



แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ปี พ.ศ. 2557 - 2561

ปรับปรุง ณ วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2559

คำนำ

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งมีผลทำให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 9 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเป็นมหาวิทยาลัยหนึ่งในมหาวิทยาลัยดังกล่าว มีโครงสร้างในการบริหารจัดการครอบคลุม 6 จังหวัดภาคเหนือ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก มีการจัดการเรียนการสอน 4 คณะ 1 วิทยาลัย คือ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร, คณะวิศวกรรมศาสตร์, คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ และวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ นอกจากนี้ ยังมีส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เช่น สำนักงานอธิการบดี, สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสถาบันวิจัยและพัฒนา

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านภาพลักษณ์ การเรียนการสอน บุคลากรและด้านอื่น ๆ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก ดังนั้นจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยเน้นภารกิจในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ การรักษาบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาชีพ ตลอดจนการดูแลเจ้าหน้าที่หลังจากที่พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ส่วนราชการ มีการกำหนดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/นโยบายของมหาวิทยาลัยต่อไป

(รองศาสตราจารย์น้ำทิพย์ สงค์ธนาพิทักษ์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	
1.1 ประวัติความเป็นมา	2
1.2 สิประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	2
1.3 ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	3
1.4 ตราประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	3
1.5 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	4
1.6 การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	7
บทที่ 2 บริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร	
2.1 การเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	11
2.2 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร	14
2.3 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	16
2.4 แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	17
บทที่ 3 แผนการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ปี 2557-2561	
3.1 นโยบาย กรอบแนวคิด เป้าหมาย กลยุทธ์และมาตรการในการพัฒนาบุคลากร	20
3.2 กรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร สาขาวิชาการ	24
3.3 แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา สาขาวิชาการ ปี 2557-2561	25
3.4 กรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน	35
3.5 แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา สายสนับสนุน ปี 2557-2561	36
บรรณานุกรม	43
ภาคผนวก	
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548	45
กฎกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	75
พ.ศ. 2549	
ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	79
พ.ศ. 2550	
สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559	82

บทที่ 1

ข้อมูลพื้นฐาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

บทที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เป็น 1 ใน 9 มหาวิทยาลัยฯ ประกอบไปด้วย 6 พื้นที่ กับ 1 สถาบัน คือ พื้นที่เชียงใหม่ พื้นที่ป่าสัก พื้นที่เชียงราย พื้นที่ลำปาง พื้นที่ตาก พื้นที่พิษณุโลก สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เดิมมีฐานะเป็นกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ต่อมาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ โปรดกระหม่อม พระราชนานามว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” เมื่อ 15 กันยายน 2531 และยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเป็น 1 ใน 9 มหาวิทยาลัยฯ ในกลุ่มราชมงคลซึ่งมีปณิธานร่วมในการผลิตบัณฑิตทางวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นหลัก ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครุภัณฑ์ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก

การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยฯ ตามกฎกระทรวง พ.ศ. 2549 และประกาศมหาวิทยาลัยฯ ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยฯ 6 เขตพื้นที่ คณบดี คณบุรุษกิจและศิลปศาสตร์ คณบดีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร คณบดีวิศวกรรมศาสตร์ และคณบดีศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ รวมทั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีและสาขาวิชาการ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และสถาบันวิจัยและพัฒนา

สีประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สีน้ำตาลทอง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองที่ยั่งยืน เปรียบได้กับมหาวิทยาลัยฯ ซึ่งตั้งอยู่ในดินแดนที่เจริญรุ่งเรืองทางด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม อันเป็นฐานความพร้อมในการเสริมสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้เจริญก้าวหน้าเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้สืบไป

ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



ต้นกาสะลอง (หรือต้นปีบ) เป็นต้นไม้ที่รู้จักกันแพร่หลายในถิ่nl้านนามีดอกสีขาวอันเป็นสัญลักษณ์แห่งความบริสุทธิ์และคุณงามความดี ดอกมีกลิ่นหอมเปรี้ยบประดุจชื่อเสียงและเกียรติคุณของมหาวิทยาลัยฯ

ตามวัฒนธรรมความเชื่อของสังคมไทย กาสะลองเป็นไม้มงคล สถานที่แห่งใต้ปลูกไม้มงคลนี้ไว จะนำมาซิงเกียรติคุณและชื่อเสียงกระจายไปทั่วสารทิศ กาสะลองมีลำต้นที่แข็งแรงสูงไปร่วม มีช่อดอกสีขาวนานาประรั่งโน้มลงมาเปรี้ยบเสมือนคุณลักษณะของบัณฑิตที่ถึงพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่จะไปพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืนต่อไป

ตราประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เดิมมีฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งหมายความถึง สถาบันอันเป็นมงคลแห่งพระราชา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีตราประจำเป็นรูปวงกลมภายในใจมหាបิชัยมงกุฎ ภายในวงกลมเป็นรูปดอกบัว 8 กลีบล้อมรอบ หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ มรรค 8 และความสุดซึ้น เปิกบาน ก่อให้เกิดปัญญาแผ่出去ไปทั่วสารทิศ ภายในดอกบัวเป็นตราพระราชาลัญจกรบรรจุอยู่ หมายถึง สัญลักษณ์และเครื่องหมายประจำองค์พระมหาภกษัตริย์ของรัชกาลที่ 9 ซึ่งพระองค์เป็นผู้พระราชทานนามว่า “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” บนตราฐานเป็นรูปวงกลมมีพระมหาพิชัยมงกุฎครอบและมีเลข 9 ออยู่ หมายถึง รัชกาลที่ 9 ด้านล่างของตราวงกลมทำเป็นกรอบโค้งรองรับชื่อ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา” คั่นปิดท้ายของกรอบด้วยลายดอกไม้ทิพย์ประจำนาม ทั้งสองข้าง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง แจ่มใส เปิกบาน

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

“ปรัชญา”

“บริหารงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและหลักธรรมาภิบาล”
“Decentralization Participation and Good governance”

“วิสัยทัศน์”

“มหาวิทยาลัยขึ้นนำด้านการผลิต...บัณฑิตนักปฏิบัติ
บนฐาน...สร้างสรรค์...นวัตกรรม...
วิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี...เพื่อชุมชน...สู่สากล”

“พันธกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา”

1. จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณธรรม และพึงพาตนเองได้
2. สร้างต้นแบบการเป็นนักปฏิบัติ บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
3. ให้โอกาสผู้สำเร็จอาชีวศึกษาได้ศึกษาต่อ
4. สร้างงานวิจัย บริการวิชาการ ที่เน้นองค์ความรู้และนวัตกรรม
5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
6. สร้างระบบบริหารจัดการที่ดีมุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

“เป้าหมาย”

เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ บนฐานสร้างสรรค์นวัตกรรม วิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อชุมชนอาเซียน และเป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ (Hands – on) ให้เป็นที่ยอมรับใน 3 ระดับ ดังนี้

เป็น 1 ใน 5 ระดับชาติ ปี 2558

เป็น 1 ใน 10 ระดับภูมิภาค ปี 2560

เป็น 1 ใน 100 ระดับโลก ปี 2564

“อัตลักษณ์”

“บัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน”

- บัณฑิตนักปฏิบัติ (Hands – on)
- ใช้ทักษะที่มีเทคโนโลยีเป็นฐาน (Technology –Based Learning)
- สร้างความเชี่ยวชาญวิชาชีพ (Professional Oriented)

“เอกลักษณ์”

ภาพลักษณ์ที่ดีเป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์กร การกำหนดเอกลักษณ์ที่ชัดเจน สามารถใช้เป็นกรอบสำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัย เอกลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประกอบด้วย อุตสาหกรรมเกษตร เกษตรปลอดภัย ความหลากหลายทางชีวภาพและความมั่นคงทางอาหาร เทคโนโลยีและการจัดการเพื่อชุมชน การค้าและบริการจัดการเทคโนโลยี วัฒนธรรมท้องถิ่นและนวัตกรรม อาหารสุขภาพ และพันธุกรรมพืช เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและสร้างความเข้าใจ ให้มีเป้าหมายเดียวกัน สู่การเป็น “มหาวิทยาลัยนวัตกรรมเพื่อชุมชน”

“วัฒนธรรมองค์กร”

วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จำเป็นจะต้องสื่อสารให้บุคลากรภายในองค์กรมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและชัดเจน จนเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดจากอักษรย่อภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (Rajamangala University of Technology Lanna)

R : Responsibility	รับผิดชอบ ต่อภารกิจ ต่อชุมชน สังคม ประเทศชาติ
M : Morality	ยึดมั่นในคุณธรรม ความ正直 ความดี
U : Ubiquity	ส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกที่ ทุกโอกาส
T : Technology	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นฐานการพัฒนา
L : Linkage	ประสานผนึกพลัง เชื่อมโยง โลก ชุมชน

“ยุทธศาสตร์”

ในการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งและความแตกต่างบนพื้นฐานการผลิต บัณฑิตนักปฏิบัติ ดังนี้

Change : ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม การบริหารจัดการองค์กร โครงสร้างการปฏิบัติงาน และการกระจายอำนาจ ให้สอดคล้องกับภารกิจและเป็นมาตรฐานสากล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและโดดเด่นในทุกเขตพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

Challenge : สร้างความแตกต่างในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีความโดดเด่นเฉพาะด้านสู่ความเป็นเลิศ ภายใต้คำขวัญที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปคือ “ ราชมงคลสร้างคนสู่งานเชี่ยวชาญ เทคโนโลยีเป็นการสร้างชื่อเสียงและสร้างโอกาสให้บัณฑิตในการมีงานทำ ”

Chance : สร้างโอกาสในการก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการผลิต บนฐานความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมเพื่อชุมชนท้องถิ่นทั้งในและต่างประเทศ

“นโยบาย”

นโยบายในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (พ.ศ.2557 -2561)

นโยบายที่ 1 การพัฒนาด้านการจัดการศึกษา

นโยบายที่ 2 การพัฒนาด้านวิจัยและนวัตกรรมสร้างสรรค์

นโยบายที่ 3 การพัฒนาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

นโยบายที่ 4 การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสอนและวิจัย

นโยบายที่ 5 การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์

นโยบายที่ 6 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

นโยบายที่ 7 การบริหารจัดการสร้างสรรค์

นโยบายที่ 8 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และบริหารจัดการ

นโยบายที่ 9 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งระดับชาติและนานาชาติ

การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

1. สำนักงานอธิการบดี

เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการให้บริการงานสารบรรณอย่างเป็นระบบถูกต้องตามระเบียบ ประสานงานและอำนวยความสะดวกกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ดำเนินการจัดการ ประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัย ให้บริการและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ประกอบด้วย กองและสำนักงานต่างๆ ดังนี้

1. กองกลาง
2. กองคลัง
3. กองบริหารงานบุคคล
4. กองนโยบายและแผน
5. กองพัฒนานักศึกษา
6. กองประชาสัมพันธ์
7. กองพัฒนาอาคารสถานที่
8. ศูนย์วัฒนธรรมศึกษา
9. สำนักงานตรวจสอบภายใน
10. สำนักงานบริหารทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์
11. สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา

2. คณะ/วิทยาลัย ปัจจุบันมี 4 คณะ 1 วิทยาลัย

1. คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร
3. คณะวิศวกรรมศาสตร์
4. คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์
5. วิทยาลัยเทคโนโลยีและสาขาวิชาการ

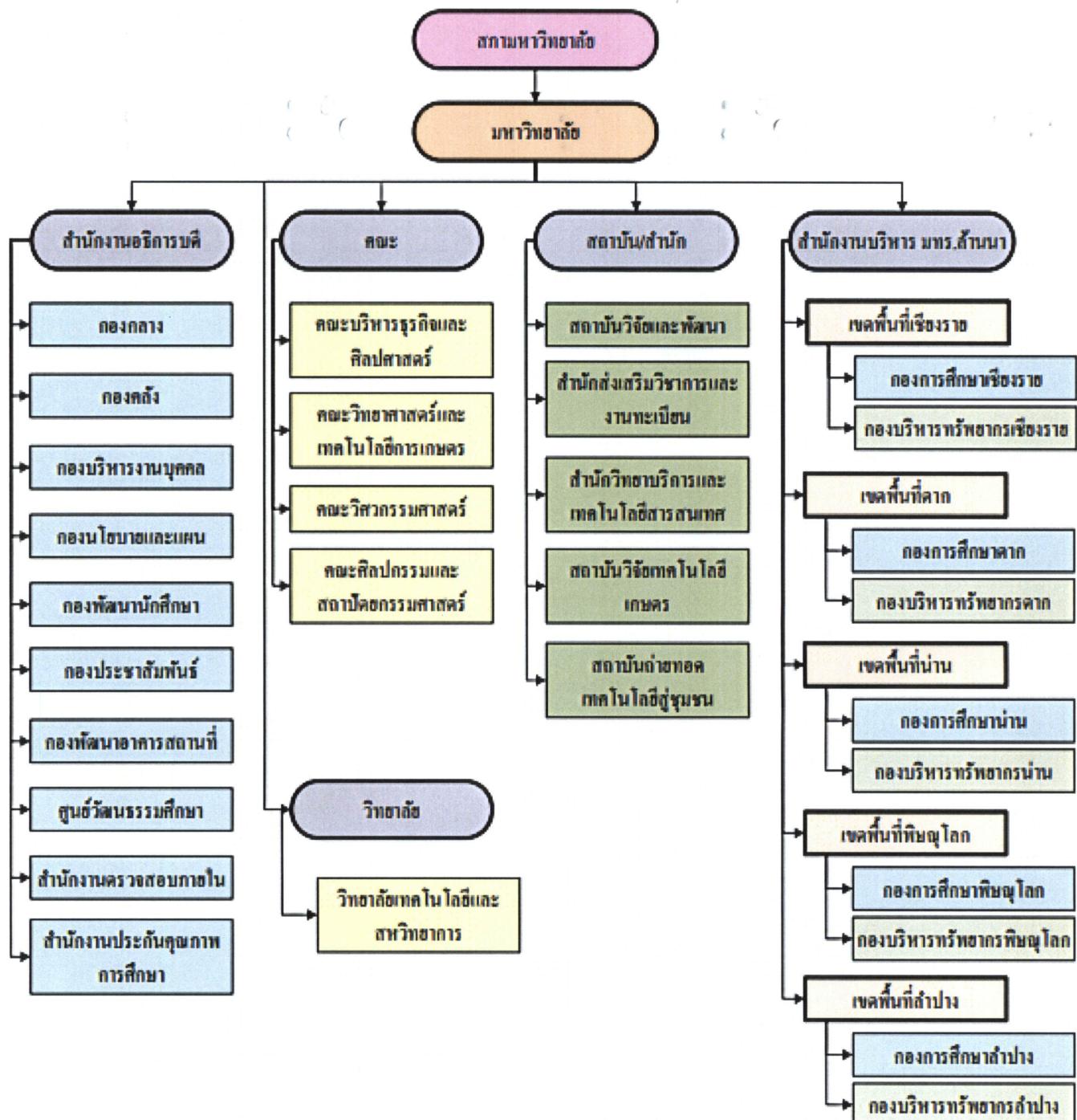
3. สถาบัน/สำนัก

1. สถาบันวิจัยและพัฒนา
2. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
3. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร
5. สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน

4. สำนักงานบริหารพื้นที่

1. พื้นที่เชียงราย
2. พื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่
3. พื้นที่ตาก
4. พื้นที่น่าน
5. พื้นที่พิษณุโลก
6. พื้นที่ลำปาง

โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



บทที่ 2
บริบทและสิ่งแวดล้อม
ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

บทที่ 2

บริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

การเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2557 – 2561) เป็นระยะเวลาที่คาดว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งระดับโลกและประเทศไทย รวมทั้งปัจจัยในมหาวิทยาลัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งการประเมินศักยภาพของมหาวิทยาลัย เพื่อเตรียมความพร้อมและจัดทำแผนเพื่อสอดรับกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การเปลี่ยนแปลงตามบริบทของโลกที่มีลักษณะขยายตัวทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรมบริการ ประกอบกับสภาพแวดล้อมทางการเมืองในระดับโลกได้ลดความตึงเครียด และการเปิดประตูประเทศ ให้หันมาแข่งขันทางการค้า เศรษฐกิจ และการลงทุน พร้อมกันนี้ได้สร้างสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของโลกแบบใหม่ ในศตวรรษที่ 21 นี้ ประชาชนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันในโลกธุรกิจสมัยใหม่ ทั้งนี้ เพราะโลกสมัยใหม่ได้เปลี่ยนฐานการผลิตจากทรัพยากรทางธรรมชาติไปเป็นประชากรแทน ประชากรในฐานะเป็นฐานการผลิตเพื่อรองรับความต้องใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ บรรดาที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อจัดการให้เกิดมูลค่าสูงสุด ดังนั้นสิ่งแรกที่ควรรับคือจะต้องพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพอันเป็นสากล และเป็นคนดีในฐานะเป็นทุนทางสังคมเพื่อยกระดับประเทศไทยให้อยู่ในระดับสากล

การเกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การปรับตัวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภูมิภาคเอเชียที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2558 จะทวีความสำคัญเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของเงินทุน สินค้า บริการ และคนภายในกลุ่มประเทศต่างๆ รวมทั้งการรวมกันเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) 10 ประเทศของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งจะมีการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้เกิดการรวมตัวเป็นตลาดเดียว การเคลื่อนย้ายแรงงานและความรู้ การลงทุนและอื่น ๆ นอกจากนี้เป็นการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจใหม่ของกลุ่มประเทศ จีน และอินเดีย ที่คาดว่าจะเป็นตัวจกรสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโลก ตลอดจนการเข้าสู่สังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ทำให้ประเทศไทยในกลุ่มอาเซียน อาเซียนสามบวก และอาเซียนบวกหก ได้ตระหนักรถึงความสำคัญของบุคลากรระดับสูง และแรงงานฝีมือ การลงทุน และความรู้ ได้อย่างเสรี ซึ่งประเทศไทยได้ลงนามข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพจำนวน 7 สาขา คือ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล นักบัญชี วิศวกร สถาปนิก ช่างสำรวจ ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องเตรียมความพร้อมในหลายด้าน อาทิ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งทางด้านการศึกษา ด้านภาษา ทักษะฝีมือแรงงาน รวมถึงการพัฒนากลไกต่าง ๆ การบริหารจัดการ

ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในระดับภูมิภาค รวมถึงมาตรการการรองรับผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย ทั้งในเชิงสุขภาพและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

ประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ในขณะเดียวกันประเทศกำลังพัฒนาอาทิ เกาหลี สิงคโปร์ จีน อินโดนีเซีย บรูไน ไทย และเวียดนาม ได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว ในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมา ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบหลายประการ อาทิ การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติทั้งแรงงานฝีมือและไรฝีมือเพื่อหดแท่นกำลังงานในประเทศที่เป็นผู้สูงอายุ เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขณะเดียวกันโครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานมาเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้นให้การพัฒนาคนมุ่งสร้างให้มีความรู้มีศักยภาพ ทักษะและความชำนาญ ควบคู่กับการพัฒนาเทคโนโลยีหดแท่นกำลังแรงงานที่ขาดแคลน ประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะมีรายจ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นทำให้งบประมาณสำหรับการลงทุนพัฒนาด้านอื่นๆลดลง ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคต่อประเทศไทย โดยด้านหนึ่งประเทศไทยจะมีโอกาสในการขยายตลาดสินค้าและบริการด้านการแพทย์และสุขภาพแต่ในขณะเดียวกันประเทศไทยเองก็ต้องปรับตัวเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสวัสดิการสังคมในการรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมทั้งยังต้องเตรียมรับมือกับปัญหาจำนวนแรงงานที่จะขยายตัวช้าลงและมีจำนวนลดลงในอนาคต ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระยะยาว

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุ และ nano เทคโนโลยีบionics สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งตอบสนองการดำรงชีวิตของประชาชนมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การพัฒนาพลังงานและวัสดุจากพืช การหดแท่นแรงงานด้วยเครื่องจักร การพัฒนาสุขภาพและศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันก็เป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของประเทศ ประเทศไทยจึงจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบทั้งการวิจัยและการพัฒนาตลอดจนประยุกต์ใช้ที่ยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ และการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของประชากรในสังคมเศรษฐกิจสมัยใหม่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งอันเนื่องจากปัญหากำลังคนโดยเฉพาะการขาดแคลนกำลังฝีมือระดับกลางและระดับสูงเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในยุคโลกาภิวัตน์แห่งการแข่งขันทั้งนี้ เพราะฉะนั้นความสามารถของมนุษย์ยุคใหม่คือ ทรัพยากรความรู้ ที่มีใช้เพียงความรู้เพื่อความรู้เท่านั้นแต่ยังต้องเป็นความรู้ในเชิงประยุกต์ที่สามารถสั่งสมเป็นทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านชั้นสูงในแต่ละสาขา ซึ่งสัมพันธ์สอดคล้องไปกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเฉพาะแต่ละด้านของประเทศไทย นอกจากทรัพยากรความรู้แล้วมนุษย์ยุคใหม่ยังต้องมีความสามารถในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งการมีมาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงานด้วยองค์ประกอบเหล่านี้ประกอบกันเป็นปัจจัยที่ก้าวหน้าที่แตกต่างไปจากปัจจัยพื้นฐานดังเดิม อันได้แก่ แรงงานเร็วทักษะ การพัฒนาที่สำคัญจากการมุ่งเน้นความเจริญเติบโตและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นการพัฒนาคนมากขึ้น

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐใหม่

ในปัจจุบันได้เกิดแนวความคิดในการบริหารจัดการภาครัฐใหม่ ซึ่งส่งผลต่อโครงสร้าง และการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐทั้งระบบ รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่ง ซึ่งจะต้องปรับตัวให้ สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวด้วย จุดเน้นของแนวคิดการจัดการภาครัฐใหม่ประกอบด้วย

- 1) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Center)
- 2) มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด (KPI : Key Performance Indicator)
- 3) จ้างภาคเอกชนดำเนินการ (Out sourcing)
- 4) สรรหาผู้บริหารจากบุคคลนอกระบบที่มีสมรรถนะสูง (Performance Appraisal)
- 5) เน้นการบริหารแบบมืออาชีพ (Professional)
- 6) สมวิจิตรญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneur) (ยึดกลไกตลาด เน้นลูกค้าทำงาน เชิงรุก ขอบเสียง แสวงหาโอกาส เจรจาต่อรอง ฯลฯ)
- 7) มุ่งการแข่งขันเพื่อให้เกิดการประสิทธิภาพและการพัฒนา (Competitive to Efficiency and Development)
- 8) มอบอำนาจการใช้ดุลยพินิจและให้อิสระในการจัดการ (Empowerment)
- 9) กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น (Decentralization)
- 10) แปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)

การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับ กระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายในออกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้ง โอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 ซึ่งจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศไทยให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุกที่ยั่งยืนของสังคมไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การประกันคุณภาพการศึกษา

ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่งจะต้องถูกประเมินทั้งจากภายในมหาวิทยาลัยเอง และจากองค์กรภายนอก ซึ่งผลการประเมินมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ปัจจุบันนี้จึงเป็นแรงผลักดันเชิงบวกที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมหาวิทยาลัยทั้งในด้านนโยบายและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้เริ่มประเมินส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 สำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) ได้ประเมินมหาวิทยาลัย ในรอบแรกไปแล้วเมื่อปี พ.ศ. 2545 และรอบที่ 2 เมื่อปี พ.ศ. 2549 และจะประเมินครั้งต่อไปทุกๆ 5 ปี ส่วน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เริ่มประเมินและจัดอันดับมหาวิทยาลัยไทยเป็นปีแรกโดย ประเมินผลงานของปี 2548 และประกาศผลการจัดอันดับในเดือนกันยายน 2549 นอกจากนี้ยังมีองค์กรระดับนานาชาติหลายแห่งได้ทำการประเมินและจัดอันดับมหาวิทยาลัยทั่วโลก อาทิ US – News และ Times

Education ทำให้มหาวิทยาลัยต่างๆรวมทั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ไม่อาจปฏิเสธที่จะถูกประเมินหรือจัดอันดับได้ จึงเป็นเรื่องที่จะต้องเตรียมการรองรับ และดำเนินการให้ดีที่สุด ซึ่งการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นประเด็นที่สำคัญประdeenหนึ่งที่หน่วยงานทุกแห่งให้ความสำคัญ และนำมาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งทำให้สถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทุกๆ ด้าน ทั้งเพื่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอง และเพื่อให้ได้ผล การประเมินในระดับที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้เสียกับมหาวิทยาลัย และของสังคม

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

- จุดแข็งในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา**
- 1) บุคลากรสายวิชาการ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายวิชาการเฉพาะทางสูง ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับภูมิภาคและด้านชาติ และนานาชาติ
 - 2) บุคลากรมีการศึกษา ค้นคว้าวิจัย มีเทคนิคและวิชาการ สามารถนำความรู้ที่ได้รับ การศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาองค์ความรู้ สู่การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และถ่ายทอดสู่ชุมชนในรูปแบบของการให้บริการทางวิชาการ และสังคมอื่นๆ
 - 3) ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับ มีความตั้งใจในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาให้มีความชัดเจน ทั้งในระดับการพัฒนาตนเอง ระดับคณะ/สำนัก และระดับมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรเห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และทำให้เกิดกำลังใจในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป
 - 4) การบริการวิชาการถึงทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบริหารธุรกิจ ด้านศิลปกรรมศาสตร์ และด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้มหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นที่ยอมรับ และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากชุมชนรอบข้างมหาวิทยาลัย เสมือนما
 - 5) บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความกระตือรือร้นและมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลจากแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง ในรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่รับผิดชอบ และมีบุคลากรอีกจำนวนมากที่มีความต้องการศึกษาต่อ และพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของตนเองภายในช่วง 4-5 ปีข้างหน้านี้
 - 6) มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ทั้งในด้านที่พักอาศัย ด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล และด้านการเงิน
 - 7) มีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารร่วมกับผู้แทนของบุคลากรและผู้แทนหน่วยงานในรูปแบบคณะกรรมการต่างๆ อาทิ สมาคมมหาวิทยาลัย สถาบันจ้างและข้าราชการสถาบันฯ ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ และคณะกรรมการประจำคณะ เป็นต้น
- มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน และกิจกรรมที่สอดคล้องเขื่อมโยงกัน มีการศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ โดยมีการทำงานติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

การผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับกลาง และระดับสูงเพื่อคุณภาพของต่อความต้องการ พัฒนาประเทศ โดยเร่งผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาที่ขาดแคลน

มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนและจัดให้มีการวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีสู่ชุมชน เพื่อพัฒนาสังคม

จุดอ่อนในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

1) ปัจจุบันจะเห็นว่าสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนายังต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากเกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) โดยเฉพาะบุคลากรในด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านบริหารธุรกิจ ด้านศิลปกรรมศาสตร์ และด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สังกัดในหน่วยงาน ซึ่งส่วนมากเป็นบุคลากรเก่า ซึ่งมีอายุเกินกำหนดตามประกาศ การขอรับทุน

2) ขาดการพัฒนาระบบทekโนโลยีสารสนเทศที่สมบูรณ์ แต่บุคลากรบางส่วนยังไม่มีความพร้อม ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าวอย่างเต็มศักยภาพ ขาดทักษะ โอกาส และความพยายามในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

3) บุคลากรขาดทักษะ โอกาส และความพยายามในการใช้ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ แม้ว่าในอนาคตมหาวิทยาลัยได้ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาไปสู่สากล และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ แต่บุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการยังไม่มีความพร้อมในด้านทักษะภาษาต่างประเทศ ซึ่งจากการสำรวจพบว่า อาจารย์จำนวนมากยังไม่มีความพร้อมที่จะไปศึกษาต่อต่างประเทศ และไม่สามารถเผยแพร่องค์ความรู้ทางวิชาการไปสู่ประเทศต่างๆ ได้เนื่องจากขาดทักษะภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ

4) บุคลากรบางส่วนขาดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนางานในหน้าที่ และยังมีศักยภาพไม่พร้อมในการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง และยังยึดติดในกระบวนการทัศน์การทำงานแบบเดิม

5) บุคลากรบางส่วนขาดจิตสำนึกร่วมกันในการเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย และวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร คณะ และหน่วยงาน ยังไม่มองภาพรวมของมหาวิทยาลัยเป็นหลักบางส่วนยังยึดติดกับผลประโยชน์ของตนเองและหน่วยงาน

6) บุคลากรสายสอนมีภาระงานสอนมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการเพิ่มคุณวุฒิผลงานทางวิชาการ และทำงานวิจัย

7) ระบบบริหารงานบุคคลยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงมาเป็นอาจารย์ โดยเฉพาะอาจารย์ในสาขาวิชาดังกล่าวและอาจารย์ที่มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูง รวมถึงการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าเอาไว้

8) การมอบหมายงานสำหรับบุคลากรสายบัญชาติการตำแหน่งชำนาญการและเชี่ยวชาญไม่ชัดเจน

9) มีระบบการประเมินมหาวิทยาลัยหลากหลายระบบ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังขาดความชัดเจน และขาดมาตรการในการนำผลการประเมินมาใช้อย่างแท้จริง ซึ่งมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดปัญหาแก่บุคลากรในการสร้างความเข้าใจ การให้ความสำคัญ และการสร้างความร่วมมือของบุคลากรในทุกระดับในมหาวิทยาลัย

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการเร่งรัดปัญหาการขาดแคลนครู คณาจารย์ โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และมีการพัฒนาระบบการผลิตครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการรองรับการประเมินคุณวุฒิให้มากขึ้น

มหาวิทยาลัยมีแนวโน้มอย่างที่เร่งสนับสนุนให้คณาจารย์ทำการวิจัยให้มากขึ้น โดยเน้นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

2.3 โอกาสในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

1) พระราชนูญภูมิคุณวุฒิที่ได้รับการประกาศเป็นที่ดี พ.ศ. 2546 ทำให้เกิดการกระตุ้นให้ข้าราชการตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง

2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ผ่านมาเน้นการพัฒนาคุณภาพของคน ในชาติ และฉบับที่ 10 ยังมีแนวโน้มในการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติเช่นเดียวกัน

3) ความชัดเจนของการอบรมแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2551-2565) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษา และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการไว้อย่างชัดเจน ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถวางแผนเป้าหมายและกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรของตนเองให้สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษาระยะยาวได้

2.4 อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

1) ภาระการสอนเพิ่มขึ้นของสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการย่อชิงบุคลากรที่มีความสามารถ อีกทั้งยังมีสถาบันการศึกษาเอกชนเกิดขึ้นจำนวนมาก และบางแห่งมีเงินทุนมาก สามารถให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรได้สูงกว่ามาตรฐานของสถาบันการศึกษาของรัฐ นอกจากนี้ การเปิดเสรีทางการค้าและการบริการด้านการศึกษา สาธารณสุข และด้านอื่นๆ อาจทำให้มีมหาวิทยาลัยจากต่างประเทศเข้ามาตั้งในประเทศไทย ส่งผลให้การแข่งขันในตลาดแรงงานด้านทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษารุนแรงขึ้นไปอีก

2) นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมืองที่ยังไม่มีความแน่นอนเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน การวางแผน และการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

3) การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรต้องตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาในปี 2557-2561

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1) บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา จนมีสัดส่วนอาจารย์ปริญญาเอกไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของอาจารย์ทั้งหมด

2) บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ จนกระทั่งมีสัดส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของอาจารย์ทั้งหมด

3) บุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมในการทำงาน ดังนี้ (1) มีความตื่นตัวกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดมั่นในกฎระเบียบ และระบบธรรมาภิบาล (2) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ประนีประนอม และมีการยอมรับความคิดเห็น (3) มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สร้างสรรค์ต่อองค์กร ขยันอดทนทำงานเป็นทีม และมีจิตใจของการบริการ (4) เป็นชุมชนทางวิชาการที่เน้นการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร (5) ทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

- 1) ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
- 2) สร้างเครือข่ายอาจารย์ในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนางานด้านวิชาการและด้านการเรียนการสอนในระยะยาว
- 3) ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ
- 4) สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิคหรือการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 5) ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการผลิตผลงานวิชาการและใช้ในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเองเพื่อสร้างผลงานวิจัย และการจัดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร โดยจัดการความรู้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นความต้องการของบุคลากรทั้งอาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรสนับสนุน
- 7) ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แบบแฟรงค์ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน
- 8) จัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน
- 9) พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำภาระที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ
- 10) ใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน (Empowerment) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
- 11) นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับกลาง ให้สามารถกำหนดความจำเป็นที่จะรับการพัฒนา (Training Needs) ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้
- 12) พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)

13) ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง

14) จัดสรรทุนระยะสั้นในการไปฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

15) จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานโดยหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรในสังกัดเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา (Training Needs) เฉพาะของแต่ละหน่วยงาน

16) สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกความเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลล้านนาไว้ในหลักสูตรการสัมมนาและฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน

17) กระตุนให้เกิดจิตสำนึกความเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลล้านนา โดยจัดกิจกรรมที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย โดยอาจเป็นกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรมหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือ สังคม

บทที่ 3
แผนการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ปี พ.ศ. 2557 - 2561

บทที่ 3

แผนการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ปี พ.ศ. 2557 - 2561

การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จะเป็นส่วนสำคัญที่จะนำมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด คือ “มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการผลิต บัณฑิตนักปฏิบัติ บนฐาน สร้างสรรค์ นวัตกรรม วิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อชุมชน สู่สากล” กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัย นโยบายที่ 6 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

นโยบาย กรอบแนวคิด เป้าหมาย กลยุทธ์และมาตรการในการพัฒนาบุคลากร

นโยบาย

นโยบายที่ 6 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

กรอบแนวคิด

มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ และการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้คล่องตัว ยึดหยุ่นมีประสิทธิภาพ โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบและขอบเขต มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ทุกประเภท ให้มีศักยภาพและความก้าวหน้าตามสายงานที่รับผิดชอบ เร่งรัดพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้าน การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การฝึกตัว การปรับเพิ่มคุณวุฒิทางวิชาการ เพื่อให้มีคุณสมบัติทัดเทียมกับมาตรฐาน การอุดมศึกษา จัดทำแหล่งทุนในการพัฒนาอาจารย์ ส่งเสริมให้คณาจารย์จัดทำผลงานทางวิชาการ รณรงค์ให้บุคลากรทุกระดับเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาตนเอง พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ด้านการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัยพร้อมกับสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการสายสนับสนุนให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับ อาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เป้าหมายที่ 2 พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับการพัฒนามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

เป้าหมายที่ 3 มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์และมาตรการในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

4.1 กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มบุคลากรที่มีคุณภาพให้เพียงพอ

4.1.1 มาตรการที่ 1 สร้างบุคลากรที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย

4.1.1.1 แผนงาน ปรับແຜນແລະພັດນາຮະບບກາຮ່ຽນທີ່ມີຄວາມສາມາດດ້ານວິຊາການແລະວິຊາຊື່ປີໃຫ້ເປັນໄປຕາມ

ກິຈกรรม/ໂຄຮງການ

- โครงการปรับແຜນກາຮ່ຽນທີ່ມີຄວາມສາມາດດ້ານວິຊາການແລະວິຊາຊື່ປີໃຫ້ເປັນໄປຕາມ
- โครงการພັດນາຮະບບກາຮ່ຽນທີ່ມີຄວາມສາມາດດ້ານວິຊາການແລະວິຊາຊື່ປີໃຫ້ເປັນໄປຕາມ

4.2 กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพให้เป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)

4.2.1 มาตรการที่ 2 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการเป็นผู้สอนมืออาชีพและมีคุณลักษณะความเป็นครู ແລະພັດນາທັກະທາງວິຊາຊື່ປີຂອງบุคลากรสายสนับสนุน

4.2.1.1 แผนงาน พັດນາທັກະທາງວິຊາການຂອງบุคลากรสายวิชาการ

ກິຈกรรม/ໂຄຮງການ

- เพิ่มพูนความรู้ດ้านວິຊາການແກ່ອາຈາຍໃຫ້ທັນຕ່າງປະເທດປະເທດ
- สร้างความເຂົ້າວຽກແພະທາງແກ່ອາຈາຍຜູ້ສອນເປັນຮາຍບຸກຄຸລ
- ພັດນາສັກຍາພັດດ້ານປະສບກາຮ່ຽນວິຊາຊື່ປີໃຫ້ແກ່ອາຈາຍ
- โครงการเพิ่มพูนความรู้ດ้านວິຊາຊື່ປີແກ່ບຸກຄາກໃຫ້ທັນຕ່າງປະເທດປະເທດ
- โครงการສ້າງຄວາມເຂົ້າວຽກວິຊາຊື່ປີແກ່ບຸກຄາກເປັນຮາຍບຸກຄຸລ
- โครงการພັດນາກຳລຸ່ມບຸກຄາກດ້ານພາຫາຕ່າງປະເທດ
- โครงการພັດນາທັກະທາງກຳລຸ່ມບຸກຄາກທາງດ້ານເທັນໂນໂລຢີສາຮສນເທດ

4.2.2 มาตรการที่ 3 เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ສູງขึ้น และเร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาชีพให้สູງขึ้น

4.2.2.1 แผนงาน ສ້າງຮະບບແລະກຳໄກກາຮ່ຽນທີ່ມີຄວາມສາມາດດ້ານວິຊາການ

ກິຈกรรม/ໂຄຮງການ

- โครงการພັດນາຄຸນວຸฒນິກາຮ່ຽນທີ່ສູງຂຶ້ນຕາມຄວາມເໝາະສົມ
- ສ້າງເຄືອຂ່າຍຄວາມຮ່ວມມືດ້ານແລະຫຼືດ້ານການເພີ່ມຄຸນວຸฒນິບຸກຄາກທັງໃນ
ແລະຕ່າງປະເທດ
- โครงการພັດນາການເຂົ້າສູ່ຕໍ່ແນ່ງທາງວິຊາການແລະວິຊາຊື່ປີ
- ສ້າງແຮງຈຸງໃຈແລະຄວາມພຣ້ອມໃນການອີກການດໍາເນີນຕໍ່ແນ່ງທາງວິຊາການ
- โครงการຈັດທຳແຜນພັດນາບຸກຄາກຮາຍບຸກຄຸລເພື່ອເຂົ້າສູ່ຕໍ່ແນ່ງທີ່ສູງ

4.2.3 มาตรการที่ 4 เสริมทักษะสร้างผู้นำและผู้บริหารรุ่นใหม่สายวิชาการ และส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับได้รับการพัฒนาตามสายงาน

4.2.3.1 แผนงาน พัฒนาทักษะบุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับตามสายงาน

กิจกรรม/โครงการ

- สร้างและพัฒนาผู้นำในระดับกลางและระดับสูงมืออาชีพสายวิชาการ
- โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามสายงาน
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ
- โครงการจัดการองค์ความรู้ KM

4.3 กลยุทธ์ที่ 3 รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่อย่างยั่งยืน

4.3.1 มาตรการที่ 5 จัดระบบสวัสดิการและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.3.1.1 แผนงาน พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กิจกรรม/โครงการ

- จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- จัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ มทร.ล้านนา
- จัดให้มีกองทุนประกันสุขภาพ
- โครงการเชิดชูเกียรติแก่บุคคลจากหน่วยงานภายในและภายนอก
- จัดให้มีโครงการส่งเสริมสุขภาพ

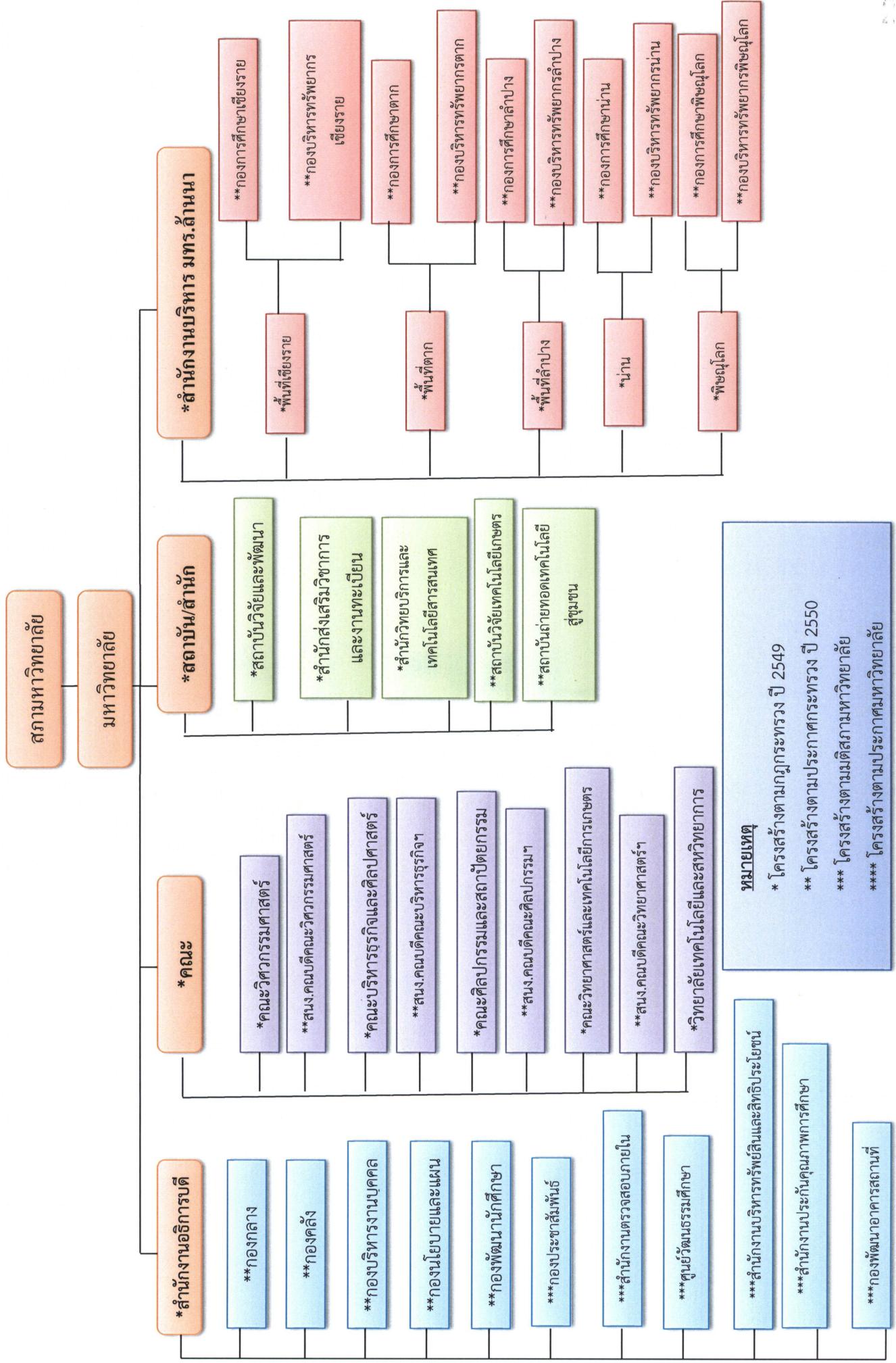
4.3.2 มาตรการที่ 6 สร้างจิตสำนึกรักองค์กร

4.3.2.1 แผนงาน พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร

กิจกรรม/โครงการ

- โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกรักองค์กร
- โครงการสร้างแรงจูงใจและจิตสำนึกในการทำงาน
- โครงการปลูกจิตสำนึกรักองค์กรให้กับบุคลากรทุกระดับ และสร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อองค์กร
- โครงการสร้างแรงจูงใจและจิตสำนึกในการทำงาน
- โครงการคลังสมอง

โครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ปีงบประมาณ 2557-2561

นโยบาย

นโยบายที่ 6: การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน (สายวิชาการ)

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1: บุคลากรสายวิชาการที่มีปัจจุบันมีความหลากหลายให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
เป้าหมายที่ 2: บุคลากรสายวิชาการที่มีปริมาณต่อภาระ สูงสามารถรับผู้ต้องการเรียนแบบบล็อกเพื่อรับการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาในโอลิมปิกของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 3: มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

มาตรการ

กลยุทธ์ที่ 2: พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐาน

แผนงาน

กลยุทธ์ที่ 3: พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐาน

กิจกรรม/ โครงการ

กลยุทธ์ที่ 4: เสริมสร้างบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณภาพและมีศักยภาพในการทำงาน

แผนงาน

กลยุทธ์ที่ 5: จัดระบบสั่งสมรรษาและประเมินผลการดำเนินงาน

กิจกรรม/ โครงการ

กลยุทธ์ที่ 6: สร้างจิตสำนึกรักการเรียนรู้

กิจกรรม/ โครงการ

กลยุทธ์ที่ 7: จัดระบบประเมินผลการดำเนินงาน

กิจกรรม/ โครงการ

กลยุทธ์ที่ 8: จัดระบบประเมินผลการดำเนินงาน

กิจกรรม/ โครงการ

กลยุทธ์ที่ 9: จัดระบบประเมินผลการดำเนินงาน

กิจกรรม/ โครงการ

กลยุทธ์ที่ 10: จัดระบบประเมินผลการดำเนินงาน

กิจกรรม/ โครงการ

กลยุทธ์ที่ 11: จัดระบบประเมินผลการดำเนินงาน

กิจกรรม/ โครงการ

กลยุทธ์ที่ 12: จัดระบบประเมินผลการดำเนินงาน

กิจกรรม/ โครงการ

กลยุทธ์ที่ 13: จัดระบบประเมินผลการดำเนินงาน

กิจกรรม/ โครงการ

กลยุทธ์ที่ 14: จัดระบบประเมินผลการดำเนินงาน

กิจกรรม/ โครงการ

กลยุทธ์ที่ 15: จัดระบบประเมินผลการดำเนินงาน

กิจกรรม/ โครงการ

กลยุทธ์ที่ 16: จัดระบบประเมินผลการดำเนินงาน

**แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา**

ปีงบประมาณ 2557 - 2561

ส่วนที่ 1 แผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ

เป้าหมาย :
เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายวิชาการให้เป็นเนื้อหาเชิง เพื่อยกระดับมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวองค์กรเปลี่ยนแปลงเพื่อรับการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 :

จัดสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพให้เพียงพอ

มาตรการที่ 1 :

สร้างบุคลากรที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย			แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี	ปี	ปี		
เป้าหมายที่ 3: มีระบบการบริหาร จัดการรักษาภาระบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ	1.1 ปรับเปลี่ยนและ พัฒนาระบบการ บริหารทุ่นบุคลากร สายวิชาการ	1.1.1 โครงการบทบาท ปรับเปลี่ยนการสร้าง บุคลากรสายวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัดติดตาม - ประเมินการสร้างบทบาท วิชาการที่สอดคล้องกับความ ต้องการของหน่วยงาน 1 แผน	1	1	1	- จัดประชุมเริ่ม ปฏิบัติการ ในการบทบาทและจัดทำ แผนการสร้างบทบาท ให้มีประสิทธิภาพ	กองบริหารงาน บุคคล
		1.1.2 โครงการพัฒนา ระบบการสร้างบทบาท สายวิชาการ	ตัวชี้วัดติดตาม - ประเมินการสร้างบทบาท ความต้องการของหน่วยงาน 1 แผน	1	1	1	- ประเมินจัดทำแผนการสร้าง บทบาทตามความ ต้องการของหน่วยงาน - สร้างบทบาท บุคคล	กองบริหารงาน บุคคล
			- ร่วมกับบุคลากรที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก	15	20	30	- สร้างบทบาท บุคคลภายนอก	กองบริหารงาน บุคคล

เป้าหมาย :
 เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เท่อยกรดตัวบุษราคัมรับในระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับการพัฒนาทางวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการที่มีมาตรฐานสูงเช่น ประเมินผลฯ กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เป็นผู้สอนมีความเชี่ยวชาญและมีคุณลักษณะทางวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานครุศาสตร์

มาตรการที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เป็นผู้สอนมีอาชีพและมีคุณลักษณะทางวิชาชีพ เป็นครุศาสตร์

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	(จำนวน/ปีงบประมาณ/ปีงบ) คุณภาพ	ตัวชี้วัด			แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี	ปี	ปี		
เป้าหมายที่ 1 บุคลากรสายวิชาการให้ เป็นมืออาชีพ เพื่อ ยกระดับองค์กรให้เป็นที่ ยอมรับในระดับนานาชาติ	2.1 พัฒนาทักษะทาง วิชาการและวิชาชีพ ของบุคลากร สายวิชาการ	2.1.1 พัฒนาศักยภาพ บุคลากรผู้คุ้วอาชีว ศึกษา พัฒนา สายวิชาการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของบุคลากร บรรลุในที่ต้องการ พัฒนา -ร้อยละของบุคลากร ได้มีการพัฒนา ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาทักษะ	57	58	59	60	61
		2.1.2 เพิ่มพูนทักษะด้าน ^{การวิจัยและค้นคว้าการสืบสาน นักปฏิบัติ (ผู้เชี่ยวชาญ)}	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาทักษะ	5	5	5	5	5
		2.1.3 สร้างความเชี่ยวชาญ ^{ด้านวิชาชีพเฉพาะทางแก่ บุคลากร}	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของบุคลากรที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากร (นอกเวลาเรียน)อย่าง น้อย 50 ชม./คน/ปี	70	75	80	85	90

- เป้าหมาย :**
- เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เท่อยกรดดับเชื้อราในรับประทานที่อยู่ในระดับมาตรฐานชาติ
 - เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายวิชาการในส่วนประศักดิ์วิชาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของรับประทานตามที่ราชบัณฑิตย์และศิษย์เก่าต้องการ
 - เป้าหมายที่ 3 : มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ต้องการ
- กลยุทธ์ที่ 2 :** พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ต้องการ
- มาตรการที่ 2 :** พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เป็นผู้สอนมีอาชีวและนักศึกษาจะสามารถนำไปใช้ได้จริงและคุ้มค่า

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	(ตัวชี้วัด คุณภาพ/ชีวิต คุณภาพ)	ตัวชี้วัด			แนวทางปฏิบัติ			ผู้รับผิดชอบ
				ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	
เป้าหมายที่ 1 บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อเป็นต้นแบบ ให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ยอมรับในระบบดับเชื้อรา (ต่อ)	2.1 พัฒนาทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ ของบุคลากร สายวิชาการ	2.1.4 เพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีและภาระงานที่ต้องการให้เป็นที่ยอมรับในระบบดับเชื้อรา (ต่อ)	-ร้อยละของบุคลากรที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรเดือน อย่างน้อย 50 ชม./ คน ปี	70	75	80	85	90	-จัดกิจกรรมพัฒนาความเข้มแข็ง วิชาชีพเฉพาะทางตามมาตรฐาน -จัดอบรมพัฒนาความเข้มแข็ง มาตรฐานวิชาชีพฯ	คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพฯ/ สำนักวิทยบริการฯ
		2.1.5 พัฒนาศักยภาพด้านการทำวิจัยและการวิเคราะห์ ที่ดีร่วบกับนักศึกษา	-ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของอาจารย์ที่ ได้รับการบรรจุใหม่ ผ่านการทดสอบ หากไม่ได้รับการทดสอบ ให้คงไว้	85	90	100	100	100	-จัดโครงการเพิ่มพูนความรู้ด้าน ^{ห้องปฏิบัติศึกษาและเทคโนโลยี} เทคโนโลยีสารสนเทศ -จัดโครงการเพิ่มพูนความรู้ด้าน ^{ภาษา}	คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพฯ/ สำนักวิทยบริการฯ
		2.1.6 พัฒนาศักยภาพด้านการบริการและสนับสนุน ให้กับนักศึกษา	-ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของอาจารย์ ประจำหน้างานใน สถานบันถือศักดิ์สิทธิ์ ได้รับการพัฒนา ^{ห้องปฏิบัติศึกษา} ความรู้ด้านเทคโนโลยี และวิชาชีวภาพ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับอนุมัติโครงการ วิจัยหรือมีผลงานวิจัย	5	5	5	5	5	-จัดกิจกรรมพัฒนาการสร้าง ผลงานวิจัยที่เป็นรูปธรรม	สถาบันวิจัยและ พัฒนาฯ

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและองค์กร
 เป้าหมายที่ 3 : มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สำหรับการอบรมบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
มาตรการที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เป็นผู้สอนมืออาชีวิชาและมีคุณลักษณะความเป็นครู

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	(เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
เป้าหมายที่ 1 บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ (ต่อ)	2.1 พัฒนาทักษะทางวิชาการและวิชีชีพ ของบุคลากร สายวิชาการ	2.1.6 พัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการและบุคลากร ที่ต้องปรับตัวเข้ากับยุค ด้านบริการวิชาการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรที่ต้องปรับตัวเข้ากับยุค ด้านบริการวิชาการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรที่ต้องปรับตัวเข้ากับยุค ด้านบริการวิชาการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรที่ต้องปรับตัวเข้ากับยุค ด้านบริการวิชาการ	- ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการวิชาการ - จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะของครุภาระ ด้านบริการวิชาการ	สถาปัน วิชาการ - จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะของครุภาระ ด้านบริการวิชาการ ให้กับบุคลากร ซึ่งช่วยให้กิจกรรมนี้ประสบความสำเร็จ
	2.1.7 ส่งเสริมด้านทักษะทางวิชาการและนิสัยนักเรียนด้านทักษะทางวิชาการ	2.1.7 ส่งเสริมด้านทักษะทางวิชาการและนิสัยนักเรียนด้านทักษะทางวิชาการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมการส่งเสริมด้านทักษะทางวิชาการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมการส่งเสริมด้านทักษะทางวิชาการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของผู้เข้าร่วมการส่งเสริมด้านทักษะทางวิชาการ	- จัดกิจกรรมภายใต้การส่งเสริม กำหนดการจัดตั้งกลุ่มบูรณาการ ศูนย์นักเรียน ศึกษา	
	2.1.8 พัฒนาศักยภาพด้านการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา	2.1.8 พัฒนาศักยภาพด้านการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของอาจารย์ที่ปรึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพให้คำปรึกษานักศึกษา	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของอาจารย์ที่ปรึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพให้คำปรึกษานักศึกษา	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จัดโครงการพัฒนาศักยภาพด้าน การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา		ฝ่ายวิชาการ

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับมาตรฐานการเรียนรู้ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับการพัฒนาตามมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
 เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนเชิงบวก สำหรับการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเพิ่มคุณภาพความสามารถในการวิชาชีพ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก

มาตรการที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เป็นผู้สอนมีอาชีวศึกษาและนักศึกษาที่มีคุณภาพเป็นครู

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการกิจกรรม	(จำนวนครม./ครุภาร)	ตัวชี้วัด			เป้าหมาย			แนวทางปฏิบัติ			ผู้รับผิดชอบ
				ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	
เป้าหมายที่ 1 บุคลากรสายวิชาการให้ เป็นมืออาชีพ เพื่อ ยกระดับมาตรฐานให้เป็น [*] ระดับนานาชาติ (ต่อ)	2.1 พัฒนาทักษะทาง วิชาการและวิชาชีพ ของบุคลากร สายวิชาการ	2.1.9 สร้างระบบปกติให้กับ [*] กำกับติดตามประเมินผลการ สอนสู่ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษา	ตัวชี้วัดที่ใช้ประเมิน [*] - ประสพกติ์ให้กับ [*] กำกับติดตาม ประเมินผลการสอน 1 ระบบ -นักศึกษาเข้ามา [*] ประเมินผลในระบบ ตามระยะเวลาที่ กำหนด	-	-	-	1	1	1	- ประเมินผลการสอนของอาจารย์เป็น [*] รายบุคคล/รายวิชา [*] -สร้างระบบปกติให้กับ [*] ติดตามประเมินผล			ฝ่ายวิชาการ

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสาขาวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับป้องกันและรักษาให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสาขาวิชาการที่มีประสิทธิภาพ สามารถรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับการพัฒนาทางวิชาชีพเทคโนโลยีราชมงคลเทคโนโลยี

เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาลและสุจริต มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
 มาตรการที่ 3 : เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาการให้มีคุณลักษณะตามแนวทางวิชาการสูงสุด

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย/เป้า คุณภาพ)	เป้าหมาย	แนวทางปฏิบัติ			ผู้รับผิดชอบ	
					ปี	ปี	ปี		
เป้าหมายที่ 1 บุคลากรสาย วิชาการให้เป็นมือ อาชีพ เพื่อยกระดับ มาตรฐานให้เป็นที่ ยอมรับในระดับชาติ และระดับนานาชาติ (ต่อ)	3.1 สร้างระบบและ กลไกการพัฒนา คุณลักษณะตามแนว วิชาการ	3.1.1 โครงการพัฒนา คุณลักษณะศักยภาพสู่ นักศึกษาให้สูงขึ้น 3.1.2 สร้างเครือข่าย ความร่วมมือด้านการพัฒนา คุณลักษณะของนิสิตและ ต่างประเทศ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนบุคลากรที่มี คุณลักษณะนี้ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนบุคลากรที่ป ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณลักษณะ กับมหาวิทยาลัยทั่วโลก	เป้าหมาย	57	58	59	61	-จัดทำและสนับสนุนทุกการศึกษา บุคคล
		3.1.3 โครงการพัฒนาการ เข้าสู่มาตรฐานงานทางวิชาการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนบุคลากรที่มี คุณลักษณะนี้ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละบุคลากรที่มี คุณลักษณะนี้	เป้าหมาย	10	15	20	25	-ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่มาตรฐานทางวิชาการ บุคคล
					2	3	4	5	-สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยทั่วโลกและต่างประเทศ งานวิชาชีพ สัมพันธ์
					10	15	20	25	-ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่มาตรฐานทาง วิชาการ บุคคล

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสภากิจกรรมให้เป็นมืออาชีพ เนื่องจากต้องมาจัดการโดยให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสภากิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับการพัฒนาทางวิชาชีพให้เข้ากับมาตรฐาน
 เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ไม่ใช้เวลาและแรงงานมากนัก

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ โดยเน้นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
มาตรการที่ 3 : เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย			แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี	ปี	ปี		
เป้าหมายที่ 1 บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับมาตรฐาน ของวิชาการให้เป็นที่ยอมรับต่อไป	3.1 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาคุณวุฒิและยกระดับมาตรฐาน วิชาการ	3.1.4 สร้างแรงจูงใจและคุณภาพร้อนใจมาก ของหัวหน้าและหัวหน้า วิชาการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนบุคลากรที่ขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ	10	15	20	30	-จัดโครงสร้างorganization ใหม่ตามที่ต้องการ ทางวิชาการจัดให้มีระบบบทเรียนในภาร ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
เป้าหมายที่ 2 และระดับนานาชาติ (ต่อ)	3.1.5 โครงการจัดทำให้บุคลากร รายบุคคลติด 1 ผลงาน ต่างๆ เช่นที่ต้องการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนผลงานบุคลากร รายบุคคลติด 1 ผลงาน	1	1	1	1	-ฝึกอบรมทางวิชาการ รายบุคคล	คณ./วิทยาลัย
เป้าหมายที่ 3 ของรัฐให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ	3.1.6 สัมมนานุคลากร สุขภาวะเป็นเลิศด้าน วิชาชีพเฉพาะทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละจำนวน บุคลากรสายวิชาชีพ เฉพาะที่ผ่านการรับรอง มาตรฐานวิชาชีพ	60	65	70	75	80	-จัดกิจกรรมอบรมทางวิชาการและ วิชาชีพเฉพาะทาง -สนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลเข้าร่วมการ อบรม/สอบใบประกาศวิชาชีพเฉพาะ ทาง

- เป้าหมาย :** เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เนื่องจากต้องมาเจาะยื่นให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น
 เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการที่มีมาตรฐานสากลที่ดี ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 2 :** พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
มาตรการที่ 4 : เสริมทักษะเชิงผู้นำและบุคลากรรุ่นใหม่

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย			แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี	ปี	ปี		
เป้าหมายที่ 2 บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น	4.1 เสริมทักษะ สร้างผู้นำและ ผู้บริหารรุ่นใหม่	4.1.1 สร้างและพัฒนาผู้นำ ในระดับกลามและระดับสูง อีก 1 ปี	ตัวชี้วัดที่ใช้ประเมิน - ร้อยละของคุณภาพที่ เสริมทักษะสำหรับผู้นำ และผู้บริหารรุ่นใหม่	80	85	90	95	98 - จัดกิจกรรมสร้างแรงผลักด�� พัฒนาผู้นำในระดับกลาง และระดับปั้นปูอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับมาตรฐานการยกระดับที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายวิชาการใช้สื่อสารเชิงลึกในการสื่อสาร สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเพื่อรับการพัฒนามาตรฐานทางวิทยาศาสตร์ที่ต้องการ

เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนภารกิจที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบบริการให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ตามที่ต้องการ
 มาตรการที่ 5 : จัดระบบสวัสดิการและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพเชิงตัวต่อ

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย			แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี	ปี	ปี		
เป้าหมายที่ 3 ระบบการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน	5.1 พัฒนาระบบ สวัสดิการเพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรมีคุณภาพ เชิงตัวต่อ	5.1.1 จัดให้มีสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่ เหมาะสมตามที่เหมาะสม สมควร	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ -โครงสร้างสวัสดิการและ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สมควร	✓	✓	✓	-จัดประชุมเมื่อยาวกับการพัฒนา ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน -ยกเว้น ปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการ และ ค่าตอบแทน	กองบริหารงานบุคคล
		5.1.2 สร้างชั้นแนวเลื่อน กำลังใจในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากร	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของความพึง พอใจของบุคลากรที่ ต้องการปฏิบัติงาน	80	85	90	-จัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก -จัดทำรูปแบบการยกย่องเชิดชู ผลงานบุคคล	สถานที่/กลุ่ม บริหารงานบุคคล

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เนื่องจากต้องมาจ้างรายได้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของรัฐบาลที่มีภาระผ่อนนามาเรียสาคร์ไทยโดยไม่ต้องรับผลกระทบทางเศรษฐกิจและการเมือง
 เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานสูงสุด

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสารสนเทศการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพเชี่ยวชาญ

มาตรการที่ 6 : สร้างจิตสำนึกรักองค์กร

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	(เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	ตัวชี้วัด			เป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	
เป้าหมายที่ 3 มีระบบการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพ มาตรฐานสูงสุด	6.1 พัฒนา บุคลากรให้มี จิตสำนึกรักองค์กร อย่างมาก	6.1.1 โครงการปลูกฝัง จิตสำนึกรักองค์กรใน บุคลากรทุกรายดับ องค์กร	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม ความมั่นคงและปลูกจิตสำนึกรัก องค์กรให้แก่บุคลากร	80	85	90	95	98	-จัดกิจกรรมส่งเสริมความมั่นคงและรัก จิตสำนึกรักองค์กรให้แก่บุคลากร องค์กรให้แก่บุคลากร	กองประดิษฐ์ทั้งหมด/ ศูนย์บุคลากรและรักษาชาติ
		6.1.2 โครงการสร้าง แรงจูงใจและจิตสำนึกรัก องค์กร	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของบุคลากรที่ พอใจของบุคลากรที่มี ต่องานปฏิบัติงาน	80	85	90	95	98	-ฝึกอบรมเพื่อการยกย่องเชิดชู จิตใจที่มีความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานได้ดี -จัดกิจกรรมการถ่ายทอดองค์	ศูนย์ฯ/วิทยาลัย/สำนัก/ สถาบัน/กอง/ บริหารงานบุคคล
		6.1.3 โครงการสร้างมูล คุณวัฒนา	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนนักธรรมการ ถ่ายทอดองค์ความรู้โดย บุคลากรผู้เชี่ยวชาญ	6	6	6	6	6	-จัดกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ ความรู้โดยบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ แกะรอย	ศูนย์ฯ/วิทยาลัย/ สถาบันวิจัยเทคโนโลยี

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ปีงบประมาณ 2557-2561

นโยบาย

นโยบายที่ 6 : การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน (สายสนับสนุน)

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพสามารถรับรู้ต่อตัวของการเปลี่ยนแปลง เพื่อร่วมรับการพัฒนามหภาคีเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการร่วมมือเพื่อประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 : จัดสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อเพิ่มพูนศักดิ์ความสามารถทางวิชาชีพ อัตรากำลัง

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนศักดิ์ความสามารถทางวิชาชีพให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.)

มาตรการ

มาตรการที่ 1 : สร้างบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อสอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย

มาตรการที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีคุณภาพเพื่อสอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย

แผนงาน

1.1 ปรับแบบและพัฒนา ระบบการสรรหา บุคลากร

2.1 พัฒนาทักษะทาง วิชาชีพของบุคลากรสาย สนับสนุน

3.1 สร้างระบบและเกณฑ์การ พัฒนาคุณภาพและตำแหน่ง ทางวิชาชีพ

4.1 พัฒนาสมรรถนะทาง วิชาชีพของบุคลากรสาย สนับสนุนทุกด้าน

กิจกรรม/ โครงการ

1.1.1. โครงการรับปรับ แผนการสรรหาบุคลากร 1.1.2 โครงการพัฒนา ระบบการสรรหา บุคลากร

3.1.1 โครงการเพิ่มพูน ศักดิ์ความสามารถ บุคลากรให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง

5.1.1 จัดทำฝึกอบรม สำหรับผู้สอน 5.1.2 จัดทำมหกรรมวิชาชีพ

6.1.1 โครงการปรับปรุง จิตสำนึกรักองค์กรให้กับ บุคลากรทั่วไป และ สร้างจิตสำนึกรัก องค์กร

4.1.1 โครงการสร้าง พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ตามสังคม

5.1.1 จัดทำฝึกอบรม สำหรับผู้สอน 5.1.2 จัดทำมหกรรมวิชาชีพ

6.1.2 โครงการสร้าง แรงจูงใจด้วยศิริอาภินิ ภาคร่างกาย

4.1.2 สร้างเครือข่ายความ ร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และสถาบันการศึกษาทั่วไป และสถาบันวิจัย และต่างประเทศ

5.1.1 จัดทำฝึกอบรม สรุปภาพ และประยุก สุภาพประจำปี

5.1.3 โครงการจัดการเรียน ความรู้ KTH

3.1.1 โครงการเพิ่มพูน ศักดิ์ความสามารถ บุคลากรให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง

5.1.4 โครงการพัฒนาบุคลากร ให้รับรองมาตรฐาน คุณภาพของมหาวิทยาลัย ภาคเหนือ

2.1.4 โครงการพัฒนาทักษะ กิจกรรมบุคลากรทางด้าน ภาษาต่างๆ

3.1.4 โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับมาตรฐาน คุณภาพของมหาวิทยาลัย ภาคเหนือ

**แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา**
ปีงบประมาณ 2557 - 2561

ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับการพัฒนาทางวิทยาลัยให้ไม่เสียรำคาญ

เป้าหมายที่ 3 : ร่วมกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคุกิจเพื่อประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาบุคลากร ที่มีคุณภาพให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง

มาตรฐานที่ 1 : สร้างมาตรฐานการที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (ใช้เปรียบเทียบ/ซึ่งคุณภาพ)	เป้าหมาย				แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี	ปี	ปี	ปี		
เป้าหมายที่ 3 : ระบบ การบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพ	1.1 ปรับแผนและ พัฒนาระบบ การสร้างมาตรฐาน สายสนับสนุน	1.1.1 โครงการปรับ แผนการสร้างมาตรฐาน สายสนับสนุน	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีแผนการสร้างมาตรฐานคร่าวๆ ลดคาดถือกับความต้องการของ หน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	- การประชุมเชิง ปฏิบัติการในกร จัดทำแผนการสร้าง มาตรฐาน	คณบดี/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล
		1.1.2 โครงการพัฒนา ระบบการสร้างมาตรฐาน สายสนับสนุนที่สอดคล้องกับความ ต้องการของหน่วยงาน	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีระบบการสร้างมาตรฐานคร่าวๆ สำนักสนับสนุนที่สอดคล้องกับความ ต้องการของหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	- การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ระบบการสร้าง มาตรฐาน	คณบดี/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสามารถสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสามารถสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับรู้การพัฒนาทางวิชาชีพโดยตลอดไป
เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนผ่านของสังคมที่มีความหลากหลายทางวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 2 : ผู้ดูแลนักศึกษาจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสามารถดำเนินชีวิตรักษาปีเตาไม้ตามมาตรฐาน

มาตรการที่ 2 : พัฒนานักศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและมีสมรรถนะทางวิชาชีพตามตำแหน่งงาน

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย			แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี	ปี	ปี		
เป้าหมายที่ 2 : บุคลากร สามารถสนับสนุน ประสิทธิภาพ สามารถ ปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงเพื่อรับ การพัฒนามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา	2.1 พัฒนาทักษะ ^{ทักษะชีวิชพ้อง} บุคลากรสาย สนับสนุนอย่าง น้อย 50 ชั่วโมง/ คนปี	2.1.1 โครงการเพิ่มพูน ความรู้ในวิชาชีพ บุคลากรให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรราย สัปดาห์ที่เข้ารับการเพิ่มพูน ความรู้ทางวิชาชีพ	75	75	80	85	- จัดโครงการอบรมดำเนิน วิชาชีพ - สัปดาห์ที่จัดอบรม ทักษะทางวิชาชีพ -โครงการและเกณฑ์ประเมิน ประสิทธิภาพในวิชาชีพ -จัดกิจกรรมเพิ่มพูนความ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ เฉพาะทาง
		2.1.2 โครงการสร้างความ เชี่ยวชาญที่มาก บุคลากรเป็นรายบุคคล สำหรับการพัฒนา	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของจำนวนบุคลากร สายสัมภพนุที่เข้ารับการพัฒนา ความรู้ทางทาง	75	75	80	85	- จัดกิจกรรมพัฒนา ศักยภาพดำเนิน กิจกรรมประจำเดือน
		2.1.3 โครงการพัฒนา บุคลากรด้าน ^{ภาษาต่างประเทศ} ภาษาต่างประเทศ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรราย สัปดาห์ที่ได้รับการพัฒนาดำเนิน กิจกรรมประจำเดือน	60	65	70	75	- จัดกิจกรรมพัฒนา ศักยภาพดำเนิน กิจกรรมประจำเดือน
		2.1.4 โครงการพัฒนา ^{ภาษาต่างประเทศ} ทักษะกลุ่มบุคลากร ทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรราย สัปดาห์ที่ได้รับการพัฒนาดำเนิน กิจกรรมทางเทคโนโลยี สารสนเทศ	75	75	80	85	- จัดกิจกรรมพัฒนา ศักยภาพด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ

เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสามารถสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสามารถสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับรู้การพัฒนาทางวิชาชีพโดยตลอดไป

เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนผ่านของสังคมที่มีความหลากหลายทางวิชาชีพ

เป้าหมาย :

เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับการพัฒนาทางวิชาชีพที่มีมาตรฐาน
เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 :
พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการครุภัติที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
มาตรการที่ 3 : เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาชีพให้สูงขึ้น

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย (คน)			ผู้รับผิดชอบ
				ปี	ปี	ปี	
เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการพัฒนา บริการ ตามแนวทางวิชาชีพ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับการพัฒนามากกว่า 70% ของบุคลากร	3.1 สร้างระบบและกิจกรรมให้การพัฒนาคุณภาพและการบริการที่สูงขึ้น ตามแนวทางวิชาชีพ	3.1.1 โครงการพัฒนาคุณภาพศักยภาพให้สูงขึ้น - บุคลากรมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น	✓	✓	✓	- จัดทำและสนับสนุนให้การศึกษา บริหารงานบุคคล
	3.1.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ หรือพิมพ์ดキュทรัมบุคคลากรในประชีวุฒินอก	1	1	1	1	- สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
	3.1.3 โครงการพัฒนาการเรียนรู้ตามทางวิชาชีพ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมและนำทางวิชาชีพ	-	3	5	5	- ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วม บริหารงานบุคคล
	3.1.4 โครงการจัดทำแบบประเมินบุคลากรรายบุคคล เพื่อบรรลุมาตรฐานคุณภาพที่สูงขึ้น	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - ประเมินพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อบรรลุมาตรฐานคุณภาพที่สูงขึ้น	✓	✓	✓	✓	- จัดทำและสนับสนุนให้การบริหารบุคคลเพื่อมาตรฐานคุณภาพที่สูงขึ้น

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายสนับสนุนมีความเชื่อมั่นทางวิชาชีพ

เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงหรือรับการพัฒนาตามมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน
มาตรการที่ 4 : ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับได้รับการพัฒนาตามถانยงาน

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย			แนวทางปฏิบัติ			ผู้รับผิดชอบ
				ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	
เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุน ประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงตามมาตรฐาน	4.1 พัฒนา สมรรถนะทาง วิชาชีพ บุคลากรสาย สนับสนุนทุกระดับ และการพัฒนา มาตรฐานทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีรากฐาน ล้านนา	4.1.1 โครงการส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐาน งาน 4.1.2 โครงการจัดตั้ง องค์ความรู้ (KMI)	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาตาม สายงาน ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนครัวเรือนที่ขาด ร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และสถาบันการศึกษา ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ -จำนวนนักศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการ -จำนวนนักศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการ ให้การสนับสนุนแก่บุคลากร ในการพัฒนา เทคโนโลยีรากฐาน ล้านนา	57	58	59	60	61	- จัดตั้งกรรมสส.สหรวมแหล่ง พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ตามสายงาน/ - สร้างเครือข่ายความ ร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และสถาบันการศึกษา ต่างประเทศ - การสร้างเครือข่ายการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ ระบบการปฏิบัติงาน	คงะ/วิทยาลัย/กอง บริหารงานบุคคล
				1	2	3	4	5		ฯ

เป้าหมาย :
 เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสามารถสนับสนุนเม็ดความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
 เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสามารถประเมินประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในที่ต้องรับการพัฒนาทางวิชาชีพให้เข้มแข็งและลึกซึ้งมากขึ้น
 เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่ 3 :

พัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรฐานที่ 5 :
 จัดระบบสนับสนุนและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				ปี	ปี	ปี	
เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	5.1 พัฒนาระบบ สวัสดิการเพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี	5.1.1 จัดให้มีกองอุทุน สำรองเลี้ยงชีพพิเศษ สำหรับบุคคลงาน	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีกองอุทุนสำรองเลี้ยง ชีพพิเศษสำหรับบุคคล งาน	✓	✓	✓	- บุคคลของทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัย/สำนัก/ สถาบัน/กองบริหารงาน บุคคล
		5.1.2 จัดให้มีสหกรณ์ออม ทรัพย์มหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีสหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	- บุคคลของทุนออมทรัพย์ มหาวิทยาลัย
		5.1.3 จัดให้มีโครงสร้าง ส่งเสริมสุขภาพ ตรวจ สุขภาพ และประกัน สุขภาพประจำปี	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - นโยบายการส่งเสริม สุขภาพ ตรวจสุขภาพ และประกันสุขภาพ ประจำปี	✓	✓	✓	- บุคคลของทุนประจำปี/ บริการตรวจสุขภาพประจำปี/ การจัดทำบุคลากรประจำปี/ RMUTL Sport Club -โครงการอาหารปลอดภัย -โครงการป้องกันยาเสพติด
		5.1.4 จัดให้มีศูนย์การ บริการสุขภาพและสุขาภิบาล จากหน่วยงานภายในและ ภายนอก	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - โครงการบริการสุขาภิบาล ให้กับบุคลากรที่ต้องเดินทาง หน่วยงานภายในและ ภายนอก	✓	✓	✓	- ศูนย์สุขอนามัยสำหรับบุคลากร ผลงานส่งเข้ารับประกาศตัวเลือกให้เพื่อ ⁴⁰ รับรางวัลจากมหาวิทยาลัย แหล่งรายได้

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับการพัฒนาทางวิชาชีพโดยตลอด

เป้าหมายที่ 3 : ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพเชิงตัวต่อ

มาตรฐานที่ 5 : จัดระเบียบสิ่งแวดล้อมสำหรับคุณภาพเชิงตัวต่อ

เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับการพัฒนาทางวิชาชีพโดยตลอด

เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับการพัฒนาทางวิชาชีพโดยตลอด

เป้าหมายที่ 3 : ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพเชิงตัวต่อ

มาตรฐานที่ 5 : จัดระเบียบสิ่งแวดล้อมสำหรับคุณภาพเชิงตัวต่อ

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย			แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี	ปี	ปี		
เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	5.1 พัฒนาระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพเชิงตัวต่อ	5.1.5 จัดให้มีกองทุนสนับสนุนภาระหักภาษี ให้บุคลากรมีคุณภาพเชิงตัวต่อ	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - จัดตั้งกองทุนสนับสนุนภาระหักภาษี ให้บุคลากร (มหาด.ส้านน)	✓	✓	✓	จัดตั้งกองทุนสนับสนุนภาระหักภาษี ให้บุคลากร (มหาด.ส้านน)	ศธ.นส./กอน

เป้าหมาย :
เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายสัมปันธุ์มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสัมปันธุ์มีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงตัวเองอ่างการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับการท้าทายทางวิชาชีพให้ได้รากแน่น牢

เป้าหมายที่ 3 :
ระบบบริหารจัดการทั่วไปของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ 3 :
พัฒนาระบบสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรและบุคคลภายนอกมีความต้องการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 6 :
สร้างจิตสำนึกรักองค์กร
มาตรฐานที่ 3 :

มาตรฐานที่ 3 :
พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
มาตรฐานที่ 3 :
พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
มาตรฐานที่ 3 :
พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เกณฑ์ประเมิน/เกณฑ์ คุณภาพ)	เป้าหมาย			แนวทางปฏิบัติ			ผู้รับผิดชอบ
				ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	
เป้าหมายที่ 3 :	6.1 พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	6.1.1 โครงการปลูกจิตสำนึกรักองค์กรให้กับบุคลากรทั่วทั้งสถาบัน และสร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อองค์กร	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ -ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจริยธรรมแบบปฏิบัติดำเนินการ คุณภาพดำเนินการ ปรับปรุงจิตสำนึกรักองค์กร	80	85	90	95	98	-จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจริยธรรมแบบปฏิบัติดำเนินการ องค์กรให้แก่บุคลากร	คณะกรรมการบุคคลบริหารงานบุคคล
		6.1.2 โครงการสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรทั่วทั้งสถาบัน ในการทำงาน	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ -ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน	80	85	90	95	98	-มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการยกย่องเชิดชู -จัดทำเครื่องสำอางค์ บุคคล	คณะกรรมการบุคคล
		6.1.3 โครงการตั้งสมอง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนกิจกรรมการ ถ่ายทอดเทคโนโลยีดิจิทัล บุคลากรผู้เชี่ยวชาญ	6	6	6	6	6	-จัดกิจกรรมการร่าย倬ดังค์ ความรู้ด้วยบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ	คณะกรรมการบุคคล

บรรณานุกรม

กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี. แผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ปี พ.ศ. 2557-2561 (ฉบับย่อ). พิมพ์ครั้งที่ 1. เชียงใหม่ : 2557.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพมหานคร : 2554.

ภาคผนวก

พระราชบัญญัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

หน้า ๑๗
ราชกิจจานุเบกษา

๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๘



พระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

พ.ศ. ๒๕๔๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๘

เป็นปีที่ ๖๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลขึ้นแทนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ
รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๑๙

หน้า ๑๙

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๙ มกราคม ๒๕๕๘

(๒) พระราชบัญญัติเปลี่ยนชื่อวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นสถาบันเทคโนโลยี
รามงคล พ.ศ. ๒๕๓๒

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรามงคลตามพระราชบัญญัตินี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรามงคลตามพระราชบัญญัตินี้

“สาขาวิชาการ” หมายความว่า สาขาวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรามงคลตามพระราชบัญญัตินี้

“สภากณาจารย์และข้าราชการ” หมายความว่า สภากณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีรามงคลตามพระราชบัญญัตินี้

“วิทยาเขต” หมายความว่า เขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีคณะ สถาบัน สำนัก
วิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออ้างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ตั้งแต่สองส่วนราชการขึ้นไป
ตั้งอยู่ในเขตการศึกษานั้นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้สถาบันเทคโนโลยีรามงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีรามงคล
พ.ศ. ๒๕๓๘ เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรามงคลตามพระราชบัญญัตินี้ จำนวน ๕ แห่ง ดังนี้

- (๑) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรามงคลชั้นบุรี
- (๒) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรามงคลกรุงเทพ
- (๓) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรามงคลตะวันออก
- (๔) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรามงคลพระนคร
- (๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรามงคลรัตนโกสินทร์
- (๖) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรามงคลล้านนา
- (๗) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรามงคลศรีวิชัย
- (๘) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรามงคลสุวรรณภูมิ
- (๙) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรามงคลอีสาน

ให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรามงคลแต่ละแห่งตามวรรคหนึ่งเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการ
ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวง
ศึกษาธิการ

ເລີ່ມ ອັດຕ ຕອນທີ ໂ ກ

หน້າ ១៩
ราชກົງຈານຸບກຍາ

២៨ ມកຣາມ ແກສະກ

ມາຕຮາ ៦ ໄທ້ຮຽມນຕຣີວ່າກາຮກຮຽງສຶກຍາຊືກຮຽງກາຮກຮຽງຕາມພຣະຣາບບຸນຍຸຕິນີ້ ແລະມີ
ອຳນາຈອອກກູ້ກຮຽງຮຽງ ແລະປະກາສ ເພື່ອປົງປັດກາຮກຮຽງຕາມພຣະຣາບບຸນຍຸຕິນີ້
ກູ້ກຮຽງຮຽງ ແລະປະກາສນີ້ນ ເມື່ອໄດ້ປະກາສໃນຮາຍກົງຈານຸບກຍາແລ້ວໃຫ້ໃຊ້ບັນກັບໄດ້

ໜ້າວດ ១

ບທທ້ວໄປ

ມາຕຮາ ៧ ໄທ້ມາວິທຍາລັບເປັນສຕາບນຸດມືກາດ້ານວິຊາຊືພແລະເທັກໂນໂລຢີ ມີວັດຖຸປະສົງກໍ
ໃຫ້ກາຮສຶກຍາ ສ່າງເສີມວິຊາກາຮກຮຽງແລະວິຊາຊືພຂັ້ນສູງທີ່ເນັ້ນກາຮປົງປັດ ທໍາກາຮສອນ ທໍາກາຮວິຈັບ ພລິດຄຽງ
ວິຊາຊືພ ໃຫ້ບົກກາຮກທາງວິຊາກາຮກຮຽງໃນດ້ານວິທຍາສາສຕ່ຽນແລະເທັກໂນໂລຢີແກ່ສັກຄນ ທະນຸນຳຮູ້ຈົດປະລິບປະແລະ
ວັດທະນຽມ ແລະອຸ່ນຮັກຍໍສິ່ງແວດລ້ອມ ໂດຍໃຫ້ຜູ້ສໍາເຮົາຈາກວິຊາສຶກຍາມີໂອກາສໃນກາຮສຶກຍາຕ່ອດ້ານວິຊາຊືພ
ເລີ່ມພະທາງຮະດັບປະລຸງຍູ້ເປັນຫຼັກ

ມາຕຮາ ៨ ມາວິທຍາລັບອາຈແບ່ງສ່ວນຮາຍກາຮ ດັ່ງນີ້

- (១) ສຳນັກງານອົກກາຮບດີ
- (២) ສຳນັກງານວິທຍາເຫດ
- (៣) ບັນທຶກວິທຍາລັບ
- (៤) ຄພະ
- (៥) ສຕາບນຸດ
- (៦) ສຳນັກ
- (៧) ວິທຍາລັບ

ມາວິທຍາລັບອາຈໃຫ້ມີສ່ວນຮາຍກາຮທີ່ເຮົາກ່ອນທີ່ມີສູານະເຖິງທ່ານພະ ເພື່ອດຳເນີນກາຮ
ຕາມວັດຖຸປະສົງກໍໃນມາຕຮາ ៧ ເປັນສ່ວນຮາຍກາຮໃນມາວິທຍາລັບອີກໄດ້

ສຳນັກງານອົກກາຮບດີແລະສຳນັກງານວິທຍາເຫດ ອາຈແບ່ງສ່ວນຮາຍກາຮເປັນກອງຫຼືສ່ວນຮາຍກາຮ
ທີ່ເຮົາກ່ອນທີ່ມີສູານະເຖິງທ່ານພະ

ບັນທຶກວິທຍາລັບ ອາຈແບ່ງສ່ວນຮາຍກາຮເປັນສຳນັກງານຄມບດີ ກອງຫຼືສ່ວນຮາຍກາຮທີ່ເຮົາກ່ອນ
ທີ່ມີສູານະເຖິງທ່ານພະ

หน้า ๒๐

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๙ มกราคม ๒๕๔๘

คณะ อาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานคณบดี ภาควิชา กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือกอง

สถาบัน สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ อาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานผู้อำนวยการ กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

วิทยาลัย อาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานผู้อำนวยการ ภาควิชา กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือกอง

สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ ภาควิชา กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือกอง อาจแบ่งส่วนราชการเป็นงานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่างาน

มาตรา ๕ การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้ทำเป็นกฎกระทรวง

การแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ ภาควิชา กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือกอง ให้ทำเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

การแบ่งส่วนราชการเป็นงานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่างาน ให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

มาตรา ๖ ภายใต้วัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ มหาวิทยาลัยจะรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมบทในมหาวิทยาลัยได้ และมีอำนาจให้ปริญญา อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรชั้นหนึ่งชั้นใดแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันสมบทนั้นได้

การรับเข้าสมบทหรือยกเลิกการสมบทซึ่งสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

การควบคุมสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นที่เข้าสมบทในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๗ มหาวิทยาลัยจะปฏิเสธการรับผู้ใดเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย หรือยุติหรือชะลอการศึกษาของนักศึกษาผู้ใดด้วยเหตุเพียงว่าผู้นั้นขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อจ่ายค่าธรรมเนียมการศึกษาต่าง ๆ แก่มหาวิทยาลัยมิได้

หน้า ๒๑

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๙ มกราคม ๒๕๔๘

หลักเกณฑ์การพิจารณาว่า้นักศึกษาผู้ได้ขาดแคลนทุนทรัพย์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่สถาบันมหาวิทยาลัยกำหนด

มาตรา ๑๒ นอกจากเงินที่กำหนดไว้ในงบประมาณแผ่นดินมหาวิทยาลัยอาจมีรายได้ ดังนี้

(๑) เงินผลประโยชน์ค่าธรรมเนียมค่าปรับ และค่าบริการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย

(๒) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้ที่ราชพัสดุซึ่งมหาวิทยาลัยปกครอง ดูแล หรือใช้ประโยชน์

(๓) เงินและทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัย

(๔) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนและจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(๕) เงินอุดหนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเงินอุดหนุนอื่นที่มหาวิทยาลัยได้รับ

(๖) รายได้หรือผลประโยชน์อ้างอื่น

ให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่นรวมทั้งจัดหารายได้จากการให้บริการ และการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาของส่วนราชการในมหาวิทยาลัย

รายได้และผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เบี้ยปรับที่เกิดจากการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาศึกษา และเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาเชื้อทรัพย์สินหรือสัญญาจ้างทำงานที่ดำเนินการโดยใช้เงินงบประมาณ ไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

มาตรา ๑๓ บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่มหาวิทยาลัยได้มาโดยมีผู้อุทิศให้หรือได้มาโดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากรายได้ของมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุและให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๑๔ บรรดารายได้และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยจะต้องจัดการเพื่อประโยชน์ภายใต้วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยตามมาตรา ๓

เงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัยจะต้องจัดการตามเงื่อนไขที่ผู้อุทิศให้กำหนดไว้และต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย แต่ถ้ามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขดังกล่าว มหาวิทยาลัยต้องได้รับความยินยอมจากผู้อุทิศให้หรือทายาท หากไม่มีทายาทหรือทายาทไม่ปรากฏ จะต้องได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

ໜມວດ ແກ

ກາຮດໍານິນກາຮ

ມາຕຣາ ១៥ ໃຫ້ສກາມຫາວິທາລັບແຕ່ລະແໜ່ງມີສກາມຫາວິທາລັບ ປະກອບດ້ວຍ

(១) ນາຍກສກາມຫາວິທາລັບ ຜຶ່ງຈະໄດ້ທຽງພະກູາມໄປໂປຣເກລ້າ ១ ແຕ່ງຕັ້ງ

(២) ກຽມກາຮສກາມຫາວິທາລັບໂດຍຕໍ່ແໜ່ງ ໄດ້ແກ່ ອົງການບົດື່ແລະປະຫາມສກາຄະຈາຮຍ໌ ແລະຂໍ້າຮກກາຮ

(៣) ກຽມກາຮສກາມຫາວິທາລັບຈຳນວນທົກຄນ ຜຶ່ງເລືອກຈາກຜູ້ດຳຮັງຕໍ່ແໜ່ງຮອງອົງການບົດື່ ຄົນບົດື່ ຜູ້ອໍານວຍກາຮສຕາບັນ ຜູ້ອໍານວຍກາຮສຳນັກ ຜູ້ອໍານວຍກາຮວິທາລັບ ແລະຫວ່ານ້າສ່ວນຮາຍກາຮ ທີ່ເຮັດວຽກຊ່ວຍໜ່າຍອ່ານຸ່ານີ້ມີສູ້ານະເທືບຢ່າງເທົ່າຄະນະ

(៤) ກຽມກາຮສກາມຫາວິທາລັບຈຳນວນທົກຄນ ຜຶ່ງເລືອກຈາກຄະຈາຮຍ໌ປະຈຳອອມຫາວິທາລັບ ແລະຂໍ້າຮກກາຮພລເຮືອນໃນສຕາບັນອຸດົມສຶກຍາທີ່ມີໃຊ້ຜູ້ດຳຮັງຕໍ່ແໜ່ງຕາມ (៣)

(៥) ກຽມກາຮສກາມຫາວິທາລັບຜູ້ທຽງຄູນວຸດື່ຈຳນວນສົບສັກ ຜຶ່ງຈະໄດ້ທຽງພະກູາມໄປໂປຣເກລ້າ ១ ແຕ່ງຕັ້ງຈາກບຸກຄລກາຍນອກມຫາວິທາລັບ ໂດຍຕໍ່ແໜ່ງນຳຂອງນາຍກສກາມຫາວິທາລັບ ແລະກຽມກາຮສກາມຫາວິທາລັບຕາມ (២) (៣) ແລະ (៥) ທັງນີ້ ຜູ້ທຽງຄູນວຸດື່ດັກລ່ວມຈາກຜູ້ມີຄວາມຮູ້ ຄວາມເຊື່ອວ່າຫຍຸ້ມີ ດ້ວຍວິທາສຕ່ລະ ແລະເຕັກໂນໂລຍີ ກົງໝາຍ ກາງນປະມານແລະກາຮເງິນ ກາບບັນຫາງນຸ້ມີຄວາມຮູ້ ຄວາມເຊື່ອວ່າຫຍຸ້ມີ ເຕັກໂນໂລຍີ ແລະສັງຄມຄາສຕ່ລະ ອ່າງນ້ອຍດ້ວຍລະຫັ້ນໆຄນ ແລະດ້ວຍລະຫັ້ນໆ ຖາມທີ່ສກາມຫາວິທາລັບ ເຫັນສົມຄວວ

ໃຫ້ສກາມຫາວິທາລັບແຕ່ງຕັ້ງຮອງອົງການບົດື່ຄົນໜຶ່ງ ຜຶ່ງມີໃຊ້ກຽມກາຮສກາມຫາວິທາລັບຕາມ (៣) ເປັນເລົານຸ້ກາຮສກາມຫາວິທາລັບໂດຍຕໍ່ແໜ່ງນຳຂອງອົງການບົດື່

ໃຫ້ສກາມຫາວິທາລັບເລືອກກຽມກາຮສກາມຫາວິທາລັບຜູ້ທຽງຄູນວຸດື່ຄົນໜຶ່ງເປັນອຸປະນຍກສກາມຫາວິທາລັບທ່ານ້າທີ່ແກ່ນນາຍກສກາມຫາວິທາລັບເມື່ອນາຍກສກາມຫາວິທາລັບໄມ່ອ່າງປົງບັດຫຼາກ້າທີ່ໄດ້ ພ້ອມເມື່ອໄມ່ມີຜູ້ດຳຮັງຕໍ່ແໜ່ງນາຍກສກາມຫາວິທາລັບ.

ຄຸນສມບັດ ລັກເກີນທີ່ ແລະວິທີກາຮໄດ້ມາຈຶ່ງນາຍກສກາມຫາວິທາລັບແລະກຽມກາຮສກາມຫາວິທາລັບຜູ້ທຽງຄູນວຸດື່ ຄຸນສມບັດຂອງຜູ້ເລື້ອກ ຕລອດຈົນລັກເກີນທີ່ ແລະວິທີກາຮເລືອກກຽມກາຮສກາມຫາວິທາລັບຕາມ (៣) ແລະ (៥) ໃຫ້ເປັນໄປຕາມຂໍ້ອັນກັບອອມຫາວິທາລັບ

หน้า ๒๓

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๙ มกราคม ๒๕๔๘

มาตรา ๑๖ นายนายกสภามหาวิทยาลัยและการกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๑๕ (๓) (๔) และ (๕) มีวาระการดำเนินการดังนี้ แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภามหาวิทยาลัยและการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๑๕ (๓) (๔) และ (๕) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออกจาก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเทศนั้น

(๔) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษารถึงที่สุดให้จำคุก

(๕) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ออกเพราระมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องค่าอนันต์หรือหย่อนความสามารถ

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

การพ้นจากตำแหน่งตาม (๕) ต้องมีคะแนนเสียงลงมติไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลง ไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมิได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๑๕ (๓) (๔) หรือ (๕) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้มีการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือได้รับเลือกอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๑๕ (๓) (๔) และ (๕) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมิได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือยังมิได้เลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัย

หน้า ๒๔

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

ราชกิจจานุเบนกษา

๑๙ มกราคม ๒๕๕๘

อื่นขึ้นใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฎิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยใหม่แล้ว

ให้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๑๕ (๓) (๔) และ (๕) ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๑๗ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยและโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) วางแผนนโยบาย และอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครุวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์ถิ่นเดิมด้วย

(๒) วางแผนเบี้ยน ออกข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ส่วนราชการได้ในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางแผนเบี้ยน ออกข้อบังคับและประกาศสำหรับส่วนราชการนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้

(๓) กำกับมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา

(๔) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

(๕) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

(๖) พิจารณาการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิก สำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้ง การแบ่งส่วนราชการของส่วนราชการดังกล่าว

(๗) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร

(๘) อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูง และสถาบันอื่นเข้าสมทบ หรือการยกเลิกการสมทบ

(๙) พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอนดอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(๑๐) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณบดีศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และกรรมการสภาวิชาการ

(๑๑) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

(๑๒) วางแผนเบี่ยงและออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย และการจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัย

(๑๓) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย

(๑๔) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณบุกกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

(๑๕) พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที่ อธิการบดีเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ ของสภามหาวิทยาลัยได้

(๑๖) ส่งเสริม สนับสนุน และแสวงหาวิธีการ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย

(๑๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

มาตรา ๑๙ การประชุมสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๑๕ ให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีสภาวิชาการ ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดี เป็นประธานสภาวิชาการ

(๒) รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เป็นรองประธานสภาวิชาการ

(๓) กรรมการสภาวิชาการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต คณบดี ผู้อำนวยการสถาบันเพื่อการวิจัย และผู้อำนวยการวิทยาลัย ถ้ามี

(๔) กรรมการสภาวิชาการจำนวนหกคน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัย

(๕) กรรมการสภาวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบคน ซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายนอก โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หน้า ๒๖

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

ราชกิจจานุเบนกษา

๑๙ มกราคม ๒๕๔๘

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งกรรมการสภावิชาการตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภावิชาการ และอาจแต่งตั้งคณาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยอีกไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๒๐ ภาระการดำรงตำแหน่ง และการพื้นจากตำแหน่งของกรรมการสภावิชาการ ตลอดจนการประชุมและการดำเนินงานของสภावิชาการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๒๑ สภावิชาการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณาเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอน การวิจัย การวัดผลการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษาเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

(๒) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการรวมและการยกเลิกสาขาวิชาต่อสภามหาวิทยาลัย

(๓) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเปิดสอนตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย

(๔) พิจารณาเสนอความเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับวิชาการต่อสภามหาวิทยาลัย

(๕) ส่งเสริมการวิจัยและการบริการทางวิชาการที่สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย และความต้องการของชุมชน

(๖) แต่งตั้งคณะกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจ และหน้าที่ของสภावิชาการ

มาตรา ๒๒ ให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีสภากณาจารย์และข้าราชการ ประกอบด้วย ประธานสภากณาจารย์และข้าราชการ และกรรมการสภากณาจารย์และข้าราชการซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการของมหาวิทยาลัย

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา ภาระการดำรงตำแหน่ง และการพื้นจากตำแหน่งของประธานสภากณาจารย์และข้าราชการ และกรรมการสภากณาจารย์และข้าราชการตาม วาระคนหนึ่ง ตลอดจนการประชุมและการดำเนินงานของสภากณาจารย์และข้าราชการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๒๓ สภากณาจารย์และข้าราชการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในกิจการของมหาวิทยาลัยและการพัฒนามหาวิทยาลัยแก่ อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย

หน้า ๒๗

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๙ มกราคม ๒๕๔๘

(๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

(๓) พิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยอนุมาย

(๔) เรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการเพื่อพิจารณาภารกิจกรรมของมหาวิทยาลัย และนำเสนอความคิดเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

การปฏิบัติหน้าที่ของสภากณาจารย์และข้าราชการถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการดำเนินการใด ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบย่อมได้รับความคุ้มครองและไม่เป็นเหตุในการดำเนินการทางวินัย

มาตรา ๒๔ ให้มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง และอาจมีรองอธิการบดี หรือผู้ช่วยอธิการบดี หรือจะมีทั้งรองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดีตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนด เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมายได้

มาตรา ๒๕ อธิการบดีนี้จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ฯ แต่งตั้งโดยการสรรหาตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยจากผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

อธิการบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ฯ แต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันมิได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคสอง อธิการบดีพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะเหตุมิชอบหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๖) สถาบันมหาวิทยาลัยให้พื้นจากตำแหน่ง เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ ผิดของสถาบันมหาวิทยาลัยให้พื้นจากตำแหน่ง ต้องประกอบด้วยคะแนนเสียง ไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสถาบันมหาวิทยาลัยทั้งหมด

รองอธิการบดี ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งโดยคำแนะนำของอธิการบดีจากผู้มีคุณสมบัติตาม มาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง

ผู้ช่วยอธิการบดี ให้อธิการบดีแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีคุณสมบัติตามมาตรา ๒๖ วรรคสอง และให้อธิการบดีมีอำนาจดอดถอนผู้ช่วยอธิการบดีด้วย

เมื่อธิการบดีพ้นจากตำแหน่ง ให้รองธิการบดีและผู้ช่วยธิการบดี พ้นจากตำแหน่งด้วย

มาตรา ๒๖ อธิการบดีและรองอธิการบดี ต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง และได้ทำการสอนหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีในมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือเคยดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าสามปี หรือดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ รวมทั้งมีคุณสมบัติอื่นและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ผู้ช่วยอธิการบดี ต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง และได้ทำการสอนหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีในมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง มาตรา ๒๗ อธิการบดีมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) บริหารกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

(๒) บริหารบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย

(๓) จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย คู่แลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแผนงาน รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

(๔) แต่งตั้งและถอดถอนผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการวิทยาลัย รองหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออよ่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออよ่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาและอาจารย์พิเศษ

หน้า ๒๔

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๙ มกราคม ๒๕๕๘

- (๕) รายงานเกี่ยวกับกิจการและการดำเนินการของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย
- (๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันอาจารย์และข้าราชการ คณะกรรมการส่งเสริมกิจการวิทยาเขต และส่งเสริมการพัฒนานักศึกษาและกิจการนักศึกษา
- (๗) ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน รวมทั้งการเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

(๘) เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในกิจการทั่วไป

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายหรือตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของอธิการบดี

มาตรา ๒๘ ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองอธิการบดีเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองอธิการบดีหลายคน ให้รองอธิการบดีซึ่งอธิการบดีมอบหมายเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าอธิการบดีมิได้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ ให้รองอธิการบดีซึ่งมีอำนาจสูงสุดเป็นผู้รักษาราชการแทน

ในกรณีที่ไม่มีผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีตามความในวรรคหนึ่ง หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ หรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง เป็นผู้รักษาราชการแทนอธิการบดี

มาตรา ๒๙ ในวิทยาเขต ให้มีรองอธิการบดีคนหนึ่งซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งโดยคำแนะนำของอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของวิทยาเขตให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย

มาตรา ๓๐ ในวิทยาเขต ให้มีคณะกรรมการประจำวิทยาเขตคณะหนึ่ง

องค์ประกอบ จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการประจำวิทยาเขต ตลอดจนการประชุมของคณะกรรมการประจำวิทยาเขตและการจัดระบบบริหารงานในวิทยาเขต ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องมีกรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกไม่น้อยกว่าหนึ่งในสาม

มาตรา ๓๑ คณะกรรมการประจำวิทยาเขตมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้วิทยาเขตดำเนินการกิจให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และแผนพัฒนาตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หน้า ๓๐

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

ราชกิจานุเบกษา

๑๙ มกราคม ๒๕๔๘

(๒) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของวิทยาเขตแก่ อธิการบดี

(๓) เสนอแนะการเปิดสอนตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยในวิทยาเขตต่อสภาวิชาการ

(๔) ประสานงานระหว่างบัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย และส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะกรรมการในวิทยาเขต

(๕) พิจารณาวางแผนพัฒนา แผนงาน และงบประมาณประจำปีและจัดทำรายงานผลการดำเนินกิจการของวิทยาเขตเสนอต่ออธิการบดี

(๖) แต่งตั้งคณะกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการประจำวิทยาเขต

(๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย

มาตรา ๓๒ ในวิทยาเขต ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมกิจการวิทยาเขต ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการวิทยาเขต

(๒) กรรมการส่งเสริมกิจการวิทยาเขตโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการวิทยาลัย ถ้ามี

(๓) กรรมการส่งเสริมกิจการวิทยาเขตจำนวนสี่คน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้แทนศิษย์เก่า จำนวนหนึ่งคน ผู้แทนผู้ปกครอง จำนวนหนึ่งคน และผู้แทนนักศึกษา จำนวนสองคน

(๔) กรรมการส่งเสริมกิจการวิทยาเขตผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากับจำนวนกรรมการตาม (๒) และ (๓) รวมกัน ซึ่งสามารถหาวิทยาลัยแต่ละแห่งได้ตามความต้องการ ความเชี่ยวชาญ หรือมีประสบการณ์ในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นสมควร ในจำนวนนี้ ให้แต่งตั้งจากบุคคลในเขตพื้นที่ บริการการศึกษาของวิทยาเขตไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ของประธานกรรมการส่งเสริมกิจการวิทยาเขต และกรรมการส่งเสริมกิจการวิทยาเขตตาม (๓) และ (๔) ตลอดจนการประชุมและการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมกิจการวิทยาเขต ให้เป็นไป ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หน้า ๓๑

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๘ มกราคม ๒๕๔๙

มาตรา ๓๓ คณะกรรมการส่งเสริมกิจการวิทยาเขตมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่วิทยาเขตเพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของวิทยาเขต

(๒) ส่งเสริมให้มีทุนการศึกษาแก่นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ให้มีโอกาสศึกษาในมหาวิทยาลัยอันเป็นการสนับสนุนความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา

(๓) ส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างสัมพันธภาพและการเรียนรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยกับนักศึกษาและประชาชน

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อกระทำการใด ๆ ตาม (๑) (๒) และ (๓)

มาตรา ๓๔ ในบัณฑิตวิทยาลัย ให้มีคณะกรรมการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของบัณฑิตวิทยาลัย และจะให้มีรองคณบดีตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่คณบดีมอบหมายได้

คณบดีนั้น ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งโดยการสรรหาตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยจากผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๒๖ วาระสอง

รองคณบดีนั้น ให้อธิการบดีแต่งตั้งโดยคำแนะนำของคณบดีจากผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๒๖ วาระสอง และให้อธิการบดีมีอำนาจถอดถอนรองคณบดีโดยคำแนะนำของคณบดี

วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งคณบดี ให้นามาตรา ๒๕ วาระสอง และวาระสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การรักษาราชการแทนคณบดี ให้นามาตรา ๒๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อคณบดีพ้นจากตำแหน่ง ให้รองคณบดีพ้นจากตำแหน่งด้วย

มาตรา ๓๕ ในบัณฑิตวิทยาลัย ให้มีคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัยคณบดีนั้ง ประจำบดีนั้ง คณบดีเป็นประธานกรรมการและกรรมการอื่นอีกจำนวนหนึ่ง

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา อำนาจและหน้าที่ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย ตลอดจนการประชุมของคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัยและการจัดระบบบริหารงานในบัณฑิตวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หน้า ๓๒

ເລີ່ມ ຕັດຕ ຕອນທີ ໬ ກ

ราชกິຈຈານບໍລິກາ

២៨ ມកຣາຄມ ២៥៥៨

ມາຕຣາ ៣៦ ໃນຄະນະ ໄທ້ມີຄົນບົດເປັນຜູ້ບັງຄັບບໍລິຫານແລະຮັບຜົດຂອງຈານຂອງຄະນະ ແລະຈະໄທ້ມີຮອງຄົນບົດຕາມຈຳນວນທີ່ສກາມຫາວິທຍາລັບກຳຫັນດ ເພື່ອທໍາໜ້າທີ່ແລະຮັບຜົດຂອງຕາມທີ່ຄົນບົດມອບໝາຍກີ່ໄດ້

ຄຸນສົນບົດ ການແຕ່ງຕັ້ງ ວາຮະກາຮຳຮັງຕຳແໜ່ງ ແລະກາຮັບຜົດຂອງຄົນບົດແລະຮອງຄົນບົດຕາມວຽກໜຶ່ງ ແລະກາຮັກຍາຮາຍກາຮແນນ ໄທ້ນາມຕຣາ ៣៥ ນາໃຊ້ບັງຄັບໂດຍອນຸໂລມ

ມາຕຣາ ៣៧ ໃນຄະນະ ໄທ້ມີຄະນະກຣມກາຮປະຈຳຄະນະ ປະກອບດ້ວຍ ຄົນບົດເປັນປະຫານກຣມກາຮ ແລະກຣມກາຮອື່ນອີກຈຳນວນໜຶ່ງ

ຈຳນວນ ຄຸນສົນບົດ ລັດຖະບານທີ່ແລະວິທີກາຮໄດ້ນາ ວາຮະກາຮຳຮັງຕຳແໜ່ງ ແລະກາຮັບຜົດຂອງກຣມກາຮ ຕລອດຈົນກາຮປະໜຸນຂອງຄະນະກຣມກາຮປະຈຳຄະນະແລະກາຈັດຮະບນບົດກາຮງານໃນຄະນະ ໄທ້ເປັນໄປຕາມຂໍອັບກັບຂອງມຫາວິທຍາລັບ

ມາຕຣາ ៣៨ ຄະນະກຣມກາຮປະຈຳຄະນະມີອຳນາຈແລະໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້

- (១) ຈັດທໍາແພນພັດນາຂອງຄະນະ ໄທ້ສອດຄລົ້ອງກັບໂຍບາຍຂອງມຫາວິທຍາລັບ
- (២) ພິຈາຮັນວາງຮະບັບປິດແລະອອກຂໍອັບກັບກາຍໃນຄະນະຕາມທີ່ສກາມຫາວິທຍາລັບມອບໝາຍ
- (៣) ພິຈາຮັນກຳຫັນດລັດສູງແລະຮາຍລະເອີຍດເກີ່ວກັບລັດສູງສຳຫັກຮັບຄະນະເພື່ອເສັນອຕ່ອສກາມຫາວິທຍາລັບ
- (៤) ຈັດກາຮວັດພົດ ປະເມີນພົດ ແລະຄວບຄຸມນາມຕຣູານກາຮສຶກຍາຂອງຄະນະ
- (៥) ສ່າງເສີມງານວິຈີຍ ຈານບົດກາຮວິຊາກາຮແກ່ສັງຄນ ຈານທະນຸນຳຮູ່ຈົດປະລິບປະວັດນີ້ຮ່ວມແລະຈານຮັກຍາສິ່ງເວັດລົ້ອນ
- (៦) ໄທ້ຄຳປົກກາຍແລະຂໍອັນນາມເກີ່ວກັບກາຮດໍາເນີນກິຈກາຮຕ່າງໆ ຂອງຄະນະ
- (៧) ແຕ່ງຕັ້ງຄະນະອຸນຸກຣມກາຮເພື່ອດໍາເນີນກາຮອ່າງໜຶ່ງອ່າງໄດ້ອັນອູ່ໃນອຳນາຈແລະໜ້າທີ່ຂອງຄະນະກຣມກາຮປະຈຳຄະນະ
- (៨) ດໍາເນີນກາຮອື່ນໄດ້ຕາມທີ່ສກາມຫາວິທຍາລັບ ສກາວິຊາກາຮ ຮີ່ອອົກກາຮບດືມອບໝາຍ

ມາຕຣາ ៣៩ ໃນກຣມທີ່ມີກາຮແບ່ງກາຄວິຊາຫຼືສ່ວນຮາຍກາຮທີ່ເຮົາກໍ່ອ່າງອື່ນທີ່ມີສູານະເທີຍເທົ່າກາຄວິຊາໃນຄະນະ ໄທ້ມີຫັ້ງໜ້າກາຄວິຊາຫຼືຫັ້ງໜ້າສ່ວນຮາຍກາຮທີ່ເຮົາກໍ່ອ່າງອື່ນທີ່ມີສູານະເທີຍເທົ່າກາຄວິຊາເປັນຜູ້ບັງຄັບບໍລິຫານແລະຮັບຜົດຂອງຈານຂອງກາຄວິຊາຫຼືສ່ວນຮາຍກາຮທີ່ເຮົາກໍ່ອ່າງອື່ນທີ່ມີສູານະເທີຍເທົ່າກາຄວິຊາ

หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาให้อธิการดีแต่งตั้งจากคณาจารย์ประจำ โดยการสรรหาตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยจากผู้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับคณบดี และให้อธิการดีมีอำนาจถอดถอนหัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาโดยคำแนะนำของคณบดี

คุณสมบัติ ภาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาตามวรรคสอง และการรักษาราชการแทนให้คำแนะนำ ๓๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๔๐ ในสถาบันหรือสำนัก ให้มีผู้อำนวยการสถาบันหรือผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของสถาบันหรือสำนัก แล้วแต่กรณี และจะให้มีรองผู้อำนวยการสถาบันหรือรองผู้อำนวยการสำนักตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่ผู้อำนวยการสถาบันหรือผู้อำนวยการสำนักมอบหมายได้

คุณสมบัติ การแต่งตั้ง ภาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้อำนวยการสถาบันหรือผู้อำนวยการสำนัก และรองผู้อำนวยการสถาบันหรือรองผู้อำนวยการสำนักตามวรรคหนึ่ง และการรักษาราชการแทน ให้คำแนะนำ ๓๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๔๑ ในสถาบันหรือสำนัก ให้มีคณะกรรมการประจำสถาบันหรือสำนัก แล้วแต่กรณี

องค์ประกอบ จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการ ได้มา อำนวยและหน้าที่ ภาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการประจำสถาบันหรือสำนัก ตลอดจนการประชุมของคณะกรรมการประจำสถาบันหรือคณะกรรมการประจำสำนัก และการจัดระบบบริหารงานในสถาบันหรือสำนัก ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยมีวิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้มีผู้อำนวยการวิทยาลัยหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของวิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ แล้วแต่กรณี และจะให้มีรองผู้อำนวยการวิทยาลัยหรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะมอบหมายได้

หน้า ๓๔

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๙ มกราคม ๒๕๕๘

คุณสมบัติ การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้อำนวยการ วิทยาลัย หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งผู้ดำรงตำแหน่งรองของตำแหน่งดังกล่าวตามวาระคนี้ และการรักษาราชการแทนให้คำแนะนำในมาตรา ๓๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในการนี้ที่มีการแบ่งภาควิชา หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา ในวิทยาลัย ให้คำแนะนำในมาตรา ๓๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๔๓ ในวิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้มีคณะกรรมการประจำวิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ แล้วแต่กรณี

องค์ประกอบ จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการ ได้มา จำนวนและหน้าที่ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการประจำวิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ตลอดจนการประชุมของคณะกรรมการประจำวิทยาลัยหรือคณะกรรมการประจำส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และการจัดระบบบริหารงานในวิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๔๔ ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ จะดำรงตำแหน่งดังกล่าวเกินหนึ่งตำแหน่งในขณะเดียวกัน ไม่ได้

ผู้ดำรงตำแหน่งตามวาระคนี้จะรักษาราชการแทนตำแหน่งอื่นอีกหนึ่งตำแหน่งก็ได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

มาตรา ๔๕ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการในวิทยาเขต บ้านทิวทัศน์ คณะสถาบัน สำนัก วิทยาลัย และภาควิชาหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือภาควิชา อธิการบดีจะมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือภาควิชา ปฏิบัตรราชการแทนอธิการบดีเฉพาะในราชการของส่วนราชการนั้นก็ได้

ให้ผู้ปฏิบัตรราชการแทนตามวาระคนี้ มีอำนาจและหน้าที่ตามที่อธิการบดีกำหนด

มาตรา ๔๖ ให้ผู้รักษาราชการแทนตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้มีอำนาจและหน้าที่ เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะกรรมการ แต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจและหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาการแทนทำหน้าที่กรรมการ หรือมีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งนั้นในระหว่างที่รักษาการแทนด้วย

หมวด ๓

ความร่วมมือด้านวิชาการและการใช้ทรัพยากร

มาตรา ๔๗ เพื่อประโยชน์ในการร่วมมือด้านวิชาการและการใช้ทรัพยากรร่วมกันของมหาวิทยาลัย ให้มีคณะกรรมการอธิการบดี ประกอบด้วย อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งประเทศไทย

ให้กรรมการตามวรรคหนึ่งเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ และเลือกกรรมการอีกคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

การประชุมของคณะกรรมการอธิการบดี ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการอธิการบดีกำหนด

มาตรา ๔๘ ให้คณะกรรมการอธิการบดีมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) เสนอนโยบายและแผนพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การร่วมมือด้านวิชาการและการใช้ทรัพยากรร่วมกันของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

(๒) จัดให้มีข้อตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับความร่วมมือทางวิชาการและการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการปฏิบัติการกิจ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

(๓) จัดให้มีข้อตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกับสถาบันอาชีวศึกษาทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชน ในการให้ความร่วมมือด้านวิชาการและการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญา โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

(๔) กำหนดแนวทางในการแสวงหาความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกับชุมชนองค์กรเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่อง หนึ่งเรื่องใด หรือเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของ คณะกรรมการอธิการบดี

หมวด ๔ ตำแหน่งทางวิชาการ

มาตรา ๔๗ คณาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยมีตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อารย์

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนคณาจารย์ประจำตามวรรคหนึ่งให้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ศาสตราจารย์นั้น จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย มาตรา ๔๐ ศาสตราจารย์พิเศษนั้น จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำนำ ของสภามหาวิทยาลัยจากผู้ซึ่งมิได้เป็นคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย

คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งศาสตราจารย์พิเศษ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย

มาตรา ๔๑ ศาสตราจารย์ซึ่งมีความรู้ความสามารถสามารถและความชำนาญเป็นพิเศษ และพื้นจาก ตำแหน่งไปโดยไม่มีความผิด สภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งให้เป็นศาสตราจารย์เกียรติคุณในสาขาวิชานักศึกษาที่ ศาสตราจารย์ผู้นั้นมีความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นเกียรติยศได้

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งศาสตราจารย์เกียรติคุณ ให้เป็นไปตามข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๔๒ สภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งผู้ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมและมิได้เป็นคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยเป็นรองศาสตราจารย์พิเศษและผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษได้ โดยคำแนะนำนำ ของอธิการบดี

ເລີ່ມ ເຕັກ ຕອນທີ ໬ ກ

หน້າ ๓๗
ราชกິຈຈານແບກຍາ

១៨ ມកຣາຄມ ແລກ

ອົທືການບດືອຈາແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ມີຄຸນສົມບັດໃໝ່ມະສົມແລະມີໄດ້ເປັນຄົນຈາກຮູ່ປະຈຳຂອງມາວິທາລັຍ
ເປັນອາຈາຍພິເສຍ ໂດຍຄໍາແນະນຳຂອງຄົນບັດ ຜູ້ອໍານວຍກາຮ້ອງຫວ່ານ້າສ່ວນຮາກາຮ້າທີ່ເຮັດວຽກຊ່ອຍ່າງອື່ນ
ທີ່ມີຈຸນະເຖິນເທົ່າຄົນະ ແລ້ວແຕ່ກຣົມ

ຄຸນສົມບັດແລະຫລັກເກມທີ່ໃນການແຕ່ງຕັ້ງຮອງສາສຕຣາຈາຍພິເສຍ ຜູ້ໜ່ວຍສາສຕຣາຈາຍພິເສຍແລະ
ອາຈາຍພິເສຍຕາມວຽກໜຶ່ງແລະວຽກສອງ ໃຫ້ເປັນໄປຕາມຂໍອັບກັບຂອງມາວິທາລັຍ

ມາຕຣາ ៥៣ ໃຫ້ຜູ້ດຳກຳດຳແນ່ງສາສຕຣາຈາຍ ສາສຕຣາຈາຍພິເສຍ ສາສຕຣາຈາຍເກີຍຮົດຄຸນ
ຮອງສາສຕຣາຈາຍ ຮອງສາສຕຣາຈາຍພິເສຍ ຜູ້ໜ່ວຍສາສຕຣາຈາຍ ແລະຜູ້ໜ່ວຍສາສຕຣາຈາຍພິເສຍ ມີສີທີ່
ໃໝ່ດຳແນ່ງສາສຕຣາຈາຍ ສາສຕຣາຈາຍພິເສຍ ສາສຕຣາຈາຍເກີຍຮົດຄຸນ ຮອງສາສຕຣາຈາຍ ຮອງ
ສາສຕຣາຈາຍພິເສຍ ຜູ້ໜ່ວຍສາສຕຣາຈາຍ ອີ່ວິຜູ້ໜ່ວຍສາສຕຣາຈາຍພິເສຍ ແລ້ວແຕ່ກຣົມ ເປັນຄຳນໍາຫຼານ້າ
ນາມເພື່ອແສດງວິທະສູນະໄດ້ຕົດຕອດໄປ

ການໃໝ່ຄຳນໍາຫຼານ້ານາມຕາມຄວາມໃນວຽກໜຶ່ງ ໃຫ້ໃໝ່ອັກຍຽຍ່ອດັ່ງນີ້

ສາສຕຣາຈາຍ ໃ້ອັກຍຽຍ່ອ ຄ.

ສາສຕຣາຈາຍພິເສຍ ໃ້ອັກຍຽຍ່ອ ຄ. (ພິເສຍ)

ສາສຕຣາຈາຍເກີຍຮົດຄຸນ ໃ້ອັກຍຽຍ່ອ ຄ. (ເກີຍຮົດຄຸນ)

ຮອງສາສຕຣາຈາຍ ໃ້ອັກຍຽຍ່ອ ຮຄ.

ຮອງສາສຕຣາຈາຍພິເສຍ ໃ້ອັກຍຽຍ່ອ ຮຄ. (ພິເສຍ)

ຜູ້ໜ່ວຍສາສຕຣາຈາຍ ໃ້ອັກຍຽຍ່ອ ພຄ.

ຜູ້ໜ່ວຍສາສຕຣາຈາຍພິເສຍ ໃ້ອັກຍຽຍ່ອ ພຄ. (ພິເສຍ)

ໜມວາດ ៥

ປະລິມູນາແລະເຄື່ອງໝາຍວິທະສູນະ

ມາຕຣາ ៥៥ ປະລິມູນາມີສານໜັ້ນ ຄືອ

ປະລິມູນາເອກ ເຮັດວຽກ ດູ້ກົງບັນທຶກ ໃ້ອັກຍຽຍ່ອ ດ.

ປະລິມູນາໂທ ເຮັດວຽກ ນາບັນທຶກ ໃ້ອັກຍຽຍ່ອ ນ.

ປະລິມູນາຕົກ ເຮັດວຽກ ບັນທຶກ ໃ້ອັກຍຽຍ່ອ ບ.

มาตรา ๕๕ มหาวิทยาลัยมีอำนาจให้ปริญญาในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัย การกำหนดให้สาขาวิชาใดมีปริญญาชั้นใด และจะใช้อักษรย่อสำหรับสาขาวิชานั้นอย่างไร ให้ตราเป็นพระราชบัญญัติ

มาตรา ๕๖ สมภพมหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับให้ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาตรีได้รับปริญญาเกียรตินิยมอันดับหนึ่ง หรือปริญญาเกียรตินิยมอันดับสองได้

มาตรา ๕๗ สมภพมหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับให้มีประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตรสำหรับสาขาวิชาได้ ดังนี้

(๑) ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชานั่นสาขาวิชา ได้ภายในหลังที่ได้รับปริญญาโทแล้ว

(๒) ประกาศนียบัตรบัณฑิต ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชานั่นสาขาวิชาได้ภายในหลังที่ได้รับปริญญาตรีแล้ว

(๓) อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรในสาขาวิชานั่นสาขาวิชาได้ก่อนถึงขั้นได้รับปริญญาตรี

(๔) ประกาศนียบัตร ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาเฉพาะวิชา

มาตรา ๕๘ มหาวิทยาลัยมีอำนาจให้ปริญญาภิบัติ timid ศักดิ์ เก่าบุคคลซึ่งสมภพมหาวิทยาลัยเห็นว่า ทรงคุณวุฒิสมควรแก่ปริญญานั้น ๆ แต่จะให้ปริญญาดังกล่าวแก่คณาจารย์ประจำ ผู้ดำรงตำแหน่ง ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย นายกสมภพมหาวิทยาลัยหรือกรรมการสมภพมหาวิทยาลัยในขณะที่ดำรงตำแหน่งนั้นได้

ขั้น สาขาวงปริญญาภิบัติ timid ศักดิ์ และหลักเกณฑ์การให้ปริญญาภิบัติ timid ศักดิ์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๕๙ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีครุยวิทยฐานะหรือเข็มวิทยฐานะเป็นเครื่องหมายแสดงวิทยฐานะของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร และอาจกำหนดให้มีครุยประจำตำแหน่งกรรมการสมภพมหาวิทยาลัย หรือคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้

การกำหนดลักษณะ ชนิด ประเภท และส่วนประกอบของครุยวิทยฐานะ เข็มวิทยฐานะ และครุยประจำตำแหน่งให้ตราเป็นพระราชบัญญัติ

หน้า ๓๔

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๘ มกราคม ๒๕๔๘

ครุยวิทยฐานะ เข้มวิทยฐานะ และครุยประจำตำแหน่งจะใช้ในโอกาสใด โดยมีเงื่อนไขอย่างใด ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๖๐ สถาบันมหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย หรือส่วนราชการในมหาวิทยาลัยได้ โดยทำเป็นข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

สถาบันมหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีเครื่องแบบ เครื่องหมาย หรือเครื่องแต่งกายนักศึกษาได้ โดยทำเป็นข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๖

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๖๑ ผู้ใดใช้ตรา สัญลักษณ์ ครุยวิทยฐานะ เข้มวิทยฐานะ ครุยประจำตำแหน่ง เครื่องแบบ เครื่องหมาย หรือเครื่องแต่งกายนักศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยไม่มีสิทธิที่จะใช้หรือแสดงด้วยประการใด ๆ ว่าตนมีตำแหน่ง ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของมหาวิทยาลัย โดยที่ตนไม่มี ถ้าได้กระทำเพื่อให้บุคคลอื่น เชื่อว่าตนมีสิทธิที่จะใช้หรือมีตำแหน่ง หรือวิทยฐานะเช่นนั้น ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๒ ผู้ใด

(๑) ปลอม หรือทำเลียนแบบชื่อตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนราชการของมหาวิทยาลัยไม่ว่าว่าจะทำเป็นลีด หรือทำด้วยวิธีใด ๆ

(๒) ใช้ตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนราชการของมหาวิทยาลัยปลอม หรือซึ่งทำเลียนแบบ หรือ

(๓) ใช้ หรือทำให้ปรากฏชื่อตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนราชการของมหาวิทยาลัยที่วัตถุหรือสินค้าใด ๆ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัย

ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าผู้กระทำความผิดตาม (๑) เป็นผู้กระทำความผิดตาม (๒) ด้วย ให้ลงโทษตาม (๒) แต่กระทรงเดียว

ความผิดตาม (๓) เป็นความผิดอันยอมความได้

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๖๓ ให้โอนบรรดาภิการ ทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ การะผูกพันทั้งปวง ข้าราชการ ลูกจ้าง อัตรากำลัง เงินงบประมาณ และรายได้ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการไปเป็นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล แต่ละแห่งตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ตามรายการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ให้ข้าราชการซึ่งโอนไปตามวรรคหนึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยในระยะเริ่มแรกให้ข้าราชการดังกล่าวยังคงดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือน ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดิมต่อไป จนกว่าจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

มาตรา ๖๔ ให้ส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการซึ่งตราขึ้นตามข้อ ๒๓ แห่งประกาศของคณะกรรมการปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๖ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการซึ่งตราขึ้นตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๑๘ และส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการซึ่งตราขึ้นตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๓๔ ที่มีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาคงมีอยู่ต่อไป จนกว่าจะมีการออกกฎหมายระทรวงขัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่งซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๖๕ ภายใต้บังคับมาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๔ ให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตามมาตรา ๕ ประกอบด้วยส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชั้นบูรี ประกอบด้วย สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จังหวัดปทุมธานี และวิทยาเขตปทุมธานี

(๒) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประกอบด้วย วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ วิทยาเขตพิตรพิมุข มหาแมฆ และวิทยาเขตพระนครใต้

(๓) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประกอบด้วย วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ วิทยาเขตอุเทนถวาย วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี วิทยาเขตจันทบุรี และคณะเภสัชศาสตร์ บางพระ จังหวัดชลบุรี

(๔) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขต โขติเวช วิทยาเขตพนิชยการพระนคร วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ และวิทยาเขตพระนครเหนือ

(๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย วิทยาเขตเพาะช่าง วิทยาเขตพิตรพิมุข จักรวรรดิ วิทยาเขตศาลาฯ และวิทยาเขตวังไกลกังวล

(๖) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประกอบด้วย วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัด เชียงใหม่ วิทยาเขตต้นน้ำ วิทยาเขตลำปาง วิทยาเขตเชียงราย วิทยาเขตตาก วิทยาเขตพิษณุโลก และ สถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตรลำปาง

(๗) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตน์ ประกอบด้วย วิทยาเขตภาคใต้ จังหวัด สงขลา วิทยาเขตนครศรีธรรมราช วิทยาเขตครีวิชัย จังหวัดนครศรีธรรมราช คณะเภสัชศาสตร์ นครศรีธรรมราช และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง จังหวัดตรัง

(๘) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย วิทยาเขตหนองบุรี วิทยาเขต พระนครศรีอยุธยา วาสุกรี วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา และวิทยาเขตสุพรรณบุรี

(๙) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประกอบด้วย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดเชียงราย วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตภาคสินธุ์ วิทยาเขตสกลนคร และ สถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตรสกลนคร

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนดที่ตั้งของสำนักงานอธิการบดี โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการการอุดมศึกษา

มาตรา ๖๖ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภากลับบ้าน อุปนายกสภากลับบ้าน และกรรมการสภากลับบ้านของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๑๙ อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ปฏิบัติหน้าที่นายกสภากลับบ้าน มหาวิทยาลัย อุปนายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่งตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไป จนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ฯ แต่งตั้ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ และมีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่ง แล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

หน้า ๔๒

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๙ มกราคม ๒๕๘๘

มาตรา ๖๗ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าภาควิชาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๘๘ อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา รักษาการในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวขึ้นใหม่ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน และรองผู้อำนวยการสำนักของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๘๘ อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา รักษาการในตำแหน่งต่อไปจนกว่าผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบันและผู้อำนวยการสำนักตามวรรคหนึ่งจะพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๖๘ การนับวาระการดำรงตำแหน่งของอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าภาควิชา ให้นับวาระการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัตินี้เป็นวาระแรก

มาตรา ๖๙ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการประจำสถาบัน และคณะกรรมการประจำสำนักของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๘๘ อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีคณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการประจำสถาบัน และคณะกรรมการประจำสำนักตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๗๐ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาเขตตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและประธานกรรมการ และกรรมการบริหารวิทยาเขตของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามประกาศสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ลงวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีประจำวิทยาเขตและคณะกรรมการประจำวิทยาเขตตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เว้นแต่กรณียังไม่มีการออกกฎหมายจัดตั้งส่วนราชการซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๗๑ ภายใต้บังคับมาตรา ๖๗ ในระหว่างที่ยังไม่มีสถาบันการตามมาตรา ๑๕ ให้มีสถาบันการ ประกอบด้วย อธิการบดีเป็นประธานสถาบันการ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เป็นรองประธานสถาบันการ รองอธิการบดี คณบดี และคณาจารย์ประจำซึ่งอธิการบดีแต่งตั้ง จำนวนหกคนเป็นกรรมการสถาบันการ และผู้อำนวยการสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบเป็นเลขานุการสถาบันการ ทำหน้าที่สถาบันการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่ง ตามพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการแต่งตั้งสถาบันการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่งตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๗๒ ภายใต้บังคับมาตรา ๖๖ และมาตรา ๖๗ ในระหว่างที่ยังไม่มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่งตามมาตรา ๒๔ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งอธิการบดีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่งเป็นการชั่วคราว จนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวขึ้นใหม่ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เว้นแต่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามมาตรา ๖๗ วรรคหนึ่ง เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งอธิการบดี

มาตรา ๗๓ ให้ผู้ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และอาจารย์ประจำสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๑๙ อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีฐานะเป็นศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยต่อไปตามพระราชบัญญัตินี้

ให้ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์พิเศษของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๑๙ อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นอาจารย์พิเศษของมหาวิทยาลัยต่อไป ตามพระราชบัญญัตินี้จนครบกำหนดเวลาที่ได้รับแต่งตั้ง

มาตรา ๗๔ ให้ผู้ได้รับประกาศนียบัตรชั้นสูงตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๑๙ เป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรบัณฑิตตามพระราชบัญญัตินี้

หน้า ๔๔

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๘ มกราคม ๒๕๔๘

มาตรา ๗๕ ในระหว่างที่ยังไม่มีพระราชบัญญัติฯ กฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศและ
ระเบียบ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำพระราชบัญญัติฯ ข้อบังคับ ประกาศและ
ระเบียบ ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๑๙ ที่ใช้อยู่ในวันที่
พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติการ อำนาจหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่ง หรือหน่วยงาน
ต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในบทเฉพาะกาลนี้ ให้รัฐมนตรีเป็นผู้มีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

วิษณุ เครืองาม

รองนายกรัฐมนตรี

หน้า ๔๕

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๙ มกราคม ๒๕๔๘

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ คือ โดยที่มาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคลเพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาพสถานศึกษา ดังนั้น สมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน ๕ แห่ง ขึ้นแทนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครุวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง การแบ่งส่วนราชการใน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
พ.ศ. 2549



ກູ້ກະທວງ

ຂັດຕັ້ງສ່ວນຮາຍການໃນມາຮາຍຖາລີ່ມເທິກໂນໂລຢີຮາມງຄລດ້ານນາ

ກະທວງສຶກພາຫິກາຮ

ພ.ສ. ແກສະກຳ

ອາສີຍໍານາຈາຕາມຄວາມໃນມາຕຣາ ၄ ແລະມາຕຣາ ၅ ວຣຄහນິ່ງ ແກ່່ພຣະຮະບ້ານູ້ຕົມມາຮາຍຖາລີ່ມເທິກໂນໂລຢີຮາມງຄລ ພ.ສ. ແກສະກຳ ຮັ້ນນັກວ່າກະທວງສຶກພາຫິກາຮອອກກູ້ກະທວງໄວ້ ດັ່ງຕ່ອໄປນີ້
ໃຫ້ຈັດຕັ້ງສ່ວນຮາຍການໃນມາຮາຍຖາລີ່ມເທິກໂນໂລຢີຮາມງຄລດ້ານນາ ກະທວງສຶກພາຫິກາຮ
ດັ່ງຕ່ອໄປນີ້

- (၁) ສຳນັກງານອົກກາບ
- (၂) ຄະະບົງການຫຼັກສູງແລະ ຄະລຸກາສຕ່ຽງ
- (၃) ຄະະວິທາຄາສຕ່ຽງແລະເທິກໂນໂລຢີການເກມທຣ
- (၄) ຄະະວິຊວຽກຮ່າກາສຕ່ຽງ
- (၅) ຄະະຄືລັກງານແລະສາປ່າປິຍກຮ່າກາສຕ່ຽງ
- (၆) ສັດບັນວິຈີ້ແລະພັດທະນາ
- (၇) ສຳນັກວິທຍບົງການແລະເທິກໂນໂລຢີການສັນເກສ
- (၈) ສຳນັກສົ່ງເສີມວິຊາການແລະຈານທະເບີຍນ
- (၉) ວິທາລີ່ມເທິກໂນໂລຢີແລະສ໌ຫວິທາການ
- (၁၀) ສຳນັກງານບົງການຫຼັກສູງແລະ ຄະລຸກາສຕ່ຽງ

ເຄີ່ມ ເກມ ຕອນທີ່ ເຮັດ ກ

ໜ້າ ១៩
ຮາສກິຈຈານບໍລິການ

ໄມ້ລ ພຸສົງກາຍນ ເກຊ

- (១) ສໍານັກງານບໍລິການຫວາງວິທະຍາລັບເຕັກໂນໂລຢີຮາໝາງຄລໍ້ານນາ ຕາກ
- (២) ສໍານັກງານບໍລິການຫວາງວິທະຍາລັບເຕັກໂນໂລຢີຮາໝາງຄລໍ້ານນາ ນ່ານ
- (៣) ສໍານັກງານບໍລິການຫວາງວິທະຍາລັບເຕັກໂນໂລຢີຮາໝາງຄລໍ້ານນາ ພິມຜູ້ໂລກ
- (៤) ສໍານັກງານບໍລິການຫວາງວິທະຍາລັບເຕັກໂນໂລຢີຮາໝາງຄລໍ້ານນາ ລຳປາງ

ໃຫ້ໄວ້ ປ. ວັນທີ ០៨ ພຸສົງກາຍນ ພ.ສ. ເກຊ

ວິຈີຕຣ ສຽສອ້ານ

ຮັບມືນຕີວິວການກະທຽວກະວຽກ

ເຄີ່ມ ເຕັກ ຕອນທີ ເຮັດ ກ

หน້າ ๒๐
ราชกິຈຈານເບກຍາ

ໄລ ພຸສິກາຍນ ២៥៤៥

ໜໍາຍແຫຼຸ :- ແຫຼຸຜລໃນການປະກາດໃຊ້ກູງກະທຽວລັບນີ້ ຄື່ອ ໂດຍທີມາຕຣາ ດ ວຣຄທນີ່ແຫ່ງພະຮະບັນຍຸດີ
ມາວິທຍາລັບທິໂລຢີຮາມມົກລ ພ.ສ. ២៥៤៥ ບັນຍຸດີໃຫ້ການຈັດຕັ້ງ ກາຣຽມ ແລະ ກາຣຽມ ເລີກສຳນັກງານວິທຍາເບຕ
ບັນທຶກວິທຍາລັບ ຄລະ ສາບັນ ສຳນັກ ວິທຍາລັບທີ່ອ່າວັນຮາຊາກທີ່ເຮີຍກ່ອຍ່າງອື່ນທີ່ມີສູານະເຖິງເທົ່າຄະນະ
ໃຫ້ກຳເປັນກູງກະທຽວ ຈຶ່ງຈຳເປັນຕົ້ນອອກກູງກະທຽວນີ້

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง การแบ่งส่วนราชการใน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
พ.ศ. 2550

หน้า ๑๒

เล่ม ๑๒๕ ตอนพิเศษ ๕๕ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๐

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

พ.ศ. ๒๕๕๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกประกาศไว้
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี ดังนี้

- (๑) กองกลาง
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองนโยบายและแผน
- (๔) กองบริหารงานบุคคล
- (๕) กองพัฒนานักศึกษา

ข้อ ๒ ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
เชียงราย ดังนี้

- (๑) กองการศึกษาเชียงราย
- (๒) กองบริหารทรัพยากรเชียงราย

ข้อ ๓ ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาตาก
ดังนี้

- (๑) กองการศึกษาตาก
- (๒) กองบริหารทรัพยากรตาก

ข้อ ๔ ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาน่าน
ดังนี้

- (๑) กองการศึกษาน่าน
- (๒) กองบริหารทรัพยากรน่าน

ข้อ ๕ ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
พิษณุโลก ดังนี้

หน้า ๑๓

เล่ม ๑๒๔ ตอนพิเศษ ๕๕ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๐

- (๑) กองการศึกษาพิษณุโลก
 (๒) กองบริหารทรัพยากรพิษณุโลก

ข้อ ๖ ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง ดังนี้

- (๑) กองการศึกษาลำปาง
 (๒) กองบริหารทรัพยากรลำปาง

ข้อ ๗ ให้แบ่งส่วนราชการในคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ เป็นสำนักงานคณะดังนี้

ข้อ ๘ ให้แบ่งส่วนราชการในสถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และวิทยาลัยเทคโนโลยีและสาขาวิชาการ เป็นสำนักงานผู้อำนวยการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๐

วิจิตร ศรีสอ้าน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

สรุปสาระสำคัญ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่สิบเอ็ด
พ.ศ. 2555 - 2559

สรุปสราระสำคัญ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๕๙)

๑. ความนำ

การจัดทำแผนพัฒนาประเทศของไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑ จนถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์ เงื่อนไข และการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์รวมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ต่อมาแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) ได้อัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการทัศน์การพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘ สำหรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ยังคงน้อมนำ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘-๙ และการพัฒนาที่สมดุลทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยมีการเตรียม “ระบบภูมิคุ้มกัน” ด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งของทุนที่มีอยู่ในประเทศและการบริหารจัดการความเสี่ยงให้พร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในออกและภายนอกประเทศ เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยทุกคน

ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ สังคมไทยได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางทุกภาคส่วน ส่งผลให้ประเทศไทยเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันสูงขึ้นในหลายด้าน และสามารถปรับตัวรับกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนได้จากดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยโดยรวมที่ไม่ได้รับผลกระทบและอยู่ระหว่างร้อยละ ๖๖-๖๘ มีปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง การมีงานทำ ความเข้มแข็งของชุมชน และความอบอุ่นของครอบครัวที่ส่งผลดีต่อความอยู่เย็นเป็นสุข อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ยังเป็นอุปสรรค ได้แก่ ความสมานฉันท์ในสังคม สภาพแวดล้อมและระบบอาชญากรรม ความสมดุล ความเสี่ยงจากปัญหายาเสพติดที่สูงขึ้น รวมถึงสุขภาวะของคนไทยลดลงจากคุณภาพการศึกษาที่เป็นปัญหา สอดคล้องกับการติดตามประเมินผลการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ ที่ประสบความสำเร็จ น่าพอใจ เศรษฐกิจของประเทศไทยเข้มแข็งและเริ่มเติบโตอย่างมีคุณภาพ การขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๗.๘ ในปี ๒๕๕๓ หลังจากชะลอตัวอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ ๕.๑ ในปี ๒๕๔๙ และหดตัวลงร้อยละ ๒.๓ ในปี ๒๕๕๒ คุณภาพชีวิตของคนไทยดีขึ้น มีหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลาย และความยากจนลดลง แต่ต้องให้ความสำคัญต่อเนื่องกับการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม การสร้างความปลดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความโปร่งใสในการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งการสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมและการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย

การพัฒนาในระยะแพนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับภาระและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. การประเมินสถานการณ์ ความเสี่ยงและการสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศไทย

๒.๑ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศไทย

ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระดับโลก และภายในประเทศ ซึ่งมีผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศไทย ดังนี้

๒.๑.๑ การเปลี่ยนแปลงสำคัญระดับโลก

(๑) กฎ กฎ กติกาใหม่ของโลกหลายด้านส่งผลให้ทุกประเทศต้องปรับตัว วิกฤตเศรษฐกิจและการเงินของโลกที่ผ่านมาได้ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบในการบริหารจัดการเศรษฐกิจโลกทั้งด้านการค้า การลงทุน การเงิน สิ่งแวดล้อม และสังคมเพื่อการจัดระเบียบใหม่ที่สำคัญของโลก ครอบคลุมถึงกฎ ระเบียบด้านการค้า และการลงทุนที่เน้นสร้างความโปร่งใสและแก้ปัญหาโลกร้อนมากขึ้น การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา ความร่วมมือระหว่างประเทศ และการกำกับดูแลด้านการเงินที่เข้มงวดมากขึ้น พัฒนาระบบและข้อตกลงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มาตรการทางการค้าที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาโลกร้อน และกฎ ระเบียบด้านสังคมมีบทบาทสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะด้านสิทธิมนุษยชน ที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดความเด可怕และรักษาศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน กฎ กติกาใหม่เหล่านี้จะเป็นเครื่องมือในการต่อรองทางการค้าที่ผลักดันผู้ประกอบการไทยให้จำเป็นต้องยกระดับการผลิตให้ได้มาตรฐานที่กำหนดเพื่อสามารถแข่งขันได้ ข้อตกลงระหว่างประเทศด้านสิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และธรรมาภิบาลจะเป็นแรงกดดันให้ต้องปรับกระบวนการผลิตที่ดำเนินถึงสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ให้ความสำคัญกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและการสร้างความเป็นธรรมในการแข่งขันให้สูงขึ้น

(๒) การปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลาง รวมทั้งภูมิภาคเอเชีย ทวีความสำคัญเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ อาทิ ย่องกง เกาหลี สิงคโปร์ ได้หัวน และกลุ่มประเทศอาเซียน ที่มีแนวโน้มเป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมโลก ขณะที่นโยบายการเปิดประเทศของจีน รัสเซีย พลวัตการขยายตัวของราชอาณาจักรและอินเดีย และการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลางในภูมิภาคเอเชียจะเพิ่มกำลังซื้อในตลาดโลก นอกจากนี้ การรวมกลุ่มเศรษฐกิจที่สำคัญต่อประเทศไทยในช่วงแพนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ได้แก่ การรวมกลุ่มในภูมิภาคเอเชีย ภายใต้กรอบการค้าเสรีของอาเซียนกับจีน ญี่ปุ่น และอินเดีย และการเป็นประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ รวมทั้งกรอบความร่วมมืออื่นๆ อาทิ กรอบความร่วมมือเอเชีย-แปซิฟิก จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทยซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมในหลายด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนากลไกต่างๆ

๓) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลกอย่างต่อเนื่อง ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๗ ประชากรสูงอายุในโลกจะเพิ่มขึ้นอีก ๘๑.๙ ล้านคน และการเป็นสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยสำคัญๆ ในโลก มีผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายกำลังคนข้ามประเทศ เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขณะที่โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้การพัฒนาคนมุ่งสร้างให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน ขณะเดียวกัน ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะมีรายจ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น ทำให้งบประมาณสำหรับการลงทุนพัฒนาด้านอื่นๆ ลดลง

๔) การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกส่งผลให้สภาพภูมิอากาศแปรปรวน ในช่วง ๓๐ ปีที่ผ่านมา อุณหภูมิโลกสูงขึ้นโดยเฉลี่ย ๐.๒ องศาเซลเซียสต่อศตวรรษ ส่งผลให้สภาพภูมิอากาศแปรปรวน ก่อให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติบ่อยครั้งและทวีความรุนแรง อาทิ แผ่นดินไหว ดินถล่ม ภูเขาไฟระเบิด อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง ไฟป่า ระบบนิเวศในหลายพื้นที่ของโลกอ่อนแอ สูญเสียพันธุ์พืชและสัตว์ พื้นผืนโลก เปลี่ยนแปลงทางกายภาพ โดยเฉพาะการสูญเสียพื้นที่ชายฝั่งเนื่องจากระดับน้ำทะเลสูงขึ้น นำไปสู่การย้ายถิ่นของประชากรที่อยู่อาศัยบริเวณชายฝั่งทะเล รวมทั้งสร้างความเสียหายต่อโครงสร้างพื้นฐาน เขตท่องเที่ยว เขตอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนสูงบริเวณพื้นที่ชายฝั่ง โรคระบาดเพิ่มขึ้นก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพของประชากร รวมทั้งการระบาดของโรคและแมลงศัตรูพืชจากสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลง สร้างความเสียหายแก่ผลผลิตทางการเกษตรและธุรกิจอาหารของโลก รวมทั้งกระทบต่อภาคสังคม อาทิ ความยากจน การอพยพย้ายถิ่น และการแย่งชิงทรัพยากร

๕) ความมั่นคงทางอาหารและพลังงานของโลกมีแนวโน้มจะเป็นปัญหาสำคัญ ความต้องการพืชพลังงาน สินค้าเกษตรและอาหารมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มประชากรโลก แต่การผลิตพืชอาหารลดลงด้วยข้อจำกัดด้านพื้นที่ เทคโนโลยีที่มีอยู่ และการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ ทำให้เกิดความขาดแย้งระหว่างการผลิตพืชอาหารและพืชพลังงานในอนาคต ส่งผลให้ผลผลิตอาหารสูญเสียลดลง ไม่เพียงพอ กับความต้องการของประชากรโลก หรือมีราคาสูงเกินกว่ากำลังซื้อโดยเฉพาะในกลุ่มประเทศยากจน อาจนำไปสู่การเกิดวิกฤตอาหารโลก

๖) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งตอบสนองต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนมากยิ่งขึ้น ทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นานาเทคโนโลยี เทคโนโลยีชีวภาพ และเทคโนโลยีเกี่ยวกับการทำงานของสมองและจิต ที่เป็นทั้งโอกาสหรือภัยคุกคามในการพัฒนา อาทิ การจารกรรมข้อมูลธุรกิจหรือข้อมูลส่วนบุคคล ประเทศไทยพัฒนาเทคโนโลยีได้ดีข้าราชการเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีผลิตภัณฑ์ ไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ และการเข้าถึงเทคโนโลยีที่ไม่เท่าเทียมกันของกลุ่มคนในสังคมจะทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนา จึงเป็นความท้าทายในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความเหลื่อมล้ำ

๗) การก่อการร้ายสากลเป็นภัยคุกคามประชาคมโลก การก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติมีแนวโน้มขยายตัวทั่วโลกและรุนแรง มีรูปแบบและโครงข่ายที่ซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย ต้องเตรียมความพร้อมในการควบคุมปัจจัยที่เกื้อหนุนการก่อการร้าย และสร้างความร่วมมือในเวทีระหว่างประเทศเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของชาติจากภัยก่อการร้าย

(๔)

๒.๑.๒ การเปลี่ยนแปลงสภาวะในประเทศไทย

๑) การเปลี่ยนแปลงสภาวะด้านเศรษฐกิจ อัตราการขยายตัวและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ดี ภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคการผลิตที่มีบทบาทสูง ภาคเกษตรเป็นแหล่งสร้างรายได้หลักของประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศไทยและเป็นฐานในการสร้างมูลค่าเพิ่มของภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการมีบทบาทสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่เศรษฐกิจ ขณะที่การเชื่อมโยงเศรษฐกิจในประเทศกับต่างประเทศทำให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ โดยเฉพาะด้านการค้าและการลงทุน สำหรับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศยังคงมีบทบาทสำคัญต่อการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจไทย แต่ภาวะเศรษฐกิจโลกที่ตกต่ำและข้อความสามารถในการแข่งขันลดลง ทำให้บทบาทของการลงทุนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจมีแนวโน้มลดลง อย่างไรก็ตาม ระบบเศรษฐกิจของไทยมีความอ่อนแอด้านปัจจัยสนับสนุนในส่วนของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คุณภาพการบริการของโครงสร้างพื้นฐาน กฎหมาย กฎหมาย และระบบทางเศรษฐกิจที่ไม่เอื้อต่อการจัดระบบการแข่งขันที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ

๒) การเปลี่ยนแปลงสภาวะด้านสังคม ประเทศไทยกำลังสู่สังคมผู้สูงอายุจากการมีโครงสร้างประชากรที่วัยสูงอายุเพิ่มขึ้น วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง คนไทยได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย แต่มีปัญหาคุณภาพการศึกษาและระดับสตดปัญญาของเด็ก พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ และผลิตภัณฑ์แรงงานต่ำ ประชาชนได้รับการคุ้มครองทางสังคมเพิ่มขึ้นและมีการจัดสวัสดิการทางสังคมในหลายรูปแบบ แต่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสยังไม่สามารถเข้าถึงบริการทางสังคมได้อย่างทั่วถึง ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ของประชากรและโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรเป็นปัญหาการพัฒนาประเทศไทย สังคมไทยเผชิญวิกฤตความเสื่อมถอยด้านคุณธรรม และจริยธรรม และมีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย รวมถึงเผชิญปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและการเพิ่มขึ้นของการพนันโดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชน แต่คนไทยตื่นตัวทางการเมืองและให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมและธรรมาภิบาลมากขึ้น

๓) การเปลี่ยนแปลงสภาวะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทุนทรัพยากรธรรมชาติเดื่อมโทรม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลซ้ำเติมให้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรุนแรง กระทบต่อผลผลิตภาคเกษตรและความยากจน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ขณะที่มีความขัดแย้งทางนโยบายในการบูรณาการการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกับการพัฒนาเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังมีความมั่นคงด้านอาหาร แม้จะต้องเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและความต้องการพืชพลังงาน

๔) การเปลี่ยนแปลงสภาวะด้านการบริหารจัดการการพัฒนาประเทศไทย ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองสูงขึ้น แต่ความขัดแย้งทางการเมือง ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงอยู่ และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ การดำเนินชีวิตของประชาชน และความเชื่อมั่นของนานาประเทศ รวมทั้งความสงบสุขของสังคมไทย ขณะที่ประสิทธิภาพภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมที่ดีขึ้น แต่ข้อความสามารถในการป้องกันการทุจริตต้องปรับปรุง การกระจายอำนาจประสบความสำเร็จในเรื่องการเพิ่มรายได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่มีความล่าช้าในการถ่ายโอนภารกิจและมีความไม่ชัดเจนในการแบ่งบทบาทหน้าที่กับราชการส่วนกลาง ขณะเดียวกัน การคอร์รัปชันยังคงเป็นปัญหาสำคัญของไทยและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศไทย

๒.๒ การประเมินความเสี่ยง ประเทศไทยจะเผชิญกับความเสี่ยงที่ต้องเตรียมการสร้างภูมิคุ้มกันให้ประเทศไทยร่วมเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ๖ ประการ ดังนี้

๒.๒.๑ การบริหารภาครัฐอ่อนแอก ไม่สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อำนาจจารังษ์ถูกใช้เพื่อผลประโยชน์ของคนบางกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชน และระหว่างประชาชนกับประชาชนในบางพื้นที่มีช่องว่างมากขึ้น ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นแต่การมีส่วนร่วมตัดสินใจในระดับนโยบายมีน้อย เจ้าหน้าที่รัฐอยู่หอย่อนในการปฏิบัติตามหน้าที่ การบังคับใช้กฎหมายไม่จริงจัง ขณะที่ชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชันซึ่งให้เห็นว่าบังคับใช้กฎหมายมีความไม่โปร่งใส นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำและไม่เป็นธรรมในมิติเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ส่งผลกระทบต่อความเชื่อถือของต่างชาติที่มีต่อประเทศไทย

๒.๒.๒ โครงสร้างทางเศรษฐกิจไม่สามารถรองรับการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน เศรษฐกิจไทย ยังคงพึ่งพาเศรษฐกิจภายนอกประเทศ ทั้งการส่งออกสินค้า การลงทุน และการนำเข้าพลังงานจากต่างประเทศ อย่างมาก จึงมีความอ่อนไหวต่อความผันผวนของเศรษฐกิจโลกและปัจจัยแวดล้อมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป การขยายตัวทางเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับปัจจัยการผลิตดังเดิมโดยเฉพาะทุน และแรงงานราคาถูกที่มีผลต่อการผลิต ต่ำ เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก ขณะที่เศรษฐกิจในประเทศไทยมีความเหลื่อมล้ำ ประชาชนระดับฐานรากซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรมีรายได้น้อยเมื่อเทียบกับนักลงทุนภาคเกษตร ประสบความยากจนและมีปัญหาหนี้สินเป็นปัจจัยบันทอนความเข้มแข็งของเศรษฐกิจไทย

๒.๒.๓ โครงสร้างประชากรที่มีวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น ขณะที่ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี ๒๕๖๘ ขณะที่สัดส่วนประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่องในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ อาจกระทบต่อความต้องการแรงงานในระบบเศรษฐกิจในอนาคต การแข่งขันเพื่อแย่งชิงแรงงานจะมีมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานคุณภาพ ภาครัฐและครัวเรือนจะมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ ส่งผลต่อการระบบประมาณของภาครัฐ และค่าใช้จ่ายของครัวเรือนในการดูแลสุขภาพอนามัย และการจัดสวัสดิการทางสังคม

๒.๒.๔ ค่านิยมที่ดึงมาเลื่อมถอยและประเพณีดั้งเดิมถูกบิดเบือน เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศและโลกวิถี ส่งผลให้สังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยม ให้ความสำคัญกับศีลธรรมและวัฒนธรรมที่ดึงมาลดลง ทั้งการดำรงชีวิตประจำวัน การใช้ชีวิตและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มุ่งหารายได้เพื่อสนองความต้องการบริโภค การช่วยเหลือเกื้อกูลกันลดลง ความมีน้ำใจไม่ตรึงอย่าง แก่งแย่ง เอารัดเอาระบกน้ำด้วยความสามัคคี ไม่เคารพสิทธิผู้อื่น และขาดการยึดถือประโยชน์ส่วนรวม

๒.๒.๕ ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมของประเทศไทยแนวโน้มเสื่อมโทรม รุนแรง จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านกายภาพ การใช้ประโยชน์ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลให้สถานการณ์และแนวโน้มความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทวีความรุนแรง โดยเฉพาะน้ำท่วม ภัยแล้ง การใช้ทรัพยากรอย่างล้าหลัง ไม่คุ้มค่า และปริมาณของเสียที่เพิ่มขึ้น นำไปสู่ความเสี่ยงต่อการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ รวมไปถึงการกัดเซาะชายฝั่งอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ภัยพิบัติจะเกิดขึ้นบ่อยครั้ง กระทบต่อฐานการผลิตภาคเกษตร ความมั่นคงด้านอาหาร พลังงาน สุขภาวะและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒.๒.๖ ประเทศไทยยังคงมีความเสี่ยงด้านความมั่นคง ทั้งที่มาจากการก่อความไม่สงบในประเทศไทย ปัญหาการก่อการร้าย วิกฤตเศรษฐกิจและการแข่งขันด้านต่างๆ ในเวทีระหว่างประเทศ รวมทั้ง ภัยพิบัติที่เกิดจากมนุษย์และธรรมชาติ มีความรุนแรงและผลกระทบสูงในระยะต่อไปเป็นประเด็น ท้าทายต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงทั้งการบริหารวิกฤต การเตรียมความพร้อมเพื่อตอบสนองอย่างฉับไว และการบริหารจัดการในภาวะฉุกเฉิน รวมทั้งการเสริมสร้างศักยภาพของประเทศไทยให้มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ การสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศไทย เพื่อให้ประเทศไทยสามารถรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องสร้างและใช้ประโยชน์จากภูมิคุ้มกันประเทศไทย ๕ ประการ ดังนี้

๒.๓.๑ ประเทศไทยมีการปกคล่องในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นสถาบันหลักที่ยึดโยงคนในชาติให้เกิดความเชื่อมั่นในสถาบันฯ แบบอย่างในการดำเนินชีวิตของคนในสังคม โดยเฉพาะรัชกาลปัจจุบันที่ทรงเป็นแบบอย่างของการดำเนินชีวิต บนทางสายกลางและความพอเพียง ทรงยึดมั่นในประโยชน์สุขของพสกนิกรในทุกด้าน

๒.๓.๒ การพัฒนาประเทศไทยให้อยู่บนฐานความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การวิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศไทย ในการปรับเปลี่ยนการผลิตจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เงินทุน และแรงงานที่มีผลิตภาพดี ไปสู่การใช้ความรู้และความชำนาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๒.๓.๓ สังคมไทยมีค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีงาม ยึดโยงคนไทยให้เป็นปึกแผ่น ลดอิทธิพลของความทันสมัยและความขัดแย้งในสังคมไทย ประชาชนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน ครอบครัวบ่มเพาะความเป็นไทยที่มีจิตสำนึกละอัตลักษณ์ให้บุตรหลานได้ตระหนักรถึงรากเหง้าของตนเอง

๒.๓.๔ ภาคการเกษตรเป็นฐานรายได้หลักและความมั่นคงด้านอาหารของประเทศไทย ก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน ทั้งแหล่งสร้างงาน แหล่งผลิตอาหาร และเชื่อมโยงวิถีชีวิตของสังคมไทย มีส่วนสำคัญในการลดความยากจน สร้างงาน และลดผลกระทบจากภาวะโลกร้อน

๒.๓.๕ ชุมชนท้องถิ่นเป็นกลไกที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเชื่อมโยงกันเป็นสังคมสวัสดิการ เป็นพลังหลักในการพัฒนาฐานรากของประเทศไทยให้มั่นคง ชุมชนพื้นที่ต้นของสามารถบรรเทาปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศไทย

๓.๑ แนวคิดหลัก

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศไทยที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม ขณะที่การทบทวนผลกระทบการพัฒนาประเทศไทยระยะที่ผ่านมาสหท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศไทยไม้อื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งมีความเสี่ยงในหลายมิติที่อาจทำให้ปัญหาต่างๆ รุนแรงมากขึ้น การพัฒนาประเทศไทย จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศไทยให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคง

กรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ จึงมีแนวคิดที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘-๑๐ โดยยังคงยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกภาคส่วน ทุกระดับ ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม ที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเชิงกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจจุบัน ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ

๓.๒ ทิศทางการพัฒนาประเทศ

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ได้ตรัหนักถึงสถานการณ์และความเสี่ยง ซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกและภายในประเทศไทย โดยเฉพาะภาวะผันผวนด้านเศรษฐกิจ พลังงาน และภูมิอากาศ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อประเทศไทยทั้งเชิงบวกและลบ ดังนั้น ทิศทางการบริหารจัดการประเทศภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว จึงเป็นการใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศเพื่อสร้างความเข้มแข็งและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ภายในประเทศที่เน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตภาคเกษตร และการประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจโลก และภูมิภาค ซึ่งประเทศไทยมีพันธกรณีภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ เพื่อสามารถใช้โอกาสที่เกิดขึ้นและเพิ่มภูมิคุ้มกันของทุนที่มีอยู่ในสังคมไทยได้อย่างเหมาะสม พร้อมก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ๒๕๖๕ ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องสร้างความพร้อมสำหรับเชื่อมโยงด้านกิจกรรมทางการค้าและระบบโลจิสติกส์ ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ จึงเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นฐานการพัฒนาประเทศที่สำคัญได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางวัฒนธรรม) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันดังต่อไปนี้ ๑. ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม สำหรับการเสริมสร้างทุนเศรษฐกิจ (ทุนกิจกรรม ทุนทางการเงิน) มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็ง โดยใช้ภูมิปัญญา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดภายในประเทศและต่างประเทศ การผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีการเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคต่างๆ บนพื้นฐานการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ในส่วนการเสริมสร้างทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงด้านอาหาร การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตร มุ่งสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการเพิ่มบทบาทไทยในเวทีประชาคมโลก

ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมและสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร ควบคู่ไปกับปลูกจิตสำนึก ค่านิยมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

๔. วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศระยะกลาง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ระยะยาว ที่ทุกภาคส่วนในสังคมไทยได้เห็นพ้องร่วมกันกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ปี พ.ศ.๒๕๗๐ ซึ่งกำหนดไว้ว่า “คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนโลกทั่วไป ยึดมั่นในวัฒนธรรม ประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัย และมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข็งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี”

๔.๑ วิสัยทัศน์และพันธกิจ การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูง ดังนี้

๔.๑.๑ วิสัยทัศน์

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

๔.๑.๒ พันธกิจ

(๑) สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม

(๒) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรับ变化 ทันกับการเปลี่ยนแปลง

(๓) พัฒนาฐานการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศไทยในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

(๔) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

๔.๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๔.๒.๑ วัตถุประสงค์

- (๑) เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมลั่นติสุข
- (๒) เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ
- (๓) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ คุณภาพ และยั่งยืน มีความเข้มแข็งกับเครือข่ายการผลิตสินค้าและบริการบนฐานปัญญา นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในภูมิภาค อาเซียน มีความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ
- (๔) เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบบุนเดศ และเป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ

๔.๒.๒ เป้าหมายหลัก

- (๑) ความอยู่เย็นเป็นสุขและความสงบสุขของสังคมไทยเพิ่มขึ้น ความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลง สัดส่วนผู้อยู่ได้เส้นความยากจนลดลง และดัชนีภาพลักษณ์การครองราชบัลลังก์ไม่ต่ำกว่า ๕.๐ คะแนน
- (๒) คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะดีขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น
- (๓) เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมตามศักยภาพของประเทศไทย ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓.๐ ต่อปี เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย เพิ่มนูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทย ให้สูงไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐.๐
- (๔) คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมทั้งเพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพื่อรักษาสมดุลของระบบบุนเดศ

๔.๒.๓ ตัวชี้วัด

- (๑) ดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุข ดัชนีความสงบสุข สัดส่วนรายได้ระหว่างกลุ่มประชากรที่มีรายได้สูงสุดร้อยละ ๑๐.๐ กับกลุ่มที่มีรายได้น้อยร้อยละ ๑๐.๐ สัดส่วนผู้อยู่ได้เส้นความยากจน สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม และดัชนีภาพลักษณ์การครองราชบัลลังก์
- (๒) จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทย ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม สัดส่วนประชากรที่เข้าถึงโครงข่ายคมนาคมและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา อัตราการป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อ และดัชนีความอบอุ่นของครอบครัว
- (๓) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อ ผลิตภาพการผลิตรวม อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย สัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทย

(๔) คุณภาพน้ำและอากาศ ร้อยละของพื้นที่ป่าไม้ต่อพื้นที่ประเทศ และสัดส่วนการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหัวเปรียบเทียบกับลำดับขั้นการพัฒนาที่แสดงโดยผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

การพัฒนาประเทศให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ภายใต้การแก้ไขเบ็ดเตล็ดทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็ว คาดการณ์ได้ยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ได้กำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยง และเสริมฐานะของประเทศด้านต่างๆ ให้เข้มแข็ง ควบคู่ไปกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืน ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ มีดังนี้

๕.๑ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับ

๕.๑.๑ การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยควบคู่กับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง มุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้มีฐานการพัฒนาที่ทั่วถึงและยั่งยืน พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากที่มีความหลากหลายและแข็งแกร่งมากขึ้น ส่งเสริมการจัดสร้างทรัพยากรให้เกิดความเป็นธรรม ปรับโครงสร้างภาษีทั้งระบบให้สนับสนุนการกระจายรายได้และเป็นเครื่องมือสร้างความเป็นธรรมในการจัดสร้างทรัพยากรและการถือครองทรัพย์สิน พัฒนาการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจเอกชนในการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมแก่คนในสังคมไทย รวมทั้งยกระดับคุณภาพระบบการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมทุกคนอย่างทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๕.๑.๒ การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก และสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ มุ่งพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและมีช่องทางการเข้าถึงอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง การจัดหาที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อย การเข้าถึงระบบสาธารณูปโภค พัฒนาระบบสวัสดิการทางสังคมให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการเงินฐานรากและระบบการออมที่หลากหลาย เสริมสร้างเจตคติต้านความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย และพัฒนาระบบฐานข้อมูลในการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมประชาชนทุกคนตามสิทธิ และสามารถเข้าถึงบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๑.๓ การเสริมสร้างพลังให้ทุกภาคส่วนสามารถเพิ่มทางเลือกการใช้ชีวิตในสังคมและมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี ให้ทุกคนสามารถแสดงออกทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของชุมชนในการจัดการปัญหาของชุมชนด้วยตนเอง สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ ส่งเสริมให้ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพลังร่วมในการพัฒนาสังคม พัฒนามาตรฐานระบบการคุ้มครองผู้บริโภค เพิ่มช่องทางการเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับสิทธิของผู้บริโภค ส่งเสริมบทบาทสตรีในระดับการบริหาร และการตัดสินใจทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

๕.๑.๔ การسانสร้างความสัมพันธ์ของคนในสังคมให้มีคุณค่าร่วมและตระหนักถึงผลประโยชน์ของสังคม และเสริมสร้างการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีระบบตรวจสอบและการรับผิดชอบที่รัดกุม โดยสร้างค่านิยมใหม่ที่ยอมรับร่วมกันบนฐานของความไว้เนื้อเชื่ोใจและเกือกุลกันในสังคม ส่งเสริมวัฒนธรรมการเมืองที่มีธรรมาภิบาลนำไปสู่การเป็นประชาธิปไตยที่ถูกต้องและเหมาะสม เสริมสร้างระบบบริหารราชการให้เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ มีระบบถ่วงดุลอำนาจการตรวจสอบที่เข้มงวดและรอบด้าน พัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรมทางอาชีพ และมีความรับผิดชอบ ปฏิรูปการเมืองไทยทั้งระบบให้เป็นประชาธิปไตยของมวลชน สร้างความเท่าเทียมในกระบวนการยุติธรรมและเพิ่มช่องทางในการรับข้อร้องเรียนและให้ความช่วยเหลือเยียวยาแก่ผู้เสียหายและผู้ได้รับผลกระทบจากการกระวนการการยุติธรรม รวมทั้งสนับสนุนการใช้สื่อเพื่อสังคมทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น และสังคมออนไลน์ให้เป็นพลังหนุนเสริมการพัฒนา

๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับ

๕.๒.๑ การปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม เป็นการส่งเสริมคู่สมรสที่มีความพร้อมให้มีบุตรเพิ่มขึ้นและรักษา率为ดับอัตราเจริญพันธุ์ไม่ให้ต่ำกว่าระดับที่เป็นอยู่ปัจจุบันสนับสนุนการกระจายตัวและส่งเสริมการตั้งถิ่นฐานของประชากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับศักยภาพ โอกาส และทรัพยากรธรรมชาติของพื้นที่

๕.๒.๒ การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างวัฒนธรรมการเกือกุล พัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝนเป็นความคิดสร้างสรรค์ ปลูกฝังการพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย พัฒนาคนด้วยการเรียนรู้ในศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สร้างจิตสำนึกให้คนไทยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เศรษฐกิจ หมาย หลักสิทธิมนุษยชน สร้างค่านิยมการผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เรียนรู้การรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ

๕.๒.๓ การส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม โดยสร้างเสริมสุขภาวะ คนไทยให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ พัฒนาความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน สร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างสาธารณะที่เอื้อต่อสุขภาพ ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งการส่งเสริมการแพทย์ทางเลือก การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสุขภาพของประเทศ การพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขให้เหมาะสมทั้งการผลิตและการกระจายบุคลากรตลอดจนการใช้มาตรการการเงินการคลังเพื่อสุขภาพที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๕.๒.๔ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งสร้างกรอบแสดงสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔.๒.๕ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็ง และพัฒนาบทบาทของสถาบันหลักทางสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน สร้างค่านิยมให้คนไทยภูมิใจใน วัฒนธรรมไทย และยอมรับความแตกต่างของความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ลดปัญหาความขัดแย้งทาง ความคิด และสร้างความเป็นเอกภาพในสังคม สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวัฒนธรรมร่วมกับประเทศโลก โดยเฉพาะประเทศอาเซียนให้เกิดการไหลเวียนทางวัฒนธรรมในรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมความ เข้าใจระหว่างประชาชนในการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร

๔.๓ ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน ให้ความสำคัญกับ

๔.๓.๑ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน มุ่งรักษา ป้องกัน และคุ้มครองพื้นที่ที่มีศักยภาพทางการเกษตร สนับสนุนให้เกษตรกรรายย่อยมีที่ดิน เป็นของตนเองหรือมีสิทธิ์ทำกินในที่ดิน ใช้มาตรฐานการทางภาชนะเพื่อบังคับหรือจุงให้บุคคลผู้ถือครองที่ดิน ทำประโยชน์ในพื้นที่ดังกล่าวมากขึ้น สนับสนุนการกระจายการถือครองที่ดินอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ร่างรัฐธรรมนูญให้มีองค์กรและระบบบริหารจัดการที่ดินให้เป็นรูปธรรมโดยเร็ว พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็น ฐานการผลิตภาคการเกษตร พื้นฟูและส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมที่ดี และวิถีชีวิตรากฐานการเกษตรที่ให้ ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเกษตรกรรมยั่งยืน

๔.๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตภาคเกษตร ภาครัฐให้ความสำคัญกับ การวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาของภาคเกษตร สนับสนุนการผลิตทาง การเกษตรที่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ควบคุมและกำกับดูแลให้มีการนำเข้าและใช้สารเคมีทางการเกษตรที่ได้ มาตรฐาน ปรับปรุงบริการขั้นพื้นฐานเพื่อการผลิตให้ทั่วถึง ส่งเสริมการผลิตที่คงไว้ซึ่งความหลากหลายของ พันธุ์พืชและสัตว์ที่เหมาะสมกับสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย พัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่างๆ ที่เหมาะสมทางการเกษตร รวมทั้งสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่เป็น มิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้แก่เกษตรกรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

๔.๓.๓ การสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรตลอดห่วงโซ่การผลิต สนับสนุนการผลิต และบริการของชุมชนในการสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตร อาหาร และพลังงาน ส่งเสริมสถาบันการศึกษาใน พื้นที่ให้ร่วมทำการศึกษาวิจัยกับภาคเกษตร สนับสนุนเกษตรกรและผู้ประกอบการนำองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมบนฐานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการสร้างมูลค่าเพิ่ม สินค้า ผลิตภัณฑ์เกษตรและอาหาร ยกระดับคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหาร มาตรฐานระบบการ ผลิตสินค้าเกษตรให้เทียบเท่าระดับสากล ส่งเสริมระบบตลาดกลางสินค้าเกษตรและตลาดซื้อขายสินค้าเกษตร ล่วงหน้า ส่งเสริมภาคเกษตรและองค์กรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบสินค้าเกษตรและ อาหารร่วมกับสถาบันเกษตรกร เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์ของภาคเกษตร

๔.๓.๔ การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร มุ่งพัฒนาระบบการสร้าง หลักประกันรายได้ของเกษตรกรให้มีความมั่นคงและครอบคลุมเกษตรกรทั้งหมด พัฒนาระบบประกันภัย พืชผลการเกษตร ส่งเสริมระบบการทำเกษตรแบบมีพันธุ์สัญญาที่เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ยกระดับคุณภาพ ชีวิตและความเป็นอยู่ของเกษตรกร สร้างแรงจูงใจให้เยาวชน เกษตรกรรุ่นใหม่ และแรงงานที่มีคุณภาพเข้าสู่ อาชีพเกษตรกรรม พัฒนาสถาบันเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนให้เป็นกลไกสนับสนุนการพัฒนาองค์กร เกษตรกร เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อยที่ได้รับผลกระทบจากการนำเข้าสินค้าเกษตรและ อาหารที่มีต้นทุนต่ำที่เป็นผลมาจากการตกลงการเปิดการค้าเสรี

(๑๓)

๕.๓.๕ การสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพัฒนาพลังงานชีวภาพในระดับครัวเรือนและชุมชน โดยส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกต้นไม้และปลูกป่าโดยชุมชนและเพื่อชุมชนเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเกษตรด้วยระบบเกษตรยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนให้มีการจัดการและเผยแพร่องค์ความรู้และการพัฒนาด้านอาหารศึกษาทุกรูปแบบอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมพฤษิตกรรมการบริโภคที่เหมาะสมของบุคคลและชุมชน สนับสนุนการสร้างเครือข่ายการผลิตและการบริโภคที่เกื้อกูลกันในระดับชุมชนที่อยู่บริเวณใกล้เคียงกัน ส่งเสริมการนำวัตถุดิบทาการเกษตรที่ผลิตได้ในชุมชนและที่เหลือใช้จากการเกษตรมาผลิตเป็นพลังงานทดแทนในชุมชน รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างรังพื้นฐานในพื้นที่ให้เป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้มแข็งด้านอาหารให้กับเกษตรกรและชุมชนอย่างเป็นระบบ

๕.๓.๖ การสร้างความมั่นคงด้านพลังงานชีวภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศและความเข้มแข็งภาคเกษตร ด้วยการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพลังงานจากพืช พลังงาน จัดให้มีระบบการบริหารจัดการสินค้าเกษตรที่ใช้เป็นทั้งอาหารและพลังงาน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการใช้พลังงานชีวภาพที่เกี่ยวเนื่องกับภาคการผลิตและบริการ จัดให้มีกลไกกำกับดูแลโครงสร้างราคาของพลังงานชีวภาพ และปลูกจิตสำนึกในการใช้พลังงานชีวภาพอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

๕.๓.๗ การปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน โดยสนับสนุนบทบาทของเกษตรกร เครือข่ายประชาชนชาวบ้าน ภาคเอกชน และชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนการผลิตทางการเกษตร ปรับกระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องให้มีการร่วมมือและบูรณาการการทำงานอย่างจริงจัง ทั้งในส่วนกลางและระดับพื้นที่ พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านอาหารและพลังงานตั้งแต่การผลิต การตลาดไปจนถึงการบริโภค พัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านการเกษตร ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งในระดับพหุภาคีและทวิภาคี โดยเฉพาะประชาคมอาเซียนที่ก่อให้เกิดความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน

๕.๔ ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ให้ความสำคัญกับ

๕.๔.๑ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการ โดยเฉพาะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และผลักดันให้มีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็งและแข็งขันได้ ด้วยการปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของเอเชีย แอฟริกา และเศรษฐกิจภายในประเทศ ปรับโครงสร้างภาคบริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มกับสาขาวิชาบริการที่มีศักยภาพและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมบนฐานความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ซึ่งครอบคลุมถึงการพัฒนาธุรกิจสร้างสรรค์ การพัฒนาเมืองสร้างสรรค์ และการพัฒนาอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ พัฒนาภาคเกษตรบนฐานการเพิ่มผลิตภาพในการผลิตและยกระดับการสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยเทคโนโลยีและกระบวนการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และพัฒนาภาคอุตสาหกรรมที่มุ่งการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพและยั่งยืน ด้วยการใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ สู่อุตสาหกรรมฐานความรู้เชิงสร้างสรรค์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๑๔)

๕.๔.๒ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน เน้นการนำความคิดสร้างสรรค์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม วิจัยและพัฒนาไปต่อยอด ถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ประโยชน์ทั้งเชิงพาณิชย์ สังคม และชุมชน โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาและประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมที่ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับภาคการผลิต ตลอดจนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมให้ทั่วถึงและเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในลักษณะของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน

๕.๔.๓ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม มุ่งพัฒนาตลาดเงิน และตลาดทุน รวมทั้งกำลังแรงงานให้เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของประเทศให้เชื่อมโยงการขนส่งทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานสู่สากล สร้างความมั่นคงด้านพลังงาน ด้วยการส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาด พัฒนาพลังงานทางเลือก และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานในทุกระดับ ปฏิรูปกฎหมาย และกฎ ระเบียบต่างๆ ทางเศรษฐกิจให้เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขันและสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก

๕.๔.๔ การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีเสถียรภาพ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านการเงิน โดยดำเนินนโยบายการเงินที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์แวดล้อมและทันต่อเหตุการณ์ เพิ่มบทบาทตลาดทุนในระบบเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาภาคการเงินโลก ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางการเงิน พัฒนาการจัดการเงินทุนระหว่างประเทศ และการบริหารจัดการด้านการคลังที่ปรับปรุงระบบการจัดเก็บรายได้ของประเทศ เพิ่มประสิทธิภาพของการจัดสรรและการบริหารงบประมาณ ป้องกันความเสี่ยงทางการคลัง พัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการให้บริการชั้นพื้นฐานของภาครัฐเพิ่มขึ้น และเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๕ ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศไทยในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ให้ความสำคัญกับ

๕.๕.๑ การพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายใต้กรอบความร่วมมือในอนุภูมิภาคต่างๆ มุ่งพัฒนาบริการขนส่งและโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสากล ปรับปรุงกฎระเบียบการขนส่งคนและสินค้าที่เกี่ยวข้อง พัฒนาบุคลากรในธุรกิจการขนส่งและโลจิสติกส์ เชื่อมโยงการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวพื้นที่ชายแดน/เขตเศรษฐกิจชายแดน ตลอดจนเชื่อมโยงระบบการผลิตกับพื้นที่ตอนในของประเทศ

๕.๕.๒ การพัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับอนุภูมิภาค มุ่งพัฒนาพื้นที่ในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทยเชื่อมโยงกับประเทศไทยเพื่อนบ้านและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ให้เป็นฐานการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม การเกษตร และการท่องเที่ยว พัฒนาเขตเศรษฐกิจชายแดนและเมืองชายแดน รวมทั้งบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่เชื่อมโยงกับประเทศไทยเพื่อนบ้านให้บรรลุประโยชน์ร่วมกันทั้งด้านความมั่นคงและเสถียรภาพของพื้นที่

๔.๔.๓ การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นการพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการ ที่เป็นการป้องกันสินค้าและบริการนำเข้าที่ไม่ได้คุณภาพทั้งในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน

๔.๔.๔ การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศและภูมิภาคภายใต้บทบาทที่สร้างสรรค์ เป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก มุ่งรักษาบทบาทของไทยในการมีส่วนร่วมกำหนดดยุทธศาสตร์ของกรอบความร่วมมือที่ดำเนินอยู่ รวมทั้งรักษาดุลยภาพของปฏิสัมพันธ์กับมหาอำนาจทางเศรษฐกิจเดิมและมหาอำนาจใหม่

๔.๔.๕ การสร้างความเป็นทุนส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเร่งดำเนินการด้านความร่วมมือในการกำหนดมาตรฐานฝีมือระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาค ส่งเสริมผู้ประกอบการไทยในการขยายการลงทุนไปสู่ต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศไทยเพื่อนบ้าน คุ้มครองและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ

๔.๔.๖ การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างสังคมนานาชาติที่มีคุณภาพชีวิต ป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรคภัย มุ่งพัฒนาศักยภาพและความพร้อมในการป้องกันและแก้ปัญหาข้ามชาติด้านการก่อการร้าย ยาเสพติด และการหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ พัฒนาศักยภาพและความร่วมมือภัยในภูมิภาคเพื่อเตรียมพร้อมรับภัยพิบัติทางธรรมชาติ และเหตุฉุกเฉิน และร่วมมือในการป้องกันการติดเชื้อและการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่และโรคระบาดซ้ำ

๔.๔.๗ การเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างประเทศในการสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีจริยธรรมและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเปิดรับความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศที่ไม่แสวงหากำไร เป็นการดำเนินการภายใต้กรอบความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมในระดับอนุภูมิภาค เสริมสร้างการผลิตและบริโภคสินค้าและบริการที่นำสู่การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกระหว่างประเทศที่ไม่แสวงหากำไรให้มีบทบาทเพิ่มขึ้นในการให้ไทยเป็นฐานการดำเนินความร่วมมือเพื่อการพัฒนาประเทศไทยในภูมิภาค

๔.๔.๘ การเร่งรัดการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงการค้าเสรีที่มีผลบังคับใช้แล้ว เป็นการสร้างองค์ความรู้ให้กับภาคธุรกิจโดยเฉพาะผู้ที่ได้รับผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบให้สามารถพัฒนาศักยภาพและโอกาสของตนเองในการใช้ประโยชน์จากการเปิดการค้าเสรี โดยเฉพาะภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับการสนับสนุน เยี่ยวยาและดูแลจากรัฐในกรณีที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน

๔.๔.๙ การส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานการลงทุน และการประกอบธุรกิจในเอเชียรวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในการพัฒนาภูมิภาค โดยจัดให้มีสิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกที่จำเป็น เพื่อให้มีการจัดตั้งสำนักงานปฏิบัติการภูมิภาค และสนับสนุนบทบาทขององค์กรระหว่างประเทศที่ไม่แสวงหากำไร

๔.๔.๑๐ การปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศ ตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น มุ่งเสริมสร้างศักยภาพชุมชนท้องถิ่นให้รับรู้และเตรียมพร้อมรับกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศไทย สนับสนุนกลไกการพัฒนาระดับพื้นที่ในการกำหนดดยุทธศาสตร์ การพัฒนาระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดชายแดน ให้สามารถพัฒนาเชื่อมโยงกับประเทศไทยเพื่อนบ้าน ส่งเสริมศักยภาพด้านวิชาการและเครือข่ายของสถาบันการศึกษาของไทยที่สร้างความใกล้ชิด และปฏิสัมพันธ์กับประเทศไทยในอนุภูมิภาค

๕.๖ ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับ

๕.๖.๑ การอนุรักษ์พื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มุ่งรักษาและพื้นฟูพื้นที่ป่าและเขตอนุรักษ์ พัฒนาระบบฐานข้อมูลและการจัดการองค์ความรู้ให้เป็นเครื่องมือในการวางแผนและบริหารจัดการ ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการที่ดินและการจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เร่งรัดการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ ปรับปรุงและพื้นฟูแหล่งน้ำเพื่อเพิ่มปริมาณน้ำต้นทุน ส่งเสริมให้เกิดการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำแผนแม่บทโครงสร้างพื้นฐานด้านทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคอย่างเป็นระบบ รวมทั้งส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรีวิวภาพ

๕.๖.๒ การปรับกระบวนการทัศน์การพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศเพื่อเตรียมพร้อมไปสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยปรับโครงสร้างการผลิตของประเทศและพัฒนาระบบการบริโภคเพื่อเตรียมพร้อมไปสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานในภาคคุณภาพและขนาด ส่งเสริมการลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก พัฒนาเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เน้นการวางแผนเมืองที่ผสมผสานวัฒนธรรม สังคม ระบบนิเวศเข้าด้วยกัน

๕.๖.๓ การยกระดับขีดความสามารถในการรองรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้สังคมมีภูมิคุ้มกัน มุ่งพัฒนาองค์ความรู้และเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อรับรับกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงพัฒนาศักยภาพชุมชนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๕.๖.๔ การเตรียมความพร้อมรองรับกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ ด้วยการจัดทำแผนที่และจัดลำดับพื้นที่เสี่ยงภัยทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาคและจังหวัด ยกระดับการจัดการภัยพิบัติให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบฐานข้อมูล การสื่อสารโทรคมนาคม ส่งเสริมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีด้านการจัดการภัยพิบัติ พัฒนาระบบงานอาสาสมัครของประเทศอย่างจริงจัง และให้มีมาตรฐานตามหลักสากล สนับสนุนภาคเอกชน สถานประกอบการ โรงเรียน และท้องถิ่นให้มีการเตรียมความพร้อม และจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับภัยพิบัติ

๕.๖.๕ การสร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมและวิกฤตจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มุ่งติดตามและเฝ้าระวังมาตรฐานการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่อาจส่งผลกระทบต่อการค้าและการลงทุน เตรียมมาตรการรองรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการทางการค้าและข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ศึกษาผลกระทบและกำหนดแผนกลยุทธ์รายสินค้า รวมทั้งมาตรการเยียวยาในสินค้าและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้ผู้ส่งออกทำการบอนฟุตพรินต์ และสร้างแรงจูงใจให้เกิดอุตสาหกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕.๖.๖ การเพิ่มบทบาทประเทศไทยในเวทีประชาคมโลกที่เกี่ยวข้องกับกรอบความตกลงและพันธกรณีด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ เป็นการศึกษารายละเอียดและสร้างความเข้าใจในพันธกรณีติดตามสถานการณ์การเจรจาและท่าทีของประเทศต่างๆ พัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อเสริมสร้างทักษะการเจรจา พัฒนาความร่วมมือในกลุ่มอาเซียนและประเทศคู่ค้าสำคัญ สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกรณีและข้อตกลงระหว่างประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖.๗ การควบคุมและลดมลพิษ มุ่งลดปริมาณมลพิษทางอากาศ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะและน้ำเสียชุมชน พัฒนาระบบการจัดการของเสียอันตราย ขยายอิเล็กทรอนิกส์ และขยายติดเชือกลดความเสี่ยงอันตราย การร่วมทีม การเกิดอุบัติภัยจากสารเคมี และพัฒนาระบบทือนภัย แจ้งเหตุฉุกเฉิน และระบบการจัดการเมื่อเกิดอุบัติภัยด้านมลพิษ

๕.๖.๘ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรมอย่างบูรณาการ มุ่งส่งเสริมสิทธิและพัฒนาศักยภาพชุมชนในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ ปรับปรุงกฎหมายเพื่อแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน ปรับนโยบายการลงทุนภาครัฐให้อื้อต่อการอนุรักษ์และฟื้นฟู ผลักดันให้มีการจัดเก็บภาษีสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและลดการก่อมลพิษ สร้างรายได้จากการผลิตภัณฑ์ชีวภาพ พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบติดตามประเมินผลรวมทั้งส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ

๖. การบริหารจัดการแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑ สรุการปฏิบัติ

การบริหารจัดการแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑ สรุการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศโดยยึดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑ เป็นกรอบทิศทางหลัก และแปลงสู่การปฏิบัติในระดับต่างๆ ที่สอดคล้องกับสภาพภูมิศาสตร์ และกระจายการพัฒนาลงสู่พื้นที่ โดยยึดหลักการพัฒนาพื้นที่ ภารกิจ และการมีส่วนร่วม ให้จังหวัดเป็นพื้นที่ดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนา และเป็นจุดเชื่อมโยงการพัฒนาจากระดับชุมชนสู่ประเทศและประเทศสู่ชุมชน เพิ่มการใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกภาคส่วนทั้งระดับพื้นที่ ห้องเรียน และชุมชน ใช้กลไกและเครื่องมือการพัฒนาของภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน และสื่อมวลชนอย่างบูรณาการให้การขับเคลื่อนเกิดประสิทธิภาพด้วยกระบวนการสร้างเครือข่ายหรือคลัสเตอร์ที่ตอบสนองต่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาศักยภาพของพื้นที่ โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

๖.๑ การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนตระหนักรถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑ ไปสู่การปฏิบัติ โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ทุกภาคส่วนตระหนักและยอมรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑ สร้างความเข้าใจให้ภาคการเมืองในเป้าประสงค์และแนวทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑ และผลักดันให้ภาคการเมืองนำประเด็นการพัฒนาสำคัญไปสมม发达ในการจัดทำนโยบาย รวมทั้งจัดทำคู่มือการแปลงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑ เผยแพร่ให้ภาคีการพัฒนารับรู้และนำไปปฏิบัติ

๖.๒ การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑ นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนระดับอื่นๆ โดยกำหนดประเด็นการพัฒนาสำคัญภายใต้ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑ ที่เสนอต่อสาธารณะอย่างชัดเจน บูรณาการประเด็นการพัฒนาภายใต้ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกัน และจัดทำเป็นแผนการลงทุนหรือแผนพัฒนาเฉพาะด้านที่ตอบสนองการพัฒนาในหลายมิติ เชื่อมโยงแนวคิดพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ ประเด็นพัฒนาสำคัญ และแผนพัฒนาเฉพาะด้านภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑ เข้ากับนโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนระดับต่างๆ จัดทำยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณแบบมีส่วนร่วม โดยบูรณาการสาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑ และการจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกัน รวมถึงกำหนดแนวทางจัดสรรงบประมาณสนับสนุนแผนพัฒนาฯ จังหวัด/กลุ่มจังหวัด และแผนท่องถินภายในภายใต้แนวทางการพัฒนาภาคที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑ ตลอดจนผลักดันให้ภาคเอกชนนำประเด็นการพัฒนาสำคัญในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑ พิจารณาประกอบการจัดทำแผนการลงทุนทางธุรกิจ

๖.๓ การสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนของภาคีการพัฒนาต่างๆ นำการวิจัยเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนา ปรับปรุงกฎหมายต่างๆ ให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนการพัฒนานำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร จัดทำฐานข้อมูลที่ภาคส่วนต่างๆ เข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย รวมทั้งสร้างช่องทางให้ประชาสังคมมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร่วมกิจกรรมการพัฒนา

๖.๔ การเพิ่มประสิทธิภาพกลไกรับผิดชอบการขับเคลื่อนแผนฯ ที่ดัดเจน สามารถขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ในระดับประเทศและระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้เชื่อมโยงคณะกรรมการระดับชาติที่มีอยู่แล้วในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ มาเป็นกรอบดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมให้จังหวัดเป็นจุดประสานการพัฒนาระดับพื้นที่ รวมทั้งประสานและผลักดันกลไกนอกภาครัฐมีส่วนร่วมขับเคลื่อนแผนฯ มากขึ้น

๖.๕ การเสริมสร้างบทบาทของทุกภาคส่วนให้สามารถขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ พัฒนาศักยภาพประชาชนให้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการพัฒนา สร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้พร้อมรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ผลักดันให้สถาบันการศึกษาในพื้นที่เข้าร่วมพัฒนาชุมชนให้มากขึ้น สนับสนุนให้ภาคเอกชนมีบทบาทนำในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมที่ดี และพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๖.๖ การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ โดยติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลสำเร็จ และผลกระทบของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามประเด็นการพัฒนายุทธศาสตร์และผลการพัฒนาในภาพรวม พัฒนากลไกการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทั้งการติดตามประเมินผลการบริหารจัดการแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ สู่การปฏิบัติในภาพรวม การติดตามประเมินผลการพัฒนาระดับพื้นที่ และการตรวจสอบของภาคประชาชนให้เข้มแข็ง โดยสนับสนุนให้ภาคประชาชนรวมกลุ่มติดตามความก้าวหน้าตรวจสอบความโปร่งใสและความสำเร็จของโครงการต่างๆ ตลอดจนพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายในทุกระดับ ทั้งฐานข้อมูลระดับภาครัฐและระดับพื้นที่

