

แผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปี พ.ศ. 2557 - 2561

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

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, คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์และวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ นอกจากนี้ ยังมีส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่าคณะเช่นสำนักงานอธิการบดี, สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสถาบันวิจัยและพัฒนา

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านภาพลักษณ์การเรียนการสอนบุคลากรและด้านอื่นๆ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก ดังนั้นจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยเน้นภารกิจในการบริหารทรัพยากรบุคคลคือ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ การรักษาบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาชีพ ตลอดจนการดูแลเจ้าหน้าที่หลังจากที่พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ส่วนราชการ มีการกำหนดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/นโยบายของมหาวิทยาลัยต่อไป

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

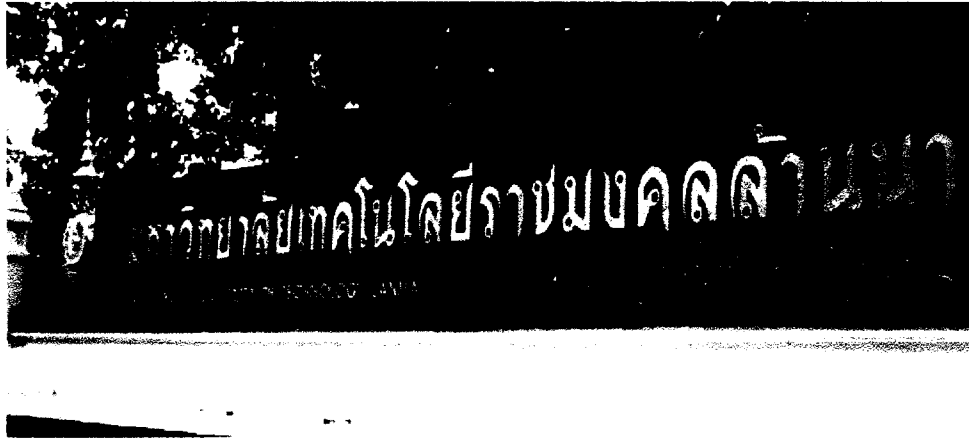
สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	
1.1 ประวัติความเป็นมา	2
1.2 สีประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	2
1.3 ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	3
1.4 ตราประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	3
1.5 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	4
1.6 การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	6
บทที่ 2 บริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร	
2.1 การเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อพัฒนามหาวิทยาลัย	10
2.2 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร	13
2.3 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	15
2.4 แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	16
บทที่ 3 แผนการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ปี 2557-2561	
3.1 นโยบาย กรอบแนวคิด เป้าหมาย กลยุทธ์และมาตรการในการพัฒนาบุคลากร	19
3.2 กรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ	22
3.3 แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา สายวิชาการ ปี 2557-2561	23
3.4 กรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน	33
3.5 แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา สายสนับสนุน ปี 2557-2561	34
บรรณานุกรม	41
ภาคผนวก	
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548	44
กฎกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ. 2549	74
ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ. 2550	78
สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559	81

บทที่ 1
ข้อมูลพื้นฐาน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

บทที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



ประวัติความเป็นมา

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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เดิมมีฐานะเป็นกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี ต่อมาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม พระราชทานนามว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” เมื่อ 15 กันยายน 2531 และยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548

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

การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยฯ ตามกฎกระทรวง พ.ศ. 2549 และประกาศมหาวิทยาลัยฯ ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยฯ 6 เขตพื้นที่ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ รวมทั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และสถาบันวิจัยและพัฒนา

สีประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สีน้ำตาลทอง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองที่ยั่งยืน เปรียบได้กับมหาวิทยาลัยฯ ซึ่งตั้งอยู่ในดินแดนที่เจริญรุ่งเรืองทางการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม อันเป็นฐานความพร้อมในการเสริมสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้เจริญก้าวหน้าเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้สืบไป

ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



ต้นกาสะลอง (หรือต้นปีบ) เป็นต้นไม้ที่รู้จักกันแพร่หลายในถิ่นล้านนามีดอกสีขาวอันเป็นสัญลักษณ์แห่งความบริสุทธิ์และคุณงามความดี ดอกมีกลิ่นหอมเปรียบประดุจชื่อเสียงและเกียรติคุณของมหาวิทยาลัยฯ

ตามวัฒนธรรมความเชื่อของสังคมไทย กาสะลองเป็นไม้มงคล สถานที่ แห่งใดปลูกไม้มงคลนี้ไว้ จะนำมาซึ่งเกียรติคุณและชื่อเสียงขจรขยายไปทั่วสารทิศ กาสะลองมีลำต้นที่แข็งแรงสูงโปร่ง มีช่อดอกสีขาวบานสะพรั่งโน้มลงมาเปรียบเสมือนคุณลักษณะของบัณฑิตที่ถึงพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่จะไปพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืนต่อไป

ตราประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เดิมมีฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งหมายความถึง สถาบันอันเป็นมงคลแห่งพระราชา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีตราประจำเป็นรูปวงกลมภายใต้มหาพิชัยมงกุฏ ภายในวงกลมเป็นรูปดอกบัวบาน 8 กลีบล้อมรอบ หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ มรรค 8 และความสดชื่น เบิกบาน ก่อให้เกิดปัญญาแผ่ขจรไปทั่วสารทิศ ภายในดอกบัวเป็นตราพระราชลัญจกรบรรจุอยู่ หมายถึง สัญลักษณ์และเครื่องหมายประจำองค์พระมหากษัตริย์ของรัชกาลที่ 9 ซึ่งพระองค์เป็นผู้พระราชทานนามว่า “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” บนตรารูปวงกลมมีพระมหาพิชัยมงกุฏครอบและมีเลข 9 อยู่ หมายถึง รัชกาลที่ 9 ด้านล่างของตรารวงกลมทำเป็นกรอบโค้งรองรับชื่อ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา” คั่นปิดท้ายของกรอบด้วยลวดลายดอกไม้ทิพย์ประจำยาม ทั้งสองข้าง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง แจ่มใส เบิกบาน

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา

“ปรัชญา”

“บริหารงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและหลักธรรมาภิบาล”
“Decentralization Participation and Good governance”

“วิสัยทัศน์”

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

“พันธกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา”

1. จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณธรรมและพึ่งพาตนเองได้
2. สร้างต้นแบบการเป็นนักปฏิบัติ บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
3. ให้โอกาสผู้สำเร็จอาชีวศึกษาได้ศึกษาต่อ
4. สร้างงานวิจัย บริการวิชาการ ที่เน้นองค์ความรู้และนวัตกรรม
5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
6. สร้างระบบบริหารจัดการที่เต็มมุ่งสู่การพึ่งพาตนเอง

“เป้าหมาย”

เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ บนฐานสร้างสรรค์นวัตกรรม วิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 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

“บัณฑิตนักปฏิบัติ”

“บัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน”

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

“เอกลักษณ์”

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

“วัฒนธรรมองค์กร”

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

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

“ยุทธศาสตร์”

ในการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งและความแตกต่างบนพื้นฐานการผลิต บัณฑิตนักปฏิบัติ ดังนี้

Change : ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม การบริหารจัดการองค์กร โครงสร้างการปฏิบัติงาน และการกระจายอำนาจ ให้สอดคล้องกับภารกิจและเป็นมาตรฐานสากล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและโดดเด่นในทุกเขตพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

Challenge : สร้างความแตกต่างในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีความโดดเด่นเฉพาะด้านสู่ความเป็นเลิศ ภายใต้คำขวัญที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปคือ “ ราชมงคลสร้างคนสูงงานเชี่ยวชาญ เทคโนโลยีเป็นการสร้างชื่อเสียงและสร้างโอกาสให้บัณฑิตในการมีงานทำ”

Chance : สร้างโอกาสในการก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการผลิต บนฐานความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมเพื่อชุมชนท้องถิ่นทั้งในและต่างประเทศ

“นิเทศฯ”

นโยบายในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (พ.ศ.2557 -2561)

นโยบายที่ 1 การพัฒนาด้านการจัดการศึกษา

นโยบายที่ 2 การพัฒนาด้านวิจัยและนวัตกรรมสร้างสรรค์

นโยบายที่ 3 การพัฒนาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

นโยบายที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 5 การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์

นโยบายที่ 6 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

นโยบายที่ 7 การบริหารจัดการสร้างสรรค์

นโยบายที่ 8 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และบริหารจัดการ

นโยบายที่ 9 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งระดับชาติและนานาชาติ

การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

1. สำนักงานอธิการบดี

เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการให้บริการงานสารบรรณอย่างเป็นระบบถูกต้องตามระเบียบประสานงานและอำนวยความสะดวกกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ดำเนินการจัดการประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัย 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

3. คณะที่ขอรับ บัณฑิตที่ 4 คณะ 1 วิทยาเขต

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

3. กลาบัณฑิบาล

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

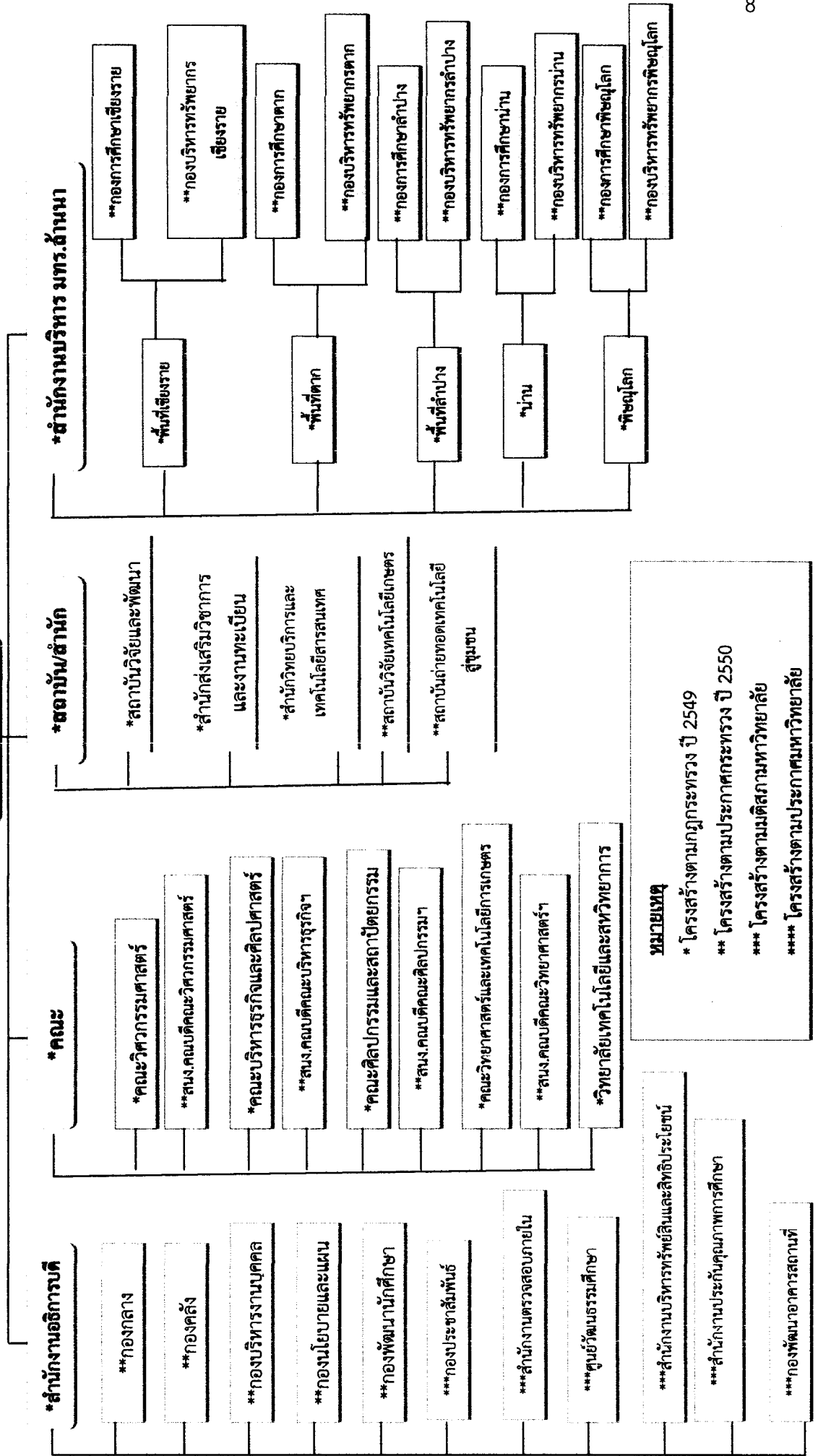
4. สำนักงานบริการบัณฑิต

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

โครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สภามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย



หมายเหตุ
 * โครงสร้างตามกฎหมายกระทรวง ปี 2549
 ** โครงสร้างตามประกาศกระทรวง ปี 2550
 *** โครงสร้างตามมติสภามหาวิทยาลัย
 **** โครงสร้างตามประกาศมหาวิทยาลัย

บทที่ 2
บริบทและสิ่งแวดล้อม
ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

บทที่ 2

บริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศไทย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2557 – 2561) เป็นระยะเวลาที่คาดว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งระดับโลกและประเทศ รวมทั้งปัจจัยในมหาวิทยาลัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งการประเมินศักยภาพของมหาวิทยาลัย เพื่อเตรียมความพร้อมและจัดทำแผนเพื่อสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การเปลี่ยนแปลงตามบริบทของโลกที่มีลักษณะขยายตัวทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรมบริการ ประกอบกับสภาพแวดล้อมทางการเมืองในระดับโลกได้ลดความตึงเครียด และการเปิดประตูประเทศ ให้หันมาแข่งขันทางการค้า เศรษฐกิจ และการลงทุน พร้อมกันนั้นได้สร้างสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของโลกแบบใหม่ ในศตวรรษที่ 21 นี้ประชากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันในโลกธุรกิจสมัยใหม่ ทั้งนี้เพราะโลกสมัยใหม่ได้เปลี่ยนฐานการผลิตจากทรัพยากรทางธรรมชาติไปเป็นประชากรแทน ประชากรในฐานะเป็นฐานการผลิตเพราะจะต้องใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ บรรดาที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อจัดการให้เกิดมูลค่าสูงสุด ดังนั้นสิ่งแรกที่ควรริบคือจะต้องพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพอันเป็นสากล และเป็นคนดีในฐานะเป็นทุนทางสังคมเพื่อยกระดับประเทศให้อยู่ในระดับสากล

การเกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การปรับตัวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภูมิภาคเอเชียที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2558 จะทวีความสำคัญเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของเงินทุน สินค้า บริการ และคนภายในกลุ่มประเทศต่าง ๆ รวมทั้งการรวมกันเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) 10 ประเทศของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งจะมีการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้เกิดการรวมตัวเป็นตลาดเดียว การเคลื่อนย้ายแรงงาน ความรู้ การลงทุนและอื่น ๆ นอกจากนี้เป็นการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจใหม่ของกลุ่มประเทศ จีน และอินเดีย ที่คาดว่าจะเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโลก ตลอดจนการเข้าสู่สังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ทำให้ประเทศในกลุ่มอาเซียน อาเซียนสามบวก และอาเซียนบวกหก ได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรระดับสูง 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 ในขณะที่เดียวกันประเทศกำลังพัฒนา อาทิ เกาหลี สิงคโปร์ จีน อินโดนีเซีย บรูไน ไทย และเวียดนาม ได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว ในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมา ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบหลายประการ อาทิ การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติทั้งแรงงานฝีมือและไร้ฝีมือเพื่อทดแทนกำลังงานในประเทศที่เป็นผู้สูงอายุ เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขณะเดียวกันโครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานมาเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้นให้การพัฒนาคมนุ่สร้างให้มีความรู้มีศักยภาพ ทักษะและความชำนาญ ควบคู่กับการพัฒนาเทคโนโลยีทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน ประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะมีรายจ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นทำให้งบประมาณสำหรับการลงทุนพัฒนาในด้านอื่นๆลดลง ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคต่อประเทศไทย โดยด้านหนึ่งประเทศไทยจะมีโอกาสในการขยายตลาดสินค้าและบริการด้านการแพทย์และสุขภาพแต่ในขณะเดียวกันประเทศไทยเองก็ต้องปรับตัวเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสวัสดิการสังคมในการรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมทั้งยังต้องเตรียมรับมือกับปัญหาจำนวนแรงงานที่จะขยายตัวช้าลงและมีจำนวนลดลงในอนาคต ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระยะยาว

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุ และนาโนเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งตอบสนองการดำรงชีวิตของประชาชนมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การพัฒนาพลังงานและวัสดุจากพืช การทดแทนแรงงานด้วยเครื่องจักร การพัฒนาสุขภาพและศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันก็เป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของประเทศ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบทั้งการวิจัยและการพัฒนาตลอดจนประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ และการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของประชากรในสังคมเศรษฐกิจสมัยใหม่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งอันเนื่องจากปัญหากำลังคนโดยเฉพาะการขาดแคลนกำลังฝีมือระดับกลางและระดับสูงเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีปัจจัยทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในยุคโลกาภิวัตน์แห่งการแข่งขันทั้งนี้เพราะขีดความสามารถของมนุษย์ยุคใหม่คือ ทรัพยากรความรู้ ที่มีใช้เพียงความรู้เพื่อความรู้เท่านั้นแต่ยังต้องเป็นความรู้ในเชิงประยุกต์ที่สามารถสั่งสมเป็นทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านขั้นสูงในแต่ละสาขา ซึ่งสัมพันธ์สอดคล้องไปกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเฉพาะแต่ละด้านของประเทศ นอกจากนี้ทรัพยากรความรู้แล้วมนุษย์ยุคใหม่ยังต้องมีความสามารถในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งการมีมาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงานด้วยองค์ประกอบเหล่านี้ประกอบกันเป็นปัจจัยที่ก้าวหน้าที่แตกต่างกันไปจากปัจจัยพื้นฐานดั้งเดิม อันได้แก่แรงงานไร้ทักษะ การพัฒนาที่สำคัญจากการมุ่งเน้นความเจริญเติบโตและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศมาเป็นการพัฒนาคมนุ่มากขึ้น

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ในปัจจุบันได้เกิดแนวความคิดในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งส่งผลต่อโครงสร้างและการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐทั้งระบบ รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่ง ซึ่งจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวด้วย จุดเน้นของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ประกอบด้วย

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

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

การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การประกันคุณภาพการศึกษา

ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่งจะต้องถูกประเมินทั้งจากภายในมหาวิทยาลัยเอง และจากองค์กรภายนอก ซึ่งผลการประเมินมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ปัจจัยนี้จึงเป็นแรงผลักดันเชิงบวกที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมหาวิทยาลัยทั้งในด้านนโยบายและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้เริ่มประเมินส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 สำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) ได้ประเมินมหาวิทยาลัยในรอบแรกไปแล้วเมื่อปี พ.ศ.2545 และรอบที่ 2 เมื่อปี พ.ศ.2549 และจะประเมินครั้งต่อไปทุกๆ 5 ปี ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เริ่มประเมินและจัดอันดับมหาวิทยาลัยไทยเป็นปีแรกโดยประเมินผลงานของปี 2548 และประกาศผลการจัดอันดับในเดือนกันยายน 2549 นอกจากนี้ยังมีองค์กรระดับนานาชาติหลายแห่งได้ทำการประเมินและจัดอันดับมหาวิทยาลัยทั่วโลก อาทิ US - News และ Times

Education ทำให้มหาวิทยาลัยต่างๆรวมทั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ไม่อาจปฏิเสธที่จะถูกประเมินหรือจัดอันดับได้ จึงเป็นเรื่องที่จะต้องเตรียมการรองรับ และดำเนินการให้ดีที่สุด ซึ่งการพัฒนาคุณภาพบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นประเด็นที่สำคัญประเด็นหนึ่งที่หน่วยงานทุกแห่งให้ความสำคัญและนำมาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งทำให้สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทุกๆ ด้าน ทั้งเพื่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอง และเพื่อให้ได้ผลการประเมินในระดับที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้เสียกับมหาวิทยาลัย และของสังคม

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

จุดแข็งในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

- 1) บุคลากรสายวิชาการ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายวิชาการเฉพาะทางสูง ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับภูมิภาคระดับชาติ 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 และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากชุมชนรอบข้างมหาวิทยาลัยเสมอมา
 - 5) บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความกระตือรือร้นและมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลจากแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง ในรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่รับผิดชอบ และมีบุคลากรอีกจำนวนมากที่มีความต้องการศึกษาต่อ และพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของตนเองภายในช่วง 4-5 ปีข้างหน้า
 - 6) มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ทั้งในด้านที่พักอาศัย ด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล และด้านการเงิน
 - 7) มีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารร่วมกับผู้แทนของบุคลากรและผู้แทนหน่วยงานในรูปแบบคณะกรรมการต่างๆ อาทิ สภามหาวิทยาลัย สภาลูกจ้างและข้าราชการสภาคณาจารย์ ที่ประชุมคณะบดี และคณะกรรมการประจำคณะ เป็นต้น
- มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน และกิจกรรมที่สอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ โดยมีการทำงานติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

การผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับกลาง และระดับสูงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาประเทศ โดยเร่งผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาที่ขาดแคลน

มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนและจัดให้มีการวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีสู่ชุมชน เพื่อพัฒนาสังคม

จุดอ่อนในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

1) ปัจจุบันจะเห็นว่าสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนายังต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากเกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) โดยเฉพาะบุคลากรในด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านบริหารธุรกิจ ด้านศิลปกรรมศาสตร์ และด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สังกัดในหน่วยงาน ซึ่งส่วนมากเป็นบุคลากรเก่า ซึ่งมีอายุเกินกำหนดตามประกาศการขอรับทุน

2) ขาดการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สมบูรณ์ แต่บุคลากรบางส่วนยังไม่มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าวอย่างเต็มศักยภาพ ขาดทักษะ โอกาส และความพยายามในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

3) บุคลากรขาดทักษะ โอกาส และความพยายามในการใช้ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ แม้ว่าในโอกาสมหาวิทยาลัยได้ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาไปสู่สากล และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ แต่บุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการยังไม่มีความพร้อมในด้านทักษะภาษาต่างประเทศ ซึ่งจากการสำรวจพบว่า อาจารย์จำนวนมากยังไม่มีความพร้อมที่จะไปศึกษาต่อต่างประเทศ และไม่สามารถเผยแพร่ผลงานทางวิชาการไปสู่ประชาคมวิชาการระดับนานาชาติได้เนื่องจากขาดทักษะภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ

4) บุคลากรบางส่วนขาดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนางานในหน้าที่ และยังมีศักยภาพไม่พร้อมในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และยังมียึดติดในกระบวนการทำงานแบบเดิม

5) บุคลากรบางส่วนขาดจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย และวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร คณะ และหน่วยงาน ยังไม่มองภาพรวมของมหาวิทยาลัยเป็นหลักบางส่วนยังยึดติดกับผลประโยชน์ของตนเองและหน่วยงาน

6) บุคลากรสายสอนมีภาระงานสอนมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการเพิ่มคุณวุฒิผลงานทางวิชาการ และทำงานวิจัย

7) ระบบบริหารงานบุคคลยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงมาเป็นอาจารย์ โดยเฉพาะอาจารย์ในสาขาขาดแคลนและอาจารย์ที่มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูง รวมถึงการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าเอาไว้

8) การมอบหมายงานสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการตำแหน่งชำนาญการและเชี่ยวชาญไม่ชัดเจน

9) มีระบบการประเมินมหาวิทยาลัยหลากหลายระบบ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังขาดความชัดเจน และขาดมาตรการในการนำผลการประเมินมาใช้อย่างแท้จริง ซึ่งมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดปัญหาแก่บุคลากรในการสร้างความเข้าใจ การให้ความสำคัญ และการสร้างความร่วมมือของบุคลากรในทุกระดับในมหาวิทยาลัย

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการเร่งรัดปัญหาการขาดแคลนครู คณาจารย์ โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และมีการพัฒนาระบบการผลิตครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการรองรับการประเมินคุณภาพให้มากขึ้น

มหาวิทยาลัยมีแนวนโยบายที่เร่งสนับสนุนให้คณาจารย์ทำการวิจัยให้มากขึ้น โดยเน้นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

2.3 โอกาสในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

1) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ทำให้เกิดการกระตุ้นให้ข้าราชการตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง

2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ผ่านมานั้นการพัฒนาคุณภาพของคน ในชาติ และฉบับที่ 10 ยังมีแนวโน้มในการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติเช่นเดียวกัน

3) ความชัดเจนของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2551-2565) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษา และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการไว้อย่างชัดเจน ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถวางเป้าหมายและกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรของตนเองให้สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษาระยะยาวได้

2.4 อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

1) ภาวะการแข่งขันของสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการแย่งชิงบุคลากรที่มีความสามารถ อีกทั้งยังมีสถาบันการศึกษาเอกชนเกิดขึ้นจำนวนมาก และบางแห่งมีเงินทุนมาก สามารถให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรได้สูงกว่ามาตรฐานของสถาบันการศึกษาของรัฐ นอกจากนี้ การเปิดเสรีทางการค้าและการบริการด้านการศึกษา สาธารณสุข และด้านอื่นๆ อาจทำให้มีมหาวิทยาลัยจากต่างประเทศเข้ามาตั้งในประเทศไทย ส่งผลให้การแข่งขันในตลาดแรงงานด้านทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษารุนแรงขึ้นไปอีก

2) นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมืองที่ยังไม่มีความแน่นอนเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน การวางแผน และการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

3) การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรต้องดิ้นรนในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาในปี 2557-2561

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1) บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จนมีสัดส่วนอาจารย์ปริญญาเอก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของอาจารย์ทั้งหมด

2) บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ จนกระทั่งมีสัดส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของอาจารย์ทั้งหมด

3) บุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

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

แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

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

13) ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง

14) จัดสรรทุนระยะสั้นในการไปฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

15) จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรในสังกัดเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา (Training Needs) เฉพาะของแต่ละหน่วยงาน

16) สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกความเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาไว้ในหลักสูตรการสัมมนาและฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน

17) กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกความเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา โดยจัดกิจกรรมที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย โดยอาจเป็นกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรมหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือ สังคม

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

บทที่ 3

แผนการพัฒนากุศลกรมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ปี พ.ศ. 2557 - 2561

การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จะเป็นส่วนสำคัญที่จะนำมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด คือ “มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการผลิต บัณฑิตนักปฏิบัติ บนฐาน สร้างสรรค์ นวัตกรรม วิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อชุมชน สู่สากล” กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จึงได้จัดทำแผนพัฒนากุศลกรมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารมหาวิทาลัย นโยบายที่ 6 การพัฒนากุศลกรสายวิชาการและสายสนับสนุน

นโยบาย กรอบแนวคิด เป้าหมาย กลยุทธ์และมาตรการในการพัฒนากุศลกร

นโยบาย

นโยบายที่ 6 การพัฒนากุศลกรสายวิชาการและสายสนับสนุน

กรอบแนวคิด

มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ และการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้คล่องตัว ยืดหยุ่นมีประสิทธิภาพ โปร่งใสเป็นรูปธรรมและชอบธรรม มหาวิทาลัยได้ให้ความสำคัญในการพัฒนากุศลกรทุกประเภท ให้มีศักยภาพและความก้าวหน้าตามสายงานที่รับผิดชอบ เร่งรัดพัฒนากุศลกรทั้งทางด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การฝังตัว การปรับเปลี่ยนคุณวุฒิทางวิชาการ เพื่อให้มีคุณสมบัติทัดเทียมกับมาตรฐานการอุดมศึกษา จัดหาแหล่งทุนในการพัฒนาอาจารย์ ส่งเสริมให้คณาจารย์จัดทำผลงานทางวิชาการ รมงรงค์ให้บุคลากรทุกระดับเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาตนเอง พัฒนากุศลกรสายสนับสนุนให้มีความรู้ด้านการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัยพร้อมกับสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

- เป้าหมายที่ 1 พัฒนากุศลกรสายวิชาการสายสนับสนุนให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
- เป้าหมายที่ 2 พัฒนากุศลกรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทาลัยมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
- เป้าหมายที่ 3 มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์และมาตรการในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

4.1 กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มบุคลากรที่มีคุณภาพให้เพียงพอ

4.1.1 มาตรการที่ 1 สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย

4.1.1.1 แผนงาน ปรับแผนและพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ

- โครงการปรับแผนการสรรหาบุคลากร
- โครงการพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร

4.2 กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)

4.2.1 มาตรการที่ 2 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการเป็นผู้สอนมืออาชีพและมีคุณลักษณะความเป็นครูและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน

4.2.1.1 แผนงาน พัฒนาทักษะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

กิจกรรม/โครงการ

- เพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการแก่อาจารย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางแก่อาจารย์ผู้สอนเป็นรายบุคคล
- พัฒนาศักยภาพด้านประสบการณ์วิชาชีพครูให้แก่อาจารย์
- โครงการเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาชีพแก่บุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- โครงการสร้างความเชี่ยวชาญวิชาชีพแก่บุคลากรเป็นรายบุคคล
- โครงการพัฒนากลุ่มบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ
- โครงการพัฒนาทักษะกลุ่มบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.2.2 มาตรการที่ 3 เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น และเร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาชีพให้สูงขึ้น

4.2.2.1 แผนงาน สร้างระบบและกลไกการพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ

กิจกรรม/โครงการ

- โครงการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านและหรือด้านการเพิ่มคุณวุฒิบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ
- โครงการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ
- สร้างแรงจูงใจและความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

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

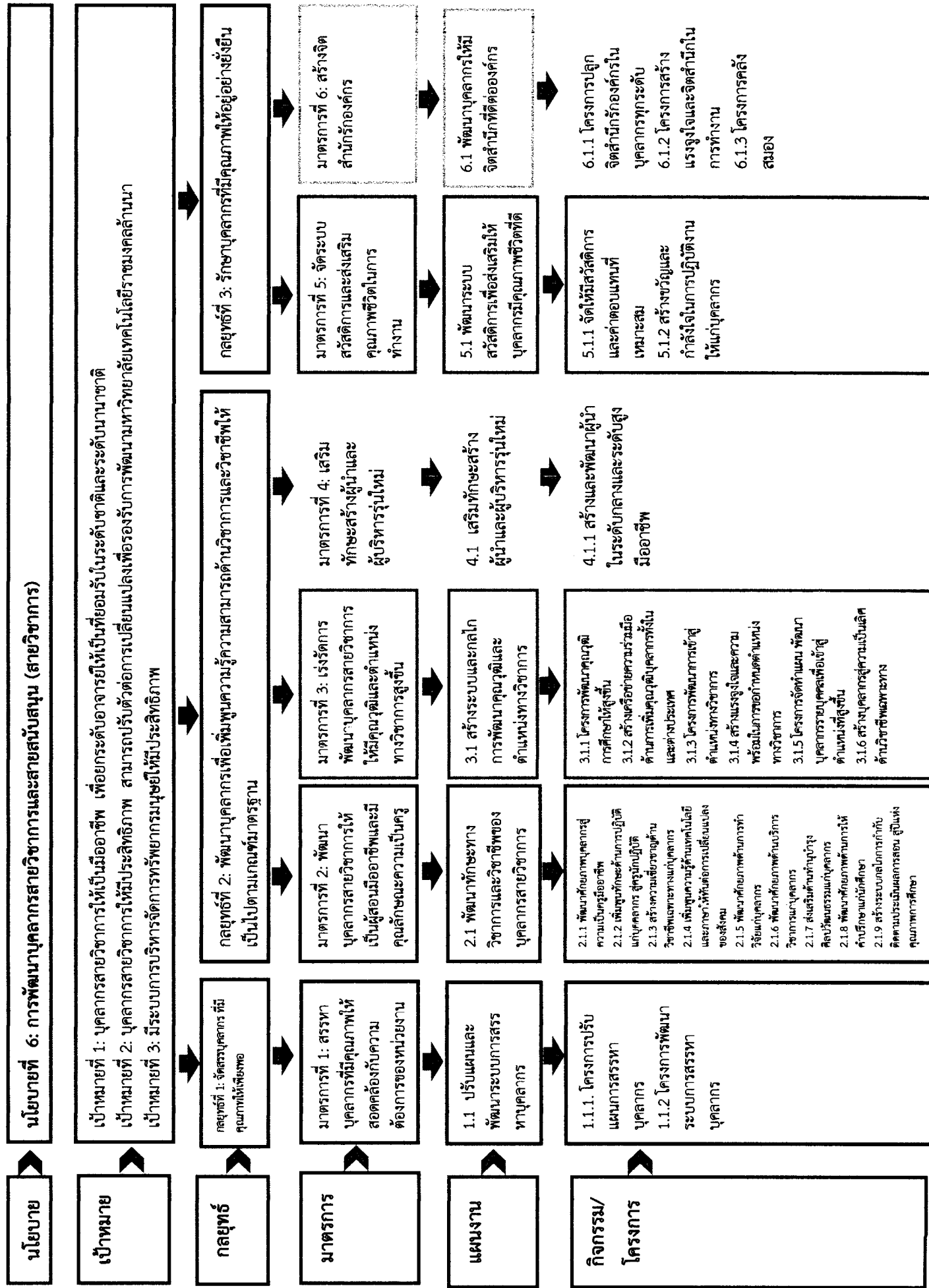
4.3.2 มาตรการที่ 6 สร้างจิตสำนึกรักองค์กร

4.3.2.1 แผนงาน พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร

กิจกรรม/โครงการ

- โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกรักองค์กร
- โครงการสร้างแรงจูงใจและจิตสำนึกในการทำงาน
- โครงการปลูกจิตสำนึกรักองค์กรให้กับบุคลากรทุกระดับ และสร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อองค์กร
- โครงการสร้างแรงจูงใจและจิตสำนึกในการทำงาน
- โครงการคลังสมอง

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีงบประมาณ 2557-2561



แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ปีงบประมาณ 2557-2561

ส่วนที่ 1 แผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1: บุคลากรสายวิชาการให้เต็มอชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2: บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
 เป้าหมายที่ 3: มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 1 : จัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพให้เพียงพอ
- มาตรการที่ 1 : สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61		
เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพ	1.1 ปรับแผนและพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ	1.1.1 โครงการปรับแผนการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - ได้แผนการสรรหาบุคลากรสายวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - ได้แผนการสรรหาอาจารย์ตามความต้องการของหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓	- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากร - ประชุมจัดทำแผนการสรรหาอาจารย์ตามความต้องการของหน่วยงาน	คณะ/ วิทยาลัย/ กองบริหารงานบุคคล คณะ/ วิทยาลัย/ กองบริหารงานบุคคล

- เป้าหมาย :** เป้าหมายที่ 1: บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2: บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศล้ำหน้า
 เป้าหมายที่ 3: มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 2 :** พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
- มาตรการที่ 2 :** พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เป็นผู้สอนมืออาชีพและมีคุณลักษณะความเป็นครู

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61		
เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ	2.1 พัฒนาทักษะทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ	2.1.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ 2.1.2 เพิ่มพูนทักษะด้านการปฏิบัติแก่บุคลากรสู่ครูผู้สอน 2.1.3 สร้างความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพเฉพาะทางแก่บุคลากร	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาพูนทักษะ	80	84	88	93	96	- จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพด้านวิชาชีพครู เช่น เทคนิคการสอน การวัดและการประเมินผล คุณธรรมความเป็นครู - จัดโครงการเพิ่มพูนทักษะด้านการปฏิบัติแก่บุคลากรผู้สอนกับปฏิบัติ - สนับสนุนกิจกรรมด้านวิชาการและทักษะในวิชาชีพ - ส่งเสริมโครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในวิชาชีพ	คณะ/ วิทยาลัย/กอง บริหารงาน บุคคล/ฝ่าย วิชาการ
			ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพเฉพาะทาง	90	90	90	90	96	- จัดกิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพเฉพาะทางตามสาขาวิชา	คณะ/ วิทยาลัย/กอง บริหารงาน บุคคล/ฝ่าย วิชาการ

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1: บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2: บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีของคลล้านนา
 เป้าหมายที่ 3: มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
- มาตรการที่ 2 : พัฒนาศูนย์การเรียนรู้และผู้สอนมืออาชีพและมีคุณลักษณะความเป็นครู

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย				แนวทางการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60		
เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายวิชาการให้ เป็นมืออาชีพ เพื่อ ยกระดับอาจารย์ให้เป็น ที่ยอมรับในระดับชาติและ ระดับนานาชาติ (ต่อ)	2.1 พัฒนาทักษะทาง วิชาการและวิชาชีพ ของบุคลากร สายวิชาการ	2.1.4 เพิ่มพูนความรู้ด้าน เทคโนโลยีและภาษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคม	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการเพิ่มพูน ความรู้	80	85	90	93	96	คณะ/ วิทยาลัย/กอง บริหารงาน บุคคล/ฝ่าย วิชาการ/งาน วิเทศสัมพันธ์/ สำนักวิทย บริการฯ
		2.1.5 พัฒนาศักยภาพด้าน การทำวิจัยแก่บุคลากร	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากร ที่มีผลงานวิจัย	80	85	90	93	96	คณะ/ วิทยาลัย/กอง บริหารงาน บุคคล/ฝ่าย วิชาการ/ สถาบันวิจัย และพัฒนา

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1: บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2: บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 เป้าหมายที่ 3: มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
 กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
 มาตรการที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เป็นผู้สอนมืออาชีพและมีคุณลักษณะความเป็นครู

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61		
เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อ ยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและ ระดับนานาชาติ (ต่อ)	2.1 พัฒนากิจกรรมทาง วิชาการและวิชาชีพ ของบุคลากร สายวิชาการ	2.1.6 พัฒนาศักยภาพด้าน บริการวิชาการแก่บุคลากร 2.1.7 ส่งเสริมด้านทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่ บุคลากร 2.1.8 พัฒนาศักยภาพด้าน การให้คำปรึกษาแก่ นักศึกษา	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากร ที่ให้บริการวิชาการ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของ ผู้เข้าร่วมการ ส่งเสริมด้าน ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของอาจารย์ ที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพการให้ คำปรึกษาแก่ นักศึกษา	80	85	90	93	96	- ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการ วิชาการ - จัดกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ ความรู้ - จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - จัดโครงการพัฒนาศักยภาพด้าน การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา	คณะ/ วิทยาลัย/กอง บริหารงาน บุคคล/ฝ่าย วิชาการ คณะ/ วิทยาลัย/ฝ่าย วิชาการ/ศูนย์ วัฒนธรรม ศึกษา คณะ/ วิทยาลัย/ กองพัฒนา นักศึกษา/ ฝ่ายวิชาการ

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1: บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2: บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศล้ำหน้า
 เป้าหมายที่ 3: มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
 มาตรการที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เป็นผู้สอนมืออาชีพและมีคุณลักษณะความเป็นครู

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61		
เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายวิชาการให้ เป็นมืออาชีพ เพื่อ ยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและ ระดับนานาชาติ (ต่อ)	2.1 พัฒนากิจกรรมทาง วิชาการและวิชาชีพ ของบุคลากร สายวิชาการ	2.1.9 สร้างระบบกลไกการ กับติดตามประเมินผลการ สอนสู่ปีแห่งคุณภาพ การศึกษา	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - บุคลากรที่ได้รับผล การประเมินอยู่ใน ระดับดีขึ้นไป	✓	✓	✓	✓	✓	- การประเมินผลการปฏิบัติงานของ นักศึกษา - การประเมินคุณภาพการศึกษา ของกพร. และสมศ. - การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรเป็นรายบุคคล	คณะ/ วิทยาลัย/กอง บริหารงาน บุคคล/ฝ่าย วิชาการ/ นักศึกษา

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1: บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2: บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับเทคโนโลยีสารสนเทศล้ำหน้า
 เป้าหมายที่ 3: มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2: พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
 มาตรการที่ 3 : เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้และตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61		
เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสาย วิชาการให้เป็นมือ อาชีพ เพื่อยกระดับ อาจารย์ให้เป็นที่ ยอมรับในระดับชาติ และระดับนานาชาติ (ต่อ)	3.1 สร้างระบบและ กลไกการพัฒนา คุณวุฒิและตำแหน่ง วิชาการ	3.1.1 โครงการพัฒนา คุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น 3.1.2 สร้างเครือข่าย ความร่วมมือด้านการเพิ่ม คุณวุฒิบุคลากรทั้งในและ ต่างประเทศ 3.1.3 โครงการพัฒนาการ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนบุคลากรที่มี คุณวุฒิสูงขึ้น ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนบุคลากรที่ไป ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ กับมหาวิทยาลัยที่ทำ ความร่วมมือ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนบุคลากรที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ	10	15	20	25	30	-จัดหาและสนับสนุนทุนการศึกษา -สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	คณะ/ วิทยาลัย/กอง บริหารงาน บุคคล/ฝ่าย วิชาการ คณะ/ วิทยาลัย/กอง บริหารงาน บุคคล/งาน พิเศษสัมพันธ์ คณะ/ วิทยาลัย/กอง บริหารงาน บุคคล/

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1: บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2: บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 เป้าหมายที่ 3: มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความสามัคคีกันวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
 มาตรการที่ 3 : เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณภาพและตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61		
เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสาย วิชาการให้เป็นมือ อาชีพ เพื่อยกระดับ อาจารย์ให้เป็นที่ ยอมรับในระดับชาติ และระดับนานาชาติ	3.1 สร้างระบบและ กลไกการพัฒนา คุณภาพและตำแหน่ง วิชาการ	3.1.4 สร้างแรงจูงใจและ ความพร้อมในการขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนบุคลากรที่ขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ	10	15	15	15	15	- จัดโครงการอบรมของกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการจัดให้มีระบบที่เสี่ยงในการ ขอตำแหน่งทางวิชาการ	คณะ/ วิทยาลัย/กอง บริหารงาน บุคคล
				✓	✓	✓	✓	✓	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	คณะ/ วิทยาลัย/กอง บริหารงาน บุคคล
		3.1.5 โครงการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	80	85	90	95	98	- จัดกิจกรรมอบรมทางวิชาการและ วิชาชีพเฉพาะทาง	คณะ/ วิทยาลัย/กอง บริหารงาน บุคคล/ฝ่าย วิชาการ
		3.1.6 สร้างบุคลากรผู้ ความเป็นเลิศด้าน วิชาชีพเฉพาะทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละจำนวน บุคลากรที่ ได้รับเชิญเป็น วิทยากร/ไปประกอบ วิชาชีพเฉพาะทาง							

- เป้าหมาย :** เป้าหมายที่ 1: บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2: บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศล้ำหน้า
 เป้าหมายที่ 3: มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้นำไปพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน
มาตรการที่ 4 : เสริมทักษะสร้างผู้นำและผู้บริหารรุ่นใหม่

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย				แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60			ปี 61
เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงเพื่อ รองรับการพัฒนา มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา	4.1 เสริมทักษะ สร้างผู้นำและ ผู้บริหารรุ่นใหม่	4.1.1 สร้างและพัฒนาผู้นำ ในระดับกลางและระดับสูง มืออาชีพ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรที่ เสริมทักษะสร้างผู้นำ และผู้บริหารรุ่นใหม่	80	85	90	95	98	- จัดกิจกรรมสร้างและ พัฒนาผู้นำในระดับกลาง และระดับสูงมืออาชีพ	คณะ/วิทยาลัย/กอง บริหารงานบุคคล

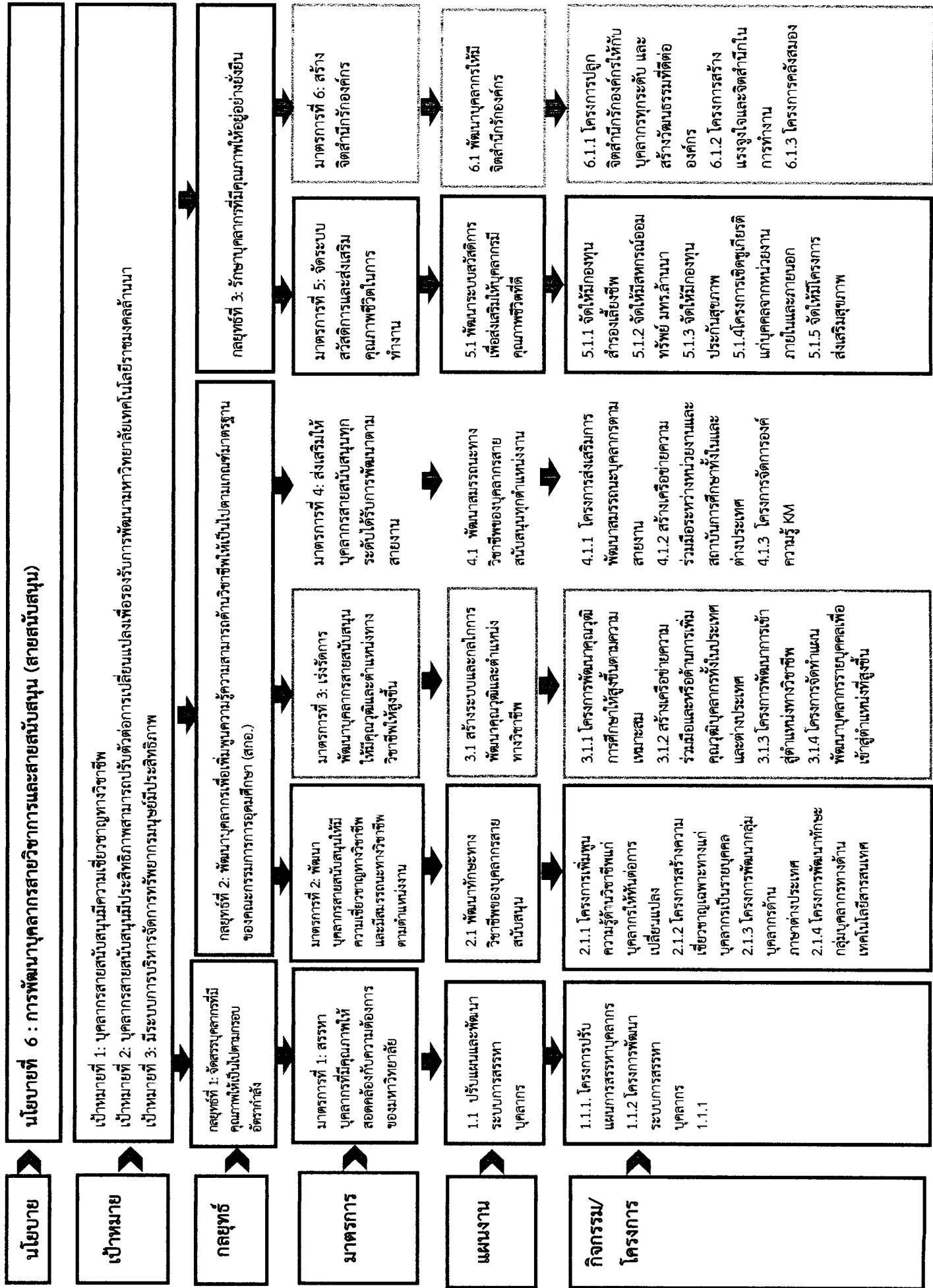
- เป้าหมาย :**
- เป้าหมายที่ 1: บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 - เป้าหมายที่ 2: บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
 - เป้าหมายที่ 3: มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 3 :** พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- มาตรการที่ 5 :** จัดระบบสวัสดิการและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61		
เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ	5.1 พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	5.1.1 จัดให้มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม 5.1.2 สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ -ได้ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของค่างานพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	- จัดประชุมเกี่ยวกับการพัฒนา ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน ยกร่าง ปรับปรุงกฎ ระเบียบ เพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการ และ ค่าตอบแทน - จัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก การยกย่องชมเชย	คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/ สถาบัน/กอง บริหารงานบุคคล คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/ กอง

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1: บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2: บุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 เป้าหมายที่ 3: มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
 กลยุทธ์ที่ 3: พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 มาตรการที่ 6: สร้างจิตสำนึกองค์กร

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61		
เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหาร จัดการทรัพยากร มนุษย์ให้มี ประสิทธิภาพ	6.1 พัฒนา บุคลากรให้มี จิตสำนึกที่ดีต่อ องค์กร	6.1.1 โครงการปลูกฝัง จิตสำนึกองค์กรใน บุคลากรทุกระดับ 6.1.2 โครงการสร้าง แรงจูงใจและจิตสำนึกรัก องค์กร 6.1.3 โครงการคลังสมอง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมและ ปลูกจิตสำนึกองค์กร ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของความพึง พอใจของบุคลากรที่มี ต่อการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนกิจกรรมการ ถ่ายทอดองค์ความรู้โดย บุคลากรผู้เชี่ยวชาญ	80	85	90	95	98	- จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและปลูกจิตสำนึกรัก องค์กรให้แก่บุคลากร - มีการประเมินประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานเพื่อการยกย่องชมเชย จัดให้มีรางวัลสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น - จัดกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ ความรู้โดยบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ	คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/ สถาบัน/กอง บริหารงานบุคคล คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/ สถาบัน/กอง บริหารงานบุคคล คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/ สถาบัน/กอง บริหารงานบุคคล

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีงบประมาณ 2557-2561



แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีงบประมาณ 2557-2561

ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน

- เป้าหมาย :
 เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
 เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านนา
 เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 1 : เพิ่มบุคลากร ที่มีคุณภาพให้เข้าไปตามกรอบอัตรากำลัง
- มาตรการที่ 1 : สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย				แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60			ปี 61
เป้าหมายที่ 3 : ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ	1.1 ปรับแผนและพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน	1.1.1 โครงการปรับแผนการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีแผนการสรรหาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีระบบการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓	- การประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน - การประชุมพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน	คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงานบุคคล คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงานบุคคล
		1.1.2 โครงการพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร		✓	✓	✓	✓	✓		

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
 เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
 เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
 มาตรการที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและมีสมรรถนะทางวิชาชีพตามตำแหน่งงาน

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61		
เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	2.1 พัฒนาทักษะทางวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน	2.1.1 โครงการเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาชีพแก่บุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2.1.2 โครงการสร้างความเชี่ยวชาญวิชาชีพแก่บุคลากรเป็นรายบุคคล 2.1.3 โครงการพัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ 2.1.4 โครงการพัฒนาทักษะกลุ่มบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาชีพ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้ารับการพัฒนาความรู้เฉพาะทาง ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาภาษาต่างประเทศ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	75	75	80	80	85	- จัดโครงการอบรมด้านวิชาชีพ - สนับสนุนกิจกรรมทักษะทางวิชาชีพ - โครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในวิชาชีพ - จัดกิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพเฉพาะทาง - จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ - จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	คณะ/วิทยาลัย/กองบริหารงานบุคคล คณะ/วิทยาลัย/กองบริหารงานบุคคล คณะ/วิทยาลัย/กองบริหารงานบุคคล คณะ/วิทยาลัย/กองบริหารงานบุคคล

- เป้าหมาย :** เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
 เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
 เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 2 :** พัฒนาศูนย์กลางการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพให้ไปเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
- มาตรการที่ 3 :** เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาชีพให้สูงขึ้น

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย (คน)					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61		
เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมี ประสิทธิภาพ สามารถ ปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับ การพัฒนามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา	3.1 สร้างระบบและ กลไกการพัฒนา คุณวุฒิและ ตำแหน่งทาง วิชาชีพ	3.1.1 โครงการพัฒนา คุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น 3.1.2 สร้างเครือข่ายความ ร่วมมือหรือเพิ่มคุณวุฒิ บุคลากรทั้งในและ ต่างประเทศ	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ หรือเพิ่มคุณวุฒิบุคลากรในประเทศ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ หรือเพิ่มคุณวุฒิบุคลากร ต่างประเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	- จัดหาและสนับสนุน ทุนการศึกษา - สร้างเครือข่ายความ ร่วมมือทางวิชาการกับ มหาวิทยาลัยทั้งในและ ต่างประเทศ	คณะ/วิทยาลัย/กอง บริหารงานบุคคล คณะ/วิทยาลัย/กอง บริหารงานบุคคล
		3.1.3 โครงการพัฒนาการ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ 3.1.4 โครงการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาชีพ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	-	3	5	5	7	- ส่งเสริมให้บุคลากรเข้า สู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ - จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคลเพื่อเข้า สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	คณะ/วิทยาลัย/กอง บริหารงานบุคคล คณะ/วิทยาลัย/กอง บริหารงานบุคคล

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
 เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
 กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศูนย์กลางการบริการจัดการทรัพยากรบุคคลให้เป็นที่น่าเชื่อถือ
 มาตรการที่ 4 : ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับได้รับการพัฒนาตามสายงาน

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย				แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60			ปี 61
เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	4.1 พัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพบุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับตามสายงาน	4.1.1 โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน 4.1.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาทั้งในหรือต่างประเทศ 4.1.3 โครงการการจัดการองค์ความรู้ (KM)	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาในประเทศ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่างประเทศ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ การมีองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับระบบงานปฏิบัติงาน	80	85	90	95	98	- จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามสายงาน - สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาในประเทศ - สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่างประเทศ	คณะ/วิทยาลัย/กองบริหารงานบุคคล คณะ/วิทยาลัย/กองบริหารงานบุคคล/งานวิเทศสัมพันธ์
เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ				✓	✓	✓	✓	✓	- การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน

- เป้าหมาย :** เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
 เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
มาตรการที่ 5 : จัดระบบสวัสดิการและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61		
เป้าหมายที่ 3: พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ มีประสิทธิภาพ	5.1 พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	5.1.1 จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มทร.ธัญบุรี 5.1.2 จัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ มทร.ธัญบุรี 5.1.3 จัดให้มีกองทุนประกันสุขภาพ 5.1.4 มีโครงการเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรจากหน่วยงานภายในและภายนอก	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มทร.ธัญบุรี ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีสหกรณ์ออมทรัพย์ มทร.ธัญบุรี ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีกองทุนประกันสุขภาพ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนบุคลากรที่ได้รับเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานภายในและภายนอก	✓	✓	✓	✓	✓	- จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มทร.ธัญบุรี - จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ มทร.ธัญบุรี - จัดตั้งกองทุนประกันสุขภาพ - สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานส่งเข้ารับการคัดเลือกเพื่อรับรางวัลจากหน่วยงานภายในและภายนอก	คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/กอง บริหารงานบุคคล คณะ/วิทยาลัย/สำนัก

- เป้าหมาย :
 เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
 เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
 กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 มาตรการที่ 5 : จัดระบบสวัสดิการและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61		
เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความมีประสิทธิภาพ	5.1 พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	5.1.5 จัดให้มีโครงการเสริมสร้างสุขภาพ	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - จำนวนกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาพ	5	5	5	5	5	- รมรณรงค์ส่งเสริมการออกกำลังกาย - บริการตรวจสุขภาพประจำปี - การจัดกีฬาบุคลากรประจำปี - RMUTL Sport club - โครงการอาหารปลอดภัย - โครงการปลูกผักสวนครัว - Dance club - ลีลาศ - โครงการส่งเสริมสุขภาพ - โครงการปฏิบัติธรรมพัฒนาจิตฯลฯ	คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/กอง

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : บุคลากรสายสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
 เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
 เป้าหมายที่ 3 : มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
 กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 มาตรการที่ 6 : สร้างจิตสำนึกองค์กร

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 57	ปี 58	ปี 59	ปี 60	ปี 61		
เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ให้มี ประสิทธิภาพ	6.1 พัฒนา บุคลากรให้มี จิตสำนึกรัก องค์กร	6.1.1 โครงการปลูก จิตสำนึกองค์กรให้กับ บุคลากรทุกระดับ และ สร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อ องค์กร 6.1.2 โครงการสร้าง แรงจูงใจและจิตสำนึกใน การทำงาน 6.1.3 โครงการคลังสมอง	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ -ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมและ ปลูกจิตสำนึกองค์กร ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ -ร้อยละของความพึง พอใจของบุคลากรที่มี ต่อการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนกิจกรรมการ ถ่ายทอดองค์ความรู้โดย บุคลากรผู้เชี่ยวชาญ	80	85	90	95	98	- จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและปลูกจิตสำนึกรัก องค์กรให้แก่บุคลากร - มีการประเมินประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อการยกย่องชมเชย จัดให้มีรางวัลสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น - จัดกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ ความรู้โดยบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ	คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/ สถาบัน/กอง บริหารงานบุคคล คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/ สถาบัน/กอง บริหารงานบุคคล คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/ สถาบัน/กอง บริหารงานบุคคล

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



พระราชบัญญัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

พ.ศ. ๒๕๕๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

เป็นปีที่ ๖๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลขึ้นแทนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๕๘”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๑๘

(๒) พระราชบัญญัติเปลี่ยนชื่อวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นสถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคล พ.ศ. ๒๕๓๒

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัตินี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัตินี้

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัตินี้

“สภาคณาจารย์และข้าราชการ” หมายความว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัตินี้

“วิทยาเขต” หมายความว่า เขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีคณะ สถาบัน สำนัก
วิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ตั้งแต่สองส่วนราชการขึ้นไป
ตั้งอยู่ในเขตการศึกษานั้นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัตินี้ จำนวน ๘ แห่ง ดังนี้

- (๑) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- (๒) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- (๓) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
- (๔) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- (๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- (๖) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
- (๗) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
- (๘) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุพรรณภูมิ
- (๙) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่งตามวรรคหนึ่งเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการ
ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวง
ศึกษาธิการ

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก

หน้า ๑๕
ราชกิจจานุเบกษา

๑๘ มกราคม ๒๕๕๘

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และมีอำนาจออกกฎกระทรวง และประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวง และประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑
บททั่วไป

มาตรา ๗ ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครู วิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพ เฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก

มาตรา ๘ มหาวิทยาลัยอาจแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) สำนักงานอธิการบดี
- (๒) สำนักงานวิทยาเขต
- (๓) บัณฑิตวิทยาลัย
- (๔) คณะ
- (๕) สถาบัน
- (๖) สำนัก
- (๗) วิทยาลัย

มหาวิทยาลัยอาจให้มีส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา ๗ เป็นส่วนราชการในมหาวิทยาลัยก็ได้

สำนักงานอธิการบดีและสำนักงานวิทยาเขต อาจแบ่งส่วนราชการเป็นกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

บัณฑิตวิทยาลัย อาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานคณบดี กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

คณะ อาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานคณบดี ภาควิชา กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือกอง

สถาบัน สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ อาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานผู้อำนวยการ กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

วิทยาลัย อาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานผู้อำนวยการ ภาควิชา กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือกอง

สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ ภาควิชา กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือกอง อาจแบ่งส่วนราชการเป็นงานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่างาน

มาตรา ๙ การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้ทำเป็นกฎกระทรวง

การแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ ภาควิชา กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือกอง ให้ทำเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

การแบ่งส่วนราชการเป็นงานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่างาน ให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

มาตรา ๑๐ ภายใต้วัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ มหาวิทยาลัยจะรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยก็ได้ และมีอำนาจให้ปริญญา อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรชั้นหนึ่งชั้นใดแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันสมทบนั้นได้

การรับเข้าสมทบหรือยกเลิกการสมทบซึ่งสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

การควบคุมสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นที่เข้าสมทบในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๑๑ มหาวิทยาลัยจะปฏิเสธการรับผู้ใดเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย หรือยุติหรือชะลอการศึกษาของนักศึกษาผู้ใดด้วยเหตุเพียงว่าผู้นั้นขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อจ่ายค่าธรรมเนียมการศึกษาต่าง ๆ แก่มหาวิทยาลัยมิได้

หลักเกณฑ์การพิจารณาว่านักศึกษาผู้ใดขาดแคลนทุนทรัพย์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

มาตรา ๑๒ นอกจากเงินที่กำหนดไว้ในงบประมาณแผ่นดินมหาวิทยาลัยอาจมีรายได้ ดังนี้

- (๑) เงินผลประโยชน์ ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
- (๒) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้ที่ราชพัสดุซึ่งมหาวิทยาลัยปกครอง ดูแล หรือใช้ประโยชน์

- (๓) เงินและทรัพย์สินซึ่งมีผู้ทูลเกล้าฯ ให้แก่มหาวิทยาลัย

- (๔) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนและจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

- (๕) เงินอุดหนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเงินอุดหนุนอื่นที่มหาวิทยาลัยได้รับ

- (๖) รายได้หรือผลประโยชน์อย่างอื่น

ให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการให้บริการ และการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาของส่วนราชการในมหาวิทยาลัย

รายได้และผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เบี้ยปรับที่เกิดจากการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเบี่ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษา และเบี่ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการซื้อทรัพย์สินหรือสัญญาจ้างทำของที่ดำเนินการโดยใช้เงินงบประมาณ ไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

มาตรา ๑๓ บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่มหาวิทยาลัยได้มาโดยมีผู้ทูลเกล้าฯ ให้หรือได้มาโดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากรายได้ของมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุและให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๑๔ บรรดารายได้และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยจะต้องจัดการเพื่อประโยชน์ภายใต้วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยตามมาตรา ๗

เงินและทรัพย์สินที่มีผู้ทูลเกล้าฯ ให้แก่มหาวิทยาลัยต้องจัดการตามเงื่อนไขที่ผู้ทูลเกล้าฯ ให้กำหนดไว้และต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย แต่ถ้ามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขดังกล่าว มหาวิทยาลัยต้องได้รับความยินยอมจากผู้ทูลเกล้าฯ ให้หรือทนาย ทหากไม่มีทนายหรือทนายไม่ปรากฏ จะต้องได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๒

การดำเนินการ

มาตรา ๑๕ ให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(๑) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๒) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดีและประธานสภาคณาจารย์ และข้าราชการ

(๓) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหกคน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย และหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๔) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหกคน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีใช้ผู้ดำรงตำแหน่งตาม (๓)

(๕) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบสี่คน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของนายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (๒) (๓) และ (๔) ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวต้องมาจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กฎหมาย การงบประมาณและการเงิน การบริหารงานบุคคล การศึกษา เศรษฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ อย่างน้อยด้านละหนึ่งคน และด้านอื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัย เห็นสมควร

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่ง ซึ่งมีใช้กรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (๓) เป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของอธิการบดี

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ คุณสมบัติของผู้เลือก ตลอดจนหลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (๓) และ (๔) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๑๖ นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๑๕ (๓) (๔) และ (๕) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกใหม่อีกได้

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

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น
- (๔) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (๕) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ออกเพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

การพ้นจากตำแหน่งตาม (๕) ต้องมีคะแนนเสียงลงมติไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลง ไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๑๕ (๓) (๔) หรือ (๕) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งหรือได้มีการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง หรือได้รับเลือกอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๑๕ (๓) (๔) และ (๕) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือยังมีได้เลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัย

อื่นขึ้นมาใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยใหม่แล้ว

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

มาตรา ๑๗ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) วางนโยบาย และอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

(๒) วางระเบียบ ออกข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบ ออกข้อบังคับและประกาศสำหรับส่วนราชการนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้

(๓) กำกับมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา

(๔) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

(๕) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

(๖) พิจารณาการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิก สำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการของส่วนราชการดังกล่าว

(๗) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร

(๘) อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูง และสถาบันอื่นเข้าสมทบ หรือการยกเลิกการสมทบ

(๙) พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(๑๐) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และกรรมการสภาวิชาการ

(๑๑) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

(๑๒) วางระเบียบและออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารการเงินและทรัพย์สินของ มหาวิทยาลัย และการจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัย

(๑๓) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษามอบหมาย

(๑๔) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและ เสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ใน อำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

(๑๕) พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที่ อธิการบดีเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ ของสภามหาวิทยาลัยก็ได้

(๑๖) ส่งเสริม สนับสนุน และแสวงหาวิธีการ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย

(๑๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะ

มาตรา ๑๘ การประชุมสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๑๙ ให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีสภาวิชาการ ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดี เป็นประธานสภาวิชาการ

(๒) รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เป็นรองประธานสภาวิชาการ

(๓) กรรมการสภาวิชาการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต คณบดี ผู้อำนวยการสถาบันเพื่อการวิจัย และผู้อำนวยการวิทยาลัย ถ้ามี

(๔) กรรมการสภาวิชาการจำนวนหกคน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัย

(๕) กรรมการสภาวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบคน ซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายนอก โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งกรรมการสภาวิชาการตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาวิชาการ และอาจแต่งตั้งคณาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยอีกไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๒๐ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการสภาวิชาการ ตลอดจนการประชุมและการดำเนินงานของสภาวิชาการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๒๑ สภาวิชาการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณาเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอน การวิจัย การวัดผล การศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษาเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

(๒) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการรวมและการยกเลิกสาขาวิชาต่อสภามหาวิทยาลัย

(๓) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเปิดสอนตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย

(๔) พิจารณาเสนอความเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับวิชาการต่อสภามหาวิทยาลัย

(๕) ส่งเสริมการวิจัยและบริการทางวิชาการที่สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย และความต้องการของชุมชน

(๖) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจ และหน้าที่ของสภาวิชาการ

มาตรา ๒๒ ให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีสภาคณาจารย์และข้าราชการ ประกอบด้วย ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ และกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการของมหาวิทยาลัย

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ และกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการตามวรรคหนึ่ง ตลอดจนการประชุมและการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๒๓ สภาคณาจารย์และข้าราชการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในกิจการของมหาวิทยาลัยและการพัฒนามหาวิทยาลัยแก่อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย

(๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

(๓) พิจารณาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

(๔) เรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการเพื่อพิจารณากิจกรรมของมหาวิทยาลัย และนำเสนอความคิดเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

การปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการดำเนินการใด ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบย่อมได้รับความคุ้มครองและไม่เป็นเหตุในการดำเนินการทางวินัย

มาตรา ๒๔ ให้มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง และอาจมีรองอธิการบดี หรือผู้ช่วยอธิการบดี หรือจะมีทั้งรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนด เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมายก็ได้

มาตรา ๒๕ อธิการบดีนั้นจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งโดยการสรรหาตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยจากผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

อธิการบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันมิได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคสอง อธิการบดีพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะเหตุมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๖) สภามหาวิทยาลัยให้พ้นจากตำแหน่ง เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ มติของสภามหาวิทยาลัยให้พ้นจากตำแหน่ง ต้องประกอบด้วยคะแนนเสียง ไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยทั้งหมด

รองอธิการบดี ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งโดยคำแนะนำของอธิการบดีจากผู้มีคุณสมบัติตาม มาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง

ผู้ช่วยอธิการบดี ให้อธิการบดีแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมี คุณสมบัติตามมาตรา ๒๖ วรรคสอง และให้อธิการบดีมีอำนาจถอดถอนผู้ช่วยอธิการบดีด้วย

เมื่ออธิการบดีพ้นจากตำแหน่ง ให้รองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี พ้นจากตำแหน่งด้วย มาตรา ๒๖ อธิการบดีและรองอธิการบดี ต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือ เทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง และได้ทำการสอน หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีในมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษา อื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือเคยดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าสามปี หรือดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ รวมทั้งมีคุณสมบัติอื่นและไม่มีลักษณะ ต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ผู้ช่วยอธิการบดี ต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง และได้ทำการสอนหรือมีประสบการณ์ด้านการ บริหารมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีในมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง มาตรา ๒๗ อธิการบดีมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) บริหารกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทาง ราชการและของมหาวิทยาลัย รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

(๒) บริหารบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัยให้ เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย

(๓) จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแผนงาน รวมทั้ง ติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

(๔) แต่งตั้งและถอดถอนผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการ สำนัก รองผู้อำนวยการวิทยาลัย รองหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาและอาจารย์พิเศษ

- (๕) รายงานเกี่ยวกับกิจการและการดำเนินการของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย
- (๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการ คณะกรรมการส่งเสริมกิจการวิทยาเขต และส่งเสริมการพัฒนานักศึกษาและกิจการนักศึกษา
- (๗) ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน รวมทั้งการเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- (๘) เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในกิจการทั่วไป
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายหรือตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของอธิการบดี

มาตรา ๒๘ ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองอธิการบดีเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองอธิการบดีหลายคน ให้รองอธิการบดีซึ่งอธิการบดีมอบหมายเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าอธิการบดีมิได้มอบหมาย ให้รองอธิการบดีซึ่งมีอาวุโสสูงสุดเป็นผู้รักษาราชการแทน

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 ทั้งนี้ต้องมีกรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกไม่น้อยกว่าหนึ่งในสาม

มาตรา ๓๑ คณะกรรมการประจำวิทยาเขตมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้วิทยาเขตดำเนินภารกิจให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และแผนพัฒนาตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของวิทยาเขตแก่อธิการบดี

(๓) เสนอแนะการเปิดสอนตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยในวิทยาเขตต่อสภาวิชาการ

(๔) ประสานงานระหว่างบัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะภายในวิทยาเขต

(๕) พิจารณาวางระเบียบหรือออกข้อบังคับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

(๖) พิจารณาเสนอแผนพัฒนา แผนงาน และงบประมาณประจำปีและจัดทำรายงานผลการดำเนินกิจการของวิทยาเขตเสนอต่ออธิการบดี

(๗) แต่งตั้งคณะกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการประจำวิทยาเขต

(๘) ปฏิบัติงานอื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย

มาตรา ๑๒ 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 ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือมีประสบการณ์ในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นสมควร ในจำนวนนี้ ให้แต่งตั้งจากบุคคลในเขตพื้นที่บริการการศึกษาของวิทยาเขตไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของประธานกรรมการส่งเสริมกิจการวิทยาเขต และกรรมการส่งเสริมกิจการวิทยาเขตตาม (๑) และ (๔) ตลอดจนการประชุมและการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมกิจการวิทยาเขต ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๓๓ คณะกรรมการส่งเสริมกิจการวิทยาเขตมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่วิทยาเขตเพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของวิทยาเขต
- (๒) ส่งเสริมให้มีทุนการศึกษาแก่นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ให้มีโอกาสดูแลศึกษาในมหาวิทยาลัยอันเป็นการสนับสนุนความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา
- (๓) ส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างสัมพันธภาพและการเรียนรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยกับนักศึกษาและประชาชน
- (๔) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อกระทำการใด ๆ ตาม (๑) (๒) และ (๓)

มาตรา ๓๔ ในบัณฑิตวิทยาลัย ให้มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของบัณฑิตวิทยาลัย และจะให้มีรองคณบดีตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่คณบดีมอบหมายก็ได้

คณบดีนั้น ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งโดยการสรรหาตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยจากผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๒๖ วรรคสอง

รองคณบดีนั้น ให้อธิการบดีแต่งตั้งโดยคำแนะนำของคณบดีจากผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๒๖ วรรคสอง และให้อธิการบดีมีอำนาจถอดถอนรองคณบดีโดยคำแนะนำของคณบดี

วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งคณบดีให้นำมาตรา ๒๕ วรรคสอง และวรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การรักษาราชการแทนคณบดีให้นำมาตรา ๒๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อคณบดีพ้นจากตำแหน่ง ให้รองคณบดีพ้นจากตำแหน่งด้วย

มาตรา ๓๕ ในบัณฑิตวิทยาลัย ให้มีคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัยคณะหนึ่งประกอบด้วย คณบดีเป็นประธานกรรมการและกรรมการอื่นอีกจำนวนหนึ่ง

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา อำนาจและหน้าที่ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย ตลอดจนการประชุมของคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัยและการจัดระบบบริหารงานในบัณฑิตวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาให้อธิการบดี แต่งตั้งจากคณาจารย์ประจำ โดยการสรรหาตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยจากผู้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับ คณบดี และให้อธิการบดีมีอำนาจถอดถอนหัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาโดยคำแนะนำของคณบดี

คุณสมบัติ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้า ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาตามวรรคสอง และการรักษาราชการแทน ให้นำมาตรา ๓๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๔๐ ในสถาบันหรือสำนัก ให้มีผู้อำนวยการสถาบันหรือผู้อำนวยการสำนักเป็น ผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของสถาบันหรือสำนัก แล้วแต่กรณี และจะให้ มีรองผู้อำนวยการ สถาบันหรือรองผู้อำนวยการสำนักตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่และ รับผิดชอบตามที่ผู้อำนวยการสถาบันหรือผู้อำนวยการสำนักมอบหมายก็ได้

คุณสมบัติ การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้อำนวยการ สถาบันหรือผู้อำนวยการสำนัก และรองผู้อำนวยการสถาบันหรือรองผู้อำนวยการสำนักตามวรรคหนึ่ง และการรักษาราชการแทน ให้นำมาตรา ๓๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๔๑ ในสถาบันหรือสำนัก ให้มีคณะกรรมการประจำสถาบันหรือสำนัก แล้วแต่กรณี องค์กรประกอบ จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา อำนาจและหน้าที่ วาระการ ดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการประจำสถาบันหรือสำนัก ตลอดจนการประชุม ของคณะกรรมการประจำสถาบันหรือคณะกรรมการประจำสำนัก และการจัดระบบบริหารงานใน สถาบันหรือสำนัก ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยมีวิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าคณะ ให้มีผู้อำนวยการวิทยาลัยหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าคณะเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของวิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี ฐานะเทียบเท่าคณะ แล้วแต่กรณี และจะให้ มีรองผู้อำนวยการวิทยาลัยหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่และ รับผิดชอบตามที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า คณะมอบหมายก็ได้

คุณสมบัติ การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้อำนวยการ วิทยาลัย หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งผู้ดำรงตำแหน่ง รองของตำแหน่งดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง และการรักษาราชการแทนให้นำความในมาตรา ๓๔ มาใช้ บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่มีการแบ่งภาควิชา หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา ในวิทยาลัยให้นำความในมาตรา ๓๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๔๓ ในวิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้มี คณะกรรมการประจำวิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ แล้วแต่ กรณี

องค์ประกอบ จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา อำนาจและหน้าที่ วาระการดำรง ตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการประจำวิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี ฐานะเทียบเท่าคณะ ตลอดจนการประชุมของคณะกรรมการประจำวิทยาลัยหรือคณะกรรมการประจำ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และการจัดระบบบริหารงานในวิทยาลัยหรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๔๔ ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ จะดำรงตำแหน่งดังกล่าวเกินหนึ่งตำแหน่งในขณะเดียวกัน มิได้

ผู้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งจะรักษาราชการแทนตำแหน่งอื่นอีกหนึ่งตำแหน่งก็ได้ แต่ต้อง ไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

มาตรา ๔๕ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการในวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย และภาควิชาหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือภาควิชา อธิการบดีจะมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือ ภาควิชา ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดีเฉพาะในราชการของส่วนราชการนั้นก็

ให้ผู้ปฏิบัติราชการแทนตามวรรคหนึ่ง มีอำนาจและหน้าที่ตามที่อธิการบดีกำหนด

มาตรา ๔๖ ให้ผู้รักษาราชการแทนตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้มีอำนาจและหน้าที่ เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรี แต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งใดเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจและหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาราชการแทนทำหน้าที่ กรรมการ หรือมีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งนั้นในระหว่างที่รักษาราชการแทน ด้วย

หมวด ๓

ความร่วมมือด้านวิชาการและการใช้ทรัพยากร

มาตรา ๔๗ เพื่อประโยชน์ในความร่วมมือด้านวิชาการและการใช้ทรัพยากรร่วมกันของ มหาวิทยาลัย ให้มีคณะกรรมการอธิการบดี ประกอบด้วย อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทุกแห่งเป็นกรรมการ

ให้กรรมการตามวรรคหนึ่งเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ และเลือก กรรมการอีกคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

การประชุมของคณะกรรมการอธิการบดี ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการอธิการบดี กำหนด

มาตรา ๔๘ ให้คณะกรรมการอธิการบดีมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) เสนอนโยบายและแผนพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การร่วมมือด้านวิชาการและการใช้ทรัพยากรร่วมกันของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

(๒) จัดให้มีข้อตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับความร่วมมือทางวิชาการและการใช้ ทรัพยากรร่วมกันในการปฏิบัติการกิจ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

(๓) จัดให้มีข้อตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกับสถาบันอาชีวศึกษาทั้งที่เป็นของรัฐ และเอกชน ในการให้ความร่วมมือด้านวิชาการและการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับ ปริญญา โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

(๔) กำหนดแนวทางในการแสวงหาความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกับชุมชน องค์กรเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการอธิการบดี

หมวด ๔

ตำแหน่งทางวิชาการ

มาตรา ๔๘ คณาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยมีตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนคณาจารย์ประจำตามวรรคหนึ่งให้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ศาสตราจารย์นั้น จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย

มาตรา ๕๐ ศาสตราจารย์พิเศษนั้น จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัยจากผู้ซึ่งมิได้เป็นคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย

คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งศาสตราจารย์พิเศษ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๕๑ ศาสตราจารย์ซึ่งมีความรู้ความสามารถและความชำนาญเป็นพิเศษ และพ้นจากตำแหน่งไปโดยไม่มีความคิด สภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งให้เป็นศาสตราจารย์เกียรติคุณในสาขาที่ ศาสตราจารย์ผู้นั้นมีความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นเกียรติยศได้

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งศาสตราจารย์เกียรติคุณ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๕๒ สภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งผู้ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีได้เป็นคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยเป็นรองศาสตราจารย์พิเศษและผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษได้ โดยคำแนะนำของอธิการบดี

อธิการบดีอาจแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีได้เป็นคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย เป็นอาจารย์พิเศษโดยคำแนะนำของคณบดี ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ แล้วแต่กรณี

คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งรองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษและ อาจารย์พิเศษตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๕๓ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ มีสิทธิ ใช้ตำแหน่งศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ แล้วแต่กรณี เป็นคำนำหน้า นามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

การใช้คำนำหน้านามตามความในวรรคหนึ่ง ให้ใช้อักษรย่อดังนี้

ศาสตราจารย์ ใช้อักษรย่อ ศ.

ศาสตราจารย์พิเศษ ใช้อักษรย่อ ศ. (พิเศษ)

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ใช้อักษรย่อ ศ. (เกียรติคุณ)

รองศาสตราจารย์ ใช้อักษรย่อ รศ.

รองศาสตราจารย์พิเศษ ใช้อักษรย่อ รศ. (พิเศษ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ใช้อักษรย่อ ผศ.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ใช้อักษรย่อ ผศ. (พิเศษ)

หมวด ๕

ปริญญาและเครื่องหมายวิทยฐานะ

มาตรา ๕๔ ปริญญามีสามชั้น คือ

ปริญญาเอก เรียกว่า ดุษฎีบัณฑิต ใช้อักษรย่อ ด.

ปริญญาโท เรียกว่า มหาบัณฑิต ใช้อักษรย่อ ม.

ปริญญาตรี เรียกว่า บัณฑิต ใช้อักษรย่อ บ.

มาตรา ๓๖ ในคณะ ให้มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของคณะ และจะให้ มีรองคณบดีตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่คณบดี มอบหมายก็ได้

คุณสมบัติ การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณบดีและรอง คณบดีตามวรรคหนึ่ง และการรักษาราชการแทน ให้นำมาตรา ๓๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๓๗ ในคณะ ให้มีคณะกรรมการประจำคณะ ประกอบด้วย คณบดีเป็นประธาน กรรมการ และกรรมการอื่นอีกจำนวนหนึ่ง

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจาก ตำแหน่งของกรรมการ ตลอดจนการประชุมของคณะกรรมการประจำคณะและการจัดระบบ บริหารงานในคณะ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๓๘ คณะกรรมการประจำคณะมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาของคณะให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย
- (๒) พิจารณาวางระเบียบและออกข้อบังคับภายในคณะตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย
- (๓) พิจารณากำหนดหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรสำหรับคณะเพื่อเสนอต่อ สภามหาวิทยาลัย
- (๔) จัดการวัดผล ประเมินผล และควบคุมมาตรฐานการศึกษาของคณะ
- (๕) ส่งเสริมงานวิจัย งานบริการวิชาการแก่สังคม งานทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และงานรักษาสีงแวดล้อม
- (๖) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของคณะ
- (๗) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ ของคณะกรรมการประจำคณะ
- (๘) ดำเนินการอื่นใดตามที่สภามหาวิทยาลัย สภาวิชาการ หรืออธิการบดีมอบหมาย

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่มีการแบ่งภาควิชาหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าภาควิชาในคณะ ให้มีหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าภาควิชาเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของภาควิชาหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่าง อื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา

มาตรา ๕๕ มหาวิทยาลัยมีอำนาจให้ปริญญาในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัย การกำหนดให้สาขาวิชาใดมีปริญญาชั้นใด และจะใช้อักษรย่อสำหรับสาขาวิชานั้นอย่างไร ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๕๖ สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับให้ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาตรีได้รับปริญญาเกียรตินิยมอันดับหนึ่ง หรือปริญญาเกียรตินิยมอันดับสองได้

มาตรา ๕๗ สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับให้มีประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตรสำหรับสาขาวิชาใดได้ ดังนี้

(๑) ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาหนึ่งสาขาวิชาใดภายหลังที่ได้รับปริญญาโทแล้ว

(๒) ประกาศนียบัตรบัณฑิต ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาหนึ่งสาขาวิชาใด ภายหลังที่ได้รับปริญญาตรีแล้ว

(๓) อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรในสาขาวิชาหนึ่งสาขาวิชาใดก่อนถึงขั้นได้รับปริญญาตรี

(๔) ประกาศนียบัตร ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาเฉพาะวิชา

มาตรา ๕๘ มหาวิทยาลัยมีอำนาจให้ปริญญาเกียรตินิยมแก่บุคคลซึ่งสภามหาวิทยาลัยเห็นว่าทรงคุณวุฒิสมควรแก่ปริญญานั้น ๆ แต่จะให้ปริญญาดังกล่าวแก่คณาจารย์ประจำ ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยในขณะที่ดำรงตำแหน่งนั้นมิได้

ชั้น สาขาของปริญญาเกียรตินิยม และหลักเกณฑ์การให้ปริญญาเกียรตินิยม ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๕๙ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีครูวิทยฐานะหรือเจีมิวิทยฐานะเป็นเครื่องหมายแสดงวิทยฐานะของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร และอาจกำหนดให้มีครูประจำตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยหรือคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้

การกำหนดลักษณะ ชนิด ประเภท และส่วนประกอบของครูวิทยฐานะ เจีมิวิทยฐานะ และครูประจำตำแหน่งให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ครูวิทยฐานะ เข้มวิทยฐานะ และครูประจำตำแหน่งจะใช้ในโอกาสใด โดยมีเงื่อนไข
อย่างไร ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๖๐ สภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของ
มหาวิทยาลัย หรือส่วนราชการในมหาวิทยาลัยได้ โดยทำเป็นข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและ
ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

สภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีเครื่องแบบ เครื่องหมาย หรือเครื่องแต่งกายนักศึกษาได้
โดยทำเป็นข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๖

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๖๑ ผู้ใดใช้ตรา สัญลักษณ์ ครูวิทยฐานะ เข้มวิทยฐานะ ครูประจำตำแหน่ง
เครื่องแบบ เครื่องหมาย หรือเครื่องแต่งกายนักศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยไม่มีสิทธิที่จะใช้หรือ
แสดงด้วยประการใด ๆ ว่าตนมีตำแหน่ง ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตร
บัณฑิต อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของมหาวิทยาลัย โดยที่ตนไม่มี ถ้าได้กระทำเพื่อให้บุคคลอื่น
เชื่อว่าตนมีสิทธิที่จะใช้หรือมีตำแหน่ง หรือวิทยฐานะเช่นนั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน
หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๒ ผู้ใด

(๑) ปลอม หรือทำเลียนแบบซึ่งตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยหรือ
ส่วนราชการของมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นสีใด หรือทำด้วยวิธีใด ๆ

(๒) ใช้ตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนราชการของมหาวิทยาลัย
ปลอม หรือซึ่งทำเลียนแบบ หรือ

(๓) ใช้ หรือทำให้ปรากฏซึ่งตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนราชการ
ของมหาวิทยาลัยที่วัตถุหรือสินค้าใด ๆ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัย

ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

ความผิดตาม (๓) เป็นความผิดอันยอมความได้

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๖๓ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ ภาระผูกพันทั้งปวง ข้าราชการ ลูกจ้าง อัตรากำลัง เงินงบประมาณ และรายได้ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการไปเป็นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล แต่ละแห่งตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ตามรายการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยต้องดำเนินการ ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ให้ข้าราชการซึ่งโอนไปตามวรรคหนึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยในระยะเริ่มแรกให้ข้าราชการ ดังกล่าวยังคงดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือน ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดิมต่อไป จนกว่าจะ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

มาตรา ๖๔ ให้ส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการซึ่งตราขึ้นตาม ข้อ ๒๓ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๖ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ส่วนราชการ ที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการซึ่งตราขึ้นตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๑๘ และส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งตราขึ้นตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๓๔ ที่มี อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาคงมีอยู่ต่อไป จนกว่าจะมีการออก กฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่งซึ่งออกโดยอาศัย อำนาจตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับ

มาตรา ๖๕ ภายใต้อำนาจมาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๔ ให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตามมาตรา ๕ ประกอบด้วยส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จังหวัดปทุมธานี และวิทยาเขตปทุมธานี

(๒) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประกอบด้วย วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ ฯ วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ และวิทยาเขตพระนครใต้

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

(๔) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขต โชติเวช วิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ และวิทยาเขตพระนครเหนือ

(๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย วิทยาเขตเพาะช่าง วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ วิทยาเขตศาลายา และวิทยาเขตวังไกลกังวล

(๖) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประกอบด้วย วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัด เชียงใหม่ วิทยาเขตน่าน วิทยาเขตลำปาง วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตตาก วิทยาเขตพิษณุโลก และ สถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตรลำปาง

(๗) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ประกอบด้วย วิทยาเขตภาคใต้ จังหวัด สงขลา วิทยาเขตนครศรีธรรมราช วิทยาเขตศรีวิชัย จังหวัดนครศรีธรรมราช คณะเกษตรศาสตร์ นครศรีธรรมราช และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง จังหวัดตรัง

(๘) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย วิทยาเขตนนทบุรี วิทยาเขต พระนครศรีอยุธยา วาสุกกรี วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา และวิทยาเขตสุพรรณบุรี

(๙) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดนครราชสีมา วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตกาฬสินธุ์ วิทยาเขตสกลนคร และ สถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตรสกลนคร

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนดที่ตั้งของสำนักงานอธิการบดี โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการการอุดมศึกษา

มาตรา ๖๖ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภาสถาบัน อุปนายกสภาสถาบัน และกรรมการสภา สถาบันของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๑๘ อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ปฏิบัติหน้าที่นายกสภา มหาวิทยาลัย อุปนายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลแต่ละแห่งตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไป จนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ และมีการเลือกกรรมการสภา มหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่ง แล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๖๗ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าภาควิชาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๑๘ อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา รักษาการในตำแหน่งต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวขึ้นใหม่ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน และรองผู้อำนวยการสำนักของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๑๘ อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา รักษาการในตำแหน่งต่อไป จนกว่าผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบันและผู้อำนวยการสำนักตามวรรคหนึ่ง จะพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๖๘ การนับวาระการดำรงตำแหน่งของอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าภาควิชา ให้นับวาระการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัตินี้เป็นวาระแรก

มาตรา ๖๙ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการประจำสถาบัน และคณะกรรมการประจำสำนักของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๑๘ อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีคณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการประจำสถาบัน และคณะกรรมการประจำสำนักตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๗๐ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาเขตตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และประธานกรรมการ และกรรมการบริหารวิทยาเขตของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามประกาศ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ลงวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งรอง อธิการบดีประจำวิทยาเขตและคณะกรรมการประจำวิทยาเขตตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เว้นแต่กรณียังไม่มีการออกกฎกระทรวง จัดตั้งส่วนราชการซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๗๑ ภายใต้บังคับมาตรา ๖๗ ในระหว่างที่ยังไม่มีสภาวิชาการตามมาตรา ๑๕ ให้มีสภาวิชาการ ประกอบด้วย อธิการบดีเป็นประธานสภาวิชาการ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เป็นรองประธานสภาวิชาการ รองอธิการบดี คณบดี และคณาจารย์ประจำซึ่งอธิการบดีแต่งตั้ง จำนวนหกคนเป็นกรรมการสภาวิชาการ และผู้อำนวยการสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบเป็น เลขานุการสภาวิชาการ ทำหน้าที่สภาวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่ง ตามพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการแต่งตั้งสภาวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล แต่ละแห่งตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับ

มาตรา ๗๒ ภายใต้บังคับมาตรา ๖๖ และมาตรา ๖๗ ในระหว่างที่ยังไม่มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่งตาม มาตรา ๒๔ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง ทำหน้าที่รักษาการ ในตำแหน่งอธิการบดีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่งเป็นการชั่วคราว จนกว่าจะมีการ แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวขึ้นใหม่ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เว้นแต่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่ง อธิการบดีตามมาตรา ๖๗ วรรคหนึ่ง เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งอธิการบดี

มาตรา ๗๓ ให้ผู้ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และอาจารย์ประจำสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๑๘ อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา มีฐานะเป็นศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยต่อไปตาม พระราชบัญญัตินี้

ให้ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์พิเศษของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๑๘ อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นอาจารย์พิเศษของ มหาวิทยาลัยต่อไป ตามพระราชบัญญัตินี้จนครบกำหนดเวลาที่ได้รับแต่งตั้ง

มาตรา ๗๔ ให้ผู้ได้รับประกาศนียบัตรชั้นสูงตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรบัณฑิตตามพระราชบัญญัตินี้

เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก
ราชกิจจานุเบกษา

๑๘ มกราคม ๒๕๔๘

มาตรา ๑๕ ในระหว่างที่ยังไม่มีพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ประกาศและระเบียบ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ให้นำพระราชกฤษฎีกา ข้อบังคับ ประกาศและระเบียบ ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ใช้อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติการ อำนาจหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่ง หรือหน่วยงานต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในบทเฉพาะกาลนี้ ให้รัฐมนตรีเป็นผู้มีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

วิญญู เครื่องาม

รองนายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ดังนั้น สมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน ๘ แห่ง ขึ้นแทนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตรายวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยให้สำเร็จการอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง การแบ่งส่วนราชการใน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
พ.ศ. 2549



กฎกระทรวง

จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

กระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. ๒๕๕๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้
ให้จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา กระทรวงศึกษาธิการดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานอธิการบดี
- (๒) คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์
- (๓) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร
- (๔) คณะวิศวกรรมศาสตร์
- (๕) คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์
- (๖) สถาบันวิจัยและพัฒนา
- (๗) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๘) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
- (๙) วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ
- (๑๐) สำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

เล่ม ๑๒๓ ตอนที่ ๑๑๘ ก

หน้า ๑๕
ราชกิจจานุเบกษา

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

- (๑๑) สำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก
- (๑๒) สำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน
- (๑๓) สำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก
- (๑๔) สำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

วิจิตร ศรีสอ้าน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ บัญญัติให้การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขตบัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้ทำเป็นกฎกระทรวง จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง การแบ่งส่วนราชการใน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
พ.ศ. 2550

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

พ.ศ. ๒๕๕๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

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 ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาคาก
ดังนี้

- (๑) กองการศึกษาตาก
- (๒) กองบริหารทรัพยากรตาก

ข้อ ๔ ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านน่าน่าน
ดังนี้

- (๑) กองการศึกษาน่าน
- (๒) กองบริหารทรัพยากรน่าน

ข้อ ๕ ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
พิบูลย์โลก ดังนี้

(๑) กองการศึกษาพินิจโลก

(๒) กองบริหารทรัพยากรพินิจโลก

ข้อ ๖ ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง ดังนี้

(๑) กองการศึกษาลำปาง

(๒) กองบริหารทรัพยากรลำปาง

ข้อ ๗ ให้แบ่งส่วนราชการในคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ เป็นสำนักงานคณบดี

ข้อ ๘ ให้แบ่งส่วนราชการในสถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ เป็นสำนักงานผู้อำนวยการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๐

วิจิตร ศรีสอาน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

สรุปลงการสำคัญ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่สิบเอ็ด
พ.ศ. 2555 - 2559



สรุปสาระสำคัญ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่สิบเอ็ด
พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

คำนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงกว่าช่วงที่ผ่านมา ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘-๑๐ สังคมไทยได้เผชิญหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม จนถึงระดับประเทศ ซึ่งได้มีส่วนเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทุกภาคส่วนในสังคมไทยเห็นพ้องร่วมกันน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับชุมชน ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ จึงเป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกัน ยังจำเป็นต้องบริหารจัดการแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ภารกิจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักนายกรัฐมนตรี

สรุปลำระสำคัญ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)

๑. ความนำ

การจัดทำแผนพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑ จนถึงแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๐ มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์ เงื่อนไข และการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ แผนพัฒนา ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์รวมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ต่อมาแผนพัฒนา ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) ได้ัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนา ฉบับที่ ๘ สำหรับแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ยังคงน้อมนำ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนา ฉบับที่ ๘-๙ และการพัฒนาที่สมดุลทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยมีการเตรียม “ระบบภูมิคุ้มกัน” ด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งของทุนที่มีอยู่ในประเทศและการบริหารจัดการความเสี่ยงให้พร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกและภายในประเทศ เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยทุกคน

ในระยะของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๐ สังคมไทยได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางทุกภาคส่วน ส่งผลให้ประเทศไทยเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันสูงขึ้นในหลายด้าน และสามารถปรับตัวรับกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนได้จากดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยโดยรวมที่ไม่ได้รับผลกระทบและอยู่ระหว่างร้อยละ ๖๖-๖๘ มีปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง การมีงานทำ ความเข้มแข็งของชุมชน และความอบอุ่นของครอบครัวที่ส่งผลดีต่อความอยู่เย็นเป็นสุข อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ยังเป็นอุปสรรค ได้แก่ ความสมานฉันท์ในสังคม สภาพแวดล้อมและระบบนิเวศขาดความสมดุล ความเสี่ยงจากปัญหาเสาพิศอดที่เพิ่มขึ้น รวมถึงสุขภาพของคนไทยลดลงจากคุณภาพการศึกษาที่เป็นปัญหา สอดคล้องกับการติดตามประเมินผลการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๐ ที่ประสบความสำเร็จ นำพอใจ เศรษฐกิจของประเทศไทยเข้มแข็งและเริ่มเติบโตอย่างมีคุณภาพ การขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๗.๘ ในปี ๒๕๕๓ หลังจากชะลอตัวอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ ๕.๑ ในปี ๒๕๔๙ และหดตัวลงร้อยละ ๒.๓ ในปี ๒๕๕๒ คุณภาพชีวิตของคนไทยดีขึ้น มีหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลาย และความยากจนลดลง แต่ต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความโปร่งใสในการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งการสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมและการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย

(๒)

การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. การประเมินสถานการณ์ ความเสี่ยงและการสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ

๒.๑ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ

ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระดับโลก และภายในประเทศ ซึ่งมีผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ ดังนี้

๒.๑.๑ การเปลี่ยนแปลงสำคัญระดับโลก

๑) กฎ กติกาใหม่ของโลกหลายด้านส่งผลให้ทุกประเทศต้องปรับตัว วิกฤตเศรษฐกิจและการเงินของโลกที่ผ่านมาได้ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบในการบริหารจัดการเศรษฐกิจโลกทั้งด้านการค้า การลงทุน การเงิน สิ่งแวดล้อม และสังคมเพื่อการจัดระเบียบใหม่ที่สำคัญของโลก ครอบคลุมถึงกฎ ระเบียบด้านการค้า และการลงทุนที่เน้นสร้างความโปร่งใสและแก้ปัญหาโลกร้อนมากขึ้น การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา ความร่วมมือระหว่างประเทศ และการกำกับดูแลด้านการเงินที่เข้มงวดมากขึ้น พันธกรณีและข้อตกลงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มาตรการทางการค้าที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาโลกร้อน และกฎ ระเบียบด้านสังคมมีบทบาทสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะด้านสิทธิมนุษยชน ที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดความเคารพและรักษาคีติศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน กฎ กติกาใหม่เหล่านี้จะเป็นเครื่องมือในการต่อรองทางการค้าที่ผลักดันผู้ประกอบการไทยให้จำเป็นต้องยกระดับการผลิตให้ได้มาตรฐานที่กำหนดเพื่อสามารถแข่งขันได้ ข้อตกลงระหว่างประเทศด้านสิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และธรรมาภิบาลจะเป็นแรงกดดันให้ต้องปรับกระบวนการผลิตที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ให้ความสำคัญกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและการสร้างความเป็นธรรมในการแข่งขันให้สูงขึ้น

๒) การปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลาง รวมทั้งภูมิภาคเอเชียทวีความสำคัญเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ อาทิ ฮองกง เกาหลี สิงคโปร์ ไต้หวัน และกลุ่มประเทศอาเซียน ที่มีแนวโน้มเป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมโลก ขณะที่นโยบายการเปิดประเทศของจีน รัสเซีย พลวัตการขยายตัวของบราซิลและอินเดีย และการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลางในภูมิภาคเอเชียจะเพิ่มกำลังซื้อในตลาดโลก นอกจากนี้ การรวมกลุ่มเศรษฐกิจที่สำคัญต่อประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ได้แก่ การรวมกลุ่มในภูมิภาคเอเชีย ภายใต้กรอบการค้าเสรีของอาเซียนกับจีน ญี่ปุ่น และอินเดีย และการเป็นประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ รวมทั้งกรอบความร่วมมืออื่นๆ อาทิ กรอบความร่วมมือเอเชีย-แปซิฟิก จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทยซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมในหลายด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ

(๓)

๓) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลกอย่างต่อเนื่อง ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ประชากรสูงอายุในโลกจะเพิ่มขึ้นอีก ๘๑.๙ ล้านคน และการเป็นสังคมผู้สูงอายุของประเทศสำคัญๆ ในโลก มีผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายกำลังคนข้ามประเทศ เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขณะที่โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้การพัฒนาคนมุ่งสร้างให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน ขณะเดียวกัน ประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะมีรายจ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น ทำให้งบประมาณสำหรับการลงทุนพัฒนาด้านอื่นๆ ลดลง

๔) การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกส่งผลให้สภาพภูมิอากาศแปรปรวน ในช่วง ๓๐ ปีที่ผ่านมา อุณหภูมิโลกสูงขึ้นโดยเฉลี่ย ๐.๒ องศาเซลเซียสต่อทศวรรษ ส่งผลให้สภาพภูมิอากาศแปรปรวน ก่อให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติบ่อยครั้งและทวีความรุนแรง อาทิ แผ่นดินไหว ดินถล่ม ภูเขาไฟระเบิด อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง ไฟป่า ระบบนิเวศในหลายพื้นที่ของโลกอ่อนแอ สูญเสียพันธุ์พืชและสัตว์ พันธุ์โลกเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ โดยเฉพาะการสูญเสียน้ำที่ชายฝั่งเนื่องจากระดับน้ำทะเลที่สูงขึ้น นำไปสู่การย้ายถิ่นของประชากรที่อยู่อาศัยบริเวณชายฝั่งทะเล รวมทั้งสร้างความเสียหายต่อโครงสร้างพื้นฐาน เขตท่องเที่ยว เขตอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนสูงบริเวณพื้นที่ชายฝั่ง โรคระบาดเพิ่มขึ้นก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพของประชากร รวมทั้งการระบาดของโรคและแมลงศัตรูพืชจากสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลง สร้างความเสียหายแก่ผลผลิตทางการเกษตรและธัญญาหารของโลก รวมทั้งกระทบต่อภาคสังคม อาทิ ความยากจน การอพยพย้ายถิ่น และการแย่งชิงทรัพยากร

๕) ความมั่นคงทางอาหารและพลังงานของโลกมีแนวโน้มจะเป็นปัญหาสำคัญ ความต้องการพืชพลังงาน สินค้าเกษตรและอาหารมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มประชากรโลก แต่การผลิตพืชอาหารลดลงด้วยข้อจำกัดด้านพื้นที่ เทคโนโลยีที่มีอยู่ และการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างการผลิตพืชอาหารและพืชพลังงานในอนาคต ส่งผลให้ผลผลิตอาหารสุดลาดลดลง ไม่เพียงพอ กับความต้องการของประชากรโลก หรือมีราคาสูงเกินกว่ากำลังซื้อโดยเฉพาะในกลุ่มประเทศยากจน อาจนำไปสู่การเกิดวิกฤตอาหารโลก

๖) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของประชาชนมากยิ่งขึ้น ทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นาโนเทคโนโลยี เทคโนโลยีชีวภาพ และเทคโนโลยีเกี่ยวกับการทำงานของสมองและจิต ที่เป็นทั้งโอกาสหรือภัยคุกคามในการพัฒนา อาทิ การจารกรรมข้อมูลธุรกิจหรือข้อมูลส่วนบุคคล ประเทศที่พัฒนาเทคโนโลยีได้ช้าจะกลายเป็นผู้ซื้อและมีผลิตภาพต่ำ ไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ และการเข้าถึงเทคโนโลยีที่ไม่เท่าเทียมกันของกลุ่มคนในสังคมจะทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนา จึงเป็นความท้าทายในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและลดความเหลื่อมล้ำ

๗) การก่อการร้ายสากลเป็นภัยคุกคามประชาคมโลก การก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติมีแนวโน้มขยายตัวทั่วโลกและรุนแรง มีรูปแบบและโครงข่ายที่ซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ ต้องเตรียมความพร้อมในการควบคุมปัจจัยที่เกื้อหนุนการก่อการร้าย และสร้างความร่วมมือในเวทีระหว่างประเทศเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของชาติจากภัยก่อการร้าย

๒.๑.๒ การเปลี่ยนแปลงภายในประเทศ

๑) การเปลี่ยนแปลงสถานะด้านเศรษฐกิจ อัตราการขยายตัวและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ดี ภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคการผลิตที่มีบทบาทสูง ภาคเกษตรเป็นแหล่งสร้างรายได้หลักของประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศและเป็นฐานในการสร้างมูลค่าเพิ่มของภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการมีบทบาทสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่เศรษฐกิจ ขณะที่การเชื่อมโยงเศรษฐกิจในประเทศกับต่างประเทศทำให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ โดยเฉพาะด้านการค้าและการลงทุน สำหรับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศยังคงมีบทบาทสำคัญต่อการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจไทย แต่ภาวะเศรษฐกิจโลกที่ตกต่ำและขีดความสามารถในการแข่งขันลดลง ทำให้บทบาทของการลงทุนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจมีแนวโน้มลดลง อย่างไรก็ตาม ระบบเศรษฐกิจของไทยมีความอ่อนแอด้านปัจจัยสนับสนุนในส่วนของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คุณภาพการบริการของโครงสร้างพื้นฐาน กฎหมาย กฎและระเบียบทางเศรษฐกิจที่ไม่เอื้อต่อการจัดระบบการแข่งขันที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ

๒) การเปลี่ยนแปลงสถานะด้านสังคม ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุจากการมีโครงสร้างประชากรที่วัยสูงอายุเพิ่มขึ้น วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง คนไทยได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย แต่มีปัญหาคุณภาพการศึกษาและระดับสติปัญญาของเด็ก พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ และผลิตภาพแรงงานต่ำ ประชาชนได้รับการคุ้มครองทางสังคมเพิ่มขึ้นและมีการจัดสวัสดิการทางสังคมในหลายรูปแบบ แต่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสยังไม่สามารถเข้าถึงบริการทางสังคมได้อย่างทั่วถึง ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ของประชากรและโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรเป็นปัญหาการพัฒนาประเทศ สังคมไทยเผชิญวิกฤตความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมและจริยธรรม และมีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย รวมถึงเผชิญปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและการเพิ่มขึ้นของการพนันโดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชน แต่คนไทยตื่นตัวทางการเมืองและให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมและธรรมาภิบาลมากขึ้น

๓) การเปลี่ยนแปลงสถานะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทุนทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลซ้ำเติมให้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรุนแรง กระทบต่อผลผลิตภาคเกษตรและความยากจน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ขณะที่มีความขัดแย้งทางนโยบายในการบูรณาการการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกับการพัฒนาเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังมีความมั่นคงด้านอาหาร แม้จะต้องเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและความต้องการพืชพลังงาน

๔) การเปลี่ยนแปลงสถานะด้านการบริหารจัดการการพัฒนาประเทศ ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองสูงขึ้น แต่ความขัดแย้งทางการเมือง ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงอยู่และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ การดำรงชีวิตของประชาชน และความเชื่อมั่นของนานาชาติ รวมทั้งความสงบสุขของสังคมไทย ขณะที่ประสิทธิภาพภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมที่ดีขึ้น แต่ขีดความสามารถในการป้องกันการทุจริตต้องปรับปรุง การกระจายอำนาจประสบความสำเร็จในเรื่องการเพิ่มรายได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่มีความล่าช้าในการถ่ายโอนภารกิจและมีความไม่ชัดเจนในการแบ่งบทบาทหน้าที่กับราชการส่วนกลาง ขณะเดียวกัน การคอร์รัปชันยังคงเป็นปัญหาสำคัญของไทยและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

๒.๒ การประเมินความเสี่ยง ประเทศไทยจะเผชิญกับความเสี่ยงที่ต้องเตรียมการสร้างภูมิคุ้มกันให้ประเทศพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ๖ ประการ ดังนี้

๒.๒.๑ การบริหารภาครัฐอ่อนแอ ไม่สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อำนาจอธิปไตยถูกใช้เพื่อผลประโยชน์ของคนบางกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชนและระหว่างประชาชนกับประชาชนในบางพื้นที่มีช่องว่างมากขึ้น ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นแต่การมีส่วนร่วมตัดสินใจในระดับนโยบายมีน้อย เจ้าหน้าที่รัฐย่อหย่อนในการปฏิบัติตามหน้าที่ การบังคับใช้กฎหมายไม่จริงจัง ขณะที่ดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชันชี้ให้เห็นว่ายังคงมีการทุจริตประทุติมิชอบและไม่โปร่งใส นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำและไม่เป็นธรรมในมิติเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ส่งผลกระทบต่อความเชื่อถือของต่างชาติที่มีต่อประเทศไทย

๒.๒.๒ โครงสร้างทางเศรษฐกิจไม่สามารถรองรับการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน เศรษฐกิจไทยยังคงพึ่งพาเศรษฐกิจภายนอกประเทศ ทั้งการส่งออกสินค้า การลงทุน และการนำเข้าพลังงานจากต่างประเทศอย่างมาก จึงมีความอ่อนไหวต่อความผันผวนของเศรษฐกิจโลกและปัจจัยแวดล้อมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป การขยายตัวทางเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับปัจจัยการผลิตดั้งเดิมโดยเฉพาะทุน และแรงงานราคาถูกที่มีผลิตภาพการผลิตต่ำ เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก ขณะที่เศรษฐกิจในประเทศยังมีความเหลื่อมล้ำ ประชาชนระดับฐานรากซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรมีรายได้น้อยเมื่อเทียบกับนอกภาคเกษตร ประสบความยากจนและมีปัญหาหนี้สินเป็นปัจจัยบั่นทอนความเข้มแข็งของเศรษฐกิจไทย

๒.๒.๓ โครงสร้างประชากรที่มีวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น ขณะที่ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี ๒๕๖๘ ขณะที่สัดส่วนประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่องในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ อาจกระทบต่อความต้องการแรงงานในระบบเศรษฐกิจในอนาคต การแข่งขันเพื่อแย่งชิงแรงงานจะมีมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานคุณภาพ ภาครัฐและครัวเรือนจะมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ ส่งผลต่อภาระงบประมาณของภาครัฐ และค่าใช้จ่ายของครัวเรือนในการดูแลสุขภาพอนามัย และการจัดสวัสดิการทางสังคม

๒.๒.๔ ค่านิยมที่ตีงามเสื่อมถอยและประเพณีดั้งเดิมถูกบิดเบือน เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยม ให้ความสำคัญกับศีลธรรมและวัฒนธรรมที่ตีงามลดลง ทั้งการดำรงชีวิตประจำวัน การใช้ชีวิตและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มุ่งหารายได้เพื่อสนองความต้องการบริโภค การช่วยเหลือเกื้อกูลกันลดลง ความมีน้ำใจไมตรีน้อยลง แก่งแย่ง เอารอดเอาเปรียบกันขาดความสามัคคี ไม่เคารพสิทธิผู้อื่น และขาดการยึดถือประโยชน์ส่วนรวม

๒.๒.๕ ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมของประเทศมีแนวโน้มเสื่อมโทรมรุนแรง จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านกายภาพ การใช้ประโยชน์ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลให้สถานการณ์และแนวโน้มความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทวีความรุนแรง โดยเฉพาะน้ำท่วม ภัยแล้ง การใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง ไม่คุ้มค่า และปริมาณของเสียที่เพิ่มขึ้น นำไปสู่ความเสี่ยงต่อการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ รวมไปถึงการกัดเซาะชายฝั่งอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ภัยพิบัติจะเกิดขึ้นบ่อยครั้ง กระทบต่อฐานการผลิตภาคเกษตร ความมั่นคงด้านอาหาร พลังงาน สุขภาวะและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒.๒.๖ ประเทศไทยยังคงมีความเสี่ยงด้านความมั่นคง ทั้งที่มาจากปัญหาการก่อความไม่สงบในประเทศ ปัญหาการก่อการร้าย วิกฤตเศรษฐกิจและการแข่งขันด้านต่างๆ ในเวทีระหว่างประเทศ รวมทั้ง ภัยพิบัติที่เกิดจากมนุษย์และธรรมชาติมีความรุนแรงและผลกระทบสูงในระยะต่อไปเป็นประเด็นท้าทายต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงทั้งการบริหารวิกฤต การเตรียมความพร้อมเพื่อตอบสนองอย่างฉับไว และการบริหารจัดการในภาวะฉุกเฉิน รวมทั้งการเสริมสร้างศักยภาพของประเทศให้มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ การสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องสร้างและใช้ประโยชน์จากภูมิคุ้มกันประเทศ ๕ ประการ ดังนี้

๒.๓.๑ ประเทศไทยมีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นสถาบันหลักที่ยึดโยงคนในชาติให้เกาะเกี่ยวกันอย่างแน่นแฟ้น เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตของคนในสังคม โดยเฉพาะรัชกาลปัจจุบันที่ทรงเป็นแบบอย่างของการดำรงชีวิตบนทางสายกลางและความพอเพียง ทรงยึดมั่นในประโยชน์สุขของพสกนิกรในทุกด้าน

๒.๓.๒ การพัฒนาประเทศให้อยู่บนฐานความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การวิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศ ในการปรับเปลี่ยนการผลิตจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เงินทุน และแรงงานที่มีผลิตภาพต่ำ ไปสู่การใช้ความรู้และความชำนาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๒.๓.๓ สังคมไทยมีค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีงาม ยึดโยงคนไทยให้เป็นปึกแผ่น ลดอิทธิพลของความทันสมัยและความขัดแย้งในสังคมไทย ประชาชนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน ครอบครัวยุคใหม่เพาะความเป็นไทยที่มีจิตสำนึกและอัตลักษณ์ให้บุตรหลานได้ตระหนักถึงรากเหง้าของตนเอง

๒.๓.๔ ภาคการเกษตรเป็นฐานรายได้หลักและความมั่นคงด้านอาหารของประเทศ ก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน ทั้งแหล่งสร้างงาน แหล่งผลิตอาหาร และเชื่อมโยงวิถีชีวิตของสังคมไทย มีส่วนสำคัญในการลดความยากจน สร้างงาน และลดผลกระทบจากภาวะโลกร้อน

๒.๓.๕ ชุมชนท้องถิ่นเป็นกลไกที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเชื่อมโยงกันเป็นสังคมสวัสดิการ เป็นพลังหลักในการพัฒนาฐานรากของประเทศให้มั่นคง ชุมชนพึ่งตนเองสามารถบรรเทาปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศ

๓.๑ แนวคิดหลัก

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม ขณะที่การทบทวนผลการพัฒนาประเทศในระยะที่ผ่านมาสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งมีความเสี่ยงในหลายมิติที่อาจทำให้ปัญหาต่างๆ รุนแรงมากขึ้น การพัฒนาประเทศในอนาคต จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคง

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

๓.๒ ทิศทางการพัฒนาประเทศ

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ได้ตระหนักถึงสถานการณ์และความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกและภายในประเทศ โดยเฉพาะภาวะผันผวนด้านเศรษฐกิจพลังงาน และภูมิอากาศ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อประเทศไทยทั้งเชิงบวกและลบ ดังนั้น ทิศทางการบริหารจัดการประเทศภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นการใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศเพื่อสร้างความเข้มแข็งและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศที่เน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตภาคเกษตร และการประกอบกิจการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจโลกและภูมิภาค ซึ่งประเทศไทยมีพันธกรณีภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ เพื่อสามารถใช้โอกาสที่เกิดขึ้นและเพิ่มภูมิคุ้มกันของทุนที่มีอยู่ในสังคมไทยได้อย่างเหมาะสม พร้อมก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ๒๕๕๘ ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องสร้างความพร้อมสำหรับเชื่อมโยงด้านกายภาพทั้งโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ จึงเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศที่สำคัญได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางวัฒนธรรม) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว และชุมชน สามารถจัดการความเสี่ยง และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม สำหรับการเสริมสร้างทุนเศรษฐกิจ (ทุนกายภาพ ทุนทางการเงิน) มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็ง โดยใช้ภูมิปัญญา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดภายในประเทศและต่างประเทศ การผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีการเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคต่างๆ บนพื้นฐานการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ในส่วนการเสริมสร้างทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงด้านอาหาร การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตร มุ่งสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการเพิ่มบทบาทไทยในเวทีประชาคมโลก

ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่าง เท่าเทียมและสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร ควบคู่ไปกับปลูกจิตสำนึก ค่านิยมประชาธิปไตยและ ธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

๔. วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศระยะกลาง เพื่อมุ่งสู่ วิสัยทัศน์ระยะยาว ที่ทุกภาคส่วนในสังคมไทยได้เห็นพ้องร่วมกันกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ปี พ.ศ.๒๕๗๐ ซึ่งกำหนด ไว้ว่า “คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มิมีใครมาตีบนวลวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรม ประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัย และมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี”

๔.๑ วิสัยทัศน์และพันธกิจ การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูง ดังนี้

๔.๑.๑ วิสัยทัศน์

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อ การเปลี่ยนแปลง”

๔.๑.๒ พันธกิจ

๑) สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรม อย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบ บริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม

๒) พัฒนาคูณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิต อย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับ การเปลี่ยนแปลง

๓) พัฒนาระบบการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิด สร้างสรรค์ และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและ สังคม

๔) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมี ส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัย พิบัติทางธรรมชาติ

๔.๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๔.๒.๑ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสันติสุข
- ๒) เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ
- ๓) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ คุณภาพ และยั่งยืน มีความเชื่อมโยงกับเครือข่ายการผลิตสินค้าและบริการบนฐานปัญญา นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในภูมิภาคอาเซียน มีความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ
- ๔) เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ และเป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ

๔.๒.๒ เป้าหมายหลัก

- ๑) ความอยู่เย็นเป็นสุขและความสงบสุขของสังคมไทยเพิ่มขึ้น ความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลง สัดส่วนผู้อยู่ได้เส้นความยากจนลดลง และดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชันไม่ต่ำกว่า ๕.๐ คะแนน
- ๒) คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาพที่ดีขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น
- ๓) เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมตามศักยภาพของประเทศ ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓.๐ ต่อปี เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ให้มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐.๐
- ๔) คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมทั้งเพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศ

๔.๒.๓ ตัวชี้วัด

- ๑) ดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุข ดัชนีความสงบสุข สัดส่วนรายได้ระหว่างกลุ่มประชากรที่มีรายได้สูงสุดร้อยละ ๑๐.๐ กับกลุ่มที่มีรายได้น้อยร้อยละ ๑๐.๐ สัดส่วนผู้อยู่ได้เส้นความยากจน สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม และดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชัน
- ๒) จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทย ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม สัดส่วนประชากรที่เข้าถึงโครงข่ายคมนาคมและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา อัตราการป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อ และดัชนีความอบอุ่นของครอบครัว
- ๓) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อ ผลิตภาพการผลิตรวม อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ สัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

๔) คุณภาพน้ำและอากาศ ร้อยละของพื้นที่ป่าไม้ต่อพื้นที่ประเทศ และสัดส่วนการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหัวเปรียบเทียบกับลำดับขั้นการพัฒนาที่แสดงโดยผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

การพัฒนาประเทศให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็ว คาดการณ์ได้ยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ได้กำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยง และเสริมรากฐานของประเทศด้านต่างๆ ให้เข้มแข็งควบคู่ไปกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืน ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ มีดังนี้

๕.๑ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับ

๕.๑.๑ การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยควบคู่กับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง มุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้มีฐานการพัฒนาที่ทั่วถึงและยั่งยืน พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากที่มีความหลากหลายและแข็งแกร่งมากขึ้น ส่งเสริมการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเป็นธรรม ปรับโครงสร้างภาษีทั้งระบบให้สนับสนุนการกระจายรายได้และเป็นเครื่องมือสร้างความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากรและการถือครองทรัพย์สิน พัฒนาการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจเอกชนในการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมแก่คนในสังคมไทย รวมทั้งยกระดับคุณภาพระบบการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมทุกคนอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น

๕.๑.๒ การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก และสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ มุ่งพัฒนาระบบบริการสาธารณะให้มีคุณภาพและมีช่องทางการเข้าถึงอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง การจัดหาที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อย การเข้าถึงระบบสาธารณสุขปึกอก พัฒนาระบบสวัสดิการทางสังคมให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการเงินฐานรากและระบบการออมที่หลากหลาย เสริมสร้างเจตคติด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย และพัฒนาระบบฐานข้อมูลในการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมประชาชนทุกคนตามสิทธิ และสามารถเข้าถึงบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๑.๓ การเสริมสร้างพลังให้ทุกภาคส่วนสามารถเพิ่มทางเลือกการใช้ชีวิตในสังคมและมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี ให้ทุกคนสามารถแสดงออกทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของชุมชนในการจัดการปัญหาของชุมชนด้วยตนเอง สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ ส่งเสริมให้ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพลังร่วมในการพัฒนาสังคม พัฒนามาตรฐานระบบการคุ้มครองผู้บริโภค เพิ่มช่องทางการเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับสิทธิของผู้บริโภค ส่งเสริมบทบาทสตรีในระดับการบริหารและการตัดสินใจทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

๕.๑.๔ การสานสร้างความสัมพันธ์ของคนในสังคมให้มีคุณค่าร่วมและตระหนักถึงผลประโยชน์ของสังคม และเสริมสร้างการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีระบบตรวจสอบและการรับผิดชอบที่รัดกุม โดยสร้างค่านิยมใหม่ที่ยอมรับร่วมกันบนฐานของความไว้วางใจและเกื้อกูลกันในสังคม ส่งเสริมวัฒนธรรมการเมืองที่มีธรรมาภิบาลนำไปสู่การเป็นประชาธิปไตยที่ถูกต้องและเหมาะสม เสริมสร้างระบบบริหารราชการให้เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ มีระบบถ่วงดุลอำนาจการตรวจสอบที่เข้มงวดและรอบด้าน พัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรมทางอาชีพ และมีความรับผิดชอบ ปฏิรูปการเมืองไทยทั้งระบบให้เป็นประชาธิปไตยของมวลชน สร้างความเท่าเทียมในกระบวนการยุติธรรมและเพิ่มช่องทางในการรับข้อร้องเรียนและให้ความช่วยเหลือเยียวยาแก่ผู้เสียหายและผู้ได้รับผลกระทบจากกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งสนับสนุนการใช้สื่อเพื่อสังคมทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น และสังคมออนไลน์ให้เป็นพลังหนุนเสริมการพัฒนา

๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับ

๕.๒.๑ การปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม เป็นการส่งเสริมคู่สมรสที่มีความพร้อมให้มีบุตรเพิ่มขึ้นและรักษาระดับอัตราเจริญพันธุ์ไม่ให้ต่ำกว่าระดับที่เป็นอยู่ปัจจุบัน สนับสนุนการกระจายตัวและส่งเสริมการตั้งถิ่นฐานของประชากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับศักยภาพ โอกาส และทรัพยากรธรรมชาติของพื้นที่

๕.๒.๒ การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างวัฒนธรรมการเกื้อกูล พัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝนเป็นความคิดสร้างสรรค์ ปลุกฝังการพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย พัฒนาคนด้วยการเรียนรู้ในศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สร้างจิตสำนึกให้คนไทยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน สร้างค่านิยมการผลิตและบริการที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เรียนรู้การรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ

๕.๒.๓ การส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม โดยสร้างเสริมสุขภาวะคนไทยให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ พัฒนาความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน สร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายสาธารณะที่เอื้อต่อสุขภาพ ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งการส่งเสริมการแพทย์ทางเลือก การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสุขภาพของประเทศ การพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขให้เหมาะสมทั้งการผลิตและการกระจายบุคลากรตลอดจนการใช้มาตรการการเงินการคลังเพื่อสุขภาพที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๕.๒.๔ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน มินิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๕.๒.๕ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาบทบาทของสถาบันหลักทางสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน สร้างค่านิยมให้คนไทยภูมิใจในวัฒนธรรมไทย และยอมรับความแตกต่างของความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ลดปัญหาความขัดแย้งทางความคิด และสร้างความเป็นเอกภาพในสังคม สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวัฒนธรรมร่วมกับประชาคมโลก โดยเฉพาะประชาคมอาเซียนให้เกิดการไหลเวียนทางวัฒนธรรมในรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมความเข้าใจระหว่างประชาชนในการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร

๕.๓ ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน ให้ความสำคัญกับ

๕.๓.๑ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน มุ่งรักษา ปกป้อง และคุ้มครองพื้นที่ที่มีศักยภาพทางการเกษตร สนับสนุนให้เกษตรกรรายย่อยมีที่ดินเป็นของตนเองหรือมีสิทธิทำกินในที่ดิน ใช้นโยบายทางภาษีเพื่อบังคับหรือจูงใจให้บุคคลผู้ถือครองที่ดินทำประโยชน์ในพื้นที่ดังกล่าวมากขึ้น สนับสนุนการกระจายการถือครองที่ดินอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม เร่งรัดการจัดให้มีองค์กรและระบบบริหารจัดการที่ดินให้เป็นรูปธรรมโดยเร็ว พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคการเกษตร พื้นฟูและส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมที่ดี และวิถีชีวิตทางการเกษตรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเกษตรกรรมยั่งยืน

๕.๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตภาคเกษตร ภาครัฐให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชน สนับสนุนการผลิตทางการเกษตรที่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ควบคุมและกำกับดูแลให้มีการนำเข้าและใช้สารเคมีทางการเกษตรที่ได้มาตรฐาน ปรับปรุงบริการขั้นพื้นฐานเพื่อการผลิตให้ทั่วถึง ส่งเสริมการผลิตที่คงไว้ซึ่งความหลากหลายของพันธุ์พืชและสัตว์ที่เหมาะสมกับสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของประเทศ พัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่างๆ ที่เหมาะสมทางการเกษตร รวมทั้งสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้แก่เกษตรกรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

๕.๓.๓ การสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรตลอดห่วงโซ่การผลิต สนับสนุนการผลิตและบริการของชุมชนในการสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตร อาหาร และพลังงาน ส่งเสริมสถาบันการศึกษาในพื้นที่ให้ร่วมทำการศึกษาร่วมกับภาคเอกชน สนับสนุนเกษตรกรและผู้ประกอบการนำองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมบนฐานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้า ผลิตภัณฑ์เกษตรและอาหาร ยกย่องคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหาร มาตรฐานระบบการผลิตสินค้าเกษตรให้เทียบเท่าระดับสากล ส่งเสริมระบบตลาดกลางสินค้าเกษตรและตลาดซื้อขายสินค้าเกษตรล่วงหน้า ส่งเสริมภาคเอกชนและองค์กรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบสินค้าเกษตรและอาหารร่วมกับสถาบันเกษตรกร เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์ของภาคเกษตร

๕.๓.๔ การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร มุ่งพัฒนาระบบการสร้างหลักประกันรายได้ของเกษตรกรให้มีความมั่นคงและครอบคลุมเกษตรกรทั้งหมด พัฒนาระบบประกันภัยพิชผลการเกษตร ส่งเสริมระบบการทำเกษตรแบบมีพันธสัญญาที่เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ยกย่องคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของเกษตรกร สร้างแรงจูงใจให้เยาวชน เกษตรกรรุ่นใหม่ และแรงงานที่มีคุณภาพเข้าสู่อาชีพเกษตรกรรม พัฒนาสถาบันเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนให้เป็นกลไกสนับสนุนการพึ่งพาตนเองของเกษตรกร เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อยที่ได้รับผลกระทบจากการนำเข้าสินค้าเกษตรและอาหารที่มีต้นทุนต่ำที่เป็นผลมาจากข้อตกลงการเปิดการค้าเสรี

๕.๓.๕ การสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพัฒนาพลังงานชีวภาพในระดับครัวเรือนและชุมชน โดยส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกต้นไม้และปลูกป่าโดยชุมชนและเพื่อชุมชนเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเกษตรด้วยระบบเกษตรยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนให้มีการจัดการและเผยแพร่องค์ความรู้และการพัฒนาด้านอาหารศึกษาทุกรูปแบบอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมพฤติกรรมบริการบริโภคที่เหมาะสมของบุคคลและชุมชน สนับสนุนการสร้างเครือข่ายการผลิตและการบริโภคที่เกื้อกูลกันในระดับชุมชนที่อยู่บริเวณใกล้เคียงกัน ส่งเสริมการนำวัตถุดิบทางการเกษตรที่ผลิตได้ในชุมชนและที่เหลือใช้จากการเกษตรมาผลิตเป็นพลังงานทดแทนในชุมชน รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ให้เป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้มแข็งด้านอาหารให้กับเกษตรกรและชุมชนอย่างเป็นระบบ

๕.๓.๖ การสร้างความมั่นคงด้านพลังงานชีวภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศและความเข้มแข็งภาคเกษตร ด้วยการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพลังงานจากพืชพลังงาน จัดให้มีระบบการจัดการสินค้าเกษตรที่ใช้เป็นทั้งอาหารและพลังงาน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการใช้พลังงานชีวภาพที่เกี่ยวข้องกับภาคการผลิตและบริการ จัดให้มีกลไกกำกับดูแลโครงสร้างราคาของพลังงานชีวภาพ และปลูกจิตสำนึกในการใช้พลังงานชีวภาพอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

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

๕.๔ ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
ให้ความสำคัญกับ

๕.๔.๑ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการ โดยเฉพาะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และผลักดันให้มีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็งและแข่งขันได้ ด้วยการปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของเอเชีย แอฟริกา และเศรษฐกิจภายในประเทศ ปรับโครงสร้างภาคบริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มกับสาขาบริการที่มีศักยภาพและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมบนฐานความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ซึ่งครอบคลุมถึงการพัฒนารัฐกิจสร้างสรรค์ การพัฒนาเมืองสร้างสรรค์ และการพัฒนาอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ พัฒนาภาคเกษตรบนฐานการเพิ่มผลิตภาพในการผลิตและยกระดับการสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยเทคโนโลยีและกระบวนการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และพัฒนาภาคอุตสาหกรรมที่มุ่งการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพและยั่งยืน ด้วยการใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ สู่อุตสาหกรรมฐานความรู้เชิงสร้างสรรค์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

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

๕.๔.๓ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม มุ่งพัฒนาตลาดเงิน และตลาดทุน รวมทั้งกำลังแรงงานให้เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ พัฒนาระบบการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของประเทศให้เชื่อมโยงการขนส่งทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานสู่สากล สร้างความมั่นคงด้านพลังงานด้วยการส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาด พัฒนาพลังงานทางเลือก และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานในทุกระดับ ปฏิรูปกฎหมาย และกฎ ระเบียบต่างๆ ทางเศรษฐกิจให้เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขันและสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก

๕.๔.๔ การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีเสถียรภาพ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านการเงิน โดยดำเนินนโยบายการเงินที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์แวดล้อมและทันต่อเหตุการณ์ เพิ่มบทบาทตลาดทุนในระบบเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาภาคการเงินโลก ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางการเงิน พัฒนากลไกการเฝ้าระวังความผันผวนทางเศรษฐกิจและพัฒนาระบบเตือนภัยแบบองค์รวม เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเงินทุนระหว่างประเทศ และการบริหารจัดการด้านการคลังที่ปรับปรุงระบบการจัดเก็บรายได้ของประเทศ เพิ่มประสิทธิภาพของการจัดสรรและการบริหารงบประมาณ ป้องกันความเสี่ยงทางการคลัง พัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการให้บริการขั้นพื้นฐานของภาครัฐเพิ่มขึ้น และเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๕ ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ให้ความสำคัญกับ

๕.๕.๑ การพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายใต้กรอบความร่วมมือในอนุภูมิภาคต่างๆ มุ่งพัฒนาบริการขนส่งและโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสากล ปรับปรุงกฎระเบียบการขนส่งคนและสินค้าที่เกี่ยวข้อง พัฒนาบุคลากรในธุรกิจการขนส่งและโลจิสติกส์ เชื่อมโยงการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวพื้นที่ชายแดน/เขตเศรษฐกิจชายแดน ตลอดจนเชื่อมโยงระบบการผลิตกับพื้นที่ตอนในของประเทศ

๕.๕.๒ การพัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับอนุภูมิภาค มุ่งพัฒนาพื้นที่ในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศให้เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ให้เป็นฐานการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม การเกษตร และการท่องเที่ยว พัฒนาเขตเศรษฐกิจชายแดนและเมืองชายแดน รวมทั้งบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านให้บรรลุประโยชน์ร่วมกันทั้งด้านความมั่นคงและเสถียรภาพของพื้นที่

๕.๕.๓ การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นการพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ยกย่องทักษะฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการ ที่เป็นการป้องกันสินค้าและบริการนำเข้าที่ไม่ได้คุณภาพทั้งในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน

๕.๕.๔ การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศและภูมิภาคภายใต้บทบาทที่สร้างสรรค์ เป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก มุ่งรักษาบทบาทของไทยในการมีส่วนร่วมกำหนดยุทธศาสตร์ของกรอบความร่วมมือที่ดำเนินอยู่ รวมทั้งรักษาคุณภาพของปฏิสัมพันธ์กับมหาอำนาจทางเศรษฐกิจเดิมและมหาอำนาจใหม่

๕.๕.๕ การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเร่งดำเนินการด้านความร่วมมือในการกำหนดมาตรฐานฝีมือระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาค ส่งเสริมผู้ประกอบการไทยในการขยายการลงทุนไปสู่ต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน คู่ครองและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ

๕.๕.๖ การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างสังคมนานาชาติที่มีคุณภาพชีวิต ป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรคภัย มุ่งพัฒนาศักยภาพและความพร้อมในการป้องกันและแก้ปัญหาข้ามชาติด้านการก่อการร้าย ยาเสพติด และการหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ พัฒนาศักยภาพและความร่วมมือภายในภูมิภาคเพื่อเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติและเหตุฉุกเฉิน และร่วมมือในการป้องกันการติดเชื้อและการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่และโรคระบาดซ้ำ

๕.๕.๗ การเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างประเทศในการสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีจริยธรรมและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเปิดรับความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศที่ไม่แสวงหากำไร เป็นการดำเนินการภายใต้กรอบความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมในระดับอนุภูมิภาค เสริมสร้างการผลิตและบริการที่นำสู่การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกองค์กรระหว่างประเทศที่ไม่แสวงหากำไรให้มีบทบาทเพิ่มขึ้นในการให้ไทยเป็นฐานการค้าเนินความร่วมมือเพื่อการพัฒนาประเทศในภูมิภาค

๕.๕.๘ การเร่งรัดการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงการค้าเสรีที่มีผลบังคับใช้แล้ว เป็นการสร้างองค์ความรู้ให้กับภาคธุรกิจโดยเฉพาะผู้ได้รับผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบให้สามารถพัฒนาศักยภาพและโอกาสของตนเองในการใช้ประโยชน์จากการเปิดการค้าเสรี โดยเฉพาะภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับการสนับสนุน เยียวยาและดูแลจากรัฐในกรณีที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน

๕.๕.๙ การส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานการลงทุน และการประกอบธุรกิจในเอเชีย รวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในการพัฒนาภูมิภาค โดยจัดให้มีสิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกที่จำเป็น เพื่อให้มีการจัดตั้งสำนักงานปฏิบัติการภูมิภาค และสนับสนุนบทบาทขององค์กรระหว่างประเทศที่ไม่แสวงหากำไร

๕.๕.๑๐ การปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศ ตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น มุ่งเสริมสร้างศักยภาพชุมชนท้องถิ่นให้รับรู้และเตรียมพร้อมรับกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ สนับสนุนกลไกการพัฒนาระดับพื้นที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดชายแดน ให้สามารถพัฒนาเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน ส่งเสริมศักยภาพด้านวิชาการและเครือข่ายของสถาบันการศึกษาของไทยที่สร้างความใกล้ชิด และปฏิสัมพันธ์กับประเทศในอนุภูมิภาค

๕.๖ ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับ

๕.๖.๑ การอนุรักษ์ ป่าไม้ และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มุ่งรักษาและฟื้นฟูพื้นที่ป่าและเขตอนุรักษ์ พัฒนาระบบฐานข้อมูลและการจัดการองค์ความรู้ให้เป็นเครื่องมือในการวางแผนและบริหารจัดการ ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการที่ดินและการจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เร่งรัดการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ ปรับปรุงและฟื้นฟูแหล่งน้ำเพื่อเพิ่มปริมาณน้ำต้นทุน ส่งเสริมให้เกิดการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำแผนแม่บทโครงสร้างพื้นฐานด้านทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างเป็นระบบ รวมทั้งส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชีวภาพ

๕.๖.๒ การปรับกระบวนการทัศน์การพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศเพื่อเตรียมพร้อมไปสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยปรับโครงสร้างการผลิตของประเทศและพฤติกรรมผู้บริโภคเพื่อเตรียมพร้อมไปสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานในภาคคมนาคมและขนส่ง เพื่อลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก พัฒนาเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เน้นการวางผังเมืองที่ผสมผสานวัฒนธรรม สังคม ระบบนิเวศเข้าด้วยกัน

๕.๖.๓ การยกระดับขีดความสามารถในการรองรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้สังคมมีภูมิคุ้มกัน มุ่งพัฒนาองค์ความรู้และเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อรองรับกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงพัฒนาศักยภาพชุมชนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

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

๕.๖.๕ การสร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมและวิกฤตจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มุ่งติดตามและเฝ้าระวังมาตรการการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่อาจส่งผลกระทบต่อการค้าและการลงทุน เตรียมมาตรการรองรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากมาตรการทางการค้าและข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ศึกษาผลกระทบและกำหนดแผนกลยุทธ์รายสินค้า รวมทั้งมาตรการเยียวยาในสินค้าและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้ผู้ส่งออกทำคาร์บอนฟุตพริ้นต์ และสร้างแรงจูงใจให้เกิดอุตสาหกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕.๖.๖ การเพิ่มบทบาทประเทศไทยในเวทีประชาคมโลกที่เกี่ยวข้องกับกรอบความตกลงและพันธกรณีด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ เป็นการศึกษารายละเอียดและสร้างความเข้าใจในพันธกรณี ติดตามสถานการณ์การเจรจาและท่าทีของประเทศต่างๆ พัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อเสริมสร้างทักษะการเจรจา พัฒนาคือความร่วมมือในกลุ่มอาเซียนและประเทศคู่ค้าสำคัญ สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกรณีและข้อตกลงระหว่างประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖.๗ การควบคุมและลดมลพิษ มุ่งลดปริมาณมลพิษทางอากาศ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะและน้ำเสียชุมชน พัฒนาระบบการจัดการของเสียอันตราย ขยะอิเล็กทรอนิกส์ และขยะติดเชื้อ ลดความเสี่ยงอันตราย การรั่วไหล การเกิดอุบัติเหตุจากสารเคมี และพัฒนาระบบเตือนภัย แจ้งเหตุฉุกเฉิน และระบบการจัดการเมื่อเกิดอุบัติเหตุด้านมลพิษ

๕.๖.๘ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรมอย่างบูรณาการ มุ่งส่งเสริมสิทธิและพัฒนาศักยภาพชุมชนในการเข้าถึง และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ ปรับปรุงกฎหมายเพื่อแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน ปรับนโยบายการลงทุนภาครัฐให้เอื้อต่อการอนุรักษ์และฟื้นฟู ผลักดันให้มีการจัดเก็บภาษีสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและลดการก่อมลพิษ สร้างรายได้จากความหลากหลายทางชีวภาพ พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบติดตามประเมินผล รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ

๖. การบริหารจัดการแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ สู่การปฏิบัติ

การบริหารจัดการแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ สู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศโดยยึดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ เป็นกรอบทิศทางหลัก และแปลงสู่การปฏิบัติในระดับต่างๆ ที่สอดคล้องกับสภาพภูมิสังคม และกระจายการพัฒนาไปสู่พื้นที่ โดยยึดหลักการพัฒนาพื้นที่ ภารกิจ และการมีส่วนร่วม ให้จังหวัดเป็นพื้นที่ดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนา และเป็นจุดเชื่อมโยงการพัฒนาจากระดับชุมชนสู่ประเทศและประเทศสู่ชุมชน เพิ่มการใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกภาคส่วนทั้งระดับพื้นที่ ท้องถิ่น และชุมชน ใช้กลไกและเครื่องมือการพัฒนาของภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน และสื่อมวลชนอย่างบูรณาการให้การขับเคลื่อนเกิดประสิทธิภาพด้วยกระบวนการสร้างเครือข่ายหรือคลัสเตอร์ที่ตอบสนองต่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาศักยภาพของพื้นที่ โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

๖.๑ การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ไปสู่การปฏิบัติ โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ทุกภาคส่วนตระหนักและยอมรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ สร้างความเข้าใจให้ภาคการเมืองในเป้าประสงค์และแนวทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และผลักดันให้ภาคการเมืองนำประเด็นการพัฒนาสำคัญไปผสมผสานในการจัดทำนโยบาย รวมทั้งจัดทำคู่มือการแปลงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ เผยแพร่ให้ภาคีการพัฒนารับรู้และนำไปปฏิบัติ

๖.๒ การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนระดับอื่นๆ โดยกำหนดประเด็นการพัฒนาสำคัญภายใต้ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ที่เสนอต่อสาธารณะอย่างชัดเจน บูรณาการประเด็นการพัฒนาภายใต้ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกัน และจัดทำเป็นแผนการลงทุนหรือแผนพัฒนาเฉพาะด้านที่ตอบสนองการพัฒนาในหลายมิติ เชื่อมโยงแนวคิดพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ ประเด็นพัฒนาสำคัญ และแผนพัฒนาเฉพาะด้านภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ เข้ากับนโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนระดับต่างๆ จัดทำยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณแบบมีส่วนร่วม โดยบูรณาการสาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และการจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกัน รวมถึงกำหนดแนวทางจัดสรรงบประมาณสนับสนุนแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และแผนท้องถิ่นภายใต้แนวทางการพัฒนาภาคที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ตลอดจนผลักดันให้ภาคเอกชนนำประเด็นการพัฒนาสำคัญในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ พิจารณาประกอบการจัดทำแผนการลงทุนทางธุรกิจ

(๑๘)

๖.๓ การสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนของภาคีการพัฒนาต่างๆ นำการวิจัยเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนา ปรับปรุงกฎหมายต่างๆ ให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนการพัฒนา นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร จัดทำฐานข้อมูลที่ภาคส่วนต่างๆ เข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย รวมทั้งสร้างช่องทางให้ประชาสังคมมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร่วมกิจกรรมการพัฒนา

๖.๔ การเพิ่มประสิทธิภาพกลไกรับผิดชอบการขับเคลื่อนแผนฯ ที่ชัดเจน สามารถขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ในระดับประเทศและระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้เชื่อมโยงคณะกรรมการระดับชาติที่มีอยู่ นำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ มาเป็นกรอบดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ให้จังหวัดเป็นจุดประสานการพัฒนาระดับพื้นที่ รวมทั้งประสานและผลักดันกลไกนอกภาครัฐมีส่วนร่วมขับเคลื่อนแผนฯ มากขึ้น

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

๖.๖ การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ โดยติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามประเด็นการพัฒนายุทธศาสตร์และผลการพัฒนาในภาพรวม พัฒนากลไกการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทั้งการติดตามประเมินผลการบริหารจัดการแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ สู่การปฏิบัติในภาพรวม การติดตามประเมินผลการพัฒนาระดับพื้นที่ และการตรวจสอบของภาคประชาชนให้เข้มแข็ง โดยสนับสนุนให้ภาคประชาชนรวมกลุ่มติดตามความก้าวหน้า ตรวจสอบความโปร่งใสและความสำเร็จของโครงการต่างๆ ตลอดจนพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายในทุกระดับ ทั้งฐานข้อมูลระดับภาพรวมและระดับพื้นที่

