



แผนยุทธศาสตร์

สำนักงานอธิการบดี

ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2565 - 2569



คำนำ

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2565 – 2569 นี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทาง และเครื่องมือในการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี ตลอดจนใช้ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามตัวชี้วัดและเป้าหมายเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา ของสำนักงานอธิการบดี ซึ่งแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดีฉบับนี้จัดทำขึ้นจากการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามบริบทของสำนักงานอธิการบดีที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2565 – 2569 และนโยบายสภามหาวิทยาลัย โดยกระบวนการจัดทำแผนมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีทุกระดับและทุกหน่วยงาน

สำนักงานอธิการบดีหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดีฉบับนี้จะใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติภารกิจการทำงานให้แก่บุคลากร และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายและทิศทางเดียวกัน อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อมหาวิทยาลัยต่อไป

สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
1.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานอธิการบดี	1
1.2 โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี	4
1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)	4
1.4 ข้อมูลบุคลากรสำนักงานอธิการบดี	5
1.5 ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569)	6
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี	8
2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร	8
2.2 ประเด็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานอธิการบดี	9
2.3 ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดี	12
2.4 ผลสำรวจความคาดหวังของผู้รับบริการที่มีต่อสำนักงานอธิการบดี	16
2.5 แผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569) ของมหาวิทยาลัย	17
2.6 กรอบการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ปี พ.ศ. 2564 – 2566 ตามแนวนโยบายของสภามหาวิทยาลัย	22
ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)	25
3.1 ปรัชญา	25
3.2 พันธกิจ	25
3.3 อัตลักษณ์	25
3.4 เอกลักษณ์	25
3.5 วิสัยทัศน์	25
3.6 ประเด็นยุทธศาสตร์	25
3.7 เป้าหมายการพัฒนาสำนักงานอธิการบดีระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)	27
3.8 ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/เป้าหมาย/กลยุทธ์/ความสอดคล้อง	29
3.9 แผนผังเชิงยุทธศาสตร์ (Strategy Map) สำนักงานอธิการบดี	34
ส่วนที่ 4 กระบวนการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	35

ภาคผนวก

ก	คำสั่งสำนักงานอธิการบดี ที่ 8/2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) และจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	36
ข	ผลการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์	39
ค	ภาพกิจกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565	45

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี	4
ภาพที่ 2	โครงสร้างการบริหารจัดการ	4
ภาพที่ 3	กราฟเปรียบเทียบบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2565)	5
ภาพที่ 4	กราฟเปรียบเทียบบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2565)	5
ภาพที่ 5	แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	22
ภาพที่ 6	แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)	26
ภาพที่ 7	เป้าหมายระยะ 5 ปี ของสำนักงานอธิการบดี	27

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานอธิการบดี

ปี พ.ศ. 2548 ได้มีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยสถาบันราชภัฏ โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 แทนพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 กระทรวงศึกษาธิการจึงออกกฎกระทรวง เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2548 ให้จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะครุศาสตร์
3. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
4. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
5. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
6. คณะวิทยาการจัดการ
7. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
8. สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม
9. สถาบันวิจัยและพัฒนา
10. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
11. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน


ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2549 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤษภาคม 2549 ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี ดังนี้

1. กองกลาง แบ่งส่วนราชการเป็นระดับงานหรือเทียบเท่างาน ดังนี้
 - 1.1 งานบริหารทั่วไป
 - 1.2 งานบริหารบุคคลและนิติการ
 - 1.3 งานคลัง
 - 1.4 งานทรัพย์สินและรายได้
 - 1.5 งานพัสดุ
 - 1.6 งานประชาสัมพันธ์และโสตทัศนูปกรณ์
 - 1.7 งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ
 - 1.8 งานประกันคุณภาพการศึกษา
 - 1.9 หน่วยตรวจสอบภายใน
2. กองนโยบายและแผน แบ่งส่วนราชการเป็นระดับงานหรือเทียบเท่างาน ดังนี้
 - 2.1 งานบริหารงานทั่วไป

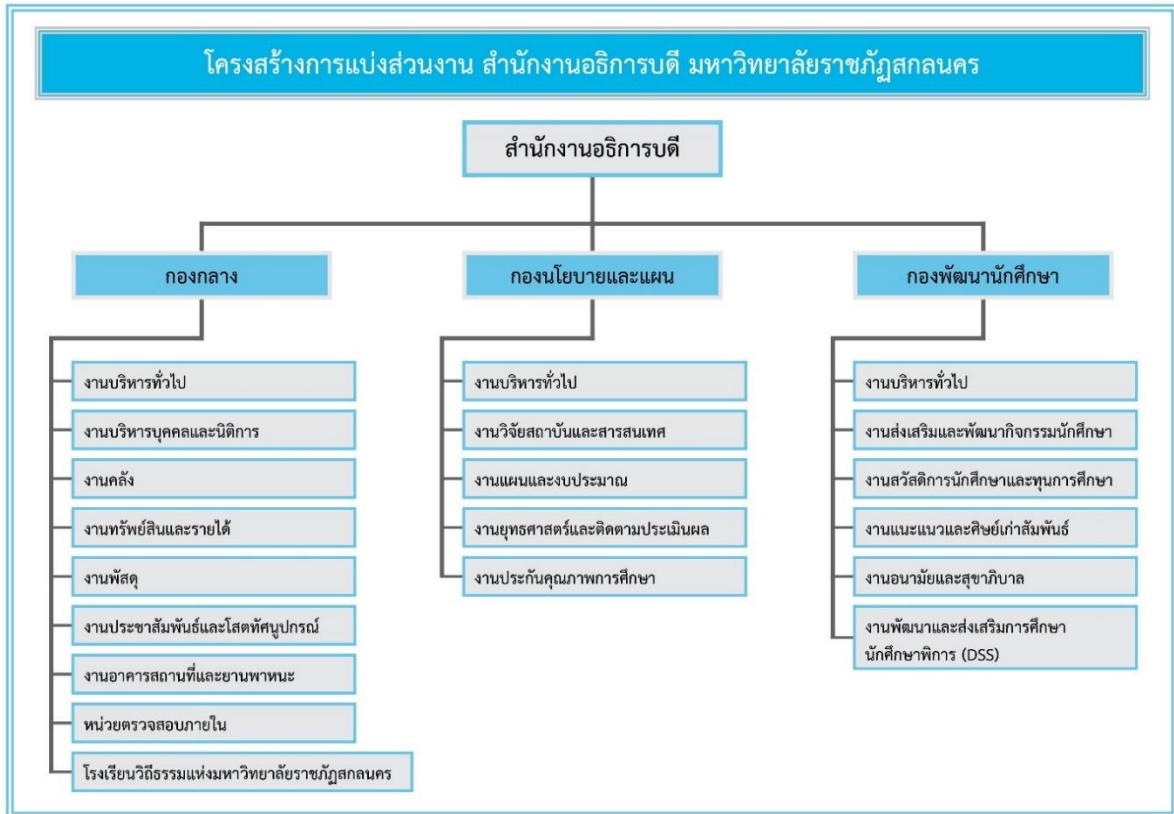
- 2.2 งานวิเคราะห์งบประมาณ
- 2.3 งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ
- 2.4 งานวิเคราะห์แผนและติดตามประเมินผล
3. กองพัฒนานักศึกษา แบ่งส่วนราชการเป็นระดับงานหรือเทียบเท่างาน ดังนี้
 - 3.1 งานบริหารทั่วไป
 - 3.2 งานกิจกรรมนักศึกษาและกีฬา
 - 3.3 งานแนะแนวการศึกษาและจัดหางาน
 - 3.4 งานสวัสดิการนักศึกษา
 - 3.5 งานอนามัยและสุขภาพ
4. โรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แบ่งเป็นงานหรือเทียบเท่างาน ดังนี้
 - 4.1 งานบริหารทั่วไป
 - 4.2 งานปฐมวัย
 - 4.3 งานประถมศึกษา
 - 4.4 งานกิจการนักเรียน
5. ศูนย์บริการสนับสนุนนักศึกษาพิการระดับอุดมศึกษา แบ่งเป็นงานหรือเทียบเท่างาน ดังนี้
 - 5.1 งานบริการและงานพัฒนา
 - 5.2 งานสนับสนุนนักศึกษา

เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2561 ได้มีประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นระดับงานหรือเทียบเท่างาน พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี ดังนี้

1. กองกลาง แบ่งส่วนราชการเป็นระดับงานหรือเทียบเท่างาน ดังนี้
 - 1.1 งานบริหารทั่วไป
 - 1.2 งานบริหารบุคคลและนิติการ
 - 1.3 งานคลัง
 - 1.4 งานทรัพย์สินและรายได้
 - 1.5 งานพัสดุ
 - 1.6 งานประชาสัมพันธ์และโสตทัศนูปกรณ์
 - 1.7 งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ
 - 1.8 หน่วยตรวจสอบภายใน
 - 1.9 โรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. กองนโยบายและแผน แบ่งส่วนราชการเป็นระดับงานหรือเทียบเท่างาน ดังนี้
 - 2.1 งานบริหารงานทั่วไป
 - 2.2 งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ
 - 2.3 งานแผนและงบประมาณ

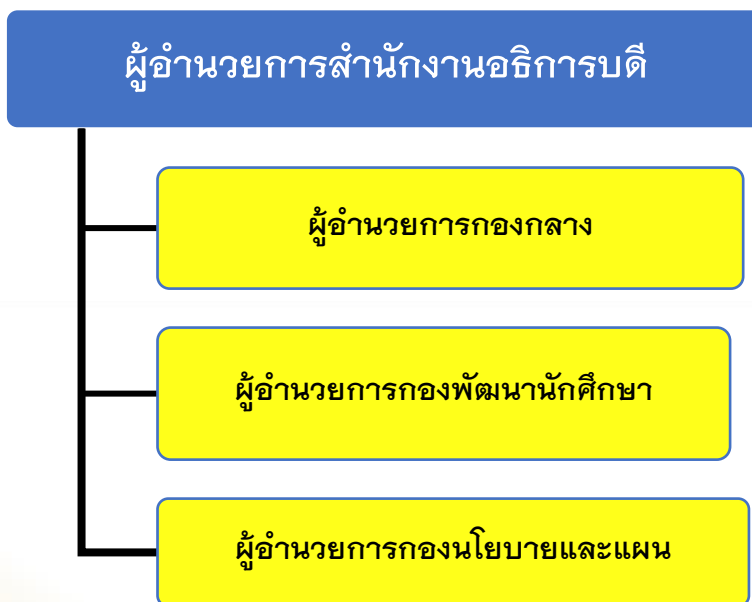
- 2.4 งานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล
 - 2.5 งานประกันคุณภาพการศึกษา
 - 3. กองพัฒนานักศึกษา แบ่งส่วนราชการเป็นระดับงานหรือเทียบเท่างาน ดังนี้
 - 3.1 งานบริหารทั่วไป
 - 3.2 งานส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมนักศึกษา
 - 3.3 งานสวัสดิการนักศึกษาและทุนการศึกษา
 - 3.4 งานแนะแนวและศิษย์เก่าสัมพันธ์
 - 3.5 งานอนามัยและสุขภาพ
 - 3.6 งานพัฒนาและส่งเสริมการศึกษานักศึกษาพิการ (DSS)
- 

1.2 โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี



ภาพที่ 1 โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี

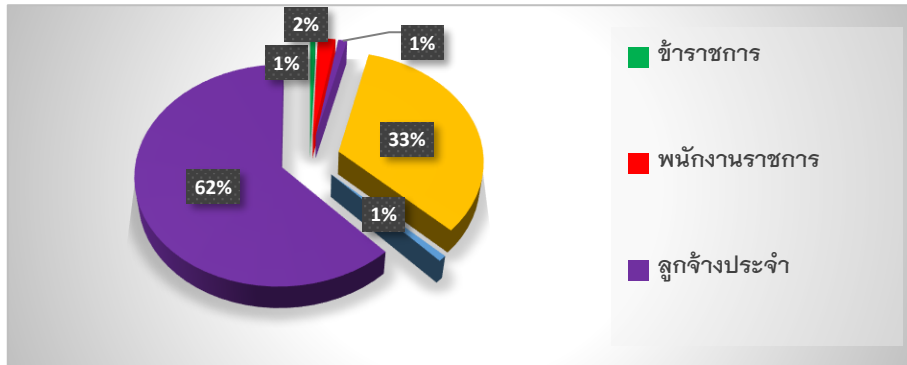
1.3 โครงสร้างบริหารจัดการ



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารจัดการ

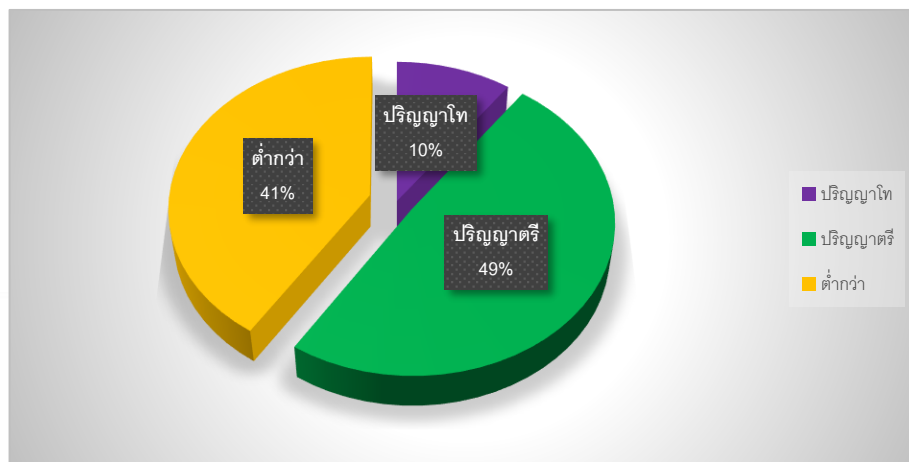
1.4 ข้อมูลบุคลากรสำนักงานอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดีมีบุคลากร จำนวน 240 คน จำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 พนักงานราชการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 ดังภาพ



ภาพที่ 3 กราฟเปรียบเทียบบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2565)

และสามารถจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาได้ดังนี้ บุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 คุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี 118 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 แสดงได้ดังภาพ



ภาพที่ 4 กราฟเปรียบเทียบบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2565)

1.5 ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569)

กิจกรรม	วัน/เดือน/ปี	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต/ผลลัพธ์
ขั้นตอนที่ 1 จัดทำแผน			
1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) และจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	17 ม.ค. 2565	- ผอ.กอง - หัวหน้างาน/หัวหน้าหน่วยงาน ภายในสำนักงาน อธิการบดี	คำสั่งจำนวน 1 คำสั่ง
2. สืบรวจความคาดหวังของผู้รับบริการที่มีต่อสำนักงานอธิการบดี	3 ธ.ค. 2564	- ผอ.กอง - หัวหน้างาน/หัวหน้าหน่วยงาน ภายในสำนักงาน อธิการบดี	สรุปผลสำรวจความคาดหวังสำนักงานอธิการบดี
3. ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “มุมมองทิศทางหรือโอกาสในการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี เพื่อนำไปสู่การจัดแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี”	17 ก.พ. 65	- คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ฯ - บุคลากรสำนักงานอธิการบดี	รายงานสรุปผลการประชุมเพื่อนำมาวิเคราะห์จัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี
4. สืบรวจประเด็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี เพื่อใช้มาเป็นข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี	28 มี.ค. – 1 เม.ย. 2565	- คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ฯ - บุคลากรสำนักงานอธิการบดี	ตำแหน่งยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี
5. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) สำนักงานอธิการบดี ครั้งที่ 1/2565 - พิจารณา (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565	8 เม.ย. 2565	คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ฯ	- ปรับแก้ตามที่ประชุมให้ข้อเสนอแนะ - จัดทำเล่มแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี
7. เสนอแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี และจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565 ต่อที่ประชุม	8 มิ.ย. 65	คณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี	แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี ที่ผ่านการอนุมัติ

กิจกรรม	วัน/เดือน/ ปี	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต/ผลลัพธ์
คณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดีครั้งที่ 6/2565 เพื่ออนุมัติ			
8. ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติและเผยแพร่แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565 ไปยังหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี	13 มิ.ย.65	หน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี	หนังสือแจ้งเวียนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี
ขั้นตอนที่ 2 ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ			
9. รายงานผลการตามแผนปฏิบัติราชการ รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน	31 มี.ค 65 30 ก.ย. 65	หน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี	รายงานผลตามแผนปฏิบัติราชการ
10. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการต่อคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน	ประชุมครั้งที่ 4/2565 11/2565	คณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี	รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์

2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal & External Scanning) เป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพราะจะทำให้สามารถทราบถึงปัจจัยที่ส่งเสริมหรือเป็นข้อจำกัดหรือเป็นปัญหาอุปสรรคในการทำงาน การประเมินปัจจัยภายในโดยตรงไปตรงมาจะทำให้สามารถทราบถึงจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์กรเพื่อนำจุดแข็งมาใช้ให้เกิดประโยชน์และหาวิธีการในการลดจุดอ่อนให้น้อยลง การประเมินปัจจัยภายนอกอย่างรอบด้าน จะช่วยให้องค์กรสามารถทราบถึงโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ที่องค์กรเผชิญหน้า เพื่อหาทางใช้โอกาสที่มีให้เกิดประโยชน์และหาทางลดหรือหลีกเลี่ยงภัยคุกคามที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรเพื่อทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของสำนักงานอธิการบดี โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)

2.1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ของสำนักงานอธิการบดี โดยอาศัยกรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายในตามหลักการ 7-S Model ของ McKinsey ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

- Structure (โครงสร้าง) มีโครงสร้างการทำงาน หรือโครงสร้างการจัดองค์กรในระดับต่างๆ เหมาะสมดีหรือไม่
- Strategy (กลยุทธ์) มีการกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานไว้หรือไม่
- System (ระบบ) ระบบการทำงานเป็นอย่างไร มีจุดอ่อนหรือจุดแข็งอะไรบ้าง
- Skill (ความชำนาญ) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญมากน้อยเพียงใด มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับหรือไม่
- Staff (บุคลากร) บุคลากรของสำนักงานอธิการบดีมีความพร้อมมากน้อยเพียงใด และมีจำนวนเพียงพอหรือไม่
- Style (รูปแบบ) รูปแบบการบริหารเป็นที่ยอมรับและมีประสิทธิภาพหรือไม่
- Shared Value (ค่านิยมร่วม) บุคลากรและองค์กรมีค่านิยมร่วมหรือไม่ อะไรบ้างที่ทำให้องค์กรเข้มแข็งหรืออ่อนแอ

2.1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุสถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ของสำนักงานอธิการบดี โดยอาศัยกรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกตามหลักการ PEST Model ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการวิเคราะห์ได้ดังนี้

- P-Politics เป็นการวิเคราะห์สภาพทางการเมือง รวมทั้งกฎหมายและนโยบายทางการเมืองที่มีผลกระทบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- E-Economics เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์และแนวโน้มทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- S-Social เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์และกระแสสังคมที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- T-Technology เป็นการวิเคราะห์แนวโน้มของการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 ประเด็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานอธิการบดี

จากการที่สำนักงานอธิการบดี ได้ทำการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร จากการศึกษาตนเองตามพันธกิจ และสถานภาพขององค์กรอย่างละเอียด สามารถวิเคราะห์ผลโดยสรุปทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามได้ดังต่อไปนี้สำนักงานอธิการบดี

2.2.1 ประเด็นจุดแข็ง (Strengths: S) 9 ประเด็น ต่อไปนี้

ประเด็นที่	ประเด็นสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร	SWOT
1	สำนักงานอธิการบดีเป็นศูนย์รวมของภารกิจด้านการบริหารจัดการที่สนับสนุนภารกิจหลักให้กับมหาวิทยาลัยเพื่อการขับเคลื่อนและถ่ายทอดลงสู่ส่วนราชการ	S
2	เป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นปัจจุบันด้านการบริหารเพื่อการตัดสินใจที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย	S
3	สำนักงานอธิการบดีสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอให้กับหน่วยงาน	S
4	นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและปรับกระบวนการทำงานให้เป็นระบบดิจิทัลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	S
5	บุคลากรส่วนใหญ่ มีประสบการณ์และอยู่ในช่วงวัยที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	S
6	มีการทำงานเป็นทีม มุ่งมั่น เสียสละทุ่มเทเวลาการทำงาน และมีการปรึกษาหารือภายในและภายนอก สำนักงานอธิการบดีในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน	S
7	สำนักงานอธิการบดีได้รับงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในสายงานวิชาชีพอย่างเพียงพอ	S

ประเด็น ที่	ประเด็นสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร	SWOT
8	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสำนักงานอธิการบดีในการพัฒนางานและส่งเสริมการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น	S
9	บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมีเป้าหมายหลักร่วมกันคือ การให้บริการ	S

2.2.2 ประเด็นจุดอ่อน (Weaknesses) 13 ประเด็น ต่อไปนี้

ประเด็น ที่	ประเด็นสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร	SWOT
1	การวางแผนและการบริหารจัดการ การใช้งบประมาณไม่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	W
2	การกำหนดตัวชี้วัด ไม่สามารถสะท้อนผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม	W
3	การพัฒนานักศึกษาให้มีอัตลักษณ์ “บัณฑิตเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และทักษะวิชาชีพ” ยังปรากฏผลไม่เป็นรูปธรรม	W
4	สภาพแวดล้อมด้านกายภาพและภูมิทัศน์ยังขาดความเป็น Green University	W
5	กระบวนการขั้นตอนการทำงาน (Flow Chart) หรือ ผังการทำงาน มีเฉพาะบางหน่วยงาน	W
6	บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีสัดส่วนน้อย	W
7	บุคลากรทำงานแทนกันไม่ได้ เนื่องจากไม่มีระบบพี่เลี้ยง ในกรณีที่อีกคนติดภารกิจหรือไปราชการ	W
8	ขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	W
9	บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค New normal	W
10	บุคลากรบางส่วนยังขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และบูรณาการเรียนรู้กันระหว่างหน่วยงาน	W
11	บุคลากรขาดทักษะภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ฯลฯ	W
12	ส่วนใหญ่ทำงานแบบตั้งรับ (Routine) มากกว่าการทำงานเชิงรุก	W
13	การประชาสัมพันธ์ และสื่อสารทำความเข้าใจและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร ยังมีน้อย	W

2.2.3 ประเด็นโอกาส (Opportunities) 9 ประเด็น ต่อไปนี้

ประเด็น ที่	ประเด็นสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร	SWOT
1	มีเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น/สถาบันอื่น ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	○
2	พระราชโบายด้านการศึกษาของรัชกาลที่ 10 มุ่งเน้นพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ “มีทัศนคติที่ดี มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงแข็งแรง มีอาชีพมีงานทำ และเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม” ซึ่งสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย “บัณฑิตเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และทักษะวิชาชีพ”	○
3	ระเบียบข้อบังคับและนโยบายของมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	○
4	นโยบายของมหาวิทยาลัยในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัย R to R เพื่อพัฒนา งาน/หน่วยงาน	○
5	มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการเป็น Green University	○
6	สำนักงานอธิการบดีให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้	○
7	มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการลงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามพระราชโบาย	○
8	เทคโนโลยีการสื่อสารที่พัฒนาขึ้น ส่งผลให้การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ไปยังภายในและภายนอกหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย เป็นไปอย่างรวดเร็ว และขยายขอบเขตได้กว้างขึ้น โดยผ่านทาง Website, Facebook, Line เป็นต้น	○
9	มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ เพื่อมุ่งสู่การเป็น Smart University	○

2.2.4 ประเด็นภัยคุกคาม (Threats) 7 ประเด็น ต่อไปนี้

ประเด็น ที่	ประเด็นสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร	SWOT
1	ความคาดหวังของผู้รับบริการต่อการได้รับบริการที่มีคุณภาพ สะดวก รวดเร็ว ทันใจ และความปลอดภัย	T
2	นโยบายด้านการเงินการคลังและระเบียบข้อบังคับการเบิกจ่ายจากภาครัฐที่เข้มงวด ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่ายงบประมาณ เป็นต้น	T
3	นโยบายของรัฐไม่ต่อเนื่องและชัดเจน ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานเชิงรุกได้	T

ประเด็น ที่	ประเด็นสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร	SWOT
4	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัยน้อยลง เนื่องจากจำนวนนักศึกษาที่ลดลงและ งบประมาณที่มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรจากรัฐบาลลดลง	T
5	ผลกระทบและความไม่แน่นอนของระยะเวลาสิ้นสุดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโร นา หรือ COVID-19 ประกอบกับสภาพสังคม วัฒนธรรม การดำรงชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปใน ยุค New normal	T
6	การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเทคโนโลยี ทำให้บุคลากรไม่สามารถเรียนรู้เทคโนโลยี ใหม่ๆ ได้ทัน	T
7	การปรับตัวของบุคลากรให้ทันกับความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	T

2.3 ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดี

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานอธิการบดี ทั้งที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคในทุกประเด็น มาให้น้ำหนักความสำคัญว่าประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดตามลำดับ โดยให้ผู้บริหารและ บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี จำนวน 42 ท่าน เป็นผู้ประเมิน ผลการประเมินเป็นน้ำหนักคะแนนตามลำดับจากมากไป นาน้อย ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปรากฏ ดังนี้

1. น้ำหนักคะแนนของจุดแข็ง มีลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ตามตารางต่อไปนี้

ลำดับความสำคัญของจุดแข็ง - STRENGTHS ที่สำคัญที่สุด และลำดับรอง ๆ ลงไป 5 อันดับแรก		
ลำดับ	คะแนน	ประเด็นจุดแข็ง
1	5.84%	S09 บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมีเป้าหมายหลักร่วมกันคือ การให้บริการ
2	5.15%	S01 สำนักงานอธิการบดีเป็นศูนย์รวมของภารกิจด้านการบริหารจัดการที่สนับสนุนภารกิจหลัก ให้กับมหาวิทยาลัยเพื่อการขับเคลื่อนและถ่ายทอดลงสู่ส่วนราชการ
3	4.81%	นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและปรับกระบวนการทำงานให้เป็นระบบดิจิทัลเพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่อง
4	4.50%	เป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นปัจจุบันด้านการบริหารเพื่อการตัดสินใจที่สำคัญของผู้บริหาร ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
5	3.07%	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสำนักงานอธิการบดีในการพัฒนางานและส่งเสริมการพัฒนางานให้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2. น้ำหนักคะแนนของจุดอ่อน มีลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ตามตารางต่อไปนี้

ลำดับความสำคัญของจุดอ่อน - WEEK ที่สำคัญที่สุด และลำดับรอง ๆ ลงไป 5 อันดับแรก		
ลำดับ	คะแนน	ประเด็นจุดอ่อน
1	9.70%	กระบวนการขั้นตอนการทำงาน (Flow Chart) หรือ ผังการทำงาน มีเฉพาะบางหน่วยงาน
2	7.36%	การวางแผนและการบริหารจัดการ การใช้งบประมาณไม่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3	7.27%	สภาพแวดล้อมด้านกายภาพและภูมิทัศน์ยังขาดความเป็น Green University
4	5.32%	บุคลากรทำงานแทนกันไม่ได้ เนื่องจากไม่มีระบบพี่เลี้ยง ในกรณีที่อีกคนติดภารกิจหรือไปราชการ
5	4.72%	บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีสัดส่วนน้อย

3. น้ำหนักคะแนนของโอกาส มีลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ตามตารางต่อไปนี้

ลำดับความสำคัญของโอกาส - Opportunity สำคัญที่สุด และลำดับรอง ๆ ลงไป 5 อันดับแรก		
ลำดับ	คะแนน	ประเด็นโอกาส
1	2.38%	เทคโนโลยีการสื่อสารที่พัฒนาขึ้น ส่งผลให้การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารไปยังภายในและภายนอกหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย เป็นไปอย่างรวดเร็ว และขยายขอบเขตได้กว้างขึ้น โดยผ่านทาง Website, Facebook, Line เป็นต้น
2	2.21%	สำนักงานอธิการบดีให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
3	1.13%	มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ เพื่อมุ่งสู่การเป็น Smart University
4	1.08%	มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการลงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามพระราชโอบาย
5	0.82%	มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการเป็น Green University

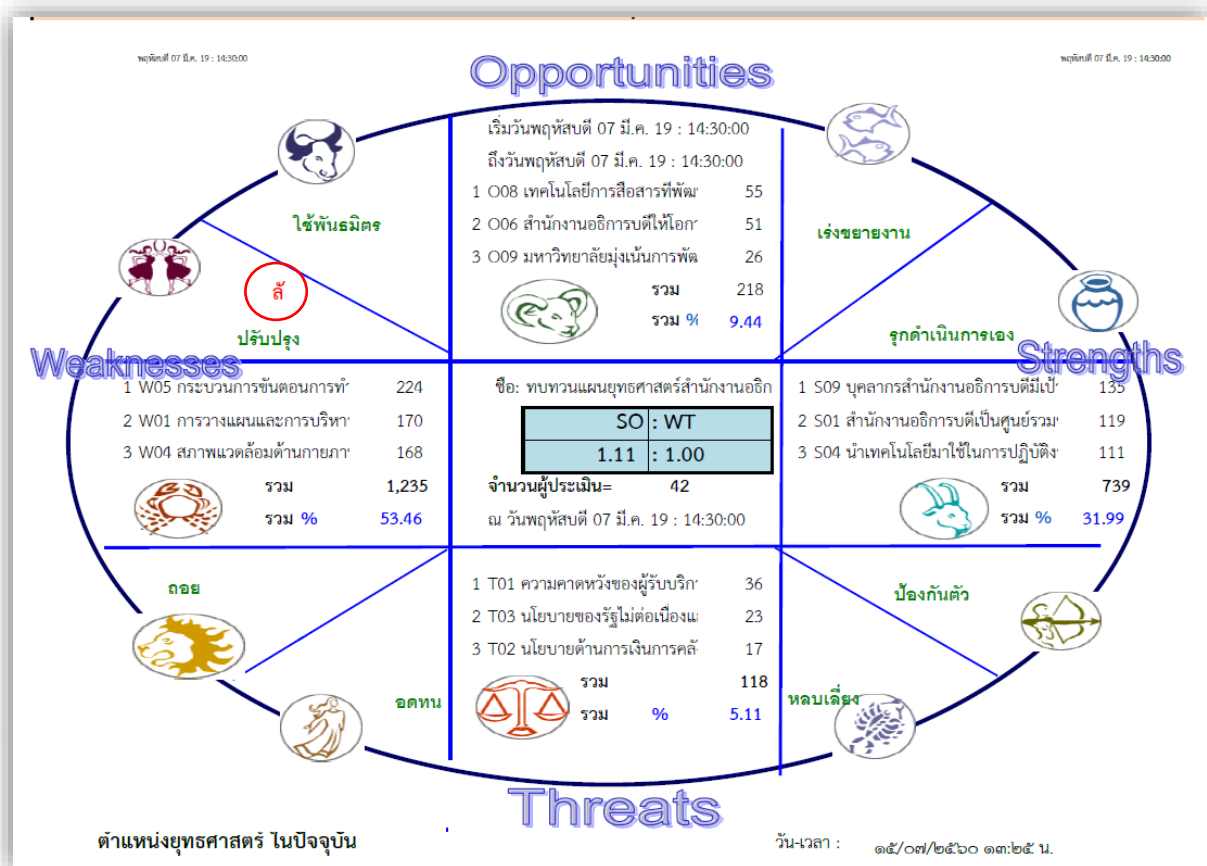
4. น้ำหนักคะแนนของอุปสรรค มีลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ตามตารางต่อไปนี้

ลำดับความสำคัญของอุปสรรค Threat ที่สำคัญที่สุด และลำดับรอง ๆ ลงไป 5 อันดับแรก		
ลำดับ	คะแนน	ประเด็นอุปสรรค
1	1.56%	ความคาดหวังของผู้รับบริการต่อการได้รับบริการที่มีคุณภาพ สะดวก รวดเร็ว ทันใจ และความปลอดภัย
2	1.00%	นโยบายของรัฐไม่ต่อเนื่องและชัดเจน ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานเชิงรุกได้

ลำดับความสำคัญของอุปสรรค Threat ที่สำคัญที่สุด และลำดับรอง ๆ ลงไป 5 อันดับแรก		
ลำดับ	คะแนน	ประเด็นอุปสรรค
3	0.74%	นโยบายด้านการเงินการคลังและระเบียบข้อบังคับการเบิกจ่ายจากภาครัฐที่เข้มงวด ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่ายงบประมาณ เป็นต้น
4	0.61%	การปรับตัวของบุคลากรให้ทันกับความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
5	0.52%	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัยน้อยลง เนื่องจากจำนวนนักศึกษาที่ลดลงและงบประมาณที่มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรจากรัฐบาลลดลง

ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดีในปัจจุบัน

สำนักงานอธิการบดี อยู่ในตำแหน่ง “ปรับปรุง” ดังแสดงได้จากภาพข้างล่างนี้



จากตำแหน่งยุทธศาสตร์ในปัจจุบันที่อยู่ตำแหน่ง “ปรับปรุง” สำนักงานอธิการบดีต้องปรับปรุงสถานการณ์โดยการลด/ขจัด ประเด็นที่เป็นจุดอ่อนและประเด็นที่เป็นภัยคุกคาม เพื่อให้อยู่ในตำแหน่ง “รุกดำเนินการเอง” หรือ “เร่งขยายงาน” โดยต้องให้สัดส่วน SO:WT ไม่น้อยกว่า 3:1 จึงขอให้คณะกรรมการพิจารณาให้ค่าคะแนนในการลดจุดอ่อน (W) หรือ ขจัดภัยคุกคาม (T) เพื่อปรับปรุงตำแหน่งยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดี ซึ่งค่าคะแนนมี ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	เร่งดำเนินการด่วนที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	เร่งดำเนินการด่วน
คะแนน 3	หมายถึง	เร่งดำเนินการ
คะแนน 2	หมายถึง	ดำเนินการ
คะแนน 1	หมายถึง	รอดำเนินการ

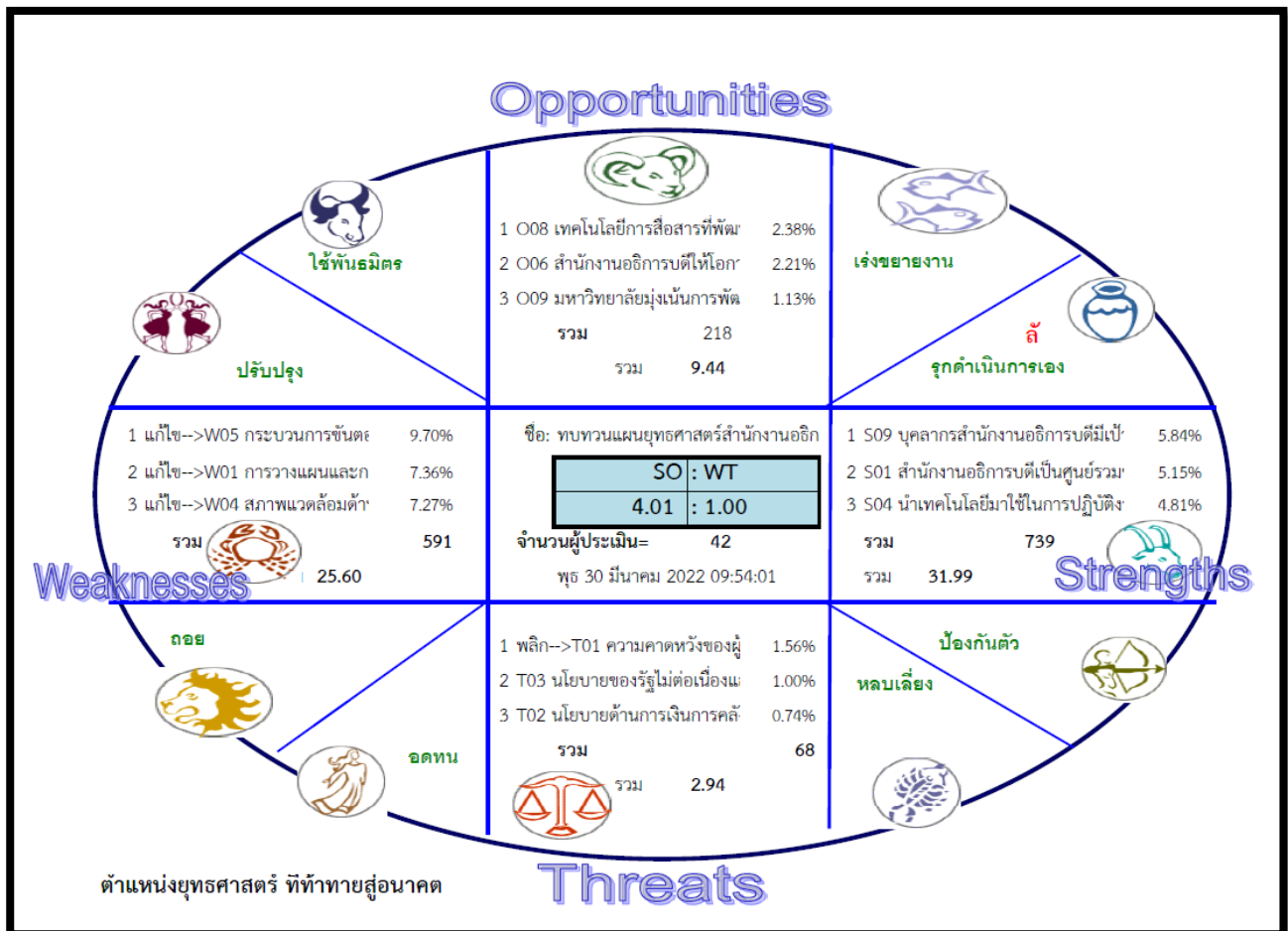
ทั้งนี้ ประเด็นจุดอ่อน (W) จำนวน 5 ประเด็น และประเด็นภัยคุกคาม (T) จำนวน 5 ประเด็น ได้เรียงลำดับตามความสำคัญจากการประเมินของผู้บริหารแล้ว ดังนี้

ลำดับ	ค่าคะแนน	คะแนน	ประเด็น
W1	5	9.70%	W05 กระบวนการขั้นตอนการทำงาน (Flow Chart) หรือ ผังการทำงาน มีเฉพาะบางหน่วยงาน
W2	4	7.36%	W01 การวางแผนและการบริหารจัดการ การใช้งบประมาณไม่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
W3	3	7.27%	W04 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพและภูมิทัศน์ยังขาดความเป็น Green University
W4	3	5.32%	W07 บุคลากรทำงานแทนกันไม่ได้ เนื่องจากไม่มีระบบพี่เลี้ยงในกรณีที่อีกคนติดภารกิจหรือไปราชการ
W5	5	4.72%	W06 บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีสัดส่วนน้อย

ลำดับ	ค่าคะแนน	คะแนน	ประเด็น
T1	5	1.56%	T01 ความคาดหวังของผู้รับบริการต่อการได้รับบริการที่มีคุณภาพ สะดวก รวดเร็ว ทันใจ และความปลอดภัย
T2	0	1.00%	T03 นโยบายของรัฐไม่ต่อเนื่องและชัดเจน ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานเชิงรุกได้
T3	0	0.74%	T02 นโยบายด้านการเงินการคลังและระเบียบข้อบังคับการเบิกจ่ายจากภาครัฐที่เข้มงวด ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายงบประมาณ เป็นต้น
T4	5	0.61%	T07 การปรับตัวของบุคลากรให้ทันกับความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
T5	0	0.52%	T04 งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัยน้อยลง เนื่องจากจำนวนนักศึกษาที่ลดลงและงบประมาณที่มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรจากรัฐบาลลดลง

ตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่ปรับปรุงแล้ว

จากการแก้ไขปรับปรุงข้างต้น สำนักงานอธิการบดี จะสามารถปรับไปอยู่ในตำแหน่ง “รุกดำเนินการเอง” ดังแสดงได้จากภาพข้างล่างนี้



2.4 ผลสำรวจความคาดหวังของผู้รับบริการที่มีต่อสำนักงานอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดีได้มีการสำรวจความคาดหวังจากผู้รับบริการของสำนักงานอธิการบดี เพื่อนำผลสำรวจมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการและวางแผนในการจัดทำยุทธศาสตร์ต่อไป ซึ่งจากผู้ตอบแบบสำรวจจากภายในและภายนอกสำนักงานอธิการบดี จำนวน 50 ท่าน สามารถสรุปผลความคาดหวังต่อสำนักงานอธิการบดีเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

C1. คาดหวังให้เจ้าหน้าที่ให้บริการเป็นมิตร สุภาพ เต็มใจต้อนรับ

C2. คาดหวังให้เจ้าหน้าที่คอยติดตามเรื่องและแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนเรื่องต่าง ๆ ที่ให้บริการ

C3. คาดหวังให้เจ้าหน้าที่ช่วยประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว เต็มใจ

C4. คาดหวังให้เจ้าหน้าที่ช่วยแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่าเบียง ไม่แค้นใจ หรือปิดภาระ

C5. คาดหวังให้มีขั้นตอน/การปฏิบัติงานที่รวดเร็วบนพื้นฐานความถูกต้อง

C6. คาดหวังให้เอกสารและฟอร์มข้อมูลมีความชัดเจน เหมาะสม

C7. คาดหวังให้มีสภาพห้องทำงานเอื้อต่อการให้บริการ

C8. คาดหวังให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผ่านช่องทางสื่อสารอย่างทั่วถึง

C9. คาดหวังให้มีดำเนินงานโดยยึดระบบแบบแผนของหน่วยงาน

C10. คาดหวังให้มีการประกาศ/หรือประชาสัมพันธ์ กระบวนการทำงาน

C11. คาดหวังให้มีช่องทางการติดต่อหลากหลายช่องทาง เช่น facebook , e-mail, Line

2.5 แผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569) ของมหาวิทยาลัย

ปรัชญา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานแห่งคุณธรรม ร่วมชี้นำการพัฒนาท้องถิ่นและสังคม

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นแหล่งสรรพรวิชาบนพื้นฐานการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

คำอธิบายวิสัยทัศน์

หมายถึง ความหลากหลายของศาสตร์หรือองค์ความรู้ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีความพร้อมในการจัดการศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับสากล

เป้าประสงค์

มุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นครูของท้องถิ่น พร้อมเป็นแหล่งเรียนรู้ชี้นำท้องถิ่นพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ท้องถิ่น

ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ไม่น้อยกว่า 10 หลักสูตร

ตัวชี้วัดที่ 3 จำนวนนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น ไม่น้อยกว่า 25 งาน

ค่านิยมหลักองค์กร

“ร่วมคิด ร่วมใจ ร่วมทำหน้าที่ อย่างมีความสุข” (4 H’s, ประกอบด้วย Head, Heart and Hand for Healthy Organization)

Head หมายถึง ร่วมคิด ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ได้ข้อสรุปทิศทางร่วมกัน

Heart หมายถึง มีจิตวิญญาณร่วมใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

Hand หมายถึง ร่วมทำ ร่วมทำหน้าที่ ร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจองค์กร

Healthy Organization หมายถึง องค์กรสุขภาพดี องค์กรแห่งความสุข

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม
2. สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และถ่ายทอดสู่การพัฒนาท้องถิ่น
3. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้
5. บริหารจัดการให้มีคุณภาพ

อัตลักษณ์

“บัณฑิตเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และทักษะวิชาชีพ”

“**บัณฑิตเป็นคนดี**” หมายถึง คนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

“**มีจิตสาธารณะ**” หมายถึง มีสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เอื้ออาทรต่อผู้อื่น และแบ่งปัน

“**มีทักษะวิชาชีพ**” หมายถึง มีความชำนาญในวิชาชีพ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารและเทคโนโลยี

เอกลักษณ์

“มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส”

“**มหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส**” หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นมหาวิทยาลัยที่ให้โอกาสทางการศึกษาแก่คนในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ดังนี้

1. การผลิตบัณฑิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
2. การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ระดับสากล
3. การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/โครงการหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การผลิตบัณฑิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 1.1 : บัณฑิตครูมีมาตรฐานวิชาชีพและมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ	
กลยุทธ์ที่ 1.1.1: ผลิตบัณฑิตครู	โครงการหลัก : โครงการผลิตและพัฒนาครูให้ได้มาตรฐานวิชาชีพและมีจิตวิญญาณความเป็นครู - การยกระดับมาตรฐานสมรรถนะนักศึกษาครู/บัณฑิตครูสู่ความเป็นเลิศ

<p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 1.2 : ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญและมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 1.2.1 : พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>โครงการหลัก : โครงการยกระดับศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ด้านการอ่านการเขียนและการวิเคราะห์ของนักเรียนในระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน - การสนับสนุนสื่อวีดิทัศน์ประกอบการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนครูให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ระดับสากล</p>	
<p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 2.1 : นักศึกษา บัณฑิตและประชาชนได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะวิชาชีพตามมาตรฐาน</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 2.1.1 : พัฒนาการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21</p>	<p>โครงการหลักที่ 1: โครงการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาภาษาอังกฤษ และการพัฒนาความรู้ทางสารสนเทศ และอื่นๆ <p>โครงการหลักที่ 2 : โครงการพัฒนาโรงเรียนวิถึธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p> <p>โครงการหลักที่ 3 : โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน</p>
<p>กลยุทธ์ที่ 2.1.2 : พัฒนาหลักสูตร</p>	<p>โครงการหลัก : โครงการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร และหลักสูตรระยะสั้นให้มีความพร้อมตามแนวทางยุทธศาสตร์ใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเรียนการสอนออนไลน์ - หลักสูตรระยะสั้น Reskill /Upskill /Multi Skill - Credit Bank/Credit Transfer - สหวิทยาการ (CWIE)
<p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : 2.2 บัณฑิตเป็นคนดีมีจิตสาธารณะ</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 2.2.1 : สนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาและการสร้างเครือข่ายศิษย์เก่า</p>	<p>โครงการหลัก : โครงการสร้างพื้นฐานลักษณะคนไทยให้กับนักศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนานักศึกษาจิตสาธารณะ - นักศึกษานวัตกรรมเศรษฐกิจพอเพียง - สร้างเครือข่ายศิษย์เก่า

<p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : 2.3 อาจารย์ได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษาตำแหน่งทางวิชาการและสมรรถนะวิชาชีพ</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 2.3.1: การส่งเสริมให้อาจารย์มีความเป็นมืออาชีพ</p>	<p>โครงการหลัก : โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - คุณวุฒิระดับปริญญาเอก - ผลงานทางวิชาการ - พัฒนาภาษาอังกฤษ - การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ - กระบวนการ Professional Learning Community (PLC)
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน</p>	
<p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.1 : มีผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ที่มีคุณค่าต่อสังคมและได้รับการยอมรับในระดับสากล</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 3.1.1 : พัฒนางานวิจัยและงานสร้างสรรค์และนวัตกรรม</p>	<p>โครงการหลักที่ 1 : โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น</p> <p>โครงการหลักที่ 2 : โครงการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทุนวิจัย - นำเสนองานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ - สารสนเทศและเผยแพร่งานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ - พัฒนาศักยภาพนักวิจัย
<p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.2 : ท้องถิ่นมีความรู้จากงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมถ่ายทอดสู่การพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 3.2.1 : พัฒนาองค์ความรู้ทุกระดับสู่การรับใช้สังคม</p>	<p>โครงการหลักที่ 1 : โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์แก่ชุมชน/ท้องถิ่น</p> <p>โครงการหลักที่ 2 : โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก</p>
<p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.3 : เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ศาสตร์หลากหลายแขนงทั้งองค์ความรู้ระดับท้องถิ่นและระดับสากล</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 3.3.1 : บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์กับการรับใช้สังคม</p>	<p>โครงการหลักที่ 1 : โครงการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์ตามบริบทของมหาวิทยาลัยเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริการวิชาการ - พัฒนาหลักสูตร - พัฒนาคุณลักษณะนักศึกษา - พัฒนาทักษะวิศวกรสังคม - ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและเตรียมพร้อมสู่วัยเกษียณ

	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจมหาวิทยาลัย <p>โครงการหลักที่ 2 : โครงการการพัฒนาระบบข้อมูลตำบลในจังหวัด</p>
<p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.4 : นักศึกษา บุคลากรและประชาชน อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน ส่งเสริมภาษา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 3.4.1 : บูรณาการ และยกระดับงานด้านภาษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>โครงการหลัก : โครงการส่งเสริมและยกระดับงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ</p>	
<p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 4.1 : มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 4.1.1 : ยกระดับการบริหาร จัดการให้มีคุณภาพ</p>	<p>โครงการหลัก : โครงการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารหน่วยงาน - การบริหารจัดการพื้นที่ - การยกระดับโครงสร้าง ICT - การจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัย
<p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 4.2 : บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพสูงขึ้นด้านการบริหารจัดการ</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 4.2.1 : พัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุน</p>	<p>โครงการหลัก : โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาย สนับสนุน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสร้างมาตรฐานและพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ - การส่งเสริมสุขภาพและเสริมสร้างความสุขในองค์กร
<p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 4.3 : การบริหารจัดการเชิงรุก</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 4.3.1 : การบริหารจัดการ เชิงรุก</p>	<p>โครงการหลัก : โครงการบริหารจัดการเชิงรุกพลิกโฉมมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีสุขภาวะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาเครือข่ายประชาสัมพันธ์ - การประชาสัมพันธ์เชิงรุก - การพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีสุขภาวะ



ภาพที่ 5 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 - 2579

2.6 กรอบการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปี พ.ศ. 2564 – 2566ตามแนวนโยบายของสภามหาวิทยาลัย

2.6.1 เป้าหมายหลัก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็น Area – Based and Community University (มหาวิทยาลัย การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่)

1.1 มหาวิทยาลัยมีเอกลักษณ์เป็นมหาวิทยาลัยแห่ง “การให้โอกาส” นักเรียน นักศึกษา และบุคลากรในท้องถิ่น มีโอกาสเข้าสู่อุดมศึกษาด้วยรูปแบบหลักสูตรและวิธีการที่หลากหลายเพื่อเป็นองค์กรแห่ง Well – being and Community Engagement (องค์กรแห่งสุขภาวะและพันธกิจสัมพันธ์กับชุมชน)

1.2 บัณฑิตมีอัตลักษณ์ “เป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และมีทักษะวิชาชีพ” ที่สอดคล้องกับ ความต้องการ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ รู้เท่าทัน และปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบ ได้ดี (Resilience , ล้มแล้ว ลุกไว) ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ 21

1.3 นักศึกษามีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่อตนเอง ต่อมหาวิทยาลัย ต่อท้องถิ่นของตน เป็นพลเมืองที่ตื่นรู้ (Active Citizen) กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (Learning Agility) และพร้อมปรับตัว (Adaptability) ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง มีจิตใจของการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Mindset) มี

ความภาคภูมิใจและตระหนักถึงความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และเข้าใจความเป็นสากล (Local – Thai and Global – Thai)

1.4 การจัดการศึกษา งานวิจัยและงานสร้างสรรค์เป็นแบบอย่าง (Model) หรือเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ของการร่วมมือกับองค์กรทั้งภาครัฐ / เอกชน / ชุมชน ในการพัฒนาท้องถิ่นทั้งด้านศักยภาพหรือภูมิปัญญามนุษย์ (Human Wisdom) ด้านการเพิ่มรายได้หรือการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Economic Wealth) และด้านสังคมนำไปสู่สังคมแห่งสุขภาวะ (Social Well – being) โดยตระหนักถึงความสำคัญและเชื่อมโยงกับการดูแลสิ่งแวดล้อม (Environment Wellness) และมีความเชื่อมโยงสู่ประชาคมอาเซียน / ประชาคมโลก (Asean and Global Connect) ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.6.2 แนวนโยบายของสภามหาวิทยาลัย

เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายหลักดังกล่าว สภามหาวิทยาลัยซึ่งกำหนดแนวนโยบายเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัย ด้านบริหารจัดการดังนี้

(1) บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการบริหารจัดการสมัยใหม่ (Management Tools) ให้เหมาะสมกับองค์กร

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนทั้งด้านวิชาการ / วิชาชีพเฉพาะ ให้ทันต่อโลกของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

- ด้านผลงานทางวิชาการ / วิชาชีพเฉพาะในรูปแบบที่หลากหลายและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ / วิชาชีพเฉพาะ

- กรอบความคิดในการทำงาน (Mindset)
 - การทำงานข้ามศาสตร์ / สาขาวิชา / หน่วยงาน
 - สร้างแรงจูง / สภาพแวดล้อมให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา (Learning Agility) และปรับตัวให้ทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง (Adaptability)
 - ปรับวิถีการใช้ชีวิตและการทำงาน (New Culture of Living and Working) ให้สอดคล้องกับยุค New Normal และ Next Normal เช่น Distance Working / Work from Home เป็นต้น

(3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยใช้ Physical Platform (เช่น Learning Space , Co – Working Space , Co – Living Space , Physical distancing – Classroom ฯลฯ) และ Digital Platform (เช่น WIFI , Internet in the Campus , Zoom , Microsoft Team , Google Meeting , MOOC ฯลฯ) ทั้ง Real World และ Virtual World

(4) แสวงหาความร่วมมือกับองค์กรทั้งภาครัฐ / เอกชน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาการศึกษา การวิจัย และการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน

(5) สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสร่วมทำงานร่วมกับองค์กรวิชาชีพทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาศักยภาพ – ประสบการณ์ (Professional Leave) และถือเป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน

(6) ส่งเสริมการใช้พื้นที่และศักยภาพของมหาวิทยาลัยในการสร้างรายได้และพัฒนานักศึกษาให้มีประสบการณ์ในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)

(7) ปรับปรุงหรือออกระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติหรือการจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย มีความยืดหยุ่น คล่องตัวในการปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 (Disruptive Change)

(8) มีระบบกลไกในการติดตามการดำเนินงานตามแนวนโยบายสภามหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)

3.1 ปรัชญา

“สนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย มุ่งมั่นบริการ ระบบงานมาตรฐาน สร้างสรรค์กิจกรรม”

3.2 พันธกิจ

1. พัฒนาการบริหารและบริการให้เป็นศูนย์กลางในการสนับสนุนตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในการบริการและบริหารจัดการ

3.3 อัตลักษณ์

“บุคลากรเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และมีทักษะวิชาชีพ”

3.4 เอกลักษณ์

“มุ่งมั่นบริการ ประสานงานอย่างมืออาชีพ สู่ผลงานคุณภาพมาตรฐาน”

3.5 วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม”

3.6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ
2. พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร
3. สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์
1. พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ	G1 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย มีความคล่องตัว โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล G2 มีการพัฒนาการบริการให้เป็นระบบและมีมาตรฐาน G3 มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงาน (Best Practice)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์
2. พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร	G4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตามสายงานและสร้าง New Skills บุคลากรให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง G5 ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร G6 ส่งเสริมให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร G7 มีการสร้างและพัฒนาการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรม
3. สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา	G8 นักศึกษามีคุณภาพตามอัตลักษณ์มหาวิทยาลัย และมีทักษะในการทำงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่น



ภาพที่ 6 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)

3.7 เป้าหมายการพัฒนาสำนักงานอธิการบดีระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)



ภาพที่ 7 เป้าหมายระยะ 5 ปี ของสำนักงานอธิการบดี

ภาพรวม

3 ประเด็นยุทธศาสตร์ 8 เป้าประสงค์ 11 ตัวชี้วัด 11 กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ
3 เป้าประสงค์ 5 ตัวชี้วัด 5 กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร
4 เป้าประสงค์ 5 ตัวชี้วัด 5 กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา
1 เป้าประสงค์ 1 ตัวชี้วัด 1 กลยุทธ์

3.8 ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/เป้าหมาย/กลยุทธ์/ความสอดคล้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมายระยะ 5 ปี					กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)	ความสอดคล้อง	
		ปี 65	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69		SWOT	AS-EdPEx
G1 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพ ทันสมัย มีความคล่องตัว โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	KPI-1 ร้อยละของกระบวนการ ปฏิบัติงานที่ได้รับการปรับปรุงให้มี ประสิทธิภาพ	ร้อยละ 20	ร้อยละ 40	ร้อยละ 60	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	SI-1 ลดขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงาน ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ และเพิ่ม ประสิทธิภาพด้วยระบบดิจิทัล	W5	ความทำ ทนายเชิงกล ยุทธ์
	KPI-2 ร้อยละของโครงการบรรลุ ตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	ร้อยละ 75	ร้อยละ 77	ร้อยละ 80	ร้อยละ 82	ร้อยละ 85	SI-2 เพิ่มประสิทธิภาพด้านแผนและ งบประมาณ	W1	7.3 (1)
G2 มีการพัฒนาการ บริการให้เป็นระบบและมี มาตรฐาน	KPI-3 มีคู่มือการปฏิบัติงานและ นำมาใช้งานได้จริง	4 เรื่อง	8 เรื่อง	12 เรื่อง	16 เรื่อง	20 เรื่อง	SI-3 สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากร จัดทำคู่มือปฏิบัติงานและนำมาใช้จริงใน หน่วยงาน	O4 , W7	7.5 ก

เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมายระยะ 5 ปี					กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)	ความสอดคล้อง	
		ปี 65	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69		SWOT	AS-EdPEx
	KPI-4 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี	ค่าเฉลี่ย 4.5 ขึ้นไป	ค่าเฉลี่ย 4.5 ขึ้นไป	ค่าเฉลี่ย 4.5 ขึ้นไป	ค่าเฉลี่ย 4.5 ขึ้นไป	ค่าเฉลี่ย 4.5 ขึ้นไป	SI-4 พัฒนามาตรฐานการให้บริการเชิงรุก พร้อมสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ	T01	7.2ก
G3 มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Best Practice)	KPI-5 จำนวนนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการ	3 ระบบ	6 ระบบ	9 ระบบ	12 ระบบ	15 ระบบ	SI-5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	W13,O8, T6,T7	4.2ข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร

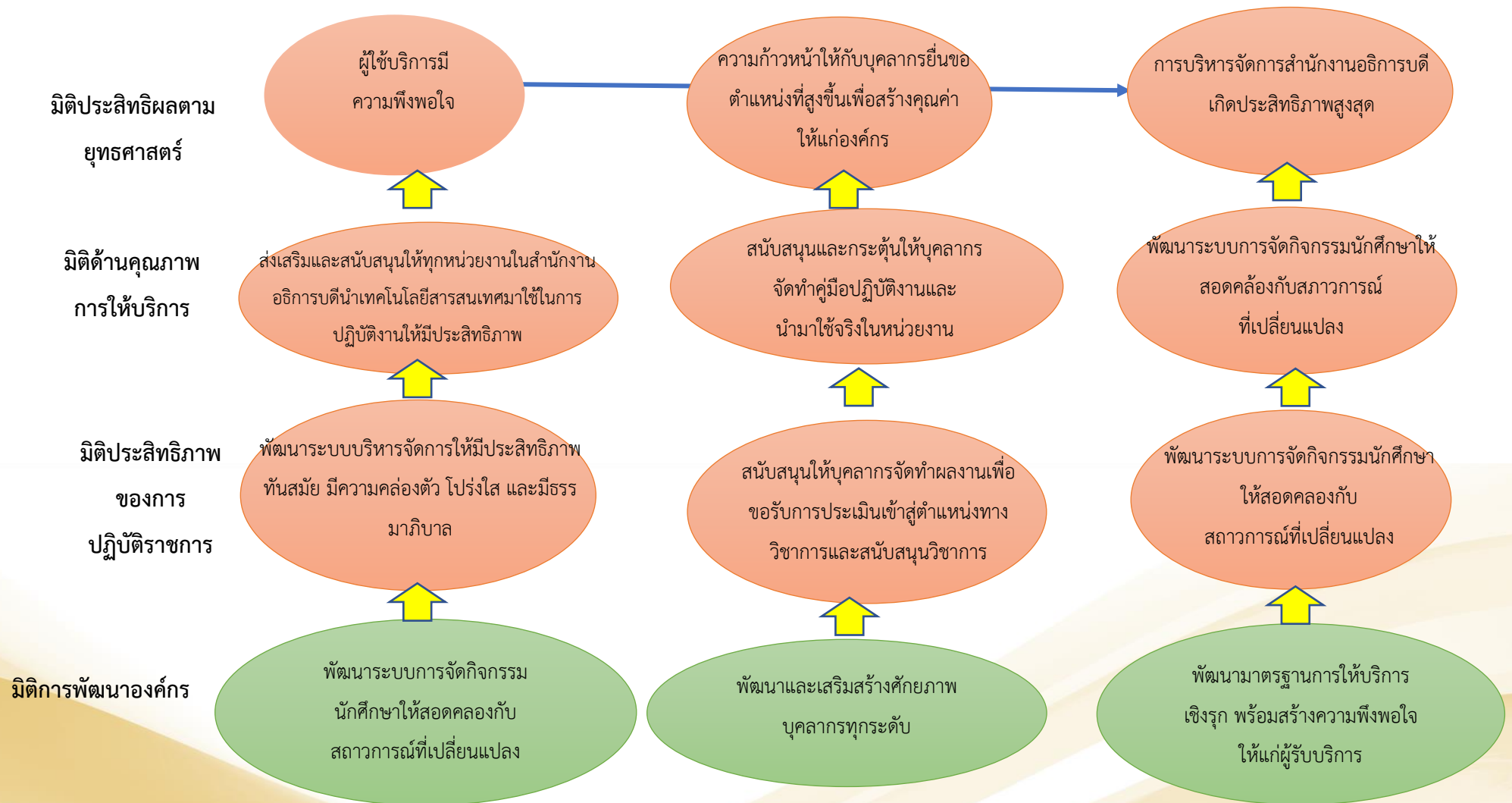
เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมายระยะ 5 ปี					กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)	ความสอดคล้อง	
		ปี 65	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69		SWOT	AS-EdPEX
G4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะตามสายงานและสร้าง New Skills บุคลากรให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	KPI-6 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะตามสายงาน	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	SI-6 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทุกระดับ	W9	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์
	KPI-7 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับพัฒนาความรู้บทบาทใหม่ของมหาวิทยาลัยเพื่อผลักดันการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 10	ร้อยละ 20	ร้อยละ 30	ร้อยละ 40	ร้อยละ 50	SI-7 ส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมบทบาทให้ของมหาวิทยาลัยสู่ชุมชนเพื่อนำไปสู่การพลิกโฉมให้กับมหาวิทยาลัย	-	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์
G5 ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร	KPI-8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับความก้าวหน้าตามสายงานประเภทผู้บริหารและประเภทวิชาชีพเฉพาะเชี่ยวชาญเฉพาะ	2 คน	4 คน	6 คน	8 คน	10 คน	SI-8 สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและสนับสนุนวิชาการ	W7,O4	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์

เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมายระยะ 5 ปี					กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)	ความสอดคล้อง	
		ปี 65	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69		SWOT	AS- EdPEX
G6 บุคลากร สำนักงาน อธิการบดี มีความรักและ ความผูกพันต่อ องค์กร	KPI-9 ร้อยละความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีที่มีต่อ องค์กร	ร้อยละ 80 ขึ้นไป	ร้อยละ 80 ขึ้นไป	ร้อยละ 80 ขึ้นไป	ร้อยละ 80 ขึ้นไป	ร้อยละ 80 ขึ้นไป	SI-9 สร้างสุขภาวะที่ดีในท้องถิ่น การปรับเปลี่ยนทัศนียภาพหรือมีการสร้าง กิจกรรมร่วมกันในหน่วยงาน	W5	5.2 ก
G7 มีการสร้าง และพัฒนาการ จัดการความรู้ (KM) มาใช้ใน การพัฒนา บุคลากรให้เป็น รูปธรรม	KPI-10 จำนวนองค์ความรู้ที่ มีการเผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้ ผ่านกระบวนการจัดการ ความรู้	10 องค์ ความรู้	20 องค์ ความรู้	30 องค์ ความรู้	40 องค์ ความรู้	50 องค์ ความรู้	SI-10 กระตุ้นและเสริมสร้างบุคลากร นำองค์ความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานและ เผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้	W8	7.4 ก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมายระยะ 5 ปี					กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)	ความสอดคล้อง	
		ปี 65	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69		SWOT	AS- EdPEx
G8 นักศึกษามี คุณภาพตาม อัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยและมี ทักษะในการทำงาน ร่วมกับชุมชน ท้องถิ่น	KPI-11 ระดับความสำเร็จในการ พัฒนานักศึกษาตาม อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	SI-11 พัฒนาระบบการจัดกิจกรรม นักศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง	W3	7.2 ก

3.9 แผนผังเชิงยุทธศาสตร์ (Strategy Map) สำนักงานอธิการบดี



ส่วนที่ 4

กระบวนการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อนำสำนักงานอธิการบดีให้บรรลุวิสัยทัศน์ ต้องการอาศัยกระบวนการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และมีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน สำนักงานอธิการบดีได้กำหนดแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. การแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ระดับสำนักงานอธิการบดีสู่ระดับหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี

ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดีสู่ระดับหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี โดยดำเนินการดังนี้

1) จัดประชุมชี้แจง และสื่อสารผ่านเว็บไซต์สำนักงานอธิการบดี และให้หน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดีทราบ

2) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่แสดงรายละเอียดโครงการหรือกิจกรรม งบประมาณดำเนินงาน ระยะเวลาดำเนินงาน หน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัดโครงการ ที่สอดคล้องกับแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

3) การปฏิบัติตามแผนโดยหน่วยงานดำเนินการตามโครงการและนำโครงการเข้าสู่ระบบบริหารโครงการของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น งบประมาณในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ อาจมาจากงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้

2. การติดตามเพื่อให้เกิดการประเมินผล การเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์

การติดตามเพื่อให้เกิดการประเมินผล การเรียนรู้ และมีการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และรายงานผลต่อผู้บริหารและกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดีเพื่อพิจารณาเห็นชอบ

ภาคผนวก ก

คำสั่งสำนักงานอธิการบดี ที่ 8/2565

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี

(พ.ศ. 2565 – 2569)

และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานอธิการบดี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



คำสั่งสำนักงานอธิการบดี

ที่ ศ/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)
และจัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานอธิการบดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้วยสำนักงานอธิการบดี จะดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ สำนักงานอธิการบดี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) และจัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. คณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วย

๑.๑ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	ประธานที่ปรึกษา
๑.๒ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ	กรรมการ
๑.๓ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	กรรมการ
๑.๔ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน	กรรมการ
๑.๕ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพันธกิจสัมพันธ์	กรรมการ

หน้าที่รับผิดชอบ

ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดีและแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานอธิการบดี

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน ประกอบด้วย

๒.๑ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	ประธานกรรมการ
๒.๒ ผู้อำนวยการกองกลาง	รองประธานกรรมการ
๒.๓ ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	กรรมการ
๒.๔ หัวหน้างานบริหารทั่วไป กองกลาง	กรรมการ
๒.๕ หัวหน้างานพัสดุ	กรรมการ
๒.๖ หัวหน้างานบริหารบุคคลและนิติการ	กรรมการ
๒.๗ หัวหน้างานอาคารสถานที่และยานพาหนะ	กรรมการ
๒.๘ หัวหน้างานประชาสัมพันธ์และโสตทัศนูปกรณ์	กรรมการ
๒.๙ หัวหน้างานทรัพย์สินและรายได้	กรรมการ
๒.๑๐ หัวหน้างานคลัง	กรรมการ
๒.๑๑ หัวหน้างานบริหารทั่วไป กองนโยบายและแผน	กรรมการ
๒.๑๒ หัวหน้างานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ	กรรมการ

๒.๑๓ หัวหน้างานแผน...

๒.๑๓	หัวหน้างานแผนและงบประมาณ	กรรมการ
๒.๑๔	หัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา	กรรมการ
๒.๑๕	หัวหน้างานบริหารทั่วไป กองพัฒนานักศึกษา	กรรมการ
๒.๑๖	หัวหน้างานส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมนักศึกษา	กรรมการ
๒.๑๗	หัวหน้างานสวัสดิการนักศึกษาและทุนการศึกษา	กรรมการ
๒.๑๘	หัวหน้างานแนะแนวและศิษย์เก่าสัมพันธ์	กรรมการ
๒.๑๙	หัวหน้างานอนามัยและสุขภาพ	กรรมการ
๒.๒๐	หัวหน้างานพัฒนาและส่งเสริมการศึกษานักศึกษาพิการ	กรรมการ
๒.๒๑	ครูใหญ่โรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	กรรมการ
๒.๒๒	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๒.๒๓	นางสาวประภาพร คำโสมศรี	กรรมการ
๒.๒๔	นายชัยมงคล โชติวัฒนตระกูล	กรรมการ
๒.๒๕	ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	กรรมการและเลขานุการ
๒.๒๖	หัวหน้างานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๒๗	นางสาวชนกญาดา โคตรสาสี่	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๒๘	นางสาวเบญจพร มายูร	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ประเมินสถานการณ์และศักยภาพ โครงการ/กิจกรรม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) และแผนปฏิบัติการของสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. พิจารณาทบทวนนโยบาย วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ กรอบแนวทางและทิศทาง การพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) และแผนปฏิบัติการของสำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓. ติดตาม ตรวจสอบ กำกับดูแลตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ค่าเป้าหมายประเด็นยุทธศาสตร์ที่รับผิดชอบ
๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีสำนักงานอธิการบดีเพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเกษม บุตรดี)

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดี

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี ทั้งที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในทุกประเด็น มาให้น้ำหนักความสำคัญว่าประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดตามลำดับ โดยให้ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี จำนวน 42 ท่าน เป็นผู้ประเมิน ผลการประเมินเป็นน้ำหนักคะแนนตามลำดับจากมากไปหาน้อย ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปรากฏ ดังนี้

1. น้ำหนักคะแนนของจุดแข็ง มีลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ตามตารางต่อไปนี้

ลำดับความสำคัญของจุดแข็ง - STRENGTHS ที่สำคัญที่สุด และลำดับรอง ๆ ลงไป 5 อันดับแรก		
ลำดับ	คะแนน	ประเด็นจุดแข็ง
1	5.84%	S09 บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมีเป้าหมายหลักร่วมกันคือ การให้บริการ
2	5.15%	S01 สำนักงานอธิการบดีเป็นศูนย์รวมของภารกิจด้านการบริหารจัดการที่สนับสนุนภารกิจหลักให้กับมหาวิทยาลัยเพื่อการขับเคลื่อนและถ่ายทอดลงสู่ส่วนราชการ
3	4.81%	S04 นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและปรับกระบวนการทำงานให้เป็นระบบดิจิทัลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
4	4.50%	S02 เป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นปัจจุบันด้านการบริหารเพื่อการตัดสินใจที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
5	3.07%	S08 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสำนักงานอธิการบดีในการพัฒนางานและส่งเสริมการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2. น้ำหนักคะแนนของจุดอ่อน มีลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ตามตารางต่อไปนี้

ลำดับความสำคัญของจุดอ่อน - WEAK ที่สำคัญที่สุด และลำดับรอง ๆ ลงไป 5 อันดับแรก		
ลำดับ	คะแนน	ประเด็นจุดอ่อน
1	9.70%	W05 กระบวนการขั้นตอนการทำงาน (Flow Chart) หรือ ผังการทำงาน มีเฉพาะบางหน่วยงาน
2	7.36%	W01 การวางแผนและการบริหารจัดการ การใช้งบประมาณไม่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3	7.27%	W04 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพและภูมิทัศน์ยังขาดความเป็น Green University
4	5.32%	W07 บุคลากรทำงานแทนกันไม่ได้ เนื่องจากไม่มีระบบพี่เลี้ยง ในกรณีที่อีกคนติดภารกิจหรือไปราชการ
5	4.72%	W06 บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีสัดส่วนน้อย

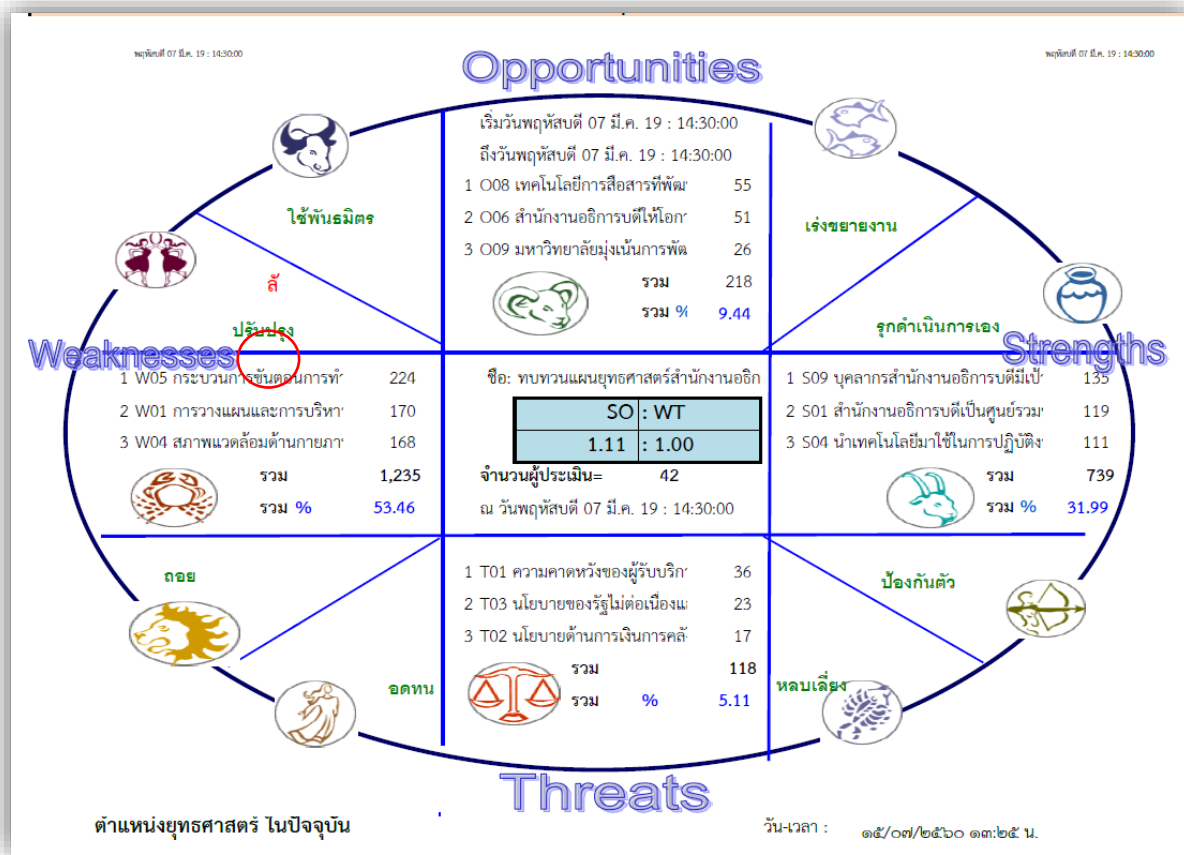
3. น้ำหนักคะแนนของโอกาส มีลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ตามตารางต่อไปนี้

ลำดับความสำคัญของโอกาส - Opportunity ที่สำคัญที่สุด และลำดับรอง ๆ ลงไป 5 อันดับแรก		
ลำดับ	คะแนน	ประเด็นโอกาส
1	2.38%	O08 เทคโนโลยีการสื่อสารที่พัฒนาขึ้น ส่งผลให้การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารไปยังภายในและภายนอกหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย เป็นไปอย่างรวดเร็ว และขยายขอบเขตได้กว้างขึ้น โดยผ่านทาง Website, Facebook, Line เป็นต้น
2	2.21%	O06 สำนักงานอธิการบดีให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
3	1.13%	O09 มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ เพื่อมุ่งสู่การเป็น Smart University
4	1.08%	O07 มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการลงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามพระราชโอบาย
5	0.82%	O05 มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการเป็น Green University

4. น้ำหนักคะแนนของอุปสรรค มีลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ตามตารางต่อไปนี้

ลำดับความสำคัญของอุปสรรค Threat ที่สำคัญที่สุด และลำดับรอง ๆ ลงไป 5 อันดับแรก		
ลำดับ	คะแนน	ประเด็นอุปสรรค
1	1.56%	T01 ความคาดหวังของผู้รับบริการต่อการได้รับบริการที่มีคุณภาพ สะดวก รวดเร็ว ทันใจ และความปลอดภัย
2	1.00%	T03 นโยบายของรัฐไม่ต่อเนื่องและชัดเจน ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานเชิงรุกได้
3	0.74%	T02 นโยบายด้านการเงินการคลังและระเบียบข้อบังคับการเบิกจ่ายจากภาครัฐที่เข้มงวด ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่ายงบประมาณ เป็นต้น
4	0.61%	T07 การปรับตัวของบุคลากรให้ทันกับความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
5	0.52%	T04 งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัยน้อยลง เนื่องจากจำนวนนักศึกษาที่ลดลงและงบประมาณที่มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรจากรัฐบาลลดลง

ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดีในปัจจุบัน



จากตำแหน่งยุทธศาสตร์ในปัจจุบันที่อยู่ตำแหน่ง “ปรับปรุง” สำนักงานอธิการบดีต้องปรับปรุงสถานการณ์โดยการลด/ขจัด ประเด็นที่ เป็น จุดอ่อน และ ประเด็นที่ เป็น ภัยคุกคาม เพื่อให้ อยู่ ใน ตำแหน่ง “รุกดำเนินการเอง” หรือ “เร่งขยายงาน” โดยต้องให้สัดส่วน SO:WT ไม่น้อยกว่า 3:1 จึงขอให้คณะกรรมการพิจารณาให้ ค่าคะแนนในการลดจุดอ่อน (W) หรือขจัดภัยคุกคาม (T) เพื่อปรับปรุงตำแหน่งยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดี ซึ่งค่า คะแนนมี ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	เร่งดำเนินการด่วนที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	เร่งดำเนินการด่วน
คะแนน 3	หมายถึง	เร่งดำเนินการ
คะแนน 2	หมายถึง	ดำเนินการ
คะแนน 1	หมายถึง	รอดำเนินการ

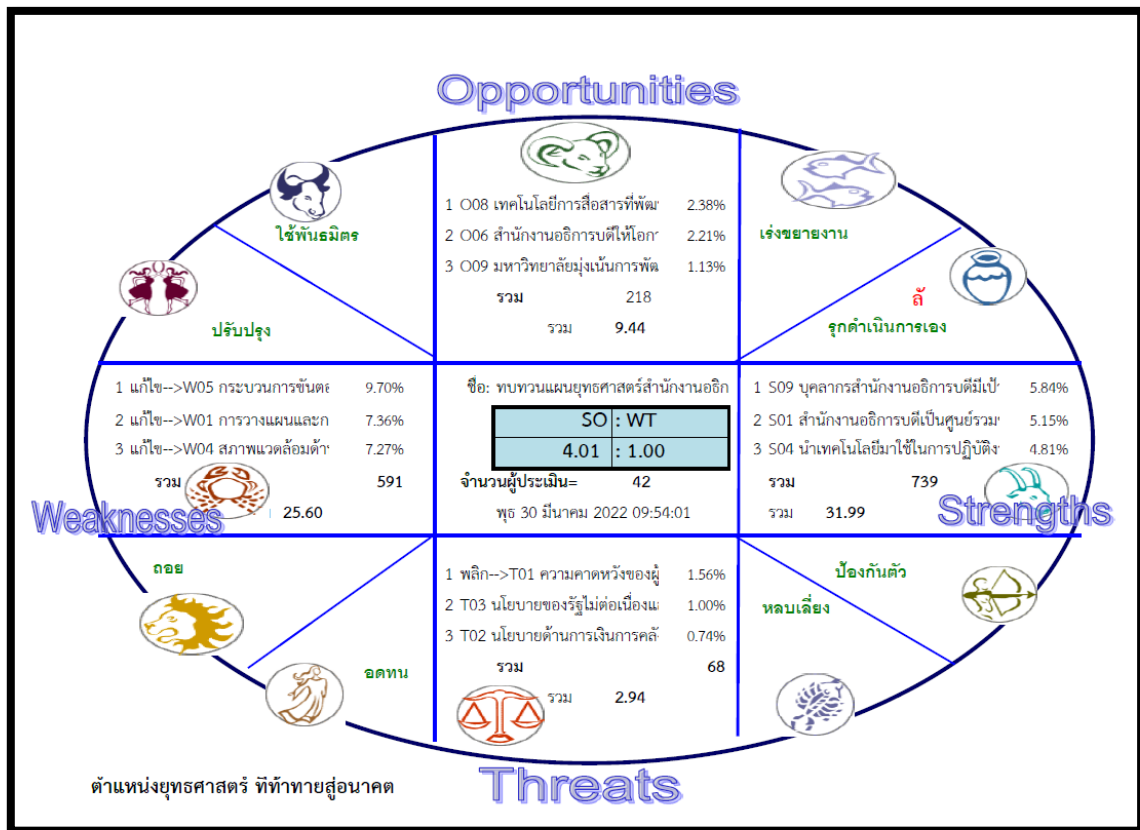
ทั้งนี้ ประเด็นจุดอ่อน (W) จำนวน 5 ประเด็น และประเด็นภัยคุกคาม (T) จำนวน 5 ประเด็น ได้เรียงลำดับตามความสำคัญจากการประเมินของผู้บริหารแล้ว ดังนี้

ลำดับ	ค่าคะแนน	คะแนน	ประเด็น
W1	5	9.70%	W05 กระบวนการขั้นตอนการทำงาน (Flow Chart) หรือ ผังการทำงาน มีเฉพาะบางหน่วยงาน
W2	4	7.36%	W01 การวางแผนและการบริหารจัดการ การใช้งบประมาณไม่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
W3	3	7.27%	W04 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพและภูมิทัศน์ยังขาดความเป็น Green University
W4	3	5.32%	W07 บุคลากรทำงานแทนกันไม่ได้ เนื่องจากไม่มีระบบพี่เลี้ยงในกรณีที่อีกคนติดภารกิจหรือไปราชการ
W5	5	4.72%	W06 บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีสัดส่วนน้อย

ลำดับ	ค่าคะแนน	คะแนน	ประเด็น
T1	5	1.56%	T01 ความคาดหวังของผู้รับบริการต่อการได้รับบริการที่มีคุณภาพ สะดวก รวดเร็ว ทันใจ และความปลอดภัย
T2	0	1.00%	T03 นโยบายของรัฐไม่ต่อเนื่องและชัดเจน ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานเชิงรุกได้
T3	0	0.74%	T02 นโยบายด้านการเงินการคลังและระเบียบข้อบังคับการเบิกจ่ายจากภาครัฐที่เข้มงวด ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายงบประมาณ เป็นต้น
T4	5	0.61%	T07 การปรับตัวของบุคลากรให้ทันกับความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
T5	0	0.52%	T04 งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัยน้อยลง เนื่องจากจำนวนนักศึกษาที่ลดลงและงบประมาณที่มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรจากรัฐบาลลดลง

ตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่ปรับปรุงแล้ว

จากการแก้ไขปรับปรุงข้างต้น สำนักงานอธิการบดี จะสามารถปรับไปอยู่ในตำแหน่ง “รุกดำเนินการเอง” ดังแสดงได้จากภาพข้างล่างนี้



ยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดีในปัจจุบัน มีดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา

ภาคผนวก ค

ภาพกิจกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2565 – 2569) และแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “มุมมองทิศทางหรือโอกาสในการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี เพื่อนำไปสู่การจัดแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ในวันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา 08.30 – 16.00 น. ณ ห้องประชุมสถานศึกษา ชั้น 3 อาคาร 20 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และผ่านสื่อ



อิเล็กทรอนิกส์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร เกี่ยวกับการวางแผน กระบวนการจัดทำแผน แลกเปลี่ยนการทำงาน กระตุ้นให้เกิดการระดมความคิด เชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)



ขอเชิญเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ
“มุมมองทิศทางหรือโอกาสในการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี
เพื่อนำไปสู่การจัดแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)”



วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565
เวลา 08.30 – 16.00 น.
ณ ห้องประชุมสถานศึกษา ชั้น 3 อาคาร 20 และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์



SCAN ME

ลงทะเบียนเข้าร่วมประชุม
- ขอความอนุเคราะห์หัวหน้างาน/
หัวหน้าหน่วย เข้าร่วมแบบ Onsite

ประชุม Online ผ่านโปรแกรม Zoom
ระบบ Zoom Meeting ID : 992 4058 7723
Passcode: 811412




เวลา 09.00 – 10.00 น.
“กรอบแนวทางในการดำเนินงานของสำนักงาน
อธิการบดี เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
(SDGs) ของมหาวิทยาลัย และการปรับเปลี่ยนบริบท
ในการทำงานของบุคลากร ”



ศาสตราจารย์ดร.ทศวรรษ สิตะวัน
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม

เวลา 10.00 – 11.00 น.
นางลำดวน ดวงคมทา
ผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



เวลา 14.00 – 15.00 น.
ผศ.ดร.พีรญา ประสารการ
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต



2. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดีระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ครั้งที่ 1/2565 วันศุกร์ที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 – 14.00 น.ณ ห้องประชุมสัรส์จันทร ชั้น 2 อาคาร 10 และผ่านโปรแกรม ZOOM MEETING

