



แผนยุทธศาสตร์การบริหาร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2569 – 2572



**KHON KAEN
UNIVERSITY**



More Information
www.kku.ac.th





แผนยุทธศาสตร์การบริหาร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2569 - 2572

ฉบับได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น
ในการประชุมครั้งที่ 7/2568 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2568

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2569 - 2572 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยใน 4 ปีข้างหน้า ได้มีการประมวลผลสัมฤทธิ์จากการบริหารงานและการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2563 - 2568 รวมถึงการวิเคราะห์และคาดการณ์เพื่อวางแผนอนาคตเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Strategic foresight for future success) ซึ่งได้มีการรวบรวม และวิเคราะห์ปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ (Key driving forces) ที่ส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยขอนแก่นเพื่อนำมาพิจารณาในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2569 - 2572 นอกจากนี้ ในช่วงเดือนมีนาคม 2568 ยังได้มีสัมมนาการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2569 - 2572 เพื่อนำข้อคิดเห็นเสนอแนะมาปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ ก่อนนำเสนอขอความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น และที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยตามลำดับ

แผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ ประกอบด้วย เนื้อหาสำคัญ 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยใน 4 ปีข้างหน้า

ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2569 - 2572

ส่วนที่ 4 การขับเคลื่อนกลยุทธ์และบริหารการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ จะเป็นเสมือนเข็มทิศชี้แนวทางที่ชัดเจนที่จะรวมพลังนำไปสู่การพัฒนา และขับเคลื่อนให้บรรลุถึงเป้าหมายที่พึงปรารถนาร่วมกันต่อไป

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive summary)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ หลายอย่างเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีผลต่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยอย่างมาก ตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ที่มีผลทั้งด้านเศรษฐกิจและการเมืองระหว่างประเทศ (Geo-politics and Geo-economic) การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและแรงขับเคลื่อนเพื่อการดูแลสภาพแวดล้อม (Environmental conservations) ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี (Digital technology) และการผลักดันให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทต่อการสร้างประโยชน์เพื่อสังคม (Societal contributions) นอกจากนี้ยังมีความเสี่ยงด้านอื่น ๆ ที่มีความสำคัญ เช่น การโจมตีทางไซเบอร์ การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรและรูปแบบการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ภาวะเศรษฐกิจในประเทศ เป็นต้น ประเด็นความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเหล่านี้มีความเชื่อมโยงและส่งผลต่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์เป็นอย่างดี

สิ่งที่ท้าทายมหาวิทยาลัยในอนาคต (The future challenges)

1. การปรับตัวของมหาวิทยาลัยให้ตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ (Geopolitics and Geoeconomics) การเปลี่ยนแปลงแนวคิดของผู้นำโลกใหม่ ซึ่งมีผลทำให้เกิดการแบ่งขั้วทางการเมืองระดับโลก การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การค้าระหว่างประเทศ รวมถึงการค้าบริเวณชายแดนของประเทศ (Cross border issues)
2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของเครือข่ายผู้เรียน ลูกค้า และผู้ส่งมอบ (Customer & supply network) ซึ่งมีผลต่อการกลยุทธ์ความร่วมมือด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการกับต่างประเทศ อาจส่งผลตามมาต่อการแลกเปลี่ยนนักศึกษา การทำวิจัยร่วมกันของมหาวิทยาลัยขอนแก่นกับนานาชาติ รวมถึงการเคลื่อนย้ายผู้มีความสามารถสูงระหว่างประเทศ (Global mobility)
2. การสร้างความแข็งแกร่งทางด้านวิชาการ การวิจัย และการบริการวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสิ่งแวดล้อม (Environmental conservation) โดยอาศัยองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มและแรงขับเคลื่อนของสังคมโลก
3. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีในปัจจุบัน โดยเฉพาะการพัฒนาด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI: Artificial Intelligent) ที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ด้าน Machine learnings และ Deep learning เข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการทำงานของบุคลากร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะสำหรับนักศึกษา และการวิจัยเชิงลึกด้านดิจิทัล รวมถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับ Quantum computing ในอนาคต โดยมาพร้อมกับความเสี่ยงด้านการโจมตีทางไซเบอร์ (Cyber security) และจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ (AI Ethics)
4. บทบาทของมหาวิทยาลัยในการดูแลและสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมและชุมชน (Societal contributions) โดยมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องยาวนาน และเด่นชัดมากขึ้น

ในช่วงการเกิดสถานการณ์โควิด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวต้องมีการบูรณาการการสร้างประโยชน์ของสังคมให้ครอบคลุม ด้วยการบูรณาการการดูแลสิ่งแวดล้อม การกระตุ้นเศรษฐกิจ การส่งเสริมอาชีพ และการสร้างความผาสุกของชุมชนและสังคม

5. การปรับเปลี่ยนรูปแบบของการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อความต้องการและการแข่งขันกันอย่างเข้มข้นในการให้บริการด้านการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น การยกระดับความเป็นเลิศในด้านคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิจัย (Quality and academic excellence) และต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบของเสรีภาพทางความรู้และการเข้าถึงแหล่งความรู้ (Democratization of knowledge and access) การพัฒนาและสรรหาอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีแนวคิดและมีความรู้ในศาสตร์ใหม่ ๆ มาสอนและวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ (Academic talent)

6. การปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนพันธกิจหลักให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด ตัวอย่างเช่น การปรับเปลี่ยนด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ กระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการรับรู้ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ การส่งเสริมธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย และการป้องกันความเสี่ยงที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ควบคู่กันไป

ด้วยวิสัยทัศน์ของสภามหาวิทยาลัยที่มุ่งการนำมหาวิทยาลัยขนแก่นสู่การเป็น **มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก (A World-Leading Research and Development University)** ที่ยังคงการเป็นสถาบันที่มีคุณค่าต่อสังคม โดยมีเครื่องวัดความสำเร็จของการได้รับการยอมรับในระดับโลกผ่านการจัดอันดับโลกของสถาบันจัดอันดับต่าง ๆ พร้อมทั้งได้กำหนดเป้าหมาย นโยบายและพันธกิจที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย (Academic Excellence and Innovation) 2) ด้านการบูรณาการหลักการ ESG กับพัฒนามหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart Campus and ESG Integration) 3) ด้านการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยขนแก่นอย่างเหมาะสมเพื่อการเติบโตและมีความยั่งยืน (Optimization of University Resources for Growth and Sustainability) และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมของสังคมและชุมชนผ่านวัฒนธรรม (Societal Contribution via Cultural Involvement and Community Integration) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นโยบาย และพันธกิจดังกล่าว มหาวิทยาลัยขนแก่นจำเป็นต้องมี การปรับเปลี่ยนครั้งใหญ่ (Transformation) ทั้งด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้มหาวิทยาลัยยังคงมีความก้าวหน้าและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืนในท่ามกลางวิกฤตอุดมศึกษาไทยที่เกิดจากเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive technologies) การเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ และอัตราการเกิดของเด็กไทยที่ลดลง จึงได้กำหนดทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยใน 4 ปีข้างหน้า **ประกอบด้วย 11 ยุทธศาสตร์ 46 กลยุทธ์ 127 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม** ดังนี้

1. ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย (Academic Excellence and Innovation) มีการปรับเปลี่ยน ดังนี้ **1) การปรับเปลี่ยนทางการศึกษา (Education Transformation)** โดยพัฒนาหลักสูตรใหม่ (New S curve curriculums) ในรูปแบบการเรียนรู้ตามกระบวนทัศน์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning paradigm) ยกระดับการเรียนรู้ของนักศึกษา และความพร้อมสำหรับอนาคตผ่านการบูรณาการด้วยเทคโนโลยี AI เน้นจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning how to learn) และสร้างให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Learning throughout life) การจัดการศึกษาเพื่อประชาชนทุกอายุ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ที่เน้นการสอนเป็นเน้นการเรียนรู้ (Teaching paradigm to learning paradigm) ปรับเปลี่ยนจากสอนให้รู้เป็นสอนให้คิด เพื่อให้บัณฑิตสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม มีอัตลักษณ์และทักษะที่พร้อมต่อการทำงานในระดับองค์กรนานาชาติ **2) ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย (Research Transformation)** โดยปรับเปลี่ยนจากการทำวิจัยตามความสนใจของนักวิจัย (Supply side) เป็นการทำให้วิจัยตามความต้องการของผู้ใช้งานหรือตามปัญหาของประเทศ (Demand side) ปรับเปลี่ยนจากการทำวิจัยที่เป็นโครงการเดี่ยว (Single project) เป็นการทำให้วิจัยเป็นทีม สร้างผลงานวิจัยที่มีผลกระทบ (Impact) สูงต่อสังคม สร้างระบบนิเวศของการวิจัย (Research Ecosystem) เพื่อรองรับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยและภาคเอกชน ปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำวิจัยให้ไกลกว่าการตีพิมพ์สู่การนำไปใช้จริง เกิดผลิตภัณฑ์ หรือนวัตกรรม และสร้างระบบนิเวศสำหรับการสร้างนวัตกรรม (Innovation Ecosystem) **3) การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)** โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิด Global learners, Global alumni, Global staff และสมรรถนะสากล (Global competencies) ของนักศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมเครือข่ายคุณภาพระดับโลก และระบบนิเวศ รวมทั้งความร่วมมือกับคู่ความร่วมมือระดับโลก (Global quality network & ecosystem) การสร้างความร่วมมือกับประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง (GMS) เพื่อรองรับอีสานใหม่ (New Isan) สนับสนุนกลยุทธ์ เพื่อการจัดอันดับ World University Ranking ที่สูงขึ้น และสร้างความเป็นนานาชาติทั้งด้านอาจารย์ บุคลากร นักศึกษา และสภาพแวดล้อม (International environment) และส่งเสริมการรับรู้ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในระดับโลก (Visibility on global stage) **4) สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าทำงาน (Best Place to Work)** โดยมีเครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงานในทุกด้าน (Well equipped) สร้างสภาพแวดล้อมที่มีสุขอนามัย และความปลอดภัยสำหรับการทำงาน (Good occupational health and safety) และสร้างเครือข่ายในการทำงานทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย (Consultations and Networking)

2. ด้านการบูรณาการหลักการ ESG กับการพัฒนามหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart Campus and ESG Integration) มีการปรับเปลี่ยน ดังนี้ **5) สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่ (Great Place to Live)** โดยมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green university) และมุ่งสู่มหาวิทยาลัยที่มีความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) สร้างสุนทรียภาพให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย (Aesthetic Environment) บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental conservation and protection) และสร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นเมืองมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (KKU Smart city)

6) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการขึ้นำสังคม (Beyond Good Governance) มุ่งเน้น ป้องปรามการทุจริต และการทำผิดจริยธรรม (Legal and Ethical compliances) ร่วมกัน เกิดความร่วมมือกันภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี รวมถึงการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย และสื่อสารภาพลักษณ์ และความเชื่อถือของมหาวิทยาลัยแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน (Promote Trustworthiness from community and Role model) เพื่อตอบสนองและขึ้นำสังคม (Social Advocacy)

3. ด้านการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างเหมาะสมเพื่อการเติบโตและมีความยั่งยืน (Optimization of University Resources for Growth and Sustainability) มีการปรับเปลี่ยน ดังนี้ 7) **ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Transformation)** โดยสร้างระบบบริหารจัดการรองรับผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent management system) การสร้างค่านิยมสำหรับมุ่งเน้นความสำเร็จ (Foster an Achievement-Oriented Culture) การสร้างความผูกพันและการยกระดับความสามารถของบุคลากร และการสร้างระบบบริหารบุคลากรที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว (Agile HR systems 8) **การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีสมรรถนะสูง (High Performing University)** โดยทางระบบบริหารจัดการแนวใหม่ (Reimagine work process) มุ่งสู่การเป็น High performing และใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทั่วทั้งองค์กร (ERP) และการพัฒนาโปรแกรมประยุกต์รวมกับการทบทวนกระบวนการ ใหม่ทั้งระบบ (Reimagine work process) ที่ครอบคลุมระบบเงินเดือน สวัสดิการ การเงินการคลัง การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเป็นระบบนิเวศสำหรับผู้มีศักยภาพสูง (Ecosystem for Talent) ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA for all) บริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความยั่งยืน (Efficiently asset management โดยมีโครงการลงทุนขนาดใหญ่ (Mega Projects) และโครงการขนาดใหญ่ที่ผ่านการประเมินความเสี่ยง (Intelligent Risk Projects: Flagship Projects) การเพิ่มรายได้จากการวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการวิชาชีพ และการผลักดันให้ผลิตภัณฑ์ IP ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ไปสู่เชิงพาณิชย์ 9) **การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University)** โดยการพัฒนานุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างความรู้ด้าน AI ให้กับบุคลากร และเพิ่มขีดความสามารถเพื่อพัฒนาวิธีการสอน และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล การพัฒนาระบบการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและปลอดภัยในมหาวิทยาลัย

4. ด้านการมีส่วนร่วมของสังคมและชุมชนผ่านวัฒนธรรม (Societal Contribution via Cultural Involvement and Community Integration) มีการปรับเปลี่ยน ดังนี้ 10) **การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contribution)** โดยสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม (Community Support) โดยใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมด้านการศึกษา การดูแลสุขภาพ สร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชนและสังคม (Sustainable Development Goals : SDGs) และการสร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจแก่ชุมชนด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์และอนุรักษ์

วัฒนธรรม (Creative economy and Cultural conservation) **11) เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการ พัฒนา (Collaboration & Coordination for Development)** โดยมีโครงการความร่วมมือของหลายส่วน งาน (Creative Coordinating Projects) และพัฒนานักศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกด้าน สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (To develop students to possess virtues, ethics, environmental consciousness, and social responsibility) เป็นต้น

การบรรลุเป้าหมาย นโยบาย และพันธกิจ ดังกล่าว มหาวิทยาลัยจึงได้มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2569 - 2572) เพื่อให้มหาวิทยาลัยยังคงมีความก้าวหน้าและพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืนในท่ามกลางวิกฤตอุดมศึกษา ไทย มหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยคำนึงถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อ มหาวิทยาลัยดังที่กล่าวมา การกำหนดกลยุทธ์ทุกด้านได้คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยในทุกระดับ และทุกด้าน ที่มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย โดยเป็นแผน การปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัย (KKU Transformation) ที่ต่อเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การบริหารเมื่อ 4 ปีที่ผ่านมา เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งแผนยุทธศาสตร์เหล่านี้ต้องมีการกำกับ ติดตาม และ ทบทวนอย่างใกล้ชิด พร้อมรับการปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์ได้ตลอดเวลา

สารบัญ

คำนำ	III
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	IV
สารบัญ	IX
ส่วนที่ 1 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น	1
1. จุดมุ่งหมายและปณิธานของการก่อตั้งมหาวิทยาลัยขอนแก่น	1
2. พัฒนาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่น	2
3. ข้อมูลพื้นฐาน และผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	9
4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	24
5. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยขอนแก่น	41
6. แนวคิด ทิศทาง นโยบายรัฐบาล และแผนด้านต่าง ๆ ของประเทศ	43
7. จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis)	52
ส่วนที่ 2 การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยใน 4 ปีข้างหน้า	55
1. การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ	55
2. ทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยใน 4 ปีข้างหน้า	58
3. การนำ AI มาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	62
4. โครงการลงทุนขนาดใหญ่ (Megaproject) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2569 - 2573	66
ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2569 - 2572	71
1. วิสัยทัศน์ (Vision)	71
2. พันธกิจ (Mission)	71
3. ค่านิยม (Values) และวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)	71
4. สมรรถนะหลัก (Core Competency)	71
5. ค่านิยมพื้นฐาน (Foundation Value)	71
6. เป้าหมาย (Goals) เชิงยุทธศาสตร์	72
7. แนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Theme)	72

สารบัญ (ต่อ)

8. คำประกาศนโยบาย (Policy Statement)	72
9. หลักการ (Principal Guidance)	72
10. ยุทธศาสตร์ (Strategic plan)	73
11. โครงสร้างเชิงยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น	76
12. การจัดลำดับความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การบริหาร และการถ่ายทอดผลลัพธ์สำคัญ	77
13. รายละเอียดยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	80
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับเปลี่ยนทางด้านการศึกษา	81
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย	92
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ	102
ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าทำงาน	108
ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่	113
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการซึ่่นำสังคม	120
ยุทธศาสตร์ที่ 7 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	124
ยุทธศาสตร์ที่ 8 การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีสมรรถนะสูง	131
ยุทธศาสตร์ที่ 9 การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล	139
ยุทธศาสตร์ที่ 10 การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม	145
ยุทธศาสตร์ที่ 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนา	151
ส่วนที่ 4 การขับเคลื่อนกลยุทธ์และบริหารการเปลี่ยนแปลง	156
ภาคผนวก	159
ภาคผนวก ก สรุปสาระสำคัญจากคณะกรรมการวิเคราะห์และการคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์	160
ภาคผนวก ข ปฏิทินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น	170

ส่วนที่ 1

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2569 -2572

1. ปณิธานการก่อตั้งมหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่นก่อตั้งในปี พ.ศ. 2507 ตามนโยบายการขยายการศึกษาระดับอุดมศึกษาสู่ส่วนภูมิภาคในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1 ของประเทศโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนากำลังคนและองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ มีความแห้งแล้ง และประชาชนยากจนอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากถึง 1 ใน 3 ของประชากรทั้งประเทศให้มีฐานะความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังกระแสพระราชดำรัสแห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชในวันเสด็จพระราชดำเนินมาทรงเปิดมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2510 ซึ่งมีใจความตอนหนึ่งว่า



“การตั้งมหาวิทยาลัยขอนแก่นเพิ่มขึ้นอีกแห่งหนึ่งนั้นเป็นคุณอย่างยิ่ง เพราะทำให้การศึกษาชั้นสูงขยายออกไปถึงภูมิภาคที่สำคัญที่สุดส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งต่อไปจะเป็นผลดีแก่การพัฒนาฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนในภูมิภาคนี้เป็นอย่างยิ่งความสำเร็จในการตั้งมหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงเป็นความสำเร็จที่ทุกคนควรจะยินดี”

2. พัฒนาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทบาทของมหาวิทยาลัยภูมิภาคในประเทศไทย มีการพัฒนาการในแต่ละช่วงเวลา และขึ้นกับทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมีพัฒนาการ 3 ช่วง **ช่วงที่ 1** คือ การก่อตั้งมหาวิทยาลัย โดยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ซึ่งความมุ่งหมายในการตั้งมหาวิทยาลัยในภูมิภาคมาจากนโยบายการป้องกันคอมมิวนิสต์หรือนโยบายด้านความมั่นคง เช่นเดียวกับการตั้งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และการตั้งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ **ช่วงที่ 2** เป็นเรื่องการพัฒนาครูโดยมีคำถามใหญ่ ๆ ในสมัยนั้น คือ “ครู” มีสิทธิรับปริญญาหรือไม่ โดยข้อถกเถียงดังกล่าวเกิดขึ้นมายาวนาน กระทั่งเกิดวิทยาลัยราชภัฏในทุกจังหวัด โดยแต่ละแห่งก็จะมีพิธีรับปริญญา ส่วนใน**ช่วงที่ 3** เกิดขึ้นในยุครัฐบาลชาติชาย ชุณหะวัณ ที่ต้องการเห็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแต่ไม่ใช่ระบบราชการ เช่น การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่ภาคใต้ กระทั่งมีความพยายามนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ

สมัยรัฐบาลทักษิณเริ่มมีการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยออกนอกระบบ หลายมหาวิทยาลัยก็ผลักดันในเรื่องนี้ โดยมหาวิทยาลัยขอนแก่นก็พยายามจะออกนอกระบบมานาน จนกระทั่งปี 2557 มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ออกนอกระบบกัน เช่น ขอนแก่น เชียงใหม่ สงขลา ขณะที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ออกไปก่อนหน้านี้แล้ว อย่างไรก็ตาม การออกนอกระบบของมหาวิทยาลัยไม่ได้หมายความว่า จะเป็นอิสระ 100% แต่ก็ปรับไปตามพฤติกรรมที่เกิดขึ้น โดยจะเห็นว่ามหาวิทยาลัยตามจังหวัดใหญ่ เช่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่างมีบทบาทในการเชื่อมโยงกับสังคมและวัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่

“มหาวิทยาลัยภูมิภาค” บทบาทสร้างงานในพื้นที่

บทบาทของมหาวิทยาลัยในภูมิภาคแตกต่างจากในอดีต ที่ส่วนใหญ่นักศึกษาเรียนจบแล้วจะเข้าไปทำงานในกรุงเทพฯ ขณะที่ในปัจจุบันสัดส่วนการทำงานในพื้นที่มีมากขึ้น ปัจจัยที่ทำให้นักศึกษาที่เรียนจบแล้วไม่เข้าไปทำงานในกรุงเทพฯ มีเหตุผล 2 ด้าน คือ โอกาสในพื้นที่แถวนั้นมีมากขึ้น ขณะที่กรุงเทพฯ ไม่ได้เพิ่มมากเท่าในพื้นที่เหล่านั้น

เหตุผลที่ทำให้โอกาสของพื้นที่เพิ่มมากขึ้น ส่วนหนึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงของประเทศเพื่อนบ้าน หากย้อนไปสมัยจอมพลสฤษดิ์จะเห็นว่าบรรยากาศประเทศเพื่อนบ้านไม่ได้เป็นมิตร ขณะที่ไทยเป็นมิตรกับสหรัฐอเมริกา ส่งผลให้ต้องไปโจมตีเพื่อนบ้าน แต่พอหลังจากสงครามเวียดนามสงบปี 1975 และความวุ่นวายในกัมพูชาหมดไปประมาณปี 1980 พม่าเริ่มมีการเลือกตั้งรัฐบาลเต็งเส่งในปี 2004 ขณะที่ลาวเองก็เริ่มสงบลงหลังสงครามเวียดนามเช่นกัน ซึ่งบรรยากาศเหล่านี้ทำให้ประเทศเพื่อนบ้านเจริญเติบโตเร็ว ส่งผลให้เศรษฐกิจของจังหวัดในพื้นที่เหล่านั้นเติบโตมากขึ้นด้วยเช่นกัน การพัฒนาในพื้นที่ทำให้มีความต้องการของบุคลากรมากขึ้น ทำให้มหาวิทยาลัยในภูมิภาคพัฒนาตัวเองจนสนองความต้องการของสังคมในพื้นที่ให้ได้ และสามารถพัฒนาการจัดการและการดูแลตัวเองได้มากขึ้น

มหาวิทยาลัยปรับตัวรับเมกะเทรนด์โลก

บทบาทของมหาวิทยาลัยในภูมิภาคจึงมีหน้าที่ในการพัฒนาสนับสนุนความต้องการในพื้นที่ มหาวิทยาลัยมีการกิจใหญ่อยู่ 3 อย่าง หนึ่งคือตอบสนอง สองคือชั้นนำ และสามคือเตือนสติสังคม เพราะฉะนั้น การที่มหาวิทยาลัยสร้างขึ้นมาเพื่อตอบสนอง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ต้องปรับและพัฒนา ส่วนบทบาท ในการชั้นนำสังคมนั้น ขณะนี้ในเรื่องของการพัฒนาเทคโนโลยีที่กำลังขยายตัวเติบโตรวดเร็ว มหาวิทยาลัย จำนวนมากก็หันมาเน้นการพัฒนาเทคโนโลยี เป็นการชั้นนำหรือกระทั่งในเรื่องของเทรนด์สุขภาพ มหาวิทยาลัย ภูมิภาคจำนวนมาก ก็ปรับตัวชั้นนำสังคมไปในทิศทางดังกล่าว เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่สร้าง Wellness Center ขณะที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นก็กำลังพัฒนาไปในทิศทางดังกล่าวเช่นกัน

สำหรับการรับเมกะเทรนด์โลก เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่เรื่อง Biodiversity, Circular, Green หรือ BCG มหาวิทยาลัยภูมิภาคก็เริ่มปรับไปในทิศทางดังกล่าว เพื่อให้การพัฒนาการศึกษามีแนว สอดคล้องสิ่งแวดล้อม โดยในหลายมหาวิทยาลัยได้เริ่มปรับไปในทิศทางดำเนินการในเรื่องนี้ ขณะที่การวิจัย พัฒนาด้าน Biodiversity เป็นเรื่องที่ต้องส่งเสริมการทำวิจัยให้มีการนำความหลากหลายทางชีวภาพ ซึ่ง ประเทศไทยมีวัตถุดิบและพืชพันธุ์ที่หลากหลาย สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนาวิจัยให้เป็น “ยาและ อาหาร” ได้ เช่น ในพื้นที่ภาคอีสานมีมันสำปะหลัง นำมาพัฒนาเป็นเอทานอลได้

เป้าหมายพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น

การตั้งเป้าหมายพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น ทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมในสิ่งที่มหาวิทยาลัยทำได้ อยู่แล้ว เนื่องจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่พื้นที่ 5 พันไร่ มีนักศึกษาประมาณเกือบ 5 หมื่นคน ขณะที่มีคณาจารย์และบุคลากรกว่าหมื่นคน และที่ผ่านมาโรงเรียนแพทย์สามารถหารายได้มากถึง 18,000 - 19,000 ล้านบาท โดยหลายคณะสามารถสนองตอบความต้องการของสังคมได้ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังสามารถพัฒนาบุคลากรที่เข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาประเทศ และยังมีแพทย์ที่เชี่ยวชาญและ เก่งๆ จำนวนมาก โดยเฉพาะแพทย์ที่เชี่ยวชาญด้านพยาธิใบไม้ตับซึ่งเป็นโรคที่รุนแรงในพื้นที่

ด้วยพื้นที่มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนมาก จึงเห็นว่าควรปรับให้เป็นพื้นที่สีเขียว และให้ความสำคัญในการ พัฒนาพื้นที่เพื่อให้คนในพื้นที่มาร่วมใช้ประโยชน์ โดยจะเห็นได้จากการพัฒนารอบพื้นที่บึง ซึ่งมี 2 บึงได้พัฒนา พื้นที่สวยงามและเปิดให้ชุมชนเข้ามาใช้พักผ่อน ออกกำลังกายได้

ส่วนการพัฒนาในเรื่องของเทคโนโลยี ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมาได้ตั้งวิทยาลัยการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (College of Computing, Khon Kaen University) โดยขณะนี้มีนักเรียนเข้ามาเรียน จำนวนมาก อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นพื้นที่สำหรับชุมชนในแถบภาคอีสาน โดยเฉพาะการ สนับสนุนให้เกิด Medical Hub มีเป้าหมายพัฒนาให้เป็นโรงพยาบาลขนาด 5 พันเตียงเพื่อตอบสนองคน ในภูมิภาคและประเทศเพื่อนบ้านจากลาว กัมพูชา เวียดนาม นอกจากนี้ ยังต้องการเดินไปในทิศทางของการ พัฒนาชีวเภสัชภัณฑ์ เนื่องจากชุมชนสามารถปลูกพืช สมุนไพร เช่น งาดำ ใบบัวบก และอื่นๆ ซึ่งใบบัวบกมี

สารที่มีประโยชน์ในการพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ได้ ขณะที่ในส่วนของเทคโนโลยี เรากำลังศึกษาวิจัยการทำแบตเตอรี่จากโซเดียม เนื่องจากเกลือในภาคอีสานมีจำนวนมาก หากสามารถตั้งโรงงานร่วมกับเอกชนผลิตแบตเตอรี่ที่เป็นโซเดียมเบส ส่วนในเรื่องประเพณีวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยขอนแก่นสร้าง dance troupe คือ วงเต้น เอาประเพณีแต่ละเดือนมาแสดง โดยให้ดนตรีมาช่วยสร้างให้เกิดความปรองดองเกิดขึ้น

ด้วยวิสัยทัศน์และมีความสัมพันธ์ที่ดี และการดำเนินโครงการในสิ่งที่เป็นประโยชน์กับสังคม พื้นที่ในมหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงเป็นพื้นที่ของชุมชนมาใช้ประโยชน์เวลาจัดงานมีคนในพื้นที่มาร่วมงานจำนวนมาก ทำให้เห็นว่าสิ่งที่พัฒนาที่ผ่านมาเกิดประโยชน์กับคนในพื้นที่มากขึ้น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีการพัฒนาการมาโดยลำดับ ตั้งแต่วันที่ก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน โดยอาจแบ่งพัฒนาการตามความสำเร็จของการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยได้ 3 ยุค ดังนี้

ยุคที่หนึ่ง: ยุคแห่งการก่อตั้งและขยายตัวของมหาวิทยาลัย

เป็นช่วงเวลาที่ค่อนข้างยาวนานเกือบ 2 ทศวรรษ อยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2507 - 2526 ในช่วงเวลานี้เป็นช่วงเวลาแห่งการก่อตั้งและการขยายตัวของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

ช่วงปี พ.ศ. 2507 - 2516

มหาวิทยาลัยขอนแก่นในยุคเริ่มก่อตั้ง มี 3 คณะวิชา ประกอบด้วย คณะเกษตรศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์-อักษรศาสตร์ (ซึ่งจะทำหน้าที่สอนในรายวิชาพื้นฐานยังไม่ได้เปิดรับนักศึกษา) ในปีแรกมีการรับนักศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 107 คน และมีบัณฑิตระดับปริญญาตรีรุ่นแรกในปีการศึกษา 2510 จำนวน 59 คน ต่อมาได้มีการจัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะแพทยศาสตร์ ทำให้ในช่วงนี้มีคณะวิชา รวมทั้งสิ้น 6 คณะวิชา นอกจากนี้ยังมีการก่อตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่นขึ้นมาเพื่อใช้เป็นฐานในการเรียนการสอน และเป็นการบริการวิชาการให้แก่ชุมชนภายนอกมหาวิทยาลัยด้วย

ช่วงปี พ.ศ. 2517 - 2526

มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีการขยายการศึกษาในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดตั้งคณะเทคนิคการแพทย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้งหน่วยงานสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย เช่น สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ สถาบันวิจัยพัฒนาสังคม และที่สำคัญมีการสร้างโรงพยาบาลศรีนครินทร์ นอกจากจะใช้เป็นฐานในการผลิตบัณฑิตในสาขาแพทยศาสตร์แล้ว ยังเป็นแหล่งให้บริการด้านการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออีกด้วย ในช่วงนี้มีคณะวิชารวมทั้งสิ้น 12 คณะวิชา

ยุคที่สอง: ยุคแห่งการพัฒนาและสร้างองค์ความรู้

ในการพัฒนามหาวิทยาลัยในแต่ละช่วง นอกจากจะพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคมแล้ว งานวิจัยก็เป็นหน้าที่ที่สำคัญของมหาวิทยาลัย โดยเป็นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมควบคู่กันไป ในช่วงปี พ.ศ. 2527 - 2526 จึงเป็นยุคแห่งการพัฒนาและสร้างองค์ความรู้สู่การบริการชุมชน ทั้งการจัดตั้งหน่วยงานการพัฒนาหลักสูตรเพิ่มขึ้น และมีการพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยเพิ่มมากขึ้น

ช่วงปี พ.ศ. 2527 - 2536

ในตอนต้นของช่วงนี้มีการจัดตั้ง คณะ/หน่วยงาน ได้แก่ คณะเทคโนโลยี คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และคณะวิทยาการจัดการ นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้งศูนย์คอมพิวเตอร์ (ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักเทคโนโลยีดิจิทัล) ศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง (ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ) และศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือ พร้อมทั้งยังได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้ดำเนินการจัดตั้งวิทยาลัยอุบลราชธานี และวิทยาลัยสุรนารี ต่อมาได้แยกตัวออกเป็นมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตามลำดับ ในช่วงทศวรรษที่ 3 มหาวิทยาลัยมีคณะวิชารวมทั้งสิ้น 16 คณะวิชา

ในยุคนี้นอกจากจะผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และมีบัณฑิตออกไปรับใช้สังคมจำนวนมาก กระจายอยู่ตามภาคส่วนต่างๆ ของประเทศแล้ว มหาวิทยาลัยยังได้ทำการศึกษาวิจัย ค้นคว้าเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาทิ การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็กในชนบทเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนน้ำทางการเกษตร และการพัฒนาเกษตรเชิงระบบร่วมกับต่างประเทศ การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาและแก้ปัญหาด้านสุขภาพและโรคภัยไข้เจ็บที่สำคัญของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเริ่มมีการศึกษาวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์และวัฒนธรรมของภูมิภาคเพิ่มมากขึ้น

ช่วงปี พ.ศ. 2537 - 2546

ในช่วงนี้มหาวิทยาลัยมีการก่อตั้งคณะวิชาต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ยังผลให้ **เป็นมหาวิทยาลัยที่สมบูรณ์แบบ (Comprehensive University)** ที่สำคัญของประเทศ โดยมีการจัดตั้งคณะศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาเขตหนองคาย และวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ จัดการ พร้อมทั้งมีการจัดตั้งหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น เช่น สำนักทะเบียนและประมวลผล (ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ) สถาบันความร่วมมือเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจลุ่มน้ำโขง (ปัจจุบันเปลี่ยนสถานภาพเป็นองค์กรระหว่างประเทศ) สถาบันสันติศึกษา (เป็นหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัย) ในช่วงนี้มีคณะวิชารวมทั้งสิ้น 18 คณะวิชา และ 1 วิทยาเขต

นอกจากมหาวิทยาลัยจะผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรีแล้วยังเน้นการผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มขึ้น โดยมีหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษาประมาณ 2 ใน 3 ของหลักสูตรทั้งหมดของมหาวิทยาลัย (ประมาณ 300 หลักสูตร) รวมทั้งเริ่มให้ความสำคัญทางด้านวิจัยมากขึ้นโดยการจัดตั้งศูนย์วิจัยเฉพาะทางขึ้นในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้จะสอดคล้องกับความเชี่ยวชาญที่โดดเด่นของคณาจารย์และเห็นว่าเป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศและภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนงบประมาณ และมีการจัดตั้งกลุ่มวิจัยขึ้นเพื่อให้คณาจารย์รุ่นใหม่ได้ร่วมกันทำวิจัยอย่างจริงจัง

ยุคที่สาม: มหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย และมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำ

ในช่วงนี้เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจากภาวะโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบไปทั่วโลก รวมทั้งนโยบายการเปิดการค้าเสรีของประเทศ ประกอบกับประเทศไทยเริ่มมีการปฏิรูประบบการบริหารราชการให้มีเป้าหมายมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยการนำแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) และระบบการบริหารคุณภาพเข้ามาใช้ในหน่วยงานราชการ

ช่วงปี พ.ศ. 2547 – 2556

มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจากเดิมเป็นการบริหารกลยุทธ์ โดยมีการปรับโครงสร้างของการบริหารหน่วยงาน และระบบการบริหาร โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัยในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ใช้ในการพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ มหาวิทยาลัยเริ่มมีความเข้มแข็งด้านการวิจัย มีการจัดตั้งศูนย์วิจัยเฉพาะทางขึ้นมา 15 ศูนย์วิจัย มีผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์และการอ้างอิงในเชิงวิชาการทั้งในวารสารในประเทศ และวารสารในระดับนานาชาติ ผลงานวิจัยหลายผลงานถูกนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาหลักของพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งได้ประกาศปณิธานของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็น **“อุทิศเพื่อสังคม (Social Devotion)”** เพื่อสื่อสารถึงประชาคมในมหาวิทยาลัยและภายนอกให้รับทราบถึงทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ขณะเดียวกัน มหาวิทยาลัยยังพัฒนาตนเองเข้าสู่การประเมินคุณภาพอย่างเข้มข้นโดยองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและหน่วยงานอิสระจากภายนอก เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) องค์กรมหาชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตลอดจนการเข้าสู่การประเมินในระดับนานาชาติจากการจัดอันดับของนิตยสาร Asia week (Asia’s Best Universities 2000) และการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกโดยนิตยสาร Times Higher Education

ในปี พ.ศ. 2552 มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้รับการคัดเลือกจากรัฐบาลให้เป็น “มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ” 1 ใน 9 แห่ง โดยมีเป้าหมายที่จะนำเอางานวิจัยไปแก้ปัญหาให้กับภาคตะวันออกเฉียงเหนือและขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยก้าวไปสู่ระดับโลก ขณะเดียวกัน มีการดำเนินการควมรวมกองบริการการศึกษาเข้ากับสำนักทะเบียนและประมวลผล เป็นสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มีการจัดตั้งคณะนิติศาสตร์ (2549) วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น (2550) วิทยาลัยนานาชาติ (2551) และในปี พ.ศ. 2555 ได้ปรับโครงสร้างวิทยาเขตหนองคาย ให้มี 4 คณะวิชา ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์บูรณาการ คณะศิลปศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์และวิศวกรรมศาสตร์ พร้อมทั้งมีการจัดตั้งหน่วยงานสนับสนุนภารกิจขึ้นอีกหลายหน่วยงาน เช่น สำนักงานนวัตกรรมการเรียนการสอน สำนักวิชาศึกษาทั่วไป สถาบันภาษา สถาบันขงจื้อ สำนักบริหารการวิจัย สำนักงานประเมินและประกันคุณภาพ สำนักงานประสานและจัดการเรื่องร้องเรียน สำนักงานกฎหมาย สำนักงานทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ตลอดจนหน่วยงานที่เป็นองค์กรในกำกับ ได้แก่ ศูนย์ประสานงานเขตอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ สำนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สถาบันยุทธศาสตร์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และอาคารขวัญมอ ช่วงนี้มีคณะวิชา รวมทั้งสิ้น 25 คณะวิชา

ช่วงปี พ.ศ. 2557 - ปัจจุบัน

ในช่วงนี้มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความเจริญเติบโต หน่วยงานมีขนาดใหญ่ขึ้น มีการจัดตั้งคณะเศรษฐศาสตร์ขึ้นในปี พ.ศ. 2558 โดยการแยกตัวออกมาจากคณะวิทยาการจัดการ พร้อมทั้งมีการเปลี่ยนชื่อคณะวิทยาการจัดการเป็น “คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี” ในปีเดียวกันมหาวิทยาลัยยังได้ปรับเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการไปเป็น “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2558 เพื่อให้การบริหารมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสนองตอบต่อสถานะการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอก อาทิ การลดลงของอัตราการเกิดของประชากรที่ส่งผลให้ประชากรวัยเด็กที่จะเข้าศึกษามีจำนวนน้อยลง ทำให้การแข่งขันในการรับเข้าสูงขึ้น มีมหาวิทยาลัยเปิดให้บริการมากขึ้นทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยต่างชาติเข้ามาตั้งในประเทศไทยมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน และการเปลี่ยนแปลงระบบการรับเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาใหม่ที่เรียกว่า TCAS ซึ่งส่งผลต่อจำนวนนักศึกษาที่รับเข้ามหาวิทยาลัยก็ต้องมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ให้มีลักษณะของการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์มากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของนักศึกษารุ่นใหม่

จากการประกาศปณิธานของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็น “อุทิศเพื่อสังคม (Social Devotion)” มหาวิทยาลัยได้สนับสนุนให้มีการนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในพื้นที่ เช่น โครงการชุมชนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงที่กระจายไปทั่วภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โครงการแก่งละว้า โครงการอำเภอ มข. พัฒนา รวมถึง โครงการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขและการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ซึ่งเป็นโครงการขนาดใหญ่ที่บูรณาการศาสตร์ต่างๆ เข้าด้วยกัน และได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่องจากรัฐบาล ประกอบด้วยโครงการย่อยดังนี้ โครงการแก้ไขปัญหาโรคพยาธิใบไม้ในตับและมะเร็งท่อน้ำดีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โครงการพัฒนาการคิดขั้นสูงทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โครงการแก้ไขปัญหาความยากจนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง โครงการป้องกันและชะลอโรคไตเรื้อรังในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โครงการ KKU Smart Learning เป็นต้น การดำเนินโครงการดังกล่าวส่งผลให้คุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ดีขึ้นเป็นลำดับ

ในส่วนของการบริการวิชาการแก่สังคม มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยคณะแพทยศาสตร์ได้ดำเนินการขยายการให้บริการของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ และยกระดับให้เป็นศูนย์การแพทย์ชั้นเลิศที่มีการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมการโรคที่เป็นปัญหาหลักของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้งบประมาณก่อสร้างจากรัฐบาล ในปี พ.ศ. 2562 เป็นจำนวนเงิน 4,300 ล้านบาท

นอกเหนือจากภารกิจหลักที่กล่าวมาข้างต้น มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้พัฒนาตนเองให้เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสังคม (Lifelong Learning Center) โดยได้ทำการปรับปรุงพื้นที่ภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นอุทยานการเรียนรู้ของสังคมเช่น พื้นที่บริเวณบึงสีฐานและสนามกีฬาของมหาวิทยาลัยให้เป็นสถานที่ออกกำลังกาย (Sport Park) พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสามารถเข้ามาใช้พื้นที่ได้ การสร้างพิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยา พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ และพิพิธภัณฑ์สัตว์น้ำจังหวัดหนองคาย การเก็บรักษาพื้นที่ป่าดั้งเดิมและพื้นที่ศึกษานกธรรมชาตินานาชาติ การปรับพื้นที่ให้เป็นแหล่งความรู้ทางการเกษตรครบวงจร (Agro Park) และอุทยานศิลปวัฒนธรรม (Culture Park) เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันมีบุคคลภายนอกเข้ามาเรียนรู้ และร่วมกิจกรรมการเรียนรู้จำนวนมาก

ในด้านการบริหารคุณภาพ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับการประเมินจากหน่วยงานภายนอกทั้งในระดับสถาบัน ระดับคณะ และระดับหลักสูตร โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานการประเมินในระดับประเทศและระดับสากล ได้แก่ QS Ranking , Times Higher Education และระบบอื่นๆ ซึ่งในปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับการประเมินจาก THE (Times Higher Education) ผลการจัดอันดับ Time higher Impact ranking ให้เป็นมหาวิทยาลัยอันดับ 3 ของประเทศไทย และอันดับที่ 97 ของโลก

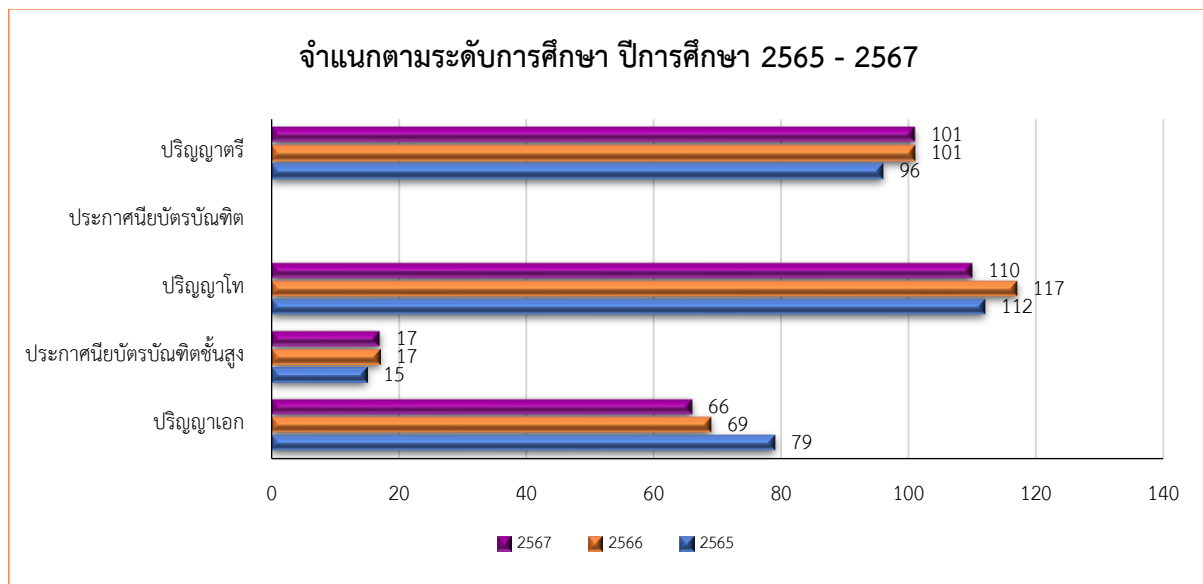
3. ข้อมูลพื้นฐาน และผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปี พ.ศ. 2568 มี คณะ/วิชา จำนวน 19 คณะ 5 วิทยาลัย มีข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญและผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาสรุปได้ ดังนี้

3.1 ด้านการผลิตบัณฑิต

ปีการศึกษา 2567 มีหลักสูตรที่เปิดสอนทั้งหมด 294 สาขาวิชา เป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรี 101 สาขาวิชา (ร้อยละ 34.35) ระดับปริญญาโท 110 สาขาวิชา (ร้อยละ 37.41) ระดับปริญญาเอก 66 สาขาวิชา (ร้อยละ 22.44) และระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง 17 สาขาวิชา (ร้อยละ 5.78) โดยในปีการศึกษา 2567 ที่ผ่านมามีการเปิดหลักสูตรใหม่รวมทั้งหมด 2 สาขาวิชา มีหลักสูตรที่ปรับปรุงใหม่ 6 สาขาวิชา และไม่มีหลักสูตรที่ขอยกเลิก/ปิด ทั้งนี้ หลักสูตรได้มีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ และเพิ่มหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิต ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

จำนวนหลักสูตรทั้งหมดปีการศึกษา ปีการศึกษา 2565 – 2567

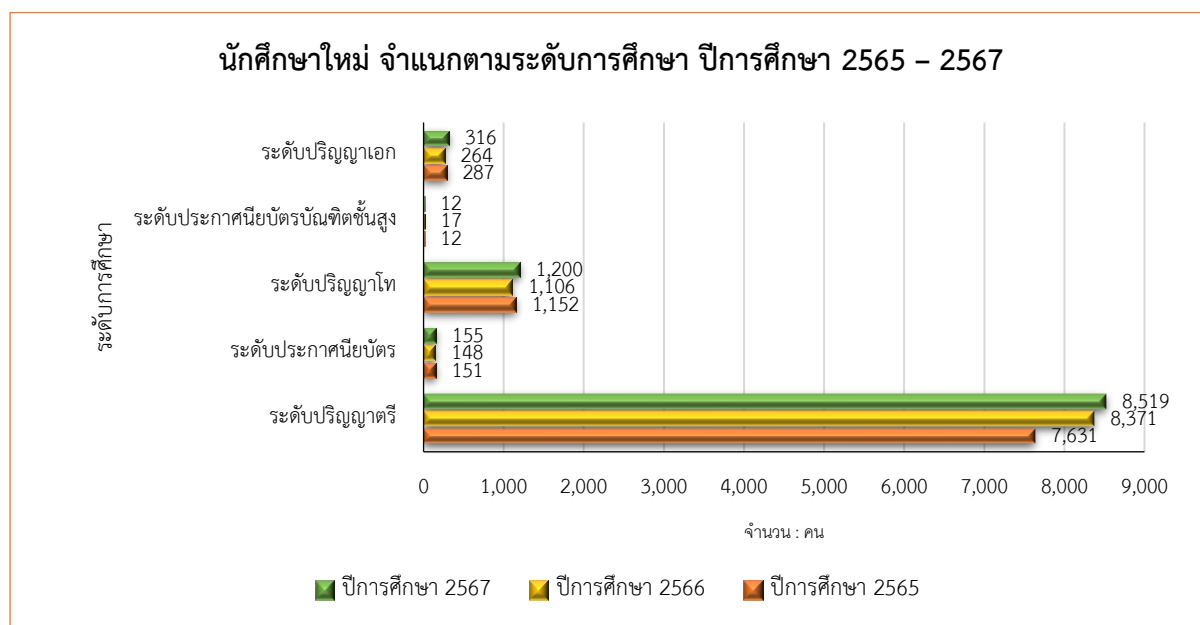


ตาราง : จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2565 – 2567 (จำแนกตามระดับการศึกษา)

ปีการศึกษา	2565	2566	2567
จำนวนหลักสูตรทั้งหมด (จำนวน = สาขาวิชา)	312	304	294
ปริญญาตรี	96	101	101
ปริญญาโท	112	117	110
ปริญญาเอก	79	69	66
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	-	-	-
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	15	17	17

จำนวนนักศึกษาใหม่ ปีการศึกษา 2567 มีทั้งหมด 10,202 คน ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี 8,519 คน (ร้อยละ 83.50) และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา 1683 คน (ร้อยละ 16.50) ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา แนวโน้มของจำนวนนักศึกษาใหม่ลดลง เนื่องจากการแข่งขันของสถาบันการศึกษาภายในประเทศที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนโครงสร้างประชากรของประเทศที่มีอัตราการเกิดลดลง สำหรับในส่วนของจำนวนนักศึกษาต่างชาติ มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นทุกปี

จำนวนนักศึกษาใหม่ ปีการศึกษา 2565 – 2567 (จำแนกตามระดับการศึกษา)



ตาราง : จำนวนนักศึกษาใหม่ ปีการศึกษา 2565 – 2567 (จำแนกตามระดับการศึกษา)

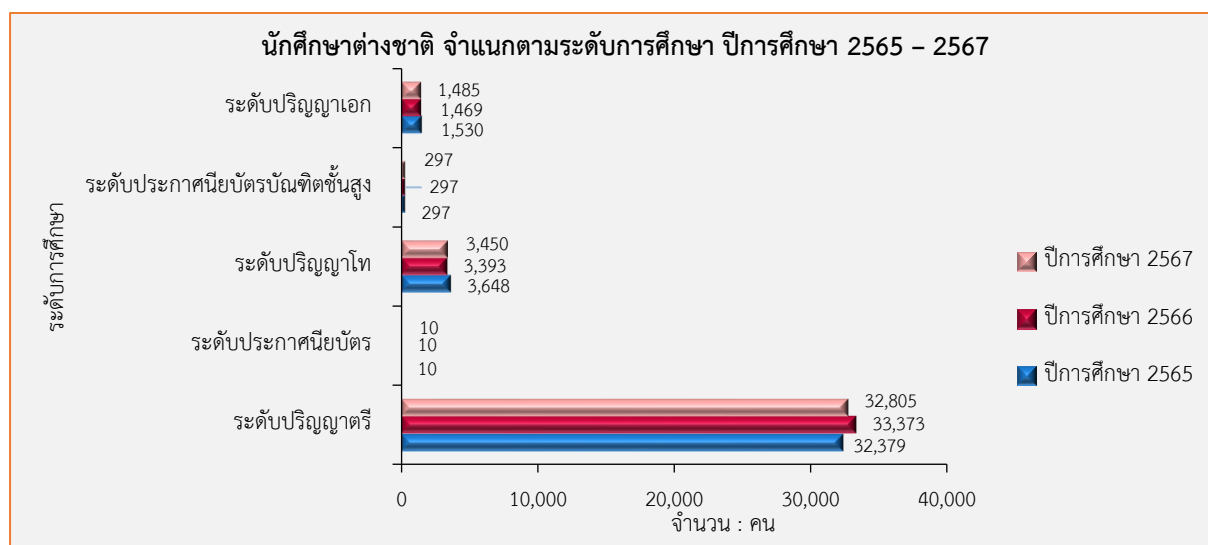
ปีการศึกษา	2565	2566	2567
จำนวนนักศึกษาใหม่ (คน)	9,233	9,906	10,202
ปริญญาตรี	7,631	8,371	8,519
ปริญญาโท	1,152	1,106	1,200
ปริญญาเอก	287	264	316
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	151	148	155
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	12	17	12

จำนวนนักศึกษาทั้งหมด ปีการศึกษา 2567 มีทั้งหมด 38,049 คน เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี 32,805 คน (ร้อยละ 86.22) นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา 5,244 คน (ร้อยละ 13.78) โดยเป็นนักศึกษาชาวต่างชาติ 1,419 คน โดยจำแนกเป็นนักศึกษาต่างชาติระดับปริญญาตรี จำนวน 662 คน (ร้อยละ 46.65) และนักศึกษาต่างชาติระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 757 คน (ร้อยละ 53.35)

ตาราง : จำนวนนักศึกษาทั้งหมด ปีการศึกษา 2565 – 2567 (จำแนกตามระดับการศึกษา)

ปีการศึกษา	2565	2566	2567
จำนวนนักศึกษาทั้งหมด (จำนวน=คน)	37,864	38,542	38,047
ปริญญาตรี	32,379	33,373	32,805
ปริญญาโท	3,648	3,393	3,450
ปริญญาเอก	1,530	1,469	1,485
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	10	10	10
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	297	297	297

จำนวนนักศึกษาทั้งหมด ปีการศึกษา 2564 – 2566 (จำแนกตามระดับการศึกษา)



สำหรับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2567 ผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด 7,875 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี 6,548 คน (ร้อยละ 83.15) และระดับบัณฑิต 1,327 คน (ร้อยละ 16.85)

ผลการสำรวจภาวะการมีงานทำของบัณฑิตระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2566 คือ บัณฑิตมีงานทำ ร้อยละ 76.03 บัณฑิตยังไม่ได้ทำงานและมิได้ศึกษาต่อร้อยละ 20.41 บัณฑิตที่กำลังศึกษาต่อร้อยละ 3.56 ในส่วนของความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2566 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 88.60

ผลลัพธ์ และผลกระทบสำคัญจากการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอน

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

- มีการวางระบบการศึกษาตลอดชีวิต โดยออกประกาศและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้คณะและส่วนงานสามารถจัดหลักสูตรที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ รวมทั้งระเบียบว่าด้วยการจัดหลักสูตรมากกว่าหนึ่งปริญญา

- การปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาได้พัฒนาต่อยอดงานทางด้านการอุทิศเพื่อสังคมโดยกำหนดกลยุทธ์เรื่องกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมในยุคดิจิทัลซึ่งสอดคล้องกับ SDGs ของ UN

- มีการวางระบบการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยออกประกาศและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คณะและส่วนงานสามารถจัดหลักสูตรที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้รวมทั้งระเบียบว่าด้วยการจัดหลักสูตรมากกว่าหนึ่งปริญญา ตัวอย่างเช่น มีการจัดตั้ง KKU academy เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การเรียนการสอนออนไลน์ KKU MedX มีการสนับสนุนให้สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการจัดตั้งระบบคลังหน่วยกิต (Credit bank)

- หลักสูตรระดับปริญญาตรีที่จัดการเรียนการสอนตามกระบวนทัศน์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning paradigm) ในรายวิชาตามรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งต่อไปอย่างสม่ำเสมอ ประกอบด้วย (1) มีกิจกรรมให้ผู้เรียนระดมความคิดเห็น อภิปรายผล (2) มีกิจกรรมรับฟังหรือร่วมกิจกรรมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ (3) มีกิจกรรมให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง (4) มีการประเมินผลเพื่อการเรียนรู้ โดยมีจำนวน 96 หลักสูตร เช่น (1) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการเงินและเทคโนโลยีทางการเงิน (2) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเภสัชกิจ (3) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชากายภาพบำบัด (4) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ผู้ประกอบการและโลจิสติกส์ (5) หลักสูตรเทคนิคการแพทย์บัณฑิต (6) หลักสูตรระบบอัตโนมัติหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์ (7) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาผู้ประกอบการดิจิทัลและเทคโนโลยีการตลาด (8) หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัสดุศาสตร์และนาโนเทคโนโลยี (9) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาปัญญาประดิษฐ์ (10) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เป็นต้น

- จัดทำหลักสูตรใหม่ที่สอดคล้องตามความต้องการของประเทศตาม 12S-Curve และ Global Mega Trends หลักสูตร ปี 2568 อยู่ระหว่างดำเนินการ 2 หลักสูตร ได้แก่ (1) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมปัญญาประดิษฐ์ (2) หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพญาวิทยาคณิศและเวชศาสตร์สุขภาพที่ดี หลักสูตร ปี 2567 ได้แก่ (1) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต วิศวกรรมเคมีคอนดักเตอร์ หลักสูตร ปี 2566 ได้แก่ (1) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต วิทยาศาสตร์แบคทีเรียและพลังงานใหม่ (2) หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาการข้อมูลและสารสนเทศศาสตร์ทางสุขภาพ (3) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (4) หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารโรงพยาบาล

- การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะการทำงานในอนาคต (Future Skills) ได้แก่ Re/Up/New Skills, Unlearn/Relearn สำหรับกลุ่มคนทำงาน เพื่อการรับรองและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ที่เฉพาะเจาะจง โดยผู้ที่ผ่านการเรียนรู้จะได้ Digital Badge รับรองสมรรถนะในวิชานั้นๆ รวมถึงหน่วยกิตที่สามารถนำมารวมกันและเทียบโอนเป็นใบปริญญาได้ในอนาคต จำนวน 38 หลักสูตร ผู้เข้าศึกษา 1197 คน เช่น (1) การเป็นผู้ประกอบการ (2) เริ่มต้นสร้างฐานข้อมูลสมัยใหม่ NoSQL ง่าย ๆ ด้วย MongoDB (3) นาโนเทคโนโลยีสำหรับวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม (4) กระบวนการเพิ่มมูลค่าจากของเสียและการควบคุมมลพิษ (5) อุณหพลศาสตร์ทางวิศวกรรมเคมีขั้นสูง (6) Learning Transformation for Educators (7) Trustworthy and Responsible AI (8) Advance Life Plan (9) Education Transformation for Leadership (10) Circadian Home Design (11) Talking to the Camera (12) Role of Educator in AI Era เป็นต้น

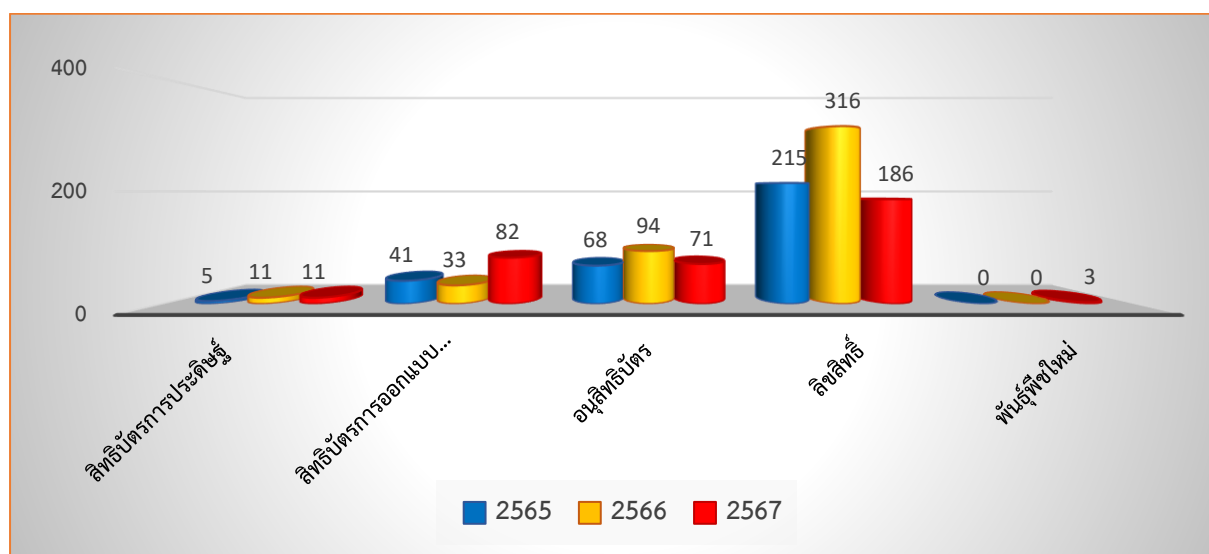
3.2 ด้านการวิจัย และนวัตกรรม

การบริการด้านวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ สนับสนุนให้เกิดโครงการวิจัยขนาดใหญ่ ที่ทำงานวิจัยร่วมกันเป็นทีมและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในรูปแบบแผนบูรณาการวิจัย Research program/clusters และส่งเสริมการตีพิมพ์งานวิจัยไปสู่การอ้างอิง พัฒนาและสร้างองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ ประโยชน์ในการแก้ปัญหาให้กับชุมชน และสังคม และเป็นแหล่งรายได้ด้านการวิจัย ซึ่งดำเนินงานวิจัยผ่าน สถาบันวิจัย ศูนย์วิจัย และโปรแกรมวิจัย และใช้ความเชี่ยวชาญของนักวิจัย นักวิจัยอาวุโส เมธีวิจัย นักวิจัย หลังปริญญาเอก นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยมหาวิทยาลัยมีงบประมาณสนับสนุนด้านการวิจัย จำนวน 1,444.7545 ล้านบาท โดยเป็นทุนวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัยจำนวน 112.7224 ล้านบาท ทุนวิจัยจาก ภายนอกมหาวิทยาลัย 879.8130 ล้านบาท ทุนวิจัยจากต่างประเทศ 452.2190 ล้านบาท

ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาผลการดำเนินงานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าอย่างมากทั้งในด้านการผลิตผลงานวิจัยที่มีชื่อเสียง และการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้ได้รับการอ้างอิง โดยในปี พ.ศ.2567 มหาวิทยาลัย มีจำนวนผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (ที่ได้รับการอนุมัติแล้ว) จำนวน 353 ผลงาน โดยเป็นลิขสิทธิ์ จำนวน 186 ผลงาน อนุสิทธิบัตร จำนวน 71 ผลงาน สิทธิบัตรการประดิษฐ์ จำนวน 11 ผลงาน สิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์ จำนวน 82 ผลงาน และพันธุ์พืชใหม่ จำนวน 3 ผลงาน

การพัฒนาต่อยอดผลงานวิจัยไปสู่การนำไปใช้จริง เกิดผลิตภัณฑ์ หรือบริการที่มีมูลค่า (Translation research) สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ โดยจำนวนทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีการ licensing โดยผู้ประกอบการใหม่ต่อปี 25 โครงการ เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการจากผลงานวิจัยและองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยไปสู่เชิงพาณิชย์ โดยการนำผลงานวิจัยสู่นวัตกรรมเชิงพาณิชย์ผ่านการส่งเสริมการนำ ทรัพย์สินทางปัญญาไปเสนอให้เอกชนเพื่อ licensing โดยศูนย์บริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรม อุทยานวิทยาศาสตร์ และศูนย์ทรัพย์สินทางปัญญา

จำนวนผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2567



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

ปีงบประมาณ	2565	2566	2567
บทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ใน Referred Journal ในฐานข้อมูลระดับชาติและระดับนานาชาติ	12,350	9,135	2,028
ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่จดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	329	454	353
- สิทธิบัตรการประดิษฐ์	5	11	11
- สิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์	41	33	82
- อนุสิทธิบัตร	68	94	71
- ลิขสิทธิ์	215	316	186
- พันธุ์พืชใหม่	0	0	3

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา สํารวจ ณ วันที่ 18 มิถุนายน 2567 ปีการงบประมาณ 2567

ผลลัพธ์ และผลกระทบสำคัญด้านการวิจัย และนวัตกรรม

- การส่งเสริมให้มีโครงการวิจัยในรูปแบบแผนบูรณาการงานวิจัย ส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary) ของอาจารย์แต่ละคณะ สาขาวิชา หรือต่างสถาบัน นอกจากนี้ยังช่วยสนับสนุนให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถผ่านกระบวนการวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ที่ปรึกษา มีศักยภาพในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลในระดับสูง

- สนับสนุนให้นักวิจัยรวมกลุ่มเป็นทีมวิจัย (Research program/clusters) ได้เกิดโครงการวิจัยดังกล่าว จำนวน 126 โครงการ ในรูปแบบแผนบูรณาการวิจัย Research program/clusters แบ่งเป็น (1) โปรแกรมวิจัยขนาดใหญ่ จำนวน 28 โปรแกรม (2) โปรแกรมวิจัย จำนวน 70 โปรแกรม (3) โครงการวิจัย จำนวน 17 โครงการ โดยเป็นการทำงานวิจัยเป็นทีม (Research program/Research clusters) มีการสร้างเครือข่ายร่วมวิจัยต่างประเทศ (High performance collaboration) และตอบโจทย์ใหญ่ที่มีผลกระทบสูง (High impact research) นอกจากนี้ มีการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำวิจัยให้ไกลกว่าการตีพิมพ์ มีการพัฒนาต่อยอดผลงานวิจัยไปสู่การนำไปใช้จริง เกิดผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมที่สร้างมูลค่า (Translation Research) และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านวิจัยของประเทศที่ใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม เช่น การแพทย์การแพทย์ฉุกเฉินและระบบปัญญาประดิษฐ์ , การเสริมสร้างศักยภาพการดูแลรักษาผู้ป่วยปากแห้งเพดานโหว่และความพิการแต่กำเนิดของศีรษะและใบหน้า,งานวิจัยขั้นแนวหน้าสำหรับเคมีวัสดุสมบัติหน้าที่พิเศษขั้นสูง,การจัดการทรัพยากรที่ดินและน้ำ และการใช้ประโยชน์พื้นที่ดินเค็มจัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อบูมสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutral) ,การตลาดในผู้ป่วยโรคหูดหายใจขณะหลับ,ศูนย์วิจัยและพัฒนาโครงสร้างมูลฐานอย่างยั่งยืน,การศึกษากลไกการยับยั้งการเกิดเนื้องอกโพรงจมูกชนิด inverted papilloma ของสารสกัดสมุนไพรฟ้าทะลายโจรโดยใช้เทคนิคการเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อแบบ 3 มิติ และวิเคราะห์ทรานสคริปโตมิก ,การพัฒนาสูตรอาหารโปรตีนต้นทุนต่ำเพื่อเลี้ยงจิ้งหรีดเชิงพาณิชย์

- New Research platform ที่รองรับงานวิจัยขั้นแนวหน้า เป็นแพลตฟอร์มการวิจัยใหม่ ในรูปแบบโครงสร้างระบบครุภัณฑ์ที่พร้อมรองรับการให้บริการงานวิจัยขั้นแนวหน้า(New Research Infrastructure Platform) ที่เป็นทิศทางและความต้องการของกระแสโลก เพื่อเลือกการพัฒนาต่อยอด และปรับใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยี ที่นักวิจัยในมหาวิทยาลัยมี ให้เหมาะสมกับบริบทของไทย สู่การสร้างผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมที่มีมูลค่าสูง ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ ทั้งด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนี้ (1) Rapid Micro ID platform: Accelerated Microbial Identification & BSL-2 Research Hub (2) Odorous compounds analysis platform (3) Pesticide and Microplastic detection platform (4) Milk Metrica platform: Advanced Analytics for Milk Composition Total organic detection in water sample เป็นต้น

- การพัฒนาโซลูชัน AI ด้านการดูแลสุขภาพที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในโรงพยาบาลหรือหน่วยงานด้าน Health Science โดยจะมีการพัฒนา AI ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนี้ (1) Application โรคหนังแข็ง คณะแพทยศาสตร์ (2) KKU โปรแกรม KKU Healthy Life กองทรัพยากรบุคคล (3) AI Measurement Acetabular Cup Angle คณะวิศวกรรมศาสตร์ (4) แอปพลิเคชัน VC follow คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นต้น

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

- สร้างองค์ความรู้และสร้างนวัตกรรมเด่น ทั้งการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตามความเชี่ยวชาญและบริบทของพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผลงานสู่นวัตกรรมในอุตสาหกรรม 12 New S-Curve ที่มุ่งเป้าขนาดใหญ่มีการบูรณาการ มีผลกระทบสูง และสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจมุ่งตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศและวงวิชาการ ดังผลงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม เช่น นวัตกรรม Lithium-Ion Battery นวัตกรรม Sodium-Ion Battery นวัตกรรมด้านสุขภาพ : การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ นวัตกรรมด้านการแพทย์ นวัตกรรมอาหารแห่งอนาคต Future Feed นวัตกรรมด้านเกษตรปลอดภัย นวัตกรรมด้านการศึกษา นวัตกรรมด้านดิจิทัล เป็นต้น

3.3 ด้านการบริการวิชาการ/พัฒนาชุมชน สังคม ประเทศ

การก่อตั้งมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้มีการกำหนดคำขวัญ คือ “60 ปี แห่งการสร้างสรรค์และพัฒนาเพื่อสังคม” ซึ่งเป็นการบอกอัตลักษณ์และภารกิจที่สำคัญของมหาวิทยาลัยที่ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานของความห่วงใยที่มีต่อสังคมและชุมชนในทุกมิติ มหาวิทยาลัยได้นำองค์ความรู้ที่เป็นความเชี่ยวชาญในการร่วมแก้ไขปัญหาสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสังคมผ่านแนวทางสำคัญสามประการ คือ 1) มหาวิทยาลัยได้บูรณาการสหสาขาวิชาทุกด้านเพื่อพัฒนาชุมชนให้เป็นพื้นที่ต้นแบบในการพัฒนาชุมชนโดยใช้องค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยในการดำเนินการและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ซึ่งมีสำนักบริการวิชาการเป็นหน่วยงานประสานกับคณะต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น และดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ ผลงาน

บริการวิชาการและนวัตกรรมให้แก่ชุมชนและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มหาวิทยาลัยได้พัฒนาโดยการสร้างอุทยานการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนและสังคมบนพื้นฐานของความรู้ทางวิชาการ คือ การพัฒนาหอสมุด การพัฒนาอุทยานการกีฬา การพัฒนาอุทยานศิลปวัฒนธรรม การสร้างพิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ การสร้างพิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยา และการสร้างพิพิธภัณฑ์สัตว์น้ำจังหวัดหนองคาย เป็นต้น 3) มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการบริการวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมและชุมชนตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) และการบริการวิชาการที่สร้างรายได้ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการนำองค์ความรู้สู่การช่วยเหลือแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม ชุมชน ผ่านการบริการวิชาการตามบริบทของแต่ละพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน ดังนี้

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

2) การถ่ายทอดองค์ความรู้ปลูกไม้พื้นถิ่น พันธุ์แหล่งอาหารของชุมชน "สารชีวภัณฑ์" เกษตรทางเลือก, ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์

การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ อาทิเช่น โครงการทันตกรรมพระราชทาน หน่วยทันตกรรมพระราชทาน คณะทันตแพทยศาสตร์ ออกให้บริการส่งเสริมสุขภาพช่องปากและให้บริการทันตกรรมเคลื่อนที่แก่ประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดารทางไกล และด้วยโอกาสในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยให้บริการรักษาพยาบาลสุขภาพช่องปากและบริการวิชาการการจัดบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิและบริการดูแลสุขภาพช่องปากระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ โดยมีผู้มารับบริการ 3,000 - 5,000 คน/ปี และมีแผนการดำเนินงานที่จะเพิ่มจำนวนพื้นที่กลุ่มเป้าหมาย/ประชาชนกลุ่มเป้าหมายขยายและต่อยอดการถ่ายทอดองค์ความรู้ทันตกรรมสุขภาพช่องปากผู้สูงอายุ และเพิ่มประชาชนกลุ่มเป้าหมายขยายการออกหน่วยทันตกรรมพระราชทานไปยังประเทศเพื่อนบ้านในแถบภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง

ผลลัพธ์ และผลกระทบสำคัญด้านการบริการวิชาการ

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

- การสร้างนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การเป็นชุมชนต้นแบบ การเกิดนวัตกรรมชุมชน หรือการเพิ่มมูลค่า เพิ่มรายได้หรือลดรายจ่าย เช่น โครงการอนุรักษ์พัฒนาการใช้ประโยชน์พันธุ์ข้าวพื้นบ้าน ตำบลนาหนองทุ่ม อำเภอชุมแพ 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

- การให้บริการหน่วยทันตกรรมเคลื่อนที่ คณะทันตแพทยศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการทางทันตกรรมเชิงรุกแก่ประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลและด้อยโอกาส โดยได้รับความร่วมมือในการประสานงาน และการออกปฏิบัติงานจาก อาจารย์ ทันตแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์ ให้บริการครอบคลุมทั้งการรักษา เช่น ถอนฟัน อุดฟัน ขูดหินปูน เป็นต้น รวมถึงการให้ความรู้ด้านสุขภาพช่องปาก และการจ่ายยา โครงการนี้ไม่เพียงช่วยให้ประชาชนเข้าถึงการรักษาได้มากขึ้น โดยมีผู้รับบริการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากเดิมครั้งละประมาณ 3,000 คน เป็น 5,000 คน แต่ยังส่งเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพช่องปาก และมีการประสานงานกับทันตแพทย์ในพื้นที่เพื่อการดูแลที่ต่อเนื่องและทั่วถึง

- การมุ่งเน้นเผยแพร่และถ่ายทอดความรู้ทางด้านการเกษตรและเทคโนโลยีการเกษตรสู่เกษตรกรและชุมชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือและผลักดันยุทธศาสตร์ด้าน Soft power โดยดำเนินงานโครงการ “งานวันเกษตรภาคอีสาน” การจัดงานแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการพัฒนาด้านการเกษตรของไทย และเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนทางวิชาการและเทคโนโลยีด้านเกษตร ควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลและยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจ BCG ซึ่งช่วยกระจายรายได้สู่ชุมชน และกระตุ้นการท่องเที่ยว-เศรษฐกิจในจังหวัดขอนแก่น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีประชาชนเข้าเที่ยวชมงานรวมกว่า 1.139 คน สร้างเงินหมุนเวียนกว่าพันล้านบาท ภายในงานประกอบด้วยกิจกรรมหลากหลาย เช่น นิทรรศการ “60 ปีเกษตร มข. : บทบาทการพัฒนาภาคการเกษตรที่ยั่งยืนของอีสาน, การเสวนาและฝึกอบรมอาชีพทางด้านการเกษตร, การประกวดและแข่งขันภูมิปัญญาชาวบ้าน, การประชุมวิชาการเกษตร ตลอดจนการจัดแสดงและจำหน่ายสินค้าเกษตร นวัตกรรม และเครื่องจักรกลจากความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน กลุ่มเกษตรกร และเครือข่ายต่างๆ

- โครงการ Khon Kaen Smart Health เป็นโครงการจากความร่วมมือของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ผู้ให้บริการสาธารณสุข และมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นมารองรับการพัฒนางานสาธารณสุขในจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ ทั้งแผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีบล็อกเชน เพื่อให้การแบ่งปันข้อมูลทางการแพทย์ระหว่างภาครัฐและเอกชนสามารถทำได้สะดวกและปลอดภัยยิ่งขึ้น และการพัฒนารถพยาบาลอัจฉริยะ ที่ใช้เทคโนโลยีการประชุมทางไกล IoT และเทคโนโลยีโรบोटิกส์ช่วยให้แพทย์สามารถวินิจฉัยเบื้องต้น หรือเริ่มรักษาฉุกเฉินได้ก่อนที่จะผู้ป่วยจะเดินทางมาถึงโรงพยาบาล

ตาราง : จำนวนผู้รับบริการรักษาพยาบาล และจำนวนการให้บริการโรงพยาบาลสัตว์ ปีงบประมาณ 2565 - 2567

จำนวนผู้รับบริการรักษาพยาบาล (ปีงบประมาณ)	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
โรงพยาบาลศรีนครินทร์ (คน)	1,123,564	1,201,313	1,280,166
ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	140,477	144,848	147,567
โรงพยาบาลทันตกรรม (คน)	111,560	109,531	91,615
สถานบริการเทคนิคการแพทย์และกายภาพบำบัด (คน)	35,514	43,206	46,857
สถานปฏิบัติการเภสัชกรรมชุมชน (คน)	32,588	25,479	9,995

สำรวจข้อมูล วันที่ 30 กันยายน 2566

ตาราง : จำนวนการให้บริการของโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ ปีงบประมาณ 2565 - 2567

การให้บริการของโรงพยาบาลสัตว์ (จำนวน = ตัว) (ปีงบประมาณ)	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
จำนวนสัตว์ที่เข้ารับการรักษา	37,669	36,728	36,065
จำนวนสัตว์ที่เข้าAdmit ในโรงพยาบาลสัตว์	1,801	1,940	1,791
การให้บริการตรวจของห้องปฏิบัติการชันสูตรโรคสัตว์	81,750	83,244	84,440

ผลลัพธ์ และผลกระทบสำคัญด้านการรักษาพยาบาล

- มีโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ทำให้ประชาชนมีสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น โครงการแก้ไขปัญหาระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ (CASCAP) โครงการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาจิตใจและนวัตกรรมเพื่อบริการด้านสุขภาพและการแพทย์ขอนแก่นโมเดล ที่ช่วยแก้ไขปัญหาและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้นในสังคม 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

3.5 ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยขอนแก่นในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนา อนุรักษ์ และจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรม รวมทั้งการบูรณาการความรู้ทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมของภูมิภาคอีสาน เข้ากับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารวิชาการ รวมถึงได้มีการวิจัยและพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนและประเทศ โดยการอนุรักษ์ ส่งเสริม ถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรม และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเป็นศูนย์รวมภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) ดำเนินการโดยศูนย์ วัฒนธรรม เครือข่ายด้านศิลปวัฒนธรรม เครือข่ายชุมชน และอนุภาคลุ่มน้ำโขง กว่า 13 เครือข่าย โดยการ พัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์โดยใช้องค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม (Creative Economy) ดำเนินการฝึกอบรม และจัดเวทีจำหน่ายผลิตภัณฑ์ 15 ชุมชน โดยใช้องค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย และนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ใน การสร้างสินค้า สิ่งประดิษฐ์ให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจ (Economic Value) ในการต่อยอดและสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้กับศิลปวัฒนธรรมและองค์ความรู้เหล่านั้น เกิดจากความร่วมมือของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย เทคโนโลยีและการออกแบบเพื่อจะนำเอาความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมมาวิจัย สร้างผลิตภัณฑ์ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ โดยได้มีการพัฒนาผ่านโครงการต่างๆ ดังนี้

- โครงการบุญสมมาน้ำ “สี่ฐานเฟสดีวิล” มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- โครงการสานสัมพันธ์เครือข่ายนักศึกษา ด้านศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านร่วม 3 สถาบัน
- โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการสร้างสรรค์ผลงานศิลปกรรมของคณาจารย์ ศิลปินระดับชาติ และ นานาชาติ (โฮมดิน)
- โครงการเทศกาลหนังเมืองแคน
- โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการผลิตภาพยนตร์สั้นสร้างสรรค์ศิลปะและวัฒนธรรมสองฝั่งโขง
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาและต่อยอดผลิตภัณฑ์ชุมชนอย่างสร้างสรรค์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในชุมชน
- โครงการประกวดละครเยาวชนสร้างสรรค์ “แก่นอีสานวัฒนธรรม”
- มหาวิทยาลัยขอนแก่นจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ สืบสาน และสร้างคุณค่าศาสนา ศิลปวัฒนธรรมไทย และภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างต่อเนื่อง เช่น ทอดกฐินพระราชทาน บุญเดือนห้าแห่งพุทธบูชาสมมาอาวสุ การเชิดชูเกียรติศิลปิน มรดกอีสาน โครงการตักบาตรนุ่งซิ่นวันสีลวันพระ และสุขมีนสู่ขวัญวันเกิด เป็นต้น

ผลลัพธ์ และผลกระทบสำคัญด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- มหาวิทยาลัยขอนแก่น ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตามยุทธศาสตร์เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เป็นแหล่ง เรียนรู้ เพิ่มพื้นที่สร้างสรรค์ให้นักศึกษาและประชาชน ตลอดจนเกิดแรงขับเคลื่อนในการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมไทย และช่วยกระตุ้นการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ
- ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในส่วนภูมิภาคผ่านโครงการเทศกาลหนังเมืองแคน ซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง และเป็นประโยชน์ต่อ การส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือและ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รวมไปถึงการผลิตภาพยนตร์อย่างสร้างสรรค์ มีถ่ายทอดองค์ความรู้

และทักษะ การสร้างภาพยนตร์และแลกเปลี่ยนมุมมองให้กับผู้ที่สนใจด้านการผลิตภาพยนตร์ นำไปต่อยอดในวิชาชีพได้

- มีเครือข่ายชุมชนทั้งในประเทศและต่างประเทศในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการผลิตภาพยนตร์ร่วมกับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศและอนุภาคลุ่มน้ำโขงกับวิทยาการที่มีชื่อเสียงทั้งของไทยและ สปป.ลาว เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านภาพยนตร์รวมถึงเทคนิคการกำกับและการแสดง รวมทั้งสร้างความร่วมมือของสถาบันการศึกษาของอนุภาคลุ่มน้ำโขง อันจะนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์อันดีในการสร้างประโยชน์แก่สังคมร่วมกัน

- เปิดพื้นที่ให้เยาวชนได้แสดงออกทางความคิดผ่านโครงการประกวดละครเยาวชนสร้างสรรค์ “แก่นอีสานวัฒนธรรม” โดยได้รับความสนใจจากเยาวชน นักเรียน และคุณครูจากโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วภาคอีสาน ส่งผลงานเข้าร่วมจำนวนมาก โครงการเกิดการพัฒนารูปแบบอย่างก้าวกระโดดเกิด เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ โดยสร้างนวัตกรรมทางสังคมด้วยศิลปะการละคร การออกแบบเนื้อหาและผลิตสื่อต้นแบบ เพื่อทดลองใช้เป็นเครื่องมือสร้างการเรียนรู้และพัฒนาทักษะละครให้สามารถตั้งต้นความคิดในการเล่าเรื่องผ่านการสร้างบทการแสดง และกำกับการแสดงอย่างมีทิศทาง มีแก่นความคิดที่แข็งแรง และสื่อสารสาระผ่านละครไปยังผู้ชมได้ พื้นที่แก่นอีสานวัฒนธรรม ถือเป็นพื้นที่ต้นแบบของการพัฒนาเยาวชนผ่านกระบวนการทำละครที่มีความเข้มข้นแห่งแรกของประเทศไทย

- การสร้างสรรค์ผลงานศิลปกรรมของคณาจารย์ ศิลปินระดับชาติ และนานาชาติ (โฮมดิน) เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม รวมถึงร่วมอนุรักษ์และส่งเสริมให้ศิลปินมีพื้นที่ในการแสดงผลงาน และเป็นสร้างภาคีเครือข่ายในอนุภาคลุ่มน้ำโขง

- โครงการด้านศิลปะ วัฒนธรรมที่เป็นที่รู้จักของชุมชน ได้แก่ งานสัปดาห์เทศกาล บุญสมมาบูชา น้ำ เทศกาลหนึ่งเมืองแคน เป็นต้น

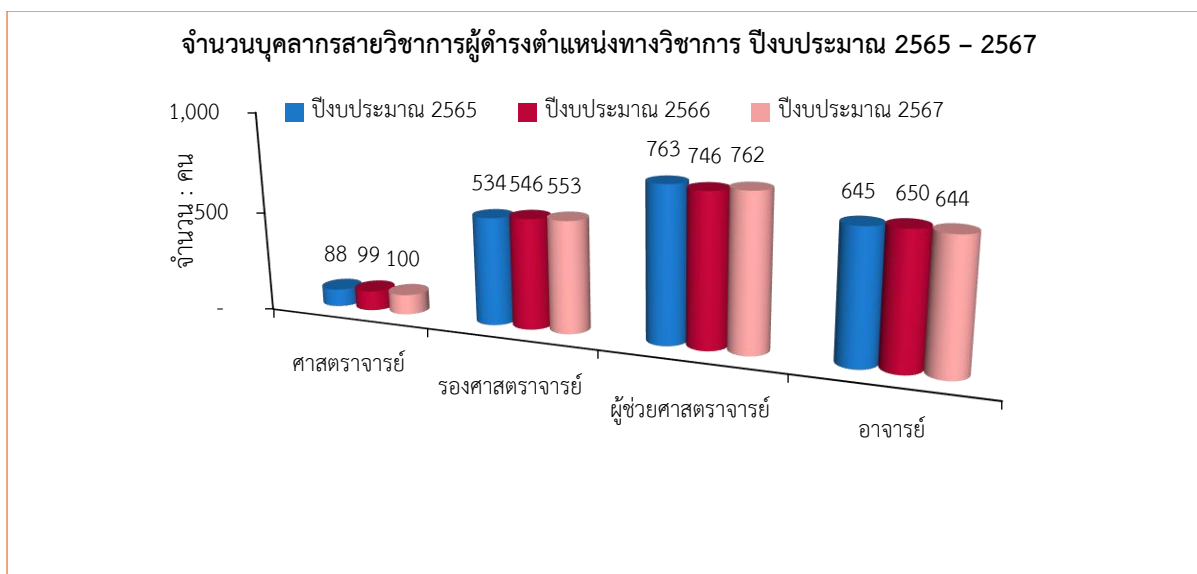
- การพัฒนาและต่อยอดผลิตภัณฑ์ชุมชนอย่างสร้างสรรค์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในชุมชน

3.5 ด้านบุคลากรและบริหารองค์กร

ในปีการศึกษา 2567 มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีบุคลากร รวมทั้งสิ้น 11,395 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ 2,389 คน (ร้อยละ 20.97) บุคลากรสายสนับสนุน 9,006 คน (ร้อยละ 79.03)

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ มีผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ 2,059 คน (ร้อยละ 86.19) จำแนกเป็นศาสตราจารย์ 100 คน (ร้อยละ 4.86) รองศาสตราจารย์ 553 คน (ร้อยละ 26.86) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 762 คน (ร้อยละ 37.01) อาจารย์ 644 คน (ร้อยละ 31.27) *ไม่รวมโรงเรียนสาธิตฯ ศูนย์ออกทดสอบ สำนักงานอธิการบดี ฯลฯ

จำนวนบุคลากรสายวิชาการผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ปีการศึกษา 2565 – 2567



ตาราง : จำนวนบุคลากรสายวิชาการผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ปีการศึกษา 2565 - 2567

บุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ (ไม่รวม รร.สาธิต ฯ)	ปีการศึกษา		
	2565	2566	2567
ศาสตราจารย์	88	99	100
รองศาสตราจารย์	534	546	553
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	763	746	762
อาจารย์	645	650	644
รวม	2,030	2,040	2,059

ผลลัพธ์ และผลกระทบสำคัญด้านการบริหารจัดการ

- การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นแบบออนไลน์อย่างรวดเร็ว เพิ่มทักษะการทำงานออนไลน์ของบุคลากร ทั้งการประชุม การติดต่อสื่อสาร การอนุมัติ รวมถึงการประเมินผลการทำงานของบุคลากรทั้งระบบ (Online Management) รวมถึงผลักดันรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย และเน้นการใช้บริการจากหน่วยงานภายนอกให้มากขึ้น (Outsourcing)
- การพัฒนาเครื่องมือวัดระดับทักษะดิจิทัลบุคลากรสายสนับสนุน 10 โมดูลโดยความร่วมมือระหว่างฝ่ายทรัพยากรบุคคลและศูนย์นวัตกรรมการเรียนการสอน 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 และรูปแบบธุรกิจใหม่ของมหาวิทยาลัยโดยผลจากการพัฒนาการก่อสร้างรายได้จากทรัพย์สินทำให้มหาวิทยาลัยเกิดรายได้เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

- 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

3.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีผลการประเมินคุณภาพในระดับดีมากโดยตลอด ดังนี้

- รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ครั้งที่ 23 ประจำปี 2567 มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่มีความโดดเด่นด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Thailand Quality Class Plus: Societal Contribution)

- การได้รับการจัดอันดับตาม THE University Ranking 2025 เป็นอันดับ 4 ของประเทศ 1001 - 1,200 ของโลก

- จำนวนสาขาวิชาของมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ได้รับการจัดอันดับของ THE University Ranking 2025 มีทั้งสิ้น 8 สาขาวิชา คือ Medical & health; 601 - 800, Business & Economics; 601 - 800, Computer Science; 601 - 800, , Engineering ; 801 - 1000, Life science; 601 - 800, Physical science; 801 - 1000, Education Studies; 401 - 500, Social science, 801 - 1000

- ผลการประเมินตนเองตามตัวชี้วัดการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า มหาวิทยาลัยได้รับคะแนนสูงสุดในกลุ่มที่ 3 การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น (Area-Based and Community Engagement) รองลงมาคือกลุ่มที่ 5 การผลิตและพัฒนาบุคลากรวิชาชีพและสาขาเฉพาะ (Development of Professionals and Specialists) ส่วนกลุ่ม 1 การวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research) และกลุ่มที่ 2 การพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology and Innovation) มีคะแนนในลำดับถัดมาเท่ากัน ขณะที่กลุ่มที่ 4 การพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา (Moral and Intellectual Cultivation) มีค่าคะแนนในลำดับสุดท้าย

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	101-200
Score SDG1: No Poverty	82.0 (อันดับ 1 ของประเทศ)	97.3	78.5 (อันดับ 1 ของประเทศ)
Score SDG2: Zero hunger	80.8 (อันดับ 1 ของประเทศ)	85.9 (อันดับ 1 ของประเทศ)	84 (อันดับ 2 ของประเทศ)
Score SDG4: Quality Education	73.1	79.1 (อันดับ 1 ของประเทศ)	75.3
Score SDG17: Partnerships for the goals	83.1-90.6	87	92.7 (อันดับ 2 ของประเทศ)

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	6	6	4
ระดับโลก	1201-1500	1201-1500	1001-1200
Overall	18.4-24.3	22.8-28.2	30.7-34.4

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

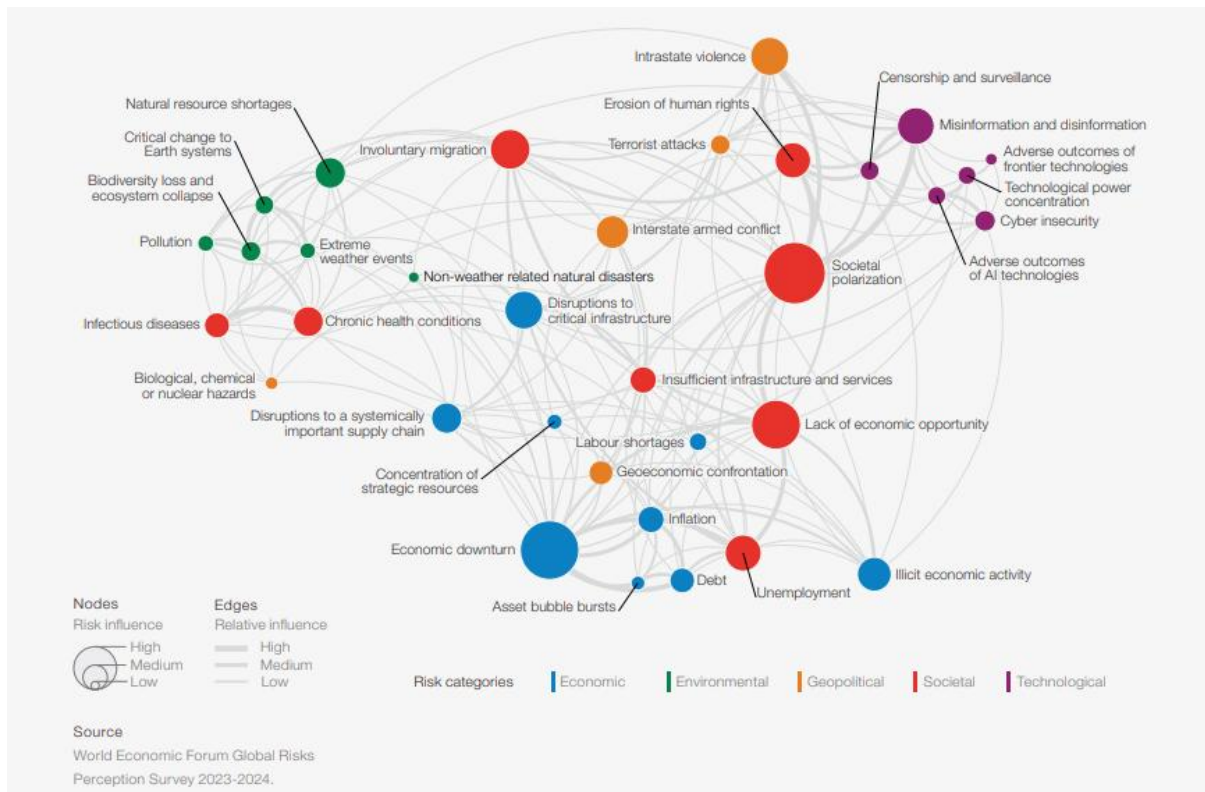
การพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วง 4 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2569 - 2572) เป็นช่วงเวลาที่มาวิทยาลัยจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่สำคัญทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ รวมทั้งปัจจัยภายในมหาวิทยาลัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งได้วิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ พร้อมทั้งประเมินศักยภาพของมหาวิทยาลัย เพื่อเตรียมความพร้อมและจัดทำแผนที่สอดคล้องกับปัจจัยและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังนี้

4.1. ปัจจัยที่สำคัญในระดับโลกที่มีผลต่อระบบนิเวศของมหาวิทยาลัย (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 ปีข้างหน้า 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) จากการพิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญระดับโลกและน่าจะมีผลกระทบต่อระบบนิเวศของมหาวิทยาลัยตามลำดับมีดังนี้



รูปที่ 1 แสดงความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ระดับโลกที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

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

4.1.1 ความตึงเครียดด้านภูมิรัฐศาสตร์ (Geopolitical tensions)

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

ประเทศไทยเป็นจุดศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และมีศักยภาพเป็นศูนย์กลางด้าน logistics ด้วยประเทศไทยตั้งอยู่ในจุดที่ได้เปรียบในด้านการเดินทางในภูมิภาค ตั้งอยู่ตรงกลางของ GMS ทำให้การเดินทางและการขนส่งสินค้าทำได้สะดวกรวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย รวมถึงความได้เปรียบด้านเศรษฐกิจชีวภาพ และนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะกรรมการนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (กพศ.) เห็นชอบการประกาศพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค กำหนดโคราช-ขอนแก่น-อุดรฯ-หนองคาย เป็นระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคอีสาน (Northeastern Economic Corridor: NeEC - Bioeconomy) เพื่อพัฒนาเป็นฐานอุตสาหกรรมชีวภาพแห่งใหม่ของประเทศ ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ สร้างห่วงโซ่การผลิตเชื่อมโยงการเกษตรและ

อุตสาหกรรมชีวภาพ 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 รุนแรง การดำเนินนโยบายการเงินที่เข้มงวด อัตราเงินเฟ้อที่อยู่ในระดับสูงความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจจีน และสงครามในยูเครนที่ยืดเยื้อ รวมถึงอุปสรรคจากเศรษฐกิจโลกแบบแบ่งแยก (Goeconomic fragmentation) อาจส่งผลกระทบให้เกิดความตึงเครียดทางการค้าเพิ่มขึ้นและการลงทุนโดยตรงลดลง

4.1.2 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดด และการโจมตีทางไซเบอร์ (Digital disruption and Cybersecurity)

การปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องเผชิญกับระบบเศรษฐกิจโลกที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนอย่างไม่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ ความท้าทายใหม่ในกระแสโลกาภิวัตน์รอบใหม่ของโลก คือ การก้าวเข้าสู่ยุคอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of things) ซึ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ มีโปรแกรมใช้ร่วมกับคอมพิวเตอร์ รวมถึงโทรศัพท์เคลื่อนที่ซึ่งมนุษย์สามารถพกพาติดตัวไปด้วยตลอดเวลา ส่งผลให้ปริมาณการใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วเห็นได้จากจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50 ของประเทศในแถบเอเชียการปฏิวัติดิจิทัล ส่งผลให้การเคลื่อนย้ายตลาดทุนและตลาดเงินเป็นไปอย่างเสรีและรวดเร็วและทำให้ตลาดเงินของโลกมีความเชื่อมโยงกันเสมือนหนึ่งเป็นตลาดเดียวกัน (One World One Market) การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีในระดับภูมิภาคและระดับโลก เพื่อขยายตลาดการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศส่งผลให้เกิดระบบการค้าเสรีและการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น 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

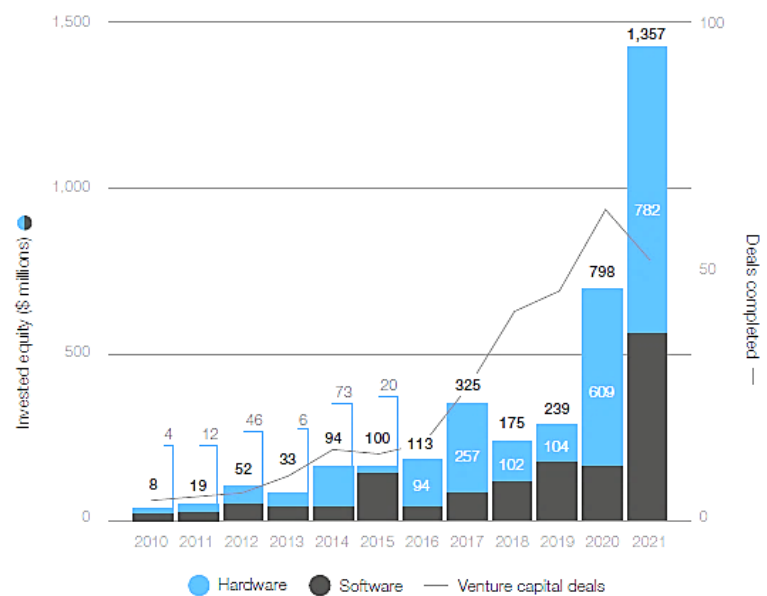
รูปที่ 2 การพัฒนาด้านดิจิทัลในประเทศที่พัฒนาแล้ว และประเทศที่กำลังพัฒนา

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 เพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็น

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

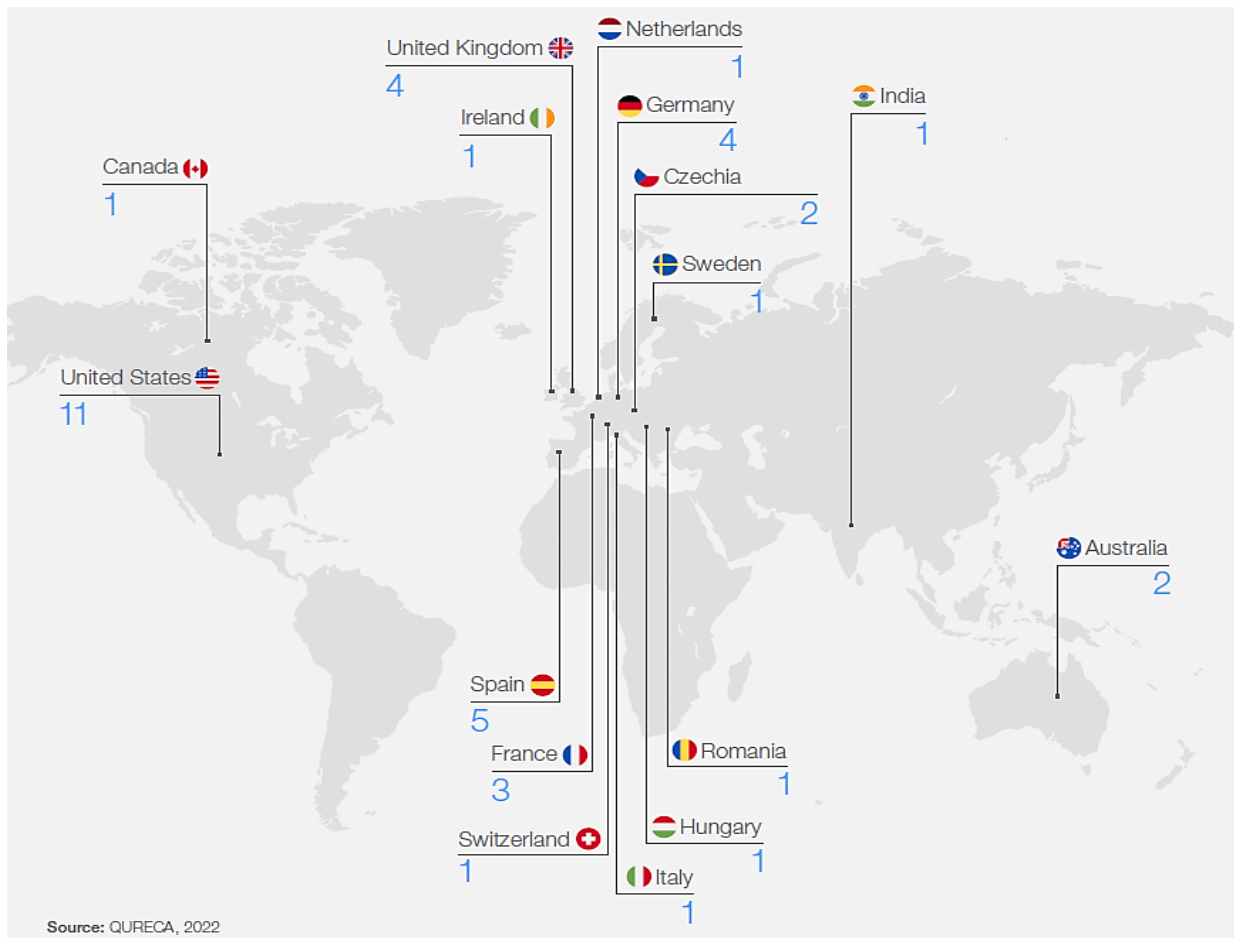
การปฏิวัติทางดิจิทัลดังกล่าวจะทำให้การใช้งานในชีวิตประจำวันของประชาชน การดำเนินงานของรัฐบาล ขึ้นกับดิจิทัลมากขึ้น และจะเกิดการโจมตีทางไซเบอร์มากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ซึ่งทุกภาคส่วนต้องมีการเตรียมรับความเสี่ยงด้านนี้อย่างเต็มที่ (รูปที่ 5)



State of Quantum Computing: Building a Quantum Economy 14

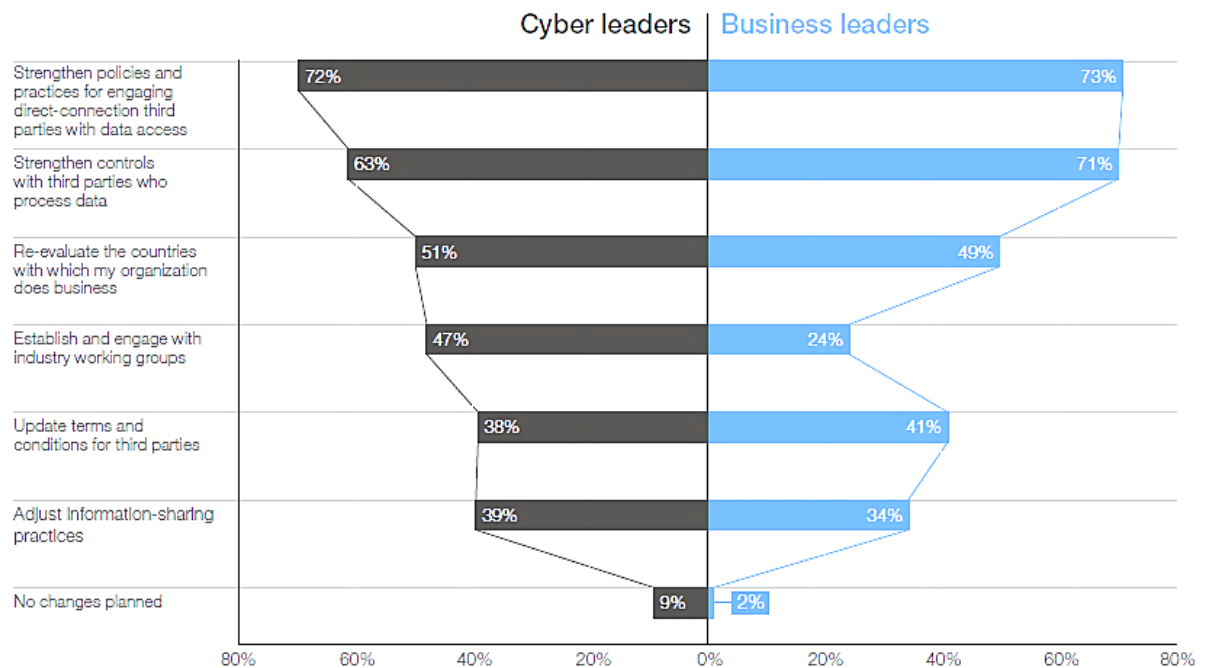
รูปที่ 3 งบประมาณด้านการวิจัย Quantum computing

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)



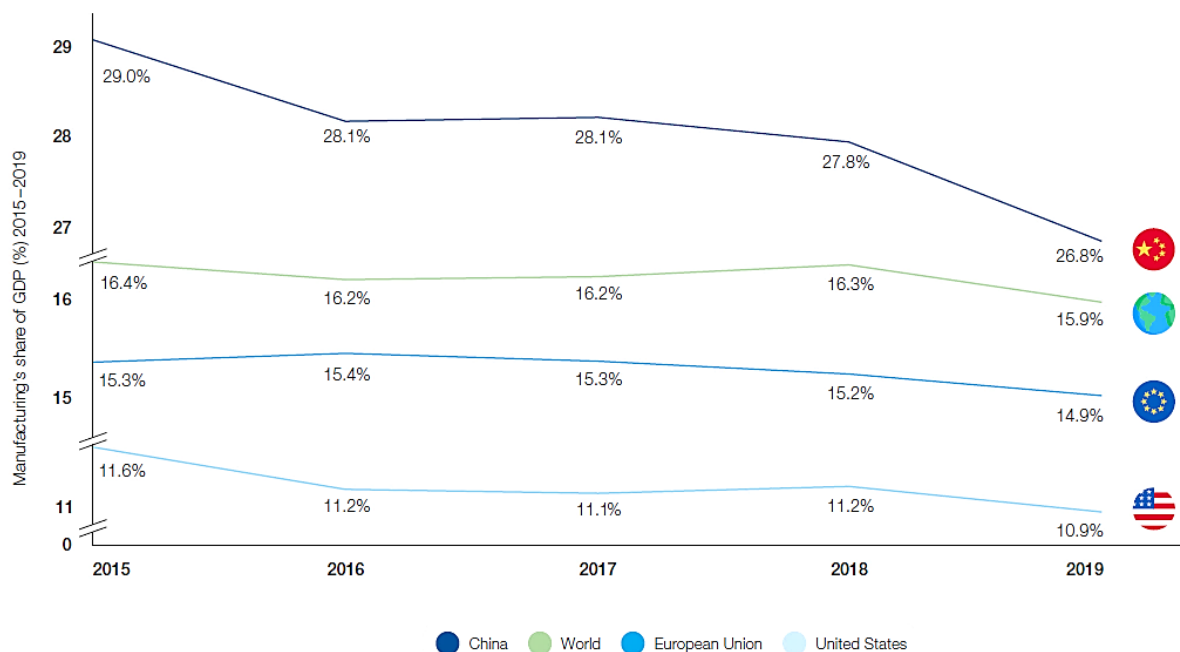
รูปที่ 5 ผลการสำรวจความเห็นผู้บริหารระดับสูงต่อการเตรียมตัวรับการโจมตีทางไซเบอร์

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

4.1.3 การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Changes)

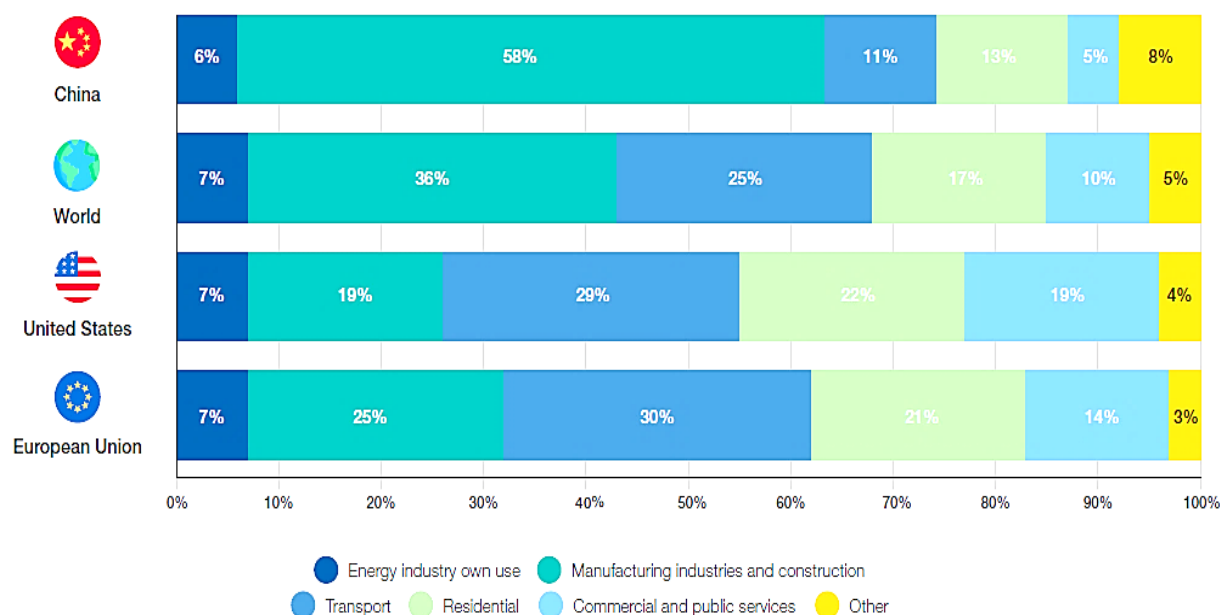
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นประเด็นที่ทั่วโลกให้ความสนใจเป็นอย่างมากในทุก ๆ เวทีของการสัมมนา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้นโดยมีหลักฐานจากหลายอย่าง ตัวอย่างเช่น พื้นที่ของทะเลทรายกำลังขยายตัว คลื่นความร้อนและไฟป่ากำลังกลายเป็นเรื่องปกติมากขึ้น ภาวะโลกร้อนที่เพิ่มมากขึ้นในแถบอาร์กติกมีส่วนทำให้เกิดการละลายของชั้นดินเยือกแข็งถาวร 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)

4.1.4 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		●		
Significant private role	Ensuring patient centricity and high quality care in decarbonization				●
	Supply chain issues	●	●	●	●
	Restrictions/lack of incentives for innovation	●		●	
Significant public role	Limited diversity in health data and gaps in data/evidence generation	●		●	●
	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)

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

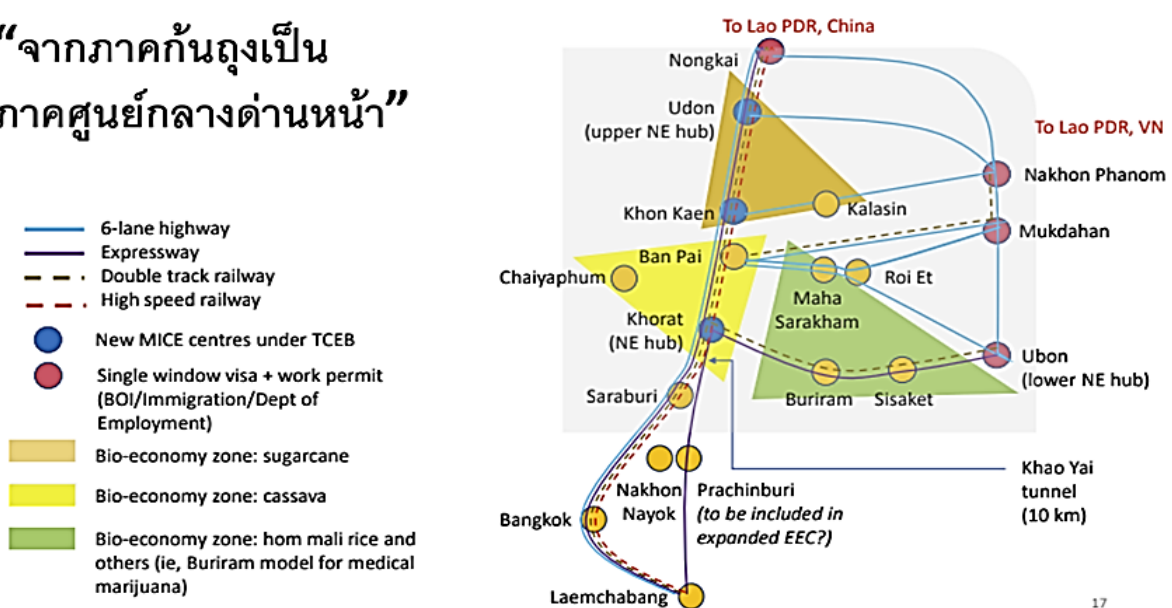
4.2.1 โครงการหนึ่งแถบหนึ่งเส้นทางของประเทศจีน (Belt and Road initiatives)

โครงการหนึ่งแถบหนึ่งเส้นทางของประเทศจีนที่ได้มีการริเริ่มขึ้นมาประมาณ 10 ปี ที่ผ่าน มา ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงในเกือบทุกภูมิภาคที่มีการดำเนินการ มีทั้งด้านดี และด้านไม่ดีที่เกิดขึ้นในแต่ละ ประเทศ ตัวอย่างเช่น การเกิดการค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้าได้อย่างสะดวกและมีต้นทุนต่ำ ทำให้ค่าครองชีพ ลดลง แต่อุตสาหกรรมบางอย่างของบางประเทศก็ล้มละลายจากการไม่สามารถสู้ราคาได้ เกิดการเดินทาง การแลกเปลี่ยน การพัฒนาพื้นที่ตามเส้นทางที่มีการพัฒนา

ในประเทศไทยมีเส้นทางหลักที่ต่อจากมณฑลคุนหมิงมายังประเทศลาวและจะต่อเข้า ประเทศไทยที่จังหวัดหนองคาย และผ่านจังหวัดขอนแก่น เส้นทางดังกล่าวจะต่อเนื่องไปยังชายฝั่งทะเล ตะวันออกของไทย และต่อไปยังประเทศมาเลเซีย และสิงคโปร์ต่อไป หากมีการพัฒนาเสร็จสิ้น จะเกิดความ เปลี่ยนแปลงในภูมิภาคนี้อย่างมากทั้งด้านการเคลื่อนย้ายคน เศรษฐกิจ การผลิต การท่องเที่ยว

การขับเคลื่อนเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (New Isan) ซึ่งได้รับ ผลกระทบที่นำไปสู่การพัฒนา จากเส้นทางรถไฟจีน - ลาว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เสนอให้มีแนวทางการพัฒนาประเทศใหม่ โดยจะมีภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะเปลี่ยนจาก “ภาคกันถ่วงเป็น ภาคศูนย์กลางด้านหน้า” และความต้องการเชื่อมโยงระหว่างจีน - ลาว - ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ - เขต เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) - ท่าเรือแหลมฉบัง

“จากภาคกันถ่วงเป็น ภาคศูนย์กลางด้านหน้า”



รูปที่ 10 Bio - economy

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

4.2.2 ความขัดแย้งของประเทศเพื่อนบ้าน หรือความขัดแย้งของภูมิภาค (Regional Conflicts/wars)

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

4.2.3 ปัญหาอธิปไตยข้ามพรมแดน “Transboundary Issues”

ปัญหาอธิปไตยข้ามพรมแดนเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนในภูมิภาค โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ลุ่มแม่น้ำโขง ปัญหาที่สำคัญได้แก่ การสร้างเขื่อนในพื้นที่แม่น้ำโขง การทำลายป่า มลพิษทางอากาศ และการค้ามนุษย์ (human trafficking) โดยการจัดการโรงผลิตกระแสไฟฟ้าเขื่อนน้ำอู ถือเป็นตัวอย่างเป็นตัวอย่างของการพัฒนาและจัดสรรผลประโยชน์อย่างยั่งยืน และเป็นการจัดการแม่น้ำโขงในมณฑลยูนนาน ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีของการพัฒนาการผลิตกระแสไฟฟ้าจากเขื่อนในประเทศลาว การจัดการปัญหาด้านการย้ายถิ่นฐาน (resettlement) ต้องได้รับการดูแลตั้งแต่การเริ่มต้นของโครงการสร้างเขื่อนต่าง ๆ การจัดการป่าไม้ในประเทศลาว ปัญหาที่พบ ได้แก่ การทำลายป่า จากการขยายพื้นที่กิจกรรม การขยายตัวของชุมชน และการตัดไม้อย่างผิดกฎหมาย ไฟป่า นอกจากนี้ ปัญหาการค้ามนุษย์ก็มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน สาเหตุของการตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ ได้แก่ การขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (digital illiteracy) และการหย่อนยานในการบังคับใช้กฎหมายในเขตพื้นที่บางส่วนของประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ในเขตเศรษฐกิจพิเศษบางแห่ง

มหาวิทยาลัยขอนแก่นสามารถมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการศึกษาและแก้ปัญหาเหล่านี้ ผ่านทางการวิจัยและการร่วมมือทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมในเขตพื้นที่ลุ่มแม่น้ำโขง เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในภูมิภาค

4.2.4 Creative Economy of Korea and Thailand: Compare and Contrast

การอภิปรายเปรียบเทียบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของเกาหลีและไทย สะท้อนถึงความแตกต่างในการพัฒนา โดยเกาหลีเริ่มต้นตั้งแต่ทศวรรษ 1990 ด้วยการสนับสนุนจากรัฐบาลอย่างเป็นระบบผ่าน KOCCA จนเกิดปรากฏการณ์ Hallyu ที่ผสมผสานหลายอุตสาหกรรมและสร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง ขณะที่ไทยเริ่มช้ากว่าในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (2555) ผ่านการจัดตั้ง TCDC และพัฒนาต่อเนื่องด้วย CEA และ THACCA โดยเน้น Soft Power จากเอกลักษณ์ด้านอาหาร แฟชั่น และเทศกาล

ข้อเปรียบเทียบชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของเกาหลีเกิดจากนโยบายที่ชัดเจนและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และยุทธศาสตร์ระดับชาติที่แข็งแกร่ง ขณะที่ประเทศไทยควรค้นหาจุดแข็งเฉพาะตัว สร้างความแตกต่าง และเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ และได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายจากรัฐบาลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ ทั้งสองประเทศสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์อย่างยั่งยืนในอนาคต

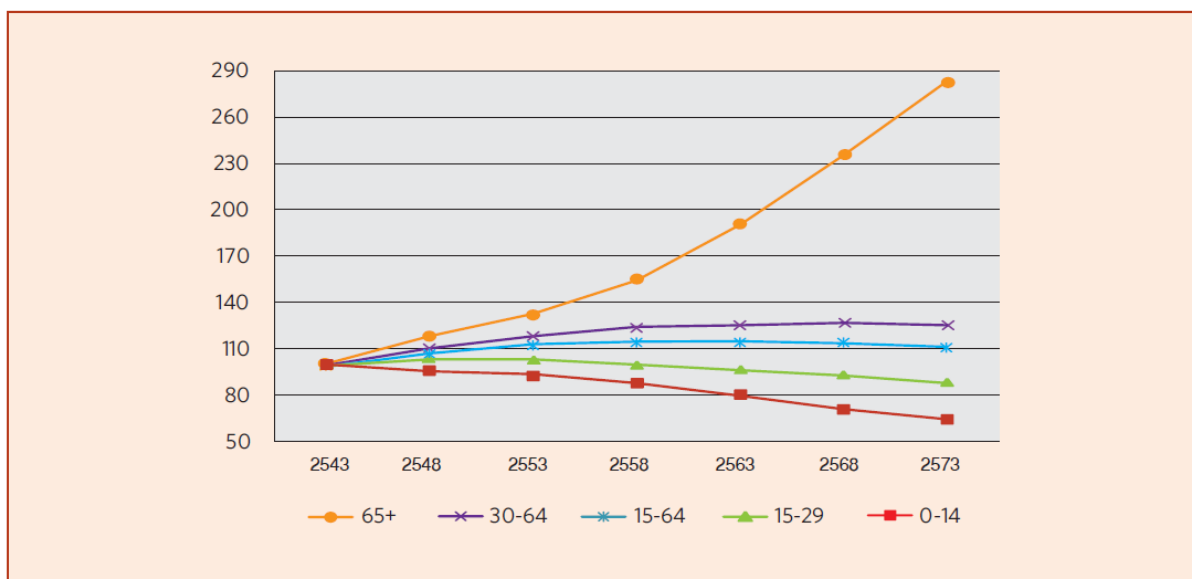
4.3 ปัจจัยที่สำคัญในประเทศที่มีผลกระทบต่อระบบนิเวศของมหาวิทยาลัย (Unexpected challenges of our nation affect university ecosystems)

4.3.1 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

องค์การสหประชาชาติได้ประเมินสถานการณ์โครงสร้างของประชากรโลกว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2544 - 2643 จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ โดยกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาจะมีระยะเวลาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรค่อนข้างสั้นกว่ากลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่มีสภาวะการณ์ “วิกฤตสังคมสูงวัย” มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวมากขึ้น รวมทั้งส่งผลกระทบต่อความต้องการสินค้าและบริการสำหรับผู้สูงอายุมากขึ้น โลกได้เริ่มเข้าสู่สังคมสูงวัยตั้งแต่ พ.ศ. 2538 กล่าวคือ มีประชากรที่อายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 10 หรืออายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7 ซึ่งประเทศญี่ปุ่นได้เข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสูงสุด คือ มีสัดส่วนผู้สูงอายุที่อายุเกิน 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 โดยแบ่งเป็น ผู้สูงอายุวัยต้น 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



แหล่งข้อมูล: จำนวนจากข้อมูลของ United Nations Population Division ปี 2009 โดยใช้ค่าการคาดประมาณในระดับปานกลาง

หมายเหตุ: ปี พ.ศ. 2543 = 100 ใช้เป็นปีอ้างอิง

รูปที่ 11 ประมาณการสัดส่วนประชากรกลุ่มอายุต่างๆ ในประเทศไทยระหว่าง ปี พ.ศ. 2543 - 2573

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 อย่างไรก็ตามแม้สหประชาชาติจะคาดว่า อัตราเจริญพันธุ์รวมของประเทศไทยจะมีค่าสูงขึ้นแต่ก็ยังถือว่าต่ำกว่าอัตราทดแทนอยู่เช่นเดิม

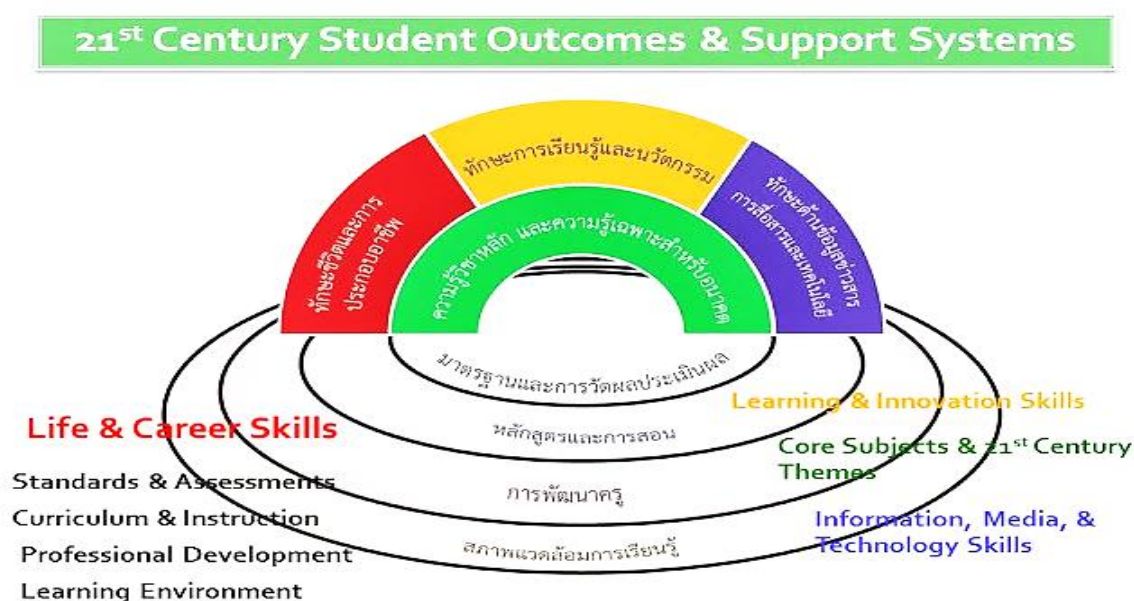
4.3.2 ทักษะของประชากรไทยในศตวรรษที่ 21

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

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

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

Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม 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)

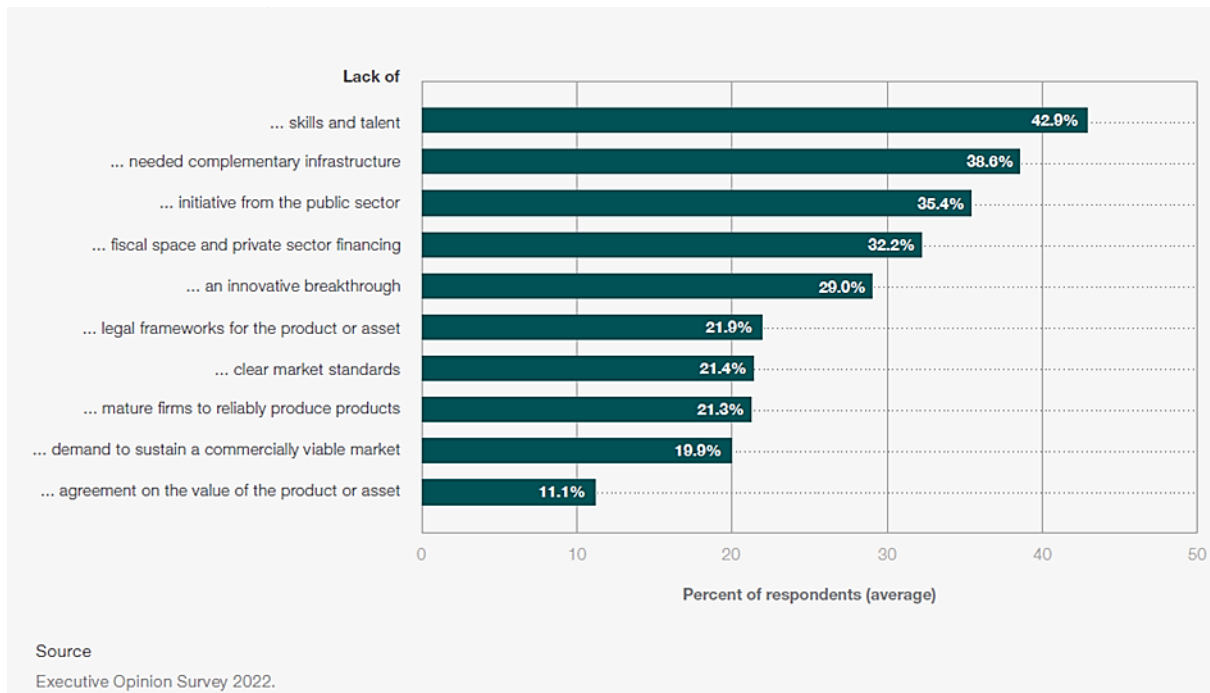


รูปที่ 12 ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21

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

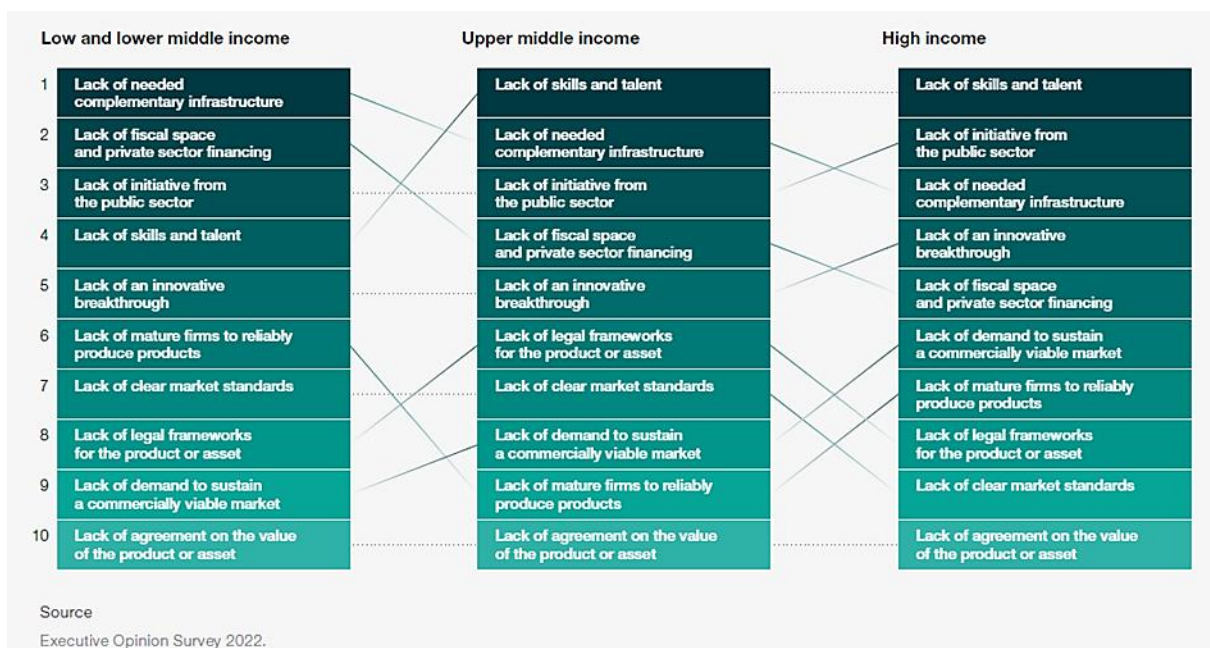
4.3.3 ประเทศไทยติดกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561-2580) กำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยพ้นจากประเทศกำลังพัฒนา กลุ่มรายได้ปานกลางระดับสูง ยกอันดับขึ้นมาเป็นประเทศพัฒนาแล้วที่มีรายได้ต่อหัวมากกว่า 12,235 ดอลลาร์ แต่ความคืบหน้าและการดำเนินการไม่เกิดอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศ การพัฒนาประชากร ทั้งการศึกษา การรักษาพยาบาล การสร้างรายได้ โดยการแก้ปัญหาต้องแก้ทั้งระบบให้สอดคล้องและบูรณาการกันซึ่งต้องเริ่มที่แนวคิดและการขับเคลื่อนภาครัฐเป็นสำคัญ สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญของการหลุดพ้นการติดกับดักรายได้ปานกลางคือ การพัฒนาศักยภาพคน และการสร้างนวัตกรรม เป็นรากฐานและส่งผลต่อไปยังเศรษฐกิจและสังคม (รูปที่ 13) โดยพบว่าประเทศที่มีรายได้สูงจะมีการพัฒนากำลังคน และแรงงานที่มีทักษะสูง มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงาน มีการกำหนดกฎหมายแนวทางการทำธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ 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)

4.3.4 Political instability

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

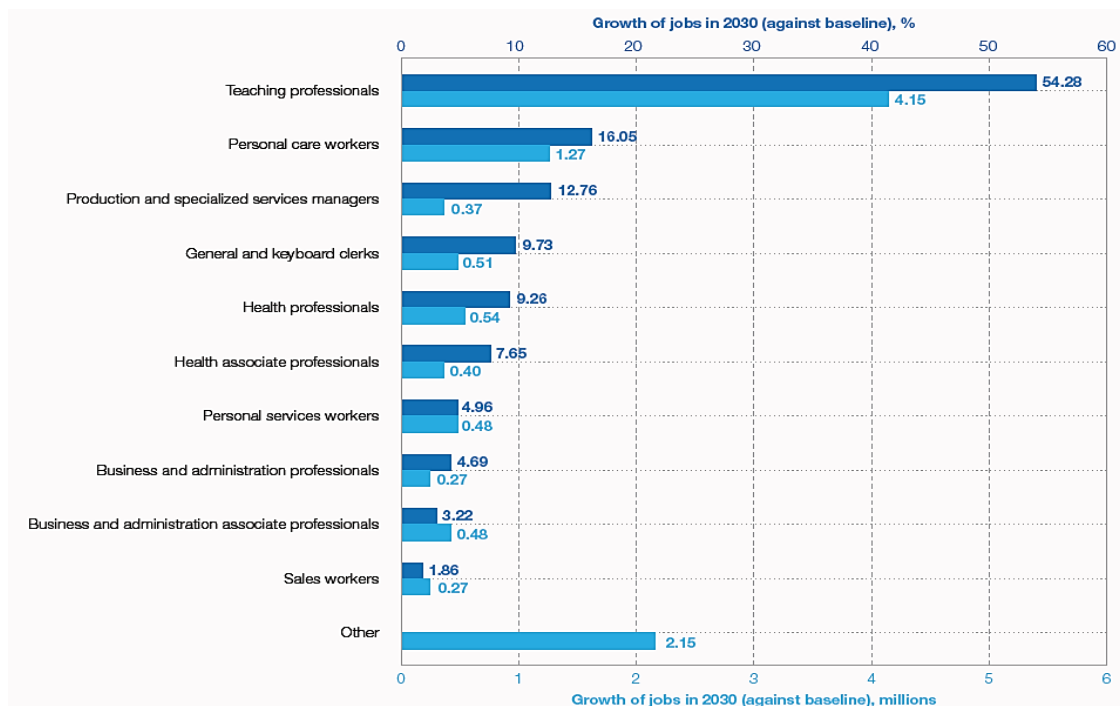
4.3.5 การพัฒนากำลังคนที่มีทักษะสูง (Skills Labors)

ประเด็นนี้เป็นปัญหาของประเทศมาอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการติดกับดักรายได้ปานกลางของประเทศ รากเหง้าของปัญหายู่ที่นโยบายภาครัฐ และระบบการศึกษาของประเทศไทย

1. ภาครัฐต้องมีนโยบาย และแนวทางในการจัดการด้านกำลังคน และทักษะของแรงงานอย่างจริงจังให้สอดคล้องกับทิศทางของโลก และแนวทางการพัฒนาประเทศ (รูปที่ 15 - 17)

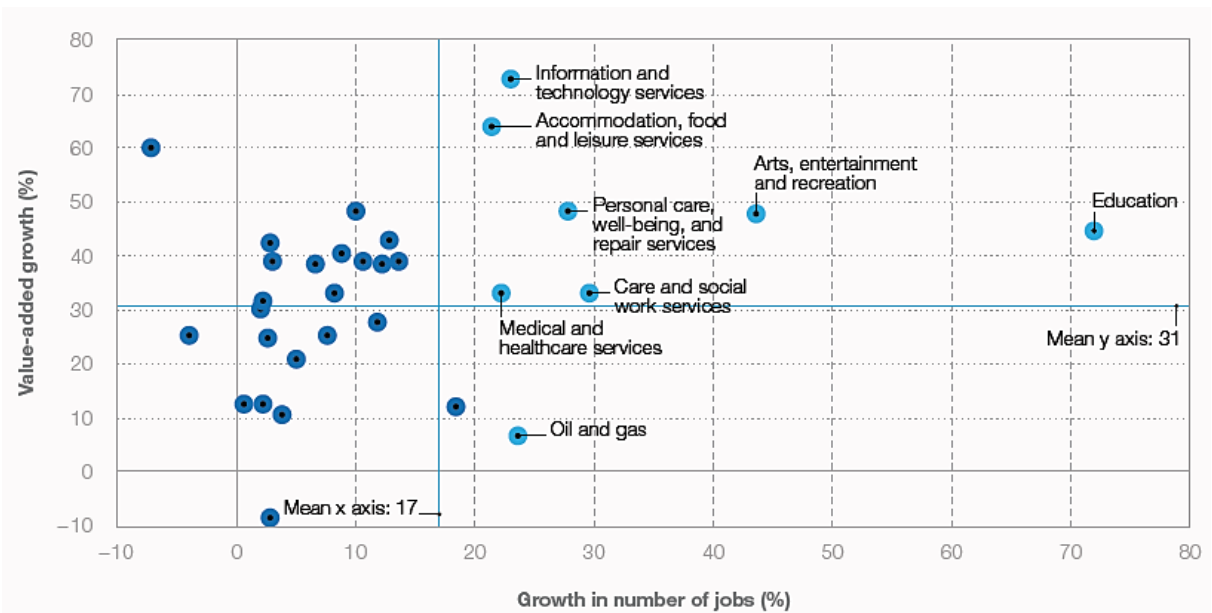
2. มหาวิทยาลัยต้องผลิตกำลังคนที่ตอบสนองต่อความต้องการตลาดอย่างจริงจัง มีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน มีการฝึกงานจริง

3. มหาวิทยาลัยต้องมีการพัฒนาหลักสูตรสำหรับการทบทวนทักษะของแรงงานอย่างต่อเนื่องตามทิศทางของเทคโนโลยี และกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งต้องมีการพัฒนาความรู้ของอาจารย์ไปควบคู่กัน



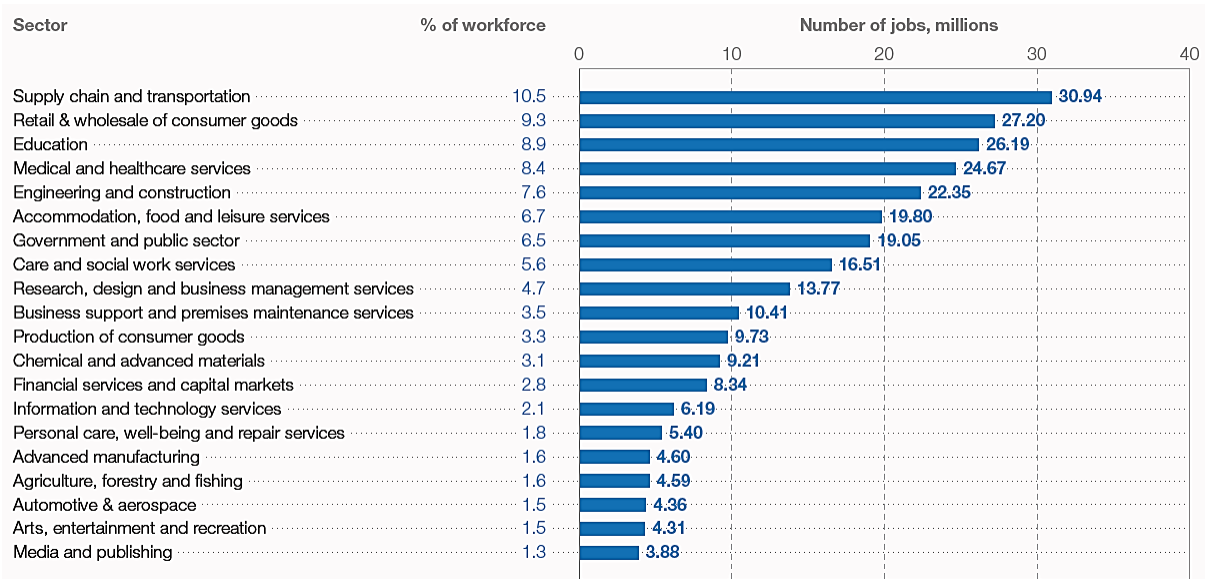
รูปที่ 15 การเติบโตของความต้องการแรงงานในสาขาต่าง ๆ ของโลก

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



รูปที่ 16 ทักษะของแรงงานตามทิศทางการเปลี่ยนแปลงของโลก

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)

5. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2569 – 2572 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. 2569 - 2572 สู่ความสำเร็จในอนาคต

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยขอนแก่น สามารถสรุป Driving Force ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 25 ปัจจัย โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้าน Social จำนวน 4 ปัจจัย คือ (1) Human skills VS 21st century skill/ Interdisciplinary knowledge (2) Workforce Migration (3) Creative Economy (4) Aging Society (Thailand human Productivity)

2) ด้าน Technology จำนวน 8 ปัจจัย คือ (1) AI/ AI in Healthcare (2) Cyber security/ Data governance (3) Advance technology (Quantum Computing/Space Technology) (4) Future Energy storage & Future non-fossil/automated vehicles/ Hydrogen/ Nuclear Small Modular Reactor: SMR (5) Internet of Things (6) Chip War/ Semiconductor (7) AI readiness assessment/ AI Ethics (8) Robotic (Automation)

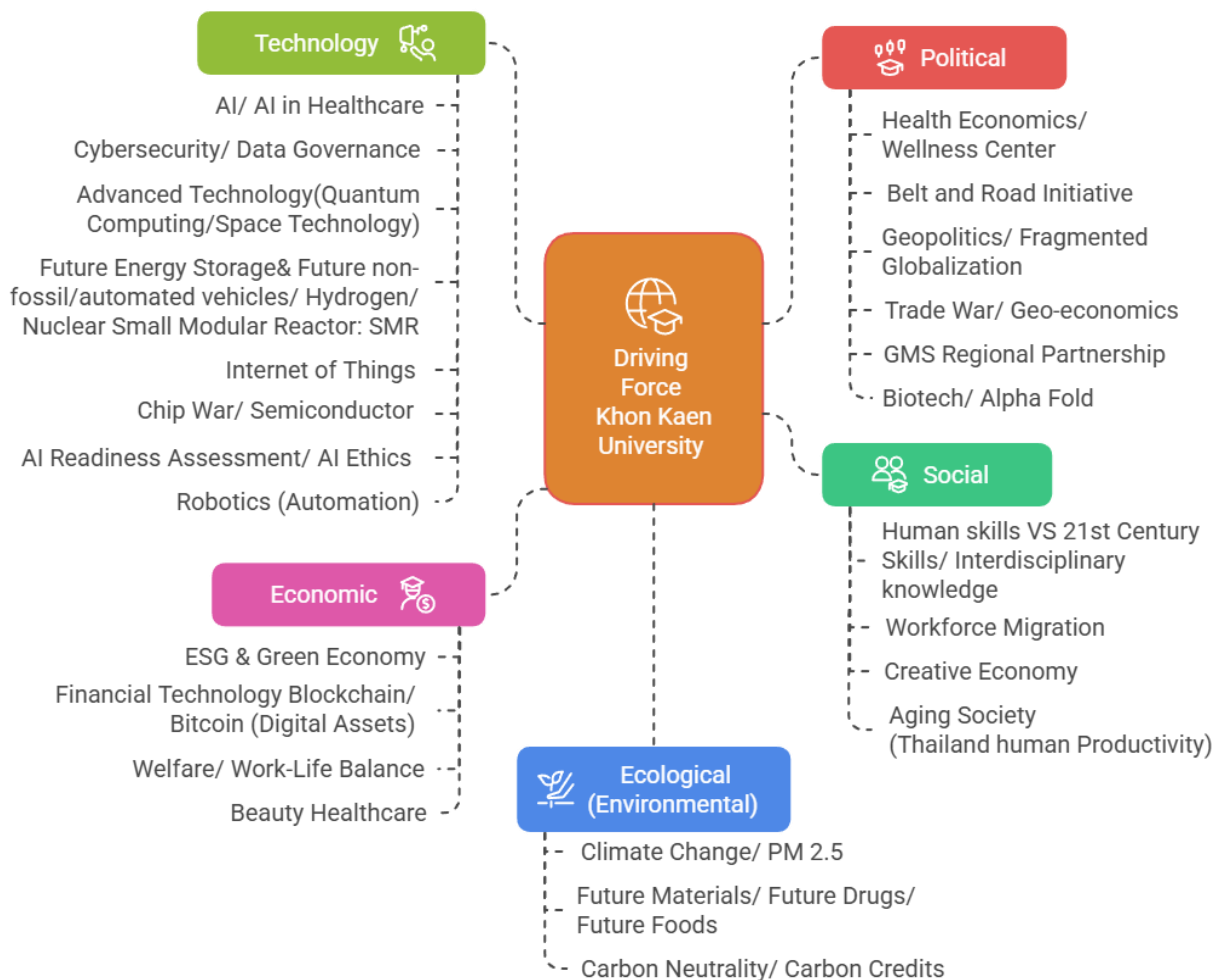
3) ด้าน Economy จำนวน 4 ปัจจัย คือ (1) ESG & Green Economy (2) Financial Technology/ Blockchain/ Bitcoin (Digital Assets) (3) Welfare/ Work Life Balance (4) Beauty Healthcare

4) ด้าน Ecological (Environmental) จำนวน 3 ปัจจัย คือ (1) Climate change / PM 2.5 (2) Future Material / Future Drug / Future Food (Green economy) (3) Carbon neutrality/ Carbon credit

5) ด้าน Political จำนวน 6 ปัจจัย คือ (1) Health economics/ Wellness center (2) Belt and Road Initiative (3) Geopolitics/ Fragmented Globalization/ Regional conflict (4) Trade war/ Geo-economic (5) GMS Regional Partnership (6) Biotech/ Alpha fold

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Driving Force)

ในช่วง ปี พ.ศ. 2569 - 2572



6. แนวคิด ทิศทาง นโยบายรัฐบาล และแผนด้านต่างๆ ของประเทศ

6.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ชาติ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายเพื่อสร้างความมั่นคงในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน และความมั่นคงของมนุษย์จากภัยคุกคามทั้งที่เป็นภัยคุกคามแบบดั้งเดิมและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ให้เกิดความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ ความมั่นคงทางการทหาร ความมั่นคงแนวชายแดนและเกิด ความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคามและภัยพิบัติในรูปแบบใหม่ๆ อาทิ ภัยคุกคามจากการโจมตีทางไซเบอร์ อาชญากรรมข้ามชาติและการก่อการร้ายและโรคอุบัติใหม่ต่างๆ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงด้านอาหาร น้ำ และพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมาย คือ ประเทศไทยถูกจัดอันดับไม่ต่ำกว่า 1 ใน 10 ของการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของโลกโดยองค์กรต่าง ๆ และเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตรวม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ต่อปี ซึ่งเป็นเป้าหมายหนึ่งที่จะนำไปสู่เป้าหมายการเพิ่มอัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) เป็นเฉลี่ยประมาณร้อยละ 4 - 5 ต่อปี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 และเพิ่มขึ้นเป็นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 ในช่วง 15 ปี หลังจากนั้น และเพิ่มรายได้ต่อหัวเป็นอย่างน้อย 15,000 ดอลลาร์ สรอ. หรือประมาณ 500,000 บาทต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยคนไทยในอนาคตต้องเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ ได้ตลอดชีวิต มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม และผู้ประกอบการบนฐานของการรู้คุณค่าความเป็นไทย มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย ความรับผิดชอบ ต่อสังคม และมีสุขภาวะที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม เพื่อให้มีหลักประกันทางสังคมที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง กลุ่มผู้มีรายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาส ได้รับโอกาส ในการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มผู้พิการ และมีการกระจาย ทรัพยากรให้ทุกคนสามารถเข้าถึงอย่างเป็นธรรมควบคู่กับการสร้างโอกาสที่เป็นธรรม โดยไม่แบ่งแยก และคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโต บนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การบริโภคที่ยั่งยืนและการผลิตที่ยั่งยืน การดำเนินการที่สำคัญ คือ ต้องเร่งวางระบบการอนุรักษ์ พื้ฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ โดยการวางระบบบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้มีประสิทธิภาพใน 25 ลุ่มน้ำ ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ รวมทั้งยกระดับความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และปรับตัวไปสู่รูปแบบของการผลิตและการบริโภคที่ปล่อยคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยพัฒนาการผลิตให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการจัดการขยะ สารพิษ และของเสียอันตรายอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุล

และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีขีดสมรรถนะสูง ปรับวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยกำหนดเป้าหมายให้อันดับด้านประสิทธิภาพของภาครัฐจากการสำรวจของ IMD อยู่ไม่ต่ำกว่าอันดับที่ 10 ของโลก และคะแนนภาพลักษณ์การทุจริตของประเทศไทยจากการสำรวจ (Corruption Perception Index : CPI) ไม่น้อยกว่า 80 คะแนน

สำหรับนโยบาย หรือทิศทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษา มีปรากฏในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้กำหนดรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ วัยเรียน วัยรุ่น/นักศึกษา วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ดังนี้

1) ช่วงการตั้งครรภ์/แรกเกิด/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ ส่งเสริมอนามัยแม่และเด็กตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ ส่งเสริมการเกิดอย่างมีคุณภาพ สนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การส่งเสริมการให้สารอาหาร ที่จำเป็นต่อสมองเด็ก และให้มีการลงทุนเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่สมวัยในทุกด้าน

2) ช่วงวัยเรียน พัฒนาทักษะความสามารถการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความยืดหยุ่นทางความคิด รวมถึงทักษะด้านภาษา ศิลปะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

3) ช่วงวัยรุ่น/นักศึกษา เน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน รวมถึงทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มีทักษะชีวิต สามารถอยู่ร่วมและทำงานกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

4) ช่วงวัยแรงงาน ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ มีวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ มีความรู้ความเข้าใจทางการเงินเพื่อให้สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองและครอบครัว

5) ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้ มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ มีการสร้างเสริมสุขภาพ ฟื้นฟูสุขภาพ การป้องกันโรคให้แก่ผู้สูงอายุ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

2. การปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม (Transformation of Learning)

โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนี้

1) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้และระบบคิดใน 5 ศาสตร์สำคัญ ประกอบด้วย Science (ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และการตั้งคำถาม) Technology (ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี) Engineering (ความรู้ทางวิศวกรรมศาสตร์และการคิดเพื่อหาทางแก้ปัญหา) Art (ความรู้และทักษะทางศิลปะ) และ Mathematics (ความรู้ด้านคณิตศาสตร์และระบบคิดของเหตุผลและการหาความสัมพันธ์) การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด/ทบทวนไตร่ตรอง (Reflection) มีการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีผสมผสานในการเรียนตลอดจนสร้างผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ของตนได้ (Self-directed learners)

2) การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “ครูฝึก” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมให้เด็กเรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของเด็ก รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

3) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ โดยจัดโครงสร้างการจัดการการศึกษาเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และให้เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาคและทั่วถึง การยกระดับสถาบันการศึกษาในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ ปฏิรูปการคลังด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา พัฒนาระบบการประเมินและการรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน รวมทั้งมีการปฏิรูประบบการสอบที่นำไปสู่การวัดผลในเชิงทักษะ ที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 มากกว่าการวัดระดับความรู้ ตลอดจนมีการวิจัยและใช้เทคโนโลยีในการสร้าง การจัดการความรู้ในการจัดการเรียนการสอน

4) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นการจัดระบบการศึกษาและระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่นผ่านการพัฒนาหลากหลาย ๆ อาทิ การพัฒนาการศึกษาออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการรู้ดิจิทัล การมีระบบเทียบโอนประสบการณ์ระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรการจูงใจให้คนเข้าสู่การ Upskill/Reskill การให้สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development : CPD) นอกจากนี้ ต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ในชุมชนให้เข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา การปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต

6.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นแผนมีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมในมิติต่าง ๆ เป็นกลไกในการชี้ประเด็นและบ่งบอกทิศทางที่ชัดเจนต่อการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ที่ต้องการมุ่งเน้นและบรรลุผลภายในห้วงเวลาของแผน โดยเริ่มต้นจากการสังเคราะห์ วิเคราะห์แนวโน้ม พร้อมทั้ง ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก เพื่อประเมินความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทเงื่อนไขข้อจำกัดที่ประเทศไทยต้องเผชิญ โดยมีความเชื่อมโยงรอบด้านให้สามารถชี้ชัดถึงเป้าหมายหลักที่ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญและมุ่งเน้นดำเนินการให้เกิดผล และเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายย่อยในมิติที่เกี่ยวข้องแต่ละด้าน เพื่อเร่งดำเนินการหรือปรับเปลี่ยนให้เป้าหมายหลักบรรลุผล สามารถเสริมสร้างให้ประเทศสามารถปรับปรุงจุดอ่อน ลดข้อจำกัดที่มีอยู่เดิม และพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับพลวัตและเงื่อนไขใหม่ของโลก เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเติบโตต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนา ประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน และความซับซ้อนที่มากขึ้นของโลกยุคใหม่

จุดเน้นและประเด็นพัฒนาหลักในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 13

1) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

4) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถ ในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2593 และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี 2608

5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

หมวดหมายการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจน และให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วน ในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงได้กำหนดหมวดหมายการพัฒนา จำนวน 13 หมวดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อน ประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยไปสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยแบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

1) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมวดหมายที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมวดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมายที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมวดหมายที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมวดหมายที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมวดหมายที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

2) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมายที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมวดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมายที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

3) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

4) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

6.3 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579

แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 เป็นแผนระยะยาว 20 ปี จัดทำขึ้นเพื่อให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเน้นจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ

วิสัยทัศน์ (Vision)

“คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21”

วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ

- 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
- 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ
- 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลัง มุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

เป้าหมายการจัดการศึกษา 5 ประการ มีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ประชากรกลุ่มอายุ 6 - 14 ปี ทุกคนได้เข้าเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่าที่รัฐต้องจัดให้ฟรี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้เรียนพิการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมทุกคน และประชากรวัยแรงงานมีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี เป็นต้น

3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น และคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Program for International Student Assessment: PISA) ของนักเรียนอายุ 15 ปีสูงขึ้น เป็นต้น

4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ร้อยละของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดลง มีระบบการบริหารงานบุคคล ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน รวมทั้งมีกลไกส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา เป็นต้น

5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการศึกษาดำเนิน สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา และจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับ 200 อันดับแรกของโลกเพิ่มขึ้น เป็นต้น

6.4 แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564 - 2570

(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566 - 2570)

เป็นการพัฒนาอุดมศึกษาระยะ 5 ปี ใน 3 ประเด็นหลัก คือ บัณฑิตและกำลังคน ระบบนิเวศวิจัยและอุดมศึกษาใหม่ ซึ่งครอบคลุมความหลากหลายของกิจกรรมในระบบอุดมศึกษา ทั้งที่เป็นจุดแข็งสามารถสร้างผลผลิตแก่ระบบอุดมศึกษาและผลลัพธ์ประเทศ และส่วนที่เป็นจุดอ่อนจากการพัฒนาเพื่อแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ได้คำนึงถึง 4 พันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาและหลักสิทธิและเสรีภาพทางวิชาการเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพคน (Capacity Building) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development) ควบคู่กับการสร้างความตระหนักรู้เรื่องผลกระทบของกิจกรรมมนุษย์ที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Ecological Footprint) เพื่อก้าวสู่เศรษฐกิจหมุนเวียนอันเป็นหัวใจสำคัญสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้และทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต (Transversal Skills) พร้อมยกระดับคุณภาพการศึกษาและสมรรถนะของกำลังคนให้ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ ตลอดจนเสริมสร้างบุคลากรคุณภาพสูงของสถาบันอุดมศึกษา และผลักดันให้เกิดการยกระดับชุมชนวิชาการของไทย (Academic Community) ให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมระบบนิเวศวิจัยอุดมศึกษา (Research Ecosystem Building)

พัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผ่านวิจัยนสถาบันอุดมศึกษาที่มีมาตรฐาน (Quality Infrastructure) และผลักดันให้เกิดวิจัยขั้นพื้นฐาน (Blue Skies Research) ค้นพบองค์ความรู้ (Scientific Discovery) และการผลิตเทคโนโลยีแห่งอนาคต (Frontier Research) รวมถึงการพัฒนาทักษะการวิจัย (Research Skills) ให้แก่นักศึกษาและนักวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษา (Postgraduate Research) ระดับหลังปริญญาเอก (Postdoctoral Research) และการพัฒนาทักษะการคิดเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Thinking)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดระบบอุดมศึกษาใหม่ โดยมุ่งเน้นปรับการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษา

ให้ยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลข้อเท็จจริง ที่มีความโปร่งใส ทั้งนี้ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และระบบการข้อมูล (Big Data) เพื่อการอุดมศึกษาและวิจัยสำหรับเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการทางการศึกษา รองรับสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างสมบูรณ์

การขับเคลื่อนสำคัญ จากประเด็นสำคัญของกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 - 2570 กำหนดเป็น 7 นโยบายหลัก และ 3 กลไกหลักต่อความสำคัญเร่งด่วน เพื่อมุ่งเน้นการขับเคลื่อนที่สำคัญให้บรรลุผลเป็นรูปธรรม ภายในระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ. 2566 - 2568) บนพื้นฐานของความส่งประเด็น ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ

7 นโยบายหลัก

1. กำลังคนสมรรถนะและศักยภาพสูง ตอบโจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมตามโมเดล BCG (ด้านเกษตรและอาหาร การแพทย์และสุขภาพ การท่องเที่ยว และพลังงาน รวมถึงวัสดุและเคมีชีวภาพ) และอุตสาหกรรมเป้าหมายตามกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ อววน.
2. กำลังคนระดับสูงที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมและบริการใหม่แห่งอนาคตเพิ่มขึ้น
3. วิสาหกิจชุมชน ระบบเศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม รวมถึง SMEs, IDEs และ Deep Tech : Start up มีความเข้มแข็ง และสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์
4. การรองรับสังคมสูงวัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยสมบูรณ์
5. การสร้างความเป็นเลิศ ทั้งด้านวิทยาศาสตร์ ด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์
6. ศูนย์ กลางความเชี่ยวชาญระดับนานาชาติ (Hub of Talent & Knowledge)
7. โครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษาที่เข้มแข็ง

6.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม BCG Model

BCG Model เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม ที่จะพัฒนาเศรษฐกิจ 3 มิติไปพร้อมกัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ(Bioeconomy) ระบบเศรษฐกิจชีวภาพ มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยเน้นการพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์มูลค่าสูง เชื่อมโยงกับ เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) คำนึงถึงการนำวัสดุต่าง ๆ กลับมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด และทั้ง 2 เศรษฐกิจนี้ อยู่ภายใต้เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ซึ่งเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการพัฒนาเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนไปพร้อมกัน โดยเปลี่ยนข้อได้เปรียบที่ไทยมีจากความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ให้เป็นความสามารถในการแข่งขันด้วยนวัตกรรม เพื่อให้เกิดเศรษฐกิจ BCG ที่เติบโต แข่งขันได้ในระดับโลก เกิดการกระจายรายได้ลงสู่ชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำ ชุมชนเข้มแข็ง มีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน



รูปที่ 1 แสดงแพลตฟอร์มขับเคลื่อน BCG Model ในรูปแบบจตุภาคี

ที่มา: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) Bioeconomy (2561 - 2580)

7. จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis)

และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities)

จุดแข็ง (Strengths)

People

- มีหน่วยงานที่ให้บริการวิชาการในระดับชาติและระดับภูมิภาค ได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ และโรงพยาบาลทันตกรรมที่ช่วยดูแลประชาชนด้านสุขภาพ ส่งเสริมและยกระดับการผลิตบัณฑิตและการวิจัยของมหาวิทยาลัย
- มีการเปิดสอนหลากหลายสาขาวิชาที่มีองค์ความรู้ชัดเจน ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศได้อาทิ 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 ยังขาดการสร้างเสริมประสบการณ์ในการบริหารจัดการและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

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

โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities)

- การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ World Class University โดยใช้ความเข้มแข็งของ KKU และสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายคุณภาพระดับโลก
- การพัฒนาเศรษฐกิจสู่อีสานยุคใหม่ (New ESAN) กับ การเกิดขึ้นของรถไฟความเร็วสูงเชื่อมระหว่างภูมิภาค
- การเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของภูมิภาคและประชาคมอาเซียนสร้างโอกาสในสร้างนวัตกรรมเชิงพาณิชย์
- การเกิดขึ้นของระบบบริการสุขภาพในรูปแบบ Wellness Corridors
- การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการรักษาสุขภาพแวดล้อม และการประหยัดพลังงาน

ส่วนที่ 2

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยใน 4 ปีข้างหน้า

1. การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

จากสถานการณ์และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสถาบันอุดมศึกษาไทยในปัจจุบันและในอนาคต อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลกในมิติต่างๆ ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางภูมิรัฐศาสตร์ การจัดการกับสภาพภูมิอากาศและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การหดตัวและการชะงักงันของเศรษฐกิจ โครงสร้างประชากรและสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ และทิศทางการเมือง และนโยบายด้านต่างๆ ที่กล่าวมา ร่วมกับผลการศึกษาของบริษัท Ernst & Young พบว่า ทิศทางของมหาวิทยาลัยในอนาคต จะมีการ 1) ปรับเปลี่ยนรูปแบบของเสรีภาพทางความรู้และการเข้าถึงแหล่งความรู้ (Democratization of knowledge and access) เพราะการศึกษาในระบบ Online ทำได้ง่ายและไม่แพงอย่างในอดีต ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถขยายการให้บริการทางวิชาการความรู้ได้อย่างกว้างขวาง 2) เพิ่มศักยภาพการเข้าถึงแหล่งทุน และการพัฒนาภาพลักษณ์เพื่อเพิ่มความต้องการการเข้าศึกษาของนักศึกษา (Contestability of markets and funding) 3) พัฒนาความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital technologies leader) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยี และพัฒนานวัตกรรมด้านดิจิทัลสู่สังคม 4) การเคลื่อนย้ายบุคลากรผู้มีความสามารถระหว่างประเทศ (Global mobility) ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถขยายพื้นที่ให้บริการไปได้ทั่วโลก เป็นผลให้ตลาดนักศึกษากว้างขึ้น 5) รวมมือกับภาคเอกชนมากขึ้น (Integration with industry) ในการผลิตบัณฑิต การทำงานวิจัย การพัฒนานวัตกรรม และการบริการวิชาการตามความต้องการของผู้ประกอบการ

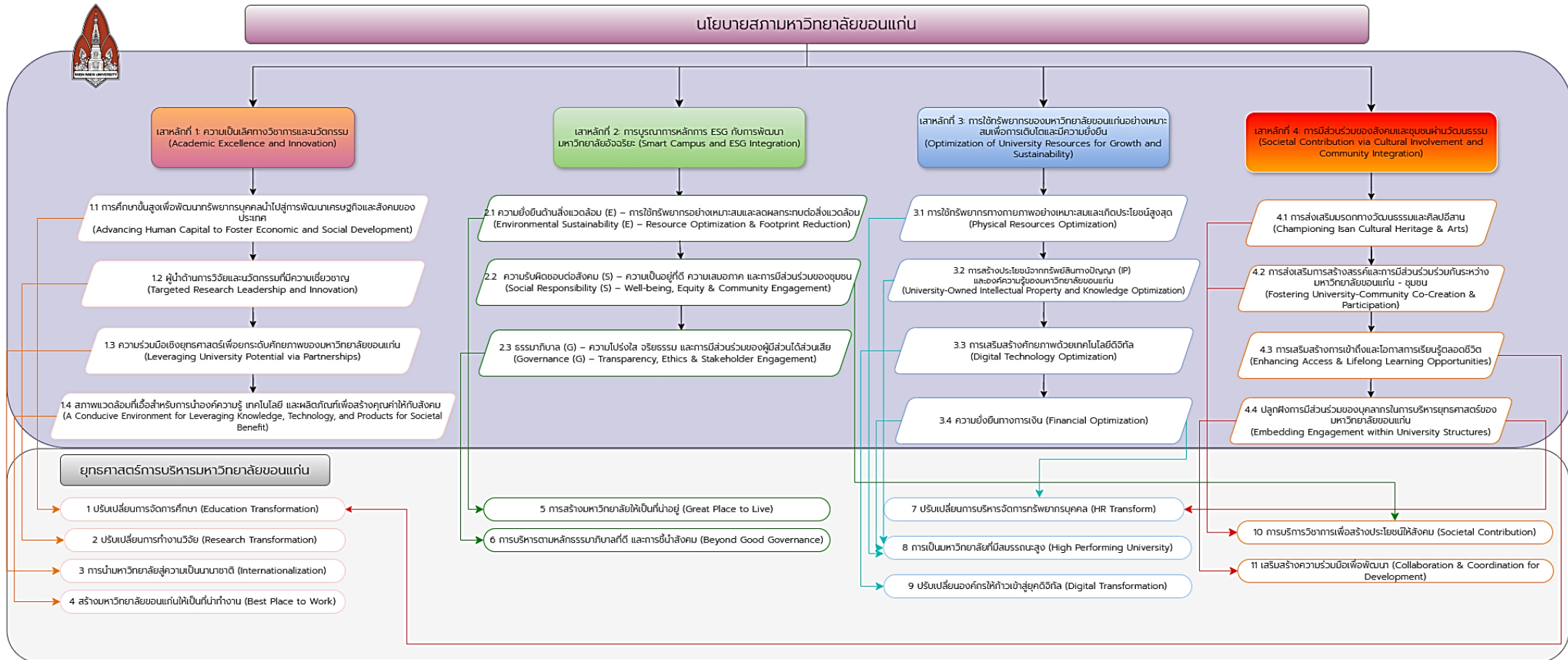
มหาวิทยาลัยขอนแก่นจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน (Transformation) ทั้งด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารจัดการองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2569 - 2572 เพื่อให้มหาวิทยาลัยยังคงมีความก้าวหน้าและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืนในท่ามกลางวิกฤติอุดมศึกษาไทยที่เกิดจากเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive technologies) และอัตราการเกิดที่ลดลงของเด็กไทย สรุปได้ ดังนี้

1) ปรับเปลี่ยนเสาหลักการบริหารมหาวิทยาลัย จากเดิม 3 ด้าน เปลี่ยนเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการและนวัตกรรม (Academic Excellence and Innovation) 2) ด้านการบูรณาการหลักการ ESG กับการพัฒนามหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart Campus and ESG Integration) 3) การใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างเหมาะสมเพื่อการเติบโตและมีความยั่งยืน (Optimization of University Resources for Growth and Sustainability) 4) การมีส่วนร่วมของสังคมและชุมชนผ่านวัฒนธรรม (Societal Contribution via Cultural Involvement and Community Integration)

2) จัดลำดับยุทธศาสตร์ใหม่ รวมถึงเพิ่มกลยุทธ์ใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับเสาหลักการบริหารมหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน และรองรับประเด็นการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต ดังนี้

- (1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับเปลี่ยนทางด้านการศึกษา (Education Transformation) โดยมุ่งสู่การยกระดับการเรียนรู้ของนักศึกษา และความพร้อมสำหรับอนาคตผ่านการบูรณาการด้วยเทคโนโลยี AI (Enhance Student Learning and Future-Readiness through GenAI Integration)
- (2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย (Research Transformation) เพิ่มความเข้มข้นของการทำงานวิจัยเป็นทีม (Research program) เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ใหญ่ที่มีผลกระทบ (Impact) สูง และมุ่งเป้าหมายการทำวิจัยให้ไกลกว่าการตีพิมพ์ สู่การนำไปใช้จริงเกิดผลิตภัณฑ์ใหม่หรือนวัตกรรม และสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย (International network)
- (3) ยุทธศาสตร์ที่ 8 การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีสมรรถนะสูง (High Performing University) กำหนดกลยุทธ์ 3 ข้อ คือ (1) วางระบบบริหารจัดการแนวใหม่ (Reimagine work process) มุ่งสู่การเป็น High performing organization (2) บริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความยั่งยืน (Efficiently asset management) (3) โครงการลงทุนขนาดใหญ่ (Mega Projects)
- (4) ยุทธศาสตร์ที่ 9 การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University) เน้นสร้างความรู้ด้าน AI ให้กับบุคลากร และเพิ่มขีดความสามารถเพื่อพัฒนาวิธีการสอน และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (Build Staff GenAI Literacy and Capacity for Effective Pedagogy and Workflow Enhancement)
- (5) ยุทธศาสตร์ 10 การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contribution) ดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG โดยใช้องค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย เพิ่มความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชนและสังคม (Sustainable Development Goals : SDGs) อย่างเป็นรูปธรรมให้มากขึ้นและประเมินผลกระทบเชิงเศรษฐกิจและสังคม (SROI)
- (6) ยุทธศาสตร์ 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนา (Collaboration & Coordination for Development) สร้างความร่วมมือผ่านโครงการขนาดใหญ่ที่อาศัยโครงการความร่วมมือของหลายส่วนงาน (Coordination and collaboration projects) ในมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม

ผังแสดงความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายสภามหาวิทยาลัย กับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น



2. ทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยใน 4 ปีข้างหน้า

การกำหนดทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยใน 4 ปีข้างหน้า ได้พิจารณากำหนดบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ 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 จากเศรษฐกิจกันดั้มเป็นเศรษฐกิจปากถุง (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 ชี้นำเป็นที่พึ่งของสังคม

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: ภูมิศาสตร์ที่ตั้งที่เป็นศูนย์กลางภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สามารถเชื่อมโยงเข้าสู่อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงได้สะดวก

SA7: มีกองทุนในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาและวิจัย

SA8: มีหน่วยงานให้บริการวิชาการและวิชาชีพในระดับชาติและภูมิภาค (รพ.ทันตกรรม รพ.ศรินครินทร์ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ รพ.สัตว์ สถานบริการกายภาพบำบัด)

SA9: มีพื้นที่ขนาดใหญ่ มีสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติร่มรื่น และมีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี

SA10: การบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพด้วยระบบดิจิทัล

สำหรับทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยใน 4 ปีข้างหน้า สรุปได้ ดังนี้

ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการและนวัตกรรม (Academic Excellence and Innovation)

1. การปรับเปลี่ยนทางด้านการศึกษา (Education Transformation)

1.1 ปรับเปลี่ยนจากการจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นการจัดการศึกษา เพื่อประชาชนทุกอายุ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ที่เน้นการสอนเป็นเน้นการเรียนรู้ (Teaching paradigm to Learning paradigm) ปรับเปลี่ยนจากสอนให้รู้เป็นสอนให้คิด เพื่อให้บัณฑิตสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม รวมทั้งสามารถเป็นผู้สร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศได้

1.2 สร้างหลักสูตรใหม่ตามความต้องการของสังคมและมีหลักสูตรสำหรับประชาชนทุกอายุ โดยการสร้างหลักสูตรใหม่ที่เป็นความต้องการของสังคม เช่น หลักสูตร Quantum Physics, Quantum Computing, Semiconductor, Gerontology, Nuclear fusion เป็นต้น สร้างหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนเพื่อรองรับความรู้และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยจัดการเรียนรู้เป็นชุดวิชา (Modular system) ซึ่งมีทั้งที่ต้องการปริญญา (Degree) และไม่ต้องการปริญญา (Non-degree) โดยมีระบบให้ผู้เรียนสามารถสะสมชุดวิชาเพื่อรับปริญญาในภายหลังได้

1.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการจัดการเรียนการสอนระดับนานาชาติ (International network) โดยคำนึงถึงปัจจัยเชิงภูมิรัฐศาสตร์

1.4 พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในอนาคต โดยการส่งเสริมให้ทุกหลักสูตรกำหนดสมรรถนะที่บัณฑิตจะต้องมีเมื่อสำเร็จการศึกษา (Competency based curriculum) และส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาเพื่อให้นักศึกษามีความรับผิดชอบและมีจิตบริการสาธารณะ ส่งเสริมระบบการจ้างงานนักศึกษา

2. ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย (Research Transformation)

สร้างผลงานวิจัยขั้นแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research University) พัฒนาการทำงานวิจัยเป็นทีม (Research program) เพื่อรองรับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยและภาคเอกชน สร้างระบบนิเวศสำหรับการสร้างนวัตกรรม (Innovation Ecosystem) ให้สามารถตอบโจทย์ใหญ่ที่มีผลกระทบ (Impact) สูงสู่การนำไปใช้จริง เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่หรือนวัตกรรม และสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย (International network) เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการ การลงทุน หรือร่วมลงทุน (Startup/ Venture capital)

3. การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)

โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิด Global learners, Global alumni, Global staff และสมรรถนะสากล (Global Competencies) ของนักศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมเครือข่ายคุณภาพระดับโลกและระบบนิเวศ รวมทั้งความร่วมมือกับคู่ความร่วมมือระดับโลก (Global Quality Network & Ecosystem) การสร้างความร่วมมือกับประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง (GMS) เพื่อรองรับอีสานใหม่ (New Isan) สนับสนุนกลยุทธ์เพื่อการจัดอันดับ World University Ranking ที่สูงขึ้น และสร้างความเป็นนานาชาติทั้งด้านอาจารย์ บุคลากร นักศึกษา และสภาพแวดล้อม (International environment) และส่งเสริมการรับรู้ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในระดับโลก (Visibility on global stage)

4. สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าทำงาน (Best Place to Work)

โดยมีเครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงานในทุกด้าน (Well equipped) สร้างสภาพแวดล้อมที่มีสุขอนามัย และความปลอดภัยสำหรับการทำงาน (Good occupational health and safety) และสร้างเครือข่ายในการทำงานทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย (Consultations and Networking)

ด้านการบูรณาการหลักการ ESG กับการพัฒนามหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart Campus and ESG Integration)

5. สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่ (Great Place to Live)

โดยมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยให้เป็นชุมชนสีเขียว (Green University) สร้างสุนทรียภาพให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย (Aesthetic Environment) พื้นที่แห่งการเรียนรู้ สันทนาการสำหรับบุคลากร นักศึกษา และประชาชน บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable environmental conservation and protection) ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG) อนุรักษ์พลังงาน จัดการน้ำเสีย การจัดการขยะและของเสียการดูดซับคาร์บอนจากธรรมชาติ และสร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นเมืองมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (KKU Smart City)

6. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการขึ้นาสังคม (Beyond Good Governance)

โดยป้องปรามการทุจริต และการทำผิดจริยธรรม (Legal and Ethical compliances) สื่อสารภาพลักษณ์ และความเชื่อถือของมหาวิทยาลัยแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน (Promote Trustworthiness from community and Role model) และตอบสนองและขึ้นาสังคม (Social Advocacy)

ด้านการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างเหมาะสมเพื่อการเติบโตและความยั่งยืน (Optimization of University Resources for Growth and Sustainability)

7. ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Transformation)

โดยสร้างระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent management system) การสร้างค่านิยม สำหรับมุ่งเน้นความสำเร็จ (Foster an Achievement-Oriented Culture) การสร้างความรู้คู่คุณธรรมและการยกระดับความสามารถของบุคลากร และการสร้างระบบบริหารบุคลากรที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว (Agile HR systems)

8. การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีสมรรถนะสูง (High Performing University)

โดยการวางระบบบริหารจัดการแนวใหม่ (Reimagine work process) มุ่งสู่การเป็น High performing organization และใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทั่วทั้งองค์กร (ERP) และการพัฒนาโปรแกรมประยุกต์ ร่วมกับการทบทวนกระบวนการใหม่ทั้งระบบ (Reimagine work process) ที่ครอบคลุมระบบเงินเดือน สวัสดิการ การเงินการคลัง การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเป็นระบบนิเวศสำหรับผู้มีศักยภาพสูง (Ecosystem for Talent) ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA for all) บริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความยั่งยืน (Efficiently asset management) การบริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความยั่งยืน (Efficiently asset management) โดยมีโครงการลงทุนขนาดใหญ่ (Mega Projects) เพื่อสร้างรายได้จากการวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการวิชาชีพ และผลักดันให้ผลิตภัณฑ์ IP ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมไปสู่เชิงพาณิชย์

9. ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation)

โดยการพัฒนาศักยภาพและโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างความรู้ด้าน AI ให้กับบุคลากร และเพิ่มขีดความสามารถเพื่อพัฒนาวิธีการสอน และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (Build Staff GenAI Literacy and Capacity for Effective Pedagogy and Workflow Enhancement) การวิจัย และการบริหารจัดการ สร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลแห่งอนาคตเพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาระบบการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและปลอดภัย

ด้านการมีส่วนร่วมของสังคมและชุมชนผ่านวัฒนธรรม (Societal Contribution via Cultural Involvement and Community Integration)

10. การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contribution)

โดยสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม (Community Support) โดยใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมด้านการศึกษา การดูแลสุขภาพ และความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชนและสังคม (Sustainable Development Goals : SDGs) การสร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจแก่ชุมชนด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์และอนุรักษ์วัฒนธรรม (Creative economy and Cultural conservation)

11. เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนา (Collaboration & Coordination for Development)

โดยมีโครงการความร่วมมือของหลายส่วนงาน (Creative Coordinating Projects) เช่น โครงการ AI in Healthcare โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้าน Biopharma โครงการส่งเสริมระบบสินค้าเกษตรปลอดภัย โครงการเขตนวัตกรรมการแพทย์และส่งเสริมสุขภาพมหาวิทยาลัยขอนแก่น และส่วนต่อขยาย (Health & Wellness Innovation District) เป็นต้น ขับเคลื่อนกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม

3. การนำ AI มาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันของการนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยกำลังมีความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญ โดยประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้ AI เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ตระหนักและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาด้วยเทคโนโลยี AI เพื่อเพิ่มทักษะให้แก่นักศึกษาและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ จึงได้นำ AI มาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยกระดับการเรียนรู้ของนักศึกษา และความพร้อมสำหรับอนาคตผ่านการบูรณาการด้วยเทคโนโลยี AI โดยการส่งเสริมศักยภาพให้นักศึกษาสามารถใช้ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม และเป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิพากษ์ และการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคตที่ AI จะมีบทบาทสำคัญ **จึงกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ดังนี้**

1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการ AI เข้ากับหลักสูตรสำหรับคณาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยให้ AI ทำหน้าที่เป็นผู้ร่วมงาน ผู้สอนพิเศษ หรือเครื่องมือ เช่น การใช้ AI เพื่อสร้างข้อโต้แย้งสำหรับการอภิปราย สรุปเนื้อหาที่ซับซ้อน สร้างโจทย์ปัญหาสำหรับฝึกฝน ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตรวจงานตามเกณฑ์การประเมิน เป็นต้น

2) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับนักศึกษา สร้างแหล่งข้อมูลที่เข้าถึงง่าย เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ บทเรียนออนไลน์ คู่มือการใช้งาน AI สำหรับนักศึกษา เป็นต้น โดยมีเนื้อหาครอบคลุม ดังนี้

- หลักการพื้นฐานการทำงานของ AI
- เทคนิคการสร้างคำสั่ง (prompt) ที่มีประสิทธิภาพสำหรับงานต่างๆ
- การประเมินผลลัพธ์ที่สร้างโดย AI อย่างมีวิจารณญาณ
- ข้อควรพิจารณาด้านจริยธรรม โดยการอ้างอิงการใช้ AI อย่างเหมาะสม การทำความเข้าใจ

นโยบายความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ผลกระทบต่อความเป็นส่วนตัวของข้อมูล

3) นำร่องการใช้เครื่องมือ AI ในรายวิชาเฉพาะ โดยเริ่มต้นจากคณาจารย์/สาขาวิชา ที่พร้อมเพื่อนำร่องการใช้เครื่องมือ AI ซึ่งอาจเป็นเครื่องมือทั่วไป เช่น Chat GPT, Gemini, Claude หรือแพลตฟอร์ม AI เพื่อการศึกษาโดยเฉพาะ เป็นต้น

4) ออกแบบการประเมินแบบใหม่ โดยปรับเปลี่ยนการประเมินบางส่วนจากงานที่ AI สามารถทำได้ง่าย เช่น การใช้งานเบื้องต้น ไปสู่งานที่ต้องใช้การคิดขั้นสูง โดยให้ AI เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ เช่น การวิพากษ์แนวทางการแก้ปัญหาของ AI การใช้ AI สำหรับการค้นคว้าเบื้องต้นและสังเคราะห์ผล การสะท้อนเกี่ยวกับกระบวนการที่ใช้ AI ช่วย เป็นต้น

5) กำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน โดยเผยแพร่และสื่อสารแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้งาน AI ที่ยอมรับได้และยอมรับไม่ได้ในรายวิชา รวมถึงข้อกำหนดในการอ้างอิง

2. สร้างความรู้ด้าน AI ให้กับบุคลากร และเพิ่มขีดความสามารถเพื่อพัฒนาวิธีการสอน และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เตรียมความพร้อมให้คณาจารย์และบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความมั่นใจในการใช้จาก AI อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และเพื่อนำนักศึกษาในการใช้งาน **จึงกำหนดแนวทางการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ ดังนี้**

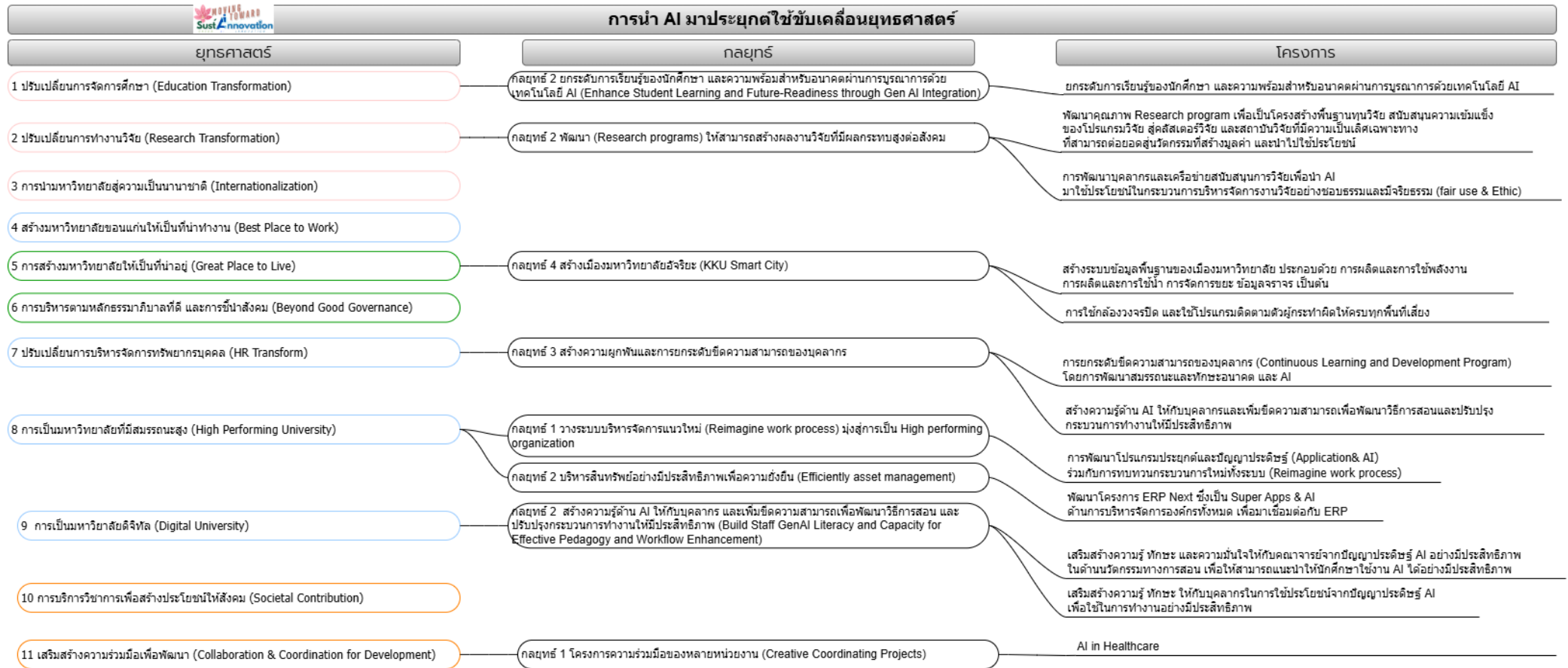
- 1) การพัฒนาวิชาชีพแบบแบ่งระดับ (PD) โดยนำเสนอโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลาย
 - ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ AI เครื่องมือพื้นฐาน หลักการสร้างคำสั่ง ภาพรวมด้านจริยธรรม นโยบายของมหาวิทยาลัย
 - การออกแบบกระบวนการงานที่ใช้ AI เช่น การประเมินผล การใช้ AI สำหรับข้อเสนอแนะส่วนบุคคล การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ AI เชิงวิพากษ์ในนักศึกษา
 - การใช้ AI สำหรับการวางแผนการสอน การสร้างสื่อการสอน การร่างการสื่อสาร การสรุป บันทึกการประชุม การสำรวจข้อมูล
 - การเจาะลึกแพลตฟอร์มเฉพาะหรือเทคนิคขั้นสูง
- 2) รวบรวมและแบ่งปันทรัพยากร โดยสร้างแหล่งรวบรวมกลาง บนอินเทอร์เน็ต หรือ LMS ดังนี้
 - ลิงก์ไปยังเครื่องมือ AI ที่ได้รับอนุมัติ/แนะนำ
 - ตัวอย่างคำสั่งที่มีประสิทธิภาพสำหรับงานด้านการศึกษา/การบริหาร
 - แนวปฏิบัติและนโยบายของมหาวิทยาลัย และกรณีศึกษาจากภายในสถาบันหรือสถาบันการศึกษาอื่น
- 3) จัดตั้งหน่วยงานสนับสนุน/ส่งเสริมการใช้ AI โดยเน้นการฝึกอบรมหรือผู้ให้คำปรึกษากับบุคลากรที่สนใจด้าน AI
- 4) จัดให้บุคลากรมีเครื่องมือ AI ที่ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย สำหรับการทดลองและ การใช้งานระดับมืออาชีพ
- 5) ปรับปรุงแนวปฏิบัติและการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากปัจจุบัน AI พัฒนารวดเร็ว จึงจำเป็นต้องทบทวนเกี่ยวกับนโยบาย การสื่อสาร การฝึกอบรม และแนะนำเครื่องมือที่ใช้ เพื่อให้มั่นใจว่ายังคง เป็นปัจจุบัน

3. การพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายสนับสนุนการวิจัยเพื่อนำ AI มาใช้ประโยชน์ในกระบวนการ บริหารจัดการงานวิจัยอย่างชอบธรรมและมีจริยธรรม (fair use & Ethic) โดยการจัดบรรยาย/อบรมเชิง ปฏิบัติการ เพื่อจัดเตรียมข้อเสนอโครงการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุป การสร้างรูปภาพ การใช้ AI ใน กระบวนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย และการนำเสนอผลงาน และสนับสนุนโครงการ Research program ด้าน AI in Healthcare และ Logistic & supply chain

4. นำ ERP ที่เป็น Core system มาใช้ในการบริหารจัดการร่วมกับ AI ให้เกิดการบริหารอย่างมี ประสิทธิภาพ ลดเวลาและทรัพยากรที่ใช้ในการทบทวนกฎหมาย ระบุและลดกฎหมายที่ซ้ำซ้อนและขัดแย้งกัน รวมถึงการปรับปรุงกฎหมายให้มีความชัดเจน สอดคล้อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารให้เข้าถึงและตรงกลุ่มเป้าหมาย โดยการ 1) นำเทคโนโลยี AI มาช่วยตอบคำถามของผู้ใช้งานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น แชทบอท และโซเชี่ยลมีเดีย เพื่อให้สามารถให้ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง และตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ใช้ AI วิเคราะห์ข้อมูลจากแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น โซเชี่ยลมีเดีย, ฟอรัม และแพลตฟอร์มอื่นๆ เพื่อติดตามแนวโน้มความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย วิเคราะห์ประเด็นที่เป็นที่สนใจ และประเมินผลกระทบ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง 3) ออกแบบช่องทางและรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมและลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่ม เช่น การใช้สื่อสำหรับกลุ่มวัยรุ่น การใช้บทความเชิงลึกสำหรับผู้เชี่ยวชาญ หรือการใช้ข้อความสั้นสำหรับแพลตฟอร์มที่เน้นความรวดเร็ว 4) ปรับแต่งเนื้อหาและวิธีการนำเสนอให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการบริโภคข้อมูลของแต่ละกลุ่ม โดยอ้างอิงจากข้อมูลเชิงลึกที่ได้จาก AI และ Social Listening

ผังแสดงการนำ AI มาประยุกต์ใช้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์



4. โครงการลงทุนขนาดใหญ่ (Megaproject) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2569 - 2573

บริบทของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำของภาคตะวันออกเฉียงเหนือและประเทศไทย มีพันธกิจหลักในการผลิตบัณฑิต สร้างงานวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน ในสภาวะแวดล้อมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ รวมถึงการแข่งขันที่สูงขึ้นในภาคการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่นจำเป็นต้องมีการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความเป็นเลิศ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างความมั่นคงทางการเงิน และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การขับเคลื่อนโครงการลงทุนขนาดใหญ่ (Mega Projects) ที่นำเสนอนี้ จึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่จะนำพามหาวิทยาลัยขอนแก่นก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับสากลที่มีความยั่งยืน ทั้งในเชิงวิชาการ การบริการ และการเงิน โดยวัตถุประสงค์ของโครงการขนาดใหญ่มีดังนี้

- ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย และการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพสูงขึ้น
- สร้างแหล่งรายได้ใหม่ ลดการพึ่งพางบประมาณแผ่นดิน ค่าเล่าเรียน ช่วยเพิ่มความคล่องตัวและความมั่นคงทางการเงินในระยะยาวแก่มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เสริมสร้างความเป็นเลิศเฉพาะทาง โดยเฉพาะด้านการแพทย์และสุขภาพ (Medical Hub) ซึ่งเป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ส่งเสริมความยั่งยืนและสร้างนวัตกรรมผ่านโครงการพลังงานทดแทน (Solar Cells) และพื้นที่สำหรับอุตสาหกรรมต้นแบบของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Industrial Parks)
- พัฒนาคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม สร้างสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ และส่งเสริมสุขภาวะที่ดี (Wellness) แก่บุคลากร นักศึกษา และประชาชนในภูมิภาค

ภาพรวมโครงการลงทุนขนาดใหญ่ (Mega Projects)

แผนการลงทุนครอบคลุมระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2569 - 2573) ประกอบด้วยโครงการหลัก 14 โครงการ รวมถึงงบประมาณสำหรับแผนงานพื้นฐานและโครงการอื่น ๆ รวมมูลค่าการลงทุนทั้งสิ้น 17,800 ล้านบาท โดยมีรายละเอียดการลงทุนรายปี และการแบ่งแหล่งทุน ดังนี้

หน่วย: ล้านบาท

แผนการลงทุน	พ.ศ. 2569	พ.ศ. 2570	พ.ศ. 2571	พ.ศ. 2572	พ.ศ. 2573
ครอบคลุมระยะเวลา 5 ปี	3,580	4,080 (ปีที่ลงทุนสูงสุด)	2,990	1,850	1,200

แหล่งเงินทุน

1. ลงทุนเอง (Self): 13,440 ล้านบาท (คิดเป็น 75.5% ของทั้งหมด) สำหรับโครงการหลัก เช่น Medical Hub, Complex Mall, Car park & Stores, KKU Outlet, Sritan Iconic Places, Industrial Parks, KKU Wellness, KKU Creative Valley และ etc.
2. ร่วมลงทุนกับเอกชน (PPP) 4,360 ล้านบาท (คิดเป็น 24.5% ของทั้งหมด) สำหรับโครงการ Residential complex, Community mall, Solar cells และ KKU Premier Sports Arena

เหตุผลและความจำเป็นในการขับเคลื่อนโครงการ

แต่ละโครงการถูกคัดเลือกและวางแผนเพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ แก้ปัญหา และเติมเต็มความต้องการของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. Medical Hub (เพิ่มเติม 4,500 ลบ.) ตอกย้ำความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ สร้างศูนย์กลางทางการแพทย์ที่ทันสมัยครบวงจร รองรับบริการสุขภาพขั้นสูงแก่ประชาชนในภูมิภาค และสร้างรายได้หลักให้มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในอีก 3 ปีข้างหน้า
2. Residential complex (3,000 ลบ. - PPP) เป็นโครงการพัฒนาที่พักอาศัยที่มีคุณภาพสำหรับบุคลากรและนักศึกษา แก้ปัญหาขาดแคลนที่พัก และสร้างรายได้ค่าเช่าในระยะยาวผ่านการร่วมทุน หรือให้สิทธิเอกชนในการบริหารจัดการพื้นที่
3. Complex Mall & Community mall (350 ลบ. & 100 ลบ. - PPP บางส่วน) พัฒนาพื้นที่เชิงพาณิชย์ สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการที่หลากหลายภายในมหาวิทยาลัย และสร้างรายได้จากการให้เช่าพื้นที่
4. Carpark & Stores (500 ลบ.) แก้ปัญหาที่จอดรถไม่เพียงพอ และพัฒนาพื้นที่เชิงพาณิชย์ขนาดเล็กควบคู่กันเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ บุคลากร ผู้ป่วยและญาติ รวมถึงนักศึกษา
5. KKU Outlet & Sritan Iconic Places (100 ลบ. & 100 ลบ.) สร้างพื้นที่จำหน่ายสินค้า/ของที่ระลึก และพัฒนาพื้นที่บึงศรีฐานให้เป็นแลนด์มาร์คที่น่าสนใจ เพิ่มมูลค่าให้พื้นที่ส่วนกลาง
6. KKU Valley (300 ลบ.) ส่งเสริมการเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม สร้างพื้นที่สำหรับงานวิจัยและพัฒนาต่อยอดเชิงพาณิชย์
7. Solar cells (1,000 ลบ. - PPP) ลงทุนในพลังงานสะอาด ลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานในระยะยาว สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม และอาจมีรายได้จากการขายไฟฟ้าส่วนเกิน (หากมี) ผ่านการร่วมทุน หรือการให้สิทธิเอกชนในการบริหารระบบโซลาร์เซลล์
8. KKU Wellness (800 ลบ.) พัฒนาศูนย์ส่งเสริมสุขภาพที่ดี ตอบสนองต่อแนวโน้มสังคมผู้สูงอายุ และการใส่ใจสุขภาพ สร้างบริการและรายได้ใหม่

9. CP Building & IC Building (1,200 ลบ.) สนับสนุนที่จำเป็น การสร้างหรือปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร และครุภัณฑ์

10. การลงทุนแผนงานพื้นฐาน เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจ และรักษาความสามารถในการแข่งขันระยะยาวของมหาวิทยาลัย (6,000 ลบ.) งบประมาณสำหรับโครงการริเริ่มอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามแผนยุทธศาสตร์ หรือโครงการสนับสนุนที่จำเป็น หรือปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร และครุภัณฑ์

การประเมินผลตอบแทนและความคุ้มค่า

จากข้อมูลประมาณการผลตอบแทนรายปีของแต่ละโครงการ (พ.ศ. 2569 - 2573) สามารถสรุปได้ ดังนี้
ประมาณการผลตอบแทนรวม (พ.ศ. 2569 - 2573): 10,942 ล้านบาท

หน่วย: ล้านบาท

ประมาณการ	พ.ศ. 2569	พ.ศ. 2570	พ.ศ. 2571	พ.ศ. 2572	พ.ศ. 2573
ผลตอบแทนและความคุ้มค่า	140	1,081	2,369	3,075	4,277

แนวโน้มผลตอบแทน

ผลตอบแทนเริ่มปรากฏให้เห็นชัดเจนตั้งแต่ปี 2570 และเติบโตขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในปีต่อ ๆ ไป โดยเฉพาะจากโครงการ Medical Hub, Solar Cells และ Residential Complex ประมาณการกระแสเงินสดสุทธิ (Est Cashflow)

หน่วย: ล้านบาท

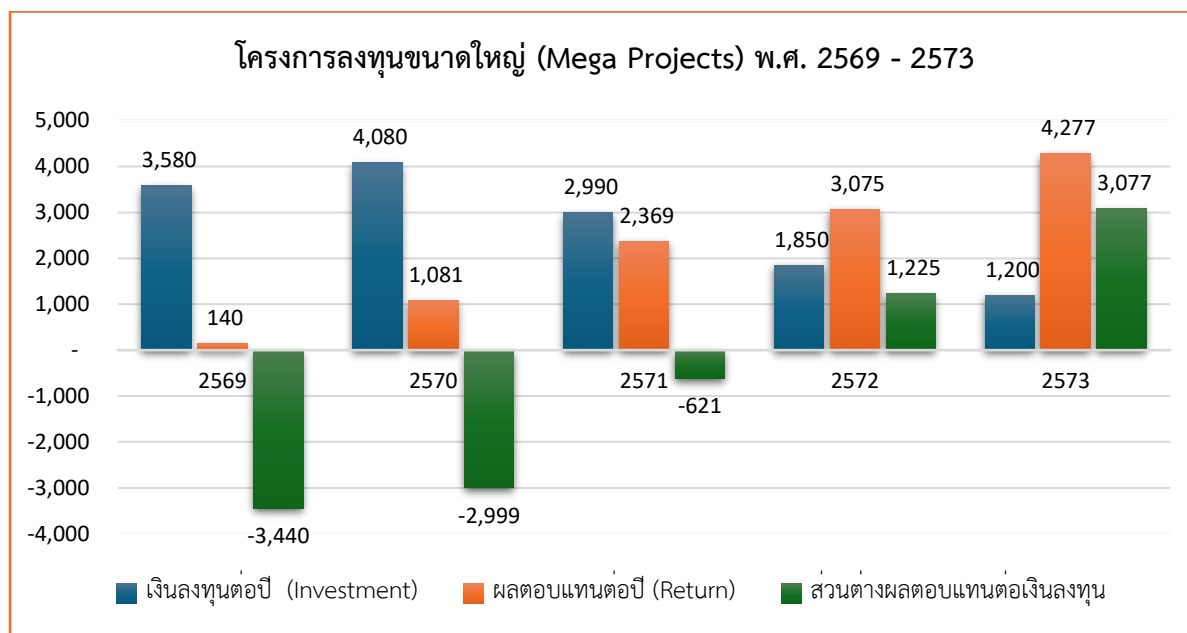
แนวโน้มผลตอบแทน	พ.ศ. 2569	พ.ศ. 2570	พ.ศ. 2571	พ.ศ. 2572	พ.ศ. 2573
	-3,440	-2,999	-621	+1,225	+3,077

การวิเคราะห์ความคุ้มค่า

ระยะเวลาคืนทุน (Payback Period) จากประมาณการกระแสเงินสดสุทธิ จะเห็นว่ากระแสเงินสดเริ่มเป็นบวกในปี 2572 อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาการคืนทุนของเงินลงทุนทั้งหมด (17,800 ล้านบาท) เทียบกับผลตอบแทนสะสมภายใน 5 ปีแรก (10,942 ล้านบาท) ซึ่งจะถึงจุดคุ้มทุนในปีที่ 7 แต่สิ่งสำคัญคือ โครงการเหล่านี้เป็นการลงทุนระยะยาว ซึ่งจะสร้างผลตอบแทนต่อเนื่องไปอีกหลายสิบปีหลังจากปี 2573 ทำให้มีความคุ้มค่าในระยะยาวอย่างแน่นอน

ความคุ้มค่าเชิงกลยุทธ์ นอกเหนือจากผลตอบแทนทางการเงิน โครงการเหล่านี้สร้างคุณค่าเชิงกลยุทธ์มหาศาล ทั้งการยกระดับชื่อเสียง ความสามารถในการแข่งขัน การบริการสังคม การพัฒนาบุคลากรและนักศึกษา การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม และการสร้างความยั่งยืนให้กับมหาวิทยาลัย

แผนการลงทุนครอบคลุมระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2569 - 2573)



การจัดลำดับความสำคัญของโครงการ

การจัดลำดับความสำคัญพิจารณาจากปัจจัยด้านความจำเป็นเชิงกลยุทธ์ ขนาดการลงทุน แหล่งเงินทุน และศักยภาพในการสร้างผลตอบแทน ดังนี้

1. กลุ่มลำดับความสำคัญสูงสุด (High Priority)

Medical Hub เป็นโครงการเรือธง (Flagship) สอดคล้องกับจุดแข็งหลักของมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีศักยภาพสร้างผลตอบแทนสูงสุด แม้จะใช้เงินลงทุนสูงและลงทุนเองทั้งหมด แต่มีความจำเป็นเร่งด่วนเชิงยุทธศาสตร์

Solar Cells (PPP) ใช้แหล่งทุนจากภาคเอกชน ช่วยลดภาระงบประมาณมหาวิทยาลัย ตอบโจทย์ความยั่งยืน และสร้างผลตอบแทนได้ทันที

2. กลุ่มลำดับความสำคัญปานกลาง (Medium Priority)

Residential complex (PPP) ลงทุนสูง ใช้แหล่งทุน PPP ตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านที่พักอาศัย ผลตอบแทนเริ่มช้าแต่มีเสถียรภาพ

Car Park & Stores / Complex Mall: แก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานและสร้างรายได้เชิงพาณิชย์ ใช้เงินลงทุนปานกลาง (ลงทุนเองเป็นหลัก)

3. กลุ่มลำดับความสำคัญรอง (Lower Priority)

KKU Valley / Community mall (PPP) / KKU Outlet / Sritan Iconic Places: ใช้เงินลงทุนน้อยกว่า มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์เฉพาะด้าน หรือสร้างผลตอบแทนในระดับรองลงมา สามารถทยอยดำเนินการได้ตามความพร้อมของงบประมาณและโอกาส

KKU Wellness สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสุขภาวะ ใช้เงินลงทุนปานกลาง (ลงทุนเอง) สร้างบริการและรายได้ใหม่

โครงการลงทุนแผนงานพื้นฐาน (CP Building/ IC Building/ KKU Premier Sports Arena/ KKU Creative Valley เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจ และรักษาความสามารถในการแข่งขันระยะยาวของมหาวิทยาลัย จัดสรรงบประมาณตามความจำเป็นเร่งด่วนของโครงการย่อยที่จะกำหนดในอนาคต

บทสรุป

การลงทุนใน Mega Projects ครั้งนี้ ถือเป็นการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ครั้งสำคัญที่จะพลิกโฉมและสร้างการเติบโตอย่างก้าวกระโดดให้กับมหาวิทยาลัยขอนแก่น แม้จะต้องใช้เงินลงทุนสูงและมีภาระในช่วงแรก แต่ผลตอบแทนทั้งในเชิงการเงินและเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว จะสร้างความแข็งแกร่ง ความยั่งยืน และตอกย้ำความเป็นสถาบันชั้นนำของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อประโยชน์ต่อประชาคมมหาวิทยาลัย สังคม และประเทศ

ส่วนที่ 3

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2569 - 2572

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก

(A World-Leading Research and Development University)

2. พันธกิจ (Mission)

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

3. 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”

4. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

CC1 - ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาที่ “มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงในชุมชน”

CC2 - การบูรณาการความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยที่มุ่งเน้น การสร้างนวัตกรรมและถ่ายทอด องค์ความรู้ โดยสถาบันวิจัย ศูนย์วิจัยและโปรแกรมวิจัย

CC3 - การบูรณาการความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการบริการวิชาการที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาของภาคอีสาน

CC4 - การบริการสุขภาพระดับตติยภูมิด้วยผู้เชี่ยวชาญทุกสาขา

5. ค่านิยมพื้นฐาน (Foundation Value)

อุทิศเพื่อชุมชนและสังคม (Social Devotion)

6. เป้าหมาย (Goals) เชิงยุทธศาสตร์: แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) **ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย (Academic Excellence and Innovation):** มหาวิทยาลัยขอนแก่นจะเป็นศูนย์กลางระดับโลกของความเป็นเลิศทางวิชาการและนวัตกรรมที่มุ่งเน้นประเด็นสำคัญของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อีสาน) ของประเทศไทย และของอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง (GMS) ผ่านความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาอย่างยาวนานและการทำงานร่วมกับชุมชนและสังคม
- 2) **ด้านการบูรณาการหลักการ ESG กับการพัฒนามหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart Campus and ESG Integration):** มหาวิทยาลัยขอนแก่นบูรณาการการพัฒนา Smart Campus โดยมุ่งมั่นในการปรับปรุงประสิทธิภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อให้มีใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม เสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและความเสมอภาค และรับประกันการดำเนินงานที่โปร่งใส
- 3) **ด้านการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างเหมาะสมเพื่อการเติบโตและความยั่งยืน (Optimization of University Resources for Growth and Sustainability):** มหาวิทยาลัยขอนแก่นจะใช้แนวทางแบบองค์รวมที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเพื่อใช้ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพย์สินทางปัญญา (IP) เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) และการเงินอย่างเหมาะสมเพื่อสร้างการเติบโตที่ยั่งยืน ยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพ และความยั่งยืนทางการเงิน
- 4) **ด้านการมีส่วนร่วมของสังคมและชุมชนผ่านวัฒนธรรม (Societal Contribution via Cultural Involvement and Community Integration):** มหาวิทยาลัยขอนแก่นจะเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของสังคมโดยใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรมอีสาน และส่งเสริมการบูรณาการที่แท้จริงกับชุมชน การสร้างสรรค์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน และมีรายได้ที่ยั่งยืนร่วมกัน

7. แนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Theme)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่พร้อมสำหรับอนาคต (Future-Ready KKU)

8. คำประกาศนโยบาย (Policy Statement)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นมุ่งมั่นที่จะเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำที่มีลักษณะเด่นด้วยความเป็นเลิศทางวิชาการ การสร้างนวัตกรรม มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สร้างความเจริญต่อสังคม และมีความยั่งยืนในระยะยาว

9. หลักการ (Principal Guidance)

นโยบายเชิงยุทธศาสตร์นี้สร้างขึ้นบนพื้นฐานของการเสริมสร้างจุดเน้นทางวิชาการและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยขอนแก่นภายในบริบทประเทศ ภูมิภาค และโลก การบูรณาการหลักการ ESG กับการจัดการพื้นที่ ทรัพยากร และการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Smart Campus) การใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างเหมาะสม และการเพิ่มพูนการมีส่วนร่วมต่อสังคมผ่านการบูรณาการด้านวัฒนธรรมและชุมชน การดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยความมุ่งมั่น การทำงานร่วมกัน การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน และการบริหารจัดการที่ปรับตัวหรือฟื้นตัวได้รวดเร็ว

10. ยุทธศาสตร์ (Strategic plan)

มีรายละเอียดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2569 – 2572 ดังนี้

ยุทธศาสตร์ 1 การปรับเปลี่ยนทางการศึกษา (Education Transformation)

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรสู่การเรียนรู้ตามกระบวนทัศน์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning paradigm)
- กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับการเรียนรู้ของนักศึกษา และความพร้อมสำหรับอนาคตผ่านการบูรณาการด้วยเทคโนโลยี AI (Enhance Student Learning and Future-Readiness through GenAI Integration)
- กลยุทธ์ที่ 3 จัดการศึกษาตลอดชีวิตทุกช่วงอายุเพื่อ Reskill/Upskill/Unlearn/Relearn
- กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาหลักสูตรใหม่ (New Curriculum) ตามความต้องการของสังคม
- กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษารูปแบบใหม่ (KKU Online Learning)
- กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาบัณฑิตศึกษาให้สามารถสร้างผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง
- กลยุทธ์ที่ 7 สร้างสุขภาวะของนักศึกษาอย่างเป็นระบบ (Good Health & Well-being)
- กลยุทธ์ที่ 8 พัฒนานักศึกษาให้มีอัตลักษณ์และทักษะที่พร้อมต่อการทำงานในระดับองค์กรนานาชาติ
- กลยุทธ์ที่ 9 พัฒนานักศึกษาให้มีทักษะนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ

ยุทธศาสตร์ 2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย (Research Transformation)

- กลยุทธ์ที่ 1 สร้างผลงานวิจัยขั้นแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research)
- กลยุทธ์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยที่มีผลกระทบ (Impact) สูงต่อสังคม
- กลยุทธ์ที่ 3 สร้างระบบนิเวศของการวิจัย (Research Ecosystem) เพื่อรองรับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยและภาคเอกชน
- กลยุทธ์ที่ 4 สร้างระบบนิเวศสำหรับการสร้างนวัตกรรม (Innovation Ecosystem)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)

- กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนและส่งเสริม Global learners, Global alumni, Global staff และสมรรถนะสากล (Global Competencies)
- กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนและส่งเสริมเครือข่ายคุณภาพระดับโลกและระบบนิเวศน์ รวมทั้งความร่วมมือกับคู่ความร่วมมือระดับโลก (Global Quality Network & Ecosystem)
- กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความร่วมมือกับประเทศในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (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 4 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าทำงาน (Best Place to Work)

- กลยุทธ์ที่ 1 มีเครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงานในทุกด้าน (Well equipped)
- กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมที่มีสุขอนามัย และปลอดภัยสำหรับการทำงาน (Good occupational health and safety)
- กลยุทธ์ที่ 3 สร้างเครือข่ายในการทำงานทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย (Consultations and Networking)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่ (Great Place to Live)

- กลยุทธ์ที่ 1 มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University)
- กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสุนทรียภาพให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย (Aesthetic Environment)
- กลยุทธ์ที่ 3 บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental conservation and protection)
- กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเมืองมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (KKU Smart City)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการขึ้นาสังคม (Beyond Good Governance)

- กลยุทธ์ที่ 1 ป้องปรามการทุจริต และการทำผิดจริยธรรม (Legal and Ethical compliances)
- กลยุทธ์ที่ 2 สื่อสารภาพลักษณ์ และความเชื่อถือของมหาวิทยาลัยแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน (Promote Trustworthiness from community and Role model)
- กลยุทธ์ที่ 3 ตอบสนองและขึ้นาสังคม (Social Advocacy)

ยุทธศาสตร์ที่ 7 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 8 การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีสมรรถนะสูง (High Performing University)

- กลยุทธ์ที่ 1 วางระบบบริหารจัดการแนวใหม่ (Reimagine work process) มุ่งสู่การเป็น High performing organization
- กลยุทธ์ที่ 2 บริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความยั่งยืน (Efficiently asset management)
- กลยุทธ์ที่ 3 โครงการลงทุนขนาดใหญ่ (Mega Projects)
- กลยุทธ์ที่ 4 การเพิ่มรายได้จากการวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการวิชาชีพ
- กลยุทธ์ที่ 5 การผลักดันให้ผลิตภัณฑ์ IP ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ไปสู่เชิงพาณิชย์

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University)

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
- กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างความรู้ด้าน AI ให้กับบุคลากร และเพิ่มขีดความสามารถเพื่อพัฒนาวิธีการสอน และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (Build Staff GenAI Literacy and Capacity for Effective Pedagogy and Workflow Enhancement)
- กลยุทธ์ที่ 3 สร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล
- กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 10 การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contribution)

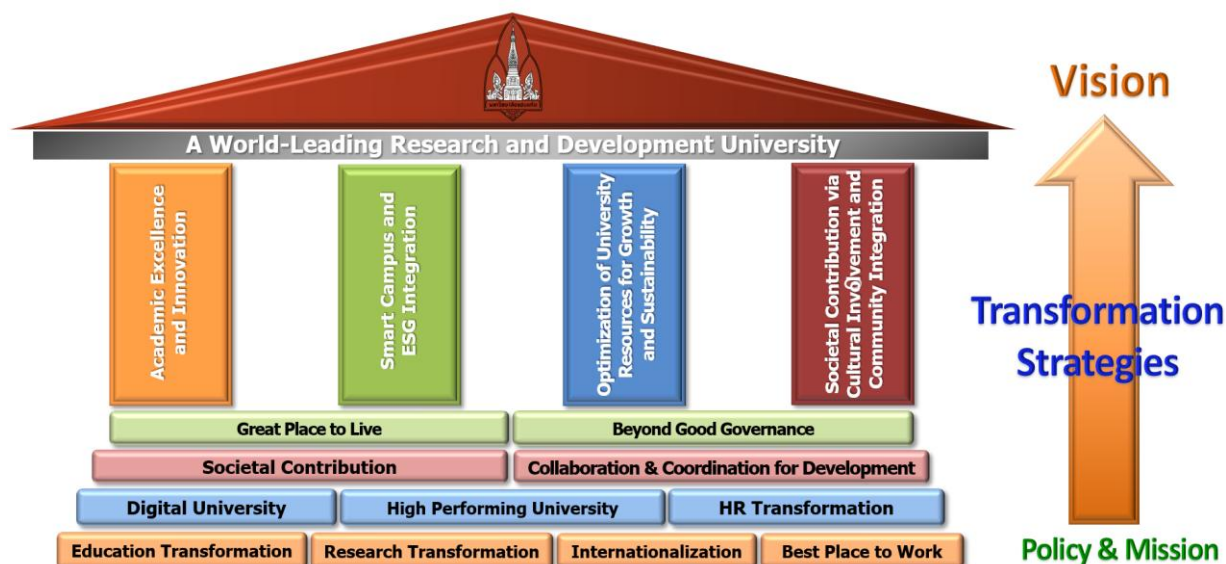
- กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม (Community Support)
- กลยุทธ์ที่ 2 ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชนและสังคม (Sustainable Development Goals : SDGs)
- กลยุทธ์ที่ 3 สร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจแก่ชุมชนด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์และอนุรักษ์วัฒนธรรม (Creative economy and Cultural conservation)

ยุทธศาสตร์ที่ 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนา (Collaboration & Coordination for Development)

- กลยุทธ์ที่ 1 โครงการความร่วมมือของหลายหน่วยงาน (Creative Coordinating Projects)
- กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนานักศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (To develop students to possess virtues, ethics, environmental consciousness, and social responsibility)

11. โครงสร้างเชิงยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่นใน 4 ปี ข้างหน้าได้จัดทำขึ้นเพื่อรองรับนโยบายของสภามหาวิทยาลัย ในรูปแบบของเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Pillars) เพื่อเสริมสร้างจุดเน้นทางวิชาการและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยขอนแก่นภายในบริบทประเทศ ภูมิภาค และโลก การบูรณาการหลักการ ESG กับการจัดการพื้นที่ ทรัพยากร และการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Smart Campus) การใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างเหมาะสม และการเพิ่มพูนการมีส่วนร่วมต่อสังคมผ่านการบูรณาการด้านวัฒนธรรมและชุมชน การดำเนินการให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยความมุ่งมั่นการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน และการบริหารจัดการที่ปรับตัวหรือฟื้นตัวได้รวดเร็ว โดยมี 11 ยุทธศาสตร์ 45 กลยุทธ์ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และแสดงความเชื่อมโยงในแผนผังยุทธศาสตร์การบริหาร (Strategic Map) โดยจำแนกเป็น 4 เสาหลัก คือ 1) ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย (Academic Excellence and Innovation) 2) ด้านการบูรณาการหลักการ ESG กับการพัฒนามหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart Campus and ESG Integration) 3) ด้านการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างเหมาะสมเพื่อการเติบโตและมีความยั่งยืน (Optimization of University Resources for Growth and Sustainability) 4) ด้านการมีส่วนร่วมของสังคมและชุมชนผ่านวัฒนธรรม (Societal Contribution via Cultural Involvement and Community Integration) และแบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการส่งมอบคุณค่าให้กับสังคม ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มิติด้านความมั่นคงขององค์กร มิติด้านการพัฒนาบุคลากร และสภาพแวดล้อม ในการทำงานและมิติการเรียนรู้ การพัฒนาระบบบริหารองค์กร



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างและความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น

12. การจัดลำดับความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การบริหาร (Strategic Tiers and priority) และการถ่ายทอดผลลัพธ์สำคัญ (Strategic execution)

ทีมผู้บริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่นเพื่อตอบสนองต่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่วิสัยทัศน์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยมี 11 ยุทธศาสตร์ 45 กลยุทธ์ ซึ่งได้มีการแบ่งระดับความสำคัญของเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Goals) ของแต่ละยุทธศาสตร์เป็น 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 เน้นการเรียนรู้ และการฝึกประสบการณ์จริง
- 2) สร้างโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่เกิดจากความร่วมมือจากหลายองค์ความรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ
- 3) ส่งเสริมการบริการวิชาการสู่สังคมที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ต่อชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 4) สร้างความร่วมมือกับนานาชาติในการขับเคลื่อนพันธกิจทุกด้าน
- 5) สร้างโครงการขนาดใหญ่จากความร่วมมือของหลายส่วนงาน

เป้าหมายของกลุ่มกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการและความสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนพันธกิจที่สำคัญ (Mission level priority) เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มุ่งปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานตามพันธกิจให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดเมื่อเทียบกับคู่เทียบ ประกอบด้วย

- 1) ปรับเปลี่ยนหลักสูตร โดยเน้นการเรียนรู้ออนไลน์ การศึกษาตลอดชีวิต และการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับอนาคต
- 2) พัฒนานวัตกรรมจากองค์ความรู้ เพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม
- 3) มุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 4) ยกระดับความเป็นนานาชาติให้ได้รับการยอมรับ
- 5) ส่งเสริมวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของอนุภูมิภาค
- 6) มุ่งเน้นความโปร่งใสตรวจสอบได้ในทุกพันธกิจ

เป้าหมายของกลุ่มกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการและความสำคัญเพื่อปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนองค์กร (Enabling priority) เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มุ่งปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานสนับสนุนสำคัญให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดเพื่อรองรับการปรับองค์กรให้ทันสมัยอยู่เสมอ ประกอบด้วย

- 1) มุ่งเน้นความโปร่งใสตรวจสอบได้ในทุกพันธกิจ
- 2) พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงภาคเอกชน
- 3) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับสังคมยุคดิจิทัล
- 4) สร้างสภาพแวดล้อมอันมีสุนทรียภาพ
- 5) มีเครื่องมือในการทำงานที่ครบครันและทันสมัย
- 6) มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย

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

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

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



แผนภาพที่ 3 การถ่ายทอดผลลัพธ์สำคัญ (OKRs Deployment)

13. รายละเอียด

แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2569 - 2572

เสาหลักที่ 1 ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย (Academic Excellence and Innovation)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นจะเป็นศูนย์กลางระดับโลกของความเป็นเลิศทางวิชาการและนวัตกรรมที่มุ่งเน้นประเด็นสำคัญของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อีสาน) ของประเทศไทย และของอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง (GMS) ผ่านความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาอย่างยาวนานและการทำงานร่วมกับชุมชนและสังคม

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ เสาหลักที่ 1

อันดับโลกหรือเอเชียของมหาวิทยาลัยสูงขึ้นอย่างน้อย 1 แปรนต์ ภายใน 4 ปี

ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับเปลี่ยนทางด้านการศึกษา (Education Transformation)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย (Research Transformation)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าทำงาน (Best Place to Work)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับเปลี่ยนทางด้านการศึกษา (Education Transformation)

เป้าประสงค์:

1) จัดการศึกษาที่เป็นเลิศโดยบูรณาการองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม พัฒนาทักษะของผู้เรียน ให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและสังคม โดยมุ่งเน้นคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมแนวคิดให้เป็น ผู้ที่ต้องการเห็นสังคมที่เป็นธรรม

2) ทำให้ความรู้ ทรัพยากร และความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ชุมชนเข้าถึงได้กว้างขึ้น โดยสามารถขึ้นโอกาสในการยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน

การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากรความต้องการของประชากรแต่ละรุ่นอายุที่แตกต่างกัน และความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบอุตสาหกรรม 4.0 ผ่านรูปแบบการเรียนรู้ยุคใหม่ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้มหาวิทยาลัย กำหนดนโยบายและทิศทางการผลิตบัณฑิต และการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศตามความเชี่ยวชาญ และอัตลักษณ์ของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สามารถพร้อมรับกับสภาวะการณปัจจุบันที่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่ส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้ ที่ตอบสนองการประกอบ

อาชีพ ผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ขยายหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของชุมชน เผยแพร่ความรู้ในรูปแบบสามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา เสริมสร้างความร่วมมือกับโรงเรียนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเปิดโอกาสในการเข้าถึงของนักเรียน ใช้ประโยชน์จากระบบดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ ส่งเสริมทักษะด้านภาษา ความเข้าใจวัฒนธรรม และกรอบความคิดเชิงนวัตกรรม พัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์อย่างเข้มข้น โดยบูรณาการความเป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมแนวคิดความประสงค์ที่จะเห็นสังคมที่เป็นธรรม โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรสู่การเรียนรู้ตามกระบวนทัศน์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning Paradigm) มุ่งเน้นการสร้างระบบการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning how to learn) มากกว่าการเรียนรู้แบบท่องจำ และสร้างให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Learning throughout life)

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับการเรียนรู้ของนักศึกษา และความพร้อมสำหรับอนาคตผ่านการบูรณาการด้วยเทคโนโลยี AI (Enhance Student Learning and Future-Readiness through Gen AI Integration)

กลยุทธ์ที่ 3 จัดการศึกษาตลอดชีวิตทุกช่วงอายุเพื่อ Reskill/Upskill/Unlearn/Relearn มุ่งสร้างคุณลักษณะของบัณฑิตที่เป็นนักเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learner) เชื่อมโยงองค์ความรู้กับภาคธุรกิจจริง (Industrial relevant) มีคุณลักษณะผู้นำสำหรับอนาคต (Future leader) และการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial)

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรใหม่ (New Curriculums) ตามความต้องการของสังคม โดยมุ่งเน้นที่การปรับเปลี่ยนหลักสูตรและนำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนอาจารย์โดยลดหลักสูตรที่สอนโดยสาขาเดียวกัน และเพิ่มหลักสูตรที่สอนโดยหลากหลายสาขาโดยเฉพาะที่ต่างคณะ (Merge curriculum, not faculty) และสร้างหลักสูตรใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของโลก (New curriculums)

กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษารูปแบบใหม่ (KKU Online Learning) มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้สำหรับอนาคตทั้งรูปแบบการเรียนรู้แบบใหม่ (KKU academy) การเสริมประสบการณ์การทำงานจริง (Internship) การสร้างประสบการณ์ต่างประเทศ (KOC: KKU Overseas Center) การเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต (Digital literacy/AR/Metaverse)

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้สามารถสร้างผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง คัดเลือกนักศึกษาที่มีศักยภาพสูงเข้ามาศึกษาจากทั้งในและต่างประเทศการรับนักศึกษาต่างชาติ โดยการคัดเลือกตรงจากประเทศเจ้าบ้าน (Active recruitment) พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะหลักในการสร้างนวัตกรรม วิสาหกิจ สามารถสร้างองค์ความรู้พื้นฐาน และองค์ความรู้ที่จะไปต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมและวิสาหกิจ และผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ได้ผลักดันด้านงานวิจัยของนักศึกษา รวมถึง 21st Century skills ตลอดจนการผลักดันให้ทุกหลักสูตรมีการเพิ่มศักยภาพ และมาตรฐานหลักสูตรในระดับสูง (Curriculum division) ส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาเพื่อให้นักศึกษามีความรับผิดชอบในการทำงานและรับผิดชอบต่อสังคม

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

กลยุทธ์ที่ 8 พัฒนานักศึกษาให้มีอัตลักษณ์และทักษะที่พร้อมต่อการทำงานในระดับองค์กรนานาชาติ โดยพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมทักษะที่ตอบโจทย์พลเมืองโลกและอัตลักษณ์ EGGS รวมถึงการพัฒนาขีดความสามารถของนักศึกษาสู่การทำงานระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 9 พัฒนานักศึกษาให้มีทักษะนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ เน้นการพัฒนาทักษะนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการเพื่อให้เกิดการจัดตั้งธุรกิจใหม่ หรือ Startup

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

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

- ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ

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

2) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการประเมินผลการเรียนการสอนที่เน้นการสอบจากการท่องจำเป็นการประเมินทักษะและผลงานโดยสร้างความเชื่อมโยงของกิจกรรมนักศึกษาจากฝ่ายกิจการนักศึกษาและนวัตกรรมฯ กับการเรียนรู้ในวิชาชีพทั่วไป โดยกิจกรรมที่สร้างสรรค์ของฝ่ายกิจการนักศึกษาและนวัตกรรมฯ สามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งหรือเครดิตในวิชาชีพทั่วไป

3) เชื่อมโยงนโยบายของฝ่ายการศึกษาและบริการวิชาการลงสู่ทุกคณะ และส่วนงาน รวมถึงบัณฑิตศึกษาที่กำกับโดยบัณฑิตวิทยาลัย

4) เชื่อมโยงการทำงานร่วมกับฝ่ายการต่างประเทศ ฝ่ายกิจการนักศึกษาและนวัตกรรมฯ ไปสู่ความเป็นเลิศของการเรียนการสอน

5) ปรับระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางต่าง ๆ ในการพัฒนาให้เกิดระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- ด้านสิ่งสนับสนุน

1) การสนับสนุนจากฝ่ายดิจิทัลให้มีหน่วยผลิตสื่อการเรียนออนไลน์ (Online learning production house) ซึ่งประกอบด้วยอุปกรณ์ในการผลิตสื่อที่มีคุณภาพ และมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้าน

การออกแบบบทเรียน (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 การปรับเปลี่ยนทางการศึกษา (Education Transformation)		
กลยุทธ์ (Strategies)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. พัฒนาหลักสูตรสู่กระบวนทัศน์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning paradigm) 2. ยกระดับการเรียนรู้ของนักศึกษา และความพร้อมสำหรับอนาคต ผ่านการบูรณาการด้วยเทคโนโลยี AI (Enhance Student Learning and Future-Readiness through Gen AI Integration) 3. จัดการศึกษาตลอดชีวิตทุกช่วงอายุเพื่อ Reskill/Upskill/Unlearn/Relearn 4. พัฒนาหลักสูตรใหม่ (New Curriculum) ตามความต้องการของสังคม 5. จัดการศึกษารูปแบบใหม่ (KKU Online Learning) 6. พัฒนาระบบการศึกษาให้สามารถสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง 7. สร้างสุขภาวะของนักศึกษาอย่างเป็นระบบ (Good Health & Well-being) 8. พัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้มีอัตลักษณ์และทักษะที่พร้อมต่อการทำงานในระดับองค์กรนานาชาติ 9. พัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้มีทักษะนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ	มีการจัดการเรียนการสอน และบุคลากรที่รองรับการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ทั้งระบบที่สามารถพัฒนาบัณฑิตสู่ความพร้อมสำหรับสังคมโลกในอนาคต	OKR: อัตราการมีงานทำของบัณฑิตในองค์กรระดับนานาชาติ

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายการศึกษาและดิจิทัล/ฝ่ายการต่างประเทศ/ฝ่ายกิจการนักศึกษาและนวัตวิทย์

ผู้รับผิดชอบร่วม: ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม/คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรสู่กระบวนทัศน์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning paradigm)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. การเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา ของหลักสูตรตามกระบวนทัศน์ที่มุ่งเน้น การเรียนรู้ (Learning paradigm)	4 ปี (2569 - 2572)	8,000,000	ร้อยละของหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่จัดการเรียนการสอนตามกระบวนทัศน์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning paradigm)	25	50	75	100	25/100	1/ส่วนงานระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ED	ส่งเสริมและพัฒนา อาจารย์ให้สามารถ จัดการศึกษาตาม กระบวนทัศน์ที่เน้น การเรียนรู้ของ ผู้เรียน (Learning paradigm)
2. การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ทางด้านการ ศึกษา	4 ปี (2569 - 2572)	1,000,000									
3. โครงการ KKUiLT เพื่อพัฒนาอาจารย์ ทางด้านการศึกษา	4 ปี (2569 - 2572)	1,600,000									
4. การให้รางวัลหลักสูตรและอาจารย์ที่มี ผลงานดีเด่นด้านการจัดการศึกษาตาม กระบวนทัศน์ใหม่	4 ปี (2569 - 2572)	5,000,000									

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับการเรียนรู้ของนักศึกษา และความพร้อมสำหรับอนาคตผ่านการบูรณาการด้วยเทคโนโลยี AI (Enhance Student Learning and Future-Readiness through Gen AI Integration)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. นักศึกษาระดับปริญญาตรีสามารถใช้ Generative AI อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม และเป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิพากษ์ และการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตของการทำงานที่ AI มีบทบาทสำคัญ	4 ปี (2569 - 2572)	40,000,000	● ร้อยละของนักศึกษา ระดับปริญญาตรีที่สามารถใช้ AI ในการสนับสนุนการเรียนรู้ของตนเอง	70	80	90	100	70/100	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ED	-

กลยุทธ์ที่ 3 จัดการศึกษาตลอดชีวิตทุกช่วงอายุเพื่อ Reskill/Upskill/Unlearn/Relearn

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. การจัดทำหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิต ที่สร้างทักษะให้ผู้เรียนในรูปแบบ Micro-credential หรือการเทียบหน่วยกิตกับการศึกษาในระบบได้	4 ปี (2569 - 2572)	2,400,000	● จำนวนหลักสูตร การศึกษาตลอดชีวิต	60	65	70	75	60/75	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ED	-
2. การพัฒนาระบบคลังหน่วยกิต (Credit Bank) รวมทั้งการออกใบรับรอง (Certification)			● จำนวนผู้เข้าศึกษา หลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิต	5,000	6,000	7,000	8,000	5,000/26,000	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ED	

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาหลักสูตรใหม่ (New Curriculum) ตามความต้องการของสังคม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
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	4 ปี (2569 - 2572)	40,000,000	● จำนวนหลักสูตรใหม่ตามความต้องการของสังคม (สะสม)	2	3	4	5	2/5	2/ส่วนงานระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ED	-

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษารูปแบบใหม่ (KKU Online Learning)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)*	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. การเตรียมสถานที่ครุภัณฑ์และบุคลากรใน KKU Academy 2. การจัดทำหลักสูตรของ KKU Academy	4 ปี (2569 - 2572)	13,000,000	● จำนวนหลักสูตรใหม่ใน KKU Academy (สะสม)	8	11	15	19	8/19	2/ส่วนงานระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-I	-

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระดับบัณฑิตศึกษาให้สามารถสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. พัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่มี คุณภาพสูงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็น Global and Frontier Research U.	4 ปี (2569 - 2572)	16,000,000	ร้อยละของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่มีนักศึกษาอย่างน้อยร้อยละ 25 ตีพิมพ์ผลงานใน Q1	25	30	35	40	25/40	1/ส่วนงานระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ED DEAN-GS VP-RI	-
2. การเพิ่มจำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้รับทุนการศึกษาจากแหล่งทุนวิจัยภายนอก											
3. เพิ่มจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาเอกที่มีคุณภาพหรือศักยภาพสูงที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ และมีจุดเด่นระดับแนวหน้าของโลก											

กลยุทธ์ที่ 7 สร้างสุขภาวะของนักศึกษาอย่างเป็นระบบ (Good Health & Well-being)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. พัฒนาระบบการคัดกรองและการดูแล นักศึกษาด้านสุขภาพจิตอย่างเป็นระบบ	4 ปี (2569 - 2572)	8,000,000	● ร้อยละของนักศึกษาที่มีปัญหาสุขภาพจิตที่ได้รับการดูแล	40	50	60	70	40/70	2/ส่วนงาน กองพัฒนา นักศึกษา	VP-SI	
2. ส่งเสริม พัฒนาสุขภาพกายของนักศึกษา ผ่านกิจกรรมด้านกีฬา และอื่นๆ อย่างเป็น ระบบ			● ร้อยละของนักศึกษาที่มีสุขภาพกายดีขึ้น หรือ มีตัวชี้วัดความเสี่ยง ด้านสุขภาพลดลง	20	30	40	50	20/50	กองบริการ หอพัก นศ. กองการ กีฬา	VP-SI	

กลยุทธ์ที่ 8 พัฒนานักศึกษาให้มีอัตลักษณ์และทักษะที่พร้อมต่อการทำงานในระดับองค์กรนานาชาติ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. พัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมทักษะที่ตอบ โจทย์พลเมืองโลกและอัตลักษณ์ EGGS ผ่าน KKU Soft Skills Academy หรือ ดำเนินการโดยคณะ วิทยาลัย	4 ปี (2569 - 2572)		● ร้อยละนักศึกษาที่ผ่าน เกณฑ์การประเมิน ทักษะ Soft skill	20	30	40	50	20/50	1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-SI VP-I	
2. พัฒนาขีดความสามารถของนักศึกษาสู่ การทำงานในระดับนานาชาติ โดย แพลตฟอร์ม CareerX หรือดำเนินการ โดยคณะ วิทยาลัย	4 ปี (2569 - 2572)		● ร้อยละการมีงานทำ ของบัณฑิตในองค์กร ระดับนานาชาติ	4	6	8	10	4/10			

กลยุทธ์ที่ 9 พัฒนานักศึกษาให้มีทักษะนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)*	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. พัฒนาทักษะนวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการ โดยผ่าน KKU Start up Club หรือดำเนินการโดยคณะ วิทยาลัย	4 ปี (2569 - 2572)		● จำนวนนักศึกษาที่มี การจัดตั้งธุรกิจใหม่ หรือ Start up	80	100	120	140	80/140	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-SI	-

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-SI: Vice President for Student Affairs and Innovation Commercialization, VP-RI: Vice President for Research and Innovation, 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)

เป้าประสงค์: จัดลำดับความสำคัญและลงทุนในกลุ่มการวิจัยสหวิทยาการเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของภูมิภาค ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการและนวัตกรรมแห่งยุค

ความจำเป็นในการสร้างองค์ความรู้ด้านการวิจัยขั้นแนวหน้าและการต่อยอดสู่นวัตกรรมที่กระแสโลกต้องการเพื่อสร้างความมั่งคั่งด้านเศรษฐกิจและความผาสุกของชุมชนสังคม โดยนำองค์ความรู้ และความเชี่ยวชาญตามความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีมูลค่าและผลกระทบสูง และการเป็นเจ้าของเทคโนโลยีขั้นสูงในอนาคต โดยมุ่งเน้นการแสวงหาคู่ความร่วมมือทั้งระดับชาติและระดับโลก สู่เป้าหมาย Translation Research, Utilization Research และ Implementation Research (National policy) รวมทั้งเร่งการพัฒนาทักษะและเพิ่มจำนวนบุคลากรและนักวิจัย บัณฑิตศึกษาที่มีศักยภาพสูงที่ตลาดแรงงานระดับโลกในอนาคตต้องการทำให้เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันในเวทีโลก ประเทศมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นที่ยิ่งใหญ่ของประชาชน สู่การบรรลุเป้าหมายการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Reinventing university) สู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยขั้นแนวหน้าชั้นนำของโลก (Global & frontier research university) อย่างก้าวกระโดดแบบพลวัต (Dynamic) ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการในการเสริมสร้างความเชื่อมโยงกับภาครัฐเพื่อยุทธศาสตร์และนวัตกรรม การมีส่วนร่วมกับอุตสาหกรรมและ SMEs เพื่อการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและนวัตกรรม เป็นผู้นำผ่านการสร้างเครือข่ายองค์กรใน GMS และร่วมมือกับองค์กรชั้นนำระดับโลกเพื่อยกระดับศักยภาพมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปรับปรุงกฎระเบียบที่มุ่งการสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ สรรหาและพัฒนาคณาจารย์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม ให้การสนับสนุนนักศึกษาด้านนวัตกรรมและการประกอบการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม สื่อสารความสำเร็จด้านนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจและให้รางวัลนวัตกรรม โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

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

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยที่มีผลกระทบ (Impact) สูงต่อสังคม เพื่อสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีผลกระทบสูงต่อสังคมและเศรษฐกิจ โดยการบูรณาการข้ามศาสตร์และดำเนินการวิจัยอย่างต่อเนื่องจากต้นน้ำถึงปลายน้ำ เพื่อให้ตอบโจทย์สำคัญตามความต้องการของกระแสโลก ประเทศ ภูมิภาค และมหาวิทยาลัยขอนแก่น และส่งผลกระทบที่สูงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างระบบนิเวศของการวิจัย (Research Ecosystem) เพื่อรองรับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยและภาคเอกชน การสร้างระบบนิเวศของการวิจัยที่สนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำระดับโลก โดยเน้นการสร้างความร่วมมือแบบไตรภาคี (Triple helix) ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันวิจัย/มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่มีผลกระทบสูงต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

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

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

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

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

- ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ

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

2) สร้างระบบสนับสนุนในด้านต่าง ๆ (Researchers focus and facilities support) และปรับโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการงานวิจัยนวัตกรรม การต่างประเทศ และบัณฑิตศึกษา ให้สอดคล้องกับทิศทางของการวิจัยและนวัตกรรม

3) ยกระดับศูนย์วิจัยต่าง ๆ ให้เกิดโครงการวิจัยขนาดใหญ่ (Research program) เพื่อให้ สามารถตอบโจทย์ใหญ่ที่มีผลกระทบ (Impact) สูงได้

4) เน้นงานวิจัยระหว่างสาขา (Interdisciplinary research) ที่มีคุณภาพสูง (High quality) และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล (International recognition) ตลอดจนการกระตุ้นการพัฒนา นวัตกรรมจากศูนย์นวัตกรรม (Innovation center)

5) การบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรบุคคล ที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจด้านวิจัย ไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำของโลก โดยกำลังคนด้านการวิจัยที่เพิ่มขึ้นสามารถสร้าง return of investment จากเงินทุนวิจัยได้

6) การบริหารจัดการด้านข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิทางปัญญา บันทึกความร่วมมือ (MOU) บันทึกข้อตกลง (MOA) สัญญาทุนวิจัย สัญญาบริการวิชาการ ที่ทำกับสถาบันต่างประเทศ ที่ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรมมีข้อจำกัดด้านบุคลากรในการพิจารณาในรายละเอียด (คล้ายบุคลากรกองต่างประเทศที่พิจารณาด้าน MOU/MOA/สัญญาทุน)

7) สำนักงานที่บริหารจัดการด้านจรรยาบรรณการวิจัย (KKU Research integrity office)

- ด้านสิ่งสนับสนุน

1) ต้องการความร่วมมือการทำงานระหว่างฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (Trust) และเอื้อต่อการทำงานระหว่างปฏิบัติงานที่ดูแลฐานข้อมูล (data owner) เพื่อให้เกิดระบบการเชื่อมต่อฐานข้อมูลและการรายงาน OKR ของฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม 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 คำนวณนักวิจัยหรือสถาบันวิจัยที่มีศักยภาพสูงในระดับโลก และใช้ Trends Module เพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์การพัฒนาด้านการวิจัย ทำให้การวิจัยมีคุณภาพและตรงกับความต้องการของตลาด

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย (Research Transformation)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. สร้างผลงานวิจัยขั้นแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research)	งานวิจัยสู่นวัตกรรมที่อยู่ในอุตสาหกรรม 12 New S curve ที่มุ่งเป้าขนาดใหญ่ มีการบูรณาการและผลกระทบสูงต่อวงการวิชาการ สร้างผลกระทบสูงทางสังคม และมีมูลค่าสูงทางเศรษฐกิจ โดยมุ่งตอบสนองตามความต้องการของชุมชน สังคมประเทศ และโลก	OKR: ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus /ISI ที่อยู่ใน Quartile 1
2. สร้างผลงานวิจัยที่มีผลกระทบ (Impact) สูงต่อสังคม		
3. สร้างระบบนิเวศของการวิจัย (Research Ecosystem) เพื่อรองรับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยและภาคเอกชน		
4. สร้างระบบนิเวศสำหรับการสร้างนวัตกรรม (Innovation Ecosystem)		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม/ฝ่ายวิสาหกิจและสังคมยั่งยืน/ฝ่ายบริหาร

ผู้รับผิดชอบร่วม: คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย/อธิการบดี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างผลงานวิจัยชั้นนำของโลก (Global and Frontier Research)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy**	ผู้รับผิดชอบ ***	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการวิจัยใหม่ การวิจัยขั้นสูงที่เป็นความต้องการและ ทิศทางตามกระแสโลก AI & Data Science & Quantum, Multi-omics & Microbiomes, Nano & Biotechnology, Green-Clean energy (Hydrogen) & BCG	4 ปี (2569 - 2572)	10,000,000	● จำนวนโครงการวิจัย ใหม่ที่เป็นทิศทางและ ความต้องการของ กระแสโลก	4	5	6	7	4/21	1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-RI	
2. การเพิ่มศักยภาพนักวิจัยด้านการตีพิมพ์ ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัย 2.1 โครงการจ้างนักวิจัยสมรรถสูง ประเภทนักวิจัยพี่เลี้ยง (mentor) เพื่อพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ นักวิจัย อาวุโส เมธีวิจัยอาวุโส เพื่อเพิ่ม ผลงานวิจัยตีพิมพ์คุณภาพสูง	4 ปี (2569 - 2572)	200,000,000	● สัดส่วนของบทความ วิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ ในระดับนานาชาติใน วารสารที่อยู่ใน ฐานข้อมูล Scopus /ISI web of science ต่อ จำนวนอาจารย์ประจำ	0.9	0.92	0.94	1	0.9/1	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-RI	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy**	ผู้รับผิดชอบ ***	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
3. พัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อยกระดับ ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและผลกระทบสูง 3.1 สนับสนุนทุนการผลิตผลงานตีพิมพ์ Review article & Systematic review article (T1&Q1) ในระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์รุ่นใหม่ นักวิจัยหลังปริญญาเอก 3.2 โครงการ Reinventing University (Inbound Visiting Professor) งบประมาณจาก สปอว. เพื่อสร้าง ผลงานตีพิมพ์ Q1/T1	4 ปี (2569 - 2572)	200,000,000	ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus /ISI ที่อยู่ใน Quartile 1	55	56	57	60	55/60	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-RI	

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยที่มีผลกระทบ (Impact) สูงต่อสังคม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy**	ผู้รับผิดชอบ ***	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. ส่งเสริมและสนับสนุน Research program ที่ทำงานวิจัยที่มีผลกระทบ (Impact) สูง ตามทิศทางของมหาวิทยาลัย 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มี Research program ของคณะเพื่อทำงานวิจัยที่มีผลกระทบ (Impact) สูง	4 ปี (2569 - 2572)	320,000,000	● ร้อยละของ Research programs ที่มีคุณภาพ ตามเป้าหมาย (สะสม)	20	25	30	35	20/35	1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-RI	พัฒนาและสร้าง นักวิจัยอย่างเป็น ระบบเพื่อสร้าง ผลงานวิจัยชั้นนำ ของโลก
3. บูรณาการหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษา เข้ากับการทำงานของ Research program	4 ปี (2569 - 2572)	65,000,000	● สัดส่วนนักศึกษา ปริญญาเอกต่ออาจารย์ บัณฑิตศึกษาที่มี คุณสมบัติรับนักศึกษา ปริญญาเอก	1	1.2	1.4	1.6	1/1.6	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-RI DEAN-GS	

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างระบบนิเวศของการวิจัย (Research Ecosystem) เพื่อรองรับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยและภาคเอกชน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. สร้างเครือข่ายวิจัยนานาชาติ (International Research Networking) เพื่อขอทุนวิจัยจากต่างประเทศ 2. จัดหาครุภัณฑ์วิจัยและยกระดับห้อง ปฏิบัติการวิจัยให้มีมาตรฐานระดับสากล 2.1 พัฒนาพื้นที่ห้องปฏิบัติการสำหรับ New Platform ให้สอดคล้องกับ ข้อกำหนดในการรับรอง ISO 17025:2017 2.2 การขอรับรองมาตรฐาน ISO22412:2017 การวิเคราะห์ขนาด อนุภาคนาโนเทคนิค Dynamic Light Scattering 2.3 การขอรับรองมาตรฐานISO/IEC 17025:2017 ห้องปฏิบัติ การ วิเคราะห์เคมีอาหาร&ผลิตภัณฑ์ การเกษตร วิถีวิเคราะห์กรดอะมิโน 2.4 ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย ห้องปฏิบัติการวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น Peer Evaluation (ESPReL)	4 ปี (2569 - 2572)	80,000,000	● จำนวนงบประมาณ ด้านการวิจัยจาก หน่วยงานภายนอก (พันล้านบาท)	1.15	1.2	1.25	1.5	1.15/1.5	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-RI	พัฒนาและสร้าง นักวิจัยอย่างเป็น ระบบเพื่อสร้าง ผลงานวิจัยชั้นนำ ของโลก

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
2.5 จัดตั้งห้องปฏิบัติการทดสอบด้าน toxicity testing ฯลฯ ระดับ มาตรฐานสากล OECD GLP ที่ผ่านการ รับรองมาตรฐาน OECD GLP ตาม Test Guideline 420 หรือ 42 2.6. ยกระดับการบริการผลิตหนุทดลอง ให้มีคุณภาพรองรับบริการพัฒนา Biopharmaceutical industry ห้องปฏิบัติการที่ผ่านการรับรอง มาตรฐาน ISO9001/2015 ด้านการ ผลิตหนุทดลอง 3. ยกระดับห้องปฏิบัติการให้มีคุณภาพ มาตรฐาน Pharmaceutical & Nutraceutical Laboratory Standard											
4. จัดตั้งห้องปฏิบัติการวิจัยขั้นสูงเพื่อ ตอบสนองงานวิจัยขั้นสูงที่เป็น New Platform เพื่อตอบสนองงานวิจัยตาม ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 5. บูรณาการหลักสูตรบัณฑิตศึกษาโดย เฉพาะระดับปริญญาเอกเข้ากับงานวิจัย	4 ปี (2569 - 2572)	500,000,000	จำนวน New Research platform ที่รองรับงานวิจัยขั้นแนวหน้า	4	5	6	7	4/7	1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-RI	

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างระบบนิเวศสำหรับการสร้างนวัตกรรม (Innovation Ecosystem)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. ส่งเสริมสนับสนุนนักวิจัย/นวัตกรรม ให้สร้าง ผลิตภัณฑ์ใหม่จากงานวิจัยหรือปัญหาตาม สถานการณ์การจริง 2. ส่งเสริมนักวิจัย/นวัตกรรม ให้มีความรู้และ ทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ 2.1 Proof of Concept Center (PoCC) & Market Insight Hub 2.2. Workforce Training & Commercialization Capacity Building 3. การจัดตั้ง KKU Valley เพื่อรองรับการนำ ผลงานวิจัยไปสู่ระดับอุตสาหกรรม	4 ปี (2569 - 2572)	200,000,000	● รายได้ที่เกิดขึ้นจาก IP (ล้านบาท)	2.5	5	7.5	10	2.5/25	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-RI	พัฒนาและสร้าง นักวิจัยอย่างเป็น ระบบที่มี ประสิทธิภาพ มี ความเป็นนวัตกรรม นำไปสู่การสร้าง ผลิตภัณฑ์หรือ นวัตกรรมเพื่อการ ใช้ประโยชน์เชิง พาณิชย์
4. การให้บริการโรงงานต้นแบบและ ห้องปฏิบัติการเชิงพาณิชย์	4 ปี (2569 - 2572)	-	● รายได้ที่เพิ่มขึ้นที่เกิด จากผลประกอบการ ของบริษัทจดทะเบียน (ร้อยละที่เพิ่มขึ้น)	15	20	25	30	15/30	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ES	

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-SI: Vice President for Student Affairs and Innovation Commercialization, VP-RI: Vice President for Research and Innovation, 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 การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)

เป้าประสงค์: สร้างความร่วมมือและประโยชน์ร่วมกันกับคู่ความร่วมมือทุกภาคส่วน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ ขับเคลื่อนนวัตกรรม และประยุกต์ใช้องค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของภูมิภาค

การนำมหาวิทยาลัยขอนแก่นสู่ความเป็นนานาชาติเป็นสิ่งที่ช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาทั้งด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการ ให้มีความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด รวมทั้งจะช่วยให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นที่รู้จักในสังคมนานาชาติซึ่งจะส่งผลดีต่อการจัดอันดับของมหาวิทยาลัย (World University Ranking) การวางแผนการสร้างความร่วมมือกับนานาชาติจะแบ่งออกเป็น 3 ด้าน (Triad partnership scheme) คือ 1) การจับมือกับมหาวิทยาลัยในประเทศ (Local connection) เพื่อทำโครงการร่วมกันในการสร้างความร่วมมือกับสถาบันในต่างประเทศ 2) การสร้างความร่วมมือกับสถาบันในภูมิภาคอาเซียน (Regional networking) 3) ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศโดยเฉพาะที่อยู่ใน World ranking 300 อันดับแรกของโลก ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการในการเสริมสร้างความเชื่อมโยงกับภาครัฐเพื่อนโยบายและนวัตกรรม มีส่วนร่วมกับอุตสาหกรรมและ SMEs เพื่อการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำผ่านการสร้างเครือข่ายองค์กรใน GMS และร่วมมือกับองค์กรชั้นนำระดับโลกเพื่อยกระดับศักยภาพมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

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

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนและส่งเสริมเครือข่ายคุณภาพระดับโลกและระบบนิเวศ (Global Quality Network & Ecosystem)

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความร่วมมือกับประเทศในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (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 3 การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. สนับสนุนและส่งเสริม Global learners, Global alumni, Global staff และสมรรถนะสากล (Global Competencies)	มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัย ที่โดดเด่นบนเวทีโลก	OKR: การจัดอันดับของ THE หรือ QS World University Ranking
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) และส่งเสริมการรับรู้ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในระดับโลก (International environment & visibility on global stage)		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายการต่างประเทศ/ฝ่ายบริหาร

ผู้รับผิดชอบร่วม: ฝ่ายการศึกษาและดิจิทัล/ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม/ฝ่ายศิลปวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

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

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. โครงการสนับสนุนและส่งเสริม global learners, global alumni, global staff และสมรรถนะสากล (Global Competencies)	4 ปี (2569 - 2572)	15,000,000	ร้อยละของจำนวนนักศึกษาต่างชาติแบบ Degree (Full-time) ทั้งระดับ ป.ตรี และระดับบัณฑิตศึกษาที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	5	6	7	8	5/8	2/ส่วน งานระดับ คณะ	VP-I VP-ED	เพิ่มอัตราบุคลากร ตำแหน่ง นักวิเทศ สัมพันธ์ นักวิชาการระหว่าง ประเทศ นักยุทธศาสตร์ ระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนและส่งเสริมเครือข่ายคุณภาพระดับโลกและระบบนิเวศ (Global Quality Network & Ecosystem)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันในต่างประเทศและระบบนิเวศเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา วิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการ	4 ปี (2569 - 2572)	17,000,000	จำนวนโครงการ/กิจกรรมความร่วมมือที่เกิดขึ้นจริงกับสถาบันต่างประเทศ	70	75	80	85	70/310	2/ส่วน งานระดับ คณะ	VP-I VP-ED	เพิ่มอัตราบุคลากร ตำแหน่ง นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิชาการระหว่าง ประเทศ นักยุทธศาสตร์ ระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความร่วมมือกับประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) เพื่อรองรับอีสานใหม่ (New Isan)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. สร้างความร่วมมือกับประเทศใน GMS ด้านการศึกษา	4 ปี (2569 - 2572)	200,000,000	● จำนวนโครงการ/ กิจกรรมความร่วมมือที่ เกิดผลลัพธ์จริงกับ สถาบันในประเทศ GMS	5	6	7	8	5/26	2/ส่วน งานระดับ คณะ	VP-I VP-ED VP-AC VP-RI	-
2. สร้างความร่วมมือกับประเทศใน GMS ด้านการวิจัย											
3. สร้างความร่วมมือกับประเทศใน GMS ด้านศิลปวัฒนธรรม											
4. สร้างความร่วมมือกับประเทศใน GMS ด้านระบบบริการสุขภาพ											
5. สร้างความร่วมมือกับประเทศใน GMS ด้านการท่องเที่ยว											

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนกลยุทธ์เพื่อการจัดอันดับ World University Ranking ที่สูงขึ้น

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. สนับสนุนกลยุทธ์เพื่อการจัดอันดับ World University Ranking ที่สูงขึ้น	4 ปี (2569 - 2572)	100,000,000	● การจัดอันดับของ THE หรือ QS World University Ranking หรือ Academic Ranking อื่น ๆ	อันดับ 5 ของประเทศ หรือ 160 ของเอเชีย หรือ 801-1,000 ของโลก	อันดับ 5 ของประเทศ หรือ 160 ของเอเชีย หรือ 801-1,000 ของโลก	อันดับ 5 ของประเทศ หรือ 160 ของเอเชีย หรือ 801-1,000 ของโลก	อันดับ 5 ของประเทศ หรือ 160 ของเอเชีย หรือ 801-1,000 ของโลก	อันดับ 5 ของประเทศ หรือ 160 ของเอเชีย หรือ 801-1,000 ของโลก	1/ส่วนงานระดับคณะ	VP-A VP-RI VP-I VP-ED	-
			● จำนวนสาขาวิชาของ มข. ได้รับการจัดอันดับโดยการจัดอันดับของ THE หรือ QS World University Ranking หรือ Academic Ranking อื่น ๆ	8	9	10	10	8/10	1/ส่วนงานระดับคณะ	VP-A VP-R VP-I VP-ED	

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

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. สนับสนุนทุนการแลกเปลี่ยนนักศึกษาทั้ง ส่วนที่ออกไปศึกษาต่อ และส่วนที่เข้ามา ศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Outbound & Inbound exchange fund)	4 ปี (2569 - 2572)	4,000,000	● ร้อยละของจำนวน นักศึกษาแบบ Non-degree ทั้ง Outbound และ Inbound ระดับ ป.ตรี และระดับบัณฑิตศึกษา ที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	6	7	8	9	6/9	2/ส่วน งานระดับ คณะ	VP-I	เพิ่มอัตราบุคลากร ตำแหน่ง นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิชาการระหว่าง ประเทศ นักยุทธศาสตร์ ระหว่างประเทศ
2. สนับสนุนการจัดสิ่งแวดลอมภายใน มหาวิทยาลัยเพื่อส่งเสริมความเป็น นานาชาติ											
3. ส่งเสริมสมรรถนะสากลให้แก่บุคลากร เพื่อความเป็นนานาชาติ											

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-SI: Vice President for Student Affairs and Innovation Commercialization, VP-RI: Vice President for Research and Innovation, 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 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าทำงาน (Best Place to Work)

เป้าประสงค์:

- 1) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่สนับสนุน ให้งานวิจัย และรักษาความเป็นเลิศทางวิชาการและวัฒนธรรมของนวัตกรรมที่มุ่งเน้นความเชี่ยวชาญด้านภูมิภาค
- 2) เสริมสร้างการใช้ประโยชน์ ลดต้นทุนการดำเนินงาน และปรับปรุงคุณภาพการบริการโครงสร้างพื้นฐาน ทางกายภาพ

ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นที่น่าสนใจและท้าทายสำหรับผู้ที่ต้องการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับตนเอง องค์กร และสังคม โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดระบบนิเวศและโครงสร้างพื้นฐานที่ก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี เพียงพอและเหมาะสมแก่คนทุกกลุ่ม และเป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัยสามารถออกข้อบังคับ และระเบียบ เพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการในการติดตามการใช้พื้นที่อย่างเหมาะสม และการบำรุงรักษาเชิงป้องกันและคาดการณ์สถานการณ์ด้วย Digital Twin ดำเนินการสร้างรายได้จากสินทรัพย์ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้มีการใช้งานอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

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

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมที่มีสุขอนามัย และปลอดภัยสำหรับการทำงาน (Good occupational health and safety) โดยมุ่งเน้นสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยทั้งด้านกายภาพ ซึ่งรวมถึงการเข้าถึงสถานที่ อากาศ น้ำ เสียง อาหาร มลพิษที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อม รอบสถานที่ทำงานที่ต้องได้มาตรฐานอาชีวอนามัย

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างเครือข่ายในการทำงานทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย (Consultations and Networking) มุ่งเน้นความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และเครือข่ายการทำงานทั้งในมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แลกเปลี่ยนและเพิ่มศักยภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** การจัดสรรบุคลากรที่มีขีดความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่องาน และส่งเสริมค่านิยมด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรทุกระดับ
- **ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ** การปรับปรุงโครงสร้างการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องความซ้ำซ้อนของงาน การควบรวมกลุ่มภารกิจที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน การแบ่งภาระงาน และการกำหนด

ผู้รับผิดชอบภารกิจให้มีความชัดเจน ซึ่งให้ผลดีทั้งในด้านการบริหารอัตรากำลัง การบริหารจัดการทรัพยากรที่สามารถใช้งานร่วมกัน และการถ่ายทอดแผนการทำงานสู่ตัวผู้รับผิดชอบหลักได้โดยตรง

- **ด้านสิ่งสนับสนุน** มีแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ มีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ การสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การสร้างความเข้าใจให้แก่ประชาคมมหาวิทยาลัยในเรื่องมหาวิทยาลัยสีเขียว และการสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการขับเคลื่อนกิจกรรมโครงการตามแผนงานด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าทำงาน (Best Place to Work)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. มีเครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงานในทุกด้าน (Well equipped)	มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัย ที่ดีเลิศสำหรับการทำงาน ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และศักยภาพของ บุคคล	OKR: Productivity & Engagement
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่มีสุขอนามัย และปลอดภัยสำหรับการทำงาน (Good occupational health and safety)		
3. สร้างเครือข่ายในการทำงานทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย (Consultations and Networking)		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายกายภาพและสิ่งแวดล้อม

ผู้รับผิดชอบร่วม: ฝ่ายการศึกษาและดิจิทัล/ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม/ฝ่ายศิลปวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์/ฝ่ายวิสาหกิจและสังคมยั่งยืน/ฝ่ายบริหาร/
คณบดีคณะแพทยศาสตร์/คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์/คณบดีคณะสัตวแพทยศาสตร์/ทุกส่วนงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 มีเครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงานในทุกด้าน (Well equipped)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. บุคลากรผู้มีความสามารถพิเศษมี เครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงานในทุก ด้าน (Well equipped)	4 ปี (2569 - 2572)	20,000,000	● ร้อยละของความพึง พอใจของบุคลากรผู้มีความ สามารถพิเศษต่อ เครื่องมือในการทำงาน	82	84	86	88	82/88	3/ส่วนงาน ระดับคณะ กอง	VP-HR VP-ED/VP-R/ VP-AC /VP-ES /VP-A/D-MD /D-DT/D-VET	พัฒนาบุคลากรที่มี ขีดความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ต่องาน
2. วางระบบการดูแลรักษาเครื่องมือและ ปรับเปลี่ยนเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้ ทันสมัยและได้มาตรฐานสากล	4 ปี (2569 - 2572)	20,000,000									

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมที่มีสุขอนามัย และปลอดภัยสำหรับการทำงาน (Good occupational health and safety)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ตาม มาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น	4 ปี (2569 - 2572)	56,600,000	● จำนวนครั้งของการเกิด อุบัติเหตุ (น้อยกว่า)	5	2	0	0	5/0	3/กอง รักษาความ ปลอดภัย	VP-PE VP-HR	พัฒนาบุคลากรให้ มีขีดความสามารถ ด้านการจัดการ สิ่งแวดล้อม และ ดูแลรักษา สภาพแวดล้อมได้
2. ระบบความปลอดภัยที่ครอบคลุมสถานที่ ทำงานทั้งหมด	4 ปี (2569 - 2572)	450,000	● ร้อยละของหน่วยงานที่ ผ่านมาตรฐานด้าน อาชีวอนามัย	30	40	50	60	30/60			

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างเครือข่ายในการทำงานทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย (Consultations and networking)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. การจัดระบบพี่เลี้ยง ที่ปรึกษา ให้กับ บุคลากรอย่างเป็นระบบ	4 ปี (2569 - 2572)	2,000,000	● ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อระบบพี่เลี้ยง และระบบเครือข่าย (ร้อยละ)	84	86	88	90	84/90	3/ส่วนงาน ระดับคณะ กอง	VP-HR VP-R/VP-ED /VP-AC/VP-ES /VP-A	พัฒนาบุคลากรที่มี ขีดความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ต่องาน
2. การจัดระบบเครือข่ายการทำงานทั้ง ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	4 ปี (2569 - 2572)	2,000,000									
3. การจัดรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้ง ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	4 ปี (2569 - 2572)	2,000,000									

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-SI: Vice President for Student Affairs and Innovation Commercialization, VP-RI: Vice President for Research and Innovation, 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 การบูรณาการหลักการ ESG กับการพัฒนามหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart Campus and ESG Integration)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นบูรณาการการพัฒนา Smart Campus โดยมุ่งมั่นในการปรับปรุงประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี เพื่อให้มีใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม เสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและความเสมอภาค และรับประกันการดำเนินงานที่โปร่งใส

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ เสาหลักที่ 2

มีการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกลดลงร้อยละ 60 ภายใน 4 ปี
(จากฐานการประเมินของกรรมการ KKU-Net Zero Carbon Emission)

ประกอบด้วย 2 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่ (Great Place to Live)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการขึ้นนำสังคม (Beyond Good Governance)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่ (Great Place to Live)

เป้าประสงค์: ใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม

ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบของการบริหารจัดการเชิงกายภาพที่มีประสิทธิภาพ เกิดเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีสุนทรียภาพ ที่มีการส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดี และความปลอดภัยสู่การเป็นต้นแบบของการจัดการสิ่งแวดล้อมให้แก่ชุมชน พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานของมหาวิทยาลัยให้มีความยืดหยุ่นและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุม ติดตาม และประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในทุกกิจกรรมของมหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดเป้าหมายการปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ (Carbon Neutrality) การวางมาตรการ การพัฒนาและสร้างบุคลากร และเตรียมการประกาศเจตจำนงของมหาวิทยาลัยในการลดการปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการในการจัดการพลังงานอัจฉริยะ การจัดการน้ำอัจฉริยะ การจัดการขยะอัจฉริยะ ส่งเสริมอาคารอัจฉริยะและโครงสร้างพื้นฐานสีเขียว ดำเนินการระบบความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยอัจฉริยะ ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีด้วยเทคโนโลยีอัจฉริยะ (เช่น เซอร์สิ่งแวดล้อม การสนับสนุนเครื่องมือและระบบดิจิทัล) พัฒนาการขนส่งภายในอัจฉริยะ (ที่จอดรถอัจฉริยะ, การสนับสนุน EV) เพื่อการเข้าถึงอย่างเสมอภาค โดยมีกลยุทธ์ดังนี้

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

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสุนทรียภาพให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย (Aesthetic Environment) มหาวิทยาลัยมีการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น การสร้างพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ การมีอากาศบริสุทธิ์ สัญลักษณ์ที่สวยงามแห่งภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ 3 บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental conservation and protection) มุ่งเน้นการเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำในการผลิตและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการดูแลสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้แก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเมืองมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (KKU Smart City) มุ่งเน้นการวางระบบบริหารจัดการการขนส่งและความปลอดภัยอัจฉริยะที่ใช้องค์ความรู้และการวิจัยมาประยุกต์ใช้งานจริงเพื่อสร้างความปลอดภัย ลดอุบัติเหตุ ภายใต้การประหยัดพลังงาน

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** การจัดสรรบุคลากรที่มีขีดความสามารถด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและดูแลรักษาสภาพแวดล้อมได้

- **ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ** การปรับปรุงโครงสร้างการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องความซ้ำซ้อนของงาน การควบรวมกลุ่มภารกิจที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน การแบ่งภาระงานและการกำหนดผู้รับผิดชอบภารกิจให้มีความชัดเจน ซึ่งให้ผลดีทั้งในด้านการบริหารอัตรากำลัง การบริหารจัดการทรัพยากรที่สามารถใช้งานร่วมกันและการถ่ายทอดแผนการทำงานสู่ตัวผู้รับผิดชอบหลักได้โดยตรง

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

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่ (Great Place to Live)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University)	มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยที่ดีเลิศสำหรับการใช้ชีวิต สำหรับบุคลากรและประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นแบบอย่างของชุมชนและสังคม	OKR: อันดับของมหาวิทยาลัยขอนแก่นใน UI Green Matric Rankings (อันดับในประเทศ)
2. สร้างสุนทรียภาพให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย (Aesthetic Environment)		
3. บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental conservation and protection)		
4. สร้างเมืองมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (KKU Smart City)		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายกายภาพและสิ่งแวดล้อม/ฝ่ายการศึกษาและดิจิทัล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาด เช่น - พื้นที่ลานกิจกรรมเอนกประสงค์ - สถานที่ออกกำลังกายสนามกีฬาและภูมิทัศน์	4 ปี (2569 - 2572)	81,700,000	● อันดับของมหาวิทยาลัย ขอนแก่นใน UI Green Matric Rankings (อันดับ ในประเทศ)	14	10	8	7	14/7	2/ส่วนงาน ระดับคณะ กอง	VP-PE	พัฒนาบุคลากรให้ มีขีดความสามารถ ด้านการจัดการ สิ่งแวดล้อม และ ดูแลรักษา สภาพแวดล้อมได้
2. การปลูกต้นไม้และการรักษาพื้นที่ - พื้นที่สีเขียว - พื้นที่เชิงนิเวศ	4 ปี (2569 - 2572)	5,200,000									
3. ปรับปรุงและเพิ่มศักยภาพการใช้งาน อาคารที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์ หลากหลายและมีประสิทธิภาพสร้างสุข ภาวะที่ดีแก่ผู้ใช้งานตามมาตรฐานสากล - KKU Square (สิริคุณากร) - KKU Complex	4 ปี (2569 - 2572)	611,700,000		75	76	77	78	75/78			
4. การพัฒนาพื้นที่พักอาศัยเพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตของนักศึกษาและบุคลากร โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี	4 ปี (2569 - 2572)	16,000,000									
5. การบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive maintenance) ทั้งโครงสร้างระบบ อาคารและการใช้งานอาคารอย่างถูกต้อง	4 ปี (2569 - 2572)	135,900,000									

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสุนทรียภาพให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย (Aesthetic Environment)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. สร้างสรรค์พื้นที่สีเขียวฝั่งตะวันตกแห่งการเรียนรู้ ทั้งธรรมชาติ และวัฒนธรรมท้องถิ่น	4 ปี (2569 - 2572)	325,000,000	ร้อยละของความพึงพอใจของนักศึกษา บุคลากรและประชาชน ผู้รับบริการต่อการสร้างสุนทรียภาพ	78	80	82	84	78/84	2/กอง อาคารและ สถานที่	VP-PE	พัฒนาบุคลากรให้ มีขีดความสามารถ ด้านการจัดการ สิ่งแวดล้อม และ ดูแลรักษา สภาพแวดล้อมได้
2. พัฒนาพื้นที่สีเขียวฝั่งตะวันออกพักผ่อนหย่อนใจ และสนับสนุนการสำหรับบุคลากร นักศึกษา และประชาชน	4 ปี (2569 - 2572)	27,800,000									
3. สร้างพื้นที่สัญลักษณ์สำหรับมหาวิทยาลัย ขอนแก่น เช่น ปรับภูมิทัศน์ถนนสายหลัก ภายในมหาวิทยาลัย	4 ปี (2569 - 2572)	210,000,000									

กลยุทธ์ที่ 3 บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental conservation and protection)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. การลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG) 1.1 การเปลี่ยนระบบบำบัดน้ำเสียเป็น แบบใช้อากาศ (Activated Sludge) 1.2 โครงการผลิตกระแสไฟฟ้าจาก พลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคา และ ลอยน้ำ (Solar Roof Top and Floating)	4 ปี (2569 - 2572)	30,000,000	● ร้อยละของการลดการ ปล่อยก๊าซคาร์บอนได ออกไซด์เทียบเท่า (CO2e) สุทธิจาก กิจกรรมทั้งหมด (Scope 1-2) เทียบกับ ปีฐาน 2567	30	40	50	60	30/60	2/ส่วนงาน ระดับคณะ กอง	VP-PE	-
2. พัฒนาประสิทธิภาพของการอนุรักษ์น้ำ การอนุรักษ์พลังงานการจัดการน้ำ เสีย การจัดการขยะและของเสีย	4 ปี (2569 - 2572)	24,300,000									
3. การเพิ่มศักยภาพในการดูดซับคาร์บอน จากธรรมชาติ โดยปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่ม พื้นที่สีเขียวและพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม การพัฒนาภูมิทัศน์ของมหาวิทยาลัยให้มี ความร่มรื่นสวยงาม	4 ปี (2569 - 2572)	24,000,000									

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเมืองมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (KKU Smart City)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. วางระบบรักษาความปลอดภัย โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ เช่น การใช้กล้องวงจรปิดและใช้โปรแกรมติดตามตัวผู้กระทำความผิดให้ครบทุกพื้นที่เสี่ยง และการติดตั้งระบบบันทึกการเข้าออกมหาวิทยาลัยแบบอัตโนมัติ โดยใช้เทคโนโลยี Image Processing	4 ปี (2569 - 2572)	58,000,000	● ร้อยละของอุบัติเหตุจราจรที่ลดลง	7	8	9	10	7/10	2/กอง ป้องกันและ รักษาความ ปลอดภัย	VP-PE VP-ED	-
			● ร้อยละของอุบัติเหตุกรณีของการถูกโจรกรรมลดลง	7	8	9	10	7/10			
2. พัฒนาระบบจราจรและสถานที่ลานจอดรถร่วมของบุคลากรและนักศึกษา	4 ปี (2569 - 2572)	47,700,000	● ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาและบุคลากรต่อการจัดการด้านความปลอดภัย	80	82	85	85	80/85	2/กอง ป้องกันและ รักษาความ ปลอดภัย	VP-PE	-
3. ปรับปรุงระบบการจราจร โดยพยายามแยกถนนเพื่อการสัญจรหลักออกจากถนนแขนงย่อยที่เข้าสู่พื้นที่การศึกษาและพื้นที่บริการ											
4. สร้างระบบข้อมูลพื้นฐานของเมืองมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การผลิตและการใช้พลังงาน การผลิตและการใช้น้ำ การจัดการขยะ ข้อมูลจราจร เป็นต้น	4 ปี (2569 - 2572)	8,000,000	● ร้อยละของระบบข้อมูลพื้นฐานของเมืองมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	50	75	100	100	50/100	2/สำนัก เทคโนโลยี ดิจิทัล	VP-ED VP-PE	

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-SI: Vice President for Student Affairs and Innovation Commercialization, VP-RI: Vice President for Research and Innovation, 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 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการขึ้นนำสังคม (Beyond Good Governance)

เป้าประสงค์: ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการบริหารอย่างมีธรรมาภิบาล โปร่งใส มีจริยธรรม และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัยสามารถออกข้อบังคับ และระเบียบ เพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน ขณะเดียวกันการวางระบบบริหารจัดการที่ยึดมั่นในคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม ด้วยหลักการและวิธีการที่เปิดเผยม โปร่งใส และเป็นธรรม โดยการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล จะทำให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่สังคมให้การยอมรับและเชื่อถือ และก่อให้เกิดสันติสุขภายในมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นให้เกิดความร่วมมือกันภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี รวมถึงการรักษาและสื่อสารภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นการบริหารให้เหนือกว่าหลักธรรมาภิบาลพื้นฐาน (Good Governance) และการตอบสนองสังคม (Social Advocacy) การถ่ายทอดและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีอย่างทั่วถึง การเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งระดับองค์กร ผู้นำ และบุคลากร การสื่อสารภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น และการมีส่วนร่วมในการตอบสนองความต้องการของสังคม และการยุติข้อขัดแย้งของสังคม ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการในการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลข้อมูลและจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ ดำเนินการรายงานความโปร่งใสและการติดตามประสิทธิภาพ และพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามระบบงานต่าง ๆ โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ป้องปรามการทุจริต และการทำผิดจริยธรรม (Legal and Ethical compliances) โดยมุ่งให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นองค์กรที่ตอบสนองหลักเกณฑ์ด้านธรรมาภิบาลทั้งในประเทศ และต่างประเทศอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

กลยุทธ์ที่ 2 สื่อสารภาพลักษณ์และความเชื่อถือของมหาวิทยาลัยแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน (Promote Trustworthiness from community and Role model) โดยการส่งเสริมภาพลักษณ์ให้เป็นที่น่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับของชุมชน สังคม ประเทศ และนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 3 ตอบสนองและขึ้นนำสังคม (Social Advocacy) มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นที่พึ่งตอบสนองและขึ้นนำ สำหรับการแก้ปัญหาชุมชน สังคม

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- ด้านบุคลากร ส่งเสริมค่านิยมด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรทุกระดับ
- ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ ถ่ายทอดตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาล โดยใช้หลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ลงสู่หน่วยงาน และมุ่งเน้นการปฏิบัติจริง
- ด้านสิ่งสนับสนุน ส่งเสริมค่านิยม 10 ประการ ด้านธรรมาภิบาล การวางแผนทางการสื่อสารภาพลักษณ์ องค์ความรู้ด้านธรรมาภิบาล และช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งของสังคม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการขึ้นนำสังคม (Beyond Good Governance)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. ป้องปรามการทุจริต และการทำผิดจริยธรรม (Legal and Ethical compliances)	เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยกย่องในด้าน การเปิดเผย โปร่งใส และเป็นธรรม	OKR: ITA grade A
2. สื่อสารภาพลักษณ์และความเชื่อถือของมหาวิทยาลัยแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน (Promote Trustworthiness from community and Role model)		
3. ตอบสนองและขึ้นนำสังคม (Social Advocacy)		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายกฎหมายและสื่อสารองค์กร/ฝ่ายทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายวิสาหกิจและสังคมยั่งยืน

ผู้รับผิดชอบร่วม: อธิการบดี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 ป้องปรามการทุจริต และการทำผิดจริยธรรม (Legal and Ethical compliances)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. การใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ โดย การกำหนดคุณลักษณะและราคากลาง ของพัสดุ ครุภัณฑ์ การนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ 2. การสร้างระบบการขอใช้ทรัพย์สินของ มหาวิทยาลัยให้มีความสะดวกรวดเร็ว และการป้องกันไม่ให้นำทรัพย์สินของ มหาวิทยาลัยไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว 3. การวางระบบร้องเรียนการทุจริตในหน่วยงาน 4. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง 5. การปรับปรุงขั้นตอน การตรวจรับงาน และการเบิกจ่ายเงินให้รวดเร็ว 6. โครงการสร้างกลไกการเฝ้าระวังและการ แจ้งเบาะแสการทุจริต และสร้างเครือข่าย การป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันในองค์กร	4 ปี (2569 - 2572)	4,600,000	● ผลการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ: ITA โดยสำนักงานป.ป.ช. (ร้อยละ)	89	91	93	95	89/90	3/ส่วนงาน กองที่ เกี่ยวข้อง	VP-LC President	ส่งเสริมค่านิยม ด้านความโปร่งใส และความ รับผิดชอบให้กับ บุคลากรทุกระดับ
7. นำหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (OIT) มาใช้ ในการบริหารงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย	4 ปี (2569 - 2572)	-	● ผลการประเมิน OIT	92	93	94	95	92/95	3/ส่วน งานระดับ คณะ	VP-LC President	

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

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. การสร้างความเชื่อมั่นจากชุมชน ด้านการบริหารอย่างมีธรรมาภิบาลตามหลักการประเมิน EIT 2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากองสื่อสารแบบบูรณาการ 3. โครงการพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน และเครือข่ายพันธมิตร	4 ปี (2569 - 2572)	8,800,000	● ผลการประเมิน EIT	85	85	86	87	85/90	2/ ส่วนงาน ระดับ คณะ/สำนัก กองสื่อสาร องค์กร	VP-LC	ส่งเสริมค่านิยม ด้านความโปร่งใส และความ รับผิดชอบต่อ บุคลากรทุกระดับ
4. การเป็นต้นแบบด้านการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาลตามหลักการประเมิน IIT	4 ปี (2569 - 2572)	2,200,000	● ผลการประเมิน IIT	85	85	86	87	85/90	3/ ส่วนงาน หน่วยงาน	VP-HR VP-LC	

กลยุทธ์ที่ 3 ตอบสนองและชี้นำสังคม (Social Advocacy)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. สร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมเพื่อให้เกิดความยั่งยืนด้านการเป็นผู้นำแนวคิดและการแก้ปัญหาสังคม 2. โครงการพัฒนาสื่อวีดิทัศน์เพื่อการชี้นำสังคมในบทบาทมหาวิทยาลัยขอนแก่น	4 ปี (2569 - 2572)	1,600,000	● การประเมิน Community trust (ประชาชนทั่วไป)	82	84	86	88	82/88	2/ส่วน งานระดับ คณะ	VP-ES VP-LC	ส่งเสริมค่านิยม ด้านความโปร่งใส และความ รับผิดชอบต่อ บุคลากรทุกระดับ

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-SI: Vice President for Student Affairs and Innovation Commercialization, VP-RI: Vice President for Research and Innovation, 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 การใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างเหมาะสม เพื่อการเติบโตและมีความยั่งยืน (Optimization of University Resources for Growth and Sustainability)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นจะใช้แนวทางแบบองค์รวมที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเพื่อใช้ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพย์สินทางปัญญา (IP) เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) และการเงินอย่างเหมาะสมเพื่อสร้างการเติบโตที่ยั่งยืน ยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพ และความยั่งยืนทางการเงิน

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ เสาหลักที่ 3
มีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 50 หรือ มีรายได้มากกว่ารายจ่ายเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ภายใน 4 ปี

ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Transformation)

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีสมรรถนะสูง (High Performing University)

ยุทธศาสตร์ที่ 9 ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation)

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Transformation)

เป้าประสงค์: บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความตระหนักและภูมิใจในการทำงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศ การปรับเปลี่ยนให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงานต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งการมีเจตคติที่ดี อยู่บนรากฐานค่านิยมองค์กรและมีความสุขในการทำงาน ภายใต้สภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน สร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี มีความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร ช่วยขับเคลื่อนองค์กรเพื่อการบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จ ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการในการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมอย่างมีส่วนร่วม จัดสรรทรัพยากรสำหรับการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม พัฒนาระบบการสื่อสารภายในที่เป็นกันเองเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในยุทธศาสตร์ โดยดำเนินการผ่านกลยุทธ์หลัก ดังนี้

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

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างค่านิยมสำหรับการมุ่งเน้นความสำเร็จ (Foster an Achievement-Oriented Culture) 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 และมีระบบการบริหารผู้มีความรู้เฉพาะ เพื่อสร้างผลงาน และความผูกพันอย่างยั่งยืน เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Ready to change) เพื่อการบรรลุความสำเร็จตามยุทธศาสตร์

- ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ มีหน้าที่ในการรับผิดชอบในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดหา ที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงานภาคเอกชนเข้าร่วมในการวางแผนงาน

- ด้านสิ่งสนับสนุน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในงานประจำ ด้านการบริหารจัดการบุคลากรอย่างครบถ้วน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Transformation)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. สร้างระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent management system)	มีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในทุกกลุ่มประเภทและระบบบริหารงานบุคคลที่ยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและสร้างความยั่งยืน	OKR: สัดส่วนจำนวน Talent
2. สร้างค่านิยมสำหรับการมุ่งเน้นความสำเร็จ (Foster an Achievement-Oriented Culture)		
3. สร้างความผูกพันและการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร		
4. สร้างระบบบริหารจัดการบุคลากรที่ยืดหยุ่น/คล่องตัว (Agile HR systems)		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ผู้รับผิดชอบร่วม: ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม/ฝ่ายการศึกษาและดิจิทัล/ฝ่ายศิลปวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์/ฝ่ายวิสาหกิจและสังคมยั่งยืน/ฝ่ายบริหาร/คณบดีคณะแพทยศาสตร์/คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์/คณบดีคณะสัตวแพทยศาสตร์/ทุกส่วนงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent management system)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. โครงการจัดทำระบบบริหารจัดการผู้มีความ สามารถพิเศษ (Talent management system) 1.1 การได้มาซึ่งผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent Acquisition) 1.2 การรักษาไว้ผู้มีความสามารถพิเศษ 1.3 การสืบทอดตำแหน่ง	4 ปี (2569 - 2572)	23,000,000	● สัดส่วนผู้มีความ สามารถพิเศษ (Talent) ต่อจำนวนบุคลากร ทั้งหมด (% talent tank) (สะสม)	35	40	45	50	35/50	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-HR VP-R/VP-ED/ VP-AC/VP-ES /VP-A/D-MD /D-DT/D-VET	พัฒนาขีดความ สามารถในการ ทำงานของ บุคลากรให้มีทักษะ ที่หลากหลาย ใน ทุกกลุ่มประเภท บุคลากร (Job families)
			● สัดส่วนการคงอยู่ของผู้ มีความสามารถพิเศษ (Talent) (% talent retention)	87	89	91	93	87/93			

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างค่านิยมสำหรับการมุ่งเน้นความสำเร็จ (Foster an Achievement-Oriented Culture)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. ส่งเสริมค่านิยมและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงค่านิยม SMART และการมุ่งเน้นความสำเร็จ	4 ปี (2569 - 2572)	500,000	● การปฏิบัติตามค่านิยม (ร้อยละ)	75	80	85	90	75/90	2/ทุกส่วน งาน/ หน่วยงาน	VP-HR	พัฒนาขีดความสามารถในการ ทำงานของ บุคลากรให้มีทักษะ ที่หลากหลาย ใน ทุกกลุ่มประเภท บุคลากร (Job families)
2. สร้างระบบการประเมินบุคลากรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานจริงและมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร	4 ปี (2569 - 2572)	500,000									
3. สร้างระบบขึ้นขมยินดีและให้รางวัลแก่บุคลากรที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กร	4 ปี (2569 - 2572)	500,000									
4. การเชื่อมโยงค่านิยม SMART เข้ากับระบบบริหารงานบุคคล (เช่น การรับบุคลากร การพัฒนา KM)	4 ปี (2569 - 2572)	500,000									

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความผูกพันและการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. โครงการสร้างความผูกพันบุคลากรที่มี ความสามารถพิเศษอย่างเป็นระบบ 1.1 การสร้างความผูกพันบุคลากร (KKU Engagement System :KES) 1.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีของ บุคลากร (Employee Journey) 1.3 การพัฒนาระบบความก้าวหน้าเติบโต ในอาชีพการงาน (Career Management Program) 2. โครงการยกระดับขีดความสามารถของ บุคลากร (Continuous Learning and Development Program) 2.1 การส่งเสริมขีดความสามารถของ บุคลากรอย่างเป็นระบบ 2.2 การพัฒนาสมรรถนะและทักษะอนาคต และ AI 2.3 พัฒนาขีดความสามารถอาจารย์และ นักวิจัยในการ สร้างนวัตกรรมและ มูลค่าเพิ่มให้กับมหาวิทยาลัย 2.4 การพัฒนาบุคลากรใหม่ (New Personnel Development Program) 2.5 การจัดการความรู้และการเรียนรู้ของ องค์กรอย่างเป็นระบบ (KM System)	4 ปี (2569 - 2572)	10,900,000	● ผลผลิตของบุคลากร ที่คำนวณจากเงินรายได้ (ลบ./คน)	1.3	1.4	1.5	1.6	1.3/1.6	2/กองคลัง	VP-HR VP-RI/VP-ED/ VP-AC/VP-ES /VP-A/D-MD /D-DT/D-VET ทุกส่วนงาน	พัฒนาขีดความ สามารถในการ ทำงานของ บุคลากรให้มีทักษะ ที่หลากหลาย ใน ทุกกลุ่มประเภท บุคลากร (Job families)
			● ร้อยละของรายจ่าย ด้านบุคลากรต้องบ รายจ่ายทั้งหมด	30.5	30.0	29.5	29.0	30.5/29.0	3/กองคลัง		
			● ร้อยละของอาจารย์ที่มี ตำแหน่งทางวิชาการที่ มีผลงานต่อเนื่องตาม เกณฑ์	35	40	45	50	35/50	2/ส่วนงาน ระดับคณะ กอง		

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างระบบบริหารจัดการบุคลากรที่ยืดหยุ่น/คล่องตัว (Agile HR systems)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)*	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
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	4 ปี (2569 - 2572)	6,000,000	● ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้บริหารที่มีต่อระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล	80	82	84	86	80/86	3/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-HR	พัฒนาขีดความสามารถในการ ทำงานของ บุคลากรให้มีทักษะ ที่หลากหลาย ในทุกกลุ่มประเภท บุคลากร (Job families)

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-SI: Vice President for Student Affairs and Innovation Commercialization, VP-RI: Vice President for Research and Innovation, 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 การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีสมรรถนะสูง (High Performing University)

เป้าประสงค์:

- 1) สร้างยั่งยืนทางการเงินในระยะยาว โดยการมีความหลากหลายของแหล่งรายได้ มีการใช้จ่ายอย่างเหมาะสม และมีการลงทุนเชิงยุทธศาสตร์ รวมถึงการลงทุนเพื่อสร้างโอกาสระยะยาว (Intelligence Risk)
- 2) เพิ่มผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจของการวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น สร้างรายได้จากการอนุญาตให้ใช้สิทธิ การลงทุนเชิงพาณิชย์ หรือนำ IP สู่โซลูชันของผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์ รวมถึงการเสริมสร้างชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยขอนแก่นผ่านผลงานที่เป็นทรัพย์สินทางปัญญา

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 ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการในการเสริมสร้างระบบถ่ายทอดเทคโนโลยี การระบุทรัพย์สินทางปัญญาที่มีศักยภาพสูงเชิงพาณิชย์หรือสังคม ปรับโครงสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมและเป็นธรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีระบบที่ทำให้หน่วยงานสามารถหารายได้ด้วยช่องทางที่หลากหลาย ดำเนินการจัดทำงบประมาณลงทุนเชิงยุทธศาสตร์ บริหารรายจ่ายอย่างเหมาะสม เสริมสร้างความโปร่งใสและความเที่ยงตรงของรายงานทางการเงิน โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 วางระบบบริหารจัดการแนวใหม่ (Reimagine work process) มุ่งสู่การเป็น High performing organization โดยออกแบบระบบงานและกระบวนการทำงานใหม่โดยไม่ยึดติดกับแบบเดิม (Reimagine work process) เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและปัญญาประดิษฐ์ทั้งหมด (Fully automation & AI) 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

กลยุทธ์ที่ 3 การเพิ่มรายได้จากการวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการวิชาชีพ โดยการให้บริการรักษาพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โรงพยาบาลทันตกรรม โรงพยาบาลสัตว์ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 3 โครงการลงทุนขนาดใหญ่ (Mega Projects) ลงทุนขนาดใหญ่เพื่อยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน สนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย การสร้างแหล่งรายได้ใหม่ และเสริมสร้างความเป็นเลิศเฉพาะทาง มุ่งเน้นการพัฒนาโครงการขนาดใหญ่จากความร่วมมือของหลายภาคส่วนทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยเป็นโครงการที่มีผลกระทบด้านบวกต่อชุมชนและสังคมอย่างสูง

กลยุทธ์ที่ 4 การเพิ่มรายได้จากการวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการวิชาชีพ โดยการให้บริการรักษาพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โรงพยาบาลทันตกรรม โรงพยาบาลสัตว์ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 5 การผลักดันให้ผลิตภัณฑ์ IP ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ไปสู่เชิงพาณิชย์

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** พัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะที่จำเป็นสำหรับระบบการบริหารสมัยใหม่ โดยมีความต้องการในการสนับสนุนแผน ด้านทรัพยากรบุคคล เช่น (1) ผู้บริหารทุกระดับและผู้ที่มีความศักยภาพในการเป็นผู้บริหารในอนาคต มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติอย่างดี และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) บุคลากรทุกคนมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่สำคัญของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะด้านการเงินการคลัง พัสดุ และบุคคล (3) บุคลากรมีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อการบริหารองค์กร

- **ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ** มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีระบบบริหารจัดการองค์กรเทียบเคียงหน่วยงานภาครัฐ

- **ด้านสิ่งสนับสนุน** หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบ ERP ต้องมีครุภัณฑ์และบุคลากร ด้านสารสนเทศที่เพียงพอ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีสมรรถนะสูง (High Performing University)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. วางระบบบริหารจัดการแนวใหม่ (Reimagine work process) มุ่งสู่การเป็น High performing organization	มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีระบบบริหารจัดการด้านการวางแผนกลยุทธ์ และด้านการเงิน การคลัง ดีที่สุดในอุตสาหกรรม	OKR: รายได้ของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นร้อยละ 50 ใน 4 ปี (Revenue increment percentage)
2. บริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความยั่งยืน (Efficiently asset management)		
3. โครงการลงทุนขนาดใหญ่ (Mega Projects)		
4. การเพิ่มรายได้จากการวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการวิชาชีพ		
5. การผลักดันให้ผลิตภัณฑ์ IP ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ไปสู่เชิงพาณิชย์		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายบริหาร/ฝ่ายวิสาหกิจและสังคมยั่งยืน/ฝ่ายกิจการนักศึกษาและนวัตวนิชย์

ผู้รับผิดชอบร่วม: ฝ่ายการศึกษาและดิจิทัล/คณบดีคณะแพทยศาสตร์/คณบดีคณะบดีคณะสัตวแพทย/คณบดีคณะบดีคณะทันตแพทย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 วางระบบบริหารจัดการแนวใหม่ (Reimagine work process) มุ่งสู่การเป็น High performing organization

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy**	ผู้รับผิดชอบ ***	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทั่วทั้งองค์กร (ERP) และการพัฒนาโปรแกรมประยุกต์และปัญญาประดิษฐ์ (Application & AI) ร่วมกับการทบทวนกระบวนการใหม่ทั้งระบบ (Reimagine work process)	4 ปี (2569 - 2572)	249,800,000	อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (ROA) เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ของประเทศ (อันดับ) (ไม่รวมโรงพยาบาล)	2	2	1	1	2/1	3/กองคลัง กองยุทธศาสตร์	VP-A VP-ED	พัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะที่จำเป็นสำหรับระบบการบริหารสมัยใหม่
2. การปรับระบบการทำงานแบบเดิมเป็นระบบการทำงานที่เป็นเลิศ (Bring current work practices in line with best practices) - Regulatory Guillotine	4 ปี (2569 - 2572)										
3. ปรับเปลี่ยนระบบเงินเดือน สวัสดิการ ระบบการเงินการคลัง การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเป็นระบบนิเวศสำหรับผู้มีศักยภาพสูง (Talent ecosystem) - ปรับเปลี่ยนระบบเงินเดือน และการจ้างงาน - พัฒนาแอปพลิเคชันด้านการบริหาร กรอบอัตราค่าจ้าง	4 ปี (2569 - 2572)										
4. การใช้ระบบบริหารจัดการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQA for all) - KKU DNE	4 ปี (2569 - 2572)	880,000	ได้รางวัล TQC plus	+1	+1	+2	+2	+1/+2	3/กองพัฒนาคุณภาพ	VP-A	

กลยุทธ์ที่ 2 บริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความยั่งยืน (Efficiently asset management)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. วางระบบการบริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นความยั่งยืน (Highest capital management)	4 ปี (2569 - 2572)	10,000,000	● ร้อยละของอัตราการ เพิ่มขึ้นของสินทรัพย์ (Asset increment percentage)	4.0	4.5	5.0	5.5	4.0/5.5	3/ศูนย์ บริหาร ทรัพย์สิน/ กองคลัง	VP-A	พัฒนาบุคลากรทั้ง ในส่วนกลางและ ส่วนงานให้สามารถ ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีทักษะที่จำเป็น สำหรับระบบการ บริหารสมัยใหม่
2. พัฒนาโครงการ ERP Next ซึ่งเป็น Super Apps & AI ด้านการบริหาร จัดการองค์กรทั้งหมด เพื่อมาเชื่อมต่อกับ ERP											
3. วางระบบการติดตามประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของการใช้สินทรัพย์ ถาวรทั้งครุภัณฑ์และอาคาร (Asset utilization monitoring) - พัฒนาแอปพลิเคชันด้านการบริหาร โครงการพัฒนาหน่วยงาน (SROI)	4 ปี (2569 - 2572)	3,000,000	● อัตราผลตอบแทนของ สินทรัพย์ถาวร (ROfA)	4	5	6	7	4/7	3/กอง ยุทธศาสตร์		

กลยุทธ์ที่ 3 โครงการลงทุนขนาดใหญ่ (Mega Projects)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. โครงการลงทุนขนาดใหญ่เพื่อยกระดับ โครงสร้างพื้นฐาน สนับสนุนการเรียนการ สอน การวิจัย การสร้างแหล่งรายได้ใหม่ และเสริมสร้างความเป็นเลิศเฉพาะทาง (มูลค่ารวม 15,000 ล้านบาท) เช่น (1) Medical Hub (2) Residential complex (3) Complex Mall (4) Community mall (5) Car park & Stores (6) KKU Outlet (7) Sritan Iconic Places (8) KKU Valley (9) Solar cells (10) KKU Wellness (11) CP Building (12) IC Building (13) KKU Premier Sports Arena	4 ปี (2569 - 2572)	17,800,000,000	● รายได้ของมหาวิทยาลัย เพิ่มขึ้นร้อยละ 50 ใน 4 ปี (Revenue increment percentage)	7	15	30	50	7/50	3/ศูนย์ บริหาร ทรัพย์สิน/ กองคลัง	VP-A	
2. โครงการ Spin – off Company - โรงงาน Battery - MD, KKU - AIA Project - KKU - Miss Lily Holding Company	4 ปี (2569 - 2572)	1,000,000,000	● รายได้รวมที่เกิดขึ้นจาก Spin – off Company (ล้านบาท)	50	100	150	200	50/500	2/ฝ่าย วิสาหกิจ และสังคม ยั่งยืน	VP-ES VP-A	-

กลยุทธ์ที่ 4 การเพิ่มรายได้จากการวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการวิชาชีพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. การเพิ่มรายได้จากการทำงานวิจัย 2. การเพิ่มรายได้จากการให้บริการวิชาการ 3. การเพิ่มรายได้จากการบริการวิชาชีพ (บริการรักษาพยาบาล ทันตกรรม โรงพยาบาลสัตว์)	4 ปี (2569 - 2572)	-	● รายได้เพิ่มขึ้นจากการ วิจัย บริการวิชาการ และ บริการวิชาชีพ (ลบ.)	100	200	500	1,000	100/1,000	2/ส่วนงาน	VP-RI DEAN-MD DEAN -VED DEAN -DT	

กลยุทธ์ที่ 5 การผลักดันให้ผลิตภัณฑ์ IP ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมไปสู่เชิงพาณิชย์

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. บริหารจัดการผลิตภัณฑ์ IP ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมไปสู่เชิงพาณิชย์	4 ปี (2569 - 2572)		● จำนวนบริษัทที่จัด ทะเบียนที่เกิดขึ้นจาก การใช้องค์ความรู้ของ มหาวิทยาลัย	3	4	5	6	3/18	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-SI	-
2. พัฒนากลไก เครือข่ายความร่วมมือ และ กลไกการเข้าถึงผู้ประกอบการและ นักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ	4 ปี (2569 - 2572)		● จำนวนผู้ประกอบการที่ ใช้ผลิตภัณฑ์ IP ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ของมหาวิทยาลัย	6	8	10	12	6/12	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-SI	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
3. บริหารจัดการผลิตภัณฑ์และการจัด จำหน่ายสู่ตลาดทั้งในและต่างประเทศ	4 ปี (2569 - 2572)		รายได้จากการจำหน่าย ผลิตภัณฑ์ทั้งในและ ต่างประเทศ (ล้านบาท)	3	5	7	10	3/25	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-SI	

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-SI: Vice President for Student Affairs and Innovation Commercialization, VP-RI: Vice President for Research and Innovation, 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 การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University)

เป้าประสงค์ : เสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ยกกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพ การบริการด้วยระบบดิจิทัล โดยคำนึงถึงความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และบริหารจัดการค่าใช้จ่ายด้านไอทีที่เหมาะสมและคุ้มค่า การสร้างรายได้จากระบบดิจิทัล หรือปัญญาประดิษฐ์ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นที่ปรึกษาหรือนำไปประยุกต์ให้กับหน่วยงานภายนอก

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตทุกด้าน (Digital disruption) แม้กระทั่งการศึกษา มหาวิทยาลัยจะต้องพัฒนาหน่วยงาน หรือกลไกในการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน และการสร้างผลงานผ่านระบบดิจิทัลขับเคลื่อนขนานไปกับพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ โดยอาศัยสำนักเทคโนโลยีดิจิทัล อุทยานวิทยาศาสตร์ และศูนย์พัฒนานวัตกรรม ยกกระดับเป็น ICT Research Center ซึ่งอาศัยสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยที่มีองค์ความรู้ หลากหลายสาขาวิชาที่สามารถบูรณาการให้เกิดองค์ความรู้แบบสหสาขา ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการในการปรับใช้ระบบคลาวด์ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตที่เสถียร จัดทำการกำกับดูแลข้อมูลและการบูรณาการทั่วมหาวิทยาลัยขอนแก่น เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์เชิงรุก ส่งเสริมบริการไอทีอย่างมีมาตรฐาน ปรับใช้ระบบอัตโนมัติด้วยปัญญาประดิษฐ์ โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

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 สร้างความรู้ด้าน AI ให้กับบุคลากร และเพิ่มขีดความสามารถเพื่อพัฒนาวิธีการสอน และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (Build Staff GenAI Literacy and Capacity for Effective Pedagogy and Workflow Enhancement)

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างระบบนิเวศด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล วางระบบต้นแบบสำหรับชุมชนและสังคมดิจิทัลทั้งด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructures) อุปกรณ์เครื่องมือ (Hardware) การพัฒนาโปรแกรม (Software) และการพัฒนาเครือข่าย (Networks)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและปลอดภัย เพื่อให้กระบวนการทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูง รองรับการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอกได้เป็นอย่างดี

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- **ด้านบุคลากร** สร้างบุคลากรที่มีองค์ความรู้ด้าน Digital technology ที่ลึกในในระดับที่สามารถทำวิจัยและพัฒนาออกมาเป็นนวัตกรรมที่สามารถใช้งานได้ 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 9 การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. พัฒนาบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	มหาวิทยาลัยต้นแบบในการพัฒนา และนำองค์ความรู้ด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน (Digital university)	OKR: ร้อยละของส่วนงาน/หน่วยงาน ที่ใช้ AI Agent สำหรับเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงาน
2. สร้างความรู้ด้าน AI ให้กับบุคลากร และเพิ่มขีดความสามารถเพื่อพัฒนาวิธีการสอน และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (Build Staff GenAI Literacy and Capacity for Effective Pedagogy and Workflow Enhancement)		
3. สร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล		
4. พัฒนาระบบการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและปลอดภัย		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายการศึกษาและดิจิทัล

ผู้รับผิดชอบร่วม: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม พัฒนาทักษะดิจิทัล และสอบวัดทักษะดิจิทัลของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน	4 ปี (2569 - 2572)	8,000,000	● ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านทักษะ Digital	80	90	90	90	80/90	2/ศูนย์ นวัตกรรม การเรียนรู้ การสอน	VP-ED VP-HR	สร้างบุคลากรที่มีองค์ความรู้ด้าน Digital technology
2. พัฒนาระบบบริการปัญญาประดิษฐ์และระบบคอมพิวเตอร์ประสิทธิภาพสูง (HPC) ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารจัดการ	4 ปี (2569 - 2572)	40,000,000	● ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทดสอบความปลอดภัยไซเบอร์	80	90	90	90	80/90	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก		

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างความรู้ด้าน AI ให้กับบุคลากร และเพิ่มขีดความสามารถเพื่อพัฒนาวิธีการสอน และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (Build Staff GenAI Literacy and Capacity for Effective Pedagogy and Workflow Enhancement)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความมั่นใจให้กับคณาจารย์จากปัญญาประดิษฐ์ AI อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านนวัตกรรมทางการสอน เพื่อให้สามารถแนะนำให้นักศึกษาใช้งาน AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4 ปี (2569 - 2572)	4,000,000	● ร้อยละของส่วนงาน/หน่วยงาน ที่ใช้ AI Agent สำหรับเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงาน	25	40	55	75	25/100	2/ทุกส่วนงาน/ หน่วยงาน	VP-ED	สร้างบุคลากรที่มีองค์ความรู้ด้าน Digital technology
2. เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ให้กับบุคลากรในการใช้ประโยชน์จากปัญญาประดิษฐ์ AI เพื่อใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ											

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. พัฒนานวัตกรรมดิจิทัลแห่งอนาคตเพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4 ปี (2569 - 2572)	4,000,000	● จำนวนนวัตกรรมด้านดิจิทัล	5	5	5	5	5/20	3/สำนักเทคโนโลยีดิจิทัล	VP-ED	สร้างบุคลากรที่มีองค์ความรู้ด้าน Digital technology

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและปลอดภัย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. พัฒนาระบบงานตามแนวคิด Digital by Design โดยมี ERP เป็นแกนกลาง	4 ปี (2569 - 2572)	8,000,000	● จำนวนงานสะสมที่ได้รับ การพัฒนาตามแนวทาง Digital by Design (สะสม)	10	15	20	25	10/25	3/สำนัก เทคโนโลยี ดิจิทัล กองบริหาร งานกลาง	VP-ED	สร้างบุคลากรที่มี องค์ความรู้ด้าน Digital technology
2. พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ และการตัดสินใจ (Business Intelligence)	4 ปี (2569 - 2572)	4,800,000									
3. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้าน สารสนเทศที่มั่นคงปลอดภัยสูง	4 ปี (2569 - 2572)	20,000,000									

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-SI: Vice President for Student Affairs and Innovation Commercialization, VP-RI: Vice President for Research and Innovation, 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 4 การมีส่วนร่วมของสังคมและชุมชนผ่านวัฒนธรรม (Societal Contribution via Cultural Involvement and Community Integration)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นจะเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของสังคมโดยใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรมอีสาน และส่งเสริมการบูรณาการที่แท้จริงกับชุมชน การสร้างสรรค์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน และมีรายได้ที่ยั่งยืนร่วมกัน

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ เสาหลักที่ 4

ได้รับการจัดอันดับ THE Impact Ranking ไม่เกินอันดับ 4 ของประเทศอย่างน้อย 5 ด้าน หรือสร้างรายได้ให้กับชุมชนเป้าหมาย หรือคู่ความร่วมมือเพิ่มขึ้นร้อยละ 50 ภายใน 4 ปี

ประกอบด้วย 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 10 การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contribution)

ยุทธศาสตร์ที่ 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนา (Collaboration & Coordination for Development)

ยุทธศาสตร์ที่ 10 การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contribution)

เป้าประสงค์:

- 1) มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นศูนย์กลางชั้นนำสำหรับการศึกษารองรับการอนุรักษ์ และการส่งเสริมวัฒนธรรมอีสานที่ก่อให้เกิดรายได้
- 2) ใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัย ความเป็นอยู่ที่ดี การเข้าถึงของคนทุกกลุ่มและความเสมอภาคด้านต่าง ๆ เช่น ดิจิทัล เครื่องมือการทำงาน และการเรียนรู้

จากปณิธานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น “การอุทิศเพื่อชุมชนและสังคม” มหาวิทยาลัยมีพัฒนาการของพันธกิจด้านการบริการวิชาการ เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม (Social contribution) สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม โดยอาศัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม ที่พัฒนาเศรษฐกิจ 3 มิติไปพร้อมกัน คือ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bioeconomy) เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ หมุนเวียน (Circular Economy) รวมถึงสร้างคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรม เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และชุมชนสัมพันธ์ (Creative economy) สนับสนุนและช่วยเหลือชุมชนและประชาสังคม ด้านการสร้างอาชีพ การส่งเสริมเศรษฐกิจ การลดความขัดแย้งในสังคม สนับสนุน ส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงาม (Community Support) และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อตอบโจทยการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ของสหประชาชาติ โดยบูรณาการกลยุทธ์ด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคมให้ครอบคลุมทั้งด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม โดยเน้นการรักษาสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัย และบริเวณโดยรอบ สร้างองค์ความรู้ของการอนุรักษ์ พลังงาน และการรักษา สภาพแวดล้อม

ถ่ายทอดและทำโครงการเพื่อให้เกิดความสมดุลของสภาพแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental Conservation and Protection) การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชนและสังคมตามแนวทางของสหประชาชาติให้ครบทั้ง 17 ด้าน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการในการเสริมสร้างการวิจัยและการจัดเก็บทางวัฒนธรรม สนับสนุนการแสดงออกทางวัฒนธรรมเสริมสร้างศูนย์วัฒนธรรม/พิพิธภัณฑ์ บูรณาการวัฒนธรรมเข้าสู่ชีวิตในมหาวิทยาลัยขอนแก่น จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้มีการใช้วัฒนธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนอีสาน โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม (Community Support) มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนสำคัญของมหาวิทยาลัย ให้เกิดการพัฒนาชุมชนตามความต้องการของชุมชน และแก้ปัญหาที่สำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยองค์ความรู้และความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัย และชุมชนเป็นสำคัญ

กลยุทธ์ที่ 2 ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชนและสังคม (Sustainable Development Goals: SDGs) มุ่งเน้นการนำหลักเกณฑ์การพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ชุมชน และสังคม ให้ครบทั้ง 17 ด้าน

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจแก่ชุมชนด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์และอนุรักษ์วัฒนธรรม (Creative economy and Cultural conservation) มุ่งเป้าการให้บริการวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อการสร้างอาชีพ ก่อให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจภายในชุมชน และสร้างรายได้ให้กับประชาชนในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

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

- **ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ** ยกระดับขีดความสามารถของหน่วยงานบริการวิชาการที่ต้องทำงานเชิงรุกในการเข้าหาความต้องการของชุมชนระดับต่างๆ ปรับเปลี่ยนระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนกลไกการบริหารงานบุคคล ให้เอื้อต่อการผลักดันให้บุคลากร และนักศึกษา ทำงานด้านการให้บริการสังคมเพิ่มขึ้น

- **ด้านสิ่งสนับสนุน** นำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการยกระดับความสามารถในการบริการวิชาการสู่สังคม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 10 การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contribution)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม (Community Support)	เพื่อยกระดับเศรษฐกิจและการพัฒนาอย่างยั่งยืนมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contribution)	OKR: ผลการจัดอันดับของ SDGs (THE Impact Ranking)
2. ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชนและสังคม (Sustainable Development Goals : SDGs)		
3. สร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจแก่ชุมชนด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์และอนุรักษ์วัฒนธรรม (Creative economy and Cultural conservation)		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายวิสาหกิจและสังคมยั่งยืน/ฝ่ายศิลปวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์

ผู้รับผิดชอบร่วม: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม (Community Support)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. การบริการวิชาการเพื่อสร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจ สังคม โดยการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ	4 ปี (2569 - 2572)	120,000,000	● ร้อยละของรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการ	40	50	60	70	30/70	2/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ES VP-AC	ส่งเสริมให้บุคลากร มีจิตวิญญาณแห่ง อุดมการณ์ “การอุทิศเพื่อสังคม”
2. โครงการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมฐานรากด้วยเศรษฐกิจ BCG	4 ปี (2569 - 2572)	80,000,000	● จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนาตามโมเดล BCG (สะสม)	15	20	25	30	10/30	1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ES VP-HR	
3. การสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยการส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมด้านการศึกษา การดูแลสุขภาพ											
4. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรด้านสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม											
5. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG โดยใช้องค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย	4 ปี (2569 - 2572)		● จำนวนผลิตภัณฑ์และงานบริการเชิงสร้างสรรค์ ที่ก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจ โดยเชื่อมโยงกับการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากชุมชน	120	130	140	150	120/540	2/ส่วนงาน ระดับคณะ	VP-ES	

กลยุทธ์ที่ 2 ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนและสังคม (Sustainable Development Goals : SDGs)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. โครงการส่งเสริมความร่วมมือเพื่อเป้าหมาย การพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน ตามแนวทาง SDGs 2. โครงการจัดทำระบบประชาสัมพันธ์การ ดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ด้านพัฒนา ชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืนตามแนวทาง SDGs (เว็บไซต์ 2 ภาษา) 3. โครงการขับเคลื่อน Impact Ranking ผ่านการจัดทำระบบตรวจสอบและ รวบรวมการใช้ Keyword SDGs ในการ เผยแพร่ผลงานวิชาการของมหาวิทยาลัย 4. โครงการขับเคลื่อนความร่วมมือทาง วิชาการเพื่อประเมินผลกระทบเชิง เศรษฐกิจและสังคม (SROI) ร่วมกัน ระหว่าง มข. - มอ. - มช.	4 ปี (2569 - 2572)	80,000,000	● ผลการจัดอันดับของ SDGs (THE Impact Ranking)	95	90	85	80	95/80	1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-ES VP-RI VP-LC VP-A	ส่งเสริมให้บุคลากร มีจิตวิญญาณแห่ง อุดมการณ์ “การอุทิศเพื่อ สังคม”

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจแก่ชุมชนด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์และอนุรักษ์วัฒนธรรม (Creative economy and Cultural conservation)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. โครงการศิลปวัฒนธรรมเศรษฐกิจ สร้างสรรค์และชุมชนสัมพันธ์ 1.1 พัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้ ศิลปวัฒนธรรมให้เกิดมูลค่าทาง เศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ 1.2 ส่งเสริมความร่วมมือเครือข่าย ทางด้านศิลปวัฒนธรรมทั้งในและ ต่างประเทศ	4 ปี (2569 - 2572)	176,000,000	● จำนวนโครงการที่เกิด ผลลัพธ์จริงกับสถาบัน นานาชาติ	4	5	6	7	4/7	2/ส่วนงาน ระดับคณะ	VP-AC VP-ES	พัฒนาบุคลากรเพื่อ สร้างคุณค่าด้าน เศรษฐกิจแก่ชุมชน ด้วยเศรษฐกิจเชิง สร้างสรรค์ (Creative economy)

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 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนา (Collaboration & Coordination for Development)

เป้าประสงค์: เปลี่ยนจากการเผยแพร่สู่ชุมชนเป็นการสร้างสรรค์ร่วมกับชุมชน

มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นศูนย์กลางในการเสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ที่อาศัยความร่วมมือกันภายในของส่วนงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย โดยหวังให้เกิดผลกระทบด้านดีต่อมหาวิทยาลัย ชุมชน และสังคม โครงการความร่วมมือของหลายส่วนงาน (Coordination and collaboration projects) ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการในการสร้างแพลตฟอร์มการทำงานร่วมกับชุมชน พัฒนาโครงการวัฒนธรรมร่วมส่งเสริมการเรียนรู้และการวิจัยที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน ร่วมจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้ร่วมกัน โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 โครงการความร่วมมือของหลายหน่วยงาน (Creative Coordinating Projects)
มุ่งเน้นโครงการต้นแบบที่เกิดจากความร่วมมือของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพในการพัฒนาเป็นโครงการขนาดใหญ่ในอนาคต

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนานักศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (To develop students to possess virtues, ethics, environmental consciousness, and social responsibility)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์/เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนา (Collaboration & Coordination for Development)		
กลยุทธ์ (Strategic)	เป้าหมาย (Goals)	Strategic issue OKR/Dictionary/Target
1. โครงการความร่วมมือของหลายหน่วยงาน (Creative Coordinating Projects)	มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นต้นแบบของการพัฒนาโครงการขนาดใหญ่ โดยใช้ความร่วมมือของหลายภาคส่วนเพื่อตอบสนองพัฒนาองค์กรและสังคม	OKR: Achievement of flagship projects target
2. พัฒนานักศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (To develop students to possess virtues, ethics, environmental consciousness, and social responsibility)		

ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายวิสาหกิจและสังคมยั่งยืน/ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม/ฝ่ายกิจการนักศึกษาและนวัตกรรม/ฝ่ายติดตามยุทธศาสตร์และโครงการสำคัญ

ผู้รับผิดชอบร่วม: ฝ่ายบริหาร/ฝ่ายกายภาพและสิ่งแวดล้อม/คณบดีคณะแพทยศาสตร์/คณบดีคณะเทคนิคการแพทย์/คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์/

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์/คณบดีคณะเภสัชศาสตร์/คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์/คณบดีคณะบริหารธุรกิจและการบัญชี/

คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์/คณบดีคณะเกษตรศาสตร์/KKU Enterprise

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 โครงการความร่วมมือของหลายหน่วยงาน (Creative Coordinating Projects)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. โครงการ KKU E-Market place	4 ปี (2569 - 2572)	20,000,000	● จำนวนผลิตภัณฑ์ที่ จำหน่ายและสร้างรายได้ ผ่าน KKU E-Market (สะสม)	50	100	150	200	50/200	1/ส่วนงาน ระดับคณะ	VP-SI	-
2. โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้าน Biopharma	4 ปี (2569 - 2572)	80,000,000	● มูลค่าการจำหน่าย ผลิตภัณฑ์ (ล้านบาท)	7	10	12	14	7/43	1/ส่วนงาน ระดับคณะ	VP-SI DEAN-MD DEAN-PS DEAN-PH	-
3. โครงการ AI in Healthcare	4 ปี (2569 - 2572)	100,000,000	● จำนวน AI ที่พัฒนาขึ้น (สะสม)	6	8	10	12	6/12	1/ส่วนงาน ระดับคณะ	AP-SPM VP-ES	-
4. โครงการส่งเสริมระบบสินค้าเกษตรปลอดภัย	4 ปี (2569 - 2572)	40,000,000	● มูลค่าสินค้าที่ขายได้ใน ระบบ (ลบ.)	2	4	6	8	2/20	2/ส่วนงาน ระดับคณะ	VP-ES หลักสูตร DE DEAN-AG DEAN-KKBS	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
5. โครงการเขตนวัตกรรมการแพทย์และ ส่งเสริมสุขภาพมหาวิทยาลัยขอนแก่น และส่วนต่อขยาย (Health & Wellness Innovation District) เช่น 1) หลักสูตร Elderly Healthcare Innovation 2) ทุนวิจัย Personalized & Regenerative Medicine 3) ส่งนักวิจัย ATMP ไปต่างประเทศ 4) บูรณาการระบบ Health Link 5) Soft skill นักศึกษาด้านผู้สูงอายุ 6) ศูนย์ Wellness Living Lab 7) Digital Twin ผู้สูงอายุ 8) ขยาย Wellness Clinic สู่อำเภอ มข. 9) คลินิก Regenerative Medicine 10) ความร่วมมือไทย-ญี่ปุ่น Aging Tech 11) โครงการพัฒนาฐานข้อมูล Multi-omics Platform	4 ปี (2569 - 2572)	2,000,000,000	● จำนวนผลิตภัณฑ์/ ต้นแบบนวัตกรรม สุขภาพที่ต่อยอดเชิง พาณิชย์	3	6	9	12	3/12	2/ส่วน งานระดับ คณะ	AP-SPM MD/AMS/DT/ NU/PS/PH/ KKBS/AR	-

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนานักศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (To develop students to possess virtues, ethics, environmental consciousness, and social responsibility)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา แผนงาน (ปี)	งบประมาณ (ทั้งโครงการ)	ผลลัพธ์สำคัญ (Objective and Key Results)	ค่าเป้าหมาย (Target)				ค่า คาดการณ์ (1ปี/4ปี)	Tiers & Deploy*	ผู้รับผิดชอบ **	แผนทรัพยากร บุคคล
				2569	2570	2571	2572				
1. ขับเคลื่อนกิจกรรมนักศึกษาปลูกฝัง จิตสำนึกและความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมผ่าน กลุ่มองค์กรกิจกรรม	4 ปี (2569 - 2572)		ร้อยละของนักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินทักษะ Sustainable Focused	20	30	40	50	20/50	1/ส่วนงาน ระดับคณะ วิทยาลัย สำนัก	VP-SI	ส่งเสริมให้บุคลากร มีจิตวิญญาณแห่ง อุดมการณ์ “การอุทิศเพื่อ สังคม”
2. ส่งเสริม สนับสนุนนักศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตอาสารับผิดชอบต่อ สังคม ผ่านกิจกรรมและเครือข่ายต่าง ๆ											

หมายเหตุ:

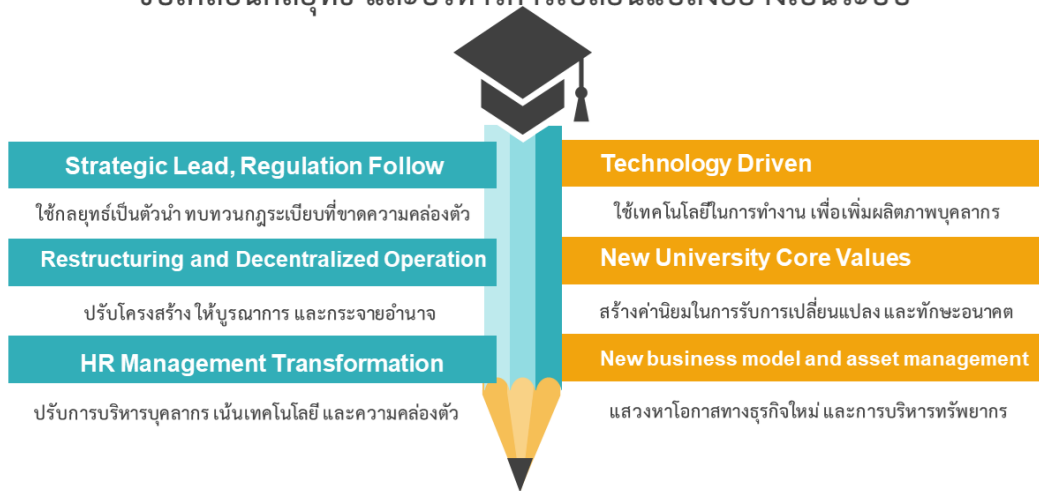
- เครื่องหมาย (*) หมายถึง Tier 1 คือ แผนงานสนับสนุนวิสัยทัศน์, Tier 2 คือ แผนงานสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์, Tier 3 คือ แผนงานสนับสนุนพันธกิจ
- เครื่องหมาย (**) หมายถึง President, VP-A: Vice President for Administration, VP-ED: Vice President for Education and Digital, VP-I: Vice President for International Affairs, VP-PE: Vice President for Physical Ecosystem and Environment, VP-SI: Vice President for Student Affairs and Innovation Commercialization, VP-RI: Vice President for Research and Innovation, 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

ส่วนที่ 3

การขับเคลื่อนกลยุทธ์และบริหารการเปลี่ยนแปลง (Strategic Implementation and Change Management)

การบริหารมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ จะต้องมีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนกลยุทธ์ ที่มุ่งเป้า มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่มุ่งไป พร้อมการสื่อสารให้ทุกภาคส่วน เข้าใจทิศทางและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 7 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารและติดตามกลยุทธ์ ด้านการปรับกระบวนการทำงาน ด้านการปรับโครงสร้าง และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการส่งเสริมค่านิยมและปรับพฤติกรรมการทำงาน รวมถึงการปรับตัวเข้าสู่การให้บริการและงานใหม่ ที่เป็นที่ต้องการของสังคม ดังนี้

ขับเคลื่อนกลยุทธ์ และบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ



1. มีการตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนกลยุทธ์และบริหารการเปลี่ยนแปลง (Strategic driven team)

จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนกลยุทธ์และบริหารการเปลี่ยนแปลง เน้นการใช้ข้อมูลจริงที่ครอบคลุม การเปลี่ยนแปลงทุกด้าน และต้องมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ที่มี การเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว (Data-driven organization) ตามโครงการหรือการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น การขับเคลื่อนระบบสารสนเทศทั่วทั้งองค์กร การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพ การขับเคลื่อน โครงการขนาดใหญ่ (Flagship projects) เป็นต้น โดยคณะทำงานแต่ละชุดต้องมีผู้บริหาร และหรือผู้เชี่ยวชาญ ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์เข้ามามีส่วนร่วม มีกองยุทธศาสตร์ เป็นหน่วยงานสนับสนุนหลัก (Strategic management office) นี้มีหน้าที่ในการ 1) สื่อสารทิศทาง และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์ช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิผล ในแต่ละกลุ่มประชาคม 2) ติดตามข้อมูลข่าวสาร แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงทั้งในและต่างประเทศ จัดทำบทวิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัย โดยต้องสามารถพัฒนาวิธีค้นหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 3) กำหนด ตรวจสอบ และกำกับการใช้ทรัพยากร ที่ใช้ในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

โดยวางแนวทางในการวิเคราะห์ความเสี่ยง อย่างชาญฉลาด (Intelligence risk) 4) ทำหน้าที่บริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ (Change management) 5) ติดตามความก้าวหน้าของแผนยุทธศาสตร์ คาดการณ์ผลการดำเนินงาน และพิจารณาปรับแผนฯหากมีความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ (Measurement and projection)

2. ปรับเปลี่ยนกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงตาม แนวทางที่วางไว้ตามแผนยุทธศาสตร์ (Strategic lead, Regulation follows)

กำหนดระบบงานที่ต้องทำการทบทวนกระบวนการทำงาน ควบคู่กับการทบทวนระเบียบ โดยคณะทำงานเฉพาะที่มีความเชี่ยวชาญจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และที่ปรึกษาที่มีชื่อเสียง ในส่วนระบบงานสนับสนุน เช่น ระบบงานด้านการเงินการคลังและการพัสดุ (Finance and procurement process) ระบบงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคคล (Human Resource management and development process) ระบบงานด้านความปลอดภัยและการดูแลสภาพแวดล้อม (Environment and facility management process) การปรับเปลี่ยนดังกล่าวต้องมีการทบทวนอย่างรอบคอบ ให้เกิดความคล่องตัว ส่งเสริมการขับเคลื่อนกลยุทธ์ มีการติดตามด้วยตัวชี้วัด และผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ และสร้างกลไก ที่ทำให้เกิดการทบทวนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. ปรับโครงสร้างและศักยภาพของหน่วยงาน เน้นการกระจายอำนาจ การใช้ทรัพยากร และการทำงาน ร่วมกัน (Restructuring and Reimagine work processes)

ต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน โดยเพิ่มศักยภาพ เน้นการกระจายอำนาจในการทำงาน การใช้ทรัพยากร และการทำงานร่วมกัน โดยใช้ข้อมูลจากการทบทวนระบบงาน และกระบวนการทำงาน ร่วมกับโครงการสำคัญจากแผนกลยุทธ์ แล้วนำมาปรับโครงสร้างหน่วยงาน (Organization structure) โครงสร้างการบริหาร (Administration structure) และการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ (Reimagine work process) เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์ และสร้างความเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการ กำหนดนโยบายจากส่วนกลาง และมอบอำนาจการบริหารจัดการไปที่หน่วยดำเนินการ (Centralized Policy, Decentralized Operation)

4. ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (HR transformation) เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีผู้มีความเป็นเลิศอยู่กับมหาวิทยาลัย (Talent university)

มุ่งเน้นการค้นหา สร้าง และพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษในทุกกลุ่มประเภทบุคลากร (Talent for all job families) ซึ่งหมายรวมถึงการดึงดูด การสร้างเครือข่าย การพัฒนาบุคลากรอย่างเฉพาะเจาะจง และการปรับปรุงรูปแบบการประเมินเพื่อมุ่งเน้นการสร้างผลงานและนวัตกรรม การยกย่องให้รางวัล (Achievement culture) การพลิกโฉมการบริหารงานบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ในทุกขั้นตอนการทำงาน (Agile HR systems) การสร้างความผูกพันสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ (High engagement university)

5. เน้นการใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพของบุคลากร

นำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการที่เป็นงานประจำทุก Platform เพื่อเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน เช่น กระบวนการงบประมาณ การเงินการคลัง การบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบเอกสารให้เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ครบ 100% เพื่อเพิ่มผลิตภาพของบุคลากร ลดการเพิ่มบุคลากรโดยไม่จำเป็นในอนาคต

6. สร้างค่านิยมในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทักษะแห่งอนาคตให้กับบุคลากร

ปลูกฝังค่านิยมที่สนับสนุนการขับเคลื่อนกลยุทธ์และสร้างความเปลี่ยนแปลง คือ 1) สร้างค่านิยมในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการ ส่งเสริมค่านิยมการปรับกระบวนการทำงานที่ต้องทำงานร่วมกัน การยกย่องระบบการทำงานเป็นทีม 2) พัฒนาทักษะแห่งอนาคตของบุคลากร โดยต้องให้เกิดความสมดุลระหว่าง Soft skill & Hard skill ด้าน Soft skill คือ ทักษะการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการเรียนรู้ และการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง ส่วนทักษะด้าน Hard skills คือ ทักษะด้านดิจิทัล การสื่อสาร และความปลอดภัยทางไซเบอร์ การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เป็นต้น



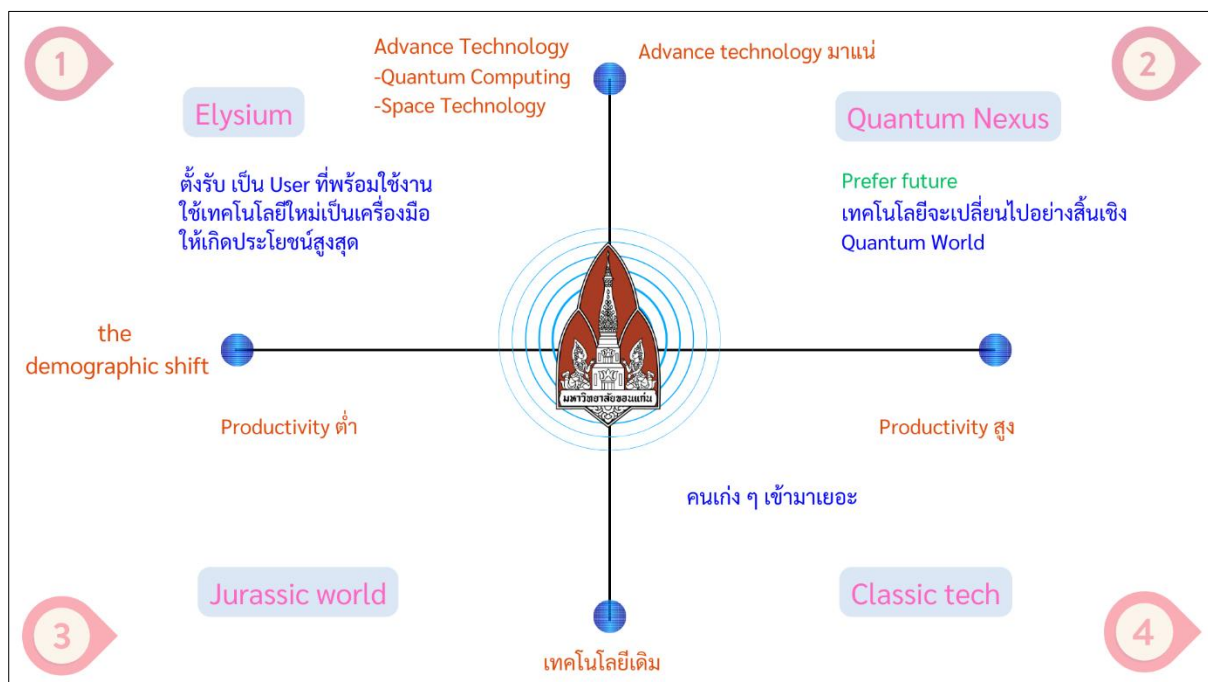
7. ปรับรูปแบบการสร้างรายได้ การจัดสรรทรัพยากรและการส่งเสริมวิสาหกิจของมหาวิทยาลัย รวมถึง การตั้งบริษัทเพื่อการดำเนินการเชิงพาณิชย์ (New business model and asset management)

พัฒนารูปแบบการสร้างรายได้ใหม่ เช่น การสร้างธุรกิจที่เชื่อมโยงกับการใช้สมรรถนะหลัก และความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นทิศทางของมหาวิทยาลัย และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตัวอย่าง เช่น 1) การตั้งบริษัท เพื่อนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยไปสู่เชิงพาณิชย์ 2) การร่วมทุนกับเอกชน โดยใช้สมรรถนะหลักร่วมกันของทั้งสองฝ่าย ที่เป็นการต่อยอดนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีใหม่ที่เกิดขึ้น 3) เน้นให้หน่วยงาน สามารถสร้างรายได้ด้วยตัวเอง และมหาวิทยาลัยเป็นผู้สนับสนุนในช่วงเริ่มต้น โดยมีการแบ่งผลประโยชน์ที่เหมาะสมสามารถสร้างแรงจูงใจให้คณะและส่วนงานมีแรงผลักดันในการดำเนินการ 4) บริหารจัดการทรัพย์สินทั้งอาคาร สถานที่และที่ดินในวิทยาเขตต่าง ๆ รวม 12,259 ไร่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

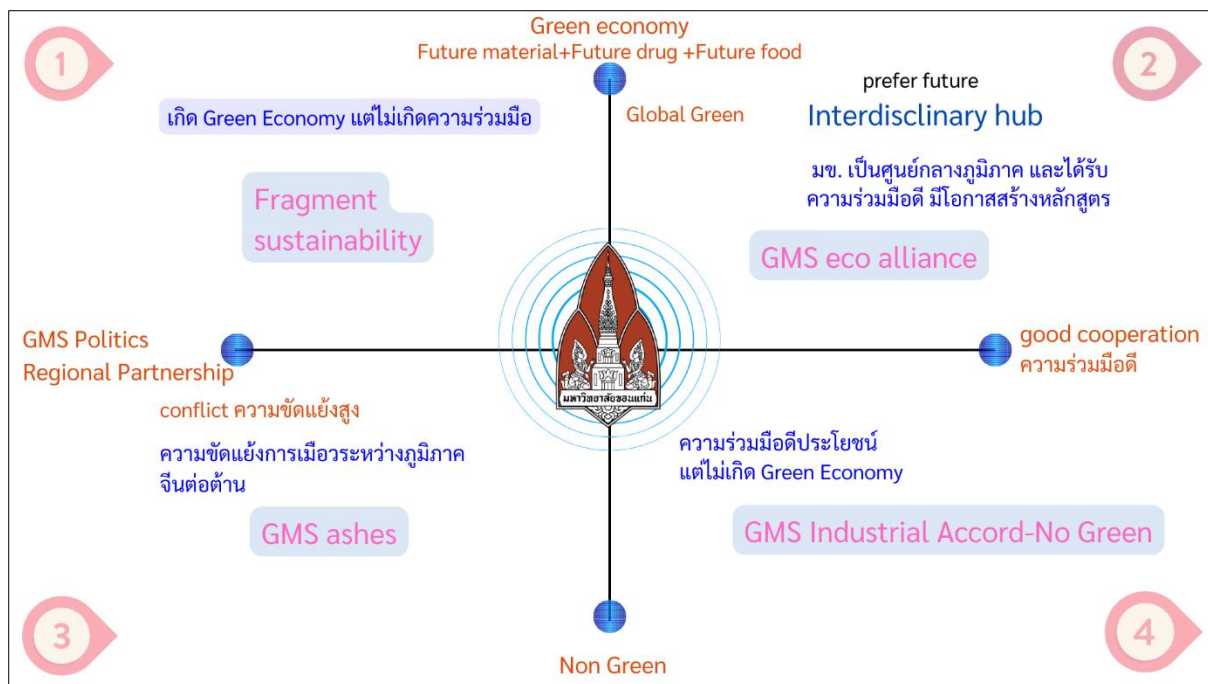
ภาคผนวก

ภาคผนวก ก สรุปสาระสำคัญจากคณะกรรมการวิเคราะห์และการคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์

คณะกรรมการวิเคราะห์และการคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อการวางแผนอนาคตของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ Driving Force ที่ส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อนำมาพิจารณาในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2569 - 2572 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นการประเมินศักยภาพของปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Potential scale of impact) ภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยการคาดการณ์ว่าปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อการดำเนินการตามพันธกิจ และการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยอย่างไร นอกจากนี้ต้องคาดการณ์โอกาสในการเกิดขึ้นของปัจจัยดังกล่าว (Certainty of outcome) ด้วย โดยการประเมินดังกล่าวได้มีการค้นคว้าข้อมูลทั้งด้านข้อมูลของปัจจัย และข้อมูลของมหาวิทยาลัยมาวิเคราะห์ร่วมกัน รวมทั้งสิ้น 25 ปัจจัย โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้าน Social จำนวน 4 ปัจจัย (2) ด้าน Technology จำนวน 8 ปัจจัย (3) ด้าน Economy จำนวน 4 ปัจจัย (4) ด้าน Ecological (Environmental) จำนวน 3 ปัจจัย และ (5) ด้าน Political จำนวน 6 ปัจจัย (ตารางที่ 1) จากนั้น คณะกรรมการได้ดำเนินการ 1) วิเคราะห์ฉากทัศน์ของทีมนโยบายเชิงยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ดัง ภาพที่ 1 และภาพที่ 2 2) การวิเคราะห์ (Driving Force) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ตารางที่ 1) 2) การประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ตารางที่ 2) และ 3) การประเมิน Driving Force กับแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ตารางที่ 3)



ภาพที่ 1 การวิเคราะห์ฉากทัศน์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ภาพที่ 2 การวิเคราะห์ฉากทัศน์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ (Driving Force) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ที่	ปัจจัย	Potential (1-5)	Certainty (1-3)	Horizon (H1-H3)	Diagnostics (Threat/ Opportunity/Disruptor)
Social					
1	Human skills VS 21st century skill/Interdisciplinary knowledge	ระดับ 4 (High impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H1 ระยะสั้น (1-3 ปี)	Opportunity
2	Workforce Migration	ระดับ 3 (Medium impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H2 ระยะกลาง (3-5 ปี)	Opportunity
3	Creative Economy	ระดับ 5 (Organization disrupt)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H1 ระยะสั้น (1-3 ปี)	Opportunity
4	Aging society (Thailand human Productivity) *	ระดับ 4 (High impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H2 ระยะกลาง (3-5 ปี)	Opportunity
Technology					
1	AI, AI in Healthcare	ระดับ 4 (High impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H1 ระยะสั้น (1-3 ปี)	Opportunity
2	Cyber security/ Data Governance	ระดับ 5 (Organization disrupt)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H3 ระยะยาว (5-10 ปี ขึ้นไป)	Threat
3	Advance technology (Quantum Computing/Space Technology) *	ระดับ 3 (Medium impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H3 ระยะยาว (5-10 ปี ขึ้นไป)	Opportunity

ที่	ปัจจัย	Potential (1-5)	Certainty (1-3)	Horizon (H1-H3)	Diagnostics (Threat/ Opportunity/Disruptor)
4	Future Energy storage & Future non-fossil/automated vehicles/ Hydrogen/ Nuclear Small Modular Reactor: SMR	ระดับ 4 (High impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H2 ระยะกลาง (3-5 ปี)	Threat
5	Internet of Things	ระดับ 4 (High impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H1 ระยะสั้น (1-3 ปี)	Opportunity
6	Chip War/ Semiconductor	ระดับ 4 (High impact)	ระดับ 2 (อาจเกิดขึ้น)	H2 ระยะกลาง (3-5 ปี)	Opportunity
7	AI readiness assessment/ AI Ethics	ระดับ 4 (High impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H3 ระยะยาว (5-10 ปี ขึ้นไป)	Disruptor
8	Robotic (Automation) *	ระดับ 4 (High impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H2 ระยะกลาง (3-5 ปี)	Disruptor
Economy					
1	ESG & Green Economy	ระดับ 5 (Organization disrupt)	ระดับ 3 (อาจจะ เกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้น)	H2 ระยะกลาง (3-5 ปี)	Opportunity
2	Financial Technology/ Blockchain/ Bitcoin (Digital Assets)	ระดับ 4 (High impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H1 ระยะสั้น (1-3 ปี)	Opportunity
3	Welfare/ Work-life Balance	ระดับ 4 (High impact)	ระดับ 2 (อาจเกิดขึ้น)	H2 ระยะกลาง (3-5 ปี)	Opportunity

ที่	ปัจจัย	Potential (1-5)	Certainty (1-3)	Horizon (H1-H3)	Diagnostics (Threat/ Opportunity/Disruptor)
4	Beauty Healthcare	ระดับ 2 (Low impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H2 ระยะกลาง (3-5 ปี)	Opportunity
Ecological (Environmental)					
1	Climate change /PM 2.5	ระดับ 4 (High impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H1 ระยะสั้น (1-3 ปี)	Threat
2	Future material/ Future drug/ Future food (Green Economy) *	ระดับ 4 (High impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H1 ระยะสั้น (1-3 ปี)	Opportunity
3	Carbon neutrality/ Carbon credit	ระดับ 3 (Medium impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H1 ระยะสั้น (1-3 ปี)	Threat
Political					
1	Health economics/ Wellness center	ระดับ 4 (High impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H1 ระยะสั้น (1-3 ปี)	Threat
2	Belt and Road Initiative *	ระดับ 3 (Medium impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H2 ระยะกลาง (3-5 ปี)	Opportunity
3	Geopolitics/ Fragmented Globalization/ Regional conflict	ระดับ 3 (Medium impact)	ระดับ 2 (อาจเกิดขึ้น)	H3 ระยะยาว (5-10 ปี ขึ้นไป)	Threat

ที่	ปัจจัย	Potential (1-5)	Certainty (1-3)	Horizon (H1-H3)	Diagnostics (Threat/ Opportunity/Disruptor)
4	Trade war/ Geo economic	ระดับ 4 (High impact)	ระดับ 2 (อาจเกิดขึ้น)	H1 ระยะสั้น (1-3 ปี)	Threat
5	GMS Regional Partnership	ระดับ 4 (High impact)	ระดับ 1 (เกิดขึ้นแน่ ๆ)	H1 ระยะสั้น (1-3 ปี)	Opportunity
6	Biotech/ Alpha fold	ระดับ 4 (High impact)	ระดับ 2 (อาจเกิดขึ้น)	H2 ระยะกลาง (3-5 ปี)	Opportunity

ตารางที่ 2 การประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ที่	ปัจจัย	Potential (1-5)					Certainty (1-3)			Horizon		
		(1-5)					(1-3)			(H1-H3)		
Social		1	2	3	4	5	1	2	3	H1	H2	H3
1	Human skills VS 21st century skill/Interdisciplinary knowledge			12.5%	62.5%	25.0%	93.8%	6.3%		75.0%	18.8%	6.3%
2	Workforce Migration		12.5%	37.5%	50.0%		62.5%	25.0%	12.5%	31.3%	50.0%	18.8%
3	Creative Economy		50.0%	35.7%	7.1%	7.1%	42.9%	42.9%	14.3%	42.9%	21.4%	35.7%
4	Aging society (Thailand human Productivity) *			25.0%	56.3%	18.8%		87.5%	12.5%	56.3%	18.8%	25.0%
Technology		1	2	3	4	5	1	2	3	H1	H2	H3
1	AI, AI in Healthcare				60.0%	40.0%	93.3%	6.7%		73.3%	20.0%	6.7%
2	Cyber security/ Data Governance			13.3%	53.3%	33.3%	100.0%			60.0%	26.7%	13.3%
3	Advance technology (Quantum Computing/ Space Technology) *		7.7%	23.1%	46.2%	23.1%	38.5%	46.2%	15.4%	7.7%	46.2%	46.2%
4	Future Energy storage & Future non-fossil/automated vehicles/ Hydrogen/ Nuclear Small Modular Reactor: SMR		7.7%	15.4%	76.9%		84.6%	15.4%		53.8%	30.8%	15.4%
5	Internet of Things		13.3%	40.0%	46.7%		93.3%	6.7%		73.3%	26.7%	
6	Chip War/ Semiconductor		5.9%	35.3%	58.8%		64.7%	35.3%		17.6%	76.5%	5.9%
7	AI readiness assessment/ AI Ethics		5.9%	29.4%	58.8%	5.9%	94.1%	5.9%		76.5%	17.6%	5.9%
8	Robotic (Automation) *		31.3%	31.3%	37.5%		50.0%	43.8%	6.3%	18.8%	56.3%	25.0%

ที่	ปัจจัย	Potential (1-5)					Certainty (1-3)			Horizon		
		(1-5)					(1-3)			(H1-H3)		
Economy		1	2	3	4	5	1	2	3	H1	H2	H3
1	ESG & Green Economy		12.5%	62.5%	25.0%		68.8%	25.0%	6.3%	25.0%	50.0%	25.0%
2	Financial Technology/ Blockchain/ Bitcoin (Digital Assets)		13.3%	40.0%	46.7%		80.0%	13.3%	6.7%	33.3%	60.0%	6.7%
3	Welfare/ Work-life Balance		20.0%	46.7%	26.7%	6.7%	53.3%	40.0%	6.7%	20.0%	66.7%	13.3%
4	Beauty Healthcare		35.3%	29.4%	35.3%		76.5%	23.5%		52.9%	35.3%	11.8%
Ecological (Environmental)		1	2	3	4	5	1	2	3	H1	H2	H3
1	Climate change /PM 2.5		6.7%	33.3%	53.3%	6.7%	80.0%	20.0%		53.3%	40.0%	6.7%
2	Future material/ Future drug/ Future food Green Economy *		18.8%	43.8%	31.3%	6.3%	43.8%	50.0%	6.3%	18.8%	50.0%	31.3%
3	Carbon neutrality/ Carbon credit		12.5%	37.5%	50.0%		68.8%	25.0%	6.3%	37.5%	50.0%	12.5%
Political		1	2	3	4	5	1	2	3	H1	H2	H3
1	Health economics/ Wellness center		5.9%	23.5%	70.6%		58.8%	35.3%	5.9%	11.8%	70.6%	17.6%
2	Belt and Road Initiative *		20.0%	53.3%	26.7%		40.0%	40.0%	20.0%	13.3%	60.0%	26.7%
3	Geopolitics/ Fragmented Globalization/ Regional conflict			31.3%	68.8%		68.8%	31.3%		37.5%	43.8%	18.8%
4	Trade war/ Geo economic			25.0%	68.8%	6.3%	68.8%	31.3%		25.0%	56.3%	18.8%
5	GMS Regional Partnership		13.3%	46.7%	40.0%		46.7%	53.3%		20.0%	53.3%	26.7%
6	Biotech/ Alpha fold			31.3%	62.5%	6.3%	68.8%	31.3%		25.0%	62.5%	12.5%

ตารางที่ 3 การประเมิน Driving Force กับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ที่	ปัจจัย	มี กลยุทธ์รองรับ	ไม่มี กลยุทธ์รองรับ
Social			
1	Human skills VS 21st century skill/Interdisciplinary knowledge	91.70	8.30
2	Workforce Migration	66.70	33.30
3	Creative Economy	91.70	8.30
4	Aging society (Thailand human Productivity) *	-	-
Technology			
1	AI, AI in Healthcare	75.00	25.00
2	Cyber security/ Data Governance	91.70	8.30
3	Advance technology (Quantum Computing/Space Technology) *	-	-
4	Future Energy storage & Future non-fossil/automated vehicles/ Hydrogen/ Nuclear Small Modular Reactor: SMR	58.30	41.70
5	Internet of Things	41.70	58.30
6	Chip War/ Semiconductor	16.70	83.30
7	AI readiness assessment/ AI Ethics	50.00	50.00
8	Robotic (Automation) *	-	-
Economy			
1	ESG & Green Economy	83.30	16.70
2	Financial Technology/ Blockchain / Bitcoin (Digital Assets)	33.30	66.70
3	Welfare/ Work-life Balance	75.00	25.00
4	Beauty Healthcare	16.70	83.30
Ecological (Environmental)			
1	Climate change /PM 2.5	83.30	16.70
2	Future material / Future drug / Future food (Green Economy) *	-	-
3	Carbon neutrality/ Carbon credit	83.30	16.70

ที่	ปัจจัย	มี กลยุทธ์รองรับ	ไม่มี กลยุทธ์รองรับ
Political			
1	Health economics/ Wellness center	75.00	25.00
2	Belt and Road Initiative*	-	-
3	Geopolitics/ Fragmented Globalization/ Regional conflict	41.70	58.30
4	Trade war/ Geo economic	16.70	83.30
5	GMS Regional Partnership*	-	-
6	Biotech/ Alpha fold	41.70	58.30

หมายเหตุ : * ไม่นำ Driver มาประเมินกับกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น



แผนยุทธศาสตร์การบริหาร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2569 - 2572

คณะผู้จัดทำ

รศ.นพ.ชาญชัย พานทองวิริยะกุล	อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.นพ.ธรา ธรรมโรจน์	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
ผศ.ดร.เด่นพงษ์ สุดภักดี	รองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและดิจิทัล
รศ.ทพญ.ดร.นวรรตน์ วราอัสวปติ	รองอธิการบดีฝ่ายการต่างประเทศ
ศ.พญ.ผิวพรรณ มาลีวงษ์	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม
รศ.ดร.ชูพงษ์ ทองคำสมุทร	รองอธิการบดีฝ่ายกายภาพและสิ่งแวดล้อม
ศ.ดร.ธิดารัตน์ บุญมาศ	รองอธิการบดีฝ่ายวิสาหกิจและสังคมยั่งยืน
รศ.ดร.นิยม วงศ์พงษ์คำ	รองอธิการบดีฝ่ายศิลปวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์
ผศ.ดร.ภัทรวิทย์ พลพินิจ	รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล
รศ.ดร.เพ็ญศรี เจริญวานิช	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและนวัตวิทย์
อ.ณัฐสมล ธนกุลรังสฤษฎ์	รองอธิการบดีฝ่ายกฎหมายและสื่อสารองค์กร
ผศ.นพ.ศักดิ์ดา วราอัสวปติ	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนและประกันคุณภาพ
ผศ.ดร.ปิ่นประภา แสงจันทร์	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการคลัง
ผศ.ดร.อนุชา โสมาบุตร	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการศึกษา
อ.ดร.กิตติ์ เจริญโนบัย	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายดิจิทัล
ผศ.ดร.อัจฉราวรรณ โตภาคงาม	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการต่างประเทศ
รศ.ดร.จิรนุช เสี่ยมศักดิ์	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม
ผศ.ดร.ปิยะวัชร ฝอยทอง	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกายภาพและสิ่งแวดล้อม
รศ.น.สพ.ดร.ประพันธ์ศักดิ์ ฉวีราช	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและนวัตวิทย์
รศ.นพ.ชลธิป พงศ์สกุล	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายติดตามยุทธศาสตร์และโครงการสำคัญ

คณะผู้รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล

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



KHON KAEN UNIVERSITY



More Information
www.kku.ac.th

