



แผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
(พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำนำ

ตามที่กองบริหารงานบุคคล ได้จัดทำแผนกลยุทธ์ กองบริหารบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานของกองฯ ให้สามารถผลักดันการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมากองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการตามแผนงาน / โครงการต่างๆ ตามแผนกลยุทธ์ฉบับดังกล่าว และเพื่อให้การดำเนินงานในด้านต่างๆ มีความต่อเนื่อง จึงมีการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคลฉบับใหม่ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ ขึ้น การจัดทำแผนกลยุทธ์ครั้งนี้ ได้ดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรกองบริหารงานบุคคลใน การวิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันในการดำเนินงาน (SWOT) โดยมุ่งเน้นให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้องกับนโยบาย และทิศทางในการบริหารมหาวิทยาลัยของผู้บริหารชุดปัจจุบัน ตลอดจนแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนกลยุทธ์ฯ ฉบับนี้ จะช่วยผลักดันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

นางลำดวน ดวงคมทา
ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑	ข้อมูลพื้นฐาน	
	๑. ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงาน	
	๑.๑. ชื่อหน่วยงานที่ตั้ง และประวัติความเป็นมาโดยย่อ	๑
	๑.๒. ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และนโยบาย	๘
	๑.๓. โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหาร	๑๑
	๑.๔. รายชื่อผู้บริหาร และบุคลากร	๑๒
	๑.๕. จำนวนบุคลากร	๑๓
ส่วนที่ ๒	กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์	
	๒.๑. ปัจจัยส่งผลกระทบต่อการพัฒนา	๑๔
	๒.๒. กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	๑๗
	๒.๓. แนวทางการพัฒนา	๑๘
ส่วนที่ ๓	แผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล	
	๓.๑. วิสัยทัศน์	๒๔
	๓.๒. พันธกิจ	๒๔
	๓.๓. วัตถุประสงค์	๒๔
	๓.๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์	๒๕
	๓.๕. รายละเอียดแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล	๒๖
ส่วนที่ ๔	การนำแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ	
	๔.๑. การเชื่อมโยงจากแผนกลยุทธ์สู่การจัดทำโครงการ	๒๙
	๔.๒. การถ่ายทอดเป้าประสงค์และตัวชี้วัด	๓๐
	๔.๓. การติดตามและประเมินผล	๓๐
ส่วนที่ ๕	การกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล	
	๕.๑. การกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล	๓๑
	คณะกรรมการจัดทำเอกสาร	๓๓

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้กำหนดนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในอีก ๕ ปี ข้างหน้า (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และกำหนดทิศทางการพัฒนาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในระยะ ๕ ปี โดยสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาาระดับอุดมศึกษาของประเทศและของโลกในอนาคต อีกทั้งเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและแผนการบริหารงานของหน่วยงานต่างๆ ให้สอดคล้องกันอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้การพัฒนาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลก และดำเนินการตามยุทธศาสตร์หลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้มุ่งไปสู่กรอบ ทิศทางและนโยบายประเทศด้านต่างๆ เช่น การเกิดประชาคมอาเซียน การเพิ่มขึ้นของประชากรโลก ความมั่นคงทางด้านทรัพยากรอาหาร น้ำ พลังงาน และการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

กองบริหารงานบุคคล ในฐานะเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ให้บรรลุผลสำเร็จ และสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ได้อย่างยั่งยืน ประกอบกับแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการและภารกิจของงาน ในการนี้ กองบริหารงานบุคคลจึงเห็นสมควรให้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลให้สามารถผลักดันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด

แผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ รวมทั้งสิ้น ๓ ยุทธศาสตร์ ๓ เป้าประสงค์ โดยมุ่งเน้นประเด็นสำคัญต่างๆ ที่สอดคล้องกับจุดเน้นของกลุ่มสถาบัน กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๕) และแผนพัฒนาการศึกษาาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ดังนี้

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

เป้าประสงค์ คณาจารย์และบุคลากรมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาการ และวิชาชีพและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑. ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากร
๒. ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด
๓. ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด
๔. ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คือ

เป้าประสงค์ เป็นแบบอย่างและเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๑. ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อสภาพภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัย

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ จำนวน ๕ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

เป้าประสงค์ มีระบบบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล

๑. ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ
๒. ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร
๓. ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง
๔. ตัวชี้วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ
๕. ตัวชี้วัดที่ ๙ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของหน่วยงาน

ในมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน

๑. ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงาน

๑.๑ ชื่อหน่วยงานที่ตั้ง และประวัติความเป็นมาโดยย่อ

ชื่อหน่วยงาน

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ที่ตั้ง

อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๗๒ พรรษา ชั้น ๒

เลขที่ ๘๐ ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

รหัสไปรษณีย์ ๔๔๐๐๐

ประวัติความเป็นมาโดยย่อ

กองบริหารงานบุคคลเดิมเป็นฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เป็นส่วนงานที่แยกตัวออกจากฝ่ายธุรการของวิทยาลัยครูมหาสารคาม เดิมไม่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายนี้โดยตรง ต้องใช้เจ้าหน้าที่ของฝ่ายธุรการมาปฏิบัติงาน จนถึงปี ๒๕๔๓ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่จึงได้แยกออกจากฝ่ายธุรการ โดยมีบุคลากรปฏิบัติงานด้านนี้โดยตรง ภารกิจของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานวินัยควบคุมไปด้วย ลักษณะงานจะเป็นการปฏิบัติ การตรวจสอบและติดตาม แล้วจึงเสนอให้อธิบดีกรมการฝึกหัดครูตัดสินใจและสั่งการ จนกระทั่งปี พ.ศ.๒๕๓๘ วิทยาลัยครูมหาสารคามได้เปลี่ยนชื่อมาเป็นสถาบันราชภัฏมหาสารคาม การบริหารงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.๒๕๓๘ และในวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๓๘ เลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏได้มอบอำนาจให้อธิการบดีปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแทนเลขาธิการและมอบอำนาจในส่วนที่เกี่ยวข้องอื่นๆ อีกมากมาย เช่น การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนสามัญ การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้าง ประจำ การจัดจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา/พนักงานราชการ ลูกจ้างชาวต่างประเทศ จึงทำให้ภารกิจและขอบข่ายงานของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ชัดเจนและมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ในทางปฏิบัติก็ทำให้เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้น

ปี พ.ศ.๒๕๔๔ สถาบันได้กำหนดชื่อโดยให้ชื่อฝ่ายนิติการและการเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้เนื่องจากภารกิจในขณะนั้นปฏิบัติทั้งงานการเจ้าหน้าที่และนิติการ ในปลายปี ๒๕๔๔ จึงแยกออกจากฝ่ายนิติการเป็น “ฝ่ายการเจ้าหน้าที่”

ปี พ.ศ.๒๕๔๗ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ ซึ่งส่งผลให้สถาบันราชภัฏมหาสารคามเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๔๗ และได้เปลี่ยนชื่อมาเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗

ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๔๗ และได้แบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยตามกฎกระทรวง ดังนี้

- (๑) สำนักงานอธิการบดี
- (๒) คณะครุศาสตร์
- (๓) คณะเทคโนโลยีการเกษตร
- (๔) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- (๕) คณะวิทยาการจัดการ

- (๖) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- (๗) สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
- (๘) สถาบันวิจัยและพัฒนา
- (๙) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๑๐) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ปี พ.ศ.๒๕๔๘ มหาวิทยาลัยฯ ได้ประกาศจัดตั้งหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ตาม (ร่าง) ประกาศกระทรวงเป็น ๗ กอง ประกอบด้วย กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนักศึกษา กองคลังและพัสดุ กองทรัพย์สินและรายได้ กองแผนงานและกองอาคารสถานที่ ซึ่งกอง การเจ้าหน้าที่มีหน่วยงานในสังกัด ๓ หน่วยงาน ประกอบด้วยงานการเจ้าหน้าที่ งานวินัยและนิติการ และงานวิเทศสัมพันธ์

ปี พ.ศ.๒๕๔๙ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกระทรวงแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม ตามราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่มที่ ๑๒๓ ตอนที่ ๗๔ง วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๔๙ เป็นชื่อ “กองบริหารงานบุคคล” มาจนถึงปัจจุบันและได้แบ่งกลุ่มงานภายในกองเป็น ๔ กลุ่มงานดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มงานธุรการและสวัสดิการ

- งานธุรการและสารบรรณ
- งานอำนวยการและการประชุม
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- งานสวัสดิการ / สวัสดิการบ้านพัก
- งานกองทุนประกันสังคม (สปส.)
- งานกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)
- งานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำฯ (กสจ.)
- งาน ชพค. / ชพส.
- งานประกันคุณภาพ
- งานคำรับรองปฏิบัติราชการ (ก.พ.ร.)

๒. กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

- งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง
- งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
- งานพัฒนาบุคคล
- งานทะเบียนประวัติ / บำเหน็จ / ความดี - ความชอบ

๓. กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์

- งานขออนุมัติไปต่างประเทศ
- งานขอวีซ่าและหนังสือเดินทางราชการ
- งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้งชาวต่างประเทศเป็นอาจารย์

๔. กลุ่มงานวินัยและนิติการ

- งานวินัย
- งานนิติการ

ในปี พ.ศ.๒๕๕๖ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้เห็นชอบการแบ่งส่วนราชการกองบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๖ โดยได้แบ่ง กลุ่มงาน ภายในกองเป็น ๔ กลุ่มงาน ดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการและสารบรรณ
- งานอำนวยการและการประชุม
- งานการเงิน บัญชีและพัสดุ
- งานแผนและงบประมาณ
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS)
- ฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐ
- ฐานข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการ
- ทำเนียบผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
- งานวารสาร จุลสาร
- งานประกันคุณภาพ
- งานคำรับรองปฏิบัติราชการ (ก.พ.ร.)
- งานบริหารความเสี่ยง
- งานการจัดการความรู้ (KM)

๒. กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

- งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง
- งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
- งานพัฒนาบุคลากร
- งานทะเบียนประวัติ บำเหน็จ
- ความดี ความชอบ
- งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- งานพระราชทานเพลิงศพ
- งานวิเทศสัมพันธ์
- งานขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
- งานเวรรักษาการณ์

๓. กลุ่มงานวินัยและนิติการ

- งานวินัย
- งานคดี
- งานกฎหมาย
- งานนิติกรรมสัญญา

๔. กลุ่มงานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวๆ

- งานสวัสดิการ
- งานกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)
- งานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ลูกจ้างประจำ
- งานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ พนักงาน
- งานกองทุนประกันสังคม
- งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม
- งานสิทธิประโยชน์

ในปี พ.ศ.๒๕๕๘ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานภายในสำนักงานอธิการบดี ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และได้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของกองบริหารงานบุคคลเพื่อความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงาน โดยบริหารจัดการเป็น ๗ กลุ่มงาน ดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ / สารบรรณ
- งานอำนวยความสะดวกและการประชุม
- งานวิเคราะห์ วางแผนงบประมาณ
- งานการเงินและพัสดุ
- งานรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงานบุคคล
- งานพัฒนาระบบงาน และการประกันคุณภาพ
- งานวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลัง
- งานกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นบุคลากรสายสนับสนุน

๒. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- งานสรรหาและบรรจุ
 - การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก
 - การบรรจุเข้ารับราชการ/บุคลากรใหม่ทุกประเภท

- งานแต่งตั้ง การย้าย โอน
 - การแต่งตั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชาวต่างประเทศ พนักงานราชการ พนักงานเงินงบบแผ่นดิน พนักงานเงินรายได้ พนักงานโครงการพิเศษและอื่นๆ
 - การย้ายข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชาวต่างประเทศ พนักงานราชการ พนักงานเงินงบบแผ่นดิน พนักงานเงินรายได้ พนักงานโครงการพิเศษและอื่นๆ
 - การโอนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชาวต่างประเทศ พนักงานราชการ พนักงานเงินงบบแผ่นดิน พนักงานเงินรายได้ พนักงานโครงการพิเศษและอื่นๆ
 - การรักษาราชการแทน
 - งานออกจากราชการ
 - การเกษียณอายุราชการ
 - การลาออกจากราชการ
 - การให้ออกจากราชการ กรณีอื่นๆ
 - งานต่อเวลาราชการ
 - งานจ้างและแต่งตั้งอาจารย์พิเศษ
 - งานจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศ
๓. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร
- งานฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ
 - การฝึกอบรม
 - การศึกษาต่อ
 - กองทุนพัฒนาบุคลากร
 - งานจ้างและแต่งตั้งอาจารย์พิเศษ
 - งานจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ (ผู้เชี่ยวชาญ)
 - งานพัฒนาและเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการสายสอน
 - งานพัฒนาและเข้าสู่ตำแหน่งสายสนับสนุน
 - งานปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
 - งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร
๔. กลุ่มงานบำเหน็จ ความดี/ความชอบ และทะเบียนประวัติ
- งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ
 - งานบำเหน็จ ความดี/ความชอบ
 - การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง
 - การกำหนดค่าตอบแทน
 - งานทะเบียนประวัติ
 - งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - งานเวรรักษาการณ์
 - งานขอพระราชทานเพลิงศพ

- งานขออนุญาตให้บุคลากรไปต่างประเทศ
- งานขอยกเว้นการเกณฑ์ทหาร
- งานขออนุญาตลาอุปสมบท
- งานลาไปประกอบพิธีฮัจย์

๕. กลุ่มงานสวัสดิการ

- งานกองทุนบำเหน็จบำนาญ กบข. สำหรับข้าราชการ
- งานประกันสังคม
- งานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลูกจ้างประจำ
- งานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ
- งานสวัสดิการที่พักอาศัย
- งานพิธีทางศาสนา และงานพระราชทานเพลิงศพ
- งานขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- งานออกหนังสือรับรอง

๖. กลุ่มงานวินัยและนิติการ

- งานวินัย
 - ตรวจสอบข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย เกี่ยวกับวินัย การดำเนินการทางวินัย และจัดทำรายงานความเห็นเสนอมหาวิทยาลัย
 - ตรวจสอบข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายเกี่ยวกับจรรยาบรรณ การดำเนินการทางจรรยาบรรณ และจัดทำรายงานความเห็นเสนอมหาวิทยาลัย
 - ตรวจสอบข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดและจัดทำรายงานความเห็นเสนอมหาวิทยาลัย
 - สอบสวนและดำเนินการทางวินัยบุคลากร
 - สอบสวนและดำเนินการทางจรรยาบรรณของบุคลากร
 - สอบสวนและดำเนินการความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
 - สอบสวนและดำเนินการทางวินัยนักศึกษา
 - สืบสวนหาข้อเท็จจริง และจัดทำรายงานผลการสืบสวนหาข้อเท็จจริงเสนอต่อมหาวิทยาลัย
 - ปฏิบัติหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย คณะกรรมการสืบสวนหาข้อเท็จจริง คณะกรรมการสอบสวนความรับผิดทางละเมิด คณะกรรมการสอบสวนจรรยาบรรณ
 - ดำเนินการใช้มาตรการบังคับทางปกครองเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด
 - ให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่บุคลากรหรือหน่วยงานเกี่ยวกับวินัย การดำเนินการทางวินัย การดำเนินการทางจรรยาบรรณ ความรับผิดทางละเมิด
 - เผยแพร่ ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย

- งานกฎหมายและการดำเนินคดี (งานร่างกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ)
 - งานคดีปกครอง
 - งานคดีแพ่ง
 - งานคดีอาญา
 - ยกร่างข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศของมหาวิทยาลัย
 - งานสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการ
 - สรรหานายกสภามหาวิทยาลัย
 - สรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภามหาวิทยาลัย
 - สรรหาอธิการบดี
 - สรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัยจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร
 - สรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำ
 - สรรหาคณบดี
 - สรรหาผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
 - สรรหากรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
 - สรรหากรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย
 - งานสัญญาและนิติกรรม
 - งานอุทธรณ์และร้องทุกข์
๗. กลุ่มงานสารสนเทศ
- งานพัฒนา และบำรุงรักษาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูล
 - งานดูแลระบบและบำรุงรักษาระบบบริหารงานบุคลากร (MIS) ของมหาวิทยาลัย
 - งานพัฒนา ดูแลระบบและบำรุงรักษาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลกองบริหารงานบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
 - งานพัฒนา ดูแลระบบและบำรุงรักษาเว็บไซต์กองบริหารงานบุคคล
 - งานข้อมูลสารสนเทศบุคลากรของมหาวิทยาลัย
 - งานติดตั้ง บำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ และระบบอุปกรณ์ต่าง ๆ
 - งานให้คำปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์
 - งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรมของหน่วยงาน

๑.๒ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และนโยบาย

ปรัชญา

มุ่งมั่นพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ฝึกฝนบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญ ปฏิบัติงานอย่าง มีคุณธรรม นำแรงจูงใจสู่การปฏิบัติ จัดสภาวะที่ดีให้มีแบบยั่งยืน

ปณิธาน

พัฒนาคคน พัฒนางาน สู่การเป็นมืออาชีพ

วิสัยทัศน์

กองบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยงานที่มีระบบงานที่ดี มีคุณภาพ และมาตรฐานในการบริหาร งานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนา ปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม
๓. ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม อย่างภาคภูมิใจและเป็นมืออาชีพ
๔. ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย เพื่อความโปร่งใส รองรับการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
๕. ส่งเสริมและสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่และสร้างเครือข่ายกระจายความรู้ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความสะดวก คล่องตัว และถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล
๒. เพื่อตอบสนองภารกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีจิตสำนึกในภารกิจที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์
๔. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ มีระเบียบวินัย จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ
๕. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีความสุขในการปฏิบัติส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย

นโยบาย

๑. นโยบายด้านการบริหารและจัดระบบงาน

เป้าประสงค์

มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร จัดระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน มีความสะดวกคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนและดำเนินงานของหน่วยงาน รวมทั้งมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในหน่วยงาน

กลยุทธ์

- ๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและปรับบทบาทภารกิจ เพื่อสนองต่อนโยบายของมหาวิทยาลัย
- ๒) จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ของมหาวิทยาลัย ด้านการสรรหา การเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง และการปรับตำแหน่ง การปฏิบัติผลการปฏิบัติราชการ การวางแผนพัฒนาบุคลากรและการกำหนดค่าตอบแทน
- ๓) จัดแบ่งสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
- ๔) พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
- ๕) วางแผนและพัฒนาระบบสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่ง

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจของหน่วยงาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการส่งเสริมการมีคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- ๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพและสมรรถนะ และแผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งของหน่วยงาน
- ๓) พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารและการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย มีคุณธรรม เสียสละและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม
- ๕) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงโดยสะดวก รวดเร็ว ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร ช่วยให้การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
- ๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากรให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการด้านงานบุคคล ให้สามารถปฏิบัติงานได้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและทันสมัยการงาน

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและการสื่อสาร

เป้าประสงค์

สร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และจัดให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสม และสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

กลยุทธ์

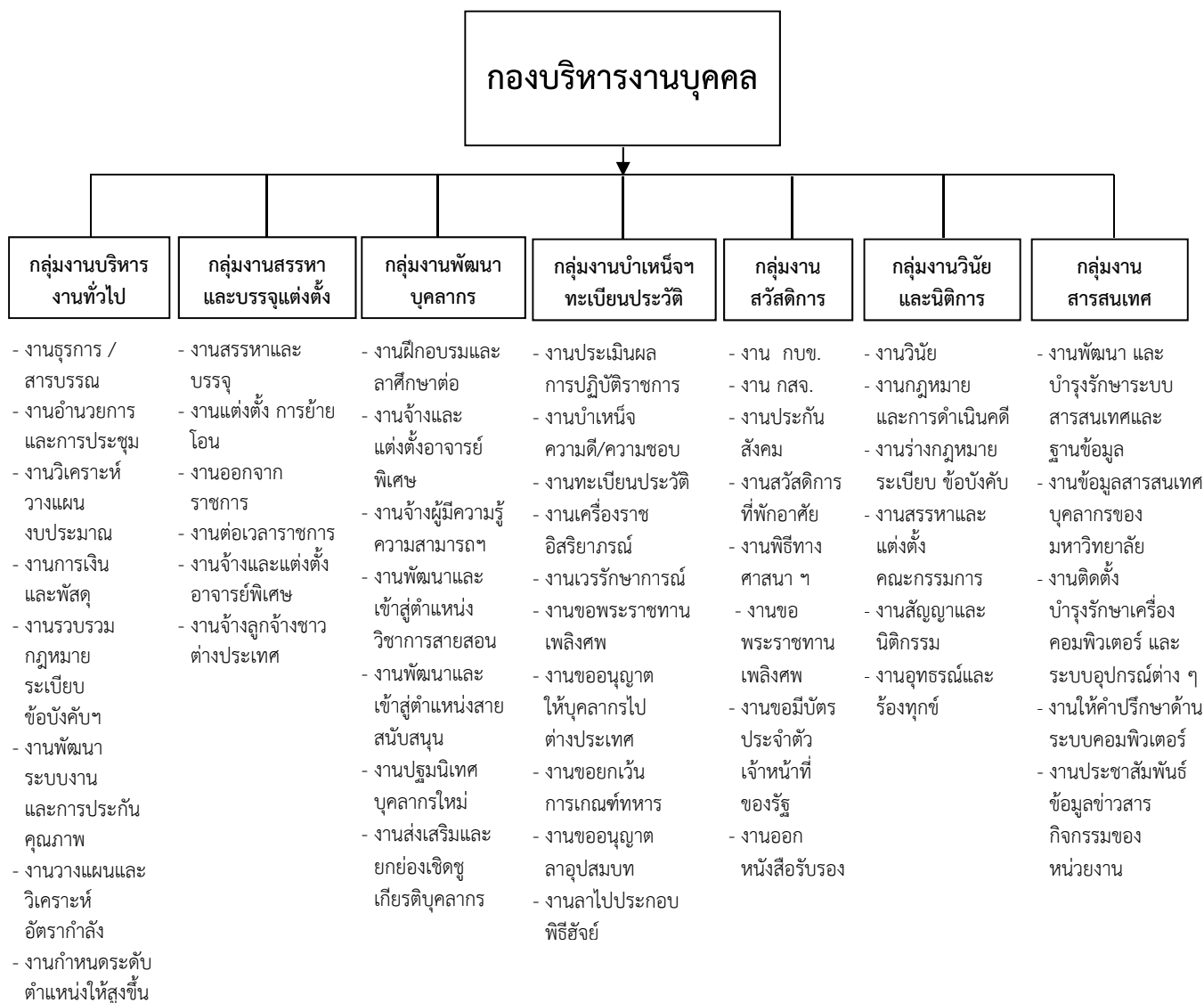
- ๑) ปรับปรุงและพัฒนาระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๒) ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- ๓) ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทน
- ๔) ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล
- ๕) ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้งภายในและภายนอก

เป้าหมาย

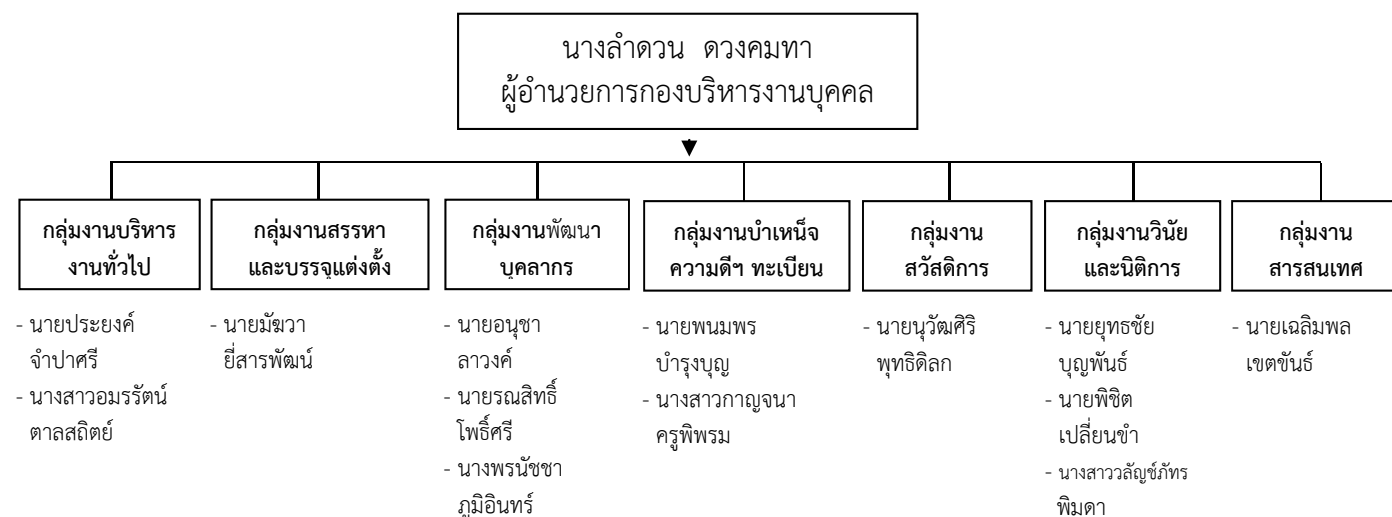
๑. เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล เป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บริการตามหลักธรรมาภิบาล
๒. เป็นศูนย์กลางข้อมูลและข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคล
๓. เป็นหน่วยงานส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีความสุขในการปฏิบัติงาน
๔. เป็นหน่วยงานที่มีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ

๑.๓ โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหาร

โครงสร้างองค์กร กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี



โครงสร้างการบริหาร กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี



๑.๔ รายชื่อผู้บริหารและบุคลากร

ทำเนียบผู้บริหารกองบริหารงานบุคคล

- | | |
|----------------------------|---|
| (๑) นายเชษฐา จักรไชย | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
พ.ศ.๒๕๔๘-พ.ศ.๒๕๔๙ |
| (๒) นายประสิน ปูนอน | ผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
พ.ศ.๒๕๔๙ |
| (๓) นางจันทน์ จารุโณปถัมภ์ | ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
พ.ศ.๒๕๔๙-๒๕๕๘ |
| (๔) นางลำดวน ดวงคมทา | ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
พ.ศ.๒๕๕๘-ปัจจุบัน |

บุคลากรกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| (๑) นางลำดวน ดวงคมทา | ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล |
|----------------------|------------------------------|

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| (๒) นายประยงค์ จำปาศรี | บุคลากรปฏิบัติการ |
| (๓) นางสาวอมรรัตน์ ตาลสถิตย์ | ผู้ปฏิบัติงานบริหารปฏิบัติงาน |

กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| (๔) นายมัชวาท ยี่สารพัฒน์ | บุคลากรปฏิบัติการ |
|---------------------------|-------------------|

กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร

- | | |
|------------------------------|--------------------------------------|
| (๕) นายอนุชา ลาวงค์ | บุคลากรปฏิบัติการ |
| (๖) นายรณสิทธิ์ โพธิ์ศรี | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| (๗) นางสาวพรนัชชา ภูมิอินทร์ | บุคลากรปฏิบัติการ |

กลุ่มงานบำเหน็จ ความดี/ความชอบ และทะเบียนประวัติ

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| (๘) นายพนมพร บำรุงบุญ | บุคลากรปฏิบัติการ |
| (๙) นางสาวกาญจนา ครูพิพรม | บุคลากรปฏิบัติการ |

กลุ่มงานสวัสดิการ

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| (๑๐) นายนุวัตศิริ พุทธิติลล | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ |
|-----------------------------|--------------------------------------|

กลุ่มงานวินัยและนิติการ

- | | |
|-----------------------------|------------------|
| (๑๑) นายยุทธชัย บุญพันธ์ | นิติกรปฏิบัติการ |
| (๑๒) นายพิชิต เป็ลียนขำ | นิติกรปฏิบัติการ |
| (๑๓) นางสาววัลย์ชภัทร พิมดา | นิติกรปฏิบัติการ |
| (๑๔) นายอิทธิพล พวังคาม | นิติกรปฏิบัติการ |

กลุ่มงานสารสนเทศ

- | | |
|--------------------------|---------------------------------|
| (๑๕) นายเฉลิมพล เขตพันธ์ | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ |
|--------------------------|---------------------------------|

๑.๕ จำนวนบุคลากร

กองบริหารงานบุคคลมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น ๑๕ คน แบ่งเป็นประเภทต่างๆ ดังนี้

(๑) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	๑	คน
(๒) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน)	๙	คน
(๓) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	๕	คน

ส่วนที่ ๒

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

แผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ ได้จัดทำขึ้นภายใต้แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ซึ่งผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT)

โดยในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสังคมโลกเป็นการวิเคราะห์กรอบทิศทางการเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มด้านต่างๆ ของโลก อาทิการเพิ่มขึ้นของประชากรโลกที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ ภาวะวิกฤตทางด้านน้ำ อาหาร พลังงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านน้ำ อาหาร พลังงานของโลก การรวมกลุ่มของประเทศอาเซียนซึ่ง หมายถึงการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน การค้าเสรี เป็นต้น ซึ่งประเด็นสำคัญเหล่านี้มีความสำคัญในการกำหนดทิศทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคนของประเทศ สำหรับสภาพแวดล้อมภายในประเทศนั้นได้วิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี ๒๕๕๘ ของประเทศไทย นโยบาย และยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ได้นำมากำหนดแผนและทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยใน ๕ ปี ข้างหน้า จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

๑. ปัจจัยส่งผลกระทบต่อพัฒนามหาวิทยาลัยการพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วงแผนยุทธศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) เป็นช่วงเวลาที่มหาวิทยาลัยจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่สำคัญทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาคและ ระดับประเทศ รวมทั้งปัจจัยภายในมหาวิทยาลัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ พร้อมทั้งประเมินศักยภาพของมหาวิทยาลัยเพื่อเตรียมความพร้อมและจัดทำแผนที่สอดคล้องกับปัจจัยและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังนี้

๑.๑ บริบทใหม่ของโลกใน ๒๐ ปีข้างหน้า

สถานการณ์โลกเป็นประเด็นที่ทุกประเทศต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เนื่องจากปัจจัยต่างๆ อาจส่งผลกระทบต่อดำรงอยู่ของประชาคมโลก ซึ่งประกอบด้วย การเกิดประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน ในปี พ.ศ.๒๕๕๘ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การเปลี่ยนแปลงด้านพลังงาน อาหาร ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการก่อการร้าย สรุปได้ดังนี้

การเกิดประชาคมอาเซียน

ประเทศสมาชิก “สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” จำนวน ๑๐ ประเทศ หรือ “อาเซียน” มีเป้าหมายจะก้าวไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ (ค.ศ. ๒๐๑๕) ประกอบด้วย สามด้านหลัก ได้แก่

๑) ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community: APSC)

๒) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC)

๓) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community: ASCC)

การรวมกันเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ในปี ๒๕๕๘ ซึ่งจะมีการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนก่อน ทำให้เกิดตลาดในภูมิภาคที่มีขนาดใหญ่ โดยสามารถนำจุดแข็งของแต่ละ

ประเทศมาเสริมกับจุดแข็งของประเทศไทยเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดในการผลิต ส่งออกและ บริการ ซึ่งจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรีมากขึ้น นอกจากนี้การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะช่วยให้ประเทศสมาชิกมีความเป็นปึกแผ่นและช่วยสร้างอำนาจการต่อรองในเวทีต่างๆ มากขึ้น รวมถึงการทำข้อตกลงกับกลุ่มพันธมิตรของอาเซียน อาเซียนบวกสาม และ อาเซียนบวกหก ทำให้เกิดการเคลื่อนย้าย แรงงาน ความรู้ การลงทุนและอื่นๆ ที่คาดว่าจะเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโลก ขณะเดียวกัน ประเทศไทยได้ลงนามข้อตกลงยอมรับร่วม คุณสมบัติบัณฑิตนักวิชาชีพแล้ว ๗ สาขา คือ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล นักบัญชี วิศวกร สถาปนิก ช่างสำรวจ ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องเตรียมความพร้อมในหลายด้าน อาทิ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งทางด้านการศึกษา ด้านภาษา ทักษะฝีมือแรงงาน เป็นต้น (ที่มา : กรมอาเซียน กระทรวง การต่างประเทศ)

การเพิ่มขึ้นของประชากรและประชากรผู้สูงอายุของโลก

โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และการเข้าสู่โลกแห่งผู้สูงอายุ โดยประชากรมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ คาดว่าจะมีประชากรทั่วโลกทั้งสิ้นประมาณ ๗.๖๕ พันล้านคน และในปี พ.ศ. ๒๕๙๓ องค์การสหประชาชาติได้คาดการณ์ว่าจะมีประชากรโลก รวมทั้งสิ้น สูงถึง ๘.๓๒ พันล้านคน โดยทวีปเอเชียยังคงเป็นทวีปที่มีสัดส่วนประชากรโลกมากที่สุด ขณะเดียวกัน อายุขัยเฉลี่ยของประชากรโลกก็เพิ่มสูงขึ้นและก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จากการคาดการณ์แนวโน้ม อายุขัยเฉลี่ยในอนาคตพบว่า ในช่วงปี ๒๕๙๓ ประชากรโลกจะมีอายุขัยเฉลี่ยประมาณ ๗๕.๖ ปี (ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ มีอายุขัยเฉลี่ยเพียง ๖๗.๖ ปี) โดยประชากรเพศชายจะมีอายุขัยเฉลี่ย ๗๓.๓ ปี ต่ำกว่าประชากร เพศหญิง ซึ่งจะมีอายุขัยเฉลี่ย ๗๗.๙ ปี และในปี พ.ศ. ๒๕๙๓ โลกจะมีสัดส่วนประชากรวัยเด็กอยู่เพียง ร้อยละ ๒๐.๘๗ แต่ในทางตรงกันข้ามจะมีประชากรวัยสูงอายุร้อยละ ๒๒.๒๓ ทำให้กลุ่มผู้สูงอายุกลายเป็น ประชากรที่มีกลุ่มใหญ่ในสังคมมากกว่าวัยเด็ก (ที่มา : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล)

ความมั่นคงด้านทรัพยากรอาหาร พลังงาน น้ำ และการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

น้ำ อาหาร และพลังงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ รวมทั้งในการ ขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ปัจจุบัน ช่องว่างในการเข้าถึงทรัพยากรน้ำ อาหาร และพลังงานระหว่างคนในสังคมมีมากขึ้นทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ทั้งยังมีแนวโน้มที่ช่องว่างนี้ จะกว้างขึ้นอีก เนื่องจากการเพิ่มจำนวนขึ้นของประชากร ซึ่งมีการคาดการณ์ว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๙๓ ประชากรโลกจะมีจำนวนรวมทั้งสิ้นสูงถึง ๘.๓๒ พันล้านคน ขณะเดียวกันชุมชนเมืองก็จะมีการขยายตัวกันเพิ่มมากขึ้น ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาวิกฤตอาหารได้เกิดขึ้นในหลายประเทศ สร้างความวิตกกังวลต่อสถานการณ์อาหารโลก โดยมองว่าในอนาคตโลกอาจจะต้องเผชิญกับปัญหาวิกฤตการขาดแคลนพืช อาหารและพืชพลังงาน รวมถึงการขาดแคลนทรัพยากรน้ำ และพลังงาน นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศของโลกได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาภาคการเกษตร และการพัฒนาในด้านอื่นๆ ที่สำคัญของโลกด้วยเช่นกัน

๑.๒ ปัจจัยภายในประเทศไทย

บริบทการเปลี่ยนแปลงที่ประเทศไทยต้องเผชิญ กับกระแสโลกาภิวัตน์ ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสรุปได้ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

ในระยะ ๑๐ ปีที่ผ่านมา ประชากรไทยได้เพิ่มช้าลงอย่างมาก อันเป็นผลมาจากอัตราเกิด แต่ละปีได้ลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันอัตราเพิ่มประชากรของประเทศไทยอยู่ที่เพียงร้อยละ ๐.๘ เท่านั้น ทั้งยังมี

แนวโน้มว่าอัตราเพิ่มประชากรนี้จะลดต่ำลงไปอีกจนเหลือร้อยละ ๐ ในอีกไม่เกิน ๒๐ ปีข้างหน้า หลังจากนั้น อาจลดลงถึงขั้นติดลบก็เป็นได้ แม้ว่าขนาดประชากรไทยค่อนข้างจะคงตัวอยู่ที่ประมาณ ๖๕ ล้านคน แต่ โครงสร้างอายุของประชากรกำลังเปลี่ยนไปอย่างมาก เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๐๓ ประชากร อายุ ๖๕ ปีขึ้นไป มีอยู่ไม่ถึงร้อยละ ๓ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ประชากรสูงอายุกลุ่มนี้มีมากถึงร้อยละ ๗.๙ หรือมีจำนวน ประมาณ ๕ ล้านคน ประชากรวัยเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ซึ่งเคยมีอยู่มากถึงร้อยละ ๔๐ (ในปี พ.ศ. ๒๕๐๓) ได้ลดลงครึ่งหนึ่งเหลือเพียงประมาณร้อยละ ๒๐ (ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓) ในอนาคตคาดการณ์ว่า ประชากร อายุ ๖๕ ปีขึ้นไป จะมีสัดส่วน มากถึงร้อยละ ๒๓ ซึ่งเป็นการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุเต็มรูปแบบ เหตุการณ์ ดังกล่าวจะเป็นทั้งโอกาสและ อุปสรรคต่อประเทศไทย โดยด้านหนึ่งประเทศไทยจะมีโอกาสในการขยาย ตลาดสินค้าและบริการด้าน การแพทย์และสุขภาพ การศึกษาหรือการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขณะเดียวกัน ประเทศไทยเองก็ต้องปรับตัวเตรียม ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสวัสดิการสังคมใน การรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมทั้งยัง ต้องเตรียมรับมือกับปัญหาจำนวนแรงงานที่จะขยายตัว ช้าลงและมีจำนวนลดลงในอนาคต ซึ่งอาจจะเป็น อุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระยะยาว (ที่มา : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล , ๒๕๕๕)

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศนับจากนี้ไปจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของ “การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development)” มีการเติบโตอย่างมั่นคงบนรากฐานวัฒนธรรมอันดีงาม และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการใช้ Creative Economy เป็นพลังขับเคลื่อนที่สามารถสร้าง ความสำเร็จจนเป็นที่ ยอมรับของตลาดโลก สามารถสร้างความแปลกใหม่และความแตกต่างที่สะท้อน ให้เห็นถึง “ความเป็นไทยใน รูปแบบสากล” ภายใต้กรอบของมิติตั้งต่อไปนี้ (ที่มา : ณรงค์ชัย อัคร เศรษฐิน : กระตุกต่อมคิดเศรษฐกิจ สร้างสรรค์ เล่ม ๓, ๒๕๕๕)

- การสร้างความมั่นคง (Going Secure) ให้กับระบบเศรษฐกิจ โดยปรับโครงสร้างการผลิตให้ เหมาะสมกับศักยภาพและข้อจำกัดของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับภาค เกษตรและบริการมากขึ้น ในสาขา ที่โดดเด่นมากๆ เช่น การท่องเที่ยว บริการทาง การแพทย์ สมุนไพร เป็นต้น ด้วยการสร้าง Value Creation เพื่อผลักดันให้ SMEs ไทย เติบโตอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- สร้างการเติบโตบนรากฐานวัฒนธรรมอันดีงาม (Going Cultural) ไปใช้ประโยชน์ใน การพัฒนาเศรษฐกิจ ผสมผสานกันอย่างลงตัว ด้วยความสร้างสรรค์
- ใส่ใจและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Going Green) โดยการนำเอาองค์ความรู้ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการผลิตอย่างเหมาะสม กลมกลืน และสมดุลกับวิถีธรรมชาติ เป็น Green Economy และ Low Carbon Society

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จัดทำแผนพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีกรอบแนวคิดและหลักการ ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความ ทำหายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิด ภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบ ปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา

ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

(๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม

(๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ

(๔) การพัฒนาสู่ความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ตามกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายดังนี้

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนา ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่าน ประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สศช. ได้จัดทำขึ้นประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลาง ด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมี นวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. เป้าหมาย

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

(๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

(๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๘,๓๒๕ ดอลลาร์ สหรัฐ) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สหรัฐ) ต่อคนต่อปี

(๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

(๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การลงทุนรวมของภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- (๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
- (๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

- (๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- (๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
- (๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน
- (๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนา

๑. การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑.๑ การส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา สภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ทั้งด้านการลงทุนในการวิจัยและพัฒนา ด้านบุคลากรวิจัย ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน และด้านการบริหารจัดการ รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้ผู้ประกอบการมีบทบาท หลักด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจนผลักดันงานวิจัยและพัฒนาให้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง ทั้งเชิงพาณิชย์และ สาธารณะโดยให้ความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

๑.๒ การพัฒนาผลิตภาพแรงงานสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการ พัฒนากำลังคนและแรงงานให้มีทักษะความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และรองรับ การเปิดเสรีของประชาคมอาเซียน โดยยกระดับและพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยด้วย เทคโนโลยี เร่งรัดให้ แรงงานทั้งระบบมีการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานเพื่อสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ สนับสนุนให้แรงงานและปัจจัย การผลิตมีความยืดหยุ่นในการเคลื่อนย้ายระหว่างสาขาการผลิตและ ระหว่างพื้นที่การผลิต เพื่อให้แรงงาน สามารถเคลื่อนย้ายไปสู่สาขาการผลิตที่มีผลิตภาพการผลิตสูงสุด และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการใน ภาคอุตสาหกรรมและบริการจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นมาตรฐานที่เชื่อมโยง กันเพื่อยกระดับทักษะของแรงงานไทย

๑.๓ การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัลพัฒนาขีดความสามารถของ ผู้ประกอบการให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวและดำเนินธุรกิจท่ามกลางการดำเนินนโยบายและ มาตรการ การกีดกันทางการค้าในรูปแบบต่างๆ เพิ่มสัดส่วนความเป็นเจ้าของของคนไทยและสนับสนุน ให้มีการขยาย ตลาดที่มีแบรนด์สินค้าและช่องทางการตลาดที่เป็นของตนเองมากขึ้น ตลอดจนพัฒนา ต่อยอดอุตสาหกรรม และบริการเพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิต บริการและอุตสาหกรรมดิจิทัล

๑.๔ การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานเร่งลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม ขนส่งเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจในประเทศและต่างประเทศ ทั้งการพัฒนาและปรับปรุงโครงข่ายรถไฟ

ให้เป็นโครงข่ายหลักในการเดินทางและขนส่งของประเทศ พัฒนาโครงข่ายระบบขนส่งสาธารณะและโครงข่ายทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง ขยายขีดความสามารถของท่าอากาศยานหลักของประเทศ พัฒนาท่าเรือที่มีศักยภาพให้เป็นท่าเรืออิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ รวมทั้งพัฒนาและปรับปรุงระบบ โทรคมนาคมของประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมที่เกิดจากลงทุนด้าน โครงสร้างพื้นฐาน เช่น อุตสาหกรรมซ่อมบำรุงและผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน และอุตสาหกรรมระบบราง เป็นต้น เพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับประเทศในการเป็นฐานการผลิตในภูมิภาคอาเซียน

๑.๕ การปรับโครงสร้างการผลิตปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร โดยการปรับเปลี่ยน จากการผลิตสินค้าเกษตรขั้นปฐมเป็นสินค้าเกษตรแปรรูปที่มีมูลค่าสูงมีคุณภาพและมาตรฐานสากล สามารถสร้างความเชื่อมโยงทางด้านวัตถุดิบกับประเทศเพื่อนบ้านและลดระดับการผลิตสินค้าขั้นปฐม ที่สูญเสียขีดความสามารถในการแข่งขันลง สู่ระดับที่จำเป็นสำหรับการสร้างความมั่นคงทางด้านอาหารและพลังงาน จัดระบบการผลิตให้สอดคล้องกับศักยภาพพื้นที่และความต้องการของตลาดตั้งแต่ ต้นน้ำถึงปลายน้ำทั้งด้านกายภาพและเศรษฐกิจ รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มทางการเกษตรจากกิจการ เจ้าของคนเดียวเป็นการประกอบการในลักษณะสหกรณ์ ห้างหุ้นส่วน และบริษัทเพื่อให้เกิดการ ประหยัดจากขนาด พิจารณาพันธู์พืชที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่และแหล่งน้ำ ใช้เทคโนโลยีการ ผลิตในระดับที่เหมาะสม ใช้กลไกตลาดในการป้องกันความเสี่ยง ตลอดจนส่งเสริมและเร่งขยายผล แนวคิดการทำเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และระบบเกษตรกรรมยั่งยืนปรับ โครงสร้างการผลิตภาคบริการโดยเร่งพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่าย ทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ เร่งพัฒนาท่าเทียบเรือขนาดใหญ่เพื่อรองรับการเติบโตของการ ท่องเที่ยวทางทะเล ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวให้ครอบคลุม และทันสมัยทั้งการ ควบคุมกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยวและกำหนดและจัดทำกฎหมาย เพื่อยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยวของไทยสู่สากลและรองรับการพัฒนาการท่องเที่ยวให้สามารถ แข่งขันได้ในระดับนานาชาติ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาเชิงพื้นที่ในลักษณะกลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยว โดย สนับสนุนการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของพื้นที่ที่มีความเชื่อมโยงทั้งทางกายภาพ วิถีชีวิต/วัฒนธรรม ท้องถิ่นและกิจกรรมการท่องเที่ยว ตลอดจนส่งเสริมการสร้างเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวใน ภูมิภาคอาเซียน ทั้งประเทศที่มีพรมแดนติดกันและประเทศที่มีโครงข่ายคมนาคมขนส่งเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบองค์รวมทั้งระบบพัฒนาต่ออุตสาหกรรมอนาคตเพื่อเป็นแหล่งการ ถ่ายทอดเทคโนโลยี เชื่อมโยงการผลิตกับอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้ประเทศ และเป็นกลไกการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้เข้าสู่ การเป็นศูนย์กลางการผลิตและบริการทั้งในระดับอนุภูมิภาคและใน ภูมิภาคอาเซียนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ สนับสนุนการขยายตัวด้านการค้าการลงทุน เช่น โลจิสติกส์ และพลังงาน รวมทั้งปัจจัยสนับสนุนการลงทุนอื่นๆ เช่น ลดอุปสรรคการเคลื่อนย้ายเงินทุนระหว่าง ประเทศ เป็นต้น ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ทั้งภาคการผลิต การตลาด การบริหารจัดการการเงิน และโลจิสติกส์ เชื่อมโยงเศรษฐกิจดิจิทัล ใน การอำนวยความสะดวกทางการค้า การลงทุนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์และสนับสนุนการลงทุนเพื่อสร้าง เศรษฐกิจและสังคมแห่งปัญญา และการเรียนรู้มุ่งเน้นการพัฒนาธุรกิจเชิงสร้างสรรค์ การลงทุนที่ใช้เทคโนโลยี ขั้นสูงและเป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงานและการใช้พลังงานทดแทน การลงทุนด้านการวิจัย และพัฒนาเชิง พาณิชย์ การจัดตั้งสำนักงานใหญ่ข้ามประเทศ บริษัทการค้าระหว่างประเทศ รวมทั้งการให้ ความสำคัญ เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและการตอบแทนสู่สังคมขององค์กร และกิจการเพื่อสังคม

๒. การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมี คุณภาพ

๒.๑ การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศโดยช่วงวัย เด็กตั้งแต่แรกเกิดให้มีพัฒนาการที่สมวัยในทุกด้าน วัยเรียน วัยรุ่นให้มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิต สามารถอยู่

ร่วมกับผู้อื่นภายใต้บริบทสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม ้วยแรงงานให้มีการพัฒนาระดับสมรรถนะฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ ้วยผู้สูงอายุให้มีการทำงานที่เหมาะสมตาม ศักยภาพและประสบการณ์ มี รายได้ในการดำรงชีวิต มีการสร้างเสริมและฟื้นฟูสุขภาพเพื่อป้องกันหรือ ชะลอความทุพพลภาพและโรคเรื้อรัง ต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดภาระแก่ปัจเจกบุคคล ครอบครัว และระบบ บริการสุขภาพ

๒.๒ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง โดย

(๑) ปฏิรูประบบบริหารจัดการทางการศึกษา โดยปรับระบบบริหารจัดการการศึกษาใหม่ เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Accountability)

(๒) ปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการ จัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการ จัดการศึกษา

(๓) พัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ ตั้งแต่กระบวนการผลิตสรรหา และการคัดเลือกให้ได้คนดี คนเก่ง รวมทั้งระบบการประเมินและรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์จากตัวผู้เรียน

(๔) ปฏิรูประบบการเรียนรู้ โดยมุ่งจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างสมรรถนะกำลังคนทั้งระบบ การศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมศึกษาจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาสื่อเพื่อการเรียนรู้ปรับหลักสูตรและ ผลิต กำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของตลาด การวิจัยและการใช้เทคโนโลยี และสื่อ เพื่อการเรียนรู้

๒.๓ การพัฒนาด้านสุขภาพ โดยส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์ เพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุทั้งในด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพและที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุระดับ การ บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว โดยพัฒนา ระบบข้อมูล สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรด้านสาธารณสุข บูรณาการระบบหลักประกันสุขภาพ ภาครัฐให้เกิดความ เป็นเอกภาพในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร และส่งเสริมการอภิบาล ระบบสุขภาพในรูปแบบ เครือข่ายที่มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน พัฒนาศักยภาพของประเทศไทยสู่การเป็น ศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ ทั้งในด้านศูนย์กลางบริการสุขภาพ (Medical Service Hub) ศูนย์กลาง บริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ (Wellness Hub) ศูนย์กลางยาและผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ (Product Hub) และ ศูนย์กลางบริการวิชาการและงานวิจัย (Academic Hub) เพื่อนำรายได้กลับมาใช้ยกระดับคุณภาพ บริการสาธารณสุขในประเทศรวมทั้งส่งเสริม การให้ความสำคัญกับมิติสุขภาพในทุกนโยบาย สาธารณะ (Health in All Policies) เพื่อให้การขับเคลื่อน นโยบายของทุกภาคส่วนตระหนักถึงผลกระทบ ของนโยบายสาธารณะที่มีต่อสุขภาพของประชาชน

๒.๔ การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย โดยการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความจำเป็นทางกายภาพให้เหมาะกับวัย และการพัฒนาระบบการดูแล ผู้สูงอายุ ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งในด้านการจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างบูรณาการ โดยการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาชุมชนที่มีศักยภาพและความพร้อมให้เป็นต้นแบบของการดูแล ผู้สูงอายุเพื่อขยายผลไปสู่ชุมชนอื่น ตลอดจนการพัฒนานวัตกรรมในการ ใช้ชีวิตประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ

๓. การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

๓.๑ การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพ แรงงาน โดยสนับสนุนให้แรงงานมีโอกาเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่าง มีมาตรฐาน ปรับโครงสร้างค่าจ้างแรงงานให้ชัดเจนและสะท้อนทักษะฝีมือแรงงานอย่างแท้จริง เร่งผลักดันให้การใช้ระบบ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานในทางปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม นอกจากนี้ เพิ่มผลิตภาพ ทางการผลิตของเกษตรกรรายย่อย โดยสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา และการผลิตทางการเกษตรที่สอดคล้อง

กับพื้นที่ สร้างหลักประกันรายได้แทนการอุดหนุนด้านราคา สินค้าเกษตร ลดต้นทุนทางการเกษตรโดย สนับสนุนปัจจัยการผลิต

๓.๒ การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และเน้นการสร้างภูมิคุ้มกัน ระดับ ปัจเจก โดย

(๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและมีช่องทางการเข้าถึงอย่าง หลากหลาย โดยเฉพาะระบบบริการสาธารณสุขและการศึกษาขั้นพื้นฐาน สวัสดิการสังคม และ กระบวนการ ยุติธรรม

(๒) สนับสนุนการจัดการที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อยและการเข้าถึงระบบ สาธารณูปโภค กำหนดเป็นนโยบายที่อยู่อาศัยแห่งชาติและเมืองน่าอยู่ พัฒนาโครงการที่อยู่อาศัย แก้ปัญหา ชุมชนแออัดในเมืองโดยดำเนินการร่วมกับภาคธุรกิจเอกชน และ

(๓) การจัดรูปแบบสวัสดิการ พื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย (Customized Welfare) ที่คำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมที่แตกต่างกัน โดยมีแนวทางการรับภาระ ค่าใช้จ่ายร่วมกัน (Cost Sharing)

๓.๓ การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร โดยปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร สนับสนุนให้เกษตรกรรายย่อยที่ไร้ที่ดินทำกินและยากจนได้มีที่ดินเป็นของตนเองหรือมีสิทธิทำกินใน ที่ดิน ปฏิรูประบบการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและเข้าถึงพื้นที่เป้าหมายได้อย่างแท้จริงด้วยการ ผลักดัน พรบ.ทรัพยากรน้ำ และบูรณาการแผนงานและงบประมาณร่วมกันของหน่วยงาน และสร้าง กระบวนการมี ส่วนร่วม รวมทั้งปรับโครงสร้างภาษีที่เป็นธรรม เช่น ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษี มรดก และภาษี สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๓.๔ การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน และ การ เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมโดยการเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งด้านกฎหมาย ให้แก่ ประชาชน รวมทั้งการปรับปรุงและบังคับใช้กฎหมาย เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ เช่น กฎหมาย ปู่ชุมชน กฎหมายภาษีมรดก กฎหมายที่ดิน เป็นต้น

๔. การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง

๔.๑ การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง เตรียมความพร้อม รองรับความเป็นเมือง ทั้งด้านการบริหารจัดการด้านผังเมืองด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ระบบคมนาคม ขนส่ง ระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ระบบการศึกษาและระบบสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ และ เพียงพอต่อความต้องการของคนในเมือง รวมทั้งเสริมสร้าง ความสามารถในการบริหารจัดการเมืองตามระดับ การพัฒนา

๔.๒ การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้านส่งเสริมและเร่งรัดการ พัฒนาระบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์ของประเทศ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้ง ด้านการค้า การลงทุน และการบริการ โดยคำนึงถึงการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Logistics) สนับสนุน ให้เกิดความร่วมมือในห่วงโซ่อุปทาน และปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ รวมทั้งปรับลด กระบวนการด้าน อำนาจความสะดวกทางการค้า ขนส่ง และโลจิสติกส์ให้มีความสะดวกและมี ประสิทธิภาพต่อภาคธุรกิจอย่าง แท้จริง

๔.๓ การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ให้ ความสำคัญกับนโยบายส่งเสริมการลงทุนและการค้าชายแดนเพื่อดึงดูดให้นักลงทุนในภูมิภาคเข้ามา ลงทุนใน ไทยและประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งส่งเสริมการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ชายแดน โดยให้

ความสำคัญกับการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการลงทุนและสิทธิประโยชน์การบริหาร จัดการ
แรงงานต่างด้าว และการให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกด้านการค้าชายแดนและการ
ผ่านแดนระหว่างไทยกับประเทศในภูมิภาคมากขึ้น

๕. การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว ใช้ประโยชน์จากทุนธรรมชาติโดย
คำนึงถึงขีดจำกัดและศักยภาพในการฟื้นตัว ปกป้องรักษาทรัพยากรป่าไม้ โดยสนธิกำลังของทุก ภาคส่วนนำ
ระบบสารสนเทศมาใช้ เพื่อการบริหารจัดการ บังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและ เป็นธรรม เพิ่มพื้นที่
ป่าไม้โดยส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจระยะยาว อนุรักษ์และใช้ประโยชน์ ความหลากหลายทาง
ชีวภาพ อย่างยั่งยืนและแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม รวมทั้งผลักดันแนวทางการประเมินมูลค่าของ
ระบบนิเวศและการสร้างรายได้จากการอนุรักษ์ จัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้ กระจายการถือครองที่ดิน จัดทำ
ฐานข้อมูลที่ดินเพื่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การจัดเก็บภาษี ที่ดินในอัตราก้าวหน้า กำหนดเพดาน
การถือครองที่ดินที่เหมาะสม และกำหนดมาตรการป้องกันการถือครองที่ดินของคนต่างชาติ บริหารจัดการน้ำ
เพื่อให้เกิดความยั่งยืน บูรณาการระหว่างหน่วยงาน อย่างเป็นระบบ สร้างศูนย์ข้อมูลทรัพยากรน้ำ จัดตั้ง
องค์กรบริหารจัดการน้ำในระดับพื้นที่ เช่น คณะกรรมการลุ่มน้ำ และองค์กรผู้ใช้น้ำ คุ้มครองทรัพยากรทาง
ทะเลและชายฝั่ง ลดความขัดแย้งเชิง นโยบายระหว่างการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การท่องเที่ยว การประมง
และวิถีชีวิตของชุมชนบริหาร จัดการแร่ โดยกำหนดปริมาณที่เหมาะสมในการนำแร่มาใช้ประโยชน์ คำนึงถึง
ความจำเป็นและมูลค่าในอนาคต บังคับใช้มาตรการควบคุมผลกระทบจากการทำเหมืองแร่ที่ก่อมลพิษต่อ
สภาพแวดล้อมและ สุขภาพอนามัยของประชาชน

๕.๒ การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างระบบหมุนเวียนวัสดุที่ใช้ แล้ว ที่มี
ประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนสู่ Zero Waste Society ผ่านมาตรการต่างๆ เช่น การปฏิรูประบบภาษี และ
ค่าธรรมเนียมเพื่อสิ่งแวดล้อม การศึกษาเพื่อสิ่งแวดล้อม มาตรฐานและฉลากสินค้า เป็นต้น

๕.๓ การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว เพื่อยกระดับประเทศสู่
เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาคัสเตอร์อุตสาหกรรมสีเขียว ส่งเสริม ผู้ประกอบการให้
สามารถปรับระบบห่วงโซ่อุปทานหรือห่วงโซ่คุณค่าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Supply Chain/Green
Value Chain) ส่งเสริมการทำการเกษตรกรรมยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมภาคบริการที่มี ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
น้อย เพื่อให้ประเทศไทยมีศักยภาพให้มีบทบาทมากขึ้นในการขับเคลื่อน เศรษฐกิจ

๕.๔ การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้วยการเร่งรัดการควบคุมมลพิษ ทั้ง
ทางอากาศ ชยะ น้ำเสีย และของเสียอันตราย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค เพื่อสร้างคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี
ให้กับประชาชน เร่งรัดแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศเป็นลำดับแรก โดยส่งเสริมให้เกิด กลไกการคัดแยกขยะ
เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ให้มากที่สุด เร่งกำจัดขยะมูลฝอยตกค้างสะสมในสถานที่ กำจัดในพื้นที่วิกฤต สร้าง
รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอย และของเสียอันตรายที่เหมาะสม เน้นการแปร รูปเป็นพลังงาน สร้างวินัยของ
คนในชาติมุ่งสู่การจัดการที่ยั่งยืน โดยให้ความรู้แก่ประชาชน และการ บังคับใช้กฎหมาย

๕.๕ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ ผลักดันการจัดทำแผนแม่บท
การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของอาเซียน หาแนวทางความร่วมมือกับ อาเซียนและ
อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงในประเด็นการขนส่งข้ามพรมแดน การเคลื่อนย้ายแรงงาน การบริหาร จัดการพลังงาน
และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๖ การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ
และการบริหารจัดการ เพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือ และปรับตัวต่อการ

เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพิ่มศักยภาพในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ให้กับทุกภาคส่วน ส่งเสริม การวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อลด ผลกระทบและปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบการเตือน ภัย ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือ ระหว่างประเทศด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ ทางธรรมชาติ ให้ความสำคัญกับการ ป้องกันน้ำท่วม วางแผนป้องกันเมืองและพื้นที่ชายฝั่ง พัฒนาเมือง ที่สามารถปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Resilience City) การ ให้บริการของระบบนิเวศ ส่งเสริมการลงทุน ของภาคเอกชนในการรับมือภัยพิบัติโดยสร้างแนวป้องกัน ตามธรรมชาติ และการจัดทำแผนธุรกิจต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาการจัดการจัดการภัยพิบัติให้มี ประสิทธิภาพพร้อมรองรับแนวโน้มการเกิดภัยพิบัติที่รุนแรงใน อนาคต

๖. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๖.๑ การสร้างความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ โดยให้มีช่องทางให้ ทุกภาค ส่วนสามารถเข้าถึง เข้าตรวจสอบข้อมูลของภาคราชการและร้องเรียนได้ เช่น ข้อมูลการ ประกวดราคาจัดซื้อ จัดจ้างโครงการของทางราชการ ข้อมูลการประมูลโครงการ ผู้ชนะการประมูล และราคาปิดประมูลข้อมูล ความก้าวหน้าตามกระบวนการยุติธรรม เช่น คดีที่ไม่ดำเนินการตาม หลักธรรมาภิบาล คดีทุจริตคอร์รัปชัน และคดีที่ประชาชนให้ความสนใจในแต่ละยุคสมัย ฯลฯ

๖.๒ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความเป็นมืออาชีพและเพียงพอต่อการขับเคลื่อน ภารกิจ ภาครัฐร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ระบบราชการเล็ก กระทัดรัดแต่มี ความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง

๖.๓ การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เหมาะสม สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นแกนหลักในการประสานเครือข่ายและเชื่อมโยง ภาคส่วน ต่างๆ ในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๔ การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ สร้างผลงาน ที่มี คุณภาพ รวดเร็วและน่าเชื่อถือ สามารถเป็นเครื่องมือให้กับคณะรัฐมนตรีประกอบการตัดสินใจใน เชิงนโยบาย ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดตาม ประเมินผลโครงการใหญ่ๆ ที่มีการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นจำนวนมาก และเป็นโครงการที่มีผลกระทบในวงกว้าง (ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๘)

ส่วนที่ ๓

แผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

จากข้อมูลในส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้นำมาพัฒนาเป็นแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแผนขับเคลื่อนหน่วยงานใน ๕ ปีข้างหน้า ซึ่งแผนดังกล่าวเกิดจากการประมวลผลสัมฤทธิ์จากการบริหารงานและการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อนำมาปรับปรุงแผนกลยุทธ์ดังกล่าว

แผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและกลยุทธ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

กองบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยงานที่มีระบบงานที่ดี มีคุณภาพ และมาตรฐานในการบริหาร งานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนา ปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม
๓. ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม อย่างภาคภูมิใจและเป็นมืออาชีพ
๔. ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย เพื่อความโปร่งใส รองรับการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
๕. ส่งเสริมและสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่และสร้างเครือข่ายกระจายความรู้ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความสะดวก คล่องตัว และถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล
๒. เพื่อตอบสนองภารกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีจิตสำนึกในภารกิจที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์
๔. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ มีระเบียบวินัย จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ
๕. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีความสุขในการปฏิบัติ ส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

เป้าประสงค์ คณาจารย์และบุคลากรมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาการ และวิชาชีพและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑. ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากร
๒. ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด
๓. ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด
๔. ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คือ

เป้าประสงค์ เป็นแบบอย่างและเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๑. ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อสภาพภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ จำนวน ๕ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

เป้าประสงค์ มีระบบบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีคุณภาพ และมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล

๒. ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ
๓. ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร
๔. ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง
๕. ตัวชี้วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ
๖. ตัวชี้วัดที่ ๙ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย

๒. รายละเอียดแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรให้มีคุณภาพ

เป้าประสงค์ : คณาจารย์ และบุคลากรมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาการ และวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	เป้าหมายการดำเนินงาน					กลยุทธ์	โครงการ	
		หน่วยนับ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			๒๕๖๔
๑. ระดับความสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากร	KPI ใหม่	ระดับ	๓	๔	๔	๕	๕	๑. พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	๑.โครงการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย
๓. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	๒๑	ร้อยละ	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๒.ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามความต้องการของมหาวิทยาลัย	๒.โครงการสนับสนุนการศึกษาต่อบุคลากร (กองทุนศึกษาต่อ ฝึกอบรมระยะสั้น)
๔. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	๑๗	ร้อยละ	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐	๓.ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของอาจารย์อย่างต่อเนื่อง	๓.โครงการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
๗. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย	๘๐	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๔.ส่งเสริมให้มีระบบการจูงใจบุคลากรในการผลิตผลงานทางวิชาการ	
								๕.ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อความสมดุลย์ของชีวิตและการทำงาน	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
เป้าประสงค์ : เป็นแบบอย่างและเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	เป้าหมายการดำเนินงาน						กลยุทธ์	โครงการ
		หน่วยนับ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๖. ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อสภาพภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัย	๘๓.๒๐	ร้อยละ	๘๓	๘๔	๘๖	๘๘	๙๐	๑.ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.โครงการพัฒนาภูมิทัศน์และงานบริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีสู่การกำกับดูแลตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ
 เป้าประสงค์ : มีระบบบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีคุณภาพ และมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	เป้าหมายการดำเนินงาน						กลยุทธ์	โครงการ
		หน่วยนับ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๑.ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ	๕	ระดับ	๕	๕	๕	๕	๕	๑.พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ๒.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพและมีความรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓.พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ๔.พัฒนาและปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ และประกาศต่างๆ ให้ทันสมัยภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	๑.โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หน่วยงาน ๒.โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ๓.โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓.ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	๔.๑๘	ระดับ	๔.๒๕	๔.๒๖	๔.๒๗	๔.๒๘	๔.๒๙		
๔.ระดับความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง	๔.๖๗	ระดับ	๕	๕	๕	๕	๕		
๖.ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕	ระดับ	๓	๓	๔	๔	๕		
๙.ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของหน่วยงาน	๘๔.๖๐	ร้อยละ	๘๓	๘๔	๘๕	๘๖	๘๗		

ส่วนที่ ๔

การนำแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

แผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ เป็นแผนที่ใช้เพื่อเป็นแผนขับเคลื่อนหน่วยงานใน ๕ ปีข้างหน้า ซึ่งแผนดังกล่าวเกิดจากการประมวลผลสัมฤทธิ์จากการบริหารงานและการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙ เพื่อให้การขับเคลื่อนเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น การจัดการแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล สู่อำนาจปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๑. การเชื่อมโยงจากแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคลสู่การจัดทำโครงการ

๑. สนับสนุนให้ระดับกลุ่มงาน ชี้แจงทำความเข้าใจและความชัดเจนในแต่ละประเด็นที่หน่วยงานตัวเองรับผิดชอบสู่ระดับหน่วยงานย่อยและบุคลากรในสังกัดในรูปแบบต่างๆ เช่น การประชุมสัมมนา เป็นต้น

๒. พิจารณาส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้โครงการที่กำหนดไว้สามารถดำเนินไปได้ทั้งนี้มหาวิทยาลัย/หน่วยงานต้องให้การสนับสนุนในด้านการปรับโครงสร้างการปรับระบบงานหรือระเบียบการจัดหรือปรับบุคลากรการจัดสรรหรือจัดหางบประมาณการสนับสนุนสถานที่วัสดุอุปกรณ์

๓. การสร้างพลังและความร่วมมือเพื่อนำไปสู่ผลที่ตั้งเป้าหมายไว้ตามแผนงานและโครงการเรื่องที่ยากที่สุดคือการเปลี่ยนแปลงและการให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงดังนั้นวิธีการที่จะนำมาใช้ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพและภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต่างๆ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ความผูกพันและการยอมรับการมุ่งใจ

๔. กองบริหารงานบุคคลจะจัดระบบการสื่อสารองค์กรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องแก่สาธารณะและบุคลากรในทุกระดับ การวางระบบสนับสนุนต่าง ๆ เช่น การบริหารการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากร การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่าเป้าหมายที่สำคัญให้แก่หน่วยงานตลอดจนภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕. กองบริหารงานบุคคลจะจัดให้มีระบบการจัดการความรู้ในองค์กรโดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ดี (Best Practice) การสร้างระบบแรงจูงใจต่างๆ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ ขวัญและกำลังใจของบุคลากร หน่วยงานและองค์กรให้มีความเข้มแข็งและมีระบบการวิเคราะห์ติดตามสถานการณ์ เพื่อให้สามารถสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี

๖. การบริหารผลการดำเนินงาน กองบริหารงานบุคคลจะจัดระบบการบริหารผลการดำเนินงาน ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลและกลไกเพื่อเฝ้าระวังและตรวจสอบผลการดำเนินงานที่มีความคลาดเคลื่อนจากแผน เพื่อประกอบการตัดสินใจว่าจะต้องมีการแก้ไขอย่างไร โดยให้มีการรายงานตามลำดับขั้นของความรับผิดชอบเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน วิธีการติดตาม จะใช้การกำหนดกิจกรรมและขั้นตอนกิจกรรม การกำหนดตารางเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการจัดทำกิจกรรมเป็นกลไกกำกับ

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงานของงาน/โครงการและความสำเร็จขององค์กร กองบริหารงานบุคคล จะจัดให้มีกลไกเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ และก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการเรียนรู้ในองค์กร โดยดำเนินการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้จริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในรูปผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ภายใต้การบูรณาการระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) และหน่วยงานกลางต่าง ๆ ให้เป็นเอกภาพ

๒. การถ่ายทอดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดจากระดับกองสู่ระดับกลุ่มงาน

เพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ สู่เป้าหมายที่กำหนดไว้กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการผ่านกลไกกลุ่มงานที่มีการจัดตั้งขึ้น เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย นอกจากนี้เพื่อให้แผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล ไปสู่การปฏิบัติและการเบิกจ่ายงบประมาณจากแผนงาน/โครงการ จึงกำหนดให้มีระบบหรือกลไกกำกับกับการดำเนินงานตามแผน โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประเมินสถานการณ์ความจำเป็นในการปรับแผนและกำกับการดำเนินการ การเร่งรัดเบิกจ่ายงบประมาณ รวมทั้งการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในกลยุทธ์สำคัญตามแผนกลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรให้มีคุณภาพ	กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	ทุกกลุ่มงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีสู่การกำกับดูแลตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ	ทุกกลุ่มงาน

๓. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลจะมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยแบ่งช่วงระยะเวลาการรายงานผลต่อมหาวิทยาลัย ออกเป็นรายไตรมาส คือ รอบ ๓ เดือน ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน เพื่อให้ผู้บริหารได้มีระบบติดตามข้อมูลความคืบหน้าในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๕

การกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งหลังจากได้ผ่าน กระบวนการวางแผน (Planning) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation) ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวัดความสำเร็จของผล การดำเนินงาน การประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนในแต่ละรอบเวลาที่กำหนด ในปัจจุบันหลาย องค์กรได้นำแนวคิด ของ ดร.เดมมิ่ง มาใช้ในกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน คือ วงจร PDCA หรือเรียกว่า “วงจรเดมมิ่ง” (Deming Cycle) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำแผนไป ปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Action) วงจร PDCA มีการตรวจสอบ ผลการปฏิบัติ (Check) ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการวางแผน โดยเป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการนำแผนไป ปฏิบัติ (Do) คือการตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check) ซึ่งเป็นการนำผลการปฏิบัติงานจริงมาเปรียบเทียบกับ เป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนที่วางไว้ และหากพบว่า ผลการปฏิบัติงานจริงไม่ได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ก็จะนำไปสู่ การปรับปรุงแก้ไข (Action) เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนต่อไป วงจร PDCA นี้จะเป็น กระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่มีสิ้นสุดที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา (Continuous Improvement) เพื่อหาทางให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผน ดังนั้น เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัย หรือวัดความสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจของ มหาวิทยาลัยที่ดำเนินการตามตัวชี้วัด Corporate KPI ในระดับผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) แล้ว ต้องคำนึงถึงประสิทธิผล (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และผลกระทบ (Impact) การปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยในส่วนประสิทธิผล (Effectiveness)นั้น เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด มีเหตุผลอะไรที่ทำให้การปฏิบัติงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ส่วนประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการพิจารณาถึงความสามารถในการผลิต/ผลงานที่ใช้ปัจจัยหรือต้นทุนการดำเนินงาน (Input) โดยเทียบกับ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ (Output) ของโครงการ/แผนงาน เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินงานนั้นได้ผลคุ้มค่ากับต้นทุน หรือไม่ และมีแนวทางอื่นที่ดีกว่าที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด และผลกระทบ (Impact) เพื่อให้ทราบว่าผลผลิตหรือผลลัพธ์จากการดำเนินงานตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้มีผลกระทบต่อการพัฒนา กำลังคนของประเทศ หรือการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมโดยรวมและ กลุ่มเป้าหมายต่างๆอย่างไร

การติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์ฯ และรอบการประเมินผล การติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์ฯ จะมี การติดตามและประเมินผลตั้งแต่ตัวชี้วัดความสำเร็จของ เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้ ๑. ระดับตัวชี้วัด เป้าประสงค์ จะประเมินผลสำเร็จในระดับผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ของแต่ละยุทธศาสตร์ เปรียบเทียบกับเป้าหมายในแผนที่ตั้งไว้ เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นใน แต่ละปี และจัดทำรายงานการประเมินผลการ ดำเนินงาน ทั้งในระดับผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) เป็นรายยุทธศาสตร์ และนำเสนอที่ประชุม ผู้บริหารและสภามหาวิทยาลัยต่อไป และการ ประเมินผลจะดำเนินการทุกปี ๒. ระดับโครงการยุทธศาสตร์ (Initiative) หลังจากที่มีแผนกลยุทธ์ฯ ผ่านการอนุมัติสภา มหาวิทยาลัย แล้ว และโครงการต่างๆในแผนกลยุทธ์จะ เริ่มดำเนินโครงการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ไปจนกระทั่งสิ้นแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ จะรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการยุทธศาสตร์ที่ได้มีการถ่ายทอดไปสู่แผนปฏิบัติการ

ประจำปี ในแต่ละปีการประเมินผลนี้ จะดำเนินการทุกปี ๓. ระดับแผนกลยุทธ์จะมีการประเมินผลแผนกลยุทธ์ฯ ทั้งฉบับว่าสามารถดำเนินการได้บรรลุ เป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ ระดับผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) นอกจากประเมินผลตามตัวชี้วัดแล้ว การนำเสนอปัญหาและอุปสรรคที่ควรนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำไปใช้ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ฉบับต่อไปให้ดีขึ้น โดยกองบริหารงานบุคคล จะนำเสนอผลการประเมินต่อที่ประชุมผู้บริหารต่อไป ทั้งนี้การประเมินผลจะจัดทำ ๒ ครั้ง คือ ครั้งแรกจะประเมินเมื่อดำเนินการได้ครึ่งแผน คือเมื่อสิ้นปีที่ ๓ ของแผน พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ และครั้งที่สองเมื่อสิ้นแผนกลยุทธ์ฯ ทั้งฉบับ พ.ศ.๒๕๖๐- ๒๕๖๔ อย่างไรก็ตามนอกจากจะมีการติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์ฯ ตามแนวทางข้างต้นแล้ว มหาวิทยาลัยมีการประเมินความคุ้มค่าการปฏิบัติการกิจของกองบริหารงานบุคคล ที่มุ่งประเมินการดำเนินการกิจของภาครัฐเพื่อให้ได้ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในการปฏิบัติการกิจของหน่วยงาน

คณะกรรมการจัดทำเอกสารแผนกลยุทธ์กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

คณะกรรมการที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิชัย บุขหมั่น	รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
นายเมธี กลมดวง	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
นางลำดวน ดวงคมทา	ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

คณะผู้จัดทำเอกสาร

นายประยงค์ จำปาศรี	บุคลากรปฏิบัติการ
นายพนมพร บำรุงบุญ	บุคลากรปฏิบัติการ
นางสาวกาญจนา ครูพิพรม	บุคลากรปฏิบัติการ
นายอนุชา ลาวงค์	บุคลากรปฏิบัติการ
นายมีขมา ยี่สารพัฒน์	บุคลากรปฏิบัติการ
นางพรนัชชา ภูมิอินทร์	บุคลากรปฏิบัติการ
นายรณสิทธิ์ โพธิ์ศรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
นายนุวัฒน์ศิริ พุทธิติลก	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
นายยุทธชัย บุญพันธ์	นิติกรปฏิบัติการ
นายพิชิต เปลี่ยนขำ	นิติกรปฏิบัติการ
นางสาววลัญช์ภัทร พิมดา	นิติกรปฏิบัติการ
นายอิทธิพล พวังคาม	นิติกรปฏิบัติการ
นายเฉลิมพล เขตพันธ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
นางสาวอมรรัตน์ ตาลสถิตย์	ผู้ปฏิบัติงานบริหารปฏิบัติงาน

รวบรวม/เรียบเรียง/รูปเล่ม

นายประยงค์ จำปาศรี	บุคลากรปฏิบัติการ
--------------------	-------------------

หน่วยงาน

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เลขที่ ๘๐ ถนนนครสวรรค์
ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ ๔๔๐๐๐
โทรศัพท์ ๐๔๓-๗๑๓๐๖๐ โทรสาร ๐๔๓-๗๑๓๐๖๐ เว็บไซต์ personal.rmu.ac.th