



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



HR SRU



077 913321 / 081 892 2626

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางวิชาการและการวิจัยตลอดจนเป็นผู้นำทางด้านวิศวกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จะเป็นระบบและกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทที่ 1 บทนำ.....	1
หลักการและเหตุผล.....	1
บริบทมหาวิทยาลัย.....	2
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย.....	7
บทที่ 2 ข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรและแผนอัตรากำลัง.....	12
ข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร.....	12
แผนกรอบอัตรากำลังบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.....	14
บทที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	17
ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร.....	19
วิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรโดยใช้เครื่องมือ SWOT ANALYSIS.....	21
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.....	26
บทที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	31
การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหาร ฯ	31
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เรื่อง นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562.....	33
ภาคผนวก ข. แผนพัฒนาความเป็นเลิศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570.....	34
ภาคผนวก ค. แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี 2567.....	42
ภาคผนวก ง. แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี 2568.....	43

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงโครงสร้างหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.....	12

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2568 ดังนี้

1. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์
2. เพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
3. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
4. เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มีแนวทางการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้
5. เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น

บริบทมหาวิทยาลัย ข้อมูลทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มีพัฒนาการจากการเป็น “วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี” โดยก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2516 ตามนโยบายและเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2516) เปิดรับนักศึกษาครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2519 เข้าศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.)

ทศวรรษที่ 1 (พ.ศ. 2519–2529) วิทยาลัยครู อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 และมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 และสภาการฝึกหัดครู ได้ออกประกาศ แบ่งส่วนราชการ ลงวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2520 ดำเนินการเปิดสำนักงานอธิการบดี และคณะวิชา จำนวน 3 คณะวิชา เพื่อรับนักศึกษาได้แก่

- 1) คณะวิชาครุศาสตร์
- 2) คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- 3) คณะวิชาวิทยาศาสตร์

ทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2530–2540) สถาบันราชภัฏ วิทยาลัยขยายฐานทางการศึกษา กว้างขึ้น เนื่องจากพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 กำหนดให้วิทยาลัยจัดการศึกษา ในสาขาอื่นได้ จึงเปิดรับนักศึกษาระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรีนอกเหนือจากสาขาครุศาสตร์ ในปีนี้สภาการฝึกหัดครูได้ออกบังคับว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู จึงส่งผลให้กลุ่มวิทยาลัยครูพัฒนาเป็น สหวิทยาลัยในภาคใต้ จึงมีสหวิทยาลัยทักษิณขึ้น ประกอบด้วย วิทยาลัยครูทั้งหมดที่มีในภาคใต้ 5 แห่ง มีสำนักงานของสหวิทยาลัยที่วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี และได้เปิดรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ตอนต้นและตอนปลายเข้าเรียนในโรงเรียนสาธิตวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานีเป็นรุ่นแรก มีการแบ่งส่วน ราชการของวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานีเพิ่มเติมจากเดิม 6 หน่วยงาน ได้แก่

- 1) คณะวิชาวิทยาการจัดการ
- 2) ศูนย์วิจัยและบริการการศึกษา
- 3) ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม
- 4) สำนักกิจการนักศึกษา
- 5) สำนักวางแผนและพัฒนา
- 6) สำนักส่งเสริมวิชาการ

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามวิทยาลัยครูว่า “สถาบันราชภัฏ”

ทศวรรษที่ 3 (พ.ศ. 2541–2551) มหาวิทยาลัยราชภัฏ นโยบายที่จะขยายฐานการศึกษาจากระดับปริญญาตรีไปจนถึงปริญญาโท ประกอบกับแนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเปลี่ยนไป โดยได้จัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2542 และในปี พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ วันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2547 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 จึงมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ประกาศกฎหมายกระทรวงให้จัดตั้งส่วนราชการ ดังนี้

- 1) สำนักอธิการบดี
- 2) คณะวิชาครุศาสตร์
- 3) คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- 4) คณะวิชาวิทยาการจัดการ
- 5) คณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 6) สถาบันวิจัยและพัฒนา
- 7) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 8) สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
- 9) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
- 10) วิทยาลัยนานาชาติการท่องเที่ยว

ทศวรรษที่ 4 (พ.ศ. 2552–2562) ขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ในปี พ.ศ. 2551 ดำเนินการเปิดคณะใหม่ 2 คณะ คือ คณะนิติศาสตร์ และคณะพยาบาลศาสตร์ และใน ปี พ.ศ. 2562 มหาวิทยาลัยราชภัฏเปลี่ยนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 โดยมหาวิทยาลัยมีการทบทวน และยกระดับระบบการบริหารจัดการ เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูง สร้างงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับทั้งเชิงกว้าง เชิงลึก และเป็นสหวิทยาการ มีการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนศาสตร์พระราชชาติภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เสริมสร้างการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนให้กับชุมชนท้องถิ่น

ทศวรรษที่ 5 (พ.ศ. 2563-ปัจจุบัน) ยุกระดับการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น มุ่งสู่การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคคล ชุมชนสังคม หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อการดำรงชีพ และให้ประชาชนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต นำไปสู่ความเข้มแข็งและการพัฒนาที่ยั่งยืนของทรัพยากรมนุษย์ สังคม ท้องถิ่น และภูมิภาค

สัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระโปรดเกล้าพระราชทานตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์รัชกาลที่ 9 เป็นรูปกลมรีตั้งกลางรูปเป็นรูปมหาอุณาโลมอยู่ภายในวงจักร รอบวงรีมีเปล่งออกโดยรอบ เหนือจักรเป็นรูปเศวตฉัตรเจ็ดชั้น ฉัตรตั้งอยู่บนพระที่นั่งอัฐทิศ มีวงรีล้อมรอบบรรจุชื่อมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย สีต่าง ๆ ดังนี้



- สีน้ำเงิน แทน สถาบันพระมหากษัตริย์ผู้กำหนดและพระราชทานนาม
- สีเขียว แทน แห่งที่ตั้งมหาวิทยาลัยในแหล่งธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม
- สีทอง แทน ความเจริญรุ่งเรืองทางปัญญา
- สีส้ม แทน ความรุ่งเรืองทางศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ที่ก้าวไกล
- สีขาว แทน ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

สีประจำมหาวิทยาลัย

สีประจำมหาวิทยาลัย ได้แก่ สีฟ้า - แดง



ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัย

ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัย ได้แก่ ดอกราชพฤกษ์



ค่านิยมหลัก	สร้างปัญญา ศรัทธาความดี
ปรัชญา	สร้างปัญญาเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น
เอกลักษณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
วิสัยทัศน์	มหาวิทยาลัยพลังแผ่นดิน สร้างแผ่นดินด้วยภูมิปัญญาให้เป็นพลัง ภายใต้อัตลักษณ์ของเศรษฐกิจพอเพียง

นโยบายการบริหาร

มหาวิทยาลัยแห่งการบูรณาการ ผสานองค์ความรู้ สู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ปณิธาน องค์กรต้นแบบแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์ชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

วัฒนธรรมองค์กร SRU Sharing : ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแบ่งปัน ร่วมภาคภูมิใจ

อัตลักษณ์ วิศวกรสังคม : นักคิด นักสื่อสาร นักประสาน นักนวัตกรรม

- โดยกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ดังนี้
1. การมีทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงเหตุ - ผล เห็นปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย
 2. มีทักษะในการสื่อสาร สื่อสารองค์ความรู้เพื่อการแก้ปัญหา
 3. มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นปราศจากข้อขัดแย้ง ระดมสรรพกำลัง ทรัพยากรเพื่อการแก้ปัญหา
 4. มีทักษะการสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคม โดยมีแผนการขับเคลื่อนให้นักศึกษาลงพื้นที่เป็นสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรมมีสำนึกความเป็นไทย มีทักษะที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน มีความรักและผูกพันต่อชุมชนท้องถิ่นทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อหนุนเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและมีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ
2. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครูผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
3. สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น
4. บริการวิชาการที่มีคุณภาพ รับผิดชอบต่อสังคมและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของชุมชนท้องถิ่น โดยใช้ศาสตร์พระราชารวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
5. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมไทย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวมแสวงหาความจริงและความรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่นภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล
6. สร้างเครือข่าย ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนท้องถิ่น ผู้ประกอบการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนผู้นำศาสนาและนักการเมืองให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย มีคุณธรรมจริยธรรมและความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลสู่การเปลี่ยนแปลงการพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์นำพระราชโองบายด้านการศึกษาในการเป็นสถาบันการศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยจัดทำยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2578) ขึ้นมา ต่อมาได้มีการทบทวนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2561 โดยมีการมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ทั้ง 38 แห่ง เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อยู่บนฐานความรู้ความเข้าใจร่วมกัน และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น มีเป้าหมายที่จะพัฒนาท้องถิ่นในด้าน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม

1. สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับจังหวัดในพื้นที่บริการเพื่อการวางแผนพัฒนาและแก้ไขปัญหา
2. สร้างเครือข่าย บูรณาการความร่วมมือในมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัย (ภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน) ตามพันธกิจ เสริมสร้างพลังทางสังคมและส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคีเครือข่าย
3. บูรณาการการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา และอาจารย์ เพื่อสร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน และชุมชนท้องถิ่น
4. สืบสาน รักษา ต่อยอดศาสตร์พระราชทาน และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
5. ยกระดับการบริการวิชาการให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ และความต้องการของชุมชนท้องถิ่น ตามแนวทางพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคม
6. เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียวที่สมดุลและยั่งยืน
7. พัฒนาคุณภาพงานวิจัยและนวัตกรรมตอบโจทย์ประเทศสู่อนาคตที่สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและแก้ไขปัญหาสังคมได้

8. ปลุกฝังค่านิยม วัฒนธรรมที่ดี และการมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุง สืบสาน และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ ภูมิปัญญาไทย เพื่อสร้างคุณค่าและสร้างจิตสำนึกรักถิ่นท้องถิ่น นำไปสู่ ความภาคภูมิใจในเวทีไทยและเวทีโลก
9. สืบสานปณิธานของพุทธทาสภิกขุ และการเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ
10. พัฒนาพิพิธภัณฑ์และศูนย์การเรียนรู้เพื่อการศึกษา การวิจัย และการอนุรักษ์ ทรัพย์สินและ สิ่งที่มีคุณค่าทางศิลปวัฒนธรรมของภาคใต้และสร้างมูลค่าเพิ่ม ทางเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 2

การผลิตและพัฒนาครู ผลิตครูที่ได้มาตรฐานวิชาชีพและมีจิตวิญญาณความเป็นครู และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น พัฒนาศักยภาพของครู และ บุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สู่การศึกษา 4.0

1. ปรับปรุงกระบวนการผลิตครูให้มีสมรรถนะเป็นเลิศ มีคุณลักษณะ 4 ประการ และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
2. คัดสรรและพัฒนาสมรรถนะครูของครูให้เป็นครูยุคใหม่ มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
3. เสริมสร้างระบบ กลไก และกระบวนการคัดสรรนักเรียนที่มีคุณภาพและ มีความพร้อมในการก้าวเข้าสู่อาชีพครู
4. พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นชุมทรัพย์ทางปัญญา ของสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา ด้วยการยกระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ พัฒนาอาจารย์ และคุณภาพบัณฑิต

1. ปรับปรุง/ควบรวม/ยุบรวม หลักสูตรเดิมให้ทันสมัย บูรณาการ และพัฒนา หลักสูตรใหม่ในรูปแบบสหวิทยาการที่ตอบสนองการพัฒนาท้องถิ่นและ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ
2. พัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 ในด้านความรู้ความสามารถ การสร้างสรรค์นวัตกรรม การเป็น ผู้ประกอบการยุคใหม่ ความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีจิตอาสา และตรงกับ ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต
3. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน และ การพัฒนาการจัดการศึกษาระดับหลักสูตร คณะ และสถาบัน ให้สอดคล้อง ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานวิชาชีพ (ถ้ามี)
4. พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่มีเป้าหมายเฉพาะด้วยรูปแบบการเรียนการสอน ที่ผู้เรียนสามารถ นำไปใช้งานได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม ทั้ง Upskill และ Reskill
5. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้บูรณาการกับการทำงาน “รู้จริงและ ปฏิบัติได้” และเสริมสร้างทักษะใหม่ เพื่อพัฒนาและสร้างจิตสำนึกในการ พัฒนาชุมชนท้องถิ่น
6. การพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตวิญญาณ ของความเป็นครูมีทักษะ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีทักษะ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีกับการเรียนการสอน
7. ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียน พัฒนาความสามารถในการ ใช้ภาษาอังกฤษทักษะดิจิทัลและทักษะชีวิต
8. ร่วมสร้างนวัตกรรมและงานวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21
9. พัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
10. พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบใหม่/ออนไลน์/SRU MOOCs และ สร้างระบบธนาคารหน่วยกิต

- ยุทธศาสตร์ที่ 4** **การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ** ด้วยการแบ่งพื้นที่ความรับผิดชอบของแต่ละราชภัฏ พัฒนาระบบฐานข้อมูล การใช้ทรัพยากรร่วมกัน พัฒนาเครือข่ายจัดระบบงานสู่ความเป็นเลิศ และเสริมสร้างธรรมาภิบาล
1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้เป็นคนดีและคนเก่ง มีการแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่
 2. พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
 3. พัฒนาให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต เพิ่มบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น และเป็นที่ยังทางวิชาการของชุมชนท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการการเรียนการสอน กับการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างคุณค่าจากทรัพย์สินทางปัญญา
 4. พัฒนาระบบบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล ด้วยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ
 5. จัดการสิ่งแวดล้อมและการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัย
 6. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ การพัฒนาระบบบริการ และการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาองค์กร รวมถึงระบบการบริหารจัดการ การใช้ทรัพยากรร่วมกันของมหาวิทยาลัย
 7. ลดการออกของนักศึกษาและสร้างช่องทางการเพิ่มรายได้ การจัดการทรัพยากรทางการบริหาร ให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าและสร้างความสามารถในการระดมทุน
 8. ยกย่อง ส่งเสริมสนับสนุน บทบาทความสัมพันธ์กับของศิษย์เก่าในการมีส่วนร่วม เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย
 9. สร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของบุคลากร นักศึกษา และสาธารณชนที่มีต่อมหาวิทยาลัย
 10. มีระบบและกลไกในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 11. ส่งเสริมและสร้างความรักความสามัคคีและความสามัคคีในองค์กร

โครงสร้างหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพที่ 1.1 แสดงโครงสร้างหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

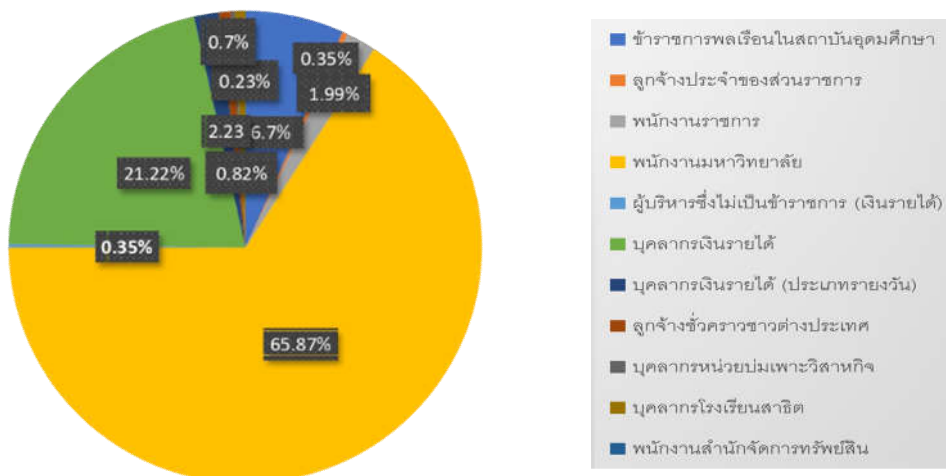
บทที่ 2

ข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร และแผนอัตรากำลัง

ข้อมูลสารสนเทศบุคลากร

รายงานข้อมูลจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2567

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	56	6.73
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ	3	0.36
พนักงานราชการ	17	2.05
พนักงานมหาวิทยาลัย	548	65.87
ผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ (เงินรายได้)	2	0.24
บุคลากรเงินรายได้	177	21.28
บุคลากรเงินรายได้ (ประเภทรายวัน)	14	1.69
ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	7	0.85
บุคลากรหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ	2	0.24
บุคลากรโรงเรียนสาธิต	6	0.73
รวมทั้งสิ้น	832	100.00



หมายเหตุ : ไม่รวมบุคลากรประจำตามสัญญา สังกัดสำนักจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ จำนวน 140 คน

ข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรและกรอบอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2567

ประเภทบุคลากร	รวมอัตรากำลังที่บรรจุจริง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)		จำนวน (คน)	กรอบอัตรากำลังที่ได้รับ การจัดสรร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567		จำนวน (คน)
	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน		สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	49	7	56	49	9	58
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ	0	3	3	0	3	3
พนักงานราชการ	0	17	17	0	21	21
พนักงานมหาวิทยาลัย	350	198	548	409	202	611
ผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ (เงินรายได้)	0	2	2	0	2	2
บุคลากรเงินรายได้	35	142	177	35	146	181
บุคลากรเงินรายได้ (ประเภทรายวัน)	0	14	14	0	19	19
ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	7	0	7	7	0	7
บุคลากรหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ	0	2	2	0	2	2
บุคลากรโรงเรียนสาธิต	2	4	6	2	4	6
สำนักจัดการทรัพยากรสัตว์	0	140	140	0	117	117
รวมทั้งสิ้น	443	529	972	502	525	1,027
รวมอัตรากำลังที่บรรจุจริง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)	836 คน					
รวมกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	1,027 คน					

แผนกรอบอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประจำปี พ.ศ. 2567

หน่วยงาน	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา		ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ		พนักงานราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		ผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ (เงินรายได้)		บุคลากรเงินรายได้ (ประเภทรายวัน)		ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ		บุคลากรหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ		บุคลากรโรงเรียนสาธิต		สำนักจัดการทรัพย์สิน		รวม (คน)		
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน			
1. คณะครุศาสตร์	5	0	0	0	0	0	55	8	0	0	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75
2. คณะนิติศาสตร์	0	0	0	0	0	1	29	4	0	0	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	40
3. คณะพยาบาลศาสตร์	0	0	0	0	0	1	37	5	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	49
4. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4	1	0	0	0	2	65	7	0	1	12	6	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	105
5. คณะวิทยาการจัดการ	10	1	0	1	0	2	55	8	0	0	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	85
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	27	0	0	0	0	2	92	16	0	0	11	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	153
7. วิทยาลัยนานาชาติการท่องเที่ยว	3	0	0	0	0	0	20	15	0	0	1	24	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	67
8. วิทยาลัยสหวิทยาการ เกาะสมุย	0	3	0	0	0	0	11	19	0	0	0	24	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	61
9. บัณฑิตวิทยาลัย	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
10. สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	1	0	0	0	0	0	14	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19
- สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	1	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
- โครงการจัดตั้งกองบริการวิชาการพัฒนาท้องถิ่น สังกัดสถาบันวิจัยและพัฒนา	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
11. ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2

หน่วยงาน	ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา		ลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการ		พนักงานราชการ		พนักงาน มหาวิทยาลัย		ผู้บริหารซึ่งไม่เป็น ข้าราชการ (เงินรายได้)		บุคลากรเงินรายได้		บุคลากรเงินรายได้ (ประเภทรายวัน)		ลูกจ้างชั่วคราว ชาวต่างประเทศ		บุคลากรหน่วยบ่ม เพาะวิสาหกิจ		บุคลากร โรงเรียนสาธิต		สำนักจัดการ ทรัพย์สิน		รวม (คน)
	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	
15. สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยี สารสนเทศ	1	0	0	0	0	2	0	23	0	1	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33
16. สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
17. สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน	0	1	0	0	0	1	0	13	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18
18. โรงเรียนสาธิต แห่งมหาวิทยาลัยราช ภัฏสุราษฎร์ธานี (งบประมาณโรงเรียน สาธิตฯ)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	0	6
19. สำนักจัดการ ทรัพย์สิน (งบประมาณเงิน รายได้สำนักจัดการ ทรัพย์สิน)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	140	140
รวมอัตรากำลังที่ บรรจุจริง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)	49	9	0	3	0	17	361	197	0	2	35	146	0	19	7	0	0	2	2	4	0	117	836
กรอบอัตรากำลังที่ ได้รับการจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	49	9	0	3	0	21	409	202	0	2	35	146	0	19	7	0	0	2	2	4	0	117	1,027

บทที่ 3

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ได้จัดทำแผนพัฒนาความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พ.ศ. 2566-2570 เพื่อวางยุทธศาสตร์ไปสู่ความสำเร็จตามแผนพัฒนาภายใต้กรอบยุทธศาสตร์หลัก 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

1. การพัฒนาท้องถิ่น โดยมุ่งเน้น ยกกระดับการบริการวิชาการเพื่อรับใช้ชุมชนท้องถิ่น โดยส่งเสริมการบริการวิชาการที่มีอยู่เดิม และสร้างโครงการบริการวิชาการใหม่ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาของสังคม พร้อมปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการจากความรับผิดชอบต่อสังคมสู่การสร้างคุณค่าร่วมกัน และยกระดับงานวิจัยเพื่อตอบโจทย์เชิงพื้นที่ โดยส่งเสริมให้เกิดโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่ทำงานวิจัยเป็นทีมและทำงานต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบโจทย์ที่มีผลกระทบสูงได้ พร้อมทั้งผลักดันงานวิจัยเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่หรือนวัตกรรมในเชิงพาณิชย์ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม
2. การผลิตและพัฒนาครู โดยมุ่งเน้น ยกระดับมาตรฐานและคุณภาพในการผลิตและพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ครูเพื่อศิษย์ ครูของชุมชนท้องถิ่น ที่ได้มาตรฐานวิชาชีพและมีจิตวิญญาณความเป็นครูที่สมบูรณ์
3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้น ยกระดับการจัดการศึกษาสู่การเรียนรู้ทุกช่วงวัยโดยพัฒนาหลักสูตรเดิมสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้รูปแบบใหม่ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และสร้างหลักสูตรใหม่ตามความต้องการของสังคม และมีหลักสูตรสำหรับประชาชนทุกอายุโดยพัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในอนาคต พร้อมพัฒนาบัณฑิตให้สามารถสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง การพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยมุ่งเน้น ยกระดับการบริหารจัดการเพื่อท้าทายอนาคตโดยกระจายอำนาจบริหารจัดการ ส่งเสริมให้คณะและส่วนงานเข้มแข็ง และสร้างหน่วยธุรกิจใหม่ ๆ พร้อมวางระบบบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลให้เกิดทั่วทั้งมหาวิทยาลัยรวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแบ่งปัน ร่วมภาคภูมิใจ และยกระดับมหาวิทยาลัยเป็น Smart University โดยร่วมกันพัฒนาและวิจัยเชิงลึกด้านเทคโนโลยี
4. สารสนเทศ และบ่มเพาะภายใน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางดิจิทัล พร้อมทั้งพัฒนา

ระบบการทำงานและการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมหาวิทยาลัยได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานเป็น 4 ยุทธศาสตร์ 6 จุดเน้น 8 แผนพัฒนาโดยมีการกำหนดนโยบายการบริหาร “การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการบูรณาการ ผสานองค์ความรู้ สู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน” มุ่งหวังที่จะสร้างอัตลักษณ์บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีให้เป็นวิศวกรสังคม ที่สามารถคิดวิเคราะห์ สื่อสารทำงานร่วมกับผู้อื่น และสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคมได้

4 ยุทธศาสตร์	6 จุดเน้นหลัก	8 การพัฒนา
<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาท้องถิ่น 2. การผลิตและพัฒนาครู 3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา 4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เกษตรคุณภาพและอาหารแปรรูป 2. ท่องเที่ยวยั่งยืน 3. ระบบสุขภาพและสังคมเป็นสุข 4. ผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพ 5. ธุรกิจและโลจิสติกส์ 6. ดิจิทัลเพื่อสังคม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน 2. พัฒนาสมรรถนะนักศึกษา 3. พัฒนาวิจัย 4. พัฒนาบริการวิชาการ 5. พัฒนาศิลปะและวัฒนธรรม 6. พัฒนาการบริหารจัดการ 7. พัฒนาบุคลากร 8. พัฒนาภาษาและเทคโนโลยี

โดยกำหนดทิศทางของมหาวิทยาลัยในอนาคต เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area-based/Community Based) ไว้ดังนี้

1. เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการบูรณาการ ผสานองค์ความรู้ สู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
2. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีแหล่งความรู้และศาสตร์ต่างๆ ที่ทันสมัย นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจ สู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นตามจุดเน้น โดยเน้นการกระจายรายได้และลดความเหลื่อมล้ำของประเทศอย่างยั่งยืน
3. เป็นมหาวิทยาลัยที่เปิดโอกาสการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพคนไทยในศตวรรษที่ 21 ให้ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ สร้างบัณฑิตที่มีทักษะสูงตอบโจทย์การพัฒนาพื้นที่หรือท้องถิ่น ตลอดจนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต
4. เป็นมหาวิทยาลัยที่พัฒนาบุคลากรในพื้นที่หรือท้องถิ่น มีองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาพื้นที่ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับทิศทางและจุดเน้นของ

5. ประเทศเป็นมหาวิทยาลัยที่พัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้มีทักษะการบริหารจัดการ การตลาด ตลอดจนการสร้างอาชีพอย่างยั่งยืน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
6. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีระบบบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของศาสตร์และวิชาการ รวมถึงการเรียนรู้ที่จะบูรณาการข้ามศาสตร์แผนพัฒนาความเป็น
7. เลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มุ่งสร้างการเป็นที่พึ่งของชุมชนท้องถิ่นในด้านวิชาการ เพื่อตอบสนองหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะ
“มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” เป็นแกนหลักในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น (Future Community)

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

กลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อในการดึงดูด รักษา และพัฒนา คนดีคนเก่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความผูกพันกับองค์กร มีกลไกการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างประสิทธิภาพระบบการพัฒนาบุคลากร	
เป้าประสงค์	มหาวิทยาลัยมีระบบพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัด	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย 2. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัย
กลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวและประสิทธิภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล โดยการปรับปรุงกระบวนการให้บริการ เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก 2. สร้างระบบและกลไกในการสรรหา การนิเทศ การส่งเสริม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานตามภาระงานและจรรยาบรรณวิชาชีพ และยกย่องเชิดชูบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี 3. พัฒนากลไกส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ปรับปรุงกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน และกำหนดเกณฑ์ภาระงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจและการพัฒนาองค์กร 4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงานให้มีความชัดเจนและเชื่อมโยงต่อความก้าวหน้าของบุคลากร 5. จัดให้มีระบบการฝึกอบรมเฉพาะด้านและการสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกด้านที่เอื้อต่อการแข่งขัน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย	
เป้าประสงค์	มีบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิ ผลงาน และตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีศักยภาพในการสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย
ตัวชี้วัด	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนาบุคลากร
กลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในทุกมิติ เพื่อสนองนโยบายการพัฒนาของมหาวิทยาลัย และจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รับสมัครบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ตามสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัย สนับสนุนทุนการศึกษา และจัดสรรให้บุคลากรทุกระดับเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนาบุคลากรจัดสรรทุน เลื่อนเงินเดือนให้บุคลากรที่ลาศึกษาต่อ ไปปฏิบัติการวิจัย และเข้าอบรมสัมมนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย สร้างกระบวนการจัดการความรู้และการถ่ายทอดงาน สร้างระบบที่ปรึกษาเพื่อทำผลงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การวิเคราะห์และประเมินค่างานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้สึกรัก ศรัทธาและมั่นใจในคุณภาพของมหาวิทยาลัย สร้างแรงจูงใจ ความสุข และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยใช้เครื่องมือ SWOT ANALYSIS

ด้าน	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
การวิเคราะห์ค่างาน (Job Analysis)	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ด้านศิลปวัฒนธรรมหลากหลาย - บุคลากรมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ด้านการลงพื้นที่ชุมชน - บุคลากรทำงานหนัก ทุ่มเท - บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย - หน่วยงานภาครัฐมีแผน/โครงการในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาของประเทศและแผนพัฒนาภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย 	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มขึ้นของจำนวนอาจารย์มีทิศทางตรงกันข้ามกับจำนวนนักศึกษาที่มีจำนวนลดลง โดยเฉพาะหลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์ - บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ยึดติดกับการสอนในลักษณะเดิมที่เน้นการสอนเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการประเมินภาระงานของบุคลากร - ความสามารถของบุคลากรบางกลุ่มไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการศึกษาของนักศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้บางสาขาวิชาไม่มีนักศึกษาเลือกเข้ามาศึกษา
	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานภาครัฐมีแผน/โครงการในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนยุทธศาสตร์และความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย และแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย 	<ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถของบุคลากรสายวิชาการบางหลักสูตร ไม่สามารถโน้มน้าวและตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของนักศึกษาได้ ทำให้มีผลต่อจำนวนนักศึกษาลดน้อยลง

ด้าน	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)	- ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพ มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาทักษะนักวิจัย ส่งเสริมและพัฒนาการเข้าร่วมอบรมของนักวิจัยอย่างต่อเนื่อง	- ขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และต่อเนื่อง ทำให้ยังคงมีบุคลากรที่ไม่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพจำนวนมาก อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการยังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ทั้งหมด ขาดการกำกับติดตาม การส่งเสริมพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่องตามแผนการพัฒนากำลังคน
	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	- ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและวัฒนธรรมของภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย และนโยบายของรัฐเอื้อให้มหาวิทยาลัยพัฒนาอาจารย์ในแต่ละหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี	- บริบทความต้องการของสังคมในแบบ New Normal ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงการบริหารและความต้องการทักษะความสามารถของนักศึกษาที่จบเปลี่ยนไป
อัตรากำลัง (Man Power)	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
	- บุคลากรมีทักษะที่หลากหลาย - อัตรากำลังของบุคลากรมีจำนวนมากทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ	- ใช้จ่ายค่าบุคลากรทั้งค่าอุดหนุน ค่าตอบแทน ค่าบำเหน็จบำนาญของมหาวิทยาลัยมีสัดส่วนค่อนข้างสูง (ร้อยละ 81) การทำสัญญาจ้างบุคลากรแบบปีต่อปีทำให้บุคลากรไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	- การพัฒนาด้านการเกษตร การท่องเที่ยว และ สุขภาวะ ยังมีความต้องการบุคลากรเพื่อการพัฒนาอีกจำนวนมาก	- นโยบายภาครัฐที่ชะลอการเพิ่มอัตรากำลัง

ข้อสังเกตในการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี แยกตามหน่วยงาน ดังนี้

1. คณะวิทยาการจัดการ

(1) การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดีการพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

- (2) การพัฒนาบุคลากรทุกรูปแบบจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำคัญที่ชัดเจน
- (3) ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระกิจงาน
- (4) การจัดฝึกอบรมให้บุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
- (5) บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองโดยจะต้องมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เมื่อบุคลากรนั้นมีความตระหนักที่อยากพัฒนาตนเองแล้วก็จะให้ความร่วมมือในการเรียนรู้และเข้าร่วมในการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ
- (6) การพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแบบแผนพัฒนาบุคลากรได้
- (7) ภาระงานที่งานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง

2. คณะครูศาสตร์

ทัศนคติและการบริหารจัดการเวลาในการพัฒนาตนเองของบุคลากร การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ และสัญญาในการปฏิบัติงานที่ไม่มีความชัดเจน เช่น การดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการสร้าง การบรรจุ แต่งตั้งและการทำสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 แต่ผลการดำเนินการในรอบที่ 1 ระบุว่า จะต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการก่อนสิ้นสุดสัญญา รอบที่ 2 จะต้องอยู่ระหว่างพิจารณาการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิจึงจะไม่สิ้นสุดสัญญา และรอบที่ 3 ให้จัดส่งเข้าระบบของมหาวิทยาลัยก็จะไม่สิ้นสุดสัญญา จากการทำเนิงานดังกล่าวส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรมและความไม่แน่นอน คณะจึงมีการบริหารจัดการที่ยุ่งยากในการทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ข้อเสนอแนะในการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยควรจัดประชุมเพื่อชี้แจงให้กับบุคลากรที่อยู่ในเงื่อนไขการจ้างทุกคนให้รับทราบข้อมูล โดยพร้อมเพียงกัน เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกคนได้มีความเข้าใจที่ตรงกันเนื่องจากคณะไม่สามารถให้รายละเอียดที่ชัดเจนแก่บุคลากรได้

3. วิทยาลัยนานาชาติการท่องเที่ยว

การบริหารจัดการเวลาออกจากงานประจำ เช่น ภาระงานสอนที่ตรงกับช่วงกับการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะในการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล งบประมาณที่จำกัด ทำให้บุคลากรไม่สามารถพัฒนาตนตามศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและสนใจได้

4. สำนักงานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยควรมีงบกลางเป็นรายหัว เช่น บุคลากรฝ่ายสนับสนุน มีงบประมาณในการพัฒนาตนเอง จำนวน 6,000 – 12,000 บาท/คน/ปี เช่น ประเภทสัญญาจ้าง 6,000 บาท ปฏิบัติการ จำนวน 8,000 บาท ชำนาญการ จำนวน 10,000 บาท ชำนาญการพิเศษ จำนวน 12,000 บาท เป็นต้น โดยขออนุมัติใช้งบประมาณจากมหาวิทยาลัย หากไม่ขอใช้ก็ตัดงบประมาณเป็นรายปี

5. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

บุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมีภาระงานที่รับผิดชอบมากทั้งงานประจำและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานจัดโครงการตามแผนปฏิบัติการของแต่ละฝ่าย งานการให้ความร่วมมือเข้าร่วมและจัดโครงการระหว่างฝ่ายงานของสำนัก งานการให้บริการนักศึกษาและอาจารย์ซึ่งไม่สามารถปิดการให้บริการในวันทำการได้ งานกิจกรรมอบรมโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และ งานตามนโยบายด้านการศึกษาของประเทศอย่างเร่งด่วน ทำให้บุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างเต็มที่

6. โครงการจัดตั้งกองอาคารสถานที่และภูมิทัศน์

ในส่วนของโครงการจัดตั้งกองอาคารสถานที่ คือ การบริหารที่ไม่เป็นเอกภาพ และโครงสร้างการทำงานที่ไม่ชัดเจน การขาดแคลนคนงาน โดยเฉพาะช่างเทคนิค ช่างซ่อม เนื่องจากค่าแรงที่ค่อนข้างต่ำ ไม่มีงบประมาณในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตามจุดประสงค์ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างทำได้ยากเนื่องจากเป็นงานเฉพาะทาง หรือช่างเทคนิค

ข้อเสนอแนะในการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ควรกำหนดโครงสร้างการบริหาร โครงสร้างงาน รวมถึงภาระงานที่ชัดเจน และจัดรวมไว้ที่เดียวกันในงานเดียวกัน ควรจัดสรรงบประมาณให้บริหารจัดการภายในเพื่อจะได้ไปสู่การพัฒนางานได้ตรงจุด ควรพิจารณาทบทวนอัตราเงินเดือนในส่วน of ช่างเทคนิคต่างๆ ให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน ควรสนับสนุนการฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่างๆ ที่จำเป็นในงาน

7. กองคลัง

บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบมีการแผนที่ดี การพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

8. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

บุคลากรไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาบุคลากรได้ เนื่องจากติดภารกิจที่รับผิดชอบและสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่จำเป็นต้องไปราชการต่างจังหวัดอย่างต่อเนื่อง บุคลากรยังขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะในการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยมีกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เพื่อไม่ให้กระทบต่อเวลาปฏิบัติงานนำเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยและมีความหลากหลาย เข้ามาในการพัฒนาบุคลากร เช่น การมีห้องเรียนออนไลน์ การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและมีการติดตามผลการพัฒนาตนเองอย่างมีรูปธรรม

แผนงาน/ประเด็นยุทธศาสตร์ /ผลลัพธ์หลัก OKRs (Objective & key Result)	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ
				พ.ศ. 2568				
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัล ครั้งที่ 4 (SRU Managerial Development Programme)	บุคลากร สายสนับสนุน จำนวน 50 คน	498,000	↔				กองการ เจ้าหน้าที่
	การสัมมนา ก.พ.ว. พบคณะ ประจำปี 2567 สื่อสาร ส่งเสริม สร้างสรรค์ ผลงานทางวิชาการ - คณะครุศาสตร์ - คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี - คณะวิทยาการจัดการ - คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	- ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย - อาจารย์ประจำ คณะทุกคณะ	500,000	↔				กองการ เจ้าหน้าที่
	อบรมเชิงปฏิบัติการแบ่งกลุ่มนำเสนอผลงานรับ ใช้ท้องถิ่นและสังคม (แบ่งกลุ่ม 6 กลุ่ม) ณ สำนักงานอธิการบดี	- อาจารย์ทุกคณะ	100,000	↔				กองการ เจ้าหน้าที่
	การสัมมนา ก.พ.ว. พบคณะ ประจำปี 2567 สื่อสาร ส่งเสริม สร้างสรรค์ ผลงานทางวิชาการ	- ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย	100,000	↔				กองการ เจ้าหน้าที่
	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแบ่งกลุ่มนำเสนอผลง งานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม (แบ่งกลุ่ม 3 กลุ่ม)	- อาจารย์ประจำ คณะทุกคณะ	40,000	↔				กองการ เจ้าหน้าที่

แผนงาน/ประเด็นยุทธศาสตร์ /ผลลัพธ์หลัก OKRs (Objective & key Result)	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ
				พ.ศ. 2568				
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการในการจัดทำผลงานทางวิชาการเฉพาะด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	- ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย	-	↔				กองการ เจ้าหน้าที่
	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย Leadership Mentoring Clinic (LMC) สำหรับผู้บริหารระดับสูง	- ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย จำนวน 12 คน	289,200	↔				กองการ เจ้าหน้าที่
	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ "กระตุ้นความพร้อม เสริมวิถีคิดแบบนักนวัตกรรม รุ่นใหม่" ณ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดระนองศรีอยุธยาและกรุงเทพมหานคร	- บุคลากรสาย สนับสนุน รุ่นที่ 1 จำนวน 27 คน	375,290	↔				กองการ เจ้าหน้าที่
	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ "กระตุ้นความพร้อม เสริมวิถีคิดแบบนักนวัตกรรม รุ่นใหม่" ณ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดระนองศรีอยุธยาและกรุงเทพมหานคร	- บุคลากรสาย สนับสนุน รุ่นที่ 2 จำนวน 25 คน	349,950	↔				กองการ เจ้าหน้าที่
	โครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเป็นผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัย สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	- ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย จำนวน 49 คน	498,000		↔			กองการ เจ้าหน้าที่

แผนงาน/ประเด็นยุทธศาสตร์ /ผลลัพธ์หลัก OKRs (Objective & key Result)	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ
				พ.ศ. 2568				
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
	โครงการผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน รุ่นที่ 1	- ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย จำนวน 16 คน	454,400		↔			กองการ เจ้าหน้าที่
	โครงการผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน รุ่นที่ 2	- ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย จำนวน 16 คน	454,400		↔			กองการ เจ้าหน้าที่
	โครงการผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน รุ่นที่ 3	- ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย จำนวน 15 คน	426,500		↔			กองการ เจ้าหน้าที่
	โครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างทักษะการบริหารงานด้วย Generative AI และเทคโนโลยีสำหรับอนาคต	- ผู้บริหารระดับต้น สายสนับสนุน จำนวน 27 คน	533,280			↔		กองการ เจ้าหน้าที่
	โครงการอบรมวิเคราะห์ค่างานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	- คลากรสาย สนับสนุน จำนวน 50 คน	250,000				↔	กองการ เจ้าหน้าที่

บทที่ 4

การกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมบุคลากรทุกประเภทและทุกหน่วยงาน จึงกำหนดวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดให้มีการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระยะ 1 ปี
2. ดำเนินการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณละ 1 ครั้ง และให้นำผลการประเมินไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป
3. รวบรวมผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ปีงบประมาณละ 1 ครั้ง
4. ดำเนินการทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณละ 1 ครั้ง เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์และนโยบายของมหาวิทยาลัย ในแต่ละปี

การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตาม ประเมินผล และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนเป็นประจำทุกปี จะส่งผลให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพผลักดันให้เกิดการบรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยต่อไป

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๕๗ พระราชบัญญัติว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับภารกิจแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

- ๑.๑ วิเคราะห์อัตรากำลัง ภาระงาน และจัดทำแผนอัตรากำลังทุกหน่วยงานให้สอดคล้องกับภาระงานและภารกิจของมหาวิทยาลัย
- ๑.๒ กำหนดตัวชี้วัดของแต่ละงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย
- ๑.๓ ทบทวนภาระงานกรณีมีบุคลากรลาออก โดยพิจารณาข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีในงาน ภาระงานของบุคลากรแต่ละราย จำนวนนักศึกษาและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย หากภาระงานที่มีไม่เพียงพอในการรับบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวเพิ่ม ให้หน่วยงานเสนออัตรากำลังในอัตราที่มีความจำเป็นและไม่เพียงพอสอดคล้องกับภาระงานแทน โดยผ่านคณะกรรมการตามประเภทของบุคลากรพิจารณา หากงานดังกล่าวมีอัตรากำลังที่เพียงพอแล้ว มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจัดสรรให้หน่วยงานที่มีความจำเป็นต่อไป

๒. ด้านการสรรหา

- ๒.๑ กำหนดแนวทางการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับภาระงานและความต้องการอัตรากำลัง
- ๒.๒ นำเทคโนโลยีสมัยใหม่และช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายมาใช้ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง
- ๒.๓ กำหนดวิธีการสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับภาระงาน

๓. ด้านการพัฒนา

- ๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ โดยให้คณะและหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย และขับเคลื่อนให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนด
- ๓.๒ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งให้มีความชัดเจน
- ๓.๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนดด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- ๓.๔ จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม

ภาคผนวก ข.

แผนพัฒนาความเป็นเลิศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570



แผนการพัฒนาความเป็นเลิศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570

อนุมัติโดยคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
เมื่อคราวการประชุมครั้งที่ 9/2564 วันอังคารที่ 24 สิงหาคม 2564
ฉบับทบทวนและปรับปรุง เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564

1

บทสรุปผู้บริหาร

วิกฤตและความท้าทายของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันและอนาคต ทั้งในเรื่องระบบเศรษฐกิจ การแข่งขันเทคโนโลยี นโยบายทางการเมือง สภาพแวดล้อมทางสังคม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) เหล่านี้ หรือที่เรียกว่า “VUCA World” รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมอย่างพลิกผัน (Disruptive Innovation) เป็นตัวเร่งและบีบบังคับให้การบริหารของมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง อาทิ

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคม
2. แนวโน้มและโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19
3. การจ้างงาน และอาชีพที่เปลี่ยนไป ทำให้ความสนใจและรูปแบบการเรียนรู้เปลี่ยนไป เป็นผลทำให้จำนวนนักศึกษาลดลงทุกมหาวิทยาลัย
4. นโยบายของรัฐบาลในการสนับสนุนงบประมาณแก่มหาวิทยาลัยลดลง ทำให้มหาวิทยาลัยต้องพึ่งพาเงินรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาเพิ่มขึ้น และพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 มาตรา 45 การทำคำขอและการจัดสรรงบประมาณสำหรับอุดมศึกษา (3) งบลงทุนและเงินอุดหนุนเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษา และการผลิตกำลังคนระดับสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศ และเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตามกฎหมายว่าด้วยสถานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ เพื่อใช้ในการพัฒนาวิทยาศาสตร์ การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม
5. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการบริหารจัดการและหลักสูตรการเรียนการสอนที่ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกระแสโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ รวมทั้งอาชีพที่เปลี่ยนแปลงตามทิศทางของกระแสโลก
6. งานวิจัยและนวัตกรรม และงานบริการวิชาการ ยังไม่สร้างประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัยและสังคมเท่าที่ควร ไม่สามารถตอบโจทย์ปัญหาและการพัฒนาของภาคใต้ ประเทศ และโลกได้

ความคาดหวังต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 กำหนดบทบาททั่วไป ตามมาตรา 7 ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการการบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู ตลอดเวลาที่ผ่านมา ทั้งประชาคมในมหาวิทยาลัยและสังคมคาดหวังมหาวิทยาลัยในหลาย

-๒-

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ๔.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยใช้ระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายของมหาวิทยาลัยลงสู่ระดับคณะ หน่วยงานและบุคคล
- ๔.๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

- ๕.๑ จัดสวัสดิการพื้นฐานที่มีความจำเป็นให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- ๕.๒ กำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดและเป็นธรรม

๖. ด้านการอนุรักษ์รักษา

- ๖.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละสายงานและเผยแพร่ให้หน่วยงานและบุคลากรทราบ
- ๖.๒ จัดให้มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้บุคลากรได้เชื่อมความสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานและเป็นเครือข่ายในการปฏิบัติงาน
- ๖.๓ จัดให้มีสวัสดิการตามความจำเป็นพื้นฐานอย่างเหมาะสม
- ๖.๔ ยกย่อง ชมเชยและเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดี หรือประพฤติดี เพื่อขวัญกำลังใจ และสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากร

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

- ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา รัตนพรหม)
รักษาราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

3

1.2 **ปรับเปลี่ยนจุดเน้นองค์กร (Re-Positioning)** เพื่อการพัฒนาสิ่งที่มีคุณภาพ เป็นเลิศ ให้กลายเป็นเก่งที่สุด ภายใต้การพัฒนาระบบงานตามพันธกิจ (Functioning) ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การบริการวิชาการ การวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยการพัฒนาหลักสูตร ทั้งหลักสูตรระดับปริญญาและหลักสูตรระยะสั้น สร้างระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน สร้างทักษะและสมรรถนะรายบุคคล (Personalized Based Learning) และสร้างบัณฑิตที่เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (Active Citizens) มีวินัย มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง มีอาชีพ มีงานทำ โดยเน้นการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency Based Curriculum) ที่สอดคล้องและสอดคล้องกับการพัฒนาเชิงพื้นที่ "เกษตรคุณภาพ การท่องเที่ยวยั่งยืน สังคมเป็นสุข" และตอบสนองต่อนโยบายประเทศไทย 4.0 และการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้อย่างยั่งยืน (Southern Economic Corridor: SEC)

1.3 **ปรับกระบวนการทำงาน (Re-Process)** การผสมผสานพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคม โดยเอาความต้องการของชุมชน สังคมเป็นตัวตั้ง มหาวิทยาลัยไม่เพียงแต่ช่วยเหลือชุมชนแต่เป็นพันธมิตรหุ้นส่วนกับชุมชน เปลี่ยนการเรียนรู้ในห้องเรียนเป็นการปฏิบัติจริงในชุมชน เน้นสร้างทักษะการเรียนรู้และสร้างความรู้ร่วมกันมากกว่าการถ่ายทอดความรู้ ด้วยหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การเป็นหุ้นส่วนคู่คิด (Partnership) ที่ร่วมทำงานแบบพันธมิตรหุ้นส่วนกับชุมชน การสร้างประโยชน์ร่วมกันทุกฝ่าย (Mutual Benefit) รวมถึงการยกระดับการเรียนรู้สู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงชุมชนปัญญา สหวิทยาการ (Knowledge Sharing and Scholar) เรียนรู้ภูมิปัญญาสู่ผลงาน การติดตาม ประเมินการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม (Measurable Social Impact) ทำให้เกิดงานวิจัยประเมินตามช่วงเวลาที่เหมาะสม นำไปสู่การสร้างฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) นำไปสู่การเข้าใจลักษณะของชุมชน (Social Profile)

2. แนวคิดในการแปลงแผนพัฒนาความเป็นเลิศไปสู่การปฏิบัติ

การแปลงแผนพัฒนาความเป็นเลิศไปสู่การปฏิบัติ ให้นำแนวคิดที่สำคัญ คือ I-SRU

I : Integration for Innovation

การบูรณาการทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอก รวมถึงการทำงานแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ สู่การบูรณาการข้ามหน่วยงาน

S : Sustainability

การสร้างที่ยั่งยืนในการขับเคลื่อนเชื่อมประสาน ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมให้เกิดการทำงาน ประสานความร่วมมือ หนุนเสริมการบูรณาการเพื่อสร้างนวัตกรรม

R : Re-Profile

4

การปรับเปลี่ยนจุดเน้นองค์กร เพื่อการพัฒนาสิ่งทีถนดให้มีความเป็นเลิศและเก่งที่สุดภายใต้การพัฒนาระบบงานตามพันธกิจที่มีประสิทธิภาพ

U : University Engagement

การประสานพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคม โดยเอาความต้องการของชุมชนสังคมเป็นตัวตั้ง มีมหาวิทยาลัยเป็นพันธมิตรและหุ้นส่วนในการร่วมขับเคลื่อนชุมชนท้องถิ่น

3. ภาพอนาคตของแผนพัฒนาความเป็นเลิศ

แผนพัฒนาความเป็นเลิศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำหนดภาพอนาคต คือ

- 3.1 เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการบูรณาการ ผลิตองค์ความรู้ สู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- 3.2 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีแหล่งความรู้และศาสตร์ต่างๆ ที่ทันสมัย นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจ สู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นตามจุดเน้น โดยเน้นการกระจายรายได้และลดความเหลื่อมล้ำของประเทศอย่างยั่งยืน
- 3.3 เป็นมหาวิทยาลัยที่เปิดโอกาสการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพคนไทยในศตวรรษที่ 21 ให้มีความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ สร้างบัณฑิตที่มีทักษะสูงตอบโจทย์การพัฒนาพื้นที่หรือท้องถิ่น ตลอดจนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 3.4 เป็นมหาวิทยาลัยที่พัฒนาบุคลากรในพื้นที่หรือท้องถิ่น มุ่งองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาพื้นที่ในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับทิศทางและจุดเน้นของประเทศ
- 3.5 เป็นมหาวิทยาลัยที่พัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความบริหารจัดการ การตลาด ตลอดจนการสร้างอาชีพอย่างยั่งยืน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 3.6 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีระบบบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาของศาสตร์และวิชาการ รวมถึงการเรียนรู้ที่จะบูรณาการข้ามศาสตร์

แผนพัฒนาความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มุ่งสร้างการเป็นที่พึ่งของชุมชนท้องถิ่นในด้านวิชาการ เพื่อตอบสนองหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะ “มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” เป็นแกนหลักในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น (Future Community) โดยมีกรอบการดำเนินงานภายใต้แผนพัฒนาความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

4. ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน

การก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายสูงสุด มหาวิทยาลัยกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สำคัญเป็น 4 ยุทธศาสตร์ 6 จุดเน้น 8 แผนพัฒนา โดยมีารกำหนดนโยบายการบริหาร “การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการบูรณาการ ผลิตองค์ความรู้ สู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน” มุ่งหวังที่จะสร้างอัตลักษณ์บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีให้เป็นวิศวกรสังคม ที่สามารถคิดวิเคราะห์ สื่อสารทำงานร่วมกับผู้อื่น และสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคมได้ผ่าน 4 ยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย

2

ประการด้วยนั้น และในปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยจะมีอายุครบ 50 ปี จึงน่าจะเป็น Turning Point สำคัญของมหาวิทยาลัย ควรมีการ Transformation ในหลายด้าน เพื่อสร้างรูปแบบการทำงานที่จะช่วยขับเคลื่อนประเทศสู่ Thailand 4.0 เปลี่ยนจากนโยบายและทฤษฎีสู่การปฏิบัติ เป็นที่พึ่งของชุมชน สร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เสริมสร้างความเข้มแข็ง พัฒนาระบบ I-SRU ภายใต้วัฒนธรรมองค์กร SRU Sharing “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแบ่งปัน ร่วมภาคภูมิใจ” พัฒนาความเป็นผู้นำในทุกระดับ การจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการเน้นคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาและบัณฑิต สร้างวิศวะกรสังคมเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ให้แรงผลักดันจากภายนอกเพื่อการขับเคลื่อนองค์กร และการใช้พลังศิษย์เก่าเพื่อสร้างพลังความสำเร็จ

แผนพัฒนาความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พ.ศ. 2566 - 2570

แผนพัฒนาความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เป็นการวางยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของแผนพัฒนาภายใต้กรอบยุทธศาสตร์หลัก 4 ด้าน ตามนโยบายสภามหาวิทยาลัย คือ 1) การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น 2) การผลิตและพัฒนาครู 3) การยกระดับคุณภาพการศึกษา และ 4) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ซึ่งมีแนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติดังนี้

1. ทิศทางของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี สู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area-based / Community Based)

สถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งสู่การพัฒนาชุมชนพื้นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคคล ชุมชน สังคม หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อการดำรงชีพและให้ประชาชนมีโอกาสดูแลเรียนรู้ตลอดชีวิต นำไปสู่ความเข้มแข็งและการพัฒนาที่ยั่งยืนของทรัพยากรมนุษย์ สังคม ท้องถิ่น และภูมิภาค โดยเน้นการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถเป็นหลัก ในการขับเคลื่อน พัฒนา และเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นและภูมิภาค ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการผลิตบัณฑิต ให้บริการวิชาการ ประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ และสร้างองค์ความรู้จากการปฏิบัติ รวมทั้งการอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ผ่านการบูรณาการการปรับเปลี่ยนจุดเน้นขององค์กรและการปรับกระบวนการทำงาน ดังนี้

- 1.1 **บูรณาการ (Integrated)** การบูรณาการทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัย รวมถึงทำงานแบบการบูรณาการข้ามศาสตร์ (Transdisciplinary) สู่การบูรณาการข้ามหน่วยงาน ร่วมกับภาคีหลัก (Key Actor) ประกอบด้วย ชุมชน ท้องถิ่น จังหวัด และ ภาควิชายุทธศาสตร์ (Strategic Actor) เพื่อระดมสรรพกำลังทั้งหมดมาแก้ปัญหาในทุกมิติให้กับชุมชนท้องถิ่นด้วยการสร้างและพัฒนานวัตกรรมจากการใช้องค์ความรู้ ที่สร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน พันฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน ภายใต้ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ (Accountability) และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)

1. **การพัฒนาท้องถิ่น** โดยมุ่งเน้น **ยกระดับการบริการวิชาการเพื่อรับใช้ชุมชนท้องถิ่น** โดยส่งเสริมการบริการวิชาการที่มีอยู่เดิม และสร้างโครงการบริการวิชาการใหม่ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาของสังคม พร้อมปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการจากความรับผิดชอบต่อสังคมสู่การสร้างคุณค่าร่วมกัน และ **ยกระดับงานวิจัยเพื่อตอบโจทย์เชิงพื้นที่** โดยส่งเสริมให้เกิดโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่ทำงานวิจัยเป็นทีมและทำงานต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ที่มีผลกระทบสูงได้ พร้อมทั้งผลักดันงานวิจัยเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่หรือนวัตกรรมในเชิงพาณิชย์ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม
2. **การผลิตและพัฒนาครู** โดยมุ่งเน้น **ยกระดับมาตรฐานและคุณภาพในการผลิตและพัฒนาครู** ให้เป็นครูมืออาชีพ ครูเพื่อศิษย์ ครูของชุมชนท้องถิ่น ที่ได้มาตรฐานวิชาชีพและมีจิตวิญญาณความเป็นครูที่สมบูรณ์
3. **การยกระดับคุณภาพการศึกษา** โดยมุ่งเน้น **ยกระดับการจัดการศึกษาสู่การเรียนรู้ทุกช่วงวัย** โดยพัฒนาหลักสูตรเดิมสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้รูปแบบใหม่ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และสร้างหลักสูตรใหม่ตามความต้องการของสังคม และมีหลักสูตรสำหรับประชาชนทุกอายุ โดยพัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในอนาคต พร้อมพัฒนาบัณฑิตให้สามารถสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง
4. **การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ** โดยมุ่งเน้น **ยกระดับการบริหารจัดการเพื่อทำทายอนาคต** โดยกระจายอำนาจบริหารจัดการ ส่งเสริมให้คณะและส่วนงานเข้มแข็ง และสร้างหน่วยธุรกิจใหม่ ๆ พร้อมทั้งวางระบบบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลให้เกิดทั่วทั้งมหาวิทยาลัย รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแบ่งปัน ร่วมภาคภูมิใจ และยกระดับมหาวิทยาลัยเป็น Smart University โดยร่วมกันพัฒนาและวิจัยเชิงลึกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และบ่มเพาะภายใน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางดิจิทัล พร้อมทั้งพัฒนาระบบการทำงานและการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
5. **วัตถุประสงค์หลัก และสัมฤทธิ์ผลที่เป็นรูปธรรม**

วัตถุประสงค์หลัก (Key Objectives) ที่ต้องบรรลุตามแผนพัฒนาความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ยุทธศาสตร์	สัมฤทธิ์ผลที่เป็นรูปธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาท้องถิ่น	O1. เป็นสถาบันที่มีความโดดเด่นในการบูรณาการศาสตร์สู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน O2. ศูนย์กลางการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบนสู่ความยั่งยืน O3. เป็นศูนย์กลางในการอนุรักษ์ ถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นภาคใต้ สร้างความเข้มแข็งทางศิลปวัฒนธรรม นำสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู	O4. ผลิตบัณฑิตครูนวัตกรรมที่มีศักยภาพและความสามารถสูงในภูมิภาค O5. องค์กรพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาชั้นนำแห่งภูมิภาค

ยุทธศาสตร์	สัมฤทธิ์ผลที่เป็นรูปธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา	<p>06. บัณฑิตมีสมรรถนะและทักษะสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศ</p> <p>07. หลักสูตรมีคุณภาพและตอบโจทย์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนทุกช่วงวัย</p> <p>08. รูปแบบการจัดการเรียนการสอนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัลและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	<p>09. ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ความสามารถและศักยภาพในการพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่</p> <p>010. ปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืนของสถาบันอุดมศึกษา</p>

เป้าหมายที่ต้องบรรลุให้ได้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีมีองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สามารถนำไปพัฒนาพื้นที่โดยเน้นการกระจายรายได้และลดความเหลื่อมล้ำของประเทศ
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีสร้างบัณฑิตที่มีทักษะสูง ตอบสนองการพัฒนาพื้นที่ชุมชน ท้องถิ่น
3. บุคลากรในพื้นที่ชุมชน ท้องถิ่น ได้รับการพัฒนา และตอบโจทย์ความต้องการและการแก้ปัญหาของท้องถิ่น
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีสามารถพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ให้มีทักษะการบริหารจัดการ การตลาด ตลอดจนการสร้างอาชีพอย่างยั่งยืน
5. เกิดการผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม และทันเวลากับการใช้งานของภาคอุตสาหกรรมที่มีความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
6. เกิดนวัตกรรมการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ตอบโจทย์รูปแบบวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ประชาชนทุกช่วงวัยและทุกกลุ่มฐานเศรษฐกิจ สามารถเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพได้มากขึ้น และสามารถพัฒนาทักษะใหม่ได้ตลอดชีวิต
7. เกิดรูปแบบการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่น สามารถจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนได้ แม้นในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย หรือเกิดวิกฤตการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจ หรือวิกฤตอื่นๆ
8. เกิดการพลิกโฉมการผลิตกำลังคนของระบบอุดมศึกษาของประเทศ และมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ค.

แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาคผนวก ง.

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี





2025

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี