



KALASIN UNIVERSITY



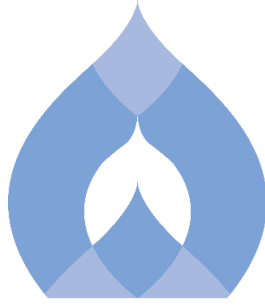
# แผนกลยุทธ์การพัฒนา

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2569-2573)

# KSU

กุมภาพันธ์ 2569



มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

**แผนกลยุทธ์การพัฒนา สำนักงานอธิการบดี  
ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2569-2573)**

**สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์**

## สารบัญ

สารบัญ .....	ก
<b>ส่วนที่ 1 บริบทของสำนักงานอธิการบดี .....</b>	<b>1</b>
1. ประวัติความเป็นมา .....	1
1.1 ข้อมูลด้านสถานที่ตั้งสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ .....	2
1.2 โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานอธิการบดี .....	3
1.3 จำนวนบุคลากร .....	6
1.4 งบประมาณดำเนินงาน .....	7
<b>ส่วนที่ 2 .....</b>	<b>8</b>
<b>วิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำ แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569-2573) .....</b>	<b>8</b>
2 การวิเคราะห์เสียงจากลูกค้า (Voice of Customer: VOC) ของสำนักงานอธิการบดี .....	8
2.1 แหล่งข้อมูลและกลุ่มลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักได้แก่ .....	8
2.2 ภาพรวมมุมมองของลูกค้าต่อสำนักงานอธิการบดี .....	8
2.3 สิ่งที่ถูกค้ำมองว่าเป็น “จุดแข็ง” ของสำนักงานอธิการบดี .....	9
2.4 ประเด็นปัญหา/ช่องว่าง (Pain Points) จากเสียงของลูกค้า .....	9
2.5 ข้อเสนอแนะจาก Feedback Report EdPEX ปีการศึกษา 2566 .....	13
2.6 ข้อมูล 10 ปีย้อนหลัง เหตุผลเชิงบริบทสภาพแวดล้อมในแผนสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามมิติ ...	15
สำคัญ ของสำนักงานอธิการบดี .....	15
2.7 นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569–2573) ที่สำนักงานอธิการบดีต้องขับเคลื่อน .....	20
<b>ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ ประเมินปัจจัย และประเมินศักยภาพของสำนักงานอธิการบดี เพื่อกำหนดกรอบ แผนกลยุทธ์การพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี .....</b>	<b>24</b>
3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (Swot Analysis) สำนักงานอธิการบดี (พ.ศ.2569–2573) .....	24
3.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ (TOWS Matrix) .....	26
3.2 TOWS Matrix สู่ประเด็นการพัฒนาและวิสัยทัศน์สำนักงานอธิการบดี .....	30
3.3 บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context) .....	32
3.4 ฉากทัศน์วิสัยทัศน์สำนักงานอธิการบดี ปี พ.ศ. 2573 .....	33
3.5 ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ (Critical Success Factors : CSF) .....	35
<b>ส่วนที่ 4 แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569-2573) .....</b>	<b>36</b>
4. วิสัยทัศน์ และพันธกิจ (เชื่อมแผน 5 ปี มหาวิทยาลัย + EdPEX) .....	36
4.1 วิสัยทัศน์สำนักงานอธิการบดี (2569–2573) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ .....	36

4.2 พันธกิจ (Mission).....	37
4.3 ค่านิยม.....	37
4.4 ประเด็นประเด็นการพัฒนา – เป้าประสงค์ – ตัวชี้วัด – กลยุทธ์ – ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ .....	38
ประเด็นการพัฒนาที่ 1 “ขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการดิจิทัลและข้อมูลของมหาวิทยาลัย.....	38
ประเด็นการพัฒนาที่ 2 “พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและ Soft Skill 5C ผ่าน .....	41
4.5 สรุปประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569-2573).....	55
<b>ภาคผนวก .....</b>	<b>67</b>
(1) ภาพกิจกรรมการทบทวนแผนปฏิบัติการสำนักงานอธิการ ระยะ 5 ปี เป็นแผนการพัฒนาสำนักงานอธิการบดีระยะ 5 ปี (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2568) .....	68
(2) คณะกรรมการทบทวนแผนปฏิบัติการสำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569-2573) เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569-2573).....	69

## ส่วนที่ 1

### บริบทของสำนักงานอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดี เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตาม เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามความมาตรา 6 ซึ่งต้องสนับสนุนภาระหน้าที่ตามความในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2558 และการที่จะให้การดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลนั้น หากสำนักงานอธิการบดี มีแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสม ที่มีพื้นฐานจากการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ถูกต้อง รู้จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรสามารถประเมินโอกาส และภัยคุกคามที่องค์กรเผชิญหน้าได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง ก็จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินการกิจของสำนักงาน อธิการบดีบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การจัดทำแผนการพัฒนาสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569-2573) จึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่สำนักงานอธิการบดีให้ความสำคัญ โดยแผนระยะ 5 ปีนี้จะเป็นแผนระยะกลาง ในการกำหนดกรอบทิศทางพัฒนา เพื่อถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลสู่แผนงบประมาณ ผลผลิต โครงการ/กิจกรรม นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานภายใต้ระบบการบริหารงานสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการ วัดผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมตามการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategy Performance-Base Budgeting: SPBB) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสะท้อนผลลัพธ์เชิงยุทธศาสตร์ ตามพระราช กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 มาตรา 4 โดยสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ 12 ด้าน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และเชื่อมโยงกับแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี

ด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าว สำนักงานอธิการบดี ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาและการบริหารองค์การภาพรวม เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569-2573) ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแผนกลยุทธ์ถ่ายทอดสู่แผนปฏิบัติ ราชการประจำปีงบประมาณ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทาง เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

#### 1. ประวัติความเป็นมา



มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2558 ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 132 ตอนที่ 86ก เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2558 ให้รวมมหาวิทยาลัย ราชภัฏกาฬสินธุ์ ตามกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ ตามกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมาจัดตั้งเป็น “มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์” มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการ งบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งการควบรวม มหาวิทยาลัยทั้งสองแห่งนี้เป็นการปรับปรุงการดำเนินการและลดความซ้ำซ้อนสถาบันอุดมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดเดียวกัน โดยให้บทบาทหน้าที่ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2558 ว่าด้วย “ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันทางวิชาการที่ให้ความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและวิชาชีพชั้นสูง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการศึกษาและส่งเสริมงานวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาคณะความรู้และเทคโนโลยี ให้บริการทางวิชาการแก่ท้องถิ่น และสังคม ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และการกีฬา รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมของรัฐและ ท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม” ซึ่งในระยะแรกของการควบรวมมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ในปี พ.ศ. 2558 ถึง 13 กันยายน พ.ศ. 2561 การบริหารงานยังมีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็นสองส่วนตามนัยความในมาตรา 57 และมาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2558 คือ สำนักงานอธิการบดี และ สำนักงานวิทยาเขต

จนเมื่อ วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2561 จึงมีผลบังคับใช้กฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2561 ประกาศเป็น “สำนักงานอธิการบดี” ภายใต้ส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ โดยมีภารกิจสนับสนุนงานวิชาการ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

### 1.1 ข้อมูลด้านสถานที่ตั้งสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ มีพื้นที่ในความรับผิดชอบทั้งหมด 4 พื้นที่ด้วยกัน รวมเนื้อที่จำนวนทั้งสิ้น 3,800 ไร่ 2 งาน 92.5 ตารางวา สำนักงานอธิการบดีจึงกระจายอัตรากำลังบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานทางด้านวิชาการและคอยให้บริการแก่นักศึกษา บุคลากร และบุคคลภายนอกที่มาติดต่อราชการ แบ่งออกเป็น 2 แห่ง คือ พื้นที่นามน และพื้นที่ในเมือง โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการระบบการทำงานเพื่อลดช่องว่างการดำเนินงานให้มีความรวดเร็วเชื่อมโยงได้ทุกสถานที่ อาทิเช่น ระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (e-Document) ระบบบริการการศึกษา (ESS) ระบบเวลาออนไลน์ KSU Time Management (KTM) เป็นต้น



จุดให้บริการ อาคารบริการการศึกษาและบริการกลาง พื้นที่นามน



จุดให้บริการ อาคารเฉลิมพระเกียรติกรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ 70 พรรษา พื้นที่ในเมือง

ภาพที่ 1 ข้อมูลด้านสถานที่ตั้งมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ และสำนักงานอธิการบดี

## สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

สำนักงานอธิการบดี ได้ทำการย้ายจากพื้นที่นาามน เลขที่ 13 หมู่ 14 ตำบลสงเปลือย อำเภอนาามน จังหวัดกาฬสินธุ์ 46230 มาเป็นพื้นที่ในเมือง ตั้งอยู่ที่ 62/1 ถนนเกษตรสมบูรณ์ ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000 โทรศัพท์ 043-811128, 08-64584360 โทรสาร 043-813070 สามารถค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ เว็บไซต์ <http://www.ksu.ac.th> เพื่อเป็นหน่วยงานกลาง ทำหน้าที่สนับสนุนงานบริหาร งานวิชาการ งานบริการของมหาวิทยาลัย ช่วยอำนวยความสะดวกประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ ให้บริการ ส่งเสริมสนับสนุนกิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย เป็นศูนย์กลางประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภายนอกและภายใน มหาวิทยาลัยทุกระดับให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ รวมทั้งสามารถดำเนินงานเป็นไปได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ สถานที่ตั้งสำนักงานอธิการบดีแห่งใหม่ พิกัด : 16.449501, 103.529623 ดังแสดงภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สถานที่ตั้งสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

### 1.2 โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานอธิการบดี

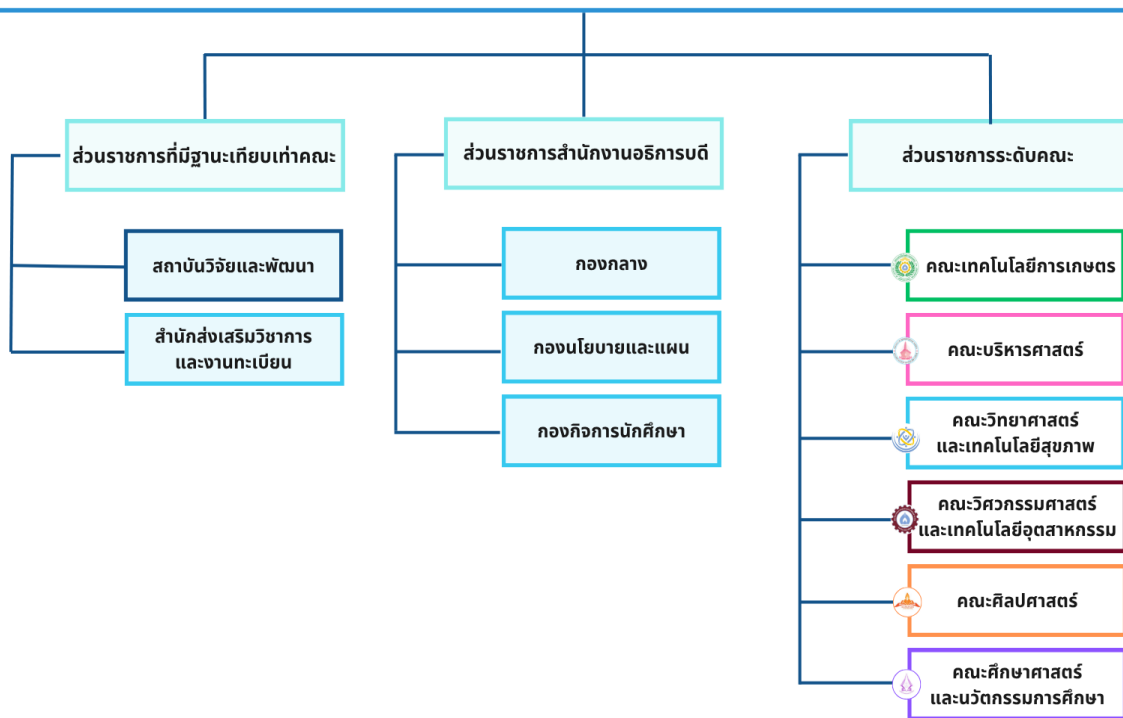
ตามกฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 6 กันยายน พ.ศ. 2561 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 69 ก ประกอบด้วย 9 ส่วนราชการ และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2562 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่พิเศษ 55 ง การแบ่งส่วนราชการแสดงดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 โครงสร้างส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ตามกฎกระทรวงและประกาศกระทรวง

กฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการ	ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
1. สำนักงานอธิการบดี	1.1 กองกลาง
	1.2 กองนโยบายและแผน
	1.3 กองกิจการนักศึกษา
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	สำนักงานคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร
3. คณะบริหารศาสตร์	สำนักงานคณบดีคณะบริหารศาสตร์
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ	สำนักงานคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ

กฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการ	ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี อุตสาหกรรม	สำนักงานคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม
6. คณะศิลปศาสตร์	สำนักงานคณบดีคณะศิลปศาสตร์
7. คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา	สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา
8. สถาบันวิจัยและพัฒนา	สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
9. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	สำนักงานผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

### โครงสร้างส่วนราชการ ตามมาตรา 9 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



ภาพที่ 3 โครงสร้างส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



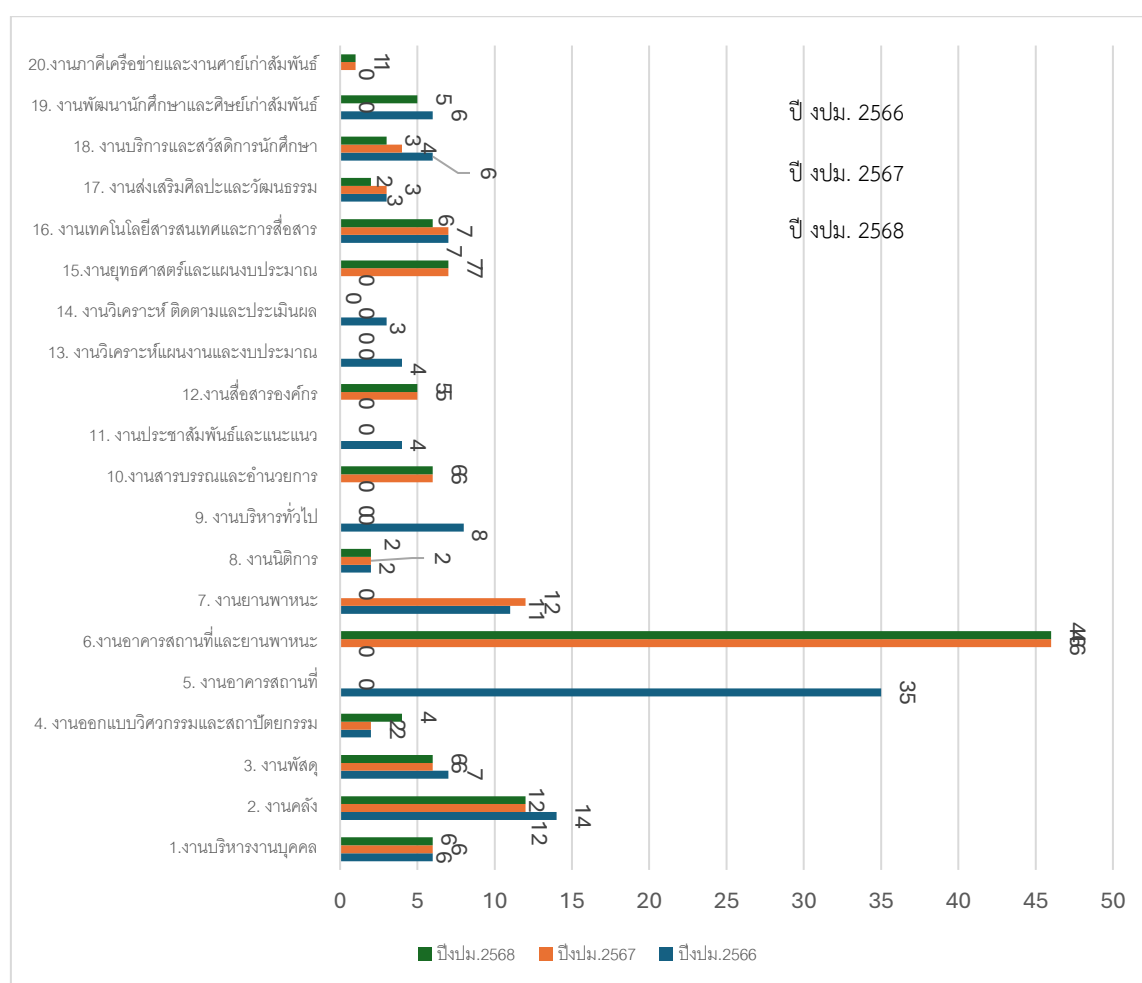
ภาพที่ 4 โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานอธิการบดี

### 1.3 จำนวนบุคลากร

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากรและคุณวุฒิทางการศึกษา

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากรจำแนกคุณวุฒิทางการศึกษา (ปีงบประมาณ)												
	ปี งบประมาณ. 2566				ปี งบประมาณ. 2567				ปี งบประมาณ. 2568				
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ร้อยละ
ข้าราชการ	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	0.83
พนง.ในสถาบัน	-	64	-	64	-	60	-	60	-	57	8	65	53.72
พนง.ราชการ	4	4	-	8	4	4	-	8	4	5	-	9	7.44
ลูกจ้างประจำ	2	1	-	3	2	1	-	3	2	1	-	3	2.48
ลูกจ้างชั่วคราว	37	5	-	42	37	6	-	43	36	7	-	43	35.54
<b>รวม</b>	<b>43</b>	<b>74</b>	<b>1</b>	<b>118</b>	<b>43</b>	<b>72</b>	<b>1</b>	<b>116</b>	<b>42</b>	<b>70</b>	<b>9</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

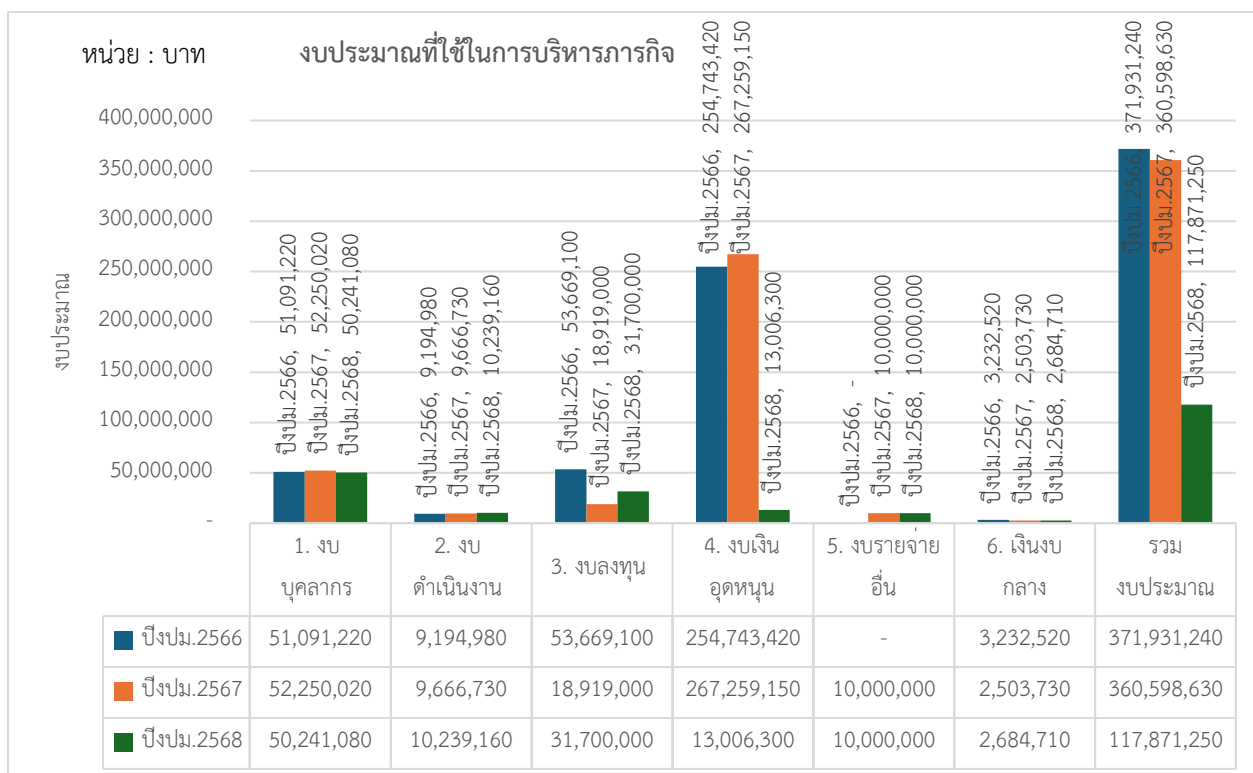
ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568



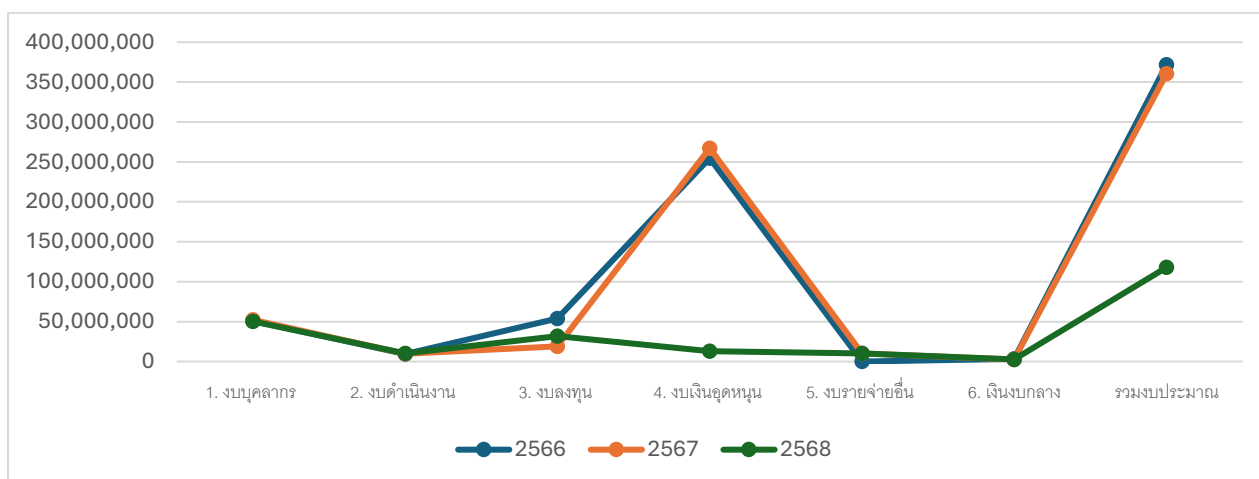
แผนภูมิที่ 1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามการแบ่งส่วนราชการเป็นงานของสำนักงานอธิการบดี

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568

## 1.4 งบประมาณดำเนินงาน



แผนภูมิที่ 2 งบประมาณที่ใช้ในการบริการกิจจำแนกตามประเภทงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 , 2567 และ พ.ศ. 2568  
ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568



แผนภูมิที่ 3 งบประมาณที่ใช้ในการบริหารภารกิจ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 , 2567 และ พ.ศ. 2568  
ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568

## ส่วนที่ 2

### วิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำ

### แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569-2573)

#### 2 การวิเคราะห์เสียงจากลูกค้า (Voice of Customer: VOC) ของสำนักงานอธิการบดี

##### 2.1 แหล่งข้อมูลและกลุ่มลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักได้แก่

###### แหล่งข้อมูล

- แบบสอบถามความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ
- การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารคณะ/สำนัก/หน่วยงาน
- การระดมความคิดเห็น (Focus Group / Strategic Workshop)

###### กลุ่มลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก

- หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย (คณะ/สำนัก/สถาบัน/)
- บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่รับบริการของสำนักงานอธิการบดี
- นักศึกษา (ในมิติที่เกี่ยวข้องกับกองกิจการนักศึกษา / หอพัก / งานบริการต่าง ๆ)
- ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย (ใช้ข้อมูล/ระบบ/บริการเพื่อการตัดสินใจ)

##### 2.2 ภาพรวมมุมมองของลูกค้าต่อสำนักงานอธิการบดี

###### 2.2.1 ภาพรวมคะแนนความพึงพอใจ (ตามมิติหลัก)

เมื่อตัดภาพรวมเป็นกลุ่ม “Staff-System-Style” จะเห็นแนวโน้มดังนี้

###### (1) ด้านบุคลากร (Staff)

- ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด (4.5 ขึ้นไป เต็ม 5)
- ลูกค้ารู้สึกว่าเป็นเจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจให้บริการ ยิ้มแย้ม เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือดี

###### (2) ด้านคุณภาพการให้บริการและรูปแบบบริการ (Style)

- ระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์ดี (3.5 - 4 เต็ม 5)
- มองว่าการบริการโดยรวมถูกต้อง ทันท่วงที แต่ยังมีบางขั้นตอนที่ยุ่งยากและใช้เวลา

###### (3) ด้านระบบงาน/กระบวนการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (System)

- ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดใน 3 ด้าน (3.7 ขึ้นไป เต็ม 5)
- ลูกค้าสะท้อนชัดว่า ระบบ IT ฐานข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูล และขั้นตอนงานยัง “ไม่ทันใจ-ไม่ทันสมัย” เท่าที่ควร

###### สรุปภาพรวม

ลูกค้ามองว่า “คนของ สนอ. ดี – บริการด้วยใจ” แต่ “ระบบ-เทคโนโลยี-ขั้นตอนงาน” ยังไม่สอดคล้องกับความคาดหวังยุคดิจิทัล

## 2.3 สิ่งที่ถูกคาดหวังว่าเป็น “จุดแข็ง” ของสำนักงานอธิการบดี

จากคำตอบปลายเปิดและข้อเสนอแนะ สามารถสังเคราะห์จุดแข็งจากมุมมองลูกค้าได้ดังนี้

### (1) บุคลากรตั้งใจให้บริการและมี Service Mind

- เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลดี ยิ้มแย้ม แก้ปัญหาให้
- มีความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างหน่วยในสำนักงานอธิการบดี

### (2) บริการโดยรวมถูกต้องและทันเวลา

- ลูกค้าเห็นว่าเมื่อยื่นเรื่อง/ดำเนินการ มักได้รับการตอบสนองภายในระยะเวลาที่ค่อนข้างเหมาะสม
- โดยเฉพาะในงานที่มีกรอบระยะเวลาชัดเจน เช่น งานการเงินบางประเภท งานสารบรรณ

### (3) มีบทบาทเป็นศูนย์กลางงานธุรการ/เอกสารของมหาวิทยาลัย

- ลูกค้าตระหนักว่าสำนักงานอธิการบดีเป็นจุดศูนย์กลางการดำเนินการด้านสารบรรณ หนังสือราชการ / การประสานงานระหว่างหน่วยงาน

### (4) กิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและงานกิจการนักศึกษาเข้มแข็ง

- งานประเพณี กิจกรรมวัฒนธรรม งานเสริมสร้างคุณธรรมจิตอาสา ได้รับการกล่าวถึงในด้านบวก
- สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความผูกพันของนักศึกษาและชุมชนต่อมหาวิทยาลัย

### (5) บุคลากรภายในมีความผูกพันกับหน่วยงานสูง

- บุคลากรส่วนมากรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย
- มองว่าสำนักงานอธิการบดีเป็น “บ้านหลังที่สอง” และพร้อมทุ่มเทให้กับงาน

## 2.4 ประเด็นปัญหา/ช่องว่าง (Pain Points) จากเสียงของลูกค้า

จากการวิเคราะห์เสียงลูกค้า สามารถจัดกลุ่มประเด็นที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วนได้ 4 ด้านใหญ่ ๆ ดังนี้

### 2.4.1 ด้านระบบงานและเทคโนโลยีดิจิทัล (System & Digital)

- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบางส่วนยังไม่ทันสมัย / ไม่เสถียร / ใช้งานยาก
- ระบบงานหลายตัวแยกส่วนกัน (ไม่เชื่อมโยงกันเป็นแพลตฟอร์มเดียว)
- ยังไม่มีระบบ ระบบติดตามสถานะเอกสาร ที่ชัดเจน ทำให้ลูกค้าไม่ทราบว่าเรื่องอยู่ในขั้นตอนไหน
- ขาด ฐานข้อมูลกลาง สำหรับใช้วางแผนและตัดสินใจ เช่น ข้อมูลบุคลากร งบประมาณ นักศึกษา ทรัพย์สิน

### 2.4.2 ด้านกระบวนการและมาตรฐานการให้บริการ (Process & Service)

- ขั้นตอนการปฏิบัติงานบางเรื่องมีหลายขั้นตอน ทำให้ใช้เวลานานกว่าที่ควร
- มาตรฐานการให้บริการระหว่างหน่วยในสำนักงานอธิการบดียังไม่สม่ำเสมอ ลูกค้าคาดหวัง “มาตรฐานเดียวกัน”
- การให้ข้อมูลบางครั้งยังไม่ตรงกัน หรือเปลี่ยนไปตามผู้ให้ข้อมูล
- ระบบตอบข้อร้องเรียน/ข้อเสนอแนะยังไม่เด่นชัด ลูกค้าอยากเห็นการ “รับ-แก้-แจ้งผล” อย่างเป็นระบบ

### 2.4.3 ด้านบุคลากรและโครงสร้างอัตรากำลัง (People & Structure)

- ลูกค้ายบางกลุ่มเห็นว่า อัตรากำลังในบางงานไม่สอดคล้องกับภาระงาน ได้แก่ งานสารบรรณ งานกิจการนักศึกษา
- มีข้อเสนอให้ เสริมทักษะดิจิทัลและการให้บริการ ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- โครงสร้างบางส่วนยังไม่เอื้อต่อการตอบสนองประเด็นการพัฒนาใหม่ของมหาวิทยาลัย (เช่น Soft Skill 5C Transcript-based Learning Smart University)

### 2.4.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม (Facility & Environment)

- ลูกค้ายสะท้อนเรื่อง ภูมิทัศน์/แสงสว่าง/พื้นที่บริการ/จุดนั่งพัก บางส่วนยังไม่เอื้อต่อการใช้บริการ
- ต้องการเห็นสำนักงานอธิการบดีมีบรรยากาศที่ทันสมัย สะอาด เป็นมิตรต่อการเรียนรู้และการให้บริการ

### 2.4.5 ความคาดหวังและภาพอนาคตที่ลูกค้ายากเห็น

จากข้อเสนอแนะเชิงภาพอนาคต (Future Image) สรุปได้ว่า ลูกค้ายากเห็นสำนักงานอธิการบดีเป็น

#### (1) Smart & Digital Office

- ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกขั้นตอนของการทำงานอย่างเป็นระบบ ลดงานเอกสาร ลดความซ้ำซ้อน

#### (2) ศูนย์ข้อมูลและระบบสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร

- มีรายงาน Online ที่สะท้อนข้อมูลสำคัญด้านบุคลากร งบประมาณ นักศึกษา สิ้นทรัพย์ ฯลฯ
- ช่วยให้ผู้บริหาร “เห็นภาพรวม” ของมหาวิทยาลัย

#### (3) องค์กรที่มีบุคลากรมีอาชีพและมีความสุขในการทำงาน

- บุคลากรมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา และพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีระบบการยกย่อง-ให้รางวัลที่เป็นธรรม
- บรรยากาศการทำงานเป็นมิตร มี Work-Life Balance

#### (4) หน่วยงานที่ดูแลนักศึกษาและศิลปวัฒนธรรมอย่างมีเอกลักษณ์

- ระบบกิจการนักศึกษาที่ช่วยพัฒนาทักษะ 5C+
  1. (Critical Thinking) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ
  2. (Creativity) ความคิดสร้างสรรค์
  3. (Communication) การสื่อสาร
  4. (Collaboration) การทำงานเป็นทีม
  5. (Citizenship) ความเป็นพลเมืองที่รับผิดชอบ
- จัดเก็บผลการเรียนรู้และผลงานอย่างเป็นระบบในลักษณะเอกสาร Transcript เพื่อใช้เป็นหลักฐานการประเมินและรับรองสมรรถนะ
- งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เชื่อมกับ Soft Power และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

#### 2.4.6 ข้อค้นพบเชิงประเด็นการพัฒนาจากการวิเคราะห์เสียงลูกค้า

เมื่อนำผลการวิเคราะห์เสียงลูกค้ามาสังเคราะห์ในเชิงประเด็นการพัฒนา สามารถสรุป “โจทย์หลัก” ที่สำนักงานอธิการบดีต้องตอบในระยะ 5 ปีได้น้อย 4 ด้าน ดังนี้

##### (1) ยกระดับระบบดิจิทัลและฐานข้อมูลกลางขององค์กร

- พัฒนา ระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ ระบบเวลาออนไลน์ และระบบติดตามความก้าวหน้าของงาน
- รวบรวม จัดเก็บ และเชื่อมโยงข้อมูลขององค์กรไว้ในศูนย์ข้อมูลกลาง และพัฒนา Dashboard เพื่อแสดงผลข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เป็นปัจจุบัน สามารถนำไปวิเคราะห์ วางแผน บริหารจัดการ และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร

##### (2) พัฒนาระบบการทำงานและมาตรฐานการให้บริการ

- ออกแบบกระบวนการใหม่โดยทบทวนและตัดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และใช้ระบบดิจิทัลทดแทนงานเอกสาร
- กำหนดมาตรฐานบริการ (Service Standard) ที่ชัดเจนในทุกหน่วยของสำนักงานอธิการบดี โดยความคาดหวังของผู้รับบริการ ใช้ข้อมูลจาก แบบสำรวจความพึงพอใจ ,ข้อร้องเรียน / ข้อเสนอแนะ
- พัฒนาระบบรับฟังเสียงลูกค้า-ข้อร้องเรียน-ข้อเสนอแนะ

##### (3) พัฒนาศักยภาพบุคลากรและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม

- ยกระดับทักษะ Digital Data Service Mind Leadership ของบุคลากร
- วางแผนอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้สอดคล้องกับภารกิจใหม่ของมหาวิทยาลัย
- พัฒนาระบบการยกย่อง-ให้รางวัล และการประเมินผลที่เป็นธรรม

##### (4) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการบริการและการเรียนรู้

- ปรับภูมิทัศน์ สร้างพื้นที่ให้บริการและพื้นที่นั่งพักที่เหมาะสม
- เพิ่มความปลอดภัย แสงสว่าง และความสะอาดในการเข้าถึงบริการ

#### 2.4.7 สรุปการวิเคราะห์เสียงจากลูกค้า (VOC) สำนักงานอธิการบดี

ลำดับ	ประเด็นจากเสียงลูกค้า (VOC)	ผลกระทบต่อการบริหาร / การให้บริการ	โอกาส / โจทย์เชิงประเด็นการพัฒนาของสำนักงานอธิการบดี
1	ระบบสารสนเทศไม่เชื่อมโยงกันหลายระบบ แยกส่วนใช้งานยาก	ทำให้การทำงานล่าช้า ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ผู้บริหารตัดสินใจยาก ลูกค้าต้อง “ติดต่อหลายงาน”	พัฒนา Digital Platform กลาง (Smart Office / One Stop Service / e-Office) เชื่อมระบบหลักของมหาวิทยาลัยเข้าด้วยกัน
2	ไม่มีระบบติดตามสถานะงาน/เอกสารที่ชัดเจน	ลูกค้าไม่รู้เรื่องอยู่ขั้นตอนไหน เกิดการโทรถาม/ตามซ้ำ เสียเวลาทั้งผู้รับบริการและผู้ให้บริการ	พัฒนา ระบบติดตามงาน/เอกสารออนไลน์ (Tracking System) ให้เห็นสถานะแบบ Real-time ลดการติดต่อซ้ำซ้อน
3	ขั้นตอนงานหลายขั้นใช้เวลานาน	เพิ่มภาระงานบุคลากร ความพึงพอใจผู้รับบริการลดลง เกิดภาพลักษณ์ว่า “ราชการล่าช้า”	ทำ Process Review / Process Redesign ทบทวน ลดขั้นตอน และกำหนดเป้าหมายเวลาให้บริการ (Service Level Agreement: SLA)

ลำดับ	ประเด็นจากเสียงลูกค้า (VOC)	ผลกระทบต่อการบริหาร / การให้บริการ	โอกาส / โจทย์เชิงประเด็นการพัฒนาของสำนักงานอธิการบดี
4	มาตรฐานการให้บริการแต่ละงาน/แต่ละหน่วยงานไม่สม่ำเสมอ	ลูกค้าได้รับประสบการณ์ที่ต่างกันไป บางงานดี บางงานติดขัด ทำให้ภาพรวมองค์กรไม่ชัด	กำหนด <b>มาตรฐานการให้บริการ (Service Standard)</b> และคู่มือ/แนวปฏิบัติร่วมของสำนักงานอธิการบดี พร้อมตัวชี้วัดความพึงพอใจรายหน่วย
5	บุคลากรบริการดี มีน้ำใจ แต่ทักษะดิจิทัลและข้อมูลบางส่วนยังไม่เข้มข้น	คนตั้งใจทำงาน แต่ถูกจำกัดด้วยทักษะและเครื่องมือ ทำให้ศักยภาพองค์กรใช้ไม่เต็มที่	วาง <b>แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร (HRD)</b> เน้น Digital Skill Data Skill Service Mind Leadership สำหรับสายสนับสนุน
6	อัตรากำลังบางส่วนไม่สอดคล้องกับภาระงาน	ภาระงานกระจุกตัว เกิดความล่าช้า คุณภาพบริการบางด้านลดลง	จัดทำ <b>Workforce Planning</b> และปรับโครงสร้าง/การมอบหมายงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจและประเด็นการพัฒนา มหาวิทยาลัย
7	ขาดฐานข้อมูลกลางเพื่อการวางแผนและตัดสินใจ	ผู้บริหารต้องขอข้อมูลจากหลายแหล่ง ข้อมูลไม่เป็นชุดเดียวกัน ทำให้การวิเคราะห์เชิงประเด็นการพัฒนาล่าช้า	พัฒนา <b>Data Center / Management Dashboard</b> ของสำนักงานอธิการบดี (บุคลากร งบประมาณ นักศึกษา สินทรัพย์ ฯลฯ) รองรับ University Management
8	ภูมิทัศน์และสิ่งอำนวยความสะดวกบางส่วนยังไม่เอื้อต่อการให้บริการ	บรรยากาศการใช้บริการไม่ทันสมัย ไม่ดึงดูดผู้ใช้ ลดความประทับใจต่อภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย	ขับเคลื่อน <b>โครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อม-ภูมิทัศน์สำนักงานอธิการบดี</b> และพื้นที่บริการ (แสงสว่าง พื้นที่นั่งพัก จุดรองรับนักศึกษา/บุคลากร)
9	ลูกค้าชื่นชมงานด้านกิจการนักศึกษาและศิลปวัฒนธรรม แต่คาดหวังให้เชื่อมกับทักษะอนาคต/Soft Skill มากขึ้น	งานกิจกรรมดี แต่ยังวัดผลด้านสมรรถนะผู้เรียนได้ไม่ชัด หรือยังไม่เชื่อมระบบ Transcript	พัฒนา <b>ระบบพัฒนานักศึกษาเชิงสมรรถนะ (Soft Skill 5C Transcript-based Learning Activity Transcript)</b> โดยสำนักงานอธิการบดีเป็นเจ้าภาพร่วมกับคณะ
10	บุคลากรผูกพันองค์กรสูง แต่รู้สึกว่าย่างขาดระบบการให้รางวัล/การยอมรับที่เป็นธรรม	หากไม่มีระบบดูแล/ตอบแทนที่เหมาะสม อาจกระทบขวัญกำลังใจในระยะยาว	สร้าง <b>ระบบการยกย่องให้รางวัล การยอมรับผลการปฏิบัติงาน</b> เชื่อมกับตัวชี้วัดและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสำนักงานอธิการบดี
11	การสื่อสารภายในบางครั้งไม่ทั่วถึง/ไม่เป็นระบบ	ทำให้การทำงานร่วมกันสะดุด ข้อมูลไม่ไปในทิศทางเดียวกัน	ออกแบบ <b>ระบบสื่อสารภายในองค์กร (Internal Communication System)</b> เช่น ช่องทางกลาง ข่าวสารประจำสัปดาห์/เดือน และเวทีสื่อสารกับผู้บริหาร
12	คาดหวังให้สำนักงานอธิการบดีเป็น Smart & Digital Office	หากไม่เร่งปรับตัว จะไม่ตอบโจทย์ประเด็นการพัฒนา มหาวิทยาลัย และความคาดหวังยุคดิจิทัล	กำหนด <b>ประเด็นการพัฒนา Smart &amp; Digital Office</b> เป็นหนึ่งในประเด็นการพัฒนาหลักของสำนักงานอธิการบดี เชื่อมกับ <b>ประเด็นการพัฒนาที่ 5</b> ของมหาวิทยาลัย

## 2.5 ข้อเสนอแนะจาก Feedback Report EdPEX ปีการศึกษา 2566

### 1) หมวด 1-2 การนำองค์กรและการวางแผนกลยุทธ์

กลุ่ม OFI / ข้อเสนอแนะจาก Feedback EdPEX	แนวทางพัฒนา	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง
ยังขาดระบบการถ่ายทอดประเด็นการพัฒนาสู่แผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ	<b>Smart &amp; Digital Office</b> - พัฒนาและบูรณาการระบบ e-Office e-Budget, e-Finance e-Procurement, e-Tracking - ปรับปรุงกระบวนการทำงานและการติดตามแผน-งบประมาณ-ผลผ่านระบบดิจิทัล	- ร้อยละของกระบวนการแผน – งบประมาณ – การเงิน – พัสดุ ที่ดำเนินการผ่านระบบดิจิทัล - จำนวน/ร้อยละโครงการในแผนปฏิบัติการราชการที่เชื่อมโยงประเด็นการพัฒนา และมีตัวชี้วัดชัดเจน
ขาดแผนอัตรากำลังและแผนสมรรถนะบุคลากรที่เชื่อมกับประเด็นการพัฒนาองค์กร	<b>HR &amp; Quality / EdPEX &amp; Governance</b> - จัดทำ Workforce & Competency Plan ระยะ 5 ปี	- การมีอยู่ของแผนอัตรากำลังและสมรรถนะ - ร้อยละของตำแหน่งที่มีการกำหนดสมรรถนะชัดเจนครบถ้วน
การใช้ข้อมูล/สารสนเทศเชิงลึกในการกำหนดกลยุทธ์และโอกาสนวัตกรรมยังจำกัด	<b>Smart &amp; Digital Office</b> - จัดตั้ง Data Center และ Management Dashboard - ใช้ EdPEX / PDCA ในการทบทวนประเด็นการพัฒนา	- จำนวนชุดข้อมูล/ตัวชี้วัดประเด็นการพัฒนาที่อยู่บน Dashboard กลาง - จำนวนครั้งการประชุมทบทวนประเด็นการพัฒนาโดยใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ต่อปี

### 2) หมวด 3 ลูกค้า/ผู้รับบริการ (Customer & VOC)

กลุ่ม OFI / ข้อเสนอแนะ	ประเด็นการพัฒนา/กลยุทธ์ที่ตอบ	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง
การแบ่งกลุ่มลูกค้า (ปัจจุบัน-อดีต-ที่พึงมี-ของคู่แข่ง) และการกำหนดกลยุทธ์เฉพาะกลุ่มยังไม่ชัดเจน	<b>Student Soft Skill &amp; Transcript</b> - กำหนดกรอบสมรรถนะและกลุ่มเป้าหมายนักศึกษา - พัฒนารฐานข้อมูลลูกค้า/ผู้ใช้บริการ (บุคลากร-นักศึกษา-หน่วยงาน)	- จำนวน/ประเภทกลุ่มลูกค้าที่นิยามอย่างเป็นระบบ - การมีอยู่ของฐานข้อมูลลูกค้าแยกตามกลุ่ม
ระบบ VOC ยังไม่เป็นวงจร PDCA ครบ (รับ – วิเคราะห์ – ปรับปรุง – แจกผล)	- ระบบรับ-เก็บ-วิเคราะห์ผลสำรวจ/ข้อร้องเรียนแบบดิจิทัล - นำผล VOC เข้าสู่การทบทวนระบบคุณภาพ EdPEX	- จำนวนรอบการวิเคราะห์ VOC ต่อปี - ร้อยละข้อเสนอแนะ/ข้อร้องเรียนที่มีการดำเนินการตอบกลับภายในเวลาที่กำหนด
ไม่มีระบบบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า (Customer Relationship Management) และการประกันความเป็นธรรมในการให้บริการที่ชัดเจน	- สร้าง One Stop Service และ CRM เบื้องต้นในระบบดิจิทัล - พัฒนาคู่มือ/มาตรฐานการให้บริการและจริยธรรมในการบริการ	- ระดับความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมในการให้บริการ - จำนวนหน่วยงานที่มี Service Standard ใช้จริง

### 3) หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement Analysis & KM)

กลุ่ม OFI / ข้อเสนอแนะ	ประเด็นการพัฒนา/กลยุทธ์ที่ตอบ	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง
การกำหนดตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์และการเลือกข้อมูลเปรียบเทียบ (Benchmark) ยังไม่ชัดเจน	- สร้างระบบตัวชี้วัดและ Dashboard เชื่อม KPI มหาวิทยาลัย-สำนักงาน อธิการบดี - ใช้กรอบ EdPEX ในคัดเลือก KPI สำคัญ	- จำนวน KPI เชิงกลยุทธ์ที่มีเกณฑ์เปรียบเทียบ/Benchmark ชัดเจน - ร้อยละ KPI ที่มีแนวโน้มผล 3-5 ปี
ขาดระบบเพื่อทบทวนผลการดำเนินงาน และจัดลำดับประเด็นปรับปรุง/นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ	- ระบบทบทวนผล (Performance Review) และ CQI / Innovation Project รายปี	- จำนวนโครงการปรับปรุง/นวัตกรรมภายในที่เกิดจากการทบทวนผล - จำนวนรอบการประชุมทบทวนผลเชิงประเด็นการพัฒนาต่อปี
ระบบ IT & KM ยังไม่เอื้อต่อการสร้าง/เก็บ/แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการป้องกันข้อมูลอ่อนไหว	- Data Center ระบบจัดเก็บความรู้ และเอกสาร - นโยบาย/มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านข้อมูล	- จำนวนชุดองค์ความรู้/Best Practice ที่บันทึกในระบบ KM - จำนวนเหตุการณ์เกี่ยวกับข้อมูลอ่อนไหวที่เกิดขึ้น (ควรมุ่งเป็นศูนย์)

### 4) หมวด 5 บุคลากร (Workforce & Engagement)

กลุ่ม OFI / ข้อเสนอแนะ	ประเด็นการพัฒนา/กลยุทธ์ที่ตอบ	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง
ไม่มีแผนอัตรากำลังและสมรรถนะบุคลากรที่เชื่อมกับทิศทางประเด็นการพัฒนาและการกิจในอนาคต	HR & Quality - จัดทำ Workforce & Competency Plan สนับสนุนประเด็นการพัฒนา มหาวิทยาลัยและ สำนักงานอธิการบดี	- การมีอยู่ของแผน Workforce 5 ปี - ร้อยละตำแหน่งสำคัญที่กำหนดสมรรถนะและแผนพัฒนาชัดเจน
ระบบ HRM/HRD/HRIS ยังไม่ครบวงจร (IDP ประเมินผล รางวัล เส้นทางความก้าวหน้า)	- พัฒนาระบบ HRIS + IDP + Performance Management + Reward & Recognition	- ร้อยละบุคลากรที่มี IDP - ร้อยละการประเมินผลที่แล้วเสร็จตามรอบเวลา - จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่อง/รางวัลต่อปี
การกำหนดและบริหารจัดการปัจจัยความผูกพันบุคลากรยังไม่เป็นระบบ	- ระบบ Engagement Survey และ Action Plan แก้ Pain Point ของบุคลากร	- คะแนน Engagement Score ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี - จำนวนโครงการ/มาตรการที่พัฒนาจากผลสำรวจความผูกพัน

### 5) หมวด 6 กระบวนการ (Core & Support Processes)

กลุ่ม OFI / ข้อเสนอแนะ	ประเด็นการพัฒนา/กลยุทธ์ที่ตอบ	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง
ยังไม่ชัดเจนว่ากระบวนการหลัก/สนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี คืออะไรบ้าง แบบ end-to-end	- ทบทวนและนิยามกระบวนการหลัก-สนับสนุนของ สนอ. พร้อมกำหนด Owner และตัวชี้วัด	- จำนวนกระบวนการหลักที่นิยามและมีตัวชี้วัดชัดเจน - ร้อยละกระบวนการที่มีเจ้าภาพและคู่มือปฏิบัติงาน

กลุ่ม OFI / ข้อเสนอแนะ	ประเด็นการพัฒนา/กลยุทธ์ที่ตอบ	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง
	- คลุมกระบวนการบริหารสินทรัพย์/ สิ่งแวดล้อม	
การออกแบบ/ปรับปรุงกระบวนการยังไม่ผูกกับ ความต้องการผู้รับบริการและไม่มีการใช้เครื่องมือ คุณภาพอย่างเป็นระบบ	- ใช้ VOC & IT ในการปรับปรุง กระบวนการบริการ (One Stop Service) - ใช้ PDCA/KAIZEN/CQI ในงานหลัก	- ระยะเวลาเฉลี่ยในกระบวนการ บริการสำคัญลดลงที่เปอร์เซ็นต์ - จำนวนโครงการปรับปรุง กระบวนการต่อปี
ขาดระบบจัดการต้นทุนกระบวนการ ความ ปลอดภัย และการเตรียมพร้อมภาวะฉุกเฉิน	- แผนบริหารทรัพย์สินและความ ปลอดภัย/ความพร้อมฉุกเฉินในอาคาร สถานที่ - ระบบบริหารความเสี่ยง/ควบคุม ภายใน	- จำนวนแผนตอบโต้เหตุฉุกเฉิน ที่จัดทำและซักซ้อม - จำนวนเหตุการณ์เสี่ยง/ อุบัติเหตุที่ลดลงจากฐานปี

## 6) หมวด 7 ผลลัพธ์ (Results)

กลุ่ม OFI / ข้อเสนอแนะ	ประเด็นการพัฒนา/กลยุทธ์ที่ตอบ	ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง
ผลลัพธ์ด้านลูกค้า บุคลากร กระบวนการ การเงิน ฯลฯ ยังไม่ครอบคลุม และหลายตัวไม่มี แนวโน้ม/เปรียบเทียบภายนอก	- กำหนด KPI เชิงประเด็นการพัฒนา- เชิงปฏิบัติการ และแสดงผลผ่าน Dashboard และ รายงาน EdPEX	- จำนวน KPI ที่มีแนวโน้มอย่าง น้อย 3 ปีและมี Benchmark ภายนอก - คะแนน EdPEX หมวด 7 ที่เพิ่มขึ้นจากรอบก่อน
ผลลัพธ์หลายด้านครบ “รายงานสถานะ” แต่ไม่ ชี้ทิศทาง (Trend/Target) เช่น ด้านบริการ นักศึกษา/บุคลากร ภาพลักษณ์ สินทรัพย์/รายได้	- ยกระดับการรายงานผลเป็น “แผนที่ผลลัพธ์ (Result Map)” ผ่าน Dashboard - เน้นผลลัพธ์ด้านสินทรัพย์/รายได้/ สภาพแวดล้อม	- ระดับคะแนนความพึงพอใจลูกค้า - บุคลากรที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ - รายได้จากการใช้สินทรัพย์ต่อปี และเปอร์เซ็นต์การใช้ประโยชน์ พื้นที่

### 2.6 ข้อมูล 10 ปีย้อนหลัง เหตุผลเชิงบริบทสภาพแวดล้อมในแผนสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามมิติ สำคัญของสำนักงานอธิการบดี

#### 2.6.1 ด้านบุคลากรและอัตรากำลัง

- โครงสร้างกำลังคนของมหาวิทยาลัยขอนแก่นช่วงสามตุล มี “ฐานมั่นคง” ของบุคลากรที่มีประสบการณ์  
ยาวนาน แต่ต้องเร่งเติม “พลังใหม่” และยกระดับสมรรถนะ โดยเฉพาะสายสนับสนุนและสายวิชาการระดับสูง
- สำนักงานอธิการบดีเป็นหนึ่งในหน่วยที่มีกำลังคนมากที่สุดของมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ 72 คน  
สายสนับสนุน 49 คน รวม 121 คน) สะท้อนบทบาท “ศูนย์กลางระบบบริหาร” ที่ต้องใช้คนหลากหลายกลุ่ม  
งานรองรับภารกิจจำนวนมาก
- ประเด็นเชิงประเด็นการพัฒนาจากข้อมูลบุคลากร คือความจำเป็นในการ

- (1) พัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยเฉพาะ Digital skills / Research & Innovation / Service mindset
- (2) ทำ HR Data Center และ Dashboard กลางให้ข้อมูล HR ครบถ้วนและใช้ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้
- (3) วาง Succession Plan สำหรับตำแหน่งสำคัญในทุกหน่วย

#### เชิงกลยุทธ์:

แผน สำนักงานอธิการบดี ต้องให้ความสำคัญกับ “การบริหารทรัพยากรบุคคลบนฐานข้อมูล (Data-driven HR) การเร่งพัฒนาและผลักดันคนเก่ง (Talent Acceleration) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)” ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและในหน่วยงานสำนักงานอธิการบดีเอง

## 2.6.2 ด้านการเงิน งบประมาณ ทูบ และทรัพย์สิน

### 2.6.2.1 ภาพรวมการเงินมหาวิทยาลัย

- สินทรัพย์รวมของมหาวิทยาลัยอยู่ระดับประมาณ 1.5–1.6 พันล้านบาท ส่วนใหญ่เป็นที่ดิน อาคาร สิ่งปลูกสร้าง และครุภัณฑ์ เป็น “ทุนโครงสร้างพื้นฐาน” หลักของระบบอุดมศึกษา
- หนี้สินรวมราว 300 กว่าล้านบาท ที่เหลือเป็นสินทรัพย์สุทธิ/ทุนของหน่วยงาน แสดงฐานะที่ยังมั่นคง แต่ต้องบริหารความเสี่ยงด้านสภาพคล่องและภาระผูกพันในอนาคต
- รายได้รวมมีแนวโน้มลดลง ขณะที่ค่าใช้จ่ายค่อนข้างคงที่ ทำให้ผลการดำเนินงานขาดดุลเพิ่มขึ้น (ปี 2566 ขาดดุลราว 43 ล้านบาท และปี 2567 ขาดดุลเพิ่มเป็นประมาณ 63.9 ล้านบาท)
- ค่าใช้จ่ายบุคลากรคิดเป็นสัดส่วนสูงสุดของค่าใช้จ่ายรวม (ประมาณ 55%) สะท้อนความท้าทายในการรักษาคุณภาพบริการภายใต้ข้อจำกัดงบประมาณบุคลากร

### 2.6.2.2 ทรัพย์สิน อาคาร ครุภัณฑ์

- มูลค่าทรัพย์สินรวม ณ วันที่ 30 กันยายน 2568 ประมาณ 2.857 ล้านบาท ค่าเสื่อมราคาสะสมคิดเป็นราว 61% ของมูลค่ารวม แปลว่าทรัพย์สินส่วนใหญ่ใช้งานมานาน กำลังเข้าใกล้วัยต้องฟื้นฟู หรือทดแทน
- กลุ่มสินทรัพย์ที่มีน้ำหนักมากที่สุดคือ อาคารถาวร (ประมาณ 54% ของมูลค่ารวม) รองลงมาคือครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งเสื่อมราคาเร็วและต้องวางแผนจัดหาต่อเนื่อง
- ข้อมูลชี้ให้เห็นความจำเป็นของ “Asset Renewal Plan / แผนฟื้นฟูและทดแทนทรัพย์สิน” และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์อัจฉริยะ (Digital Asset Management System) เพื่อเชื่อมโยงกับงบประมาณ พัสดุ และการใช้ประโยชน์จริง

### 2.6.2.3 ทุนการศึกษาและความเสมอภาค

- ทุนช่วยเหลือศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการลดความเหลื่อมล้ำในจังหวัดและภูมิภาค โดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนเก่งแต่ยากจน หากจำนวนทุนลดลงจะกระทบเป้าหมาย “มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” โดยตรง

- จุดอ่อนสำคัญ คือ

- (1) ยังไม่มีระบบ “ข้อมูลทุนแบบศูนย์กลาง” (การรวบรวมข้อมูลทุนทุกประเภทไว้ในศูนย์ข้อมูลกลาง เพื่อการ ติดตาม ตรวจสอบ และการวิเคราะห์เชิงลึก)
- (2) การใช้ทุนเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการรับนักศึกษา/ดึงดูดคนเก่งยังไม่ชัด
- (3) รูปแบบและเงื่อนไขทุนหลากหลาย ขาดมาตรฐานกลาง

- แนวทางประเด็นการพัฒนาในเอกสารย้อนหลังเสนอให้

- (1) ตั้ง “KSU Scholarship Fund / Endowment”
- (2) พัฒนา Scholarship Data & Analytics Platform เชื่อมกับข้อมูลรายได้ครัวเรือน GPAX Drop-out เพื่อประเมินประสิทธิผลทุนอย่างเป็นระบบ

**เชิงกลยุทธ์:**

แผนสำนักงานอธิการบดี ต้องวางบทบาทในฐานะ “ศูนย์กลางระบบข้อมูล-การเงิน-ทรัพย์สิน-งบประมาณ” ที่ใช้ข้อมูลเชิงลึกช่วยบริหารความยั่งยืนทางการเงิน ลดความเหลื่อมล้ำ และใช้ทรัพย์สินสร้างมูลค่าเพิ่ม

### 2.6.3 ด้านการพัฒนานักศึกษาและภาวะการมีงานทำ

- มหาวิทยาลัยใช้กรอบการพัฒนานักศึกษา 5 ด้านต่อเนื่องตลอดช่วงปี 2559–2568 (AD HD PD SD ID) ครอบคลุมทั้งทักษะวิชาการ วิชาชีพ ภาษา ดิจิทัล สุขภาพกายใจ จิตอาสา ความเป็นพลเมือง และภาวะผู้นำ

- สถานการณ์ถูกส่งเคราะห์ว่า “กรอบแนวคิดชัดและทันสมัย แต่ความท้าทายคือการเปลี่ยนให้เป็นผลลัพธ์เชิงประจักษ์” ผ่านระบบติดตามคุณลักษณะบัณฑิตและผลลัพธ์ระยะยาวที่วัดได้จริง

- ข้อมูลภาวะการมีงานทำย้อนหลัง 10 ปีของบัณฑิต ระบุว่า

- (1) ปีงบประมาณ 2559–2561 อัตรามีงานทำหลังสำเร็จการศึกษาค่อนข้างสูง (ราว 72–81%)
- (2) ปีงบประมาณ 2562 อัตรามีงานทำลดลงมาประมาณ 59.73% แสดงให้เห็นความผันผวนตามสถานะเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของบัณฑิต

**เชิงกลยุทธ์:**

บทบาทของ สำนักงานอธิการบดี (โดยเฉพาะกองกิจการนักศึกษา) ต้องขยับจาก “จัดกิจกรรม” ไปสู่ “การยกระดับ Soft Skills / 5C / Transcript-based Learning / Job Guarantee” ที่วัดผลได้ชัด โดยเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดภาวะมีงานทำและศักยภาพบัณฑิต

### 2.6.4 ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภาพลักษณ์ และเครือข่าย

- งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยดำเนินโดยงานส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม กองกิจการนักศึกษา ทำหน้าที่เป็น “ศูนย์กลางระบบวัฒนธรรม” ของมหาวิทยาลัย

- กิจกรรมมีความหลากหลาย ครอบคลุมมิติคุณธรรม ศาสนา ประเพณีท้องถิ่น ศิลปะการแสดง ฟ้าแพรวา-โปงลาง เมืองน้ำคำ ลุ่มน้ำโขง ไทย-ลาว ฯลฯ และผูกโยงกับประเด็นการพัฒนาชาติ แผนแม่บท /แผนมหาวิทยาลัย และกรอบ EdPEX / QA อย่างเป็นระบบ ไม่ใช่แค่ “กิจกรรมพิธีการ”

- ผลลัพธ์ที่สะท้อนในรายงาน เช่น

(1) โครงการส่วนใหญ่มีผู้เข้าร่วมเกิน 80-100% ของเป้าหมาย และมีความพึงพอใจสูงกว่าเกณฑ์

(2) กิจกรรมบางส่วนถูกต่อยอดสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่

- ความท้าทาย คือ การวัด “ผลลัพธ์ระยะยาว” ต่อคุณลักษณะบัณฑิต และการเชื่อมกิจกรรมวัฒนธรรม เข้าสู่หลักสูตร/รายวิชาและโมเดลธุรกิจ-ชุมชนอย่างเป็นระบบ

#### เชิงกลยุทธ์:

แผน สำนักงานอธิการบดี ต้องยกระดับงานวัฒนธรรมจาก “กิจกรรมรายปี” ไปสู่ “ระบบคุณค่า” ที่เชื่อมหลักสูตร ภาวลักษณ์มหาวิทยาลัย และเศรษฐกิจสร้างสรรค์พื้นที่

#### 2.6.5 ด้านระบบสารสนเทศและดิจิทัล

- ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศรองรับภารกิจหลักหลายระบบ เช่น e-Admission ระบบบริการการศึกษา (ESS) ระบบลงทะเบียนกิจกรรมนักศึกษา ระบบสำรวจภาวะมีงานทำ ระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ และระบบลงทะเบียนเข้า-ออก ฯลฯ ทำให้มีฐานข้อมูลดิจิทัลตั้งแต่รับเข้าศึกษา-ระหว่างเรียน-สำเร็จการศึกษา

- อย่างไรก็ตาม ช่องว่างสำคัญคือ

(1) ขาดระบบบูรณาการสำหรับงานแผน-งบประมาณ-การคลัง-พัสดุ-HR-บริการนักศึกษา

(2) คอมพิวเตอร์/อุปกรณ์ IT จำนวนมากล้าสมัย ค่าใช้จ่ายซ่อมสูง

(3) ขาดแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศระดับมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการ

- ผลการประเมินจาก EdPEX ยังไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการอย่างเป็นระบบเพื่อให้ข้อมูล-สารสนเทศ พร้อมใช้แก่ผู้เรียน บุคลากร และคู่ความร่วมมือ รวมถึงระบบป้องกันภัยข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหว

- แผนปฏิบัติการ สำนักงานอธิการบดี ระบุเป้าหมายด้าน “ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีคุณภาพสำหรับปฏิบัติงาน” พร้อมตัวชี้วัดความพึงพอใจต่อระบบ IT และสาธารณูปโภคประกอบ

#### เชิงกลยุทธ์:

แผนกลยุทธ์การพัฒนา สำนักงานอธิการบดีต้องขับเคลื่อน “KSU Digital Office / Smart Back Office” เชื่อมระบบสารสนเทศด้านแผน-งบประมาณ-การคลัง-พัสดุ-HR-Student Service ให้เป็นแพลตฟอร์มเดียว พร้อมมาตรฐาน Data Governance & Cyber Security ตาม EdPEX

#### 2.6.6 ด้านสภาพแวดล้อมกายภาพ สวัสดิการ และความยั่งยืน

- มูลค่าทรัพย์สินรวมกว่า 2.857 ล้านบาท ส่วนใหญ่เป็นอาคารถาวรและครุภัณฑ์ สะท้อนบทบาทของมหาวิทยาลัยในฐานะ “เจ้าของทรัพย์สินสาธารณะขนาดใหญ่” ที่ต้องบริหารทั้งด้านการใช้ประโยชน์และความปลอดภัย/ความยั่งยืน

- รายงานบริหารสินทรัพย์ชี้ถึงโอกาสในการพัฒนา “Asset for Income” เช่น การใช้พื้นที่อาคาร หอพัก ศูนย์บริการ และพื้นที่เชิงพาณิชย์ เพื่อสร้างรายได้เสริมให้มหาวิทยาลัย

- เอกสารสรุปภารกิจสำนักงานอธิการบดีเน้นมิติ “Asset & Sustainable Environment” คือ

- (1) บริหารพื้นที่และทรัพยากรให้คุ้มค่า
- (2) สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้
- (3) ขับเคลื่อนแนวคิด SDGs และ Green University (UI Green Metric) ในการจัดการอาคารสถานที่

#### เชิงกลยุทธ์:

แผน สำนักงานอธิการบดี ควรมีเป้าหมายชัดในด้าน “Smart & Green Campus” และ “Asset for Income” โดยใช้ข้อมูลสินทรัพย์และค่าเสื่อมเป็นฐาน

#### 2.6.7 ด้านกระบวนการบริหารจัดการและโครงสร้างการทำงาน

- ข้อมูล SWOT เดิมสะท้อนว่า

- (1) กระบวนการทำงานหลายงานมีขั้นตอนมาก ทำให้ล่าช้า
- (2) ระยะห่างระหว่างสองพื้นที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมและการบริหารงาน
- (3) ขาดแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ และสัดส่วนบุคลากรที่เลื่อนไปสู่ตำแหน่งสูงยังน้อย

- จากการสังเคราะห์ภารกิจของสำนักงานอธิการบดีพบว่า สำนักงานอธิการบดี ต้องทำหน้าที่เป็น “สมองและกระดูกสันหลัง” ของมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการวางแผน การเงิน งบประมาณ การพัฒนาคน ระบบสารสนเทศ สินทรัพย์ และสิ่งแวดล้อม โดยมีตาราง SOAR รองรับทิศทางการพัฒนา L15-L25

#### 2.6.8 ข้อสรุปเชิงประเด็นการพัฒนาจากข้อมูลย้อนหลัง 10 ปี

(1) มีฐานทรัพยากรแข็งแรง แต่ระบบและข้อมูลยังไม่ทัน

- บุคลากรมีประสบการณ์สูง ทรัพยากรสินมหาศาล ระบบพัฒนานักศึกษาและวัฒนธรรมชัดเจน แต่ยังขาด Data Platform Digital Office และ Asset Management ที่เป็นระบบ

(2) โจทย์ใหญ่คือ “เปลี่ยนกิจกรรมและกรอบแนวคิด ให้เป็นผลลัพธ์ที่วัดได้”

- ด้านบัณฑิตมีงานทำ ทักษะ 21st Century คุณลักษณะบัณฑิต ความผูกพันบุคลากร และผลลัพธ์จากงานวัฒนธรรม-ทุน-บริการนักศึกษา

(3) ความยั่งยืนทางการเงินและการใช้ทรัพย์สินอย่างคุ้มค่าเป็นประเด็นเร่งด่วน

- รายได้ลดลง ขาดดุลเพิ่ม ค่าเสื่อมสินทรัพย์สูง ต้องให้ สำนักงานอธิการบดีขับเคลื่อน “บริหารงบ-สินทรัพย์-ทุน-รายได้” อย่างมีประสิทธิภาพพัฒนา

(4) ความเหลื่อมล้ำและโอกาสทางการศึกษายังเป็นพันธกิจสำคัญ

- ระบบทุนและระบบพัฒนานักศึกษาเป็นเครื่องมือหลักที่สำนักงานอธิการบดี ต้องใช้เพื่อคงอัตลักษณ์ “มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น”

## 2.7 นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569–2573)

ที่สำนักงานอธิการบดีต้องขับเคลื่อน

### 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน การมีงานทำ และการขยายฐานนักศึกษา

(เชื่อมแผนมหาวิทยาลัย : ประเด็นประเด็นการพัฒนาที่ 1 / Academic Excellence)

ตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย	สรุปความหมาย/แผนงานหลักมหาวิทยาลัย	สำนักงานอธิการบดีเกี่ยวข้องกับอย่างไร / เชื่อมกับประเด็นการพัฒนาใด
KPI-S1 ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา	วัด “ภาวะมีงานทำ” และความพร้อมของบัณฑิต สะท้อนคุณภาพการผลิตกำลังคนของมหาวิทยาลัย	สำนักงานอธิการบดี ต้องพัฒนาระบบ Career Center สนับสนุนการพัฒนานักศึกษา ตามทักษะ Soft Skill 5C Activity/Transcript ระบบติดตามบัณฑิต ระบบดูแลนักศึกษา และฐานข้อมูลภาวะมีงานทำ
KPI-O3 ร้อยละนักศึกษาผ่านการทดสอบ Soft Skill ด้าน Skill based transcript	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะ Soft Skills นักศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานอย่างยั่งยืน (Skill-Based Transcript) ขับเคลื่อนสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ด้าน Communication Collaboration Critical Thinking Creativity Community และ Digital Competency สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัย	สำนักงานอธิการบดีต้องช่วยวางระบบกิจการนักศึกษา , ระบบข้อมูล , งาน PR/แนะแนว

### 2) ด้านวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และบริการวิชาการ ผลกระทบเชิงสังคม/เศรษฐกิจ

(เชื่อมแผนมหาวิทยาลัย : ประเด็นประเด็นการพัฒนาที่ 2-3)

ตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย	สรุปความหมาย/แผนงานหลักมหาวิทยาลัย	ความเชื่อมโยงกับ สำนักงานอธิการบดี
KPI-S5 จำนวนผลิตภัณฑ์/สิ่งประดิษฐ์/นวัตกรรม/งานสร้างสรรค์ ที่สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจ สร้างรายได้ หรือยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน	วัด “ผลลัพธ์เชิงเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต” ของงานวิจัย/นวัตกรรมและโครงการพื้นที่	สนง.อธิการบดีต้องมี ระบบสนับสนุนหน่วยธุรกิจ การใช้สินทรัพย์ กลไกความร่วมมือชุมชน ส่งผลต่อ ผูกกับ Asset & Business Units) และข้อมูลโครงการ ผลลัพธ์ เก็บใน Dashboard
O15 จำนวนสิ่งประดิษฐ์/โครงการที่ใช้ประโยชน์จริง และ รายได้ จากบริการวิชาการ/หน่วยธุรกิจ	โครงการพัฒนาหน่วยบริการวิชาการเพื่อสร้างรายได้และยกระดับศักยภาพการบริการเชิงพาณิชย์ของมหาวิทยาลัย (Smart Academic Business Units Development Project)	สำนักงานอธิการบดีทำหน้าที่ “หลังบ้าน” สำคัญ: ระบบข้อมูลวิจัย-ทุน-ผลลัพธ์ ระบบงบ บริหารหน่วยธุรกิจ/สินทรัพย์

## 3) ด้านศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และ Soft Power

(เชื่อมโยงแผนมหาวิทยาลัย : ประเด็นประเด็นการพัฒนาด้านที่ 4)

ตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย	สรุปความหมาย/แผนงานหลักมหาวิทยาลัย	ความเชื่อมโยงกับ สำนักงานอธิการบดี
KPI-S6 จำนวนผลิตภัณฑ์/บริการเชิงวัฒนธรรม ที่เกิดจากการต่อยอด “อัตลักษณ์วัฒนธรรมกาฬสินธุ์” ไปสู่มูลค่าในระดับประเทศ/นานาชาติ	วัดการใช้ทุนวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยและพื้นที่ ให้กลายเป็น ผลิตภัณฑ์/บริการเชิงวัฒนธรรม ที่จับต้องได้	สำนักงานอธิการบดี (งานกิจการนักศึกษา/ศิลปวัฒนธรรม/สื่อสารองค์กร) เป็น owner หลักของกิจกรรมและระบบสนับสนุน และเชื่อมพัฒนาทักษะ 5C ของนักศึกษาใน
KPI-O16 จำนวนผู้เข้าเยี่ยมชม/ร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมในพื้นที่	โครงการ “วัฒนธรรมร่วมสร้าง ร่วมสุข ก้าวสู่มหาวิทยาลัยแห่งอัตลักษณ์”(Cultural Co-Creation for Community Engagement and University Identity)	สำนักงานอธิการบดีต้องวางแผนศิลปวัฒนธรรม ระบบจัดกิจกรรม PR การใช้พื้นที่และทรัพย์สิน ส่งผลต่อใช้พื้นที่/อาคารด้านวัฒนธรรมให้คุ้มค่า

## 4) ด้านบุคลากร สมรรถนะ และวัฒนธรรมองค์กร

(เชื่อมโยงแผนมหาวิทยาลัย : ประเด็นประเด็นการพัฒนาด้านที่ 5 ส่วน K1 “ศักยภาพบุคลากร”)

ตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย	สรุปความหมาย/แผนงานหลักมหาวิทยาลัย	ความเชื่อมโยงกับ สำนักงานอธิการบดี
KPI-S7 ระดับสมรรถนะของบุคลากรที่มีคุณภาพ (ตาม KSU PSF และสมรรถนะวิชาชีพสายสนับสนุน)	วัดว่า “บุคลากรทั้งสายวิชาการ/สนับสนุน” มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนดหรือไม่	สำนักงานอธิการบดี (งานบุคคล) เป็นเจ้าภาพ Workforce & Competency Plan ระบบอบรม/พัฒนา IDP เส้นทางความก้าวหน้า
KPI-O17 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรและการบริหารอัตรากำลัง	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงระบบและยั่งยืนด้วยเครือข่ายความร่วมมือและนวัตกรรมบริหารจัดการ (Strategic HR Development through Integrated Competency Partnership & Smart Work System)	สำนักงานอธิการบดี (งานบุคคล) เป็นเจ้าภาพ แผนอัตรากำลัง HRIS แผนพัฒนาบุคลากรสาย สนง.อธิการฯ วัดผลรวมของระบบ HRD/HRM ว่าทำได้ตามที่วางแผนใหม่
KPI-O21 ระดับความผูกพันองค์กรที่ดี (Engagement) (ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัย /ระดับภาพลักษณ์ขององค์กรที่สังคมรับรู้ /ระดับความสำเร็จของแผนแม่บทระบบนิเวศทางกายภาพ Ecosystem) และโครงสร้างพื้นฐานมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์)	- โครงการพัฒนาระบบสวัสดิการแบบมีส่วนร่วมและตอบโจทย์ความหลากหลายของบุคลากร - โครงการ KSU One Heart: ขับเคลื่อนวัฒนธรรมผูกพัน สร้างอัตลักษณ์ และมหาวิทยาลัยแห่งความสุข - โครงการ "KSU Rebranding & Strategic Communication" : ยกระดับอัตลักษณ์และภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยสู่การยอมรับระดับสากล - โครงการยกระดับระบบนิเวศการเรียนรู้และโครงสร้างพื้นฐานสู่มหาวิทยาลัยก้าวหน้าอัจฉริยะ (Smart-Green Learning Ecosystem Initiative)	สำนักงานอธิการบดี มีบทบาทนโยบาย HR สวัสดิการ ระบบยกย่องให้รางวัลวัฒนธรรมองค์กร และเชื่อมภาพลักษณ์องค์กรใน สภาพแวดล้อมทำงานวัด “สุขภาพทางใจขององค์กร” และความผูกพันของบุคลากร

## 5) ด้านการบริหารจัดการองค์กร ดิจิทัล ธรรมาภิบาล และสินทรัพย์

(เชื่อมแผนมหาวิทยาลัย: ประเด็นประเด็นการพัฒนาที่ 5

“การบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาลและระบบนิเวศคุณภาพ”)

ตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย	สรุปความหมาย/แผนงานหลักมหาวิทยาลัย	ความเชื่อมโยงกับ สำนักงานอธิการบดี
KPI-S8 ระดับความสำเร็จของการบริหารราชการตามกรอบ TOR ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย	วัด “ผลการบริหารจัดการ” ของผู้บริหารทั้งระบบ ว่าขับเคลื่อนงานตามภารกิจหลักครบถ้วน มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล	สำนักงานอธิการบดีเป็น “กลไกหลัก” ที่ทำให้ผู้บริหารทำงานได้เต็มที่: ระบบข้อมูล ระบบติดตามแผน ระบบเสนอ งบ ติดตามผล ระบบประเมิน
KPI-O18 ผลการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการตามเกณฑ์ EdPEx และ THE Impact Ranking	โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพและการบริหารจัดการตามเกณฑ์ EdPEx	<p>- สำนักงานอธิการบดี ต้องมีการประเมินคุณภาพที่เป็นเลิศ EdPEx เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานเข้าสู่มาตรฐานสากล โดยการพัฒนา/ปรับปรุงขั้นตอนการทำงานและลดกระบวนการทำงาน การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความคล่องตัว การกระจายอำนาจลงสู่หน่วยปฏิบัติการปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของ มหาวิทยาลัยให้มีความทันสมัยทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง ื่อต่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการถ่ายทอดประเด็นการพัฒนาสู่การปฏิบัติ นำไปสู่การยกระดับระบบประกันคุณภาพและการประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- การเก็บข้อมูล SDGs มหาวิทยาลัยยืนอยู่ตรงไหนในมาตรฐานสากลด้านคุณภาพและผลกระทบต่อสังคม (SDGs) การจัดทำรายงาน</p>
KPI-O19 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลแบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร (Integrated Digital Infrastructure & MIS Development)	Smart & Digital Office โดยตรง “ความพร้อมด้านดิจิทัล” ทั้งระบบ (รวมทุกระบบ e-Office e-Budget Dashboard ฯลฯ ที่กำลังจะออกแบบ)
KPI-O20 ผลการประเมิน ITA (ธรรมาภิบาล/ความโปร่งใส)	โครงการพัฒนาและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA University Model)	สนง.อธิการบดีดูแล ระบบข้อมูล เอกสาร ขั้นตอนงาน การเปิดเผยข้อมูล วัดเรื่อง Good Governance และความโปร่งใสของการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย	สรุปความหมาย/แผนงานหลักมหาวิทยาลัย	ความเชื่อมโยงกับ สำนักงานอธิการบดี
KPI-O22 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการสินทรัพย์และการจัดหารายได้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการจัดการพื้นที่และทรัพย์สินมหาวิทยาลัย</li> <li>- โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์จากศูนย์ผ้าทอและสิ่งทอ</li> <li>- โครงการยกระดับโรงพยาบาลสัตว์เพื่อชุมชน</li> <li>- โครงการพัฒนาระบบฟาร์มสมัยใหม่ ศูนย์ภูสิงห์</li> <li>- โครงการปรับปรุงหอพักและระบบสวัสดิการให้คุ้มค่าและเกิดรายได้</li> <li>- โครงการจัดการและวางแผนรองรับการชำระหนี้ตามคำพิพากษา</li> </ul>	Asset & Revenue Management ความสามารถในการใช้ “ที่ดิน-อาคาร-ทรัพย์สิน” เพื่อสร้างความคุ้มค่าและรายได้ที่กำลังทำอยู่: แผนบริหารสินทรัพย์ พื้นที่เชิงพาณิชย์ หน่วยธุรกิจ ฯลฯ

### ส่วนที่ 3

## การวิเคราะห์ ประเมินปัจจัย และประเมินศักยภาพของสำนักงานอธิการบดี เพื่อกำหนดกรอบแผนกลยุทธ์การพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี

จากการวิเคราะห์บริบทปัจจัยภายในที่อาจมีผลกระทบต่อพัฒนาองค์สำนักงานอธิการบดี ข้อมูลเสียงจากลูกค้า (Voice of Customer: VOC) ของสำนักงานอธิการบดี ข้อเสนอแนะจาก Feedback Report EdPEX ปีการศึกษา 2566 ข้อมูล 10 ปีย้อนหลังสภาพแวดล้อมจำแนกตามมิติสำคัญของสำนักงานอธิการบดี ความเชื่อมโยงภารกิจสำนักงานอธิการบดี กับแผนประเด็นการพัฒนาการพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี และวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาสำนักงานอธิการบดีของบุคลากรภายใต้สังกัดสำนักงานอธิการบดีจากการระดมความคิดเห็น ประกอบกับวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่มีผลกระทบต่อพัฒนามหาวิทยาลัยที่สะท้อนบทบาทสำนักงานอธิการบดี เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงกลยุทธ์สำหรับการประเมินสถานการณ์ มุ่งให้เห็นจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน ตลอดจนโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก

### 3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (Swot Analysis) สำนักงานอธิการบดี (พ.ศ.2569–2573)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) ด้วยกรอบ 7S McKinsey และ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) ด้วย PESTEL Analysis เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับกำหนดทิศทางการพัฒนาและวางแผนเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานอธิการบดีอย่างมีประสิทธิภาพ ที่สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย

จุดแข็ง (S-Strength)	จุดอ่อน (W-Weakness)
<p><b>S1</b> บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มี Service Mind ทำงานเป็นทีมและเสียสละ</p> <p><b>S2</b> สำนักงานอธิการบดีเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการด้านสารบรรณ บุคคล การคลัง-พัสดุ แผนและประเด็นการพัฒนาการเงิน และกิจการนักศึกษา ทำให้เชื่อมโยงข้อมูลและการบริหารจัดการภาพรวมของมหาวิทยาลัยได้ดี</p> <p><b>S3</b> บุคลากรมีประสบการณ์และศักยภาพด้านงานสนับสนุนสูง สามารถขับเคลื่อนงานเชิงนโยบาย แผนประเด็นการพัฒนา และงานประกันคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p><b>S4</b> เริ่มมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนงานหลายด้าน เช่น e-Document ระบบกิจกรรมนักศึกษา และระบบสารสนเทศพื้นฐาน ซึ่งเป็นฐานสำคัญต่อการพัฒนา Smart &amp; Digital Office</p> <p><b>S5</b> มีประสบการณ์การประเมินตามเกณฑ์ EdPEX และมีรายงานผลการประเมิน ที่ชัดเจน ช่วยชี้ทิศทางการพัฒนาเชิงระบบสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง</p> <p><b>S6</b> มีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ความสำคัญกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)</p> <p><b>S7</b> ที่ตั้งสำนักงานอธิการบดีเหมาะสม ติดต่อราชการและให้บริการหน่วยงานภายใน-ภายนอกได้สะดวก</p>	<p><b>W1</b> ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลยังไม่ครอบคลุมงานหลักแยกส่วน และยังไม่เชื่อมโยงเป็นแพลตฟอร์มดิจิทัลบูรณาการเดียว รวมถึงยังไม่มี Data Center และ Dashboard กลางเพื่อการตัดสินใจเชิงบริหาร</p> <p><b>W2</b> กระบวนการทำงานบางเรื่องยังมีหลายขั้นตอน ใช้เวลาและอยู่ระหว่างพัฒนามาตรฐานการให้บริการ (Service Standard / SLA) ให้ชัดเจนและครอบคลุมทุกงาน</p> <p><b>W3</b> การสื่อสารภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกันยังสามารถพัฒนาให้เข้มข้นและเป็นระบบมากขึ้น</p> <p><b>W4</b> ระบบวางแผนอัตรากำลังและสมรรถนะบุคลากรระยะยาว (Workforce &amp; Competency Plan) ยังไม่ได้พัฒนาต่อ ทำให้การจัดสรรคน-งานในบางภารกิจสำคัญยังไม่สมดุลเท่าที่ควร</p> <p><b>W5</b> ระบบ HRD / HRM / HRIS ยังไม่ครบวงจร (เช่น แผนพัฒนารายบุคคล ระบบประเมินผล การให้รางวัล เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ) ทำให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงกลยุทธ์ยังไม่เต็มศักยภาพ</p> <p><b>W6</b> ระบบการจัดการความรู้ (KM) การใช้ Benchmark / Best Practice และการทบทวนผลการดำเนินงาน</p>

จุดแข็ง (S-Strength)	จุดอ่อน (W-Weakness)
	<p>อย่างเป็นระบบยังไม่เข้มแข็ง ทำให้บทเรียนและนวัตกรรมการบริหารจัดการยังไม่ถูกต่อยอดเต็มที่</p> <p><b>W7</b> ระบบบริหารจัดการเชิงประเด็นการพัฒนา (แผน-งบประมาณ-ผลลัพธ์-ความเสี่ยง) ยังไม่อยู่ในรูปแบบดิจิทัลบูรณาการ จึงใช้เวลาและกำลังคนค่อนข้างมากในการจัดทำและติดตาม</p> <p><b>W8</b> ยังไม่มีแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสำนักงานอธิการบดีที่ชัดเจนเพียงพอในการกำหนดทิศทางและลำดับความสำคัญของการลงทุนและพัฒนา</p>
โอกาส (O-Opportunity)	T-Threats
<p><b>O1</b> แผนประเด็นการพัฒนามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ 2569–2573 เน้นการพัฒนาทักษะอนาคตและ Soft Skill 5C ของนักศึกษา การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ท้องถิ่น การยกระดับระบบบริหารจัดการและดิจิทัลมหาวิทยาลัย การพัฒนา Ecosystem การเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาบทบาทสำนักงานอธิการบดีในฐานะหน่วยขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนา</p> <p><b>O2</b> นโยบายของรัฐด้านดิจิทัลภาครัฐ ธรรมาภิบาล และการประเมิน ITA / EdPEX / TQA สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพและการยกระดับระบบบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดี</p> <p><b>O3</b> ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Cloud Data Analytics e-Office Smart Office ช่วยรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ Smart &amp; Digital Office ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>O4</b> จังหวัดกาฬสินธุ์มีทุนวัฒนธรรมสูง มีชื่อเสียงด้านประเพณี ภูมิปัญญา และศิลปวัฒนธรรม สามารถต่อยอดเป็น Soft Power และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ในการออกแบบกิจกรรมและภาพลักษณ์องค์กร</p> <p><b>O5</b> มีโอกาสพัฒนารายได้จากสินทรัพย์และพื้นที่ของมหาวิทยาลัย (Asset for Income) เพื่อสนับสนุนความยั่งยืนทางการเงินและการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดิจิทัล</p> <p><b>O6</b> ความร่วมมือกับเครือข่ายมหาวิทยาลัย หน่วยงานรัฐ เอกชน และท้องถิ่น ในด้านดิจิทัล กำลังคน กิจกรรมนักศึกษา และชุมชน เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการและบริการของสำนักงานอธิการบดี</p>	<p><b>T1</b> การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว หากปรับตัวไม่ทัน อาจทำให้ระบบเดิมล้าสมัย เพิ่มต้นทุนการบำรุงรักษา และทำให้ความคาดหวังของผู้ใช้บริการไม่ถูกตอบสนอง</p> <p><b>T2</b> การแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาและจำนวนผู้เรียนที่มีแนวโน้มลดลง ทำให้มหาวิทยาลัยต้องบริหารทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และแสดงสมรรถนะด้านการบริหารจัดการได้ชัดเจน</p> <p><b>T3</b> ความคาดหวังของสังคม ผู้ปกครอง นักศึกษา และหน่วยงานกำกับ ต่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และคุณภาพการบริหารจัดการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้สำนักงานอธิการบดีต้องรักษามาตรฐานและปรับปรุงตลอดเวลา</p> <p><b>T4</b> ความผันผวนทางเศรษฐกิจและข้อจำกัดงบประมาณภาครัฐ ส่งผลต่อการลงทุนด้านดิจิทัล โครงสร้างพื้นฐาน และการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี</p> <p><b>T5</b> ความเสี่ยงด้านบุคลากร เช่น การย้าย/ลาออกของบุคลากรที่มีสมรรถนะหลัก การขาดทายาททางวิชาชีพ และโครงสร้างอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจใหม่</p> <p><b>T6</b> ภาระงานใหม่จากนโยบายระดับชาติ/ระดับกระทรวงและโครงการพิเศษต่าง ๆ ที่เพิ่มภาระให้สำนักงานอธิการบดีโดยตรง หากไม่มีการจัดการระบบงานและอัตรากำลังที่เหมาะสมอาจกระทบคุณภาพการให้บริการ</p>

### 3.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ (TOWS Matrix)

การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (TOWS Matrix)

	สถานะแวดล้อมภายใน	S-Strength	W-Weakness
สถานะแวดล้อมภายนอก	<p><b>S1</b> บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มี Service Mind ทำงานเป็นทีมและเสียสละ</p> <p><b>S2</b> สำนักงานอธิการบดีเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการด้านสารบรรณ บุคคล การคลัง พัสดุ แผนและประเด็นการพัฒนา การเงิน และกิจกรรมนักศึกษา ทำให้เชื่อมโยงข้อมูลและการบริหารจัดการภาพรวมของมหาวิทยาลัยได้ดี</p> <p><b>S3</b> บุคลากรมีประสบการณ์และศักยภาพด้านงานสนับสนุนสูง สามารถขับเคลื่อนงานเชิงนโยบาย แผนประเด็นการพัฒนา และงานประกันคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p><b>S4</b> เริ่มมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนงานหลายด้าน เช่น e-Document ระบบกิจกรรมนักศึกษา และระบบสารสนเทศพื้นฐาน ซึ่งเป็นฐานสำคัญต่อการพัฒนา Smart &amp; Digital Office</p> <p><b>S5</b> มีประสบการณ์การประเมินตามเกณฑ์ EdPEx และมีรายงาน Feedback ที่ชัดเจน ช่วยชี้ทิศทางการพัฒนาเชิงระบบสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง</p> <p><b>S6</b> มีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ความสำคัญกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)</p> <p><b>S7</b> ที่ตั้งสำนักงานอธิการบดีเหมาะสม ติดต่อราชการและให้บริการหน่วยงานภายใน-ภายนอกได้สะดวก</p>	<p><b>W1</b> ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลยังไม่ครอบคลุมงานหลักแยกส่วน และยังไม่เชื่อมโยงเป็นแพลตฟอร์มดิจิทัลบูรณาการเดี่ยว รวมถึงยังไม่มี Data Center และ Dashboard กลางเพื่อการตัดสินใจเชิงบริหาร</p> <p><b>W2</b> กระบวนการทำงานบางเรื่องยังมีหลายขั้นตอน ใช้เวลา และอยู่ระหว่างการพัฒนามาตรฐานการให้บริการ (Service Standard / SLA) ให้ชัดเจนและครอบคลุมทุกงาน</p> <p><b>W3</b> การสื่อสารภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกันยังสามารถพัฒนาให้เข้มข้นและเป็นระบบมากขึ้น</p> <p><b>W4</b> ระบบวางแผนอัตรากำลังและสมรรถนะบุคลากรระยะยาว (Workforce &amp; Competency Plan) ยังมีได้พัฒนาต่อ ทำให้การจัดสรรคนงานในบางภารกิจสำคัญยังไม่สมดุลเท่าที่ควร</p> <p><b>W5</b> ระบบ HRD / HRM / HRIS ยังไม่ครบวงจร (เช่น แผนพัฒนารายบุคคล ระบบประเมินผล การให้รางวัล เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ) ทำให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงกลยุทธ์ยังไม่เต็มศักยภาพ</p> <p><b>W6</b> ระบบการจัดการความรู้ (KM) การใช้ Benchmark / Best Practice และการทบทวนผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบยังไม่เข้มข้น ทำให้บทเรียนและนวัตกรรมการบริหารจัดการยังไม่ถูกต่อยอดเต็มที่</p>	

		<p>W7 ระบบบริหารจัดการเชิงประเด็นการพัฒนา (แผน-งบประมาณ-ผลลัพธ์-ความเสี่ยง) ยังไม่อยู่ในรูปแบบดิจิทัลบูรณาการ จึงใช้เวลาและกำลังคนค่อนข้างมากในการจัดทำและติดตาม</p> <p>W8 ยังไม่มีแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสำนักงานอธิการบดีที่ชัดเจนเพียงพอในการกำหนดทิศทางและลำดับความสำคัญของการลงทุนและพัฒนา</p>
<p><b>O-Opportunity</b></p> <p>O1 แผนประเด็นการพัฒนามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ 2569-2573 เน้นการพัฒนาทักษะอนาคตและ Soft Skill 5C ของนักศึกษา การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ท้องถิ่น การยกระดับระบบบริหารจัดการและดิจิทัลมหาวิทยาลัย การพัฒนา Ecosystem การเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาบทบาทสำนักงานอธิการบดีในฐานะหน่วยขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนา</p> <p>O2 นโยบายของรัฐด้านดิจิทัลภาครัฐ ธรรมาภิบาล และการประเมิน ITA / EdPEX / TQA สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพและการยกระดับระบบบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดี</p> <p>O3 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Cloud Data Analytics e-Office Smart Office ช่วยรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ Smart &amp; Digital Office ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>SO (กลยุทธ์เชิงรุก - ใช้จุดแข็งให้เกิดประโยชน์จากโอกาสที่มี)</p> <p>SA (Strategic Advantages) – ข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์</p> <p>SO1 – ขับเคลื่อน Smart &amp; Digital Office บนฐานศูนย์กลางการบริหารจัดการ ใช้ S2 S3 S4 S5 ร่วมกับ O1 O2 O3</p> <p>- พัฒนาระบบบริหารจัดการดิจิทัลบูรณาการ (แผน-งบประมาณ-การเงิน-พัสดุ-บุคลากร-สารบรรณ-กิจการนักศึกษา) โดยใช้ศักยภาพสำนักงานอธิการบดีในฐานะศูนย์กลางการบริหารจัดการและประสบการณ์จาก EdPEX/ITA เป็นฐานในการออกแบบและเชื่อมโยงข้อมูลทั้งมหาวิทยาลัย</p> <p>SO2 – พัฒนาระบบสนับสนุนนักศึกษาและ Soft Skills โดยใช้ทุนวัฒนธรรมและเครือข่าย ใช้ S1 S3 S6 S7 กับ O1 O4 O6</p> <p>- เสริมสร้างระบบกิจการนักศึกษาและการพัฒนานักศึกษา/Soft Skills ที่เชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ท้องถิ่นและชุมชน โดยใช้เครือข่ายภายใน-ภายนอก พื้นที่และบรรยากาศของมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์และ Transcript-based Learning</p>	<p>WO (กลยุทธ์แก้ไขจุดอ่อน - ใช้โอกาสในการปรับปรุงข้อบกพร่อง)</p> <p>WO1 – จัดทำแผนแม่บทดิจิทัลและพัฒนา Data Center / Dashboard กลาง แก่ W1 W7 W8 ด้วย O1 O2 O3</p> <p>- จัดทำแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสำนักงานอธิการบดี พร้อมพัฒนา Data Center และ Dashboard กลาง เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลงานหลักและสนับสนุนการบริหารจัดการเชิงประเด็นการพัฒนาของมหาวิทยาลัย</p> <p>WO2 – ปรับปรุงกระบวนการงานและ Service Standard ตามแนวคิด EdPEX / ITA แก่ W2 W3 W6 ด้วย O1 O2</p> <p>- ทบทวนและออกแบบกระบวนการงานสำคัญใหม่ ลดขั้นตอนซ้ำซ้อน กำหนด Service Standard / SLA และใช้เครื่องมือ EdPEX-ITA และ KM ในการจัดการความรู้และสื่อสารแนวปฏิบัติมาตรฐานให้ชัดเจนทั่วทั้งสำนักงานอธิการบดี</p>

<p>O4 จังหวัดกาฬสินธุ์มีทุนวัฒนธรรมสูง มีชื่อเสียงด้านประเพณี ภูมิปัญญา และศิลปวัฒนธรรม สามารถต่อยอดเป็น Soft Power และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ในการออกแบบกิจกรรมและภาพลักษณ์องค์กร</p> <p>O5 มีโอกาสพัฒนารายได้จากสินทรัพย์และพื้นที่ของมหาวิทยาลัย (Asset for Income) เพื่อสนับสนุนความยั่งยืนทางการเงินและการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน-ดิจิทัล</p> <p>O6 ความร่วมมือกับเครือข่ายมหาวิทยาลัย หน่วยงานรัฐ เอกชน และท้องถิ่น ในด้านดิจิทัล กำลังคน กิจกรรมนักศึกษา และชุมชน เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการและบริการของสำนักงานอธิการบดี</p>	<p><b>SO3 – ใช้ธรรมาภิบาลและ EdPEX ยกระดับการบริหารสินทรัพย์และพื้นที่</b> ใช้ S2 S5 S6 กับ O2 O5</p> <p>- พัฒนาระบบบริหารจัดการสินทรัพย์และพื้นที่ตามหลักธรรมาภิบาลและกรอบ EdPEX เพื่อต่อยอดสินทรัพย์ของมหาวิทยาลัยให้เกิดมูลค่าเพิ่มและรายได้ รองรับการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน-ดิจิทัลอย่างยั่งยืน</p>	<p><b>WO3 – พัฒนาแผนอัตรากำลังและสมรรถนะบุคลากรเชิงระบบ</b> แก่ W4 W5 ด้วย O1 O2 O6</p> <p>- จัดทำ Workforce &amp; Competency Plan ระยะยาวสำหรับสำนักงานอธิการบดี เชื่อมโยงกับแผนประเด็นการพัฒนาและเกณฑ์ EdPEX พร้อมพัฒนาระบบ HRM/HRD/HRIS ให้รองรับการวางแผนการพัฒนา และการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ</p> <p><b>WO4 – ใช้เครือข่ายและทุนวัฒนธรรมหนุน KM และนวัตกรรมบริการ</b> แก่ W6 ด้วย O4 O6</p> <p>- พัฒนาระบบจัดการความรู้และนวัตกรรมการบริหารจัดการ โดยใช้เครือข่ายมหาวิทยาลัย หน่วยงานภายนอก และทุนวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้และ Benchmark เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการให้บริการและกิจกรรมนักศึกษา</p>
<p><b>T-Threats</b></p> <p>T1 การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว หากปรับตัวไม่ทัน อาจทำให้ระบบเดิมล้าสมัย เพิ่มต้นทุนการบำรุงรักษา และทำให้ความคาดหวังของผู้ใช้บริการไม่ถูกตอบสนอง</p> <p>T2 การแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาและจำนวนผู้เรียนที่มีแนวโน้มลดลง ทำให้มหาวิทยาลัยต้องบริหารทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และแสดงสมรรถนะด้านการบริหารจัดการได้ชัดเจน</p>	<p><b>ST (กลยุทธ์ป้องกัน - ใช้จุดแข็งเพื่อลดผลกระทบจากภัยคุกคาม)</b></p> <p><b>ST1 – เร่งขับเคลื่อน Smart &amp; Digital Office ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี</b> ใช้ S2 S4 S5 S6 เพื่อลด T1 T3 T4</p> <p>- ใช้ศักยภาพในฐานะศูนย์กลางบริหารจัดการและประสบการณ์จาก EdPEX/ITA ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลอย่างมีลำดับความสำคัญ เพื่อลดความเสี่ยงจากเทคโนโลยีล้าสมัยและข้อจำกัดงบประมาณ พร้อมตอบสนองความคาดหวังด้านคุณภาพและความโปร่งใส</p>	<p><b>WT (กลยุทธ์ลดความเสี่ยง/จุดอ่อน – ลดข้อเสียที่อาจส่งผลกระทบต่ออนาคต/หลีกเลี่ยงอุปสรรค)</b></p> <p><b>WT1 – วางแผนลงทุนดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐานอย่างระมัดระวังและเป็นขั้นตอน</b> ลด W1 W7 W8 และหลีกเลี่ยง T1 T4</p> <p>- จัดทำแผนการลงทุนระบบดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐานแบบระยะสั้น-กลาง-ยาว ที่คำนึงถึงข้อจำกัดงบประมาณและการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เพื่อลดความเสี่ยงด้านงบประมาณและเทคโนโลยีล้าสมัยพร้อมค่อย ๆ ลดภาระจากระบบที่แยกส่วน</p>

<p>T3 ความคาดหวังของสังคม ผู้ปกครอง นักศึกษา และหน่วยงานกำกับ ต่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และคุณภาพการบริหารจัดการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้สำนักงานอธิการบดีต้องรักษามาตรฐานและปรับปรุงตลอดเวลา</p> <p>T4 ความผันผวนทางเศรษฐกิจและข้อจำกัดงบประมาณภาครัฐ ส่งผลต่อการลงทุนด้านดิจิทัล โครงสร้างพื้นฐาน และการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี</p> <p>T5 ความเสี่ยงด้านบุคลากร เช่น การย้าย/ลาออกของบุคลากรที่มีสมรรถนะหลัก การขาดทายาททางวิชาชีพ และโครงสร้างอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจใหม่</p> <p>T6 ภาระงานใหม่จากนโยบายระดับชาติ/ระดับกระทรวง และโครงการพิเศษต่าง ๆ ที่เพิ่มภาระให้สำนักงานอธิการบดีโดยตรง หากไม่มีการจัดการระบบงานและอัตรากำลังที่เหมาะสมอาจกระทบคุณภาพการให้บริการ</p>	<p><b>ST2 – เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและภาพลักษณ์ที่ดีเพื่อตอบโจทย์การแข่งขันและความคาดหวังสังคม</b> ใช้ S1 S3 S6 S7 เพื่อลด T2 T3 T6</p> <p>- ใช้ความผูกพันองค์กร ทักษะที่ดี และที่ตั้งที่เอื้อต่อการให้บริการในการยกระดับมาตรฐานการให้บริการ การสื่อสาร และกิจกรรมสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเสริมภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยและรองรับการแข่งขันและความคาดหวังจากสังคมและหน่วยงานกำกับ</p> <p><b>ST3 – ใช้สมรรถนะและประสบการณ์บุคลากรจัดการความเสี่ยงด้านกำลังคน</b> ใช้ S1 S3 S5 เพื่อลด T5</p> <p>- พัฒนาแผนทดแทนตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) และระบบถ่ายทอดองค์ความรู้โดยใช้บุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเป็นแกนหลัก เพื่อลดความเสี่ยงจากการย้าย/ลาออกของบุคลากรสำคัญ และรักษาความต่อเนื่องของภารกิจสำนักงานอธิการบดี</p>	<p><b>WT2 – เสริมระบบ Workforce &amp; HRM ลดความเสี่ยงกำลังคนและการแข่งขัน</b> ลด W4 W5 และหลีกเลี่ยง T2 T5</p> <p>- พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลังและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการปรับตัวของมหาวิทยาลัยในภาวะการแข่งขันสูง และลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนหรือสูญเสียบุคลากรสำคัญ</p> <p><b>WT3 – ปรับปรุงกระบวนการสื่อสาร และจัดการความรู้เพื่อรองรับภาระงานใหม่</b> ลด W2 W3 W6 และหลีกเลี่ยง T3 T6</p> <p>- ปรับปรุงกระบวนการให้กระชับ พัฒนาช่องทางการสื่อสารภายในและจัดระบบ KM เพื่อให้บุคลากรเข้าใจภารกิจและแนวทางปฏิบัติได้ตรงกัน รองรับภาระงานใหม่จากนโยบายระดับชาติ/กระทรวง โดยไม่ลดทอนคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ</p>
---	--	--

## 3.2 TOWS Matrix สู่ประเด็นการพัฒนาและวิสัยทัศน์สำนักงานอธิการบดี

มิติการวิเคราะห์จาก TOWS	สรุปประเด็นสำคัญจากการวิเคราะห์ (TOWS)	นัยสำคัญเชิงกลยุทธ์	สรุปประเด็นการพัฒนา/วิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยง
SO / WO (S2 S3 S4 W1 W7 W8 + O1 O2 O3)	สำนักงานอธิการบดีเป็นศูนย์กลางการบริหาร จัดการข้อมูลและระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย แต่ระบบยังแยกส่วน ขาด Data Center / Dashboard และแผนแม่บทดิจิทัล ขณะที่นโยบายรัฐและประเด็นพัฒนามหาวิทยาลัยมุ่งสู่ดิจิทัลและ Smart University	ต้องยกระดับระบบบริหารจัดการดิจิทัลและข้อมูลให้เป็นแพลตฟอร์มบูรณาการ ครอบคลุมงานแผน-งบประมาณ-การเงิน-พัสดุ-บุคลากร-สารบรรณ-กิจการนักศึกษา รองรับการผลิตสนใจเชิงประเด็นการพัฒนา	ประเด็นการพัฒนาที่ 1 “ขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการดิจิทัลและข้อมูลของมหาวิทยาลัย (Smart & Digital Office)”
SO / WO (S1 S3 S6 W5 W6 + O1 O6)	บุคลากรกองกิจการนักศึกษาและหน่วยงานสนับสนุนมีศักยภาพและ Service Mind แต่ระบบ HRD / KM ยังไม่เข้มแข็ง ขณะเดียวกันแผนประเด็นพัฒนามหาวิทยาลัยเน้นพัฒนาทักษะอนาคตและ Soft Skill 5C ร่วมกับเครือข่ายภายนอก	ต้องมีระบบสนับสนุนการพัฒนานักศึกษาและ Soft Skill 5C แบบเชิงระบบ เชื่อมกิจกรรมนักศึกษากับการเรียนรู้ และใช้ Transcript-based / Skill-based transcript เป็นเครื่องมือหลักในการสะท้อนสมรรถนะบัณฑิต	ประเด็นการพัฒนาที่ 2 “พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและ Soft Skill 5C ผ่านกิจกรรมนักศึกษาและ Transcript-based Learning”
SO / ST / WO (S1 S3 S6 O4 O6 + T2 T3)	มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในจังหวัดที่มีทุนวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาเข้มแข็ง สำนักงานอธิการบดีมีบทบาทด้านกิจการนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ท่ามกลางการแข่งขันและความคาดหวังด้านภาพลักษณ์องค์กรจากสังคม	ต้องใช้ทุนศิลปวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ท้องถิ่นเป็น Soft Power ในการออกแบบกิจกรรม สร้างอัตลักษณ์และวัฒนธรรมองค์กร เชื่อมโยงชุมชน-มหาวิทยาลัย และยกระดับภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย	ประเด็นการพัฒนาที่ 3 “เสริมสร้างอัตลักษณ์และทุนศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยและท้องถิ่น”
WO / ST / WT (W3 W4 W5 W6 + O2 O6 + T1 T2 T3 T5)	ระบบวางแผนอัตรากำลัง สมรรถนะบุคลากร HRM/HRD/HRIS และ KM ยังไม่ครบวงจร ขณะที่มหาวิทยาลัยต้องเผชิญการแข่งขันสูง การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี นโยบายรัฐ และแรงกดดันด้านธรรมาภิบาล/ความโปร่งใส (EdPEX ITA)	ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะรองรับภารกิจประเด็นการพัฒนา และยกระดับระบบบริหารจัดการ/ธรรมาภิบาลตามกรอบ EdPEX และ ITA ให้เป็นระบบ ขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	ประเด็นการพัฒนาที่ 4 “พัฒนาบุคลากรและระบบธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูงตามกรอบ EdPEX”
SO / WO / WT (S2 S5 S7 W1 W7 W8 + O5 + T2 T4)	สำนักงานอธิการบดีดูแลสินทรัพย์และพื้นที่สำคัญของมหาวิทยาลัย แต่ระบบบริหารจัดการสินทรัพย์-พื้นที่-โครงสร้างพื้นฐาน-ดิจิทัลยังไม่เป็นภาพรวม ขณะที่งบประมาณรัฐจำกัดและมีโอกาสสร้างรายได้จากสินทรัพย์/พื้นที่ (Asset for Income)	ต้องบริหารจัดการสินทรัพย์และพื้นที่อย่างมีแผนและธรรมาภิบาล ให้เกิดมูลค่าเพิ่มและรายได้สนับสนุนมหาวิทยาลัย ควบคู่การออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และระบบนิเวศทางกายภาพที่ทันสมัย ปลอดภัย เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Smart-Green Learning Space)	ประเด็นการพัฒนาที่ 5 “บริหารจัดการสินทรัพย์และพื้นที่เพื่อสร้างมูลค่าและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน”

มิติการวิเคราะห์จาก TOWS	สรุปประเด็นสำคัญจากการวิเคราะห์ (TOWS)	นัยสำคัญเชิงกลยุทธ์	สรุปประเด็นการพัฒนา/วิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยง
สังเคราะห์ภาพรวมจากทุกมิติ TOWS → วิสัยทัศน์	จากการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค พบว่า สำนักงานอธิการบดีต้องทำหน้าที่เป็น “ศูนย์กลางการบริหารจัดการดิจิทัล” เชื่อมโยงข้อมูลและระบบงานหลักทั้งหมด พร้อมทั้งยกระดับบุคลากร นักศึกษา ระบบธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์กร และการบริหารสินทรัพย์-พื้นที่ ให้รองรับการเติบโตของมหาวิทยาลัยในระยะยาว	ภาพอนาคตของสำนักงานอธิการบดีจึงถูกกำหนดให้เป็นองค์กรที่: (1) ใช้ดิจิทัลและข้อมูลเป็นฐานหลัก (2) เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา (3) สนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย ภาพสินฐ์ในทุกมิติ	วิสัยทัศน์: “ศูนย์กลางการบริหารจัดการดิจิทัลที่มีคุณภาพ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัยภาพสินฐ์”

### 3.3 บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)

#### บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)

Vision	ประเด็นประเด็นการพัฒนา (Strategic Issue)	สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง (TOWS Matrix)	แนวทางการวิเคราะห์นำไปสู่การสร้างประเด็นการพัฒนา	ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์เพื่อต่อยอด
ภายใต้วิสัยทัศน์ “ศูนย์กลางการบริหารจัดการดิจิทัลที่มีคุณภาพ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์”	ประเด็นที่ 1 “ขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการดิจิทัลและข้อมูลของมหาวิทยาลัย (Smart & Digital Office)”	สำนักงานอธิการบดีเป็นศูนย์กลางบริหารจัดการข้อมูลและระบบงานของมหาวิทยาลัย (S2S3S4) แต่ระบบสารสนเทศยังแยกส่วน ขาด Data Center / Dashboard และแผนแม่บทดิจิทัล (W1W7W8) ในขณะที่นโยบายรัฐและแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมุ่งสู่ดิจิทัลและ Smart University (O1O2O3)	ต้องยกระดับระบบสารสนเทศและข้อมูลจากระบบแยกส่วนไปสู่แพลตฟอร์มบูรณาการ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงานอธิการบดี	พัฒนาระบบบริหารจัดการดิจิทัลและข้อมูลของมหาวิทยาลัยให้เป็น Smart & Digital Office ที่เชื่อมโยงงานแผน งบประมาณ การเงิน พัสดุ บุคลากร สารบรรณ และกิจการนักศึกษาอย่างบูรณาการ
	ประเด็นที่ 2 “พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและ Soft Skill 5C ผ่านกิจกรรมนักศึกษาและ Transcript-based Learning”	บุคลากรและหน่วยงานด้านกิจการนักศึกษามีความผูกพันและมีศักยภาพในการจัดกิจกรรม (S1S3) แต่ระบบพัฒนาสมรรถนะและการจัดการความรู้เชิงระบบยังไม่เข้มข้น (W5W6) ขณะเดียวกันแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและแนวโน้มตลาดแรงงานเน้น Soft Skill และความพร้อมสู่การทำงาน (O1O6T2)	ต้องพัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนานักศึกษาให้มีกรอบสมรรถนะ กิจกรรม และการประเมินที่เชื่อมโยงกับ Transcript-based Learning เพื่อให้บัณฑิตมีโปรไฟล์สมรรถนะที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน	พัฒนาระบบพัฒนานักศึกษาและ Soft Skill 5C ผ่านกิจกรรมนักศึกษาและ Transcript-based Learning อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความพร้อมในการทำงานและการมีงานทำของบัณฑิต
	ประเด็นที่ 3 “เสริมสร้างอัตลักษณ์และทุนศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยและท้องถิ่น”	จังหวัดกาฬสินธุ์มีทุนศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เข้มแข็ง (O4) สำนักงานอธิการบดีมีบทบาทด้านกิจการนักศึกษาและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (S2S3S6) ท่ามกลางการแข่งขันและความคาดหวังด้านภาพลักษณ์จากสังคม (T2T3)	การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและกิจกรรมเชื่อมโยงชุมชนเป็นโอกาสในการสร้างอัตลักษณ์ร่วมของมหาวิทยาลัย ใช้ทุนวัฒนธรรมเป็น Soft Power สนับสนุนภาพลักษณ์และความผูกพันของนักศึกษา-บุคลากร	เสริมสร้างอัตลักษณ์และทุนศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยและท้องถิ่น ผ่านกิจกรรมและระบบสนับสนุนที่เชื่อมโยงชุมชน วัฒนธรรม และการพัฒนานักศึกษาอย่างบูรณาการ
	ประเด็นที่ 4 “พัฒนาบุคลากรและระบบธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูงตามกรอบ EdPEX”	สำนักงานอธิการบดีมีประสบการณ์จากการประเมิน EdPEX และ ITA (S5S6) แต่ระบบวางแผนอัตรากำลัง สมรรถนะบุคลากร HRM/HRD/HRIS และ KM ยังไม่ครบวงจร (W3W4W5W6) ท่ามกลางการแข่งขันและความคาดหวังด้านคุณภาพและความโปร่งใสที่สูงขึ้น (O2T1T2T3T5)	ต้องยกระดับการพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารจัดการตามกรอบ EdPEX/ITA ให้เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานจริง เพื่อให้สำนักงานอธิการบดีเป็นองค์กรสมรรถนะสูงรองรับภารกิจมหาวิทยาลัยในอนาคต	พัฒนาบุคลากรและระบบธรรมาภิบาลของสำนักงานอธิการบดีให้สอดคล้องกับกรอบ EdPEX และ ITA มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และขับเคลื่อนด้วยข้อมูล
	ประเด็นที่ 5 “บริหารจัดการสินทรัพย์และพื้นที่เพื่อสร้างมูลค่าและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน”	สำนักงานอธิการบดีดูแลสินทรัพย์และพื้นที่สำคัญของมหาวิทยาลัย (S2S7) มีโอกาสใช้สินทรัพย์สร้างรายได้และสนับสนุนการลงทุน (O5) แต่ยังมีขาดระบบบริหารจัดการสินทรัพย์-พื้นที่-โครงสร้างพื้นฐานแบบบูรณาการ (W1W7W8) ท่ามกลางข้อจำกัดงบประมาณและความผันผวนทางเศรษฐกิจ (T2T4)	ต้องวางระบบบริหารจัดการสินทรัพย์และพื้นที่อย่างมีแผนและธรรมาภิบาล ให้เกิดทั้งมูลค่าเพิ่ม รายได้ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัย ปลอดภัย เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	บริหารจัดการสินทรัพย์และพื้นที่ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และคุ้มค่า ควบคู่กับการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และระบบนิเวศมหาวิทยาลัยให้เป็น Smart-Green Learning Space ที่ยั่งยืน

### 3.4 ฉากทัศน์วิสัยทัศน์สำนักงานอธิการบดี ปี พ.ศ. 2573

วิสัยทัศน์ สำนักงานอธิการบดี เพื่อ “เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการดิจิทัลที่มีคุณภาพ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์” ภายใต้ กรอบประเด็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2569-2573)

#### Visionary Dictionary จากวิสัยทัศน์สำนักงานอธิการบดี “ศูนย์กลางการบริหารจัดการดิจิทัลที่มีคุณภาพ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์”

คำสำคัญวิสัยทัศน์ และประเด็นการพัฒนา	ภาพอนาคต Scenario	ผลกระทบการพัฒนา Impact	ตัวชี้วัดความสำเร็จ KPI Factor
<b>Keyword 1. Digital Governance</b>			
<p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ 1</b> “ขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการดิจิทัลและข้อมูลของมหาวิทยาลัย (Smart &amp; Digital Office)”</p> <p><b>คำอธิบาย</b> สำนักงานอธิการบดีเป็นศูนย์กลางระบบบริหารจัดการดิจิทัลของมหาวิทยาลัย เชื่อมโยงข้อมูลและกระบวนการทำงานทุกด้านอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้</p>	<p><b>Smart &amp; Digital Office</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ระบบดิจิทัลบูรณาการ แผน-งบ-การเงิน-พัสดุ-บุคคล-สารบรรณ-ติดตามงาน</li> <li>ยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน IT + มาตรฐานข้อมูล + สมรรถนะดิจิทัลบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เวลาการให้บริการและอนุมัติเอกสารลดลงชัดเจน</li> <li>ข้อผิดพลาดด้านเอกสาร/ระเบียบลดลง โปร่งใส ตรวจสอบได้</li> <li>ผู้บริหารตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันเวลา</li> <li>คะแนน ITA / EdPEX หมวดกระบวนการและผลลัพธ์สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของงาน/กระบวนการหลักที่ดำเนินการผ่านระบบดิจิทัล (e-Office e-Workflow)</li> <li>ระยะเวลาเฉลี่ยในการให้บริการ/อนุมัติเอกสารสำคัญ</li> <li>จำนวน Dashboard เชิงประเด็นการพัฒนาที่ใช้งานจริง</li> <li>คะแนน ITA / คะแนน EdPEX (หมวด 4 และหมวด 7)</li> <li>ระดับความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศของบุคลากรและผู้ใช้บริการ</li> </ul>
<b>Keyword 2. People &amp; Student</b>			
<p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ 2</b> “พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและ Soft Skill 5C ผ่านกิจกรรมนักศึกษาและ Transcript-based Learning”</p> <p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ 4</b> “พัฒนาบุคลากรและระบบธรรมาภิบาล/คุณภาพองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX”</p> <p><b>คำอธิบาย</b> สำนักงานอธิการบดีเป็นศูนย์กลางการพัฒนาศักยภาพ “คน” ทั้งบุคลากรและนักศึกษา ผ่านระบบกิจกรรมนักศึกษา Soft</p>	<p><b>Student &amp; Soft Skills 5C + Career &amp; Employment</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Transcript-based / Skill-based transcript</li> <li>ระบบแนะแนวอาชีพ-เตรียมความพร้อมทำงาน-อาชีพอิสระ</li> <li>KPI เรื่องบัณฑิตมีงานทำใน 1 ปี</li> </ul> <p><b>HR &amp; Governance ตามกรอบ EdPEX / ITA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สมรรถนะบุคลากร แผนอัตรากำลัง แผนพัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อัตราการมีงานทำของบัณฑิตเพิ่มขึ้น และตรงกับสมรรถนะที่ตลาดแรงงานต้องการ</li> <li>นักศึกษามีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และ Soft Skill 5C ที่วัดและพิสูจน์ได้</li> <li>บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันองค์กรสูง</li> <li>สนอ. ได้รับการยอมรับเป็น “องค์กรตัวอย่างด้านการพัฒนาคน” ในมหาวิทยาลัย</li> </ul>	<p><b>ด้านนักศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>อัตราการมีงานทำของบัณฑิตภายใน 1 ปี</li> <li>ร้อยละนักศึกษาที่มี Transcript กิจกรรม/สมรรถนะครบตามเกณฑ์</li> <li>ระดับ Soft Skill/5C Assessment Score</li> <li>ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อระบบกิจการนักศึกษาและบริการสนับสนุน <b>ด้านบุคลากร</b></li> <li>การมีอยู่ของแผนการบริหารอัตรากำลังและสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัย (Workforce &amp; Competency Plan)</li> </ul>

คำสำคัญวิสัยทัศน์ และประเด็นการพัฒนา	ภาพอนาคต Scenario	ผลกระทบการพัฒนา Impact	ตัวชี้วัดความสำเร็จ KPI Factor
Skill 5C Transcript-based Learning และระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์ สมรรถนะบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระบบธรรมาภิบาล EdPEX ITA Engagement Rebranding</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละบุคลากรที่มี IDP และเข้าร่วมพัฒนาตามแผน</li> <li>คะแนนความผูกพันบุคลากร (Engagement Score)</li> <li>อัตราการเลื่อนตำแหน่ง/เติบโตในสายอาชีพ</li> <li>คะแนน EdPEX หมวด 5 (บุคลากร)</li> </ul>
<b>Keyword 3. Culture &amp; Sustainability</b>			
<p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ 3</b> “เสริมสร้างอัตลักษณ์และทุนศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยและท้องถิ่น”</p> <p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ 5</b> “บริหารจัดการสินทรัพย์และพื้นที่เพื่อสร้างมูลค่าและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน”</p> <p><b>คำอธิบาย</b> สำนักงานอธิการบดีใช้ทุนทางวัฒนธรรม ทรัพย์สิน และพื้นที่ของมหาวิทยาลัยในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นมิตร ยั่งยืน และสะท้อนอัตลักษณ์ภาพลักษณ์ พร้อมทั้งสร้างมูลค่าเพิ่มและรายได้สนับสนุนภารกิจมหาวิทยาลัย</p>	<p><b>Culture &amp; Community Engagement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>วัฒนธรรมท้องถิ่น-อัตลักษณ์ภาพลักษณ์-Soft Power</li> <li>โครงการ “วัฒนธรรมร่วมสร้าง ร่วมสุขฯ”</li> </ul> <p><b>Asset &amp; Space Management เพื่อรายได้ + Learning Ecosystem</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ecosystem &amp; Infrastructure (Smart-Green Learning Space)</li> <li>จัดการสินทรัพย์ ฟาร์ม ผ้าทอ หอพัก หนี้ตามคำพิพากษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>นักศึกษาและบุคลากรมีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้นเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานอธิการบดี</li> <li>มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับในฐานะ “มหาวิทยาลัยที่มีอัตลักษณ์ชัดและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”</li> <li>รายได้จากการใช้ประโยชน์สินทรัพย์และพื้นที่เพิ่มขึ้น สนับสนุนงบประมาณกลาง</li> <li>เกิดความร่วมมือเชิงพหุภาคีระหว่างมหาวิทยาลัย-ชุมชน-ท้องถิ่น-ภาครัฐกิจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายได้จากการใช้ประโยชน์สินทรัพย์และพื้นที่ (Asset for Income) ต่อปี</li> <li>อัตราการใช้ประโยชน์อาคารและพื้นที่สำคัญ (%)</li> <li>จำนวน/สัดส่วนโครงการ Green / Smart Campus ที่ดำเนินการจริง</li> <li>จำนวนกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม/Soft Power และจำนวนผู้เข้าร่วม</li> <li>ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาและบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในมหาวิทยาลัย</li> <li>ตัวชี้วัดด้านความยั่งยืน/สิ่งแวดล้อม (เช่น ดัชนี Green University การลดการใช้พลังงาน/น้ำ/ขยะ ฯลฯ)</li> </ul>

### 3.5 ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ (Critical Success Factors : CSF)

โดยเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ “เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการดิจิทัลที่มีคุณภาพ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์” และสัมพันธ์กับประเด็นประเด็นการพัฒนาจาก TOWS Matrix และ 5 ประเด็นการพัฒนาของสำนักงานอธิการบดี

ตารางการวิเคราะห์ Critical Success Factors (CSF)/Strategic Alignment

Critical Success Factors (CSF)	สิ่งที่อยากจะเห็น (ภาพความสำเร็จ)	ประเด็นการพัฒนาที่เชื่อมโยง (จาก TOWS / 5 ประเด็นพัฒนา)	SA / SC (ข้อได้เปรียบ-ข้อท้าทายเชิงกลยุทธ์)
CSF1 ระบบบริหารจัดการดิจิทัล และข้อมูลของสำนักงานอธิการบดี	มีแพลตฟอร์มดิจิทัลเดียวรองรับงานแผน-งบประมาณ-การเงิน-พัสดุ-บุคลากร-สารบรรณ-กิจการนักศึกษา มี Data Center และ Dashboard กลาง ใช้ e-Workflow / SSO ลดงานซ้ำซ้อน และใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างทันท่วงที	ประเด็นที่ 1 Smart & Digital Office (S2,S3,S4 + W1,W7,W8 + O1,O2,O3)	SA: เป็นศูนย์กลางข้อมูลและระบบงานของมหาวิทยาลัย SC: ระบบเดิมแยกส่วน งบประมาณดิจิทัลจำกัด ต้องเร่งวางแผนและจัดลำดับการพัฒนา
CSF2 สมรรถนะและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี	บุคลากรมีสมรรถนะตามบทบาท ทั้งด้านดิจิทัล การบริหาร และ Service Mind มี IDP และแผนอัตรากำลังชัดเจน ระบบ HRM/HRD/HRIS เชื่อมโยงกับการประเมินผลงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ระดับ Engagement สูง	ประเด็นที่ 4 HR & EdPEX / Governance (S1,S3,S5,S6 + W3,W4,W5,W6 + O2,T1,T2,T5)	SA: บุคลากรมีประสบการณ์และผูกพันองค์กรสูง SC: ยังขาดแผนอัตรากำลังและระบบ HRM/HRD ที่เป็นระบบ ต้องเร่งยกระดับตามกรอบ EdPEX / ITA
CSF3 ระบบพัฒนานักศึกษาและประสบการณ์ผู้รับบริการแบบบูรณาการ	นักศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนา Soft Skill 5C ผ่านกิจกรรมและ Transcript-based / Skill-based Learning มีระบบแนะแนวอาชีพ ฐานข้อมูลการมีงานทำของบัณฑิต และระบบบริการส่วนหน้า-ออนไลน์ที่ได้มาตรฐานเดียวกัน สร้างประสบการณ์ที่ดีให้ผู้รับบริการ	ประเด็นที่ 2 People & Student Support / Soft Skill 5C (S1,S3,S6 + W5,W6 + O1,O6,T2)	SA: มีกิจการนักศึกษาและบุคลากรที่มี Service Mind เข้มแข็ง SC: ระบบประเมินสมรรถนะและฐานข้อมูลบัณฑิตยังไม่ครบ ต้องพัฒนาระบบกลางและเชื่อมโยงทุกหน่วยงาน
CSF4 การใช้ทุนวัฒนธรรมและอัตลักษณ์มหาวิทยาลัย-ท้องถิ่นเพื่อสร้างคุณค่าเชิงสังคมและ Soft Power	มีกิจกรรมและโครงการหลักที่ใช้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญากาฬสินธุ์เป็นฐาน ส่งเสริมให้เกิดอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน เชื่อมโยงนักศึกษา บุคลากร ศิษย์เก่า และชุมชน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจร่วมกัน และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย	ประเด็นที่ 3 Culture & Sustainability (ทุนศิลปวัฒนธรรมและอัตลักษณ์) (S1,S3,S6 + O4,O6 + T2,T3)	SA: มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีทุนวัฒนธรรมเข้มแข็ง มีเครือข่ายชุมชน SC: ต้องแปลงทุนวัฒนธรรมให้เป็นกิจกรรมและแบรนด์ที่ต่อเนื่อง ไม่กระจกระบายเป็นโครงการย่อย
CSF5 การบริหารสินทรัพย์และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้คุ้มค่าและยั่งยืน	มีแผนบริหารสินทรัพย์และพื้นที่ที่ชัดเจน โปร่งใส และสร้างมูลค่าเพิ่ม/รายได้สนับสนุนมหาวิทยาลัย ควบคู่กับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบนิเวศการเรียนรู้ให้เป็น Smart-Green Campus สภาพแวดล้อมปลอดภัย ทันสมัย เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้ชีวิตของนักศึกษาและบุคลากร	ประเด็นที่ 5 Asset & Environment / Smart-Green Learning Ecosystem (S2,S5,S7 + W1,W7,W8 + O5 + T2,T4)	SA: มหาวิทยาลัยมีพื้นที่และสินทรัพย์หลากหลาย สามารถต่อยอดเชิงเศรษฐกิจและการเรียนรู้ได้ SC: ข้อจำกัดด้านงบประมาณและแผนบริหารสินทรัพย์แบบบูรณาการยังไม่ชัด ต้องวางระบบและเครื่องมือบริหารใหม่

## ส่วนที่ 4

### แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569-2573)

#### 4. วิสัยทัศน์ และพันธกิจใหม่ (เชื่อมแผน 5 ปี มหาวิทยาลัย + EdPEX)

##### 4.1 วิสัยทัศน์สำนักงานอธิการบดี (2569-2573) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์

(TOWS Matrix)

เดิม	ใหม่ “สิ่งที่เราอยากเป็น/อยากเห็น”
“ขับเคลื่อนการบริหารจัดการด้วยคุณภาพ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา เพื่อการเติบโตของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน”	“ศูนย์กลางการบริการสมรรถนะสูง โปร่งใส เน้นเทคโนโลยีดิจิทัล สู่ความยั่งยืน”  (เน้น 3 แกน: Digital Governance / People & Student / Culture & Sustainability)  “สำนักงานอธิการบดีดิจิทัล บริหารโปร่งใส บริการเป็นเลิศ ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ความยั่งยืน” “ศูนย์กลางการบริหารจัดการดิจิทัลที่มีคุณภาพ บริการรวดเร็ว โปร่งใส เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย” “ขับเคลื่อนการบริหารด้วยดิจิทัลและข้อมูล ยกระดับบริการและธรรมาภิบาล สร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้มหาวิทยาลัย” “องค์กรสนับสนุนสมรรถนะสูง ด้วยระบบดิจิทัล บูรณาการและการบริหารที่โปร่งใส เพื่อผลลัพธ์ที่เป็นเลิศและยั่งยืน” “ศูนย์กลางดิจิทัลคุณภาพ เสริมสมรรถนะคน ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยก้าวสู่ความยั่งยืน” “เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการดิจิทัลคุณภาพ เสริมสมรรถนะบุคลากรและนักศึกษา ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยก้าวสู่ความยั่งยืน”

## 4.2 พันธกิจ (Mission)

เดิม	ใหม่ “การทำงานแบบใหม่เพื่อขับเคลื่อน Vision”
<p>1. บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งมั่นในการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้</p> <p>2. ส่งเสริมการพัฒนานโยบายและประเด็นการพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อรองรับการเติบโตและพัฒนา มหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน</p> <p>3. บริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>4. พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความรู้ และทักษะในการทำงานเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>5. ส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาและพัฒนาทักษะที่จำเป็น ทั้งทางวิชาการ ทักษะชีวิตและทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของนักศึกษาอย่างรอบด้าน</p>	<p>1. พัฒนาระบบบริหารจัดการและเทคโนโลยีดิจิทัล ให้เป็น Smart &amp; Digital Office ที่เชื่อมโยงแผนงบประมาณ ผลการดำเนินงาน และข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร</p> <p>2. บริหารจัดการงบประมาณ ทรัพยากร และสินทรัพย์ อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างมูลค่าเพิ่มเพื่อความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย</p> <p>3. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะบุคลากร ให้สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนา มหาวิทยาลัยและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีความสุข</p> <p>4. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักศึกษา ให้มีสมรรถนะอนาคตและ Soft Skill 5C ผ่านระบบบริการนักศึกษาและ Transcript-based Learning ที่เป็นระบบ</p> <p>5. ขับเคลื่อนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ มหาวิทยาลัย เชื่อมโยงพื้นที่ชุมชนท้องถิ่น สู่การเป็นทุนทางวัฒนธรรม ของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์</p>

## 4.3 ค่านิยม

เดิม	ใหม่ “คิด ทำให้เหมือนกันทั้งองค์กร จนกลายเป็นวัฒนธรรม”
<p><b>GIVE</b></p> <p><b>G=Growth</b> : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการนโยบายมหาวิทยาลัย</p> <p><b>I=Intention</b> : มุ่งมั่นสร้างสรรค์องค์ความรู้ นำนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการนโยบายมหาวิทยาลัย</p> <p><b>V=Volunteer</b> : มีจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม</p> <p><b>E=Expertise</b> : เชี่ยวชาญการให้บริการทุกด้านด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p>	<p><b>GIVE</b></p> <p><b>G=Growth</b> : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการนโยบายมหาวิทยาลัย</p> <p><b>I=Intention</b> : มุ่งมั่นสร้างสรรค์องค์ความรู้ นำนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการนโยบายมหาวิทยาลัย</p> <p><b>V=Volunteer</b> : มีจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม</p> <p><b>E=Expertise</b> : เชี่ยวชาญการให้บริการทุกด้านด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p>

#### 4.4 ประเด็นประเด็นการพัฒนา – เป้าประสงค์ – ตัวชี้วัด – กลยุทธ์ – ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์

##### ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการดิจิทัลและข้อมูลของมหาวิทยาลัย (Smart & Digital Office)

###### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

พัฒนาและยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และรองรับการดำเนินงานในยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ รวมทั้งมุ่งพัฒนาและบูรณาการระบบดิจิทัลด้านแผน-งบประมาณ-การเงิน-พัสดุ-สารบรรณ-การติดตามงานให้เชื่อมโยงกันบนแพลตฟอร์มเดียว ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล รองรับการทำงานแบบ Single Sign-On และ Workflow อัตโนมัติ ยกระดับประสิทธิภาพและความโปร่งใสของกระบวนการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ลดระยะเวลาอนุมัติ/ตรวจสอบเอกสาร เพิ่มความถูกต้อง ตรวจสอบย้อนกลับได้ และลดการใช้กระดาษ พร้อมทั้งพัฒนามาตรฐานและรหัสข้อมูลกลางให้ข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา สามารถเชื่อมโยงวิเคราะห์ข้ามระบบและจัดทำรายงานเชิงบริหาร/รายงานต่อหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารและบุคลากรให้ใช้งานระบบได้คล่องตัว ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ ติดตามงาน และการบริหารจัดการ การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

**เป้าประสงค์ที่ (Objective) 1.1 :** ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และรองรับการดำเนินงานในยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ

**KPI-OB1 :** ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัย (KPI-S มหาวิทยาลัย)

กลยุทธ์ (strategy) ขับเคลื่อน KPI-OB1	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ KPI-ST	แผนงาน/โครงการหลัก (Flagship Project) ขับเคลื่อนกลยุทธ์
<p><b>กลยุทธ์ที่ OB1.1 :</b> พัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการระบบสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัยให้มีเสถียรภาพ ปลอดภัย ทันสมัย และรองรับการใช้งานระบบบริหารงานดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งมหาวิทยาลัย</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> มุ่งเน้นพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงาน พร้อมทั้งปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี นำไปสู่การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศภายในองค์กรให้เป็นระบบเดียวกัน (Integrated System) และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการอย่างทั่วถึง โดยประเมินจากความครอบคลุมของระบบที่พัฒนาและใช้งานจริง ความเชื่อมโยงของข้อมูลระหว่างหน่วยงาน</p>	<p><b>KPI-ST1:</b> ระดับคะแนนเฉลี่ยการประเมินมาตรฐานการบริหารจัดการระบบสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัย (ระดับคะแนน 1-5)</p> <p>มาตรฐานการประเมินการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาระบบอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>2.นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง</li> </ol> <p><b>การดำเนินการ</b></p> <p>ตรวจสอบมาตรฐานระบบสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารจัดการระบบ</li> <li>- ความปลอดภัยของข้อมูล</li> <li>- ความทันสมัยของระบบ</li> </ul>	<p>1. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลแบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร</p> <p><b>คำอธิบายแผนงาน</b> เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร (Integrated Digital Infrastructure &amp; MIS Development) มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐาน ทันสมัย และรองรับการดำเนินงานในยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ โดยมุ่งเน้นการบูรณาการโครงสร้างพื้นฐานด้านเครือข่าย เซิร์ฟเวอร์ ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) ที่เกี่ยวข้องกับงานหลักขององค์กร</p>

## ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการดิจิทัลและข้อมูลของมหาวิทยาลัย (Smart & Digital Office)

<p>ความสะดวกในการเข้าถึงและใช้งานของผู้ใช้งาน การสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้ระบบสารสนเทศในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การรองรับการใช้งานดิจิทัล</li> <li>- คณะกรรมการหรือคณะทำงานด้าน IT/ดิจิทัล ประเมินปีละครั้ง</li> </ul>	<p>อาทิ งานแผน-งบประมาณ การเงิน-การคลัง พัสดุ บุคลากร สารบรรณ และการติดตามประเมินผล ให้เชื่อมโยงกันเป็นเอกภาพ ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และรวดเร็ว การดำเนินโครงการนี้จะช่วยลดความซ้ำซ้อนของระบบและข้อมูล เพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ผู้บริหารและหน่วยงานสามารถใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-based) ในการตัดสินใจ วางแผน และขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน</p>
<p><b>เป้าประสงค์ที่ (Objective) 1.2 :</b> สำนักงานอธิการบดีมีระบบดิจิทัลบูรณาการสำหรับงานแผน-งบประมาณ-การเงิน-พัสดุ-สารบรรณ-การติดตามงาน (ระบบที่รวมและเชื่อมโยงงานหลักของสำนักงานอธิการบดีเข้าด้วยกัน ตั้งแต่การวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่าย การจัดซื้อจัดจ้าง การรับ-ส่งหนังสือราชการ ไปจนถึงการติดตามผลการดำเนินงาน โดยข้อมูลถูกใช้ร่วมกันในระบบเดียว)</p>		
<p><b>KPI-OB2 :</b> ร้อยละของกระบวนการหลักด้านแผน-งบประมาณ-การเงิน-พัสดุ-สารบรรณ-การติดตามงาน ที่ดำเนินการผ่านระบบดิจิทัล (การใช้งานจริงบนระบบ)</p>		
กลยุทธ์ (strategy) ขับเคลื่อน KPI-OB1	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ KPI-ST	แผนงาน/โครงการหลัก (Flagship Project) ขับเคลื่อนกลยุทธ์
<p><b>กลยุทธ์ที่ OB2.1 :</b> ปรับปรุงและออกแบบกระบวนการให้บริการทำงานบนระบบดิจิทัลบูรณาการ</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> มุ่งเน้นการทบทวน ปรับปรุง และออกแบบกระบวนการหลักด้านแผน-งบประมาณ-การเงิน-พัสดุ-สารบรรณ-การติดตามงานใหม่ทั้งระบบ โดยจัดทำแผนผังกระบวนการ (Workflow) ให้ชัดเจน ตัดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็น ปรับลำดับงานให้กระชับ และกำหนดบทบาทผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำกระบวนการดังกล่าวไปดำเนินการบนระบบดิจิทัลบูรณาการแพลตฟอร์มเดียวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และ</p>	<p><b>KPI-ST2:</b> ร้อยละของกระบวนการหลักที่ได้รับการปรับปรุงและจัดทำผังงาน (Workflow) ใหม่ให้รองรับการทำงานบนระบบดิจิทัลบูรณาการแพลตฟอร์มเดียว (การออกแบบระบบ / ฐานข้อมูล Data Dictionary / ปรับปรุงกระบวนการ)</p> <p><b>ระบบที่ต้องดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระบบวางแผนงบประมาณเงินรายได้/อนุมัติแผนงบประมาณ</li> <li>2. ระบบแผนปฏิบัติการ และติดตามแผนงาน/โครงการ</li> </ol>	<p>1. โครงการปรับปรุงและออกแบบกระบวนการสำนักงานอธิการบดีสู่ระบบดิจิทัลบูรณาการ</p> <p><b>คำอธิบายแผนงาน</b> เพื่อเตรียมความพร้อมสำนักงานอธิการบดีในการขับเคลื่อนสู่ Smart &amp; Digital Office โดยทบทวน ปรับปรุง และออกแบบกระบวนการหลักด้านแผน-งบประมาณ-การเงิน-พัสดุ-สารบรรณ-การติดตามงาน ให้มีผังงาน (Workflow) ที่ชัดเจน ลดขั้นตอนซ้ำซ้อน และสามารถนำไปใช้บนระบบดิจิทัลบูรณาการแพลตฟอร์มเดียวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้</p>

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการดิจิทัลและข้อมูลของมหาวิทยาลัย (Smart & Digital Office)

ตรวจสอบย้อนกลับได้ พร้อมรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

3. ระบบวางแผนงบประมาณแผ่นดิน/เงินเดือนและค่าตอบแทน (ขั้นต่ำ)
4. ระบบบันทึกและอนุมัติการกลางงานออนไลน์/รายงานสถิติการลา การมาปฏิบัติงานสาย/ขาด
5. ระบบขอเอกสารทางราชการงานบริหารงานบุคคลออนไลน์
6. ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการออนไลน์ (สายสนับสนุน/สายวิชาการ อยู่ระหว่างดำเนินการ)
7. ระบบติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณ
8. ระบบบัญชีแยกประเภทและการเงิน
9. ระบบเงินสดและการรับ-จ่ายเงิน อัตโนมัติ
10. ระบบเจ้าหนี้-เจ้าลูกหนี้/เงินรับฝาก
11. ระบบพัสดุ-จัดซื้อจัดจ้าง
12. ระบบสินทรัพย์และครุภัณฑ์
13. ระบบคลังวัสดุและต้นทุน (รับ-จ่ายวัสดุสิ้นเปลือง / วัสดุสำนักงาน)
14. ระบบรายงานและวิเคราะห์ด้านการคลัง (ฐานะการคลัง: รายรับ-รายจ่าย-งบคงเหลือ-กระแสเงินสด)
15. ระบบติดตามเอกสารทางราชการออนไลน์

## ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและ Soft Skill 5C ผ่านกิจกรรมนักศึกษาและ Transcript-based Learning

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

มุ่งพัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนานักศึกษาเชิงบูรณาการผ่านกิจกรรมนักศึกษาและ Transcript-based Learning เพื่อเสริมสร้าง Soft Skill 5C และสมรรถนะการทำงานให้พร้อมสู่ตลาดแรงงาน ควบคู่กับการพัฒนาระบบแนะแนวอาชีพ การเตรียมความพร้อมสู่การทำงาน และการสนับสนุนการประกอบอาชีพอิสระร่วมกับเครือข่ายสถานประกอบการ ตลอดจนพัฒนาระบบติดตามภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิตและฐานข้อมูลบัณฑิตของกองกิจการนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ครบถ้วน ทันเวลา เพื่อสนับสนุนการเพิ่มร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี ตามตัวชี้วัด KPI-S1 ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ที่ (Objective) 2.1 : มหาวิทยาลัยมีระบบสนับสนุนการพัฒนานักศึกษาและ Soft Skill 5C ผ่านกิจกรรมนักศึกษาและ Transcript-based Learning ควบคู่กับระบบติดตามภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี

KPI-OB3 : ร้อยละนักศึกษาผ่านการทดสอบ Soft Skill ด้าน Skill based transcript

กลยุทธ์ (strategy) ขับเคลื่อน KPI-OB3	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ KPI-ST	แผนงาน/โครงการหลัก (Flagship Project) ขับเคลื่อนกลยุทธ์
<p><b>กลยุทธ์ที่ OB3.1 :</b> พัฒนาระบบพัฒนานักศึกษาและการประเมิน Soft Skill 5C ผ่าน Skill based transcript ให้มีสมรรถนะเป้าหมาย กิจกรรม และเกณฑ์การทดสอบที่ชัดเจน พร้อมระบบเสริมพัฒนาสำหรับผู้ที่ยังไม่ผ่าน เพื่อให้ให้นักศึกษาส่วนใหญ่ผ่านการทดสอบตามเกณฑ์</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> มุ่งเน้นการออกแบบและพัฒนาระบบการพัฒนานักศึกษาและการประเมิน Soft Skill 5C ผ่าน Skill based transcript อย่างเป็นระบบ โดยกำหนดสมรรถนะเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับนักศึกษาแต่ละกลุ่ม/แต่ละช่วงชั้น ควบคู่กับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมนักศึกษาที่สอดคล้องกับสมรรถนะดังกล่าว พร้อมกำหนดเกณฑ์การประเมินและการทดสอบที่โปร่งใส วัดผลได้จริง และเชื่อมโยงผลลัพธ์เข้าสู่ Skill based transcript ของนักศึกษา ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด นอกจากนี้ยังจัดให้มีระบบเสริมพัฒนา เช่น กิจกรรมติวเพิ่มเติม การโค้ชรายบุคคลหรือรายกลุ่ม สำหรับนักศึกษาที่ไม่ผ่านการทดสอบในรอบแรก เพื่อช่วยให้สามารถพัฒนา</p>	<p><b>KPI-ST3:</b> ร้อยละของกิจกรรม/รายวิชา/โครงการพัฒนานักศึกษาที่มีการกำหนดสมรรถนะเป้าหมาย Soft Skill 5C</p> <p><b>1.Critical Thinking (การคิดอย่างมีวิจารณญาณ)</b> ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล แยกแยะเหตุผล ประเมินทางเลือก และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล</p> <p><b>2.Creativity (ความคิดสร้างสรรค์)</b> ความสามารถในการคิดริเริ่ม สร้างแนวคิดใหม่ และพัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการทำงานที่แตกต่างและเหมาะสม</p> <p><b>3.Communication (การสื่อสาร)</b> ความสามารถในการสื่อสารความคิดและข้อมูลได้อย่างชัดเจน เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ทั้งการพูด การเขียน และการใช้สื่อดิจิทัล</p> <p><b>4.Collaboration (การทำงานร่วมกัน)</b> ความสามารถในการทำงานเป็นทีม เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน</p>	<p>1. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะ Soft Skills นักศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานอย่างยั่งยืน (Skill-Based Transcript) ขับเคลื่อนสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ด้าน Communication Collaboration Critical Thinking Creativity Community และ Digital Competency สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัย</p> <p><b>คำอธิบายแผนงาน</b> มีเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 อย่างรอบด้าน ผ่านการออกแบบกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้เชิงรุกที่หลากหลาย ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยมุ่งขับเคลื่อนสมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความตระหนักต่อชุมชนและสังคม (Community) และสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) เพื่อเตรียมความพร้อมนักศึกษาใน</p>

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและ Soft Skill 5C ผ่านกิจกรรมนักศึกษาและ Transcript-based Learning		
ตนเองและกลับมามาทดสอบซ้ำจนผ่านเกณฑ์ ส่งผลให้นักศึกษาส่วนใหญ่ผ่านการทดสอบ Soft Skill ตามตัวชี้วัด KPI-OB3 อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง	<b>5.Citizenship (ความเป็นพลเมืองที่รับผิดชอบ)</b> การมีจิตสำนึกต่อสังคม เคารพกติกา จริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร และสังคม	การทำงาน การประกอบอาชีพอิสระ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมั่นคงและยั่งยืน
KPI-OB4 : ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา		
กลยุทธ์ (strategy) ชั้นเคลื่อน KPI-OB4	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ KPI-ST	แผนงาน/โครงการหลัก (Flagship Project) ชั้นเคลื่อนกลยุทธ์
<p><b>กลยุทธ์ที่ OB4.1 :</b> พัฒนาระบบแนะแนวอาชีพและการเตรียมความพร้อมสู่การทำงาน ร่วมกับเครือข่ายสถานประกอบการและการสนับสนุนอาชีพอิสระ เพื่อเพิ่มโอกาสให้บัณฑิตมีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปีหลังสำเร็จการศึกษา</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> มุ่งเน้นการพัฒนาระบบแนะแนวอาชีพและการเตรียมความพร้อมสู่การทำงานของนักศึกษาและบัณฑิตอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ช่วงเรียนจนถึงหลังสำเร็จการศึกษา โดยออกแบบกิจกรรมและบริการแนะแนวอาชีพ การให้คำปรึกษาด้านเส้นทางอาชีพ การฝึกทักษะการสมัครงาน การเตรียมแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) การจำลองสถานการณ์สมัครงานและสัมภาษณ์ รวมทั้งการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานจริง ควบคู่กับการสร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ ภาครัฐกิจ ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อเปิดโอกาสในการฝึกงาน สหกิจศึกษา โครงการร่วมผลิตบัณฑิต และการจ้างงานบัณฑิต</p>	KPI-ST4: ร้อยละนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่เข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวอาชีพ (รวมถึงอาชีพอิสระหรือผู้ประกอบการ) และการเตรียมความพร้อมสู่การทำงาน	<p>1. โครงการพัฒนาสมรรถนะอาชีพเชิงบูรณาการสำหรับนักศึกษา เพื่อการมีงานทำและการเติบโตอย่างยั่งยืน (Integrated Career Development Project for Student Employment and Sustainable Growth)</p> <p><b>คำอธิบายแผนงาน</b> มีเป้าหมายในการเตรียมความพร้อมนักศึกษาให้ก้าวสู่โลกการทำงานและประกอบอาชีพอิสระอย่างมั่นคง ผ่านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะอาชีพแบบบูรณาการ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 โดยเชื่อมโยงการแนะแนวอาชีพ การเตรียมความพร้อมสู่การทำงาน กิจกรรมเสริมสร้างทักษะอาชีพ และการสนับสนุนผู้ประกอบการรุ่นใหม่ เข้ากับการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ โครงการนี้มุ่งเน้นให้นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายและกลุ่มใกล้สำเร็จการศึกษาได้รับโอกาสเข้าถึงกิจกรรมเตรียมความพร้อมสู่การทำงานอย่างทั่วถึง เกิดการพัฒนาสมรรถนะที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถต่อยอดสู่การมีงานทำหรือการประกอบอาชีพอิสระได้จริง อันจะนำไปสู่การเพิ่มสัดส่วนบัณฑิตที่มีงานทำและการยกระดับคุณภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยในระยะยาวอย่างยั่งยืน</p>

### ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ส่งเสริมอัตลักษณ์และความภาคภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นกาฬสินธุ์ร่วมกับชุมชน

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์** : สร้างความผูกพันร่วมกับชุมชน (community Engagement) ในการส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์ สืบสาน และเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมทางสังคม โดยเน้นการบูรณาการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมเข้ากับการเรียนรู้ การบริการวิชาการ และกิจกรรมของมหาวิทยาลัย และถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวัฒนธรรม ทั้งในรูปแบบกิจกรรม การเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม เสริมสร้างความภาคภูมิใจในถิ่นฐาน และยกระดับศิลปวัฒนธรรมกาฬสินธุ์สู่เวทีระดับภูมิภาคและระดับชาติอย่างยั่งยืน

**เป้าประสงค์ที่ (Objective) 2.1** : อนุรักษ์ สืบสาน และสร้างคุณค่าร่วมของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยอาศัยพลังความร่วมมือของชุมชนและมหาวิทยาลัย (community Engagement)

**KPI-OB3** : จำนวนผลิตภัณฑ์/บริการเชิงวัฒนธรรมที่เกิดจากการต่อยอดอัตลักษณ์ท้องถิ่นโดยมหาวิทยาลัย ที่สามารถสร้างคุณค่าหรือมูลค่าในระดับประเทศหรือนานาชาติ (เน้นการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากวัฒนธรรม)

กลยุทธ์ (strategy) ขับเคลื่อน KPI-OB3	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ KPI-ST	แผนงาน/โครงการหลัก (Flagship Project) ขับเคลื่อนกลยุทธ์
<p><b>กลยุทธ์ที่ OB3.1</b> : อนุรักษ์ สืบสาน เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมทางสังคมที่ดึงดูดให้นักศึกษา บุคลากร ชุมชน และท้องถิ่น</p> <p><b>คำอธิบาย</b> : มุ่งวัดความผูกพันของนักศึกษา บุคลากร ประชาชน ชุมชน และท้องถิ่น ที่มีต่อมหาวิทยาลัยด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริม และสืบสานศิลปวัฒนธรรม โดยใช้กลไกเครือข่ายความร่วมมือทางด้านศิลปวัฒนธรรมระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน หรือหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทุนทางวัฒนธรรม และประสบการณ์เพื่อการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีความร่วมสมัย อย่างเป็นระบบพร้อมทั้งร่วมกันจัดกิจกรรมในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค และระดับชาติ และการ จัดทำสื่อดิจิทัลด้านศิลปวัฒนธรรมและอัตลักษณ์วัฒนธรรมกาฬสินธุ์ หรือจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม หรือนิทรรศการ หรือการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ท้องถิ่น และพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมให้เป็นรากฐานของการพัฒนาสังคม นำไปสู่การเป็นอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น</p>	<p><b>KPI-ST3</b>: จำนวนการเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมในพื้นที่ (โดยเฉพาะจากบุคคลภายนอกจังหวัด/ประเทศ) ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีมหาวิทยาลัยเป็นกลไกหลักในการส่งเสริม สะท้อนการเป็นศูนย์กลางวัฒนธรรมที่ดึงดูดคนภายนอก)</p>	<p>1. โครงการ “วัฒนธรรมร่วมสร้าง ร่วมสุข ก้าวสู่มหาวิทยาลัยแห่งอัตลักษณ์” (Cultural Co-Creation for Community Engagement and University Identity)</p> <p><b>คำอธิบายแผนงาน</b> มุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยผ่านการมีส่วนร่วมของนักศึกษา บุคลากร ศิษย์เก่า และชุมชน โดยใช้ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญา และวิถีชีวิตชุมชนเป็นฐานในการออกแบบกิจกรรมร่วมกัน ให้เกิดทั้ง “ความสุข” ในการทำงานและการเรียนรู้ และ “ความผูกพัน” ต่อมหาวิทยาลัย รวมทั้งเน้นการพัฒนากิจกรรมและพื้นที่วัฒนธรรมรูปแบบใหม่ที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีบทบาทร่วมออกแบบร่วมลงมือทำ และร่วมภาคภูมิใจ เช่น กิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม กิจกรรมจิตอาสาเพื่อชุมชน เทศกาลวัฒนธรรม เวทีสร้างสรรค์ผลงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ตลอดจนการสื่อสารภาพลักษณ์และอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยผ่านสื่อและกิจกรรมที่จับต้องได้ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็น “พื้นที่วัฒนธรรมร่วมสร้าง” และสะท้อนอัตลักษณ์โดดเด่นของมหาวิทยาลัยในระดับพื้นที่ชาติและนานาชาติอย่างชัดเจน</p>

### ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาบุคลากรและระบบธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูงตามกรอบ EdPEX

#### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ :

มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะสูง และวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ควบคู่กับการยกระดับระบบบริหารจัดการและธรรมาภิบาลให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ และขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามกรอบ EdPEX เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน

#### เป้าประสงค์ที่ (Objective) 4.1 : ศักยภาพบุคลากรที่มีสมรรถนะ ทักษะสูง

KPI-OB4 : ระดับสมรรถนะของบุคลากรที่มีคุณภาพตามสมรรถนะวิชาชีพสายสนับสนุน

กลยุทธ์ (strategy) ขับเคลื่อน KPI-OB3	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ KPI-ST	แผนงาน/โครงการหลัก (Flagship Project) ขับเคลื่อนกลยุทธ์
<p><b>กลยุทธ์ที่ OB4.1 :</b> ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรและการบริหารอัตรากำลัง</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการทบทวนและพัฒนาแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการรับทุนฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานจากแหล่งภายนอก นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพตามแนวทาง Up Skill Re Skill และ New Skill โดยประเมินจากกลไกที่กำหนดไว้ในแผน เช่น สัดส่วนของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความก้าวหน้าในสายงาน ความสอดคล้องของอัตรากำลังกับภารกิจ และผลลัพธ์จากการประเมินสมรรถนะหลังการอบรม รวมถึงการประเมินผลกระทบของการพัฒนาบุคลากรต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ต้องมีระบบติดตามและรายงานผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนความสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p><b>KPI-ST3:</b> ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรและการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>1. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงระบบและยั่งยืนด้วยเครือข่ายความร่วมมือและนวัตกรรมบริหารจัดการ (Strategic HR Development through Integrated Competency Partnership &amp; Smart Work System)</p> <p><b>คำอธิบายแผนงาน</b> มีเป้าหมายในการยกระดับศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนามหาวิทยาลัย และกรอบ EdPEX อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรเข้ากับแผนกลยุทธ์ หน้าที่งานจริง และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งใช้แนวคิด “สมรรถนะ” (Competency) เป็นฐานในการออกแบบแผนพัฒนารายบุคคลให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มบุคลากร ยังมุ่งสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหน่วยงานภายใน ภายนอกมหาวิทยาลัย และภาคีเชิงประเด็นการพัฒนา เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ บุคลากร และนวัตกรรมการบริหารจัดการ</p>
<p><b>เป้าประสงค์ที่ (Objective) 4.2 :</b> การวางแผน จัดองค์กร กำกับ ติดตาม และใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ คล่องตัว ทันสมัย และยึดหลักธรรมาภิบาล</p>		
<p>KPI-OB5 : ระดับความสำเร็จของการบริหารราชการตามกรอบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ (TOR) ของผู้บริหาร</p>		

**ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาบุคลากรและระบบธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูงตามกรอบ EdPEX**

กลยุทธ์ (strategy) ชั้นเคลื่อน KPI-OB4	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ KPI-ST	แผนงาน/โครงการหลัก (Flagship Project) ชั้นเคลื่อนกลยุทธ์
<p><b>กลยุทธ์ที่ OB5.1 :</b> พัฒนาระบบประกันคุณภาพและการประเมินผลการทำงานของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานสากล ได้แก่ EdPEX (Education Criteria for Performance Excellence)</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> การพัฒนา/ปรับปรุงขั้นตอนการทำงานและลดกระบวนการทำงาน การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความคล่องตัว การกระจายอำนาจลงสู่หน่วยปฏิบัติ การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยให้มีความทันสมัยทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง เอื้อต่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการถ่ายทอดประเด็นการพัฒนาสู่การปฏิบัติ นำไปสู่การยกระดับระบบประกันคุณภาพและการประเมินผลการทำงานของมหาวิทยาลัย อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p><b>KPI-ST4:</b> ผลการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดี ตามเกณฑ์มาตรฐานสากล EdPEX และการจัดอันดับของ THE Impact Ranking (SDG-Based Ranking)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพและการบริหารจัดการตามเกณฑ์ EdPEX (Excellence Implementation Program) <b>คำอธิบายแผนงาน</b> มีเป้าหมายเพื่อยกระดับสมรรถนะการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเกณฑ์ EdPEX อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การกำกับติดตามแผน และกลไกการบริหารจัดการในทุกระดับให้มีความชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ครอบคลุมมิติสำคัญทั้งด้านทิศทางประเด็นการพัฒนา ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กระบวนการหลัก ระบบสนับสนุน และผลลัพธ์การดำเนินงานขององค์กร</li> <li>2. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และการจัดการความรู้ร่วมกับเครือข่าย <b>คำอธิบายแผนงาน</b> มีเป้าหมายในการยกระดับสมรรถนะการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยผ่านการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาทิ มหาวิทยาลัยอื่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ชุมชน รวมถึงเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการบริหารจัดการ เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) และพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย</li> </ol>

**ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาบุคลากรและระบบธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูงตามกรอบ EdPEX**

กลยุทธ์ (strategy) ชั้นเคลื่อน KPI-OB5	ตัวชี้วัด KPI-Operation	แผนงาน/โครงการหลัก (Flagship Project) ชั้นเคลื่อนกลยุทธ์
<p><b>กลยุทธ์ที่ OB5.2 :</b> จัดทำแผนพัฒนาและติดตามกระบวนการด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) อย่างเป็นระบบ</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> มุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ พร้อมทั้งกำหนดกลไกการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละตัวชี้วัด เพื่อให้สามารถประเมินตนเองได้อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีความน่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายการประเมิน ITA โดยพิจารณาจากคะแนนภาพรวมที่ได้รับตามเกณฑ์ของสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งสะท้อนถึงระดับความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้</p>	<p><b>KPI-ST5:</b> ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของมหาวิทยาลัย</p>	<p>1. โครงการพัฒนาและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA University Model)</p> <p><b>คำอธิบายแผนงาน</b> มีเป้าหมายเพื่อยกระดับมาตรฐานด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน ITA ในระดับสถาบันอุดมศึกษา โดยมุ่งพัฒนาระบบ กลไก และวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดความเสี่ยงต่อการทุจริต และเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษา เน้นการวางระบบการเปิดเผยข้อมูล การรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนการให้มีความชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนการจัดทำแบบประเมินและการสำรวจการรับรู้ของบุคลากรและประชาชนต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในมิติต่าง ๆ ตามกรอบ ITA พร้อมทั้งนำผลประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนามาตรการเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือ โปร่งใส และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรมในสังคมอย่างยั่งยืน</p>
<p><b>กลยุทธ์ที่ OB5.1 :</b> การพัฒนาการให้บริการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระบบสวัสดิการ นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานอธิการบดี</p>	<p><b>KPI-ST6:</b> ระดับความผูกพันองค์กรที่ดี (Engagement) (ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัย /ระดับภาพลักษณ์ขององค์กรที่สังคมรับรู้)</p>	<p>1. โครงการพัฒนาระบบสวัสดิการแบบมีส่วนร่วมและตอบใจต่อความหลากหลายของบุคลากร</p>

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาบุคลากรและระบบธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูงตามกรอบ EdPEX

**คำอธิบาย :** มุ่งเน้นการยกระดับการให้บริการของสำนักงานอธิการบดีให้มีความรวดเร็ว เป็นมิตร และได้มาตรฐาน ควบคู่กับการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้โปร่งใส เป็นธรรม และสะท้อนผลงานที่แท้จริง ตลอดจนการพัฒนาระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทั้งสามมิตินี้เชื่อมโยงกันเพื่อนำไปสู่การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) เพิ่มความภาคภูมิใจและความไว้วางใจของบุคลากร และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานอธิการบดีในสายตาผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน

**KPI-ST7:** ระดับความสำเร็จในการบริการของสำนักงานอธิการบดี (ทุกงานภายใต้สังกัดสำนักงานอธิการบดีสำรวจคามพึงพอใจการให้บริการ/สัมพันธ์กับการปฏิบัติผลการปฏิบัติราชการ (เลื่อนเงินเดือน)

**คำอธิบายแผนงาน**

มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบท บทบาทหน้าที่ และความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่ม โดยมุ่งพัฒนาระบบสวัสดิการให้มีความยืดหยุ่นทันสมัย และเป็นธรรม ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ร่วมออกแบบ และร่วมตัดสินใจเชิงนโยบายด้านสวัสดิการ ผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น แบบสำรวจ ความเห็นเวทีเสวนา หรือคณะทำงานสวัสดิการร่วม และมุ่งเน้นทั้งการทบทวนสวัสดิการเดิม การออกแบบสวัสดิการรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับวิถีการทำงานยุคดิจิทัลและสมดุลชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) ตลอดจนการจัดระบบข้อมูลและการประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการให้ตรงความต้องการจริงของบุคลากรทุกกลุ่ม ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และสนับสนุนการก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงในระยะยาว

2. โครงการ KSU One Heart: ขับเคลื่อนวัฒนธรรมผูกพันสร้างอัตลักษณ์ และมหาวิทยาลัยแห่งความสุข

**คำอธิบายแผนงาน**

มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากร นักศึกษา

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาบุคลากรและระบบธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูงตามกรอบ EdPEX

และมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งหล่อหลอมอัตลักษณ์ร่วมของ “คน KSU” ให้มีความภาคภูมิใจ รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร (Sense of Belonging) และร่วมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปในทิศทางเดียวกัน โครงการมุ่งพัฒนากิจกรรมและระบบนิเวศการทำงานที่เกื้อหนุนทั้งด้านกาย ใจ ความสัมพันธ์ และบรรยากาศการทำงาน โดยบูรณาการกิจกรรมสร้างทีม กิจกรรมสื่อสารค่านิยมร่วม กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรและนักศึกษา ตลอดจนกิจกรรมสร้างพื้นที่แห่งความสุขและการมีส่วนร่วมในทุกระดับ และยังมีมุ่งใช้ “วัฒนธรรมผูกพัน” เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน ลดความขัดแย้ง เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และสร้างภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยในฐานะ “มหาวิทยาลัยแห่งความสุขและอัตลักษณ์ที่โดดเด่น” ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการออกแบบประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากรและนักศึกษา ส่งผลให้มหาวิทยาลัยภาพสินธุ์เป็นองค์กรที่ทั้ง “นำทำงาน นำเรียน และนำภาคภูมิใจ” อย่างแท้จริง

3. โครงการ "KSU Rebranding & Strategic Communication: ยกระดับอัตลักษณ์และภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยสู่การยอมรับระดับสากล

**คำอธิบายแผนงาน** มีเป้าหมายเพื่อปรับภาพลักษณ์ (Rebrand) และสร้างการรับรู้ใหม่ของมหาวิทยาลัยให้มีความชัดเจน ทันสมัย และสอดคล้องกับบทบาท “มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและ

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาบุคลากรและระบบธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูงตามกรอบ EdPEX

กำลังคนแห่งอนาคต” โดยมุ่งพัฒนาอัตลักษณ์แบรนด์ (Brand Identity) ทั้งด้านสาระ (Brand Story จุดเด่น จุดขาย) และด้านการสื่อสารภาพลักษณ์ (Visual Identity โลโก้ สี สโลแกน รูปแบบการนำเสนอ) ให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกันทั่วทั้งองค์กร พร้อมออกแบบและขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาการสื่อสาร (Strategic Communication) ผ่านสื่อและช่องทางต่าง ๆ ทั้งออนไลน์ ออฟไลน์ ความร่วมมือกับสื่อภายนอก และเครือข่ายพันธมิตร เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นที่จดจำ มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคและนานาชาติ ตลอดจนสนับสนุนการรับนักศึกษาใหม่ ความร่วมมือทางวิชาการ และการสร้างคุณค่าแบรนด์ “KSU” ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

4. โครงการการจัดการความรู้ (Knowledge management) การคลัง พัสดุ แผน บริหารงานบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้รับบริการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน/ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว และรวดเร็วมากขึ้น

**คำอธิบายแผนงาน** มีเป้าหมายเพื่อรวบรวม จัดระบบ และถ่ายทอดองค์ความรู้ ขั้นตอน และแนวปฏิบัติงานที่สำคัญให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย โดยจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (Work Manual / SOP) แผนผังกระบวนการงาน (Workflow) ฐานคำถามที่พบบ่อย (FAQ) และช่องทางสื่อสารความรู้ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เข้าถึงได้สะดวกสำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ โครงการนี้มุ่งสร้างความ

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาบุคลากรและระบบธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูงตามกรอบ EdPEX

		<p>เข้าใจร่วมกันให้ทุกฝ่ายปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนเดียวกัน ลดความสับสน การสอบถามซ้ำ และข้อผิดพลาดจากการตีความต่างกัน พร้อมกันนี้ ยังมุ่งใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือทบทวน และปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้กระชับ คล่องตัว และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางปรับปรุงกระบวนการ เพื่อนำไปสังเคราะห์เป็นแนวปฏิบัติที่เหมาะสมและทันสมัย ส่งผลให้ระบบงานด้านการคลัง พัสดุ แผน และบริหารงานบุคคลสามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น</p>
--	--	--

**ประเด็นการพัฒนาที่ 5 บริหารจัดการสินทรัพย์และพื้นที่เพื่อสร้างมูลค่าและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน**

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ :**

มุ่งพัฒนาการบริหารจัดการสินทรัพย์และพื้นที่ของมหาวิทยาลัยให้เกิดมูลค่าเพิ่มและรายได้ที่เหมาะสม ควบคู่กับการออกแบบและใช้ประโยชน์พื้นที่เป็นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัย ปลอดภัย เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยั่งยืนภายใต้หลักธรรมาภิบาล

**เป้าประสงค์ที่ (Objective) 2.1 :** มีแผนบริหารและฟื้นฟูสินทรัพย์และสิ่งปลูกสร้างที่ชัดเจนและยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้ชีวิตของนักศึกษาและบุคลากร

**KPI-OB3 :** ระดับความสำเร็จของแผนแม่บทระบบนิเวศทางกายภาพ (Ecosystem) และโครงสร้างพื้นฐานมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

กลยุทธ์ (strategy) ขับเคลื่อน KPI-OB3	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ KPI-ST	แผนงาน/โครงการหลัก (Flagship Project) ขับเคลื่อนกลยุทธ์
<p><b>กลยุทธ์ที่ OB5.1 :</b> การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน ระบบนิเวศทางกายภาพ (Ecosystem) และโครงสร้างพื้นฐานมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> เพื่อตอบโจทย์ประเด็นการพัฒนาการพัฒนามหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาระบบนิเวศทางกายภาพ (Ecosystem) และโครงสร้างพื้นฐานมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาบรรยากาศภายในมหาวิทยาลัย การจัดการกิจกรรมสร้างสรรค์ การปรับปรุงพื้นที่ใช้สอย การเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวก และการพัฒนาสภาพทั่วไปให้มีความทันสมัย ปลอดภัย โดยเน้นการออกแบบพื้นที่เพื่อการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (Learning Space) การจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรกับผู้ใช้งาน การวางระบบโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตอบโจทย์แนวคิดมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) และมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University) กลยุทธ์ทั้งหมดจะสะท้อนซึ่งบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวกและการรักษาทรัพยากรมนุษย์คุณภาพไว้กับมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน</p>	<p><b>KPI-ST8:</b> ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก</p>	<p>1. โครงการยกระดับระบบนิเวศการเรียนรู้และโครงสร้างพื้นฐานสู่มหาวิทยาลัยก้าวหน้าอัจฉริยะ (Smart-Green Learning Ecosystem Initiative)</p> <p><b>คำอธิบายแผนงาน</b> มีเป้าหมายทำให้ทุกพื้นที่ในมหาวิทยาลัยเป็นพื้นที่การเรียนรู้และการใช้ชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผ่านการปรับปรุงอาคาร สิ่งปลูกสร้าง พื้นที่สีเขียว สิ่งอำนวยความสะดวก และโครงสร้างพื้นฐาน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการสร้างบรรยากาศมหาวิทยาลัยแบบ Green &amp; Smart ที่น่าอยู่และน่าภาคภูมิใจสำหรับนักศึกษาและบุคลากร</p>
<p><b>เป้าประสงค์ที่ (Objective) 2.2 :</b> พัฒนาการใช้ประโยชน์สินทรัพย์และพื้นที่ของมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มรายได้สนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน</p>		
<p><b>KPI-OB4 :</b> ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการสินทรัพย์และการจัดหารายได้</p>		

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 บริหารจัดการสินทรัพย์และพื้นที่เพื่อสร้างมูลค่าและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน		
กลยุทธ์ (strategy) ชั้นเคลื่อน KPI-OB4	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ KPI-ST	แผนงาน/โครงการหลัก (Flagship Project) ชั้นเคลื่อนกลยุทธ์
<p><b>กลยุทธ์ที่ OB4.1 :</b> จัดทำแผนการบริหารสินทรัพย์และการจัดการพื้นที่นำไปสู่การสร้างรายได้</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> จัดทำและขับเคลื่อนแผนการบริหารจัดการสินทรัพย์และพื้นที่ของมหาวิทยาลัยทั้งระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในด้านการใช้ทรัพยากร การสร้างรายได้ และการพัฒนาเพื่อรองรับพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยครอบคลุมการบริหารพื้นที่เช่าเดิม และการพัฒนาพื้นที่ใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมลงทุนในการบริหารและพัฒนาทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ดำเนินการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากศูนย์ความเป็นเลิศผ้าทอและสิ่งทอพื้นบ้าน พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อจำหน่าย เสริมสร้างศักยภาพการให้บริการของโรงพยาบาลสัตว์เพื่อชุมชน (AG Farm) และพัฒนาระบบงานฟาร์มของศูนย์วิจัยและฝึกอบรมภูสิงห์ให้ตอบสนองต่อเกษตรสมัยใหม่ รวมถึงการปรับปรุงหอพักสวัสดิการเพื่อสร้างความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร พร้อมทั้งดำเนินการตามแผนการชำระหนี้ตามคำพิพากษศาลอย่างมีวินัยและมีแผนรองรับ</p>	<p><b>KPI-ST9:</b> ร้อยละเพิ่มขึ้นของรายได้จากการใช้ประโยชน์สินทรัพย์และพื้นที่ (บาท/ปี)</p>	<p>1. โครงการจัดการพื้นที่และทรัพย์สินมหาวิทยาลัย</p> <p><b>คำอธิบายแผนงาน</b> เพื่อพัฒนาการบริหารและใช้ประโยชน์พื้นที่อาคาร สิ่งปลูกสร้าง และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และคุ้มค่า โดยมุ่งวางแผนการใช้พื้นที่ให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย รองรับการเรียนรู้และการทำงานของนักศึกษาและบุคลากร ควบคู่กับการใช้ทรัพย์สินเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและรายได้ที่เหมาะสม ภายใต้กรอบกฎหมายและธรรมาภิบาล พร้อมทั้งดูแล บำรุงรักษาทรัพย์สินให้มีสภาพพร้อมใช้งานและรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะยาว</p> <p>2. โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์จากศูนย์ผ้าทอและสิ่งทอ</p> <p><b>คำอธิบายแผนงาน</b> เพื่อยกระดับผลงานผ้าทอและสิ่งทอจากศูนย์ให้กลายเป็น “ผลิตภัณฑ์พร้อมจำหน่าย” ที่มีคุณภาพ มาตรฐาน และอัตลักษณ์ชัดเจนของมหาวิทยาลัยและพื้นที่ โดยมุ่งพัฒนาด้านการออกแบบ การเพิ่มมูลค่า การบรรจุภัณฑ์ ตราสินค้า ช่องทางการตลาด และระบบบริหารจัดการสินค้าให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้บริโภค ควบคู่กับการสร้างรายได้เสริม สนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัย และเชื่อมโยงการพัฒนาทักษะเชิงอาชีพให้กับนักศึกษาและชุมชนอย่างยั่งยืน</p>

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 บริหารจัดการสินทรัพย์และพื้นที่เพื่อสร้างมูลค่าและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

3. โครงการพัฒนาระบบฟาร์มสมัยใหม่ ศูนย์ภูสิงห์

**คำอธิบายแผนงาน** เพื่อยกระดับฟาร์มของมหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้และปฏิบัติการด้านการเกษตรสมัยใหม่ ด้วยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมการจัดการฟาร์ม (เช่น ระบบน้ำอัจฉริยะ การเก็บข้อมูลและติดตามผลผลิต การจัดการปศุสัตว์และพืชอย่างเป็นระบบ) มาใช้ควบคู่กับมาตรฐานด้านความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และสวัสดิภาพสัตว์ โดยมุ่งให้ศูนย์ภูสิงห์เป็นทั้งห้องเรียนภาคสนามสำหรับนักศึกษา แหล่งวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการเกษตร ตลอดจนเป็นต้นแบบฟาร์มสมัยใหม่ที่สามารถต่อยอดสู่การให้บริการวิชาการและสร้างรายได้สนับสนุนมหาวิทยาลัยได้อย่างยั่งยืน

4. โครงการปรับปรุงหอพักและระบบสวัสดิการให้คุ้มค่าและเกิดรายได้

**คำอธิบายแผนงาน** เพื่อยกระดับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในหอพักให้เหมาะสมต่อการอยู่อาศัย การเรียนรู้ และการใช้ชีวิตของนักศึกษา ควบคู่กับการทบทวนรูปแบบสวัสดิการและโครงสร้างค่าใช้จ่ายให้มีความคุ้มค่า เป็นธรรม และบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบกฎหมายและธรรมาภิบาล โดยมุ่งให้หอพักเป็นทั้งพื้นที่บริการคุณภาพและแหล่งรายได้เสริมของมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถนำไปสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา และระบบสนับสนุนการเรียนรู้อื่น ๆ ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 บริหารจัดการสินทรัพย์และพื้นที่เพื่อสร้างมูลค่าและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

5. โครงการจัดการและวางแผนรองรับการชำระหนี้ตามคำพิพากษา **คำอธิบายแผนงาน** เพื่อการบริหารภาระหนี้สินของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและโปร่งใส โดยจัดทำแผนสำรวจ วางกรอบวงเงิน และระยะเวลาการชำระหนี้ กำหนดแหล่งงบประมาณที่เหมาะสม และติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด เพื่อลดผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเงินและการขับเคลื่อนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยภายใต้หลักธรรมาภิบาล

#### 4.5 สรุปประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569-2573)

##### ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการดิจิทัลและข้อมูลของมหาวิทยาลัย (Smart & Digital Office)

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.					หมายเหตุ
		2569	2570	2571	2572	2573	
ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการดิจิทัลและข้อมูลของมหาวิทยาลัย (Smart & Digital Office)							
เป้าประสงค์ที่ (Objective) 1.1 : ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และรองรับการดำเนินงานในยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ							
KPI-OB1 : ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย (KPI-S มหาวิทยาลัย)	ระดับ	3	4	5	5	5	ระดับสูงสุดคือ 5 โดยออกแบบตัวชี้วัดแบบ Milestone เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จของตัวชี้วัด
<p>กลยุทธ์ที่ OB1.1 : พัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการระบบสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัยให้มีเสถียรภาพปลอดภัย ทันสมัย และรองรับการใช้งานระบบบริหารงานดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งมหาวิทยาลัย</p> <p><u>แผนงาน/โครงการ หลักFLAGSHIP PROJECT</u></p> <p>1. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลแบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร (Integrated Digital Infrastructure &amp; MIS Development)</p>	KPI-ST1: ระดับคะแนนเฉลี่ยการประเมินมาตรฐานการบริหารจัดการระบบสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัย (ระดับคะแนน 1-5)	ระดับ	3	4	5	5	<p>ระดับสูงสุดคือ 5 โดยออกแบบตัวชี้วัดแบบ Milestone เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและการดำเนินการ</p> <p>ตรวจสอบมาตรฐานระบบสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารจัดการระบบ (มีเจ้าภาพ/มีแผนบำรุงรักษา)</li> <li>- ความปลอดภัยของข้อมูล (สำรองข้อมูลสิทธิ์การเข้าถึง)</li> <li>- ความทันสมัยของระบบ (อัปเดตเวอร์ชันเทคโนโลยีที่ใช้)</li> <li>- การรองรับการใช้งานดิจิทัล (จำนวนระบบที่ใช้จริง / ครอบคลุมงานหลัก)</li> <li>- คณะกรรมการหรือคณะทำงานด้าน IT/ดิจิทัล ประเมินปีละครั้ง</li> </ul>

เป้าประสงค์ที่ (Objective) 1.2 : สำนักงานอธิการบดีมีระบบดิจิทัลบูรณาการสำหรับงานแผน-งบประมาณ-การเงิน-พัสดุ-สารบรรณ-การติดตามงาน							
KPI-OB2 : ร้อยละของกระบวนการหลักด้านแผน-งบประมาณ-การเงิน-พัสดุ-สารบรรณ-การติดตามงาน ที่ดำเนินการผ่านระบบดิจิทัล (การใช้งานจริงบนระบบ)	ร้อยละ	60	70	80	90	100	<p>ระบบที่ต้องดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระบบวางแผนงบประมาณเงินรายได้/อนุมัติแผนงบประมาณ</li> <li>2. ระบบแผนปฏิบัติราชการ และติดตามแผนงาน/โครงการ</li> <li>3. ระบบวางแผนงบประมาณแผ่นดิน/เงินเดือนและค่าตอบแทน (ขั้นต่ำ)</li> <li>4. ระบบบันทึกและอนุมัติการกลางงานออนไลน์/รายงานสถิติการลา การมาปฏิบัติงานสาย/ขาด</li> <li>5. ระบบขอเอกสารทางราชการงานบริหารงานบุคคลออนไลน์</li> <li>6. ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการออนไลน์ (สายสนับสนุน/สายวิชาการ อยู่ระหว่างดำเนินการ)</li> <li>7. ระบบติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณ</li> <li>8. ระบบบัญชีแยกประเภทและการเงิน</li> <li>9. ระบบเงินสดและการรับ-จ่ายเงิน อัตโนมัติ</li> <li>10. ระบบเจ้าหน้าที่-เจ้าลูกหนี้/เงินรับฝาก</li> <li>11. ระบบพัสดุ-จัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>12. ระบบสินทรัพย์และครุภัณฑ์</li> <li>13. ระบบคลังวัสดุและต้นทุน (รับ-จ่ายวัสดุสิ้นเปลือง / วัสดุสำนักงาน)</li> <li>14. ระบบรายงานและวิเคราะห์ด้านการคลัง (ฐานะการคลัง: รายรับ-รายจ่าย-บคงเหลือ-กระแสเงินสด)</li> <li>15. ระบบติดตามเอกสารทางราชการออนไลน์</li> </ol>

<p>กลยุทธ์ที่ OB2.1 : ปรับปรุงและออกแบบกระบวนการให้บริการทำงานบนระบบดิจิทัลบูรณาการ</p> <p><b>แผนงาน/โครงการ หลัก FLAGSHIP PROJECT :</b></p> <p>1. โครงการปรับปรุงและออกแบบกระบวนการสำนักงานอธิการบดีสู่ระบบดิจิทัลบูรณาการ (Smart Process Re-Design for Digital Office)</p>	<p>KPI-ST2: ร้อยละของกระบวนการหลักที่ได้รับ การปรับปรุงและจัดทำผังงาน (Workflow) ใหม่ให้บริการทำงานบนระบบดิจิทัลบูรณาการแพลตฟอร์มเดียว (การออกแบบระบบ / ฐานข้อมูล Data Dictionary/ปรับปรุงกระบวนการ)</p>	<p>ร้อยละ</p>	<p>80</p>	<p>85</p>	<p>90</p>	<p>95</p>	<p>100</p>	<p>ภาระงานของทุกกองต้องเพิ่มขึ้นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>
--	--	---------------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	---

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและ Soft Skill 5C ผ่านกิจกรรมนักศึกษาและ Transcript-based Learning

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.					หมายเหตุ	
		2569	2570	2571	2572	2573		
ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและ Soft Skill 5C ผ่านกิจกรรมนักศึกษาและ Transcript-based Learning								
เป้าประสงค์ที่ (Objective) 2.1 : มหาวิทยาลัยมีระบบสนับสนุนการพัฒนานักศึกษาและ Soft Skill 5C ผ่านกิจกรรมนักศึกษาและ Transcript-based Learning ควบคู่กับระบบติดตามภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี								
KPI-OB3 : ร้อยละนักศึกษาผ่านการทดสอบ Soft Skill ด้าน Skill based transcript	ร้อยละ	N/A	70	80	90	95	สนับสนุนหลักสูตรในการพัฒนากิจกรรมกระบวนการจัดทำ Skill base transcript ทั้งรายวิชา (soft skill) และหลักสูตรหลัก (hard skill)	
<p>กลยุทธ์ที่ OB3.1 : พัฒนาระบบพัฒนานักศึกษาและการประเมิน Soft Skill 5C ผ่าน Skill based transcript ให้มีสมรรถนะเป้าหมาย กิจกรรม และเกณฑ์การทดสอบที่ชัดเจน พร้อมระบบเสริมพัฒนาสำหรับผู้ที่ยังไม่ผ่าน เพื่อให้ให้นักศึกษาส่วนใหญ่ผ่านการทดสอบตามเกณฑ์</p> <p><u>แผนงาน/โครงการ หลัก FLAGSHIP PROJECT :</u></p> <p>1. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะ Soft Skills นักศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานอย่างยั่งยืน (Skill-Based Transcript) ขับเคลื่อนสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ด้าน Communication Collaboration Critical</p>	KPI-ST3: ร้อยละของกิจกรรม/รายวิชา/โครงการพัฒนานักศึกษาที่มีการกำหนดสมรรถนะเป้าหมาย Soft Skill 5C กิจกรรมการเรียนรู้ และเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และเชื่อมโยงเข้าสู่ Skill based transcript	ร้อยละ	80	80	80	80	80	จัดทำโครงการ/กิจกรรมพัฒนานักศึกษาสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะเป้าหมาย Soft Skill 5C กิจกรรมการเรียนรู้ และเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และเชื่อมโยงเข้าสู่ Skill based transcript

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด		หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.					หมายเหตุ
			2569	2570	2571	2572	2573	
Thinking Creativity Community และ Digital Competency สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัย								
KPI-OB4 : ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา		ร้อยละ	82	84	86	88	90	โดยใช้จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาปีก่อนหน้าปีประเมินเป็นฐานในการคำนวณ เช่น ประเมินปี 2569 ใช้ฐานคำนวณปี 2568 /ปี 2567 มีงานทำร้อยละ 99 (แผน 1,065 คน)
กลยุทธ์ที่ OB4.1 : พัฒนาระบบแนะแนวอาชีพและการเตรียมความพร้อมสู่การทำงาน ร่วมกับเครือข่ายสถานประกอบการ และการสนับสนุนอาชีพอิสระ เพื่อเพิ่มโอกาสให้บัณฑิตมีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปีหลังสำเร็จการศึกษา	KPI-ST4: ร้อยละนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่เข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวอาชีพ		90	90	90	90	90	สนับสนุนการแนะอาชีพ อิสระหรือผู้ประกอบการ และการเตรียมความพร้อมสู่การทำงาน
	แผนงาน/โครงการ หลัก							
	FLAGSHIP PROJECT :							
	1. โครงการพัฒนาสมรรถนะอาชีพเชิงบูรณาการสำหรับนักศึกษา เพื่อการมีงานทำและการเติบโตอย่างยั่งยืน (Integrated Career Development Project for Student Employment and Sustainable Growth)							

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ส่งเสริมอัตลักษณ์และความภาคภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นกาฬสินธุ์ร่วมกับชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.					หมายเหตุ	
		2569	2570	2571	2572	2573		
ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ส่งเสริมอัตลักษณ์และความภาคภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นกาฬสินธุ์ร่วมกับชุมชน								
เป้าประสงค์ที่ (Objective) 2.1 : อนุรักษ์ สืบสาน และสร้างคุณค่าร่วมของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยอาศัยพลังความร่วมมือของชุมชนและมหาวิทยาลัย (community Engagement)								
KPI-OB3 : จำนวนผลิตภัณฑ์/บริการเชิงวัฒนธรรมที่เกิดจากการต่อยอดอัตลักษณ์ท้องถิ่นโดยมหาวิทยาลัย ที่สามารถสร้างคุณค่าหรือมูลค่าในระดับประเทศหรือนานาชาติ (เน้นการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากวัฒนธรรม)	จำนวน	20	20	20	20	20	ผลิตภัณฑ์/บริการเชิงวัฒนธรรมที่เกิดจากการต่อยอดอัตลักษณ์ท้องถิ่นโดย สำนักงานอธิการบดี เป็นหน่วยรวบรวมผลการดำเนินการ	
กลยุทธ์ที่ OB3.1 : อนุรักษ์ สืบสาน เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และ ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมทางสังคมที่ดี งามให้กับนักศึกษา บุคลากร ชุมชน และท้องถิ่น แผนงาน/โครงการ หลัก FLAGSHIP PROJECT : 1. โครงการ “วัฒนธรรมร่วมสร้าง ร่วมสุข ก้าวสู่มหาวิทยาลัยแห่งอัตลักษณ์” (Cultural Co-Creation for Community Engagement and University Identity)	KPI-ST3: จำนวนการเข้าเยี่ยมชมหรือเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมในพื้นที่	จำนวน	100	200	300	400	500	คนพื้นที่จังหวัด หรือบุคคลภายนอกจังหวัด/ประเทศ ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีมหาวิทยาลัยเป็นกลไกหลักในการส่งเสริม สะท้อนการเป็นศูนย์กลางวัฒนธรรมที่ดึงดูดคนภายนอก

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาบุคลากรและระบบธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูงตามกรอบ EdPEX

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด		หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.					หมายเหตุ
			2569	2570	2571	2572	2573	
ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาบุคลากรและระบบธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูงตามกรอบ EdPEX								
เป้าประสงค์ที่ (Objective) 4.1 : ศักยภาพบุคลากรที่มีสมรรถนะ ทักษะสูง								
KPI-OB4 : ระดับสมรรถนะของบุคลากรที่มีคุณภาพตามสมรรถนะวิชาชีพสายสนับสนุน		ระดับ	2	2	2	2	2	สายสนับสนุนใช้สมรรถนะ กพอ. โดยสมรรถนะมาตรฐานสมรรถนะมาตรฐานสายสนับสนุน เท่ากับ 2
กลยุทธ์ที่ OB4.1 : ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรและการบริหารอัตรากำลัง	KPI-ST3: ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรและการบริหารอัตรากำลัง	ระดับ	3	4	5	5	5	ระดับสูงสุดคือ 5 โดยออกแบบตัวชี้วัดแบบ Milestone เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จของตัวชี้วัด
<p>แผนงาน/โครงการ หลัก</p> <p>FLAGSHIP PROJECT :</p> <p>โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงระบบและยั่งยืนด้วยเครือข่ายความร่วมมือและนวัตกรรมบริหารจัดการ (Strategic HR Development through Integrated Competency Partnership &amp; Smart Work System)</p>								
เป้าประสงค์ที่ (Objective) 4.2 : การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว ทันสมัย และยึดหลักธรรมาภิบาล								
KPI-OB5 : ระดับความสำเร็จของการบริหารราชการตามกรอบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ (TOR) ของผู้บริหาร		ระดับ	4	4	5	5	5	-
กลยุทธ์ที่ OB5.1 : พัฒนาระบบประกันคุณภาพและการประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับเกณฑ์	KPI-ST4: ผลการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดีตามเกณฑ์มาตรฐานสากล EdPEX และ	คะแนน	EdPEX 300	EdPEX 300	EdPEX 300	EdPEX 300	EdPEX 300	

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด		หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.					หมายเหตุ
			2569	2570	2571	2572	2573	
<p>มาตรฐานสากล ได้แก่ EdPEX (Education Criteria for Performance Excellence) หรือ TQA (Thailand Quality Award)</p> <p>แผนงาน/โครงการ หลัก FLAGSHIP PROJECT</p> <p>1. โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพและการบริหารจัดการตามเกณฑ์ EdPEX (Excellence Implementation Program)</p> <p>2. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยี และการจัดการความรู้ร่วมกับเครือข่าย</p>	การจัดอันดับของ THE Impact Ranking (SDG-Based Ranking) :							
<p>กลยุทธ์ที่ OB5.2 : จัดทำแผนพัฒนาและติดตามกระบวนการงานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) อย่างเป็นระบบ</p>	KPI-ST5: ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของมหาวิทยาลัย	คะแนน	90	90	90	90	90	ใช้ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ต้องดำเนินการทุกปี

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด		หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.					หมายเหตุ
			2569	2570	2571	2572	2573	
	<u>แผนงาน/โครงการ หลัก</u> <b>FLAGSHIP PROJECT :</b> โครงการพัฒนาและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA University Model)							
กลยุทธ์ที่ OB5.1 : การพัฒนาการให้บริการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระบบ สวัสดิการ นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของ สำนักงานอธิการบดี	KPI-ST6: ระดับความผูกพันองค์กรที่ดี (Engagement) (ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อ ระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัย /ระดับ ภาพลักษณ์ขององค์กรที่สังคมรับรู้)	ระดับ	3	4	5	5	5	ระดับสูงสุดคือ 5 โดยออกแบบตัวชี้วัดแบบ Milestone เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จของตัวชี้วัด
	<u>แผนงาน/โครงการ หลัก</u> <b>FLAGSHIP PROJECT :</b> 1. โครงการพัฒนาระบบสวัสดิการแบบมีส่วนร่วมและตอบใจความหลากหลายของ บุคลากร 2. โครงการ KSU One Heart: ขับเคลื่อน วัฒนธรรมผูกพัน สร้างอัตลักษณ์ และ มหาวิทยาลัยแห่งความสุข 1. โครงการ "KSU Rebranding & Strategic Communication: ยกระดับอัตลักษณ์และ ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยสู่การยอมรับระดับสากล	ระดับ	3	4	5	5	5	ทุกงานภายใต้สังกัดสำนักงานอธิการบดีสำรวจ ความพึงพอใจการให้บริการ/สัมพันธ์กับการ ปฏิบัติผลการปฏิบัติราชการ (เดือนเงินเดือน)



ประเด็นการพัฒนาที่ 5 บริหารจัดการสินทรัพย์และพื้นที่เพื่อสร้างมูลค่าและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.					หมายเหตุ	
		2569	2570	2571	2572	2573		
ประเด็นการพัฒนาที่ 5 บริหารจัดการสินทรัพย์และพื้นที่เพื่อสร้างมูลค่าและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน								
เป้าประสงค์ที่ (Objective) 2.1 : มีแผนบริหารและฟื้นฟูสินทรัพย์และสิ่งปลูกสร้างที่ชัดเจนและยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้ชีวิตของนักศึกษาและบุคลากร								
KPI-OB3 : ระดับความสำเร็จของแผนแม่บทระบบนิเวศทางกายภาพ (Ecosystem) และโครงสร้างพื้นฐานมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	ระดับ	3	4	4	5	5	ระดับสูงสุดคือ 5 โดยออกแบบตัวชี้วัดแบบ Milestone เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จของตัวชี้วัด	
<p>กลยุทธ์ที่ OB5.1 : การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน ระบบนิเวศทางกายภาพ (Ecosystem) และโครงสร้างพื้นฐานมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์</p> <p><u>แผนงาน/โครงการ หลัก</u> <u>FLAGSHIP PROJECT :</u> โครงการยกระดับระบบนิเวศการเรียนรู้และโครงสร้างพื้นฐานสู่มหาวิทยาลัยก้าวหน้าอัจฉริยะ (Smart-Green Learning Ecosystem Initiative)</p>	KPI-ST8: ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก	ระดับ	3.5	4	4	5	5	สำรวจความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก โดยอาจสำรวจพร้อมกับ Engagement

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.					หมายเหตุ	
		2569	2570	2571	2572	2573		
เป้าประสงค์ที่ (Objective) 2.2 : พัฒนาการใช้ประโยชน์สินทรัพย์และพื้นที่ของมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มรายได้สนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน								
KPI-OB4 : ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการสินทรัพย์และการจัดการรายได้	ระดับ	3	4	5	5	5	ระดับสูงสุดคือ 5 โดยออกแบบตัวชี้วัดแบบ Milestone เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จของตัวชี้วัดเพื่อวัดกระบวนการ กลไก ซึ่งจะเป็นส่วนเริ่มต้นการขับเคลื่อนแผนงานในอนาคต	
กลยุทธ์ที่ OB4.1 : จัดทำแผนการบริหารสินทรัพย์และการจัดการพื้นที่นำไปสู่การสร้างรายได้  <u>แผนงาน/โครงการ หลัก</u> <b>FLAGSHIP PROJECT :</b> 1. โครงการจัดการพื้นที่และทรัพย์สินมหาวิทยาลัย 2. โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์จากศูนย์ผ้าทอและสิ่งทอ 3. โครงการพัฒนาระบบฟาร์มสมัยใหม่ ศูนย์ภูสิงห์ 4. โครงการปรับปรุงหอพักและระบบสวัสดิการให้คุ้มค่าและเกิดรายได้ 5. โครงการจัดการและวางแผนรองรับการชำระหนี้ตามคำพิพากษา	KPI-ST9: ร้อยละเพิ่มขึ้นของรายได้จากการใช้ประโยชน์สินทรัพย์และพื้นที่ (บาท/ปี)	ร้อยละ	5	10	15	20	25	สัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัย Usinet Business ซึ่งเป็นการหารายได้จากการบริหารสินทรัพย์

# ภาคผนวก

**(1) ภาพกิจกรรมการทบทวนแผนปฏิบัติราชการสำนักงานอธิการ ระยะ 5 ปี เป็นแผนการพัฒนา  
สำนักงานอธิการปีระยะ 5 ปี (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)**

ประมวลภาพกิจกรรมระดมความคิดเห็นทบทวนแผนปฏิบัติราชการสำนักงานอธิการ ระยะ 5 ปี เป็นแผนการพัฒนา  
สำนักงานอธิการปีระยะ 5 ปี (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2568) วันจันทร์ ที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2568 ณ ห้องประชุม  
มหาด ชั้น 2 อาคารเฉลิมพระเกียรติกรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ 70 พรรษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พื้นที่ในเมือง



(2) คณะกรรมการทบทวนแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569-2573) เพื่อ  
จัดทำแผนการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569-2573)



คำสั่งมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ที่ ๐๙๖๐ / ๒๕๖๘

เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการยกร่างและจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี ระยะ ๕ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๓) ฉบับที่ ๒

ตามที่ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓) และได้มีนโยบายให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนำไปปฏิบัติ ให้เกิดเป็นรูปธรรม ทั้งองค์คณาฯ จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนผลการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ การพัฒนาสำนักงานอธิการบดี ระยะ ๕ ปี ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓) และจัดทำแผนปฏิบัติการ สำนักงานอธิการบดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ นำไปสู่การขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานอธิการบดี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการยกร่างและจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๓) ฉบับที่ ๒ ดังต่อไปนี้

(๑) คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย

๑. อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	ประธานกรรมการ
๒. รองอธิการบดีด้านบริหารและพัฒนาบุคลากร	รองประธานกรรมการ
๓. รองอธิการบดีด้านนโยบายและวางแผนหน่วยงาน	กรรมการ
๔. รองอธิการบดีด้านวิชาการ การวิจัย การบริการวิชาการ และการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ	กรรมการ
๕. รองอธิการบดีด้านกิจการนักศึกษา	กรรมการ
๖. รองอธิการบดีด้านกิจการทั่วไป	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยอธิการบดีด้านนโยบายและวางแผนหน่วยงาน	กรรมการ
๘. ผู้ช่วยอธิการบดีด้านงานบริหาร งานพัฒนาบุคลากร	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองกลาง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. ผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ มอบนโยบายทิศทางการพัฒนาและให้คำปรึกษา แก่คณะกรรมการดำเนินงาน ตลอดจนให้  
ข้อเสนอแนะและกำกับติดตามการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินงาน

/ (๒) คณะกรรมการ...

~ ๒ ~

## (๒) คณะกรรมการดำเนินงาน ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	ประธานกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการกองกลาง	รองประธานกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษา	รองประธานกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	รองประธานกรรมการ
๕. หัวหน้างานสารบรรณและอำนวยความสะดวก	กรรมการ
๖. หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	กรรมการ
๗. หัวหน้างานคลัง	กรรมการ
๘. หัวหน้างานพัสดุ	กรรมการ
๙. หัวหน้างานอาคารสถานที่และยานพาหนะ	กรรมการ
๑๐. หัวหน้างานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	กรรมการ
๑๑. หัวหน้างานบริหารสินทรัพย์	กรรมการ
๑๒. หัวหน้างานยุทธศาสตร์และแผนงบประมาณ	กรรมการ
๑๓. หัวหน้างานออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	กรรมการ
๑๔. หัวหน้างานสื่อสารองค์กร	กรรมการ
๑๕. หัวหน้างานวิเทศสัมพันธ์และศูนย์ทดสอบทางภาษา	กรรมการ
๑๖. หัวหน้าศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและ ทดสอบสมรรถนะวิชาชีพ	กรรมการ
๑๗. หัวหน้างานสวัสดิการและบริการนักศึกษา	กรรมการ
๑๘. หัวหน้างานพัฒนานักศึกษา	กรรมการ
๑๙. หัวหน้างานส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม	กรรมการ
๒๐. หัวหน้างานภาคีเครือข่ายและงานศิษย์เก่าสัมพันธ์	กรรมการ
๒๑. นายคารมย์ เรืองไชย	กรรมการและเลขานุการ
๒๒. นายสว่างวงศ์ หมายเทียมกลาง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๓. นางสาววราภรณ์ สินธุเดช	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๔. ว่าที่ร้อยตรีอนิต ภูอินนา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๕. นายจักรพันธ์ ภักดีแก้ว	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๖. นางสาวสุชาดา อุทัยกลม	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๗. นายภาณุพงศ์ แสนปากดี	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๘. นางสาวศรินทร์ทิพย์ ชัยจันทิก	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

## มีหน้าที่ ดังนี้

๑. ทบทวนผลการดำเนินการของของสำนักงานอธิการบดี ระยะ ๑๐ ปี ที่ผ่านม
๒. ยกร่างและจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘) ฉบับที่ ๒
๓. จัดทำแผนปฏิบัติการสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อขับเคลื่อน  
แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘) ฉบับที่ ๒

/ทั้งนี้...

~ ๓ ~

ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งนี้ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

  
(รองศาสตราจารย์สุพรรณ สุตสนธิ)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

