



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
(Human Resource Development Plan)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	๑
วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติราชการ	๒
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน	๓
๑.๑ ประวัติมหาวิทยาลัย	๓
๑.๒ ปณิธาน ปรัชญา เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และค่านิยม	๓
๑.๓ วิสัยทัศน์/Vision	๔
๑.๔ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๕
๑.๕ ข้อมูลนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัย	๖
๑.๖ สรุปข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน	๗
ส่วนที่ ๒ สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มการผลิตและพัฒนากำลังคนภาครัฐ	๑๗
๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี	๑๗
๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๑๘
๒.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ	๑๙
๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)	๒๑
๒.๕ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการอุดมศึกษาและการผลิตและพัฒนากำลังคน	๒๓
๒.๖ นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐	๒๔
๒.๗ บทบาทของอุดมศึกษาในบริบทปัจจุบัน	๒๕
๒.๘ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ ๕ ปี	๓๑
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	๓๔
๓.๑ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล	๓๔
๓.๒ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)	๓๔
๓.๓ กราฟ สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Graph Analysis) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖	๓๗
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐	๓๘
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสรรหาบุคคลคุณภาพ	๔๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร	๔๕
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๔๙
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	๕๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากลไกสร้างสุขและความผูกพันองค์กร	๕๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๕ ระบบและกลไกการกำกับติดตามและการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	๕๒
ผลการวิเคราะห์ SWOT	๕๔
กราฟ สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Graph Analysis) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖	๕๘
ผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา	๕๙
ภาคผนวก	๖๐

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

บทสรุปผู้บริหาร

การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจึงปรับเปลี่ยนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้เป็นไปตาม ความต้องการกำลังคนของการพัฒนาท้องถิ่น พื้นที่ และประเทศ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้นำมากำหนดกรอบเป้าหมายในการพัฒนามหาวิทยาลัย ๔ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยร่วมพัฒนาชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ มหาวิทยาลัยเสริมสร้างพลังท้องถิ่นสู่ความมั่นคง ระยะที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๔ มหาวิทยาลัยสานพลังประชารัฐสู่สังคมคุณภาพ และระยะที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๗๕-๒๕๗๙ มหาวิทยาลัยแห่งคุณภาพเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ ในการเป็น “มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน” พัฒนานักศึกษาให้มีอัตลักษณ์ “พร้อมทำงาน จิตบริการ สมานสามัคคี มีความรับผิดชอบ” ที่มุ่งเน้นให้มหาวิทยาลัยมีเอกลักษณ์ “เป็นแหล่งเสริมสร้างภูมิปัญญาแผ่นดิน” โดยการสร้างค่านิยมในการพัฒนา คือ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เชิดชูคุณธรรม นำอย่างมีวิสัยทัศน์ เน้นผลลัพธ์ที่มีคุณค่า เพื่อให้เป้าหมายในการเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ประเด็น ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พันธกิจสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการบนพื้นฐานธรรมาภิบาล โดยมีพันธกิจ ดังนี้ พันธกิจที่ ๑ วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมบูรณาการ การบริการวิชาการ และศิลปวัฒนธรรม สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่น และชุมชนอื่น พันธกิจที่ ๒ ผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพตามความต้องการของท้องถิ่นและประเทศ พันธกิจที่ ๓ ผลิตบัณฑิต และพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะ และศักยภาพตามความต้องการของประเทศ มีทัศนคติที่ดี และเป็นพลเมืองดีในสังคม พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล และจริยธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น พื้นที่จังหวัดมหาสารคามและจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการแก้ปัญหา ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนให้ดีขึ้น

จากการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการเป็น “มหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นชุมชนและชุมชนอื่น” ตลอดจนการกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยแสดงพฤติกรรมการทำงานตามที่มหาวิทยาลัยต้องการสอดคล้องบริบทของการพัฒนามหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจึงต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยทั้งในระยะสั้น และระยะปานกลางตามระยะเวลาของแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยให้เกิดการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมหรือสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ ๕ ปี จัดทำขึ้นเพื่อ

(๑) ประเมินสถานภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย

(๒) เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

(๓) เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

(๔) เพื่อเป็นฐานสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

(๕) เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับ การสรรหาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐาน

๑.๑ ประวัติมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตั้งอยู่เลขที่ ๘๐ ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ทั้งหมด ๔๕๔ ไร่ ประวัติความเป็นมาดังนี้

พ.ศ. ๒๔๖๘ ก่อตั้งโรงเรียนประถมกสิกรรม

พ.ศ. ๒๔๗๘ โรงเรียนประถมวิสามัญศึกษา

พ.ศ. ๒๔๘๑ โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตร จังหวัดมหาสารคาม

พ.ศ. ๒๔๘๗ โรงเรียนฝึกหัดครูมหาสารคาม

พ.ศ. ๒๕๐๕ วิทยาลัยครูมหาสารคาม

พ.ศ. ๒๕๓๘ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม และ

พ.ศ. ๒๕๔๗ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

๑.๒ ปณิธาน ปรัชญา เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และค่านิยม

ปณิธาน/Resolution :

วิชาการเป็นเลิศ ประเสริฐคุณธรรม นำชุมชนพัฒนา (วิชา จ ธมโม ชนต วิเนติ)

ปรัชญา/ Philosophy :

ความรู้คู่คุณธรรม นำชุมชนพัฒนา

เอกลักษณ์/Uniqueness (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม)

เป็นแหล่งเสริมสร้างภูมิปัญญาเพื่อแผ่นดิน

(A Source of Wisdom for the Land)

อัตลักษณ์/Identity (นักศึกษา)

พร้อมทำงาน จิตบริการ สมานสามัคคี มีความรับผิดชอบ

(Ready to work with Mind of service, Unity and responsibility)

R : Ready to work

M : Mind of service

U : Unity and responsibility

ค่านิยม/Values

- สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- เชิดชูคุณธรรม
- นำอย่างมีวิสัยทัศน์
- เน้นผลลัพธ์ที่มีคุณค่า

๑.๓ วิสัยทัศน์/Vision

มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน
(A Quality University for Local-based Sustainable Development)

คำอธิบายวิสัยทัศน์ (Vision Explanation)

๑. มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ หมายถึง มหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการพันธกิจสัมพันธ์ บริหารจัดการแบบมีอาชีพ พัฒนาบัณฑิตที่มีเอกลักษณ์ มีคุณภาพมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของชุมชนและท้องถิ่นและระดับสากล

๒. พัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน หมายถึง มหาวิทยาลัยที่เป็นที่พึ่งของชุมชนและท้องถิ่น บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ศึกษา วิจัย พัฒนานวัตกรรม องค์ความรู้ โดยน้อมนำแนวทางตามพระราชดำริ สู่การพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการ พึ่งพาตนเอง อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พันธกิจ (อ้างอิงจากเล่มงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๕)

๑. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี เป็นพลเมืองดีในสังคม และมีสมรรถนะตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

๒. วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ มุ่งเน้นบูรณาการพันธมิตรสัมพันธ์ เพื่อบริการวิชาการ นำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรม

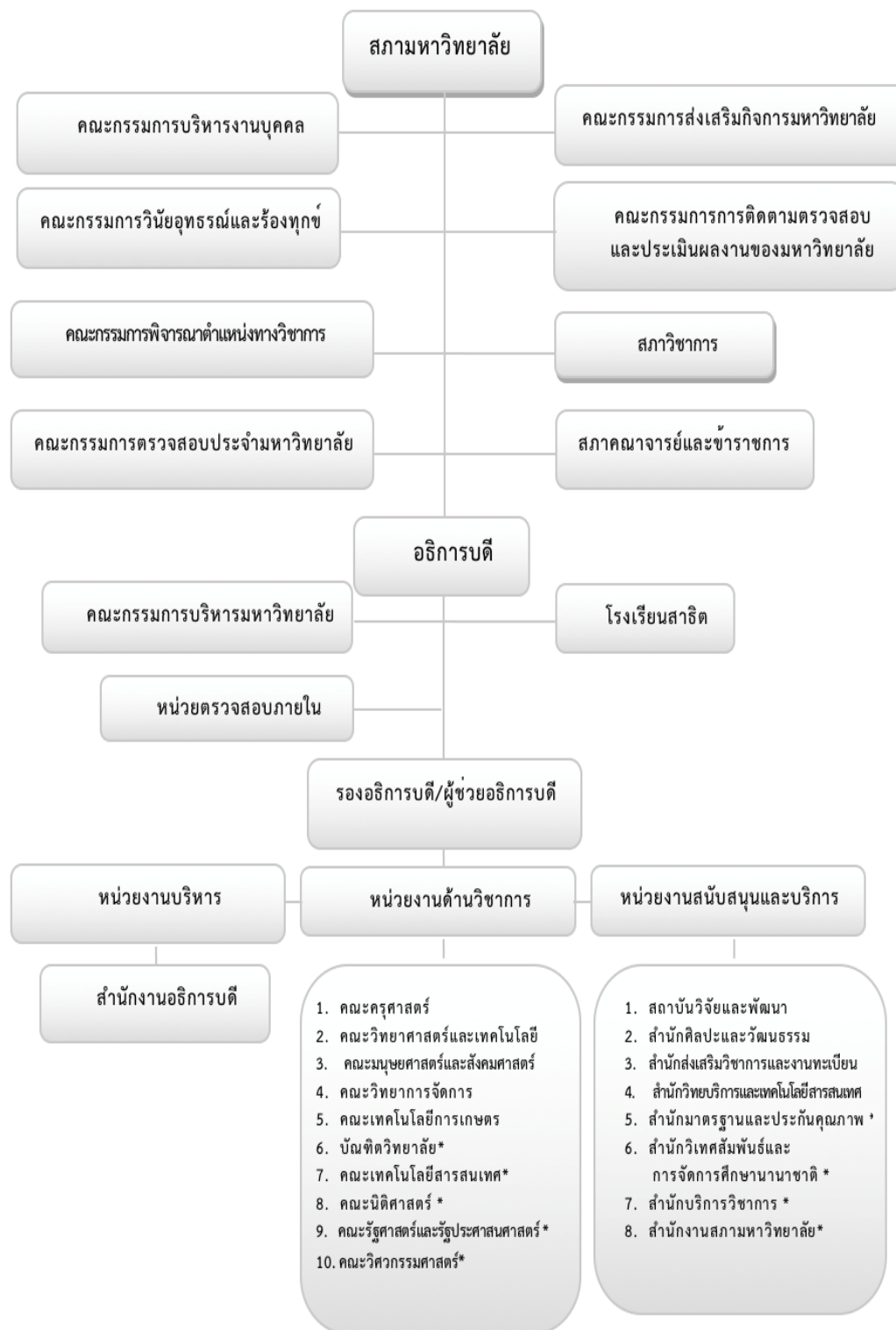
๓. พัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ส่งเสริมทำนุบำรุง ฟื้นฟู ศิลปะและวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยี โดยน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ

๔) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนให้มีคุณธรรมและความสามารถในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๕) บริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๑.๔ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งโครงสร้างการบริหาร ออกเป็น ดังนี้



๑.๕ ข้อมูลนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัย

โครงสร้างการบริหารและผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากข้อมูลปีการศึกษา ๒๕๖๑ ดังนี้

๑. โครงสร้างการบริหารหน่วยงานงานระดับคณะที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา ๑๐ คณะ โดยเป็นคณะตามกฎกระทรวง ๕ คณะ และคณะจัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย ๕ คณะ และหน่วยงานสนับสนุน ๘ หน่วยงาน เป็นหน่วยงานตามกฎกระทรวง ๔ หน่วยงาน และหน่วยงานที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย ๔ หน่วยงาน

๒. หลักสูตรการเรียนการสอนที่เปิดสอน จำนวน ๑๑๔ หลักสูตร เป็นหลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ๔๑ หลักสูตร (ร้อยละ ๓๕.๙๖) และหลักสูตรด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ๗๓ หลักสูตร (ร้อยละ ๖๔.๐๔)

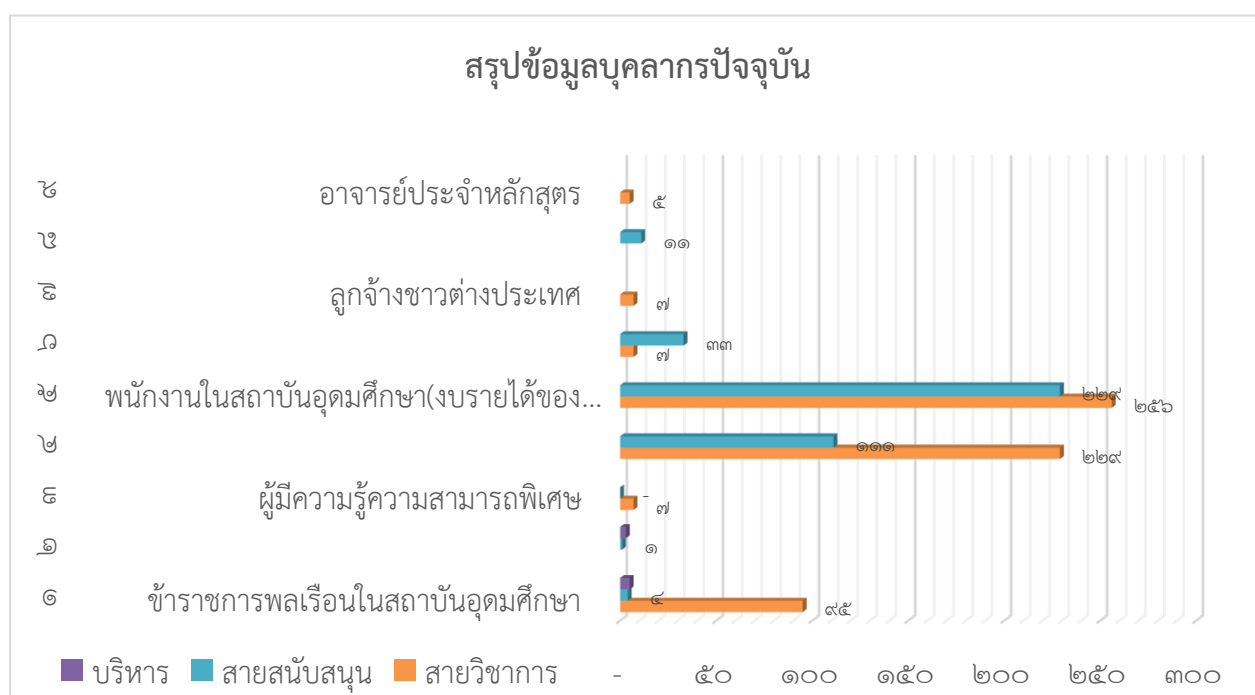
๓. นักศึกษาศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๑ มีจำนวนทั้งหมด ๑๕,๓๔๖ คน เป็นนักศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ๓,๑๑๒ คน (ร้อยละ ๒๐.๒๘) และนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ๑๒,๒๓๔ คน (ร้อยละ ๗๙.๗๒)

๔. บุคลากร จำนวน ๑,๐๖๐ คน เป็นสายสอน ๖๒๓ คน (ร้อยละ ๕๘.๗๗) และสายสนับสนุน ๔๓๗ คน (ร้อยละ ๔๑.๒๓)

๕. งบประมาณการบริหารจัดการ รวมทั้งสิ้น ๗๒๘,๕๖๖,๓๐๐ บาท ประกอบด้วยงบประมาณแผ่นดิน ๓๘๓,๖๐๗,๙๐๐ บาท (ร้อยละ ๕๔.๐๒) และเงินรายได้ ๓๓๔,๙๕๘,๔๐๐ บาท (ร้อยละ ๔๕.๙๘) งบประมาณทั้งหมดจำแนกเป็นงบบุคลากร ร้อยละ ๓๑.๐๙ งบดำเนินงาน ร้อยละ ๒๒.๑๖ งบลงทุน ร้อยละ ๑๐.๔๙ เงินอุดหนุน ร้อยละ ๒๙.๐๒ และรายจ่ายอื่น ร้อยละ ๗.๒๔

๑.๖ สรุปข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

ประเภทบุคลากร	สายงาน			รวม
	วิชาการ	สนับสนุน	บริหาร	
ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่ไม่ใช่ข้าราชการ	-	๑	๓	๔
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	๙๕	๔	๕	๑๐๔
ลูกจ้างประจำ	-	๑๑	-	๑๑
ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ	๗	-	-	๗
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา				
- งบประมาณ	๒๒๙	๑๑๑	-	๓๔๐
- งบรายได้	๒๕๖	๒๒๙	-	๔๘๕
พนักงานราชการ	๗	๓๓	-	๔๐
ลูกจ้างชาวต่างประเทศ	๗	-	-	๗
อาจารย์ประจำหลักสูตร	๕	-	-	๕
รวม	๖๐๖	๓๙๓	๘	๑,๐๐๓



ที่มา : ระบบข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ข้อมูลวันที่

ตารางที่ ... สรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่	คณะ/หน่วยงาน	สายวิชาการ									สายสนับสนุน									รวม
		ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ	พนักงานมหาวิทยาลัย(จบแผ่นดิน)	พนักงานฯ(จบรายได้ของมหาวิทยาลัย)	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชาวต่างประเทศ	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง	รวม	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่ไม่ใช่ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย(จบแผ่นดิน)	พนักงานฯ(จบรายได้ของมหาวิทยาลัย)	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชาวต่างประเทศ	ลูกประจำ	อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง	รวม	รวมทั้งสิ้น
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม										๑							๑	๑	
๒	สำนักงานอธิการบดี									๑		๔						๕	๕	
	๒.๑ กองกลาง											๖	๖๐	๒		๖	๖	๘๔	๘๔	
	๒.๒ กองคลัง									๒		๑๖	๑๖	๑			๒	๓๙	๓๙	
	๒.๓ กองนโยบายและแผน									๑		๖	๒	๑			๑	๑๑	๑๑	
	๒.๔ กองบริหารงานบุคคล											๑๒	๒				๓	๑๗	๑๗	
	๒.๕ กองพัฒนานักศึกษา									๑		๔	๖	๒				๑๕	๑๕	
๓	คณะครุศาสตร์	๑๙		๕๗	๓๔			๖	๖	๑๒๗			๖	๑๓	๒			๒๑	๑๔๘	
	๓.๑ ศูนย์การศึกษาพิเศษ				๔	๓				๗			๕	๓				๘	๑๕	
๔	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๓		๒๐	๑๗				๒	๔๒			๓	๑๑	๑		๑	๑๗	๕๙	
๕	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๑๙		๓๗	๔๓		๓	๒	๔	๑๐๘	๑		๔	๖	๑		๒	๑๖	๑๒๔	
๖	คณะวิทยาการจัดการ	๑๓		๓๖	๒๐					๖๙	๑		๖	๔	๑			๑๒	๘๑	
๗	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑๙		๔๓	๔๔				๑	๑๐๗		๑	๖	๑๕	๔		๒	๒๘	๑๓๕	
๘	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒		๑๐	๑๖				๑	๒๙			๑	๔			๗	๑๒	๔๑	

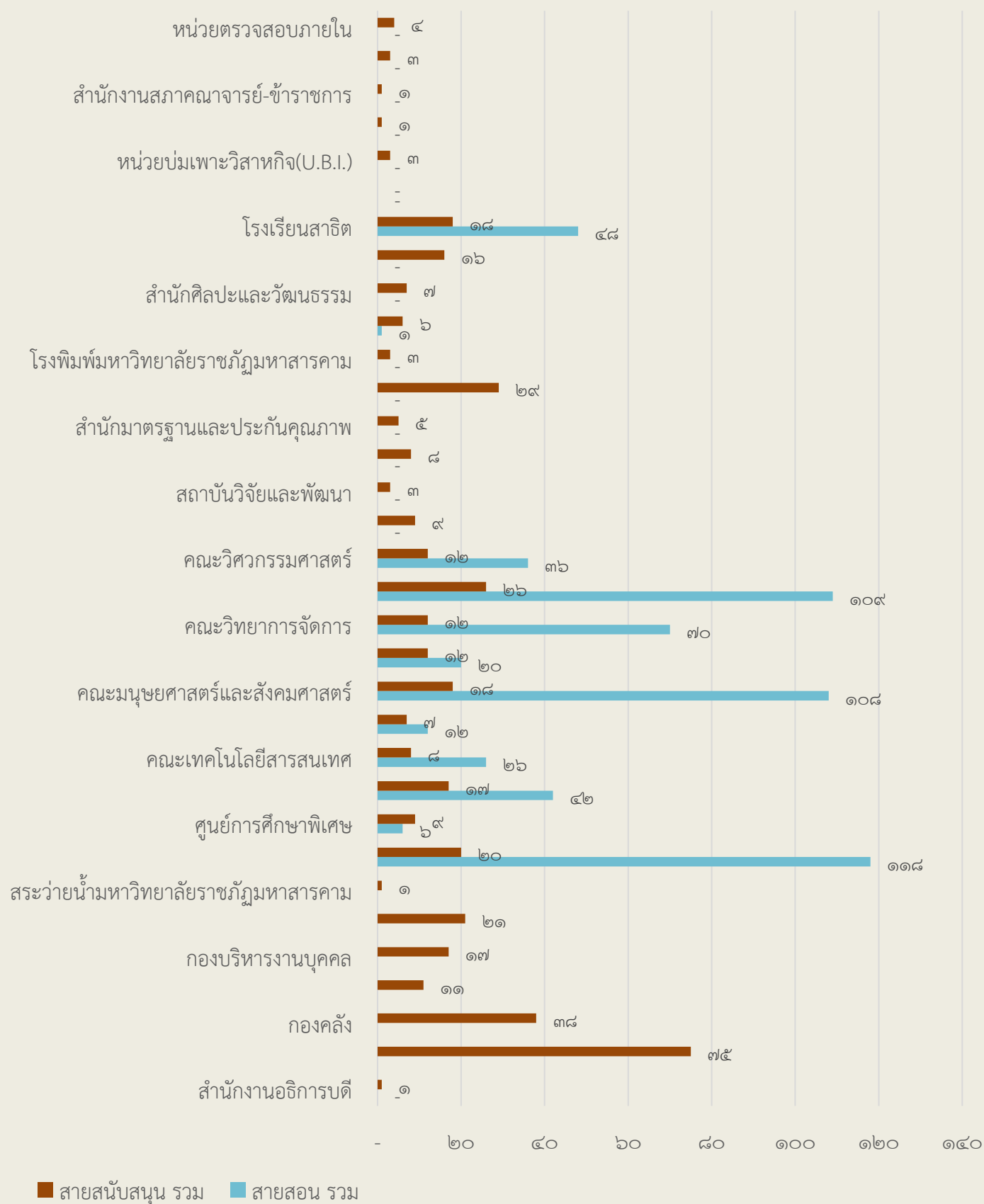
ที่	คณะ/หน่วยงาน	สายวิชาการ								สายสนับสนุน								รวม		
		ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ	พนักงานมหาวิทยาลัย(จบแผ่นดิน)	พนักงาน(งบรายได้ของมหาวิทยาลัย)	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชาวต่างประเทศ	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง	รวม	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่ไม่ใช่ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย(จบแผ่นดิน)	พนักงาน(งบรายได้ของมหาวิทยาลัย)	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชาวต่างประเทศ	ลูกประจำ	อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง	รวม	รวมทั้งสิ้น
๙	บัณฑิตวิทยาลัย												๒	๔	๑			๗	๗	
๑๐	คณะนิติศาสตร์	๑		๕	๕				๓	๑๔			๒	๓	๑			๒	๘	๒๒
๑๑	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	๒		๑๑	๖			๖	๓	๒๘			๑	๑๐				๑	๑๒	๔๐
๑๒	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๔		๑๑	๑๕				๑	๓๕			๓	๖	๑			๑	๑๑	๔๖
๑๓	สถาบันวิจัยและพัฒนา												๑	๒				๑	๔	๔
๑๔	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม												๓	๒					๕	๕
๑๕	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน										๑		๔	๓	๓		๑	๑	๑๓	๑๓
๑๖	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ										๑		๖	๖	๑		๑	๑	๒๒	๒๒
	๑๖.๑ ศูนย์คอมพิวเตอร์												๑	๔	๒				๗	๗
	๑๖.๒ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม													๓					๓	๓
๑๗	สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ												๑	๔					๕	๕
๑๘	สำนักวิเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ						๒			๒			๑	๓	๒			๑	๗	๙
๑๙	สำนักบริการวิชาการ													๔				๑	๔	๔
๒๐	สำนักงานสภาคณาจารย์-ข้าราชการ														๑				๑	๑

ที่	คณะ/หน่วยงาน	สายวิชาการ									สายสนับสนุน									รวม
		ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ	พนักงานมหาวิทยาลัย (จบแผ่นดิน)	พนักงานฯ (จบรายได้ของมหาวิทยาลัย)	พนักงานราชการ	ผู้จ้างชาวต่างประเทศ	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ประจำคณะผู้ปฏิบัติงาน	รวม	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่ไม่ใช่ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย (จบแผ่นดิน)	พนักงานฯ (จบรายได้ของมหาวิทยาลัย)	พนักงานราชการ	ผู้จ้างชาวต่างประเทศ	ลูกประจำ	อาจารย์ประจำคณะผู้ปฏิบัติงาน	รวม	รวมทั้งสิ้น
๒๑	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย											๒		๑				๓	๓	
๒๒	โรงเรียนสาธิต			๑	๔๑	๔	๑		๔๗		๑		๑๒	๑			๑	๑๕	๖๒	
๒๓	หน่วยตรวจสอบภายใน											๒	๑	๑				๔	๔	
๒๔	หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ(U.B.I.)												๔					๔	๔	
รวม		๘๒		๒๓๑	๒๔๙	๗	๖	๑๗	๒๓	๖๑๕	๙	๓	๑๑๐	๒๒๒	๓๓	๑๑	๓๔	๔๒๒	๑,๐๓๗	

บุคลากร สายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ที่	คณะ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม
๑	คณะครุศาสตร์	๙๙	๒๔	๔		๑๒๗
๒	ศูนย์การศึกษาพิเศษ	๗				๗
๓	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๓๑	๙	๒		๔๒
๔	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๘๖	๑๘	๔		๑๐๘
๕	คณะวิทยาการจัดการ	๔๗	๑๘	๔		๖๙
๖	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๗๗	๒๙	๑		๑๐๗
๗	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๕	๔			๒๙
๘	คณะนิติศาสตร์	๑๒	๒			๑๔
๙	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	๑๘	๕	๕		๒๘
๑๐	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๒๐	๑๓	๒		๓๕
๑๑	สำนักวิเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ	๒				๒
๑๒	โรงเรียนสาธิต	๔๙				๔๙
รวม		๔๗๓	๑๒๒	๒๒		๖๑๗

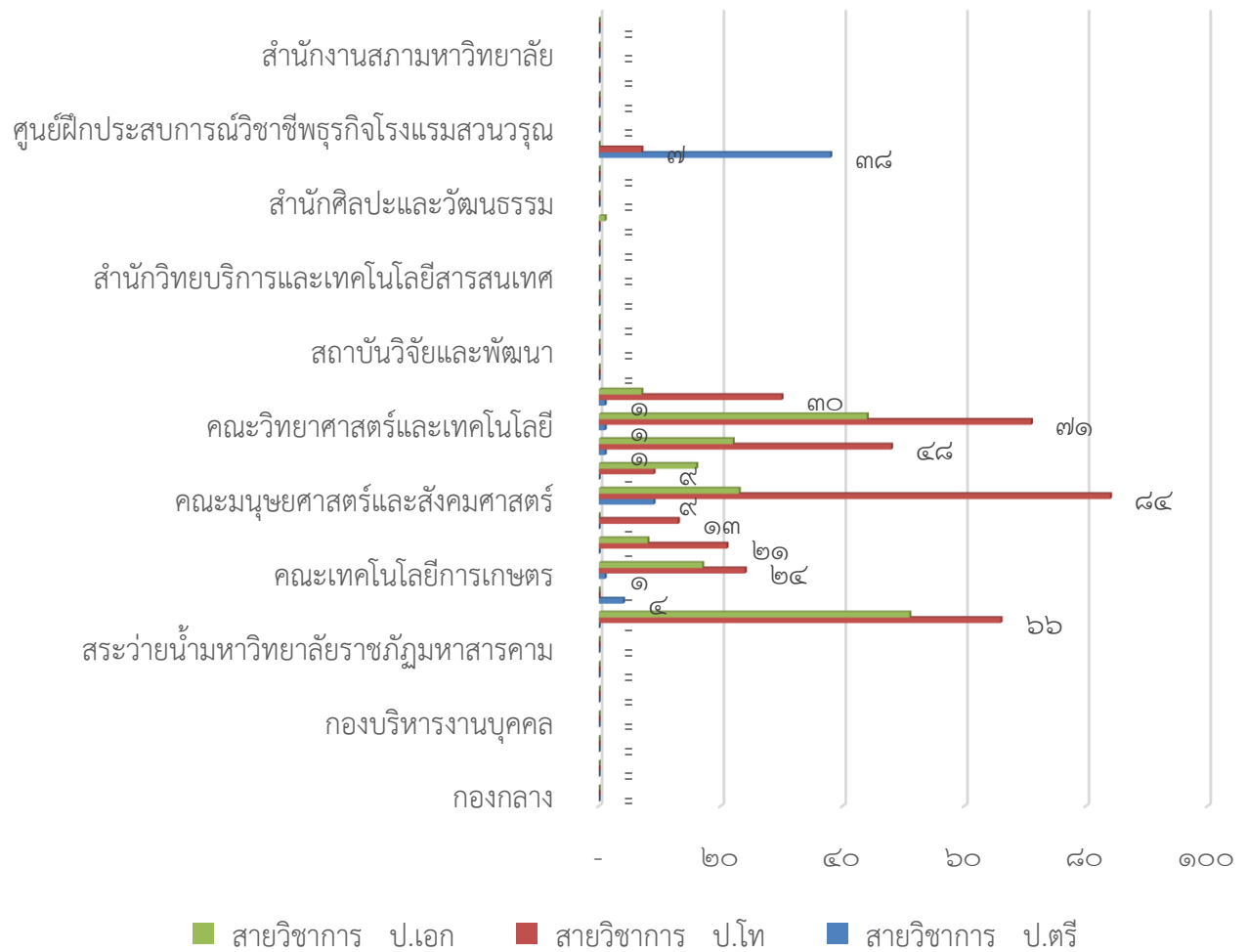
สรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลัง



บุคลากร สายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ที่	สังกัด	สายวิชาการ			
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม				
๒	สำนักงานอธิการบดี				
	๒.๑ กองกลาง				
	๒.๒ กองคลัง				
	๒.๓ กองนโยบายและแผน				
	๒.๔ กองบริหารงานบุคคล				
	๒.๕ กองพัฒนานักศึกษา				
๓	คณะครุศาสตร์		๖๕	๕๗	๑๒๒
	๓.๑ ศูนย์การศึกษาพิเศษ	๗			๗
๔	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๒	๑๘	๒๑	๔๑
๕	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๓	๖๘	๓๒	๑๐๓
๖	คณะวิทยาการจัดการ	๑	๓๗	๓๑	๖๙
๗	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒	๔๘	๕๔	๑๐๔
๘	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ		๑๖	๑๓	๒๙
๙	บัณฑิตวิทยาลัย				
๑๐	คณะนิติศาสตร์		๘	๔	๑๒
๑๑	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์		๘	๑๗	๒๕
๑๒	คณะวิศวกรรมศาสตร์		๒๖	๙	๓๕
๑๓	สถาบันวิจัยและพัฒนา				
๑๔	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม				
๑๕	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน				
๑๖	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ				
	๑๖.๑ ศูนย์คอมพิวเตอร์				
	๑๖.๒ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม				
๑๗	สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ				
๑๘	สำนักวิเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ	๑		๑	๒
๑๙	สำนักบริการวิชาการ				
๒๐	สำนักงานสภาคณาจารย์-ข้าราชการ				
๒๑	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย				
๒๒	โรงเรียนสาธิต	๓๙	๗		๔๖
๒๓	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๒๔	หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ(U.B.I.)				
รวม		๕๕	๓๐๑	๒๓๙	๕๙๕

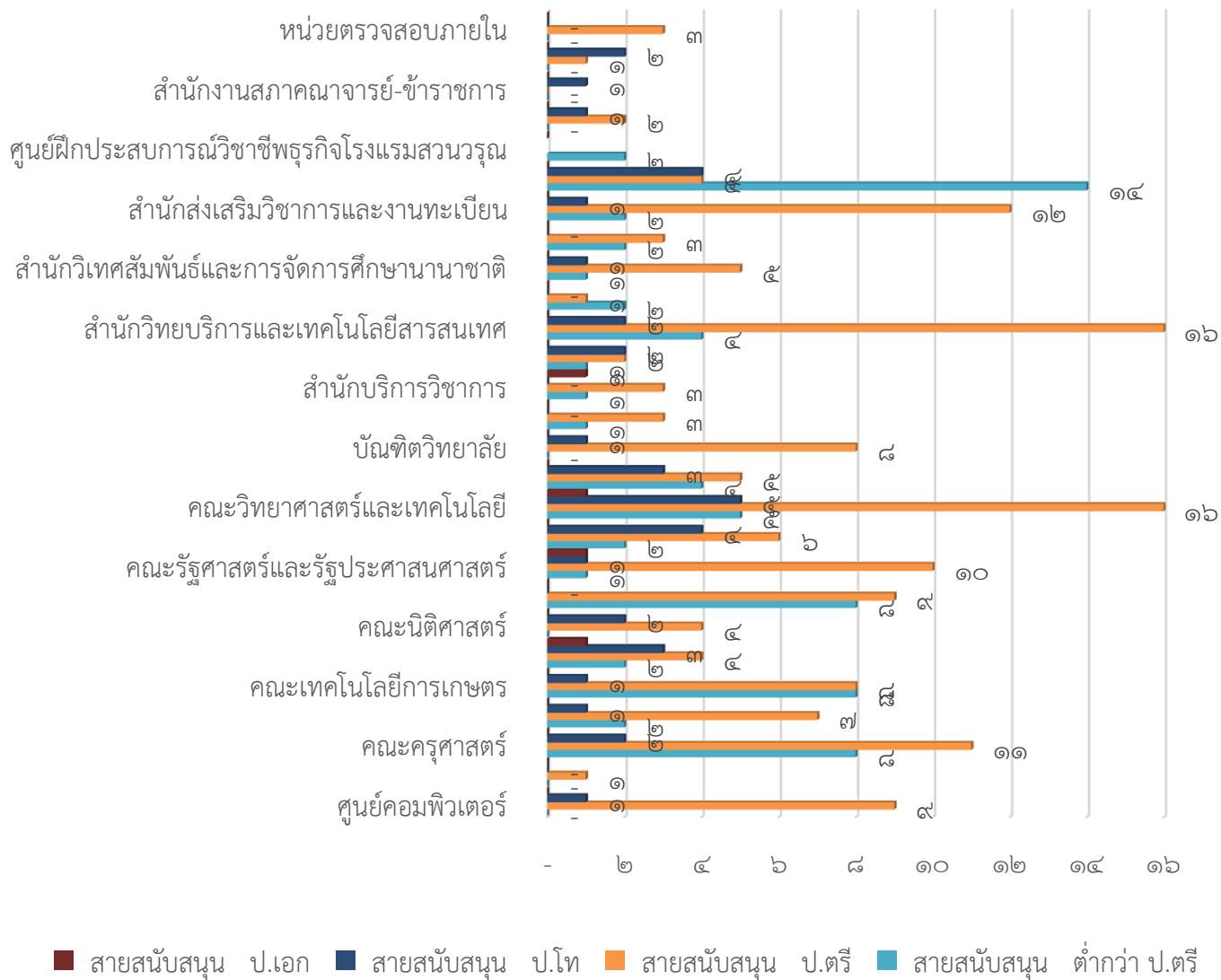
บุคลากร สายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา



บุคลากร สายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ที่	สังกัด	สายสนับสนุน				
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม				๑	๑
๒	สำนักงานอธิการบดี		๒	๒	๑	๕
	๒.๑ กองกลาง	๕๔	๒๐	๔		๗๘
	๒.๒ กองคลัง	๒	๒๘	๖		๓๖
	๒.๓ กองนโยบายและแผน	๑	๖	๓		๑๐
	๒.๔ กองบริหารงานบุคคล	๑	๘	๗		๑๖
	๒.๕ กองพัฒนานักศึกษา	๑	๑๒	๒		๑๕
๓	คณะครุศาสตร์	๖	๑๑	๒		๑๙
	๓.๑ ศูนย์การศึกษาพิเศษ	๒	๕	๑		๘
๔	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๕	๙	๓		๑๗
๕	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๕	๘	๑		๑๔
๖	คณะวิทยาการจัดการ	๒	๕	๓		๑๐
๗	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๘	๑๓	๖	๑	๒๘
๘	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒	๖	๒		๑๐
๙	บัณฑิตวิทยาลัย		๗			๗
๑๐	คณะนิติศาสตร์	๒	๒	๓		๗
๑๑	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	๑	๔	๕	๑	๑๑
๑๒	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๒	๔	๓		๙
๑๓	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑	๓			๔
๑๔	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม		๕			๕
๑๕	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	๑	๑๐	๒		๑๓
๑๖	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒	๑๔	๓	๑	๒๐
	๑๖.๑ ศูนย์คอมพิวเตอร์		๖	๑		๗
	๑๖.๒ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	๑	๑	๑		๓
๑๗	สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ		๒	๒		๔
๑๘	สำนักวิเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ	๑	๕	๑		๗
๑๙	สำนักบริการวิชาการ		๓			๓
๒๐	สำนักงานสภาคณาจารย์-ข้าราชการ			๑		๑
๒๑	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย		๑	๒		๓
๒๒	โรงเรียนสาธิต	๑๑	๑	๑		๑๓
๒๓	หน่วยตรวจสอบภายใน		๔			๔
๒๔	หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ(U.B.I.)		๒	๑		๓
รวม		๑๑๑	๒๐๗	๖๘	๕	๓๙๑

บุคลากร สายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา



ส่วนที่ ๒

สภาพการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มการผลิตและพัฒนากำลังคนภาครัฐ

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นกรอบชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศในทุกมิติระยะเวลา ๒๐ ปี ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาโดยคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ทิศทางของประเทศมีแนวทางตอบโจทย์เป้าหมายอย่างชัดเจนในทุกมิติ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ คือ

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๑) ประชาชนอยู่ดี กินดี มีความสุข (๒) บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ (๓) กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง (๔) ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ และ (๕) การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ยุทธศาสตร์ด้านสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๑) ประเทศเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจ เติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และ (๒) ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (๑) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ และ (๒) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (๑) สร้างเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ (๒) กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ และ (๓) เพิ่มขีดความสามารถชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเอง และการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (๑) อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืนมีสมดุล (๒) พื้นฟูและสร้างใหม่ (๓) ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโตบนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ และ (๔) ยกระดับกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส (๒) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (๓) ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ และ (๔) กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนที่ทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และตัวชี้วัดของการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้ชัดเจนขึ้น โดยแบ่งช่วงระยะเวลาของการพัฒนาออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี เพื่อความยืดหยุ่น พร้อมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของแต่ละช่วงเวลาและสามารถปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างต่อเนื่อง

การขับเคลื่อนแผนแม่บทผ่านภารกิจด้านการอุดมศึกษาได้คำนึงถึงบทบาทในเชิงนโยบายและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาเป็นหลัก ซึ่งเกี่ยวข้องกับแผนแม่บทจำนวน ๑๗ ฉบับ ซึ่งแผนด้านการอุดมศึกษาฯ สังกะระห์เป็นบทบาทของอุดมศึกษาต่อการขับเคลื่อนแผนแม่บทได้ดังนี้

๑) การสร้างคนไทยให้มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ ๒๑ โดยมีการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพที่ดี โดยเพิ่มประสิทธิภาพกลไก แนวทางและระบบการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาให้ต่อการปรับตัวของสถาบันอุดมศึกษาที่รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในหลายปัจจัย เช่น การลดลงของจำนวนประชากร แนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล ความคาดหวังต่อคุณภาพของบัณฑิตที่ตอบโจทย์ ภาคอุตสาหกรรมและบริการ และโอกาสการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นต้น หากอุดมศึกษาบรรลุเป้าหมายหลักในการสร้างและพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพแล้วจะสามารถตอบโจทย์ประเด็นพัฒนาภายใต้แผนแม่บทในหลายฉบับ อันเนื่องจากคณคือปัจจัยหลักของการพัฒนาประเทศ

๒) การจัดระบบรองรับการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึงรวมถึงการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างโอกาสถึงทางการศึกษาระดับ อุดมศึกษา จัดทำ Credit Bank เพื่อเปิดกว้างให้รูปแบบการศึกษาสัมพันธ์กับกระบวนการใช้ชีวิตของคนศตวรรษที่ ๒๑ กำหนดทิศทางรองรับการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานและทักษะสำหรับผู้สูงอายุ

๓) การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย โครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางจำเป็นต้องใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้าหลักดันขีดความสามารถในทุกมิติของประเทศ ดังนั้น หลายภาคส่วนจึงคาดหวังต่อบทบาทของอุดมศึกษาซึ่งเป็นแหล่งวิทยาการและบุคลากรผู้เชี่ยวชาญช่วยยกระดับคุณภาพและแก้ไขปัญหา อาทิ การส่งเสริมวิจัย พัฒนา และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในภาคการเกษตรเป้าหมายของประเทศเพื่อสร้างมูลค่าสินค้าเกษตร ต่อยอดโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นแหล่งสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ ส่งเสริมการนำทรัพย์สินทางปัญญาไปใช้ประโยชน์ และส่งเสริมอุตสาหกรรมการแพทย์ที่ทันสมัยมีมูลค่าเพิ่ม เป็นต้น

๔) การส่งเสริมสถานะและบทบาทของประเทศไทยในประชาคมโลกผ่านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากประเทศที่มีศักยภาพในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทย การเสริมสร้างความร่วมมือในด้านการยกระดับการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยและดึงดูดคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศ โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจและความยั่งยืน

๕) สถาบันอุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทผ่านพันธกิจการให้บริการวิชาการ โดยนำองค์ความรู้ถ่ายทอดสู่ภาคชุมชน ภาคบริการ และภาคอุตสาหกรรม อาทิ ร่วมพัฒนาศักยภาพเกษตรกรในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี เสริมสร้างศักยภาพในธุรกิจการท่องเที่ยว รวมทั้งให้ความรู้ทางด้านการพัฒนาต่อยอดสินค้า จัดทะเบียนการคุ้มครอง การใช้ทรัพย์สินทางปัญญา และภูมิปัญญา อีกทั้งให้ภาคการศึกษาเป็นเครือข่ายสำคัญเชื่อมโยงกลไกการพัฒนาในระดับพื้นที่ ประชาชน ชุมชน และองค์กรภาครัฐ

๖) การพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบราชการ ทุกหน่วยงานในระดับอุดมศึกษาต้องยึดถือต่อหลักธรรมาภิบาล โดยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ดำเนินการปรับปรุงระบบและโครงสร้างขององค์กรให้เอื้อต่อการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้วยวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนตรวจสอบได้ จัดทำงบประมาณตอบสนองต่อเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ การดำเนินการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล และจัดให้มีการรายงาน การติดตามประเมินผลในการบรรลุเป้าหมายต่อสาธารณะ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับให้เป็นผู้นำที่มีความคิดเชิงกลยุทธ์ พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ

๒.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ

แผนการปฏิรูปประเทศมีทั้งหมด ๑๑ ด้าน กำหนดให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนเร่งรัดประเด็นสำคัญและปลดล็อกข้อจำกัดในการดำเนินงานแก่ภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาจะผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ในสังคมไทยให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น ผ่านกลไกการจัดการศึกษาที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ ซึ่งได้สรุปสาระสำคัญของแผนการปฏิรูปประเทศ ดังนี้

๑) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการเมือง มีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กิจกรรมของพรรคการเมืองต้องเป็นไปโดยเปิดเผยและตรวจสอบได้ และกลไกกำหนดความรับผิดชอบของพรรคการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง รวมถึงมีกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองโดยสันติวิธี

๒) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน จัดทำขึ้นเพื่อต้องการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน” โดยมีเป้าหมายการจัดการภาครัฐให้เปิดกว้างและเชื่อมโยงข้อมูลด้วยระบบดิจิทัล โครงสร้างขององค์กรมีขนาดกะทัดรัดแต่แข็งแกร่งด้วยระบบบริหารและบริการประชาชนบนฐานดิจิทัล อย่างโปร่งใส ทันสมัยและรวดเร็ว บุคลากรภาครัฐมีคุณภาพสูงและหน่วยงานภาครัฐต้องสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานและภาคสังคม

๓) **แผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย** มีกรอบการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเป็นหลัก โดยพิจารณาประกอบกับกลไกการปฏิรูปกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งกำหนดเป็นเป้าหมายหรือผลอันพึงประสงค์เพื่อให้มีกลไกต่างๆ อาทิ กลไกการออกกฎหมายที่ดีเท่าที่จำเป็น กลไกการตรากฎหมายเพื่อจัดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ กลไกการเข้าถึงกฎหมายของประชาชนทั้งในด้านการมีส่วนร่วมเสนอร่างกฎหมายและด้านความรู้ความเข้าใจในระบบกระบวนการยุติธรรม การยกเลิกและปรับปรุงกฎหมายที่ล้าสมัยเป็นอุปสรรค พัฒนาระบบการทางกฎหมายให้รวดเร็ว รอบคอบ ใช้เทคโนโลยี เข้ามามีส่วนสนับสนุนมากขึ้น รวมถึงการปฏิรูปการเรียนการสอนเพื่อสร้างและพัฒนานักกฎหมายให้เป็นผู้ประกอบการอาชีพที่ดี

๔) **แผนการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม** กำหนดเป้าหมายให้การดำเนินงานในทุกขั้นตอนมีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน มีกลไกการบังคับการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด สามารถช่วยเหลือประชาชนผู้มีอรรถคดีให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมโดยเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ในส่วนของการบริหารงานยุติธรรมต้องเกิดกระบวนการทัศน์เพื่อให้สังคม โดยปรับปรุงระบบนิติวิทยาศาสตร์ให้มีมาตรฐาน สร้างวัฒนธรรมองค์กร มุ่งอำนวยความสะดวก ด้วยความสะดวกรวดเร็ว ความปลอดภัยอย่างยั่งยืน อีกทั้งกระบวนการยุติธรรมต้องมีประสิทธิภาพเอื้อต่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

๕) **แผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ** จะส่งผลให้เกิดผลิตภาพสูงขึ้น (higher productivity) ความสามารถในการแข่งขันในรัศมีประเทศสูงขึ้น (more Competitive) การเติบโตอย่างครอบคลุมทั่วทุกภาคส่วน (more inclusive) และอย่างยั่งยืน (more sustainable) และสถาบันทางเศรษฐกิจมีสมรรถนะสูง (High performance economic institution)

๖) **แผนการปฏิรูปประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** กำหนดกรอบการปฏิรูปครอบคลุมด้านทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ ได้แก่ ทรัพยากรทางบก ทรัพยากรทางน้ำ ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ความหลากหลายทางชีวภาพ ปฏิรูปสิ่งแวดล้อม และระบบบริหารจัดการ ซึ่งตั้งเป้าหมายให้ทรัพยากร ธรรมชาติได้รับการรักษา ฟื้นฟูให้สมบูรณ์และยั่งยืน เกิดความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ ผ่านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพบนความร่วมมือของทุกภาคส่วน

๗) **แผนการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข** มีเป้าหมายให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพมีส่วนร่วมในการวางระบบในการดูแลสุขภาพ ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่เป็นเอกภาพและการอภิบาลระบบที่ดี

๘) **แผนการปฏิรูปประเทศด้านสื่อสารมวลชน** เทคโนโลยีสารสนเทศ มุ่งเน้นการสร้างดุลยภาพระหว่างเสรีภาพของการทำหน้าที่ของสื่อบนความรับผิดชอบ และการใช้พื้นที่ดิจิทัลเพื่อการสื่อสารอย่างมีจรรยาบรรณ ดำรงรักษาเสรีภาพของการแสดงออก การรับรู้ของประชาชน ด้วยความเชื่อว่า เสรีภาพของการสื่อสารคือเสรีภาพของประชาชนตามแนวทางของประชาธิปไตย

๙) **แผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม** เพื่อให้คนไทยมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้นและมีหลักประกันทางรายได้ในวัยเกษียณที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ สังคมไทยเป็นสังคมแห่งโอกาสและไม่แบ่งแยก ภาครัฐมีข้อมูลและสารสนเทศด้านสังคมที่บูรณาการทุกหน่วยงานและเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ ชุมชน/ท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง โดยสามารถจัดการตนเองและทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆ ได้

๑๐) แผนการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน ส่งผลให้กระบวนการแข่งขันด้านกิจการพลังงานมีความเป็นธรรมมากขึ้นภายในกลไกตลาดที่เหมาะสม พลังงานของประเทศมีความมั่นคง เพียงพอต่อประชาชนทุกคน และทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงและได้รับการบริการที่มีคุณภาพในระดับราคาที่ เป็นธรรม การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนจะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการพลังงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล การวางแผนและเตรียมความพร้อมระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการเติบโตของพลังงานทางเลือก

๑๑) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีเป้าหมายให้ประเทศไทยมีระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) อยู่ใน ๒๐ อันดับแรกของโลกในปี ๒๕๗๔

๑๒) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปประเทศให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ชาติกำหนดไว้ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาอันเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาประเทศ ซึ่งได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความท้าทายของระบบการศึกษาไทย ประกอบกับข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปการศึกษาของหน่วยต่างๆ

๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

เป็นแผนขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในช่วงระยะเวลา ๕ ปี เพื่อมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายแห่งอนาคตในอีก ๒๐ ปี ข้างหน้า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศไว้ ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มุ่งพัฒนาปรับเปลี่ยนให้คนไทยให้มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมเพิ่มขึ้น คนไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และสามารถเพิ่มขึ้น ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดจนสถาบันทางสังคม มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันทางศาสนา ชุมชน สื่อมวลชน และภาคเอกชน

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน พร้อมทั้งการแก้ไขปัญหาความยากจน อันเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง ตลอดจนเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง

๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการขับเคลื่อนให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน โดยให้การลงทุนภาครัฐและเอกชนขยายตัวอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาภาคส่งออกให้ขยายตัว เพิ่มผลผลิตภาพการผลิตของประเทศ รักษาเสถียรภาพการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งให้ผู้ผลิต

๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มุ่งเน้นการรักษาฟื้นฟูและการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน สร้างความมั่นคงด้านน้ำโดยบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ตลอดจนพัฒนาขีดความสามารถในการลดก๊าซเรือนกระจก การปรับตัวเพื่อลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการรับมือภัยพิบัติ

๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงและยั่งยืน ให้ความสำคัญในการปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ สร้างความสมานฉันท์สามัคคีของคนในชาติ ลดปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้รับโอกาสต่างๆ ในการดำรงชีวิต นอกจากนั้นมุ่งเน้นให้ประเทศไทยมีความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งทางทหาร หรือแม้กระทั่งภัยคุกคามด้านอื่นๆ ตลอดจนต้องพัฒนาให้แผนงานด้านความมั่นคงมีการบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคม และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ รวมทั้ง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเพิ่มคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตให้สูงขึ้นและลดจำนวนการดำเนินคดีกับผู้ได้กระทำความผิด

๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในภาพรวมของประเทศ รวมถึงการพัฒนาด้านพลังงาน โดยการเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล โดยการขยายโครงข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั้งประเทศ สร้างผู้ประกอบการธุรกิจดิจิทัลรายใหม่เพิ่มขึ้น และการพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ให้ประสิทธิภาพและสอดคล้องตามมาตรฐานสากล เพื่อรับมือต่อภัยคุกคามทางออนไลน์ ตลอดจนการพัฒนาด้านสาธารณสุขการ (น้ำประปา) โดยการขยายกำลังการผลิตน้ำประปาและกระจายโครงข่ายการให้บริการน้ำประปาให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ และบริหารจัดการการลดน้ำสูญเสียในระบบส่งน้ำและระบบจำหน่ายน้ำ

๘) ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม มุ่งเน้นการเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ และเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อยกระดับความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ให้ความสำคัญมุ่งเน้นการลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น เพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองนำอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม สำหรับพื้นที่เศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการเพิ่มมูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

๑๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา มีเป้าหมายในการสร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียงเศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ มีระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียนเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งทำให้ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุนที่สำคัญในภูมิภาค อนุภูมิภาคอาเซียน และเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ครอบคลุม ภูมิภาคเอเชียใต้ ตลอดจนประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญ

๒.๕ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการอุดมศึกษาและการผลิตและพัฒนากำลังคน

พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ พุทธศักราชที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ นโยบายหลักในการบริหารประเทศ ๑๒ ด้าน และคำแถลงที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ มี ๔ ประเด็นพร้อมแนวทางการดำเนินการขับเคลื่อนการอุดมศึกษา ดังนี้

๑) การเตรียมและพัฒนาคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑

แนวทางการดำเนินการ

๑.๑ ส่งเสริมหลักคิดที่ถูกต้อง โดยสอดแทรกการปลูกฝังวินัยและอุดมการณ์ของคนในชาติ คุณธรรม จริยธรรม การมีจิตสาธารณะการเคารพกฎหมาย และกติกาของสังคมเข้าไปในทุกสาระวิชาและในทุกกิจกรรม รวมถึงสร้างความสงบและความปลอดภัยต่อภัยยาเสพติดตั้งแต่ระดับชุมชน

๑.๒ สร้างความรู้ความเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านโดยสนับสนุนการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศควบคู่กับการส่งเสริม สร้างสรรค์งานศิลปวัฒนธรรมที่เป็นสากล เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก

๑.๓ การพัฒนาบัณฑิตพันธุ์ใหม่ ด้วยการปรับปรุงแบบการเรียนรู้และการสอนเพื่อพัฒนา ๔ ทักษะ ความรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของคนทุกช่วงวัยสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ อาทิ การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน ปรับระบบดึงดูด การคัดเลือก การผลิตและพัฒนาครู การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม และการจัดทำหลักสูตรอบรมระยะสั้น

๑.๔ การพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบ Lifelong Learning และการรองรับ Aging Society ผ่านระบบดิจิทัล เพื่อใช้ในการเรียนการสอนออนไลน์แบบเปิด

๒) การสร้างบทบาทด้านการอุดมศึกษาบนเวทีโลก

แนวทางการดำเนินการ

๒.๑ สร้างบทบาทของไทยในภูมิภาคและเวทีโลกผ่านการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ในกรอบสหประชาชาติ และแสดงบทบาทประธานอาเซียนด้วยการเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นของอาเซียน ส่งเสริมกรอบความร่วมมือต่างๆ เพื่อนำไปสู่การแสวงหาโอกาสทางการค้า การลงทุน องค์ความรู้และนวัตกรรมกับประเทศที่มีศักยภาพในภูมิภาคต่างๆ ของโลก

๓) ผลักดันขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

แนวทางการดำเนินการ

๓.๑ สร้างและพัฒนาวิจัย องค์ความรู้ ผลงานวิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน สภาพแวดล้อม และระบบนิเวศที่เอื้อต่อการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศ

๓.๒ พัฒนาและส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก โดยวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคตด้วยการต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมายภายใต้แนวคิด BCG สร้างกลไกสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และวิสาหกิจชุมชนให้มีทักษะความสามารถ ทั้งในการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ได้มากขึ้น

๓.๓ ผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อตอบโจทยภาคอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

๔) ปฏิรูปกลไกการอุดมศึกษา

แนวทางการดำเนินการ

๔.๑ กำหนดระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพทุกช่วงวัย อาทิ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยมีกลไกการวัดและประสิทธิผล เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์หน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน การสร้าง Career Path สำหรับส่งเสริมเยาวชนที่มีศักยภาพด้านกีฬาให้สามารถพัฒนาไปสู่นักกีฬาอาชีพ การจัดให้มีระบบที่สามารถรองรับความต้องการพัฒนาปรับปรุงทักษะอาชีพของทุกช่วงวัย และการศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นรูปแบบธนาคารหน่วยกิต

๔.๒ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก่เด็กที่มีความสามารถแต่ไม่มีทุนทรัพย์เป็นกรณีพิเศษ ตลอดจนแก้ไขปัญหานี้เส้นทางการศึกษา โดยการปรับโครงสร้างหนี้กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และทบทวนรูปแบบการให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาแบบพี่เลี้ยงเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

๔.๓ ลงทุนในโครงข่ายอินเทอร์เน็ตเกตเวย์และเทคโนโลยีสื่อสารไร้สายในระบบ ๕ G ให้สามารถสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ สนับสนุนนโยบายด้านสังคม อาทิ การบริการด้านการศึกษาและการบริการด้านสาธารณสุข ตลอดจนสร้างโอกาสการพัฒนาอาชีพของประชาชน

๔.๔ พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว จัดอัตรากำลังและศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติให้เป็นระบบดิจิทัล พัฒนาโปรแกรมออนไลน์เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการ พัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ในการบริหารราชการแผ่นดิน (Big Data) เปิดเผยข้อมูลเพื่อความโปร่งใสและสร้างระบบธรรมาภิบาล ตลอดจนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการและตรวจสอบภาครัฐ

๒.๖ นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมได้จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐ มีกรอบทิศทางในการพัฒนาการอุดมศึกษา ดังนี้ วิสัยทัศน์ อววน. “เตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ ๒๑ พัฒนาเศรษฐกิจที่กระจายโอกาสอย่างทั่วถึง สังคมที่มั่นคง และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็ง ทางนวัตกรรมระดับแนวหน้าในสากล นำพาประเทศไทยสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว” โดยใช้กลไกด้านการพัฒนาควบคู่กับการพัฒนาวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมในลักษณะแพลตฟอร์ม (platform) ความร่วมมือ ๔ แพลตฟอร์ม ๑๖ โปรแกรม พร้อมกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญเพื่อแปลงสู่แนวทางระดับต่างๆ ให้เกิดผลอย่างเป็นระบบ ดังนี้

๑) การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้

- P.๑ สร้างระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ
- P.๒ การพัฒนากำลังคนระดับสูงรองรับ EEC และระบบเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ
- P.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต
- P.๔ ส่งเสริมปัญญาประดิษฐ์เป็นฐานขับเคลื่อนประเทศในอนาคต
- P.๕ ส่งเสริมการวิจัยขั้นแนวหน้าและการวิจัยพื้นฐานที่ประเทศไทยมีศักยภาพ
- P.๖ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการวิจัยที่สำคัญ

๒) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม

P.๗ โจทย์ท้าทายด้านทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และการเกษตร

P.๘ สังคมสูงวัย

P.๙ สังคมคุณภาพและความมั่นคง

๓) การวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน

P.๑๐ ยกระดับความสามารถการแข่งขันและวางรากฐานทางเศรษฐกิจ

P.๑๑ สร้างและยกระดับศักยภาพวิสาหกิจเริ่ม (Startup)

P.๑๒ โครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพและบริการ

๔) การวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และความเหลื่อมล้ำ

P.๑๓ นวัตกรรมสำหรับเศรษฐกิจฐานรากและชุมชนนวัตกรรม

P.๑๔ จัดความยากจนแบบเบ็ดเสร็จและแม่นยำ

P.๑๕ เมื่อน้อยอยู่และการกระจายศูนย์กลางความเจริญ

P.๑๖ การปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๒.๗ บทบาทของอุดมศึกษาในบริบทปัจจุบัน

ตามพระราชบัญญัติ การอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๒๖ กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่และอำนาจ ๑) การจัดการศึกษา ๒) การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ๓) การบริการวิชาการแก่สังคม

๔) การทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และ ๕) หน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายในและภายนอกระบบอุดมศึกษา เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับประเทศสำหรับถ่ายทอดทิศทางการพัฒนาได้อย่างชัดเจนรวมถึงการวิเคราะห์สถิติเพื่อให้ทราบถึงศักยภาพปัจจุบัน สาระสำคัญทั้งหมดนี้นำมาสรุปเป็นบทบาทของอุดมศึกษาในบริบทปัจจุบัน ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) สถาบันหลักทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง รวมถึงพัฒนาทุนมนุษย์
- ๒) สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเป็นอิสระและแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ที่หลากหลายเปิดกว้างทางโอกาสต่อการเข้าถึงทางการศึกษา
- ๓) ภาควิชาที่เชี่ยวชาญที่เข้มแข็ง
- ๔) แหล่งการผลิตนักวิจัยและผลงานวิจัยทางวิชาการ
- ๕) อุดมศึกษาไทยมีความเป็นสากลในการจัดการเรียนการสอน

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) ยึดติดการสนับสนุนจากภาครัฐ (กลไกงบประมาณและการบริหารแบบภาครัฐ) ส่งผลให้การพัฒนามีลักษณะที่อ่อนแอปรับตัวล่าช้า
- ๒) ปัญหาระบบราชการในการบริหารจัดการ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งระบบ
- ๓) นักวิจัยและผลงานวิจัยยังกระจุกตัว/ปัญหาความสมดุระหว่างภาระงานวิจัยกับภาระงานสอนของอาจารย์
- ๔) คุณภาพของระบบเทคโนโลยีและการวิเคราะห์ต่ำ

โอกาส (Opportunities)

- ๑) วิวัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัล และโลกาภิวัตน์ (Globalization) จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดโอกาสต่อการพลิกโฉมอุดมศึกษา (Reinventing University)
- ๒) คนรุ่นใหม่ Gen Z มีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
- ๓) อุดมศึกษามีกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขวาง
- ๔) นโยบายของรัฐเห็นความสำคัญของการผลิตกำลังคน และงานวิจัยคุณภาพสูง เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ

อุปสรรค (Threats)

- ๑) การสนับสนุนงบประมาณภาครัฐจะมีเงื่อนไขและข้อจำกัดมากยิ่งขึ้น
- ๒) กระแสการแข่งขันทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ
- ๓) ประชากรวัยอุดมศึกษา (๑๘-๒๒ ปี) ลดลง จนส่งผลกระทบต่อจำนวนนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งต้องเร่งปรับตัว เพื่อลดความเสี่ยงทางการเงิน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล (Digitization) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและรูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคมไทย อัตราการเกิดของประชาชนแนวโน้มลดลง การเคลื่อนย้ายของผู้คนเข้าสู่สังคมเมืองและการพัฒนาพื้นที่ให้มีความเป็นเมืองมากขึ้น ประกอบกับนโยบายรัฐบาลได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยอาศัยศักยภาพของการอุดมศึกษาในการผลิตและพัฒนากำลังคนคุณภาพและสมรรถนะสูง การสร้างโอกาสในการเข้าถึงอุดมศึกษา และองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ตอบโจทย์การพัฒนาสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาอุดมศึกษาใหม่ ที่สร้างระบบการขับเคลื่อนทั้งความมั่นคงทางการเงินในระดับอุดมศึกษา การสร้างเสริมบุคลากรคุณภาพสูงในระบบอุดมศึกษา การบริหารและธรรมาภิบาล การสร้างภาคีภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาอุดมศึกษา ให้สามารถเกิดศักยภาพสูงสุดต่อการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐ นำไปสู่การจัดทำแผนด้านอุดมศึกษา ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพและโอกาสทางการศึกษาของคนในประเทศอย่างยั่งยืน และมุ่งเน้นให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังจะเห็นได้จาก วิสัยทัศน์

“อุดมศึกษาสร้างคน สร้างปัญญา เพื่อพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอุดมศึกษา ที่จะขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ ประกอบด้วย ๓ ประเด็น คือ บัณฑิตและกำลังคน ระบบนิเวศวิจัย และอุดมศึกษาใหม่ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพคน (Capacity Building) เป้าหมาย : กำลังคนมีคุณภาพและปริมาณ รองรับการพัฒนาประเทศ และการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลก

อุดมศึกษาจะต้องปรับและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และยืดหยุ่น เหมาะสมกับผู้เรียน ประสานความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อกำหนดและพัฒนาหลักสูตรสำหรับผลิต บัณฑิต (Degree) และพัฒนากำลังแรงงาน (Non-Degree) ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน และการพัฒนาประเทศ รวมถึงพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ และเสริมสร้างความรู้ ทักษะของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๑ มี ๓ แนวทาง แนวทางที่ ๑ การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) มีกลยุทธ์ที่ ๑- ๕ เป็นแนวทางช่วยในการขับเคลื่อน แนวทางที่ ๒ ยกระดับคุณภาพ การศึกษาและสมรรถนะของกำลังคน (Quality & Manpower Competencies Enhancement) มีกลยุทธ์ที่ ๖-๑๐ เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย และแนวทางที่ ๓ การสร้างเสริมบุคลากร คุณภาพสูง (Enhancement of Brainpower & Concentration of Talents) เพื่อให้ระบบอุดมศึกษา บรรลุเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่ ๑) สามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมให้ดึงดูดผู้มีความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งอาจารย์ นักวิจัย และผู้บริหาร ตลอดจนผู้ปฏิบัติสนับสนุนการดำเนินงานของ สถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ๒) เป็นชุมชนทางวิชาการที่มีศักยภาพสูง มีความหลากหลาย มีจุดเน้น จุดแข็งที่แตกต่างกันซึ่งล้วนสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติ และ ๓) เพื่อให้มีขีดความสามารถในการ แข่งขันสู่สากลเป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับโลก เป็นจุดดึงดูดนักวิชาการจากทั่วโลกมาร่วมพัฒนาประเทศ ซึ่งมี ๓ กลยุทธ์ที่เป็นแนวทางในการขับเคลื่อน ดังนี้ กลยุทธ์ที่ ๑๑ ยกระดับคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ สถาบันอุดมศึกษา กำหนดแนวทางในการสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับยกระดับคุณวุฒิ และตำแหน่ง ทางวิชาการของอาจารย์ และบุคลากรสายวิชาการให้มีความเป็นมืออาชีพ ทั้งในการพัฒนาหลักสูตร การ จัดการเรียนการสอน การวิจัยสร้างองค์ความรู้ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ ในวารสารชั้นนำเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้ผลงานจากภาค ส่วนต่างๆ เปิดโอกาสให้อาจารย์ที่ทำการสอนระยะหนึ่งออกไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ทางวิชาการ (Sabbatical Leave) จากหน่วยงานนอกสถาบันอุดมศึกษาทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาพัฒนา ตนเอง กระบวนการเรียนการสอน และการวิจัย กลยุทธ์ที่ ๑๒ สนับสนุนกรอบการบริหารงานบุคลากรสาย วิชาการในสถาบันอุดมศึกษา โดยสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์และบุคลากรคุณภาพสูงทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ (Reverse Brain Drain) เข้ามาร่วมปฏิบัติหน้าที่ในชุมชนวิชาการของประเทศ รวมทั้งจูงใจผู้ ประสบความสำเร็จในภาคเอกชน ภาครัฐ มีโอกาสมาช่วยงานวิชาการ และงานวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษา อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับจุดเน้นของสถาบันแต่ละแห่ง กลยุทธ์ที่ ๑๓ สังคมวิชาการโลกยอมรับ บทบาทของนักวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาต้องผลักดันบทบาทของนักวิชาการ และชุมชนวิชาการให้เป็นที่ ยอมรับในระดับนานาชาติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยรัฐพึงจัดสรรทรัพยากรให้ตามความเหมาะสมและ

จำเป็น รวมทั้งลดทอนกฎระเบียบอันเป็นข้อจำกัดของการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะสนับสนุนบุคลากรที่ถูกคัดเลือกและสถาบันอุดมศึกษาที่มีความพร้อมเหมาะสม มีความเป็นไปได้สูงเท่านั้น เพื่อให้ นักวิชาการและสถาบันอุดมศึกษานั้นเป็นที่รู้จักเป็นที่ยอมรับและยกย่องให้เป็นสถาบันระดับโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมระบบนิเวศวิจัยอุดมศึกษา (Research Ecosystem Building) เป้าหมาย :
งานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

สถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรม เช่น ระบบรวบรวมองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรม เครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญ หน่วยบริหารงานด้านการวิจัย และระบบประเมินผลงานวิจัย ซึ่งอุดมศึกษาควรส่งเสริมความก้าวหน้าเส้นทางสายอาชีพของนักวิจัย รวมถึงการลดอุปสรรคที่เป็นภาระต่อการสร้างงานวิจัย เพื่อให้อุดมศึกษาสามารถสร้างสรรค์องค์ความรู้ วิจัย นวัตกรรม และประยุกต์ให้เกิดคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นประโยชน์ตั้งแต่ระดับชุมชนและระดับชาติ ซึ่งมีแนวทางในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ๒ แนวทาง คือ ๑) การวิจัย นวัตกรรมและการถ่ายทอดเทคโนโลยี (Research Innovation and Technology Transfer) กลยุทธ์ในการขับเคลื่อน ๖ กลยุทธ์ และแนวทางที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานหรือปัจจัยเอื้อ ภายในสถาบันอุดมศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้ประกอบการนวัตกรรม กลยุทธ์ในการขับเคลื่อน ๒ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ จัดระบบอุดมศึกษาใหม่ (Higher Education Transformation) เป้าหมาย : สถาบันอุดมศึกษามีสมรรถนะตรงตามอัตลักษณ์/จุดแข็งเพื่อให้เกิดคุณภาพในระบบอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาต้องมีศักยภาพและสมรรถนะตรงตามอัตลักษณ์ จุดแข็งของตนเอง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและประเทศ โดยสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับตัวและพัฒนาตนเอง เพื่อมุ่งไปสู่สถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ รวมทั้งต้องมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มีความทันสมัย ความโปร่งใส (Transparency) ความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ (Accountability) มีการใช้จ่ายงบประมาณที่ภาครัฐสนับสนุนอย่างคุ้มค่า คุ่มทุน และมีประโยชน์สูงสุด และสามารถจัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอนและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

แนวทางขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

๑. การบริหารจัดการและธรรมาภิบาล (Management and Good Governance)

ระบบอุดมศึกษาทั้งส่วนโครงสร้าง กระบวนการ ตัวบุคคล (Structure Process & People) รวมทั้ง ความสมดุล (Balance) ของกฎหมาย กฎ ระเบียบ การบริหารจัดการ การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือตามพันธกิจที่มีต่อผู้เรียน บุคลากร สังคมและประเทศ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งการปฏิรูประบบธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ๑) เพื่อส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลตั้งแต่กระบวนการสรรหา ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ในทุกระดับของอุดมศึกษา ทั้งระดับสภา ระดับบริหาร ระดับบุคลากร ของสถาบันอุดมศึกษา ให้มีความเข้มแข็งสมดุล ก่อเกิดประโยชน์ในการบริหารและบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) และ ๒) เพื่อลดและขจัดปัญหา/สาเหตุของปัญหาการดำเนินการที่ไม่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ การศึกษาวิจัยระบบธรรมาภิบาลในระดับอุดมศึกษา รัฐต้องสนับสนุนการศึกษาวิจัย เพื่อกำหนดนโยบาย แนวทางกระบวนการสรรหา ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ในทุกระดับ ทั้งนี้ ให้มีการปรับโครงสร้างการตรวจสอบควบคุมคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา และสร้างเสริมดุลยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ควบคู่กับสภาวิชาชีพและสภาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา (Check and Balance) รวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิรูปการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษา และปรับปรุงพันธกิจดังกล่าวให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศเป็นระยะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ การเข้าถึงข้อมูลเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลในระบบอุดมศึกษา รัฐและสถาบันอุดมศึกษาพึงจัดให้มีระบบการสื่อสารให้เกิดความรู้ ความเข้าใจทั้งด้านข้อกฎหมาย และความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ประชาชนต่อสังคม ให้ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูล ข้อเท็จจริง มีความโปร่งใสเพื่อการตัดสินใจเชิงบริหาร การสรรหาสภา/ผู้บริหาร/บุคลากร การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวิจัย เพื่อประโยชน์ของการสังคมและประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

กลยุทธ์ที่ ๓ การประเมินสถาบันอุดมศึกษาเชิงธรรมาภิบาล รัฐยกระดับธรรมาภิบาล และปรับกลไกการกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษา การประมวลจริยธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ความเป็นอิสระและความแตกต่างของสถาบันอุดมศึกษาและแต่ละประเภท ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาต้องมีกลไกในการส่งเสริมตรวจสอบ และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงจัดให้มีระบบควบคุมภายใน และระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามอัตลักษณ์ที่หลากหลาย (Reinventing University)

เพื่อส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถพัฒนาจุดแข็ง และอัตลักษณ์ของสถาบัน โดยนำศักยภาพไปเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ให้เป็นที่ยอมรับระดับโลก ผ่านกระบวนการปรับเปลี่ยน และพัฒนากลไกการบริหารของสถาบัน เพื่อให้การขับเคลื่อนพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาเกิดประสิทธิภาพคุ้มค่าต่อทรัพยากรที่ลงทุน ซึ่งมีกลยุทธ์ที่เป็นแนวทางในการขับเคลื่อน ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๔ กำหนดจุดเน้นเพื่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาที่หลากหลายให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศและการจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษาระดับโลก (World University Ranking) รัฐดำเนินการปฏิรูประบบอุดมศึกษา ผ่านกลยุทธ์ที่เรียกว่า Reinventing University เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษา และผลิตกำลังคนระดับสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศ รวมถึงการเป็นอุดมศึกษาชั้นนำติดอันดับโลก (World University Ranking) โดยมีแนวทางดำเนินการ ได้แก่ ๑) กำหนดกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic profiles) ของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อชี้ทิศทางการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้ (๑) กลุ่มการพัฒนาการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (๒) กลุ่มการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (๓) กลุ่มด้านการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ และ (๔) กลุ่มการผลิตและพัฒนาบุคลากรวิชาชีพ และสาขาจำเพาะ ๒) สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic positioning) ที่เหมาะสม

และ ๓) สนับสนุนและกำกับดูแลการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบและเกื้อหนุนทิศทางการพัฒนา Strategic positioning ที่กำหนดไว้

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ (International Hub for Higher Education)

๑) ภาครัฐบทบาทในการเป็นหน่วยงานกลางระดับชาติ (Change Agent) ในการอำนวยความสะดวก (Facilitator) ทั้งระบบแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) มีความคล่องตัว ทันสมัย และสร้างความเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ โดยแลกเปลี่ยนบุคลากร องค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ เทคโนโลยี งานวิจัย และนวัตกรรม และสร้างบทบาทของประเทศไทยในภูมิภาค ตลอดจนบทบาทสำคัญในเวทีโลกในฐานะหุ้นส่วน (International Strategic Partners) เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาการแข่งขันของประเทศ และการพัฒนาที่สำคัญในทุกระดับ

๒) สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทภายใต้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (Sustainable Development) Goals : SDGs) ในการเสริมสร้างความร่วมมือระดับภูมิภาคและระหว่างประเทศ โดยการแบ่งปันองค์ความรู้ ด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ตามเงื่อนไขข้อตกลงร่วมกัน (Mutually Agreed Term) รวมถึงประสานและบูรณาการกลไกขับเคลื่อนที่มีอยู่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนกลไกการอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยี

แนวทางที่ ๓ ความมั่นคงทางการเงินในระบบอุดมศึกษา (Financial Security)

เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการ ๑) สร้างความมั่นคงทางการเงินในระบบอุดมศึกษาในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ ๒) พัฒนาระบบการเงินอุดมศึกษาให้เป็นกลไกของรัฐในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๖ การปฏิรูประบบการเงิน เพื่อการอุดมศึกษา

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

๒) รัฐผลักดันการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษา และส่งเสริมการผลิตกำลังคนระดับสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศ ในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป (Block grant) และผูกพันหลายปี (Multiyear) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือทางการเงินที่มีความคล่องตัวในการสนับสนุน และกำกับดูแลในสถาบันอุดมศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษา

๓) สถาบันอุดมศึกษาต้องกำหนดแผนงานและโครงการยุทธศาสตร์หรือโครงการมุ่งเป้า ควบคุมแผนปฏิบัติการ แผนปฏิบัติการด้านการอุดมศึกษา การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการจัดทำข้อตกลงการพัฒนาการอุดมศึกษา (Performance Agreement) เพื่อสร้างความรับผิดชอบ (Accountability) ของสถาบันอุดมศึกษาต่อเป้าหมายการผลิตและการพัฒนากำลังคน ซึ่งรัฐต้องกำกับ และประเมินผลเชิงคุณภาพ

แนวทางที่ ๔ อุดมศึกษาดิจิทัล (Digital Higher Education)

เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการ ๑) ยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการเสริมสร้างกระบวนการเข้าถึงแหล่งความรู้ การกระจายความรู้ และการปฏิรูปการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา ๒) เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ การเรียนการสอน และการบริหารจัดการทางการศึกษาให้สามารถขยายบริการทางการศึกษาได้เพิ่มมากขึ้น และ ๓) ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้ประโยชน์และพัฒนากลไกการเรียนรู้ของตนเองโดยอิสระ

กลยุทธ์ที่ ๗ โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และระบบฐานข้อมูล (Big Data) เพื่อการอุดมศึกษา และวิจัย

๑) รัฐบาลจัดทำฐานข้อมูลกลาง (Big Data) ที่มีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงระบบข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานรัฐกับฐานข้อมูลการอุดมศึกษา เพื่อให้เกิดบูรณาการทั้งระบบ ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องจัดส่งข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา มาตรฐานการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม การให้บริการทางวิชาการและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องให้กระทรวง ซึ่งจะทำให้รัฐสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำสถิติเผยแพร่ต่อประชาชน ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำข้อมูลจากฐานข้อมูลดังกล่าว ไปใช้ในการประเมิน และปรับปรุงตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และการเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ ติดอันดับการจัดระดับโลก (World University Ranking)

๒) รัฐบาลกำหนดมาตรฐานการให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัลระดับอุดมศึกษา เพื่อให้ทุกสถาบันอุดมศึกษาสามารถใช้ประโยชน์จากระบบดิจิทัลในการจัดการศึกษา และการวิจัยได้อย่างเสมอภาค ตลอดจนการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงแหล่งความรู้ได้จากทั่วโลก โดยจัดให้สถาบันอุดมศึกษาใช้บริการเทคโนโลยีดิจิทัลในอัตราเพื่อการศึกษา (Education Rate) หรืออัตราที่ไม่ใช่เพื่อประโยชน์ทางการค้า (Non-commercial Rate)

๓) รัฐบาลกำหนดมาตรฐานการเข้าถึงแหล่งข้อมูลดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้และการวิจัย (Digital Contents) จากทั่วโลก ส่งเสริมการพัฒนา Online Course, Digital Course, Digital Collections, Virtual Mobility ส่งเสริมการพัฒนาห้องสมุดดิจิทัลให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การสืบค้นข้อมูล และแหล่งกระตุ้นส่งเสริมการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ที่หลากหลาย รัฐบาลเป็นผู้ประสานการเจรจาจัดการฐานข้อมูลความรู้และการวิจัยทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากร เพื่อการศึกษา มีความเหมาะสมสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

๒.๘ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ ๕ ปี

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พันธกิจสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์

๑) เป้าหมาย : มหาวิทยาลัยมีความเป็นเลิศในการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศด้วยการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ ชุมชนและท้องถิ่นได้รับการพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับท้องถิ่นในการวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่และดำเนินการตามพันธกิจและศักยภาพของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ ๒ บูรณาการความร่วมมือในมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัย ในการดำเนิน โครงการพัฒนาสังคมท้องถิ่น ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญ

กลยุทธ์ที่ ๓ บูรณาการการจัดการเรียนการสอน การวิจัย ศิลปะและวัฒนธรรม และการบริการวิชาการของนักศึกษาและอาจารย์ กับการพัฒนาท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างความร่วมมือส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชนและท้องถิ่นเพื่อสร้างความรักและความผูกพัน พลังประชารัฐในชุมชนและท้องถิ่น

๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพ

๑) เป้าหมายที่ ๒.๑ : บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยมีอัตลักษณ์และสมรรถนะเป็นเลิศ เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

๒) เป้าหมายที่ ๒.๒ : บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยมีความสมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะ ๔ ประการ และ ถ่ายทอด/บ่มเพาะให้ศิษย์แต่ละช่วงวัยได้ (ยกระดับกระบวนการผลิตครูและการบ่มเพาะจิตวิญญาณครู)

๓) เป้าหมายที่ ๒.๓ : บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยที่เข้าสู่วิชาชีพได้รับการเสริมสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๕ ปรับปรุงหลักสูตร เนื้อหาสาระรายวิชาและกระบวนการผลิต ให้มีสมรรถนะเป็นเลิศเป็นที่ยอมรับด้วย School Integrated Learning และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาสมรรถนะครูของครู(อาจารย์มหาวิทยาลัย) ให้มีความเป็นมืออาชีพ (สมบูรณ์พร้อมด้วยคุณลักษณะ ๔ ประการ และคุณลักษณะครูศตวรรษที่ ๒๑)

กลยุทธ์ที่ ๗ บ่มเพาะนักศึกษาครูศาสตร์ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพพร้อมด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูและคุณลักษณะ ๔ ประการ

กลยุทธ์ที่ ๘ ยกระดับสมรรถนะครูประจำ การ โดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยและ บ่มเพาะสมรรถนะใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๙ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบัณฑิตครูจากมหาวิทยาลัยเข้าสู่วิชาชีพครู

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

๑) เป้าหมาย : มหาวิทยาลัยมีความเป็นเลิศในการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศด้วยการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่

๒) เป้าหมาย ๓.๒ : อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ เป้าหมาย ๓.๓ : ยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ด้วยอัตลักษณ์ด้าน สมรรถนะ และคุณลักษณะ ๔ ประการ พร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๑๐ ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและพัฒนาหลักสูตรใหม่ในรูปแบบสหวิทยาการ ที่ตอบสนองการพัฒนาท้องถิ่น และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑๑ พัฒนาห้องปฏิบัติการ/สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑๒ พัฒนาศักยภาพผู้สอนและบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑๓ ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการกับการท างาน (สหกิจศึกษา/ WIL/Start up) เสริมสร้างทักษะและจิตส านึกในการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑๔ ผลิตบัณฑิตได้ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพ ทักษะ

๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการบนพื้นฐานธรรมาภิบาล

๑) เป้าหมายที่ ๔.๑ : มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับระดับชาติ/นานาชาติด้านการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อท้องถิ่นที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

๒) เป้าหมายที่ ๔.๒ : มหาวิทยาลัยมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล มีความพร้อมและความสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรองรับ การเป็นมหาวิทยาลัยในก กับของรัฐ

กลยุทธ์ที่ ๑๕ ส่งเสริมบุคลากรเป็นคนดีคนเก่ง ให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่

กลยุทธ์ที่ ๑๖ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ ๑๗ เพิ่มบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญ กับการบูรณาการ การเรียนการสอนกับการพัฒนาท้องถิ่นและการสร้างผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา

กลยุทธ์ที่ ๑๘ พัฒนาระบบบริหารจัดการและฐานข้อมูล (งบประมาณและบุคลากร) ให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑๙ ทบทวน/ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ระบบและกลไกการด าเนินงานให้มี ความเหมาะสม คล่องตัวและรวดเร็ว เพื่อยกระดับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ ๒๐ พัฒนาระบบและกลไกเพื่อยกระดับการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตร/ คณะ/ศูนย์/ส นัก/มหาวิทยาลัย ที่ส่งผลต่อการเป็นที่ยอมรับในระดับชาติหรือสากล (TQR/EdPEX)

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

๓.๑ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล

ในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจำเป็นต้องศึกษาและทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในหัวเวลานั้น และต้องคำนึงถึงบุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานการณ์การพัฒนาอยู่จุดไหนสำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตแผนบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength -S) จุดอ่อน (Weaknesses : W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

๓.๒ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และเอกลักษณ์ที่โดดเด่น ทางด้านการผลิตและพัฒนาครู เป็นที่สนใจของนักศึกษา

๒. ผู้บริหารและทีมผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ท้าทาย และร่วมรับผิดชอบผลักดันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง

๓. อาจารย์ บุคลากรมีความผูกพันกับท้องถิ่นและมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

๔. หลักสูตรและระบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและ ตลาดแรงงาน

๕. มีความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ และเอกชน ชุมชน ท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการบริการวิชาการแก่สังคม

๖. มีระบบและกลไกในการดำเนินงาน ด้านวิจัยและการบริการวิชาการ

๗. มีการสนับสนุนการวิจัยพัฒนางานทุกพันธกิจ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและสร้างองค์ความรู้ใหม่

๘. มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี สู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงานอย่างชัดเจน

๙. เป็นศูนย์กลางของภาคอีสาน ทำให้ผู้เรียนเดินทางมาเรียนได้สะดวก

๑๐. เป็นสถาบันการศึกษาที่ตั้งมานานและเป็นที่ยอมรับของประชาชน สังคมและภูมิภาค

๑๑. มีหน่วยงานที่ให้บริการทางวิชาการที่มีชื่อเสียงและสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย

๑๒. มีวารสารทางวิชาการที่เผยแพร่ผลงานสู่ชุมชน

๑๓. มีการส่งเสริมทำนุบำรุงและเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมพื้นถิ่น

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สัดส่วนอาจารย์ด้านวุฒิการศึกษาปริญญาเอก ตำแหน่งทางวิชาการ และการเผยแพร่ผลงานวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ

๒. กระบวนการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมยังไม่สามารถทำให้นักศึกษามีทักษะภาวะผู้นำ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และทักษะด้านภาษาอังกฤษ

๓. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะภาษาอังกฤษ

๔. บุคลากรขาดความมั่นคง ความก้าวหน้าในตำแหน่งและอาชีพ

๕. การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์และเผยแพร่ในระดับชาติ/นานาชาติยังมีน้อย

๖. ยังไม่มีระบบกลไกในการให้อาจารย์กำหนดตำแหน่งทางวิชาการจากผลงานการรับใช้สังคม

๗. ผลงานวิจัยยังไม่สามารถแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

๘. ยังขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กรต่อชุมชน

๙. การบูรณาการงานวิจัยสู่การเรียนการสอนและการบริการวิชาการแก่สังคม ท้องถิ่น

ยังมีน้อย

เท่าที่ควร

๑๐. ระบบการบริการของหน่วยงานสนับสนุนบางหน่วยงานยังไม่เอื้ออำนวยต่อผู้มาใช้บริการ

๑๑. ระบบการจัดสรรงบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการของหน่วยงาน

๑๒. ยังไม่มีระบบการประเมิน กำกับติดตาม การประเมินธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย

๑๓. ยังไม่มีระบบการบริหารบุคลากรที่เน้นสมรรถนะ จริยธรรม และผลลัพธ์

๑๔. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถาบันยังไม่สมบูรณ์

๑๕. ยังไม่มีระบบการบริหารจัดการหลักสูตรระยะสั้น และระบบสะสมหน่วยกิตเพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities : O)

๑. นโยบายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาการศึกษาและร่วมมือทางการศึกษามากขึ้น

๒. เทคโนโลยีทันสมัยที่เกิดขึ้นทำให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานมากขึ้น

๓. รัฐบาลมีนโยบายพัฒนาคุณภาพคนสอดคล้องกับหลักสูตรของมหาวิทยาลัย

๔. ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงอายุส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตและหลักสูตรระยะสั้น

๕. การขยายตัวทางเศรษฐกิจและความต้องการของภาคธุรกิจต้องการความรู้เชิงวิชาการจากมหาวิทยาลัย

๖. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสนในการพัฒนาหลักสูตรที่หลากหลาย และพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทมากยิ่งขึ้น

๗. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสร้างโอกาสในการพัฒนา มหาวิทยาลัยร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศเพิ่มมากยิ่งขึ้น

๘. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙ สร้างโอกาสในการพัฒนากำลังคนที่หลากหลาย แก่มหาวิทยาลัย

๙. ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสนในการ พัฒนานวัตกรรม องค์ความรู้ร่วมกับชุมชนและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๑๐. แผนพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสร่วมมือกับ ท้องถิ่น พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม

๑๑. รัฐบาลสนับสนุนนโยบายการสร้างการแข่งขันให้ชุมชน ทำให้มหาวิทยาลัยมีพื้นที่ทำ กิจกรรมมากขึ้น

๑๒. ผู้เรียนมีความสนใจเข้าศึกษา เพราะเป็นมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น มีคุณภาพ ค่าเล่าเรียนถูก และสามารถกู้ยืมเงินกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาได้

อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. สถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศมีการแข่งขันกันมากขึ้น

๒. งบประมาณจากรัฐและรายได้ของมหาวิทยาลัยมีจำกัด ทำให้การพัฒนาล่าช้า

๓. แนวโน้มจำนวนประชากรของประเทศไทยลดลง ทำให้อัตราการเกิดลดลง อัตราประชากร ใน วัยเรียนลดลง แต่มีอัตราผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น

๔. ภาวะทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกสถานศึกษาให้ ผู้เรียน

๕. นักเรียนบางสาขาที่เข้ามาเป็นนักศึกษา มีความรู้พื้นฐานในเชิงวิชาการค่อนข้างต่ำ

๖. ตลาดแรงงานต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะทางมากขึ้น จึง สวนทางกับหลักสูตรที่หลากหลายแต่ไม่ตอบสนองตลาดแรงงาน

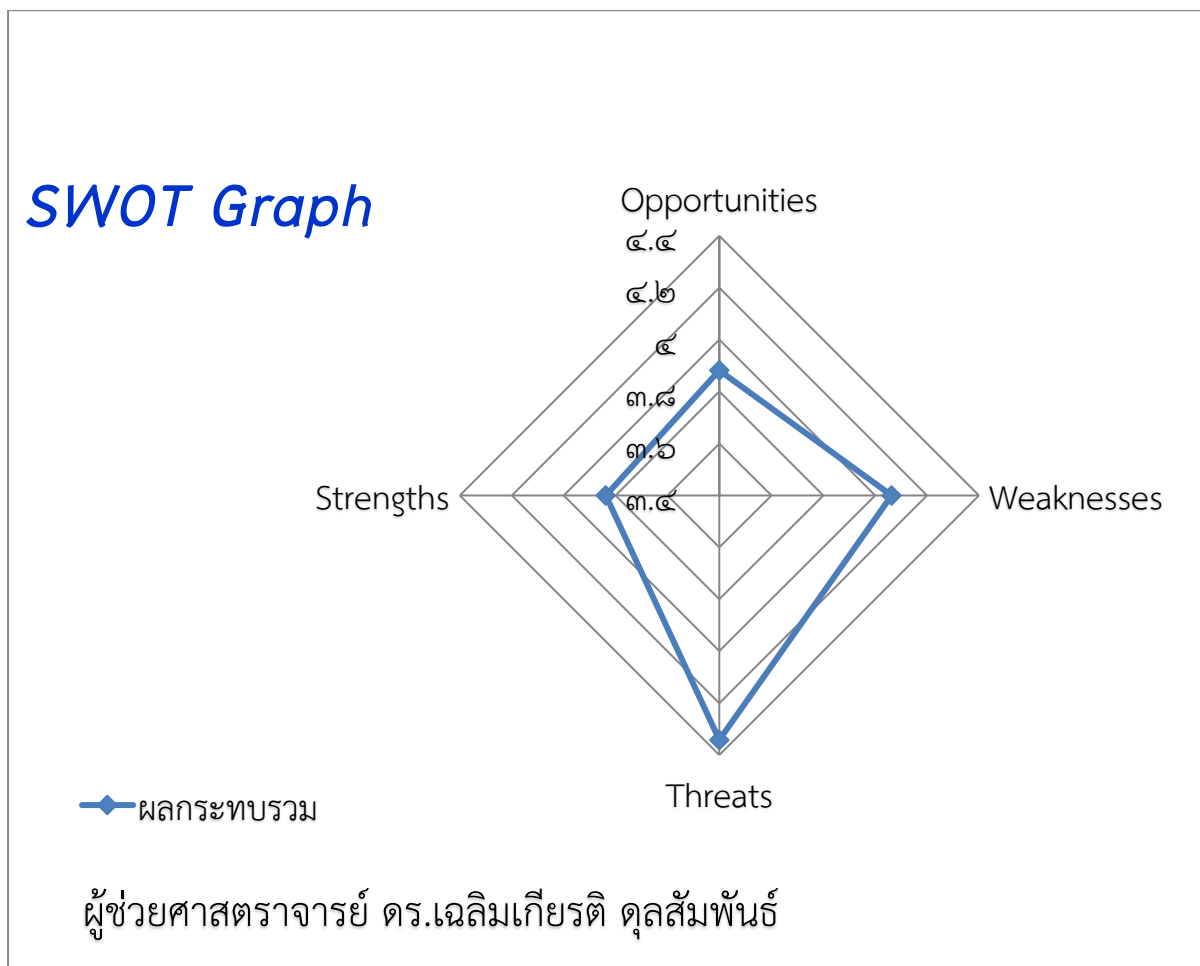
๗. เสถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาลเป็นอุปสรรคต่อการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัย

๘. การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ เช่น ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ของ นักศึกษา เนื่องจากขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน และส่งผลต่องบประมาณการบริหารจัดการของ มหาวิทยาลัย

๙. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานขององค์กรยุคใหม่

๑๐. ค่านิยมในการเข้าศึกษาต่อของผู้เรียนในการเรียนแบบออนไลน์มากขึ้นทำให้ผู้เรียนเข้ามา เรียนในสถานศึกษาน้อยลง

๓.๓ กราฟ สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Graph Analysis) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



สรุป SWOT Graph จุดแข็ง ๓.๘๔ จุดอ่อน ๔.๐๖ โอกาส ๓.๘๘ ภัยคุกคาม ๔.๓๔
อยู่ตำแหน่งกลยุทธ์ WT ยุทธศาสตร์แก้วิกฤติ ใช้ประโยชน์จากสภาพโอกาสที่เลวร้าย และจุดอ่อนของ
หน่วยงานที่มีอยู่ แสวงหาแนวทางใหม่ๆ และปรับรื้อระบบการทำงานให้ต่างจากเดิม เพื่อหาทางอยู่รอดให้ได้
ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคล พบว่า สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ มาตรฐานภาระงาน เพื่อกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ แผนพัฒนาตนเองแบบรายบุคคล การพัฒนาความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรและส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำเรื่องสมรรถนะ (Competency) แปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางแบบแผนการปฏิบัติที่ดี (best practices) เกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย คือ มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (standard for success) ซึ่งหมายถึงผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน ๕ มิติ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของการพัฒนาบุคลากร ๕ ยุทธศาสตร์ กำหนดไว้ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ๑ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย
เพื่อรองรับการเข้าสู่สากล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และระบบการสรรหาบุคลากรตามภารกิจและ
สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ ๓ การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ ๔ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ ด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง
และเป็นธรรม

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสุขสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ยุทธศาสตร์ ๕ การเสริมสร้างความผาสุก และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร
เพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาระบบบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สามารถขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนอื่น

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็ง การวางแผน สรรหา คัดเลือก และการจูงใจเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และมีคุณธรรมและจริยธรรม
๒. พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาขีดความสามารถทักษะทางอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การดำรงรักษาคนดี คนเก่ง รวมทั้งการสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ
๓. เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีชีวิตที่ดีในการทำงาน
๔. การบริหารด้านสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาระบบกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพ (ออก)
๓. พัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น
๔. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ
๕. เสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านการจัดสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสรรหาบุคคลคุณภาพ

เป้าประสงค์ ๑.๑ หลักเกณฑ์การสรรหาที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากร

เป้าประสงค์ ๒ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรักและผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด					หมายเหตุ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑ หลักเกณฑ์การสรรหาที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากร	๑.๑ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรสายวิชาการที่เหมาะสม	- ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง หลักเกณฑ์ให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล	๕					โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรสายวิชาการ / สายสนับสนุน
		- ความถี่ในการทบทวน/ปรับปรุง	๑					
		- ระดับความสำเร็จ	๕					
	๑.๒ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนที่เหมาะสม	- ความถี่ในการทบทวน/ปรับปรุง	๑					กิจกรรมทบทวนกระบวนการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ / สายสนับสนุนที่เหมาะสมกับงาน
		- ระยะเวลาที่ลดลง	๕๐					
		- จำนวนช่องทางการประชาสัมพันธ์ 3 ช่องทาง	๕					
๒ กระบวนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน	๒.๑ พัฒนากระบวนการสรรหาบุคคลสายวิชาการที่เหมาะสมกับงาน	-ระดับความสำเร็จของกระบวนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน	๕					
		-ระยะเวลาที่แล้วเสร็จ	๑					
		-ระยะเวลาที่ลดลง	๕๐					

		-ร้อยละ	๘๐					
	๒.๒ พัฒนาระบบการ สรรหาบุคคลสายสนับสนุน ที่เหมาะสมกับงาน	-ระยะเวลาที่แล้วเสร็จ	๑					
		-ระยะเวลาที่ลดลง	๕๐					
		-จำนวนช่องทางการ ประชาสัมพันธ์	๓					
		-ร้อยละ	๘๐					
๓ ระบบสรรหาที่โปร่งใส	๓.๑ ยกระดับการสรรหาที่ โปร่งใส (ข้อสอบ, เด็ก ฝาก)	- จำนวนข้อร้องเรียนที่มีมูล - ระดับความสำเร็จในการ ยกระดับระบบการสรรหาที่ โปร่งใส	๐ ๕					
	๓.๒ ยกระดับความโปร่งใส ของข้อสอบ	- มีคลังข้อสอบแต่ละกลุ่มที่มี จำนวนข้อมากกว่าที่ต้องการใช้ จริง	๑๐					

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสรรหาบุคคลคุณภาพ

เป้าประสงค์ ๑.๑ หลักเกณฑ์การสรรหาที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากร

เป้าประสงค์ ๒ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรักและผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด					หมายเหตุ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑ หลักเกณฑ์การสรรหาที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากร	๑.๑ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรสายวิชาการที่เหมาะสม	- ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง หลักเกณฑ์ให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล	๕	๕	๕	๕	๕	โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรสายวิชาการ / สายสนับสนุน
		- ความถี่ในการทบทวน/ปรับปรุง	๑	๑	๑	๑	๑	
		- ระดับความสำเร็จ	๕	๕	๕	๕	๕	
	๑.๒ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนที่เหมาะสม	- ความถี่ในการทบทวน/ปรับปรุง	๑	๑	๑	๑	๑	กิจกรรมทบทวนกระบวนการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ / สายสนับสนุนที่เหมาะสมกับงาน
		- ระยะเวลาที่ลดลง	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	
		- จำนวนช่องทางการประชาสัมพันธ์ 3 ช่องทาง	๕	๕	๕	๕	๕	
๒ กระบวนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน		-ระดับความสำเร็จของกระบวนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน	๕	๕	๕	๕	๕	

	๒.๑ พัฒนาระบบการ สรรหาบุคคลสายวิชาการ ที่เหมาะสมกับงาน	-ระยะเวลาที่แล้วเสร็จ	๑	๑	๑	๑	๑	
		-ระยะเวลาที่ลดลง	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	
		-ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	
	๒.๒ พัฒนาระบบการ สรรหาบุคคลสายสนับสนุน ที่เหมาะสมกับงาน	-ระยะเวลาที่แล้วเสร็จ	๑	๑	๑	๑	๑	
		-ระยะเวลาที่ลดลง	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	
		-จำนวนช่องทางการ ประชาสัมพันธ์	๓	๓	๓	๓	๓	
		-ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	
	๓ ระบบสรรหาที่โปร่งใส	๓.๑ ยกระดับการสรรหาที่ โปร่งใส (ข้อสอบ, เด็ก ฝาก)	- จำนวนข้อร้องเรียนที่มีมูล - ระดับความสำเร็จในการ ยกระดับระบบการสรรหาที่ โปร่งใส	๐ ๕	๐ ๕	๐ ๕	๐ ๕	๐ ๕
๓.๒ ยกระดับความโปร่งใส ของข้อสอบ		- มีคลังข้อสอบแต่ละกลุ่มที่มี จำนวนข้อมากกว่าที่ต้องการใช้ จริง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ๑ : ผู้บริหารมีศักยภาพด้านการบริหารจัดการเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ ๒ : บุคลากรสายวิชาการพัฒนาสมรรถนะตามภาระงาน

เป้าประสงค์ ๓ : บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะเพียงพอต่อการพัฒนางาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด					หมายเหตุ
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑ ผู้บริหารมีศักยภาพด้านการบริหารจัดการเป็นเลิศ	๑.๑ ส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร	- ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านการอบรม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	
		- ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่ผ่านการอบรมและเป็นวิทยากรได้	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	

		- ร้อยละของผู้บริหารระดับกลางที่ผ่านเกณฑ์การประเมินแบบทดสอบสมรรถนะ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	
		- ร้อยละของความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารระดับต้นที่มีเพิ่มขึ้นหลังอบรมเปรียบเทียบกับก่อนอบรม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	
๒ บุคลากรสายวิชาการพัฒนาสมรรถนะตามภาระงาน	๒.๑ บุคลากรสายวิชาการรุ่นใหม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับความสำเร็จ	๕	๕	๕	๕	๕	
	๒.๒ พัฒนาระบบกลไกการบริหารอาจารย์	ระดับความสำเร็จ	๕	๕	๕	๕	๕	
	๒.๓ สร้างเครือข่ายความร่วมมือสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ	จำนวนเครือข่ายภายใน	๕	๕	๕	๕	๕	
	๒.๔ สร้างเครือข่ายความร่วมมือสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ	จำนวนเครือข่ายภายนอก	๕	๕	๕	๕	๕	

	๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาผลงานทางวิชาการรับใช้สังคมและท้องถิ่น	ร้อยละของผลงานรับใช้สังคมต่ออาจารย์ทั้งหมด	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	
	๒.๖ ส่งเสริมอาจารย์รุ่นใหม่ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	
	๒.๗ พัฒนาอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไป	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	
	๒.๘ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ ให้มีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล	Ranking University of RMU Top 5	๕	๕	๕	๕	๕	
	๒.๙ ส่งเสริมอาจารย์ให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น	ROI ของอาจารย์ที่จบปริญญาเอก						
๓ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะเพียงพอต่อการพัฒนางาน	3.1 ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งสายงานที่สูงขึ้นประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้มีศักยภาพส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งสายงานที่สูงขึ้นประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	
	3.2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของผู้มีศักยภาพที่เข้าร่วมของตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภท	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	

	ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือ วิชาชีพเฉพาะ ระดับ ปฏิบัติการ	เชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการ						
	3.3 ส่งเสริมบุคลากรระดับ ชำนาญการเข้าสู่ระดับชำนาญ การพิเศษ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านระดับ ชำนาญการพิเศษ	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	
	3.4 สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากหัวหน้าสำนักงาน	ระดับความสำเร็จการสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้จากหัวหน้า สำนักงาน	๕	๕	๕	๕	๕	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ ๑ : เกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องในกลุ่มบุคลากรที่แตกต่าง

เป้าประสงค์ ๒ : ระบบประเมินดิจิทัลที่สะดวก ถูกต้อง รวดเร็วต่อการใช้งาน

เป้าประสงค์ ๓ : สารสนเทศจากระบบประเมินที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด					หมายเหตุ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑ เกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องในกลุ่มบุคลากรที่แตกต่าง	๑.๑ การปรับปรุงเกณฑ์ประเมิน (สายวิชาการ,สายสนับสนุนและผู้บริหาร)	- ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสายวิชาการ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	
	๑.๒ ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสายสนับสนุน	- ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของสายวิชาการ	๕	๕	๕	๕	๕	
๒ ระบบประเมินดิจิทัลที่สะดวก ถูกต้อง รวดเร็วต่อการใช้งาน	๒.๑ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบดิจิทัล	- ร้อยละของบุคลากรในการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	

	๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการใช้งานระบบการประเมินดิจิทัล							
๓ สารสนเทศจากระบบประเมินที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร	๓.๑ พัฒนาสารสนเทศการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	- ร้อยละบุคลากรสามารถจัดทำ IDP รายบุคคลได้	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	
	๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรนำระบบการประเมินไปใช้ได้อย่างถูกต้อง	- ร้อยละบุคลากรที่เข้าใจระบบ - จำนวนข้อร้องเรียน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๑ : ยกระดับโปรแกรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองต่อการใช้งานของบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์ ๒ : ยกระดับระบบเครือข่ายให้มีเสถียรภาพครอบคลุมต่อการใช้งาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด					หมายเหตุ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	

๑ ยกระดับโปรแกรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองต่อการใช้งานของบุคลากรทุกระดับ	๑.๑ ปรับปรุงโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	- จำนวนครั้งของการได้รับแจ้งเกี่ยวกับความไม่ถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศ						
	๑.๒ พัฒนาโปรแกรมบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่	- จำนวนระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นใหม่	๓	๔	๔	๕	๕	
	๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้งานโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	- % ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพในการใช้งานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	
๒ ยกระดับระบบเครือข่ายให้มีเสถียรภาพครอบคลุมต่อการใช้งาน	๒.๑ ปรับปรุงระบบเครือข่ายให้พร้อมใช้งานได้ทุกพื้นที่	- ร้อยละของพื้นที่ที่สามารถใช้งานระบบเครือข่ายได้	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	
	๒.๒ เพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่ายที่สามารถให้บริการผู้ใช้งานที่เพิ่มขึ้น	- ระยะเวลาในการแก้ไขปัญหาระบบเครือข่ายให้กลับมาใช้งานได้ปกติ	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐ นาที	

	๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้งานระบบเครือข่าย	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการใช้ระบบเครือข่าย	๙๐	๙๐	๙๕	๙๕	๑๐๐	
--	---	--	----	----	----	----	-----	--

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากลไกสร้างสุขและความผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์ ๑ : สร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและสร้างสุขภาวะทางร่างกายที่แข็งแรง (Relax + Body)

เป้าประสงค์ ๒ : การสร้างขวัญกำลังใจและความสัมพันธ์อันดีครอบครัว (Heart + Family)

เป้าประสงค์ ๓ : การพัฒนาทักษะชีวิตและวินัยทางการเงิน (Brain + Money)

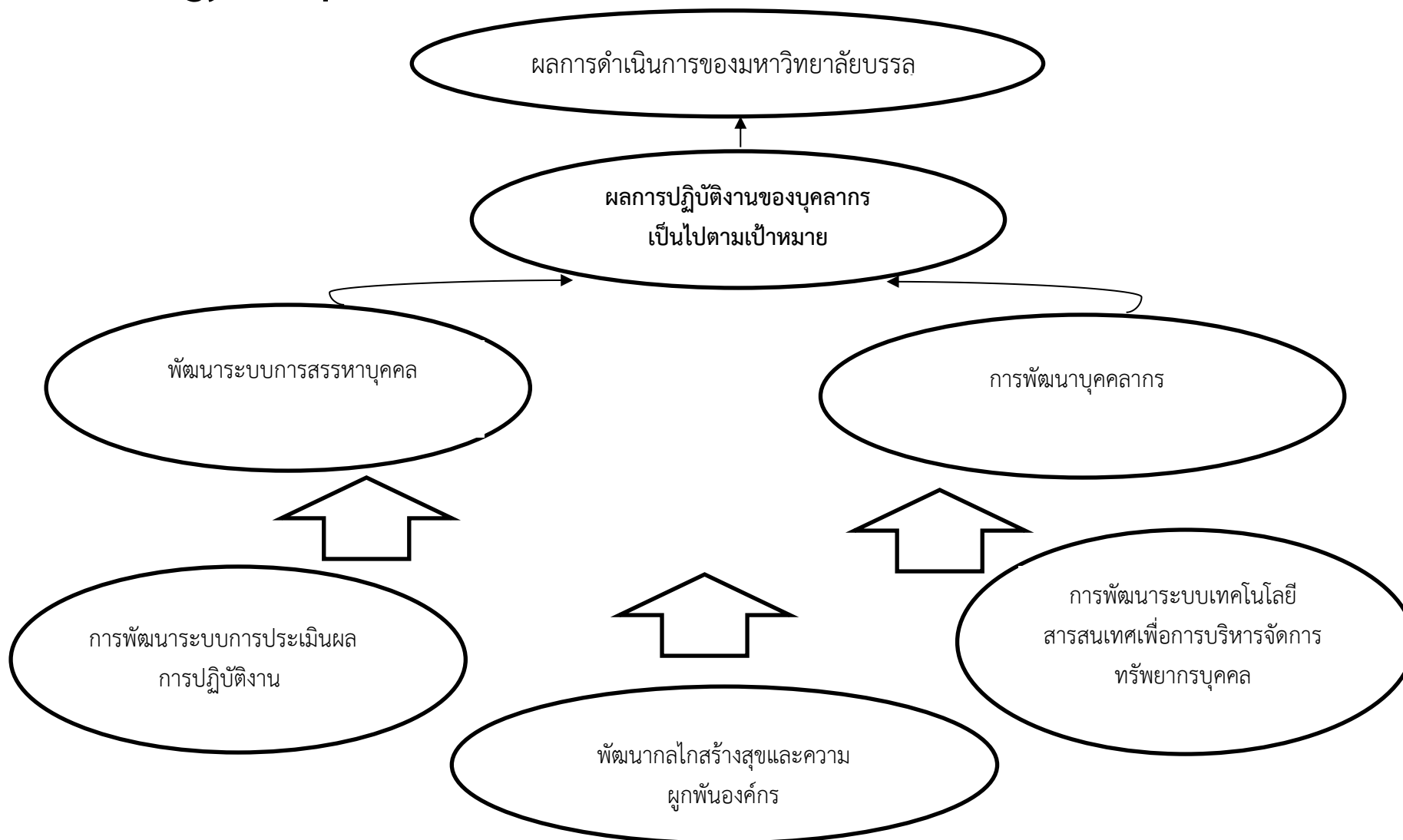
เป้าประสงค์ ๔ : การส่งเสริมสังคมดีและจิตวิญญาณ (Society + Soul)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด					หมายเหตุ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและสร้างสุขภาวะทางร่างกายที่แข็งแรง (Relax + Body)	๑.๑ สร้างบรรยากาศผ่อนคลาย	- ร้อยละของผลการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ปกติ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
	๑.๒ สร้างสุขภาวะทางร่างกายที่แข็งแรง	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	

๒ การสร้างขวัญกำลังใจและความสัมพันธ์ในครอบครัว (Heart + Family)	๒.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาผลงานและส่งผลงานเพื่อขอรับรางวัลเชิดชูคนดี	- จำนวนบุคลากรที่ส่งผลงาน	๗๐ คน/ปี	๗๐ คน/ปี	๗๐ คน/ปี	๗๐ คน/ปี	๗๐ คน/ปี	
	๒.๒ จัดสรรสวัสดิการให้บุคลากร	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	
๓ การพัฒนาทักษะชีวิตและวินัยทางการเงิน (Brain + Money)	๓.๑ พัฒนาทักษะความเสี่ยงและการลงทุนบุคลากร	- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมความเสี่ยงและการลงทุน	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	
	๓.๒ สร้างความมั่นคงทางการเงิน	- ร้อยละของบุคลากรที่มีหนี้สินลดลง	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	
๔ การส่งเสริมสังคมดีและจิตวิญญาณ (Society + Soul)	๔.๑ การส่งเสริมสังคมดีและจิตวิญญาณ	- ร้อยละความพึงพอใจเฉลี่ยของบุคลากรต่อบรรยากาศในการทำงาน	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
	๔.๒ สร้างจิตวิญญาณ	- ร้อยละของการมีส่วนร่วมเฉลี่ยของบุคลากรต่อจริยธรรมทางสังคม	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	

--	--	--	--	--	--	--	--	--

Strategy Map



ภาพที่ ๒ แผนที่ยุทธศาสตร์ตามพัฒนาบุคลากร

บทที่ ๖

แนวทางการติดตามและประเมินผล

๑. กรอบการประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ สามารถประเมิน และติดตามผลของการดำเนินงานและความสำเร็จ ตามเป้าหมายของแผนงาน โดยใช้แนวทางการประเมินผล ตามตัวชี้วัด ทางยุทธศาสตร์ตามค่าเป้าหมาย ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ ได้แก่

๑. **ระดับเป้าประสงค์ของแผน** คือ ผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๒. **ระดับประสิทธิผลของแผน** คือ

- ขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรและ บุคลากรมีความรู้
- ความสามารถในการปฏิบัติงานตามระดับสมรรถะที่กำหนด

๓. **ระดับกลยุทธ์** คือ การวัดความสำเร็จ ตามค่าเป้าหมายกลยุทธ์ที่กำหนด

๔. **ระดับโครงการ** คือ การวัดความสำเร็จ ตามค่าเป้าหมายโครงการภายใต้กลยุทธ์ ที่กำหนด

๒. แนวทางการติดตามและประเมินผล

๑ แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

๒ มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร

๓ ให้มหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติราชการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน

๔ นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล

๕ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

๖ ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

๓. การติดตามผล

๓.๑ การติดตามโครงการ ในกรณีที่ระยะเวลาโครงการมีช่วงเวลาดำเนินโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการเป็นผู้ทำการติดตามความคืบหน้าของการดำเนินโครงการ และรายงานผลตามแนวทาง และรูปแบบที่ใช้ในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติงานตามปกติ

๓.๒ การติดตามความคืบหน้า และแนวโน้มความสำเร็จตามค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด ทุก ๖ เดือน รวมถึงปัญหาในการดำเนินการตามแผน และรายงานผู้รับผิดชอบตามที่กำหนดในเรื่องการประเมินผล

๔. การทบทวนแผน

ทำการทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทั้งด้านสภาพแวดล้อม บริบท แผนงาน และโครงการทุกปี

ส่วนที่ ๕

ระบบและกลไกการกำกับติดตามและการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ ไปสู่การปฏิบัติ โดยจะดำเนินการ คือ ระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะ สำนัก สถาบันหรือหน่วยงานเทียบเท่า โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

การถ่ายทอดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ สู่การปฏิบัติ ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ รับทราบทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีความเข้าใจตรงกัน รวมถึงถ่ายทอดและดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระดับหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปีของมหาวิทยาลัยจะต้องมีการทบทวนและปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์ทุกปี มีระบบในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด

การกำกับติดตามและประเมินผล

การกำกับติดตามและประเมินผลของการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๔ กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนระดับส่วนราชการ ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงกำหนดให้มีการกำกับติดตามและประเมินผล การปฏิบัติราชการตามแผน

กระบวนการกำกับติดตามและประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแบ่งออกเป็น ๓ ช่วง คือ

ระยะที่ ๑ การประเมินผลดำเนินการตามแผนย้อนหลังอย่างน้อยสามปี เพื่อเป็นการเปรียบเทียบตัวชี้วัดในแต่ละปี เพื่อใช้เทคนิค SWOT ในการพิจารณาหาข้อมูลระดับมหาวิทยาลัย ในการนำมาประเมินสถานการณ์ของแผนในอนาคตซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ ตลอดจนทบทวนเป้าหมาย และกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลง

ระยะที่ ๒ ประเมินผลในระยะครึ่งแผน เป็นการประเมินในระหว่างการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นการทบทวนผล ความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคต่างๆ รวมทั้งวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การทบทวนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และเป้าหมาย กลยุทธ์หลัก เพื่อปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกรณีที่มีความจำเป็นให้เหมาะสมต่อไป

ระยะที่ ๓ การประเมินเมื่อสิ้นสุดแผน เป็นการประเมินผล เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามแผน เพื่อสรุปผลการปฏิบัติราชการและประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นรวมทั้งผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาที่ใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ SWOT

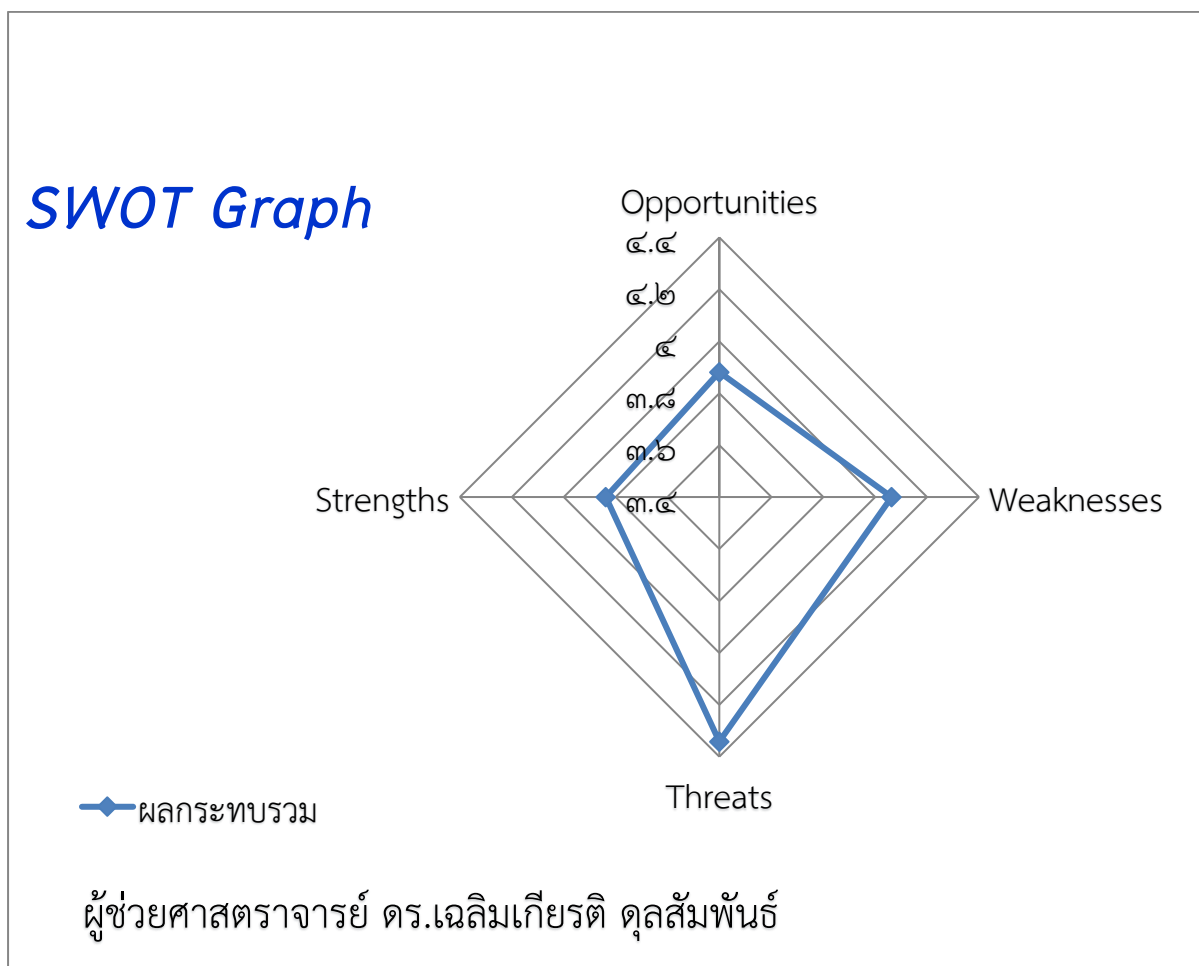
ประเด็นจุดแข็ง		น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย	ผลกระทบ
๑	มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และเอกลักษณ์ที่โดดเด่น ทางด้านการผลิตและพัฒนาครู เป็นที่สนใจของนักศึกษา	๐.๐๘	๔.๐๙	๐.๓๒
๒	ผู้บริหารและทีมผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ท้าทาย และร่วมรับผิดชอบผลักดันการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง	๐.๐๗	๓.๓๘	๐.๒๔
๓	อาจารย์ บุคลากรมีความผูกพันกับท้องถิ่นและมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม	๐.๐๘	๔.๐๔	๐.๓๒
๔	หลักสูตรและระบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและ ตลาดแรงงาน	๐.๐๘	๓.๗๙	๐.๒๙
๕	มีความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ และเอกชน ชุมชน ท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการบริการวิชาการแก่สังคม	๐.๐๘	๔.๐๐	๐.๓๑
๖	มีระบบและกลไกในการดำเนินงาน ด้านวิจัยและการบริการวิชาการ	๐.๐๘	๓.๘๓	๐.๓๐
๗	มีการสนับสนุนการวิจัยพัฒนางานทุกพันธกิจ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างองค์ความรู้ใหม่	๐.๐๘	๓.๗๒	๐.๒๙
๘	มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี สู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงานอย่างชัดเจน	๐.๐๘	๓.๖๙	๐.๒๘
๙	เป็นศูนย์กลางของภาคอีสาน ทำให้ผู้เรียนเดินทางมาเรียนได้สะดวก	๐.๐๘	๔.๐๕	๐.๓๑
๑๐	เป็นสถาบันการศึกษาที่ตั้งมานานและเป็นที่ยอมรับของประชาชน สังคมและภูมิภาค	๐.๐๘	๓.๙๙	๐.๓๑
๑๑	มีหน่วยงานที่ให้บริการทางวิชาการที่มีชื่อเสียงและสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย	๐.๐๘	๓.๖๖	๐.๒๘
๑๒	มีวารสารทางวิชาการที่เผยแพร่ผลงานสู่ชุมชน	๐.๐๘	๓.๗๔	๐.๒๙
๑๓	มีการส่งเสริมทำนุบำรุงและเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมพื้นถิ่น	๐.๐๘	๓.๘๗	๐.๒๙
รวมผลกระทบจุดแข็ง				๓.๘๔

ประเด็นจุดอ่อน		น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย	ผลกระทบ
๑	สัดส่วนอาจารย์ด้านวุฒิการศึกษาปริญญาเอก ตำแหน่งทางวิชาการ และการเผยแพร่ผลงานวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ	๐.๐๗	๓.๗๖	๐.๒๕
๒	กระบวนการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมยังไม่สามารถทำให้นักศึกษามีทักษะภาวะผู้นำ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และทักษะด้านภาษาอังกฤษ	๐.๐๗	๓.๙๙	๐.๒๗
๓	บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะภาษาอังกฤษ	๐.๐๗	๔.๑๑	๐.๒๘
๔	บุคลากรขาดความมั่นคง ความก้าวหน้าในตำแหน่งและอาชีพ	๐.๐๗	๔.๓๒	๐.๒๙
๕	การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์และเผยแพร่ในระดับชาติ/นานาชาติ ยังมีน้อย	๐.๐๗	๔.๑๐	๐.๒๗
๖	ยังไม่มีระบบกลไกในการให้อาจารย์กำหนดตำแหน่งทางวิชาการจากผลงานการรับใช้สังคม	๐.๐๗	๓.๙๙	๐.๒๗
๗	ผลงานวิจัยยังไม่สามารถแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง	๐.๐๗	๓.๙๒	๐.๒๖
๘	ยังขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กรต่อชุมชน	๐.๐๗	๔.๒๐	๐.๒๘
๙	การบูรณาการงานวิจัยสู่การเรียนการสอนและการบริการวิชาการแก่สังคม ท้องถิ่น ยังมีน้อย	๐.๐๗	๓.๗๘	๐.๒๕
๑๐	ระบบการบริการของหน่วยงานสนับสนุนบางหน่วยงานยังไม่เอื้ออำนวยต่อผู้มาใช้บริการเท่าที่ควร	๐.๐๗	๔.๐๐	๐.๒๗
๑๑	ระบบการจัดสรรงบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการของหน่วยงาน	๐.๐๗	๔.๐๘	๐.๒๗
๑๒	ยังไม่มีระบบการประเมิน กำกับติดตาม การประเมินธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย	๐.๐๗	๔.๒๑	๐.๒๘
๑๓	ยังไม่มีระบบการบริหารบุคลากรที่เน้นสมรรถนะ จริยธรรม และผลลัพธ์	๐.๐๗	๔.๑๘	๐.๒๘
๑๔	ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถาบันยังไม่สมบูรณ์	๐.๐๗	๔.๑๕	๐.๒๘
๑๕	ยังไม่มีระบบการบริหารจัดการหลักสูตรระยะสั้น และระบบสะสมหน่วยกิตเพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัย	๐.๐๗	๔.๑๖	๐.๒๗
รวมผลกระทบจุดอ่อน				๔.๐๖

ประเด็นโอกาส		น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย	ผลกระทบ
๑	นโยบายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาการศึกษาและร่วมมือทางการศึกษามากขึ้น	๐.๐๘	๓.๗๖	๐.๓๑
๒	เทคโนโลยีทันสมัยที่เกิดขึ้นทำให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานมากขึ้น	๐.๐๘	๓.๘๕	๐.๓๒
๓	รัฐบาลมีนโยบายพัฒนาคุณภาพคนสอดคล้องกับหลักสูตรของมหาวิทยาลัย	๐.๐๘	๓.๗๓	๐.๓๑
๔	ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงอายุส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตและหลักสูตรระยะสั้น	๐.๐๘	๓.๙๖	๐.๓๓
๕	การขยายตัวทางเศรษฐกิจและความต้องการของภาคธุรกิจต้องการความรู้เชิงวิชาการจากมหาวิทยาลัย	๐.๐๘	๓.๘๘	๐.๓๓
๖	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรที่หลากหลาย และพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทมากยิ่งขึ้น	๐.๐๘	๓.๗๖	๐.๓๑
๗	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสร้างโอกาสใน การพัฒนามหาวิทยาลัยร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศเพิ่มมากยิ่งขึ้น	๐.๐๘	๓.๘๘	๐.๓๓
๘	แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙ สร้างโอกาสในการพัฒนากำลังคนที่หลากหลายแก่มหาวิทยาลัย	๐.๐๘	๓.๘๐	๐.๓๒
๙	ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม องค์ความรู้ร่วมกับชุมชน และท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	๐.๐๘	๔.๐๔	๐.๓๔
๑๐	แผนพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสสร้างความร่วมมือกับท้องถิ่น พัฒนางค์ความรู้และนวัตกรรม	๐.๐๘	๓.๙๖	๐.๓๓
๑๑	รัฐบาลสนับสนุนนโยบายการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ทำให้มหาวิทยาลัยมีพื้นที่ทำกิจกรรมมากขึ้น	๐.๐๘	๓.๙๖	๐.๓๓
๑๒	ผู้เรียนมีความสนใจเข้าศึกษา เพราะเป็นมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น มีคุณภาพ ค่าเล่าเรียนถูก และสามารถกู้ยืมเงินกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาได้	๐.๐๘	๔.๐๑	๐.๓๓
รวมผลกระทบโอกาส				๓.๘๘

ประเด็นภัยคุกคาม		น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย	ผลกระทบ
๑	สถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศมีการแข่งขันกันมากขึ้น	๐.๑๐	๔.๕๙	๐.๔๗
๒	งบประมาณจากรัฐและรายได้ของมหาวิทยาลัยมีจำกัด ทำให้การพัฒนาล่าช้า	๐.๑๐	๔.๔๙	๐.๔๕
๓	แนวโน้มจำนวนประชากรของประเทศไทยลดลง ทำให้อัตราการเกิดลดลง อัตราประชากรใน วัยเรียนลดลง แต่มีอัตราผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น	๐.๑๐	๔.๕๐	๐.๔๕
๔	สภาวะทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกสถานศึกษาให้ผู้เรียน	๐.๑๐	๔.๕๐	๐.๔๕
๕	นักเรียนบางสาขาที่เข้ามาเป็นนักศึกษา มีความรู้พื้นฐานในเชิงวิชาการค่อนข้างต่ำ	๐.๑๐	๔.๓๐	๐.๔๒
๖	ตลาดแรงงานต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะทางมากขึ้น จึงสวนทางกับหลักสูตรที่หลากหลายแต่ไม่ตอบสนองตลาดแรงงาน	๐.๑๐	๔.๒๘	๐.๔๓
๗	เสถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาลเป็นอุปสรรคต่อการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัย	๐.๑๐	๔.๑๙	๐.๔๒
๘	การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ เช่น ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ของนักศึกษา เนื่องจากขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน และส่งผลต่องบประมาณการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย	๐.๑๐	๔.๓๘	๐.๔๔
๙	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานขององค์กรยุคใหม่	๐.๑๐	๔.๐๔	๐.๔๐
๑๐	ค่านิยมในการเข้าศึกษาต่อของผู้เรียนในการเรียนแบบออนไลน์มากขึ้น ทำให้ผู้เรียนเข้ามาเรียนในสถานศึกษาน้อยลง	๐.๑๐	๔.๑๒	๐.๔๑
รวมผลกระทบภัยคุกคาม				๔.๓๔

กราฟ สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Graph Analysis) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



สรุป SWOT Graph จุดแข็ง ๓.๘๔ จุดอ่อน ๔.๐๖ โอกาส ๓.๘๘ ภัยคุกคาม ๔.๓๔
อยู่ตำแหน่งกลยุทธ์ WT ยุทธศาสตร์แก้วิกฤติ ใช้ประโยชน์จากสภาพโอกาสที่เลวร้าย และจุดอ่อนของ
หน่วยงานที่มีอยู่ แสวงหาแนวทางใหม่ๆ และปรับรื้อระบบการทำงานให้ต่างจากเดิม เพื่อหาทางอยู่รอดให้ได้
ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย

ผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี โทร.๔๑๑

ที่ กบค. ว ๐๐๕๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ส่งคำสั่งให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Plan) แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Plan) และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan IDP) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปี ๒๕๖๖ -๒๕๗๐

เรียน อธิการบดี / รองอธิการบดี / คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ / คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ / คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี / คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร / คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ / คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ / คณบดีคณะวิทยาการจัดการ / คณบดีคณะนิติศาสตร์ / คณบดีคณะครุศาสตร์ / คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / ผู้อำนวยการสำนัก / ผู้อำนวยการกอง /

ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้ทำคำสั่งให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Plan) แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Plan) และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan IDP) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปี ๒๕๖๕ -๒๕๖๙ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยรวบรวมวิเคราะห์จากการประชุมปฏิบัติการเพื่อนำมาวิเคราะห์/สรุปข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ที่มีการระดมความคิดเห็น ในการจัดทำแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ ๐๑๗๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖

ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan IDP) แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Plan) และแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปี ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ ระหว่างวันที่ ๒๔-๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมรองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๗๒ พรรษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพ กองบริหารงานบุคคล จึงขอส่งคำสั่งดังกล่าวมาเพื่อหน่วยงานทราบตามที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายอิทธิพล พวงคาม)

นิติกรชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ ๐๑๗๖/๒๕๖๖

เรื่อง ให้นำบุคลากรเข้าร่วมโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Plan) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development Plan) และ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จัดโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Plan) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development Plan) และ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้ผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ พร้อมขับเคลื่อนให้การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จในอนาคต ระหว่างวันที่ ๒๙ -๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๗๒ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เพื่อให้การดำเนินโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Plan) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development Plan) และ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุด จึงให้บุคคลต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------------------|---|
| ๑. นางสาวนิศารัตน์ โชติเชย | รักษาราชการแทนอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กนกวรรณ ศรีวาปี | รองอธิการบดี |
| ๓. นางสาวจิระนันท์ เสนาจักร | รองอธิการบดี |
| ๔. นางสาวกานต์สินี ทิพย์มณฑิลา | ผู้ช่วยอธิการบดี |
| ๕. นางสาวเกศณีสรี เทียนประเสริฐ | ผู้ช่วยอธิการบดี |
| ๖. นายเสถียร ภูมิแถม | ผู้ช่วยอธิการบดี |
| ๗. นางรัตนฐาภัทร สีนะว | รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี |
| ๘. นายอิทธิพล พวงคาม | รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล |
| ๙. นายเมธี กลมดวง | ผู้อำนวยการกองกลาง |
| ๑๐. นางสาวปัทมา มะเลิศ | รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๑๑. นางวรรณวิสา ยศระวาส | รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน |
| ๑๒. นายอนุสรณ์ ภูสินแก่น | คณบดีคณะครุศาสตร์ |
| ๑๓. นายสุรศักดิ์ หาญธีระพิทักษ์ | รองคณบดีคณะครุศาสตร์ |
| ๑๔. นายเจษฎากรณ์ รันศรี | ผู้ช่วยคณบดีคณะครุศาสตร์ |

/ ๑๕. นางสาวเจนจิรา...

~ ๓ ~

๔๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำพร แสงไชยา
 ๔๘. นางสาวศศิธร อ่อนเหลา
 ๔๙. ว่าที่ ร.ต.บุญคง สีเสน
 ๕๐. นางสาวละอองดาว ภูสำรอง
 ๕๑. นางนิธิภัคดี กทิสาสตร์
 ๕๒. นายปริญญา ทองคำ
 ๕๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภภาพิต ศรีสว่างวงศ์
 ๕๔. นายชัยยง ศรีคุณแก้ว
 ๕๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันท์
 ๕๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุวเรศ หลุดพา
 ๕๗. นางสาวสิริกัญญา เสติ
 ๕๘. นางสาวสิทธิพร สุนทร
 ๕๙. นางสาวปริญญ วัฒนกุล
 ๖๐. นางสาวเปรมฤดี ชินวงษา
 ๖๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล วรคำ
 ๖๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชรภรณ์ พิมพ์จันทร์
 ๖๓. นายเศรษฐา โพธิ์สีสม
 ๖๔. นายปวิศ สารมะโน
 ๖๕. นางสาวสุชาดา หวังสิทธิเดช
 ๖๖. นางประภาพร พิมพ์พาศรีภรณ์
 ๖๗. นายปริญญา สโรบล
 ๖๘. นายสัญญา เคนาภูมิ
 ๖๙. นายกฤษฎา แสนบัวคำ
 ๗๐. นายภูทัย รัฐบาล
 ๗๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พูนศักดิ์ ศิริโสม
 ๗๒. นางสาวรัตนดา อาจวิชัย
 ๗๓. นางสาวชมภู เหนือศรี
 ๗๔. นายสันธวัช พวงมณีขิมา
 ๗๕. นางสาวณัฐธิดา กลางประชา
 ๗๖. นางสาวนฤมล กางเกตุ
 ๗๗. นายศักดิ์สิทธิ์ สุวรรณไตรย์
 ๗๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันดี ปินะเต
 รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 อาจารย์
 หัวหน้าสำนักงานคณบดี
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
 รองคณบดีคณะวิทยาการจัดการ
 ผู้ช่วยคณบดีคณะคณบดีคณะวิทยาการจัดการ
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
 คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
 รองคณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
 ผู้ช่วยคณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
 อาจารย์
 อาจารย์
 นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 นักวิชาการคอมพิวเตอร์
 รองผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
 ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
 รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักส่งเสริมฯ
 นักวิชาการคอมพิวเตอร์
 ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
 รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
 เจ้าหน้าที่วิจัยปฏิบัติการ
 ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ
 รองผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ
 รองผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
 ผู้อำนวยการสำนักวิเทศสัมพันธ์ฯ
 รองผู้อำนวยการสำนักวิเทศสัมพันธ์ฯ
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
 ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ

~ ๕ ~

๗๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุลธิดา ภูมิเหล่าแจ้ง	รองผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ
๘๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวีทรัพย์ ไชยรักษ์	รองผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ
๘๑. นางสาวสิริยาพร เกษเฑียร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๘๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กาญจนา คำสมบัติ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
๘๓. นายวิระพน ภาณุรักษ์	อาจารย์
๘๔. นายวุฒิพงศ์ รารัตน์	อาจารย์
๘๕. นายบัญชา พุฒินากุล	อาจารย์
๘๖. นายวินัย แสงกล้า	อาจารย์
๘๗. นายวิชญ์ ทุมมี	อาจารย์
๘๘. นายประยงค์ จำปาศรี	บุคลากรชำนาญการ
๘๙. นางสาวรตวรรณ ประวิรัตน์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๙๐. นายวีรวัฒน์ ดอนเกิด	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๙๑. นายพนมพร บำรุงบุญ	บุคลากรชำนาญการ
๙๒. นางสาวกาญจนา ครูพิตรม	บุคลากรชำนาญการ
๙๓. นายมีฆวา ยี่สารพัฒน์	บุคลากรปฏิบัติการ
๙๔. นางสาวศรีวิไล นิราราช	บุคลากรปฏิบัติการ
๙๕. นางวงเดือน พันธุ์พิชัย	บุคลากรปฏิบัติการ
๙๖. นายนิวัดศิริ พุทธิดิลก	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ
๙๗. นายนครินทร์ ม่วงอ่อน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
๙๘. นางสาวแพรวพรรณ สร้อยอ้วน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติงาน
๙๙. นางสาวอมรรัตน์ ตาสถิตย์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติงาน
๑๐๐. นายยุทธชัย บุญพันธ์	นิติกรปฏิบัติการ
๑๐๑. นายสถิตย์ สุระมะณี	นิติกรปฏิบัติการ
๑๐๒. นางสาวสุภวรรณ ชูปฏิบัติ	นิติกรปฏิบัติการ
๑๐๓. นางสาวปรียากร สุนันทมา	นิติกรปฏิบัติการ
๑๐๔. นายศุภกร เพ็งที	นิติกร
๑๐๕. นางสาวสุภาภรณ์ ครูพิตรม	นิติกร

เข้าร่วมโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Plan) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development Plan) และ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ระหว่างวันที่ ๒๙-๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมรองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี ชั้น ๕ อาคารเฉลิม

~ ๕ ~

พระเกียรติ ๗๒ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทั้งนี้ ให้เบิกค่าใช้จ่ายจากงบประมาณจากค่าใช้จ่าย
บริหารจัดการสำนักงานสำนักงานอธิการบดี รายการค่าใช้จ่ายบริหารจัดการในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นางสาวนิศารัตน์ โชติไชย)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ รักษาการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โดยกองบริหารงานบุคคล จัดโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570
วันที่ 29-30 มกราคม 2566 ณ ห้องประชุมรองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี



www.rmu.ac.th



www.facebook.com/www.rmu.ac.th











