



ระบบของการ TRANSFORM TO NEW S - CURVE

ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ

เพื่อนำไปสู่

VISION

มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นที่พึ่งของสังคมและชุมชน

(Nakhon Phanom University is the dependency of society and community)

กลยุทธ์และ 'แนวทางการบริหาร



1,009
210.95
149.16
23.26
1.41%

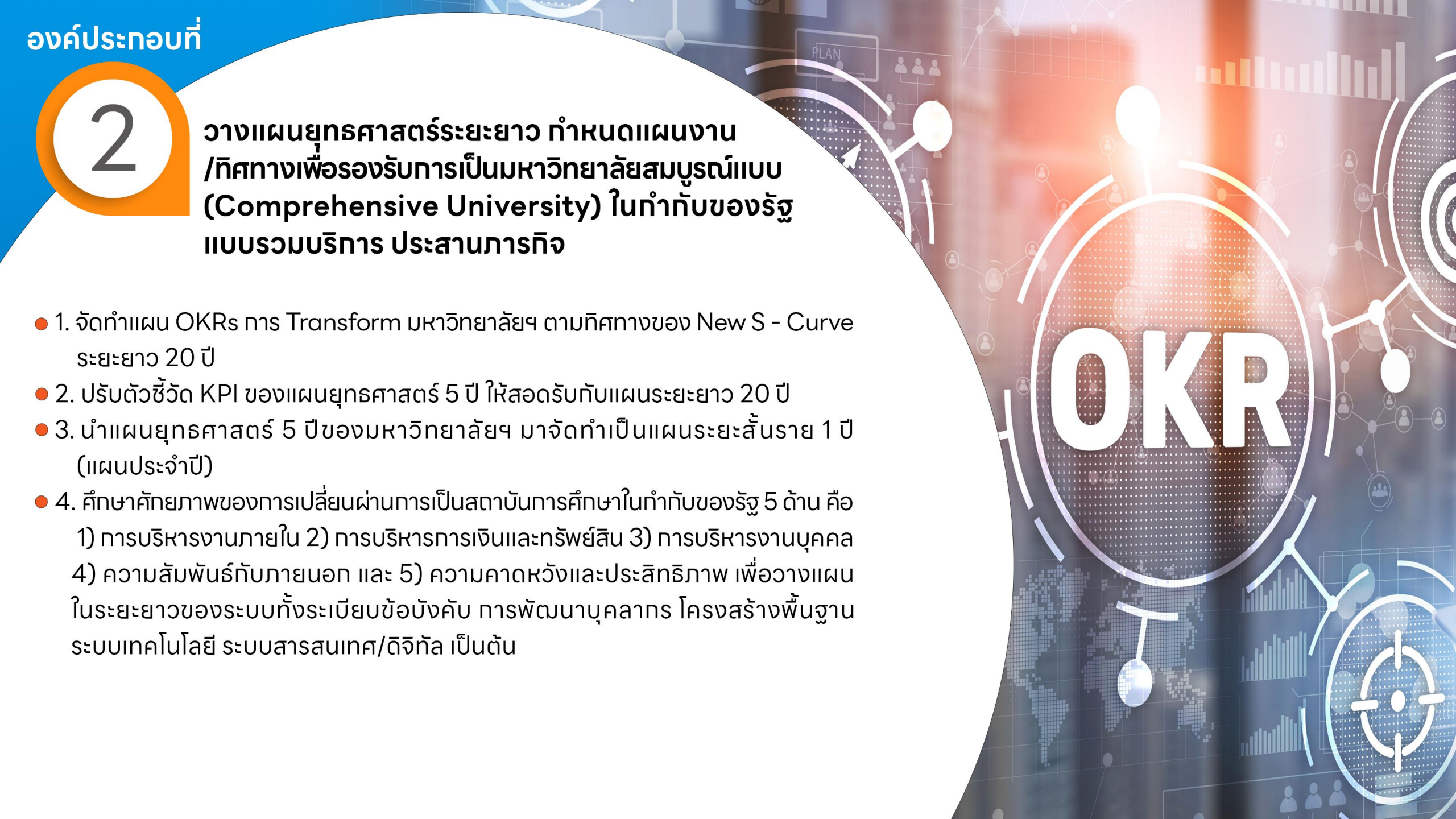
ทิศทางของการ Transform to New S - Curve ที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาในระยะยาว

- 1. มหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 3 กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่นที่อยู่ในระดับแนวหน้าของประเทศ (ทิศทางของกระทรวงอุดมศึกษาและการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน)
- 2. การพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีความเร็ว สามารถพึ่งพาตนเอง และสามารถแข่งขันได้ทั้งในเวทีระดับชาติและนานาชาติ (สิ่งที่ต้องปรับกระบวนการทัศน์ภายใน)
- 3. การพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบที่มีองค์ประกอบทางวิชาการครบทั้งด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสังคมศาสตร์ / มนุษยศาสตร์ (สิ่งที่ต้องพัฒนาเพิ่มเพื่อเติมเต็มภาพให้สมบูรณ์)
- 4. มหาวิทยาลัยแห่งโอกาสในการลดความเหลื่อมล้ำ เน้นการสร้างรายได้ของคนในชาติให้สูงขึ้น เพื่อให้พ้นจากประเทศกำลังพัฒนาที่ติดกับดักรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วในปี พ.ศ. 2580 (สู่เป้าหมายที่แท้จริงของมหาวิทยาลัยฯ ดังคำกล่าวของท่านนายกสภามหาวิทยาลัยนครพนมท่านปัจจุบันที่เคยกล่าวไว้ว่า **“การศึกษาของชาวนบค คือ อนาคตของประเทศ”**)



วางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว กำหนดแผนงาน /ทิศทางเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) ในกำกับของรัฐ แบบรวมบริการ ประสานภารกิจ

- 1. จัดทำแผน OKRs การ Transform มหาวิทยาลัยฯ ตามทิศทางของ New S - Curve ระยะยาว 20 ปี
- 2. ปรับตัวชี้วัด KPI ของแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ให้สอดคล้องกับแผนระยะยาว 20 ปี
- 3. นำแผนยุทธศาสตร์ 5 ปีของมหาวิทยาลัยฯ มาจัดทำเป็นแผนระยะสั้นราย 1 ปี (แผนประจำปี)
- 4. ศึกษาศักยภาพของการเปลี่ยนผ่านการศึกษาในกำกับของรัฐ 5 ด้าน คือ
1) การบริหารงานภายใน 2) การบริหารการเงินและทรัพย์สิน 3) การบริหารงานบุคคล
4) ความสัมพันธ์กับภายนอก และ 5) ความคาดหวังและประสิทธิภาพ เพื่อวางแผน
ในระยะยาวของระบบทั้งระบบเทียบข้อบังคับ การพัฒนาบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน
ระบบเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ/ดิจิทัล เป็นต้น

The background of the slide features a large, semi-transparent circle containing the text "OKR" in bold white letters. Surrounding this central circle are various business and technology-related icons, including a bar chart, a line graph, a target symbol, and a network diagram with nodes and connecting lines. The overall color scheme is a mix of blue, orange, and white, with a soft glow effect behind the central "OKR" circle.

OKR

กำหนดแผนคน จัดเตรียมบุคลากร สร้างระบบ
การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพทางการบริหาร
พัฒนาทั้งสายคณาจารย์และผูปฏิบัติงานสายสนับสนุน
ทั้งบุคลากรเก่าและบุคลากรใหม่ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ
ให้ตรงตามบริบทของศาสตร์และหน่วยงานของตนเอง

- 1. การอนุมัติอัตราและการรับบุคลากรใหม่ให้พิจารณาจากทิศทาง New S - Curve ของมหาวิทยาลัย
- 2. การทดแทนอัตราให้พิจารณาจาก Performance Based และทิศทางมหาวิทยาลัยฯ
- 3. กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรใหม่ให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะยาว
- 4. การพัฒนาบุคลากรเก่าทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุนทั้งด้านการสอน/การทำงาน การบริหารและวิชาการ ให้สอดคล้องเช่นเดียวกัน
- 5. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ เน้นการทำงานเป็นทีม และ Core Competency
- 6. การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการผลักดันในการพัฒนาของมหาวิทยาลัยฯ
- 7. พัฒนาระบบสวัสดิการของบุคลากร ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ (ถึงเสียชีวิต)



**จัดระบบการเงิน กำหนดแผนเงิน โดยสร้างระบบ
การบริหารเงิน ทั้งการหารายได้และการบริหาร
รายจ่าย ภายใต้กรอบรวมของเงินงบประมาณ
แผ่นดินและเงินรายได้ ในลักษณะงบประมาณแบบ
วงเงินรวมของมหาวิทยาลัยฯ ในบริบทที่ต้องคำนึงถึง
ความเสี่ยงในอนาคตมาประกอบ**

- 1. พัฒนาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ทางการเงินและพัสดุให้ทันสมัย
- 2. วางแผนการจัดการงบประมาณ ฐานงบประมาณแผ่นดิน (โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
งบด้านการพัฒนาต้องวางแผนข้ามปีและระยะยาว)
- 3. วางแผนการจัดการงบประมาณ เงินรายได้ จะต้องพึ่งพาตนเอง จะต้องเพิ่มวิธีการหารายได้
- 4. เพิ่มประสิทธิภาพของการหารายได้ อาทิ การจัดตั้งศูนย์บริหารทรัพย์สิน, PPP,
NPU Holding Company
- 5. การเสี่ยงตนเองของหน่วยงานวิสาหกิจที่ตั้งมาโดยอำนาจของสภามหาวิทยาลัยนครพนม
- 6. การกำกับติดตามงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า
- 7. เพิ่มประสิทธิภาพของการจัดซื้อจัดจ้างให้โปร่งใส รวดเร็ว เพื่อนำเงินเหลือจ่ายกลับมา
พัฒนา (แผนต้องเสร็จสิ้นตั้งแต่กรกฎาคมก่อนเริ่มปีงบประมาณใหม่)
- 8. ศึกษาต้นทุนการผลิตนักศึกษา เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพการผลิต
- 9. กองทุนคณะ/หน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ/ความเร็ว เป็นการกระจายอำนาจ
การบริหารแบบมีส่วนร่วม



**ปรับโครงสร้างองค์กร เตรียมการ Transform
สู่ New S - Curve ใหม่ ด้วยการเริ่มตั้งแต่การปรับ
วัฒนธรรมองค์กร และระบบการบริหารงานแบบ
รวมบริการประสานภารกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ความเร็ว และยั่งยืน**

- 1. ปรับวัฒนธรรมองค์กร 7 ด้าน โดยใช้ค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัยฯ มาเป็นทิศทาง คือ
1) การมองโลกในแง่บวก 2) ความร่วมมือกันในการทำงาน 3) มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน
4) เรียนรู้จากความล้มเหลวสู่นวัตกรรมใหม่ 5) การทำงานเป็นทีมสู่ความสำเร็จร่วมกัน
6) สร้างความยุติธรรมและรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และ 7) ลงมือทำทันที พูดให้น้อย
ทำให้มาก
- 2. สร้างความรักและผูกพันของคนในองค์กรต่อองค์กร ทั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึงภายหลัง
การเกษียณไปแล้ว
- 3. ปรับภาพลักษณ์องค์กร ให้ดูทันสมัย โฉบเฉี่ยว และอบอุ่น พร้อมเป็นที่พึ่ง คู่คิด
ให้กับทุกองค์กร/ทุกฝ่าย
- 4. การปรับลดกระบวนการ Lean ระบบบริหารงานแบบรวมบริการ ประสานภารกิจ
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความเร็ว และยั่งยืน



**พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของมหาวิทยาลัย
(Green and Sustainable Campus)
สิ่งอำนวยความสะดวก (Smart Facilities)
ห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) และ
ระบบสารสนเทศ/ดิจิทัลเพื่อรองรับการศึกษาสมัยใหม่
(Virtual and Smart University)**

- 1. ปรับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับ Green University (6 ด้าน)/Smart University (10 ด้าน)
- 2. สร้างระบบ Virtual University มหาวิทยาลัยเสมือน เพื่อรองรับการ Reskill/ Upskill/หลักสูตรพันธุ์ใหม่
- 3. สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย Smart Facilities
- 4. วางระบบดิจิทัลสมัยใหม่ Digital System
- 5. ระบบการกำกับติดตาม Monitoring System
- 6. ระบบการบำรุงรักษา Maintenance System



พัฒนาหลักสูตรที่มีคุณลักษณะเฉพาะ และการเรียนการสอนสมัยใหม่ที่เน้นคุณภาพ พร้อมเพิ่มทักษะการคิดวิเคราะห์/UKPSF รองรับยุค New Normal and New Innovation

- 1. พัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรรองรับ Thailand 3.0, 4.0
- 2. วางระบบ Credit Bank, WIL, Co - Productive Enterprise, Dual Degree
- 3. Non - Degree, Short Course Training สะสม พัฒนาแบบ Life Long Learning
- 4. Teaching Innovation, Digital Teaching Media, MOOC, Case Study
- 5. Change from Classroom Learning to Experiential Learning
- 6. การเรียนการสอน UK PSF
- 7. พัฒนาระบบประกันคุณภาพ NPU QA เพื่อให้เหมาะกับบริบทของตนเอง



**การสร้างนักศึกษาให้มีคุณลักษณะ (DNA)
ตามอัตลักษณ์ที่พึงประสงค์ ตามแบบฉบับนักศึกษา
ของมหาวิทยาลัยนครพนม “จิตสาธารณะ พร้อมทักษะ
การทำงาน” ด้วยการเรียนรู้แบบควบคู่กับการสหกิจศึกษา
ในเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and
Work Integrated Education: CWIE)**

- 1. สร้างนักศึกษาให้มีอัตลักษณ์เฉพาะ NPU DNA: Public Mind and Working Skill
- 2. วางระบบกิจกรรมระหว่างเรียน พัฒนาความเป็นผู้นำ
- 3. ให้ความรู้ด้านธรรมาภิบาลผ่านการเรียนการสอน/กิจกรรม
- 4. พัฒนาทักษะพื้นฐานด้าน Digital Literacy (AI), English Efficiency อยู่ในวิชา Gen Ed
- 5. CWIE การเรียนการสอนในลักษณะร่วมผลิตระหว่างสถาบันอุดมศึกษาสถานประกอบการ เพื่อความพร้อมสู่โลกของการทำงานจริง
- 6. ร่วมผลิตกับหน่วยงานเฉพาะ สร้างหลักสูตรเพื่อการพัฒนาเฉพาะของหน่วยงาน
- 7. การรับ/การประชาสัมพันธ์ เพิ่มการใช้ Soft Power เพิ่มศักยภาพในการดึงดูด และสร้างการมีส่วนร่วม
- 8. การให้ทุนนักศึกษาขาดแคลน ใช้การศึกษาเป็นธงนำในการลดความเหลื่อมล้ำ
- 9. การแลกเปลี่ยนนักศึกษา เพื่อสร้างโลกทัศน์ใหม่ให้นักศึกษา



เชื่อมโยงความสัมพันธ์กับศิษย์เก่า/สมาคมศิษย์เก่า
เพื่อการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้
ตลอดชีวิต Lifelong Learning

- 1. ฐานข้อมูลศิษย์เก่าที่ทันสมัย
- 2. สร้างความสัมพันธ์กับศิษย์เก่า/การจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่าแต่ละคณะ
- 3. ความร่วมมือกับศิษย์เก่าในการสอน ผลิต และเป็นแหล่งฝึก
- 4. เพิ่มศักยภาพศิษย์เก่า Lifelong Learning ในนวัตกรรมสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลง
รวดเร็ว



พัฒนางานวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพและการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าในฐานะเป็นเสาหลักทางความคิด (Think Tank) ของการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

- 1. ใช้ชุมชนเป็น Social Lab ของการเผยแพร่นวัตกรรมที่มี/สู่การปฏิบัติ/สร้างรายได้ เน้นการลงไปปฏิบัติในพื้นที่จริง ในลักษณะเป็นคู่คิด Think Tank มากกว่าไปในฐานะนักวิจัยอย่างเดียว
- 2. จัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศเพื่อพัฒนางานวิจัยเฉพาะของชุมชนขึ้นมา
- 3. นำงานวิจัยมาพัฒนา Innovation ใหม่/ต่อยอด เพื่อสร้างรายได้
- 4. ทำหน้าที่เป็นศูนย์วิจัยให้กับธุรกิจ SME เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน เพราะมีความพร้อมทั้งองค์ความรู้ นักวิจัย และเครื่องมือ



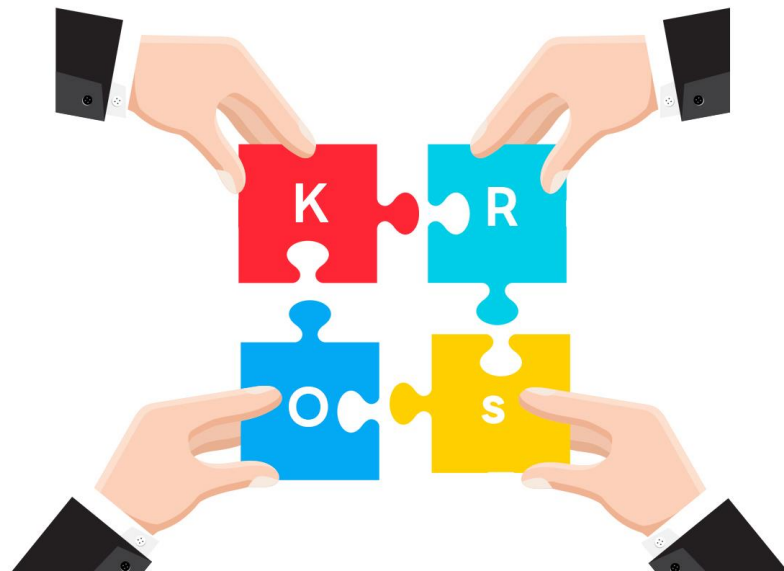
**สู่สถาบันการศึกษาที่มุ่งเน้นการบริการวิชาการ
และการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area - Based University)
ตอบโจทก์การพัฒนาชุมชน สังคม ท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรม
และเศรษฐกิจของประเทศเพื่อความมั่นคงและยั่งยืน**

- 1. ความสัมพันธ์/ความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นและของประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มภูมิภาค
ลุ่มน้ำโขง Greater Mekong Subregion
- 2. การพัฒนาผู้นำชุมชนให้เข้มแข็ง ปรากฏชาวบ้าน สู่เส้นทางความพอเพียงต้นแบบ
- 3. เพิ่มศักยภาพชุมชน Lifelong Learning ผ่านการ Training ทั้งแบบ On Site และ
On Line สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตาม SDGs
- 4. เป็นเสาหลักตลาดนัดวิชาการ ในรูปแบบธุรกิจร่วม Social Enterprise อาทิ
การตลาดออนไลน์
- 5. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของคนอีสาน ที่มีวิถีของการอยู่ร่วมกันภายใต้ ความร่วมมือ
และความรับผิดชอบของคนในชุมชน
- 6. ส่งเสริมด้านศิลปะการแสดงที่เป็นจุดเด่นด้านวัฒนธรรม
- 7. “คนจนต้องมีที่เรียน” แก้ไขความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ โดยใช้การศึกษาเป็นธงนำ

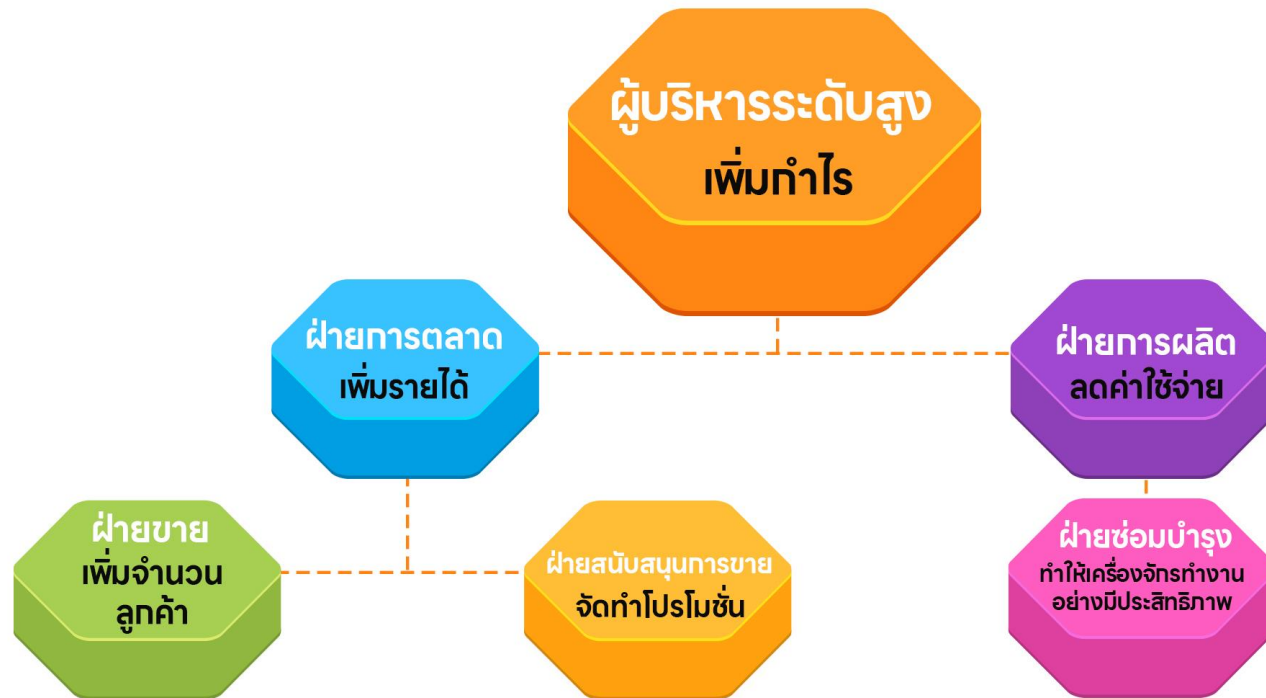


การอำนวยการ/การทำกับ/การติดตาม
ที่มีประสิทธิภาพของอธิการบดีและทีมผู้บริหาร
ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ควบคู่ไปกับการมีส่วนร่วม
ของทุกภาคส่วนที่จะร่วมกันขับเคลื่อนและพัฒนา
มหาวิทยาลัยฯ

- 1. กำหนดภาพใหญ่ที่ชัดเจน ที่ท้าทายในระยะยาว OKRs ร่วมกัน ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย (ภาพใหญ่ของจิตซอว์)
- 2. สร้างความเข้าใจกับประชาคมในทิศทางที่มหาวิทยาลัยกำลังจะไป พร้อมกับ Shared Vision ให้เห็นภาพใหญ่ร่วมกัน



- 3. กำหนด OKRs ในระดับหน่วยงาน (ตัวชี้วัด) ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน (Participative Management)



- 4. กำหนดทิศทางของแผนงาน แผนเงิน แผนคน ทุกระดับของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน



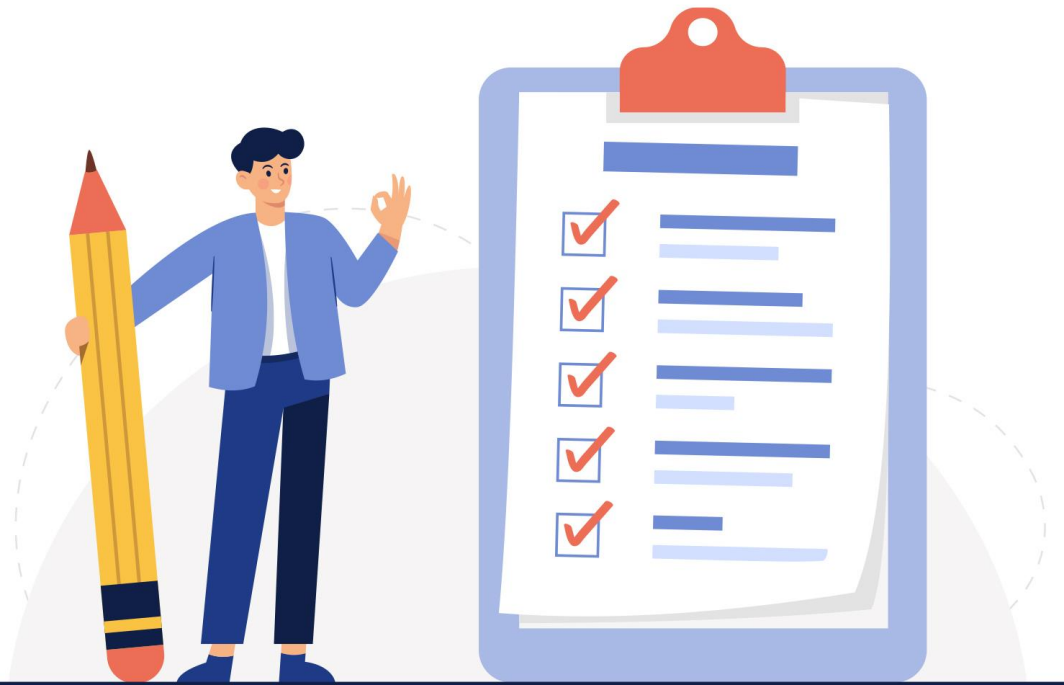
- 5. กำหนดตัวชี้วัด KPI รายปีเพื่อวัด/ประเมินความสำเร็จของเป้าประสงค์ตาม OKRs
- 6. ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการในทุกระดับ เพื่อความรับผิดชอบในตัวชี้วัด/เป้าประสงค์ร่วมกัน
- 7. วางระบบการทำงานเป็นทีม Team Spirit ทั้งการทำงาน การทำกับ การประเมินผล และการพิจารณาความดีความชอบ
- 8. วางระบบสารสนเทศ อาทิ ระบบ Enterprise Resource Planning: ERP เพื่อการทำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิด และสามารถบูรณาการเป้าประสงค์ร่วมกันได้ เพราะสามารถเห็นถึงผลสัมฤทธิ์พร้อมกัน



- 9. การทำกับติดตามอย่างใกล้ชิด More Effective Monitoring ทั้งรายสัปดาห์ รายเดือน รายไตรมาส รายปี และตามแผน 5 ปี/20 ปี
- 10. ทำการประเมินผล Evaluation ของแผนจากตัวชี้วัดและความสำเร็จตามเป้าประสงค์ OKRs
- 11. Plan, Do, Check, Act มีการปรับแผนหรือเพิ่ม/ลด/ยกเลิกนโยบายโดยมองที่ความสำเร็จ
- 12. Risk Management ใช้แผนการบริหารจัดการความเสี่ยงมาคอยควบคุมและสะท้อนถึงนโยบาย ทั้งความเสี่ยงการบริหาร และความเสี่ยงที่มาจากปัจจัยภายนอก เช่น ภัยพิบัติ อัคคีภัย การโจรกรรม การละเมิดข้อมูลผ่านระบบ IT เป็นต้น และใช้ระบบ Key Risk Indicator ในความเสี่ยงที่ต้องจับตาเป็นพิเศษ เช่น การเงิน การรับนักศึกษา การรับบุคลากรตามแผน เป็นต้น



- 13. Conflict แก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร เน้นการให้ความยุติธรรมและความโปร่งใสในการตรวจสอบ โดยการตั้งคณะกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนมาแก้ไขเป็นการเฉพาะ (ให้ความสำคัญ แต่ไม่ใช่ร่งนำในการบริหาร)
- 14. สร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร ด้วยการปรับระบบการบริหาร Integrity and Transparency Assessment: ITA การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีคะแนนไม่ต่ำกว่าระดับ A (ผ่าน)





ขอขอบคุณ
คณะกรรมการ
และผู้เข้าร่วมทุกท่านไว้ ณ ที่นี้