



แผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

มหาวิทยาลัยขอนแก่น



PEOPLE



ECOLOGICAL



SPIRITUAL



แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ฉบับได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น
ในการประชุมครั้งที่ 9/2567 เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2567

คำนำ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 13 14 16 และ 17 ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีที่จะต้องเสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ และตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2558 มาตรา 23 (1) ให้สภามหาวิทยาลัยมีหน้าที่กำหนด ทิศทาง เป้าหมายของมหาวิทยาลัย และวางเป้าหมาย รวมทั้งอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการ ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และมาตรา 37 (2) ให้มหาวิทยาลัยจัดทำแผนพัฒนาและ แผนปฏิบัติการตามระยะเวลาที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

สาระสำคัญของแผนฯ ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยขอนแก่น ส่วนที่ 3 งบประมาณที่ใช้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยขอนแก่น และส่วนที่ 4 การกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือ และกลไกสำคัญในการบริหารงาน/ โครงการ ในระดับมหาวิทยาลัย การสื่อสารและการถ่ายทอด แนวปฏิบัติงานให้แก่ผู้บริหาร ส่วนงาน หน่วยงาน ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ เพื่อร่วมกันผนึกกำลัง ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้บรรลุถึงซึ่งวิสัยทัศน์ที่พึงปรารถนาร่วมกันต่อไป

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
บทสรุปผู้บริหาร	ง
ส่วนที่ 1 บทนำ	
1.1 หลักการและความสำคัญ	1
1.2 ข้อมูลพื้นฐาน และผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	2
1.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	15
1.4 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis)	33
1.5 การวิเคราะห์โอกาส ความท้าทาย และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	36
ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยขอนแก่น	
2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	38
2.2 เป้าหมาย (Goals)	38
2.3 พันธกิจและนโยบาย (Mission and policy)	38
2.4 ค่านิยม (Values) และวัฒนธรรมองค์กร (Organization culture)	38
2.5 สมรรถนะหลัก (Core Competency)	39
2.6 ยุทธศาสตร์ (Strategic)	39
2.7 โครงสร้างเชิงยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Strategic alignment)	42
2.8 ลำดับความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การบริหาร (Strategic tiers and priority)	43
2.9 รายละเอียดยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	46
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา	47
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย	56
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	64
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม	70
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร	76
ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นต้นา่งงาน	81
ยุทธศาสตร์ที่ 7 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่	85
ยุทธศาสตร์ที่ 8 ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล	89
ยุทธศาสตร์ที่ 9 การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ	94
ยุทธศาสตร์ที่ 10 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการขึ้นำสังคม	99
ยุทธศาสตร์ที่ 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนา	104
2.10 จุดเน้นของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	108
ส่วนที่ 3 งบประมาณที่ใช้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยขอนแก่น	109
3.1 งบประมาณที่ใช้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 จำแนกตามงบรายจ่าย	110
3.2 งบประมาณที่ใช้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์	111
ส่วนที่ 4 การกำกับติดตาม และการรายงานผลการดำเนินงาน	110
ภาคผนวก	115
ภาคผนวก ก ปฏิทินแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	116

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 13 14 16 และ 17 ซึ่งบัญญัติให้ในแต่ละปีงบประมาณให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่จะต้องเสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อความเห็นชอบ และให้สำนักงานงบประมาณดำเนินการจัดสรรงบประมาณเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในแต่ละภารกิจ ในกรณีที่ส่วนราชการมิได้เสนอแผนปฏิบัติการในภารกิจใด หรือภารกิจใดไม่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีมิให้สำนักงานงบประมาณจัดสรรงบประมาณสำหรับภารกิจ นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 มาตรา 23 (1) ให้สภามหาวิทยาลัยมีหน้าที่กำหนดทิศทางเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และวางเป้าหมาย รวมทั้งอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และมาตรา 37 (2) ให้มหาวิทยาลัยจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการตามระยะเวลาที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้หลักการที่สอดคล้อง เชื่อมโยงกับทิศทาง นโยบาย แผนการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และบริบทที่เกี่ยวข้องจากภายในและภายนอกประเทศ การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในปีที่ผ่านมา โดยได้นำรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2568 – 2571 ฉบับได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 9/2567 เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2567 เป็นกรอบทิศทางหลักในการดำเนินการ รวมถึงการปรับกลยุทธ์ระหว่างปีตามข้อเสนอแนะและที่ประชุมต่างๆ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบด้วย 11 ยุทธศาสตร์ 42 กลยุทธ์ 109 แผนงาน/โครงการ 80 OKR ดังนี้

เสาหลักที่ 1 People : ด้านการส่งมอบคุณค่าแก่ประชาคม

- **ยุทธศาสตร์ที่ 1** ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา (Education Transformation)
จำนวน 8 กลยุทธ์ 20 แผนงาน/โครงการ 12 OKR
- **ยุทธศาสตร์ที่ 2** ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย (Research Transformation)
จำนวน 5 กลยุทธ์ 12 แผนงาน/โครงการ 13 OKR
- **ยุทธศาสตร์ที่ 3** ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Transformation) จำนวน 4 กลยุทธ์ 8 แผนงาน/โครงการ 9 OKR
- **ยุทธศาสตร์ที่ 4** การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)
จำนวน 4 กลยุทธ์ 7 แผนงาน/โครงการ 7 OKR

เสาหลักที่ 2 Ecological : ด้านการรักษาระบบนิเวศ

- **ยุทธศาสตร์ที่ 5** ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร (Management Transformation)
จำนวน 2 กลยุทธ์ 7 แผนงาน/โครงการ 4 OKR

- ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นที่น่าทำงาน (Best Place to Work)
จำนวน 3 กลยุทธ์ 7 แผนงาน/โครงการ 4 OKR
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่ (Great Place to Live)
จำนวน 3 กลยุทธ์ 12 แผนงาน/โครงการ 7 OKR
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation)
จำนวน 3 กลยุทธ์ 6 แผนงาน/โครงการ 7 OKR
- ยุทธศาสตร์ที่ 9 การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)
จำนวน 5 กลยุทธ์ 10 แผนงาน/โครงการ 6 OKR

เสาหลักที่ 3 Spiritual : ด้านการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น

- ยุทธศาสตร์ที่ 10 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการขึ้นนำสังคม (Beyond Good Governance) จำนวน 3 กลยุทธ์ 13 แผนงาน/โครงการ 5 OKR
- ยุทธศาสตร์ที่ 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนา (Collaboration & Coordination for Development) จำนวน 2 กลยุทธ์ 6 แผนงาน/โครงการ 6 OKR

จุดเน้น และโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้วิเคราะห์ทิศทางของรัฐบาลจากคำแถลงนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม นโยบายของสภามหาวิทยาลัย และรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2568 - 2571 ผลการสัมมนาร่วมระหว่างคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้บริหารระดับส่วนงาน ผู้อำนวยการระดับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เมื่อวันที่ 15 - 16 มิถุนายน 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) มุ่งเน้นให้เกิดองค์ความรู้และทิศทางการวางแผน การกำหนดกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (2) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระดมพลังสมอง Topic “Scrutinizing and reviewing KKU strategies” เพื่อทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2568 - 2571 เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน - 1 กรกฎาคม 2567 ณ จังหวัดกระบี่ เพื่อสรุปประเด็นสำคัญจากการสัมมนา ข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ พ.ศ.2568 มหาวิทยาลัยขอนแก่น รวมถึงได้มีการทบทวน กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัย และมีการกำหนดจุดเน้นของแผนปฏิบัติการที่จะดำเนินการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

- 1) ปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยพัฒนาหลักสูตรสู่การเรียนรู้ตามกระบวนการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning paradigm) มุ่งเน้นการสร้างระบบการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning how to learn) และสร้างให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Learning throughout life) และระบบการจัดการศึกษาใหม่ที่เป็นออนไลน์ทั้งระบบ (KKU Academy) การเสริมประสบการณ์การทำงานจริงและการสร้างประสบการณ์ต่างประเทศ (KOC: KKU Overseas center) คำนึงถึงผลกระทบด้านภูมิรัฐศาสตร์ (Geo-politics)

- 2) ส่งเสริมจุดเด่นที่เกิดจากการสังเคราะห์วิจัยและการทำงานในพื้นที่มายาวนาน โดยเฉพาะเรื่อง เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio-Economy) โดยได้จัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ Esan 4.0 Bio-economy เพื่อขับเคลื่อนเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (New Isan) และการสร้างความแข็งแกร่งทางด้านวิชาการ การวิจัย และการบริการวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสิ่งแวดล้อม (Environmental conservation) โดยอาศัยองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มและแรงขับเคลื่อนของสังคมโลก
- 3) ปรับรูปแบบการบริหารจัดการด้วยระบบ (Enterprise Resource Planning: ERP) รวมถึงผลักดันการสร้างระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent management system) และส่งเสริมความคล่องตัวมุ่งเน้นผลิตภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน (Agile HR systems) อีกทั้ง การยกระดับความเป็นเลิศในด้านคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิจัย (Quality and academic excellence) และต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบของเสรีภาพทางความรู้ และการเข้าถึงแหล่งความรู้ (Democratization of knowledge and access) การพัฒนาและสรรหาอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีแนวคิดและมีความรู้ในศาสตร์ใหม่ ๆ มาสอนและวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ (Academic talent)
- 4) ส่งเสริมการทำงานวิจัย (Research programs) สู่นวัตกรรมที่อยู่ในอุตสาหกรรม 12 New S curve ที่มุ่งเป้าหมายใหญ่มีการบูรณาการสร้างผลกระทบสูงทางสังคม และมีมูลค่าสูงทางเศรษฐกิจ โดยมุ่งตอบสนองตามความต้องการ ของชุมชน สังคมประเทศ และโลก โดยเฉพาะด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านการเพิ่มศักยภาพการผลิตอาหาร ยารักษาโรค เวชภัณฑ์ทางการแพทย์ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio-Economy) และพัฒนาระบบบริหารจัดการนวัตกรรมให้สามารถผลิตนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ได้อย่างเป็นระบบ รวดเร็ว และปรับเปลี่ยนได้ทันเวลา
- 5) มุ่งเน้นการสร้างประโยชน์สู่สังคมโดยตั้งเป้าหมายการเป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบด้านการรักษา สิ่งแวดล้อม การส่งเสริมเศรษฐกิจ และการสนับสนุนชุมชนสำคัญ (Societal Contributions) รวมถึงการตอบสนอง เตือนสติ ชี้นำสังคม ภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

ปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ได้กำหนดกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น 20,063.5535 บาท ประกอบด้วย งบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐ จำนวน 5,265.0704 บาท (ร้อยละ 26.24) งบประมาณเงินรายได้ จำนวน 14,798.4831 บาท (ร้อยละ 73.76)

โดยสรุปการจัดทำแผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2568 มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาตินโยบายของสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น และแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568 - 2571 รวมถึง ได้มีการปรับเปลี่ยนที่สำคัญจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของประเทศและของโลก โดยมีข้อมูลนำเข้าจากการสัมมนาความร่วมมือระหว่างสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัย และมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความยั่งยืนให้แก่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ชุมชน สังคมร่วมกันในระยะยาว

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและความสำคัญ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 13 14 16 และ 17 ซึ่งบัญญัติให้ในแต่ละปีงบประมาณให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่จะต้องเสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อความเห็นชอบ และให้สำนักงบประมาณดำเนินการจัดสรรงบประมาณเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในแต่ละภารกิจ ในกรณีที่ส่วนราชการมิได้เสนอแผนปฏิบัติการในภารกิจใด หรือภารกิจใดไม่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีมิให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณสำหรับภารกิจนั้น นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 มาตรา 23 (1) ให้สภามหาวิทยาลัยมีหน้าที่กำหนดทิศทาง เป้าหมายของมหาวิทยาลัย และวางเป้าหมาย รวมทั้งอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และมาตรา 37 (2) ให้มหาวิทยาลัยจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการตามระยะเวลา ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยขอนแก่น จัดทำขึ้นภายใต้หลักการที่สอดคล้อง เชื่อมโยงกับนโยบาย ทิศทาง แผนการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2568 – 2571 และบริบทเกี่ยวข้องจากภายในและภายนอกประเทศ รวมถึงยังได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในปีที่ผ่านมา

มหาวิทยาลัยยังมีการสัมมนาจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2568 - 2571 โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วยคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้บริหารระดับส่วนงาน ผู้อำนวยการระดับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน - 1 กรกฎาคม 2567 เพื่อสรุปประเด็นสำคัญจากการสัมมนา ข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อไป



การสัมมนา
จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2568 - 2571

รูป: การสัมมนาจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2568 - 2571

1.2 ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปี พ.ศ. 2567 มี คณะ/วิชา จำนวน 19 คณะ 5 วิทยาลัย มีข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญและผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาสรุปได้ ดังนี้

• ด้านการผลิตบัณฑิต

ปีการศึกษา 2567 มีหลักสูตรที่เปิดสอนทั้งหมด 293 สาขาวิชา เป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรี 99 สาขาวิชา (ร้อยละ 33.79) ระดับปริญญาโท 110 สาขาวิชา (ร้อยละ 37.54) ระดับปริญญาเอก 67 สาขาวิชา (ร้อยละ 22.87) และระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง 17 สาขาวิชา (ร้อยละ 5.80) เมื่อจำแนกตามประเภทหลักสูตร แบ่งเป็นหลักสูตรปกติ 252 สาขาวิชา (ร้อยละ 86.01) หลักสูตรนานาชาติ 40 สาขาวิชา (ร้อยละ 13.65) และหลักสูตรภาษาอังกฤษ 1 สาขาวิชา (ร้อยละ 0.34) โดยในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา มีการเปิดหลักสูตรใหม่รวมทั้งหมด 7 สาขาวิชา มีหลักสูตรที่ปรับปรุงใหม่ 63 สาขาวิชา และมีหลักสูตรที่ ขยายเลิก/ปิด 2 สาขาวิชา ทั้งนี้ หลักสูตรได้มีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ และเพิ่มหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิต ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ตาราง : จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2565 – 2567 (จำแนกตามระดับการศึกษา)

ปีการศึกษา	2565	2566	2567
จำนวนหลักสูตรทั้งหมด (จำนวน = สาขาวิชา)	308	304	293
ปริญญาตรี	92	101	99
ปริญญาโท	121	117	110
ปริญญาเอก	78	69	67
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	-	-	-
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	17	17	17

จำนวนนักศึกษาใหม่ ปีการศึกษา 2567 มีทั้งหมด 9,035 คน ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี 8,239 คน (ร้อยละ 91.79) และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา 796 คน (ร้อยละ 8.81) เมื่อจำแนกนักศึกษาใหม่ตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่า จำนวนนักศึกษากลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 4,596 คน (ร้อยละ 49.76) กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี จำนวน 3,043 คน (ร้อยละ 33.68) และกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 1,496 คน (ร้อยละ 16.56) ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาแนวโน้มของจำนวนนักศึกษาใหม่ลดลง เนื่องจากการแข่งขันของสถาบันการศึกษาภายในประเทศที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนโครงสร้างประชากรของประเทศที่มีอัตราการเกิดลดลง สำหรับในส่วนของจำนวนนักศึกษาต่างชาติมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นทุกปี

ตาราง : จำนวนนักศึกษาใหม่ ปีการศึกษา 2565 – 2567 (จำแนกตามระดับการศึกษา)

ปีการศึกษา	2565	2566	2567
จำนวนนักศึกษาใหม่ (คน)	9,106	9,774	9,035
ปริญญาตรี	7,744	8,476	8,239
ปริญญาโท	1,003	938	648
ปริญญาเอก	196	192	139
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	12	17	0
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	151	151	9

จำนวนนักศึกษาทั้งหมด ปีการศึกษา 2567 มีทั้งหมด 39,360 คน เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี 34,043 คน (ร้อยละ 86.49) นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา 5,317 คน (ร้อยละ 13.51) โดยเป็นนักศึกษาชาวต่างชาติ 987 คน โดยจำแนกเป็นนักศึกษาต่างชาติระดับปริญญาตรี จำนวน 244 คน (ร้อยละ 24.72) และนักศึกษาต่างชาติระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 743 คน (ร้อยละ 75.28)

ตาราง : จำนวนนักศึกษาทั้งหมด ปีการศึกษา 2565 – 2567 (จำแนกตามระดับการศึกษา)

ปีการศึกษา	2565	2566	2567
จำนวนนักศึกษาทั้งหมด (จำนวน=คน)	37,122	37,731	39,360
ปริญญาตรี	31,723	32,193	34,043
ปริญญาโท	3,523	3,664	3,581
ปริญญาเอก	1,517	1,492	1,487
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	70	87	87
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	289	295	162

สำหรับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2565 ผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด 8,400 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี 6,972 คน (ร้อยละ 83) และระดับบัณฑิต 1,428 คน (ร้อยละ 17)

ผลการสำรวจภาวะการมีงานทำของบัณฑิตระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2565 คือ บัณฑิตมีงานทำ ร้อยละ 70.97 บัณฑิตยังไม่ได้ทำงานและมิได้ศึกษาต่อร้อยละ 25.20 บัณฑิตที่กำลังศึกษาต่อร้อยละ 3.38 ในส่วนของความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2565 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 91.06

ผลลัพธ์ และผลกระทบสำคัญจากการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอน

- มีหลักสูตรใหม่ที่มีการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm Curriculum) เช่น หลักสูตรสาขาผู้ประกอบการดิจิทัล ที่รวมหลักสูตรหลายหลักสูตรเข้าด้วยกันเป็นการบูรณาการข้ามศาสตร์ และหลักสูตรที่ได้รับทุนในโครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ของกระทรวง อว.

- มีการวางระบบการศึกษาตลอดชีวิต โดยออกประกาศและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้คณะและส่วนงานสามารถจัดหลักสูตรที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ รวมทั้งระเบียบว่าด้วยการจัดหลักสูตรมากกว่าหนึ่งปริญญา

- การปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาได้พัฒนาต่อยอดงานทางด้านการอุทิศเพื่อสังคมโดยกำหนดกลยุทธ์เรื่อง กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมในยุคดิจิทัลซึ่งสอดคล้องกับ SDGs ของ UN

- มีการวางระบบการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยออกประกาศและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้คณะและส่วนงานสามารถจัดหลักสูตรที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้รวมทั้งระเบียบว่าด้วยการจัดหลักสูตรมากกว่าหนึ่งปริญญา ตัวอย่างเช่น มีการจัดตั้ง KKU academy เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การเรียนการสอนออนไลน์ KKU MedX มีการสนับสนุนให้สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการจัดตั้งระบบคลังหน่วยกิต (Credit bank)

- มีจำนวนหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนตามหลักเกณฑ์บ่งชี้การจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm Curriculum) จำนวน 89 หลักสูตร โดยได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ปรับเปลี่ยนพันธกิจและเป้าหมาย (mission and purpose) (2) ปรับเปลี่ยนการสอนและโครงสร้างการเรียนรู้ (Teaching/learning structures) (3) ปรับเปลี่ยนการสอนและโครงสร้างการเรียนรู้ (Teaching/learning structures) (4) ปรับเปลี่ยนบทบาทของอาจารย์ (Nature of roles) และ (5) ปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินผล (Criteria for success) โดยมีหลักสูตร เช่น หลักสูตรปัญญาประดิษฐ์ หลักสูตรความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ หลักสูตรวิศวกรรมรถไฟความเร็วสูง หลักสูตรสาขาผู้ประกอบการ ดิจิทัล ที่รวมหลักสูตรหลายหลักสูตรเข้าด้วยกันเป็นการบูรณาการข้ามศาสตร์และหลักสูตรที่ได้รับทุนในโครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ของกระทรวง การอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

- หลักสูตรที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ (CWIE: Cooperative and Work Integrated Education) จำนวน 84 หลักสูตร

- มีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิตทั้งไม่ให้ปริญญา (Non-degree) และที่สามารถเก็บหน่วยกิตมารับปริญญาในภายหลัง โดยมีหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิต จำนวน 38 หลักสูตร

- หลักสูตรสำหรับประชาชนทุกช่วงวัย โดยการสร้างหลักสูตรใหม่ที่เป็นความต้องการของสังคม รวม 17 หลักสูตร เช่น หลักสูตร Battery and New Energy Science หลักสูตร Culinary Science and Technology หลักสูตร Capture usage and Storage หลักสูตร Bioscience and Bio innovation for Sustainability

- การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะการทำงานในอนาคต (Future Skills) ได้แก่ Re/Up/New Skills, Unlearn/Relearn สำหรับกลุ่มคนทำงาน เพื่อการรับรองและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ที่เฉพาะเจาะจง โดยผู้ที่ผ่านการเรียนรู้จะได้ Digital Badge รับรองสมรรถนะในวิชานั้นๆ รวมถึงหน่วยกิตที่จะสามารถนำมารวมกันและเทียบโอนเป็นใบปริญญาได้ในอนาคต จำนวน 38 หลักสูตร

- คณะต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm Curriculum) ส่งผลกระทบให้อาจารย์ผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) ที่ปรับเปลี่ยนบทบาทไปตามแนวทางใหม่ ทั้งด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง วิธีการ สื่อนวัตกรรม การวัดประเมินผล และกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางของหลักสูตร

• ด้านการวิจัย และนวัตกรรม

การบริการด้านวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ สนับสนุนให้เกิดโครงการวิจัยขนาดใหญ่ ที่ทำงานวิจัยร่วมกันเป็นทีมและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในรูปแบบแผนบูรณาการวิจัย Research program/clusters และส่งเสริมการตีพิมพ์งานวิจัยไปสู่การอ้างอิง พัฒนาและสร้างองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาให้กับชุมชน และสังคม และเป็นแหล่งรายได้ด้านการวิจัย ซึ่งดำเนินงานวิจัยผ่านสถาบันวิจัย ศูนย์วิจัย และโปรแกรมวิจัย และใช้ความเชี่ยวชาญของนักวิจัย นักวิจัยอาวุโส เมธีวิจัย นักวิจัย

หลังปริญญาเอก นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยมหาวิทยาลัยมีงบประมาณสนับสนุนด้านการวิจัย จำนวน 1,145.7500 ล้านบาท โดยเป็นทุนวิจัยจากภายในจำนวน 223.8200 ล้านบาท ทุนวิจัยจากภายนอก 666.8600 ล้านบาท ทุนวิจัยจากต่างประเทศ 255.0600 ล้านบาท

ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาผลการดำเนินงานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าอย่างมากทั้งในด้านการผลิตผลงานวิจัยที่มีชื่อเสียง และการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้ได้รับการอ้างอิง โดยในปี พ.ศ.2567 มหาวิทยาลัยมีจำนวนผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (ที่ได้รับการอนุมัติแล้ว) จำนวน 136 ผลงาน โดยเป็นลิขสิทธิ์ 308 ผลงาน อนุสิทธิบัตร 12 ผลงาน สิทธิบัตรการประดิษฐ์ 1 ผลงาน สิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์ 1 ผลงาน

การพัฒนาต่อยอดผลงานวิจัยไปสู่การนำไปใช้จริง เกิดผลิตภัณฑ์ หรือบริการที่มีมูลค่า (Translation research) สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ โดยมีการดำเนินการร่วมกับผู้ประกอบการ และมีทรัพย์สินทางปัญญาจำนวน 104 ผลงานที่มีการ licensing เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการจากผลงานวิจัยและองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยไปสู่เชิงพาณิชย์ โดยการนำผลงานวิจัยสู่นวัตกรรมเชิงพาณิชย์ผ่านการส่งเสริมการนำทรัพย์สินทางปัญญาไปเสนอให้เอกชนเพื่อ licensing โดยศูนย์บริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรมอุทยานวิทยาศาสตร์ และศูนย์ทรัพย์สินทางปัญญา

ตาราง : ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2567

ปีงบประมาณ	2565	2566	2567
บทความวิจัยซึ่งได้รับการอ้างอิง (Citation) ใน Referred Journal ในฐานข้อมูลระดับชาติและระดับนานาชาติ	2,229	2,068	1,753
ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่จดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	304	339	136
- สิทธิบัตรการประดิษฐ์	4	4	2
- สิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์	39	39	1
- อนุสิทธิบัตร	56	88	12
- ลิขสิทธิ์	205	205	121

ผลลัพธ์ และผลกระทบสำคัญด้านการวิจัย และนวัตกรรม

- การส่งเสริมให้มีโครงการวิจัยในรูปแบบแผนบูรณาการงานวิจัย ส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary) ของอาจารย์แต่ละคณะ สาขาวิชา หรือต่างสถาบัน นอกจากนี้ยังช่วยสนับสนุนให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถผ่านกระบวนการวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ที่ปรึกษา มีศักยภาพในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลในระดับสูง

- สนับสนุนโครงการวิจัยในรูปแบบแผนบูรณาการงานวิจัย (Research program/Cluster) สะสมจำนวน 111 โครงการวิจัย โดยเป็นการทำงานวิจัยเป็นทีม (Research program/Research clusters) มีการสร้างเครือข่ายร่วมวิจัยต่างประเทศ (International collaboration) และภาคอุตสาหกรรม (Industrial collaboration) เพื่อสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูง (High performance research) และตอบโจทย์ใหญ่ที่มี

ผลกระทบสูง (High impact research) มีการพัฒนาต่อยอดผลงานวิจัยไปสู่การนำไปใช้จริง เกิดผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมที่สร้างมูลค่า (Translation research) และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านวิจัยของประเทศที่ใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม ตัวอย่างเช่น การแพทย์ฉุกเฉินและระบบปัญญาประดิษฐ์ การเสริมสร้างศักยภาพการดูแลสุขภาพผู้ป่วยปากแห้งเพดานโหว่และความพิการแต่กำเนิดของศีรษะและใบหน้า งานวิจัยขั้นแนวหน้าสำหรับเคมีวัสดุสมบัติหน้าที่พิเศษขั้นสูง เป็นต้น

- สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ BCG ด้านพลังงานและวัสดุชีวภาพจากเศษเหลือทางการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การผลิตก๊าซไฮเทนจากจุลสาหร่าย, การพัฒนาแบตเตอรี่โพแทสเซียมไอออนต้นแบบ, โครงการ EV-Motorcycle รถมอเตอร์ไซด์ไฟฟ้าช่วยการประหยัดพลังงานน้ำมันเชื้อเพลิงและการปล่อยก๊าซคาร์บอนมอนนอกไซด์

- สร้างองค์ความรู้และสร้างนวัตกรรมเด่น ทั้งการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตามความเชี่ยวชาญและบริบทของพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีผลงานสู่นวัตกรรมในอุตสาหกรรม 12 New S-Curve ที่มุ่งเป้าหมายใหญ่มีการบูรณาการ มีผลกระทบสูงและสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจมุ่งตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศและวงวิชาการ ดังผลงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม ดังนี้ นวัตกรรม Lithium-Ion Battery นวัตกรรม Sodium-Ion Battery นวัตกรรมด้านสุขภาพ : การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ นวัตกรรมด้านการแพทย์ นวัตกรรมอาหารแห่งอนาคต Future Feed นวัตกรรมด้านเกษตรปลอดภัย นวัตกรรมด้านการศึกษา เป็นต้น

• ด้านการบริการวิชาการ/พัฒนาชุมชน สังคม ประเทศ

การก่อตั้งมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้มีการกำหนดคำขวัญ คือ “60 ปี แห่งการสร้างสรรค์และพัฒนาเพื่อสังคม” ซึ่งเป็นการบอกอัตลักษณ์และภารกิจที่สำคัญของมหาวิทยาลัยที่ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความห่วงใยที่มีต่อสังคมและชุมชนในทุกมิติ มหาวิทยาลัยได้นำองค์ความรู้ที่เป็นความเชี่ยวชาญในการร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสังคม คือ 1) การบูรณาการสหสาขาวิชาทุกด้านเพื่อพัฒนาชุมชนให้เป็นพื้นที่ต้นแบบในการพัฒนาชุมชนโดยใช้หลักการของเศรษฐกิจพอเพียง

ในการดำเนินงาน และองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ซึ่งมีสำนักบริการวิชาการเป็นหน่วยงานประสานกับคณะวิชาต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น และดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ ผลงานบริการวิชาการและนวัตกรรมแก่ชุมชนและสังคม 2) การสร้างอุทยานการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนและสังคมบนพื้นฐานของความรู้ทางวิชาการ คือ การพัฒนาหอสมุด การพัฒนาอุทยานการกีฬา การพัฒนาอุทยานศิลปวัฒนธรรม การสร้างพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ การสร้างพิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยา และการสร้างพิพิธภัณฑ์สัตว์น้ำจังหวัดหนองคาย เป็นต้น 3) การบริการวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมและชุมชนตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (SCG) และการบริการวิชาการที่สร้างรายได้มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการนำองค์ความรู้สู่การช่วยเหลือ แก้ปัญหาและพัฒนาสังคม ชุมชน ผ่านการบริการวิชาการตามบริบทของแต่ละพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1) การพัฒนาการจัดการทรัพยากรเพื่อการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนงานสนองพระราชดำริ โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (อพ.สธ.) ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ดำเนินการพัฒนาชุมชนต้นแบบบูรณาการเชิงประเด็นตามแนวพระราชดำริ (Issue Based) โดยการบูรณาการสหสาขาวิชาทุกด้านเพื่อพัฒนาชุมชนให้เป็นพื้นที่ต้นแบบในการพัฒนาชุมชนโดยใช้หลักการของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินงาน และองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่

2) การถ่ายทอดองค์ความรู้ปลูกไม้พื้นถิ่น ฟื้นฟูแหล่งอาหารของชุมชน "สารชีวภัณฑ์" เกษตรทางเลือก, ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์

3) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ อาทิเช่น โครงการทันตกรรมพระราชทาน หน่วยทันตกรรมพระราชทาน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ออกให้บริการ ส่งเสริมสุขภาพช่องปากและให้บริการทันตกรรมเคลื่อนที่แก่ประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดารห่างไกล และด้วยโอกาสในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้บริการรักษาพยาบาลสุขภาพช่องปากและ บริการวิชาการ การจัดการบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิและบริการดูแลสุขภาพช่องปากระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ ด้วยนวัตกรรมทางทันตกรรม ส่งเสริมให้ประชาชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถดูแลสุขภาพช่องปากของชุมชนได้และให้บริการทางทันตกรรมให้กับประชาชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีจำนวนมาก ซึ่งมีการออกหน่วยทันตกรรมพระราชทานพื้นที่ให้บริการประชาชนกลุ่มเป้าหมายจำนวนไม่ต่ำกว่า 12 ครั้ง/ปี มีจำนวนผู้เข้ารับบริการ และจำนวนผู้ป่วยที่มารับบริการ รวมจำนวน 1,000 - 1,500 คน/ปี และมีแผนการดำเนินงานที่จะเพิ่มจำนวนพื้นที่กลุ่มเป้าหมาย/ประชาชนกลุ่มเป้าหมายขยายและต่อยอดการถ่ายทอดองค์ความรู้ทันตกรรมสุขภาพช่องปากผู้สูงอายุ และเพิ่มประชาชนกลุ่มเป้าหมายขยายการออกหน่วยทันตกรรมพระราชทานไปยังประเทศเพื่อนบ้านในแถบภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง

ผลลัพธ์ และผลกระทบสำคัญด้านการบริการวิชาการ

- การถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนงานอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากร (ทรัพยากรพืช ทรัพยากรสัตว์ ทรัพยากรชีวภาพอื่น ๆ ทรัพยากรภูมิปัญญาและวัฒนธรรม) หรือ โครงการที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์พืชอนุรักษ์ยางนา เช่น ตลาดคาร์บอนเครดิตกับยางนา พลังงานทดแทนจากยางนา การพิสูจน์ภูมิปัญญาดั้งเดิม และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- สร้างนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การเป็นชุมชนต้นแบบ การเกิดนวัตกรรมชุมชน หรือการเพิ่มมูลค่า เพิ่มรายได้หรือลดรายจ่าย เช่น โครงการอนุรักษ์พัฒนาการใช้ประโยชน์พันธุ์ข้าวพื้นบ้าน ตำบลนาหนองทุ่ม อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น

- ดำเนินงานในพื้นที่โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (อพ.สธ. - มข.) พื้นที่บริการ 15 อำเภอ ได้แก่ เมืองขอนแก่น บ้านฝาง พระยืน หนองเรือ ชุมแพ สีชมพู อุบลรัตน์ ภูเวียง มัญจาคีรี ชนบท ภูผาม่าน โคกโพธิ์ชัย หนองนาคำ โนนศิลา เวียงเก่า (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สนองพระราชดำริ อพ.สธ. งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น)

- การมีจำนวนชุมชนที่ได้รับการบริการจาก มข. อย่างบูรณาการของสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มจำนวนมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ชุมชนต้นแบบเพื่อการพัฒนาและ อำเภอ มข.พัฒนา จำนวน 4 พื้นที่ ชุมชนต้นแบบเพื่อการพัฒนาที่ต้องการการพัฒนาอย่างเร่งด่วน จำนวน 6 พื้นที่ ชุมชนต้นแบบเพื่อการพัฒนาพื้นที่รอง จำนวน 6 พื้นที่

- การให้บริการทางด้านทันตกรรมเคลื่อนที่ การให้ความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพช่องปากและฟันเบื้องต้น โดยไม่คิดมูลค่าแก่ชุมชนมาอย่างต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบันกว่า 3,000 คน ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้รับความร่วมมือในการประสานงาน และการออกปฏิบัติงานจาก อาจารย์ทันตแพทย์ พยาบาล ผู้ช่วยทันตแพทย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา รวมทั้งจากจังหวัดที่เกี่ยวข้อง เป็นการให้บริการทันตกรรมแก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาสในท้องถิ่นทุรกันดารทางไกลอย่างสม่ำเสมอ

- การมุ่งเน้นเผยแพร่และถ่ายทอดความรู้ทางด้านการเกษตรและเทคโนโลยีการเกษตรสู่เกษตรกรและชุมชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินงานโครงการงานวันเกษตรภาคอีสานประจำปี ซึ่งพื้นที่แลกเปลี่ยนทางวิชาการและเทคโนโลยีด้านเกษตรในระดับต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลและยั่งยืน เกิดเป็นเศรษฐกิจ BCG ที่เติบโต แข่งขันได้ในระดับโลก กระจายรายได้สู่ชุมชนและกระตุ้นการท่องเที่ยว - เศรษฐกิจในจังหวัดขอนแก่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีประชาชนเข้าเที่ยวชมงานรวมกว่า 560,000 คน และมีเงินทุนหมุนเวียนภายในงานมากกว่า 500-600 ล้านบาท

- โครงการ Khon Kaen Smart Health เป็นโครงการจากความร่วมมือของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ผู้ให้บริการสาธารณสุข และมหาวิทยาลัยในขอนแก่น เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นมารองรับการพัฒนางานสาธารณสุขในจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ ทั้งแผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีบล็อกเชน เพื่อทำให้การแบ่งปันข้อมูลทางการแพทย์ระหว่างภาครัฐและเอกชนสามารถทำได้สะดวกและปลอดภัยยิ่งขึ้น และการพัฒนารถพยาบาลอัจฉริยะ ที่ใช้เทคโนโลยีการประชุมทางไกล IoT และเทคโนโลยีโรบोटิกส์ ช่วยให้แพทย์สามารถวินิจฉัยเบื้องต้น หรือเริ่มรักษาฉุกเฉินได้ก่อนที่จะผู้ป่วยจะเดินทางมาถึงโรงพยาบาล

• ด้านการให้บริการรักษาพยาบาล

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้บริการรักษาพยาบาลและส่งเสริมสุขภาพเพื่อการศึกษาและวิจัย มีหน่วยงานการบริการรักษาพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โรงพยาบาลทันตกรรม สถานบริการเทคนิคการแพทย์และกายภาพบำบัด สถานปฏิบัติการเภสัชกรรมชุมชน เป็นหน่วยงานให้บริการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นหลักในการป้องกันรักษาฟื้นฟูสุขภาพประชาชน และโรงพยาบาลสัตว์ เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งให้บริการรักษาสัตว์ของประชาชนในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ 2564 - 2566 มีความต้องการของประชากรหรือผู้รับบริการรักษาพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ดังตารางแสดงจำนวนผู้รับบริการรักษาพยาบาลและจำนวนการให้บริการโรงพยาบาลสัตว์

ตาราง : จำนวนผู้รับบริการรักษาพยาบาล และจำนวนการให้บริการโรงพยาบาลสัตว์ ปีงบประมาณ 2564 - 2566

จำนวนผู้รับบริการรักษาพยาบาล (ปีงบประมาณ)	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
โรงพยาบาลศรีนครินทร์ (คน)	1,006,137	1,123,564	1,201,313
ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	139,818	140,477	144,848
โรงพยาบาลทันตกรรม (คน)	96,706	111,560	109,531
สถานบริการเทคนิคการแพทย์และกายภาพบำบัด (คน)	31,526	35,514	43,206
สถานปฏิบัติการเภสัชกรรมชุมชน (คน)	36,862	32,588	25,479

ตาราง : จำนวนการให้บริการของโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ ปีงบประมาณ 2564 - 2566

การให้บริการของโรงพยาบาลสัตว์ (จำนวน = ตัว) (ปีงบประมาณ)	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
จำนวนสัตว์ที่เข้ารับการบริการรักษา	33,492	37,669	36,728
จำนวนสัตว์ที่เข้า Admit ในโรงพยาบาลสัตว์	67,364	81,750	83,244
การให้บริการตรวจของห้องปฏิบัติการชันสูตรโรคสัตว์	5,883	6,026	5,354

ผลลัพธ์ และผลกระทบสำคัญด้านการรักษาพยาบาล

- มีโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ทำให้ประชาชนมีสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น โครงการแก้ไขปัญหาโรคพยาธิใบไม้ตับและมะเร็งท่อน้ำดี (CASCAP) โครงการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาจิตใจและนวัตกรรมเพื่อบริการด้านสุขภาพและการแพทย์ขอนแก่นโมเดล ที่ช่วยแก้ไขปัญหาและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในสังคม โดยเฉพาะภาคอีสาน ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและลดอัตราการเสียชีวิต เพิ่มโอกาสในการรักษาและเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้ป่วย ลดการสูญเสียทางเศรษฐกิจสังคมอย่างยั่งยืน

- โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ โดยให้บริการด้านการรักษาพยาบาลโรคที่มีความซับซ้อนหลากหลายโรคด้วยกัน แก่ประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และประเทศใกล้เคียงการผ่าตัดปลูกถ่ายอวัยวะ ปัจจุบันมีผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัดปลูกถ่ายตับ มากกว่า 200 ราย

- นวัตกรรมการฟื้นฟู จากโครงการเซลล์ภูมิคุ้มกันรักษาสำหรับโรคมะเร็งและเซลล์บำบัดรักษาเพื่อสุขภาพ การพัฒนานวัตกรรมการรักษาทางการแพทย์โดยใช้เซลล์บำบัดรักษาเพื่อการรักษาสุขภาพที่ดีและการฟื้นฟูสุขภาพในผู้สูงอายุ

- พัฒนาระบบการดูแลส่งเสริมสุขภาพช่องปากเพื่อรองรับสังคมผู้สูงวัยแบบบูรณาการ การขยายศักยภาพ Advanced Treatment (ผ่าน Excellence center) จัดตั้ง Oral Wellness Center และเพื่อรองรับกลุ่มก่อนเข้าสู่ช่วงวัย ผู้สูงอายุ (อายุ 50 - 60 ปี) และกลุ่มเกษียณอายุราชการและผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) เพื่อให้ได้รับการดูแลส่งเสริมสุขภาพ ช่องปากที่มี คุณภาพพัฒนาระบบเข้าถึงการตรวจคัดกรองการเฝ้าระวังด้านสุขภาพ

• ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยขอนแก่นในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนา อนุรักษ์ และจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรม รวมทั้งการบูรณาการความรู้ทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมของภูมิภาคอีสาน เข้ากับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารวิชาการ รวมถึงได้มีการวิจัยและพัฒนา ต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนและประเทศ โดยการอนุรักษ์ ส่งเสริม ถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรม และสืบสานศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเป็นศูนย์รวมภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) ดำเนินการโดย ศูนย์วัฒนธรรม เครือข่ายด้านศิลปวัฒนธรรม เครือข่ายชุมชน และอนุภาคลุ่มน้ำโขง

การพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์โดยใช้องค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม (Creative Economy) ดำเนินการฝึกอบรม และจัดเวทีจำหน่ายผลิตภัณฑ์ 15 ชุมชน โดยใช้องค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย และนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการสร้างสินค้า สิ่งประดิษฐ์ให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจ (Economic Value) ในการต่อยอดและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับศิลปวัฒนธรรมและองค์ความรู้เหล่านั้น เกิดจากความร่วมมือของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัยเทคโนโลยีและการออกแบบเพื่อจะนำเอาความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมมาวิจัย สร้างผลิตภัณฑ์ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ โดยได้มีการพัฒนาผ่านโครงการต่างๆ จำนวน 38 โครงการ และระดับอนุภาคลุ่มน้ำโขง จำนวน 8 โครงการ โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและโครงการศิลปเศรษฐกิจสร้างสรรค์ จำนวน 303,830 คน ดังนี้

- โครงการบุญสมมาบูชา “สี่ฐานเทศกาล” มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- โครงการสานสัมพันธ์เครือข่ายนักศึกษา ด้านศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านร่วม 3 สถาบัน
- โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการสร้างสรรค์ผลงานศิลปกรรมของคณาจารย์ ศิลปินระดับชาติ และนานาชาติ (โสมดิน)
- โครงการเทศกาลหนังเมืองแคน
- โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการผลิตภาพยนตร์สั้นสร้างสรรค์ศิลปะและวัฒนธรรมสองฝั่งโขง
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาและต่อยอดผลิตภัณฑ์ชุมชนอย่างสร้างสรรค์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในชุมชน
- โครงการประกวดละครเยาวชนสร้างสรรค์ “แก่นอีสานวัฒน์”
- มหาวิทยาลัยขอนแก่นจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ สืบสาน และสร้างคุณค่าศาสนา ศิลปวัฒนธรรมไทย และภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างต่อเนื่อง เช่น ทอดกฐินพระราชทาน บุญเดือนห้าแห่งพุทธบูชาสมมาอาวโส การเชิดชูเกียรติศิลปิน มรดกอีสาน โครงการตักบาตรนุ่งซิ่นวันสีลวันพระ และสุขีมันสู่ขวัญวันเกิด เป็นต้น

ผลลัพธ์ และผลกระทบสำคัญด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- มหาวิทยาลัยขอนแก่น ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตามยุทธศาสตร์เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เป็นแหล่งเรียนรู้ เพิ่มพื้นที่สร้างสรรค์ให้นักศึกษาและประชาชน ตลอดจนเกิดแรงขับเคลื่อนในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย และช่วยกระตุ้นการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ
- ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รวมไปถึงการผลิตภาพยนตร์อย่างสร้างสรรค์ มีถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะการสร้างภาพยนตร์และแลกเปลี่ยนมุมมองด้านภาพยนตร์ให้กับผู้ที่สนใจการผลิตภาพยนตร์นำไปต่อยอดในวิชาชีพได้
- มีเครือข่ายชุมชนทั้งในประเทศและต่างประเทศในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการผลิตภาพยนตร์ร่วมกับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศและอนุภาคลุ่มน้ำโขงกับวิทยาการที่มีชื่อเสียงทั้งของไทย และ สปป.ลาว เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านภาพยนตร์รวมถึงเทคนิคการกำกับการแสดง รวมทั้งสร้างความร่วมมือของสถาบันการศึกษาของอนุภาคลุ่มน้ำโขง อันจะนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์อันดีในการสร้างประโยชน์แก่สังคมร่วมกัน
- เปิดพื้นที่ให้เยาวชนได้แสดงออกทางความคิดผ่านโครงการประกวดละครเยาวชนสร้างสรรค์ “แก่นอีสานวัฒนธรรม” ซึ่งเป็นพื้นที่แห่งการวิจัย สร้างนวัตกรรมทางสังคมด้วยศิลปะการละคร มุ่งเน้นการออกแบบเนื้อหาและผลิตสื่อต้นแบบศิลปะการละคร เป็นเครื่องมือสร้างการเรียนรู้และพัฒนาทักษะละครแก่เยาวชนและคุณครูในโรงเรียนมัธยม ให้สามารถตั้งต้นความคิดในการเล่าเรื่องผ่านการสร้างบท การแสดง และกำกับการแสดงอย่างมีทิศทาง มีแก่นความคิดที่แข็งแรง และสื่อสารสาระผ่านละครไปยังผู้ชมได้ โดยใช้พื้นที่แก่นอีสานวัฒนธรรม ซึ่งเป็นพื้นที่ต้นแบบของการพัฒนาเยาวชนผ่านกระบวนการทำละครที่มีความเข้มข้นแห่งแรกของประเทศไทย
- การสร้างสรรค์ผลงานศิลปกรรมของคณาจารย์ ศิลปินระดับชาติ และนานาชาติ (โฮมดิน) เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม รวมถึงร่วมอนุรักษ์และส่งเสริมให้ศิลปินมีพื้นที่ในการแสดงผลงาน และเป็นสร้างภาคีเครือข่ายในอนุภาคลุ่มน้ำโขง
- โครงการด้านศิลปะ วัฒนธรรมที่เป็นที่รู้จักของชุมชน ได้แก่ งานสัปดาห์เทศกาล บุญสมมาบุญหาน้ำเทศกาลหนึ่งเมืองแคน เป็นต้น
- การพัฒนาและต่อยอดผลิตภัณฑ์ชุมชนอย่างสร้างสรรค์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในชุมชน

• ด้านบุคลากรและบริหารองค์กร

ในปีการศึกษา 2566 มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีบุคลากร รวมทั้งสิ้น 11,374 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ 2,398 คน (ร้อยละ 21.08) บุคลากรสายสนับสนุน 8,976 คน (ร้อยละ 78.92)

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มีผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ 2,000 คน (ร้อยละ 84.80) จำแนกเป็น ศาสตราจารย์ 98 คน (ร้อยละ 4.9) รองศาสตราจารย์ 524 คน (ร้อยละ 26.2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 755 คน (ร้อยละ 37.75) อาจารย์ 623 คน (ร้อยละ 31.15) *ไม่รวมโรงเรียนสาธิตฯ ศูนย์ออกัสติก สำนักงานอธิการบดี ฯลฯ

ตาราง : จำนวนบุคลากรสายวิชาการผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ปีการศึกษา 2564 - 2566

บุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ (ไม่รวม รร.สาธิต ฯ)	ปีการศึกษา		
	2564	2565	2566
ศาสตราจารย์	88	88	98
รองศาสตราจารย์	512	534	524
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	771	763	755
อาจารย์	652	645	623
รวม	2,023	2,030	2,000

ตาราง : งบประมาณรายจ่ายทั้งหมด มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

ปีงบประมาณ	2564	2565	2566
งบประมาณทั้งหมด	18,284.44	18,449.21	18,967.80
งบประมาณแผ่นดิน	5,335.97	5,000.88	5,001.91
งบประมาณเงินรายได้	12,948.47	13,498.33	13,965.89

ผลลัพธ์ และผลกระทบสำคัญด้านการบริหารจัดการ

- การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นแบบออนไลน์อย่างรวดเร็ว เพิ่มทักษะการทำงานออนไลน์ของบุคลากร ทั้งการประชุม การติดต่อสื่อสาร การอนุมัติ รวมถึงการประเมินผลการทำงานของบุคลากรทั้งระบบ (Online Management) รวมถึงผลักดันรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย และเน้นการใช้บริการจากหน่วยงานภายนอกให้มากขึ้น (Outsourcing)

- การพัฒนาเครื่องมือวัดระดับทักษะดิจิทัลบุคลากรสายสนับสนุน 10 โมดูลโดยความร่วมมือระหว่างฝ่ายทรัพยากรบุคคลและศูนย์นวัตกรรมกรรมการเรียนการสอน โดยการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต (Future skill development) โดยเป็นการพัฒนาระบบการฝึกอบรมออนไลน์ (Online training)

- การวางระบบบริหารความเสี่ยง (Risk Management) และการทำแผนบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง (Business Continuity Management) สำหรับความเสี่ยงที่สำคัญ มีการประเมินภาวะความทนต่อความเสี่ยงขององค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ (Risk tolerance) รวมถึงการกำหนดแนวทางในการทบทวนห่วงโซ่และการกระจายของลูกค้าและผู้ส่งมอบให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร (Customer and Supply network plan)

- เกิดการสร้างกลไกในการสร้างรายได้จากสินทรัพย์ที่มีตัวตน และรูปแบบธุรกิจใหม่ของมหาวิทยาลัยโดยผลจากการพัฒนากลไกการสร้างรายได้จากทรัพย์สินทำให้มหาวิทยาลัยเกิดรายได้เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

- การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกทุกรูปแบบให้มีความเหมาะสมและสามารถสร้างแรงจูงใจในการประกอบกิจกรรมและปฏิบัติงานได้ โดยการก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซมและพัฒนา อาทิ เช่น พื้นที่ลานกิจกรรมอเนกประสงค์ สถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬา และภูมิทัศน์ เส้นทางออกกำลังกาย (ทางเดิน ทางวิ่งทางจักรยาน) ถนน และทางเดินเท้า ลานจอดรถ และพื้นที่จอดรถ

- เกิดพื้นที่สำหรับทุกคนมาใช้ร่วมกัน หรือที่เรียกว่า Learning Center For All โดยมีแนวคิดในการพัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นอิสระ ได้เรียนรู้ และมีความปลอดภัย (Free living Area / Learning Space / Living Space)

- คณาจารย์ บุคลากร ได้มีการปรับปรุงรูปแบบการทำงานโดยเปลี่ยนจากระบบกระดาษเป็นเอกสารดิจิทัล ซึ่งต้องอาศัยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือ Digital Signature โดยระบุเป็น Digital ID รายบุคคล โดยมีกฎหมายรองรับตามพระราชบัญญัติอิเล็กทรอนิกส์ และเป็นไปตามระเบียบสารบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในการยืนยันตัวตน

- การบริหารงานและคุณลักษณะของอธิการบดีในด้านการมีธรรมาภิบาลส่งผลต่อความเชื่อมั่นของบุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาคม ส่งผลให้ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นที่ยอมรับ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างความร่วมมือ การให้การช่วยเหลือ การประสานงานระหว่างกันเป็นไปอย่างดี สอดคล้องกับผลประเมินคุณลักษณะของอธิการบดีในด้านมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ความสำเร็จ

• ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีผลการประเมินคุณภาพในระดับดีมากโดยตลอด ดังนี้

- การได้รับการจัดอันดับตาม THE หรือ QS University Ranking หรือ CWTS Leiden เป็นอันดับ 7 ของประเทศ 198 ของเอเชีย 951 - 1,000 ของโลก

- จำนวนสาขาวิชาของ มข. ที่ได้รับการจัดอันดับของ THE หรือ QS University Ranking หรือ Academic Ranking อื่นๆ มีทั้งสิ้น 8 สาขาวิชา คือ Clinical, pre-clinical & health; 801-1000, Business & Economics; 601-800, Computer Science; 601-800, Social science, 801+, Engineer & technology; 801-1000, Life science; 601-800, Physical science; 801-1000, Education; 501-600

ตาราง : ผลการจัดอันดับ Time higher Impact ranking ปีการศึกษา 2565 – 2567

ผลการจัดอันดับ Time higher Impact ranking	ปี พ.ศ. 2565	ปี พ.ศ. 2566	ปี พ.ศ. 2567
ระดับประเทศ	3	4	7
ระดับโลก	101-200	97	100-200
Score SDG1: No Poverty	82.0 (อันดับ 1 ของ ประเทศ)	97.3	78.5 (อันดับ 1 ของ ประเทศ)
Score SDG2: Zero hunger	80.8 (อันดับ 1 ของ ประเทศ)	85.9 (อันดับ 1 ของ ประเทศ)	84 (อันดับ 2 ของ ประเทศ)
Score SDG4: Quality Education	73.1	79.1 (อันดับ 1 ของ ประเทศ)	75.3
Score SDG17: Partnerships for the goals	83.1-90.6	87	92.7 (อันดับ 2 ของ ประเทศ)

ตาราง : ผลการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษา 2565 – 2567

ผลการจัดอันดับ	ปี พ.ศ. 2565	ปี พ.ศ. 2566	ปี พ.ศ. 2567
QS World University Ranking			
ระดับประเทศ	6	6	7
ระดับเอเชีย	133	171	198
ระดับโลก	801-1000	801-1000	951-1000
Times Higher Education World University Ranking			
ระดับประเทศ	7	6	6
ระดับโลก	1201-1500	1201-1500	1201-1500
Overall	10.7-22.1	18.4-24.3	22.8-28.2

1.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

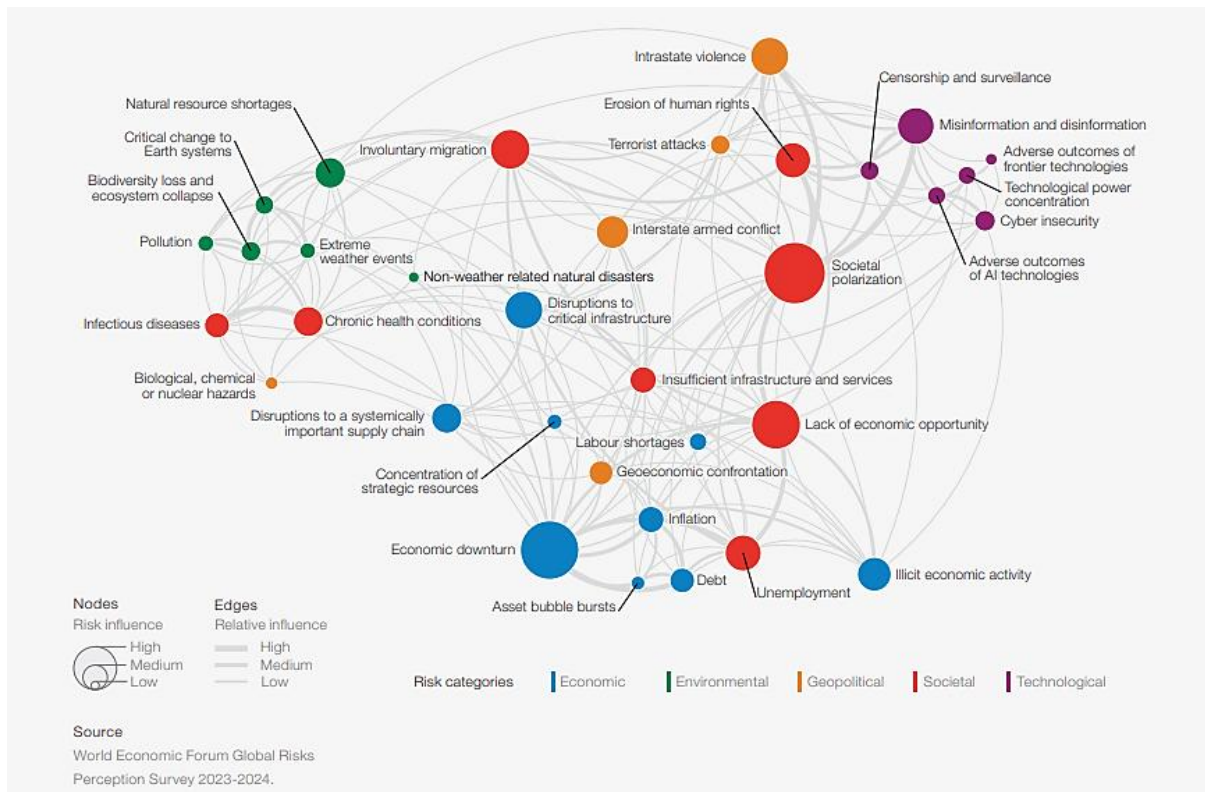
การพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วง 4 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2568 - 2571) เป็นช่วงเวลาที่มาวิทยาลัยจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่สำคัญทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ รวมทั้งปัจจัยภายในมหาวิทยาลัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งได้วิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ พร้อมทั้งประเมินศักยภาพของมหาวิทยาลัย เพื่อเตรียมความพร้อมและจัดทำแผนที่สอดคล้องกับปัจจัยและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังนี้

1.3.1 ปัจจัยที่สำคัญในระดับโลกที่มีผลกระทบต่อระบบนิเวศของมหาวิทยาลัย (Grand challenges of a complex world affect university ecosystems)

การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโลกจาก World Economic Forum 2024 แบ่งความเสี่ยงออกเป็น 5 มิติ ดังนี้ 1) ความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจ (Economic) 2) ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) 3) ความเสี่ยงด้านภูมิรัฐศาสตร์ (Geopolitical) 4) ความเสี่ยงด้านสังคม (Societal) 5) ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยี (Technological) โดยระบุความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบอย่างรุนแรงในอนาคต จากเหตุการณ์สภาพภูมิอากาศสุดขั้ว และการแบ่งขั้วทางสังคม ที่ส่งผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจโลก นอกจากนี้ ความเสี่ยงจากข้อมูลที่เท็จและข้อมูลที่บิดเบือน ก็อาจส่งผลกระทบอย่างรุนแรงในช่วงระยะเวลา 2 ปี หรือ ความเสี่ยงระยะสั้น รวมถึงประเด็นความก้าวหน้าของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่อาจนำไปสู่ผลกระทบทางความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และประเด็นความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์

จากรายงานดังกล่าว พบว่า การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลกระทบอย่างรุนแรง และมีโอกาสเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา 2 ปี หรือ ความเสี่ยงระยะสั้น โดย 5 อันดับแรก คือ (1) ข้อมูลเท็จและการบิดเบือนข้อมูล (Misinformation and disinformation) (2) สภาพอากาศรุนแรงแบบสุดขั้ว (Extreme weather) (3) การแบ่งขั้วทางสังคม (Societal polarization) (4) ความไม่ปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber insecurity) (5) ความขัดแย้งทางอาวุธระหว่างรัฐ (Interstate armed conflict)

ในส่วนของการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลกระทบอย่างรุนแรง และมีโอกาสเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา 10 ปี ข้างหน้า หรือ ความเสี่ยงระยะยาว โดย 5 อันดับแรก คือ (1) เหตุการณ์สภาพอากาศรุนแรงแบบสุดขั้ว หรือ Extreme weather events (2) การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อระบบโลก หรือ Critical change to Earth systems (3) สูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพและระบบนิเวศล่มสลาย หรือ Biodiversity loss and ecosystem collapse (4) ขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ หรือ Natural resource shortages (5) ข้อมูลเท็จและการบิดเบือนข้อมูล หรือ Misinformation and disinformation ในประเด็นทั้งหมดดังกล่าว (รูปที่ 1) จากการพิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญระดับโลกและน่าจะมีผลกระทบต่อระบบนิเวศของมหาวิทยาลัยตามลำดับดังนี้



รูปที่ 1 แสดงความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ระดับโลก ในระยะ 2 ปี และระยะ 10 ปี ข้างหน้า

ที่มา: World Economic Forum The Global Risks Report 2024 19th Edition INSIGHT REPORT (2024)

• ความตึงเครียดด้านภูมิรัฐศาสตร์ (Geopolitical tensions)

สถานการณ์ด้านขั้วมหาอำนาจของโลก และการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เกิดการแบ่งเขตทางการค้าและความร่วมมือ ที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย เช่น ASEAN, GMS, Indo-China, Indo-Pacific โดยประเทศจีนมีบทบาทสูงในด้านต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง ประเทศจีนเริ่มเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีบางอย่างเหนืออเมริกา และเริ่มมีสิทธิบัตรด้านเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นแบบก้าวกระโดด อเมริกาเริ่มมีนโยบาย American first และกลยุทธ์ อินโด - แปซิฟิก ของสหรัฐฯ เพื่อเข้ามามีบทบาทในอาเซียนมากขึ้น และแข่งขันกับจีนมากขึ้นในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และมีศักยภาพเป็นศูนย์กลางด้าน logistics ด้วยประเทศไทยตั้งอยู่ในจุดที่ได้เปรียบในด้านการเดินทางในภูมิภาค ตั้งอยู่ตรงกลางของ GMS ทำให้การเดินทางและการขนส่งสินค้าทำได้สะดวกรวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย รวมถึงความได้เปรียบด้านเศรษฐกิจชีวภาพ และนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะกรรมการนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (กพศ.) เห็นชอบการประกาศพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ๔ ภาค กำหนดโคราช-ขอนแก่น-อุดรฯ-หนองคาย เป็นระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคอีสาน (Northeastern Economic Corridor: NeEC - Bioeconomy) เพื่อพัฒนาเป็นฐานอุตสาหกรรมชีวภาพแห่งใหม่ของประเทศ ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ สร้างห่วงโซ่การผลิตเชื่อมโยงการเกษตรและอุตสาหกรรมชีวภาพ

ซึ่งประเทศมหาอำนาจที่มีความสัมพันธ์กับไทย ได้แก่ อเมริกา จีน ยุโรป รัสเซีย ตะวันออกกลาง อินเดีย รวมถึงกลุ่มประเทศ The Greater Mekong Subregion (GMS) และ Indo-China, Indo-Pacific อาจเป็นฐานลูกค้าในอนาคต โดยเฉพาะด้านการศึกษา และด้านการวิจัย

ภาพรวมเศรษฐกิจโลกมีแนวโน้มฟื้นตัวอย่างไม่มีเสถียรภาพ และประเทศจีนเริ่มเข้ามามีบทบาทในเวทีระหว่างประเทศ และเป็นคู่แข่งกับสหรัฐอเมริกา ซึ่งประเทศจีนที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับสองของโลก ในขณะที่เศรษฐกิจประเทศพัฒนาแล้วโดยเฉพาะกลุ่มประเทศเขตยูโร (Euro zone) และสหราชอาณาจักรเกิดการชะลอตัว ขณะที่เศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคเอเชียมีการขยายตัวดีกว่านำโดยจีนและอินเดีย ซึ่งการขยายตัวของเศรษฐกิจโลกยังคงเผชิญกับความเสี่ยง อาทิ สถานะการเงินโลกตึงตัว รุนแรงการดำเนินนโยบายการเงินที่เข้มงวด อัตราเงินเฟ้อที่อยู่ในระดับสูงความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจจีน และสงครามในยูเครนที่ยืดเยื้อ รวมถึงอุปสรรคจากเศรษฐกิจโลกแบบแบ่งแยก (Goeconomic fragmentation) อาจส่งผลกระทบต่อให้เกิดความตึงเครียดทางการค้าเพิ่มขึ้นและการลงทุนโดยตรงลดลง

• ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดด และการโจมตีทางไซเบอร์ (Digital disruption and Cybersecurity)

การปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องเผชิญกับระบบเศรษฐกิจโลกที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ความท้าทายใหม่ในกระแสโลกาภิวัตน์รอบใหม่ของโลก คือ การก้าวเข้าสู่ยุคอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of things) ซึ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ มีโปรแกรมใช้ร่วมกับคอมพิวเตอร์ รวมถึงโทรศัพท์เคลื่อนที่ ซึ่งมนุษย์สามารถพกพาติดตัวไปด้วยตลอดเวลา ส่งผลให้ปริมาณการใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วเห็นได้จากจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50 ของประเทศในแถบเอเชียการปฏิวัติดิจิทัล ส่งผลให้การเคลื่อนย้ายตลาดทุนและตลาดเงินเป็นไปอย่างเสรีและรวดเร็วและทำให้ตลาดเงินของโลกมีความเชื่อมโยงกันเสมือนหนึ่งเป็นตลาดเดียวกัน (One World One Market) การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีในระดับภูมิภาคและระดับโลก เพื่อขยายตลาดการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ ส่งผลให้เกิดระบบการค้าเสรีและการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น รูปแบบการค้ามีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปสู่การค้าผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ผู้ซื้อและผู้ขายไม่จำเป็นต้องพบกัน การปฏิวัติดิจิทัลนี้มีผลทั้งด้านการกำกับดูแล ระบบบริหารองค์กร อาชีพและการใช้ชีวิตประจำวัน (รูปที่ 2) ซึ่งมีความแตกต่างกันในประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนา

Category	Criteria	Emerging	Advanced
 Governance	Leadership and vision	- No dedicated digital strategy - Lack of leadership commitment to digital topics	- Aligned, cross-departmental digital strategy and implementation - Dedicated digital leadership and innovation team
	Stakeholder involvement and partnerships	- No systematic stakeholder engagement strategy	- Co-creation with private sector, civil society, academia and citizens - Strategic partnerships for digitalization initiatives
	Regulation and standards	- Unclear requirements in terms of privacy and security - No IT standards	- Controlled environment for testing new technologies and collecting citizen inputs to inform new regulation - Clear privacy/security/human rights regulations that allow for innovation and future-proof IT standards
 Organization and processes	Digital services and work	- Non-digital citizen services - Mainly in-person work from the office	- Digital citizen service provisioning - Agile workforce embracing hybrid working (in-person & virtual)
	Agile processes	- Inert development processes - No systematic evaluation of outcomes	- Agile development processes that embrace a culture of rapid experimentation - Evaluation of outcomes and continuous improvement
 People	Digital skills	- Digital skills centralized in IT department	- Digital expertise in all departments - Digital skills considered in recruiting processes
	Digitally literate citizens	- Diverging digital literacy skills across demographic groups	- Digitally literate citizens throughout the city - Digital infrastructures and technologies that are accessible for all citizens
 Technology	Digital city infrastructure	- Diverging broadband coverage - Low availability of (high performance) computing infrastructure	- City-wide broadband and IoT connectivity - Scalable (high performance) computing infrastructure
	Data and analytics capabilities	- Undefined data value chain - Little evidence-based decision-making	- Streamlined data value chain and open data - Culture of evidence-based decision-making

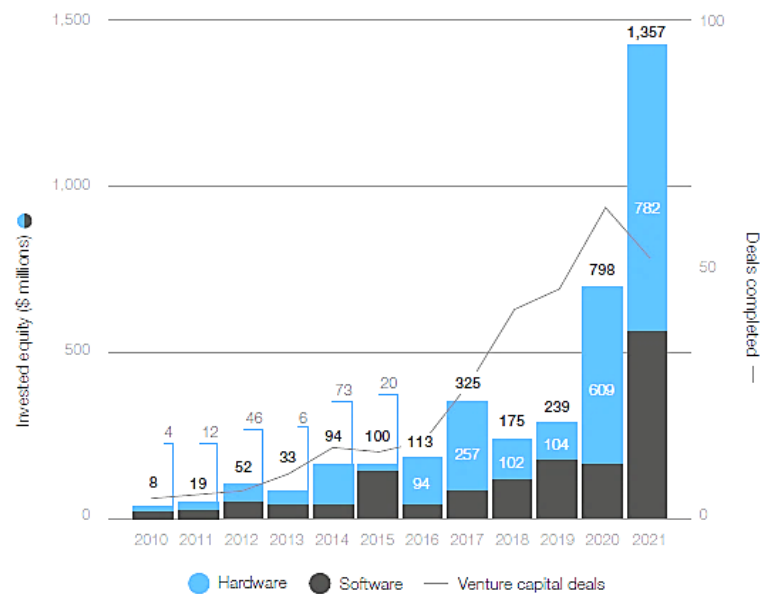
รูปที่ 2 การพัฒนาด้านดิจิทัลในประเทศที่พัฒนาแล้ว และประเทศที่กำลังพัฒนา

ที่มา: World Economic Forum Using Digital Technology for a Green and Just Recovery in Cities INSIGHT REPORT (2022)

นอกจากนี้ การมาของเทคโนโลยี AI ที่กำลังเกิดขึ้นอาจสร้างผลกระทบครั้งใหญ่ให้กับตลาดแรงงาน และสร้างผลกระทบให้กับประเทศที่ยังไม่พัฒนา ที่สำคัญที่สุดคือการเริ่มปรับตัวในยุคที่ AI กำลังเข้ามามีบทบาท นั่นคือการเพิ่มทักษะใหม่ (Re-Skill) ในยุคที่ AI สามารถทำงานหลายอย่างแทนมนุษย์ได้ โดยทักษะที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะการต่อรอง (Negotiation) ทักษะการนำเสนอ (Presentation) ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership) การสื่อสาร (Communication) เป็นต้น ซึ่งทักษะดังกล่าวยังไม่ค่อยมีสถาบันการศึกษาเปิดหลักสูตรการเรียนสอนอย่างจริงจัง ฉะนั้นสถาบันการศึกษาเองก็ต้องปรับตัวและพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ รวมถึงการ Re-skill แรงงาน โดยเฉพาะทักษะดิจิทัลที่ยังขาดแคลน เพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการในปัจจุบัน ส่วนเทคโนโลยีที่กำลังพัฒนาอยู่และจะมีผลต่อการปฏิวัติทางดิจิทัลอย่างมาก คือ

Quantum computing ซึ่งมีการทุ่มงบการวิจัยและพัฒนาอย่างก้าวกระโดดในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา และเริ่มมีการเปิดการเรียนการสอน และวิจัย เพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัวในทุกปี (รูปที่ 3 และ 4)

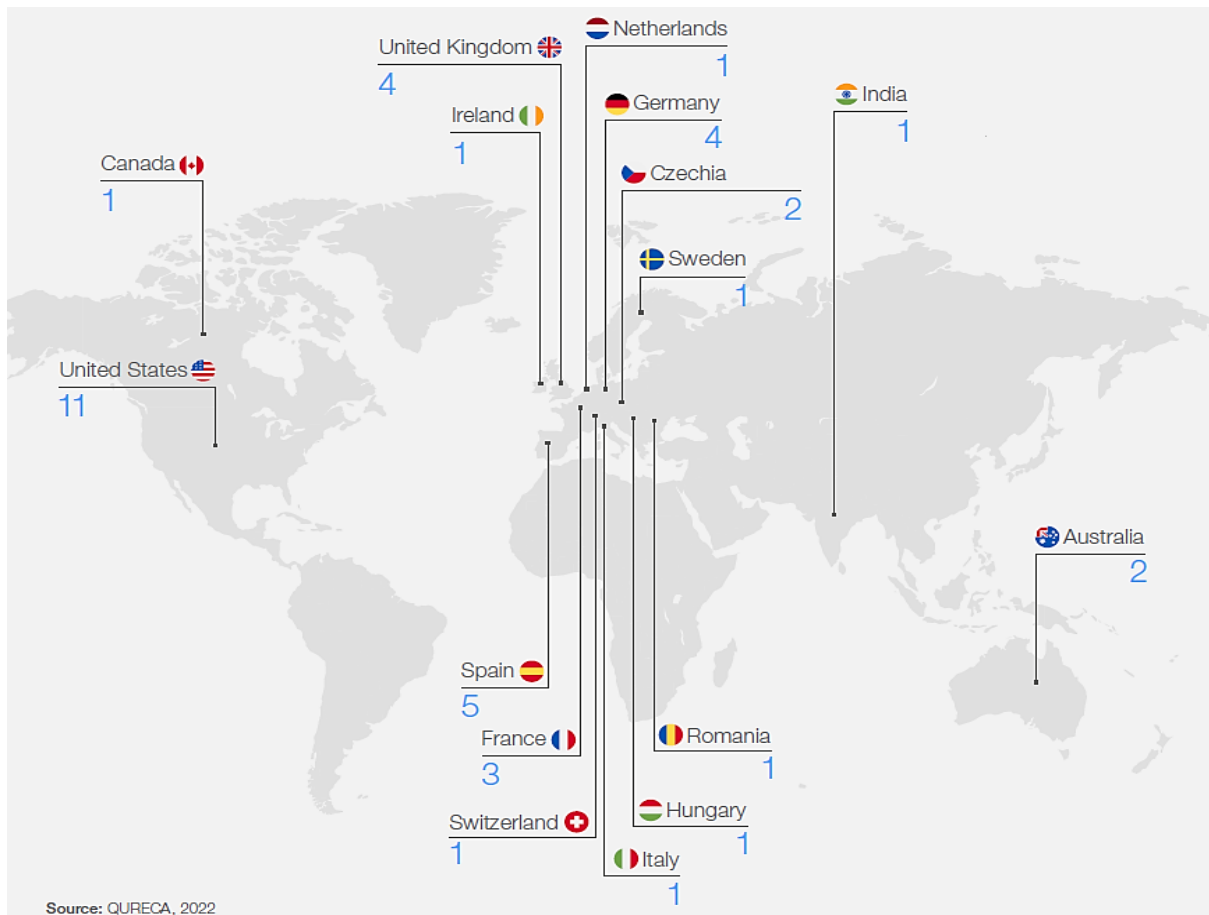
การปฏิวัติทางดิจิทัลดังกล่าวจะทำให้การใช้งานในชีวิตประจำวันของประชาชน การดำเนินงานของรัฐบาล ขึ้นกับดิจิทัลมากขึ้น และจะเกิดการโจมตีทางไซเบอร์มากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ซึ่งทุกภาคส่วนต้องมีการเตรียมรับความเสี่ยงด้านนี้อย่างเต็มที่ (รูปที่ 5)



State of Quantum Computing: Building a Quantum Economy 14

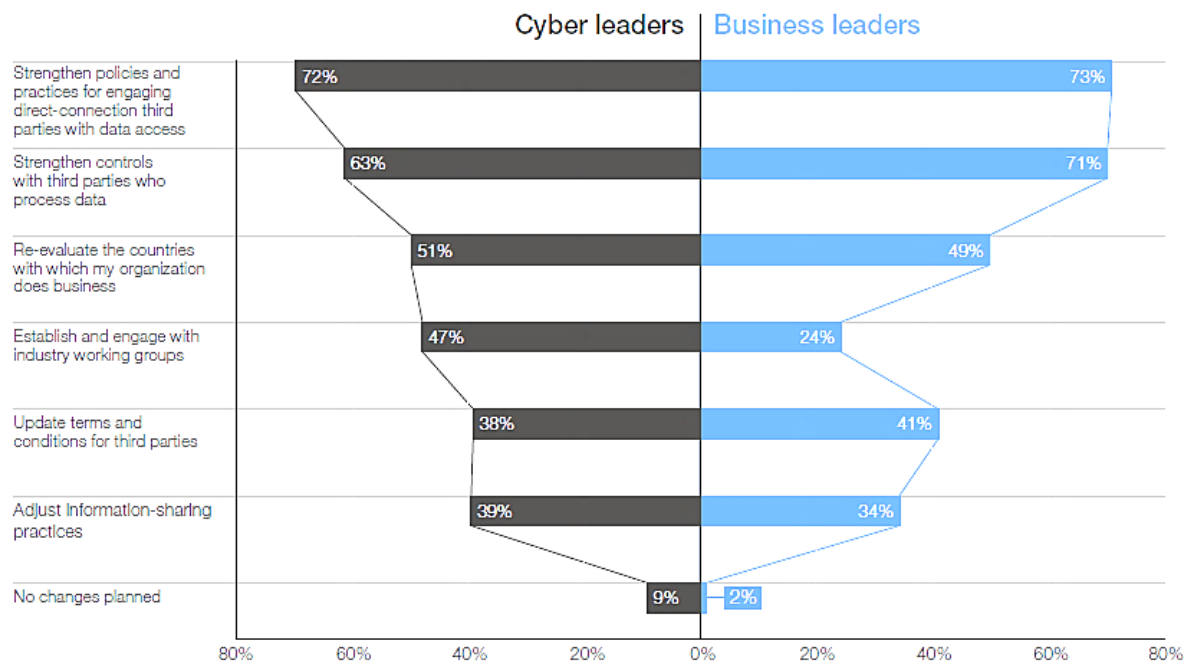
รูปที่ 3 งบประมาณด้านการวิจัย Quantum computing

ที่มา: World Economic Forum State of Quantum Computing: Building a Quantum Economy INSIGHT REPORT (2022)



รูปที่ 4 จำนวนหลักสูตรที่มีการเรียนการสอนด้าน Quantum computing

ที่มา: World Economic Forum State of Quantum Computing: Building a Quantum Economy INSIGHT REPORT (2022)



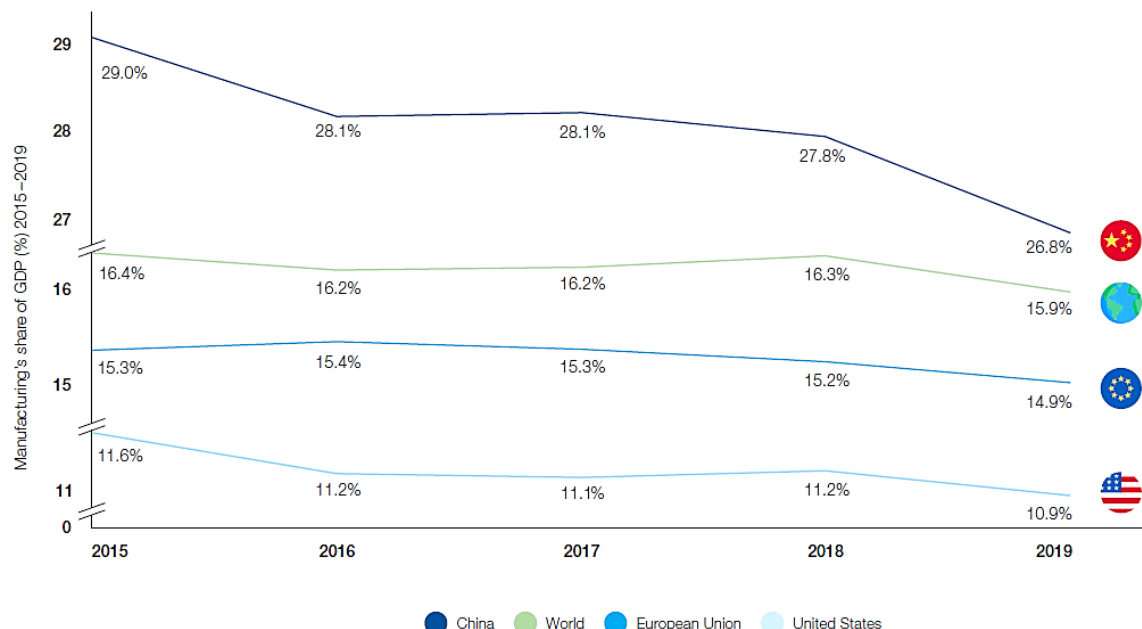
รูปที่ 5 ผลการสำรวจความเห็นผู้บริหารระดับสูงต่อการเตรียมตัวรับการโจมตีทางไซเบอร์

ที่มา: World Economic Forum Global Cybersecurity Outlook 2023 INSIGHT REPORT (2023)

• การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Changes)

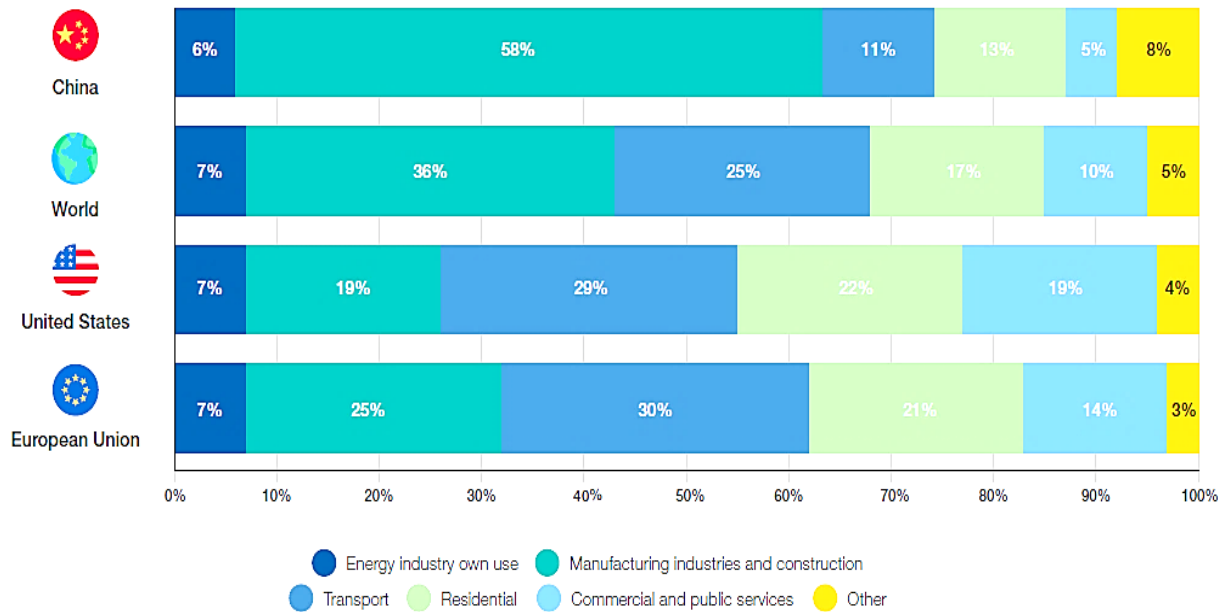
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นประเด็นที่ทั่วโลกให้ความสนใจเป็นอย่างมากในทุก ๆ เวทีของการสัมมนา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้นโดยมีหลักฐานจากหลายอย่าง ตัวอย่างเช่น พื้นที่ของทะเลทรายกำลังขยายตัว คลื่นความร้อนและไฟป่ากำลังกลายเป็นเรื่องปกติมากขึ้น ภาวะโลกร้อนที่เพิ่มมากขึ้นในแถบอาร์กติกมีส่วนทำให้เกิดการละลายของชั้นดินเยือกแข็งถาวร การถอยของน้ำแข็ง และการสูญเสียน้ำแข็งในทะเล อุณหภูมิที่สูงขึ้นยังทำให้เกิดพายุที่รุนแรง ความแห้งแล้ง และสภาพอากาศสุดขั้วอื่น ๆ การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็วในภูเขา แนวปะการัง และอาร์กติกทำให้สัตว์หลายชนิดต้องย้ายถิ่นฐานหรือสูญพันธุ์ ปัจจุบันความพยายามในการลดโลกร้อนยังไม่ดีพอ และแม้ว่าความพยายามที่จะลดภาวะโลกร้อนในอนาคตจะประสบผลสำเร็จ แต่ผลกระทบบางอย่างจะคงอยู่ต่อไปอีกนานหลายศตวรรษ ซึ่งรวมถึงความร้อนของมหาสมุทร ความเป็นกรดของมหาสมุทร และการเพิ่มขึ้นของระดับน้ำทะเล

ผลดังกล่าวทำให้หลายประเทศหรือกลุ่มประเทศมีการผลักดันเรื่องนี้อย่างจริงจัง ซึ่งมีผลทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การให้ความรู้ การผลิตสิ่งของ การค้าขายระหว่างประเทศ เพื่อสร้างความตระหนักของเรื่องดังกล่าวในทุกภาคส่วน ทุกระดับ และทุกพื้นที่ โดยปฏิเสธไม่ได้ว่าต้นตอที่สำคัญของการทำให้ภาวะโลกร้อนมาจากภาคอุตสาหกรรม และภาคอุตสาหกรรมดังกล่าวกระจายในแต่ละภูมิภาคไม่เหมือนกัน (รูปที่ 6) รวมถึงในแต่ละภาคธุรกิจไม่เหมือนกัน (รูปที่ 7)



รูปที่ 6 สัดส่วนของการผลิตเทียบแต่ละภูมิภาค

ที่มา: World Economic Forum China's Climate Challenge: Financing the Transition to Net Zero INSIGHT REPORT (2022)



รูปที่ 7 สัดส่วนของอุตสาหกรรมเทียบตามภูมิภาค

ที่มา: World Economic Forum China's Climate Challenge: Financing the Transition to Net Zero INSIGHT REPORT (2022)

• การระบาดของโรคอุบัติใหม่ (Global Pandemics)

ในปี 2019 เป็นปีที่เริ่มเกิดการระบาดของเชื้อ Covid-19 ส่งผลให้เกิดภาวะชะงักงันของเกือบทุกกิจกรรมของประชากรโลก ทั้งการจัดการเรียนการสอน การผลิต การให้บริการ รวมถึงระบบการรักษาพยาบาล โลกได้กลับมาตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมรับมือกับโรคอุบัติใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างไม่ได้คาดคิด และหากมีการเตรียมตัวไม่ดีจะส่งผลอย่างมากต่อความอยู่รอดของหน่วยงาน ประเทศ หรือแม้แต่มนุษยชาติ หลังจากการระบาดอย่างหนักตั้งแต่ 2019 - 2022 ทำให้การใช้ชีวิต การวิจัยและการให้บริการทางการแพทย์ รวมถึงระบบเศรษฐกิจ ระบบห่วงโซ่อุปทานหลายอย่างเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาลที่ต้องคำนึงถึงการจัดการเรียนการสอนที่รองรับสถานการณ์ดังกล่าว และระบบการให้บริการทางการแพทย์ที่ต้องสามารถรองรับการให้บริการในพื้นที่ และการบริการแบบทางไกล ได้อย่างครบวงจร (รูปที่ 8) นอกจากนี้ยังต้องวางระบบให้ครอบคลุมการให้บริการทางการแพทย์ที่ครบถ้วนโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมสนับสนุน คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม และมีความเท่าเทียมสำหรับผู้รับบริการ (รูปที่ 9)



รูปที่ 8 ภาพรวมของการพัฒนาระบบการบริการด้านสุขภาพ

ที่มา: World Economic Forum Global Health and Healthcare Strategic Outlook: Shaping the Future of Health and Healthcare INSIGHT REPORT (2023)

Issues and barriers to address for achieving goals in each pillar		Equitable access and outcome	Healthcare systems transformation	Technology and innovation	Environmental sustainability
Significant public and private role	Challenges with funding and reimbursement	●	●	●	●
	Baseline health and wellness and global discrepancies	●	●		●
	Healthcare literacy and trust in industry	●	●	●	
	Skilled labour shortage and hospital capacity constraints	●	●		
	Deteriorating mental health and well-being	●	●		
	Data interoperability and confidentiality	●	●	●	
	Connectivity to internet and lack of digital infrastructure	●		●	
	Maintenance and scalability of required pandemic capacity		●		
	Ensuring patient centricity and high quality care in decarbonization				●
Significant private role	Supply chain issues	●	●	●	●
	Restrictions/lack of incentives for innovation	●		●	
	Limited diversity in health data and gaps in data/evidence generation	●		●	●
Significant public role	Pace of regulatory change	●	●	●	●
	Limited standardization in measuring outcomes over time	●	●	●	
	Disproportionate impact of climate issues on health of LMICs		●		●

รูปที่ 9 ปัจจัยและหลักการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ

ที่มา: World Economic Forum Global Health and Healthcare Strategic Outlook: Shaping the Future of Health and Healthcare INSIGHT REPORT (2023)

1.3.2 ปัจจัยที่สำคัญในระดับภูมิภาคที่มีผลกระทบต่อระบบนิเวศของมหาวิทยาลัย (New challenges of a complex region affect university ecosystems)

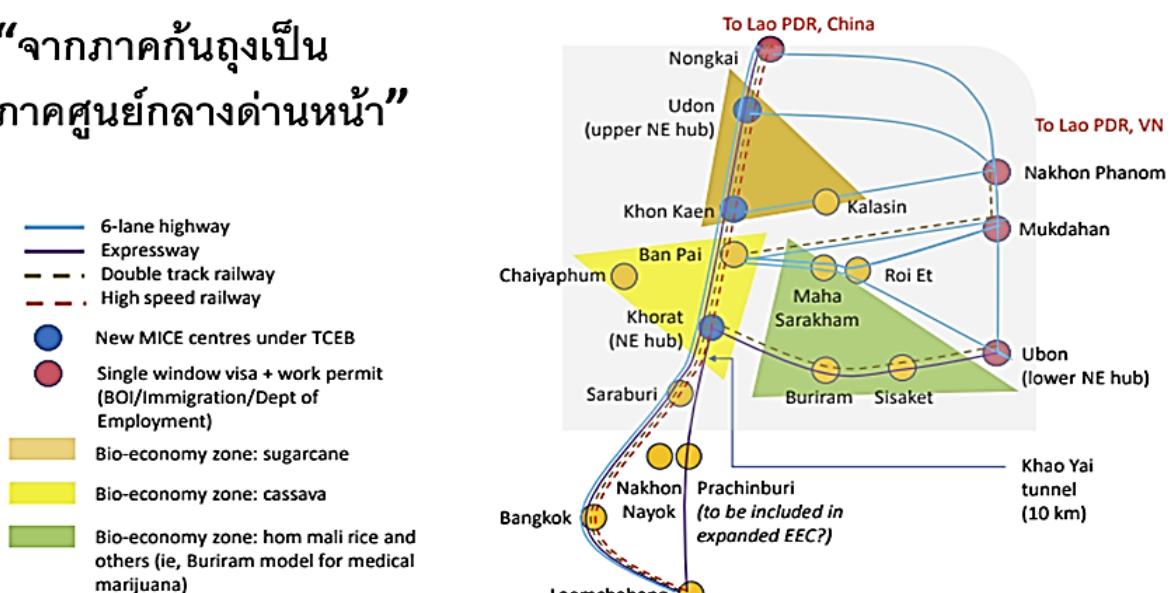
• โครงการหนึ่งแถบหนึ่งเส้นทางของประเทศจีน (Belt and Road initiatives)

โครงการหนึ่งแถบหนึ่งเส้นทางของประเทศจีนที่ได้มีการริเริ่มขึ้นมาประมาณ 10 ปี ที่ผ่านมา ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงในเกือบทุกภูมิภาคที่มีการดำเนินการ มีทั้งด้านดี และด้านไม่ดีที่เกิดขึ้นในแต่ละประเทศ ตัวอย่างเช่น การเกิดการค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้าได้อย่างสะดวกและมีต้นทุนต่ำ ทำให้ค่าครองชีพลดลง แต่อุตสาหกรรมบางอย่างของบางประเทศก็ล้มละลายจากการไม่สามารถสู้ราคาได้ เกิดการเดินทาง การแลกเปลี่ยน การพัฒนาพื้นที่ตามเส้นทางที่มีการพัฒนา

ในประเทศไทยมีเส้นทางหลักที่ต่อจากมณฑลคุนหมิงมายังประเทศลาวและจะต่อเข้าประเทศไทยที่จังหวัดหนองคาย และผ่านจังหวัดขอนแก่น เส้นทางดังกล่าวจะต่อเนื่องไปยังชายฝั่งทะเลตะวันออกของไทย และต่อไปยังประเทศมาเลเซีย และสิงคโปร์ต่อไป หากมีการพัฒนาเสร็จสิ้น จะเกิดความเปลี่ยนแปลงในภูมิภาคนี้อย่างมากทั้งด้านการเคลื่อนย้ายคน เศรษฐกิจ การผลิต การท่องเที่ยว

การขับเคลื่อนเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (New Isan) ซึ่งได้รับผลกระทบที่นำไปสู่การพัฒนา จากเส้นทางรถไฟจีน - ลาว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เสนอให้มีแนวทางการพัฒนาประเทศใหม่ โดยจะมีภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะเปลี่ยนจาก “ภาคกันดั้เป็นภาคศูนย์กลางด้านหน้า” และความต้องการเชื่อมโยงระหว่างจีน - ลาว - ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ - เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) - ท่าเรือแหลมฉบัง

“จากภาคกันดั้เป็น ภาคศูนย์กลางด้านหน้า”



รูปที่ 10 Bio - economy

ที่มา: ISAN Soft Power ชุมทรัพย์ขับเคลื่อน “อีสานใหม่” สู่สากล (2024)

- ความขัดแย้งของประเทศเพื่อนบ้าน หรือความขัดแย้งของภูมิภาค (Regional Conflicts/wars)

ในสังคมปัจจุบันประเทศไทยมีการติดต่อ ซื้อขาย แลกเปลี่ยนนักศึกษา บุคลากร สินค้า กับประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาคอาเซียนอย่างมาก การเกิดความขัดแย้งภายในประเทศเพื่อนบ้านหรือความขัดแย้งในภูมิภาคจะเกิดผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างมากด้วยเช่นกัน ตัวอย่างเช่น การเกิดสงครามกลางเมืองในประเทศเมียนมา ทำให้นักศึกษาต่างชาติจากประเทศเมียนมาลดลง ความร่วมมือทางวิชาการหายไป เกิดผลกระทบด้านเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางพลังงาน เป็นต้น หรือความขัดแย้งของการบริหารจัดการลุ่มน้ำโขงระหว่างประเทศจีนและกลุ่มประเทศลุ่มน้ำโขง หรือความขัดแย้งของประเทศในกลุ่มทะเลจีนใต้ ก็อาจส่งผลกระทบต่อประเทศไทยได้เช่นกัน ซึ่งอาจเป็นผลกระทบด้านดี หรือผลกระทบด้านไม่ดี มหาวิทยาลัยจึงมีความจำเป็นต้องวิเคราะห์ผลกระทบดังกล่าวอย่างละเอียด รอบคอบ และดำเนินการด้านต่าง ๆ อย่างระมัดระวังไม่เข้าไปร่วมในความขัดแย้งดังกล่าว

1.3.3 ปัจจัยที่สำคัญในประเทศที่มีผลกระทบต่อระบบนิเวศของมหาวิทยาลัย (Unexpected challenges of our nation affect university ecosystems)

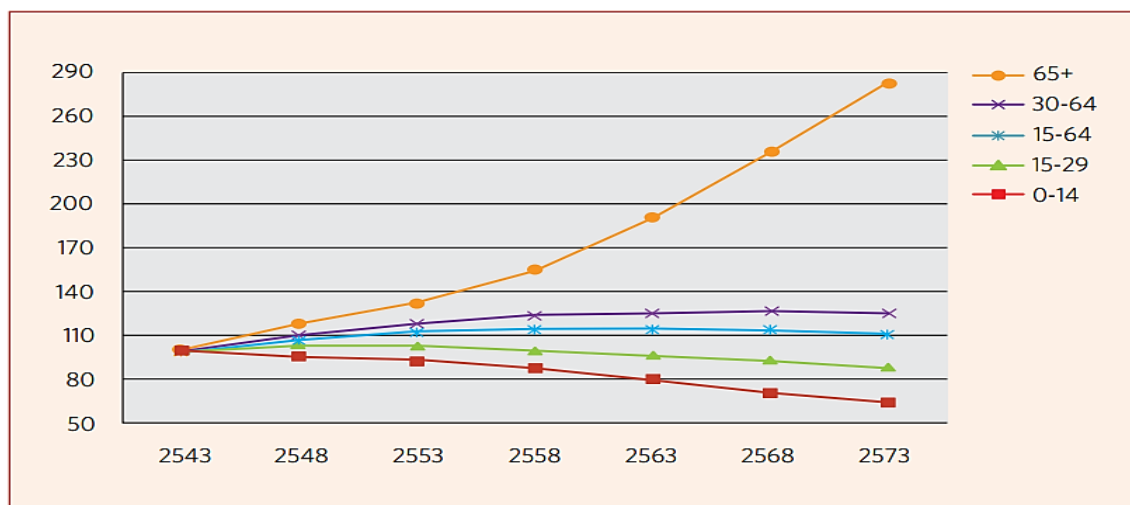
- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

องค์การสหประชาชาติได้ประเมินสถานการณ์โครงสร้างของประชากรโลกว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2544 - 2643 จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ โดยกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาจะมีระยะเวลาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรค่อนข้างสั้นกว่ากลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่มีสถานการณ์ “วิกฤตสังคมสูงวัย” มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวมากขึ้น รวมทั้งส่งผลกระทบต่อความต้องการสินค้าและบริการสำหรับผู้สูงอายุมากขึ้น โลกได้เริ่มเข้าสู่สังคมสูงวัยตั้งแต่ พ.ศ. 2538 กล่าวคือ มีประชากรที่อายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 10 หรืออายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7 ซึ่งประเทศญี่ปุ่นได้เข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสูงสุด คือ มีสัดส่วนผู้สูงวัยที่อายุเกิน 65 ปี ร้อยละ 30

สำหรับประเทศในอาเซียนที่เข้าสู่สังคมสูงวัยแล้ว ได้แก่ สิงคโปร์ โดยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20 ในขณะที่ประเทศไทย และเวียดนามกำลังไล่ตามมา โดยมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 12.5 และ 9.5 ตามลำดับ (World Population Prospective, the 2012 Revision, United Nations)

สถานการณ์สังคมสูงวัยในประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ประมาณการสัดส่วนผู้สูงวัยไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2565 ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จะมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 12,116,199 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ของประชากรทั้งหมด โดยแบ่งเป็นผู้สูงอายุวัยต้น ช่วงอายุ 60 – 69 ปี จำนวน 6,843,300 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 ของผู้สูงอายุทั้งหมด ผู้สูงอายุวัยกลาง ช่วงอายุ 70 – 79 ปี มีจำนวน 3,522,778 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และ ผู้สูงอายุวัยปลาย อายุ 80 ปีขึ้นไป จำนวน 1,750,121 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4

ประเทศไทยและดัชนีการเจริญเติบโตของประชากรรายอายุ ปี พ.ศ. 2543-2573



ปี 2543 = 100

ที่มา : จำนวนจาก World Population Prospects: The 2008 Revision. United Population Division, 2009

ประมาณการขั้นต่ำ

รูปที่ 11 ประมาณการสัดส่วนประชากรสูงอายุในไทย

ที่มา: รายงานผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากรในประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และกองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (2011)

นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีการลดลงของภาวะเจริญพันธุ์หรือการเกิดน้อยลง สหประชาชาติ (United Nations, 2010) คาดว่าจะมีค่าเท่ากับ 1.53 คนต่อสตรีวัยเจริญพันธุ์ 1 คนในช่วงปี พ.ศ. 2553 - 2558 และจะลดลงอย่างต่อเนื่องไปจนถึงช่วงปี พ.ศ. 2563 - 2568 ซึ่งจะมีค่าเท่ากับ 1.44 คนต่อสตรีวัยเจริญพันธุ์ 1 คน จากนั้นจะเพิ่มขึ้นเป็น 1.47 คนต่อสตรีวัยเจริญพันธุ์ 1 คน ในช่วงปี พ.ศ. 2568-2573 และมีค่าเท่ากับ 1.66 คนต่อสตรีวัยเจริญพันธุ์ 1 คน ในช่วงปี พ.ศ. 2588-2593 อย่างไรก็ตามแม้สหประชาชาติจะคาดว่าอัตราเจริญพันธุ์รวมของประเทศไทยจะมีค่าสูงขึ้นแต่ก็ยังถือว่าต่ำกว่าอัตราทดแทนอยู่เช่นเดิม

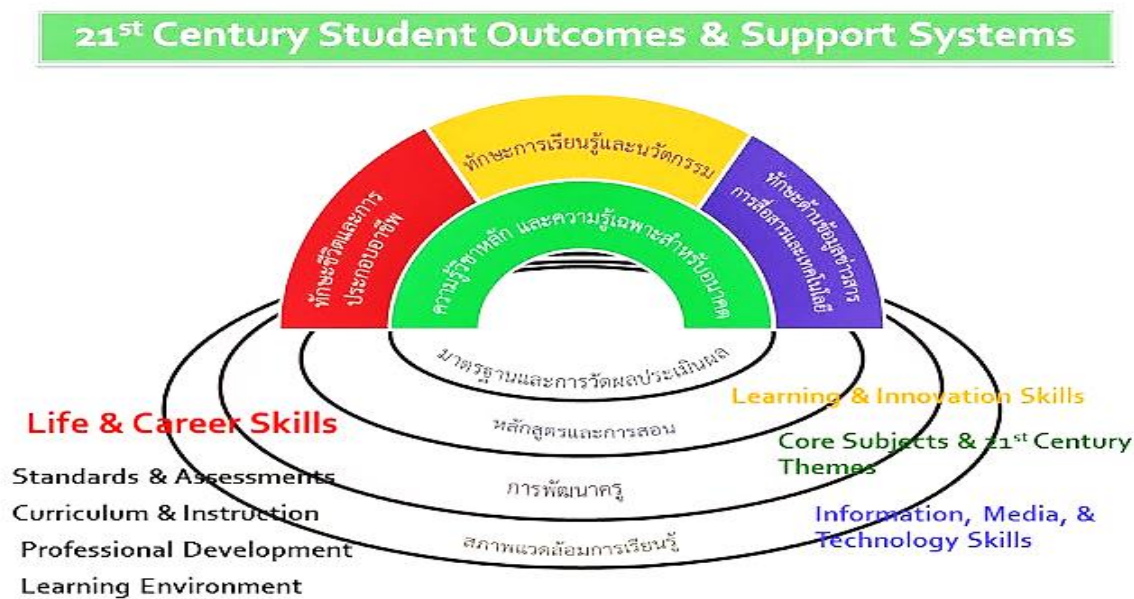
• ทักษะของประชากรไทยในศตวรรษที่ 21

จากการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจ สังคม และสถานการณ์สังคมสูงวัยข้างต้น ส่งผลให้ทุกประเทศทั่วโลกกำหนดทิศทางการผลิต และพัฒนากำลังคนของประเทศตนให้มีทักษะและสมรรถนะระดับสูง มีความสามารถเฉพาะทางมากขึ้น ส่วนความต้องการกำลังแรงงานที่ไร้ฝีมือ และมีทักษะต่ำจะถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มากขึ้น โดยทักษะสำคัญจำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะที่เรียกตามคำย่อว่า 3Rs + 8Cs

3Rs ประกอบด้วย การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และคิดเลขเป็น (Arithmetic)

8Cs ประกอบด้วย ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะ

ด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross – cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications ,Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) ความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion)

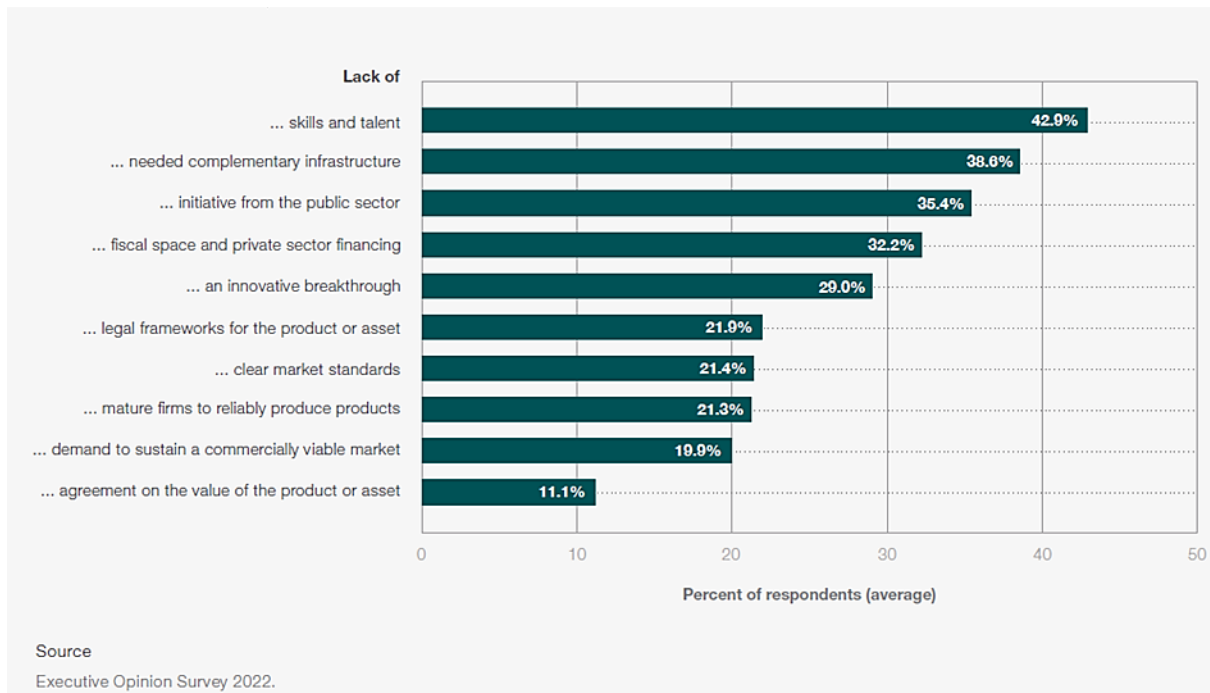


รูปที่ 12 ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21

ที่มา: <https://www.arjarnchu.com/2017/03/25> (2017)

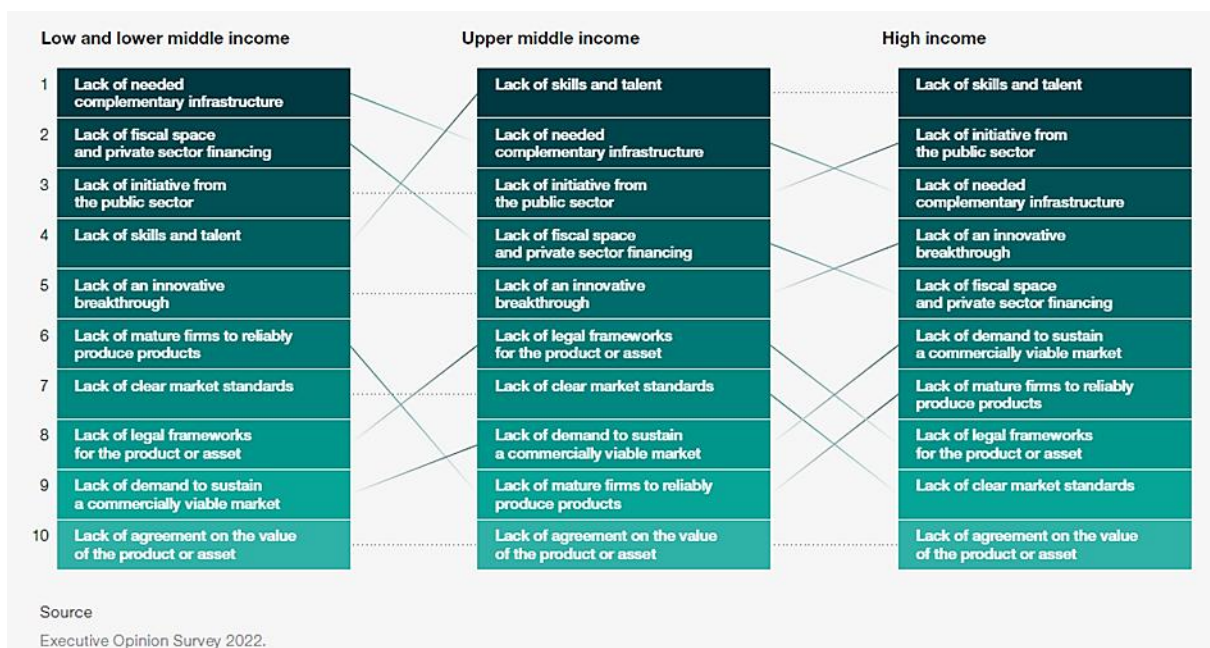
• ประเทศไทยติดกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561-2580) กำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยพ้นจากประเทศกำลังพัฒนา กลุ่มรายได้ปานกลางระดับสูง ยกกระดับขึ้นมาเป็นประเทศพัฒนาแล้วที่มีรายได้ต่อหัวมากกว่า 12,235 ดอลลาร์ แต่ความคืบหน้าและการดำเนินการไม่เกิดอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ การพัฒนาประชากร ทั้งการศึกษา การรักษาพยาบาล การสร้างรายได้ โดยการแก้ปัญหาต้องแก้ทั้งระบบให้ สอดคล้องและบูรณาการกันซึ่งต้องเริ่มที่แนวคิดและการขับเคลื่อนภาครัฐเป็นสำคัญ สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญของการหลุดพ้นการติดกับดักรายได้ปานกลางคือ การพัฒนาศักยภาพคน และการสร้างนวัตกรรม เป็นรากฐาน และส่งต่อไปยังเศรษฐกิจและสังคม (รูปที่ 13) โดยพบว่าประเทศที่มีรายได้สูงจะมีการพัฒนากำลังคน และแรงงานที่มีทักษะสูง มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงาน มีการกำหนดกฎหมายแนวทางการทำ ธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการสร้างธุรกิจใหม่ (รูปที่ 14)



รูปที่ 13 อุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศให้พ้นกับดักรายได้ปานกลาง

ที่มา: World Economic Forum Markets of Tomorrow Report 2023: Turning Technologies into New Sources of Global Growth INSIGHT REPORT (2023)



รูปที่ 14 ลักษณะของประเทศที่มีรายได้ต่ำ ปานกลาง และสูง

ที่มา: World Economic Forum Markets of Tomorrow Report 2023: Turning Technologies into New Sources of Global Growth INSIGHT REPORT (2023)

• Political instability

ความมั่นคงทางการเมืองเป็นรากฐานสำคัญของการขับเคลื่อนประเทศอย่างราบรื่นและเป็นระบบ มีความต่อเนื่องของนโยบายซึ่งก่อให้เกิดความเชื่อใจ ความมั่นใจของทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยไม่ขึ้นกับระบบการเมือง ประเทศที่มีความมั่นคงทางการเมือง ตัวอย่างเช่น ประเทศจีน ประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น หากประเทศมีความไม่มั่นคงทางการเมือง มีการเปลี่ยนผู้ปกครองบ่อยจะทำให้หน่วยงานภายในประเทศไม่สามารถดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ลักษณะนี้เกิดกับประเทศไทยเป็นช่วง ๆ และหลายครั้งนำไปสู่ความรุนแรงทางการเมือง และความขัดแย้งของสังคมในทุกระดับ

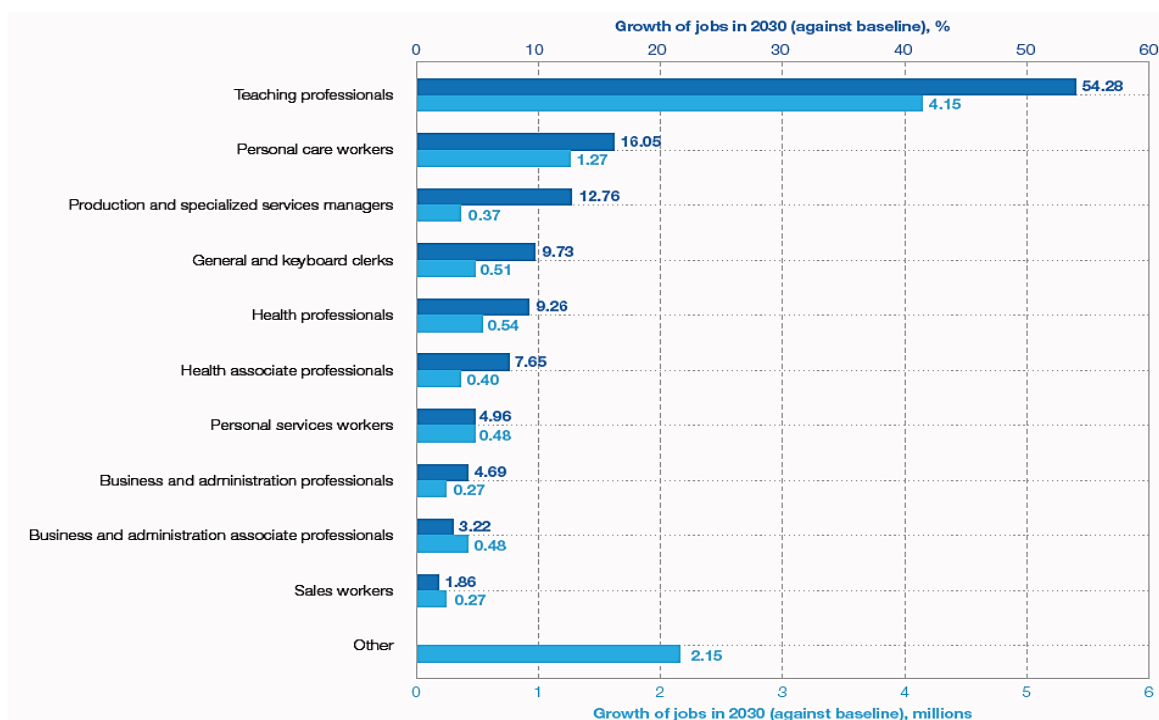
• การพัฒนากำลังคนที่มีทักษะสูง (Skills Labors)

ประเด็นนี้เป็นปัญหาของประเทศมาอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการติดกับดักรายได้ปานกลางของประเทศ รากเหง้าของปัญหาอยู่ที่นโยบายภาครัฐ และระบบการศึกษาของประเทศไทย

1. ภาครัฐต้องมีนโยบาย และแนวทางในการจัดการด้านกำลังคน และทักษะของแรงงานอย่างจริงจัง ให้สอดคล้องกับทิศทางของโลก และแนวทางการพัฒนาประเทศ (รูปที่ 15 - 17)

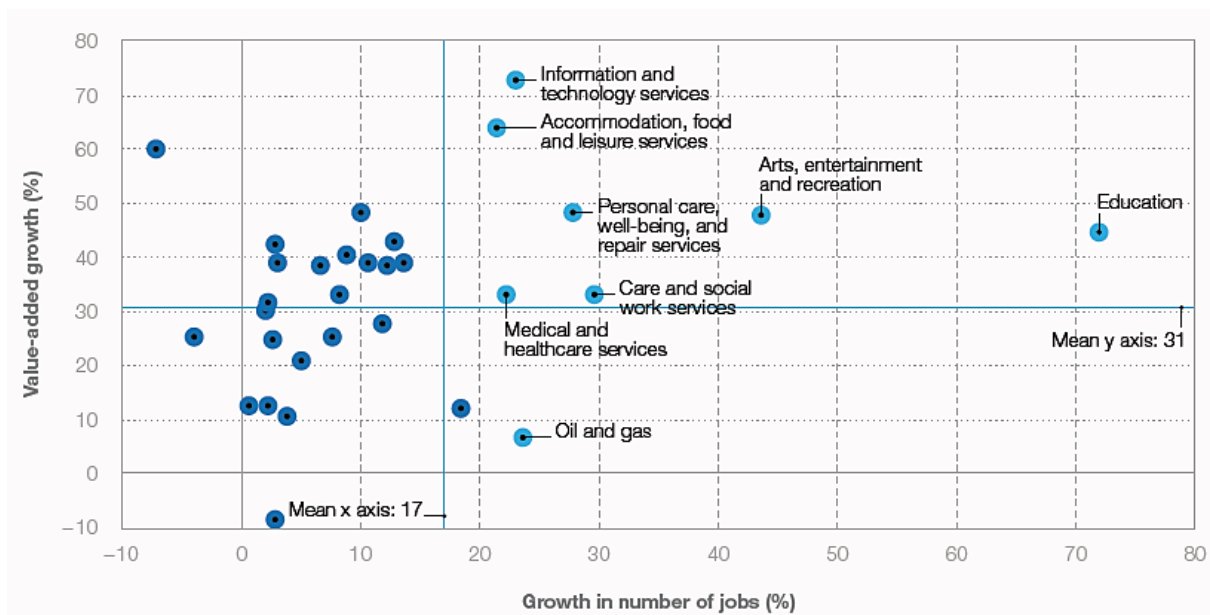
2. มหาวิทยาลัยต้องผลิตกำลังคนที่ตอบสนองต่อความต้องการตลาดอย่างจริงจัง มีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน มีการฝึกงานจริง

3. มหาวิทยาลัยต้องมีการพัฒนาหลักสูตรสำหรับการทบทวนทักษะของแรงงานอย่างต่อเนื่อง ตามทิศทางของเทคโนโลยี และกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งต้องมีการพัฒนาความรู้ของอาจารย์ไปควบคู่กัน



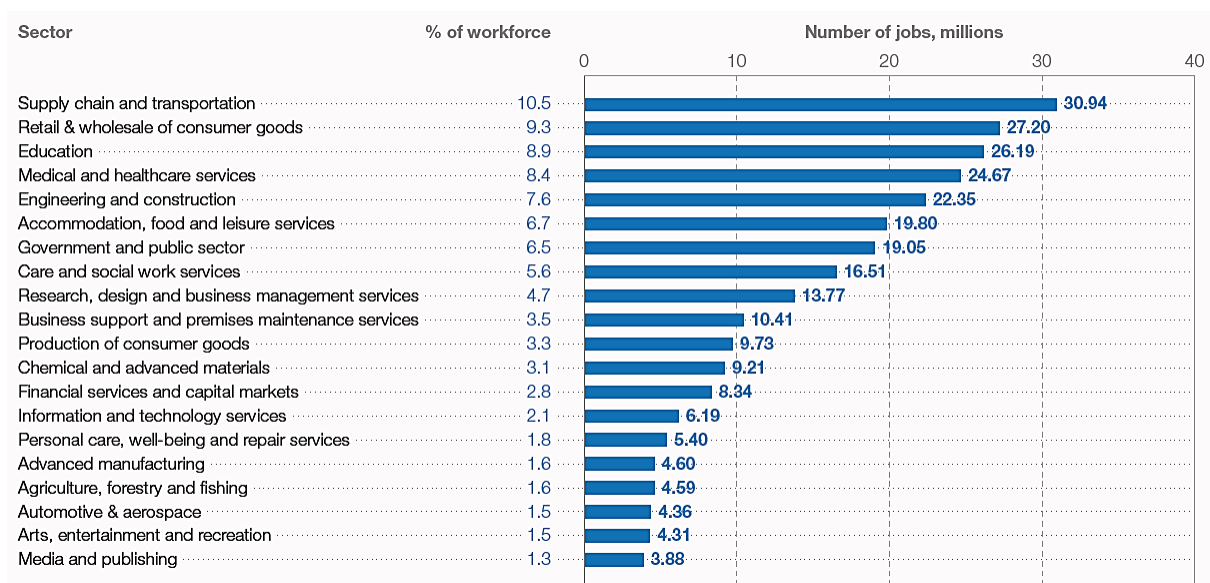
รูปที่ 15 การเติบโตของความต้องการแรงงานในสาขาต่าง ๆ ของโลก

ที่มา: World Economic Forum Jobs of Tomorrow: The Triple Returns of Social Jobs in the Economic Recovery WHITE PAPER (2022)



รูปที่ 16 ทักษะของแรงงานตามทิศทางของการเปลี่ยนแปลงของโลก

ที่มา: World Economic Forum Jobs of Tomorrow: The Triple Returns of Social Jobs in the Economic Recovery WHITE PAPER (2022)



รูปที่ 17 ภาคอุตสาหกรรมที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องในประเทศที่พัฒนาแล้ว

ที่มา: World Economic Forum Jobs of Tomorrow: The Triple Returns of Social Jobs in the Economic Recovery WHITE PAPER (2022)

สรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2568 – 2571 ได้ดำเนินการโดยการพิจารณาปัจจัยภายนอกที่มีความไม่แน่นอน (Certain) ที่เกิดขึ้นเป็นหลัก และการพิจารณาปัจจัยภายในรวมถึงสมรรถนะหลักในการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งในปัจจุบันนั้น การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่สำคัญ (Key Changes) อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย (Key Drivers) จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการพิจารณาความเสี่ยงและวางแผนเพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน โดยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีความไม่แน่นอน (Uncertain) ของโอกาสที่จะเกิดขึ้น แต่สามารถส่งผลกระทบอย่างสูงต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยได้ ทำให้มหาวิทยาลัยต้องนำปัจจัยเหล่านี้มาพิจารณาเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่พร้อมรับมือกับปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2568 - 2571 สู่ความสำเร็จในอนาคต โดยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยสามารถสรุป Driving Force ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 30 ปัจจัย โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Driving Force) ในช่วง ปี พ.ศ. 2568 - 2571

Social (6 Driving Force)	Technology (9 Driving Force)	Economy (2 Driving Force)	Ecological (4 Driving Force)	Political (9 Driving Force)
1. Human skills VS 21 st century skill 2. Working life expectancy focus 3. Aging Society 4. Migration workforce 5. Soft Power 6. Interdisciplinary knowledge	1. AI 2. Cyber security 3. Quantum Computing 4. Future Energy storage & Future non-fossil/ automated vehicles 5. Cloud Technology 6. Space Technology 7. Chip War 8. Intelligence system 9. immersive technology	1. ESG & Green Economy 2. Financial technology/ Blockchain/bitcoin	1. Carbon neutrality 2. Climate Change 3. PM 2.5 4. Future material/ Future drug/Future food	1. Geo-politics 2. Regional conflict 3. Fragmented Globalization 4. Health economics 5. Consortium network 6. Belt and road initiative 7. New customer chain 8. Internal Politics 9. Good Governance

1) ด้าน Social จำนวน 6 ปัจจัย คือ (1) Human skills VS 21th century skill (2) Working life expectancy focus (3) Aging Society (4) Migration workforce (5) Soft Power (6) Interdisciplinary knowledge

2) ด้าน Technology จำนวน 9 ปัจจัย คือ (1) AI (2) Cyber security (3) Quantum Computing (4) Future Energy storage & Future non-fossil/ automated vehicles (5) Cloud Technology (6) Space Technology (7) Chip War (8) Intelligence system (9) immersive technology

3) ด้าน Economy จำนวน 2 ปัจจัย คือ (1) ESG & Green Economy (2) Financial technology/ Blockchain/ bitcoin

4) ด้าน Ecological จำนวน 4 ปัจจัย คือ (1) Carbon neutrality (2) Climate Change (3) PM 2.5 (4) Future material/ Future drug/ Future food

5) ด้าน Political จำนวน 9 ปัจจัย คือ (1) Geo-politics (2) Regional conflict (3) Fragmented Globalization (4) Health economics (5) Consortium network (6) Belt and road initiative (7) New customer chain (8) Internal Politics (9) Good Governance

1.4 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis)

และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities)

จุดแข็ง (Strengths)

People

- มีหน่วยงานที่ให้บริการวิชาการในระดับชาติและระดับภูมิภาค ได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ และโรงพยาบาลทันตกรรมที่ช่วยดูแลประชาชนด้านสุขภาพ ส่งเสริมและยกระดับการผลิตบัณฑิตและการวิจัยของมหาวิทยาลัย
- มีการเปิดสอนหลากหลายสาขาวิชาที่มีองค์ความรู้ชัดเจน ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศได้ อาทิ ทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ เกษตรศาสตร์ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์สุขภาพ
- บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญและได้รับการยอมรับ เช่น สาขาแพทยศาสตร์ เกษตรศาสตร์ เป็นต้น

Ecological

- มีพื้นที่ขนาดใหญ่ มีสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ ร่มรื่น มีสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร นักศึกษา และชุมชนเมือง มีพื้นที่ประมาณ 5,500 ไร่ (จังหวัดขอนแก่น) และวิทยาเขตหนองคาย ประมาณ 1,579 ไร่
- มีความพร้อมทั้งด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีคุณภาพสูงที่สามารถสนับสนุนด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการได้
- มีเครือข่ายโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ที่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการใช้บริการและครอบคลุมพื้นที่ โดยปัจจุบันมีจุดเชื่อมต่อสัญญาณ (Access point) มากกว่า 4,200 จุด UTP มากกว่า 8,500 จุด ระบบเครือข่าย ไร้สาย (Wireless LAN) จำนวน 5,800 จุด
- มีระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนการสอนให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา เช่น การพัฒนาระบบ e-Learning การพัฒนา Mobile Application เพื่อรองรับการใช้งานในหลายมิติในการกิจของมหาวิทยาลัย เช่น KKU Bookish, KKU Transit, iKKU, KKUAuthen, Stroke KKU เป็นต้น

Spiritual

- บัณฑิตของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บัณฑิต ได้รับการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตสูงมากกว่าร้อยละ 90
- ในช่วงที่ผ่านมามหาวิทยาลัยได้พัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ องค์ความรู้ สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้วยการวิจัยที่เน้นการเอาใจช่วยปัญหาจากพื้นที่จริง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความยากจน ปัญหาสุขภาพ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาคุณภาพทางการศึกษา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ แนวทางการดำเนินงานและสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาในชุมชนและสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอีสาน

- มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับในการเป็นผู้นำด้านการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น การเชิดชูเกียรติศิลปินมรดกอีสาน งานบุญสมมา บูชานาค “สี่ฐานเทศกาล” (งานลอยกระทง) เป็นต้น

จุดอ่อน (Weaknesses)

People

- บัณฑิตปริญญาตรียังมีจุดอ่อนในด้านภาษาอังกฤษ ส่วนบัณฑิตระดับปริญญาโท-เอก มีจุดอ่อนในเรื่องผลงานวิทยานิพนธ์ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ยังไม่มาก
- ระบบบริหารงานบุคคลไม่เอื้อให้มหาวิทยาลัยสามารถดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงมาเป็นอาจารย์ และรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าเอาไว้ได้ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ชาวต่างประเทศมาทำงานที่ มข.
- การเกษียณอายุราชการของคณาจารย์มีจำนวนมาก ในขณะที่การทดแทนอัตรากำลังใหม่ไม่เพียงพอ หรือการพัฒนาอาจารย์ใหม่ให้มีศักยภาพที่เท่าเทียมต้องใช้เวลา
- บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีหลายประเภทซึ่งมีสถานะและสิทธิแตกต่างกันเป็นสภาวะที่เป็นข้อจำกัดอย่างมากในปัจจุบันและถือเป็นปัญหาอุปสรรคอย่างหนึ่ง

Ecological

- ระบบงานบางด้านยังไม่เอื้อต่อการขับเคลื่อนนโยบายเชิงรุก
- ระบบการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ยังขาดการสร้างเสริมประสบการณ์ในการบริหารจัดการและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

Spiritual

- การสื่อสารภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างกัน รวมถึงการสื่อสารกับประชาชนภายนอกยังไม่ครอบคลุมทุกประเด็น

โอกาส (Opportunities)

- นโยบายของกระทรวง อว. ที่จะพัฒนามหาวิทยาลัย World Class University เป็นโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณหรือการสนับสนุนในรูปแบบอื่น
- นโยบายของกระทรวง อว. เปิดโอกาสให้ มข. สามารถสร้างความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรมกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน ส่งผลให้เกิดกิจกรรมแลกเปลี่ยนอาจารย์ และนักศึกษา สร้างโอกาสให้ มข. เป็นที่รู้จักในเวทีโลก
- นโยบายของรัฐบาลด้าน Wellness Corridors เปิดโอกาสให้ มข. มีบทบาทในการพัฒนาภูมิภาคและประเทศมากขึ้น
- นโยบายของประเทศจีนในการเชื่อมต่อด้วยโครงการ One belt one road
- แนวโน้มของโลกในการรักษาสภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศอย่างจริงจัง

ภาวะคุกคาม (Threats)

- การเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ ซึ่งมีผลทำให้เกิดการแบ่งขั้วทางการเมืองระดับโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของเครือข่ายลูกค้าและผู้ส่งมอบ (Customer & supply network) ซึ่งมีผลต่อการกลยุทธ์ความร่วมมือด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการกับต่างประเทศ อาจส่งผลตามมาต่อการแลกเปลี่ยนนักศึกษา การทำวิจัยร่วมกันของมหาวิทยาลัยขอนแก่นกับนานาชาติ รวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคลากรผู้มีความสามารถระหว่างประเทศ (Global mobility)
- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรมีแนวโน้มผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น อัตราการเกิดที่ลดลงส่งผลให้จำนวนนักเรียนที่อยู่ในวัยเรียนมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา การบริหารสถานศึกษา การวางแผนอัตรากำลัง การจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรและการเงิน เพื่อการศึกษาที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดด การจัดการศึกษาของไทยจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วางแผนพัฒนาและเตรียมกำลังคนที่จะเข้าสู่ตลาดงานเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ ปรับหลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างเสรีแบบไร้พรมแดนในยุคเศรษฐกิจและสังคม 4.0

1.5 การวิเคราะห์โอกาส ความท้าทาย และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

การวิเคราะห์ (1) โอกาสเชิงกลยุทธ์(Strategic Opportunity: SO) (2) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges: SC) และ (3) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages: SA) ดังนี้

• โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunity: SO)

SO1: การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ World Class University โดยใช้ความเข้มแข็งของ KKU และสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายคุณภาพระดับโลก

SO2: เศรษฐกิจใหม่อีสาน จากเศรษฐกิจกันดั้เป็นเศรษฐกิจปากถุง (New ESAN and high-speed trains)

SO3: การเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของภูมิภาคและประชาคมอาเซียนสร้างโอกาสในสร้างนวัตกรรมเชิงพาณิชย์

SO4: นโยบายรัฐบาลด้าน Medical Hub & Wellness Corridors

SO5: แนวโน้มการมุ่งเน้นพลังงานสะอาดและการดูแลสิ่งแวดล้อม (Environmental Conservation focus)

• ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges: SC)

SC1: การพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และตอบสนองความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

SC2: ปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยการสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

SC3: การเข้าสู่ความเป็นนานาชาติและการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโดยสถาบันในต่างประเทศ

SC4: การพัฒนาผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมใหม่ที่ก่อให้เกิดรายได้

SC5: การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศด้านการวิจัย และภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรม

SC6: การยกระดับบทบาทของมหาวิทยาลัยในฐานะชุมชนปัญญาของชาติ ในการตอบสนอง ชี้นำ เป็นที่พึ่งของสังคม

SC7: งานวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปใช้ในการแก้ปัญหาชุมชนและสังคม

SC8: การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะพร้อมทำงานในอนาคต เช่น ทักษะดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน

SC9: เป็นที่พึ่งและอุทิศเพื่อสังคมในการสร้างความเข้มแข็งให้สังคมและชุมชนอย่างยั่งยืน

• **ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages: SA)**

- SA1: ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่เป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาและแหล่งเรียนรู้
- SA2: การบูรณาการองค์ความรู้ด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และการจัดการเรียนการสอน
- SA3: คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยที่หลากหลายสาขาและ ระบบสนับสนุนด้านการวิจัยที่เข้มแข็ง
- SA4: มีเครือข่ายที่เข้มแข็งทั้งในและต่างประเทศ
- SA5: การเป็นที่ยอมรับของชุมชนและพร้อมให้การสนับสนุน
- SA6: ภูมิศาสตร์ที่ตั้งที่เป็นศูนย์กลางภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สามารถเชื่อมโยงเข้าสู่
อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงได้สะดวก
- SA7: มีกองทุนในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาและวิจัย
- SA8: มีหน่วยงานให้บริการวิชาการและวิชาชีพในระดับชาติ และภูมิภาค
(รพ.ทันตกรรม รพ.ศรีนครินทร์ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ รพ.สัตว์ สถานบริการกายภาพบำบัด)
- SA9: มีพื้นที่ขนาดใหญ่ มีสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติร่มรื่น และมีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรทั้งด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี
- SA10: การบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพด้วยระบบดิจิทัล

ส่วนที่ 2

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก

(A World-Leading Research and Development University)

2.2 เป้าหมาย (Goals) เชิงยุทธศาสตร์: แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการส่งมอบคุณค่าแก่ประชาคม (People): ดำเนินการให้ประชาคม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมต่อการเรียนรู้ และสามารถบริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น
2. ด้านการรักษาระบบนิเวศ (Ecological): ดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย ที่เกื้อหนุนการเรียนรู้และการวิจัยเสริมประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มพูนคุณภาพชีวิต
3. ด้านการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Spiritual): ดำเนินการให้มหาวิทยาลัย มีสันติสุขและสมานฉันท์ ส่งเสริมความร่วมมือเพื่อสร้างพลังในการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนา

2.3 พันธกิจ (Mission)

พันธกิจ: อุทิศเพื่อชุมชนและสังคม (Social Devotion)

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัย เป็นสถานศึกษาชั้นสูง ที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการบริการด้านศิลปวัฒนธรรม ให้การศึกษา ส่งเสริม ประยุกต์และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย พัฒนาและถ่ายทอด เทคโนโลยี ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

2.4 ค่านิยม (Value) และวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

“ค่านิยม” และ “วัฒนธรรมองค์กร” ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ SMART

S คิด อุทิศเพื่อชุมชน (Social Devotion with Creation)

M จัดการบนข้อมูลจริง (Management by Fact)

A ตอบสนองสิ่งคาดหวัง (Achieving For Customer Excellent)

R รวมพลังรักสิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักธรรมาภิบาล (Responsibility & Good governance)

T สร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology & Innovation focus)

“คิด อุทิศเพื่อชุมชน จัดการบนข้อมูลจริง ตอบสนองสิ่งคาดหวัง รวมพลังรักสิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักธรรมาภิบาล สร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรม”

2.5 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

CC1 - ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาที่ “มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงในชุมชน”

CC2 - การบูรณาการความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยที่มุ่งเน้น การสร้างนวัตกรรมและถ่ายทอด องค์ความรู้ โดยสถาบันวิจัย ศูนย์วิจัยและโปรแกรมวิจัย

CC3 - การบูรณาการความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการบริการวิชาการที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาของภาคอีสาน

CC4 - การบริการสุขภาพระดับตติยภูมิด้วยผู้เชี่ยวชาญทุกสาขา

2.6 ยุทธศาสตร์ (Strategic plan)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา (Education Transformation)

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรสู่การเรียนรู้ตามกระบวนทัศน์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning paradigm)
- กลยุทธ์ที่ 2 จัดการศึกษาตลอดชีวิตทุกช่วงอายุเพื่อ (Reskill Upskill Relearn)
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตรใหม่ (New Curriculum) ตามความต้องการของสังคม
- กลยุทธ์ที่ 4 จัดการศึกษารูปแบบใหม่ (KKU Online Learning) โดย KKU Academy
- กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาบัณฑิตศึกษาให้สามารถสร้างผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง
- กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนานักศึกษาให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st Century skills)
- กลยุทธ์ที่ 7 สร้างสุขภาวะของนักศึกษาอย่างเป็นระบบ (Good Health & Well-being)
- กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดมุมมอง และขีดความสามารถในการเป็นพลเมืองโลก (Global Perspective & Capability)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย (Research Transformation)

- กลยุทธ์ที่ 1 มหาวิทยาลัยมีผลงานวิจัยแนวหน้าชั้นนำของโลก (Global and Frontier Research University)
- กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนา Research programs ให้สามารถสร้างผลงานวิจัยที่มีผลกระทบสูงต่อสังคม
- กลยุทธ์ที่ 3 สร้างระบบนิเวศของการวิจัย (Research Ecosystem) เพื่อรองรับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยและภาคเอกชน
- กลยุทธ์ที่ 4 สร้างระบบนิเวศสำหรับการสร้างนวัตกรรม (Innovation Ecosystem)
- กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการ การลงทุน หรือร่วมลงทุน (Startup/ Venture capital)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Transformation)

- กลยุทธ์ที่ 1 สร้างระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent management system)
- กลยุทธ์ที่ 2 สร้างค่านิยมสำหรับการมุ่งเน้นความสำเร็จ (Foster an Achievement-Oriented Culture)
- กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความผูกพันและการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร
- กลยุทธ์ที่ 4 สร้างระบบบริหารจัดการบุคลากรที่ยืดหยุ่น/คล่องตัว (Agile HR systems)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)

- กลยุทธ์ที่ 1 บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental conservation and protection)
- กลยุทธ์ที่ 2 บริการวิชาการเพื่อสร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจแก่สังคมด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative economy)
- กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสังคม (Community Support)
- กลยุทธ์ที่ 4 ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชนและสังคม (Sustainable Development Goals : SDGs)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร (Management Transformation)

- กลยุทธ์ที่ 1 วางระบบบริหารจัดการแนวใหม่ (Reimagine work process) ให้เป็น High performing organization
- กลยุทธ์ที่ 2 บริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความยั่งยืน (Efficiently asset management)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นที่น่าทำงาน (Best Place to Work)

- กลยุทธ์ที่ 1 มีเครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงานในทุกด้าน (Well equipped)
- กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมที่มีสุขอนามัย และความปลอดภัยสำหรับการทำงาน (Good occupational health and safety)
- กลยุทธ์ที่ 3 มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีเครือข่ายในการทำงานทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย (Consultations and Networkings)

ยุทธศาสตร์ที่ 7 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่ (Great Place to Live)

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสีเขียว (Green University)
- กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสุนทรียภาพให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย (Aesthetic Environment)
- กลยุทธ์ที่ 3 สร้างเมืองมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (KKU Smart City)

ยุทธศาสตร์ที่ 8 ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation)

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
- กลยุทธ์ที่ 2 สร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)

- กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนและส่งเสริม Global learners, Global alumni, Global staff และสมรรถนะสากล (Global Competencies)
- กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนและส่งเสริมเครือข่ายคุณภาพระดับโลกและระบบนิเวศน์ รวมทั้งความร่วมมือกับคู่ความร่วมมือระดับโลก (Global Quality Network & Ecosystem)
- กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความร่วมมือกับประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) เพื่อรองรับอีสานใหม่ (New Isan)
- กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนกลยุทธ์เพื่อการจัดอันดับ World University Ranking ที่สูงขึ้น
- กลยุทธ์ที่ 5 สร้างความเป็นนานาชาติทั้งด้านอาจารย์ บุคลากร นักศึกษา และสภาพแวดล้อม (International environment) และส่งเสริมการรับรู้ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในระดับโลก (visibility on global stage)

ยุทธศาสตร์ที่ 10 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี และการขึ้นนำสังคม (Beyond Good Governance)

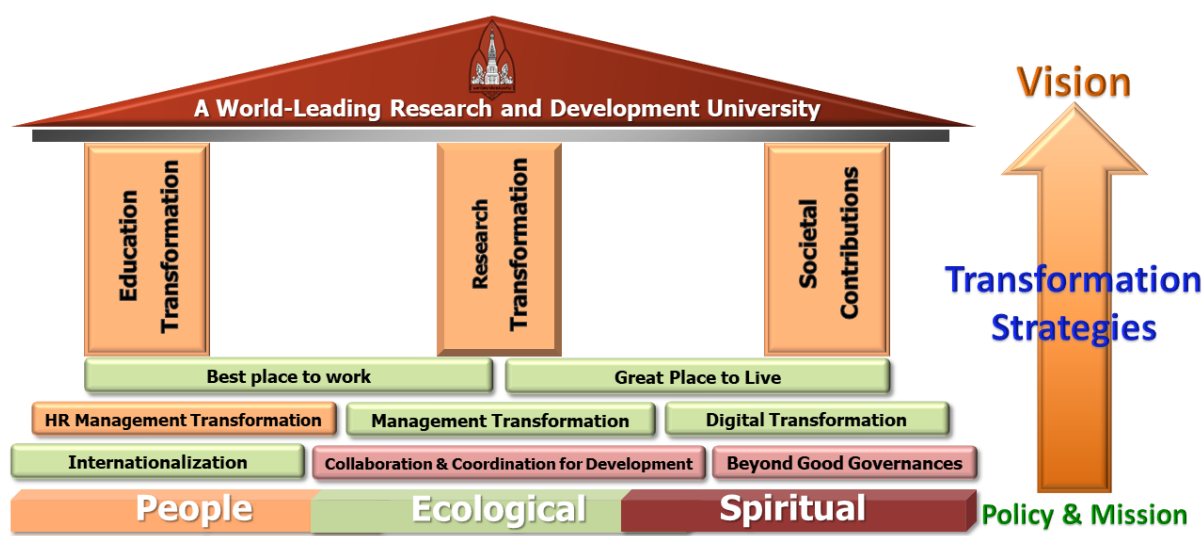
- กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยการบูรณาการด้านการป้องกัน ปราบปรามและแก้ไขปัญหาการทุจริตร่วมกัน
- กลยุทธ์ที่ 2 สื่อสารภาพลักษณ์ และความเชื่อถือของมหาวิทยาลัยแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน (Promote Trustworthiness from community and Role model)
- กลยุทธ์ที่ 3 ตอบสนองและขึ้นนำสังคม (Social Advocacy)

ยุทธศาสตร์ที่ 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาสังคม (Collaboration & Coordination for Development)

- กลยุทธ์ที่ 1 โครงการขนาดใหญ่ที่ผ่านการประเมินความเสี่ยง (Intelligent Risk Projects (Flagship Projects))
- กลยุทธ์ที่ 2 โครงการความร่วมมือของหลายหน่วยงาน (Creative Coordinating Projects)

2.7 โครงสร้างเชิงยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่นใน 4 ปี ข้างหน้าได้จัดทำขึ้นเพื่อรองรับนโยบายของสภามหาวิทยาลัย ในรูปแบบของโครงสร้างเชิงยุทธศาสตร์โดยมี 11 ยุทธศาสตร์ 42 กลยุทธ์ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และแสดงความเชื่อมโยงในแผนผังยุทธศาสตร์การบริหาร (Strategic Map) โดยจำแนกเป็น 3 เสาหลัก คือ ด้านการส่งมอบคุณค่าแก่ประชาคม (People) ด้านการรักษาระบบนิเวศ (Ecological) และด้านการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็น มหาวิทยาลัยขอนแก่น (Spiritual) และแบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการส่งมอบคุณค่าให้กับสังคม ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มิติด้านความมั่นคงขององค์กร มิติด้านการพัฒนาบุคลากร และสภาพแวดล้อม ในการทำงานและมิติการเรียนรู้ การพัฒนาระบบบริหารองค์กร



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างและความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.8 การจัดลำดับความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การบริหาร (Strategic Tiers and priority) และการถ่ายทอดผลลัพธ์สำคัญ (Strategic execution)

ทีมผู้บริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่นเพื่อตอบสนองต่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่วิสัยทัศน์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยมี 11 ประเด็นยุทธศาสตร์ 44 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งได้มีการแบ่งระดับความสำคัญของเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Goals) ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์เป็น 3 ระดับ คือ กลุ่มกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการและความสำคัญเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ (Cross-cutting strategic priority) กลุ่มกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการและความสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนพันธกิจที่สำคัญ (Mission level priority) กลุ่มกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการและความสำคัญเพื่อปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนองค์กร (Enabling priority) เพื่อประโยชน์ในการจัดลำดับความสำคัญ(Priorities) ของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ (Strategic Execution) และการถ่ายทอดผลลัพธ์สำคัญ (OKRs Deployment) ดังแผนภาพที่ 2 และ 3



แผนภาพที่ 2 การจัดลำดับความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การบริหาร (Strategic tiers & priorities)

• เป้าหมายของกลุ่มกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการและความสำคัญเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ (Cross-cutting strategic priority) เป็นกลุ่มเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่มีการบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการหลักมหาวิทยาลัยทุกด้านพร้อมกัน และสอดคล้องกับผลลัพธ์สำคัญเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1) ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนโดยสร้างหลักสูตรตามความต้องการของสังคม เน้นการเรียนรู้และการฝึกประสบการณ์จริง

2) สร้างโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่เกิดจากความร่วมมือจากหลายองค์ความรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ

3) ส่งเสริมการบริการวิชาการสู่สังคมที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ต่อชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

4) สร้างความร่วมมือกับนานาชาติในการขับเคลื่อนพันธกิจทุกด้าน

5) สร้างโครงการขนาดใหญ่จากความร่วมมือของหลายส่วนงาน

• เป้าหมายของกลุ่มกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการและความสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนพันธกิจที่สำคัญ (Mission level priority) เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มุ่งปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานตามพันธกิจให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดเมื่อเทียบกับคู่แข่ง ประกอบด้วย

1) ปรับเปลี่ยนหลักสูตร โดยเน้นการเรียนรู้ออนไลน์ การศึกษาตลอดชีวิต และการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับอนาคต

2) พัฒนานวัตกรรมจากองค์ความรู้ เพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม

3) มุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

4) ยกระดับความเป็นนานาชาติให้ได้รับการยอมรับ

5) ส่งเสริมวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของอนุภูมิภาค

6) มุ่งเน้นความโปร่งใสตรวจสอบได้ในทุกพันธกิจ

• เป้าหมายของกลุ่มกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการและความสำคัญเพื่อปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนองค์กร (Enabling priority) เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มุ่งปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานสนับสนุนสำคัญให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดเพื่อรองรับการปรับองค์กรให้ทันสมัยอยู่เสมอ ประกอบด้วย

1) มุ่งเน้นความโปร่งใสตรวจสอบได้ในทุกพันธกิจ

2) พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงภาคเอกชน

3) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับสังคมยุคดิจิทัล

4) สร้างสภาพแวดล้อมอันมีสุนทรียภาพ

5) มีเครื่องมือในการทำงานที่ครบครัน และทันสมัย

6) มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย

• การถ่ายทอดผลลัพธ์สำคัญลงสู่ระดับส่วนงานที่เป็น คณะ วิทยาลัย และหน่วยงานสนับสนุน ยุทธศาสตร์ และสถาบันต่างๆ ที่มีพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ มุ่งเน้นผลลัพธ์สำคัญของกลุ่มกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการและความสำคัญเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ (Cross-cutting strategic priority) รองลงมาคือ ผลลัพธ์สำคัญของกลุ่มกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการและความสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนพันธกิจที่สำคัญ (Mission level priority) และผลลัพธ์สำคัญของกลุ่มกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการและความสำคัญเพื่อปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนองค์กร (Enabling priority)

• การถ่ายทอดผลลัพธ์สำคัญลงสู่ระดับส่วนงานที่เป็น สำนัก และหน่วยงานสนับสนุนอื่น ๆ ที่มีพันธกิจด้านการบริการวิชาการ การสนับสนุนการบริหารอื่น ๆ มุ่งเน้นผลลัพธ์สำคัญของกลุ่มกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการและความสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนพันธกิจที่สำคัญ (Mission level priority) รองลงมาคือ และผลลัพธ์สำคัญของกลุ่มกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการและความสำคัญเพื่อปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนองค์กร (Enabling priority)

• การถ่ายทอดผลลัพธ์สำคัญลงสู่ระดับหน่วยงานงานระดับกอง และหน่วยงานสนับสนุนอื่น ๆ มุ่งเน้นผลลัพธ์สำคัญของกลุ่มกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการและความสำคัญเพื่อปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนองค์กร (Enabling priority) และบางส่วนของผลลัพธ์สำคัญของกลุ่มกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการและความสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนพันธกิจที่สำคัญ (Mission level priority) ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 การถ่ายทอดผลลัพธ์สำคัญ (OKRs Deployment)

รายละเอียด

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เสาหลักที่ 1 People: ด้านการส่งมอบคุณค่าแก่ประชาคม

ดำเนินการให้ประชาคมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของมหาวิทยาลัย

ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา (Education Transformation)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย (Research Transformation)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Transformation)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา (Education Transformation)

การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากรความต้องการของประชากรแต่ละรุ่นอายุที่แตกต่างกัน และความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบอุตสาหกรรม 4.0 ผ่านรูปแบบการเรียนรู้ยุคใหม่ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้มหาวิทยาลัย กำหนดนโยบายและทิศทางการผลิต บัณฑิต และการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ความต้องการ ของชุมชน สังคมและประเทศตามความเชี่ยวชาญ และอัตลักษณ์ของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สามารถ พร้อมรับกับสภาวะการณ์ปัจจุบันที่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรสู่การเรียนรู้ตามกระบวนทัศน์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning paradigm) มุ่งเน้นการสร้างระบบการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วย ตนเอง (Learning how to learn) มากกว่าการเรียนรู้แบบท่องจำ และสร้างให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Learning throughout life)

กลยุทธ์ที่ 2 การจัดการศึกษาตลอดชีวิตทุกช่วงอายุเพื่อ (Reskill Upskill Relearn) มุ่งสร้าง คุณลักษณะของบัณฑิตที่เป็นนักเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learner) เชื่อมโยงองค์ความรู้กับภาคธุรกิจจริง (Industrial relevant) มีคุณลักษณะผู้นำสำหรับอนาคต (Future leader) และการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial)

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรใหม่ (New Curriculum) ตามความต้องการของสังคม โดย มุ่งเน้นที่การปรับเปลี่ยนหลักสูตรและนำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนอาจารย์โดยลดหลักสูตรที่สอนโดยสาขาเดียวกัน และเพิ่มหลักสูตรที่สอนโดยหลากหลายสาขาโดยเฉพาะที่ต่างคณะ (Merge curriculum, not faculty) และสร้างหลักสูตรใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของโลก (New curriculum)

กลยุทธ์ที่ 4 การจัดการศึกษารูปแบบใหม่ (KKU Online Learning) โดย KKU Academy มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้สำหรับอนาคตทั้งรูปแบบการเรียนรู้แบบใหม่ (KKU academy) การเสริมประสบการณ์การทำงานจริง (Internship) การสร้างประสบการณ์ต่างประเทศ (KOC: KKU Overseas center) การเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต (Digital literacy/AR/Metaverse)

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้สามารถสร้างผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง คัดเลือกนักศึกษาที่มีศักยภาพสูงเข้ามาศึกษาจากทั้งในและต่างประเทศการรับนักศึกษาต่างชาติ โดยการคัดเลือกตรงจากประเทศเจ้าบ้าน (Active recruitment) พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะหลักในการสร้างนวัตกรรม วิสาหกิจ สามารถสร้างองค์ความรู้พื้นฐาน และองค์ความรู้ที่จะไปต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมและวิสาหกิจ และผู้ประกอบการ (entrepreneur) ได้ผลักดันด้านงานวิจัยของนักศึกษา รวมถึง 21st Century skills ตลอดจนการผลักดันให้ทุกหลักสูตรมีการเพิ่มศักยภาพ และมาตรฐานหลักสูตรในระดับสูง (Curriculum division) ส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาเพื่อให้นักศึกษามีความรับผิดชอบในการทำงานและรับผิดชอบต่อสังคม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนานักศึกษาให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st Century skills) โดยมุ่งเน้นทักษะการใช้และจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) การค้นคว้า ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนา และทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์ (Critical thinking & Creation)

กลยุทธ์ที่ 7 สร้างสุขภาวะของนักศึกษาอย่างเป็นระบบ (Good Health & Well-being) โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบดูแลสุขภาพแบบองค์รวม ผ่านกิจกรรมเพื่อการรับรู้ปัญหา ติดตาม กำกับดูแลสุขภาวะทางจิตของนักศึกษา

กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดมุมมอง และขีดความสามารถในการเป็นพลเมืองโลก (Global Perspective & Capability) ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีมุมมองและความสามารถสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (Global perspective) มีภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Leadership & Teamwork)

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้สามารถจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ที่เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learning paradigm) ต้องมีการพัฒนาทักษะการให้ความรู้แบบใหม่กับคณาจารย์เป็นรูปแบบการสอนให้นักศึกษาเกิดความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเกิดความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการบรรยายอย่างเดียว การจัดการศึกษาเพื่อให้บัณฑิตมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ สามารถสร้างเทคโนโลยีและเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาสังคม

- ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ

1) มีหน่วยบริหารจัดการในฝ่ายการศึกษาและบริการวิชาการเพื่อผลักดันและติดตาม ให้เกิดการเรียนรู้แบบออนไลน์ โดยร่วมมือกับฝ่ายดิจิทัลในการพัฒนา Platform ต่าง ๆ ในการสนับสนุน การเรียนรู้แบบออนไลน์ และรูปแบบอื่นๆ โดยใช้ Disruptive technologies

2) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการประเมินผลการเรียนการสอนที่เน้นการสอบจากการต้องจำเป็นการประเมินทักษะและผลงานโดยสร้างความเชื่อมโยงของกิจกรรมนักศึกษาจากฝ่ายพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์กับการเรียนรู้ในวิชาชีพศึกษาทั่วไป โดยกิจกรรมที่สร้างสรรค์ของฝ่ายพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์สามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งหรือเครดิตในวิชาชีพศึกษาทั่วไป

3) เชื่อมโยงนโยบายของฝ่ายการศึกษาและบริการวิชาการลงสู่ทุกคณะ และส่วนงาน รวมถึงบัณฑิตศึกษาที่กำกับโดยบัณฑิตวิทยาลัย

4) เชื่อมโยงการทำงานร่วมกับฝ่ายการต่างประเทศ ฝ่ายพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ ไปสู่ความเป็นเลิศของการเรียนการสอน

5) ปรับระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางต่าง ๆ ในการพัฒนาให้เกิดระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- ด้านสิ่งสนับสนุน

1) การสนับสนุนจากฝ่ายดิจิทัลให้มีหน่วยผลิตสื่อการเรียนออนไลน์ (Online learning production house) ซึ่งประกอบด้วยอุปกรณ์ในการผลิตสื่อที่มีคุณภาพ และมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการออกแบบบทเรียน (Instructional design) โดยฝ่ายการศึกษาและบริการวิชาการจะประสานกับคณะและส่วนงานให้มีการสร้างบทเรียน

2) สร้างสภาพแวดล้อมด้านการเรียนรู้ให้นักศึกษาสามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น High speed internet

3) มีระบบบริหารจัดการเรียนผ่านระบบออนไลน์ (Learning management system) เป็นต้น

4) มีระบบการรับเข้านักศึกษาที่มีศักยภาพทั้งในและต่างประเทศ

5) มีระบบการจัดแบ่งกลุ่มคุณภาพของหลักสูตร (Curriculum division)

6) มีระบบการสนับสนุนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในการสร้างองค์ความรู้ด้านการวิจัย และพัฒนานวัตกรรม ตลอดจนระบบเรียนรู้นอกห้องเรียน (Soft skills training)

7) มีระบบทะเบียนนักศึกษาที่พัฒนารองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเก็บเครดิตสะสม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา (Education Transformation)		
กลยุทธ์ (Strategies)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. พัฒนาหลักสูตรสู่กระบวนทัศน์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning paradigm) 2. จัดการศึกษาตลอดชีวิตทุกช่วงอายุเพื่อ Reskill/Upskill/Relearn/Unlearn 3. พัฒนาหลักสูตรใหม่ (New Curriculum) ตามความต้องการของสังคม 4. จัดการศึกษารูปแบบใหม่ (KKU Online Learning) โดย KKU Academy 5. พัฒนาบัณฑิตศึกษาให้สามารถสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง 6. พัฒนานักศึกษาให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21 st Century skills) 7. สร้างสุขภาวะของนักศึกษาอย่างเบ็ดเสร็จ (Good Health & Well-being) 8. ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดมุมมอง และขีดความสามารถในการเป็นพลเมืองโลก (Global Perspective & Capability)	มีการจัดการเรียนการสอน และบุคลากรที่รองรับการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ทั้งระบบที่สามารถพัฒนาบัณฑิตสู่ความพร้อมสำหรับสังคมโลกในอนาคต	OKR: อัตราการได้งานทำของนักศึกษาในบริษัทขนาดใหญ่

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายการศึกษาและดิจิทัล/ฝ่ายการต่างประเทศ/ฝ่ายพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์

ผู้รับผิดชอบร่วม: ฝ่ายวิจัย/คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรสู่กระบวนทัศน์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning paradigm)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. การเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาของหลักสูตรตาม กระบวนทัศน์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning paradigm)	● ร้อยละของหลักสูตรระดับปริญญาตรี ที่จัดการเรียนการสอนตามกระบวน ทัศน์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning paradigm)	15	3,000,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ED VP-I	ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ ให้สามารถจัดการศึกษา ตามกระบวนทัศน์ที่เน้นการ เรียนรู้ของผู้เรียน (Learning paradigm)
2. การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ทางด้านการศึกษา			500,000				
3. โครงการ KKUiLT เพื่อพัฒนาอาจารย์ทางด้านการศึกษา			2,000,000				
4. การให้รางวัลหลักสูตรและอาจารย์ที่มีผลงานดีเด่นด้าน การจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่			130,000				
5. พัฒนานักศึกษาระดับปริญญาตรีให้มีทักษะด้าน Generative AI	● ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีทักษะด้าน Generative AI	50	2,680,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/คณะ วิทยาลัย สำนัก เทคโนโลยี ดิจิทัล ศูนย์ นวัตกรรม การเรียนการสอน	VP-ED	

กลยุทธ์ที่ 2 จัดการศึกษาตลอดชีวิตทุกช่วงอายุเพื่อ Reskill/ Upskill/ Relearn/ Unlearn

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. การจัดทำหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิตที่สร้างทักษะให้ผู้เรียนในรูปแบบ Micro-credential หรือการเทียบหน่วยกิตกับการศึกษาในระบบได้	● จำนวนหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิต	55	630,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ED	-
2. การพัฒนาระบบคลังหน่วยกิต (Credit Bank) รวมทั้งการออกใบรับรอง (Certification)	● จำนวนผู้เข้าศึกษาหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิต	4,000	1,800,000		1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ED	

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตรใหม่ (New Curriculum) ตามความต้องการของสังคม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. การจัดทำหลักสูตรใหม่ที่สอดคล้องตามความต้องการของประเทศตาม12S-Curve และ Global Mega Trends เช่น Quantum Computing, Semiconductor, Gerontology, Railway or High-speed train tech, Retrieval-Augmented Generation, Holistic Healthcare, Waste Entrepreneur	● จำนวนหลักสูตรใหม่ตามความต้องการของสังคม (สะสม)	1	205,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ED	-

กลยุทธ์ที่ 4 จัดการศึกษารูปแบบใหม่ (KKU Online Learning) โดย KKU Academy

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. การเตรียมสถานที่ครุภัณฑ์และบุคลากรใน KKU Academy	● จำนวนหลักสูตรใหม่ใน KKU Academy	5	1370,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-I	-
2. การจัดทำหลักสูตรของ KKU Academy			2,235,000				

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการศึกษาให้สามารถสร้างผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. พัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่มีคุณภาพสูงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเป็น Global Frontier Research University	● ร้อยละของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่มีนักศึกษาอย่างน้อยร้อยละ 25 ตีพิมพ์ผลงานใน Q1	20	745,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ED DEAN-GS VP-R	-
2. การเพิ่มจำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้รับทุนการศึกษาจากแหล่งทุนวิจัยภายนอก			1,910,000				
3. เพิ่มจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาเอกที่มีคุณภาพหรือศักยภาพสูงที่ต่อโจทยการพัฒนาประเทศ และมีจุดเด่นระดับแนวหน้าของโลก			2,300,000				
4. ปิดหรือยุบรวมหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่รับนักศึกษาไม่ได้ตามแผนการรับต่อเนื่อง 3 ปี			ไม่ใช้งบประมาณ				

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนานักศึกษาให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st Century skills)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. การจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะให้กับนักศึกษา โดยเน้น 4 ทักษะพิเศษ ดังนี้ - ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing & ICT literacy) - ทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม (Social awareness) - ทักษะการสื่อสาร (Communications) - ทักษะความเป็นผู้นำ และการประสานความร่วมมือ (Leadership and Collaboration)	● ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ เข้าทำงานในกลุ่มบริษัท 10 อันดับ ชั้นนำของประเทศ	4	806,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-S	
	● ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วม กิจกรรมผ่านการประเมินทักษะต่อ นักศึกษาที่เข้ารับการประเมิน	70		1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568			

กลยุทธ์ที่ 7 สร้างสุขภาวะของนักศึกษาอย่างเป็นระบบ (Good Health & Well-being)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. กิจกรรมสร้างความตระหนักของคณาจารย์ต่อการรับรู้ ปัญหาสุขภาพจิตของนักศึกษา	● ร้อยละของนักศึกษาที่มีปัญหา สุขภาพจิตที่ได้รับการดูแล	40	275,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน /กองพัฒนา นักศึกษา /กอง บริการหอพัก นศ. /กองการกีฬา	VP-S	
2. สร้างระบบการดูแลสุขภาพจิตของนักศึกษาทั้งในส่วนกลางและ คณะ			200,000				
3. สร้างระบบการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมของมหาวิทยาลัย							

กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดมุมมอง และขีดความสามารถในการเป็นพลเมืองโลก (Global Perspective & Capability)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. โครงการส่งเสริมให้นักศึกษามี Global Life Skills โดย สร้างความร่วมมือกับชาวต่างชาติในการทำกิจกรรม	● จำนวนนักศึกษามข.ที่ทำกิจกรรม ร่วมกับนักศึกษาต่างชาติหรือสถาบัน ต่างประเทศ	1,400	1,600,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	1/ส่วนงาน	VP-S VP-I	
2. โครงการส่งเสริมการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาใน ต่างประเทศ	● จำนวนบัณฑิตใหม่ที่ทำงานกับบริษัท ต่างชาติหรือทำงานในต่างประเทศ หรือ ศึกษาต่อกับสถาบันต่างประเทศ	200	70,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568			

หมายเหตุ:

1. เครื่องหมาย (*) หมายถึง Tier 1 คือ แผนงานสนับสนุนวิสัยทัศน์, Tier 2 คือ แผนงานสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์, Tier 3 คือ แผนงานสนับสนุนพันธกิจ
2. เครื่องหมาย (**) หมายถึง President, VP-A: Vice President for Administration, VP-ED: Vice President for Education and Digital, VP-I: Vice President for International Affairs, VP-PE: Vice President for Physical Ecosystem and Environment, VP-S: Vice President for Student Development and Alumni Relation, VP-R: Vice President for Research, VP-ES: Vice President for Enterprise and Societal Sustainability, VP-AC: Vice President for Arts, Culture, and Creative Economy, VP-HR: Vice President for Human Resources, VP-LC: Vice President Legal and Communication

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย (Research Transformation)

ความจำเป็นในการสร้างองค์ความรู้ด้านการวิจัยขั้นแนวหน้าและการต่อยอดสู่นวัตกรรมที่กระแสโลกต้องการเพื่อสร้างความมั่งคั่งด้านเศรษฐกิจและความผาสุกของชุมชนสังคม โดยนำองค์ความรู้ และความเชี่ยวชาญตามความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีมูลค่าและผลกระทบสูง และการเป็นเจ้าของเทคโนโลยีขั้นสูงในอนาคต โดยมุ่งเน้นการแสวงหาคู่ความร่วมมือทั้งระดับชาติและระดับโลก สู่เป้าหมาย Translation Research, Utilization Research และ Implementation Research (National Policy) รวมทั้งเร่งการพัฒนาทักษะและเพิ่มจำนวนบุคลากรและนักวิจัย บัณฑิตศึกษาที่มีศักยภาพสูงที่ตลาดแรงงานระดับโลกในอนาคตต้องการทำให้เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันในเวทีโลก ประเทศมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นที่ยิ่งใหญ่ของประชาชน สู่การบรรลุเป้าหมายการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Reinventing University) สู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยแนวหน้าชั้นนำของโลก (Global & Frontier Research University) อย่างก้าวกระโดด แบบพลวัต (Dynamic)

กลยุทธ์ที่ 1 มหาวิทยาลัยมีผลงานวิจัยแนวหน้าชั้นนำของโลก (Global and Frontier Research University) มุ่งเน้นการพัฒนางานวิจัยขั้นแนวหน้าชั้นนำของโลก เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถพลิกโฉมอุตสาหกรรม สร้างองค์ความรู้ใหม่และกำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญ เพิ่มโอกาสในการได้รับทุนระดับโลก และสร้างผลประโยชน์สำคัญให้กับประเทศผ่านความร่วมมือระดับชาติและนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนา (Research programs) ให้สามารถสร้างผลงาน วิจัยที่มีผลกระทบสูงต่อสังคม เพื่อสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีผลกระทบสูงต่อสังคมและเศรษฐกิจ โดยการบูรณาการข้ามศาสตร์และดำเนินการวิจัยอย่างต่อเนื่องจากต้นน้ำถึงปลายน้ำ เพื่อให้ตอบโจทย์สำคัญตามความต้องการของกระแสโลก ประเทศ ภูมิภาค และมหาวิทยาลัยขอนแก่น และส่งผลกระทบที่สูงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างระบบนิเวศของการวิจัย (Research Ecosystem) เพื่อรองรับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยและภาคเอกชนการสร้างระบบนิเวศของการวิจัยที่สนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำระดับโลก โดยเน้นการสร้างความร่วมมือแบบไตรภาคี (Triple Helix) ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่มีผลกระทบสูงต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างระบบนิเวศสำหรับการสร้างนวัตกรรม (Innovation Ecosystem) มุ่งเน้นการต่อยอดผลงานวิจัยและนวัตกรรมให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจผ่าน Startups, Entrepreneurial, Venture capital, social enterprise

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการ การลงทุน หรือร่วมลงทุน (Startup/Venture capital) มุ่งเน้นการนำนวัตกรรม หรือรูปแบบธุรกิจที่เกิดจากองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย ไปส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมเชิงพาณิชย์ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างงาน และสร้างรายได้ทั้งแก่ผู้ประกอบการ ชุมชน สังคม และมหาวิทยาลัย

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** วางแนวทางในการพัฒนาและสร้างนักวิจัยอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สามารถสร้างผลงานวิจัยทั้งในระดับนานาชาติที่มีผลกระทบสูงต่อวงการวิชาการและสังคม และการสร้างนิเวศนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ให้นักศึกษาและนักวิจัยมีความเป็นนวัตกรรมและส่งเสริมแรงบันดาลใจในการเป็นผู้ประกอบการ (Innovator and entrepreneurship) นำไปสู่การสร้างผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมเพื่อการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ โดยมีความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดสรรผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิจัย (Research Talent) ที่มีองค์ความรู้ขั้นสูง และทักษะที่ตลาดแรงงานระดับโลกต้องการและมีความขาดแคลนอย่างเร่งด่วน และด้านการจัดสรรกรอบนักวิจัยมืออาชีพประจำศูนย์วิจัยสถาบันวิจัย หรือศูนย์ความเป็นเลิศ เพื่อขอทุนวิจัยภายนอก และสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรม (คล้ายกับนักวิจัยสมรรถนะสูง) รวมทั้งด้านบุคคลเฉพาะตำแหน่ง เช่น

- 1) นักวิชาการวิจัยระดับ 1 วุฒิปริญญาเอก ภายใต้การกำกับของฝ่ายวิจัย
- 2) ผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาข้อเสนอโครงการทุนวิจัยต่างประเทศ (Global fund)
- 3) นักวิทยาศาสตร์ระดับบัณฑิตศึกษา ประจำเครื่องมือวิทยาศาสตร์ขั้นสูง และการขอมาตรฐานห้องปฏิบัติการระดับสากล (International Organization for Standard; ISO)
- 4) นักวิจัยระดับหลังปริญญาเอก ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านวิเคราะห์ข้อมูลชีวสารสนเทศ หรือเครื่องมือวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเฉพาะด้าน

- ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ

1) ปรับปรุงการบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อต่อยอดสู่นวัตกรรม (Effective operation) ที่ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันแบบไร้รอยต่อระหว่างฝ่ายวิจัยฯ ฝ่ายนวัตกรรมฯ ลูกค้ำ (เอกชนหรือภาครัฐ ฯลฯ) ที่ต้องการความร่วมมือ) และทีมนักวิจัย อย่างไร้รอยต่อ

2) สร้างระบบสนับสนุนในด้านต่าง ๆ (Researchers Focus and Facilities Support) และปรับโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการงานวิจัยนวัตกรรม การต่างประเทศ และบัณฑิตศึกษา ให้สอดคล้องกับทิศทางของการวิจัยและนวัตกรรม

3) ยกกระตือรือร้นวิจัยต่าง ๆ ให้เกิดโครงการวิจัยขนาดใหญ่ (Research program) เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ใหญ่ที่มีผลกระทบ (Impact) สูงได้

4) เน้นงานวิจัยระหว่างสาขา (Interdisciplinary Research) ที่มีคุณภาพสูง (High Quality) และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล (International Recognition) ตลอดจนการกระตุ้นการพัฒนา นวัตกรรมจาก ศูนย์นวัตกรรม (Innovation center)

5) การบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรบุคคล ที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจด้านวิจัย ไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำของโลก โดยกำลังคนด้านการวิจัยที่เพิ่มขึ้นสามารถสร้าง return of investment จากเงินทุนวิจัยได้

6) การบริหารจัดการด้านข้อกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิทางปัญญา บันทึกความร่วมมือ (MOU) บันทึกข้อตกลง (MOA) สัญญาทุนวิจัย สัญญาบริการวิชาการ ที่ทำกับสถาบันต่างประเทศ ที่ฝ่ายวิจัยมีข้อจำกัดด้านบุคลากรในการพิจารณาในรายละเอียด (คล้ายบุคลากรกองต่างประเทศที่พิจารณาด้าน MOU/MOA/สัญญาทุน)

7) สำนักงานที่บริหารจัดการด้านจรรยาบรรณการวิจัย (KKU Research integrity office)

- ด้านสิ่งสนับสนุน

1) ต้องการความร่วมมือการทำงานระหว่างฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (Trust) และเอื้อต่อการทำงานระหว่างปฏิบัติงานที่ดูแลฐานข้อมูล (data owner) เพื่อให้เกิดระบบการเชื่อมต่อฐานข้อมูลและการรายงาน OKR ของฝ่ายวิจัย ที่ทำให้เกิด real time data และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นประโยชน์ต่อ มข. เช่น ข้อมูลบุคลากรจากทรัพยากรบุคคล ข้อมูลนักศึกษาบัณฑิตศึกษา ข้อมูลการได้รางวัล ข้อมูลการจดสิทธิทางปัญญา ฯลฯ

2) ต้องการ Social listening tool ชื่อ Mandala Analytics เพื่อทำ Market Insight

3) ต้องการเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลชื่อ SciVal เพื่อทำ Strategic Insights สำหรับงานวิจัย โดยสามารถวิเคราะห์ศักยภาพด้านการวิจัยได้ในหลายระดับ ตั้งแต่รายบุคคลจนถึงระดับมหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดอันดับกับคู่แข่ง ค้นหาวิจัยหรือสถาบันวิจัยที่มีศักยภาพสูงในระดับโลก และใช้ Trends Module เพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์การพัฒนาด้านการวิจัย ทำให้การวิจัยมีคุณภาพและตรงกับความต้องการของตลาด

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย (Research Transformation)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. มหาวิทยาลัยมีผลงานวิจัยแนวหน้าชั้นนำของโลก (Global and Frontier Research University) 2. พัฒนา (Research programs) ให้สามารถสร้างผลงานวิจัยที่มีผลกระทบสูงต่อสังคม 3. สร้างระบบนิเวศของการวิจัย (Research Ecosystem) เพื่อรองรับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยและภาคเอกชน 4. สร้างระบบนิเวศสำหรับการสร้างนวัตกรรม (Innovation Ecosystem) 5. เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการการลงทุนหรือร่วมลงทุน (Startup/Venture capital)	งานวิจัยสู่นวัตกรรมที่อยู่ในอุตสาหกรรม 12 New S curve ที่มุ่งเป้าหมายใหญ่ มีการ บูรณาการและผลกระทบสูงต่อวงการวิชาการ สร้างผลกระทบสูงทางสังคม และมีมูลค่าสูง ทางเศรษฐกิจ โดยมุ่งตอบสนองตามความ ต้องการ ของชุมชน สังคมประเทศ และโลก	OKR: ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการ ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus /ISI ที่อยู่ใน Quartile 1

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายวิจัย/ฝ่ายวิสาหกิจและสังคมยั่งยืน/อธิการบดี

ผู้รับผิดชอบร่วม: คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย/KKU Enterprise

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 มหาวิทยาลัยมีผลงานวิจัยแนวหน้าชั้นนำของโลก (Global and Frontier Research University)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy *	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. โครงการวิจัยใหม่การวิจัยขั้นสูงที่เป็นความต้องการและ ทิศทางตามกระแสโลก เช่น Hydrogen energy, Medical Genomics & Medical biotechnology, Omics & Microbiota	จำนวนโครงการวิจัยใหม่ที่เป็นทิศทาง และความต้องการของกระแสโลก	3	7,000,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-R	

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนา (Research programs) ให้สามารถสร้างผลงานวิจัยที่มีผลกระทบสูงต่อสังคม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy *	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. พัฒนาคุณภาพ Research programs ให้เกิดโครงการ วิจัย ที่ต่อยอดสู่นวัตกรรมที่สร้างมูลค่าและผลกระทบสูงทางด้าน เศรษฐกิจชุมชน สังคม	ร้อยละของ Research programs ที่ มีคุณภาพตามเป้าหมาย	20	75,000,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-R	
	จำนวนงบประมาณ ด้านการวิจัยจาก หน่วยงานภายนอก (พันล้านบาท)	1.1					
2. การเพิ่มศักยภาพนักวิจัยด้านการตีพิมพ์ผลงานวิจัยของ มหาวิทยาลัย	สัดส่วนของบทความวิจัยที่ได้รับการ ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติในวารสารที่ อยู่ในฐานข้อมูล Scopus /ISI web of science ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	1.1	46,500,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-R	
3. พัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อยกระดับผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ และผลกระทบสูง	ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการ ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus /ISI ที่อยู่ใน Quartile 1	50	75,000,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-R	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy *	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
4. เพิ่มจำนวนนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาที่ทำงานวิจัยใน Research program	สัดส่วนนักศึกษานิเทศศาสตร์ต่ออาจารย์บัณฑิตศึกษาที่มีคุณสมบัติรับนักศึกษานิเทศศาสตร์	0.75	2,280,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-R DEAN-GS	

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างระบบนิเวศของการวิจัย (Research Ecosystem) เพื่อรองรับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยและภาคเอกชน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. จัดตั้งศูนย์บริการด้านการวิจัยที่มีครุภัณฑ์และเครื่องมือที่ พร้อมตอบโจทย์วิจัยของมหาวิทยาลัยและภาคเอกชน (KKU Research Solution Center)	จำนวนโครงการวิจัยที่ภาคเอกชนมาใช้บริการ KKU Research Solution Center	10	7,504,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-R	พัฒนาและสร้างนักวิจัย อย่างเป็นระบบเพื่อสร้าง ผลงานวิจัยขั้นแนวหน้า ของโลก
2. ห้องปฏิบัติการวิจัยขั้นสูงที่เป็น New Platform ตอบสนอง งานวิจัยขั้นแนวหน้า	จำนวน New Research platform ที่รองรับงานวิจัยขั้นแนวหน้า	3		1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-R	

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างระบบนิเวศสำหรับการสร้างนวัตกรรม (Innovation Ecosystem)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. ส่งเสริมบุคลากรนักวิจัยนักศึกษา ให้มีความรู้และทักษะในการเป็นผู้ประกอบการหรือสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน	● จำนวนผลงานวิจัยนวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญาที่มีการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์(สะสม)	12	2,080,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-R	พัฒนาและสร้างนักวิจัย อย่างเป็นระบบที่มี ประสิทธิภาพ ความเป็น นวัตกรรม นำไปสู่การสร้าง ผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรม เพื่อการใช้ประโยชน์เชิง พาณิชย์
2. การจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยขอนแก่น KKU Industrial park เพื่อรองรับการนำผลงานวิจัย ไปสู่ระดับอุตสาหกรรม	● ความก้าวหน้าของโครงการ KKU Industrial park	การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	ไม่ได้ขอจัดสรร งบประมาณ	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-A P	
3. จัดตั้ง KKU Enterprise เพื่อบริหารจัดการงานวิจัยและ นวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์	● จำนวนบริษัทที่จดทะเบียนที่เกิดจาก การใช้องค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย	2	475,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	P	
4. การให้บริการโรงงานต้นแบบและห้องปฏิบัติการเชิงพาณิชย์	● รายได้ที่เพิ่มขึ้นที่เกิดจากผล ประกอบการของบริษัทจดทะเบียน (ร้อยละที่เพิ่มขึ้น)	10	600,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ES	

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการการลงทุนหรือร่วมลงทุน (Startup/Venture capital)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. การถ่ายทอดเทคโนโลยีการลงทุนหรือร่วมลงทุน (Startup/Venture capital) ในองค์ความรู้เทคโนโลยีสิ่งประดิษฐ์วิจัยและนวัตกรรมของ มข.	จำนวนผู้ประกอบการที่ใช้เทคโนโลยีองค์ความรู้ ทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย (สะสม)	3	1,259,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-R VP-ES KKU Enterprise	-

หมายเหตุ:

- เครื่องหมาย (*) หมายถึง Tier 1 คือ แผนงานสนับสนุนวิสัยทัศน์, Tier 2 คือ แผนงานสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์, Tier 3 คือ แผนงานสนับสนุนพันธกิจ
- เครื่องหมาย (**) หมายถึง President, VP-A: Vice President for Administration, VP-ED: Vice President for Education and Digital, VP-I: Vice President for International Affairs, VP-PE: Vice President for Physical Ecosystem and Environment, VP-S: Vice President for Student Development and Alumni Relation, VP-R: Vice President for Research, VP-ES: Vice President for Enterprise and Societal Sustainability, VP-AC: Vice President for Arts, Culture, and Creative Economy, VP-HR: Vice President for Human Resources, VP-LC: Vice President Legal and Communication

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Transformation)

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศ การปรับเปลี่ยนให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงานต่าง ๆ เพิ่มสูงขึ้น และเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งการมีเจตคติที่ดี อยู่บนรากฐานค่านิยมองค์กรและมีความสุขในการทำงาน ภายใต้สภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน สร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี มีความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร ช่วยขับเคลื่อนองค์กรเพื่อการบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จ โดยดำเนินการผ่านกลยุทธ์หลัก ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent management system) มุ่งเน้นการค้นหา (Headhunt) และพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในทุกกลุ่มประเภทบุคลากร (Job families) โดยตั้งเป้าและกำหนดคุณลักษณะที่ชัดเจน

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างค่านิยมสำหรับการมุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งส่งเสริมค่านิยมในการมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement culture) และการปรับตัวสำหรับการทำงานเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความผูกพันและการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร โดยการค้นหาปัจจัยความผูกพัน และวางระบบสร้างความผูกพันที่ส่งเสริมความมุ่งมั่นในการสร้างผลงาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างระบบบริหารจัดการบุคลากรที่ยืดหยุ่น/คล่องตัว (Agile HR systems) พลิกโฉมกระบวนการบริหารบุคลากรทั้งระบบ ตั้งแต่ระบบรับเข้า ระบบการพัฒนา ระบบสนับสนุน และการดูแลบุคลากร

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** พัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลาย วางระบบการบริหารงานบุคคล และมีระบบการบริหารผู้มีความสามารถพิเศษ เพื่อสร้างผลงาน และความผูกพันอย่างยั่งยืน เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Ready to change) เพื่อการบรรลุความสำเร็จตามยุทธศาสตร์

- **ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ** มีหน้าที่ในการรับผิดชอบในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดหา ที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงานภาคเอกชนเข้าร่วมในการวางแผนงาน

- **ด้านสิ่งสนับสนุน** นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการบุคลากรอย่างครบถ้วน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Transformation)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. สร้างระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent management system)	มีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในทุกกลุ่มประเภท และระบบบริหารงานบุคคลที่ยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและสร้างความยั่งยืน	OKR: สัดส่วนจำนวน Talent
2. สร้างค่านิยมสำหรับการมุ่งเน้นความสำเร็จ		
3. สร้างความผูกพันและการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร		
4. สร้างระบบบริหารจัดการบุคลากรที่ยืดหยุ่น/คล่องตัว (Agile HR systems)		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ผู้รับผิดชอบร่วม: ฝ่ายวิจัย/ฝ่ายการศึกษาและดิจิทัล/ฝ่ายศิลปวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์/ฝ่ายวิสาหกิจและสังคมยั่งยืน/ฝ่ายบริหาร/คณะบดีคณะแพทยศาสตร์
คณะบดีคณะทันตแพทยศาสตร์/คณะบดีคณะสัตวแพทยศาสตร์/ทุกส่วนงาน

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent management system)

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยขอนแก่น [66]

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างค่านิยมสำหรับการมุ่งเน้นความสำเร็จ (Foster an Achievement-Oriented Culture)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. ส่งเสริมค่านิยมและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงค่านิยม SMART และการมุ่งเน้นความสำเร็จ	● การปฏิบัติตามค่านิยม (ร้อยละ)	70	500,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ทุกส่วนงาน/ หน่วยงาน	VP-HR	พัฒนาขีดความสามารถ ในการทำงานของบุคลากร ให้มีทักษะที่หลากหลาย ในทุกกลุ่มประเภท บุคลากร (Job families)
2. สร้างระบบการประเมินบุคลากรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานจริง และมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร			100,000				
3. สร้างระบบชื่นชม ยินดีและให้รางวัลแก่บุคลากรที่สร้าง ความสำเร็จให้กับองค์กร			700,000				
4. การเชื่อมโยงค่านิยม SMART เข้ากับระบบบริหารงานบุคคล (เช่น การรับบุคลากร การพัฒนา KM)			600,000				

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความผูกพันและการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. โครงการสร้างความผูกพันบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ อย่างเป็นระบบ	● ผลผลิตของบุคลากรที่คำนวณจาก เงินรายได้ (ลบ./คน)	1.2	700,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/กองคลัง	VP-HR VP-R VP-ED VP-AC	พัฒนาขีดความสามารถ ในการ ทำงานของบุคลากร ให้ มีทักษะที่หลากหลายใน ทุกกลุ่มประเภท บุคลากร (Job families)
1.1 การสร้างความผูกพันบุคลากร (KKU Engagement System :KES)	● ผลผลิตของบุคลากรที่คำนวณจาก เงินรายได้และเงินแผ่นดิน (ลบ./คน)	1.6					
1.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีของบุคลากร (Employee Journey)	● ร้อยละของรายจ่ายด้านบุคลากรต่อ งบรายจ่ายทั้งหมด	31.0					
1.3 การพัฒนาระบบความก้าวหน้าเติบโตในอาชีพการงาน (Career Management Program)				1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/กองคลัง	VP-ES VP-A Dean-MD	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
2. โครงการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร (Continuous Learning and Development Program)	ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่มีผลงานต่อเนื่องตามเกณฑ์	30	2,100,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน ระดับคณะ กอง	Dean -DT Dean-VET	
2.1 การส่งเสริมขีดความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นระบบ 2.2 การพัฒนาสมรรถนะและทักษะอนาคต 2.3 พัฒนาขีดความสามารถอาจารย์และนักวิจัยในการ สร้างนวัตกรรมและมูลค่าเพิ่มให้กับมหาวิทยาลัย 2.4 การพัฒนาบุคลากรใหม่ (New Personnel Development Program) 2.5 การจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กรอย่างเป็นระบบ (KM System)	ร้อยละของบุคลากรประเภทสนับสนุนที่มีตำแหน่งสูงขึ้นและสามารถนำผลงานไปพัฒนาหน่วยงาน	30		1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568			

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างระบบบริหารจัดการบุคลากรที่ยืดหยุ่น/คล่องตัว (Agile HR systems)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. พลิกโฉมระบบบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากที่สุด 1.1 ทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวกับบุคลากร 1.2 ปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านบุคคลเพื่อลดขั้นตอนและลดระยะเวลาในการดำเนินการ 1.3 ใช้ข้อมูล (Comprehensive HR Information: Dashboard) ในกระบวนการบริหารจัดการด้านบุคคล 1.4 เพิ่มทักษะการทำงานแบบ Agile และการทำงานอย่างเป็นระบบให้แก่บุคลากรทำงานด้าน HR	ร้อยละความพึงพอใจของผู้บริหารที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	65	400,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-HR	พัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลายในทุกกลุ่มประเภทบุคลากร (Job families)

หมายเหตุ:

- เครื่องหมาย (*) หมายถึง Tier 1 คือ แผนงานสนับสนุนวิสัยทัศน์, Tier 2 คือ แผนงานสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์, Tier 3 คือ แผนงานสนับสนุนพันธกิจ
- เครื่องหมาย (**) หมายถึง President, VP-A: Vice President for Administration, VP-ED: Vice President for Education and Digital, VP-I: Vice President for International Affairs, VP-PE: Vice President for Physical Ecosystem and Environment, VP-S: Vice President for Student Development and Alumni Relation, VP-R: Vice President for Research, VP-ES: Vice President for Enterprise and Societal Sustainability, VP-AC: Vice President for Arts, Culture, and Creative Economy, VP-HR: Vice President for Human Resources, VP-LC: Vice President Legal and Communication

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)

จากปณิธานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น “การอุทิศเพื่อชุมชนและสังคม” มหาวิทยาลัยมีพัฒนาการของพันธกิจด้านการบริการวิชาการ เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม (Social contribution) สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม และบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยอาศัยการพัฒนาเศรษฐกิจ แบบองค์รวม ที่พัฒนาเศรษฐกิจ 3 มิติไปพร้อมกัน คือ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bioeconomy) เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ หมุนเวียน (Circular Economy) และสร้างเศรษฐกิจแนวใหม่ เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals–SDGs) รวมถึงสร้างคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรม เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และชุมชนสัมพันธ์ (Creative economy) และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อตอบโจทยการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ของสหประชาชาติ โดยบูรณาการกลยุทธ์ด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคมให้ครอบคลุมทั้งด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม โดยเน้นการรักษาสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัย และบริเวณโดยรอบ สร้างองค์ความรู้ของการอนุรักษ์ พลังงาน และการรักษา สภาพแวดล้อม ถ่ายทอดและทำโครงการเพื่อให้เกิดความสมดุลของสภาพแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental Conservation and Protection) สนับสนุนและช่วยเหลือชุมชนและประชาสังคม ด้านการสร้างอาชีพ การส่งเสริมเศรษฐกิจ (Creative Economy) การลดความขัดแย้งในสังคม สนับสนุน ส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงาม (Community Support) การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชนและสังคมตามแนวทางของสหประชาชาติให้ครบทั้ง 17 ด้าน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยมีกลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental conservation and protection) มุ่งเน้นการเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำในการผลิตและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการดูแลสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้แก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 บริการวิชาการเพื่อสร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจแก่ชุมชนด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative economy) มุ่งเป้าการให้บริการวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อการสร้างอาชีพ ก่อให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจภายในชุมชน และสร้างรายได้ให้กับประชาชนในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม (Community Support) มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนสำคัญของมหาวิทยาลัย ให้เกิดการพัฒนาชุมชนตามความต้องการของชุมชน และแก้ปัญหาที่สำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยองค์ความรู้และความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัย และชุมชนเป็นสำคัญ

กลยุทธ์ที่ 4 ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชนและสังคม (Sustainable Development Goals: SDGs) มุ่งเน้นการนำหลักเกณฑ์การพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติมาใช้ เพื่อการพัฒนาองค์กร ชุมชน และสังคม ให้ครบทั้ง 17 ด้าน

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** กระตุ้นจิตวิญญาณแห่งอุดมการณ์ “การอุทิศเพื่อสังคม” บริการวิชาการเพื่อสร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจแก่ชุมชนด้วยเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ (Creative economy) สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม (Community Support) รวมทั้งผลักดันให้บุคลากรมีบทบาทในชุมชนทุกระดับเพิ่มมากขึ้น

- **ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ** ยกย่องขีดความสามารถของหน่วยงานบริการวิชาการที่ต้องทำงานเชิงรุกในการเข้าหาความต้องการของชุมชนระดับต่างๆ ปรับเปลี่ยนระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนกลไกการบริหารงานบุคคล ให้เอื้อต่อการผลักดันให้บุคลากร และนักศึกษาทำงานด้านการให้บริการสังคมเพิ่มขึ้น

- **ด้านสิ่งสนับสนุน** นำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการยกระดับความสามารถในการบริการวิชาการสู่สังคม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental conservation and protection)	เพื่อยกระดับเศรษฐกิจและการพัฒนาอย่างยั่งยืนมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contribution)	OKR: ผลการจัดอันดับของ SDGs (THE Impact Ranking)
2. บริการวิชาการเพื่อสร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจแก่ชุมชนด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative economy)		
3. สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม (Community Support)		
4. ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชนและสังคม (Sustainable Development Goals : SDGs)		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายกายภาพและสิ่งแวดล้อม/ฝ่ายศิลปวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์/ฝ่ายวิสาหกิจและสังคมยั่งยืน

ผู้รับผิดชอบร่วม: ฝ่ายวิจัย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental conservation and protection)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. การลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG) 1.1 การเปลี่ยนระบบบำบัดน้ำเสียเป็นแบบใช้อากาศ (Activated Sludge) 1.2 โครงการผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บน หลังคา และลอยน้ำ (Solar Roof Top and Floating)	● ร้อยละของการลดการปล่อยก๊าซ คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (CO2e) สุทธิจากกิจกรรมทั้งหมด (Scope 1-2) เทียบกับปีฐาน 2567	25	2,350,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/ส่วนงาน /หน่วยงาน	VP-PE	-
2. พัฒนาประสิทธิภาพของการอนุรักษ์น้ำ การอนุรักษ์พลังงาน การจัดการน้ำ เสียการจัดการขยะและของเสีย			4,540,000				
3. การเพิ่มศักยภาพในการดูดซับคาร์บอนจากธรรมชาติ โดย ปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวและฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม การพัฒนากุณิทัศน์ของมหาวิทยาลัยให้มีความร่มรื่นสวยงาม			2,000,000				

กลยุทธ์ที่ 2 บริการวิชาการเพื่อสร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจแก่สังคมด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative economy)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. การบริการวิชาการเพื่อสร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจ สังคม โดยการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ	● ร้อยละของรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้น จากการเข้าร่วมโครงการ	30	1,000,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ES VP-R	พัฒนาบุคลากรเพื่อสร้าง คุณค่าด้านเศรษฐกิจแก่ ชุมชนด้วยเศรษฐกิจเชิง สร้างสรรค์ (Creative economy)
2. โครงการศิลปวัฒนธรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์และชุมชน สัมพันธ์	● จำนวนสมาชิกนานาชาติเข้าร่วม กิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรม	4	9,050,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน ระดับคณะ	VP-AC VP-ES	
2.1 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมกับกลุ่ม ประเทศลุ่มน้ำโขง	● จำนวนเครือข่ายด้านศิลปวัฒนธรรม ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางด้าน ศิลปวัฒนธรรมร่วมกับ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	13		1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568			
2.2 ส่งเสริมความร่วมมือของเครือข่ายด้านศิลปวัฒนธรรม กับกิจกรรมของมหาวิทยาลัย เช่น งาน “สัฐานเฟสดีวิล”							
2.3 พัฒนาและต่อยอดผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมให้เกิด มูลค่าทางเศรษฐกิจ เช่น เทศกาลหนึ่งเมืองแคน การพัฒนาและต่อยอดผลิตภัณฑ์ชุมชน	● จำนวนผลิตภัณฑ์และงานบริการเชิง สร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดมูลค่าทาง เศรษฐกิจ โดยเชื่อมโยงกับการเรียน การสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้จาก ชุมชน	110		1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน ระดับคณะ	VP-ES	

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม (Community Support)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. โครงการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมฐานรากด้วยเศรษฐกิจ BCG	● จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนาตามโมเดล BCG (สะสม)	10	5,480,200	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ES	ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิต วิญญาณแห่งอุดมการณ์ “การอุทิศเพื่อสังคม”
2. การสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยการส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมด้านการศึกษา การดูแลสุขภาพ							

กลยุทธ์ที่ 4 ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนและสังคม (Sustainable Development Goals : SDGs)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. โครงการส่งเสริมความร่วมมือเพื่อเป้าหมาย การพัฒนาชุมชน และสังคมอย่างยั่งยืนตามแนวทาง SDGs	● ผลการจัดอันดับของ SDGs (THE Impact Ranking)	100	2,500,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ES VP-R	ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิต วิญญาณแห่งอุดมการณ์ “การอุทิศเพื่อสังคม”

หมายเหตุ:

- เครื่องหมาย (*) หมายถึง Tier 1 คือ แผนงานสนับสนุนวิสัยทัศน์, Tier 2 คือ แผนงานสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์, Tier 3 คือ แผนงานสนับสนุนพันธกิจ
- เครื่องหมาย (**) หมายถึง President, VP-A: Vice President for Administration, VP-ED: Vice President for Education and Digital, VP-I: Vice President for International Affairs, VP-PE: Vice President for Physical Ecosystem and Environment, VP-S: Vice President for Student Development and Alumni Relation, VP-R: Vice President for Research, VP-ES: Vice President for Enterprise and Societal Sustainability, VP-AC: Vice President for Arts, Culture, and Creative Economy, VP-HR: Vice President for Human Resources, VP-LC: Vice President Legal and Communication

เสาหลักที่ 2 Ecological: ด้านการรักษาระบบนิเวศ

ดำเนินการให้ระบบนิเวศของมหาวิทยาลัย

ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร (Management Transformation)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นที่น่าทำงาน (Best Place to Work)

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่ (Great Place to Live)

ยุทธศาสตร์ที่ 8 ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation)

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร (Management Transformation)

เป้าหมายของการที่มหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยจึงควรใช้โอกาสนี้ในการวางรากฐานการบริหารองค์กรด้วยเกณฑ์รางวัลคุณภาพ ปรับเปลี่ยนกฎระเบียบให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (Strategic lead, Regulation follow) กระจายอำนาจบริหาร (Centralized policy, Decentralized operation) นำระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารองค์กร (Enterprise Resource Planning) มาใช้อย่างครอบคลุม ส่งเสริมให้เกิดหน่วยธุรกิจใหม่ ๆ (New Business Model) โดยอาศัยความเข้มแข็ง (Strength) และโอกาส (Opportunity) ของส่วนงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตและความมั่นคงทางการเงิน โดยมีกลยุทธ์ด้านการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 วางระบบบริหารจัดการแนวใหม่ (Reimagine work process) มุ่งสู่การเป็น High performing organization โดยออกแบบระบบงานและกระบวนการทำงานใหม่โดยไม่ยึดติดกับแบบเดิม (Reimagine work process) เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทั้งหมด (Fully automation) และใช้แนวการทำงานที่เป็นเลิศ (Bring current work practices in line with best practices) ที่ครอบคลุมระบบเงินเดือน สวัสดิการ การเงินการคลัง การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเป็นระบบนิเวศสำหรับผู้มีศักยภาพสูง (Ecosystem for Talent) ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA for all)

กลยุทธ์ที่ 2 บริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความยั่งยืน (Efficiently asset management) มุ่งเน้นการบริหารสินทรัพย์ที่มีอยู่ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยเพื่อก่อให้เกิดรายได้ที่ยั่งยืนในอนาคต

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** พัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะที่จำเป็นสำหรับระบบการบริหารสมัยใหม่ โดยมีความต้องการในการสนับสนุนแผนด้านทรัพยากรบุคคล เช่น (1) ผู้บริหารทุกระดับและผู้ที่มีความศักยภาพในการเป็นผู้บริหารในอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติอย่างดี และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) บุคลากรทุกคนมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่สำคัญของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะด้านการเงินการคลัง พัสดุ และบุคคล (3) บุคลากรมีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อการบริหารองค์กร
- **ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ** มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีระบบบริหารจัดการองค์กรเทียบเคียงหน่วยงานภาครัฐ
- **ด้านสิ่งสนับสนุน** หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบ ERP ต้องมีครุภัณฑ์และบุคลากร ด้านสารสนเทศที่เพียงพอ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร (Management Transformation)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. วางระบบบริหารจัดการแนวใหม่ (Ecosystem for Talent) มุ่งสู่การเป็น High performing organization	มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีระบบบริหารจัดการ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ และด้านการเงิน การคลัง ที่ดีที่สุดในอุตสาหกรรม	OKR: Best-in-class for treasury management system
2. บริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความยั่งยืน (Efficiently asset management)		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายบริหาร

ผู้รับผิดชอบร่วม: ฝ่ายการศึกษาและดิจิทัล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 วางระบบบริหารจัดการแนวใหม่ (Ecosystem for Talent) มุ่งสู่การเป็น High performing organization

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทั่วทั้งองค์กร (ERP) และการพัฒนาโปรแกรมประยุกต์ร่วมกับการทบทวนกระบวนการใหม่ทั้งระบบ (Reimagine work process)	● อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (ROA) เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัย ขนาดใหญ่ของประเทศ (อันดับ)	3	249,800,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/กองคลัง	VP-A VP-ED	พัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีทักษะที่จำเป็นสำหรับระบบการบริหารสมัยใหม่
2. การปรับระบบการทำงานแบบเดิมเป็นระบบการทำงานที่เป็นเลิศ (Bring current work practices in line with best practices)							
3. ปรับเปลี่ยนระบบเงินเดือน สวัสดิการ ระบบการเงิน การคลัง การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเป็นระบบนิเวศสำหรับผู้มีศักยภาพสูง (Talent ecosystem)							
4. การใช้ระบบบริหารจัดการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQA for all)	● ได้รางวัล TQC plus	+1	880,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/กองพัฒนา คุณภาพ	VP-A	

กลยุทธ์ที่ 2 บริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความยั่งยืน (Efficiently asset management)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. วางระบบการบริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นความยั่งยืน (Highest capital management)	● ร้อยละของอัตราการเพิ่มขึ้นของสินทรัพย์ (Asset increment percentage)	3.5	395,9300	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/ศูนย์บริหารทรัพย์สิน	VP-A	พัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีทักษะที่จำเป็นสำหรับระบบการบริหารสมัยใหม่
2. สร้างแพลตฟอร์มสำหรับการใช้ ทรัพยากรร่วมกัน (Share asset)			300,000				
3. วางระบบการติดตามประสิทธิผล และประสิทธิภาพของการใช้สินทรัพย์ถาวรทั้งครุภัณฑ์และอาคาร (Asset utilization monitoring)	● อัตราผลตอบแทนของสินทรัพย์ถาวร (ROfA)	3	500,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/กองยุทธศาสตร์		

หมายเหตุ:

1. เครื่องหมาย (*) หมายถึง Tier 1 คือ แผนงานสนับสนุนวิสัยทัศน์, Tier 2 คือ แผนงานสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์, Tier 3 คือ แผนงานสนับสนุนพันธกิจ
2. เครื่องหมาย (**) หมายถึง President, VP-A: Vice President for Administration, VP-ED: Vice President for Education and Digital, VP-I: Vice President for International Affairs, VP-PE: Vice President for Physical Ecosystem and Environment, VP-S: Vice President for Student Development and Alumni Relation, VP-R: Vice President for Research, VP-ES: Vice President for Enterprise and Societal Sustainability, VP-AC: Vice President for Arts, Culture, and Creative Economy, VP-HR: Vice President for Human Resources, VP-LC: Vice President Legal and Communication

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นที่น่าทำงาน (Best Place to Work)

ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ทำงานที่สนุกและท้าทายสำหรับผู้ที่ต้องการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับตนเอง องค์กร และสังคม โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดระบบนิเวศและโครงสร้างพื้นฐานที่ก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี เพียงพอและเหมาะสมแก่คนทุกกลุ่ม

กลยุทธ์ที่ 1 มีเครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงานในทุกด้าน (Well equipped) โดยบุคลากรทุกคนต้องมีเครื่องมือในการทำงานอย่างเพียงพอสำหรับการทำงาน การเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยเป็นเครื่องมือที่ทันสมัย และมีมาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมที่มีสุขอนามัย และปลอดภัยสำหรับการทำงาน (Good occupational health and safety) โดยมุ่งเน้นสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยทั้งด้านกายภาพซึ่งรวมถึงการเข้าถึงสถานที่ อากาศ น้ำ เสียง อาหาร มลพิษที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมรอบสถานที่ทำงานที่ต้องได้มาตรฐานอาชีวอนามัย

กลยุทธ์ที่ 3 มีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีเครือข่ายในการทำงานทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย (Consultations and Networkings) มุ่งเน้นความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และเครือข่ายการทำงานทั้งในมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แลกเปลี่ยนและเพิ่มศักยภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** การจัดสรรบุคลากรที่มีขีดความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่องาน
- **ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ** การปรับปรุงโครงสร้างการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องความซ้ำซ้อนของงาน การควมรวมกลุ่มภารกิจที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน การแบ่งภาระงาน และการกำหนดผู้รับผิดชอบภารกิจให้มีความชัดเจน ซึ่งให้ผลดีทั้งในด้านการบริหารอัตรากำลัง การบริหารจัดการทรัพยากรที่สามารถใช้งานร่วมกัน และการถ่ายทอดแผนการทำงานสู่ตัวผู้รับผิดชอบหลักได้โดยตรง
- **ด้านสิ่งสนับสนุน** มีแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ มีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ การสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การสร้างความเข้าใจให้แก่ประชากรมหาวิทยาลัยในเรื่องมหาวิทยาลัยสีเขียว และการสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการขับเคลื่อนกิจกรรมโครงการตามแผนงานด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นที่น่าทำงาน (Best Place to Work)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. มีเครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงานในทุกด้าน (Well equipped)	มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยที่ดีเลิศสำหรับการทำงาน ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และศักยภาพของบุคคล	OKR: Productivity & Engagement
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่มีสุขอนามัยและปลอดภัยสำหรับการทำงาน (Good occupational health and safety)		
3. มีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีเครือข่ายในการทำงานทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย (Consultations and Networking)		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ผู้รับผิดชอบร่วม: ฝ่ายการศึกษาและดิจิทัล/ฝ่ายวิจัย/ฝ่ายกายภาพและสิ่งแวดล้อม/ฝ่ายศิลปวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์/ฝ่ายวิสาหกิจและสังคมยั่งยืน/
ฝ่ายบริหาร/คณบดีคณะแพทยศาสตร์/คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์/คณบดีคณะสัตวแพทยศาสตร์/ทุกส่วนงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 มีเครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงานในทุกด้าน (Well equipped)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. บุคลากรผู้มีความสามารถพิเศษมีเครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงานในทุกด้าน (Well equipped)	● ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรผู้มีความสามารถพิเศษต่อเครื่องมือในการทำงาน	80	1,580,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/ส่วนงาน/ หน่วยงาน	VP-HR VP-ED/VP-R VP-AC /VP-ES /VP-A/D-MD/ D-DT/D-VET	พัฒนาบุคลากรที่มีขีดความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่องาน
2. วางระบบการดูแลรักษาเครื่องมือและปรับเปลี่ยนเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้ทันสมัยและได้มาตรฐานสากล							

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมที่มีสุขอนามัย และปลอดภัยสำหรับการทำงาน (Good occupational health and safety)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ตามมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น	● จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุ (น้อยกว่า)	8	200,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/กองรักษา ความปลอดภัย	VP-HR VP-PE	พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม และดูแลรักษาสภาพแวดล้อมได้
2. ระบบความปลอดภัยที่ครอบคลุมสถานที่ทำงานทั้งหมด	● ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านมาตรฐานด้านอาชีวอนามัย	20	1,008,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568			

กลยุทธ์ที่ 3 มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีเครือข่ายในการทำงานทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย (Consultations and Networkings)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. การจัดระบบพี่เลี้ยง ที่ปรึกษา ให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ	● ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบพี่เลี้ยงและระบบเครือข่าย	82	800,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/ส่วนงาน / หน่วยงาน	VP-HR VP-R/VP-ED /VP-AC/VP-ES /VP-A	พัฒนาบุคลากรที่มีขีด ความสามารถและทักษะที่ จำเป็นต่องาน
2. การจัดระบบเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย			1,600,000				
3. การจัดรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย							

หมายเหตุ:

1. เครื่องหมาย (*) หมายถึง Tier 1 คือ แผนงานสนับสนุนวิสัยทัศน์, Tier 2 คือ แผนงานสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์, Tier 3 คือ แผนงานสนับสนุนพันธกิจ

2. เครื่องหมาย (**) หมายถึง President, VP-A: Vice President for Administration, VP-ED: Vice President for Education and Digital, VP-I: Vice President for International Affairs, VP-PE: Vice President for Physical Ecosystem and Environment, VP-S: Vice President for Student Development and Alumni Relation, VP-R: Vice President for Research, VP-ES: Vice President for Enterprise and Societal Sustainability, VP-AC: Vice President for Arts, Culture, and Creative Economy, VP-HR: Vice President for Human Resources, VP-LC: Vice President Legal and Communication

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่ (Great Place to Live)

ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบของการบริหารจัดการเชิงกายภาพที่มีประสิทธิภาพ เกิดเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีสุนทรีภาพ ที่มีการส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดี และความปลอดภัยสู่การเป็นต้นแบบของการจัดการสิ่งแวดล้อมให้แก่ชุมชน พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานของมหาวิทยาลัยให้มีความยืดหยุ่นและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุม ติดตาม และประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในทุกกิจกรรมของมหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดเป้าหมายการปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ (Carbon Neutrality) การวางมาตรการ การพัฒนาและสร้างบุคลากรและเตรียมการประกาศเจตจำนงของมหาวิทยาลัยในการลดการปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นชุมชนสีเขียว (Green University) มุ่งเน้นการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวที่เป็นต้นแบบของชุมชนด้านการดูแลพื้นที่ การก่อสร้าง อาคารเขียว การอนุรักษ์พลังงาน การกำจัดขยะ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสุนทรีภาพให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย (Aesthetic Environment) มหาวิทยาลัยมีการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น การสร้างพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ การมีอากาศบริสุทธิ์ สัญลักษณ์ที่สวยงามแห่งภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างเมืองมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (KKU Smart City) มุ่งเน้นการวางระบบบริหารจัดการการขนส่งและความปลอดภัยอัจฉริยะที่ใช้องค์ความรู้และการวิจัยมาประยุกต์ใช้งานจริงเพื่อสร้างความปลอดภัย ลดอุบัติเหตุ ภายใต้การประหยัดพลังงาน

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** การจัดสรรบุคลากรที่มีขีดความสามารถด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและดูแลรักษาสภาพแวดล้อมได้

- **ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ** การปรับปรุงโครงสร้างการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องความซ้ำซ้อนของงาน การควบรวมกลุ่มภารกิจที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน การแบ่งภาระงานและการกำหนดผู้รับผิดชอบภารกิจให้มีความชัดเจน ซึ่งให้ผลทั้งในด้านการบริหารอัตรากำลัง การบริหารจัดการทรัพยากรที่สามารถใช้งานร่วมกันและการถ่ายทอดแผนการทำงานสู่ตัวผู้รับผิดชอบหลักได้โดยตรง

- **ด้านสิ่งสนับสนุน** แผนพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ มีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ มีการวางนโยบายด้านการจัดการความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย การสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การสร้างความเข้าใจให้แก่ประชากรมหาวิทยาลัยในเรื่องมหาวิทยาลัยสีเขียว และการสนับสนุนด้านงบประมาณในการขับเคลื่อนแผนงานโครงการและกิจกรรมตามแผนงานด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่ (Great Place to Live)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นชุมชนสีเขียว (Green University)	มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยที่ดีเลิศ สำหรับการใช้ชีวิต สำหรับบุคลากรและประชาชน ทั่วไป เพื่อเป็นแบบอย่างของชุมชนและสังคม	OKR: อันดับของมหาวิทยาลัย ขอนแก่นใน UI Green Matric Rankings (อันดับในประเทศ)
2. สร้างสุนทรียภาพให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย (Aesthetic Environment)		
3. สร้างเมืองมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (KKU Smart City)		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายกายภาพและสิ่งแวดล้อม/ฝ่ายการศึกษาและดิจิทัล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นชุมชนสีเขียว (Green University)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น - พื้นที่ลานกิจกรรมอเนกประสงค์ - สถานที่ออกกำลังกายสนามกีฬาและภูมิทัศน์	● อันดับของมหาวิทยาลัย ขอนแก่นใน UI Green Matric Rankings (อันดับใน ประเทศ)	20	8,000,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/ส่วนงาน/ หน่วยงาน	VP-PE	พัฒนาบุคลากรให้มีขีด ความสามารถด้านการ จัดการสิ่งแวดล้อม และดูแล รักษาสภาพแวดล้อมได้
2. การปลูกต้นไม้และการรักษาพื้นที่ป่า			2,000,000				
3. ปรับปรุงและเพิ่มศักยภาพการใช้งานอาคารที่มีอยู่แล้วให้เกิด ประโยชน์หลากหลายและมีประสิทธิภาพสร้างสุขภาวะที่ดี แก่ผู้ใช้งานตามมาตรฐานสากล	● ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร และนักศึกษาต่อการจัดสภาพแวดล้อม (ด้านภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม)	74	150,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568			
4. การพัฒนาพื้นที่พักอาศัยเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของนักศึกษา และบุคลากรโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี			70,000				
5. การบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive maintenance) ทั้งอาคาร ระบบประจําอาคาร			10,000,000				

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสุนทรียภาพให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย (Aesthetic Environment)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. สร้างสรรค์พื้นที่แห่งการเรียนรู้ ทั้งธรรมชาติ และวัฒนธรรมท้องถิ่น	● ร้อยละของความพึงพอใจของ นักศึกษาบุคลากรและประชาชน ผู้รับบริการต่อการสร้างสุนทรียภาพ	76	3,000,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/กอง อาคารและ สถานที่	VP-PE	พัฒนาบุคลากรให้มีขีด ความสามารถด้านการ จัดการสิ่งแวดล้อม และดูแล รักษาสภาพแวดล้อมได้
2. มีพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ และสันทนาการสำหรับบุคลากร นักศึกษา และประชาชน							
3. มีพื้นที่สัญลักษณ์สำหรับมหาวิทยาลัย ขอนแก่น							

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างเมืองมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (KKU Smart City)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. วางระบบรักษาความปลอดภัย โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ เช่น การใช้กล้องวงจรปิด และใช้โปรแกรมติดตามตัว ผู้กระทำความผิดให้ครบทุกพื้นที่เสี่ยง และการติดตั้งระบบบันทึก การเข้าออกมหาวิทยาลัยแบบอัตโนมัติ โดยใช้เทคโนโลยี Image Processing	● ร้อยละของอุบัติเหตุจราจรที่ลดลง	6	2,000,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/กองป้องกัน และ รักษาความปลอดภัย	VP-PE VP-ED	-
	● ร้อยละของอุบัติเหตุการจราจร การณ์ของการ ถูกโจรกรรมลดลง	6					
2. พัฒนาระบบจราจรและสถานที่ลานจอดรถร่วมของบุคลากร และนักศึกษา	● ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษา และบุคลากรต่อการจัดการด้าน ความปลอดภัย	78	2160,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/กองป้องกัน และ รักษาความปลอดภัย	VP-PE	-
3. ปรับปรุงระบบการจราจร โดยพยายามแยกถนนเพื่อการ สัญจรหลักออกจากถนนแขนงย่อยที่เข้าสู่พื้นที่การศึกษา และพื้นที่บริการ							
4. สร้างระบบข้อมูลพื้นฐานของเมืองมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การผลิตและการใช้พลังงาน การผลิตและการ ใช้น้ำ การจัดการขยะ ข้อมูลจราจร เป็นต้น	● ร้อยละของระบบข้อมูลพื้นฐานของ เมืองมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการแล้ว เสร็จ	25	5,000,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/สำนัก เทคโนโลยีดิจิทัล	VP-ED VP-PE	

หมายเหตุ:

1. เครื่องหมาย (*) หมายถึง Tier 1 คือ แผนงานสนับสนุนวิสัยทัศน์, Tier 2 คือ แผนงานสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์, Tier 3 คือ แผนงานสนับสนุนพันธกิจ
2. เครื่องหมาย (**) หมายถึง President, VP-A: Vice President for Administration, VP-ED: Vice President for Education and Digital, VP-I: Vice President for International Affairs, VP-PE: Vice President for Physical Ecosystem and Environment, VP-S: Vice President for Student Development and Alumni Relation, VP-R: Vice President for Research, VP-ES: Vice President for Enterprise and Societal Sustainability, VP-AC: Vice President for Arts, Culture, and Creative Economy, VP-HR: Vice President for Human Resources, VP-LC: Vice President Legal and Communication

ยุทธศาสตร์ที่ 8 ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation)

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตทุกด้าน (Digital disruption) แม้กระทั่งการศึกษา มหาวิทยาลัยจะต้องพัฒนาหน่วยงาน หรือกลไก ในการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน และการสร้างผลงานผ่านระบบดิจิทัลขับเคลื่อน ขนานไปกับพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ โดยอาศัย สำนักเทคโนโลยีดิจิทัล อุทยานวิทยาศาสตร์ และศูนย์พัฒนานวัตกรรม ยกระดับเป็น ICT Research Center ซึ่งอาศัยสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยที่มีองค์ความรู้ หลากหลายสาขาวิชาที่สามารถบูรณาการให้เกิดองค์ ความรู้แบบสหสาขา โดยสร้างกลไกดังกล่าวผ่านกลยุทธ์ 5 อย่าง คือ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพและโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง วางระบบการพัฒนาคนที่มีขีดความสามารถด้านดิจิทัลอย่างครบถ้วน (Digital capabilities) ทั้งด้านกรอบความคิด (Mindset) ค่านิยมด้านการใช้ดิจิทัล (Values) และสมรรถนะที่จำเป็นด้านดิจิทัล (Competencies) โดยเฉพาะด้าน AI, ChatGPT, Big data Analytic, Education Technology, Fintech ฯลฯ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในการต่อยอดด้านการเรียนการสอน การบริการวิชาการ พัฒนานวัตกรรม และปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานในมหาวิทยาลัย เพื่อเตรียมพร้อมการก้าวสู่การเป็น Digital Organization ให้ได้อย่างยั่งยืน สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่สังคม และประเทศชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างระบบนิเวศด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล วางระบบต้นแบบสำหรับชุมชนและ สังคมดิจิทัลทั้งด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructures) อุปกรณ์เครื่องมือ (Hardwares) การพัฒนา โปรแกรม (Softwares) และการพัฒนาเครือข่าย (Networks)

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและปลอดภัย เพื่อให้กระบวนการทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูง รองรับการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอกได้เป็นอย่างดี

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** สร้างบุคลากรที่มีองค์ความรู้ด้าน Digital technology ที่ลงลึกในระดับที่สามารถทำวิจัยและพัฒนาออกมาเป็นนวัตกรรมที่สามารถใช้งานได้ โดยอาจต้องส่งไปศึกษาหรือสร้างเครือข่ายเพิ่มเติม ร่วมกับการดึงตัว (Head hunt) จากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญสูง เพื่อมาร่วมพัฒนาในยุคเริ่มต้นและเพิ่มทักษะบุคลากรด้านดิจิทัล โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงการทำงานที่เพิ่มประสิทธิภาพ

- **ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ** ต้องมีการยกระดับสำนักเทคโนโลยีดิจิทัลเป็น ICT Research Center และร่วมมือกับอุทยานวิทยาศาสตร์และศูนย์นวัตกรรม เพื่อพัฒนานวัตกรรมด้าน Digital technology ที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและภาคธุรกิจ

- **ด้านสิ่งสนับสนุน** ต้องมีการปรับระเบียบ และกลไกที่ส่งเสริมให้เกิด Start up ใหม่ ๆ รวมถึง Spin-off company ในหลายรูปแบบทั้งรูปแบบที่อยู่ภายใต้มหาวิทยาลัย แบบการร่วมทุนหรือแบบเติบโตด้วยตัวเอง และมีนโยบาย กฎ ระเบียบที่ทั้งบังคับและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการทำงานด้านดิจิทัลได้

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 8 ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation)		
เชิงกลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. พัฒนาบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	มหาวิทยาลัยต้นแบบในการพัฒนาและนำองค์ความรู้ด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน (Digital university)	OKR: Fully digitalization for all work processes
2. สร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล		
3. พัฒนาระบบการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและปลอดภัย		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายการศึกษาและดิจิทัล

ผู้รับผิดชอบร่วม: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม พัฒนาทักษะดิจิทัล และสอบวัดทักษะดิจิทัลของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน	● ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านทักษะ Digital	70	900,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/ศูนย์นวัตกรรม การเรียนรู้ สอน	VP-ED VP-HR	สร้างบุคลากรที่มีองค์ความรู้ด้าน Digital technology
	● ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทดสอบความปลอดภัยไซเบอร์	70		1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568			
2. พัฒนาระบบบริการปัญญาประดิษฐ์และระบบคอมพิวเตอร์ประสิทธิภาพสูง (HPC) ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารจัดการ	● ร้อยละเฉลี่ยของการใช้งานระบบเมื่อเทียบกับสมรรถนะสูงสุดของระบบ	75	6,703,600	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	1/ส่วนงาน	VP-ED	

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. พัฒนานวัตกรรมดิจิทัลแห่งอนาคตเพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	● จำนวนนวัตกรรมด้านดิจิทัล	5	500,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/สำนักเทคโนโลยีดิจิทัล	VP-ED	สร้างบุคลากรที่มีองค์ความรู้ด้าน Digital technology

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและปลอดภัย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. พัฒนาระบบงานตามแนวคิด Digital by Design โดยมี ERP เป็นแกนกลาง	● จำนวนงานสะสมที่ได้รับการพัฒนาตามแนวทาง Digital by Design (สะสม)	5	120,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/สำนักเทคโนโลยีดิจิทัล/กองบริหารงานกลาง	VP-ED	สร้างบุคลากรที่มีองค์ความรู้ด้าน Digital technology
2. พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการและการตัดสินใจ (Business Intelligence)	● ร้อยละของระบบ Business Intelligence สะสมที่ใช้งานอยู่ เมื่อเทียบกับฐานข้อมูลที่ได้จาก ERP	60	852,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/ส่วนงานระดับคณะ/ สำนักเทคโนโลยี		
3. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านสารสนเทศที่มั่นคงปลอดภัยสูง	● ร้อยละของระบบที่ถูกบุกรุกสำเร็จเทียบกับระบบที่ขึ้นทะเบียน (ไม่เกิน)	5	3,146,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	ดิจิทัล		

หมายเหตุ:

- เครื่องหมาย (*) หมายถึง Tier 1 คือ แผนงานสนับสนุนวิสัยทัศน์, Tier 2 คือ แผนงานสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์, Tier 3 คือ แผนงานสนับสนุนพันธกิจ
- เครื่องหมาย (**) หมายถึง President, VP-A: Vice President for Administration, VP-ED: Vice President for Education and Digital, VP-I: Vice President for International Affairs, VP-PE: Vice President for Physical Ecosystem and Environment, VP-S: Vice President for Student Development and Alumni Relation, VP-R: Vice President for Research, VP-ES: Vice President for Enterprise and Societal Sustainability, VP-AC: Vice President for Arts, Culture, and Creative Economy, VP-HR: Vice President for Human Resources, VP-LC: Vice President Legal and Communication

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)

การนำมหาวิทยาลัยขอนแก่นสู่ความเป็นนานาชาติเป็นสิ่งที่ช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาทั้งด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการ ให้มีความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด รวมทั้งจะช่วยให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นที่รู้จักในสังคมนานาชาติซึ่งจะส่งผลดีต่อการจัดอันดับของมหาวิทยาลัย (World University Ranking) การวางแผนการสร้างร่วมมือกับนานาชาติจะแบ่งออกเป็น 3 ด้าน (Triad partnership scheme) คือ 1) การจับมือกับมหาวิทยาลัยในประเทศ (Local connection) เพื่อทำโครงการร่วมกันในการสร้างร่วมมือกับสถาบันในต่างประเทศ 2) การสร้างร่วมมือกับสถาบันในภูมิภาคอาเซียน (Regional networking) 3) ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศโดยเฉพาะที่อยู่ใน World ranking 300 อันดับแรกของโลกโดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนและส่งเสริม Global learners, Global alumni, Global staff และสมรรถนะสากล (Global Competencies)

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนและส่งเสริมเครือข่ายคุณภาพระดับโลกและระบบนิเวศ (Global Quality Network & Ecosystem)

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความร่วมมือกับประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) เพื่อรองรับอีสานใหม่ (New Isan)

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนกลยุทธ์เพื่อการจัดอันดับ World University Ranking ที่สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างความเป็นนานาชาติทั้งด้านอาจารย์ บุคลากร นักศึกษา และสภาพแวดล้อม (International environment) และส่งเสริมการรับรู้ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในระดับโลก (Visibility on global stage)

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** มีความต้องการในการสนับสนุนแผนด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการตามกลยุทธ์โดยเพิ่มอัตราบุคลากรตำแหน่ง นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิชาการระหว่างประเทศ นักยุทธศาสตร์ระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. สนับสนุนและส่งเสริม Global learners, Global alumni, Global staff และสมรรถนะสากล (Global Competencies) 2. สนับสนุนและส่งเสริมเครือข่ายคุณภาพระดับโลกและระบบนิเวศ (Global Quality Network & Ecosystem) 3. สร้างความร่วมมือกับประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) เพื่อรองรับอีสานใหม่ (New Isan) 4. สนับสนุนกลยุทธ์เพื่อการจัดอันดับ World University Ranking ที่สูงขึ้น 5. สร้างความเป็นนานาชาติทั้งด้านอาจารย์ บุคลากร นักศึกษา และสภาพแวดล้อม (International environment) และส่งเสริมการรับรู้ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในระดับโลก (visibility on global stage)	มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยที่โดดเด่นบนเวทีโลก	OKR: การจัดอันดับของ THE หรือ QS World University Ranking

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายการต่างประเทศ/ฝ่ายวิจัย

ผู้รับผิดชอบร่วม: ฝ่ายการศึกษาและดิจิทัล/ฝ่ายศิลปวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนและส่งเสริม Global learners, Global alumni, Global staff และสมรรถนะสากล (Global Competencies)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. โครงการสนับสนุนและส่งเสริม global learners, global alumni, global staff และสมรรถนะสากล (Global Competencies)	ร้อยละของจำนวนนักศึกษาต่างชาติแบบ Degree (Full-time) ทั้งระดับ ป.ตรี และระดับบัณฑิตศึกษาที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	4	35,684,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วน งานระดับคณะ	VP-I VP-ED	เพิ่มอัตราบุคลากรตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการระหว่างประเทศ นักยุทธศาสตร์ระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนและส่งเสริมเครือข่ายคุณภาพระดับโลกและระบบนิเวศ (Global Quality Network & Ecosystem)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันในต่างประเทศและระบบนิเวศเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา วิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการ	จำนวนกิจกรรม/โครงการ ที่ดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัยที่อยู่ในอันดับ 1 ใน 300 ของโลก	65	10,200,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วน งานระดับคณะ	VP-I VP-R VP-ED	เพิ่มอัตราบุคลากรตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการ ระหว่างประเทศ นักยุทธศาสตร์ระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความร่วมมือกับประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) เพื่อรองรับอีสานใหม่ (New Isan)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. สร้างความร่วมมือกับประเทศใน GMS ด้านการศึกษา 2. สร้างความร่วมมือกับประเทศใน GMS ด้านศิลปวัฒนธรรม 3. สร้างความร่วมมือกับประเทศ GMS ด้านระบบบริการ สุขภาพ 4. สร้างความร่วมมือด้านการท่องเที่ยว	● จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการ ร่วมกับประเทศใน GMS	4	1,500,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วน งานระดับคณะ	VP-I VP-ED VP-AC VP-R	-

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนกลยุทธ์เพื่อการจัดอันดับ World University Ranking ที่สูงขึ้น

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. สนับสนุนกลยุทธ์เพื่อการจัดอันดับ World University Ranking ที่สูงขึ้น	● การจัดอันดับของ THE หรือ QS World University Ranking หรือ Academic Ranking อื่น ๆ	อันดับ 5 ของ ประเทศ หรือ 160 ของเอเชีย หรือ 801-1,000 ของโลก	180,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	1/ส่วน งานระดับคณะ	VP-R VP-I VP-ED	-
	● จำนวนสาขาวิชาของ มข. ได้รับการ จัดอันดับ โดยการจัดอันดับของ THE หรือ QS World University Ranking หรือ Academic Ranking อื่น ๆ	7		1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	1/ส่วน งานระดับคณะ	VP-R VP-I VP-ED	

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างความเป็นนานาชาติทั้งด้านอาจารย์ บุคลากร นักศึกษา และสภาพแวดล้อม และส่งเสริมการรับรู้ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในระดับ โลก
(International environment & visibility on global stage)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. สนับสนุนทุนการแลกเปลี่ยนนักศึกษาทั้งส่วนที่ออกไปศึกษาต่อ และส่วนที่เข้ามา ศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Outbound & Inbound exchange fund)	● ร้อยละของจำนวนนักศึกษาแบบ Non-degree ทั้ง Outbound และ Inbound ระดับ ป.ตรี และระดับบัณฑิตศึกษาที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	5	1,750,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงานระดับคณะ	VP-I	เพิ่มอัตราบุคลากรตำแหน่ง นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิชาการระหว่างประเทศ นักยุทธศาสตร์ระหว่างประเทศ
2. สนับสนุนการจัดสิ่งแวดลอมภายในมหาวิทยาลัยเพื่อส่งเสริมความเป็นนานาชาติ			1,040,000				
3. ส่งเสริมสมรรถนะสากลให้แก่บุคลากร เพื่อความเป็นนานาชาติ			980,000				

หมายเหตุ:

1. เครื่องหมาย (*) หมายถึง Tier 1 คือ แผนงานสนับสนุนวิสัยทัศน์, Tier 2 คือ แผนงานสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์, Tier 3 คือ แผนงานสนับสนุนพันธกิจ
2. เครื่องหมาย (**) หมายถึง President, VP-A: Vice President for Administration, VP-ED: Vice President for Education and Digital, VP-I: Vice President for International Affairs, VP-PE: Vice President for Physical Ecosystem and Environment, VP-S: Vice President for Student Development and Alumni Relation, VP-R: Vice President for Research, VP-ES: Vice President for Enterprise and Societal Sustainability, VP-AC: Vice President for Arts, Culture, and Creative Economy, VP-HR: Vice President for Human Resources, VP-LC: Vice President Legal and Communication

เสาหลักที่ 3 Spiritual:

ด้านการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ดำเนินการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประกอบด้วย 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 10 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการขึ้นำสังคม (Beyond Good Governance)

ยุทธศาสตร์ที่ 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนา (Collaboration & Coordination for Development)

ยุทธศาสตร์ที่ 10 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการขึ้นำสังคม

(Beyond Good Governance)

การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัยสามารถออกข้อบังคับ และระเบียบ เพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน ขณะเดียวกันการวางระบบบริหารจัดการที่ยึดมั่นในคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม ด้วยหลักการและวิธีการที่เปิดเผย โปร่งใส และเป็นธรรม โดยการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล จะทำให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่สังคมให้การยอมรับและเชื่อถือ และก่อให้เกิดสันติสุขภายในมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นให้เกิดความร่วมมือกันภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี รวมถึงการรักษาและสื่อสารภาพลักษณ์ที่ดีของ มหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นการบริหารให้เหนือกว่าหลักธรรมาภิบาลพื้นฐาน (Good Governance) และการตอบสนองสังคม (Social Advocacy) การถ่ายทอดและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีอย่างทั่วถึง การเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งระดับองค์กร ผู้นำ และบุคลากร การสื่อสารภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น และการมีส่วนร่วมในการตอบสนองความต้องการของสังคม และการยุติข้อขัดแย้งของสังคม โดยมีกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยการบูรณาการด้านการป้องกัน ปราบปรามและแก้ไขปัญหาการทุจริตร่วมกัน ซึ่งมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นองค์กรที่ตอบสนองหลักเกณฑ์ ด้านธรรมาภิบาลทั้งในประเทศ และต่างประเทศเป็นอย่างดีครบถ้วนสมบูรณ์

กลยุทธ์ที่ 2 การสื่อสารภาพลักษณ์และความเชื่อถือของมหาวิทยาลัยแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและ ชุมชน (Promote Trustworthiness from community and Role model) มหาวิทยาลัยขอนแก่นมี ภาพลักษณ์ในการเป็นที่เชื่อถือ และได้รับการยอมรับของชุมชน สังคม ประเทศ และนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 3 ตอบสนองและขึ้นำสังคม (Social Advocacy) มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นที่พึ่ง ตอบสนองและขึ้นำ สำหรับการแก้ปัญหาชุมชน สังคม

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- ด้านบุคลากร ส่งเสริมค่านิยมด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรทุกระดับ
- ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ ถ่ายทอดตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาลโดยใช้หลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ลงสู่หน่วยงาน และมุ่งเน้นการปฏิบัติจริง
- ด้านสิ่งสนับสนุน ส่งเสริมค่านิยม 10 ประการ ด้านธรรมาภิบาล การวางแนวทางการสื่อสาร ภาพลักษณ์ องค์กรความรู้ด้านธรรมาภิบาล และช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งของสังคม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 10 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการขึ้นำสังคม (Beyond Good Governance)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยการบูรณาการด้านการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหการทุจริตร่วมกัน	เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยกย่องในด้าน การเปิดเผย โปร่งใส และเป็นธรรม	OKR: ITA grade A (ระดับผ่านดี)
2. สื่อสารภาพลักษณ์และความเชื่อถือของมหาวิทยาลัยแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน (Promote Trustworthiness from community and Role model)		
3. ตอบสนองและขึ้นำสังคม (Social Advocacy)		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายกฎหมายและสื่อสารองค์กร/ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ผู้รับผิดชอบร่วม: อธิการบดี/ฝ่ายวิสาหกิจและสังคมยั่งยืน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยการบูรณาการด้านการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหาการทุจริตร่วมกัน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. การใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ โดยกำหนด คุณลักษณะและราคากลาง ของพัสดุ ครุภัณฑ์ การนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ 2. การสร้างระบบการขอใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้มี ความสะดวกรวดเร็ว และการป้องกันมิให้นำทรัพย์สินของ มหาวิทยาลัยไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว 3. การวางระบบร้องเรียนการทุจริตในหน่วยงาน 4. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง 5. การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการแก่บุคคลภายนอก 6. โครงการสร้างกลไกการเฝ้าระวังและการแจ้งเบาะแสการ ทุจริต และสร้างเครือข่ายการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร	● ผลการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ: ITA โดยสำนักงาน ป.ป.ช. (ร้อยละ) (2566 ได้คะแนน 90.06)	87	450,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วนงาน กองที่ เกี่ยวข้อง	VP-LC President	ส่งเสริมค่านิยมด้านความ โปร่งใสและความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรทุกระดับ
7. นำหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (OIT) มาใช้ในการ บริหารงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย	● ผลการประเมิน OIT (2566 ได้คะแนน 97.50)	91	200,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วน งานระดับคณะ	VP-LC President	

กลยุทธ์ที่ 2 สื่อสารภาพลักษณ์ และความเชื่อถือของมหาวิทยาลัยแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน (Promote Trustworthiness from community and Role model)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. การสร้างความเชื่อมั่นจากชุมชน ด้านการบริหารอย่างมี ธรรมาภิบาลตามหลักการประเมิน EIT	● ผลการประเมิน EIT (2566 ได้คะแนน 84.53)	85	300,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ ส่วนงาน /กองสื่อสาร องค์กร	VP-LC	ส่งเสริมค่านิยมด้านความ โปร่งใสและความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรทุกระดับ
2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาการสื่อสารแบบบูรณาการ			250,000				
3. โครงการพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชนและเครือข่าย พันธมิตร							
4. การเป็นต้นแบบด้านการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล ตามหลักการประเมิน IIT	● ผลการประเมิน IIT (2566 ได้คะแนน 85.67)	85	300,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ ส่วนงาน/ หน่วยงาน	VP-HR VP-LC	

กลยุทธ์ที่ 3 ตอบสนองและชี้นำสังคม (Social Advocacy)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. สร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมเพื่อให้เกิด ความยั่งยืนด้านการ เป็นผู้นำแนวคิดและการแก้ปัญหาสังคม	● การประเมิน Community trust (ประชาชนทั่วไป)	80	850,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วน งานระดับคณะ	VP-LC VP-ES	ส่งเสริมค่านิยมด้านความ โปร่งใสและความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรทุกระดับ
2. โครงการพัฒนาสื่อวิทัศน์เพื่อการชี้นำสังคมในบทบาท มหาวิทยาลัยขอนแก่น							

หมายเหตุ:

1. เครื่องหมาย (*) หมายถึง Tier 1 คือ แผนงานสนับสนุนวิสัยทัศน์, Tier 2 คือ แผนงานสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์, Tier 3 คือ แผนงานสนับสนุนพันธกิจ
2. เครื่องหมาย (**) หมายถึง President, VP-A: Vice President for Administration, VP-ED: Vice President for Education and Digital, VP-I: Vice President for International Affairs, VP-PE: Vice President for Physical Ecosystem and Environment, VP-S: Vice President for Student Development and Alumni Relation, VP-R: Vice President for Research, VP-ES: Vice President for Enterprise and Societal Sustainability, VP-AC: Vice President for Arts, Culture, and Creative Economy, VP-HR: Vice President for Human Resources, VP-LC: Vice President Legal and Communication

ยุทธศาสตร์ที่ 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนา (Collaboration & Coordination for Development)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นศูนย์กลางในการเสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ สังคม (Social contribution) เพื่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ที่อาศัยความร่วมมือกันภายในของส่วนงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยโดยหวังให้เกิดผลกระทบด้านดีต่อมหาวิทยาลัย ชุมชน และสังคม โดยแบ่งเป็นโครงการขนาดใหญ่ที่ผ่านการประเมินความเสี่ยง (Intelligent risk projects) และโครงการความร่วมมือของหลายส่วนงาน (Coordination and collaboration projects)

กลยุทธ์ที่ 1 โครงการขนาดใหญ่ที่ผ่านการประเมินความเสี่ยง (Intelligent Risk Projects (Flagship Projects)) มุ่งเน้นการพัฒนาโครงการขนาดใหญ่จากความร่วมมือของหลายภาคส่วนทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยเป็นโครงการที่มีผลกระทบด้านบวกต่อชุมชนและสังคมอย่างสูง

กลยุทธ์ที่ 2 โครงการความร่วมมือของหลายหน่วยงาน (Creative Coordinating Projects) มุ่งเน้นโครงการต้นแบบที่เกิดจากความร่วมมือของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพในการพัฒนาเป็นโครงการขนาดใหญ่ในอนาคต

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนา (Collaboration & Coordination for Development)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. โครงการขนาดใหญ่ที่ผ่านการประเมินความเสี่ยง (Intelligent Risk Projects: Flagship Projects)	มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นต้นแบบของการพัฒนาโครงการขนาดใหญ่ โดยใช้ความร่วมมือของหลายภาคส่วนเพื่อตอบสนองพัฒนาองค์กรและสังคม	OKR: Achievement of flagship projects target
2. โครงการความร่วมมือของหลายหน่วยงาน (Creative Coordinating Projects)		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายบริหาร/ฝ่ายวิสาหกิจและสังคมยั่งยืน/ฝ่ายวิจัย

ผู้รับผิดชอบร่วม: รองอธิการบดีฝ่ายกายภาพและสิ่งแวดล้อม/คณะแพทยศาสตร์/คณะเทคนิคการแพทย์/คณะทันตแพทยศาสตร์/คณะพยาบาลศาสตร์/

คณะเภสัชศาสตร์/คณะสาธารณสุขศาสตร์/คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี/คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์/คณะเกษตรศาสตร์/KKU Enterprise/หลักสูตร DE

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 โครงการขนาดใหญ่ที่ผ่านการประเมินความเสี่ยง Intelligent Risk Projects (Flagship Projects)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. โครงการ KKU Park and Campus Village - Complex KKU - ที่พักนักศึกษา - ที่พักบุคลากร - ลานจอดรถ (Car park)	● ความก้าวหน้าโครงการ	ดำเนินการตาม แผน	110,000,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/กองอาคารและ สถานที่ /ศูนย์บริหาร จัดการ ทรัพย์สิน	VP-A VP-PE	-
2. โครงการ Spin – off Company เช่น โรงงาน Battery	● รายได้รวมที่เกิดขึ้นจาก Spin - off Company (ล้านบาท)	จัดตั้งบริษัท	1,500,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	3/ฝ่ายวิสาหกิจ และสังคมยั่งยืน	VP-ES VP-A	-
3. โครงการเขตนวัตกรรมทางการแพทย์และส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และส่วนต่อขยาย	● ความก้าวหน้าโครงการ	ดำเนินการตาม แผน	4,512,464	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	2/ส่วน งานระดับคณะ	VP-A MD/AMS/DT/N U/PS/PH/ KKBS/AR	-

กลยุทธ์ที่ 2 โครงการความร่วมมือของหลายหน่วยงาน (Creative Coordinating Projects)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากรบุคคล
1. โครงการ AI in Healthcare	● จำนวน AI ที่พัฒนาขึ้น (สะสม)	4	200,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	1/ส่วนงาน ระดับคณะ	VP-R VP-ES	-
2. โครงการสร้างตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย	● มูลค่าสินค้าที่ขายได้ในระบบ (ลบ.)	วางระบบ	450,000	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	1/ส่วนงาน ระดับคณะ	VP-ES หลักสูตร DE AG KKBS	-
3. โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้าน Biopharma	● มูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ (ลบ.)	5	106,600	1 ต.ค. 2567 - 30 ก.ย. 2568	1/ส่วนงาน ระดับคณะ	VP-R KKU - Enterprise	-

หมายเหตุ:

- เครื่องหมาย (*) หมายถึง Tier 1 คือ แผนงานสนับสนุนวิสัยทัศน์, Tier 2 คือ แผนงานสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์, Tier 3 คือ แผนงานสนับสนุนพันธกิจ
- เครื่องหมาย (**) หมายถึง President, VP-A: Vice President for Administration, VP-ED: Vice President for Education and Digital, VP-I: Vice President for International Affairs, VP-PE: Vice President for Physical Ecosystem and Environment, VP-S: Vice President for Student Development and Alumni Relation, VP-R: Vice President for Research, VP-ES: Vice President for Enterprise and Societal Sustainability, VP-AC: Vice President for Arts, Culture, and Creative Economy, VP-HR: Vice President for Human Resources, VP-LC: Vice President Legal and Communication

2.10 จุดเน้นของกลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงและนำรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2568 - 2571 ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายหลัก 3 ด้าน 11 ยุทธศาสตร์ การมีส่วนร่วมระหว่างสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัย การสัมมนาจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยโดยมีจุดเน้นของกลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จะดำเนินการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

จุดเน้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

- 1) ปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยพัฒนาหลักสูตรสู่การเรียนรู้ตามกระบวนทัศน์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning paradigm) มุ่งเน้นการสร้างระบบการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning how to learn) และสร้างให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Learning throughout life) และระบบการจัดการศึกษาใหม่ที่เป็นออนไลน์ทั้งระบบ (KKU Academy) การเสริมประสบการณ์การทำงานจริงและการสร้างประสบการณ์ต่างประเทศ (KOC: KKU Overseas center) คำนึงถึงผลกระทบด้านภูมิรัฐศาสตร์ (Geo-politics)
- 2) ส่งเสริมจุดเด่นที่เกิดจากการสังสมการวิจัยและการทำงานในพื้นที่มายาวนาน โดยเฉพาะเรื่องเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio-Economy) โดยได้จัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ Esan 4.0 Bio-economy เพื่อขับเคลื่อนเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (New Isan) ที่มีโอกาสจากการพัฒนาไฟฟ้าความเร็วสูงและการค้าชายแดน
- 3) ปรับรูปแบบการบริหารจัดการด้วยระบบ (Enterprise Resource Planning: ERP) รวมถึงผลักดันการสร้างระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent management system) และส่งเสริมความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลิตภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน (Agile HR systems)
- 4) ส่งเสริมการทำงานวิจัย (Research programs) สู่นวัตกรรมที่อยู่ในอุตสาหกรรม 12 New S curve ที่มุ่งเป้าหมายใหญ่มีการบูรณาการสร้างผลกระทบสูงทางสังคม และมีมูลค่าสูง ทางเศรษฐกิจ โดยมุ่งตอบสนองตามความต้องการ ของชุมชน สังคมประเทศ และโลก โดยเฉพาะด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านการเพิ่มศักยภาพการผลิตอาหาร ยารักษาโรค เวชภัณฑ์ทางการแพทย์ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio-Economy) และพัฒนาระบบบริหารจัดการนวัตกรรมให้สามารถผลิตนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ได้อย่างเป็นระบบ รวดเร็ว และปรับเปลี่ยนได้ทันเวลา
- 5) มุ่งเน้นการสร้างประโยชน์สู่สังคมโดยตั้งเป้าการเป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมเศรษฐกิจ และการสนับสนุนชุมชนสำคัญ (Societal Contributions) รวมถึงการตอบสนอง เตือนสติ ชี้นำสังคม ภายใต้อาณัติหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

ส่วนที่ 3

งบประมาณที่ใช้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยขอนแก่น

งบประมาณรายจ่าย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 รวมทั้งสิ้น 20,063.5535 ล้านบาท แบ่งเป็น 1) เงินอุดหนุนจากรัฐ จำนวน 5,265.0704 ล้านบาท (ร้อยละ 26.24) 2) งบประมาณเงินรายได้ส่วนงาน/หน่วยงาน จำนวน 13,372.3731 ล้านบาท (ร้อยละ 66.65) 3) งบประมาณเงินรายได้หน่วยงานวิสาหกิจ จำนวน 366.0659 ล้านบาท (ร้อยละ 1.82) 4) ขอใช้เงินทุนสำรองสะสมของส่วนงาน/หน่วยงาน จำนวน 1,052.8416 ล้านบาท (ร้อยละ 5.25) และ 5) ขอใช้เงินทุนสำรองสะสมวิสาหกิจของส่วนงาน 7.2025 ล้านบาท (ร้อยละ 0.04)

งบประมาณรายจ่าย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ.2567 จำนวน 695.1273 ล้านบาท (ร้อยละ 3.59) โดยงบประมาณเงินรายได้ส่วนงาน/หน่วยงาน เพิ่มขึ้น จำนวน 875.2133 ล้านบาท (ร้อยละ 7.00) เงินอุดหนุนจากรัฐ จำนวน 43.4270 ล้านบาท (ร้อยละ 0.83) ขอใช้ทุนสำรองสะสมส่วนงาน/หน่วยงาน จำนวน 1.6971 ล้านบาท (ร้อยละ 0.16) และขอใช้ทุนสำรองสะสมวิสาหกิจของส่วนงาน จำนวน 1.4734 ล้านบาท (ร้อยละ 25.72) และ ในส่วนของงบประมาณรายจ่ายที่ลดลง งบประมาณเงินรายได้วิสาหกิจของส่วนงาน จำนวน 226.6835 ล้านบาท (ร้อยละ 38.24) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบงบประมาณที่ใช้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 และ 2568 มหาวิทยาลัยขอนแก่น

หน่วย : ล้านบาท

ปีงบประมาณ	พ.ศ. 2567	พ.ศ. 2568	เพิ่ม/ลด จากปี 2567	
แหล่งงบประมาณ	จำนวน	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ
1. เงินอุดหนุนจากรัฐ	5,221.6434	5,265.0704	43.4270	0.83
2. งบประมาณเงินรายได้ส่วนงาน/หน่วยงาน	12,497.1598	13,372.3731	875.2133	7.00
3. งบประมาณเงินรายได้วิสาหกิจของส่วนงาน	592.7494	366.0659	(226.6835)	(38.24)
4. ขอใช้ทุนสำรองสะสมส่วนงาน/หน่วยงาน	1,051.1445	1,052.8416	1.6971	0.16
5. ขอใช้ทุนสำรองสะสมวิสาหกิจของส่วนงาน	5.7291	7.2025	1.4734	25.72
รวม	19,368.4262	20,063.5535	695.1273	3.59

3.1 งบประมาณที่ใช้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 จำแนกตามงบรายจ่าย

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การงบประมาณ การเงิน การพัสดุ ทรัพย์สิน และการตรวจสอบ พ.ศ.2559 หมวด 3 การงบประมาณ ข้อ 15 (4) ให้งบประมาณรายจ่าย มีประเภทค่าใช้จ่ายดังนี้

1) ค่าใช้จ่ายบุคลากร หมายถึง รายจ่ายเพื่อบริหารงานบุคคล รายจ่ายที่จ่ายในลักษณะเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินเพิ่มอื่นที่จ่ายควบกับเงินเดือน

2) ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน หมายถึง รายจ่ายเพื่อการบริหารงานประจำ ได้แก่ รายจ่ายที่จ่ายในลักษณะค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค รวมถึงรายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายจากงบรายจ่ายอื่นใด ลักษณะรายจ่ายดังกล่าว

3) ค่าใช้จ่ายลงทุน หมายถึง รายจ่ายเพื่อการลงทุน ได้แก่ รายจ่ายที่จ่ายในลักษณะค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดิน ค่าก่อสร้างอาคารและระบบ ค่าปรับปรุงสิ่งก่อสร้าง อุปกรณ์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบกายภาพ รวมถึงรายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายจากงบรายจ่ายอื่นใด ในลักษณะรายจ่ายดังกล่าว

4) เงินอุดหนุนดำเนินงาน หมายถึง รายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของรายการ และรายจ่ายโครงการต่างๆ เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ภายในปีงบประมาณ

5) ค่าใช้จ่ายอื่น หมายถึง รายจ่ายที่ไม่เข้าลักษณะค่าใช้จ่ายตามประเภทรายจ่าย 4.1-4.4 จึงได้มีการจัดสรรงบประมาณตามประเภทรายจ่าย ภายใต้ข้อบังคับการเงินฯ ข้างต้น

งบประมาณรายจ่าย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีงบประมาณ พ.ศ.2568 แบ่งตามงบรายจ่าย พบว่าเงินอุดหนุนดำเนินงานมากที่สุด จำนวน 7,960.0188 ล้านบาท (ร้อยละ 39.67) รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน จำนวน 7,203.2725 ล้านบาท (ร้อยละ 35.90) ค่าใช้จ่ายลงทุน จำนวน 2,280.3788 (ร้อยละ 11.37) ค่าใช้จ่ายบุคลากร จำนวน 1,849.1593 ล้านบาท (ร้อยละ 9.22) และค่าใช้จ่ายอื่น จำนวน 770.7241 ล้านบาท (ร้อยละ 3.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 งบประมาณที่ใช้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2568 จำแนกตามงบรายจ่ายและประเภทงบประมาณ

หน่วย : ล้านบาท

ประเภทงบประมาณ	เงินอุดหนุนจากรัฐ	งบประมาณเงินรายได้	รวมงบประมาณทั้งสิ้น	
งบรายจ่าย	จำนวน	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ
1. งบบุคลากร	239.9468	1,609.2125	1,849.1593	9.22
2. ค่าใช้จ่ายบุคลากร	190.8806	7,012.3919	7,203.2725	35.90
3. ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน	994.5579	1,285.8209	2,280.3788	11.37
4. ค่าใช้จ่ายลงทุน	3,839.6851	4,120.3337	7,960.0188	39.67
5. ค่าใช้จ่ายอื่น	-	770.7241	770.7241	3.84
รวม	5,265.0704	14,798.4831	20,063.5535	100.00

3.2 งบประมาณที่ใช้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์

การจัดสรรงบประมาณเพื่อรองรับภารกิจในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยจัดสรรตามพันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

เมื่อจำแนกตามพันธกิจ พบว่า ด้านการบริหารจัดการองค์กร งบประมาณมากที่สุด จำนวน 9,115.6672 ล้านบาท (ร้อยละ 45.43) รองลงมาคือ ด้านการบริการวิชาการ จำนวน 5,557.3110 ล้านบาท (ร้อยละ 27.70) ด้านการผลิตบัณฑิต 1,841.3589 ล้านบาท (ร้อยละ 9.18) ด้านการวิจัย 88.2135 ล้านบาท (ร้อยละ 0.44) และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 3.8210 ล้านบาท (ร้อยละ 0.02)

เมื่อจัดสรรตามประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแล้ว พบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย งบประมาณมากที่สุด จำนวน 1,273.7793 ล้านบาท (ร้อยละ 6.35) รองลงมาคือ ประเด็นยุทธศาสตร์ 6 : สร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นที่น่าทำงาน จำนวน 587.4545 ล้านบาท (ร้อยละ 2.93)

ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 : ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร จำนวน 584.9195 ล้านบาท (ร้อยละ 2.86) ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา จำนวน 369.9214 ล้านบาท (ร้อยละ 1.84) ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 : การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม จำนวน 189.7530 ล้านบาท (ร้อยละ 0.95) ประเด็นยุทธศาสตร์ 7 : สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่ จำนวน 141.6194 ล้านบาท (ร้อยละ 0.71) ประเด็นยุทธศาสตร์ 11 : เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนา จำนวน 118.0540 ล้านบาท (ร้อยละ 0.59) ประเด็นยุทธศาสตร์ 8 : ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล จำนวน 116.4195 ล้านบาท (ร้อยละ 0.58) ประเด็นยุทธศาสตร์ 9 : การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ จำนวน 36.9527 ล้านบาท (ร้อยละ 0.18) ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จำนวน 34.0009 ล้านบาท (ร้อยละ 0.17) และประเด็นยุทธศาสตร์ 10 : การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการขึ้นาสังคม จำนวน 4.6574 ล้านบาท (ร้อยละ 0.02) ตามลำดับ

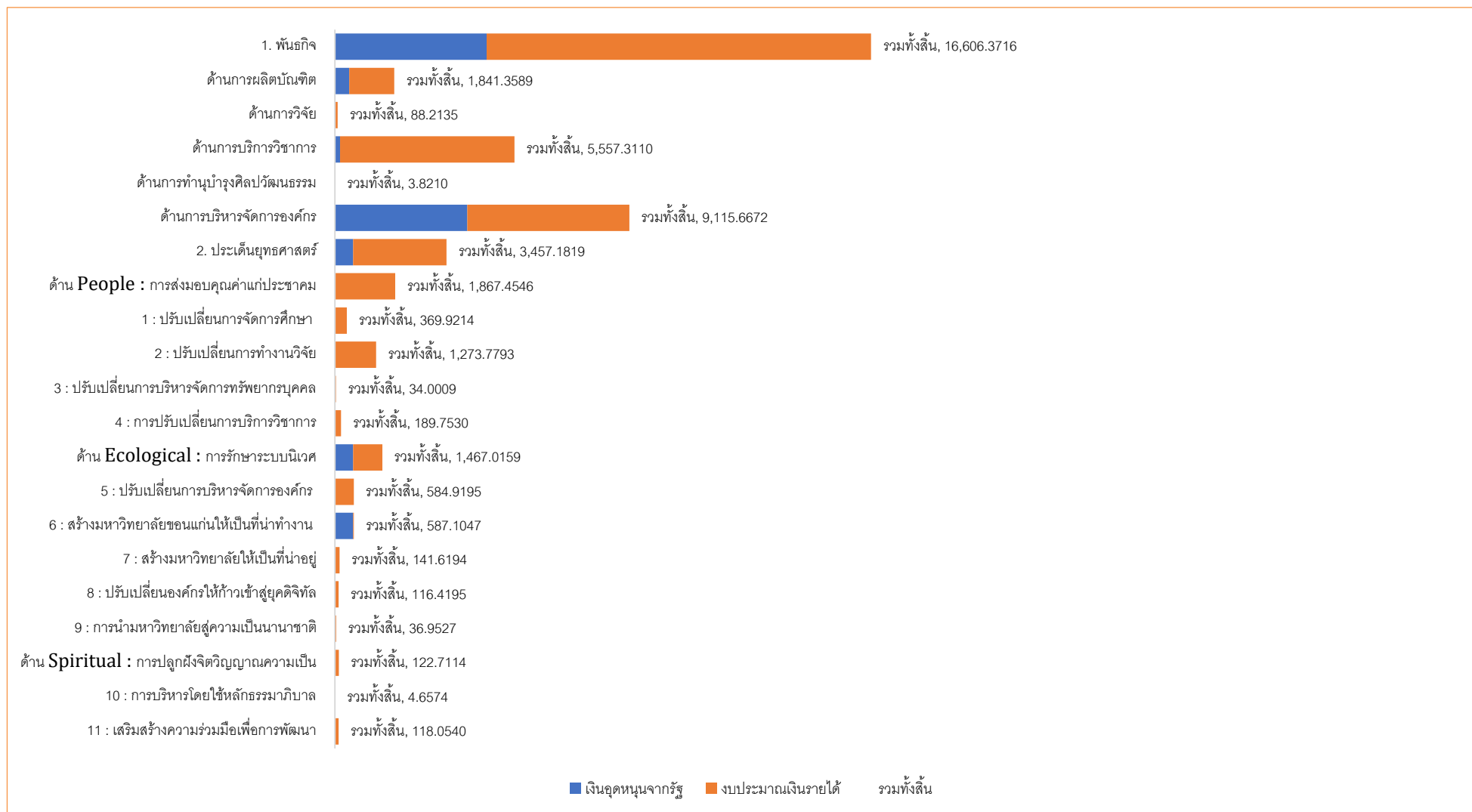
ตารางที่ 3 งบประมาณที่ใช้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณพ.ศ.2568 จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ และประเภทงบประมาณ

หน่วย : ล้านบาท

ประเด็นยุทธศาสตร์	เงินอุดหนุน จากรัฐ	งบประมาณ รายได้	รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
1. พันธกิจ	4,702.5556	11,903.8160	16,606.3716	87.46
ด้านการผลิตบัณฑิต	442.5046	1,398.8543	1,841.3589	9.34
ด้านการวิจัย		88.2135	88.2135	0.45
ด้านการบริการวิชาการ	161.5310	5,395.7800	5,557.3110	32.82
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม		3.8210	3.8210	0.02
ด้านการบริหารจัดการองค์กร	4,098.5200	5,017.1472	9,115.6672	44.83
2. ประเด็นยุทธศาสตร์	562.5148	2,894.6671	3,457.1819	12.54
ด้าน People : การส่งมอบคุณค่าแก่ประชาคม		1,867.4546	1,867.4546	4.71
1 : ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา		369.9214	369.9214	1.93
2 : ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย		1,273.7793	1,273.7793	1.63
3 : ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล		34.0009	34.0009	0.18
4 : การปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการ		189.7530	189.7530	0.97
ด้าน Ecological : การรักษาระบบนิเวศ	562.5148	904.5011	1,467.0159	7.22
5 : ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร		584.9195	584.9195	2.86
6 : สร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นที่น่าทำงาน	562.5148	24.5899	587.1047	2.93
7 : สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่		141.6194	141.6194	0.79
8 : ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล		116.4195	116.4195	0.46
9 : การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ		36.9527	36.9527	0.19
ด้าน Spiritual : การปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น		122.7114	122.7114	0.60
10 : การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล		4.6574	4.6574	0.02
11 : เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนา		118.0540	118.0540	0.58
รวมทั้งหมด (1+2)	5,265.0704	14,798.4831	20,063.5535	100
ร้อยละ	26.24	73.76	100	

แผนภูมิ 1 สัดส่วนงบประมาณที่ใช้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ และ ประเภทงบประมาณ

หน่วย : ล้านบาท



ส่วนที่ 4

การกำกับติดตาม และการรายงานผลการดำเนินงาน

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นแผนที่ใช้เพื่อผลักดัน และขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2568 - 2571 เพื่อให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลักของมหาวิทยาลัย คือ การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ การผลิตผลงานวิจัย ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน สังคม ประเทศชาติ รวมทั้งได้รับการยอมรับ ทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ ตลอดจนการขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคมสู่การสร้างคุณค่าร่วมกัน

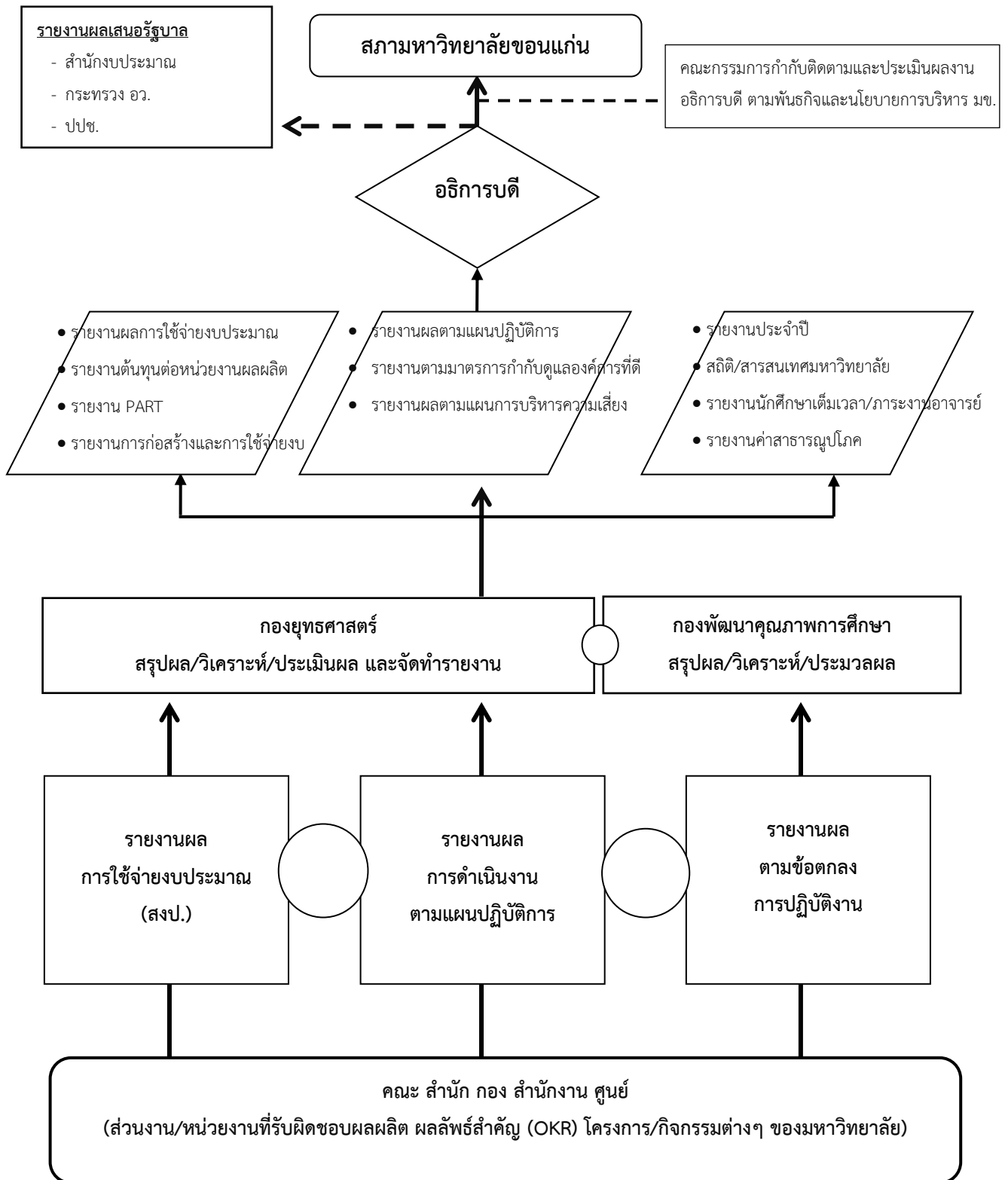
ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม รวมทั้งสิ้น 11 ยุทธศาสตร์ โดยการถ่ายทอดเป้าประสงค์ และตัวชี้วัดให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันจากระดับมหาวิทยาลัยสู่ระดับส่วนงาน ซึ่งจะได้จัดประชุมเพื่อชี้แจง ถ่ายทอด แผนสู่การปฏิบัติให้รับทราบทั่วทั้งมหาวิทยาลัย รวมทั้งดำเนินการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่าง มหาวิทยาลัยกับส่วนงานต่าง ๆ โดยการกำหนดผลลัพธ์ที่สำคัญตามหลักการของ OKR: Objectives and Key Results ซึ่งพิจารณาตามภารกิจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

และเพื่อให้เกิดการกำกับติดตาม การนำแผนไปปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และชัดเจนนั้น มหาวิทยาลัยได้ กำหนดให้มีการจัดทำรายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ และมีกระบวนการ ในการติดตามความคืบหน้าของโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อรายงานต่อสภามหาวิทยาลัยทั้งการกำกับ ติดตามผลลัพธ์สำคัญ (OKR) รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ และผลสัมฤทธิ์ของการเบิกจ่าย งบประมาณ โดยจะแบ่งช่วงระยะเวลาในการติดตามออกเป็นรายไตรมาส คือ รอบ 3 เดือน 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน สำหรับการดำเนินงานจะมีการนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลลัพธ์สำคัญ (OKR) และค่าเป้าหมายในแต่ละยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเข้าสู่ระบบ และกลไกการประกันคุณภาพของ มหาวิทยาลัย ทั้งในระดับสถาบัน ระดับคณะ ระดับหลักสูตร เพื่อให้ผู้บริหารได้มีระบบในการติดตามข้อมูล ความคืบหน้าของการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

ตาราง : รายละเอียดการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ที่	การติดตาม/ ประเมินผล	ระยะเวลา การรายงาน	หน่วยงานที่ต้องรายงาน ผลการดำเนินงาน	วิธีการ	หน่วยงานกำกับติดตาม
1	การติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ	ทุกเดือน	ทุกส่วนงาน/หน่วยงาน	ติดตามการขออนุมัติเงินประจำ งวดและการใช้จ่าย/รายงานผลการใช้จ่าย งบประมาณ	• กองยุทธศาสตร์ • กองคลัง
2	การติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ / ข้อตกลงการปฏิบัติงาน - ผลงานตามผลลัพธ์สำคัญ (OKR) - ผลงานตามโครงการ/กิจกรรม - ผลงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน - ปัญหา/อุปสรรค/การแก้ไขปัญหา	ทุกไตรมาส	ทุกส่วนงาน/หน่วยงาน	ติดตามผลการดำเนินงาน ตามแบบรายงาน Program Monitoring Report และตามแบบการรายงานข้อตกลง การปฏิบัติงาน	• กองยุทธศาสตร์ • กองพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3	การจัดทำข้อมูลเพื่อสรุปผลประกอบการจัดทำ แผนงาน /แผนปฏิบัติการในปีงบประมาณถัดไป - สถิติและสารสนเทศมหาวิทยาลัย - การวิเคราะห์นักศึกษาเต็มเวลา - วิเคราะห์ภาระงานอาจารย์ - รายงานค่าสาธารณูปโภค - การวิเคราะห์บัณฑิตได้งานทำ/ความพึงพอใจ ของผู้ใช้บัณฑิต - ประสิทธิภาพการใช้พื้นที่ - รายงานการก่อสร้าง และการใช้จ่ายงบลงทุน	สิ้นงบประมาณ	ทุกส่วนงาน/หน่วยงาน	ติดตาม และจัดทำรายงานข้อมูลสารสนเทศ สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และรายละเอียดสำคัญ ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย	• กองยุทธศาสตร์ • กองคลัง • กองอาคารและสถานที่

แผนภาพ กระบวนการติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน

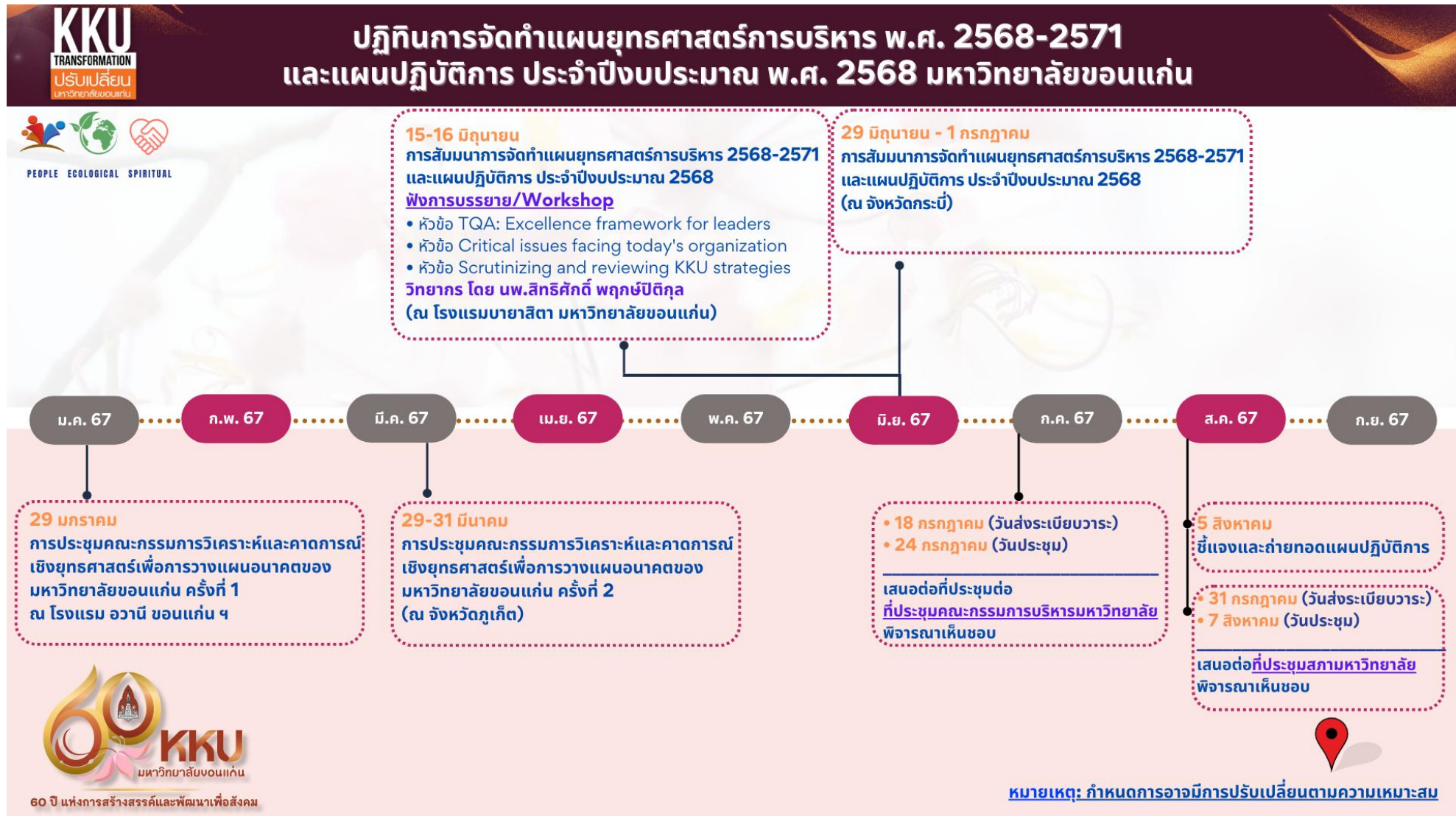


หมายเหตุ : ความหมายสัญลักษณ์

□ = เริ่มต้น/สิ้นสุด □ = กระบวนการ ▱ = แสดงผลข้อมูล ◇ = ตัดสินใจ ○ = จุดเชื่อมต่อ ↑ = ทิศทางการทำงาน

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ปฏิทินแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



รายงานผลการดำเนินงานผลลัพธ์สำคัญ (OKR: Objective and Key Result)

ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คณะผู้จัดทำ

รศ.นพ.ชาญชัย พานทองวิริยะกุล	อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.นพ.ธรา ธรรมโรจน์	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
รศ.ดร.นวรรตน์ วราวัศวดี เจริญ	รองอธิการบดีฝ่ายการต่างประเทศ
ศ.พญ.ผิวนพรรณ มาลีวงษ์	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย
ผศ.ดร.ภัทรวิทย์ พลพินิจ	รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ศ.ดร.ธิดารัตน์ บุญมาศ	รองอธิการบดีฝ่ายวิสาหกิจและสังคมยั่งยืน
ผศ.ดร.เด่นพงษ์ สุดภักดี	รองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและดิจิทัล
รศ.ดร.ชูพงษ์ ทองคำสมุทร	รองอธิการบดีฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม
ผศ.ดร.กนก.คุรุศาสตร์ คนหาญ	รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์
รศ.ดร.นิยม วงศ์พงษ์คำ	รองอธิการบดีฝ่ายศิลปวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์
อ.ณัฐสมล ธนกุลรังสฤษฎ์	รองอธิการบดีฝ่ายกฎหมายและสื่อสารองค์กร
ผศ.ดร.ปิ่นประภา แสงจันทร์	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการคลัง
ผศ. นพ.ศักดา วราวัศวดี	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนาคุณภาพ
ผศ.ดร.อนุชา โสมาบุตร	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการศึกษา
ผศ.ดร.อัคราพรรณ โตภาคงาม	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการต่างประเทศ
รศ.ดร.จิรณัฐ เสงี่ยมศักดิ์	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัย
รศ.ดร.ปิยะวัชร ฝอยทอง	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม
อ.ดร.ปิยนัส สุตี	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์
ผศ.ดร.สุขสันติ แวงวรรณ	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายศิลปวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์
อ.ดร.กิตติ์ เขียวโรจน์ปัจจัย	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายดิจิทัล

คณะผู้รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล

นายภัทรศักดิ์ ธรรมศิริรักษ์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์
นายอนุพล มุมทอง	หัวหน้างานแผนและประเมินผล กองยุทธศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี
นายธนพล เลิศจตุรานนท์	นักวิชาการแผนและสารสนเทศ กองยุทธศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี
นายสถาพร พงษ์วิเศษ	นักวิชาการแผนและสารสนเทศ กองยุทธศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี

จัดพิมพ์โดย กองยุทธศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ถนนมิตรภาพ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002 โทรศัพท์ 0-4320- 3672 โทรสาร 0-4320- 2337



แผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จัดพิมพ์โดย

กองยุทธศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ถนนมิตรภาพ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

โทรศัพท์ 0-4320-3672