แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประจำปี พ.ศ. 2569

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี 077-913321 hr@sru.ac.th

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางวิชาการและการวิจัยตลอดจนเป็นผู้นำทางด้านวิศวกรสังคมเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จะเป็นระบบและกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ **1**

หลักการและเหตุผล 1

บริบทมหาวิทยาลัย 2

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย 8

บทที่ 2 ข้อมูลสารสนเทศด้านกรอบอัตรากำลังและสถิติบุคลากร **12**

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 12

สถิติจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 14

(บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน)

บทที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล **17**

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร 17

วิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรโดยใช้เครื่องมือ SWOT ANALYSIS 20

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 22

บทที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล **26**

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหาร ฯ 26

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เรื่อง นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 28

ภาคผนวก ข. แผนพัฒนาความเป็นเลิศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 29

ภาคผนวก ค. แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี 2568 37

ภาคผนวก ง. แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี 2569 38

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่

1.1 แสดงโครงสร้างหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 11
1.2 แสดงข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 12

สารบัญตาราง

หน้า

ภาพที่

1.1 แสดงข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 12
1.2 แสดงข้อมูลข้อมูลสถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
(บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน) 14
1.3 แสดงสถิติบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและระดับตำแหน่ง 15
1.4 แสดงสถิติบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและ 16

บทที่ 1
บทนำ

หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ในฐานะ "สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น" มีพันธกิจหลักในการสร้างองค์ความรู้ ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และบริการวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนบน ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) และการแข่งขันเชิงวิชาการที่เข้มข้น ปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนพันธกิจเหล่านี้ให้สำเร็จได้คือ "บุคลากร" ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งเปรียบเสมือนฟันเฟืองหลักในการสร้างนวัตกรรมและธรรมาภิบาลในองค์กร ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงไม่ใช่เพียงภารกิจตามระเบียบปฏิบัติ แต่เป็นแผนยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถ (Competency) ให้สอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ดำเนินการภายใต้กรอบกฎหมายและระเบียบที่สำคัญ ดังนี้

(1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547: มาตรา 7 และ 8 ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งต้องมีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

(2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม): ซึ่งกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้มีระบบการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

(3) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งระบุถึงสิทธิ หน้าที่ และหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ทั้งการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน

(4) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.ม.) กำหนด ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติเฉพาะของมหาวิทยาลัยในการวิเคราะห์ความจำเป็นและจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และตอบสนองต่อ

ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2569 ดังนี้

1. ตอบสนองต่อเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ: เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา (AUN-QA) และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (EdPEx) ที่เน้นย้ำเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบทิศทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์

3. เพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

4. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

5. เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มีแนวทางการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

6. เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่าง "ระเบียบการบริหารงานบุคคล" และ "เป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่น" เข้าด้วยกัน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกระดับจะได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และมีความพร้อมในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้เป็นที่พึ่งของท้องถิ่นและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

บริบทมหาวิทยาลัย

ข้อมูลทั่วไป

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

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

1) คณะวิชาครุศาสตร์

2) คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

3) คณะวิชาวิทยาศาสตร์

ทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2530–2540) สถาบันราชภัฏ วิทยาลัยขยายฐานทางการศึกษากว้างขึ้น เนื่องจากพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 กำหนดให้วิทยาลัยจัดการศึกษาในสาขาอื่นได้ จึงเปิดรับนักศึกษาระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรีนอกเหนือจากสาขาครุศาสตร์ ในปีนี้สภาการฝึกหัดครูได้ออกบังคับว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู จึงส่งผลให้กลุ่มวิทยาลัยครูพัฒนาเป็นสหวิทยาลัยในภาคใต้ จึงมีสภาวิทยาลัยทักษิณขึ้น ประกอบด้วย วิทยาลัยครูทั้งหมดที่มีในภาคใต้ 5 แห่ง มีสำนักงานของสหวิทยาลัยที่วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี และได้เปิดรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายเข้าเรียนในโรงเรียนสาธิตวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานีเป็นรุ่นแรก มีการแบ่งส่วนราชการของวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานีเพิ่มเติมจากเดิม 6 หน่วยงาน ได้แก่

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

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ 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 ระทรวงศึกษาธิการ เป็นสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 โดยมหาวิทยาลัยมีการทบทวน และยกระดับระบบการบริหารจัดการ เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูง สร้างงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับทั้งเชิงกว้าง เชิงลึก และเป็นสหวิทยาการ มีการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนศาสตร์พระราชาภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เสริมสร้างการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนให้กับชุมชนท้องถิ่น

ทศวรรษที่ 5 (พ.ศ. 2563–2573) ยกระดับการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น มุ่งสู่การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคคล ชุมชนสังคม หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อการดำรงชีพ และให้ประชาชนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต นำไปสู่ความเข้มแข็งและการพัฒนาที่ยั่งยืนของทรัพยากรมนุษย์ สังคม ท้องถิ่นและภูมิภาค

ทศวรรษที่ 6 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (มรส.) ก้าวสู่ทศวรรษที่ 6 ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอันดับ 1 ของภาคใต้ มุ่งเน้นสร้างบัณฑิตคุณภาพด้วยหลักสูตรที่หลากหลาย เช่น คณะครุศาสตร์ วิทยาการจัดการ และวิทยาลัยนานาชาติการท่องเที่ยว โดยมีการจัดอันดับระดับโลกด้านการขจัดความยากจนและสันติภาพ หลังจากครบรอบ 50 ปี แห่งการก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2566 โดยมุ่งเน้นการเป็น **"มหาวิทยาลัยแห่งการสร้างวิศวกรสังคม"** เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล

เครื่องหมายราชการ และ ตราสัญลักษณ์กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

“พระวชิระ” สัญลักษณ์ของพระบรมนามาภิไธย **“วชิราวุธ”** ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระผู้พระราชทานกำเนิดการอุดมศึกษาของไทย พื้นหลังคืออะตอมสื่อถึงความเป็นวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม มีอิเล็กตรอน ๔ ตัว สื่อถึงการรวมกันของ ๔ หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ

วิจัยแห่งชาติ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย เกิดเป็นกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยเลือกใช้สีแสด สีม่วง และสีเหลือง ซึ่งเป็นสีที่มีความหมายดังนี้

สีแสด แทน สีประจำวันพระบรมราชสมภพของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหามงกุฎพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระสยามเทวมหามกุฎวิทยมหาราช “พระบิดาแห่งวิทยาศาสตร์ไทย”

สีม่วง แทน สีประจำวันพระบรมราชสมภพของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระผู้พระราชทานกำเนิดการอุดมศึกษาของไทย

สีเหลือง แทน สีประจำวันพระบรมราชสมภพของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร “พระบิดาแห่งเทคโนโลยีของไทย” “พระบิดาแห่งการวิจัยไทย” และ “พระบิดาแห่งนวัตกรรมไทย”

สัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระโปรดเกล้าพระราชทานตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์รัชกาลที่ 9 เป็นรูปกลมรีตั้งกลางรูปเป็นรูปมหาอุณาโลมอยู่ภายในวงจักร รอบวงรัศมีเปล่งออกโดยรอบ เหนือจักรเป็นรูปเศวตฉัตรเจ็ดชั้น ฉัตรตั้งอยู่บนพระที่นั่งอัฐทิศ มีวงรีล้อมรอบบรรจุชื่อมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยสีต่าง 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 ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปณิธาน องค์กรต้นแบบแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์ชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

วัฒนธรรมองค์กร SRU Sharing : ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแบ่งปัน ร่วมภาคภูมิใจ

อัตลักษณ์ **วิศวกรสังคม : นักคิด นักสื่อสาร นักประสาน นักนวัตกร**

โดยกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ดังนี้

1. การมีทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงเหตุ - ผล เห็นปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย
2. มีทักษะในการสื่อสาร สื่อสารองค์ความรู้เพื่อการแก้ปัญหา
3. มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นปราศจากข้อขัดแย้ง ระดมสรรพกำลัง ทรัพยากรเพื่อการแก้ปัญหา
4. มีทักษะการสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคม โดยมีแผนการขับเคลื่อนให้นักศึกษาลงพื้นที่เป็นสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

พันธกิจ

1. แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล
2. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คู่คุณธรรม มีสำนึกความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อชุมชนท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สมาชิกในชุมชนท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ
3. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมไทย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวม
4. เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย มีคุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
6. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดทั้งองค์อื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
7. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของสมาชิกในชุมชนท้องถิ่นโดยใช้ศาสตร์พระราชา รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
8. ศึกษาวิจัย ส่งเสริม และสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยแห่งการบูรณาการ ผสานองค์ความรู้ สู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏน้อมนำพระราโชบายด้านการศึกษาในการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยจัดทำยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2578) ขึ้นมา ต่อมาได้มีการทบทวนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2561 โดยมีการส่วนรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อยู่บนฐานความรู้ความเข้าใจร่วมกัน และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

O1. เป็นสถาบันที่มีความโดดเด่นในการบูรณาการศาสตร์สู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

KR1. ร้อยละของนวัตกรรม และผลงานวิชาการรับใช้ท้องถิ่นและสังคม และโครงการบริการวิชาการรับใช้ท้องถิ่นและสังคมที่ตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่และจุดเน้นหลักของมหาวิทยาลัย

KR2. ร้อยละของงบประมาณจากแหล่งเงินภายนอกที่มาจากภาครัฐ และหรือภาคเอกชนและหรือจำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งเงินภายนอก ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมในพื้นที

KR3. ร้อยละผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา

KR4. จำนวนองค์ความรู้ที่มีการบูรณาการด้านการเรียนการสอน และหรือวิจัย และหรือบริการวิชาการ และหรือด้านศิลปวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย หรือสร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มหรือนำไปใช้ประโยชน์กับผู้เรียน ครอบครัว ท้องถิ่น ชุมชนสังคม และประเทศชาติ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ยกระดับชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็งมั่นคงยั่งยืนด้วยศาสตร์พระราชาว่าด้วย “การพัฒนาคน” “เข้าใจเข้าถึงพัฒนา” “การระเบิดจากข้างใน” และ“ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”โดยการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญต่อชุมชนท้องถิ่นในระดับหมู่บ้านตำบลอำเภอและจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

O2. ผลิตและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาที่มีศักยภาพและความสามารถสูง

KR5. จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการ Re-skill และหรือ Up-skill และหรือ New-skill

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

เพื่อผลิตครูคุณภาพที่มีสมรรถนะสูงให้เป็นครูดีครูเก่งและครูที่สามารถทำงานเชื่อมโยงกับท้องถิ่นได้มีการประสานความร่วมมือ (Collaborative) มีความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative) มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) มีความมั่นใจ (Confident) และมีความไวในการรับรู้ (Sensitivity) มีความรอบรู้เนื้อหาที่สอน (Pedagogical Content Knowledge : PCK) มีจิตวิญญาณความเป็นครูมีความรู้ทักษะดิจิทัลและภาษาอังกฤษเป็นผู้ช่วยเหลือนักเรียนในการเรียนรู้มีความรับผิดชอบต่อชุมชนสังคมและเป็นครูที่ดีขึ้นในทุกๆวัน (Become a better teacher everyday)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

O3. การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตอบสนองต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

KR6. อัตราการได้งานทำตรงตามศาสตร์ในพื้นที่หรือภูมิภาคของบัณฑิต

KR7. ร้อยละของผู้นิเทศงานสหกิจศึกษาจากบุคคลภายนอกที่ได้รับการแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัย

KR8. งบประมาณที่ได้รับจากโครงการพัฒนา Upskill/Reskill/Life Long Learning ตามความต้องการท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและการเรียนรู้สำหรับคนทุกช่วงวัย

KR9. จำนวนผู้ที่ผ่านการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบหลักสูตรออนไลน์และหรือหลักสูตร MOOCs

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีมีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาให้เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศและมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับประเทศและภูมิภาคอาเซียนเพื่อรองรับนักศึกษาที่หลากหลายจากทั้งภายในและต่างประเทศรวมทั้งยกระดับการเรียนการสอนให้เข้มแข็งและเป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้นด้วยการสร้างกระบวนการบริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในการผลิตบัณฑิตในทุกระดับให้มีคุณภาพสูงรวมทั้งคิดค้นนวัตกรรมด้านการศึกษาที่มีคุณภาพเหมาะสมกับประชาชนทุกเพศทุกวัยเพื่อยกระดับการศึกษาให้กับประชาชนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

O4. Smart University สู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความยั่งยืน

KR10. จำนวนผลงานหรือแนวปฏิบัติที่ดีที่สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเข้าสู่กระบวนการดิจิทัล

KR11. ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

KR12. ร้อยละของนักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการความร่วมมือ และหรือโครงการอื่นของมหาวิทยาลัย และหรือ สหกิจศึกษาทั้งภายในและหรือต่างประเทศ

KR13. ร้อยละของจำนวนโครงการที่สอดคล้องกับ SDGs ที่ได้รับการเผยแพร่บน Website หลักของมหาวิทยาลัย

KR.14 ผลการจัดอันดับ THE Impact Rankings

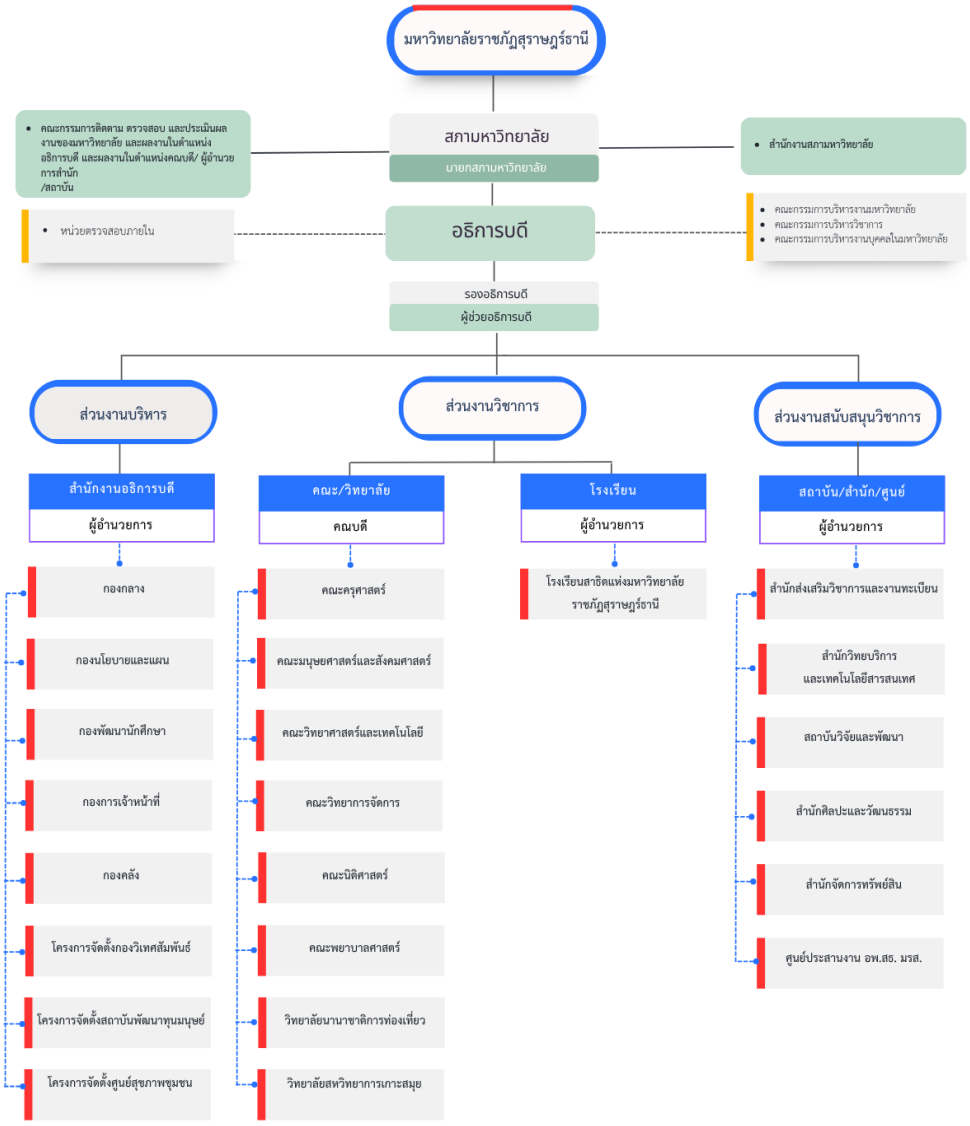
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร (สายวิชาการและสายสนับสนุน)เพื่อส่งเสริมพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและความสามารถสูงเพื่อให้มหาวิทยาลัยคณะและสำนักต่าง ๆ มีทางเลือกด้านบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทในการดำเนินงานด้านต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ด้านการเงินและงบประมาณ มหาวิทยาลัยจะปรับปรุงความยั่งยืนทางการเงินโดยการสร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากสภาพเศรษฐกิจที่ดีของจังหวัดสุราษฎร์ธานีและภาคใต้รวมทั้งเพิ่มรายได้จากโครงการวิจัยและการบริการวิชาการและการให้คำปรึกษารวมทั้งการจัดการเรียนการสอนโดยยึดกรอบจริยธรรมในฐานะมหาวิทยาลัยของท้องถิ่นที่ได้รับการสนับสนุนรายได้จากเงินภาษีของประชาชนอย่างมั่นคงควบคู่ไปกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการวางแผนการบริหารงานและการจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

3. ด้านการบริหารจัดการ การสมัครเรียนรับสมัครนักศึกษาในระดับประเทศและระดับนานาชาติผ่านกระบวนการที่เป็นธรรมโดยพิจารณาตามผลการศึกษา/ผลงานและศักยภาพของนักศึกษา บริการวิชาการและการบริการนักศึกษา มีสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการที่โดดเด่นผ่านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อผลประโยชน์ของบุคลากรนักศึกษาและผู้รับบริการจากมหาวิทยาลัย พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและยุทธศาสตร์ที่ระบุไว้ในส่วนต่างๆของยุทธศาสตร์เพื่อให้คณะสำนักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดขีดความสามารถคุณภาพและต้นทุนของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่มีความจำเป็นสำหรับการใช้งานได้ ด้านอาคารสถานที่และโครงสร้างพื้นฐานมีสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการที่โดดเด่นและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อผลประโยชน์ของบุคลากรและนักศึกษา และพัฒนาระบบการกำกับดูแลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับค่านิยมของมหาวิทยาลัย

แผนผังโครงสร้างหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพที่ 1.1 แสดงแผนผังโครงสร้างหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 2
ข้อมูลสารสนเทศด้านกรอบอัตรากำลัง และสถิติบุคลากร

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ประเภทของบุคลากร	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังมีคนครอง (จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและเพศ)								กรอบอัตราว่าง	
			ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี			
		(มีเงิน)	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	(มีเงิน)	(ไม่มีเงิน)
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	**52**	**52**	5	14	8	21	1	3	-	-	-	-
พนักงานมหาวิทยาลัย	**617**	**617**	63	131	66	158	41	92	-	-	**66**	**0**
พนักงานราชการ	**21**	**19**	-	-	3	4	4	8	-	-	**-**	**2**
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ	**1**	**1**	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
ผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ (งบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย)	**2**	**2**	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ (สัญญาจ้าง 1 ปี)	**9**	**9**	-	-	2	3	3	1	-	-	-	-
บุคลากรโครงการหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ (สัญญาจ้าง 1 ปี)	**2**	**2**	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-
บุคลากรโครงการเฉพาะกิจ (สัญญาจ้าง 1 ปี)	**3**	**3**	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-
บุคลากรเงินรายได้ (งบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย)	**165**	**165**	3	4	12	20	24	55	35	12	**0**	**0**
บุคลากรเงินรายได้ ประเภทรายวัน (งบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย)	**14**	**14**	0	0	0	0	1	1	11	1	**0**	**0**
บุคลากรวิทยาลัยสหวิทยาการ เกาะสมุย (งบประมาณเงินรายได้วิทยาลัยสหวิทยาการ เกาะสมุย)	**19**	**19**	0	0	1	2	1	2	6	7	**0**	**0**

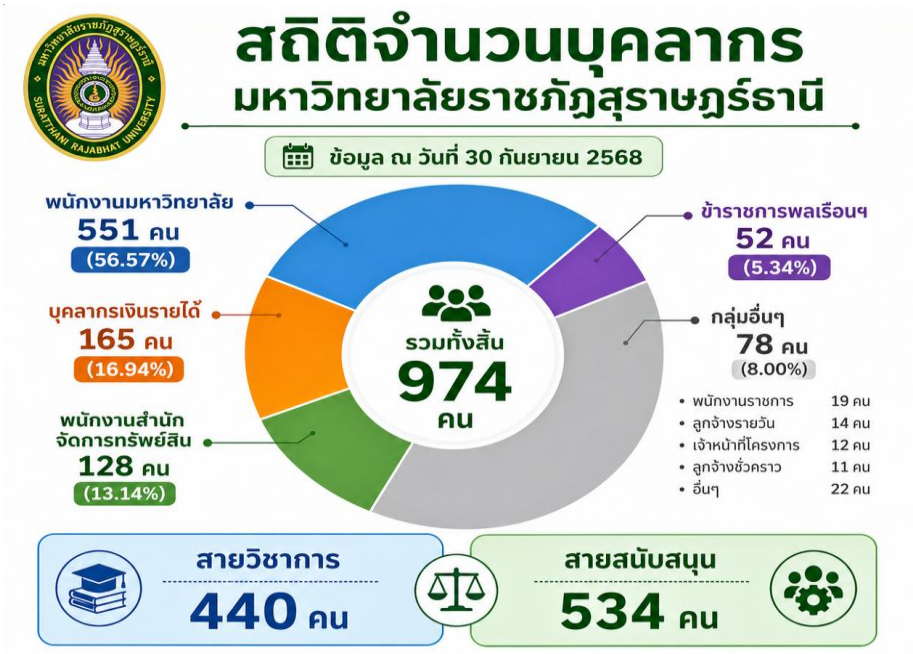
ประเภทของบุคลากร	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังมีคนครอง (จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและเพศ)								กรอบอัตราว่าง	
			ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี			
		(มีเงิน)	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	(มีเงิน)	(ไม่มีเงิน)
บุคลากรวิทยาลัยสหวิทยาการ เกาะสมุย ประเภทรายวัน (งบประมาณเงินรายได้วิทยาลัยสหวิทยาการ เกาะสมุย)	2		0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
พนักงานสำนักจัดการทรัพย์สิน (งบประมาณเงินรายได้สำนักจัดการทรัพย์สิน)	118		0	0	1	2	15	18	15	67	0	0
พนักงานสำนักจัดการทรัพย์สิน ประเภทรายวัน (งบประมาณเงินรายได้สำนักจัดการทรัพย์สิน)	10		0	0	0	0	1	0	1	8	0	0
บุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (สัญญาจ้าง 1 ปี)	7		0	1	1	1	2	2	0	0	0	0
รวมจำนวนบุคลากร	1042		71	150	97	211	96	184	70	95	66	2

ตารางที่ 1.1 แสดงข้อมูลข้อมูลข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สถิติจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (สายวิชาการและสายสนับสนุน)
ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ประเภทบุคลากร	บุคลากร สายวิชาการ (คน)	บุคลากร สายสนับสนุน (คน)	จำนวนบุคลากร รวมทั้งสิ้น (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	45	7	52	5.34
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ	-	1	1	0.10
พนักงานราชการ	-	19	19	1.95
พนักงานมหาวิทยาลัย	347	204	551	56.57
ผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ (เงินรายได้)	-	2	2	0.21
บุคลากรเงินรายได้	35	130	165	16.94
ลูกจ้างรายวัน	-	14	14	1.44
ลูกจ้างชั่วคราว (อาจารย์ชาวต่างชาติ)	9	-	9	0.92
บุคลากรวิทยาลัยสหวิทยาการ เกาะสมุย	1	20	21	2.16
บุคลากรหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ	-	2	2	0.21
บุคลากรโรงเรียนสาธิต	3	4	7	0.72
บุคลากรโครงการเฉพาะกิจ	-	3	3	0.31
พนักงานสำนักจัดการทรัพย์สิน	-	128	128	13.14
รวมทั้งสิ้น	**440**	**534**	**974**	**100.00**

ตารางที่ 1.2 แสดงข้อมูลข้อมูลสถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน)



ภาพที่ 1.2 แสดงข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สถิติบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและระดับตำแหน่ง

ประเภทบุคลากร	สถิติบุคลากรสายวิชาการ																				
	คุณวุฒิการศึกษา									ระดับตำแหน่งวิชาการ											
	ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี		รวม	ศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		อาจารย์		ครู		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
ข้าราชการ	5	14	8	17	1	-	-	-	45	-	-	-	2	6	17	8	12	-	-	45
พนักงานมหาวิทยาลัย	63	131	48	105	-	-	-	-	347	-	-	6	4	50	120	55	112	-	-	347
บุคลากรเงินรายได้	3	4	10	18	-	-	-	-	35	-	-	-	-	2	2	11	20	-	-	35
อาจารย์ชาวต่างชาติ	-	-	2	3	3	1	-	-	9	-	-	-	-	-	-	5	4	-	-	9
บุคลากรวิทยาลัยสหวิทยาการเกาะสมุย	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
บุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	-	1	1	1	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3
รวม	71	150	69	145	4	1	-	-	440	-	-	6	6	58	139	79	149	1	2	440
ร้อยละ	16.14	34.09	15.68	32.95	0.91	0.23	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	1.36	1.36	13.18	31.59	17.95	33.86	0.23	0.45	100.00

ตารางที่ 1.3 แสดงสถิติบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและระดับตำแหน่ง

สถิติบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและระดับตำแหน่ง ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ประเภทบุคลากร	สถิติบุคลากรสายสนับสนุน																					
	คุณวุฒิการศึกษา									ระดับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร				ระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ				ระดับตำแหน่งประเภททั่วไป /ไม่มีระดับตำแหน่ง				
	ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี		รวม	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า		ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า		ชำนาญการ		ปฏิบัติการ		ปฏิบัติงาน-สำนักงาน		ปฏิบัติงาน-ภาคสนาม		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
ผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ	-	-	2	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
ข้าราชการ	-	-	-	4	-	3	-	-	7	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	5	7
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	18	53	41	92	-	-	204	-	-	-	-	7	22	51	123	-	-	1	-	204
พนักงานราชการ	-	-	3	4	4	8	-	-	19	-	-	-	-	-	-	7	12	-	-	-	-	19
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
บุคลากรเงินรายได้	-	-	2	2	24	55	35	12	130	-	-	-	-	-	-	23	53	-	3	38	13	130
ลูกจ้างรายวัน	-	-	-	-	1	1	11	1	14	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	12	1	14
บุคลากรโครงการหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-	0	0	1	1	-	-	2
บุคลากรโครงการเฉพาะกิจ	-	-	-	-	2	1	-	-	3	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	3
บุคลากรวิทยาลัยสหวิทยาการ เกาะสมุย	-	-	1	1	1	2	6	7	18	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	7	9	18
บุคลากรวิทยาลัยสหวิทยาการ เกาะสมุย ประเภทรายวัน	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
พนักงานสำนักจัดการทรัพย์สิน	-	-	1	2	15	18	15	67	118	-	-	-	-	-	-	7	8	3	10	21	69	118
พนักงานสำนักจัดการทรัพย์สิน ประเภทรายวัน	-	-	-	-	1	-	1	8	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	8	10
บุคลากรโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	-	-	-	-	2	2	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	4
รวม	-	-	28	66	92	183	70	95	534	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	7	27	534
ร้อยละ	0.00	0.00	5.24	12.36	17.23	34.27	13.11	17.79	100.00	0.37	0.00	0.00	0.37	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.31	5.06	100.00

ภาพที่ 1.4 แสดงสถิติบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและ

บทที่ 3
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ทิศทางของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี สู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area-based / Community Based)

สถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งสู่การพัฒนาชุมชนพื้นที่ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคคล ชุมชน สังคม หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อการดำรงชีพและให้ประชาชนมีโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต นำไปสู่ความเข้มแข็งและการพัฒนาที่ยั่งยืนของทรัพยากรมนุษย์ สังคม ท้องถิ่น และภูมิภาคโดยเน้นการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถเป็นหลักในการขับเคลื่อน พัฒนา และเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นและภูมิภาค ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการผลิตบัณฑิต ให้บริการวิชาการ ประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ และสร้างองค์ความรู้จากการปฏิบัติ รวมทั้งการอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ผ่านการบูรณาการการปรับเปลี่ยนจุดเน้นขององค์กรและการปรับกระบวนการทำงาน

แผนพัฒนาความเป็นเลิศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำหนดภาพอนาคต คือ

1.1 เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการบูรณาการ ผสานองค์ความรู้ สู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

1.2 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีแหล่งความรู้และศาสตร์ต่าง ๆ ที่ทันสมัย นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจ สู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นตามจุดเน้น โดยเน้นการกระจายรายได้และลดความเหลื่อมล้ำของประเทศอย่างยั่งยืน

1.3 เป็นมหาวิทยาลัยที่เปิดโอกาสการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพคนไทยในศตวรรษที่ 21 ให้มี
ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ สร้างบัณฑิตที่มีทักษะสูงตอบโจทย์การพัฒนาพื้นที่หรือท้องถิ่นตลอดจนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.4 เป็นมหาวิทยาลัยที่พัฒนาบุคลากรในพื้นที่หรือท้องถิ่น มีองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาพื้นที่ในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับทิศทางและจุดเน้นของประเทศ

1.5 เป็นมหาวิทยาลัยที่พัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้มีทักษะการบริหารจัดการ การหาตลาดตลอดจนการสร้างอาชีพอย่างยั่งยืน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.6 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีระบบบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาของศาสตร์และวิชาการ รวมถึงการเรียนรู้ที่จะบูรณาการข้ามศาสตร์

แผนพัฒนาความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มุ่งสร้างการเป็นที่พึ่งของชุมชนท้องถิ่นในด้านวิชาการ เพื่อตอบสนองหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะ

“มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” เป็นแกนหลักในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น (Future Community) โดยมีกรอบการดำเนินงานภายใต้แผนพัฒนาความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

กรอบยุทธศาสตร์ภายใต้แผนการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

4 ยุทธศาสตร์	6 จุดเน้นหลัก	8 การพัฒนา
1. การพัฒนาท้องถิ่น 2. การผลิตและพัฒนาครู 3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา 4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	1. เกษตรคุณภาพและอาหารแปรรูป 2. ท่องเที่ยวยั่งยืน 3. ระบบสุขภาพและสังคมเป็นสุข 4. ผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพ 5. ธุรกิจและโลจิสติกส 6. ดิจิทัลเพื่อสังคม	1. พัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน 2. พัฒนาสมรรถนะนักศึกษา 3. พัฒนาวิจัย 4. พัฒนาบริการวิชาการ 5. พัฒนาศิลปะและวัฒนธรรม 6. พัฒนาการบริหารจัดการ **7. พัฒนาบุคลากร** 8. พัฒนาภาษาและเทคโนโลยี

เป้าหมายผลลัพธ์การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area Based and Community)

1. อัตราการได้งานทำในพื้นที่หรือภูมิภาคของบัณฑิต (Percentage of Graduate Employed in Region)

2. การพัฒนาเชิงพื้นที่ (โครงสร้างพื้นฐาน ด้านภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม สังคม) (Area Based Development)

3. การมีส่วนร่วมของบุคคลหรือหน่วยงานในชุมชน พื้นที่ หรือภูมิภาค (Non Age Group Participation)

4. ความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย ชุมชนและสังคม (Green /Sustainability)

5. ความสอดคล้องของหลักสูตร (Curriculum Alignment)

6. การวิจัยและบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาในพื้นที่ภูมิภาค (Research/Service in Region)

7. การมีส่วนร่วมของสังคมและชุมชน (Inclusive Community)

8. การบูรณาการงบประมาณจากภาครัฐและเอกชนในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมในพื้นที่ (Integrated Government Budget)

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

กลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อในการดึงดูด รักษา และพัฒนาคนดีคนเก่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความผูกพันกับองค์กร มีกลไกการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างประสิทธิภาพระบบการพัฒนาบุคลากร (O : Objective)	
วัตถุประสงค์	O4. Smart University สู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความยั่งยืน
ผลลัพธ์หลัก OKRs (Objective & Key Result)	KR11. ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น KR.12 ร้อยละของนักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการความร่วมมือและหรือโครงการอื่นของมหาวิทยาลัย และหรือสหกิจศึกษาทั้งภายใน และหรือต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างประสิทธิภาพระบบการพัฒนาบุคลากร (O : Objective)	
โครงการหลัก	1. โครงการส่งเสริมสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน 2. โครงการพัฒนาบุคลากร
กิจกรรม	**กิจกรรมที่ 1** การประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร (ก.บ.ก.) 2569 - การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร (ก.บ.ก.) เพื่อพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้อง **กิจกรรมที่ 2** การสนับสนุนทุนการศึกษา 2569 - การสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนตามเกณฑ์การพิจารณาของมหาวิทยาลัย **กิจกรรมที่ 3** การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น 2569 - กิจกรรมการจัดประชุม (ก.พ.ว.) ทั่วไป และ ก.พ.ว. เฉพาะด้าน การประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ การประชุมคณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การเบิกรางวัลให้กับบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น **กิจกรรมที่ 4** การพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี 2569 - การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

วิเคราะห์ศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยใช้เครื่องมือ SWOT ANALYSIS

วิเคราะห์ศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี		
1. ด้านการวิเคราะห์ค่างาน (Job Analysis)	**จุดแข็ง (S)**	**จุดอ่อน (W)**
	- บุคลากรมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถด้านศิลปวัฒนธรรมหลากหลาย - บุคลากรมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถด้านการลงพื้นที่ชุมชน - บุคลากรทำงานหนัก ทุ่มเท - บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	- บางหลักสูตรไม่ผ่านองค์ประกอบที่ 1 โดยเฉพาะในส่วนของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหรืออาจารย์ประจำหลักสูตรที่ไม่มีผลงานวิชาการตามเกณฑ์ที่กำหนด - การขยายตัวของจำนวนอาจารย์มีทิศทางตรงข้ามกับจำนวนนักศึกษาที่มีจำนวนลดลง โดยเฉพาะหลักสูตรสาขาด้านวิทยาศาสตร์ - อาจารย์บางส่วนยึดติดกับการทำงานในลักษณะเดิมที่เน้นการสอนเพียงอย่างเดียวซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการประเมินภาระงานของบุคลากร
	โอกาส (O)	**อุปสรรค (T)**
	- หน่วยงานภาครัฐมีแผน/โครงการในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาของประเทศและแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย	- ขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และต่อเนื่อง ทำให้ยังคงมีบุคลากรที่ไม่มความก้าวหน้าในสายอาชีพจำนวนมาก - อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการยังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ทั้งหมด
2. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)	**จุดแข็ง (S)**	**จุดอ่อน (W)**
	- ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพ - มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาทักษะนักวิจัยส่งเสริมและพัฒนาการเข้าร่วมอบรมของนักวิจัยอย่างต่อเนื่อง	- บุคลากรขาดการกระตุ้นในการทำผลงานเพื่อเข้าสู้ตำแหน่งสูงขึ้นอย่างเป็นระบบ และชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพต่ำกว่าเกณฑ์
	โอกาส (O)	**อุปสรรค (T)**
	- ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและวัฒนธรรมของภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย และนโยบายของรัฐเอื้อให้มหาวิทยาลัยพัฒนาอาจารย์ในแต่ละหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี	- บริบทความต้องการของสังคมในแบบ New Normal ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงการบริหารจัดการบุคคล และความต้องการพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไป

วิเคราะห์ศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี		
3. ด้านอัตรากำลัง	**จุดแข็ง (S)**	**จุดอ่อน (W)**
	- บุคลากรมีทักษะที่หลากหลาย - อัตรากำลังของบุคลากรมีจำนวนมากทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ	- ใช้งบประมาณสูง (ร้อยละ 81) สำหรับรายจ่ายของบุคลากร เช่น รายจ่ายค่าตอบแทน ค่างบอุดหนุน ค่าบำเหน็จบำนาญ - การทำสัญญาปฏิบัติงานแบบปี/ปีของบุคลากร ทำให้บุคลากรไม่มีความก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
	โอกาส (O)	**อุปสรรค (T)**
	- แผนกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและการสร้างเครือข่ายในพื้นที่	- วามสามารถของบุคลากรบางส่วนในการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สาธารณะในรูปแบบต่างๆมีอยู่อย่างจำกัด

ผลการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์โดยใช้ SWOT และ TOWS matrix พบว่ามีประเด็นการพัฒนาบุคลากรเชิงรุก ประเด็นเชิงป้องกัน และประเด็นเชิงแก้ไข ดังนี้

ประเด็นเชิงรุก (O-S) ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคคลากรรายบุคคล โดยวิเคราะห์ภาระงานและทักษะที่จำเป็นในอนาคตเทียบกับทักษะปัจจุบัน เพื่อกำหนดแผนการพัฒนาที่ตรงจุด

2. การพัฒนาทักษะแห่งอนาคตทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เช่น ทักษะการวิจัยนวัตกรรม, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การอมรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้าน AI ให้กับบุคลากร

3. การหมุนเวียนงานและการเพิ่มคุณค่าในงาน เพื่อให้บุคลากรมีมุมมองที่กว้างขึ้นและพร้อมรับผิดชอบงานที่ซับซ้อนขึ้น

ประเด็นเชิงป้องกัน (T-S) ประกอบด้วย

1. การวางแผนพัฒนาความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรเพื่อป้องกันภาวะ "สุญญากาศทางการบริหาร" โดยการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ให้พร้อมรับช่วงต่อในตำแหน่งสำคัญ

2. การสร้างเสริมสุขภาวะและความสมดุลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัญหาสุขภาพจิต ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของการลาออกและประสิทธิภาพงานลดลง โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร

ประเด็นเชิงแก้ไข (O-W) ประกอบด้วย

การสอนงานและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเฉพาะราย เพื่อแก้ไขวิธีการทำงานที่ไม่ถูกต้องให้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยเฉพาะกรณีที่ประสิทธิภาพการทำงานลดลงจากปัญหาส่วนตัว ความเครียด หรือความขัดแย้งในทีม เพื่อปรับทัศนคติและสภาพจิตใจ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงาน/ประเด็นยุทธศาสตร์ /ผลลัพธ์หลัก OKRs (Objective & key Result)	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				หน่วยงานรับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
แผนปฏิบัติงานประจำปีด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่จำเป็น 2. การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 3. การจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี 4. การสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน 5. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน 6. การเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี 7. การจัดงานมุฑิตาจิตแด่ผู้เกษียณอายุราชการประจำปี 8. การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	-	←				กองการเจ้าหน้าที่
				←				
				←	→			
				←			→	
				←			→	
						←	→	
							←	
							←	

แผนงาน/ประเด็นยุทธศาสตร์ /ผลลัพธ์หลัก OKRs (Objective & key Result)	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				หน่วยงานรับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ - O4 Smart University สู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความยั่งยืน - KR.12 ร้อยละของนักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการความร่วมมือและหรือโครงการอื่นของมหาวิทยาลัยและหรือสหกิจศึกษาทั้งภายในและหรือต่างประเทศ	1. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้าน AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (รุ่นที่ 1)	บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 50 คน	500,000	⟷				กองการเจ้าหน้าที่
	2. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้าน AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (รุ่นที่ 2)	บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 50 คน	500,000	⟷				กองการเจ้าหน้าที่
	3. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "มองอนาคต มรส. อย่างมีฉากทัศน์ สร้างกลยุทธ์ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต"	- ผู้บริหารมหาวิทยาลัย - อาจารย์ประจำคณะทุกคณะ	30,000		⟷			กองการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/ประเด็นยุทธศาสตร์ /ผลลัพธ์หลัก OKRs (Objective & key Result)	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				หน่วยงานรับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
	4. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้าน AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (รุ่นที่ 3)	บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 50 คน	500,000		⟷			กองการเจ้าหน้าที่
	5. โครงการวางแผนอัตรากำลัง (Workforce Plan) บุคลากรสายสนับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567-2570) - โครงการ SRU SMART การพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรเชิงรุกสู่การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย “กลุ่มการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น” (กลุ่ม 3) ปีที่ 2	- ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผอ.สำนัก/กอง หัวหน้างาน	500,000		⟷			กองการเจ้าหน้าที่
	6. อบรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	- บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ทุกคน	20,000		⟷			กองการเจ้าหน้าที่
	7. โครงการยกระดับหัวหน้างานสู่ผู้นำอัจฉริยะด้วยปัญญาประดิษฐ์และศิลปะแห่งการบริหารคน	- ผู้บริหารระดับต้นของมหาวิทยาลัย จำนวน 25 คน	500,000		⟷			กองการเจ้าหน้าที่
	8. โครงการเตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. 2564 และ 2568	- ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และอาจารย์ประจำคณะทุกคณะ	50,000		⟷			กองการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/ประเด็นยุทธศาสตร์ /ผลลัพธ์หลัก OKRs (Objective & key Result)	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				หน่วยงานรับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
	9. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้าน AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (รุ่นที่ 4)	บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 50 คน	500,000		⟷			กองการเจ้าหน้าที่
	10. โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยกับการพลิกโฉมการศึกษาไทยด้วยปัญญาประดิษฐ์	- ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 26 คน	500,000		⟷			กองการเจ้าหน้าที่
	11. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้าน AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (รุ่นที่ 5)	บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 50 คน	500,000		⟷			กองการเจ้าหน้าที่
	12. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้าน AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (รุ่นที่ 6)	บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 50 คน	500,000			⟷		กองการเจ้าหน้าที่
	13. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรรายใหม่	- บุคลากรที่เพิ่งบรรจุเข้าทำงาน จำนวน 50 คน	100,000			⟷		กองการเจ้าหน้าที่
	14. โครงการอบรมวิเคราะห์ค่างานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	- บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 50 คน	250,000			⟷	⟷	กองการเจ้าหน้าที่

บทที่ 4

การกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมบุคลากรทุกประเภทและทุกหน่วยงาน จึงกำหนดวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดให้มีการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระยะ 1 ปี
2. ดำเนินการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณละ 1 ครั้ง และให้นำผลการประเมินไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป
3. รวบรวมผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ปีงบประมาณละ 1 ครั้ง
4. ดำเนินการทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณละ 1 ครั้ง เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์และนโยบายของมหาวิทยาลัยในแต่ละปี

การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผล และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนเป็นประจำทุกปี จะส่งผลให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพผลักดันให้เกิดการบรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยต่อไป

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ 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 โดยพิจารณาข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีในงานภาระงานของบุคลากรแต่ละราย จำนวนนักศึกษาและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย หากภาระงานที่มีไม่เพียงพอในการรับบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวเพิ่ม ให้หน่วยงานเสนออัตรากำลังในอัตราที่มีความจำเป็นและไม่เพียงพอต่อภาระงานแทน 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 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความจำเป็นการการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ 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

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 การทำคำของและการจัดสรรงบประมาณสำหรับอุดมศึกษา (3) งบลงทุนและงบเงินอุดหนุนเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษา และการผลิตกำลังคนระดับสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศ และเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตามกฎหมายว่าด้วยสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ เพื่อใช้ในการพัฒนาวิทยาศาสตร์ การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม
5. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการบริหารจัดการและหลักสูตรการเรียนการสอนที่ปรับเปลี่ยนให้สอดรับกับการเกิดโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ รวมทั้งอาชีพที่เปลี่ยนแปลงตามทิศทางของกระแสโลก
6. งานวิจัยและนวัตกรรม และงานบริการวิชาการ ยังไม่สร้างประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัยและสังคมเท่าที่ควร ไม่สามารถตอบโจทย์ปัญหาและการพัฒนาของภาคใต้ ประเทศ และโลกได้

ความคาดหวังต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

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

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. ด้านการธำรงรักษา

๖.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละสายงานและเผยแพร่ให้หน่วยงานและบุคลากรทราบ

๖.๒ จัดให้มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้บุคลากรได้เชื่อมความสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานและเป็นเครือข่ายในการปฏิบัติงาน

๖.๓ จัดให้มีสวัสดิการตามความจำเป็นพื้นฐานอย่างเหมาะสม

๖.๔ ยกย่อง ชมเชยและเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดี หรือประพฤติดี เพื่อขวัญกำลังใจและสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากร

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา รัตนพรหม)
รักษาราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

1.2 **ปรับเปลี่ยนจุดเน้นองค์กร (Re-Positioning)** เพื่อการพัฒนาสิ่งที่ถนัดให้มีความเป็นเลิศ 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) ที่สอดรับและสอดคล้องกับการพัฒนาเชิงพื้นที่ "เกษตรคุณภาพ การท่องเที่ยวยั่งยืน สังคมเป็นสุข" และตอบสนองต่อนโยบายประเทศไทย 4.0 และการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้อย่างยั่งยืน (Southern Economic Corridor: SEC)

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

2. แนวคิดในการแปลงแผนพัฒนาความเป็นเลิศไปสู่การปฏิบัติ

การแปลงแผนพัฒนาความเป็นเลิศไปสู่การปฏิบัติ ใช้แนวคิดที่สำคัญ คือ I-SRU

I : Integration for Innovation

การบูรณาการทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอก รวมถึงการทำงานแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ สู่การบูรณาการข้ามหน่วยงาน

S : Sustainability

การสร้างความยั่งยืนในการขับเคลื่อนเชื่อมประสาน ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมให้เกิดการทำงาน ประสานความร่วมมือ หนุนเสริมการบูรณาการเพื่อสร้างนวัตกรรม

R : Re-Profile

การปรับเปลี่ยนจุดเน้นองค์กร เพื่อการพัฒนาสิ่งที่ถนัดให้มีความเป็นเลิศและเก่งที่สุดภายใต้การพัฒนาระบบงานตามพันธกิจที่มีประสิทธิภาพ

U : University Engagement

การผสานพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคม โดยเอาความต้องการของชุมชนสังคมเป็นตัวตั้ง มีมหาวิทยาลัยเป็นพันธมิตรและหุ้นส่วนในการร่วมขับเคลื่อนชุมชนท้องถิ่น

3. ภาพอนาคตของแผนพัฒนาความเป็นเลิศ

แผนพัฒนาความเป็นเลิศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำหนดภาพอนาคต คือ

3.1 เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการบูรณาการ ผสานองค์ความรู้ สู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

3.2 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีแหล่งความรู้และศาสตร์ต่างๆ ที่ทันสมัย นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจ สู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นตามจุดเน้น โดยเน้นการกระจายรายได้และลดความเหลื่อมล้ำของประเทศอย่างยั่งยืน

3.3 เป็นมหาวิทยาลัยที่เปิดโอกาสการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพคนไทยในศตวรรษที่ 21 ให้มีความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ สร้างบัณฑิตที่มีทักษะสูงตอบโจทย์การพัฒนาพื้นที่หรือท้องถิ่น ตลอดจนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

3.4 เป็นมหาวิทยาลัยที่พัฒนาบุคลากรในพื้นที่หรือท้องถิ่น มีองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาพื้นที่ในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับทิศทางและจุดเน้นของประเทศ

3.5 เป็นมหาวิทยาลัยที่พัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้มีทักษะการบริหารจัดการ การหาตลาด ตลอดจนการสร้างอาชีพอย่างยั่งยืน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3.6 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีระบบบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของศาสตร์และวิชาการ รวมถึงการเรียนรู้ที่จะบูรณาการข้ามศาสตร์

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

4. ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน

การก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายสูงสุด มหาวิทยาลัยกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สำคัญ เป็น 4 ยุทธศาสตร์ 6 จุดเน้น 8 แผนพัฒนา โดยมีการกำหนดนโยบายการบริหาร “การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการบูรณาการ ผสานองค์ความรู้ สู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน” มุ่งหวังที่จะสร้างอัตลักษณ์บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีให้เป็นวิศวกรสังคม ที่สามารถคิดวิเคราะห์ สื่อสาร ทำงานร่วมกับผู้อื่น และสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคมได้ผ่าน 4 ยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย

ประการด้วยกัน 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 สร้างวิศวกรสังคมเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ใช้แรงผลักจากภายนอกเพื่อการขับเคลื่อนองค์กร 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 เพื่อการดำรงชีพและให้ประชาชนมีโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต นำไปสู่ความเข้มแข็งและการพัฒนาที่ยั่งยืนของทรัพยากรมนุษย์ สังคม ท้องถิ่น และภูมิภาค โดยเน้นการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถเป็นหลัก ในการขับเคลื่อน พัฒนา และเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นและภูมิภาค ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการผลิตบัณฑิตให้บริการวิชาการ ประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ และสร้างองค์ความรู้จากการปฏิบัติ รวมทั้งการอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ผ่านการบูรณาการการปรับเปลี่ยนจุดเน้นขององค์กรและการปรับกระบวนการทำงาน ดังนี้

1.1 **บูรณาการ (Integrated)** การบูรณาการทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัย รวมถึงทำงานแบบการบูรณาการข้ามศาสตร์ (Transdisciplinary) สู่การบูรณาการข้ามหน่วยงาน ร่วมกับภาคีหลัก (Key Actor) ประกอบด้วย ชุมชน ท้องถิ่น จังหวัด และ ภาคียุทธศาสตร์ (Strategic Actor) เพื่อระดมสรรพกำลังทั้งหมดมาแก้ปัญหาในทุกมิติให้กับชุมชนท้องถิ่นด้วยการสร้างและพัฒนานวัตกรรมจากการใช้องค์ความรู้ ที่สร้างพลังบัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน ภายใต้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)

1. **การพัฒนาท้องถิ่น** โดยมุ่งเน้น **ยกระดับการบริการวิชาการเพื่อรับใช้ชุมชนท้องถิ่น** โดยส่งเสริมการบริการวิชาการที่มีอยู่เดิม และสร้างโครงการบริการวิชาการใหม่ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาของสังคม พร้อมปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการจากความรับผิดชอบต่อสังคมสู่การสร้างคุณค่าร่วมกัน และ**ยกระดับงานวิจัยเพื่อตอบโจทย์เชิงพื้นที่** โดยส่งเสริมให้เกิดโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่ทำงานวิจัยเป็นทีมและทำงานต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ที่มีผลกระทบสูงได้ พร้อมทั้งผลักดันงานวิจัยเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่หรือนวัตกรรมในเชิงพาณิชย์และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม
2. **การผลิตและพัฒนาครู** โดยมุ่งเน้น **ยกระดับมาตรฐานและคุณภาพในการผลิตและพัฒนาครู** ให้เป็นครูมืออาชีพ ครูเพื่อศิษย์ ครูของชุมชนท้องถิ่น ที่ได้มาตรฐานวิชาชีพและมีจิตวิญญาณความเป็นครูที่สมบูรณ์
3. **การยกระดับคุณภาพการศึกษา** โดยมุ่งเน้น **ยกระดับการจัดการศึกษาสู่การเรียนรู้ทุกช่วงวัย** โดยพัฒนาหลักสูตรเดิมสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้รูปแบบใหม่ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และสร้างหลักสูตรใหม่ตามความต้องการของสังคม และมีหลักสูตรสำหรับประชาชนทุกอายุ โดยพัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในอนาคต พร้อมพัฒนาบัณฑิตให้สามารถสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง
4. **การพัฒนาระบบบริหารจัดการ** โดยมุ่งเน้น **ยกระดับการบริหารจัดการเพื่อท้าทายอนาคต** โดยกระจายอำนาจบริหารจัดการ ส่งเสริมให้คณะและส่วนงานเข้มแข็ง และสร้างหน่วยธุรกิจใหม่ ๆ พร้อมทั้งวางระบบบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลให้เกิดทั่วทั้งมหาวิทยาลัย รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแบ่งปัน ร่วมภาคภูมิใจ และ**ยกระดับมหาวิทยาลัยเป็น 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 ภูมิปัญญาท้องถิ่นภาคใต้สร้างความเข้มแข็งทางศิลปวัฒนธรรม นำสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู	O4. ผลิตบัณฑิตครูนวัตกรที่มีศักยภาพและความสามารถสูงในภูมิภาค O5. องค์กรพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาชั้นนำแห่งภูมิภาค

ยุทธศาสตร์	สัมฤทธิ์ผลที่เป็นรูปธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา	O6. บัณฑิตมีสมรรถนะและทักษะสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศ O7. หลักสูตรมีคุณภาพและตอบโจทย์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนทุกช่วงวัย O8. รูปแบบการจัดการเรียนการสอนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัลและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	O9. ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ความสามารถและศักยภาพในการพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่ O10.ปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืนของสถาบันอุดมศึกษา

เป้าหมายที่ต้องบรรลุให้ได้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีมีองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สามารถนำไปพัฒนาพื้นที่โดยเน้นการกระจายรายได้และลดความเลื่อมล้ำของประเทศ

2. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีสร้างบัณฑิตที่มีทักษะสูง ตอบสนองการพัฒนาพื้นที่ชุมชน ท้องถิ่น

3. บุคลากรในพื้นที่ชุมชน ท้องถิ่น ได้รับการพัฒนา และตอบโจทย์ความต้องการและการแก้ปัญหาของท้องถิ่น

4. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีสามารถพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ให้มีทักษะการบริหารจัดการการหาตลาด ตลอดจนการสร้างอาชีพอย่างยั่งยืน

5. เกิดการผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม และทันเวลากับการใช้งานของภาคอุตสาหกรรมที่มีความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

6. เกิดนวัตกรรมการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ตอบโจทย์รูปแบบวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ประชาชนทุกช่วงวัยและทุกกลุ่มฐานเศรษฐกิจ สามารถเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพได้มากขึ้นและสามารถพัฒนาทักษะใหม่ได้ตลอดชีวิต

7. เกิดรูปแบบการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่น สามารถจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนได้ แม้ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย หรือเกิดวิกฤตการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจ หรือวิกฤติอื่นๆ

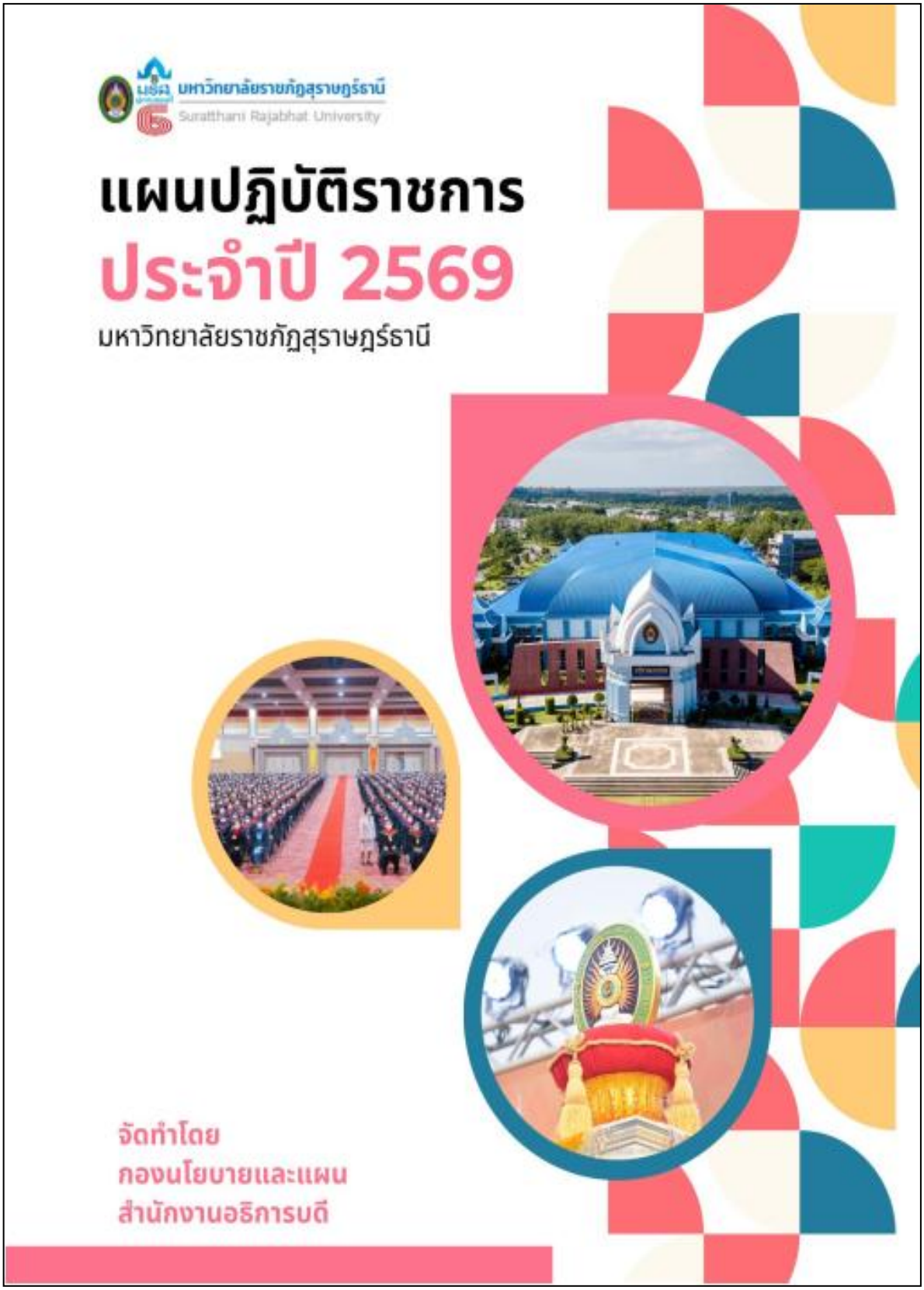
8. เกิดการพลิกโฉมการผลิตกำลังคนของระบบอุดมศึกษาของประเทศ และมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ค.

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง.

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2569 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



แผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

โดย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี