



Human Resource
Management Plan

แผนบริหาร ทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ระยะ 5 ปี
2566
2570



คำนำ

สำนักงานอธิการบดี ได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. 2566 - 2570) และได้ทบทวน ประจำปี 2565 ซึ่งการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับหน่วยงานระดับสำนัก รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ในการบริหารและการให้บริการ และก้าวเข้าสู่มหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นด้านการบริการวิชาการ บริการทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรม

สำนักงานอธิการบดี จึงจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อเป็นแนวทางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	1
วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	1
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน	2
1.1 หลักการและเหตุผล	2
1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	2
1.3 ประวัติความเป็นมา	3
1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ นโยบาย ปรัชญา	8
1.5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	10
1.6 จำนวนบุคลากร	11
ส่วนที่ 2 สภาพการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มการผลิตและพัฒนากำลังคนภาครัฐ	12
2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี	12
2.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	12
2.3 แผนการปฏิรูปประเทศ	14
2.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)	16
2.5 นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการอุดมศึกษาและการผลิตและพัฒนากำลังคน	17
2.6 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 - 2570	19
2.7 บทบาทของอุดมศึกษาในบริบทปัจจุบัน	20
2.8 แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	26
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี	28
3.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล	28
3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)	28
ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2566 - 2570	30
4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	30
4.2 พันธกิจ (Mission)	31
ส่วนที่ 5 แนวทางการติดตามและประเมินผล	37
5.1 กรอบการประเมินผล	37
5.2 แนวทางการติดตามและประเมินผล	37
5.3 การติดตามผล	37
ส่วนที่ 6 ระบบและกลไกการกำกับติดตามและการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ	38
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี	
6.1 การกำกับติดตามและประเมินผล	38
6.2 ผลการติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี	40
บรรณานุกรม	47
ภาคผนวก	48

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามประเภทบุคลากร	11
ตารางที่ 2 รายละเอียดผลการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	40

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570)

บทสรุปผู้บริหาร

การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจึงปรับเปลี่ยนการผลิต และพัฒนากำลังคนให้เป็นไปตามความต้องการกำลังคนของการพัฒนาท้องถิ่น พื้นที่ และประเทศ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้นำมากำหนดกรอบเป้าหมายในการพัฒนา มหาวิทยาลัย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 พ.ศ. 2560 - 2564 มหาวิทยาลัยร่วมพัฒนาชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ระยะที่ 2 พ.ศ. 2565 - 2569 มหาวิทยาลัยเสริมสร้างพลังท้องถิ่นสู่ความมั่นคง ระยะที่ 3 พ.ศ. 2570 - 2574 มหาวิทยาลัยสานพลังประชารัฐสู่สังคมคุณภาพ และระยะที่ 4 พ.ศ. 2575 - 2579 มหาวิทยาลัยแห่งคุณภาพ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

การขับเคลื่อนสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ให้บรรลุวิสัยทัศน์ ในการเป็น “สำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานที่มีระบบบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขับเคลื่อนงานตาม ยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ” พัฒนาคณ พัฒนางาน เพื่อมหาวิทยาลัย สู่มาตรฐานสากล ที่มุ่งเน้นให้มหาวิทยาลัยต้องนำอยู่ จะเชิดชูผู้มีคุณธรรม เป็นผู้นำบนพื้นฐานความพอดี มีสุข โดยการสร้างค่านิยมในการพัฒนา คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ประเด็น ดังนี้ 1. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาการให้บริการที่มีคุณภาพ 3. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความชำนาญ ในวิชาชีพ และ 4. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพ โดยมีพันธกิจ ดังนี้ 1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ 2. ส่งเสริม สนับสนุนการ ให้บริการแบบบูรณาการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 3. พัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีทักษะและความ ขำนาญในวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง และ 5. พัฒนาระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้น ผลงานตามยุทธศาสตร์แบบบูรณาการ

จากการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายการเป็น “สำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานที่มีระบบบริหาร แบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ” ตลอดจนการกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้ บุคลากรของมหาวิทยาลัยแสดงพฤติกรรมการทำงานตามที่มหาวิทยาลัยต้องการสอดคล้องบริบทของการ พัฒนาสำนักงานอธิการบดีให้บรรลุเป้าหมาย สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจึงต้องมีการ วางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยทั้งในระยะสั้น และระยะปานกลางตามระยะเวลา ของแผนกลยุทธ์ของสำนักงานอธิการบดี เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะ และเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดีให้เกิดการเรียนรู้และการ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อม หรือสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 หลักการและเหตุผล

สำนักงานอธิการบดี ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านการสนับสนุนให้การบริหารงานสำนักงานอธิการบดีเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่ มีจิตให้บริการเสริมสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาให้บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยมุ่งหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่ใช้ในการกำหนดแผนมาจากนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม การสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาของบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี โดยจะกำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานอธิการบดี เพื่อจัดทำให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำกลุ่มงาน และจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรมาประกอบในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ด้วย

ดังนั้น สำนักงานอธิการบดี ต้องเร่งดำเนินการในเรื่องการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลควบคู่กับแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานอธิการบดี เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบมหาวิทยาลัย เพราะปัจจัยด้านบุคลากร หรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อก้าวไปสู่สำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานที่มีระบบบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานอธิการบดี จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป้าประสงค์ (Goal) แผนงาน (Action Plan) นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอธิการบดีนี้สามารถใช้เป็นกรอบทิศทางให้มหาวิทยาลัย หน่วยงานได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2.1 ประเมินสถานภาพการบริหารบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี

1.2.2 เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดี

1.2.3 เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2570

1.2.4 เพื่อเป็นฐานสำหรับการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอธิการบดี และใช้เป็นกรอบ แนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

1.2.5 เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับ การสรรหาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

1.3 ประวัติความเป็นมา

สำนักงานอธิการบดี เป็นหน่วยงานบริหารและจัดการกลางของมหาวิทยาลัย มีบทบาทภารกิจหลัก คือ อำนาจการ บริหาร ควบคุมกำกับติดตาม ประสานงานด้านการบริหารและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานคณะ ศูนย์ สำนัก ในสังกัดตลอดจนการประสานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้การปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปัจจุบัน สำนักงานอธิการบดี มีสำนักงานตั้งอยู่ชั้น 2 อาคารเฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา เลขที่ 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000 มีนางลำดวน ดวงคมทา ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีชื่อเดิมว่า “สำนักงานอธิการ” ได้จัดตั้งขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2519 ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 โดยบัญญัติให้สำนักงานอธิการมีหัวหน้าสำนักงานอธิการหนึ่งคนเป็นผู้บังคับบัญชา ควบคุมดูแล รับผิดชอบในสำนักงาน และอาจมีรองหัวหน้าสำนักงานอธิการเป็นผู้ช่วยปฏิบัติหน้าที่ก็ได้ เริ่มแรกสำนักงานอธิการตั้งอยู่ที่ชั้น 1 อาคาร 4 วิทยาลัยครูมหาสารคาม มีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานอธิการ ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ตามลำดับ ดังนี้

เรืออากาศเอก ปิติ ทรพรพสุ	พ.ศ. 2518 – พ.ศ. 2519
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ยอดยิ่ง	พ.ศ. 2519 – พ.ศ. 2527
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประเวศ บุญมี	พ.ศ. 2527 – พ.ศ. 2532
รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี	พ.ศ. 2532 – พ.ศ. 2534
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวรรณ ปะวรรณจะ	พ.ศ. 2534 – พ.ศ. 2538

ในปี พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช รัชกาลปัจจุบันได้ทรงพระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” แก่ “วิทยาลัยครู” ทั่วประเทศ เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535 พร้อมกับพระราชทานตราพระราชลัญจกรในพระองค์ เพื่อให้เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏทั่วประเทศด้วย

ในปี พ.ศ. 2538 ได้มีพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 และตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มีการปรับเปลี่ยนชื่อ สำนักงานอธิการ เป็น สำนักงานอธิการบดี โดยกำหนดให้มีผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชา กำกับดูแลการบริหารงานในสำนักงานอธิการบดี โดยในระยะเริ่มแรกได้จัดโครงสร้างการบริหารงานภายในสำนักงานอธิการบดี ออกเป็น 11 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายเลขานุการ
2. ฝ่ายธุรการ
3. ฝ่ายการเงิน
4. ฝ่ายพัสดุ
5. ฝ่ายนิติการและการเจ้าหน้าที่

6. ฝ่ายอาคารสถานที่
7. ฝ่ายยานพาหนะ
8. ฝ่ายประชาสัมพันธ์
9. ฝ่ายสุขภาพและประปา
10. ฝ่ายสวัสดิการและรักษาความปลอดภัย
11. ฝ่ายไฟฟ้า แสงเสียงและโทรศัพท์

ในปี พ.ศ. 2544 ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี ออกเป็น 16 ฝ่าย ดังนี้

- | | |
|-------------------------|----------------------------------|
| 1. ฝ่ายการเงิน | 9. ฝ่ายไฟฟ้า แสงเสียงและโทรศัพท์ |
| 2. ฝ่ายพัสดุ | 10. ฝ่ายประปา |
| 3. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ | 11. ฝ่ายสุขภาพและสิ่งแวดล้อม |
| 4. ฝ่ายเลขานุการ | 12. ฝ่ายสวัสดิการ |
| 5. ฝ่ายธุรการ | 13. ฝ่ายงบประมาณ |
| 6. ฝ่ายวินัยและนิติการ | 14. ฝ่ายออกแบบก่อสร้าง |
| 7. ฝ่ายยานพาหนะ | 15. ฝ่ายควบคุมการก่อสร้าง |
| 8. ฝ่ายรักษาความปลอดภัย | 16. ฝ่ายบริหารงานอาคารสถานที่ |

การบริหารงานของสำนักงานอธิการบดี ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ มีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ตามลำดับ ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไมตรี จันทร์ดาประดิษฐ์ | พ.ศ. 2538 – พ.ศ. 2542 |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประเสริฐ ทองดอนบม | พ.ศ. 2542 – พ.ศ. 2544 |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉันทิชย์ สาคิตานันต์ | พ.ศ. 2544 – พ.ศ. 2547 |

ต่อมาในปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏทั่วประเทศได้เปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และสถาบันราชภัฏมหาสารคามได้ยกฐานะจากสถาบันราชภัฏเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 ในระยะเริ่มแรกมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉันทิชย์ สาคิตานันต์ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ในปี พ.ศ. 2548 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ประกาศแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานอธิการบดีออกเป็นกอง รวม 7 กอง เพื่รองรับโครงสร้างการบริหารงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และมีคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ 0967/2548 ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2548 แต่งตั้งนายประสิน ปูนอน ให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี โดยมีหน้าที่บังคับบัญชา ควบคุมกำกับดูแล การบริหารงานหน่วยงานภายในทั้ง 7 กอง และแต่งตั้งบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกอง ประกอบด้วย

1. นายชัชวาลย์ พิพิศจันทร์ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองกลาง มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณ งานเลขานุการ งานประชาสัมพันธ์ งานประชุมและพิธีการ งานรักษาความปลอดภัยและจราจร และงานยานพาหนะ

2. นายเชษฐา จักรไชย ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบงานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง งานทะเบียนประวัติบำเหน็จ-ความดีความชอบ งานพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร งานสวัสดิการ งานวิเทศสัมพันธ์ และงานวินัยและนิติการ

3. นางลำดวน ดวงคมทา ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองคลังและพัสดุ มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบงานทางด้านการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ การเบิก-จ่ายงบประมาณ และระบบ GFMIS

4. อาจารย์นิคม บัวภา ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองอาคารสถานที่ มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบงานด้านสาธารณูปโภค งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุงรักษา

5. นางทองอ่อน อุดรินทร์ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองทรัพย์สินและรายได้ มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการจัดเก็บและการหารายได้ งานบัญชีทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี กิตติกรณ์ บำรุงบุญ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษา มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบงานกิจการนักศึกษา งานให้บริการและสวัสดิการของนักศึกษา งานพัฒนานักศึกษา งานแนะแนวและทุนการศึกษา งานกีฬาและนันทนาการ และงานศูนย์เวชป้องกัน

7. นายเมธี กลมดวง ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองแผนงาน มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบการวางแผนงานและนโยบาย การจัดสรรงบประมาณ งานสถิติและข้อมูล งานติดตามและประเมินผล และงานประกันคุณภาพ

ต่อมาในปี พ.ศ.2549 กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 123 ตอนที่ 74ง วันที่ 3 สิงหาคม 2549 โดยได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานอธิการบดีออกเป็น 5 กอง ในระยะเริ่มแรกมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้มีคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ 1928/2549 ลงวันที่ 25 กันยายน 2549 แต่งตั้ง นายประสิน ปูนอน เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี และแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ดังนี้

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. นายชัชวาลย์ พิพิศจันทร์ | รักษาการผู้อำนวยการกองกลาง |
| 2. นางลำดวน ดวงคมทา | รักษาการผู้อำนวยการกองคลัง |
| 3. นางพิศุทธา อารีราษฎร์ | รักษาการผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน |
| 4. นางจันทนันท์ จารุโณปถัมภ์ | รักษาการผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี กิตติกรณ์ บำรุงบุญ | รักษาการผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา |

ในปี พ.ศ. 2558 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารภายในสำนักงานอธิการบดี และแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. นายชัชวาลย์ พิพิศจันทร์ | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| 2. นางลำดวน ดวงคมทา | ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล |
| 3. นายเมธี กลมดวง | ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน |
| 4. นางจันทนันท์ จารุโณปถัมภ์ | ผู้อำนวยการกองกลาง |
| 5. ว่าที่ร้อยตรี อนิรุทธิ์ แดงหยง | ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา |

ในปี พ.ศ. 2559 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารภายในสำนักงานอธิการบดี และแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ดังนี้

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| 1. นายประสิน ปูนอน | ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี |
| 2. นางจันทนันท์ จารุโณปถัมภ์ | ผู้อำนวยการกองกลาง |
| 3. นายชัชวาลย์ พิพิศจันทร์ | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| 4. นางลำดวน ดวงคมทา | ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล |

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 5. นายเมธี กลมดวง | ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน |
| 6. ว่าที่ร้อยตรี อนิรุทธิ์ แดงหยง | ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการ
กองพัฒนานักศึกษา |
| 7. นายนราธิป ทองปาน | ผู้อำนวยการศูนย์คอมพิวเตอร์ |

ในปี 2560 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารภายใน
สำนักงานอธิการบดี ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. นายชัชวาลย์ พิพิศจันทร์ | รักษาราชการผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี |
| 2. นางจันทน์นัท จารุโณปถัมภ์ | ผู้อำนวยการกองกลาง |
| 3. นายเมธี กลมดวง | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| 4. นางลำดวน ดวงคมทา | ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล |
| 5. ว่าที่ร้อยตรี อนิรุทธิ์ แดงหยง | ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการ
กองพัฒนานักศึกษา |
| 6. นายเสถียร ภูมิแกดำ | ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการ
กองนโยบายและแผน |
| 7. นายประภากร ศรีสว่างวงศ์ | ผู้อำนวยการศูนย์คอมพิวเตอร์ |

ในปี 2561 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารภายใน
สำนักงานอธิการบดี ดังนี้

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. นายชัชวาลย์ พิพิศจันทร์ | รักษาราชการผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
และผู้อำนวยการกองคลัง |
| 2. นางจันทน์นัท จารุโณปถัมภ์ | ผู้อำนวยการกองกลาง |
| 3. นายเมธี กลมดวง | ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน |
| 4. นางลำดวน ดวงคมทา | ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล |
| 5. นางวิภา พัฒนาเวช | ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา |
| 6. นายประภากร ศรีสว่างวงศ์ | ผู้อำนวยการศูนย์คอมพิวเตอร์ |

ในปี 2565 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารภายใน
สำนักงานอธิการบดี ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. นางลำดวน ดวงคมทา | ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี |
| 2. นายเมธี กลมดวง | ผู้อำนวยการกองกลาง |
| 3. นายอิทธิพล พวังคาม | รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
กองบริหารงานบุคคล |
| 4. ว่าที่ร้อยตรี อาทิตย์ วิเชียรพนัส | รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
กองนโยบายและแผน |
| 5. นางสาวปฐิมา มะเลิศ | รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง |
| 6. นางรัตนฐาภัทร สิ้นเฮว | ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา |

ปัจจุบันในปี 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารภายในสำนักงานอธิการบดี ดังนี้

1. นางลำตวน ดวงคมทา	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
2. นายเมธี กลมดวง	ผู้อำนวยการกองกลาง
3. นายพนมพร บำรุงบุญ	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ กองบริหารงานบุคคล
4. ว่าที่ร้อยตรี อาทิตย์ วิเชียรพนัส	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ กองนโยบายและแผน
5. นางสาวปฐิมา มะเลิศ	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง
6. นางรัตนฐาภัทร สิ้นเภาว	ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา

สำนักงานอธิการบดี มีความภูมิใจในการมีส่วนร่วมกับความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มาโดยลำดับจากโรงเรียนประถมกสิกรรม เมื่อ พ.ศ. 2468 เป็นโรงเรียนประถมวิสามัญและฝึกหัดครูกสิกรรมชั้นต่ำ พ.ศ. 2473 ยกฐานะเป็นโรงเรียนประกาศนียบัตรจังหวัด พ.ศ. 2481 เปลี่ยนฐานะเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู ในปี พ.ศ. 2481 ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครู เมื่อ พ.ศ. 2505 สู่สถาบันราชภัฏมหาสารคาม ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 และปัจจุบันได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบัน

สำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานหลักที่เป็นศูนย์รวมการบริหารและอำนวยการเพื่อให้องค์การมหาวิทยาลัยขับเคลื่อนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ได้ ดังนั้น ภารกิจทั้งหลายที่จะเอื้อต่อการก้าวไปข้างหน้า ให้มหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จ สำนักงานอธิการบดี จึงเป็นหน่วยงานที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะสนองและเอื้ออำนวยให้มหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จดังกล่าวได้ อันมีผลมาจากภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี โดยกองนโยบายและแผนมีหน้าที่ในการจัดทำแผนและวิเคราะห์แผนเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ดำเนินการประชาสัมพันธ์ จัดเตรียมสถานที่ บริเวณ ภูมิทัศน์ อำนวยความสะดวกในเรื่องยานพาหนะ การจราจร ดูแลความปลอดภัย และสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา ตลอดจนติดต่อประสานงาน กับบุคคลและหน่วยงานภายนอกโดยกองกลาง ด้านบุคลากรเริ่มจากการบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจ การจัดสวัสดิการอื่น ๆ แก่บุคลากรในสังกัดจนเกษียณอายุ โดยกองบริหารงานบุคคล

การดูแลนักศึกษาเพื่อให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ ตามเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย เป็นกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญที่สำนักงานอธิการบดีโดยกองพัฒนานักศึกษา จะต้องให้ความสำคัญและสร้างความผูกพัน สร้างจิตสำนึกและหล่อหลอมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นระหว่างนักศึกษา กับสถาบัน นักศึกษากับนักศึกษา และนักศึกษา กับชุมชน นอกจากนั้นการจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การบำรุงรักษา ตลอดจนการจำหน่ายวัสดุ อุปกรณ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง การจัดการและบริหารการเงินการคลัง ตลอดจนการจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัย ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยกองคลัง และการดำเนินการของหน่วยงานในสังกัดทุกกองของสำนักงานอธิการบดีได้ดำเนินการมาโดยราบรื่นและมีผลงาน สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัยมาโดยลำดับจนเป็นที่ประจักษ์ จึงนับเป็นความภาคภูมิใจของบุคลากรและหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีอย่างยิ่ง

1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ นโยบาย ปรัชญา

ปรัชญา

พัฒนาคณ พัฒนางาน เพื่อมหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานสากล

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยต้องนำอยู่ จะเชิดชูผู้มีคุณธรรม เป็นผู้นำบนพื้นฐานความพอดี มีสุข

วิสัยทัศน์

สำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานที่มีระบบบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการ ใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการแบบบูรณาการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีทักษะและความชำนาญในวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง
5. พัฒนาระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์แบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาการให้บริการที่มีคุณภาพ
3. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความชำนาญในวิชาชีพ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
2. มีระบบการบริการที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐาน
3. มีระบบการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่รวดเร็ว ครอบคลุม
4. มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้มีทักษะและความชำนาญในวิชาชีพอย่างเหมาะสม
5. มีระบบบริหารเป็นมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการใช้งานร่วมกันเป็นเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน
4. พัฒนาปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงาน

5. สร้างเครือข่ายและมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาการให้บริการและบริหารจัดการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของสำนักงานอธิการบดีในเชิงรุก
7. พัฒนาระบบการจัดการสภาพภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม
8. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ
9. ส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถพื้นฐานแก่บุคลากร
10. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ
11. พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข
12. พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
13. พัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
14. พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง

นโยบาย สำนักงานอธิการบดี

1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นคงก้าวหน้าในสายงานอย่างทั่วถึง มีความพร้อมและทันสมัยในการประสานและบริการอย่างเป็นระบบ

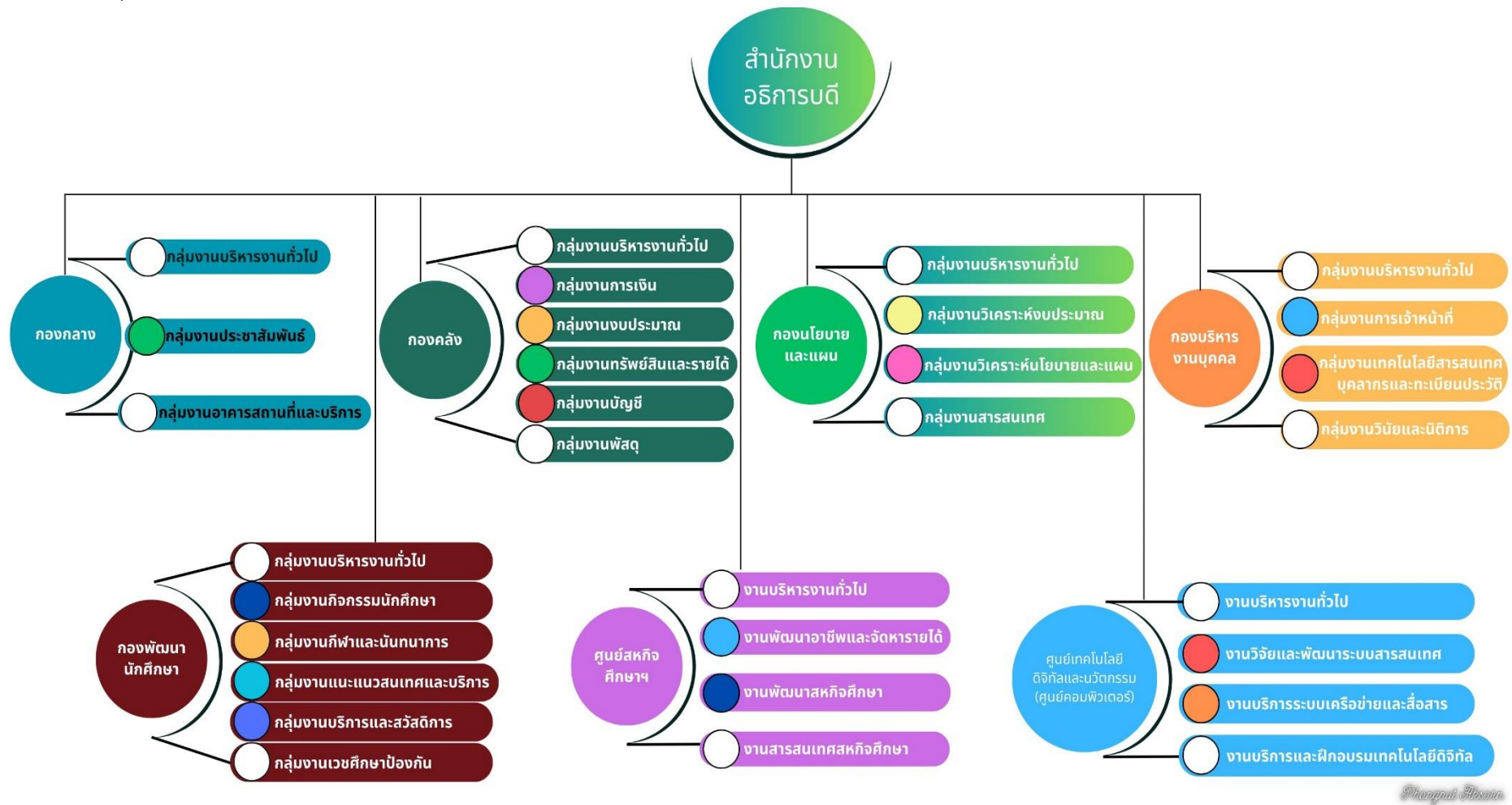
2. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัยต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย บูรณาการการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเป็นประโยชน์สูงสุด เน้นความประหยัดเหมาะสม นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำสู่มหาวิทยาลัยสีเขียว

4. พัฒนาระบบบริหาร โดยยึดการมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ ลดขั้นตอนการปฏิบัติให้มีความกระชับ รวดเร็วไม่ขัดระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล

1.5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ปัจจุบันสำนักงานอธิการบดี แบ่งโครงสร้างการบริหารออกเป็น ดังนี้



หมายเหตุ : * หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติสภามหาวิทยาลัย

1.6 จำนวนบุคลากร ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤศจิกายน 2566

ตาราง แสดงจำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี แยกตามประเภท

ลำดับ ที่	หน่วยงานในสังกัด สำนักงานอธิการบดี	จำนวนบุคลากรแยกตามประเภท						รวม
		ข้าราชการ พลเรือนใน ในสถาบัน อุดมศึกษา	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงานใน สถาบัน อุดมศึกษา (รายได้)	พนักงาน ประจำ ตาม สัญญา	
1	สำนักงานอธิการบดี	1	-	-	2	-	-	3
2	กองกลาง	1	6	3	9	56	12	87
3	กองคลัง	2	-	2	17	14	2	37
4	กองนโยบายและแผน	-	-	-	8	2	1	11
5	กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	12	1	3	16
6	กองพัฒนานักศึกษา	1	-	2	5	5	1	14
รวมทั้งสิ้น		5	6	7	53	78	19	168

ที่มา : ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) ระบบบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ข้อมูลวันที่ 21 พฤศจิกายน 2566

ส่วนที่ 2

สภาพการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มการผลิตและพัฒนาากำลังคนภาครัฐ

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งเป็นกรอบชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศในทุกมิติระยะเวลา 20 ปี ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการพัฒนา โดยคติพจน์ “**มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน**” เพื่อให้ทิศทางการพัฒนาประเทศ มีแนวทางตอบโจทย์เป้าหมายอย่างชัดเจนในทุกมิติ ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ คือ

2.1.1 ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (1) ประชาชนอยู่ดี กินดี มีความสุข (2) บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ (3) กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง (4) ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชม และได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ และ (5) การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ยุทธศาสตร์ด้านสร้างความสามารถในการแข่งขัน (1) ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และ (2) ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

2.1.3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (1) คนไทยเป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และ (2) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อ และสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

2.1.4 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม (1) สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ (2) กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ และ (3) เพิ่มขีดความสามารถชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเอง และการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

2.1.5 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (1) อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืนมีสมดุล (2) พั่นฟูและสร้างใหม่ (3) ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโตบนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ และ (4) ยกระดับกระบวนทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล

2.1.6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (1) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส (2) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (3) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ และ (4) กระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

2.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนที่ทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และตัวชี้วัดของการพัฒนา ประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้ชัดเจนขึ้น โดยแบ่งช่วงระยะเวลาของการพัฒนาออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี เพื่อความยืดหยุ่น พร้อมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของแต่ละช่วงเวลา และสามารถปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างต่อเนื่อง

การขับเคลื่อนแผนแม่บทผ่านภารกิจด้านการอุดมศึกษาได้คำนึงถึงบทบาทในเชิงนโยบายและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาเป็นหลัก ซึ่งเกี่ยวข้องจากแผนแม่บทจำนวน 17 ฉบับ ซึ่งแผนด้านการอุดมศึกษาฯ สักเคราะห์เป็นบทบาทของอุดมศึกษาต่อการขับเคลื่อนแผนแม่บทได้ดังนี้

1. การสร้างคนไทยให้มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมีการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพที่ดี โดยเพิ่มประสิทธิภาพกลไก แนวทาง และระบบการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาให้ต่อการปรับตัวของสถาบันอุดมศึกษาที่รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในหลายปัจจัย เช่น การลดลงของจำนวนประชากร แนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล ความคาดหวังต่อคุณภาพของบัณฑิตที่ตอบโจทย์ ภาคอุตสาหกรรมและบริการ และโอกาสการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นต้น หากอุดมศึกษาบรรลุเป้าหมายหลักในการสร้างและพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพแล้วจะสามารถตอบโจทย์ประเด็นพัฒนาภายใต้แผนแม่บทในหลายฉบับ อันเนื่องจากคน คือ ปัจจัยหลักของการพัฒนาประเทศ

2. การจัดระบบรองรับการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา จัดทำ Credit Bank เพื่อเปิดกว้างให้รูปแบบการศึกษาสัมพันธ์กับกระบวนการใช้ชีวิตของคนศตวรรษที่ 21 กำหนดทิศทางรองรับการพัฒนาทักษะกำลังแรงงาน และทักษะสำหรับผู้สูงอายุ

3. การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย โครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางจำเป็นต้องใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้าผลักดันขีดความสามารถในทุกมิติของประเทศ ดังนั้น หลายภาคส่วนจึงคาดหวังต่อบทบาทของอุดมศึกษาซึ่งเป็นแหล่งวิทยาการและบุคลากรผู้เชี่ยวชาญช่วยยกระดับคุณภาพและแก้ไขปัญหา อาทิ การส่งเสริมวิจัย พัฒนา และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในภาคการเกษตรเป้าหมายของประเทศเพื่อสร้างมูลค่าสินค้าเกษตร ต่อยอดโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นแหล่งสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ ส่งเสริมการนำทรัพย์สินทางปัญญาไปใช้ประโยชน์ และส่งเสริมอุตสาหกรรมการแพทย์ที่ทันสมัยมีมูลค่าเพิ่ม เป็นต้น

4. การส่งเสริมสถานะและบทบาทของประเทศไทยในประชาคมโลกผ่านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากประเทศที่มีศักยภาพในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทย การเสริมสร้างความร่วมมือในด้านการยกระดับการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยและดึงดูดคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศ โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจและความยั่งยืน

5. สถาบันอุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทผ่านพันธกิจการให้บริการวิชาการ โดยนำองค์ความรู้ถ่ายทอดสู่ภาคชุมชน ภาคบริการ และภาคอุตสาหกรรม อาทิ ร่วมพัฒนาศักยภาพเกษตรกรในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี เสริมสร้างศักยภาพในธุรกิจการท่องเที่ยว รวมทั้งให้ความรู้ทางด้านการพัฒนาต่อยอดสินค้า จัดทะเบียนการคุ้มครอง การใช้ทรัพย์สินทางปัญญาและภูมิปัญญา อีกทั้งให้ภาคการศึกษาเป็นเครือข่ายสำคัญเชื่อมโยงกลไกการพัฒนาระดับพื้นที่ ประชาชน ชุมชน และองค์กรภาครัฐ

6. การพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบราชการ ทุกหน่วยงานในระดับอุดมศึกษาต้องยึดถือต่อหลักธรรมาภิบาล โดยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ดำเนินการปรับปรุงระบบและโครงสร้างขององค์กรให้เอื้อต่อการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ด้วยวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ จัดทำงบประมาณตอบสนองต่อเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ การดำเนินการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล และจัดให้มีการรายงานการติดตามประเมินผลในการบรรลุเป้าหมายต่อสาธารณะ เสริมสร้างความรู้เข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับให้เป็นผู้นำที่มีความคิดเชิงกลยุทธ์ พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ

2.3 แผนการปฏิรูปประเทศ

แผนการปฏิรูปประเทศมีทั้งหมด 11 ด้าน กำหนดให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนเร่งรัดประเด็นสำคัญ และปลดล็อกข้อจำกัดในการดำเนินงานแก่ภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาจะผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ในสังคมไทยให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น ผ่านกลไกการจัดการศึกษาที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ ซึ่งได้สรุปสาระสำคัญของแผนการปฏิรูปประเทศ ดังนี้

1. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการเมือง มีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วม กับกิจกรรมที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กิจกรรมของพรรคการเมืองต้องเป็นไปโดยเปิดเผยและตรวจสอบได้ และกลไกกำหนดความรับผิดชอบของพรรคการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง รวมถึงมีกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองโดยสันติวิธี

2. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน จัดทำขึ้นเพื่อต้องการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน” โดยมีเป้าหมายการจัดการภาครัฐให้เปิดกว้างและเชื่อมโยงข้อมูลด้วยระบบดิจิทัล โครงสร้างขององค์กรมีขนาดกะทัดรัดแต่แข็งแกร่งด้วยระบบบริหาร และบริการประชาชนบนฐานดิจิทัล อย่างโปร่งใส ทันสมัยและรวดเร็ว บุคลากรภาครัฐมีคุณภาพสูง และหน่วยงานภาครัฐต้องสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานและภาคสังคม

3. แผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย มีกรอบการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเป็นหลัก โดยพิจารณาประกอบกับกลไกการปฏิรูปกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งกำหนดเป็นเป้าหมายหรือผลอันพึงประสงค์ เพื่อให้มีกลไกต่าง ๆ อาทิ กลไกการออกกฎหมายที่ดีเท่าที่จำเป็น กลไกการตรา กฎหมายเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ กลไกการเข้าถึงกฎหมายของประชาชนทั้งในด้านการมีส่วนร่วมเสนอร่างกฎหมาย และด้านความรู้ความเข้าใจในระบบกระบวนการยุติธรรม การยกเลิกและปรับปรุงกฎหมายที่ล้าสมัย เป็นอุปสรรคพัฒนากระบวนการทางกฎหมายให้รวดเร็ว รอบคอบ ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนสนับสนุนมากขึ้น รวมถึงการปฏิรูปการเรียนการสอนเพื่อสร้างและพัฒนานักกฎหมายให้เป็นผู้ประกอบอาชีพที่ดี

4. แผนการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม กำหนดเป้าหมายให้การดำเนินงานในทุกขั้นตอน มีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน มีกลไกการบังคับการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด สามารถช่วยเหลือประชาชนผู้มีอรรถคดีให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมโดยเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำในส่วนของกระบวนการงานยุติธรรมต้องเกิดกระบวนการทศน์เพื่อสังคม โดยปรับปรุงระบบนิติวิทยาศาสตร์ให้มีมาตรฐาน สร้างวัฒนธรรมองค์กร มุ่งอำนวยความสะดวก

ความยุติธรรม ด้วยความสะดวก รวดเร็ว ความปลอดภัยอย่างยั่งยืน อีกทั้ง กระบวนการยุติธรรมต้องมีประสิทธิภาพ เพื่อต่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

5. แผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ จะส่งผลให้เกิดผลิตภาพสูงขึ้น (Higher Productivity) ความสามารถในการแข่งขันในระดับประเทศสูงขึ้น (More Competitive) การเติบโตอย่างครอบคลุมทั่วทุกภาคส่วน (More Inclusive) อย่างยั่งยืน (More Sustainable) และสถาบันทางเศรษฐกิจมีสมรรถนะสูง (High Performance Economic Institution)

6. แผนการปฏิรูปประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบการปฏิรูปครอบคลุมด้านทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ ได้แก่ ทรัพยากรทางบก ทรัพยากรทางน้ำ ทรัพยากรทางทะเล และชายฝั่ง ความหลากหลายทางชีวภาพ ปฏิรูปสิ่งแวดล้อม และระบบบริหารจัดการ ซึ่งตั้งเป้าหมายให้ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการรักษา ฟื้นฟูให้สมบูรณ์ และยั่งยืน เกิดความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ ผ่านการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพบนความร่วมมือของทุกภาคส่วน

7. แผนการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข มีเป้าหมายให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ มีส่วนร่วมในการวางระบบในการดูแลสุขภาพ ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่เป็นเอกภาพและการอภิบาลระบบที่ดี

8. แผนการปฏิรูปประเทศด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ มุ่งเน้นการสร้างดุลยภาพระหว่างเสรีภาพของการทำหน้าที่ของสื่อบนความรับผิดชอบ และการใช้พื้นที่ดิจิทัลเพื่อการสื่อสารอย่างมีจรรยาบรรณ ดำรงรักษาเสรีภาพของการแสดงออก การรับรู้ของประชาชน ด้วยความเชื่อว่าเสรีภาพของการสื่อสาร คือเสรีภาพของประชาชนตามแนวทางของประชาธิปไตย

9. แผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม เพื่อให้คนไทยมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น และมีหลักประกันทางรายได้ในวัยเกษียณที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ สังคมไทยเป็นสังคมแห่งโอกาสและไม่แบ่งแยก ภาครัฐมีข้อมูลและสารสนเทศด้านสังคมที่บูรณาการทุกหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ ชุมชน/ท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง โดยสามารถจัดการตนเองและทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ได้

10. แผนการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน ส่งผลให้กระบวนการแข่งขันด้านกิจการพลังงานมีความเป็นธรรมมากขึ้นภายในกลไกตลาดที่เหมาะสม พลังงานของประเทศมีความมั่นคงเพียงพอต่อประชาชนทุกคน และทุกภาคส่วน สามารถเข้าถึงและได้รับการบริการที่มีคุณภาพในระดับราคาที่ เป็นธรรม การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการพลังงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล การวางแผนและเตรียมความพร้อมระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการเติบโตของพลังงานทางเลือก

11. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีเป้าหมายให้ประเทศไทยมีระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) อยู่ใน 20 อันดับแรกของโลกในปี 2579

12. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปประเทศให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ชาติกำหนดไว้ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาอันเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาประเทศ ซึ่งได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความท้าทายของระบบการศึกษาไทย ประกอบกับข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปการศึกษาของหน่วยต่าง ๆ

2.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หลักการและแนวคิด

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถ บรรลุผล ตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศใน ระยะ 5 ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโต ในทุกภาคส่วนให้ได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนานบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสืบสาน รักษา ต่อยอด การพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีควบคู่กับการใช้เงื่อนไข 2 ประการเพื่อกำกับการกำหนดทิศทาง และประเด็นการพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เงื่อนไข ความรู้โดยการใช้องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้าน และเงื่อนไขคุณธรรม โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนและความเป็นธรรมในทุกมิติของสังคม 2. แนวคิด Resilience ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลง อัน ประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถใน 3 ระดับ ได้แก่ (1) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืนหยัดและต้านทานความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (2) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทางรูปแบบและแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหา ประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น และ (3) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึง การเปลี่ยนแปลง เชิงโครงสร้าง และปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง 3. เป้าหมายการพัฒนอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใคร ไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการมุ่งส่งต่อ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป และ 4. โมเดลเศรษฐกิจ BCG ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน 3 รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว โดยอาศัยฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของประเทศ อันประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมกับการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มเพื่อผลักดันให้ประเทศมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และสามารถกระจายรายได้ โอกาสและความมั่งคั่งได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ยังคำนึงถึงเงื่อนไขและข้อจำกัดของการพัฒนาประเทศที่สืบเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบริบทของประเทศและของโลกเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อฐานแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีนโยบายและกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น

นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดเป้าหมายหลักจำนวน 5 ประการ ประกอบด้วย 1. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม 2. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับ โลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้าง เศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคม เพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต 3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุน ช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 4. การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริการ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษสำคัญด้วยวิธีการที่ยั่งยืน โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ชยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ภายในครั้งแรกของศตวรรษนี้ และ 5. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็น สังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหาร งานของภาครัฐ ให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

2.5 นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการอุดมศึกษาและการผลิตและพัฒนากำลังคน

พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 กรกฎาคม 2562 นโยบายหลักในการบริหารประเทศ 12 ด้าน และคำแถลงที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศ มี 4 ประเด็น พร้อมแนวทางการดำเนินการขับเคลื่อนการอุดมศึกษา ดังนี้

2.5.1 การเตรียมและพัฒนาคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21

แนวทางการดำเนินการ

- 1) ส่งเสริมหลักคิดที่ถูกต้อง โดยสอดแทรกการปลูกฝังวินัย และอุดมการณ์ของคนในชาติ คุณธรรม

จริยธรรม การมีจิตสาธารณะ การเคารพกฎหมาย และกติกาของสังคมเข้าไปในทุกสาระวิชาและในทุกกิจกรรม รวมถึงสร้างความสงบและความปลอดภัยต่อภัยยาเสพติดตั้งแต่ระดับชุมชน

2) สร้างความรู้ความเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน โดยสนับสนุนการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศควบคู่กับการส่งเสริม สร้างสรรค์งานศิลปวัฒนธรรมที่เป็นสากล เพื่อการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก

3) การพัฒนาบัณฑิตพันธุ์ใหม่ ด้วยการปรับรูปแบบการเรียนรู้และการสอนเพื่อพัฒนา 4 ทักษะ ความรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของคนทุกช่วงวัยสำหรับศตวรรษที่ 21 อาทิ การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน ปรับระบบดึงดูด การคัดเลือก การผลิตและพัฒนาครู การพัฒนา ทักษะภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม และการจัดทำหลักสูตรอบรมระยะสั้น

4) การพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบ Lifelong Learning และการรองรับ Aging Society ผ่านระบบดิจิทัล เพื่อใช้ในการเรียนการสอนออนไลน์แบบเปิด

2.5.2 การสร้างบทบาทด้านการอุดมศึกษาบนเวทีโลก

แนวทางดำเนินการ

สร้างบทบาทของไทยในภูมิภาค และเวทีโลกผ่านการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ในกรอบสหประชาชาติ และแสดงบทบาทประธานอาเซียนด้วยการเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นของอาเซียน ส่งเสริมกรอบความร่วมมือต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การแสวงหาโอกาสทางการค้า การลงทุน องค์กรความรู้และ นวัตกรรมกับประเทศที่มีศักยภาพในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก

2.5.3 ผลักดันขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

แนวทางดำเนินการ

1) สร้างและพัฒนา นักวิจัย องค์กรความรู้ ผลงานวิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน สภาพแวดล้อม และระบบนิเวศที่เอื้อต่อการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และ นวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศ

2) พัฒนาและส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก โดยวางรากฐาน ระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคตด้วยการต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมายภายใต้แนวคิด BCG สร้างกลไก สนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และวิสาหกิจชุมชนให้มีทักษะ ความสามารถ ทั้งในการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และความสามารถในการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ได้มากขึ้น

3) ผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

2.5.4 ปฏิรูปกลไกการอุดมศึกษา

แนวทางการดำเนินการ

1) กำหนดระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพทุกช่วงวัย อาทิ การพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยมีกลไกการวัดและประสิทธิผล เพื่อเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์หน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน การสร้าง Career Path สำหรับส่งเสริมเยาวชนที่มีศักยภาพ ด้านกีฬาให้สามารถพัฒนาไปสู่ นักกีฬาอาชีพ การจัดให้มีระบบที่สามารถรองรับความต้องการพัฒนาปรับปรุง ทักษะอาชีพของทุกช่วงวัย และการศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นรูปแบบธนาคารหน่วยกิต

2) ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก่เด็กที่มีความสามารถแต่ไม่มีทุนทรัพย์เป็นกรณีพิเศษ ตลอดจนแก้ไขปัญหานี้เส้นทางการศึกษา โดยการปรับโครงสร้างนี้กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และทบทวนรูปแบบการให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาแบบพี่เลี้ยงเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

3) ลงทุนในโครงข่ายอินเทอร์เน็ตเกตเวย์ และเทคโนโลยีสื่อสารไร้สายในระบบ 5 G ให้สามารถสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ สนับสนุนนโยบายด้านสังคม อาทิ การบริการด้านการศึกษา และการบริการด้านสาธารณสุข ตลอดจนสร้างโอกาสการพัฒนาอาชีพของประชาชน

4) พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว จัดอัตรากำลังและศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติให้เป็นระบบดิจิทัล พัฒนาโปรแกรมออนไลน์เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการ พัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ในการบริหาร ราชการแผ่นดิน (Big Data) เปิดเผยข้อมูลเพื่อความโปร่งใสและสร้างระบบธรรมาภิบาล ตลอดจนให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการและตรวจสอบภาครัฐ

2.6 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 - 2570

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมได้จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 มีกรอบทิศทางในการพัฒนาการอุดมศึกษา ดังนี้ วิสัยทัศน์ อววน. “เตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ 21 พัฒนาเศรษฐกิจที่กระจายโอกาสอย่างทั่วถึง สังคมที่มั่นคง และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็ง ทางนวัตกรรมระดับแนวหน้าในสากล นำพาประเทศไทยสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว” โดยใช้กลไกด้านการพัฒนาควบคู่กับการพัฒนาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมในลักษณะแพลตฟอร์ม (Platform) ความร่วมมือ 4 แพลตฟอร์ม 16 โปรแกรม พร้อมกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญเพื่อแปลงสู่แนวทางระดับต่าง ๆ ให้เกิดผลอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้

- P.1 สร้างระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ
- P.2 การพัฒนากำลังคนระดับสูง รองรับ EEC และระบบเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ
- P.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต
- P.4 ส่งเสริมปัญญาประดิษฐ์เป็นฐานขับเคลื่อนประเทศในอนาคต
- P.5 ส่งเสริมการวิจัยขั้นแนวหน้า และการวิจัยพื้นฐานที่ประเทศไทยมีศักยภาพ
- P.6 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการวิจัยที่สำคัญ

2. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม

- P.7 โจทย์ท้าทายด้านทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และการเกษตร
- P.8 สังคมสูงวัย
- P.9 สังคมคุณภาพ และความมั่นคง

3. การวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน

- P.10 ยกระดับความสามารถการแข่งขัน และวางรากฐานทางเศรษฐกิจ
- P.11 สร้างและยกระดับศักยภาพวิสาหกิจเริ่ม (Startup)
- P.12 โครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพ และบริการ

4. การวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และความเหลื่อมล้ำ

- P.13 นวัตกรรมสำหรับเศรษฐกิจฐานราก และชุมชนนวัตกรรม
- P.14 ขจัดความยากจนแบบเบ็ดเสร็จ และแม่นยำ
- P.15 เมื่อนำอยู่ และการกระจายศูนย์กลางความเจริญ
- P.16 การปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

2.7 บทบาทของอุดมศึกษาในบริบทปัจจุบัน

ตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 มาตรา 26 กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่และอำนาจ 1) การจัดการศึกษา 2) การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม 3) การบริการวิชาการแก่สังคม 4) การทะนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม และ 5) หน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายในและภายนอกระบบอุดมศึกษา เพื่อให้ทราบถึง ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับประเทศสำหรับถ่ายทอดทิศทางการพัฒนาได้ อย่างชัดเจน รวมถึงการวิเคราะห์สถิติเพื่อให้ทราบถึงศักยภาพปัจจุบัน สาระสำคัญทั้งหมดนี้นำมาสรุปเป็นบทบาท ของอุดมศึกษา ในบริบทปัจจุบัน ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

1. สถาบันหลักทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง รวมถึงพัฒนาทุนมนุษย์
2. สถาบันอุดมศึกษามีความเป็นอิสระและแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ที่หลากหลายเปิดกว้างทาง โอกาสต่อการเข้าถึงทางการศึกษา
3. ภาควิชาที่เชี่ยวชาญที่เข้มแข็ง
4. แหล่งการผลิตนักวิจัยและผลงานวิจัยทางวิชาการ
5. อุดมศึกษาไทยมีความเป็นสากลในการจัดการเรียนการสอน

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ยึดติดกับการสนับสนุนจากภาครัฐ (กลไกงบประมาณและการบริหารแบบภาครัฐ) ส่งผลให้การ พัฒนา มีลักษณะที่อ่อนแอปรับตัวล่าช้า
2. ปัญหาธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งระบบ
3. นักวิจัยและผลงานวิจัยยังกระจุกตัว / ปัญหาความสมดุลระหว่างภาระงานวิจัยกับภาระงาน สอน ของอาจารย์
4. คุณภาพของระบบเทคโนโลยีและการวิเคราะห์ต่ำ

โอกาส (Opportunities)

1. วิวัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัลและโลกาภิวัตน์ (Globalization) จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดโอกาส ต่อการพลิกโฉมอุดมศึกษา (Reinventing University)
2. คนรุ่นใหม่ Gen Z มีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
3. อุดมศึกษามีกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขวาง

4. นโยบายของรัฐเห็นความสำคัญของการผลิตกำลังคน และงานวิจัยคุณภาพสูง เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ

อุปสรรค (Threats)

1. การสนับสนุนงบประมาณภาครัฐจะมีเงื่อนไขและข้อจำกัดมากยิ่งขึ้น
2. กระแสการแข่งขันทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ
3. ประชากรวัยอุดมศึกษา (18-22 ปี) ลดลง จนส่งผลกระทบต่อจำนวนนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งต้องเร่งปรับตัว เพื่อลดความเสี่ยงทางการเงิน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล (Digitization) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และรูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคมไทย อัตราการเกิดของประชาชนแนวโน้มลดลง การเคลื่อนย้ายของผู้คนเข้าสู่สังคมเมือง และการพัฒนาที่ให้มีความเป็นเมืองมากขึ้น ประกอบกับนโยบายรัฐบาลได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยอาศัยศักยภาพของการอุดมศึกษาในการผลิตและพัฒนากำลังคนคุณภาพและสมรรถนะสูง การสร้างโอกาสในการเข้าถึงอุดมศึกษา และองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ตอบโจทย์การพัฒนาสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาอุดมศึกษาใหม่ ที่สร้างระบบการขับเคลื่อน ทั้งความมั่นคงทางการเงินในระดับอุดมศึกษา การสร้างเสริมบุคลากรคุณภาพสูงในระบบอุดมศึกษา การบริหารและธรรมาภิบาล การสร้างภาคีภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนาอุดมศึกษาให้สามารถเกิดศักยภาพสูงสุดต่อการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐ นำไปสู่การจัดทำแผนด้านอุดมศึกษาที่มีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพและโอกาสทางการศึกษาของคนในประเทศอย่างยั่งยืน และมุ่งเน้นให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการสร้าง และพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังจะเห็นได้จาก วิสัยทัศน์

“อุดมศึกษาสร้างคน สร้างปัญญา เพื่อพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอุดมศึกษาที่จะขับเคลื่อนการผลิต และพัฒนากำลังคนของประเทศ ประกอบด้วย 3 ประเด็น คือ บัณฑิตและกำลังคน ระบบนิเวศวิจัย และอุดมศึกษาใหม่ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพคน (Capacity Building) เป้าหมาย : กำลังคนมีคุณภาพและปริมาณรองรับ

การพัฒนาประเทศ และการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลก

อุดมศึกษาจะต้องปรับและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และยืดหยุ่นเหมาะสมกับผู้เรียน ประสานความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อกำหนดและพัฒนาหลักสูตรสำหรับผลิตบัณฑิต (Degree) และพัฒนากำลังแรงงาน (Non-Degree) ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน และการพัฒนาประเทศ รวมถึงพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ และเสริมสร้างความรู้ ทักษะของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางการ ขับเคลื่อน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 มี 3 แนวทาง แนวทางที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) มีกลยุทธ์ที่ 1 - 5 เป็นแนวทางช่วยในการขับเคลื่อน แนวทางที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาและสมรรถนะของกำลังคน (Quality & Manpower Competencies Enhancement) มีกลยุทธ์ที่ 6 - 10 เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย และแนวทางที่ 3 การสร้างเสริมบุคลากรคุณภาพสูง (Enhancement of Brainpower & Concentration of Talents) เพื่อให้ระบบอุดมศึกษาบรรลุเป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่ 1) สามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมให้ดึงดูดผู้มีความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งอาจารย์ นักวิจัย และผู้บริหาร ตลอดจนผู้ปฏิบัติ สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย 2) เป็นชุมชนทางวิชาการที่มีศักยภาพสูงมีความหลากหลาย มีจุดเน้น จุดแข็งที่แตกต่างกันซึ่งล้วนสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติ และ 3) เพื่อให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันสู่สากลเป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับโลก เป็นจุดดึงดูดนักวิชาการจากทั่วโลกมาร่วมพัฒนาประเทศ ซึ่งมี 3 กลยุทธ์ที่เป็นแนวทางในการขับเคลื่อน ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 11 ยกระดับคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษากำหนดแนวทางในการสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับยกระดับคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และบุคลากรสายวิชาการให้มีความเป็นมืออาชีพ ทั้งในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การวิจัยสร้างองค์ความรู้ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารชั้นนำเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้ผลงานจากภาคส่วนต่าง ๆ เปิดโอกาสให้อาจารย์ที่ทำการสอนมาระยะหนึ่งออกไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ทางวิชาการ (Sabbatical Leave) จากหน่วยงานนอกสถาบันอุดมศึกษาทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาพัฒนาตนเอง กระบวนการเรียนการสอน และการวิจัย กลยุทธ์ที่ 12 สนับสนุนกรอบการบริหารงานบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา โดยสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์และบุคลากรคุณภาพสูงทั้งในประเทศและต่างประเทศ (Reverse Brain Drain) เข้ามาร่วมปฏิบัติหน้าที่ในชุมชนวิชาการของประเทศ รวมทั้งจูงใจผู้ประสบความสำเร็จในภาคเอกชน ภาครัฐ มีโอกาสมาช่วยงานวิชาการและงานวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้อง กับจุดเน้นของสถาบันแต่ละแห่ง กลยุทธ์ที่ 13 สังคมวิชาการโลกยอมรับบทบาทของนักวิชาการ สถาบัน อุดมศึกษาต้องผลักดันบทบาทของนักวิชาการและชุมชนวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยรัฐพึงจัดสรรทรัพยากรให้ตามความเหมาะสมและจำเป็น รวมทั้งลดทอนกฎระเบียบอันเป็นข้อจำกัดของการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะสนับสนุนบุคลากรที่ถูกคัดเลือก และสถาบันอุดมศึกษาที่มีความพร้อม เหมาะสม มีความเป็นไปได้สูงเท่านั้น เพื่อให้ นักวิชาการ และสถาบันอุดมศึกษานั้นเป็นที่รู้จักเป็นที่ยอมรับ และยกย่องให้เป็นสถาบันระดับโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมระบบนิเวศวิจัยอุดมศึกษา (Research Ecosystem Building) เป้าหมาย : งานวิจัย

เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

สถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรม เช่น ระบบรวบรวมองค์ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรม เครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญ หน่วยบริหารงานด้านการวิจัย และระบบประเมินผลงานวิจัย ซึ่งอุดมศึกษาควรส่งเสริมความก้าวหน้าเส้นทางสายอาชีพของนักวิจัย รวมถึงการลด อุปสรรคที่เป็นภาระต่อการสร้างงานวิจัย เพื่อให้อุดมศึกษาสามารถสร้างสรรค์องค์ความรู้ วิจัย

นวัตกรรม และประยุกต์ให้เกิดคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นประโยชน์ตั้งแต่ระดับชุมชนและระดับชาติ ซึ่งมีแนวทางในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ 2 แนวทาง คือ 1) การวิจัย นวัตกรรม และการถ่ายทอดเทคโนโลยี (Research Innovation and Technology Transfer) กลยุทธ์ในการขับเคลื่อน 6 กลยุทธ์ และแนวทางที่ 2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน หรือปัจจัยเอื้อภายในสถาบันอุดมศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้ประกอบการ นวัตกรรม ขับเคลื่อน 2 กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดระบบอุดมศึกษาใหม่ (Higher Education Transformation) เป้าหมาย : สถาบันอุดมศึกษามีสมรรถนะตรงตามอัตลักษณ์ / จุดแข็งเพื่อให้เกิดคุณภาพในระบบอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาต้องมีศักยภาพ และสมรรถนะตรงตามอัตลักษณ์ จุดแข็งของตนเอง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและประเทศ โดยสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับตัวและพัฒนาตนเอง เพื่อมุ่งไปสู่สถาบัน อุดมศึกษาชั้นนำ รวมทั้งต้องมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มีความทันสมัย ความโปร่งใส (Transparency) ความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ (Accountability) มีการใช้จ่าย งบประมาณที่ภาครัฐสนับสนุนอย่างคุ้มค่า คุ่มทุน และมีประโยชน์สูงสุด และสามารถจัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอนและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

แนวทางขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

แนวทางที่ 1 การบริหารจัดการและธรรมาภิบาล (Management and Good Governance)

ระบบอุดมศึกษาทั้งส่วนโครงสร้างกระบวนการตัวบุคคล (Structure Process & People) รวมทั้งความสมดุล (Balance) ของกฎหมาย กฎ ระเบียบ การบริหารจัดการ การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือตามพันธกิจที่มีต่อผู้เรียน บุคลากร สังคม และประเทศ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งการปฏิรูประบบธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา 1) เพื่อส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลตั้งแต่กระบวนการสรรหา ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ในทุกระดับของอุดมศึกษา ทั้งระดับสภา ระดับบริหาร ระดับบุคลากร ของสถาบันอุดมศึกษา ให้มีความเข้มแข็งสมดุล ก่อเกิดประโยชน์ในการบริหาร และบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) และ 2) เพื่อลดและขจัดปัญหา / สาเหตุของปัญหาการดำเนินการที่ไม่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การศึกษาวิจัยระบบธรรมาภิบาลในระดับอุดมศึกษา รัฐต้องสนับสนุนการศึกษาวิจัย เพื่อกำหนดนโยบาย แนวทางกระบวนการสรรหา ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ในทุกระดับ ทั้งนี้ให้มีการปรับโครงสร้างการตรวจสอบควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา และสร้างเสริมดุลยภาพในการปฏิบัติ หน้าที่ควบคู่กับสภาวิชาชีพ และสภาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา (Check and Balance) รวมถึงรับฟัง ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิรูปการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษา และปรับปรุงพันธกิจดังกล่าวให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศเป็นระยะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 2 การเข้าถึงข้อมูลเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลในระบบอุดมศึกษา รัฐและสถาบันอุดมศึกษา พึงจัดให้มีระบบการสื่อสารให้เกิดความรู้ ความเข้าใจทั้งด้านข้อกฎหมาย และความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูล ข้อเท็จจริง มีความโปร่งใส เพื่อการตัดสินใจเชิง

บริหาร การสรรหาสภา /ผู้บริหาร / บุคลากร การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวิจัย เพื่อประโยชน์ของการสังคมและประเทศ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

กลยุทธ์ที่ 3 การประเมินสถาบันอุดมศึกษาเชิงธรรมาภิบาล รัฐยกระดับธรรมาภิบาล และปรับกลไกการกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษา การประมวลจริยธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ความเป็นอิสระ และความแตกต่างของสถาบันอุดมศึกษาและแต่ละประเภท ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาต้องมีกลไกในการส่งเสริม ตรวจสอบ และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงจัดให้มีระบบควบคุมภายใน และระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ 2 การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามอัตลักษณ์ที่หลากหลาย (Reinventing University)

เพื่อส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถพัฒนาจุดแข็ง และอัตลักษณ์ของสถาบัน โดยนำศักยภาพไปเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้เป็นที่ยอมรับระดับโลกผ่านกระบวนการปรับเปลี่ยนและพัฒนา กลไกการบริหารของสถาบัน เพื่อให้การขับเคลื่อนพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาเกิดประสิทธิภาพคุ้มค่า ต่อทรัพยากร ที่ลงทุน ซึ่งมีกลยุทธ์ที่เป็นแนวทางในการขับเคลื่อน ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 4 กำหนดจุดเน้นเพื่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาที่หลากหลายให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ และการจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษาระดับโลก (World University Ranking) รัฐดำเนินการปฏิรูประบบอุดมศึกษา ผ่านกลยุทธ์ที่เรียกว่า Reinventing University เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษา และผลิตกำลังคนระดับสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศ รวมถึงการเป็นอุดมศึกษาชั้นนำติดอันดับโลก (World University Ranking) โดยมีแนวทางดำเนินการ ได้แก่ 1) กำหนดกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic Profiles) ของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อชี้นำทิศทางการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้ (1) กลุ่มการพัฒนาการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (2) กลุ่มการพัฒนาเทคโนโลยี และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (3) กลุ่มด้านการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ และ (4) กลุ่มการผลิต และพัฒนาศักยภาพวิชาชีพ และสาขาเฉพาะ 2) สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) ที่เหมาะสม และ 3) สนับสนุนและกำกับดูแลการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบและเกื้อหนุนทิศทางการพัฒนา Strategic Positioning ที่กำหนดไว้

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ (International Hub for Higher Education)

1) ภาครัฐบทบาทในการเป็นหน่วยงานกลางระดับชาติ (Change Agent) ในการอำนวยความสะดวก (Facilitator) ทั้งระบบแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) มีความคล่องตัว ทันสมัย และสร้างความเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาในระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ โดยแลกเปลี่ยนบุคลากร องค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ เทคโนโลยี งานวิจัย และนวัตกรรม และสร้างบทบาทของประเทศไทยในภูมิภาค ตลอดจนบทบาทสำคัญ ในเวทีโลกในฐานะหุ้นส่วน (International Strategic Partners) เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาการแข่งขันของประเทศและการพัฒนาที่สำคัญในทุกระดับ

2) สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทภายใต้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (Sustainable Development) Goals : SDGs) ในการเสริมสร้างความร่วมมือระดับภูมิภาคและระหว่างประเทศ โดยการแบ่งปัน องค์ความรู้ ด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ตามเงื่อนไขข้อตกลงร่วมกัน (Mutually Agreed Term) รวมถึงประสานและบูรณาการกลไกขับเคลื่อนที่มีอยู่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนกลไกการอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยี

แนวทางที่ 3 ความมั่นคงทางการเงินในระบบอุดมศึกษา (Financial Security)

เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการ 1) สร้างความมั่นคงทางการเงินในระบบอุดมศึกษา ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ 2) พัฒนาระบบการเงินอุดมศึกษาให้เป็นกลไกของรัฐในการเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา

กลยุทธ์ที่ 6 การปฏิรูประบบการเงิน เพื่อการอุดมศึกษา

1) รัฐสนับสนุนงบประมาณโดยมุ่งเน้นการตอบสนองผ่านอุปสงค์ (Demand Side Financing) อีกทั้งจัดสรรเงินเพื่อสนับสนุนกองทุนการเงินเพื่อการศึกษา และเปิดโอกาสให้นักศึกษาทุกคนสามารถกู้ยืมเงินกองทุน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพ และการประกอบอาชีพของตนเอง

2) รัฐผลักดันการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษา และส่งเสริมการผลิตกำลังคนระดับสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป (Block grant) และผูกพันหลายปี (Multiyear) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือทางการเงินที่มีความคล่องตัวในการสนับสนุน และกำกับดูแลในสถาบันอุดมศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษา

3) สถาบันอุดมศึกษาต้องกำหนดแผนงาน และโครงการยุทธศาสตร์ หรือโครงการมุ่งเป้า ควบคุมแผนปฏิบัติการแผนปฏิบัติการด้านการอุดมศึกษา การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการจัดทำข้อตกลงการพัฒนาระบบการอุดมศึกษา (Performance Agreement) เพื่อสร้างความรับผิดชอบ (Accountability) ของสถาบันอุดมศึกษาต่อเป้าหมายการผลิตและการพัฒนากำลังคน ซึ่งรัฐต้องกำกับและประเมินผลเชิงคุณภาพ

แนวทางที่ 4 อุดมศึกษาดิจิทัล (Digital Higher Education)

เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการ 1) ยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการเสริมสร้างกระบวนการเข้าถึงแหล่งความรู้ การกระจายความรู้ และการปฏิรูปการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา 2) เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ การเรียนการสอน และการบริหารจัดการทางการศึกษาให้สามารถขยายบริการทางการศึกษาได้เพิ่มมากขึ้น และ 3) ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้ประโยชน์และพัฒนากลไกการเรียนรู้ของตนเองโดยอิสระ

กลยุทธ์ที่ 7 โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและระบบฐานข้อมูล (Big Data) เพื่อการอุดมศึกษา และวิจัย

1) รัฐจัดทำฐานข้อมูลกลาง (Big Data) ที่มีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงระบบข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานรัฐกับฐานข้อมูลการอุดมศึกษา เพื่อให้เกิดบูรณาการทั้งระบบ ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องจัดส่งข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา มาตรฐานการศึกษา การวิจัยและ

นวัตกรรม การให้บริการทางวิชาการและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องให้กระทรวง ซึ่งจะทำให้รัฐสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำสถิติ เผยแพร่ต่อประชาชน ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำข้อมูลจากฐานข้อมูลดังกล่าว ไปใช้ในการประเมินและปรับปรุงตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และการเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำติด อันดับการจัดระดับโลก (World University Ranking)

2) รัฐกำหนดมาตรฐานการให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัลระดับอุดมศึกษา เพื่อให้ทุกสถาบัน อุดมศึกษา สามารถใช้ประโยชน์จากระบบดิจิทัลในการจัดการศึกษาและการวิจัยได้อย่างเสมอภาค ตลอดจน การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงแหล่งความรู้ได้จากทั่วโลก โดยจัด ให้สถาบันอุดมศึกษาใช้บริการเทคโนโลยีดิจิทัลในอัตราเพื่อการศึกษา (Education Rate) หรืออัตราที่ไม่ใช่ เพื่อประโยชน์ทางการค้า (Non-commercial Rate)

3) รัฐกำหนดมาตรฐานการเข้าถึงแหล่งข้อมูลดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้และการวิจัย (Digital Contents) จากทั่วโลก ส่งเสริมการพัฒนา Online Course ,Digital Course ,Digital Collections ,Virtual Mobility ส่งเสริมการพัฒนาห้องสมุดดิจิทัลให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การสืบค้นข้อมูล และ แหล่งกระตุ้นส่งเสริมการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ที่หลากหลาย รัฐเป็นผู้ประสานการเจรจาการจัดการฐานข้อมูล ความรู้และการวิจัยทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากร เพื่อการศึกษามีความ เหมาะสมสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

2.8 แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการให้บริการที่มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคณากรให้มีทักษะและความชำนาญในวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพ

2.8.1 เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ 1.1 มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1.2 มีระบบการบริการที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐาน

เป้าประสงค์ 1.3 มีระบบการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่รวดเร็ว ครบคลุม

เป้าประสงค์ 1.4 มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้มีทักษะและความชำนาญใน วิชาชีพอย่างเหมาะสม

เป้าประสงค์ 1.5 มีระบบบริหารเป็นมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล

2.8.2 กลยุทธ์

กลยุทธ์ 1.1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ 1.3 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการใช้งานร่วมกันเป็นเครือข่าย ระหว่างหน่วยงาน

กลยุทธ์ 1.4 พัฒนาปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ 1.5 สร้างเครือข่ายและมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาการให้บริการและบริหารจัดการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 1.6 ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของสำนักงานอธิการบดีในเชิงรุก

กลยุทธ์ 1.7 พัฒนาระบบการจัดการสภาพภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ 1.8 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

กลยุทธ์ 1.9 ส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถพื้นฐานแก่บุคลากร

กลยุทธ์ 1.10 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ

กลยุทธ์ 1.11 พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข

กลยุทธ์ 1.12 พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ 1.13 พัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 1.14 พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง

2.8.3 นโยบาย

นโยบาย 1.1 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นคงก้าวหน้าในสายงานอย่างทั่วถึง มีความพร้อมและทันสมัยในการประสานและบริการอย่างเป็นระบบ

นโยบาย 1.2 พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัยต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบาย 1.3 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย บูรณาการการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเป็นประโยชน์สูงสุด เน้นความประหยัดเหมาะสม นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำสู่มหาวิทยาลัยสีเขียว

นโยบาย 1.4 พัฒนาระบบบริหาร โดยยึดการมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ ลดขั้นตอนการปฏิบัติให้มีความกระชับ รวดเร็วไม่ขัดระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี

3.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล

ในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีการรวบรวม และจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจำเป็นต้องศึกษาและทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการในห้วงเวลานั้น และต้องคำนึงถึงบุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานการณ์การพัฒนายู่จุดไหนสำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตแผนบริหารบุคลากรปีงบประมาณ 2566 - 2567 ของสำนักงานอธิการบดี

ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength : S) จุดอ่อน (Weaknesses : W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity : O) และอุปสรรค (Threat : T) เป็นเครื่องมือ

3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strength)

1. สำนักงานอธิการบดีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน ตามวงรอบปฏิทิน
2. มหาวิทยาลัยมี ระเบียบ ประกาศข้อบังคับ ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (Career Path) โดยผ่านรูปแบบคณะกรรมการ
3. บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีมและเป็นแบบอย่าง
4. มีการจัดการสวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง
5. มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

จุดอ่อน (Weakness)

1. บุคลากรยังขาดทักษะการสื่อสารทางด้านภาษาต่างประเทศ
2. มีการมอบหมายงานไม่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่ง และความสามารถ ก่อให้เกิดสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามภารกิจ
3. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ด้านกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity)

1. สำนักงานอธิการบดีให้ความสำคัญ และสนับสนุนการพัฒนากุศลการ
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การคิดวิเคราะห์งาน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ

4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการนำระบบการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในสถานะจำนวนผู้ใช้บริการลดลง

อุปสรรค (Threats) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอธิการบดี

1. การพัฒนาอย่างก้าวกระโดด มหาวิทยาลัยชื่อดังของรัฐได้รับงบประมาณสนับสนุน การพัฒนามีจำกัด ส่งผลต่อกระบวนการทำงานตามภารกิจสำนักงานอธิการบดี
2. ประชากรและจำนวนนักศึกษามีการเปลี่ยนแปลง กระทบต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ค่าใช้จ่ายในสำนักงานเพิ่มขึ้น และระบบงบประมาณที่สนับสนุนลดลง
3. มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2566 – 2570

สำนักงานอธิการบดี ได้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบกับการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้อง และมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคล พบว่า สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ มาตรฐานภาระงาน เพื่อกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ แผนพัฒนาตนเองแบบรายบุคคล การพัฒนาความรู้ และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร และส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำเรื่องสมรรถนะ (Competency) แปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ไปสู่การปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลว และปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงานตามแผน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานอธิการบดีได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางแบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอธิการบดี คือ มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard For Success) ซึ่งหมายถึงผลการบริหารราชการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 5 มิติ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของการพัฒนาบุคลากร 5 ยุทธศาสตร์ กำหนดไว้ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ 1 พัฒนาระบบกลไกการพัฒนาบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพ

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ 3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นบุคลากร

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ 4 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสุขสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ยุทธศาสตร์ 5 สร้างแรงจูงใจ ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานที่มีระบบบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการ ใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการแบบบูรณาการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาคูคลากรเพื่อให้มีทักษะและความชำนาญในวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง
5. พัฒนาระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์แบบบูรณาการ

4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาการให้บริการที่มีคุณภาพ
3. พัฒนาคูคลากรให้มีทักษะและความชำนาญในวิชาชีพ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1 : มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด					หมายเหตุ
			2566	2567	2568	2569	2570	
1.1 มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	1.1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	จำนวนระบบสารสนเทศ	2	3	4	4	5	
	1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	50	60	70	80	90	
	1.3 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการใช้งานร่วมกันเป็นเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานเพื่อการใช้งานร่วมกันเป็นเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน	50	60	70	80	90	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการให้บริการที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์ 2 : มีระบบการบริการที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด					หมายเหตุ
			2566	2567	2568	2569	2570	
1.2 มีระบบการบริการที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐาน	1.4 พัฒนาปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จการพัฒนาปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงาน	3	4	4	5	5	
	1.5 สร้างเครือข่ายและมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาการให้บริการและบริหารจัดการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาการให้บริการและบริหารจัดการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	60	65	70	75	80	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความชำนาญในวิชาชีพ

เป้าประสงค์ 4 : มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้มีทักษะและความชำนาญในวิชาชีพอย่างเหมาะสม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด					หมายเหตุ
			2566	2567	2568	2569	2570	
1.4 มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้มีทักษะและความชำนาญในวิชาชีพอย่างเหมาะสม	1.8 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	ร้อยละบุคลากรให้มี ความก้าวหน้าในอาชีพ	60	65	70	75	80	
	1.9 ส่งเสริมให้ ความรู้ความสามารถพื้นฐานแก่บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพื้นฐานแก่บุคลากร	60	65	70	75	80	
	1.10 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมี ความก้าวหน้าในอาชีพ	ร้อยละของผู้มีศักยภาพที่เข้าร่วมของตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการ	65	70	75	80	85	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 5 : มีระบบบริหารเป็นมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ 3 : มีระบบการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่รวดเร็ว ครบคลุม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด					หมายเหตุ
			2566	2567	2568	2569	2570	
1.3 มีระบบการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่รวดเร็ว ครบคลุม	1.6 ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของสำนักงาน อธิการบดีในเชิงรุก	ร้อยละของการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของสำนักงาน อธิการบดี	70	75	80	85	90	
1.5 มีระบบบริหารเป็นมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล	1.7 พัฒนาระบบการจัดการสภาพภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม	ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบการจัดการสภาพภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม	2	3	4	4	5	
	1.11 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข	ระดับความสำเร็จการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข	2	3	4	4	5	
	1.12 พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	2	3	4	4	5	

	1.13 พัฒนาการบริหาร จัดการงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จการ พัฒนาการบริหารจัดการ งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	2	3	4	4	5	
	1.14 พัฒนาระบบบริหาร ความเสี่ยง	ระดับความสำเร็จการพัฒนา ระบบบริหารความเสี่ยง	2	3	4	4	5	

ส่วนที่ 5

แนวทางการติดตามและตามประเมินผล

5.1 กรอบการประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลการดำเนินงานของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. 2566 - 2570) สามารถประเมินและติดตามผลของการดำเนินงาน และความสำเร็จ ตามเป้าหมายของแผนงานโดยใช้แนวทางการประเมินผล ตามตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์ ตามค่าเป้าหมายของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ ได้แก่

1. ระดับเป้าประสงค์ของแผน คือ ผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
2. ระดับประสิทธิผลของแผน คือ
 - ขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร และบุคลากรมีความรู้
 - ความสามารถในการปฏิบัติงานตามระดับสมรรถนะที่กำหนด
3. ระดับกลยุทธ์ คือ การวัดความสำเร็จ ตามค่าเป้าหมายกลยุทธ์ที่กำหนด
4. ระดับโครงการ คือ การวัดความสำเร็จ ตามค่าเป้าหมายโครงการภายใต้กลยุทธ์ที่กำหนด

5.2 แนวทางการติดตามและประเมินผล

5.2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน

5.2.2 มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

5.2.3 ให้นำหน่วยงานนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอธิการบดี ไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน

5.2.4 นำตัวชี้วัดในแผนบริหารทรัพยากรบุคคลไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล

5.2.5 มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

5.2.6 ทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน และปรับปรุงแผน

5.3 การติดตามผล

5.3.1 การติดตามโครงการในกรณีที่ระยะเวลาโครงการมีช่วงเวลาดำเนินโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการเป็นผู้ทำการติดตามความคืบหน้าของการดำเนินโครงการ และรายงานผลตามแนวทางและรูปแบบที่ใช้ในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติงานตามปกติ

5.3.2 การติดตามความคืบหน้า และแนวโน้มความสำเร็จตามค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด ทุก 6 เดือน รวมถึงปัญหาในการดำเนินการตามแผน และรายงานผู้รับผิดชอบตามที่กำหนดในเรื่องการประเมินผล

5.4 การทบทวนแผน

ทำการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. 2566 - 2570) ทั้งด้านสภาพแวดล้อม บริบท แผนงาน และโครงการทุกปี

ส่วนที่ 6

ระบบและกลไกการกำกับติดตามและการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอธิการบดี

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2565 เป็นแผนที่ชี้ทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีในอนาคต จำเป็นต้องมีแนวทางการนำไปปฏิบัติเพื่อให้การบริหารงานให้มีความสอดคล้องและต่อเนื่อง ในการแปลงแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี ไปสู่การปฏิบัติของแผนพัฒนาบุคลากร คือการจัดทำเป็นแผนงาน / โครงการ/กิจกรรม และรวบรวมภารกิจ กิจกรรมทั้งภายในและภายนอก เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีให้เป็นไปอย่างสอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ช่วงภาวะวิกฤตของอัตราการเติบโตและการรับใช้บริการการศึกษาแก่นักศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การถ่ายทอดแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ 2566-2570 สู่ระดับ กอง/กลุ่มงานและระดับบุคคล โดยการชี้แจง ทำความเข้าใจและความชัดเจน ในแต่ละประเด็นจัดการประชุม เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อกำหนดค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการการกำกับผลการปฏิบัติงานต่อไป โดยการจัดประชุมของผู้บริหารและบุคคลในสังกัดอย่างต่อเนื่องทุกปี
2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าใจ ในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. การพัฒนาบุคลากรให้เตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม
4. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อการพัฒนาคนและพัฒนาคนและอื่นๆ
5. การบริหารผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานโดยให้มีการรายงานตามความรับผิดชอบเป็นรายไตรมาส และประจำปีงบประมาณ วิธีการติดตาม จะใช้การกำหนดการประชุม การสอบถามรายบุคคล การกำหนดปฏิทินการดำเนินงาน เป็นกลไกกำกับ
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานของงาน/โครงการและความสำเร็จขององค์กร สำนักงานอธิการบดีจะจัดให้มีกลไกเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ และก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจัดทำเป็นรูปธรรม

6.1 การกำกับติดตามและประเมินผล

การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้กำหนดขั้นตอนการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การติดตามผลความก้าวหน้าประจำปี เป็นการติดตามความก้าวหน้าของตัวชี้วัดต่าง ๆ ในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อตรวจสอบความคลาดเคลื่อนระหว่างเป้าหมายที่กำหนดไว้กับผลที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ ตลอดจนการทบทวนเป้าหมายและกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น

ระยะที่ 2 การประเมินผลในระยะครึ่งแผน เป็นการประเมินผลในระหว่างที่มีการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ เป็นการทบทวนผลความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ รวมทั้งวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลง

ที่เกิดขึ้นทั้งในมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และเป้าหมาย กลยุทธ์หลัก เพื่อการปรับเปลี่ยนแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย ในกรณีที่มีความจำเป็นให้เหมาะสมต่อไป

ระยะที่ 3 การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดแผน เป็นการประเมินผลเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนเพื่อสรุปการปฏิบัติการและประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาที่ใช้แผนยุทธศาสตร์ การพิจารณาเกณฑ์การให้คะแนนผลการประเมิน

หลักเกณฑ์การประเมินผลสำเร็จของตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามข้อตกลง

และเกณฑ์การให้คะแนนผลการประเมินแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อความสะดวกในการประเมินแผนพัฒนาบุคลากรและเป็นแบบอย่างเดียวกัน จึงกำหนดแนวปฏิบัติในเรื่องการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. ระดับคะแนน ค่าคะแนนประเมิน และระดับผลประเมิน ในการประเมินแผน ได้แก่

ระดับคะแนน	ค่าคะแนนประเมิน	ระดับผลประเมิน
5	90-100	ดีมาก
4	80-89	ดี
3	70-79	ปานกลาง (ผ่านเกณฑ์การประเมิน)
2	60-69	พอใช้
1	ต่ำกว่า	ควรปรับปรุง

2. เมื่อสิ้นปีงบประมาณจะมีการประเมิน โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดน้ำหนักและเกณฑ์การประเมินทำการคำนวณ โดยเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนัก ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.5 - 5	อยู่ในระดับดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.5 - 4.49	อยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย	2.5 - 3.49	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.5 - 2.49	อยู่ในระดับพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1 - 1.49	อยู่ในระดับควรปรับปรุง

3. การนำผลประเมินไปใช้เพื่อการพัฒนา

1) ผลการประเมินแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องได้คะแนนผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

2) สำหรับตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 70 จะได้รับการวางแผนเพื่อการพัฒนาในตัวชี้วัด

3) สำหรับตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนการประเมินมากกว่าร้อยละ 70 จะต้องได้รับการพัฒนาในจุดอ่อน และเสริมจุดแข็งเพื่อเพิ่มศักยภาพให้ตัวชี้วัด

6.2 ผลการติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตารางที่ 6.2.1 รายละเอียดผลการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 65		โครงการ ผลผลิต กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				ผล	ผล		
1.การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีศักยภาพตามสายงาน	1. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรมีแผนสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan:IDP) และแสวงหาบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	1. มหาวิทยาลัยมีมาตรการนำผลด้านสมรรถนะประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรฐาน	ระดับความสำเร็จการพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะ	4	5	- โครงการอบรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) - การพิจารณาผู้มีคุณสมบัติความสามารถสูง เพื่อรับทุนสำหรับบุคลากร ตามความต้องการและกลับมาเป็นศักยภาพทางวิชาการ	- ข้อตกลงการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแบบประเมินผลการปฏิบัติรอบปีงบประมาณ 2563 สรุปผลการคัดเลือกผู้ได้รับทุนส่วนราชการทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ 3 ราย จากกระทรวงวิทย์ฯ

ตารางที่ 6.2.2 รายละเอียดผลการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบฯ 65		โครงการ ผลผลิต กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				แผน	ผล		
2.ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย	1.พัฒนาบุคลากรตามภารกิจ ให้มีศักยภาพ ทักษะความรู้ได้มาตรฐานวิชาชีพที่สูงขึ้น	1.พัฒนาบุคลากรตามภารกิจ ให้มีศักยภาพ ทักษะความรู้ได้มาตรฐานวิชาชีพที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน	85	86.70	- โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และเทคนิคการปฏิบัติงานตามสายวิชาชีพ	- สรุปผลการพัฒนาบุคลากรระดับคณะ/ทุกหน่วยงาน
		2. พัฒนาและกำหนดให้ภาระงานตรงกับมาตรฐานตำแหน่งสายงานแรกบรรจุ	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ปฏิบัติงานตรงตามสายงาน	5	5	- โครงการวิเคราะห์ภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่งของสายวิชาการและสายสนับสนุนโดยมีส่วนร่วมของบุคลากร	- สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาระงานสายวิชาการ/สายสนับสนุน ประจำปี 2564 จากมติที่ประชุมกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

ตารางที่ 6.2.3 รายละเอียดผลการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบฯ 65		โครงการ ผลผลิต กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				แผน	ผล		
3.การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร สายวิชาการและ สายสนับสนุน ให้ มีความก้าวหน้าใน สายอาชีพของ บุคลากร อย่างมี อาชีพ	1.บุคลากรมีการ พัฒนาทักษะ ความรู้อย่างมี คุณภาพตาม มาตรฐานวิชาการ และวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่อง	1.ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม สัมมนาเพื่อ พัฒนาทักษะ ความรู้ที่จำเป็น สำหรับการ ปฏิบัติราชการ	ร้อยละของสาย วิชาการที่ได้รับ การพัฒนาทักษะ ในการปฏิบัติการ สอน	85	N/A	- โครงการพัฒนาทักษะ การสอนและเทคนิคการ สอนในยุค 4.0 - โครงการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษสำหรับ บุคลากรสายวิชาการ	- N/A
			ร้อยละของสาย สนับสนุนที่ได้รับ การพัฒนาทักษะ ในการปฏิบัติงาน	85	88.60	- โครงการพัฒนาการทักษะ การให้บริการในวิชาชีพของ สายสนับสนุน - โครงการอบรม ภาษาอังกฤษสำหรับสื่อสาร งานอย่างมืออาชีพ	- โครงการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน - โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการพัฒนาระบบ การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัย - ประกาศกรอบอัตรา ตำแหน่งที่สูงขึ้นสาย สนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น

ตารางที่ 6.2.4 รายละเอียดผลการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 65		โครงการ ผลผลิต กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				แผน	ผล		
3. การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร สายวิชาการและ สายสนับสนุนให้3. การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร สายวิชาการและ สายสนับสนุน ให้มี ความก้าวหน้าใน สายอาชีพของ บุคลากร อย่างมี อาชีพ	2.บุคลากรสาย วิชาการได้พัฒนา ตามสมรรถนะทาง วิชาการและได้ มาตรฐาน	2.ส่งเสริมการ เข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	ร้อยละของ อาจารย์ ประจำที่ดำรง ตำแหน่งทาง วิชาการ	22	28.87	โครงการสัมมนาชี้แจง/ ทบทวนแนวทางการเข้า สู่ตำแหน่งทางวิชาการ (เกณฑ์ใหม่) - โครงการอบรมการ เขียนและผลิตตำรา ผลงานทางวิชาการ	- สรุปจำนวนผู้ได้รับการแต่งตั้ง จากสภามหาวิทยาลัยฯ ข้อมูลดัง ตารางสรุปตำแหน่งทางวิชาการ - โครงการซักซ้อมความเข้าใจ การเทียบเคียงตำแหน่งทาง วิชาการ
		3.ส่งเสริม วิชาชีพบุคลากร ให้มีความโดดเด่นทางวิชาการ และวิจัยใน ระดับนานาชาติ	จำนวนผลงาน ของบุคลากรที่ ได้รับการตีพิมพ์ ในระดับ นานาชาติ	30	18	ส่งเสริมและสนับสนุน การนำเสนอผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการ	- สรุปผลรายละเอียดการขอรับ ทุนสนับสนุนส่งเสริมผลงานทาง วิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ตารางที่ 6.2.5 รายละเอียดผลการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 65		โครงการ ผลผลิต กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				แผน	ผล		
3.การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร สายวิชาการและ สายสนับสนุน ให้ มีความก้าวหน้าใน สายอาชีพของ บุคลากร อย่างมี อาชีพ	3. บุคลากรสาย สนับสนุน ได้รับการพัฒนา สมรรถนะ และเส้นทาง ความก้าวหน้าใน ทักษะวิชาชีพที่ สูงขึ้น	4.สนับสนุนให้ บุคลากรมี ความก้าวหน้า และตำแหน่ง วิชาชีพที่สูงขึ้น	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการแต่งตั้ง	5	N/A	-โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการจัดทำคู่มือการ เขียนผลงานวิชาการเพื่อ ขอกำหนดตำแหน่งให้ สูงขึ้น - กิจกรรมการพิจารณา การขอกำหนด ตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญ พิเศษ - โครงการวิจัย R2R เพื่อ พัฒนางานประจำ และการขอกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น	- โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ เทคนิคการเขียน ผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้นสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - สรุปมติสภามหาวิทยาลัยได้ กรอบอัตรากำหนด ตำแหน่งสายสนับสนุน - N/A

ตารางที่ 6.6 รายละเอียดผลการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 65		โครงการ ผลผลิตกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				แผน	ผล		
3.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร อย่างมีมืออาชีพ	4. มหาวิทยาลัยมีระบบกำกับติดตามการ ไล่ศึกษาต่อปฏิบัติการวิจัยอย่างมีคุณภาพ	5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณวุฒิ และงานวิจัย	จำนวนบุคลากรที่มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น	10	20	- กิจกรรมการกำกับและติดตามผลของผู้ได้รับทุนลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น - การส่งเสริมและจัดสรรทุนศึกษาต่อสำหรับบุคลากรวิชาการและสายสนับสนุน - การพิจารณาจัดสรรทุนศึกษามหาวิทยาลัยฯ ตามความจำเป็น	- ข้อมูลรายงานผลการกำกับติดตามผู้ได้รับทุนเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อทราบ - มติคณะกรรมการ ก.บ.ม. เพื่อติดตามกรณีการพ้นสภาพการเป็นนักศึกษา - ประกาศรายชื่อผู้ได้รับทุนจากส่วนราชการอื่น - ทะเบียนรายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - รายงานประชุมคณะกรรมการพิจารณาทุนศึกษาต่อ 1 ครั้ง และรายงานสภาพปัญหา/งบประมาณต่อคณะกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน

ผ่าน : ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามชี้วัดของการของการปฏิบัติงานที่กำหนดร้อยละ 80

ไม่ผ่าน : ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของการของการปฏิบัติงานที่กำหนดต่ำกว่าร้อยละ 80

1.1 มีระดับเกณฑ์การบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลตัวชี้วัด	ต่ำกว่า 60	อยู่ในระดับ	ควรปรับปรุง
ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลตัวชี้วัด	ต่ำกว่า 60 - 69	อยู่ในระดับ	พอใช้
ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลตัวชี้วัด	ต่ำกว่า 70 - 79	อยู่ในระดับ	ปานกลาง
ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลตัวชี้วัด	ต่ำกว่า 80 - 89	อยู่ในระดับ	ดี
ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลตัวชี้วัด	ต่ำกว่า 90 - 100	อยู่ในระดับ	ดีมาก

2.2 สรุปและข้อเสนอแนะ

1) ปัญหา / อุปสรรคจากผลการดำเนินงาน

ผลการติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบอุปสรรคจากการดำเนินงานดังนี้

- ช่วงกรอบระยะเวลาในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานโครงการกิจกรรม เนื่องจากระยะเวลาไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น ผู้รับทุนไม่สามารถสำเร็จการศึกษาตามสัญญาเงินทุน การติดตามให้สำเร็จไม่ตรงตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด จำนวนบุคลากรที่หลากหลายไม่สามารถพัฒนาตรงตามสมรรถนะได้ครอบคลุม ด้วยภารกิจที่กว้างตามขอบเขตของมาตรฐานตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ทำให้ระบบการดำเนินโครงการกิจกรรมไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ส่งผลให้ความก้าวหน้าทางสายงานวิชาชีพเกิดความล่าช้า ทั้งนี้เนื่องจากข้อระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ และอยู่ในระหว่างปรับปรุง เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย
- ขาดความต่อเนื่องของการพัฒนารายประเด็น ส่งผลให้การบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพ ตามสถานะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2) ข้อเสนอแนะจากผลการดำเนินงาน

- ควรมีการระดมความคิดเห็น และศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนางานของบุคลากรในสถานะวิกฤตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อกำหนดและเพิ่มโครงการกิจกรรม ความก้าวหน้าทางวิชาชีพเร่งด่วน เพื่อกำหนดช่วงระยะเวลาในการยื่นส่งผลงานของสายสนับสนุน

บรรณานุกรม

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570.
- คณะกรรมการการปฏิรูป. (2562). แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) 3 ธันวาคม 2562.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2566). แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570
- สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Graph Analysis). 50.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2566). ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) 21 พฤศจิกายน 2566.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือสมรรถนะหลัก ตุลาคม 2552.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2566). แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 – 2580 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม.

ภาคผนวก



คำสั่งสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ ๐๐๒/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Plan) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development Plan) และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) สำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

ด้วยสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	ประธานกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการกองกลาง	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวระวี ภักดีบุตร	กรรมการ
๘. นายประยงค์ จำปาศรี	กรรมการ
๙. นางชนันรัตน์ ช่อพุกษา	กรรมการ
๑๐. นายวีรวัฒน์ ตอนเกิด	กรรมการ
๑๑. นางพัชรี แสนบุญ	กรรมการ
๑๒. นางวงเดือน พันธุ์ทิพย์	กรรมการ
๑๓. นายนครินทร์ ม่วงอ่อน	กรรมการ
๑๔. นางสาวกาญจนา ศรีพิพิธ	กรรมการและเลขานุการ
๑๕. นางสาวศิริวิไล นิราราช	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นางวราพร ลาวงศ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นางสาวสุวิชญา มิตรวิจารณ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นางดวงจันทร์ ดวงเวียงคำ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ขอให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่รวบรวม วิเคราะห์สังเคราะห์ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดีอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่มหาวิทยาลัยฯ

สั่ง ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นางลำดวน ดวงคมหา)

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี









คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ดร.เนตรชนก จันทร์สว่าง

รักษาราชการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี

รองอธิการบดี

นายศิวดล กัญญาคำ

รองอธิการบดี

นางลำดวน ดวงคมทา

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

นางรัตน์ฐาภัทร สิ้นเฮว

ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา

นายเมธี กลมดวง

ผู้อำนวยการกองกลาง

ว่าที่ร้อยตรีอาทิตย์ วิเชียรพนัส

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน

นางสาวปฐวิมา มะเลิศ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง

นายพนมพร บำรุงบุญ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการดำเนินงาน

นายประยงค์ จำปาศรี

บุคลากรชำนาญการ

นางสาวกาญจนา ครูพิพรม

บุคลากรชำนาญการ

นายวีรวัฒน์ ดอนเกิด

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นางแสงระวี ภัคดีบุตร

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ

นางวรภาพร ลาวงค์

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ

นางดวงจันทร์ ดวงเวียงคำ

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ

นางชนันรัตน์ ช่อพฤกษา

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ

นางสาวสุวิชญา มิตรวิจารณ์

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ

นางพัชรี แสนบุญ

นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ

นายนครินทร์ ม่วงอ่อน

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

นางวงเดือน พันธุ์พิชัย

บุคลากรปฏิบัติการ

นางสาวศรีวิไล นิราราช

บุคลากรปฏิบัติการ

รวบรวม/เรียบเรียง/รูปเล่ม

นายประยงค์ จำปาศรี

บุคลากรชำนาญการ

นางสาวศรีวิไล นิราราช

บุคลากรปฏิบัติการ

แบบปก

นายนครินทร์ ม่วงอ่อน

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

หน่วยงาน

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด

อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 44000 โทรศัพท์ 08-0837-6075 ต่อ 311, 411 และ 511

เว็บไซต์ <http://www.rmu.ac.th> Email : personnel@rmu.ac.th