แผนปฏิบัติราชการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย



คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้ให้ความสำคัญกับการวางแผนไว้เป็นเบื้องต้นก่อนปัจจัยอื่น ๆ ของหลักธรรมาภิบาล โดยมาตรา 9 กำหนดว่าการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้เป็นการล่วงหน้า และต้องมีรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลา งบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการ ตลอดจนเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จของแต่ละภารกิจอย่างชัดเจน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ จึงได้จัดทำ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ฉบับนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ (1) ใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทาง กรอบแนวทาง และเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย (2) บูรณาการและถ่ายทอดเป้าหมายจากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 และแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลงสู่การปฏิบัติจริงในระดับพื้นที่ (3) จัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรทั้งงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณเงินรายได้ และอัตรากำลังบุคลากร ให้มีความคุ้มค่า สอดคล้องกับระเบียบสำนักงบประมาณ และกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ฉบับนี้ ได้ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม การกลั่นกรอง และการทบทวนความสอดคล้องอย่างรอบด้านจากทุกหน่วยงานภายใน รวมถึงผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารประจำเขตพื้นที่/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัย เพื่อให้แผนงาน โครงการ งบประมาณ และตัวชี้วัดมีความสมบูรณ์ ถูกต้องตามระเบียบ และสามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาได้อย่างแท้จริง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย มีความคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าทุกหน่วยงาน ทั้งคณะ กอง และศูนย์ต่าง ๆ จะนำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ฉบับนี้ไปใช้เป็นแนวทางและกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจ ควบคู่กับการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา การวิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการ ตลอดจนสร้างประโยชน์สูงสุดแก่นักศึกษา สังคม ชุมชน และประเทศชาติต่อไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
ส่วนนำ (Front Matter)	
- ปกรอง	ก
- คำนำ	ข
- สารบัญ	ค-ง
ส่วนที่ 1 บริบทของหน่วยงาน (Organizational Context)	1
1.1 ประวัติความเป็นมาและแนวคิดการจัดตั้ง	1
1.2 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และสถานที่ตั้ง	2
1.3 โครงสร้างการบริหารงานและการจัดองค์กร	3
1.4 ทิศทางองค์กร (วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์)	4
1.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)	5
1.6 การวิเคราะห์ TOWS Matrix	6
1.7 Strategy Map ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย	8
1.8 ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการกับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	9
ส่วนที่ 2 สถานการณ์และความท้าทาย (Situational Analysis)	10
2.1 บริบทการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก	10
2.2 แผนกลยุทธ์ทางการเงินสู่ความยั่งยืน และ New S-Curve Roadmap	10
2.3 บูรณาการระบบสนับสนุน 3 ด้าน (ความเสี่ยง, KM, บุคลากร)	13
ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติราชการและงบประมาณ (Action Plan & Budget)	33
3.1 ประมาณการวงเงินงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	33
3.2 การจัดสรรงบประมาณตามประเภทแผนงาน (พันธกิจ, เชิงรุก, นโยบาย)	35
3.3 แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี 2570	44
3.4 กรอบอัตรากำลังและงบประมาณลูกจ้างชั่วคราว ประจำปี 2570	44

สารบัญ (ต่อ)

หัวข้อ	หน้า
ส่วนที่ 4 ตารางรายละเอียดโครงการและกิจกรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	46
ส่วนที่ 5 การกำกับ ติดตาม และประเมินผล (Monitoring & Evaluation)	64
ส่วนที่ 6 ภาคผนวก (Appendix) - กฎระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ - ภาพกิจกรรมการมีส่วนร่วมและการจัดทำแผน	65 65 65 66

ส่วนที่ 1 บริบทของหน่วยงาน

1.1 ประวัติความเป็นมาและแนวคิดการจัดตั้ง

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา วิทยาเขตเชียงราย จัดตั้งขึ้นเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในวโรกาสฉลองสิริราชสมบัติ 50 ปี ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งขึ้นโดยได้รับการสถาปนาและวางศิลาฤกษ์ ในวันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2539 เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาสู่ท้องถิ่นโดยมุ่งเน้นเป้าหมายในพื้นที่ภาคเหนือตอนบน และพื้นที่เขตสี่เหลี่ยมเศรษฐกิจ ตั้งอยู่ในเขตตำบลทรายขาว อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย บนเนื้อที่ 5,000 ไร่ โดยในระยะแรกได้จัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการฝากเรียนที่วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่แล้วจึงย้ายมาเปิดทำการเรียน การสอนที่จังหวัดเชียงรายในปีการศึกษา 2540 ต่อมาได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นผลให้มีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเป็น 1 ใน 9 แห่งของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งตั้งอยู่ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด เชียงราย ปัจจุบันจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี 2 คณะ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์

แนวคิดการจัดตั้ง : เพื่อเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาไปสู่ท้องถิ่นชนบทและเฉลิมฉลองในวโรกาส "กาญจนาภิเษก" พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงครองราชย์ครบ 50 ปี ในปีพ.ศ. 2539

1. เป็นสถานศึกษาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีพื้นที่เป้าหมายดำเนินงานในเขตภาคเหนือตอนบน และในเขตเศรษฐกิจพิเศษ 4 ชาติ ที่เรียกว่า "สี่เหลี่ยมเศรษฐกิจ" ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ

2. เป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลาง จนถึงระดับสูงทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านบริการ โดยสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของภาคเหนือตอนบนและประเทศ

3. เป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งค้นคว้าทดสอบ ศึกษาทดลองและวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานและสังคมภูมิภาค

4. เป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ให้คำปรึกษาและจัดฝึกอบรมด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและด้านบริการเพื่อสนับสนุนโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น

5. เป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรรรมชาติและศิลปวัฒนธรรมให้คงอยู่และสืบทอดเป็นมรดกของท้องถิ่นตลอดไป

6. เพื่อดำเนินการในกิจกรรม "โครงการอนุรักษ์ทรัพยากรพันธุ์พืชและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น" ในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2548 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ในมาตรา 7 ,มาตรา 10 และมาตรา 27 ดังนี้

1. เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทาง

วิชาการ ในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก

2. ภายใต้วัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 มหาวิทยาลัยจะรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยก็ได้ และมีอำนาจให้ปริญญา อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรชั้นหนึ่งชั้นใดแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันสมทบนั้นได้

การรับเข้าสมทบหรือยกเลิกการสมทบซึ่งสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

การควบคุมสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นที่เข้าสมทบมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

สถานที่ / พื้นที่ตั้ง

พื้นที่หลัก : พื้นที่ 740 ไร่ 2 งาน 18 ตารางวา เลขที่ 99 หมู่ 10 ถนนพหลโยธิน ตำบลทรายขาว อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย รหัสไปรษณีย์ 57120 โทร.0-5372-3976 โทรสาร. 0-5372-3977



รูปที่ 1 พื้นที่จัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

1.3 โครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย



รูปที่ 2 โครงสร้างการบริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

มีผู้อำนวยการสำนักงานบริหารเป็นผู้บริหารสูงสุดของเขตพื้นที่ กำกับดูแล 2 กองหลัก และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของ 3 คณะ ดังนี้

1. กองบริหารทรัพยากรเชียงราย:

- งานอำนวยการ ประกอบด้วย งานบริหารสำนักงาน, งานประชาสัมพันธ์, งานทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์, งานบริหารงานทั่วไปคณะที่ตั้งในพื้นที่
- งานคลังและพัสดุ ประกอบด้วย งานการเงิน, งานบัญชี, งานพัสดุ
- งานยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย งานแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ, งานงบประมาณ, งานติดตามและประเมินผล, งานบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน, งานบุคลากร
- งานบริการ ประกอบด้วย งานอาคารสถานที่และภูมิทัศน์, งานออกแบบ, งานยานพาหนะ, งานเอกสารการพิมพ์, งานรักษาความปลอดภัยและจราจร

2. กองการศึกษาเชียงราย:

- งานวิชาการ วิจัย และบริการวิชาการ ประกอบด้วย งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ, งานรับสมัครและสอบคัดเลือกนักศึกษาใหม่, งานบูรณาการการเรียนกับการทำงาน (CWIE), งานประกันคุณภาพการศึกษา, งานสนับสนุนวิชาการคณะ, งานวิจัยและบริการวิชาการ ทรัพย์สินทางปัญญา

- งานกิจการนักศึกษา ประกอบด้วย งานส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาทักษะชีวิต, งานส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา, งานบริการสวัสดิการและทุนการศึกษา, งานศิษย์เก่าสัมพันธ์, งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
- งานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย งานห้องสมุดดิจิทัล, งานบริการสารสนเทศและสื่อดิจิทัล, งานระบบเครือข่าย, งานโสตทัศนูปกรณ์และบริการการศึกษา

3. ส่วนงานจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย รองคณบดีประจำพื้นที่ 3 คณะ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

1.4 ทิศทางองค์กร (Strategic Direction)

วิสัยทัศน์ (Vision)

"มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจคุณภาพชีวิต และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน"

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคน บนฐานองค์ความรู้ ด้านวิศวกรรม เทคโนโลยี นวัตกรรม บริหารธุรกิจ ให้มีสมรรถนะวิชาชีพ เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน และการเป็นผู้ประกอบการ

2. บูรณาการองค์ความรู้ ด้านวิศวกรรม เทคโนโลยี นวัตกรรม และบริหารธุรกิจ เพื่อยกระดับภาคเกษตร อุตสาหกรรม การจัดการสิ่งแวดล้อมและภัยพิบัติเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน

3. ให้บริการวิชาการ และถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ ชุมชน สังคม และผู้ประกอบการ

4. บริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล เทคโนโลยีดิจิทัล และ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงิน และการเติบโตอย่างยั่งยืน

ค่านิยมองค์กร (Core Values) : EMPATHY

E – Engagement	มีความมุ่งมั่น
M – Morality	ยึดมั่นในคุณธรรม ความงาม ความดี
P – Professionalism	เป็นมืออาชีพ
A - Agility and Resilience	มีความคล่องตัว ปรับตัว และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
T – Teamwork	มีการทำงานเป็นทีม
H - Hands-on	ลงมือปฏิบัติ สร้างทักษะ ด้วยประสบการณ์จริง
Y – Yielding Sustainable impact	สร้างคุณค่าต่อสังคม อย่างยั่งยืน

วัฒนธรรมองค์กรใส่ใจ เรียนรู้ ร่วมลงมือทำ สร้างคุณค่าที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ มทร.ล้านนา เชียงราย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการจัดการศึกษาและพัฒนากำลังคนแห่งอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนงานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเศรษฐกิจและการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมด้วยบริการวิชาการและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบนิเวศความร่วมมือและความเป็นสากลเพื่อการพัฒนาพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พลิกโฉมการบริหารจัดการสู่องค์กรดิจิทัลที่มีธรรมาภิบาลและความมั่นคงทางการเงิน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives: SOs)

SO1: ยกระดับการจัดการสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้วยนวัตกรรมเชิงพื้นที่

SO2: ยกระดับการจัดการศึกษาและพัฒนากำลังคนด้วยนวัตกรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการในอนาคต

SO3: พัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม ผู้ประกอบการ และบริการวิชาการ เพื่อสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคม

SO4: ยกระดับระบบบริหารจัดการองค์กรและสร้างความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย

1.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร

จุดแข็ง (Strengths - S)	จุดอ่อน (Weaknesses - W)
1. มีเป้าหมายการเพิ่มรายได้ที่จัดหาเองชัดเจนและมีแหล่งรายได้หลากหลาย 2. ทรัพยากรพื้นที่ขนาดใหญ่ (740 ไร่) ห้องปฏิบัติการ และศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์พร้อมต่อยอด 3. มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิศวกรรมควบคุม และการจัดการข้อมูลภัยพิบัติเชิงพื้นที่ (PM 2.5) 4. มีฐานรายได้เดิมจากการจัดการศึกษารองรับต่อเนื่อง 5. เชี่ยวชาญในการสร้างผู้ประกอบการ	1. สัดส่วนการพึ่งพางบประมาณแผ่นดินยังสูงเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายรวม 2. วัฒนธรรมการทำงานบางส่วนยังเป็นแบบแยกส่วน (Silo) ขาดการบูรณาการข้ามสายงาน 3. ฐานข้อมูลสารสนเทศบางส่วนยังไม่เชื่อมโยงเป็นแดชบอร์ดกลางเดียวกัน 4. บุคลากรสายสนับสนุนยังต้องพัฒนาทักษะด้าน AI Literacy และ Digital Competency เพิ่มเติม

โอกาส (Opportunities - O)	ภัยคุกคาม (Threats - T)
1. ทำเลที่ตั้งยุทธศาสตร์ในเขตภาคเหนือตอนบนและกลุ่มประเทศลุ่มน้ำโขง (GMS) 2. ความต้องการกำลังคนด้านวิศวกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงและเครื่องมือแพทย์ (New S-Curve) 3. โอกาสในการเปิดหลักสูตร Reskill/Upskill, Lifelong Learning และระบบสะสมหน่วยกิต (Credit Bank) 4. ความต้องการบริการตรวจวิเคราะห์ทดสอบมาตรฐานสากล (ISO) ของภาคเอกชนและชุมชน	1. วิกฤตโครงสร้างประชากร อัตราการเกิดลดลง ส่งผลต่อจำนวนนักศึกษาใหม่ในระบบ (Enrollment Cliff) 2. แนวโน้มการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินจากภาครัฐมีข้อจำกัดและลดลงอย่างต่อเนื่อง 3. ปัญหาภัยพิบัติ มลพิษทางอากาศ (PM 2.5) และอุทกภัยในพื้นที่กระทบต่อความเป็นอยู่และการปฏิบัติงาน 4. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการทำงาน

1.6 การวิเคราะห์ TOWS Matrix

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ TOWS Matrix

SO — เชิงรุก (ใช้จุดแข็งคว้าโอกาส)	WO — เชิงแก้ไข (ลดจุดอ่อนด้วยโอกาส)
• ตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านภัยพิบัติและสิ่งแวดล้อมระดับ GMS (S2,S3+O1) • เปิด/ปรับหลักสูตรวิศวกรรม-เทคโนโลยีขั้นสูงและเครื่องมือแพทย์ New S-Curve (S2,S3+O2) • ขยายหลักสูตร Reskill/Upskill และ Credit Bank (S1,S4+O3) • บริการตรวจวิเคราะห์/ทดสอบมาตรฐาน ISO เชิงพาณิชย์ (S2,S3+O4) • บ่มเพาะผู้ประกอบการเทคโนโลยี Startup ในพื้นที่ GMS (S5+O1,O2)	• พัฒนา Reskill/Upskill และบริการ ISO เป็นแหล่งรายได้ทดแทนงบแผ่นดิน (W1+O3,O4) • แผน Upskill บุคลากรสายสนับสนุนด้าน AI/Digital (W4+O2) • พัฒนาระบบสารสนเทศ/แดชบอร์ดกลางรองรับ Credit Bank (W3+O3) • ตั้งทีมบูรณาการข้ามคณะ/ข้ามสายงาน (W2+O1,O2)

ST — เชิงป้องกัน (ใช้จุดแข็งลดภัยคุกคาม) ● ศูนย์เตือนภัยและบริการวิชาการด้าน PM 2.5 ให้ชุมชน (S3+T3) ● กระจายแหล่งรายได้สู่บริการวิชาการ/วิจัยให้มากขึ้น (S1,S4+T1,T2) ● ผลักดัน Matching Fund กับภาคเอกชนผ่านเครือข่ายผู้ประกอบการ (S5+T2) ● ลงทุนปรับปรุงห้องปฏิบัติการ/ศูนย์เครื่องมือให้ทันเทคโนโลยี AI (S2+T4)	**WT — เชิงรับ/ตั้งรับวิกฤต (ลดจุดอ่อนหลบภัยคุกคาม)** ● ปรับโครงสร้างรายจ่ายและวางแผนการเงินระยะยาว (W1+T1,T2) ● เร่งแผนพัฒนา AI Literacy ให้บุคลากรทุกสายงาน (W4+T4) ● พัฒนาระบบข้อมูล/เตือนภัยกลางเพื่อบริหารความเสี่ยงภายในก่อน (W3+T3) ● ตั้งคณะทำงานข้ามหน่วยงาน (War Room) รับมือวิกฤตหลายด้าน (W2+T1-T4)

1.7 Strategy Map ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย



รูปที่ 3 Strategy Map ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

1.8 ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการกับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง



รูปที่ 4 ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการกับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 สถานการณ์และความท้าทาย

2.1 บริบทการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

มหาวิทยาลัยดำเนินงานภายใต้ความเปลี่ยนแปลงที่ผันผวนทั้งสภาวะการลดลงของประชากรวัยเรียน ข้อจำกัดด้านงบประมาณภาครัฐ และข้อกำหนดตาม พ.ร.ฎ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เน้นการบริหารจัดการเชิงผลสัมฤทธิ์มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องปรับตัวจาก"มหาวิทยาลัยแบบดั้งเดิม" สู่ "มหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน"

2.2 แผนกลยุทธ์ทางการเงินสู่ความยั่งยืน (Financial Sustainability Roadmap)

สาระสำคัญและจุดเปลี่ยนเชิงยุทธศาสตร์ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 (Strategic Inflection Point) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ถือเป็น

2.2.1 'จุดเปลี่ยนผ่านสำคัญ (Milestone Year)' ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย เนื่องจากเป็นปีเริ่มต้นของ 'ระยะที่ 1: การปฏิรูปประสิทธิภาพและวางระบบรายได้ (ปี 2570–2574)' ตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 5 ปี สู่ความยั่งยืน เพื่อเตรียมปรับโครงสร้างทางการเงินขององค์กรให้ก้าวข้ามข้อจำกัดจากงบประมาณแผ่นดินที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง

การเปลี่ยนแปลงของเส้นแนวโน้มรายได้ (Crossover Trend): ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยพึ่งพาเงินงบประมาณแผ่นดินสูงถึง 118.72 ล้านบาท ขณะที่มีรายได้ที่จัดหาเองเพียง 34.92 ล้านบาท ต่อมาในปีฐาน (ปี 2569) รายได้จัดหาเองขยับขึ้นเป็น 53.56 ล้านบาท และงบประมาณแผ่นดินลดลงมาอยู่ที่ 107.58 ล้านบาท และเมื่อเข้าสู่ปี 2570 เป็นต้นไป รายได้ที่จัดหาเองจะเร่งอัตราเติบโตอย่างมีนัยสำคัญจนกระทั่งตัดผ่านและแซงหน้างบประมาณแผ่นดินในปี 2574 (รายได้จัดหาเองแตะ 86.54 ล้านบาท เติบโตร้อยละ 147.83 จากปี 2566 ขณะที่งบประมาณแผ่นดินลดลงเหลือ 84.96 ล้านบาท รวมเป็นรายได้ทั้งสิ้น 171.46 ล้านบาท)

โครงสร้างรายได้เป้าหมาย (Target Revenue Mix): มุ่งปรับสัดส่วนโครงสร้างรายได้พึงประสงค์ในระยะยาวให้อยู่ในสัดส่วน 50 : 30 : 20 ได้แก่ เงินงบประมาณแผ่นดิน 50%, ค่าธรรมเนียมการศึกษา 30%, และรายได้จากนวัตกรรม/บริการวิชาการ 20%

2.2.2 กลไกขับเคลื่อนตามโมเดล New S-Curve เพื่อสร้างรายได้ใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตัวเลขรายได้ตามแผน มหาวิทยาลัยได้ปรับเปลี่ยนโมเดลการดำเนินงานจาก Old S-Curve สู่ New S-Curve 3 เสาหลัก ได้แก่ :

1. โครงการจัดการศึกษาใหม่ (New Academic S-Curve): ผลักดันรายได้การศึกษาจาก 29.54 ล้านบาท (ปี 2566) สู่ 69.44 ล้านบาท (ปี 2574) โดยการเปิดหลักสูตรที่ตอบโจทย์อุตสาหกรรมแห่งอนาคต เช่น วิศวกรรมควบคุม/เครื่องกล วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม วท.บ.เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรมูลค่าสูง และ MBA ควบคู่กับการขยายสู่ตลาดคนทำงานผ่านระบบสะสมหน่วยกิต (Credit Bank) และหลักสูตร Upskill / Reskill / Lifelong Learning เพื่อแก้ปัญหาวิกฤต Enrollment Cliff

2. โครงการบริการวิชาการและนวัตกรรม (New Service S-Curve): ขยายรายได้บริการวิชาการจาก 1.67 ล้านบาท (ปี 2566) สู่ 9.30 ล้านบาท (ปี 2574) โดยขับเคลื่อนผ่านการเตรียมจัดตั้ง Holding Company, ศูนย์บริการข้อมูลด้านภัยพิบัติ (Data Hub PM 2.5) และการยกระดับ

ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และห้องปฏิบัติการ (SISC) สู่มาตรฐานสากล ISO เพื่อให้บริการวิเคราะห์ทดสอบเชิงพาณิชย์แก่ภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่และ GMS

3. การเพิ่มมูลค่าสินทรัพย์และพื้นที่ (Asset Monetization): พัฒนาพื้นที่ 740 ไร่ ให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์สูงสุด เช่น โครงการ Rest Area, Living Lab, โครงการคาร์บอนเครดิต (Carbon Credit) และการจัดแพ็กเกจพื้นที่อบรมสัมมนาพร้อมที่พัก เพื่อเพิ่มรายได้จาก 0.34 ล้านบาท สู่ 1.20 ล้านบาท

ตารางที่ 3 Old S-Curve สู่ New S-Curve

Old S-Curve (การจัดการแบบเดิม)	**New S-Curve (นวัตกรรมและรายได้ใหม่)**
• สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า x โยธา x อุตสาหการ แบบดั้งเดิม • สาขาคอมพิวเตอร์ x อิเล็กทรอนิกส์ x โลจิสติกส์ ทั่วไป • ระดับ ปวส. ภาคอุตสาหกรรม • หลักสูตรบัญชี การตลาด บริหารธุรกิจ การท่องเที่ยว รูปแบบเดิม	• **โครงการจัดการศึกษา:** หลักสูตร วศ.บ.วิศวกรรมเครื่องกล, วศ.บ.วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม, MBA, เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรมูลค่าสูง, Up-Re-New Skill, Credit Bank, International Life • **โครงการบริการวิชาการ:** ศูนย์ AISC (Holding Company), ศูนย์จัดการข้อมูลภัยพิบัติ, หน่วยเครื่องมือวิทยาศาสตร์และบริการ (SISC มาตรฐาน ISO) • **การพัฒนาสินทรัพย์:** พัฒนาพื้นที่ 740 ไร่ สร้างมูลค่าสูง เช่น Rest Area, Living Lab, Carbon Credit

มาตรการเชิงนโยบายและวินัยทางการเงินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

• การปฏิรูประบบงบประมาณสู่ฐานศูนย์ (Zero-Based Budgeting: ZBB): ทุกหน่วยงานเริ่มต้นของบประมาณจากศูนย์ ไม่มีงบการันตีขั้นต่ำ พร้อมจำแนกคำของบประมาณเป็น 3 แพ็กเกจ ได้แก่ Package A (Minimum - งบขั้นต่ำเพื่อให้งานดำเนินได้), Package B (Standard - งบตามมาตรฐานปกติ) และ Package C (Advanced - งบเพื่อสร้างความเป็นเลิศ) เพื่อจัดลำดับความสำคัญตามคุณค่าและผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง

• การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานแบบ Lean: รวมศูนย์งานสายสนับสนุน (Shared Services) ในพื้นที่เพื่อลดความซ้ำซ้อนและลดต้นทุนต่อหน่วยนักศึกษา (Unit Cost)

• ระบบติดตามและควบคุมความเสี่ยงรายได้ (Quarterly Revenue Monitoring): ติดตามผลรายได้จริงเทียบกับประมาณการเป็นรายไตรมาส วิเคราะห์ต้นทุนและส่วนเกินสุทธิ (Net Margin) และแยกแสดงรายได้ตามระดับความแน่นอน (รายได้ที่มีสัญญาแน่นอน vs. รายได้คาดการณ์) อย่างรัดกุม

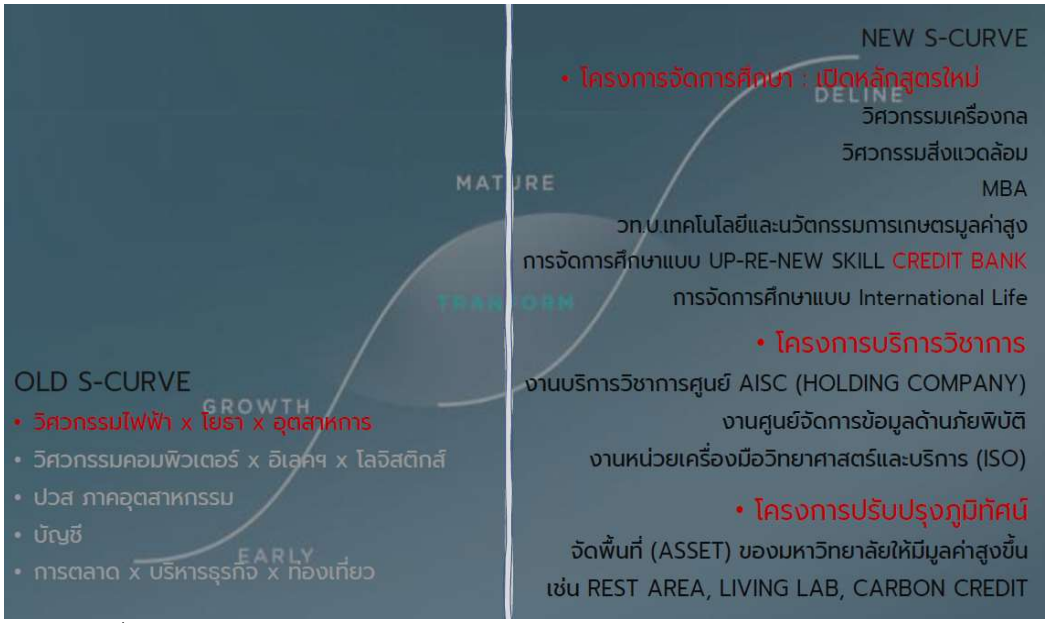
สรุปยุทธศาสตร์ทางการเงิน (Executive Summary):

ข้อความสรุปสำคัญสำหรับใส่ใต้ภาพ/กราฟ (Key Takeaways for Presentation Slide) :

• Turning Point ปี 2570: เป็นปีเริ่มต้นการปฏิรูปโครงสร้างทางการเงิน เพื่อผลักดันรายได้จัดหาเองให้เติบโต 147.83% (แตะ 86.54 ล้านบาทในปี 2574) ชดเชยงบประมาณแผ่นดินที่มีแนวโน้มลดลง

• ขับเคลื่อนด้วย New S-Curve: ยกระดับรายได้จากการศึกษาผ่านหลักสูตรเทคโนโลยีขั้นสูงและ Credit Bank (69.44 ลบ.) ควบคู่กับบริการวิเคราะห์ทดสอบมาตรฐานสากล ISO และ Holding Company (9.30 ลบ.)

• กำกับด้วย ZBB & Lean: ปรับระบบจัดสรรงบประมาณแบบ Zero-based เพื่อลดต้นทุนดำเนินงาน พร้อมสร้างเงินสำรองหมุนเวียน (Operating Reserve) ให้องค์กรมีเสถียรภาพทางการเงินอย่างแท้จริง



รูปที่ 5 New S-CURVE แผนภูมิแสดงแนวโน้มประมาณการรายได้ของหน่วยงานในช่วง

2.3 บูรณาการระบบสนับสนุน 3 ด้าน (Tri-Support System)

ภายใต้สถานการณ์และความท้าทายตามข้อ 2.1 และ 2.2 ทั้งวิกฤตโครงสร้างประชากรวัยเรียน ข้อจำกัดของงบประมาณแผ่นดิน และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีระบบบริหารจัดการภายในที่เข้มแข็ง เพื่อเป็นหลักประกันว่าแผนงาน โครงการ และ งบประมาณตามส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย มหาวิทยาลัยจึงกำหนด “ระบบสนับสนุน 3 ด้าน (Tri-Support System)” ประกอบด้วย การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) ให้ทำหน้าที่เป็น โครงสร้างพื้นฐานเชิงบริหาร (Management Infrastructure) ของแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 โดยออกแบบให้ทั้ง 3 ระบบเชื่อมโยงกันเป็นวงจรบูรณาการ สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 5 พลิกโฉมการบริหารจัดการสู่องค์กรดิจิทัลที่มีธรรมาภิบาลและความมั่นคงทางการเงิน และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO4 โดยตรงตลอดจนเกื้อหนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO1–SO3

1) กรอบกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานที่ใช้อ้างอิง

(1) พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 79 ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานของรัฐ จัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

(2) หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการ ความเสี่ยง สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2562 และหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561

(3) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 11 ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

(4) ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและ ประสิทธิภาพภาครัฐ

(5) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยเฉพาะหมวด 2 กลยุทธ์ หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และหมวด 5 บุคลากร

(6) มาตรฐานสากลด้านการบริหารความเสี่ยง ได้แก่ COSO Enterprise Risk Management – Integrating with Strategy and Performance (2017) และ ISO 31000:2018 Risk Management – Guidelines

2) แนวคิดการบูรณาการระบบสนับสนุน

ระบบสนับสนุนทั้ง 3 ด้านดำเนินงานภายใต้หลักการ “ความเสี่ยงชี้เป้า ความรู้เติมเต็ม บุคลากรขับเคลื่อน” (Risk-informed, Knowledge-enabled, People-driven) กล่าวคือ ผลการประเมินความเสี่ยงเป็นข้อมูลนำเข้าในการกำหนดองค์ความรู้ที่ต้องจัดการและสมรรถนะที่ต้องเร่งพัฒนาการจัดการความรู้ทำหน้าที่ป้องกันการสูญหายขององค์ความรู้และเป็นเนื้อหาหลักของการพัฒนาบุคลากรขณะที่บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมและลดความเสี่ยงขององค์กร ทั้งนี้ ผลลัพธ์และบทเรียนจากทั้ง 3 ระบบจะถูกป้อนกลับ (Feedback Loop) เพื่อทบทวนแผน ในรอบปี งบประมาณถัดไป

ตารางที่ 4 แนวคิดการบูรณาการระบบสนับสนุน

ระบบสนับสนุน	บทบาทต่อแผนปฏิบัติราชการ	ข้อมูลนำเข้าจากระบบอื่น	ผลส่งต่อสู่ระบบอื่น
การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) สนับสนุน SO1–SO4	ระบุ ประเมิน และเฝ้าระวังเหตุการณ์ที่ อาจกระทบการบรรลุเป้าหมายพร้อมกำหนดมาตรการตอบสนองอย่างทันการณ์	•บทเรียนและแนวปฏิบัติที่ดีจากระบบ KM • ข้อมูลช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) จากระบบHRD	•ความเสี่ยงที่ต้องมีองค์ความรู้รองรับ (สู่ KM) • สมรรถนะที่ต้องเร่งพัฒนา เช่นความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (สู่ HRD)
การจัดการความรู้ (Knowledge Management) สนับสนุน SO4 และเกื้อหนุน SO1–SO3	รวบรวม จัดระบบ และถ่ายทอดองค์ความรู้ สำคัญเพื่อยกระดับประสิทธิภาพและลดการทำงานแบบแยกส่วน	•บทเรียนจากเหตุการณ์ความเสี่ยง (Lesson Learned) •ผู้เชี่ยวชาญและผู้ใกล้เกษียณจากฐานข้อมูลบุคลากร	• คู่มือ/ มาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน (SOP) ที่ใช้เป็นมาตรการควบคุมความเสี่ยง •เนื้อหาการเรียนรู้และชุมชนนัก ปฏิบัติ (CoP) สำหรับการพัฒนาบุคลากร
การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) สนับสนุน SO2 และ SO4	พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกสายงานให้สอดรับกับยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล	• ความเสี่ยงด้านบุคลากร (R4) และด้านเทคโนโลยี (R6) •องค์ความรู้และผู้ถ่ายทอดจากระบบ KM	•บุคลากรที่มีสมรรถนะเป็นกลไก ควบคุมความเสี่ยง •ผู้แบ่งปันความรู้และผลงานจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

3) กลไกการขับเคลื่อนและการกำกับติดตาม

(1) **ระดับนโยบาย** ผู้อำนวยการสำนักงานบริหาร มทร.ล้านนา เชียงราย และคณะผู้บริหารเขตพื้นที่ ทำหน้าที่กำหนดทิศทางให้ความเห็นชอบระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) แผนการจัดการความรู้ และแผนพัฒนาบุคลากร ตลอดจนกำกับติดตามผลการดำเนินงาน เป็นรายไตรมาส

(2) **ระดับอำนวยการ** แต่งตั้งคณะทำงาน 3 คณะ ได้แก่ คณะทำงานบริหารความเสี่ยงและควบคุม ภายใน คณะทำงานจัดการความรู้ และคณะทำงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีงานยุทธศาสตร์และแผน กองบริหารทรัพยากรเชียงราย (งานบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน และงานบุคลากร)เป็นฝ่ายเลขานุการร่วม เพื่อให้การดำเนินงานทั้ง 3 ระบบมีเอกภาพ

(3) **ระดับปฏิบัติการ** กอง คณะ และหน่วยงานทุกระดับกำหนดเจ้าของความเสี่ยง (Risk Owner) เจ้าของความรู้ (Knowledge Owner) และให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่พี่เลี้ยงและผู้สอนงาน (Mentor/Coach) รับผิดชอบการดำเนินงานตามแผนในหน่วยงานของตน

(4) **การรายงานผล** รายงานผลการดำเนินงานของระบบสนับสนุนทั้ง 3 ด้านควบคู่กับผล การดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติราชการรายไตรมาส ผ่านระบบบริหาร จัดการยุทธศาสตร์และ งบประมาณกลาง (MIS/BPM) แสดงผลผ่าน Executive Dashboard และทบทวนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตามกลไกในส่วนที่ 5

2.3.1 แผนบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

มหาวิทยาลัยนำหลักการบริหารความเสี่ยงองค์กรแบบบูรณาการ (Enterprise Risk Management: ERM) มาใช้เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการเชิงรุก โดยเชื่อมโยงการบริหารความเสี่ยงเข้ากับการกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถคาดการณ์และรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจ ส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายได้อย่างทันการณ์ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการปรับตัว และฟื้นตัวขององค์กร (Organizational Resilience)

1) วัตถุประสงค์

(1) เพื่อพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงองค์กรที่บูรณาการกับกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์และ การจัดทำงบประมาณ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง

(2) เพื่อระบุ ประเมิน และเฝ้าระวังปัจจัยเสี่ยงที่อาจกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ด้วยระบบเตือนภัยล่วงหน้า

(3) เพื่อควบคุมและลดระดับความเสี่ยงสำคัญ โดยเฉพาะความเสี่ยงระดับสูงมาก (R1 และ R2) ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

2) กระบวนการและเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยงดำเนินการตามกระบวนการ 6 ขั้นตอน ได้แก่

(1) การกำหนดบริบทและวัตถุประสงค์

(2) การระบุความเสี่ยง

(3) การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง

(4) การตอบสนองความเสี่ยง

(5) การติดตามและทบทวน และ

(6) การสื่อสารและรายงานผล ทั้งนี้ การประเมินระดับความเสี่ยงใช้ตารางความเสี่ยง (Risk Matrix) ขนาด 5 × 5 พิจารณาจากโอกาสที่จะเกิด (Likelihood: L) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact: I) อย่างละ 5 ระดับ โดยคะแนนความเสี่ยงเท่ากับ L × I (1–25 คะแนน) จำแนกเป็น 4 ระดับ

ตารางที่ 5 กระบวนการและเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง

ระดับความเสี่ยง	คะแนน (L × I)	การยอมรับความเสี่ยง	แนวทางการจัดการและการรายงาน
สูงมาก (Extreme)	16–25	ยอมรับไม่ได้	ต้องจัดการทันที จัดทำแผนจัดการความเสี่ยงและแผนสำรอง รายงานผู้บริหารสูงสุดของเขตพื้นที่เป็นรายเดือน
สูง (High)	10–15	ยอมรับไม่ได้	ต้องมีแผนจัดการความเสี่ยงเพื่อลดระดับ ติดตามโดยคณะทำงานบริหารความเสี่ยงฯ และรายงานรายไตรมาส
ปานกลาง (Medium)	5–9	ยอมรับได้ภายใต้การควบคุม	ควบคุมด้วยมาตรการที่มีอยู่ และเฝ้าระวังผ่านตัวชี้วัดความเสี่ยง รายงานรายไตรมาส
ต่ำ (Low)	1–4	ยอมรับได้	ควบคุมด้วยระบบการปฏิบัติงานปกติ และทบทวนทุกรอบ 6 เดือน

ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)

มหาวิทยาลัยกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ไม่เกินระดับ “ปานกลาง” สำหรับความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ การเงิน และการดำเนินงาน และกำหนดให้ความเสี่ยง ด้านธรรมาภิบาล การทุจริต และการปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นความเสี่ยงที่ไม่อาจยอมรับได้ (Zero Tolerance) ซึ่งต้องมีมาตรการป้องกันและการควบคุมภายในที่เข้มงวดตลอดปีงบประมาณ

3) ทะเบียนความเสี่ยงระดับองค์กร (Corporate Risk Register)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT และ TOWS Matrix) และสถานการณ์ตามข้อ 2.1–2.2 มหาวิทยาลัยระบุปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร จำนวน 12 ปัจจัย จัดกลุ่มตามมิติ จำแนกประเภท และกำหนดเจ้าของความเสี่ยง

ตารางที่ 6 ทะเบียนความเสี่ยงระดับองค์กร

รหัส	มิติ / ปัจจัยเสี่ยง	ประเภท	ระดับ	เจ้าของความเสี่ยง (Risk Owner)	SO ที่ได้รับผลกระทบ
R1	**ด้านผู้เรียน/การตลาด** จำนวนผู้เรียนลดลงจากอัตราการเกิดต่ำและการแข่งขันที่สูงขึ้น	S	สูงมาก	งานรับสมัครและสอบคัด เลือกนักศึกษาใหม่ร่วมกับคณะ	SO2, SO4
R2	**ด้านการเงิน** รายได้ที่จัดหาเองไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	F	สูงมาก	งานคลังและพัสดุร่วมกับงานยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง	SO3, SO4
R3	**ด้านการเงิน** ต้นทุนดำเนินงานและค่าใช้จ่ายบุคลากรสูงกว่าประมาณการ	F	สูง	งานยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง (งานงบประมาณ)	SO4
R4	**ด้านบุคลากร** การขาดแคลนบุคลากรสายวิชาการและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง จากการเกษียณอายุหรือการสูญเสียบุคลากร	O	สูง	งานบุคลากร	SO2, SO4
R5	**ด้านหลักสูตร/คุณภาพ** หลักสูตรไม่ทันสมัยและไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	S	สูง	งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ ร่วมกับคณะ	SO2
R6	**ด้านเทคโนโลยี** ภัยคุกคามทางไซเบอร์และการรั่วไหลของข้อมูล (Cyber & Data Risk)	O	ปานกลาง–สูง	งานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	SO4

รหัส	มิติ / ปัจจัยเสี่ยง	ประเภท	ระดับ	เจ้าของความเสี่ยง (Risk Owner)	SO ที่ได้รับผลกระทบ
R7	**ด้านชื่อเสียง** ภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กรได้รับผลกระทบ	S	ปานกลาง	งานประชาสัมพันธ์	SO2, SO4
R8	**ด้านกฎระเบียบ** การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และเกณฑ์การประกันคุณภาพ (Compliance)	C	ปานกลาง	งานประกันคุณภาพการศึกษาร่วมกับงานบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน	SO4
R9	**ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** ครุภัณฑ์และอาคารสถานที่เสื่อมสภาพ ละงบประมาณซ่อมบำรุงไม่เพียงพอ	O	ปานกลาง	งานบริการ (งานอาคารสถานที่และภูมิทัศน์)	SO2, SO4
R10	**ด้านภาคีเครือข่าย** ความร่วมมือตามบันทึกข้อตกลง (MOU) ขาดความต่อเนื่องหรือไม่เกิดผลเป็นรูปธรรม	S	ปานกลาง	งานวิจัยและบริการวิชาการ ร่วมกับคณะ	SO3
R11	**ด้านภัยพิบัติ** ภัยธรรมชาติฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM2.5) และเหตุสุดวิสัยที่กระทบการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน	O	ต่ำ–ปานกลาง	งานอำนวยการร่วมกับงานรักษาความปลอดภัยและจราจร	SO1, SO2
R12	**ด้านธรรมาภิบาล** ความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาลและการทุจริต	C	ต่ำ	งานบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน	SO4

หมายเหตุ ประเภทความเสี่ยง: S = ด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk), F = ด้านการเงิน (Financial Risk), O = ด้านการดำเนินงาน (Operational Risk), C = ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ (Compliance Risk)

4) แผนงานบริหารความเสี่ยง

(1) **แผนงานพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management)** มุ่งวางรากฐานระบบให้ครบวงจร ได้แก่ การทบทวนนโยบายและคู่มือการบริหารความเสี่ยง การประกาศระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้การจัดทำทะเบียนความเสี่ยงระดับองค์กรและระดับ หน่วยงานการนำผลการประเมินความเสี่ยงไปประกอบการพิจารณาคำขอตั้งงบประมาณแบบ ฐานศูนย์ (ZBB) ตามข้อ 2.2 และการประเมินผลการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง

(2) **แผนงานเฝ้าระวังและเตือนภัยล่วงหน้าเชิงรุก (Risk Dashboard)** มุ่งพัฒนาระบบติดตามตัวชี้วัดความเสี่ยงหลัก (Key Risk Indicator: KRI) พร้อมเกณฑ์เตือนภัย 3 ระดับ (เขียว–เหลือง–แดง) ที่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลนักศึกษาการเงิน และงบประมาณ และ แสดงผลผ่าน Executive Dashboard เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้ทันการณ์

(3) **แผนงานรับมือและฟื้นฟูความเสี่ยงเฉพาะเรื่อง (เน้น R1–R2)** มุ่งจัดทำแผนสำรอง (Contingency Plan) สำหรับความเสี่ยงระดับสูงมาก และแผนบริหารความต่อเนื่อง (Business Continuity Plan: BCP) สำหรับความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีและ ภัยพิบัติ (R6, R11) รวมทั้งกำหนดกลไกคณะทำงานเฉพาะกิจข้ามหน่วยงาน (War Room) ตามกลยุทธ์เชิงรับ (WT) ในข้อ 1.6 เพื่อรับมือสถานการณ์วิกฤต

5) แผนจัดการความเสี่ยงสำคัญและตัวชี้วัดความเสี่ยงหลัก (KRI)

สำหรับความเสี่ยงตั้งแต่ระดับสูงขึ้นไป (R1–R6) มหาวิทยาลัยกำหนดกลยุทธ์การตอบสนองตามหลัก 4T ได้แก่ การยอมรับ (Take) การลดหรือควบคุม (Treat) การถ่ายโอนหรือกระจาย(Transfer) และการหลีกเลี่ยง (Terminate) พร้อมมาตรการจัดการ ตัวชี้วัดความเสี่ยงหลัก และระดับความเสี่ยงเป้าหมาย

ตารางที่ 7 แผนจัดการความเสี่ยงสำคัญและตัวชี้วัดความเสี่ยงหลัก

ความเสี่ยง (ระดับปัจจุบัน)	กลยุทธ์ (4T)	มาตรการจัดการสำคัญ	KRI และเกณฑ์เตือนภัย	ระดับเป้าหมาย
R1 จำนวนผู้เรียนลดลง (สูงมาก)	Treat	•รับสมัครและการตลาดเชิงรุกทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงกลุ่มวัยทำงานผ่านระบบคลังหน่วยกิต (Credit Bank) และหลักสูตร Non-degree •แนะแนวเชิงรุกผ่านเครือข่ายโรงเรียน • เปิด/ปรับหลักสูตรกลุ่ม New S-Curve	ร้อยละยอดผู้สมัคร /ยืนยันสิทธิ์ ณ จุดตัดแต่ละรอบเทียบเป้าหมาย เขียว ≥ 95 เหลือง 85–94 แดง < 85	สูง

ความเสี่ยง (ระดับปัจจุบัน)	กลยุทธ์ (4T)	มาตรการจัดการสำคัญ	KRI และเกณฑ์เตือนภัย	ระดับเป้าหมาย
R2 รายได้จัดหาเองไม่เข้าเป้า (สูงมาก)	Treat Transfer	• กระจายแหล่งรายได้ 6 ช่องทาง เช่น บริการวิชาการ ศูนย์ AISC หน่วยบริการเครื่องมือวิทยาศาสตร์ (SISC มาตรฐาน ISO) และการพัฒนาพื้นที่ 740 ไร่ • แสวงหาทุนร่วม (Matching Fund) กับภาคเอกชน	ร้อยละรายได้สะสมเทียบเป้าหมายรายเดือน เขียว ≥ 95 เหลือง 85–94 แดง < 85	สูง
R3 ต้นทุนสูงกว่าประมาณการ (สูง)	Treat	• บังคับใช้งบประมาณฐานศูนย์ (ZBB) และจัดลำดับความคุ้มค่าตาม Package A/B/C •ทบทวนโครงสร้างรายจ่ายและกรอบอัตรากำลัง •มาตรการประหยัดพลังงานและทรัพยากร	ร้อยละค่าใช้จ่ายจริงที่สูงกว่าแผน เขียว ≤ 5 เหลือง > 5–10 แดง > 10	ปานกลาง
R4 การสูญเสียบุคลากร (Brain Drain) (สูง)	Treat	• จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญ • ถ่ายทอดองค์ความรู้ก่อนเกษียณ (เชื่อมโยง Knowledge Hub ด้าน Critical Knowledge Retention) •มาตรการสรรหาและธำรงรักษาบุคลากรศักยภาพสูง	ร้อยละตำแหน่งสำคัญที่มีผู้สืบทอด เขียว ≥ 50 เหลือง 30–49 แดง < 30	ปานกลาง
R5 หลักสูตรไม่ทันสมัย (สูง)	Treat	•ทบทวน/ปรับปรุงหลักสูตรตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตและสถาน ประกอบการ •พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ และ การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับ การทำงาน (CWIE)	ร้อยละหลักสูตรที่ปรับ ปรุงตามรอบระยะเวลาที่กำหนด เขียว 100 เหลือง 80–99 แดง < 80	ปานกลาง

ความเสี่ยง (ระดับปัจจุบัน)	กลยุทธ์ (4T)	มาตรการจัดการสำคัญ	KRI และเกณฑ์เตือนภัย	ระดับเป้าหมาย
R6 ภัยไซเบอร์และข้อมูลรั่วไหล (ปานกลาง–สูง)	Treat	• ยกระดับมาตรการความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) • สำรองข้อมูลและจัดทำแผน BCP ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ • สร้างความตระหนักรู้ด้านไซเบอร์แก่บุคลากร (เชื่อมโยงแผน HRD)	จำนวนเหตุการณ์ละเมิดความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศที่กระทบการให้บริการ เขียว 0 เหลือง 1 แดง ≥ 2	ปานกลาง

6) กิจกรรมตามวงจร Prevent – Detect – Respond – Learn

การขับเคลื่อนแผนบริหารความเสี่ยงดำเนินการผ่านวงจร 4 ขั้นตอน ครอบคลุมตั้งแต่การป้องกันล่วงหน้า จนถึงการถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงระบบ

ตารางที่ 8 กิจกรรมตามวงจร Prevent – Detect – Respond

ขั้นตอน	กิจกรรมหลัก	การประยุกต์ใช้กับความเสี่ยงระดับสูงมาก (R1/R2)	ช่วงเวลา
Prevent (ป้องกัน)	• กำหนดเจ้าของความเสี่ยง (Risk Owner) ครบทุกปัจจัย • จัดทำมาตรการป้องกันเชิงรุกและกิจ กรรมควบคุม • ทบทวนแผนรับนักศึกษาและแผนรายได้ล่วงหน้า	• จัดทำแผนรับสมัครและการตลาด เชิงรุกร่วมกับ Credit Bank และหลักสูตร Non-degree • วางแผนกระจายแหล่งรายได้ 6 ช่องทาง	ไตรมาส 1
Detect (ตรวจจับ)	• พัฒนา Risk Dashboard ติดตามตัวชี้วัดความเสี่ยงรายเดือน/รายไตรมาส • กำหนดตัวชี้วัดเตือนภัยล่วงหน้า (Early Warning Indicator: EWI) และเกณฑ์เตือนภัย 3 ระดับ	• ติดตามยอดผู้สมัคร ณ จุดตัดแต่ละรอบ • ติดตามสัดส่วนรายได้สะสมเทียบเป้าหมายรายเดือน	ไตรมาส 1–4
Respond (ตอบสนอง)	• เปิดใช้แผนสำรอง (Contingency Plan) • ยกระดับการรายงาน (Escalation)สู่ผู้บริหารเมื่อ EWI เข้าสู่ระดับวิกฤต	• ดำเนินมาตรการเร่งด่วนเมื่อยอดผู้ สมัครหรือรายได้ต่ำกว่าเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 15 ขึ้นไป	เมื่อ EWI เข้าสู่ระดับแดง

ขั้นตอน	กิจกรรมหลัก	การประยุกต์ใช้กับความเสี่ยงระดับสูงมาก (R1/R2)	ช่วงเวลา
	• เรียกประชุมคณะทำงานเฉพาะกิจ (War Room)		
Learn (เรียนรู้)	• ถอดบทเรียนหลังสิ้นรอบปีงบประมาณ • จัดทำรายงานบทเรียน (Lesson Learned Report) และส่งต่อเข้าสู่ระบบ KM • ปรับปรุงมาตรการและทะเบียนความเสี่ยงรอบถัดไป	• สรุปผลและทบทวนสมมติฐานการประมาณการจำนวน นักศึกษาและรายได้ประจำปี	ไตรมาส 4

7) ผลผลิตและตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตารางที่ 9 ผลผลิตและตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2570	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
1. ทะเบียนความเสี่ยง (Risk Register) ระดับองค์กรครอบคลุมปัจจัยเสี่ยงครบถ้วน	12 ปัจจัย (ภายในไตรมาส 1)	งานบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน
2. ระบบ Risk Dashboard ที่ใช้งานจริงและเชื่อมโยงกับ Executive Dashboard	1 ระบบ	งานบริหารความเสี่ยงฯ ร่วมกับงานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. รายงานผลการติดตามความเสี่ยงเสนอผู้บริหาร	4 ครั้ง/ปี	งานบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน
4. ความเสี่ยงระดับสูงมาก (R1, R2) มีมาตรการรองรับและลดระดับความเสี่ยงได้	อย่างน้อย 1 ระดับ	เจ้าของความเสี่ยง R1 และ R2
5.ร้อยละของมาตรการจัดการความเสี่ยงที่ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	≥ ร้อยละ 80	เจ้าของความเสี่ยงทุกปัจจัย
6.รายงานผลการประเมินการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง	1 ฉบับ (ภายในกำหนด)	งานบริหารความเสี่ยงและ ควบคุมภายใน

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2570	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
7.ข้อร้องเรียนด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบที่ตรวจสอบแล้วพบมูลความจริง	0 เรื่อง	งานบริหารความเสี่ยง และ ควบคุมภายใน

2.3.2 แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

กระบวนการ 8 ขั้นตอน

การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับมหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ตามมาตรา 11 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และเป็นกลไกแก้ไขจุดอ่อนด้านการทำงานแบบแยกส่วน (Silo) ตามผลการวิเคราะห์ SWOT รวมทั้งลดความเสี่ยงจากการสูญหายขององค์ความรู้เมื่อบุคลากรเกษียณอายุหรือโยกย้าย (R4) มหาวิทยาลัยจึงกำหนดแผนการจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ (Critical Knowledge) และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการปฏิบัติงาน

1) วัตถุประสงค์

(1) เพื่อบ่งชี้ รวบรวม และจัดเก็บองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบรรลุยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ และป้องกันการสูญหายขององค์ความรู้สำคัญ

(2) เพื่อพัฒนาระบบ ช่องทาง และวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามหน่วยงาน ลดการทำงานแบบแยกส่วน

(3) เพื่อนำองค์ความรู้ไปใช้ปรับปรุงกระบวนงานและสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการที่เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

2) กรอบแนวคิดและขอบเขตองค์ความรู้

แผนการจัดการความรู้ออกแบบบนพื้นฐานแบบจำลองการสร้างความรู้ SECI (Nonaka & Takeuchi) ซึ่งอธิบายการแปลงความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) สู่ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ผ่านการสร้างความรู้ทางสังคม (Socialization) การถอดความรู้ออกมาเป็นรูปธรรม (Externalization) การผสมผสานความรู้ (Combination) และการซึมซับความรู้กลับสู่ตัวบุคคล (Internalization) ประกอบกับกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) และกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร. และเกณฑ์ EdPEX หมวด 4

มหาวิทยาลัยกำหนดขอบเขตองค์ความรู้เป้าหมายเป็น 5 กลุ่ม เรียกว่า “ศูนย์กลางองค์ความรู้ (Knowledge Hub)” ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning) (2) ด้านการเงินและงบประมาณ (Finance & Budget) (3) ด้านดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (Digital & AI) (4) ด้านการธำรงรักษาองค์ความรู้สำคัญ (Critical Knowledge Retention) และ (5) ด้านชุมชนนักปฏิบัติข้ามสายงาน (Cross-functional CoP) โดยแต่ละ Hub มีหน่วยงานเจ้าภาพและเจ้าของความรู้ (Knowledge Owner) รับผิดชอบการดำเนินงานตลอดกระบวนการ

3) กระบวนการจัดการความรู้ 8 ขั้นตอน

การดำเนินงานของทุก Knowledge Hub ใช้กระบวนการจัดการความรู้ 8 ขั้นตอน ซึ่งพัฒนาต่อยอดจาก กระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอนตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยเพิ่มขั้นตอนการกำหนดเจ้าของ ความรู้เพื่อสร้างความรับผิดชอบที่ชัดเจน และขั้นตอนการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามวงจร PDCA

ตารางที่ 10 กระบวนการจัดการความรู้ 8 ขั้นตอน

ขั้นตอน	กิจกรรมสำคัญ	ผลผลิต/หลักฐาน	ช่วงเวลา
1. สำรวจและวิเคราะห์องค์ความรู้ (Knowledge Audit)	สำรวจองค์ความรู้ที่จำเป็นในแต่ละ Knowledge Hub เทียบกับองค์ความรู้ที่มีอยู่ ระบุช่องว่างความรู้ (Knowledge Gap) และจัดลำดับความสำคัญตามผลกระทบต่อยุทธศาสตร์และระดับความเสี่ยง	แผนที่องค์ความรู้ (Knowledge Map) และบัญชีองค์ความรู้เป้าหมายราย Hub	ไตรมาส 1
2. กำหนดเจ้าของความรู้ (Knowledge Owner)	แต่งตั้งเจ้าของความรู้ประจำแต่ละ Knowledge Hub และผู้อำนวยความสะดวกด้านการจัดการ ความรู้ (KM Facilitator) ระดับหน่วยงาน พร้อมกำหนดบทบาทและเป้าหมาย	คำสั่งแต่งตั้งและทะเบียนเจ้าของความรู้ ครบ 5 Hub	ไตรมาส 1
3. สร้างและรวบรวมความรู้ (Knowledge Creation & Capture)	ถอดบทเรียนจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ใกล้เกษียณ และโครงการที่ประสบความสำเร็จ ด้วยเทคนิคการทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review: AAR) เรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling) และการสัมภาษณ์เชิงลึก	บันทึกการถอดบทเรียน คลิปวิดีโอ และพอดแคสต์	ไตรมาส 1–2
4. จัดระบบความรู้ (Knowledge Codification)	ประมวล กลั่นกรอง และแปลงความรู้ฝังลึกเป็นความรู้ชัดแจ้งในรูปคู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานมาตรฐาน (Standard Operating Procedure: SOP) แนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และฐานข้อมูล	คู่มือ/SOP/แนวปฏิบัติที่ดีที่ผ่านการรับรอง โดยเจ้าของความรู้	ไตรมาส 2–3

ขั้นตอน	กิจกรรมสำคัญ	ผลผลิต/หลักฐาน	ช่วงเวลา
5. จัดเก็บบนแพลตฟอร์มกลาง (Knowledge Storage)	จัดเก็บองค์ความรู้บนระบบ KM Portal กำหนดหมวดหมู่ (Taxonomy) สิทธิ์การเข้าถึง และระบบสืบค้น เชื่อมโยงกับ Dashboard ของมหาวิทยาลัย	KM Portal ที่ใช้งานได้จริง 1 ระบบ	ไตรมาส 2–4
6. เผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)	จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Sharing Day) รายไตรมาส ผ่านชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) ข้ามหน่วยงาน และระบบพี่เลี้ยง	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อย 4 ครั้ง/ปี	ไตรมาส 1–4
7. นำไปใช้ประโยชน์ (Knowledge Application)	นำองค์ความรู้ไปปรับปรุงกระบวนงาน (Process Improvement) บูรณาการเข้ากับงานประจำ และใช้ประกอบการจัดทำแผนงานและคำของบประมาณ	กระบวนงานที่ได้รับการปรับปรุงจากการใช้องค์ความรู้	ไตรมาส 3–4
8. ประเมินผลและปรับปรุงต่อเนื่อง (Knowledge Review)	ประเมินการใช้ประโยชน์และความพึงพอใจของผู้ใช้ ทบทวนผลตามวงจร PDCA และป้อนกลับสู่ขั้นตอนที่ 1 ของรอบปีงบประมาณถัดไป	รายงานผลการจัดการความรู้ประจำปี	ไตรมาส 4

4) แผนงานและกิจกรรมตาม 5 Knowledge Hub

ตารางที่ 11 แผนงานและกิจกรรมตาม 5 Knowledge Hub

Knowledge Hub	แผนงาน	กิจกรรมเด่น	หน่วยงานเจ้าภาพ	SO
1. Strategic Planning	จัดทำคลังความรู้ด้านยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการ และการติดตามประเมินผล	• รวบรวมบทเรียนการจัดทำแผนในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา • จัดทำแบบฟอร์ม (Template) และรายการตรวจสอบ (Checklist) มาตรฐาน • คู่มือการเชื่อมโยงแผนสู่งบประมาณ	งานยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง	SO4

Knowledge Hub	แผนงาน	กิจกรรมเด่น	หน่วยงานเจ้าภาพ	SO
2. Finance & Budget	จัดทำคู่มือและฐานข้อมูลกระบวนการงบประมาณ การเงิน และพัสดุ	• ถอดกระบวนการเบิกจ่ายและการจัดซื้อจัดจ้างเป็นคู่มือกลาง • ถอดบทเรียนการจัดหารายได้ที่ ประสบผลสำเร็จ • แนวปฏิบัติการจัดทำงบประมาณฐานศูนย์ (ZBB)	งานคลังและพัสดุ	SO4
3. Digital & AI	สร้างคลังความรู้การประยุกต์ใช้ดิจิทัลและ AI ในงานมหาวิทยาลัย	• รวบรวมกรณีการใช้งาน (Use Case) AI ที่ใช้ได้จริง • คลังคำสั่ง (Prompt Library) • แนวปฏิบัติการใช้ AI อย่างรับผิดชอบและปลอดภัยต่อข้อมูล	งานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	SO2, SO4
4. Critical Knowledge Retention	ป้องกันการสูญหายขององค์ความรู้จากบุคลากรที่ใกล้เกษียณหรือลาออก	• ถ่ายทอดความรู้และระบบพี่เลี้ยง (Knowledge Transfer/Mentoring) ก่อนเกษียณ • บันทึกวิดีโอและพอดแคสต์ถ่ายทอดองค์ความรู้	งานบุคลากรร่วมกับคณะ	SO2, SO4
5. Cross-functional CoP	สร้างเครือข่ายชุมชน นักปฏิบัติข้ามหน่วยงาน	• เวที KM Sharing Day รายไตรมาส • ระบบยกย่องและให้รางวัลผู้แบ่งปันความรู้ (KM Award)	งานยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง (ฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน KM)	SO1–SO4

5) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ (Change Management)

เพื่อให้การจัดการความรู้เกิดผลอย่างยั่งยืนและหยั่งรากเป็นวัฒนธรรมองค์กร มหาวิทยาลัยกำหนดปัจจัย สนับสนุนตามองค์ประกอบของกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง 6 ด้าน ดังนี้

(1) **การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม** ผู้บริหารทำหน้าที่ผู้สนับสนุนหลัก (KM Champion) และเป็นแบบอย่างในการแบ่งปันความรู้

(2) **การสื่อสาร**สร้างความเข้าใจเป้าหมายและประโยชน์ของการจัดการความรู้ผ่านช่องทาง การสื่อสารภายในอย่างต่อเนื่อง

(3) **กระบวนการและเครื่องมือ** จัดให้มี KM Portal และเครื่องมือการถอดบทเรียนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

(4) **การเรียนรู้** พัฒนาทักษะผู้อำนวยความสะดวกด้านการจัดการความรู้ (KM Facilitator) และผู้บันทึกความรู้ (Note Taker) ในทุกหน่วยงาน

(5) **การวัดผล** ติดตามตัวชี้วัดการจัดการความรู้รายไตรมาสควบคู่กับการติดตามแผนปฏิบัติราชการ

(6) **การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล** มอบรางวัลผู้แบ่งปันความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีดีเด่นประจำปี และนำผลการมีส่วนร่วมไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

6) ผลผลิตและตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตารางที่ 12 ผลผลิตและตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2570	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
1. Knowledge Hub ที่มีเจ้าของความรู้และแผนการดำเนินงาน	ครบ 5 Hub	คณะทำงานจัดการความรู้
2. องค์ความรู้ที่ผ่านการกลั่นกรองและจัดเก็บอย่างเป็นระบบบน KM Portal	≥ 20 ชุด	เจ้าของความรู้ทุก Hub
3. กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) / KM Sharing Day	≥ 4 ครั้ง/ปี	งานยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง
4.กระบวนงานที่ได้รับการปรับปรุงจากการนำองค์ความรู้ไปใช้	≥ 5 กระบวนงาน (อย่างน้อย 1 กระบวนงานต่อ Hub)	หน่วยงานเจ้าภาพ Hub
5.ร้อยละขององค์ความรู้สำคัญจากบุคลากรที่เกษียณอายุในปีงบประมาณที่ได้รับการถ่ายทอดและจัดเก็บ	ร้อยละ 100	งานบุคลากร
6. ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ KM	≥ ร้อยละ 80	งานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3.3 แผนพัฒนาบุคลากร (HRD) กรอบ 70:20:10

บุคลากรเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะในบริบทที่มหาวิทยาลัยต้องปรับตัวสู่ New S-Curve และองค์กรดิจิทัล มหาวิทยาลัยจึงกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร บนฐานสมรรถนะ (Competency-based Human Resource Development) โดยใช้กรอบการเรียนรู้ 70:20:10 เป็นแนวทางการออกแบบการพัฒนา ครอบคลุมบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และผู้บริหาร และกำหนดให้ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 เป็นปีแห่งการวางรากฐานข้อมูลสมรรถนะ (Competency Mapping) เพื่อใช้เป็นฐานการตัดสินใจด้านการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะต่อไป

1) วัตถุประสงค์

(1) เพื่อจัดทำฐานข้อมูลสมรรถนะและวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของบุคลากรทุกสายงาน ให้เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการวางแผนพัฒนาบุคลากร

(2) เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน สมรรถนะการบริหาร และสมรรถนะดิจิทัลและ AI ให้สอดรับกับยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

(3) เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนทดแทนในตำแหน่งสำคัญ และธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง อันเป็นการลดความเสี่ยงด้านบุคลากร (R4)

2) กรอบสมรรถนะบุคลากร (Competency Framework)

มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบสมรรถนะบุคลากร 4 กลุ่ม ซึ่งเชื่อมโยงกับค่านิยมองค์กร EMPATHY และทิศทางยุทธศาสตร์

ตารางที่ 13 กรอบสมรรถนะบุคลากร

กลุ่มสมรรถนะ	องค์ประกอบสำคัญ	กลุ่มเป้าหมาย
สมรรถนะหลัก (Core Competency)	พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร EMPATHY ได้แก่ ความมุ่งมั่น (Engagement) คุณธรรม (Morality) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ความคล่องตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Agility and Resilience) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การลงมือปฏิบัติ (Hands-on) การสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน (Yielding Sustainable Impact)	บุคลากรทุกคน
สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency)	• สายวิชาการ: การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและฐานสมรรถนะ การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ และการพัฒนาสู่ตำแหน่งทางวิชาการ • สายสนับสนุน: ทักษะวิชาชีพเฉพาะงาน เช่น การเงินพัสดุ แผนและงบประมาณ งานทะเบียน และการบริการที่เป็นเลิศ	จำแนกตามสายงานและตำแหน่ง

กลุ่มสมรรถนะ	องค์ประกอบสำคัญ	กลุ่มเป้าหมาย
สมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency)	การคิดเชิงกลยุทธ์ การนำการเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง และการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูล (Data-driven Decision Making)	ผู้บริหารทุกระดับและผู้อยู่ในแผนสืบทอดตำแหน่ง
สมรรถนะดิจิทัลและ AI (Digital & AI Competency)	ความรู้เท่าทันดิจิทัลและ AI การใช้เครื่องมือดิจิทัลปรับปรุงกระบวนงาน การวิเคราะห์ข้อมูล และความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ จำแนกเป็น 3 ระดับ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	บุคลากรทุกคนตามระดับที่กำหนด

3) รูปแบบการพัฒนาตามกรอบ 70:20:10

การพัฒนาบุคลากรใช้แนวคิด 70:20:10 ซึ่งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงเป็นหลัก เสริมด้วยการเรียนรู้จากผู้อื่นและการฝึกอบรมที่เป็นทางการ โดยทุกกิจกรรมจะบันทึกไว้ในแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

ตารางที่ 14 รูปแบบการพัฒนาตามกรอบ

สัดส่วน	รูปแบบการเรียนรู้	กิจกรรม/เครื่องมือการพัฒนา	ความเชื่อมโยงและหลักฐานการเรียนรู้
70%	เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Experiential Learning)	• มอบหมายงานโครงการที่ท้าทาย (Stretch Assignment) • การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) • การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ในงานประจำ • ร่วมคณะทำงานข้ามหน่วยงาน	ผลงาน/รายงานโครงการที่บันทึกใน IDP และแฟ้มสะสมผลงาน
20%	เรียนรู้ผ่านผู้อื่น (Social Learning)	• ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน (Mentoring/Coaching) • ชุมชนนักปฏิบัติข้ามหน่วยงาน (CoP) • การรับข้อมูลป้อนกลับรอบทิศ (360 Feedback)	เชื่อมโยงกับ Knowledge Hub ด้าน CoP และ Critical Knowledge Retention บันทึกการสอนงาน และการ เข้าร่วม CoP

สัดส่วน	รูปแบบการเรียนรู้	กิจกรรม/เครื่องมือการพัฒนา	ความเชื่อมโยงและหลักฐานการเรียนรู้
10%	การฝึกอบรมที่เป็นทางการ (Formal Training)	• หลักสูตรฝึกอบรม สัมมนา และประกาศนียบัตรวิชาชีพทั้งภายในและภายนอก • การเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Thai MOOC และหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)	ประกาศนียบัตร/ผลการทดสอบ และรายงานการนำความรู้ไปใช้

4) แผนงานพัฒนาบุคลากร

(1) **แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสมรรถนะ (Competency Mapping & Gap Analysis)** เป็นแผนงานเร่งด่วนของปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ประกอบด้วยการจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) และแบบจำลองสมรรถนะรายตำแหน่ง การประเมินสมรรถนะ การวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และแผนที่เส้นทางการพัฒนา (Training Roadmap) ของมหาวิทยาลัย

(2) **แผนงานพัฒนาทักษะวิชาชีพเฉพาะทาง (Functional Competency)** พัฒนาบุคลากรตามผลการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ โดยสายวิชาการเน้นการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การวิจัยและนวัตกรรมเชิงพื้นที่ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนสายสนับสนุนเน้นทักษะวิชาชีพเฉพาะงาน การปรับปรุงกระบวนงาน และการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

(3) **แผนงานพัฒนาทักษะดิจิทัลและ AI Literacy (Digital/AI Competency)** พัฒนาบุคลากรทุกสายงานตามระดับสมรรถนะ 3 ระดับ ดังนี้

ระดับพื้นฐาน (Basic) เข้าใจหลักการ ข้อจำกัด จริยธรรม และความปลอดภัยของข้อมูลในการใช้ AI และสามารถใช้ Generative AI สนับสนุนงานประจำได้อย่างรับผิดชอบ (กลุ่มเป้าหมาย: บุคลากรทุกคน)

ระดับกลาง (Intermediate) ประยุกต์ใช้ AI และเครื่องมือดิจิทัลเพื่อปรับปรุงกระบวนงาน วิเคราะห์ข้อมูล และพัฒนากรณีการใช้งาน (Use Case) ของหน่วยงาน

ระดับสูง (Advanced) ออกแบบระบบงานอัตโนมัติ แดชบอร์ด และการเชื่อมโยงข้อมูล และทำหน้าที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Champion) ของหน่วยงาน

5) กิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

กิจกรรมสำคัญภายใต้แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสมรรถนะและแผนงานพัฒนาทักษะดิจิทัลและ AI Literacy ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 กำหนดไว้

ตารางที่ 15 กิจกรรมสำคัญ

กิจกรรม	ผลผลิต	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. กำหนดแบบจำลองสมรรถนะ (Competency Model) ระดับตำแหน่งและสายงาน (สายวิชาการ/สายสนับสนุน)	พจนานุกรมสมรรถนะ และ แบบจำลองสมรรถนะราย ตำแหน่ง	ไตรมาส 1	คณะ/งานบุคลากร
2. ประเมินสมรรถนะปัจจุบันเทียบกับแบบจำลองสมรรถนะ (Self-Assessment และ 360 Feedback)	ผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคล	ไตรมาส 2	คณะ/งานบุคลากร / ผู้บังคับบัญชา
3. วิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Gap Analysis) รายบุคคลและรายหน่วยงาน	รายงานการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Gap Analysis Report)	ไตรมาส 2	คณะ/งานบุคลากร
4. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามผลการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ	IDP รายบุคคล	ไตรมาส 2–3	คณะ/งานบุคลากร / ผู้บังคับบัญชา
5. ออกแบบและจัดหลักสูตร Reskill/Upskill ด้าน AI Literacy ตามระดับ (Basic/Intermediate/Advanced) พร้อมการทดสอบวัดระดับ	หลักสูตร 3 ระดับ และผลการทดสอบ	ไตรมาส 3–4	คณะ/งานบุคลากร/ งานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
6.ติดตามและประเมินประสิทธิผลการพัฒนาตามแบบจำลองของ Kirkpatrick 4 ระดับ (ปฏิกิริยา การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์)	รายงานผลการพัฒนาบุคลากรประจำปี	ไตรมาส 4	คณะ/งานบุคลากร

6) งบประมาณและแหล่งทรัพยากร

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรใช้งบประมาณจากแผนงานทุนพัฒนาบุคลากร วงเงิน 500,000 บาท (งบประมาณเงินรายได้) ซึ่งมีกองบริหารทรัพยากรเป็นผู้รับผิดชอบ ตามส่วนที่ 3 ประกอบกับงบประมาณของโครงการที่เกี่ยวข้องในส่วนที่ 4 ทั้งนี้ ให้จัดลำดับความสำคัญของการใช้จ่ายตามผลการวิเคราะห์ช่องว่าง สมรรถนะและความเสี่ยงด้านบุคลากร และให้ความสำคัญกับรูปแบบการพัฒนาในสัดส่วน 70 และ 20 ซึ่งเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

7) ผลผลิตและตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตารางที่ 16 ผลผลิตและตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2570	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
1. ฐานข้อมูลสมรรถนะ (Competency Mapping) ครอบคลุมบุคลากร	≥ ร้อยละ 80	คณะ/งานบุคลากร
2. รายงานการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Gap Analysis Report)	1 ฉบับ	คณะ/งานบุคลากร
3. บุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	≥ ร้อยละ 85	คณะ/งานบุคลากร/ทุกหน่วยงาน
4. บุคลากรผ่านการประเมิน AI Literacy ระดับพื้นฐาน	≥ ร้อยละ 60	คณะ/งานบุคลากร/งานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP อย่างน้อย 1 กิจกรรมต่อปี	≥ ร้อยละ 85	ทุกหน่วยงาน
6. ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน (Kirkpatrick ระดับที่ 3)	≥ ร้อยละ 70	คณะ/งานบุคลากร
7. ตำแหน่งสำคัญ (Critical Position) ที่มีแผนสืบทอดตำแหน่งและผู้สืบทอด	≥ ร้อยละ 50	คณะ/งานบุคลากร

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติราชการและงบประมาณ ปีงบประมาณ 2570

3.1 ประมาณการวงเงินงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ประมาณการรายได้รวมทั้งสิ้นประมาณ 198.970 ล้านบาท จำแนกตามแหล่งเงิน ดังนี้

- เงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน **136,681,700 บาท** (คิดเป็นร้อยละ 69)
- เงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน **42,288,500 บาท** (คิดเป็นร้อยละ 21)
- ประมาณการงบประมาณที่จะได้รับสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย/ภาคเอกชน/ภายนอก จำนวน **20,000,000 บาท** (คิดเป็นร้อยละ 10)

(มาจาก ทุนวิจัย FF+SF+รายได้นอก+บริการวิชาการ ปี 2569 /4,772,000+7,573,000+1,665,773+1,422,706)

มหาวิทยาลัยได้เสนอของบประมาณจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เพื่อขับเคลื่อนโครงการ เชิงยุทธศาสตร์และโครงการสำคัญ **จำนวน 7,300,000 บาท**

3.1.1 งบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. 2570

ตารางที่ 17 งบประมาณแผ่นดิน

หมวดงบประมาณ	งบประมาณแผ่นดิน (บาท)
1. งบบุคลากร	23,228,300
2. งบดำเนินงาน	151,700
3. งบลงทุน	44,813,500
4. งบเงินอุดหนุน	68,488,200
รวมทั้งหมด	**136,681,700**

3.1.2 งบประมาณเงินรายได้ พ.ศ.2570

ตารางที่ 18งบประมาณเงินรายได้

หมวดงบประมาณ	งบประมาณ เงินรายได้ (บาท)
1. งบบุคลากร	7,195,800
2. งบดำเนินงาน	311,782
3. งบลงทุน	4,494,900
4. งบเงินอุดหนุน	19,852,418
5. งบรายจ่ายอื่น	9,933,600
6. งบกลาง	500,000
รวม	**42,288,500**

3.1.3 ประมาณการรายรับงบประมาณเงินรายได้

ตารางที่ 19 ประมาณการรายรับงบประมาณเงินรายได้

แหล่งรายได้ (กิจกรรม/ภารกิจ)	งบประมาณ เงินรายได้ (บาท)
1.ค่าธรรมเนียมการศึกษา	**42,288,500.00**
2. รายรับอื่น ๆ	**15,680,500.00**
2.1 รายได้งานบริการวิชาการ บริการสังคม	7,790,000.00
2.2 รายได้งานหอพัก	600,000.00
2.3 รายได้จากการบริจาค	200,000.00
2.4 รายได้ดอกเบี้ยเงินฝาก	3,407,400.00
2.4 รายได้ค่าปรับ	5,000.00
2.6 รายได้ค่าบัตรประจำตัวนักศึกษา	92,500.00
2.7 รายได้ค่าขึ้นทะเบียนบัณฑิต	2,606,100.00
2.8 รายได้ค่ารับสมัครนักศึกษา	240,000.00
2.9 รายได้ค่ารับสมัครรับพนักงาน	12,000.00
2.10 รายได้ค่าปรับพื้นฐาน	865,000.00
2.11 รายได้ค่าขึ้นทะเบียนนักศึกษาใหม่	462,500.00
รวม	**57,969,000.00**

3.2 การจัดสรรงบประมาณตามประเภทแผนงาน (ตามพันธกิจ, นโยบาย, งานเชิงรุก)

ตารางที่ 20 การจัดสรรงบประมาณตามประเภทแผนงาน

แผนปฏิบัติราชการ	งบประมาณ (บาท)				ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
	รวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้หน่วยงาน	อื่นๆ	1	2	3	4	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการจัดการศึกษาและพัฒนากำลังคนแห่งอนาคต									
1. งบบุคลากร	30,424,100	23,228,300	7,195,800	-					มทร.ล้านนา เชียงราย
2. งบดำเนินงาน (ค่าตอบแทน)	-	-	-	-					มทร.ล้านนา เชียงราย
3. งบเงินอุดหนุน (วัสดุการศึกษา)	-	-	-	-					มทร.ล้านนา เชียงราย
4. งบลงทุน (ครุภัณฑ์การศึกษา)	35,760,900	1,266,000	4,494,900	-					มทร.ล้านนา เชียงราย
5. งบรายจ่ายอื่น	21,018,200	-	21,018,200	-					มทร.ล้านนา เชียงราย
5.1 แผนงานตามนโยบายพัฒนามหาวิทยาลัย	190,000	-	190,000	-					มทร.ล้านนา เชียงราย
5.2 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการจัดการศึกษา	-	-		-					มทร.ล้านนา เชียงราย
5.3 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการจัดการศึกษาหน่วยงาน	629,900	-	629,900	-					มทร.ล้านนา เชียงราย
5.4 แผนงานพระราชทานปริญญาบัตร	-	-	-	-					กองการศึกษา

แผนปฏิบัติราชการ	งบประมาณ (บาท)				ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
	รวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้หน่วยงาน	อื่นๆ	1	2	3	4	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการจัดการศึกษาและพัฒนากำลังคนแห่งอนาคต									
5.5 แผนงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	10,000	-	10,000	-					กองการศึกษา
5.6 แผนงานกิจกรรมพัฒนานักศึกษา	3,679,200	-	3,679,200	-					กองการศึกษา
5.7 แผนงานบำรุงห้องสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ	2,087,000	-	2,087,000	-					กองการศึกษา
5.8 แผนงานปฐมนิเทศ	150,000	-	150,000	-					กองการศึกษา
5.9 แผนงานปัจฉิมนิเทศ	656,000	-	656,000	-					กองการศึกษา
5.10 แผนงานขึ้นทะเบียนนักศึกษาใหม่	462,500	-	462,500	-					กองการศึกษา
5.11 แผนงานพัฒนากำลังคนนักวิชาชีพที่เน้นปฏิบัติการ (สหกิจ)	935,400	-	935,400	-					กองการศึกษา
5.12 แผนงานปรับพื้นฐานความรู้นักศึกษาใหม่	778,500	-	778,500	-					คณะ/กองการศึกษา
5.13 แผนงานการจัดการศึกษาและวิจัยร่วมระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา	355,700	-	355,700	-					คณะวิศวกรรมศาสตร์/คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์/คณะวิทยาศาสตร์

แผนปฏิบัติราชการ	งบประมาณ (บาท)				ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
	รวม	บประมาณแผ่นดิน	รายได้หน่วยงาน	อื่นๆ	1	2	3	4	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการจัดการศึกษาและพัฒนากำลังคนแห่งอนาคต									
5.16 แผนงานหลักสูตรปริญญาตรี (ภาคพิเศษ)	1,809,000	-	1,809,000	-					คณะวิศวกรรมศาสตร์/ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์
5.17 แผนงานหลักสูตรปริญญาโท	60,200	-	60,200	-					คณะวิศวกรรมศาสตร์
5.19 แผนงานรับสมัครนักศึกษาใหม่	240,000	-	240,000	-					กองการศึกษา
5.20 แผนงานค่าใช้จ่ายบัตรนักศึกษา	92,500	-	92,500	-					กองการศึกษา
5.21 แผนงานค่าใช้จ่ายขึ้นทะเบียนบัณฑิต	2,606,100	-	2,606,100	-					กองการศึกษา
5.23 แผนงานหอพัก	503,000	-	503,000	-					กองการศึกษา
5.24 แผนงานค่าธรรมเนียมการศึกษาพิเศษสำหรับบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ	2,087,000	-	2,087,000	-					กองการศึกษา
5.25 แผนงานกองทุนพัฒนานักศึกษา	-	-		-					กองการศึกษา

แผนปฏิบัติราชการ	งบประมาณ (บาท)				ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
	รวม	บประมาณแผ่นดิน	รายได้หน่วยงาน	อื่นๆ	1	2	3	4	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการจัดการศึกษาและพัฒนากำลังคนแห่งอนาคต									
5.26 แผนงานเงินทุนสำรองเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ (กองทุนสหกิจ 10%)	1,220,900	-	1,220,900	-					กองการศึกษา
5.27 แผนงานทุนพัฒนาบุคลากร	500,000	-	500,000	-					กองบริหารทรัพยากร
6. งบกลาง	500,000	-	500,000	-					มทร.ล้านนา เชียงราย
7. โครงการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาไร้รอยต่อผ่านระบบคลังหน่วยกิต (Credit Bank) และการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะและกลไกการเชื่อมโยงเครือข่ายโรงเรียนสู่อุดมศึกษา			300,000						คณะวิศวกรรมศาสตร์/คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์/คณะวิทยาศาสตร์
รวมยุทธศาสตร์ที่ 1	88,688,453	54,494,300	34,194,153	**-**					

แผนปฏิบัติราชการ	งบประมาณ (บาท)				ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
	รวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้หน่วยงาน	อื่นๆ	1	2	3	4	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อเศรษฐกิจและการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน									
1. แผนงานสมทบสาธารณูปโภคจากงานวิจัย									คณะวิศวกรรมศาสตร์/ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์/คณะวิทยาศาสตร์
2. แผนงานกองทุนวิจัย									
3. แผนงานงานวิจัยภายนอก	5,527,000			5,527,000					
รวมยุทธศาสตร์ที่ 2	**5,527,000**			**5,527,000**					
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมด้วยบริการวิชาการและนวัตกรรม									
1. งบบุคลากร	64,858,500	64,858,500	-	-					มทร.ล้านนา เชียงราย
2. งบดำเนินงาน (ค่าตอบแทน/ค่าใช้สอย)	131,700	131,700	-	-					มทร.ล้านนา เชียงราย

แผนปฏิบัติราชการ	งบประมาณ (บาท)				ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
	รวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้หน่วยงาน	อื่นๆ	1	2	3	4	
3. งบลงทุน (ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง)	13,547,500	13,547,500	-	-					มทร.ล้านนา เชียงราย
4. งบเงินอุดหนุน (ค่าใช้จ่ายดำเนินงานตอบแทน ใช้สอย วัสดุ และสาธารณูปโภค)	3,629,400	3,629,400	-	-					มทร.ล้านนา เชียงราย
5. งบรายจ่ายอื่น	-	-	-	-					
5.1 แผนงานประกันคุณภาพการศึกษา	50,000	-	50,000	-					กองการศึกษา
5.2 แผนงานค่าใช้จ่ายสมัครพนักงาน	12,000	-	12,000	-					กองบริหารทรัพยากร
5. โครงการพัฒนาระบบนิเวศน์ผู้ประกอบการฐานนวัตกรรมและการบริการวิชาการเพื่อการปฏิรูป มทร.ล้านนา เชียงราย			2,000,000						คณะวิศวกรรมศาสตร์/คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์/คณะวิทยาศาสตร์
รวมยุทธศาสตร์ที่ 3	**84,229,100**	**82,167,100**	**2,062,000**	**-**					

แผนปฏิบัติราชการ	งบประมาณ (บาท)				ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
	รวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้หน่วยงาน	อื่นๆ	1	2	3	4	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบนิเวศความร่วมมือและความเป็นสากลเพื่อการพัฒนาพื้นที่									
1. แผนงานบริการวิชาการ บริการสังคม	6,390,000	-	6,390,000						มทร.ล้านนา เชียงราย
2. แผนงานกองทุนเพื่อการศึกษาเรียนรู้และสร้างอาชีพ	-	-	-						
3. งบกลาง	-	-	-						
4. บริการวิชาการ และ Reinventing 70	-	-	-						
5. โครงการการจัดตั้งศูนย์บูรณาการภัยพิบัติและสิ่งแวดล้อม	3,000,000	3,000,000	-						คณะวิศวกรรมศาสตร์/คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์/คณะวิทยาศาสตร์
รวมยุทธศาสตร์ที่ 4	**9,390,000**	**3,000,000**	**6,390,000**						

แผนปฏิบัติราชการ	งบประมาณ (บาท)				ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
	รวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้หน่วยงาน	อื่นๆ	1	2	3	4	
ยุทธศาสตร์ที่ 5 พลิกโฉมการบริหารจัดการสู่องค์กรดิจิทัลที่มีธรรมาภิบาลและความมั่นคงทางการเงิน									
1. โครงการผลักดันเทคโนโลยี นวัตกรรมสู่ชุมชน ตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน	-	-	-	-					
2. โครงการขับเคลื่อนกลไกการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต (โครงการตามพระราชดำริ)	1,330,900	-	-	1,330,900					กองการศึกษา
3. โครงการพัฒนากำลังคน สร้างอาชีพ ลดความเหลื่อมล้ำบนพื้นที่สูง (โครงการสนับสนุนศูนย์พัฒนาโครงการหลวง)	-	-	-						
4. โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช	-	-	-						

แผนปฏิบัติราชการ	งบประมาณ (บาท)				ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
	รวม	งบประมาณแผ่นดิน	รายได้หน่วยงาน	อื่นๆ	1	2	3	4	
5. โครงการเตรียมความพร้อมและวางรากฐานระบบนิเวศการศึกษาและการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับ มทร.ล้านนา เชียงรายสู่ความเป็นนานาชาติ	2,000,000	2,000,000							คณะวิศวกรรมศาสตร์/คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์/คณะวิทยาศาสตร์
รวมยุทธศาสตร์ที่ 5	**3,330,900**	**2,000,000**	**-**	**1,330,300**					
รวม	**209,533,100**	**141,661,400**	**61,013,800**	**6,857,900**					

3.3 แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี 2570

ตารางที่ 21 แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

ไตรมาส	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	สัดส่วน (%)
ไตรมาส 1	ต.ค. – ธ.ค. 2569	75,608,676	38%
ไตรมาส 2	ม.ค. – มี.ค. 2570	45,763,146	23%
ไตรมาส 3	เม.ย. – มิ.ย. 2570	45,763,146	23%
ไตรมาส 4	ก.ค. – ก.ย. 2570	31,835,232	16%
รวมทั้งสิ้น		**198,970,200**	**100.00%**

3.4 กรอบอัตรากำลังและงบประมาณลูกจ้างชั่วคราว ประจำปี 2570

ดำเนินงานตามภารกิจประจำของแต่ละกอง/คณะ โดยมีกรอบงบประมาณเงินรายได้ค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ประจำปี 2570 เพื่อรองรับการดำเนินงาน ปี 2569 เทียบกับ 2570

ตารางที่ 22 กรอบอัตรากำลังและงบประมาณลูกจ้างชั่วคราว ประจำปี 2570

หน่วยงาน	งบประมาณปี 2569 (บาท)	งบประมาณปี 2570 (บาท)	อัตราเดิม (คน)	อัตราใหม่ (คน)	เพิ่มขึ้น (%)
คณะวิศวกรรมศาสตร์	1,857,759.19	2,172,240	9 (สายวิชาการ 6, สายสนับสนุน 3)	5	+16.93%
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	261,600.00	261,600	1 (+อาจารย์ต่างชาติ 2*)	0	+3.65%
กองบริหารทรัพยากร	1,863,280.00	2,714,160	14 (สายสนับสนุน)	1	+45.67%
กองการศึกษา	1,139,950.00	871,200	4 (สายสนับสนุน)	1	+23.58%
รวมทั้งสิ้น	**5,132,489.19**	**6,019,200**	**28 (อาจารย์ชาวต่างชาติ 2)**	**7**	**+17.28%**

*หมายเหตุ: อาจารย์ชาวต่างชาติ 2 อัตราของคณะบริหารธุรกิจฯ ได้รับโอนจัดสรรงบประมาณจาก มทร.ล้านนา ส่วนกลาง

1. รายละเอียดการขอตั้งกรอบลูกจ้างชั่วคราวอัตราใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

ตารางที่ 23 รายละเอียดการขอตั้งกรอบลูกจ้างชั่วคราวอัตราใหม่

สังกัด	วุฒิการศึกษา	จำนวน	ตำแหน่ง	ความจำเป็นและเหตุผลความคุ้มค่า
คณะวิศวกรรมศาสตร์	ปริญญาโท	3	อาจารย์	รองรับการเปิดหลักสูตรใหม่ วศ.บ.วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม (New S-Curve) อัตราค่าจ้างรวมประกันสังคม 271,500 บาท/คน/ปี
คณะวิศวกรรมศาสตร์	ปริญญาตรี	1	นักวิทยาศาสตร์	ดูแลห้องปฏิบัติการวิเคราะห์และเครื่องมือทางวิศวกรรม สำนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์
คณะวิศวกรรมศาสตร์	ปริญญาตรี	1	นักวิชาการศึกษา	รองรับการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรเตรียมวิศวกรรมศาสตร์
กองบริหารทรัพยากร เชียงราย	ปริญญาตรี	1	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปรับเปลี่ยนจากเดิมจ้างเหมาบริการ สังกัดงานบริการ (อาคารสถานที่และยานพาหนะ)
กองการศึกษา เชียงราย	ปริญญาตรี	1	นักวิชาการศึกษา	ปรับเปลี่ยนจากเดิมจ้างเหมาบริการ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ดูแลงานหอพักนักศึกษาและสวัสดิการ
รวม		**7 อัตรา**		

ส่วนที่ 4: ตารางรายละเอียดโครงการและกิจกรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

4.1 แผนงานโครงการและกิจกรรม ตามพันธกิจ

ตารางที่ 24 แผนงานโครงการและกิจกรรม ตามพันธกิจ

รหัส / SO วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
SO2	1. โครงการส่งเสริมพัฒนาทักษะการเรียนรู้นอก ห้องเรียน	พัฒนาทักษะและประสบการณ์ตรงของนักศึกษาผ่านกิจกรรมนอกห้องเรียน เสริมสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนและการทำงานในอนาคต	นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อย ละ 80 ของกลุ่มเป้าหมาย และความพึงพอใจ เฉลี่ย ≥ 3.51/5	126,000.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.2 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการจัดการศึกษา)	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	หลักสูตรเตรียมวิศวะ
SO2 (เชื่อมโยง SO3)	2. โครงการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาเตรียมวิศวกรรมศาสตร์สู่การเรียนรู้ เชิงนวัตกรรมและเครือข่าย การศึกษาแห่งอนาคต (Upskill-Reskill-	ยกระดับทักษะนักศึกษาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Upskill/Reskill) และสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการศึกษากับภายนอก	นักศึกษาผ่านการอบ รม Upskill/Reskill ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และเกิดเครือข่ายความร่วมมือใหม่อย่างน้อย 1 เครือข่าย	263,000.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.2 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการจัดการศึกษา)	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	หลักสูตรเตรียมวิศวะ

รหัส / SO วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	Networking-Public Engagement)					
SO2	3. โครงการสันทนาการพัฒนาจิตใจนักศึกษา	เสริมสร้างสุขภาวะทางจิตใจและความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่นักศึกษาผ่านกิจกรรมสันทนาการ	นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และความพึงพอใจเฉลี่ย ≥ 3.51/5	63,000.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.2 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการจัดการศึกษา)	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	หลักสูตรเตรียมวิศวะ
SO2	4. โครงการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์	เสริมสร้างความรู้และทักษะเฉพาะทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ให้แก่นักศึกษา	นักศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินทักษะด้านวิศวกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	63,000.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.2 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการจัดการศึกษา)	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	หลักสูตรเตรียมวิศวะ
SO2	5. โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อสอบสมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพสำหรับนักเรียนเตรียมวิศวกรรม	เตรียมความพร้อมนักเรียนให้สามารถสอบผ่านมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพ	นักเรียนสอบผ่านมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	63,000.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.2 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการจัดการศึกษา)	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	หลักสูตรเตรียมวิศวะ

รหัส / SO วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
SO2	6. โครงการฝึกทักษะช่างพื้นฐานเพื่อการซ่อมแซมในชีวิตจริง	ฝึกทักษะปฏิบัติงานช่างพื้นฐานที่นำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน	นักศึกษาผ่านการฝึกทักษะและสามารถปฏิบัติงานซ่อมแซมพื้นฐานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	32,000.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.2 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการจัดการศึกษา)	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	หลักสูตรเตรียมวิศวะ
SO2	7. โครงการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาช่างโยธา	ให้นักศึกษาสาขาช่างโยธาผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพระดับ ปวส.	นักศึกษาผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	10,300.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.2 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการจัดการศึกษา)	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	หลักสูตร ปวส.โยธา
SO2	8. โครงการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาช่างไฟฟ้า	ให้นักศึกษาสาขาช่างไฟฟ้าผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพระดับ ปวส.	นักศึกษาผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	9,600.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.2 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการจัดการศึกษา)	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	หลักสูตร ปวส.ไฟฟ้า
SO4	9. โครงการสถาปนา มทร.ล้านนา เชียงราย	จัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสถาปนามหาวิทยาลัย	จำนวนผู้เข้าร่วมงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	30,000.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.1	มกราคม 2570	ศูนย์วัฒนธรรม

รหัส / SO วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		เสริมสร้างภาพลักษณ์และความภาคภูมิใจในองค์กร	และความพึงพอใจเฉลี่ย ≥ 3.51/5	แผนงานตามนโยบายพัฒนามหาวิทยาลัย)		
SO3	10. โครงการสืบสานประเพณีทางล้านนา	อนุรักษ์และสืบสานศิลปะวัฒนธรรมล้านนาให้คงอยู่ในสถาบันและชุมชน	จำนวนกิจกรรม/ผู้เข้าร่วมสืบสานประเพณีเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	10,000.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.4 แผนงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม)	เมษายน 2570	งานยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง
SO2	11. โครงการแนะแนวเชิงรุกและการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ มทร.ล้านนา เชียงราย	สร้างการรับรู้และจูงใจนักเรียนกลุ่มเป้าหมายให้เข้าศึกษาต่อผ่านการแนะแนวเชิงรุกและสื่อประชาสัมพันธ์	จำนวนนักเรียนที่ได้รับการแนะแนวและยอดผู้สมัครเข้าศึกษาต่อเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	100,000.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.1 แผนงานตามนโยบายพัฒนามหาวิทยาลัย)	พฤศจิกายน 2569–พฤษภาคม 2570	งานวิชาการ
SO4	12. โครงการทบทวนแผนปฏิบัติราชการประจำปี 2570 มทร.ล้านนา เชียงราย ระยะ 5 ปี	ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี ให้สอดคล้องกับบริบทและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	มีแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปีที่ผ่านความเห็นชอบและประกาศใช้ภายในกำหนดเวลา	30,000.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.1 แผนงานตามนโยบายพัฒนามหาวิทยาลัย)	มกราคม 2570	งานยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง

รหัส / SO วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
SO4	13. โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มทร.ล้านนา เชียงราย	ยกระดับระบบบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ผลการประเมิน EdPEX ของหน่วยงานมีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า	50,000.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.5 แผนงานประกันคุณภาพการศึกษา)	ธันวาคม 2569	ประกันคุณภาพ
SO4	14. กิจกรรมสานสัมพันธ์ มทร.ล้านนา เชียงราย (Empathy)	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยม EMPATHY และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และความพึงพอใจเฉลี่ย ≥ 3.51/5	30,000.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.1 แผนงานตามนโยบายพัฒนามหาวิทยาลัย)	มกราคม และ ตุลาคม 2570	งานยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง
SO2	15. นิเทศนักศึกษาฝึกงาน โครงการร่วมสถานประกอบการเพื่อความยั่งยืนทางการศึกษา	ติดตามและให้คำปรึกษานักศึกษาฝึกงานร่วมกับสถานประกอบการเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน	นักศึกษาฝึกงานได้รับการนิเทศครบทุกรายไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 และผลประเมินการฝึกงานอยู่ในระดับดี	50,000.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.13.1 แผนงานการจัดการศึกษาและวิจัยร่วมโครงการบูรณาการเรียนรู้กับการทำงาน)	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	หลักสูตร บธ.บ. การตลาด (ภาคพิเศษ)

รหัส / SO วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
SO2 (เชื่อมโยง SO3)	16. Boost up ขับเคลื่อนธุรกิจสู่อนาคตด้วยดิจิทัลและนวัตกรรม	พัฒนาศักยภาพนักศึกษาด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจ	นักศึกษาที่เข้าร่วมสามารถจัดทำแผน/ต้นแบบธุรกิจดิจิทัลได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	114,800.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.13.1 แผนงานการจัดการศึกษาและวิจัยร่วมโครงการบูรณาการเรียนรู้กับการทำงาน)	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	หลักสูตร บธ.บ. การตลาด (ภาคพิเศษ)
SO2 (เชื่อมโยง SO3)	17. สื่อสารการตลาดเพื่อสร้างภาพลักษณ์โครงการร่วมสถานประกอบการ ซีพีออลล์	สร้างภาพลักษณ์และประชาสัมพันธ์ความร่วมมือทางการศึกษากับภาคเอกชน (ซีพีออลล์) ผ่านการสื่อสารการตลาด	มีสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ครบตามแผนและการรับรู้โครงการเพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย	30,000.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.13.1 แผนงานการจัดการศึกษาและวิจัยร่วมโครงการบูรณาการเรียนรู้กับการทำงาน)	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	หลักสูตร บธ.บ. การตลาด (ภาคพิเศษ)
SO2	18. โครงการสร้างสรรค์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงการเรียนรู้สู่การทำงาน	เชื่อมโยงการเรียนรู้ในหลักสูตรกับสถานประกอบการเพื่อเตรียมความพร้อมนักศึกษาสู่การทำงานจริง	นักศึกษาผ่านกิจกรรมเชื่อมโยงการเรียนรู้สู่การทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	41,500.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.2 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการจัดการศึกษา)	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	หลักสูตร บธ.บ. การจัดการฯ ไมเนอร์ (ภาคพิเศษ)

รหัส / SO วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
SO2	19. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และนักศึกษาเพื่อเป็นนักการจัดการอย่างมืออาชีพ	เสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการจัดการเชิงมืออาชีพให้แก่อาจารย์และนักศึกษา	ผู้เข้าร่วมผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	119,400.00 บาท (รายจ่ายอื่น 5.2 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการจัดการศึกษา)	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	หลักสูตร บธ.บ.การจัดการฯ ไมเนอร์ (ภาคพิเศษ)

4.2 แผนงาน/โครงการและกิจกรรมตามประเด็นยุทธศาสตร์

ตารางที่ 25 แผนงาน/โครงการและกิจกรรมตามประเด็นยุทธศาสตร์

รหัส / SO	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการที่ 1 การจัดตั้งศูนย์บูรณาการภัยพิบัติและสิ่งแวดล้อม						
SO1	1. การจัดตั้งศูนย์บูรณาการภัยพิบัติและสิ่งแวดล้อม (RMUTL CR)	1. พัฒนาและให้บริการองค์ความรู้ เทคโนโลยี และระบบสนับสนุนการจัดการภัยพิบัติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัดเชียงราย 2. ส่งเสริมการวิจัย นวัตกรรม และพัฒนากำลังคนให้ตรงความต้องการของพื้นที่ 3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือและบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงพื้นที่และรายได้อย่างยั่งยืน	งาน/โครงการบริการวิชาการ-สำรวจ-ตรวจวิเคราะห์-ฝึกอบรม ≥ 10 งานรายรับจากการให้บริการ ≥ 3,000,000 บาท หน่วยงานภายนอกที่รับบริการ/ร่วมดำเนินงาน ≥ 5 หน่วยงานพื้นที่สำรวจ/ประเมินความเสี่ยง ≥ 5 พื้นที่ ตัวอย่างน้ำ/ดิน/ตะกอนที่ตรวจวิเคราะห์ ≥ 200 ตัวอย่าง อัตราการใช้ประโยชน์ครุภัณฑ์ ≥ ร้อยละ 60	3,000,000 บาท (งปม.แผ่นดิน)	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.ดร.จิรพัฒน์ พงษ์ เสนาบุตร (ผู้อำนวยการศูนย์)

รหัส / SO	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
SO1-1	หน่วยที่ 1 สำรวจและเฝ้าระวังภัยพิบัติเชิงพื้นที่ (UAV, LiDAR, GNSS RTK, Total Station)	จัดทำแผนที่พื้นที่เสี่ยงน้ำท่วม ดินถล่ม ไฟป่า และพื้นที่สะสมชีวมวล	ได้ฐานข้อมูล/แผนที่พื้นที่เสี่ยงเบื้องต้นของพื้นที่เป้าหมาย	600,000 (20%) (งปม.แผ่นดิน)	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.ดร.จิรพัฒน์ พงษ์ เสนาบุตร
SO1-2	หน่วยที่ 2 อุทกภัยและทรัพยากรน้ำ (เรือสำรวจอัตโนมัติ, Sonar, Depth Sounder)	สำรวจลำน้ำ ท้องน้ำ และจุดเสี่ยงน้ำท่วม/กัดเซาะ	ได้ข้อมูลหน้าตัดลำน้ำและจุดเสี่ยงการกัดเซาะ	450,000 (15%) (งปม.แผ่นดิน)	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.ดร.จิรพัฒน์ พงษ์ เสนาบุตร
SO1-3	หน่วยที่ 3 ธรณีเทคนิคและโครงสร้างพื้นฐาน (Seismic System, Soil Testing, CBR)	วิเคราะห์ดินถล่ม ฐานราก ถนน สะพาน ความเสียหายหลังภัยพิบัติ	ได้รายงานความเสี่ยงด้านดินและโครงสร้างพื้นฐาน	450,000 (15%) (งปม.แผ่นดิน)	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.ดร.จิรพัฒน์ พงษ์ เสนาบุตร

รหัส / SO	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
SO1-4	หน่วยที่ 4 มลพิษสิ่งแวดล้อมและคุณภาพน้ำ (AAS, Hydride Generation, Cold Vapor)	วิเคราะห์โลหะหนักในน้ำ ดิน ตะกอน ละพื้นที่เสี่ยงปนเปื้อน	ได้ฐานข้อมูลคุณภาพน้ำและพื้นที่เสี่ยงปนเปื้อน	600,000 (20%) (งปม.แผ่นดิน)	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.ดร.จิรพัฒน์ พงษ์ เสนาบุตร
SO1-5	หน่วยที่ 5 ข้อมูล AI และระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (GIS, Dashboard)	จัดทำระบบฐานข้อมูลกลางและ Dashboard สนับสนุนการตัดสินใจ	ได้ระบบฐานข้อมูลกลางและ Dashboard รุ่นเริ่มต้น	450,000 (15%) (งปม.แผ่นดิน)	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.ดร.จิรพัฒน์ พงษ์ เสนาบุตร
SO1-6	งานบูรณาการการฝึกอบรมและหลักสูตรระยะสั้น	ถ่ายทอดองค์ความรู้และพัฒนาบุคลากรของจังหวัด /อปท./ชุมชน	หลักสูตร/กิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ ≥ 4 หลักสูตร ผู้เข้าร่วม ≥ 120 คน	450,000 (15%) (งปม.แผ่นดิน)		ผศ.ดร.จิรพัฒน์ พงษ์ เสนาบุตร

รหัส / SO	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการที่ 2 โครงการเตรียมความพร้อมและวางรากฐานระบบนิเวศการศึกษาและการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อยกระดับ มทร.ล้านนา เชียงราย สู่ความเป็นนานาชาติ						
SO4	โครงการเตรียมความพร้อมและวางรากฐานระบบนิเวศการศึกษาและการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อยกระดับ มทร.ล้านนา เชียงราย สู่ความเป็นนานาชาติ	6.1 เตรียมหลักสูตรและพัฒนาระบบรองรับการศึกษานานาชาติ 6.2 พัฒนาโครงสร้างองค์กร ระบบบริหารจัดการ และการจัดสรรทรัพยากร 6.3 พัฒนาศักยภาพบุคลากร และต้นแบบการประยุกต์ใช้ AI/เทคโนโลยีดิจิทัล 6.4 จัดทำแผนแม่บทพื้นที่/โครงสร้างพื้นฐาน และแผนกลยุทธ์การเงิน-การลงทุน	รูปแบบโครงสร้างองค์กร/ระบบบริหารพร้อมใช้ 1 รูปแบบ หลักสูตรรองรับนักศึกษาต่างชาติ 1 หลักสูตร บุคลากรที่พัฒนาสมรรถนะ ≥ 40 คน ต้นแบบระบบ AI/ดิจิทัล ≥ 3 ระบบ แผนแม่บทพื้นที่ 1 แผน (รายการลงทุน ≥ 10 รายการ) แผนกลยุทธ์การเงิน-การลงทุนระยะ 5 ปี 1 ชุด	2,000,000 บาท (Transformation Fund)	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.ถาวร อินทโร ผศ.กนกทิพย์ อโนราช ดร.ณัฐรกานต์ คำใจวุฒิ ผศ.รัฐพล เกติยศ ผศ.อนุสรณ์ ยอดใจเพชร

รหัส / SO	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
SO4-1	โครงการย่อยที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างองค์กรและระบบบริหารจัดการ	ออกแบบ Operating Model, Governance, Shared Services, Digital Workflow	ได้รูปแบบโครงสร้างองค์กรและระบบบริหารจัดการที่พร้อมทดลองใช้	250,000 บาท (Transformation Fund)	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	คณะผู้รับผิดชอบโครงการย่อย
SO4-2	โครงการย่อยที่ 2 การเตรียมหลักสูตรและระบบรองรับการศึกษานานาชาติ	พัฒนาหลักสูตร/โมดูล ระบบรับ-ดูแลนักศึกษาต่างชาติ และเครือข่ายความร่วมมือ	ได้หลักสูตรรองรับนักศึกษาต่างชาติ 1 หลักสูตร พร้อมระบบสนับสนุน	650,000 บาท (Transformation Fund)	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	คณะผู้รับผิดชอบโครงการย่อย
SO4-3	โครงการย่อยที่ 3 การพัฒนา AI และ Digital Transformation	พัฒนาต้นแบบ AI Core Team/AI Champions และระบบดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้/บริหาร	ได้ต้นแบบระบบ AI/Digital ≥ 3 ระบบ และแนวทาง AI Governance	500,000 บาท (Transformation Fund)	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	คณะผู้รับผิดชอบโครงการย่อย
SO4-4	โครงการย่อยที่ 4 การจัดทำ Master Plan และแผนการลงทุน	จัดทำ Campus Master Plan แนวคิด Smart, Green, Resilient Campus	ได้แผนแม่บทพื้นที่ 1 แผน พร้อมแผนจัดลำดับการลงทุน	400,000 บาท (Transformation Fund)	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	คณะผู้รับผิดชอบโครงการย่อย

รหัส / SO	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
SO4-5	โครงการย่อยที่ 5 การบริหารโครงการและกลยุทธ์ทางการเงิน	จัดทำฐานข้อมูลการเงินปีฐาน แผนกลยุทธ์การเงิน 5 ปี และแผนเข้าสู่ Pilot & Validate ปี 2571	ได้แผนบูรณาการโครงการและแผนการเงินระยะ 5 ปี	200,000 บาท (Transformation Fund)	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	คณะผู้รับผิดชอบโครงการย่อย
โครงการที่ 3 โครงการพัฒนาระบบนิเวศผู้ประกอบการฐานนวัตกรรมและการบริการวิชาการเชิงบูรณาการ เพื่อการปฏิรูป มทร.ล้านนา เชียงราย						
SO3	โครงการพัฒนาระบบนิเวศผู้ประกอบการฐานนวัตกรรมฯ (ผ่านศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ ASIC)	6.1 สร้างระบบ/กลไกบริการวิชาการเพื่อจัดหารายได้อย่างยั่งยืน 6.2 ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาผ่านบริษัทจำลอง 6.3 ยกระดับมาตรฐานห้องปฏิบัติการและศูนย์ทดสอบ 6.4 พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	บริการผ่านระบบ One-Stop Service ≥ 15 รายการ ผู้รับบริการ/หน่วยงานภายนอก ≥ 50 ราย รายได้จากบริการวิชาการ ≥ 2,000,000 บาท บริษัทจำลองที่จัดตั้ง ≥ 3 บริษัท (นักศึกษาร่วม ≥ 30 คน) ห้องปฏิบัติการ/ศูนย์ทดสอบที่ยกระดับมาตรฐาน ≥ 3 ห้อง	2,000,000 บาท	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.ชไมพร รัตนเจริญชัย/ ดร.อรสา ธรรมสรางกูล

รหัส / SO	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		6.5 สื่อสารประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี และบริการของมหาวิทยาลัย	หลักสูตรระยะสั้น ≥ 6 หลักสูตร (ผู้เข้าอบรม ≥ 200 คน) ช่องทางสื่อประชาสัมพันธ์ ≥ 5 ช่องทาง เครือข่ายใหม่ ≥ 10 หน่วยงาน			
SO3-1	การสร้างระบบและกลไกในการให้บริการวิชาการเพื่อจัดหารายได้อย่างยั่งยืน	จัดทำระเบียบ/ประกาศ, Service Catalog, ระบบ One-Stop Service และ Dashboard ติดตามรายได้	ได้ระบบและกลไกบริการวิชาการที่ใช้งานได้จริง	380,000 บาท	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.ชไมพร รัตนเจริญชัย/ ดร.อรสา ธรรมสรางกูล
SO3-2	การส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการให้กับนักศึกษาผ่านบริษัทจำลอง	จัดตั้งบริษัทจำลอง อบรม Bootcamp และทดลองตลาด	บริษัทจำลอง ≥ 3 บริษัท นักศึกษาร่วม ≥ 30 คน	350,000 บาท	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	คณะวิศวกรรมศาสตร์/ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์/ คณะวิทยาศาสตร์

รหัส / SO	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
SO3-3	การยกระดับมาตรฐานห้องปฏิบัติการและศูนย์ทดสอบ	ยกระดับห้องปฏิบัติการ/ศูนย์ทดสอบให้ได้มาตรฐานเพื่อบริการเชิงพาณิชย์	ห้องปฏิบัติการ/ศูนย์ทดสอบที่ยกระดับ ≥ 3 ห้อง	500,000 บาท	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.ชไมพร รัตนเจริญชัย/ ดร.อรสา ธรรมสรางกูล/ ผศ.ดร.สุบิน ใจทา
SO3-4	การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ออกแบบหลักสูตร Modular/Micro-credential เชื่อมโยง Credit Bank	หลักสูตรระยะสั้น ≥ 6 หลักสูตร ผู้เข้าอบรม ≥ 200 คน	470,000 บาท	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.ชไมพร รัตนเจริญชัย/ ดร.อรสา ธรรมสรางกูล
SO3-5	การสื่อสารประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี นวัตกรรม และบริการของมหาวิทยาลัย	จัดทำแผนสื่อสารการตลาด ผลิตสื่อจัดงานแสดงนวัตกรรม /Business Matching	ช่องทางสื่อสาร ≥ 5 ช่องทาง เครือข่ายพันธมิตรใหม่ ≥ 10 หน่วยงาน	300,000 บาท	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.ชไมพร รัตนเจริญชัย/ ดร.อรสา ธรรมสรางกูล

รหัส / SO	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการที่ 4 พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาไร้รอยต่อผ่านระบบคลังหน่วยกิต (Credit Bank) และการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะและกลไกการเชื่อมโยงเครือข่ายโรงเรียนสู่อุดมศึกษา						
SO2	พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาไร้รอยต่อผ่านระบบคลังหน่วยกิต (RMUTL Chiang Rai Credit Bank Model)	1. ให้ได้ต้นแบบระบบคลังหน่วยกิต (Credit Bank) ที่พร้อมใช้งานจริงในการสะสม /เทียบโอนหน่วยกิต 2. ให้ได้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่จัดทำ Curriculum Mapping เชื่อมโยง Learning Outcomes ระหว่างมัธยมศึกษากับอุดมศึกษา 3. ให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือและกลไก School-University Pathway ที่ดำเนินงานต่อเนื่องและยั่งยืน	ต้นแบบ RMUTL Chiang Rai Credit Bank Model ≥ 1 รูปแบบ รายวิชา/กิจกรรมที่ทำ Curriculum Mapping ≥ 3 รายวิชา/ชุด หลักสูตร/Competency-based Modules ที่พัฒนา ≥ 2 Modules โรงเรียนเครือข่าย School-University Pathway ≥ 5 แห่ง นักเรียนที่เข้าร่วมทดลอง/ประเมินสมรรถนะ ≥ 50 คน ผู้เรียนผ่านเกณฑ์ประเมิน	300,000 บาท (งบประมาณแผ่นดิน)	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.อมรรัตน์ ปิ่นชัยมูล

รหัส / SO	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			Learning Outcomes ≥ ร้อยละ 80 ความพึงพอใจของนักเรียน/ครู/โรงเรียนเครือข่าย ≥ ร้อยละ 85			
SO2-1	พัฒนา RMUTL Chiang Rai Credit Bank Model	ออกแบบต้นแบบระบบสะสม/เทียบโอนหน่วยกิต	ได้ต้นแบบระบบ Credit Bank 1 รูปแบบ	35,000 บาท งบประมาณแผ่นดิน	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.อมรรัตน์ ปิ่นชัยมูล
SO2-2	Curriculum Mapping และ Learning Outcomes	จัดทำแผนที่หลักสูตรเชื่อมโยงมัธยมศึกษา-อุดมศึกษา	รายวิชา/ชุดการเรียนรู้ที่ทำ Mapping ≥ 3 รายวิชา	35,000 บาท งบประมาณแผ่นดิน	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.อมรรัตน์ ปิ่นชัยมูล
SO2-3	พัฒนา Competency-based Modules / Micro-credentials	ออกแบบหลักสูตร/โมดูลฐานสมรรถนะ	Modules ที่พัฒนา ≥ 2 Modules	50,000 บาท งบประมาณแผ่นดิน	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.อมรรัตน์ ปิ่นชัยมูล

รหัส / SO	ภาระงานหลัก / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัววัดความสำเร็จ (KPI)	งบประมาณ (บาท) & แหล่งเงิน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
SO2-4	พัฒนาเครือข่าย School-University Pathway	สร้างเครือข่ายโรงเรียนต้นแบบและเส้นทางเชื่อมโยงสู่อุดมศึกษา	โรงเรียนเครือข่าย ≥ 5 แห่ง	50,000 บาท งบประมาณแผ่นดิน	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.อมรรัตน์ ปิ่นชัยมูล
SO2-5	ทดลองจัดการเรียนรู้กับผู้เรียนกลุ่มนำร่อง	ทดลองใช้ระบบกับนักเรียนกลุ่มนำร่องและประเมินสมรรถนะ	นักเรียนเข้าร่วม ≥ 50 คน	70,000 บาท งบประมาณแผ่นดิน	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.อมรรัตน์ ปิ่นชัยมูล
SO2-6	พัฒนา Digital Learning Portfolio/ฐานข้อมูล	จัดทำระบบจัดเก็บหลักฐานผลการเรียนรู้ดิจิทัล	ระบบ/แนวทางรองรับ Credit Bank 1 ระบบ	30,000 บาท งบประมาณแผ่นดิน	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.อมรรัตน์ ปิ่นชัยมูล
SO2-7	ติดตาม ประเมินผล และจัดทำคู่มือขยายผล	ติดตามผลดำเนินงานและถอดบทเรียนเพื่อขยายผล	คู่มือ/ข้อเสนอแนวทางขยายผล Credit Bank	30,000 บาท งบประมาณแผ่นดิน	ต.ค. 69 – ก.ย. 70	ผศ.อมรรัตน์ ปิ่นชัยมูล

ส่วนที่ 5 การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม มหาวิทยาลัยได้วางกลไกการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. **การติดตามผลระดับปฏิบัติการ (Operational Monitoring)**
    - กำหนดให้ผู้รับผิดชอบโครงการรายงานความก้าวหน้าและการเบิกจ่ายงบประมาณรายไตรมาส ผ่านระบบบริหารจัดการยุทธศาสตร์และงบประมาณกลาง (MIS/BPM)
    - จัดให้มีการประชุมติดตามผลการดำเนินงานทุกรอบ 6 เดือน โดยคณะผู้บริหารเขตพื้นที่ เพื่อทบทวนความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และปรับแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์

2.**การประเมินผลสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Evaluation)**
    - วัดผลสำเร็จของโครงการเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ที่กำหนดทั้งเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา และต้นทุน
    - ประเมินผลสัมฤทธิ์ในมิติ ผลผลิต (Output), ผลลัพธ์ (Outcome), และผลกระทบทางสังคมและความคุ้มค่า (Social Return on Investment: SROI)
    - ทบทวนสถานะปัจจัยเสี่ยง (Risk Register) และประสิทธิภาพการถ่ายทอดความรู้ (KM) อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

3.**การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (Executive Dashboard)**
    - บูรณาการฐานข้อมูลนักศึกษา ข้อมูลการเงิน งบประมาณ งานวิจัย และอัตรากำลังเข้าสู่ระบบ Decision Support System (DSS) เพื่อให้ผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างแม่นยำและทันการณ์

ส่วนที่ 6 ภาคผนวก

1. กฎหมาย ระเบียบ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

- ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)
- แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562
- พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561
  และพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561
- ระเบียบและประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารงบประมาณและการเงิน
- กรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กรแบบบูรณาการกับกลยุทธ์และผลการดำเนินงาน ของคณะกรรมการองค์กรร่วม (COSO)
- แบบจำลองการสร้างความรู้แบบเซกิ (กระบวนการเปลี่ยนผ่านความรู้ฝังลึกและความรู้ชัดแจ้ง: การสร้างความรู้ทางสังคม การถอดความรู้ออกมาเป็นรูปธรรม การผสมผสานความรู้ และการซึมซับความรู้กลับสู่ตัวบุคคล)
- วงจรคุณภาพ วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุง (หรือที่รู้จักในชื่อวงจรเดมมิ่ง)

โมเดลการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรแบบ 70:20:10 (เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงร้อยละ 70 เรียนรู้จากผู้อื่นร้อยละ 20 และการฝึกอบรมที่เป็นทางการร้อยละ 10)

2. คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ

ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ที่ 18/2569 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี และทบทวนประจำปี ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการสำนักงานบริหาร มทร.ล้านนา เชียงราย — *ประธานกรรมการ*
2. ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากร เชียงราย — *กรรมการ*
3. ผู้อำนวยการกองการศึกษา เชียงราย — *กรรมการ*
4. รองคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ — *กรรมการ*
5. รองคณบดีคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ — *กรรมการ*
6. ผู้ช่วยคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร — *กรรมการ*
7. หัวหน้าสาขาวิศวกรรมไฟฟ้า / หัวหน้าสาขาวิศวกรรมและเทคโนโลยี — *กรรมการ*
8. หัวหน้าสาขาบริหารธุรกิจ / หัวหน้าสาขาการบัญชี / หัวหน้าสาขาศิลปศาสตร์ — *กรรมการ*
9. หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป / หัวหน้างานคลังและพัสดุ / หัวหน้างานบริการ — *กรรมการ*

10. หัวหน้างานวิชาการ / หัวหน้างานวิจัยและบริการวิชาการ / หัวหน้างานกิจการนักศึกษา / หัวหน้างานวิทยบริการฯ — *กรรมการ*
11. หัวหน้างานยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง — *กรรมการและเลขานุการ*
12. หัวหน้าหน่วยติดตามและประเมินผล / หัวหน้าหน่วยสรรหาบรรจุแต่งตั้งและบำเหน็จความชอบ — *ผู้ช่วยเลขานุการ*

3. สรุปภาพกิจกรรมการมีส่วนร่วมจัดทำแผน

3.1 ภาพกิจกรรมการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ระดมความคิดเห็นร่วมวิเคราะห์และออกแบบอนาคตมหาวิทยาลัย สู่การจัดทำแผนปฏิบัติราชการ จัดขึ้นระหว่างวันที่ 22 - 24 กรกฎาคม 2569 ณ ห้องประชุมเชียงรายแกรนด์รูม โดยมีผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมระดมความคิดเห็น วิเคราะห์ SWOT, New S-Curve, ทบทวนกรอบอัตรากำลัง และร่วมกันกำหนด Flagship Projects ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 อย่างพร้อมเพรียง




โครงการพัฒนาบุคลากร
เพื่อการบริหารยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์


RMUTL CHIANG RAI FUTURE CAMPUS 2025


















Page 1

3.2 ภาพรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย วาระพิเศษ ครั้งที่ 6/2569 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2569 เวลา 09.00 น. – 15.30 น. ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 2 อาคารสานักงานบริหาร มทร.ล้านนา เชียงราย และออนไลน์

วาระที่ 2.1 การพิจารณาแผนปฏิบัติราชการ ประจาปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 และร่างแผนปฏิบัติราชการ 5 ปี







