



Human Resource  
Management Plan

# แผนบริหาร ทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ระยะ 5 ปี  
2566  
2570



## คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยมีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม ผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู และได้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยไว้หลายประการ มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 จึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570) ขึ้น โดยได้ผ่านขั้นตอนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรโดยการจัดประชุมของผู้เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. 2566 - 2570) ทั้งนี้หวังว่าจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยในอนาคต

พฤศจิกายน 2566

# สารบัญ

| เรื่อง                                                                                  | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------|
| บทสรุปผู้บริหาร                                                                         | 1    |
| วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล                                           | 1    |
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน                                                                 | 2    |
| 1.1 หลักการและเหตุผล                                                                    | 2    |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล                                       | 2    |
| 1.3 ประวัติมหาวิทยาลัย                                                                  | 3    |
| 1.4 ปณิธาน ปรัชญา เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และค่านิยม                                        | 3    |
| 1.5 วิสัยทัศน์ (Vision)                                                                 | 4    |
| 1.6 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ                                                          | 5    |
| 1.7 ข้อมูลนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัย                                              | 6    |
| 1.8 สรุปข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน                                                           | 6    |
| 1.9 สรุปข้อมูลบุคลากร                                                                   | 6    |
| ส่วนที่ 2 สภาพการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มการผลิตและพัฒนากำลังคนภาครัฐ                       | 14   |
| 2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี                                                           | 14   |
| 2.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ                                                        | 14   |
| 2.3 แผนการปฏิรูปประเทศ                                                                  | 16   |
| 2.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)                      | 18   |
| 2.5 นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการอุดมศึกษาและการผลิตและพัฒนากำลังคน           | 19   |
| 2.6 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 - 2570       | 21   |
| 2.7 บทบาทของอุดมศึกษาในบริบทปัจจุบัน                                                    | 22   |
| 2.8 แผนปฏิบัติการ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม                      | 28   |
| ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม | 30   |
| 3.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล                                           | 30   |
| 3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)                              | 30   |
| 3.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)                             | 31   |
| 3.4 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Graph Analysis) ประจำปี พ.ศ. 2566                   | 32   |
| เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม                     |      |
| ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2566 - 2570  | 33   |
| 4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)                                                                 | 34   |
| 4.2 พันธกิจ (Mission)                                                                   | 34   |
| 4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                   | 34   |

## สารบัญ (ต่อ)

| เรื่อง                                                                       | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------|------|
| ส่วนที่ 5 แนวทางการติดตามและประเมินผล                                        | 43   |
| 5.1 กรอบการประเมินผล                                                         | 43   |
| 5.2 แนวทางการติดตามและประเมินผล                                              | 43   |
| 5.3 การติดตามผล                                                              | 43   |
| 5.4 การทบทวนแผน                                                              | 44   |
| ส่วนที่ 6 ระบบและกลไกการกำกับติดตามและการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ          | 45   |
| แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม                            |      |
| 6.1 การกำกับติดตามและประเมินผล                                               | 45   |
| 6.2 ผลการวิเคราะห์ SWOT                                                      | 46   |
| 6.3 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Graph Analysis) ประจำปี พ.ศ. 2566        | 50   |
| เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขับเคลื่อนแผนปฏิรูปราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม        |      |
| 6.4 ผลการติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม | 51   |
| ภาคผนวก                                                                      | 56   |

## สารบัญตาราง

|                                                                                                            | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ตารางที่ 1 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร                                   | 6    |
| ตารางที่ 2 สรุปการกำหนดอัตรากำลังสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม | 8    |
| ตารางที่ 3 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ                                               | 10   |
| ตารางที่ 4 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา                                                    | 11   |
| ตารางที่ 5 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา                                                   | 12   |
| ตารางที่ 6 ผลการติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565                         | 51   |

## สารบัญกราฟ

|                                                                                 | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------|------|
| กราฟที่ 1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร          | 7    |
| กราฟที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ                      | 10   |
| กราฟที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา                           | 11   |
| กราฟที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา                          | 13   |
| กราฟที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Graph Analysis) ประจำปี พ.ศ. 2566 | 32   |

## แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) บทสรุปผู้บริหาร

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

การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ให้บรรลุวิสัยทัศน์ ในการเป็น “มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน” พัฒนานักศึกษาให้มีอัตลักษณ์ “พร้อมทำงาน จิตบริการ สมานสามัคคี มีความรับผิดชอบ” ที่มุ่งเน้นให้มหาวิทยาลัยมีเอกลักษณ์ “เป็นแหล่งเสริมสร้างภูมิปัญญาแผ่นดิน” โดยการสร้างค่านิยมในการพัฒนา คือ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เชิดชูคุณธรรม นำอย่างมีวิสัยทัศน์ เน้นผลลัพธ์ที่มีคุณค่า เพื่อให้เป้าหมายในการเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พันธกิจสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการบนพื้นฐานธรรมาภิบาล โดยมีพันธกิจ ดังนี้ พันธกิจที่ 1 วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมบูรณาการการบริการวิชาการ และศิลปวัฒนธรรม สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่นและชุมชนอื่น พันธกิจที่ 2 ผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพตามความต้องการของท้องถิ่นและประเทศ พันธกิจที่ 3 ผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะ และศักยภาพตามความต้องการของประเทศ มีทัศนคติที่ดี และเป็นพลเมืองดีในสังคม พันธกิจที่ 4 บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล และจริยธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการแก้ปัญหายกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนให้ดีขึ้น

จากการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายการเป็น “มหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นชุมชนและชุมชนอื่น” ตลอดจนการกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยแสดงพฤติกรรมการทำงานตามที่มหาวิทยาลัยต้องการสอดคล้องบริบทของการพัฒนา มหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจึงต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยทั้งในระยะสั้น และระยะปานกลางตามระยะเวลาของแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะ และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยให้เกิดการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อม หรือสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย



## ส่วนที่ 1

### ข้อมูลพื้นฐาน

#### 1.1 หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านวิชาการ และการสนับสนุนให้การบริหารงานมหาวิทยาลัยเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ มีจิตให้บริการเสริมสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดโดยมุ่งหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่ใช้ในการกำหนดแผนมาจากนโยบายของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม การสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยจะกำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัย เพื่อจัดทำให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักสมรรถนะประจำกลุ่มงาน และจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรมาประกอบในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ด้วย

ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ต้องเร่งดำเนินการในเรื่องการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลควบคู่กับแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ชุมชนที่มีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิต พัฒนาบุคลากรระดับวิชาชีพให้กับประเทศชาติ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากร หรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคนด้านวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (พ.ศ. 2565 - 2569) โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป้าประสงค์ (Goal) แผนงาน (Action Plan) นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยนี้สามารถใช้เป็นกรอบทิศทางให้มหาวิทยาลัย คณะ และหน่วยงานได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

#### 1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ 5 ปี จัดทำขึ้นเพื่อ

##### 1.2.1 ประเมินสถานภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย



1.2.2 เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

1.2.3 เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2570

1.2.4 เพื่อเป็นฐานสำหรับการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และใช้เป็นกรอบ แนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

1.2.5 เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับ การสรรหาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

### 1.3 ประวัติมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตั้งอยู่เลขที่ 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ทั้งหมด 454 ไร่ ประวัติความเป็นมา ดังนี้

พ.ศ. 2468 ก่อตั้งโรงเรียนประถมกสิกรรม

พ.ศ. 2478 โรงเรียนประถมวิสามัญศึกษา

พ.ศ. 2481 โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตร จังหวัดมหาสารคาม

พ.ศ. 2497 โรงเรียนฝึกหัดครูมหาสารคาม

พ.ศ. 2505 วิทยาลัยครูมหาสารคาม

พ.ศ. 2538 สถาบันราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2547 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### 1.4 ปณิธาน ปรัชญา เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ และค่านิยม

**ปณิธาน (Resolution) :**

วิชาการเป็นเลิศ ประเสริฐคุณธรรม นำชุมชนพัฒนา (วิชา จ ธมโม ชนต วิเนติ)

**ปรัชญา (Philosophy) :**

ความรู้คู่คุณธรรม นำชุมชนพัฒนา

**เอกลักษณ์ (Uniqueness)**

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

### 1.5 วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

(A Quality University for Local-based Sustainable Development)

### คำอธิบายวิสัยทัศน์ (Vision Explanation)

1. มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ หมายถึง มหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการพันธกิจสัมพันธ์ บริหารจัดการแบบมีอาชีพ พัฒนาบัณฑิตที่มีเอกลักษณ์ มีคุณภาพมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของชุมชนและท้องถิ่นและระดับสากล

2. พัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน หมายถึง มหาวิทยาลัยที่เป็นที่พึ่งของชุมชนและท้องถิ่น บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน ศึกษา วิจัย พัฒนานวัตกรรม องค์ความรู้ โดยน้อมนำแนวทางตามพระราชดำริสู่การพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ให้มีศักยภาพ ในการบริหารจัดการ พึ่งพาตนเอง อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

### พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี เป็นพลเมืองดีในสังคม และมีสมรรถนะตามความต้องการ ของผู้ใช้บัณฑิต

2. วิจัยสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ มุ่งเน้นบูรณาการ พันธมิตร สัมพันธ์ เพื่อบริการวิชาการ นำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรม

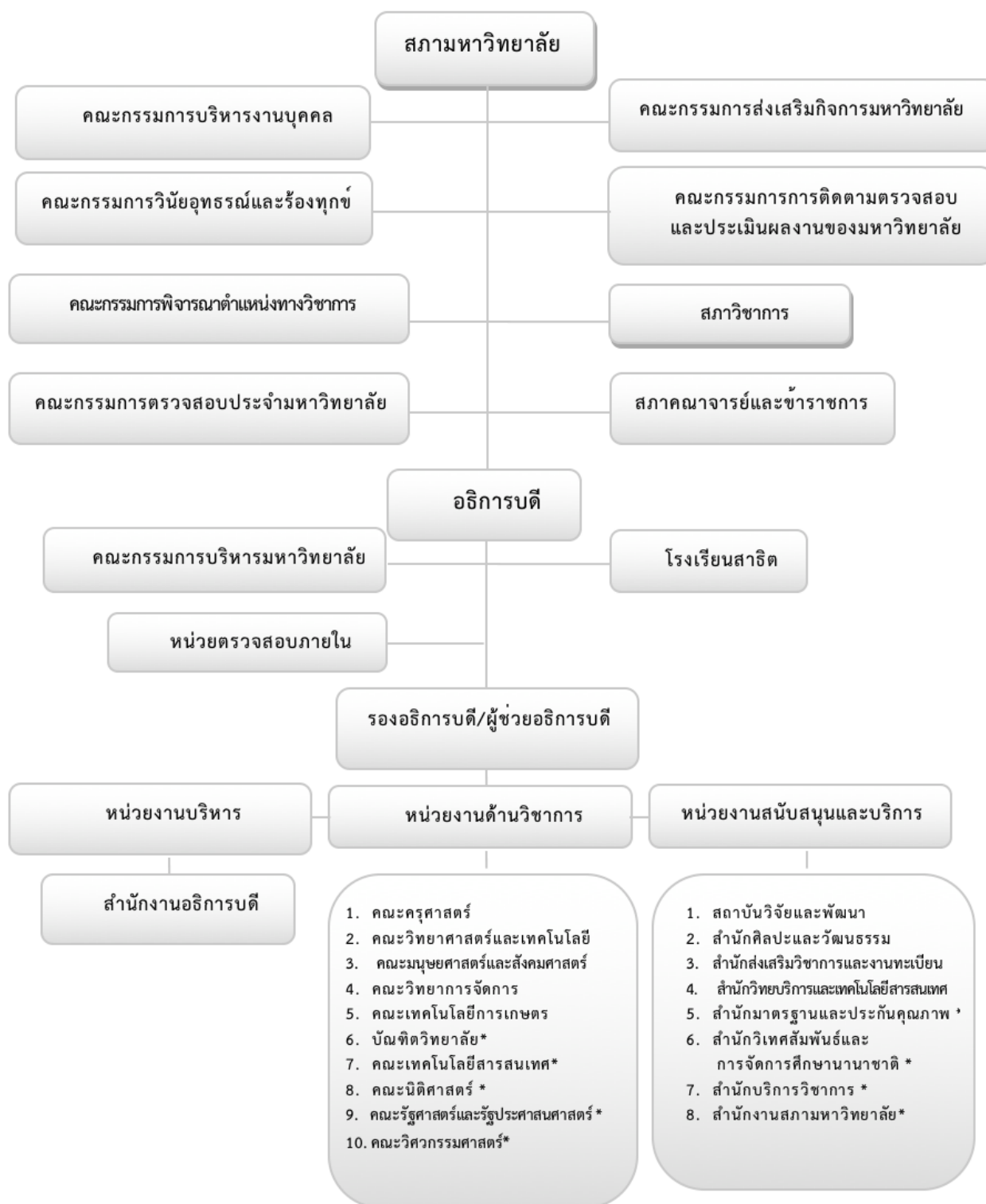
3. พัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ส่งเสริมทำนุบำรุง ฟื้นฟู ศิลปะและวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี โดยน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ

4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของผู้นำชุมชนให้มีคุณธรรม และความสามารถในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

5. บริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรองรับ บริบทการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

## 1.6 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งโครงสร้างการบริหารออกเป็น ดังนี้



หมายเหตุ : \* หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติสภามหาวิทยาลัย

## 1.7 ข้อมูลนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัย

โครงสร้างการบริหาร และผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากข้อมูลปีการศึกษา 2566 ดังนี้

1.7.1 โครงสร้างการบริหารหน่วยงานระดับคณะที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา 10 คณะ โดยเป็นคณะตามกฎกระทรวง 5 คณะ และคณะจัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย 5 คณะ และหน่วยงานสนับสนุน 8 หน่วยงาน เป็นหน่วยงานตามกฎกระทรวง 5 หน่วยงาน และหน่วยงานที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย 3 หน่วยงาน

1.7.2 หลักสูตรการเรียนการสอนที่เปิดสอน จำนวน 114 หลักสูตร เป็นหลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 41 หลักสูตร (ร้อยละ 35.96) และหลักสูตรด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 73 หลักสูตร (ร้อยละ 64.04)

1.7.3 นักศึกษา ปีการศึกษา 2566 มีจำนวนทั้งหมด 15,346 คน เป็นนักศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3,112 คน (ร้อยละ 20.28) และนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 12,234 คน (ร้อยละ 79.72)

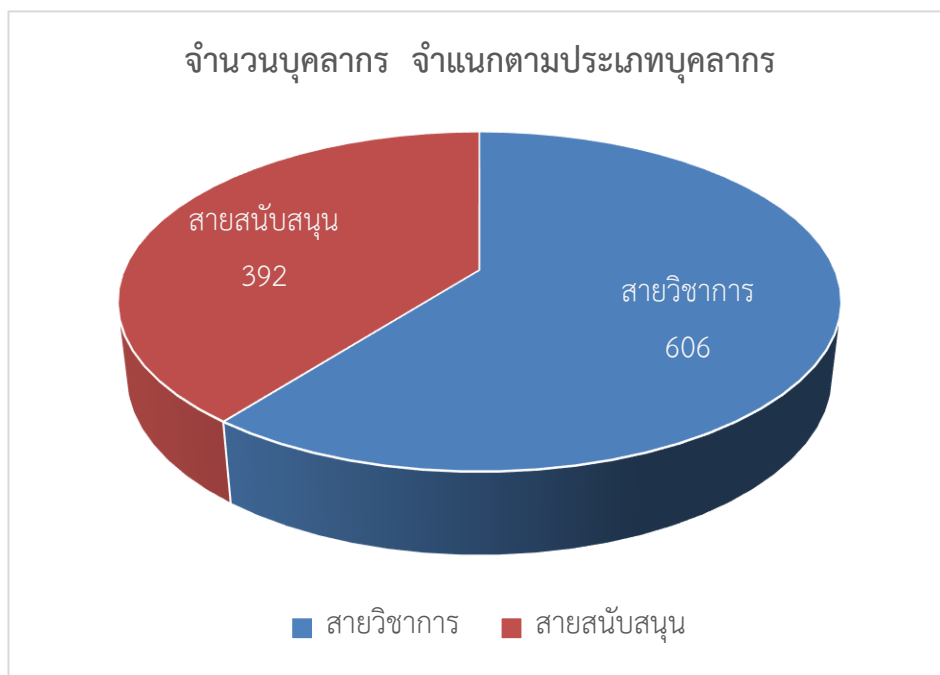
1.7.4 บุคลากร จำนวน 998 คน เป็นสายสอน 606 คน (ร้อยละ 60.76) และสายสนับสนุน 392 คน (ร้อยละ 39.24)

1.7.5 งบประมาณการบริหารจัดการ รวมทั้งสิ้น 728,566,300 บาท ประกอบด้วยงบประมาณแผ่นดิน 393,607,900 บาท (ร้อยละ 54.02) และเงินรายได้ 334,958,400 บาท (ร้อยละ 45.98) งบประมาณทั้งหมด จำแนกเป็นงบบุคลากร ร้อยละ 31.09 งบดำเนินงาน ร้อยละ 22.16 งบลงทุน ร้อยละ 10.49 เงินอุดหนุน ร้อยละ 29.02 และรายจ่ายอื่น ร้อยละ 7.24

## 1.8 สรุปข้อมูลบุคลากร ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤศจิกายน 2566

ตารางที่ 1 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

| ประเภทบุคลากร                          | สายงาน  |          | รวม |
|----------------------------------------|---------|----------|-----|
|                                        | วิชาการ | สนับสนุน |     |
| 1.ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา    | 69      | 8        | 77  |
| 2.พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน) | 197     | 89       | 286 |
| 3.พนักงานมหาวิทยาลัย (งบแผ่นดิน)       | 45      | 25       | 70  |
| 4.พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)  | 218     | 178      | 396 |
| 5.พนักงานประจำตามสัญญา                 | 50      | 52       | 102 |
| 6.พนักงานราชการ                        | 5       | 34       | 39  |
| 7.ลูกจ้างประจำ                         | -       | 5        | 5   |
| 8.พนักงานโรงเรียนสาธิต                 | 2       | 1        | 3   |
| 9.ลูกจ้างชาวต่างประเทศ                 | 6       | -        | 6   |
| 10.อาจารย์ประจำหลักสูตร                | 14      | -        | 14  |
| รวม                                    | 606     | 392      | 998 |



กราฟที่ 1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

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

ตารางที่ 2 สรุปการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤศจิกายน 2566

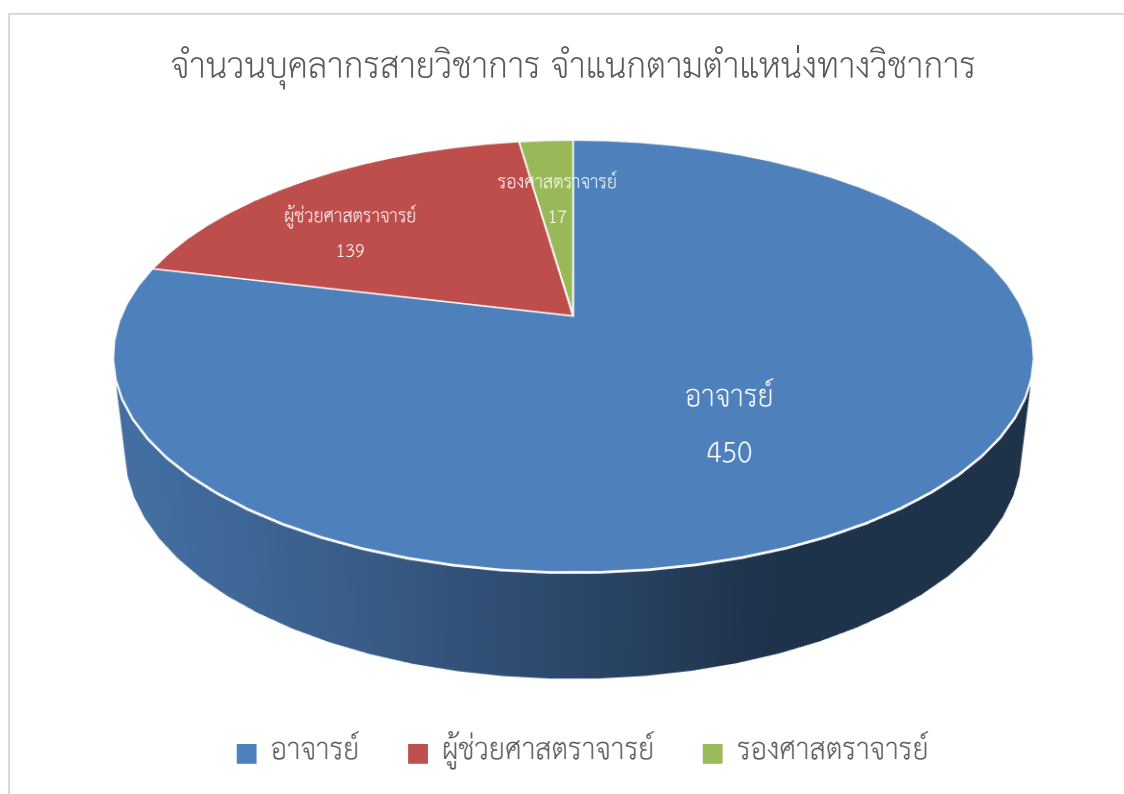
| ที่ | คณะ/หน่วยงาน                 | สายวิชาการ                        |                         |                                |                                 |                |                   |                      |                           | สายสนับสนุน |                                   |                                        |                                |                                 |                |                   |              | รวม                       |     |
|-----|------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------------|-------------------|----------------------|---------------------------|-------------|-----------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------------|-------------------|--------------|---------------------------|-----|
|     |                              | ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ | พนักงานมหาวิทยาลัย (นักบริหาร) | พนักงานมหาวิทยาลัย (นักวิชาการ) | พนักงานวิชาการ | ลูกจ้างต่างประเภท | อาจารย์ประจำหลักสูตร | พนักงานประจำตำแหน่งบริหาร | รวม         | ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา | ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่ไม่ใช่ข้าราชการ | พนักงานมหาวิทยาลัย (นักบริหาร) | พนักงานมหาวิทยาลัย (นักวิชาการ) | พนักงานวิชาการ | ลูกจ้างต่างประเภท | ลูกจ้างประจำ | พนักงานประจำตำแหน่งบริหาร | รวม |
| 1   | สำนักงานอธิการบดี            |                                   |                         |                                |                                 |                |                   |                      |                           | 1           |                                   | 2                                      |                                |                                 |                |                   |              | 3                         | 3   |
|     | 1.1 กองกลาง                  |                                   |                         |                                |                                 |                |                   |                      |                           | 1           |                                   | 9                                      | 52                             | 3                               |                | 5                 | 12           | 82                        | 82  |
|     | 1.2 กองคลัง                  |                                   |                         |                                |                                 |                |                   |                      |                           | 2           |                                   | 18                                     | 18                             | 1                               |                |                   |              | 39                        | 39  |
|     | 1.3 กองนโยบายและแผน          |                                   |                         |                                |                                 |                |                   |                      |                           |             |                                   | 7                                      | 2                              |                                 |                |                   | 1            | 10                        | 10  |
|     | 1.4 กองบริหารงานบุคคล        |                                   |                         |                                |                                 |                |                   |                      |                           |             |                                   | 13                                     | 4                              |                                 |                |                   |              | 17                        | 17  |
|     | 1.5 กองพัฒนานักศึกษา         |                                   |                         |                                |                                 |                |                   |                      |                           | 1           |                                   | 5                                      | 5                              | 1                               |                |                   | 1            | 13                        | 13  |
| 2   | คณะครุศาสตร์                 | 14                                |                         | 59                             | 36                              | 2              | 1                 |                      | 22                        | 134         |                                   | 6                                      | 13                             | 5                               |                |                   | 1            | 25                        | 159 |
| 3   | คณะเทคโนโลยีการเกษตร         | 3                                 |                         | 20                             | 16                              |                |                   |                      | 3                         | 42          |                                   | 3                                      | 9                              | 2                               |                |                   | 2            | 16                        |     |
| 4   | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | 15                                |                         | 43                             | 36                              |                | 3                 |                      | 6                         | 103         | 1                                 | 4                                      | 8                              | 1                               |                |                   | 2            | 16                        |     |
| 5   | คณะวิทยาการจัดการ            | 11                                |                         | 36                             | 18                              |                |                   |                      |                           | 68          | 1                                 | 6                                      | 2                              | 1                               |                |                   |              | 10                        |     |
| 6   | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี   | 16                                |                         | 41                             | 37                              |                |                   |                      | 1                         | 95          |                                   | 6                                      | 13                             | 5                               |                |                   | 3            | 27                        |     |
| 7   | คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ         | 2                                 |                         | 10                             | 14                              |                |                   |                      | 3                         | 29          |                                   | 1                                      | 3                              |                                 |                |                   | 7            | 11                        |     |
| 8   | บัณฑิตวิทยาลัย               |                                   |                         |                                |                                 |                |                   |                      |                           |             |                                   | 2                                      | 4                              | 1                               |                |                   |              | 7                         | 7   |
| 9   | คณะนิติศาสตร์                | 1                                 |                         | 6                              | 3                               |                |                   |                      | 3                         | 13          |                                   | 2                                      | 3                              | 1                               |                |                   | 2            | 8                         |     |

| ที่ | คณะ/หน่วยงาน                         | สายวิชาการ                                                 |                        |                                       |                                       |                |                      |                      |                      |     | สายสนับสนุน                   |                                        |                                |                       |                |                      |              |                      |     | รวม         |
|-----|--------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|----------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----|-------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|----------------------|--------------|----------------------|-----|-------------|
|     |                                      | คณบดีพิเศษผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ | ผู้มีความรู้เฉพาะพิเศษ | พนักงานมหาวิทยาลัยวิทยากร (อนุปริญญา) | พนักงานมหาวิทยาลัยวิทยากร (อนุปริญญา) | พนักงานวิชาการ | ลูกจ้างชาวต่างประเทศ | อาจารย์ประจำหลักสูตร | พนักงานประจำตามสัญญา | รวม | ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย | ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่ไม่ใช่ข้าราชการ | พนักงานมหาวิทยาลัย (อนุปริญญา) | พนักงาน (จบปริญญาตรี) | พนักงานวิชาการ | ลูกจ้างชาวต่างประเทศ | ลูกจ้างประจำ | พนักงานประจำตามสัญญา | รวม | รวมทั้งสิ้น |
| 10  | คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์      | 2                                                          |                        | 11                                    | 15                                    |                |                      |                      | 1                    | 30  |                               |                                        | 1                              | 8                     |                |                      |              |                      | 9   |             |
| 11  | คณะวิศวกรรมศาสตร์                    | 4                                                          |                        | 16                                    | 19                                    |                |                      |                      | 6                    | 45  |                               |                                        | 2                              | 6                     | 1              |                      |              | 2                    | 11  |             |
| 12  | สถาบันวิจัยและพัฒนา                  |                                                            |                        |                                       |                                       |                |                      |                      |                      |     |                               |                                        | 1                              | 2                     |                |                      |              | 1                    | 4   | 4           |
| 13  | สำนักศิลปะและวัฒนธรรม                |                                                            |                        |                                       |                                       |                |                      |                      |                      |     |                               |                                        | 3                              | 2                     |                |                      |              |                      | 5   | 5           |
| 14  | สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน    |                                                            |                        |                                       |                                       |                |                      |                      |                      |     | 1                             |                                        | 5                              | 2                     | 4              |                      |              | 2                    | 14  | 14          |
| 15  | สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ  |                                                            |                        |                                       |                                       |                |                      |                      |                      |     |                               |                                        | 10                             | 15                    | 3              |                      |              | 1                    | 29  | 29          |
| 16  | สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ          |                                                            |                        |                                       |                                       |                |                      |                      |                      |     |                               |                                        | 1                              | 3                     |                |                      |              | 1                    | 5   | 5           |
| 17  | สำนักพิเศษสัมพันธ์และการจัดการศึกษาฯ |                                                            |                        |                                       |                                       |                |                      |                      |                      |     |                               |                                        | 1                              | 1                     | 2              |                      |              | 3                    | 7   | 7           |
| 18  | สำนักบริการวิชาการ                   |                                                            |                        |                                       |                                       |                |                      |                      |                      |     |                               |                                        |                                | 3                     |                |                      |              | 1                    | 4   | 4           |
| 19  | สำนักงานสภาคณาจารย์-ข้าราชการ        |                                                            |                        |                                       |                                       |                |                      |                      |                      |     |                               |                                        |                                |                       | 1              |                      |              |                      | 1   | 1           |
| 20  | สำนักงานสภามหาวิทยาลัย               |                                                            |                        |                                       |                                       |                |                      |                      |                      |     |                               |                                        | 4                              |                       |                |                      |              |                      | 4   | 4           |
| 21  | โรงเรียนสาธิต                        |                                                            |                        | 1                                     | 37                                    | 3              | 1                    |                      | 2                    | 46  |                               |                                        |                                | 8                     | 1              |                      |              | 2                    | 11  | 11          |
| 22  | หน่วยตรวจสอบภายใน                    |                                                            |                        |                                       |                                       |                |                      |                      |                      |     |                               |                                        | 2                              |                       | 1              |                      |              | 1                    |     | 4           |
| รวม |                                      | 69                                                         |                        | 242                                   | 218                                   | 5              | 6                    |                      | 66                   | 606 | 8                             |                                        | 114                            | 178                   | 34             |                      | 5            | 53                   | 392 | 998         |



ตารางที่ 3 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤศจิกายน 2566

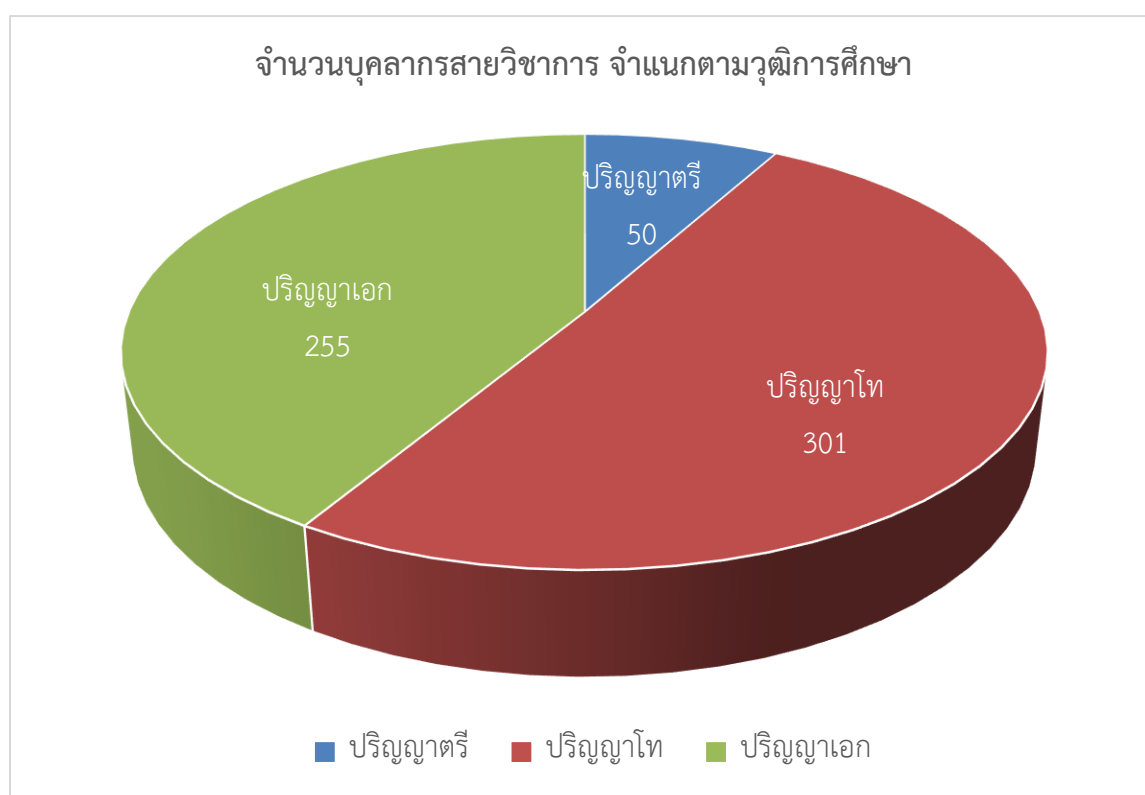
| คณะ                                         | อาจารย์ | ผู้ช่วย<br>ศาสตราจารย์ | รอง<br>ศาสตราจารย์ | รวม |
|---------------------------------------------|---------|------------------------|--------------------|-----|
| คณะครุศาสตร์                                | 102     | 28                     | 4                  | 134 |
| คณะเทคโนโลยีการเกษตร                        | 31      | 9                      | 2                  | 42  |
| คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์                | 81      | 19                     | 3                  | 103 |
| คณะวิทยาการจัดการ                           | 52      | 15                     | 1                  | 68  |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี                  | 53      | 41                     | 1                  | 95  |
| คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ                        | 25      | 3                      | 1                  | 29  |
| คณะนิติศาสตร์                               | 11      | 2                      | 0                  | 13  |
| คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์             | 18      | 8                      | 4                  | 30  |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์                           | 30      | 14                     | 1                  | 45  |
| สำนักวิเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ | 1       | 0                      | 0                  | 1   |
| โรงเรียนสาธิต                               | 46      | 0                      | 0                  | 46  |
| รวม                                         | 450     | 139                    | 17                 | 606 |



กราฟที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 4 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤศจิกายน 2566

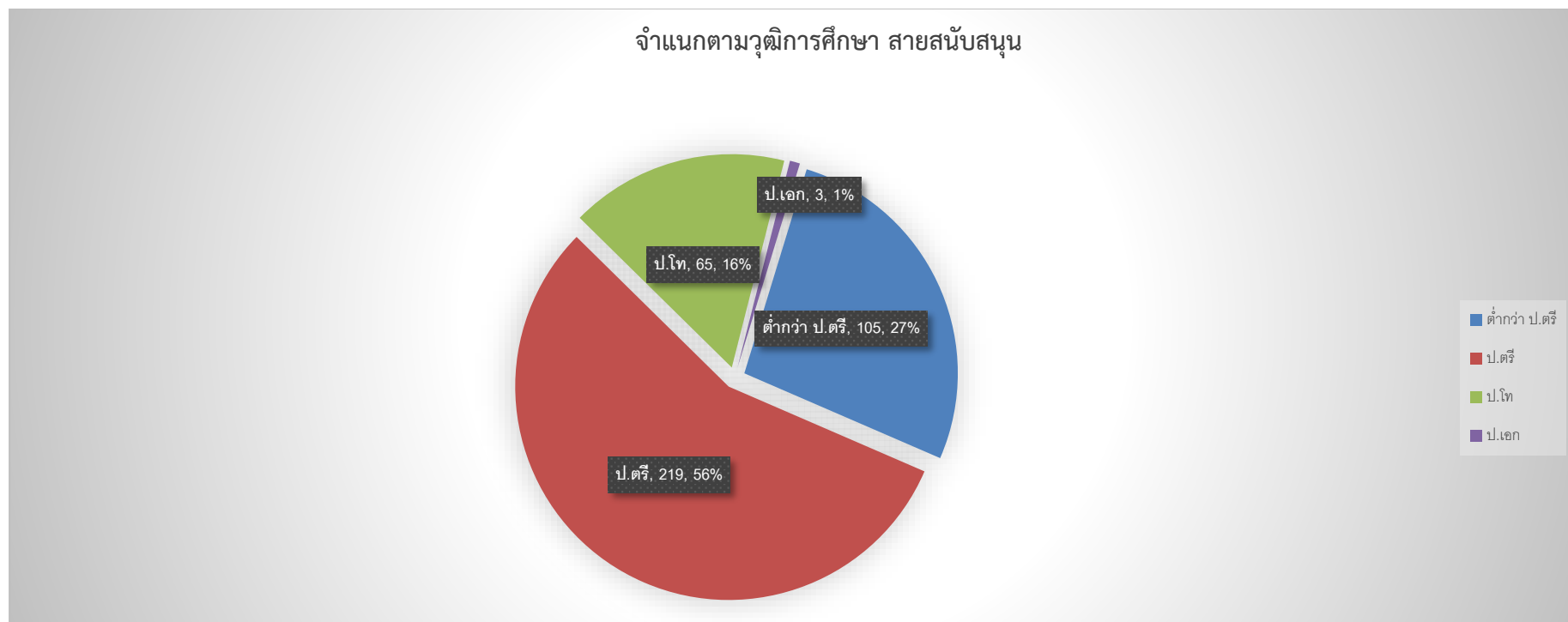
| คณะ                                         | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | รวม |
|---------------------------------------------|-----------|----------|-----------|-----|
| คณะครุศาสตร์                                | 7         | 75       | 52        | 134 |
| คณะเทคโนโลยีการเกษตร                        | 1         | 18       | 23        | 42  |
| คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์                | 4         | 60       | 39        | 103 |
| คณะวิทยาการจัดการ                           | 1         | 35       | 32        | 68  |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี                  | 1         | 42       | 52        | 95  |
| คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ                        | -         | 12       | 17        | 29  |
| คณะนิติศาสตร์                               | -         | 9        | 4         | 13  |
| คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์             | -         | 11       | 19        | 30  |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์                           | -         | 28       | 17        | 45  |
| สำนักวิเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ | -         | 1        | -         | 1   |
| โรงเรียนสาธิต                               | 36        | 10       | -         | 46  |
| รวม                                         | 50        | 301      | 255       | 606 |



กราฟที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 5 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤศจิกายน 2566

| สังกัด                                      | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | รวม |
|---------------------------------------------|------------------|-----------|----------|-----------|-----|
| คณะครุศาสตร์                                | 8                | 13        | 4        | -         | 25  |
| คณะเทคโนโลยีการเกษตร                        | 4                | 8         | 4        | -         | 16  |
| คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์                | 5                | 10        | 1        | -         | 16  |
| คณะวิทยาการจัดการ                           | -                | 6         | 4        | -         | 10  |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี                  | 7                | 15        | 15       | -         | 27  |
| คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ                        | 2                | 7         | 2        | -         | 11  |
| คณะนิติศาสตร์                               | 2                | 3         | 3        | -         | 8   |
| คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์             | -                | 3         | 5        | 1         | 9   |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์                           | 4                | 5         | 2        | -         | 11  |
| บัณฑิตวิทยาลัย                              | -                | 7         | -        | -         | 7   |
| สถาบันวิจัย                                 | 1                | 3         | -        | -         | 4   |
| สำนักงานอธิการบดี                           | 58               | 84        | 21       | 1         | 164 |
| สำนักศิลปะและวัฒนธรรม                       | -                | 5         | -        | -         | 5   |
| สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน           | -                | 10        | 3        | 1         | 14  |
| สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ         | 3                | 22        | 4        | -         | 29  |
| สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ                 | 1                | 2         | 2        | -         | 5   |
| สำนักวิเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ | 1                | 5         | 1        | -         | 7   |
| สำนักบริการวิชาการ                          | -                | 4         | -        | -         | 4   |
| สภาคณาจารย์และข้าราชการ                     | -                | -         | 1        | -         | 1   |
| สำนักงานสภามหาวิทยาลัย                      | -                | 2         | 2        | -         | 4   |
| โรงเรียนสาธิต                               | 9                | 1         | 1        | -         | 11  |
| หน่วยตรวจสอบภายใน                           | -                | 4         | -        | -         | 4   |
| รวม                                         | 105              | 219       | 65       | 3         | 392 |



กราฟที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

## ส่วนที่ 2

### สภาพการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มการผลิตและพัฒนากำลังคนภาครัฐ

#### 2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี

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

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

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

2.1.3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (1) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และ (2) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อ และสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

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

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

2.1.6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากิจการบริหารจัดการภาครัฐ (1) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส (2) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (3) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ และ (4) กระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

#### 2.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

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

การขับเคลื่อนแผนแม่บทผ่านภารกิจด้านการอุดมศึกษาได้คำนึงถึงบทบาทในเชิงนโยบายและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาเป็นหลัก ซึ่งเกี่ยวข้องจากแผนแม่บทจำนวน 17 ฉบับ ซึ่งแผนด้านการอุดมศึกษาสังเคราะห์เป็นบทบาทของอุดมศึกษาต่อการขับเคลื่อนแผนแม่บทได้ดังนี้

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

**2. การจัดระบบรองรับการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต** หมายถึง การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างโอกาสถึงทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา จัดทำ Credit Bank เพื่อเปิดกว้างให้รูปแบบการศึกษาสัมพันธ์กับกระบวนการใช้ชีวิตของคนศตวรรษที่ 21 กำหนดทิศทางรองรับการพัฒนาทักษะกำลังแรงงาน และทักษะสำหรับผู้สูงอายุ

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

**4. การส่งเสริมสถานะและบทบาทของประเทศไทยในประชาคมโลกผ่านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม** รวมถึงเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากประเทศที่มีศักยภาพในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทย การเสริมสร้างความร่วมมือในด้านการยกระดับการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยและดึงดูดคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศ โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจและความยั่งยืน

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

**6. การพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบราชการ** ทุกหน่วยงานในระดับอุดมศึกษาต้องยึดถือต่อหลักธรรมาภิบาล โดยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ดำเนินการปรับปรุงระบบและโครงสร้างขององค์กรให้เอื้อต่อการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ด้วยวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ จัดทำงบประมาณตอบสนองต่อเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ การดำเนินการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล และจัดให้มีการรายงานการติดตามประเมินผลในการบรรลุเป้าหมายต่อสาธารณะ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับให้เป็นผู้นำที่มีความคิดเชิงกลยุทธ์ พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ

## 2.3 แผนการปฏิรูปประเทศ

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

**1. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการเมือง** มีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วม กับกิจกรรมที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กิจกรรมของพรรคการเมืองต้องเป็นไปโดยเปิดเผยและตรวจสอบได้ และกลไกกำหนดความรับผิดชอบของพรรคการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง รวมถึงมีกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองโดยสันติวิธี

**2. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน** จัดทำขึ้นเพื่อต้องการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน” โดยมีเป้าหมายการจัดการภาครัฐให้เปิดกว้างและเชื่อมโยงข้อมูล ด้วยระบบดิจิทัล โครงสร้างขององค์กรมีขนาดกะทัดรัดแต่แข็งแกร่งด้วยระบบบริหาร และบริการประชาชนบนฐานดิจิทัล อย่างโปร่งใส ทันสมัยและรวดเร็ว บุคลากรภาครัฐมีคุณภาพสูง และหน่วยงานภาครัฐต้องสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานและภาคสังคม

**3. แผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย** มีกรอบการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยเป็นหลัก โดยพิจารณาประกอบกับกลไกการปฏิรูปกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งกำหนด เป็นเป้าหมายหรือผลอันพึงประสงค์ เพื่อให้มีกลไกต่าง ๆ อาทิ กลไกการออกกฎหมายที่ดีเท่าที่จำเป็น กลไกการตรา กฎหมายเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ กลไกการเข้าถึงกฎหมาย ของประชาชนทั้งในด้านการมีส่วนร่วมเสนอร่างกฎหมาย และด้านความรู้ความเข้าใจในระบบกระบวนการ ยุติธรรม การยกเลิกและปรับปรุงกฎหมายที่ล้าสมัย เป็นอุปสรรคพัฒนากระบวนการทางกฎหมายให้รวดเร็ว รอบคอบ ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนสนับสนุนมากขึ้น รวมถึงการปฏิรูปการเรียนการสอนเพื่อสร้างและพัฒนานักกฎหมาย ให้เป็นผู้ประกอบอาชีพที่ดี

**4. แผนการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม** กำหนดเป้าหมายให้การดำเนินงานในทุกขั้นตอน มีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน มีกลไกการบังคับการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด สามารถช่วยเหลือประชาชน ผู้มีอรรถคดีให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมโดยเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำในส่วนของกระบวนการยุติธรรม ต้องเกิดกระบวนการทัศน์เพื่อสังคม โดยปรับปรุงระบบนิติวิทยาศาสตร์ให้มีมาตรฐาน สร้างวัฒนธรรมองค์กร มุ่งอำนวยความสะดวก

ความยุติธรรม ด้วยความสะดวก รวดเร็ว ความปลอดภัยอย่างยั่งยืน อีกทั้ง กระบวนการยุติธรรมต้องมีประสิทธิภาพ เพื่อต่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

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

**6. แผนการปฏิรูปประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** กำหนดกรอบการปฏิรูปครอบคลุม ด้านทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ ได้แก่ ทรัพยากรทางบก ทรัพยากรทางน้ำ ทรัพยากรทางทะเล และชายฝั่ง ความหลากหลายทางชีวภาพ ปฏิรูปสิ่งแวดล้อม และระบบบริหารจัดการ ซึ่งตั้งเป้าหมายให้ทรัพยากรธรรมชาติ ได้รับการรักษา ฟื้นฟูให้สมบูรณ์ และยั่งยืน เกิดความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ ผ่านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพบนความร่วมมือของทุกภาคส่วน

**7. แผนการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข** มีเป้าหมายให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ มีส่วนร่วมในการวางระบบในการดูแลสุขภาพ ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่เป็น เอกภาพและการอภิบาลระบบที่ดี

**8. แผนการปฏิรูปประเทศด้านสื่อสารมวลชน** เทคโนโลยีสารสนเทศ มุ่งเน้นการสร้างดุลยภาพระหว่าง เสรีภาพของการทำหน้าที่ของสื่อบนความรับผิดชอบ และการใช้พื้นที่ดิจิทัลเพื่อการสื่อสารอย่างมีจรรยาบรรณ ดำรงรักษาเสรีภาพของการแสดงออก การรับรู้ของประชาชน ด้วยความเชื่อว่าเสรีภาพของการสื่อสาร คือเสรีภาพ ของประชาชนตามแนวทางของประชาธิปไตย

**9. แผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม** เพื่อให้คนไทยมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การมีจิตสาธารณะ เพิ่มขึ้น และมีหลักประกันทางรายได้ในวัยเกษียณที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ สังคมไทยเป็นสังคม แห่งโอกาสและไม่แบ่งแยก ภาครัฐมีข้อมูลและสารสนเทศด้านสังคมที่บูรณาการทุกหน่วยงาน และเปิดโอกาส ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ ชุมชน/ท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง โดยสามารถจัดการกันเองและทำงานร่วมกับ ภาคส่วนต่าง ๆ ได้

**10. แผนการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน** ส่งผลให้กระบวนการแข่งขันด้านกิจการพลังงานมีความเป็นธรรม มากขึ้นภายในกลไกตลาดที่เหมาะสม พลังงานของประเทศมีความมั่นคงเพียงพอต่อประชาชนทุกคน และทุกภาคส่วน สามารถเข้าถึงและได้รับการบริการที่มีคุณภาพในระดับราคาที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนจะช่วยยก ระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการพลังงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล การวางแผนและเตรียมความพร้อม ระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการเติบโตของพลังงานทางเลือก

**11. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ** มีเป้าหมาย ให้ประเทศไทยมีระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) อยู่ใน 20 อันดับแรก ของโลกในปี 2579

**12. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา** เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปประเทศให้บรรลุผลตาม ยุทธศาสตร์ชาติกำหนดไว้ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาอันเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาประเทศ ซึ่งได้ วิเคราะห์สภาพปัญหาและความท้าทายของระบบการศึกษาไทย ประกอบกับข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ของหน่วยต่าง ๆ



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

### หลักการและแนวคิด

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถ บรรลุผล ตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศใน ระยะ 5 ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโต ในทุกภาคส่วนให้ได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีควบคู่กับการใช้เงื่อนไข 2 ประการเพื่อกำกับการกำหนดทิศทาง และประเด็นการพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เงื่อนไขความรู้โดยการใช้องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้าน และเงื่อนไขคุณธรรม โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชน และความเป็นธรรมในทุกมิติของสังคม 2. แนวคิด Resilience ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลง อัน ประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถใน 3 ระดับ ได้แก่ (1) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืนหยัดและต้านทานความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (2) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทางรูปแบบและแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหา ประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น และ (3) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง 3. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใคร ไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสนี้จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการมุ่งส่งเสริม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป และ 4. โมเดลเศรษฐกิจ BCG ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน 3 รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว โดยอาศัยฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของประเทศอันประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมกับการใช้ ประโยชน์จากองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อผลักดันให้ประเทศมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และสามารถกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ยังคำนึงถึงเงื่อนไขและข้อจำกัดของการพัฒนาประเทศที่สืบเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะส่งผลให้บริบทของประเทศและของโลกเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทัน่วงที การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มินิโบายและกลไก

เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น

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

## 2.5 นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการอุดมศึกษาและการผลิตและพัฒนากำลังคน

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

### 2.5.1 การเตรียมและพัฒนาคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21

#### แนวทางการดำเนินการ

1) ส่งเสริมหลักคิดที่ถูกต้อง โดยสอดแทรกการปลูกฝังวินัย และอุดมการณ์ของคนในชาติ คุณธรรม จริยธรรม การมีจิตสาธารณะ การเคารพกฎหมาย และกติกาของสังคมเข้าไปในทุกสาระวิชาและในทุกกิจกรรม รวมถึงสร้างความสงบและความปลอดภัยต่อภัยยาเสพติดตั้งแต่ระดับชุมชน

2) สร้างความรู้ความเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน โดยสนับสนุนการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศควบคู่กับการส่งเสริม สร้างสรรค์งานศิลปวัฒนธรรมที่เป็นสากล เพื่อการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก

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

4) การพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบ Lifelong Learning และการรองรับ Aging Society ผ่านระบบดิจิทัล เพื่อใช้ในการเรียนการสอนออนไลน์แบบเปิด

## 2.5.2 การสร้างบทบาทด้านการอุดมศึกษาบนเวทีโลก

### แนวทางดำเนินการ

สร้างบทบาทของไทยในภูมิภาค และเวทีโลกผ่านการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ในกรอบสหประชาชาติ และแสดงบทบาทประธานอาเซียนด้วยการเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นของอาเซียน ส่งเสริมกรอบความร่วมมือต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การแสวงหาโอกาสทางการค้า การลงทุน องค์ความรู้และนวัตกรรม กับประเทศที่มีศักยภาพในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก

## 2.5.3 ผลักดันขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

### แนวทางดำเนินการ

1) สร้างและพัฒนานักวิจัย องค์ความรู้ ผลงานวิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน สภาพแวดล้อม และระบบนิเวศที่เอื้อต่อการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศ

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

3) ผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

## 2.5.4 ปฏิรูปกลไกการอุดมศึกษา

### แนวทางการดำเนินการ

1) กำหนดระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพทุกช่วงวัย อาทิ การพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยมีกลไกการวัดและประเมินผล เพื่อเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์หน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน การสร้าง Career Path สำหรับส่งเสริมเยาวชนที่มีศักยภาพด้านกีฬา ให้สามารถพัฒนาไปสู่นักกีฬาอาชีพ การจัดให้มีระบบที่สามารถรองรับความต้องการพัฒนาปรับปรุงทักษะอาชีพ ของทุกช่วงวัย และการศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นรูปแบบธนาคารหน่วยกิต

2) ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก่เด็กที่มีความสามารถแต่ไม่มีทุนทรัพย์เป็นกรณีพิเศษ ตลอดจนแก้ไขปัญหานี้เส้นทางการศึกษา โดยการปรับโครงสร้างนี้กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และทบทวนรูปแบบการให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาแบบที่เสี่ยงเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

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

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

## 2.6 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 - 2570

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

### 1. การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้

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

### 2. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม

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

### 3. การวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน

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

#### 4. การวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และความเหลื่อมล้ำ

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

### 2.7 บทบาทของอุดมศึกษาในบริบทปัจจุบัน

ตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 มาตรา 26 กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่และอำนาจ

- 1) การจัดการศึกษา 2) การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม 3) การบริการวิชาการแก่สังคม 4) การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 5) หน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายในและภายนอกระบบอุดมศึกษา เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับประเทศสำหรับถ่ายทอดทิศทางการพัฒนาได้อย่างชัดเจน รวมถึงการวิเคราะห์สถิติเพื่อให้ทราบถึงศักยภาพปัจจุบัน สาระสำคัญทั้งหมดนี้นำมาสรุปเป็นบทบาทของอุดมศึกษาในบริบทปัจจุบัน ดังนี้

#### จุดแข็ง (Strengths)

1. สถาบันหลักทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง รวมถึงพัฒนาทุนมนุษย์
2. สถาบันอุดมศึกษามีความเป็นอิสระและแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ที่หลากหลายเปิดกว้างทางโอกาสต่อการเข้าถึงทางการศึกษา
3. ภาควิชาที่เข้มแข็ง
4. แหล่งการผลิตนักวิจัยและผลงานวิจัยทางวิชาการ
5. อุดมศึกษาไทยมีความเป็นสากลในการจัดการเรียนการสอน

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ยึดติดกับการสนับสนุนจากภาครัฐ (กลไกงบประมาณและการบริหารแบบภาครัฐ) ส่งผลให้การพัฒนา มีลักษณะที่อ่อนแอปรับตัวล่าช้า
2. ปัญหาธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งระบบ
3. นักวิจัยและผลงานวิจัยยังกระจุกตัว / ปัญหาความสมดุลระหว่างภาระงานวิจัยกับภาระงานสอนของอาจารย์
4. คุณภาพของระบบเทคโนโลยีและการวิเคราะห์ต่ำ

#### โอกาส (Opportunities)

1. วิวัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัลและโลกาภิวัตน์ (Globalization) จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดโอกาสต่อการพลิกโฉมอุดมศึกษา (Reinventing University)
2. คนรุ่นใหม่ Gen Z มีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
3. อุดมศึกษามีกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขวาง
4. นโยบายของรัฐเห็นความสำคัญของการผลิตกำลังคน และงานวิจัยคุณภาพสูง เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ

### อุปสรรค (Threats)

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

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

### “อุดมศึกษาสร้างคน สร้างปัญญา เพื่อพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอุดมศึกษาที่จะขับเคลื่อนการผลิต และพัฒนากำลังคนของประเทศ ประกอบด้วย 3 ประเด็น คือ บัณฑิตและกำลังคน ระบบนิเวศวิจัย และอุดมศึกษาใหม่ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพคน (Capacity Building) เป้าหมาย : กำลังคนมีคุณภาพและปริมาณรองรับการพัฒนาประเทศ และการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลก

อุดมศึกษาจะต้องปรับและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และยืดหยุ่นเหมาะสมกับผู้เรียน ประสานความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อกำหนดและพัฒนาหลักสูตรสำหรับผลิตบัณฑิต (Degree) และพัฒนากำลังแรงงาน (Non-Degree) ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน และการพัฒนาประเทศ รวมถึงพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ และเสริมสร้างความรู้ ทักษะของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางการ **ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1** มี 3 แนวทาง **แนวทางที่ 1** การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) มีกลยุทธ์ที่ 1 - 5 เป็นแนวทางช่วยในการขับเคลื่อน **แนวทางที่ 2** ยกระดับคุณภาพการศึกษาและสมรรถนะของกำลังคน (Quality & Manpower Competencies Enhancement) มีกลยุทธ์ที่ 6 - 10 เป็นแนวทางในการขับเคลื่อน

สู่เป้าหมาย และแนวทางที่ 3 การสร้างเสริมบุคลากรคุณภาพสูง (Enhancement of Brainpower & Concentration of Talents) เพื่อให้ระบบอุดมศึกษาบรรลุเป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่ 1) สามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมให้ดึงดูดผู้มีความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งอาจารย์ นักวิจัย และผู้บริหาร ตลอดจนผู้ปฏิบัติ สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย 2) เป็นชุมชนทางวิชาการที่มีศักยภาพสูง มีความหลากหลาย มีจุดเน้น จุดแข็งที่แตกต่างกันซึ่งล้วนสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติ และ 3) เพื่อให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันสู่สากลเป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับโลก เป็นจุดดึงดูดนักวิชาการจากทั่วโลกมาร่วมพัฒนาประเทศ ซึ่งมี 3 กลยุทธ์ที่เป็นแนวทางในการขับเคลื่อน ดังนี้ **กลยุทธ์ที่ 11 ยกระดับคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์** สถาบันอุดมศึกษากำหนดแนวทางในการสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับยกระดับคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และบุคลากรสายวิชาการให้มีความเป็นมืออาชีพ ทั้งในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัยสร้างองค์ความรู้ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ ในวารสารชั้นนำเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ การพัฒนาดำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้ผลงานจากภาคส่วนต่าง ๆ เปิดโอกาสให้อาจารย์ที่ทำการสอนระยะหนึ่งออกไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ทางวิชาการ (Sabbatical Leave) จากหน่วยงานนอกสถาบันอุดมศึกษาทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาพัฒนาตนเอง กระบวนการเรียนการสอน และการวิจัย **กลยุทธ์ที่ 12 สนับสนุนกรอบการบริหารงานบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา** โดยสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์และบุคลากรคุณภาพสูงทั้งในประเทศและต่างประเทศ (Reverse Brain Drain) เข้ามาร่วมปฏิบัติหน้าที่ในชุมชนวิชาการของประเทศ รวมทั้งจูงใจผู้ประสบความสำเร็จในภาคเอกชน ภาครัฐ มีโอกาสมาช่วยงานวิชาการ และงานวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับจุดเน้นของสถาบันแต่ละแห่ง **กลยุทธ์ที่ 13 สังคมวิชาการโลกยอมรับบทบาทของนักวิชาการ** สถาบันอุดมศึกษาต้องผลักดันบทบาทของนักวิชาการ และชุมชนวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง โดยรัฐพึงจัดสรรทรัพยากรให้ตามความเหมาะสมและจำเป็น **รวมทั้งลดทอนกฎระเบียบอันเป็นข้อจำกัดของการพัฒนาผลงานทางวิชาการ** ซึ่งจะสนับสนุนบุคลากรที่ถูกคัดเลือก และสถาบันอุดมศึกษาที่มีความพร้อม เหมาะสม มีความเป็นไปได้สูงเท่านั้น เพื่อให้ให้นักวิชาการ และสถาบันอุดมศึกษานั้นเป็นที่รู้จัก เป็นที่ยอมรับ และยกย่องให้เป็นสถาบันระดับโลก

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมระบบนิเวศวิจัยอุดมศึกษา (Research Ecosystem Building) เป้าหมาย : งานวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

สถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างสร้งองค์ความรู้และนวัตกรรม เช่น ระบบรวบรวมองค์ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรม เครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญ หน่วยบริหารงานด้านการวิจัย และระบบประเมินผลงานวิจัย ซึ่งอุดมศึกษาควรส่งเสริมความก้าวหน้าเส้นทางสายอาชีพของนักวิจัย รวมถึงการลดอุปสรรคที่เป็นภาระต่อการสร้างงานวิจัย เพื่อให้อุดมศึกษาสามารถสร้างสร้งองค์ความรู้ วิจัย นวัตกรรม และประยุกต์ให้เกิดคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นประโยชน์ตั้งแต่ระดับชุมชนและระดับชาติ ซึ่งมีแนวทางในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ 2 แนวทาง คือ 1) การวิจัย นวัตกรรม และการถ่ายทอดเทคโนโลยี (Research Innovation and Technology Transfer) กลยุทธ์ในการขับเคลื่อน 6 กลยุทธ์ และแนวทางที่ 2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน หรือปัจจัยเอื้อภายในสถาบันอุดมศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้ประกอบการนวัตกรรม กลยุทธ์ในการขับเคลื่อน 2 กลยุทธ์

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดระบบอุดมศึกษาใหม่ (Higher Education Transformation) เป้าหมาย : สถาบันอุดมศึกษา มีสมรรถนะตรงตามอัตลักษณ์ / จุดแข็งเพื่อให้เกิดคุณภาพในระบบอุดมศึกษา

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

#### แนวทางขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

##### แนวทางที่ 1 การบริหารจัดการและธรรมาภิบาล (Management and Good Governance)

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

**กลยุทธ์ที่ 1 การศึกษาวิจัยระบบธรรมาภิบาลในระดับอุดมศึกษา** รัฐต้องสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดนโยบาย แนวทางกระบวนการสรรหา ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ในทุกระดับ ทั้งนี้ให้มีการปรับโครงสร้างการตรวจสอบควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา และสร้างเสริมดุลยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ที่ควบคู่กับสภาวิชาชีพ และสภาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา (Check and Balance) รวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิรูปการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษา และปรับปรุงพันธกิจดังกล่าวให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศเป็นระยะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

**กลยุทธ์ที่ 2 การเข้าถึงข้อมูลเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลในระบบอุดมศึกษา** รัฐและสถาบันอุดมศึกษาพึงจัดให้มีระบบการสื่อสารให้เกิดความรู้ ความเข้าใจทั้งด้านข้อกฎหมาย และความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูล ข้อเท็จจริง มีความโปร่งใส เพื่อการตัดสินใจเชิงบริหาร การสรรหาสภา / ผู้บริหาร / บุคลากร การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวิจัย เพื่อประโยชน์ของการสังคมและประเทศ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

**กลยุทธ์ที่ 3 การประเมินสถาบันอุดมศึกษาเชิงธรรมาภิบาล** รัฐยกระดับธรรมาภิบาล และปรับกลไกการกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษา การประมวลจริยธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ความเป็นอิสระ และความแตกต่างของสถาบันอุดมศึกษาและแต่ละประเภท ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาต้องมีกลไกในการส่งเสริม



ตรวจสอบ และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงจัดให้มีระบบควบคุมภายใน และระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

## **แนวทางที่ 2 การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามอัตลักษณ์ที่หลากหลาย (Reinventing University)**

เพื่อส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถพัฒนาจุดแข็ง และอัตลักษณ์ของสถาบัน โดยนำศักยภาพไปเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้เป็นที่ยอมรับระดับโลกผ่านกระบวนการปรับเปลี่ยน และพัฒนา กลไกการบริหารของสถาบัน เพื่อให้การขับเคลื่อนพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาเกิดประสิทธิภาพคุ้มค่าต่อทรัพยากร ที่ลงทุน ซึ่งมีกลยุทธ์ที่เป็นแนวทางในการขับเคลื่อน ดังนี้

**กลยุทธ์ที่ 4 กำหนดจุดเน้นเพื่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาที่หลากหลายให้เกิดประโยชน์ ต่อการพัฒนาประเทศ และการจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษาระดับโลก (World University Ranking)** รัฐดำเนินการปฏิรูประบบอุดมศึกษา ผ่านกลยุทธ์ที่เรียกว่า Reinventing University เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศ ของสถาบันอุดมศึกษา และผลิตกำลังคนระดับสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศ รวมถึงการเป็น อุดมศึกษาชั้นนำติดอันดับโลก (World University Ranking) โดยมีแนวทางดำเนินการ ได้แก่ 1) กำหนดกลุ่ม ยุทธศาสตร์ (Strategic Profiles) ของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อชี้นำทิศทางการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้ (1) กลุ่มการพัฒนาการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (2) กลุ่มการพัฒนาเทคโนโลยี และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (3) กลุ่มด้านการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ และ (4) กลุ่มการผลิต และพัฒนาบุคลากรวิชาชีพ และสาขาจำเพาะ 2) สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) ที่เหมาะสม และ 3) สนับสนุนและกำกับดูแลการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบและเกื้อหนุนทิศทางการพัฒนา Strategic Positioning ที่กำหนดไว้

## **กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ (International Hub for Higher Education)**

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

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

### แนวทางที่ 3 ความมั่นคงทางการเงินในระบบอุดมศึกษา (Financial Security)

เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการ 1) สร้างความมั่นคงทางการเงินในระบบอุดมศึกษาในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ 2) พัฒนาระบบการเงินอุดมศึกษาให้เป็นกลไกของรัฐในการเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา

#### กลยุทธ์ที่ 6 การปฏิรูประบบการเงิน เพื่อการอุดมศึกษา

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

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

3) สถาบันอุดมศึกษาต้องกำหนดแผนงาน และโครงการยุทธศาสตร์ หรือโครงการมุ่งเป้าควบคุม แผนปฏิบัติการ แผนปฏิบัติการด้านการอุดมศึกษา การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการจัดทำข้อตกลงการพัฒนาการอุดมศึกษา (Performance Agreement) เพื่อสร้างความรับผิดชอบ (Accountability) ของสถาบันอุดมศึกษาต่อเป้าหมายการผลิตและการพัฒนากำลังคน ซึ่งรัฐต้องกำกับและประเมินผลเชิงคุณภาพ

### แนวทางที่ 4 อุดมศึกษาดิจิทัล (Digital Higher Education)

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

#### กลยุทธ์ที่ 7 โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและระบบฐานข้อมูล (Big Data) เพื่อการอุดมศึกษาและวิจัย

1) รัฐจัดทำฐานข้อมูลกลาง (Big Data) ที่มีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงระบบข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานรัฐกับฐานข้อมูลการอุดมศึกษา เพื่อให้เกิดบูรณาการทั้งระบบ ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องจัดส่งข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา มาตรฐานการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม การให้บริการทางวิชาการและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องให้กระทรวง ซึ่งจะทำให้รัฐสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำสถิติเผยแพร่ต่อประชาชน ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำข้อมูลจากฐานข้อมูลดังกล่าว ไปใช้ในการประเมินและปรับปรุงตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และการเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำติดอันดับการจัดระดับโลก (World University Ranking)

2) รัฐกำหนดมาตรฐานการให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัลระดับอุดมศึกษา เพื่อให้ทุกสถาบันอุดมศึกษา สามารถใช้ประโยชน์จากระบบดิจิทัลในการจัดการศึกษาและการวิจัยได้อย่างเสมอภาค ตลอดจนการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงแหล่งความรู้ได้จากทั่วโลก โดยจัดให้สถาบันอุดมศึกษาใช้บริการเทคโนโลยีดิจิทัลในอัตราเพื่อการศึกษา (Education Rate) หรืออัตราที่ไม่ใช่เพื่อประโยชน์ทางการค้า (Non-commercial Rate)

3) รัฐกำหนดมาตรฐานการเข้าถึงแหล่งข้อมูลดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้และการวิจัย (Digital Contents) จากทั่วโลก ส่งเสริมการพัฒนา Online Course ,Digital Course ,Digital Collections ,Virtual Mobility ส่งเสริมการพัฒนาห้องสมุดดิจิทัลให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การสืบค้นข้อมูล และแหล่งกระตุ้นส่งเสริมการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ที่หลากหลาย รัฐเป็นผู้ประสานการเจรจาการจัดการฐานข้อมูลความรู้ และการวิจัยทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากร เพื่อการศึกษามีความเหมาะสม สอดคล้องกับยุคดิจิทัล

## 2.8 แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พันธกิจสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการบนพื้นฐานธรรมาภิบาล

### 2.8.1 เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม องค์ความรู้สู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์

เป้าประสงค์ 1.2 เพื่อพัฒนางานบริการวิชาการบนพื้นฐานความต้องการของชุมชนท้องถิ่นสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ 1.3 เพื่อการบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรมสู่การเรียนการสอน หรือการบริการวิชาการที่ส่งเสริมการสร้างมูลค่า สืบสานต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ 1.4 เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลชุมชนที่ส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ 1.5 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มเปราะบาง และโรงเรียนในโครงการพระราชดำริ รวมทั้งการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชากรทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัยในพื้นที่

เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อผลิตครูผู้สร้างนวัตกรรมการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์

เป้าประสงค์ 2.2 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ

เป้าประสงค์ 2.3 เพื่อพัฒนาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือโรงเรียนร่วมพัฒนาให้เป็นต้นแบบของโรงเรียนในพื้นที่ในด้านการจัดการเรียนการสอน ฐานสมรรถนะและสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ 4 ประการตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษา

เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อการพัฒนาเชิงพื้นที่

เป้าประสงค์ 3.2 เพื่อพัฒนาระบบกลไกส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าประสงค์ 3.3 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ 4.1 เพื่อปลดล็อก ระเบียบ ประกาศ เกณฑ์ภายในของมหาวิทยาลัยให้คล่องตัวและเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร

เป้าประสงค์ 4.2 เพื่อจัดทำระบบประเมิน และกำกับติดตามการดำเนินงานธรรมาภิบาลภายในมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ 4.3 เพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคลากร และระบบการประเมินบุคลากรที่เน้น  
สมรรถนะ จริยธรรม และผลลัพธ์

เป้าประสงค์ 4.4 เพื่อจัดทำระบบการบริหารการเงิน และงบประมาณที่มีจุดเน้น คล่องตัว  
โปร่งใส และตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ 4.5 เพื่อบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ 4.6 เพื่อยกระดับการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน  
ให้สอดคล้องกับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย

### ส่วนที่ 3

## การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### 3.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล

ในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีการรวบรวม และจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้ม ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจำเป็นต้องศึกษาและทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการในห้วงเวลานั้น และต้องคำนึงถึงบุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากร ในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพ ในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหนสำหรับใช้เป็น ประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตแผนบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ 2565 - 2569 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

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

### 3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

1. ภาพลักษณ์ และเอกลักษณ์ที่โดดเด่น ทางด้านการผลิตและพัฒนาครูเป็นที่สนใจของนักศึกษา
2. ร่วมรับผิดชอบผลักดันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง
3. อาจารย์ บุคลากรมีความผูกพันกับท้องถิ่น
4. มีความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ และเอกชน ชุมชน ท้องถิ่นในการดำเนินงาน โครงการบริการวิชาการแก่สังคม
5. มีระบบและกลไกในการดำเนินงาน ด้านวิจัย และการบริการวิชาการ
6. มีการสนับสนุนการวิจัยพัฒนางานทุกพันธกิจ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างองค์ความรู้ใหม่
7. มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปีสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงานอย่างชัดเจน
8. เป็นศูนย์กลางของภาคอีสาน ทำให้ผู้เรียนเดินทางมาเรียนได้สะดวก
9. มีวารสารทางวิชาการที่เผยแพร่ผลงานสู่ชุมชน
10. มีการส่งเสริมทำนุบำรุงและเผยแพร่ศิลปและวัฒนธรรมพื้นถิ่น

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. สัดส่วนอาจารย์ด้านวุฒิการศึกษาปริญญาเอก ตำแหน่งทางวิชาการ และการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ
2. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะภาษาอังกฤษ
3. บุคลากรขาดความมั่นคง ความก้าวหน้าในตำแหน่งและอาชีพ
4. ยังไม่มีระบบกลไกในการให้อาจารย์กำหนดตำแหน่งทางวิชาการจากผลงานการรับใช้สังคม
5. ผลงานวิจัยยังไม่สามารถแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

6. ยังขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก และการสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กรต่อชุมชน
7. การบูรณาการงานวิจัยสู่การเรียนการสอน และการบริการวิชาการแก่สังคม ท้องถิ่นยังมีน้อย
8. ระบบการบริการของหน่วยงานสนับสนุนบางหน่วยงานยังไม่เอื้ออำนวยต่อผู้มาใช้บริการเท่าที่ควร
9. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการของหน่วยงาน
10. ไม่มีระบบการประเมิน กำกับติดตาม การประเมินธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย
11. ไม่มีระบบการบริหารบุคลากรที่เน้นสมรรถนะ จริยธรรม และผลลัพธ์
12. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถาบันยังไม่สมบูรณ์
13. ไม่มีระบบการบริหารจัดการหลักสูตรระยะสั้น และระบบสะสมหน่วยกิตเพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัย

### 3.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

#### โอกาส (Opportunities : O)

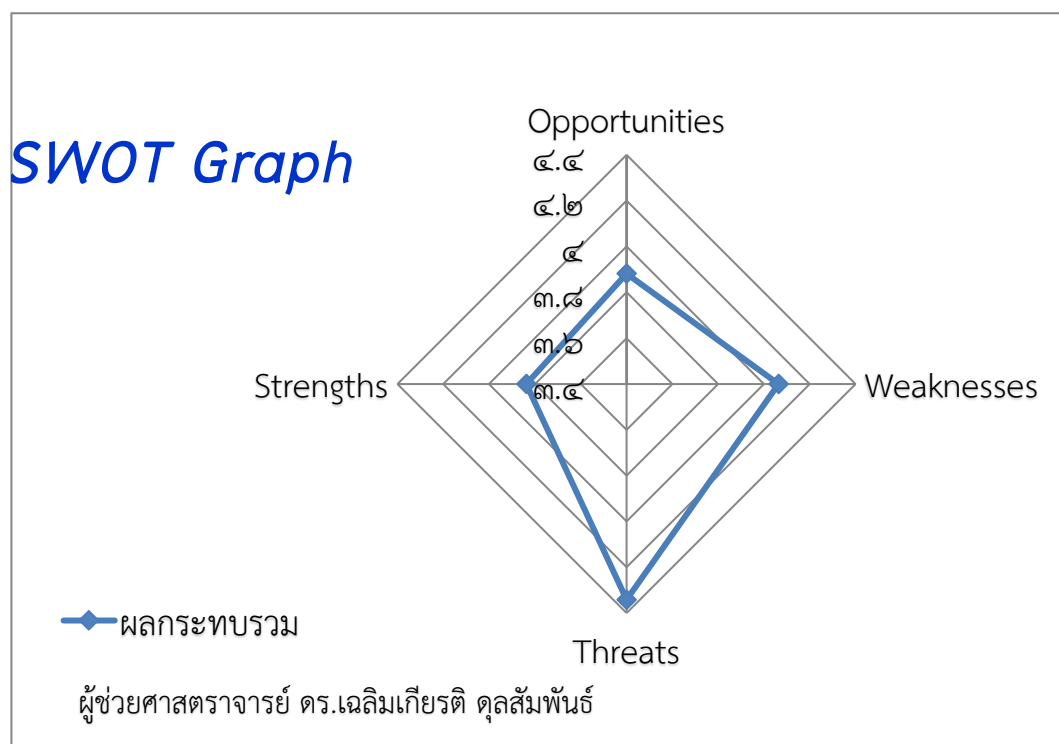
1. นโยบายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาการศึกษาและร่วมมือทางการศึกษามากขึ้น
2. เทคโนโลยีทันสมัยที่เกิดขึ้นทำให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานมากขึ้น
3. รัฐบาลมีนโยบายพัฒนาคุณภาพคนสอดคล้องกับหลักสูตรของมหาวิทยาลัย
4. ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงอายุ ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิต และหลักสูตรระยะสั้น
5. การขยายตัวทางเศรษฐกิจและความต้องการของภาคธุรกิจต้องการความรู้เชิงวิชาการจากมหาวิทยาลัย
6. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรที่หลากหลาย และพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทมากยิ่งขึ้น
7. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสร้างโอกาสในการพัฒนามหาวิทยาลัยร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศเพิ่มมากยิ่งขึ้น
8. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 สร้างโอกาสในการพัฒนากำลังคนที่หลากหลายแก่มหาวิทยาลัย
9. ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม องค์ความรู้ร่วมกับชุมชนและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
10. แผนพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสสร้างความร่วมมือกับท้องถิ่น พัฒนางค์ความรู้และนวัตกรรม
11. รัฐบาลสนับสนุนนโยบายการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ทำให้มหาวิทยาลัยมีพื้นที่ทำกิจกรรมมากขึ้น
12. ผู้เรียนมีความสนใจเข้าศึกษา เพราะเป็นมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น มีคุณภาพ ค่าเล่าเรียนถูก และสามารถกู้ยืมเงินกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาได้

#### อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats : T)

1. สถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศมีการแข่งขันกันมากขึ้น
2. งบประมาณจากรัฐ และรายได้ของมหาวิทยาลัยมีจำกัด ทำให้การพัฒนาล่าช้า
3. แนวโน้มจำนวนประชากรของประเทศไทยลดลง ทำให้อัตราการเกิดลดลง อัตราประชากรในวัยเรียนลดลง แต่มีอัตราผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น
4. สภาวะทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกสถานศึกษาให้ผู้เรียน
5. นักเรียนบางสาขาที่เข้ามาเป็นนักศึกษา มีความรู้พื้นฐานในเชิงวิชาการค่อนข้างต่ำ

6. ตลาดแรงงานต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะทางมากขึ้น จึงสวนทางกับหลักสูตรที่หลากหลายแต่ไม่ตอบสนองตลาดแรงงาน
7. เสถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาลเป็นอุปสรรคต่อการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัย
8. การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ เช่น ไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ของนักศึกษาเนื่องจากขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน และส่งผลต่องบประมาณการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย
9. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานขององค์กรยุคใหม่
10. ค่านิยมในการเข้าศึกษาต่อของผู้เรียนในการเรียนแบบออนไลน์มากขึ้น ทำให้ผู้เรียนเข้ามาเรียนในสถานศึกษาน้อยลง

### 3.4 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Graph Analysis) ประจำปี พ.ศ. 2566 เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



กราฟที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Graph Analysis) ประจำปี พ.ศ. 2566  
(ที่มา : แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. ๒๕๖๖– ๒๕๗๐ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หน้า 50)

สรุป SWOT Graph จุดแข็ง 3.84 จุดอ่อน 4.06 โอกาส 3.88 ภัยคุกคาม 4.34 อยู่ตำแหน่งกลยุทธ์ WT ยุทธศาสตร์แก้วิกฤติ ใช้ประโยชน์จากสภาพโอกาสที่เลวร้าย และจุดอ่อนของหน่วยงานที่มีอยู่ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ และปรับรื้อระบบการทำงานให้ต่างจากเดิม เพื่อหาทางอยู่รอดให้ได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย

## ส่วนที่ 4

### ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2566 – 2570

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบกับการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้อง และมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคล พบว่า สิ่งที่มีมหาวิทยาลัย ควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ มาตรฐานภาระงาน เพื่อกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่ม สัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ แผนพัฒนาตนเองแบบรายบุคคล การพัฒนาความรู้ และศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร และส่งเสริม เรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำเรื่องสมรรถนะ (Competency) แปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ไปสู่การปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลว และปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงานตามแผน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทาง แบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย คือ มาตรฐาน ความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard For Success) ซึ่งหมายถึงผลการบริหารราชการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 5 มิติ และสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของการพัฒนาบุคลากร 5 ยุทธศาสตร์ กำหนดไว้ดังนี้

#### มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ 1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการเข้าสู่สากล

#### มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ 2 การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากรตามภารกิจและสอดคล้อง กับการพัฒนาบุคลากร

#### มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ 3 การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์

#### มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ 4 ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ ด้วยความโปร่งใส ถูกต้องและ เป็นธรรม

#### มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสุขสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ยุทธศาสตร์ 5 การเสริมสร้างความผาสุก และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



#### 4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งพัฒนาระบบบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สามารถขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนอื่น

#### 4.2 พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็ง การวางแผน สรรหา คัดเลือก และการจูงใจเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และมีคุณธรรมและจริยธรรม
2. พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาขีดความสามารถทักษะทางอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การดำรงรักษาคนดี คนเก่ง รวมทั้งการสร้าง และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ
3. เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีชีวิตที่ดีในการทำงาน
4. การบริหารด้านสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

#### 4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะตามสายงานวิชาการและสายสนับสนุน
3. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ
5. เสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1.1 : หลักเกณฑ์การสรรหาที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากร

เป้าประสงค์ 2 : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรักและผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

| เป้าประสงค์                                  | กลยุทธ์                                                                | ตัวชี้วัด                                                          | ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด |      |      |      |      | หมายเหตุ                                                        |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|-----------------------------------------------------------------|
|                                              |                                                                        |                                                                    | 2566                  | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |                                                                 |
| 1 หลักเกณฑ์การสรรหาที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากร | 1.1 ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เหมาะสม | - ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง หลักเกณฑ์ให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล   | 3                     | 4    | 5    | 5    | 5    | โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรสายวิชาการ / สายสนับสนุน |
|                                              |                                                                        | - จำนวนโครงการที่ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาฯ                        | 2                     | 3    | 4    | 5    | 6    |                                                                 |
| 2 กระบวนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน        | 2.1 พัฒนาระบวนการสรรหาบุคคลสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เหมาะสมกับงาน    | -ระดับความสำเร็จของกระบวนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน             | 3                     | 4    | 5    | 5    | 5    |                                                                 |
|                                              |                                                                        | - จำนวนโครงการที่ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาฯ                        | 2                     | 3    | 4    | 5    | 6    |                                                                 |
| 3 ระบบสรรหาที่โปร่งใส                        | 3.1 ยกระดับการสรรหาที่โปร่งใส                                          | - จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร                        | 4                     | 3    | 2    | 1    | 0    |                                                                 |
|                                              |                                                                        | - จำนวนคลังข้อสอบแต่ละกลุ่มที่มีจำนวนหลากหลาย(ข้อสอบมีหลากหลายชุด) | 10                    | 15   | 20   | 25   | 30   |                                                                 |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศมรรคนะบุคคลากรตามสายงานวิชาการและสายสนับสนุน

เป้าประสงค์ 1 : ผู้บริหารมีศักยภาพด้านการบริหารจัดการเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ 2 : บุคลากรสายวิชาการพัฒนาศมรรคนะตามภาระงาน

เป้าประสงค์ 3 : บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรคนะเพียงพอต่อการพัฒนางาน

| เป้าประสงค์                                     | กลยุทธ์                                                                   | ตัวชี้วัด                                                                                    | ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด |      |      |      |      | หมายเหตุ |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|----------|
|                                                 |                                                                           |                                                                                              | 2566                  | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |          |
| 1 ผู้บริหารมีศักยภาพด้านการบริหารจัดการเป็นเลิศ | 1.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร                         | - ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านการอบรม                                                           | 60                    | 65   | 70   | 75   | 80   |          |
|                                                 |                                                                           | - ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่ผ่านการอบรมและเป็นวิทยากรได้                                  | 60                    | 65   | 70   | 75   | 80   |          |
|                                                 |                                                                           | - ร้อยละของผู้บริหารระดับกลางที่ผ่านเกณฑ์การประเมินแบบทดสอบสมรรคนะ                           | 60                    | 70   | 80   | 90   | 100  |          |
|                                                 |                                                                           | - ร้อยละของความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารระดับต้นที่มีเพิ่มขึ้นหลังอบรมเปรียบเทียบกับก่อนอบรม | 60                    | 70   | 80   | 90   | 100  |          |
| 2 บุคลากรสายวิชาการพัฒนาศมรรคนะตามภาระงาน       | 2.1 บุคลากรสายวิชาการรุ่นใหม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ | ระดับความสำเร็จการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                   | 3                     | 4    | 5    | 5    | 5    |          |
|                                                 | 2.2 พัฒนาระบบกลไกการบริหารอาจารย์                                         | ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบกลไกการบริหารอาจารย์                                              | 3                     | 4    | 5    | 5    | 5    |          |

| เป้าประสงค์                                             | กลยุทธ์                                                                             | ตัวชี้วัด                                          | ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด |      |      |      |      | หมายเหตุ |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|----------|
|                                                         |                                                                                     |                                                    | 2566                  | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |          |
| 2 บุคลากรสายวิชาการ<br>พัฒนาสมรรถนะตาม<br>ภาระงาน (ต่อ) | 2.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ                      | จำนวนเครือข่ายภายใน                                | 3                     | 4    | 5    | 5    | 5    |          |
|                                                         | 2.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ                      | จำนวนเครือข่ายภายนอก                               | 3                     | 4    | 5    | 5    | 5    |          |
|                                                         | 2.5 ส่งเสริมการพัฒนาผลงานทางวิชาการรับใช้สังคมและท้องถิ่น                           | ร้อยละของผลงานรับใช้สังคมต่ออาจารย์ทั้งหมด         | 20                    | 25   | 30   | 35   | 40   |          |
|                                                         | 2.6 ส่งเสริมอาจารย์รุ่นใหม่ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                              | ร้อยละของอาจารย์ที่ได้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ     | 50                    | 60   | 70   | 80   | 90   |          |
|                                                         | 2.7 พัฒนาอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น                        | ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไป | 50                    | 60   | 70   | 80   | 90   |          |
|                                                         | 2.8 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้มีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล | Ranking University of RMU Top 5                    | 3                     | 4    | 5    | 5    | 5    |          |
|                                                         | 2.9 ส่งเสริมอาจารย์ให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น                                           | ROI ของอาจารย์ที่จบปริญญาเอก                       | 50                    | 60   | 70   | 80   | 90   |          |

| เป้าประสงค์                                           | กลยุทธ์                                                                                                | ตัวชี้วัด                                                                                               | ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด |      |      |      |      | หมายเหตุ |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|----------|
|                                                       |                                                                                                        |                                                                                                         | 2566                  | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |          |
| 3 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะเพียงพอต่อการพัฒนางาน | 3.1 ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งสายงานที่สูงขึ้นประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน                              | ร้อยละของผู้มีศักยภาพส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งสายงานที่สูงขึ้นประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน              | 50                    | 60   | 70   | 80   | 90   |          |
|                                                       | 3.2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะระดับปฏิบัติการ | ร้อยละของผู้มีศักยภาพที่เข้าร่วมของตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะระดับปฏิบัติการ | 50                    | 60   | 70   | 80   | 90   |          |
|                                                       | 3.3 ส่งเสริมบุคลากรระดับชำนาญการเข้าสู่ระดับชำนาญการพิเศษ                                              | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านระดับชำนาญการพิเศษ                                                               | 20                    | 30   | 40   | 50   | 60   |          |
|                                                       | 3.4 สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหัวหน้าสำนักงาน                                                 | ระดับความสำเร็จการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้จากหัวหน้าสำนักงาน                                           | 3                     | 4    | 5    | 5    | 5    |          |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1 : เกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องในกลุ่มบุคลากรที่แตกต่าง

เป้าประสงค์ 2 : ระบบประเมินดิจิทัลที่สะดวก ถูกต้อง รวดเร็วต่อการใช้งาน

เป้าประสงค์ 3 : สารสนเทศจากระบบประเมินที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร

| เป้าประสงค์                                                       | กลยุทธ์                                                                 | ตัวชี้วัด                                                                              | ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด |      |      |      |      | หมายเหตุ |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|----------|
|                                                                   |                                                                         |                                                                                        | 2566                  | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |          |
| 1 เกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องในกลุ่มบุคลากรที่แตกต่าง              | 1.1 การปรับปรุงเกณฑ์ประเมิน (สายวิชาการ,สายสนับสนุนและผู้บริหาร)        | - ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสายวิชาการ                 | 60                    | 70   | 80   | 90   | 100  |          |
|                                                                   | 1.2 ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสายสนับสนุน                  | - ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของสายวิชาการ | 3                     | 4    | 5    | 5    | 5    |          |
| 2 ระบบประเมินดิจิทัลที่สะดวก ถูกต้อง รวดเร็วต่อการใช้งาน          | 2.1 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบดิจิทัล                     | ระดับความสำเร็จการพัฒนา<br>ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบดิจิทัล                     | 3                     | 4    | 5    | 5    | 5    |          |
|                                                                   | 2.2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการใช้งานระบบการประเมินดิจิทัล | - ร้อยละของบุคลากรในการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์                      | 60                    | 65   | 70   | 75   | 80   |          |
| 3 สารสนเทศจากระบบประเมินที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร | 3.1 พัฒนาระบบสารสนเทศการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร                   | - ร้อยละบุคลากรสามารถจัดทำ IDP รายบุคคลได้                                             | 60                    | 70   | 80   | 90   | 100  |          |

| เป้าประสงค์                                                             | กลยุทธ์                                                        | ตัวชี้วัด                    | ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด |      |      |      |      | หมายเหตุ |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|----------|
|                                                                         |                                                                |                              | 2566                  | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |          |
| 3 สารสนเทศจากระบบประเมินที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร (ต่อ) | 3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรนำระบบการประเมินไปใช้ได้<br>อย่างถูกต้อง | - ร้อยละบุคลากรที่เข้าใจระบบ | 100                   | 100  | 100  | 100  | 100  |          |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1 : ยกระดับโปรแกรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองต่อการใช้งานของบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์ 2 : ยกระดับระบบเครือข่ายให้มีเสถียรภาพครอบคลุมต่อการใช้งาน

| เป้าประสงค์                                                                         | กลยุทธ์                                                     | ตัวชี้วัด                                                                          | ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด |      |      |      |      | หมายเหตุ |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|----------|
|                                                                                     |                                                             |                                                                                    | 2566                  | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |          |
| 1 ยกระดับโปรแกรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองต่อการใช้งานของบุคลากรทุกระดับ | 1.1 ปรับปรุงโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคล                   | - ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล    | 3                     | 4    | 5    | 5    | 5    |          |
|                                                                                     | 1.2 พัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล         | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าใช้ระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล                   | 50                    | 60   | 70   | 80   | 90   |          |
|                                                                                     | 1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรใช้งานระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล | - ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพในการใช้งานระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล | 80                    | 85   | 90   | 95   | 100  |          |
|                                                                                     |                                                             | - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการใช้ระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล         | 80                    | 85   | 90   | 95   | 100  |          |



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1 : สร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและสร้างสุขภาวะทางร่างกายที่แข็งแรง

เป้าประสงค์ 2 : การสร้างขวัญกำลังใจและความสัมพันธ์อันดีรอบครัว

เป้าประสงค์ 3 : การพัฒนาทักษะชีวิตและวินัยทางการเงิน

เป้าประสงค์ 4 : การส่งเสริมสังคมดีและจิตวิญญาณ

| เป้าประสงค์                                         | กลยุทธ์                                                               | ตัวชี้วัด                                                                 | ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด |             |             |             |             | หมายเหตุ |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|
|                                                     |                                                                       |                                                                           | 2566                  | 2567        | 2568        | 2569        | 2570        |          |
| 1 สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาผลงานให้มีประสิทธิภาพ | 2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาผลงานและส่งผลงานเพื่อขอรับรางวัลเชิดชูคนดี | - จำนวนบุคลากรที่ส่งผลงาน                                                 | 20<br>คน/ปี           | 25<br>คน/ปี | 30<br>คน/ปี | 35<br>คน/ปี | 40<br>คน/ปี |          |
|                                                     |                                                                       | - จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในระดับชาติ และนานาชาติ                      | 5<br>คน/ปี            | 10<br>คน/ปี | 10<br>คน/ปี | 15<br>คน/ปี | 20<br>คน/ปี |          |
|                                                     | 2.2 จัดสรรสวัสดิการให้บุคลากร                                         | - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการจัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัย           | 80                    | 85          | 90          | 95          | 100         |          |
| 3 การพัฒนาทักษะชีวิตและวินัยทางการเงิน              | 3.1 พัฒนาทักษะความเสี่ยงและการลงทุนบุคลากร                            | -ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมความเสี่ยงและการลงทุน                      | 30                    | 40          | 50          | 60          | 70          |          |
| 4 การส่งเสริมสังคมดี                                | 4.1 การส่งเสริมสังคมดี                                                | - ร้อยละของบุคลากรในการมีส่วนร่วมต่อการส่งเสริมสังคมดีและจริยธรรมทางสังคม | 70                    | 75          | 80          | 85          | 90          |          |

## ส่วนที่ 5

### แนวทางการติดตามและตามประเมินผล

#### 5.1 กรอบการประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2566 - 2570 สามารถประเมินและติดตามผลของการดำเนินงานและความสำเร็จ ตามเป้าหมายของแผนงาน โดยใช้แนวทางการประเมินผล ตามตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์ตามค่าเป้าหมายของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่กำหนดไว้ ในแต่ละระดับ ได้แก่

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

#### 5.2 แนวทางการติดตามและประเมินผล

5.2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

5.2.2 มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

5.2.3 ให้มหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงานนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน

5.2.4 นำตัวชี้วัดในแผนบริหารทรัพยากรบุคคลไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล

5.2.5 มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

5.2.6 ทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผน

#### 5.3 การติดตามผล

5.3.1 การติดตามโครงการในกรณีที่มีระยะเวลาโครงการมีช่วงเวลาดำเนินโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการเป็นผู้ทำการติดตามความคืบหน้าของการดำเนินโครงการ และรายงานผลตามแนวทางและรูปแบบที่ใช้ในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติงานตามปกติ

5.3.2 การติดตามความคืบหน้า และแนวโน้มความสำเร็จตามค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด ทุก 6 เดือน รวมถึงปัญหาในการดำเนินการตามแผน และรายงานผู้รับผิดชอบตามที่กำหนดในเรื่องการประเมินผล

#### 5.4 การทบทวนแผน

ทำการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. 2566 – 2570) ทั้งด้านสภาพแวดล้อม บริบท แผนงาน และโครงการทุกปี

## ส่วนที่ 6

### ระบบและกลไกการกำกับติดตามและการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2570 เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยปีงบประมาณ 2566 – 2570 ไปสู่การปฏิบัติ โดยจะดำเนินการ คือ ระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะ สำนัก สถาบัน หรือหน่วยงานเทียบเท่า โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

การถ่ายทอดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2570 สู่การปฏิบัติผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ รับทราบทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีความเข้าใจที่ตรงกันรวมถึงถ่ายทอดและดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี ของมหาวิทยาลัยจะต้องมีการทบทวนและปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์ทุกปี มีระบบในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด

#### 6.1 การกำกับติดตามและประเมินผล

การกำกับติดตามและประเมินผลของการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 14 กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนระดับส่วนราชการ ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจึงกำหนดให้มีการกำกับติดตามและประเมินผล การปฏิบัติราชการตามแผน

กระบวนการกำกับติดตามและประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ

ระยะที่ 1 การประเมินผลดำเนินการตามแผนย้อนหลังอย่างน้อยสามปี เพื่อเป็นการเปรียบเทียบตัวชี้วัดในแต่ละปี เพื่อใช้เทคนิค SWOT ในการพิจารณาหาข้อสรุประดับมหาวิทยาลัย ในการนำมาประเมินสถานการณ์ของแผนในอนาคต ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ ตลอดจนทบทวนเป้าหมาย และกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลง

ระยะที่ 2 ประเมินผลในระยะครึ่งแผนเป็นการประเมินในระหว่างการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นการทบทวนผล ความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ รวมทั้งวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การทบทวนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และเป้าหมาย กลยุทธ์หลัก เพื่อปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกรณีที่มีความจำเป็นให้เหมาะสมต่อไป

ระยะที่ 3 การประเมินเมื่อสิ้นสุดแผนเป็นการประเมินผลเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามแผน เพื่อสรุปผลการปฏิบัติราชการ และประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นรวมทั้งผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาที่ใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

## 6.2 ผลการวิเคราะห์ SWOT

| ประเด็นจุดแข็ง    |                                                                                                                       | น้ำหนัก | คะแนนเฉลี่ย | ผลกระทบ |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|---------|
| 1                 | มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และเอกลักษณ์ที่โดดเด่น ทางด้านการผลิตและพัฒนาครู เป็นที่สนใจของนักศึกษา              | 0.08    | 4.09        | 0.32    |
| 2                 | ผู้บริหารและทีมผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ท้าทาย และร่วมรับผิดชอบผลักดันการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง             | 0.07    | 3.38        | 0.24    |
| 3                 | อาจารย์ บุคลากรมีความผูกพันกับท้องถิ่นและมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม            | 0.08    | 4.04        | 0.32    |
| 4                 | หลักสูตรและระบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและ ตลาดแรงงาน                                     | 0.08    | 3.79        | 0.29    |
| 5                 | มีความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ และเอกชน ชุมชน ท้องถิ่นในการดำเนินงานโครงการบริการวิชาการแก่สังคม | 0.08    | 4.00        | 0.31    |
| 6                 | มีระบบและกลไกในการดำเนินงาน ด้านวิจัยและการบริการวิชาการ                                                              | 0.08    | 3.83        | 0.30    |
| 7                 | มีการสนับสนุนการวิจัยพัฒนางานทุกพันธกิจ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างองค์ความรู้ใหม่                                 | 0.08    | 3.72        | 0.29    |
| 8                 | มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี สู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงานอย่างชัดเจน                                            | 0.08    | 3.69        | 0.28    |
| 9                 | เป็นศูนย์กลางของภาคอีสาน ทำให้ผู้เรียนเดินทางมาเรียนได้สะดวก                                                          | 0.08    | 4.05        | 0.31    |
| 10                | เป็นสถาบันการศึกษาที่ตั้งมานานและเป็นที่ยอมรับของประชาชน สังคมและภูมิภาค                                              | 0.08    | 3.99        | 0.31    |
| 11                | มีหน่วยงานที่ให้บริการทางวิชาการที่มีชื่อเสียงและสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย                                         | 0.08    | 3.66        | 0.28    |
| 12                | มีวารสารทางวิชาการที่เผยแพร่ผลงานสู่ชุมชน                                                                             | 0.08    | 3.74        | 0.29    |
| 13                | มีการส่งเสริมทำนุบำรุงและเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมพื้นถิ่น                                                              | 0.08    | 3.87        | 0.29    |
| รวมผลกระทบจุดแข็ง |                                                                                                                       |         |             | 3.84    |

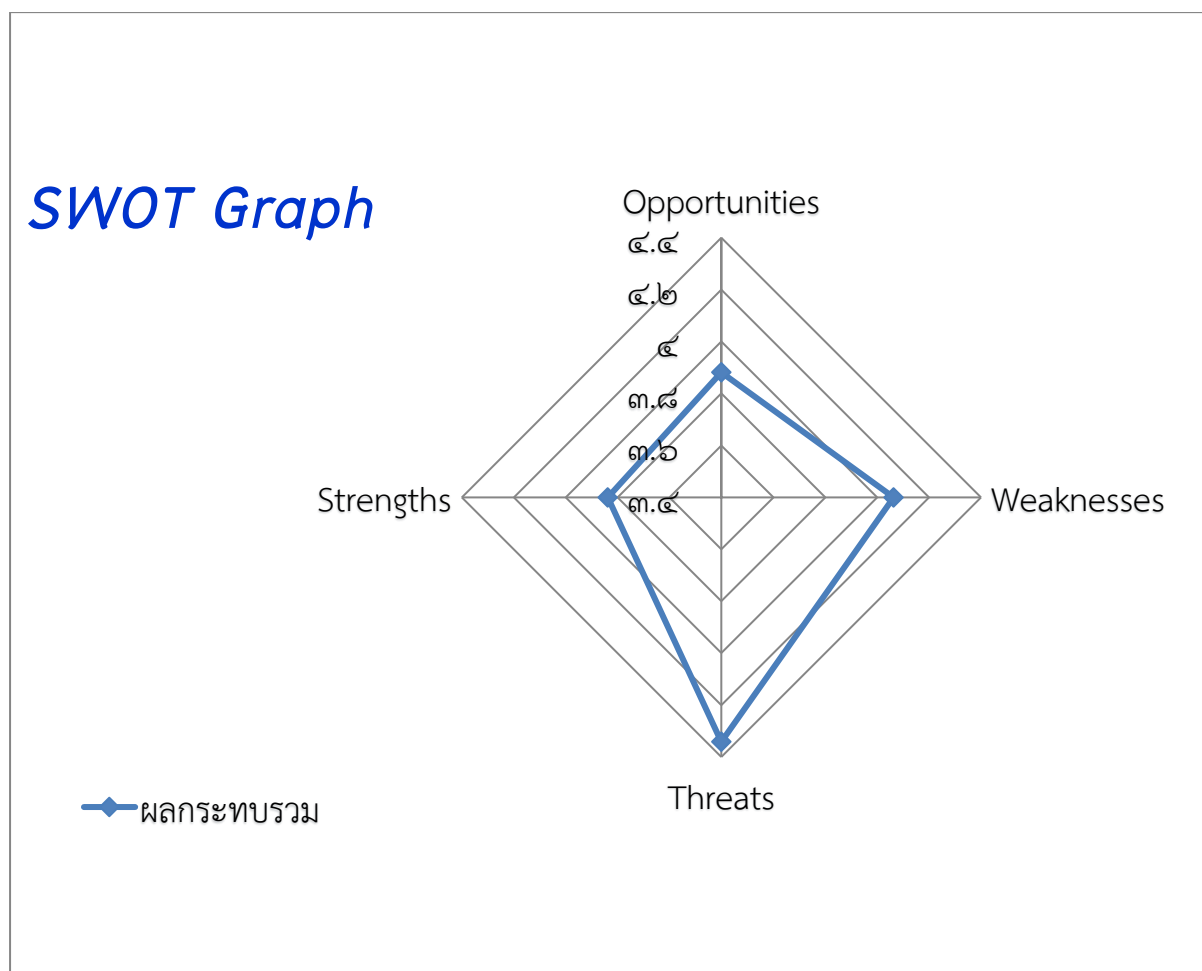
| ประเด็นจุดอ่อน    |                                                                                                                               | น้ำหนัก | คะแนนเฉลี่ย | ผลกระทบ |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|---------|
| 1                 | สัดส่วนอาจารย์ด้านวุฒิการศึกษาปริญญาเอก ตำแหน่งทางวิชาการ และการเผยแพร่ผลงานวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ           | 0.07    | 3.76        | 0.25    |
| 2                 | กระบวนการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมยังไม่สามารถทำให้นักศึกษามีทักษะภาวะผู้นำ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และทักษะด้านภาษาอังกฤษ | 0.07    | 3.99        | 0.27    |
| 3                 | บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะภาษาอังกฤษ                                                                                             | 0.07    | 4.11        | 0.28    |
| 4                 | บุคลากรขาดความมั่นคง ความก้าวหน้าในตำแหน่งและอาชีพ                                                                            | 0.07    | 4.32        | 0.29    |
| 5                 | การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์และเผยแพร่ในระดับชาติ/นานาชาติ ยังมีน้อย                                                          | 0.07    | 4.10        | 0.27    |
| 6                 | ยังไม่มีระบบกลไกในการให้อาจารย์กำหนดตำแหน่งทางวิชาการจากผลงานการรับใช้สังคม                                                   | 0.07    | 3.99        | 0.27    |
| 7                 | ผลงานวิจัยยังไม่สามารถแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง                                                                    | 0.07    | 3.92        | 0.26    |
| 8                 | ยังขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กรต่อชุมชน                                                            | 0.07    | 4.20        | 0.28    |
| 9                 | การบูรณาการงานวิจัยสู่การเรียนการสอนและการบริการวิชาการแก่สังคม ท้องถิ่น ยังมีน้อย                                            | 0.07    | 3.78        | 0.25    |
| 10                | ระบบการบริการของหน่วยงานสนับสนุนบางหน่วยงานยังไม่เอื้ออำนวยต่อผู้มาใช้บริการเท่าที่ควร                                        | 0.07    | 4.00        | 0.27    |
| 11                | ระบบการจัดสรรงบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการของหน่วยงาน                                                               | 0.07    | 4.08        | 0.27    |
| 12                | ยังไม่มีระบบการประเมิน กำกับติดตาม การประเมินธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย                                                         | 0.07    | 4.21        | 0.28    |
| 13                | ยังไม่มีระบบการบริหารบุคลากรที่เน้นสมรรถนะ จริยธรรม และผลลัพธ์                                                                | 0.07    | 4.18        | 0.28    |
| 14                | ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถาบันยังไม่สมบูรณ์                                                                                 | 0.07    | 4.15        | 0.28    |
| 15                | ยังไม่มีระบบการบริหารจัดการหลักสูตรระยะสั้น และระบบสะสมหน่วยกิตเพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัย                      | 0.07    | 4.16        | 0.27    |
| รวมผลกระทบจุดอ่อน |                                                                                                                               |         |             | 4.06    |

| ประเด็นโอกาส    |                                                                                                                                                   | น้ำหนัก | คะแนนเฉลี่ย | ผลกระทบ |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|---------|
| 1               | นโยบายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาการศึกษาและร่วมมือทางการศึกษามากขึ้น                                                          | 0.08    | 3.76        | 0.31    |
| 2               | เทคโนโลยีทันสมัยที่เกิดขึ้นทำให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานมากขึ้น                                                                                  | 0.08    | 3.85        | 0.32    |
| 3               | รัฐบาลมีนโยบายพัฒนาคุณภาพคนสอดคล้องกับหลักสูตรของมหาวิทยาลัย                                                                                      | 0.08    | 3.73        | 0.31    |
| 4               | ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงอายุส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตและหลักสูตรระยะสั้น                                                            | 0.08    | 3.96        | 0.33    |
| 5               | การขยายตัวทางเศรษฐกิจและความต้องการของภาคธุรกิจต้องการความรู้เชิงวิชาการจากมหาวิทยาลัย                                                            | 0.08    | 3.88        | 0.33    |
| 6               | ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรที่หลากหลาย และพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทมากยิ่งขึ้น               | 0.08    | 3.76        | 0.31    |
| 7               | แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสร้างโอกาสในการพัฒนามหาวิทยาลัยร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศเพิ่มมากยิ่งขึ้น | 0.08    | 3.88        | 0.33    |
| 8               | แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 สร้างโอกาสในการพัฒนากำลังคนที่หลากหลายแก่มหาวิทยาลัย                                                            | 0.08    | 3.80        | 0.32    |
| 9               | ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม องค์กรความรู้ร่วมกับชุมชน และท้องถิ่นอย่างยั่งยืน      | 0.08    | 4.04        | 0.34    |
| 10              | แผนพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสสร้างความร่วมมือกับท้องถิ่น พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม                                        | 0.08    | 3.96        | 0.33    |
| 11              | รัฐบาลสนับสนุนนโยบายการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ทำให้มหาวิทยาลัยมีพื้นที่ทำกิจกรรมมากขึ้น                                                        | 0.08    | 3.96        | 0.33    |
| 12              | ผู้เรียนมีความสนใจเข้าศึกษา เพราะเป็นมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น มีคุณภาพ ค่าเล่าเรียนถูก และสามารถกู้ยืมเงินกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาได้               | 0.08    | 4.01        | 0.33    |
| รวมผลกระทบโอกาส |                                                                                                                                                   |         |             | 3.88    |

| ประเด็นภัยคุกคาม    |                                                                                                                                                                                 | น้ำหนัก | คะแนนเฉลี่ย | ผลกระทบ |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|---------|
| 1                   | สถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศมีการแข่งขันกันมากขึ้น                                                                                                                   | 0.10    | 4.59        | 0.47    |
| 2                   | งบประมาณจากรัฐและรายได้ของมหาวิทยาลัยมีจำกัด ทำให้การพัฒนาล่าช้า                                                                                                                | 0.10    | 4.49        | 0.45    |
| 3                   | แนวโน้มจำนวนประชากรของประเทศไทยลดลง ทำให้อัตราการเกิดลดลง อัตราประชากรใน วัยเรียนลดลง แต่มีอัตราผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น                                                             | 0.10    | 4.50        | 0.45    |
| 4                   | สภาวะทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลกระทบต่อความตั้งใจของผู้ปกครองในการเลือกสถานศึกษาให้ผู้เรียน                                                                                       | 0.10    | 4.50        | 0.45    |
| 5                   | นักเรียนบางสาขาที่เข้ามาเป็นนักศึกษา มีความรู้พื้นฐานในเชิงวิชาการค่อนข้างต่ำ                                                                                                   | 0.10    | 4.30        | 0.42    |
| 6                   | ตลาดแรงงานต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะทางมากขึ้น จึงสวนทางกับหลักสูตรที่หลากหลายแต่ไม่ตอบสนองตลาดแรงงาน                                                   | 0.10    | 4.28        | 0.43    |
| 7                   | เสถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาลเป็นอุปสรรคต่อการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัย                                                                                                      | 0.10    | 4.19        | 0.42    |
| 8                   | การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ เช่น ไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ของนักศึกษา เนื่องจากขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย | 0.10    | 4.38        | 0.44    |
| 9                   | ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานขององค์กรยุคใหม่                                                                                                    | 0.10    | 4.04        | 0.40    |
| 10                  | ค่านิยมในการเข้าศึกษาต่อของผู้เรียนในการเรียนแบบออนไลน์มากขึ้น ทำให้ผู้เรียนเข้ามาเรียนในสถานศึกษาน้อยลง                                                                        | 0.10    | 4.12        | 0.41    |
| รวมผลกระทบภัยคุกคาม |                                                                                                                                                                                 |         |             | 4.34    |



### 6.3 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Graph Analysis) ประจำปี พ.ศ. 2566 เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ดังกราฟที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Graph Analysis) ประจำปี พ.ศ. 2566  
(ที่มา : แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หน้า 50)

สรุป SWOT Graph จุดแข็ง 3.84 จุดอ่อน 4.06 โอกาส 3.88 ภัยคุกคาม 4.34 อยู่ตำแหน่งกลยุทธ์ WT ยุทธศาสตร์แก้วิกฤติ ใช้ประโยชน์จากสภาพโอกาสที่เลวร้าย และจุดอ่อนของหน่วยงานที่มีอยู่ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ และปรับรื้อระบบการทำงานให้ต่างจากเดิม เพื่อหาทางอยู่รอดให้ได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย

#### 6.4 ผลการติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตารางที่ 6 รายละเอียดผลการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                   | เป้าประสงค์                                                                                                                             | กลยุทธ์                                                                                      | ตัวชี้วัด                                   | ผลการดำเนินงาน<br>ปีงบประมาณ 65 |       | โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม                                                                                                                                                                  | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                     |                                                                                                                                         |                                                                                              |                                             | แผน                             | ผล    |                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                          |
| 1.การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีศักยภาพตามสายงาน                                       | 1. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรมีแผนสมรรถนะรายบุคคล(Individual Development Plan:IDP) และแสวงหาบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) | 1. มหาวิทยาลัยมีมาตรการนำผลด้านสมรรถนะประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรฐาน | ระดับความสำเร็จการพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะ | 4                               | 5     | - โครงการอบรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)<br>- การพิจารณาผู้มีคุณวุฒิความสามารถสูง เพื่อรับทุนสำหรับบุคลากร ตามความต้องการและกลับมาเป็นศักยภาพทางวิชาการ | - ข้อตกลงการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแบบประเมินผลการปฏิบัติรอบปีงบประมาณ 2565<br><br>- สรุปผลการคัดเลือกผู้ได้รับทุนส่วนราชการทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ 3 ราย จากกระทรวงวิทย์ฯ |
| 2.ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย | 1.พัฒนาบุคลากรตามภารกิจ ให้มีศักยภาพ ทักษะความรู้ ได้มาตรฐานวิชาชีพที่สูงขึ้น                                                           | 1.พัฒนาบุคลากรตามภารกิจ ให้มีศักยภาพ ทักษะความรู้ ได้มาตรฐานวิชาชีพที่สูงขึ้น                | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน  | 85                              | 86.70 | - โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และเทคนิคการปฏิบัติงานตามสายวิชาชีพ                                                                                                          | - สรุปผลการพัฒนาบุคลากรระดับคณะ/ทุกหน่วยงาน                                                                                                                              |

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                     | เป้าประสงค์                                                                             | กลยุทธ์                                                                                                     | ตัวชี้วัด                                                   | ผลการดำเนินงาน<br>ปีงบประมาณ 65 |       | โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม                                                                                            | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                       |                                                                                         |                                                                                                             |                                                             | แผน                             | ผล    |                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                |
|                                                                                                       |                                                                                         | 2.พัฒนาและกำหนดให้ภาระงานตรงกับมาตรฐานตำแหน่งสายงานแรกบรรจุ                                                 | ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ปฏิบัติงานตรงตามสายงาน          | 5                               | 5     | - โครงการวิเคราะห์ภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่งของสายวิชาการและสายสนับสนุนโดยมีส่วนร่วมของบุคลากร                      | - สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาระงานสายวิชาการ/สายสนับสนุนประจำปี 2565 จากมติที่ประชุมกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ                                                                                       |
| 3.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรอย่างมีมืออาชีพ | 1.บุคลากรมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง | 1.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการ | ร้อยละของสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการสอน | 85                              | N/A   | - โครงการพัฒนาทักษะการสอนและเทคนิคการสอนในยุค 4.0<br>- โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายวิชาการ         | - N/A                                                                                                                                                                                                          |
|                                                                                                       |                                                                                         |                                                                                                             | ร้อยละของสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน   | 85                              | 88.60 | - โครงการพัฒนาการทักษะการให้บริการในวิชาชีพของสายสนับสนุน<br>- โครงการอบรมภาษาอังกฤษสำหรับสื่อสารงานอย่างมืออาชีพ | - โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน<br>- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัย<br>- - ประกาศกรอบอัตราตำแหน่งที่สูงขึ้นสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น |

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                            | เป้าประสงค์                                                                              | กลยุทธ์                                                                    | ตัวชี้วัด                                              | ผลการดำเนินงาน<br>ปีงบประมาณ 65 |       | โครงการ ผลผลิต กิจกรรม                                                                                                                                     | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                              |                                                                                          |                                                                            |                                                        | แผน                             | ผล    |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                |
| 3.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร อย่างมีมืออาชีพ (ต่อ) | 2.บุคลากรสายวิชาการได้พัฒนาตามสมรรถนะทางวิชาการ และได้มาตรฐาน                            | 2.ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                      | ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ          | 22                              | 28.87 | - โครงการสัมมนาชี้แจง/ ทบทวนแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (เกณฑ์ใหม่)<br><br>- โครงการอบรมการเขียนและผลิตตำราผลงานทางวิชาการ                           | - สรุปจำนวนผู้ได้รับการแต่งตั้งจากสภามหาวิทยาลัยฯ ข้อมูลดังตารางสรุปตำแหน่งทางวิชาการ<br>- โครงการชักชวนความเข้าใจการเทียบเคียงตำแหน่งทางวิชาการ                                               |
|                                                                                                              |                                                                                          | 3.ส่งเสริมวิชาชีพบุคลากรให้มีความโดดเด่นทางวิชาการ และวิจัยในระดับนานาชาติ | จำนวนผลงานของบุคลากรที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ | 30                              | 18    | ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ                                                                                                   | - สรุปผลรายละเอียดการขอรับทุนสนับสนุนส่งเสริมผลงานทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565                                                                                                              |
|                                                                                                              | 3. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะและเส้นทางความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพที่สูงขึ้น | 4.สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและตำแหน่งวิชาชีพที่สูงขึ้น              | จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้ง                       | 5                               | N/A   | -โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำคู่มือการเขียนผลงานวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น<br><br>- กิจกรรมการพิจารณาการขอ กำหนดตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ | - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเขียนผลงานวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565<br><br>- สรุปมติสภามหาวิทยาลัยได้กรอบอัตราการจัดตำแหน่งสายสนับสนุน |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์                                                                               | กลยุทธ์                                                                               | ตัวชี้วัด                              | ผลการดำเนินงาน<br>ปีงบประมาณ 65 |    | โครงการ ผลผลิต กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                      | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   |                                                                                           |                                                                                       |                                        | แผน                             | ผล |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                   |                                                                                           |                                                                                       |                                        |                                 |    | เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญ<br>พิเศษ<br><br>- โครงการวิจัย R2R เพื่อ<br>พัฒนางานประจำและการ<br>ข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น                                                                                                                          | - N/A                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                   | 4. มหาวิทยาลัยมี<br>ระบบกำกับ ติดตาม<br>การ าศึกษาต่อ<br>ปฏิบัติการวิจัยอย่างมี<br>คุณภาพ | 5. ส่งเสริมและ<br>สนับสนุนให้<br>บุคลากรได้รับการ<br>พัฒนา<br>คุณวุฒิ และ<br>งานวิจัย | จำนวนบุคลากร ที่มี<br>คุณวุฒิเพิ่มขึ้น | 10                              | 20 | - กิจกรรมการกำกับและ<br>ติดตามผลของผู้<br>ได้รับทุนลาศึกษาต่อใน<br>ระดับที่สูงขึ้น<br><br>- การส่งเสริมและจัดสรรทุน<br>ศึกษาต่อสำหรับ<br>บุคลากรวิชาการและสาย<br>สนับสนุน<br><br>- การพิจารณาจัดสรรทุน<br>ศึกษาหาวิทยาลัยฯ<br>ตามความจำเป็น | - ข้อมูลรายงานผลการกำกับ<br>ติดตามผู้ได้รับทุนเสนอต่อ<br>คณะกรรมการเพื่อทราบ<br>- มติคณะกรรมการ ก.บ.ม.เพื่อ<br>ติดตามกรณีการพ้นสภาพการ<br>เป็นนักศึกษา<br>- ประกาศรายชื่อผู้ได้รับทุนจาก<br>ส่วนราชการอื่น<br>- ทะเบียนรายชื่อผู้สำเร็จ<br>การศึกษาภายในปีงบประมาณ<br>พ.ศ. 2565<br>- รายงานประชุมคณะกรรมการ<br>พิจารณาทุนศึกษาต่อ 1 ครั้ง<br>และรายงานสภาพปัญหา/<br>งบประมาณต่อคณะกรรมการ |

## เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน

ผ่าน : ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามชี้วัดของการปฏิบัติงานที่กำหนดร้อยละ 80

ไม่ผ่าน : ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของการปฏิบัติงานที่กำหนดต่ำกว่าร้อยละ 80

### 1.1 มีระดับเกณฑ์การบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

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

### 2.2 สรุปและข้อเสนอแนะ

#### 1) ปัญหา / อุปสรรคจากผลการดำเนินงาน

ผลการติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2564 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบอุปสรรคจากการดำเนินงานดังนี้

- ช่วงกรอบระยะเวลาในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานโครงการกิจกรรม เนื่องจากระยะเวลาไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น ผู้รับทุนไม่สามารถสำเร็จการศึกษาตามสัญญารับทุน การติดตามให้สำเร็จไม่ตรงตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด จำนวนบุคลากรที่หลากหลายไม่สามารถพัฒนาตรงตามสมรรถนะได้ครอบคลุม ด้วยภารกิจที่กว้างตามขอบเขตของมาตรฐานตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ทำให้ระบบการดำเนินโครงการกิจกรรมไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ส่งผลให้ความก้าวหน้าทางสายงานวิชาชีพเกิดความล่าช้า ทั้งนี้เนื่องจากข้อระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ และอยู่ในระหว่างปรับปรุง เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

- ขาดความต่อเนื่องของการพัฒนารายประเด็น ส่งผลให้การบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพ ตามสถานะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

#### 2) ข้อเสนอแนะจากผลการดำเนินงาน

- ควรมีการระดมความคิดเห็น และศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนางานของบุคลากรในสถานะวิกฤตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

- นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อกำหนดและเพิ่มโครงการกิจกรรม ความก้าวหน้าทางวิชาชีพเร่งด่วน เพื่อกำหนดช่วงระยะเวลาในการยื่นส่งผลงานของสายสนับสนุน

ภาคผนวก



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี โทร.๔๑๑

ที่ กบค. ว ๐๐๕๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖

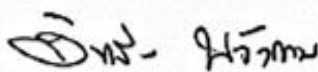
เรื่อง ส่งคำสั่งให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Plan) แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Plan) และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan IDP) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปี ๒๕๖๖ -๒๕๗๐

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 ให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (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 ให้หลักต้นองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ พร้อมขับเคลื่อนให้การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในอนาคต 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<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กนกวรรณ ศรีวาปี | รองอธิการบดี                                          |
| ๓. นางสาวจิระนันท์ เสนาจักร           | รองอธิการบดี                                          |
| ๔. นางสาวกานต์สินี ทิพย์มณฑิยา        | ผู้ช่วยอธิการบดี                                      |
| ๕. นางสาวเกณีสรี เทียนประเสริฐ        | ผู้ช่วยอธิการบดี                                      |
| ๖. นายเสถียร ภูมิแกดำ                 | ผู้ช่วยอธิการบดี                                      |
| ๗. นางรัตน์ฐาภัทร สีนเฮว              | รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี            |
| ๘. นายอิทธิพล พวงคาม                  | รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล         |
| ๙. นายเมธี กลมดวง                     | ผู้อำนวยการกองกลาง                                    |
| ๑๐. นางสาวปัทมา มะเลิศ                | รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง                   |
| ๑๑. นางวรรณวิสา ยศระวาส               | รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน           |
| ๑๒. นายอนุสรณ์ ภูสินแก่น              | คณบดีคณะครุศาสตร์                                     |
| ๑๓. นายสุศักดิ์ หาญธีระพิทักษ์        | รองคณบดีคณะครุศาสตร์                                  |
| ๑๔. นายเจษฎากรณ์ รันศรี               | ผู้ช่วยคณบดีคณะครุศาสตร์                              |

/ ๑๕. นางสาวเจนจิรา...

~ ๒ ~

|                                                 |                                                |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| ๑๕. นางสาวเจนจิรา ปุยวงศ์                       | อาจารย์                                        |
| ๑๔. นางกมลพร ขรรค์ทัพไทย                        | รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดี          |
| ๑๗. นายณัฐวุฒิ ฤทธิเดช                          | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ                      |
| ๑๘. นางสาววันทนี พลวิเศษ                        | คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร                      |
| ๑๙. นางพรพรรณ พัวไพบูลย์                        | รองคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร                   |
| ๒๐. นางสาวธนิษฐ์นันท์ บุญศรีชนะ                 | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร                         |
| ๒๑. นายนพตล สมผล                                | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ                            |
| ๒๒. นางสาวศรัญญา ภูหัวไร่                       | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                       |
| ๒๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรัช อารีราษฎร์           | คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ                      |
| ๒๔. นายอภิชาติ เหล็กดี                          | รองคณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ                   |
| ๒๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรมภา อารีราษฎร์          | ผู้ช่วยศาสตราจารย์                             |
| ๒๖. นายภาสกร ธนศิริธรรม                         | อาจารย์                                        |
| ๒๗. นายธนกฤต วิชัยวงศ์                          | ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดี |
| ๒๘. นางสาวสุภาพร หาชัยภูมิ                      | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ           |
| ๒๙. รองศาสตราจารย์ศิวตล กัญญาคำ                 | คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์                         |
| ๓๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมชาย อินทะตา             | รองคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์                      |
| ๓๑. นายทรงพล นามคุณ                             | รองคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์                      |
| ๓๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิชัย พรพิชรพงศ์        | ผู้ช่วยศาสตราจารย์                             |
| ๓๓. นายวุฒิกกร อนันตสิริชัย                     | รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักงานคณบดี             |
| ๓๔. นางสาวชนิดา อินทะตา                         | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ                      |
| ๓๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เนตรชนก จันทร์สว่าง       | คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี                |
| ๓๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พันธิวา แก้วมาตย์         | รองคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี             |
| ๓๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรรณิการ์ ทองดอนเปียง     | ผู้ช่วยศาสตราจารย์                             |
| ๓๘. นางสาวรติกร แสงห้าว                         | อาจารย์                                        |
| ๓๙. นางรัตนา อาสาทำ                             | รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดี          |
| ๔๐. นายณัฐพงศ์ พันธุ์พิชัย                      | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ                      |
| ๔๑. นายกริช สีนรุศิริ                           | คณบดีคณะนิติศาสตร์                             |
| ๔๒. นางสาวชัชวรัตน์ สีโรจนวุฒิกุล               | รองคณบดีคณะนิติศาสตร์                          |
| ๔๓. นางสาวสุธิดา ผิวขาว                         | อาจารย์                                        |
| ๔๔. นางสาววรรณภา เหล่าศรีชัย                    | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ           |
| ๔๕. รองศาสตราจารย์ วาที พน. กิตติกรรม บำรุงบุญ  | คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์              |
| ๔๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิปปิย ขกนุสสนี จันทร์ดอน | รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์           |

/ ๔๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำพร...

~ ๓ ~

๔๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำพร แสงไชยา  
 ๔๘. นางสาวศศิธร อ่อนเหลา  
 ๔๙. ว่าที่ ร.ต.บุญคง สีเสน  
 ๕๐. นางสาวละอองดาว ภูสำรอง  
 ๕๑. นางนิธิภักดิ์ กทิตศาสตร์  
 ๕๒. นายปริญญา ทองคำ  
 ๕๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปภพิต ศรีสว่างวงศ์  
 ๕๔. นายชัยยง ศรีคุณแก้ว  
 ๕๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันท์  
 ๕๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุวเรศ หลุดพา  
 ๕๗. นางสิริกัญญา เสดิ  
 ๕๘. นางสาวสิทธิพร สุทร  
 ๕๙. นางสาวปริญญช วัฒนกุล  
 ๖๐. นางสาวเปรมฤดี ชิมวงษา  
 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 พวงมณีขมิ  
 ๗๕. นางสาวณัฐธิดา กลางประชา  
 ๗๖. นางสาวนฤมล กางเขต  
 ๗๗. นายศักดิ์สิทธิ์ สุวรรณไตรย์  
 ๗๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วสันต์ ปินะเต  
 รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
 อาจารย์  
 หัวหน้าสำนักงานคณบดี  
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ  
 รองคณบดีคณะวิทยาการจัดการ  
 ผู้ช่วยคณบดีคณะคณบดีคณะวิทยาการจัดการ  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ  
 คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
 รองคณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
 ผู้ช่วยคณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
 อาจารย์  
 อาจารย์  
 นักวิชาการศึกษาชำนาญการ  
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
 รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
 นักวิชาการคอมพิวเตอร์  
 รองผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน  
 ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน  
 วิชาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักส่งเสริมฯ  
 นักวิชาการคอมพิวเตอร์  
 ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา  
 รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา  
 เจ้าหน้าที่วิจัยปฏิบัติการ  
 ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ  
 รองผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ  
 รองผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ  
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ  
 ผู้อำนวยการสำนักวิเทศสัมพันธ์ฯ  
 รองผู้อำนวยการสำนักวิเทศสัมพันธ์ฯ  
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ  
 ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ



~ ๔ ~

|                                             |                                      |
|---------------------------------------------|--------------------------------------|
| ๗๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุลธิดา ภูมิเหล่าแจ้ง | รองผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ     |
| ๘๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวีทรัพย์ ไชยรักษ์    | รองผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ     |
| ๘๑. นางสาวสิริยาพร เกษไชยสง                 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน             |
| ๘๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กาญจนา คำสมบัติ       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์                   |
| ๘๓. นายวีระพน ภาณุรักษ์                     | อาจารย์                              |
| ๘๔. นายวุฒิพงศ์ รารัตน์                     | อาจารย์                              |
| ๘๕. นายบัญชา พุฒินากุล                      | อาจารย์                              |
| ๘๖. นายวินัย แสงกล้า                        | อาจารย์                              |
| ๘๗. นายวิชณ ทุมมี                           | อาจารย์                              |
| ๘๘. นายประยงค์ จำปาศรี                      | บุคลากรชำนาญการ                      |
| ๘๙. นางสาวรตวรรณ ประวิรัตน์                 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ     |
| ๙๐. นายวีรวัฒน์ ดอนเกิด                     | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ   |
| ๙๑. นายพนมพร บำรุงบุญ                       | บุคลากรชำนาญการ                      |
| ๙๒. นางสาวกาญจนา ครูพิพรม                   | 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 ตาลสถิตย์                | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติงาน |
| ๑๐๐. นายยุทธชัย บุญพันธ์                    | นิติกรปฏิบัติการ                     |
| ๑๐๑. นายสถิตย์ สุระมะณี                     | นิติกรปฏิบัติการ                     |
| ๑๐๒. นางสาวสุกวรรณ ชูปฏิบัติ                | นิติกรปฏิบัติการ                     |
| ๑๐๓. นางสาวปรียากร สุนันทมา                 | นิติกรปฏิบัติการ                     |
| ๑๐๔. นายสุกกร เพ็งที                        | นิติกร                               |
| ๑๐๕. นางสาวสุภาภรณ์ ครูพิพรม                | 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 รายการค่าใช้จ่ายบริหารจัดการในงบประมาณ ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นางสาวนิตารัตน์ โชติเชย)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ รักษาราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

# มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

NEWS  
UPDATE

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](http://www.rmu.ac.th)



[www.facebook.com/www.rmu.ac.th](https://www.facebook.com/www.rmu.ac.th)























### คณะผู้จัดทำ

#### ที่ปรึกษา

ดร.เนตรชนก จันทร์สว่าง

รักษาราชการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี

รองอธิการบดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรรณิการ์ ทองดอนเปียง

รองอธิการบดี

ดร.ศิวดล กัญญาคำ

รองอธิการบดี

ดร.เกตนัสรี เทียนประเสริฐ

ผู้ช่วยอธิการบดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กานต์สินี ทิพย์มณฑิยา

ผู้ช่วยอธิการบดี

ดร.วีระพน ภาณุรักษ์

ผู้ช่วยอธิการบดี

นางลำดวน ดวงคมทา

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

#### คณะกรรมการดำเนินงาน

นางลำดวน ดวงคมทา

ประธานกรรมการ

นายพนมพร บำรุงบุญ

กรรมการ

นายอิทธิพล พวังคาม

กรรมการ

นางสาวกาญจนา ครุพิพรม

กรรมการ

นายนครินทร์ ม่วงอ่อน

กรรมการ

นางวงเดือน พันธุ์พิชัย

กรรมการ

นายมัฆวา ยี่สารพัฒน์

กรรมการ

นายประยงค์ จำปาศรี

กรรมการ

นางสาวศรีวิไล นิราราช

กรรมการและเลขานุการ

#### รวบรวม/เรียบเรียง/รูปเล่ม

นายประยงค์ จำปาศรี

บุคลากรชำนาญการ

นางสาวศรีวิไล นิราราช

บุคลากรปฏิบัติการ

#### แบบปก

นายนครินทร์ ม่วงอ่อน

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

#### หน่วยงาน

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 44000

โทรศัพท์ 080-8376075 ต่อ 311 ,411 และ 511

เว็บไซต์ <http://www.rmu.ac.th>

Email : [personnel@rmu.ac.th](mailto:personnel@rmu.ac.th)