



แผนพัฒนาริทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC)

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2565-2568



คำนำ

แผนพัฒนาวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC) ระยะ 4 ปี ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2565-2568) วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ จัดทำขึ้นมาวัตถุประสงค์เพื่อเป็นคู่มือปฏิบัติงานและเป็นเครื่องมือในการบริหารและติดตามนโยบาย การปฏิบัติงานของผู้บริหารหน่วยงาน เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการติดตามแผนการใช้งบประมาณและแผนการหารายได้ในแต่ละปีงบประมาณ และเป็นกลไกในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละปี ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2565-2568) การดำเนินการในการจัดทำแผนพัฒนาวิทยาลัยนั้น ยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกผ่านกระบวนการการจัดประชุม/สัมมนาและรับฟังความคิดเห็น การกลั่นกรองความสมบูรณ์จากระดับบริหาร

ซึ่งจะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีอัตลักษณ์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน ผลิตงานวิจัยที่ตอบโจทย์ชุมชน บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน สืบสานและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นได้ สามารถบริหารองค์กรในรูปแบบการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนและการขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณต่อไป

คณะผู้จัดทำ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC)	1
ข้อมูลพื้นฐาน	1
ข้อมูลบุคลากร	1
ข้อมูลหลักสูตรและข้อมูลนิสิต	2
ส่วนที่ 2 แนวทางการจัดแผนพัฒนาวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC) ระยะเวลา 4 ปี (พ.ศ.2565 - 2568)	3
1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)	3
2. แผนพัฒนาของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	4
3. มหุดมหมายมหาวิทยาลัยทักษิณ	4
4. การวิเคราะห์สถานการณ์ของวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC)	8
ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC) ระยะเวลา 4 ปี (พ.ศ.2565–2568)	11
1. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลัก และวัฒนธรรมองค์กร	11
2. โครงสร้างการบริหารงาน	12
3. ยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดการพัฒนาวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC)	12
4. แผนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย ปี พ.ศ.2565–2568	14
ส่วนที่ 4 การขับเคลื่อนแผนพัฒนา	23

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC)

ข้อมูลพื้นฐาน

วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC) ตั้งอยู่เลขที่ 140 หมู่ที่ 4 ชั้น 3 ชั้น 3 อาคาร 50 วศ. มศว. มทช. ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา และศูนย์บริการวิชาการ เลขที่ 128/157 อาคารพญาไทพลาซ่า ชั้น 14 ถนนพญาไท แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400 วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณได้รับการอนุมัติจัดตั้งขึ้นจากสภา มหาวิทยาลัยทักษิณ ในการประชุมครั้งที่ 8/2549 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2549 และถือเป็นวัน ก่อตั้ง ภายใต้ชื่อว่าวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ (Management for Development College, Thaksin University) มีชื่อย่อว่า TSU-MDC เป็นส่วนงานวิชา การของมหาวิทยาลัยทักษิณ มีฐานะเทียบเท่าคณะ อยู่ภายใต้การกำกับของมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยเป็นหน่วยงานหารายได้ที่พึ่งพางบประมาณจากรายได้ของตนเองทั้งหมด ในการ ก่อตั้งวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนาในตอนแรกดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวิชาการเฉพาะกลุ่ม คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรภายใต้ความร่วมมือ อาทิ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน), กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และ กระทรวงกลาโหม และต่อมาได้ขยายการศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นการกำลังพลเพื่อ พัฒนาประเทศชาติต่อไป วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณมุ่งมั่นที่จะผลิตบัณฑิตบน พื้นฐานการบูรณาการศาสตร์ในด้านการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรมและด้านการจัดการ เพื่อ การพัฒนาที่มีคุณภาพ มีอัตลักษณ์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ชุมชนเป็น ฐาน

ข้อมูลบุคลากร

สายงาน	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา				ช่วงอายุ (ปี)				ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)		
		ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	<30	31-45	46-60	>60	<5	6-15	>15
สายวิชาการ	11											
อาจารย์	7			6	1		5	2		4	3	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3			0	3		3				3	
รองศาสตราจารย์	1			1	0				1	1		
สายสนับสนุน	6											
พนักงานวิทยาลัย	6	1	4	1		1	4	1		1	3	2
รวม	18	1	4	8	4	1	12	3	1	6	9	2

ข้อมูลหลักสูตรและข้อมูลนิสิต

หลักสูตร	จำนวนนิสิต				
	ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2	ชั้นปีที่ 3	ชั้นปีที่ 4	รวม
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต					1,175
ภาคปกติ					897
ภาคพิเศษ					260
การจัดการบัณฑิต	95	52	-	-	147
การจัดการท่องเที่ยวและไมซ์	55	20	-	-	75
การจัดการประกอบการทางสังคม	40	32	-	-	72
รวม			-	-	1,312

ส่วนที่ 2

แนวทางการจัดแผนพัฒนาวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC)

ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2565 - 2568)

แนวทางการจัดแผนพัฒนาวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC) ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2565-2568) ในครั้งนี้ เป็นการนำแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัย ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2565-2568) มาปรับปรุง เนื่องจากผล หลังการเกิดโรคระบาดโควิด 19 และมหาวิทยาลัยทักษิณเปลี่ยนผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย พร้อมในปี ที่จะถึงนี้ประเทศไทยได้มีการนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 มาใช้ กระทรวงต่าง ๆ และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำมาปรับปรุงแผนพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยวิทยาลัยมีขบวนการ ศึกษาแนวทางของหน่วยงานต่าง ๆ พร้อมทั้งวิเคราะห์ห้วงค์กรตามลำดับ ดังนี้

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570)

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดจุดหมาย มุ่งพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ทั้งหมด มี 13 จุดหมาย ดังนี้

1.1 มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย ประกอบด้วย 6 จุดหมาย คือ

- ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- ไทยเป็นฐานการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าของอาเซียน
- ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
- ไทยเป็นศูนย์กลางด้านดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของอาเซียน

1.2 มิติโอกาสและความเสมอภาค ทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย 3 จุดหมาย คือ

- ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
- ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็ดขาดได้อย่างยั่งยืน
- ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและคนไทยทุกคน มีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

1.3 มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 2 จุดหมายคือ

- ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบ จากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

1.4 มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศประกอบด้วย 2 หมายความว่าคือ

- ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

2. แผนพัฒนาของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563–2570 เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยมีวิสัยทัศน์ ดังนี้

- ด้านการพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้
- ด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม
- ด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน
- ด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ

สามารถสรุปประเด็นการพัฒนาที่การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรมจะมีบทบาทสำคัญ เพื่อสนับสนุนให้โจทย์ท้าทายสำคัญของประเทศบรรลุเป้าหมายได้ ดังนี้

1. การสร้างคน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอด ชีวิต และมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2. การสร้างองค์ความรู้มุ่งเน้นการวิจัย เพื่อสะสมความรู้เพื่อเป็นการวางรากฐานสำหรับ อนาคตและการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ไปสู่ขีดความสามารถและความเข้มแข็งของประเทศในด้านต่าง ๆ

3. การสร้างนวัตกรรม มุ่งเน้นการบ่มเพาะและพัฒนาขีดความสามารถผู้ประกอบการ นวัตกรรม การพัฒนาระบบนิเวศทางนวัตกรรมในด้านต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการสร้างและแปลงนวัตกรรมสู่มูลค่าทาง เศรษฐกิจและคุณค่าทางสังคม

4. การปรับบทบาทมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเป็นฟันเฟืองสำคัญ สำหรับการสร้างคน สร้างองค์ความรู้ และการสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของประเทศ ผ่านการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจกลุ่มมหาวิทยาลัย เปลี่ยนหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งจัดระบบ และการบริหารจัดการ

3. หมายเหตุมหาวิทยาลัยทักษิณ

มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “**มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรมสังคมระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2567**” และตำแหน่งแห่งที่เป็นมหาวิทยาลัย “**กลุ่มที่ 2 การพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology and Innovation) มหาวิทยาลัย**” คิระบบพสานการดำเนินงานและการขับเคลื่อนด้วยพันธกิจแบบบูรณาการจากจุดแข็งที่มีทางสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ และการร่วมมือกับภาคี พันธมิตร และกำหนดหมุดหมายที่สำคัญไว้ ดังนี้

หมวดหมู่ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์และแนวทางที่ 1

- ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรแบบผสมผสาน/บูรณาการข้ามศาสตร์ และหลักสูตรแบบ TSU Gen Next Academy
- สร้างทางเลือกในการจัดการเรียนรู้ เช่น Dual Degree หลักสูตร 2+2 หลักสูตร 3+1 และ Pre-Degree
- ยกกระดับหลักสูตรที่มีศักยภาพสูงให้ได้การยอมรับและรับรองในระดับนานาชาติ (International Accreditation) โดยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้และการตีพิมพ์เผยแพร่ในนานาชาติ โดยเน้นกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- สร้างการเรียนรู้ควบคู่การปฏิบัติ เช่น Active Learning, Problem-Based/Research-Based/Project-Based/ Area-Based/ 1 หลักสูตร 1 นวัตกรรมสังคม เป็นต้น
- จัดตั้ง “ธนาคารหน่วยกิตมหาวิทยาลัยทักษิณ” (TSU Credit Bank)
- จัดทำ หลักสูตร TSU Sandbox พัฒนา “ผู้ประกอบการ” ด้านเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง การพัฒนา วิสาหกิจขนาดกลาง/ย่อม และการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อความยั่งยืน ตามหมวดหมู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 13
- พัฒนานิสิตให้เป็น Glocal Citizenship การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 เช่น Soft Skills, Power Skills, Digital Skills, Thinking Skills สนับสนุนกิจกรรมรวมกลุ่มนิสิตและการแก้ไขปัญหา Lost Generation เช่น Start Up Clubs, TSU Youth Ted Talk, Meet CEO Start Up โดยมีทุน/ทรัพยากรสนับสนุนที่เหมาะสม
- พัฒนาการเรียนรู้ในสถานการณ์วิกฤต และแสวงหาผู้เรียนใหม่ด้วยแพลตฟอร์มการสื่อสารที่หลากหลายและ การตลาดที่มีประสิทธิภาพ

หมวดหมู่ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์และแนวทางที่ 2

- วิจัยและพัฒนา “พื้นที่นวัตกรรมสังคม” (TSU Social Innovation Polis) ประกอบด้วยพื้นที่นวัตกรรม Phatthalung Polis, Wetland Polis, Satingphra Peninsula Polis, Songkhla and Hinterland Polis, Bangkok Polis
- จัดทำแผนงานวิจัย Area-Based, Issue-Based ด้วยแผนงานวิจัยแบบมุ่งเป้า (Spearhead/Targeted Research Issues), Quick Win Project, Big Rock Project, Flagship Project
- สร้างความเชื่อมโยงงานวิจัยตลอดเส้นทาง (Research and Development Impact Pathway) เพื่อสร้าง ห่วงโซ่อุปทานและคุณค่า (Research Supply/Value Chain Management) และประเมินความคุ้มค่าจากงานวิจัย และนวัตกรรมด้วยการวิเคราะห์ Social Return on Investment (SROI) ด้าน Supply Sides and Demand Sides

- ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยด้วยกระบวนการวิเคราะห์ตาม SRL/TRL เพื่อต่อยอดงานวิจัย (Spiral Effect)
- สนับสนุนการจัดตั้งหน่วยวิจัย/ศูนย์วิจัย และศูนย์วิจัยเพื่อความเป็นเลิศ
- พัฒนาศักยภาพนักวิจัยและทักษะความสามารถนักวิจัยเป็นนวัตกรรมสังคมด้วยแนวคิด TSU Social

Innovator

- สนับสนุนการร่วมมือกับต่างประเทศ ในรูปของ Adjunct Professor, Postdoctoral Fellowship
- สร้างระบบนิเวศและโครงสร้างพื้นฐานการวิจัย เช่น ระบบมาตรฐานการวิจัย, โครงสร้างพื้นฐาน, TSU Social Innovation Index, Co-Working Research Space, Creativity Space

- สร้างแรงจูงใจ เชื่อมโยงนักวิจัยกับผู้ใช้ประโยชน์ เช่น ให้รางวัล TSU Research Expo, TSU IP Awards

- สนับสนุนการเผยแพร่/อ้างอิงและความร่วมมือในระดับนานาชาติ ด้วย Live DNA Profile, TSU Publication Clinic, TSU Research Cafe เช่น บทสัมภาษณ์ Infographic, Podcast, Catalog

- เสริมความเข้มแข็ง TLO และการใช้ประโยชน์งานวิจัย ด้วย IP Portfolio, TRIUP Act และการแปลงเทคโนโลยี/ องค์ความรู้ “เป็นทุน” ตามระดับ (TRL/SRL)

หมวดหมู่ที่ 3 การบริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และสร้างขีดความสามารถด้านการแข่งขัน

กลยุทธ์และแนวทางที่ 3

- ส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ (Research Utilization) ด้วย IP to Utilization, TRIUP Act IP Utilization, IP to Startup, การสร้างผลประโยชน์ร่วมจากงานวิจัยในอนาคต (Tech Seeker/ Tech Provider)

- พัฒนากลไก IP Matching, IP Market Place, IP Service Platform และ Tech Biz

- ส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจและการประกอบการ (Business Entrepreneur Shift Support and Training: TSU-BEST) และด้วยการระดมทุนเพื่อการประกอบการแบบ Crowd Funding

- สร้างผู้ประกอบการใหม่ (TSU Incubation and Spin-out New Entrepreneur) และยกระดับมูลค่าเพิ่ม ผลิตภัณฑ์ด้วย Smart SME และ SMEs IDE

- พัฒนาอาจารย์/นักวิจัยที่มีทักษะสูงตอบโจทย์อุตสาหกรรม ด้วยโครงการ TSU Talent Mobility Program, TSU Pre Talent Mobility, Pre Seed Fund และ TSU-RUN

- พัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างเทคโนโลยี/นวัตกรรมด้วยการจัดตั้ง TSU Science Park

หมวดหมู่ที่ 4 พัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสืบสานและพัฒนา คุณภาพชีวิตประชาชน

กลยุทธ์และแนวทางที่ 4

- พัฒนางานวิจัย งานสร้างสรรค์ ด้วยแนวคิด Cultural Innovation การยกระดับเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และ การจัดทำแผนที่วัฒนธรรม (Cultural Mapping)

- พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา เน้นมิติด้านพหุวัฒนธรรมของท้องถิ่นภาคใต้ เป็นแหล่งเรียนรู้ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ

- พัฒนาพิพิธภัณฑ์คติชนวิทยาให้เป็นพิพิธภัณฑ์ที่มีชีวิต และปรับการให้บริการออนไลน์แบบ Metaverse บริหารจัดการทรัพย์สินทางศิลปะและวัฒนธรรม รวมถึงภูมิปัญญาเพื่อเพิ่มมูลค่าเชิงพาณิชย์

หมวดหมู่ที่ 5 พัฒนามหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานระดับนานาชาติบนฐานท้องถิ่น (The University of Glocalization)

กลยุทธ์และแนวทางที่ 5

- จัดระบบกลไกให้ทุกพันธกิจเพื่อรองรับความเป็นสากล ส่งเสริมการพัฒนานิสิตสู่สากล
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในลักษณะ Strategic Partner
- ผลักดันให้มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับในระดับโลกในฐานะที่เป็นที่ยอมรับ เช่น U-Multirank, Scimago Institutions Ranking, The World University Rankings โดย Times Higher Education (THE)

หมวดหมู่ที่ 6 มีระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

กลยุทธ์และแนวทางที่ 6

- สร้างทัศนคติและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกที่ดีของมหาวิทยาลัย (Proud to be TSU Members) ด้วย วัฒนธรรมนวัตกรรม การพัฒนาระบบงานให้เป็น Multi Generation การสร้าง Growth Mindset และ Outward Mindset

- ปฏิรูปโครงสร้างและปรับระบบบริหารเป็นแบบโครงข่าย และการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ เช่น สถาบันนโยบาย สาธารณะ สถาบันนวัตกรรมและการประกอบการ

- สร้างการมีส่วนร่วมเชิงนโยบายด้วย “พื้นที่กลาง” ที่เรียกว่า TSU Policy Lab

- สร้างความมั่นคงทางการเงิน โดยจัดตั้ง TSU Holding Company เพื่อบริหารสินทรัพย์และการลงทุนต่อยอด ด้านวิจัยและนวัตกรรม

- การเปลี่ยนระบบจัดสรรงบประมาณเป็นการจัดสรรเชิงยุทธศาสตร์ฯ และนำ ระบบ LEAN มาใช้อย่างเข้มข้น

- ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่การศึกษาเพื่อการดำ เนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับ 300

- พัฒนาไปสู่การเป็น Digital University โดยมีกิจกรรมสำคัญ เช่น TSU Digital Convergence, Infrastructures, Digital Data Administration, Digital Learning และ Digital Service

- พัฒนาการสื่อสารองค์กรให้ทั่วถึงและสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย ด้วย TSU Rebranding, TSU Brand Refresh, การสื่อสารแบบสองทาง และการสื่อสารงานวิจัยสู่สาธารณะ

- พัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว และเป็น University of Glocalization ด้วยแนวคิดมหาวิทยาลัยในสวน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการสร้าง Open Learning Space และ Public Space

- สร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในมหาวิทยาลัย และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนสังคมมีส่วนร่วมสร้างธรรมาภิบาล

- แก้ไขปัญหาที่ดินแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสมานฉันท์และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขกับชุมชน โดยรอบ พร้อมทั้งสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนด้วยพันธกิจสัมพันธ์ของ มหาวิทยาลัย

4. การวิเคราะห์สถานการณ์ของวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC)

การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Assessment) การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์และสรุปจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC) ตามลำดับ ดังนี้

4.1 จุดแข็ง (Strength)

- บุคลากรเป็นมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนา
- บุคลากรมีสมรรถนะที่หลากหลาย
- บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
- มีการให้บริการวิชาการแก่สังคมอย่างต่อเนื่อง มีผลกระทบและสร้างคุณค่าต่อชุมชน
- หลักสูตรสามารถผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
- การเรียนการสอนเน้นการปฏิบัติลงพื้นที่จริง ทำให้ทราบถึงนโยบายสาธารณะ การจัดทำนโยบาย/เขียนโครงการ
- มีเครือข่ายความร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาสังคม เอื้อต่อการดำเนินการกิจทั้งการวิจัย และบริการวิชาการ
- มีการบูรณาการใช้ทรัพยากรในการเรียนการสอนร่วมกัน
- มีแผนการบริหารด้านการเงินของตนเอง
- มีการสนับสนุนงบประมาณในการนำเสนอ ผลงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศให้กับบุคลากร
- มีการสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยและ บริการวิชาการให้กับบุคลากร
- กำหนดแผนการบริหารการเงินควบคู่กับแผนการพัฒนาดตนเองของบุคลากรได้
- ความคล่องตัวในการบริหารจัดการ
- ความโดดเด่นในการหารายได้
- เป็นหน่วยงานบริหารจัดการที่พึ่งพาตนเอง และมีความยืดหยุ่นสูง
- มีความโดดเด่นในการจัดการศึกษาและบริการ วิชาการในลักษณะหารายได้
- เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานระดับนานาชาติ
- ให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
- บริหารจัดการและดูแลนิสิตหรือผู้รับบริการ วิชาการอย่างทั่วถึง

4.2 จุดอ่อน (Weakness)

- จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีน้อย
 - อาจารย์มีภาระงานด้านการเรียนการสอนและ การบริหารมาก ส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานวิชาการและงานวิจัย
 - อัตรากาลังอาจารย์มีน้อย ส่งผลกระทบต่อการเปิดหลักสูตรใหม่
 - อาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ในระดับชาติและ นานาชาติ มีจำนวนน้อย
 - หลักสูตรจะต้องปรับเปลี่ยนไปตามสภาวะการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป - การบริหารงานไม่เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี
 - ภารกิจหลากหลายด้าน จนขาดความชัดเจนในบางขณะ
 - ทรัพยากรในการเรียนการสอนไม่ทันสมัย และไม่เพียงพอ
 - แผนการหารายได้บางรายการไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย
 - การบริหารงบประมาณในรูปแบบเลี้ยงตนเอง บางครั้งขาดความคล่องตัวทางการเงินหากไม่สามารถหารายได้เข้าได้
 - ขาดการพิจารณาความคุ้มค่าของการใช้จ่าย งบประมาณ
 - ความมั่นคงในวิชาชีพของบุคลากร
 - ขาดการพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งผู้บริหาร
 - ขาดการประเมินเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานระดับนานาชาติ
 - ขาดระบบการติดตามข้อมูลการให้บริการ ข้อมูลและการสร้างเครือข่ายกับศิษย์เก่าที่มีประสิทธิภาพ
 - การมีนิสิตเป็นจำนวนมากทำให้การพัฒนา นิสิตทั้งในด้านวิชาการและด้านการใช้ชีวิตอาจไม่ทั่วถึงและครอบคลุม
- การประเมินสภาพแวดล้อมภายในเป็นการวิเคราะห์และสรุปโอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคาม (Threat) ของวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC) ตามด้านการเมือง กฎหมาย และนโยบายรัฐบาล ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมและด้าน ภัยพิบัติและโรคที่อุบัติใหม่ ดังนี้

4.3 โอกาส (Opportunity)

- องค์กร หรือชุมชนท้องถิ่นมีความต้องการที่จะให้วิทยาลัยนำความรู้จากผลงานวิจัยและงาน วิชาการเข้าไปพัฒนา
- ค่านิยมการเป็นเจ้าของคนขายคนส่งผลต่อการเข้า เรียนในสาขาที่วิทยาลัยเปิด
- มุมมองของครอบครัวและคนภาคใต้ต่ออาชีพ รับราชการ
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้มีโอกาสพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนและรูปแบบ การสอนใหม่ที่น่าสนใจมากขึ้น นำไปสู่การปรับตัวและพัฒนารูปแบบการทำงานและการจัดการเรียนการสอน

4.4 ภาวะคุกคาม (Threat)

- สถานการณ์ทางการเมืองส่งผลต่อภาพลักษณ์ ของบัณฑิต
- แหล่งทุนวิจัยสายสังคมและรัฐประศาสนศาสตร์ในส่วนภูมิภาคและระดับประเทศมีจำนวนน้อย
- นโยบายรัฐไม่เอื้อต่อการเรียนสายสังคมศาสตร์
- ปัญหาเศรษฐกิจโลกและประเทศส่งผลต่อการ จ้างงานบัณฑิตใหม่
- ปัญหาปัญหาเศรษฐกิจโลกและประเทศส่งผล ต่อการเข้าเรียนและการช าระค่าลงทะเบียนของ

นิสิต

- ความไม่พร้อมทางด้านกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกอันส่งผลกระทบต่อการเลือกมา

ปฏิบัติงานและการเข้าศึกษา

ส่วนที่ 3

แผนพัฒนาวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC)

ระยะ 4 ปี ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2565 - 2568)

3.1 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลัก และวัฒนธรรมองค์กร

ปรัชญา “การจัดการเพื่อการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคม”

วิสัยทัศน์ การจัดการเพื่อพัฒนาสังคมภาคใต้ ปณิธาน องค์กรกรต้นแบบการบริหารจัดการตนเอง และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ

- ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคมด้วย กระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน

- ผลิตงานวิจัยด้านการบริหารงานยุติธรรมและด้านการจัดการเพื่อการพัฒนา ที่ตอบโจทย์ชุมชน

- บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและพัฒนานวัตกรรม ด้านการจัดการบนฐาน

ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นได้

- พัฒนาองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการบริหารองค์กรในรูปแบบการ พึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน

ค่านิยม

T = Teamwork (ทำงานเป็นทีม)

E = Excellence in Teaching (เป็นเลิศด้านการสอน)

A = Academic for Community (วิชาการเพื่อชุมชน)

M = Management for Development (การจัดการเพื่อการพัฒนา)

สมรรถนะหลัก

1. การบริหารงานภายใต้กระบวนการทำงานเป็นทีม (Teamwork)และความร่วมมือ (collaborator)

2. การพัฒนากำลังคนเพื่อเป็นพลเมืองและธรรมาภิบาล

3. การถ่ายทอดความรู้การบริการและวิจัยสู่ชุมชน

วัฒนธรรมองค์กร UMDC Culture

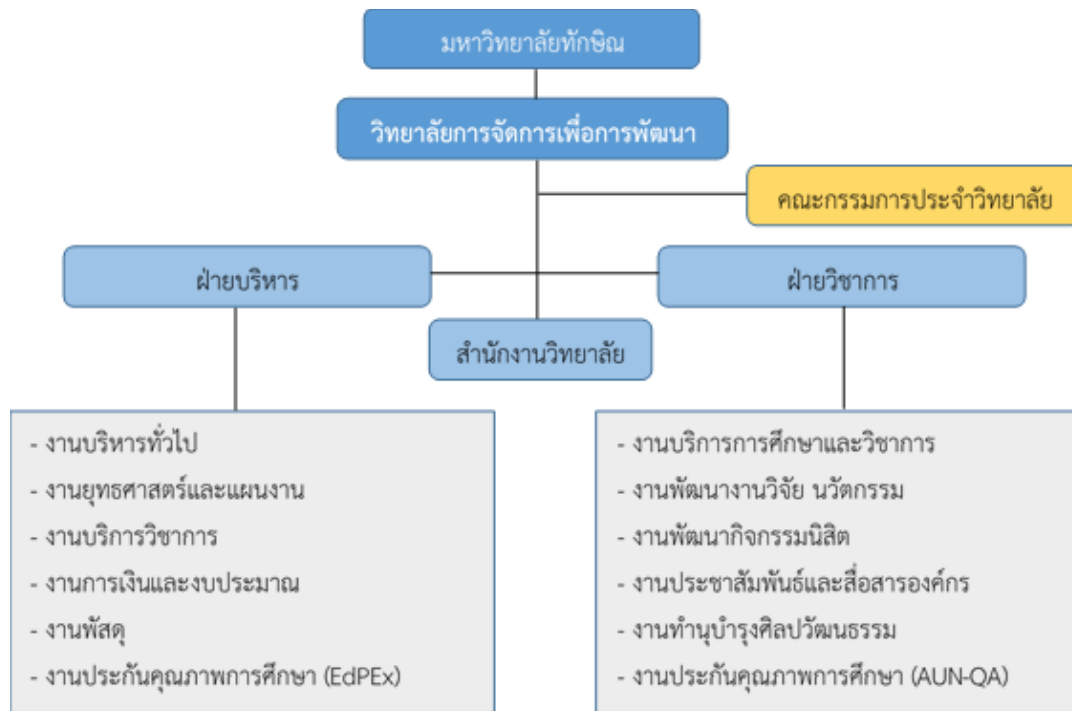
U = Unity ความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

M = Merit การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

D = Democracy ความเสมอภาคและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

C = Change พร้อมสู่การเปลี่ยนแปลง

3.2 โครงสร้างการบริหารงาน



3.3 ยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดการพัฒนาวินิจฉัยการจัดการเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาวินิจฉัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC) วินิจฉัยการจัดการเพื่อการพัฒนาได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ **“เป็นองค์กรต้นแบบของภาคใต้ในการบริหารแบบพึ่งพาตนเองในการพัฒนาคน การสร้างสรรค์ นวัตกรรมสังคม ในปี 2568”** โดยมีนิยาม และตัวชี้วัด ดังนี้

หมายถึง

องค์กรต้นแบบ หมายถึง การบริหารจัดการขององค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี โดยจากการบริหารด้านงบประมาณ บุคลากร ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส และความพึงพอใจต่อการให้บริการ

การบริหารแบบพึ่งพาตนเอง หมายถึง การบริหารองค์กรโดยใช้งบประมาณจากเงินรายได้ในการดำเนินการ

การพัฒนาคน หมายถึง การให้บริการด้านการศึกษาทั้งหลักสูตรให้ปริญญาและหลักสูตรระยะสั้น และการให้บริการวิชาการด้านการฝึกอบรม

การสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคม หมายถึง การสร้างผลงานวิจัย ผลงานการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ และนานาชาติ งานสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์แก่ชุมชน หรือสังคม

การบรรลุวิสัยทัศน์ **“เป็นองค์กรต้นแบบของภาคใต้ในการบริหารแบบพึ่งพาตนเองในการพัฒนาคน การสร้างสรรค์ นวัตกรรมสังคม ในปี 2568”** วินิจฉัยได้กำหนดตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนกำลังคนให้มีความรู้และทักษะการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคมด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมสังคมภาคใต้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและร่วมมือการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคมภาคใต้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสร้างความมั่นคงด้านฐานะทางการเงินด้วยการหารายได้และการบริหารต้นทุน

2. ตัวชี้วัด

UMDC01 รายได้จากการดำเนินการเพิ่มขึ้นร้อยละ 10

UMDC02 ระดับความสุขของบุคลากรในองค์กร (5 ระดับ) 4.25

UMDC03 จำนวนผู้รับบริการด้านการศึกษาทั้งหลักสูตรให้ปริญญาและหลักสูตรระยะสั้น และการให้บริการวิชาการด้านการฝึกอบรม เพิ่มขึ้นร้อยละ 10

UMDC04 จำนวนของผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์และนวัตกรรม และได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ หรือนานาชาติ ต่อบุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ 140

UMDC05 จำนวนผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์และนวัตกรรมของนิสิตได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ ร้อยละ 15

UMDC06 จำนวนผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในสังคม ชุมชน หรือเชิงพาณิชย์ ร้อยละ 100 ของผลงาน

UMDC07 จำนวนหลักสูตรผู้รับบริการด้านการศึกษาทั้งหลักสูตรให้ปริญญาและหลักสูตรระยะสั้น และการให้บริการวิชาการด้านการฝึกอบรม จำนวน 2 หลักสูตร

UMDC08 ผลการประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส (ITA) ร้อยละ 92.25

UMDC09 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ 200 คะแนน

UMDC10 ระดับความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการศึกษาทั้งหลักสูตรให้ปริญญาและหลักสูตรระยะสั้น และการให้บริการวิชาการด้านการฝึกอบรม (5 ระดับ) 4.50

3.4 แผนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย ปี 2565-2568

ยุทธศาสตร์ที่ 1. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนกำลังคนให้มีความรู้และทักษะการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคม						
กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาที่ได้มาตรฐาน ผลิตบัณฑิตเข้าสู่กลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ						
เป้าประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
			2565	2566	2567	2568
1.1.1 การจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	จัดการศึกษาที่ได้มาตรฐาน พัฒนากำลังคนมีความรู้และทักษะการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคม ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน	1. จำนวนหลักสูตรที่เน้นทักษะการสร้างนวัตกรรมสังคมหรือเป็นผู้ประกอบการ	1	2	2	2
1.1.2 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต		2. ร้อยละผลงานวิชาการและงานสร้างสรรค์ของนิสิตระดับปริญญาตรีที่ได้รับการเผยแพร่ ระดับชาตินานาชาติ	10	12.25	15	>15
1.1.3 พัฒนานิสิตให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบตนเองและสังคม		3. ร้อยละผลงานวิชาการและงานสร้างสรรค์ของนิสิตที่ได้รับรางวัล	2	2.25	5	>5
1.1.4 พัฒนาทักษะของอาจารย์ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน		4. ร้อยละนิสิตและบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการหรือที่มีผลงานด้านนวัตกรรมสังคม	2	2.25	5	>5
		5. ร้อยละรางวัลด้านผู้ประกอบการ (Startup Awards) หรือด้านนวัตกรรมสังคมของนิสิตและบัณฑิต (TSU03)	2	2.25	5	>5
		6. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	4.50	4.52	4.54	4.56
		7. ร้อยละของหลักสูตรที่มีรายวิชาเรียนรู้ในชุมชน (SIU01)	100	100	100	100
		8. จำนวนหลักสูตรระยะสั้น (Non-Degree) เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมสังคม (SIU02)	1	1	2	2

ยุทธศาสตร์ที่ 1. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนกำลังคนให้มีความรู้และทักษะการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคม						
กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาที่ได้มาตรฐาน ผลิตบัณฑิตเข้าสู่กลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ						
เป้าประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
			2565	2566	2567	2568
		9. จำนวนหลักสูตรระยะสั้น (Non-Degree) เพื่อพัฒนาทักษะการเป็น ผู้ประกอบการ (SIU03)	1	1	2	3
		10. ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ	130	132	135	140
		11. อัตราการคงอยู่ของนิสิตระดับปริญญาตรี (ไม่รวมนิสิตชั้นปีที่ 1)	80	82	85	90
		12. ร้อยละของหลักสูตรที่มีความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศ	50	50	100	100
		13. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในระดับนานาชาติที่มีกิจกรรมความร่วมมือ (SIU04)	1	1	2	2
		14. ระดับความพึงพอใจของนิสิตระดับปริญญาตรีปีสุดท้ายต่อการบริหาร จัดการหลักสูตร	4.00	4.25	4.50	>4.50
		15. ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการสอนของอาจารย์	4.25	4.35	4.45	>4.50
		16. อัตราการลาออกของนิสิต ระดับปริญญาตรี	15	12	10	<10

ยุทธศาสตร์ที่ 1. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนกำลังคนใหม่มีความรู้และทักษะการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคม						
กลยุทธ์ที่ 1. จัดการศึกษาที่ได้มาตรฐาน ผลิตบัณฑิตเข้าสู่กลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ						
เป้าประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
			2565	2566	2567	2568
		17. ร้อยละหลักสูตรที่ผ่านการกำกับมาตรฐาน	100	100	100	100
		18. ร้อยละการรับนิสิตใหม่ตามแผนรับนิสิต	80	82	85	87
ยุทธศาสตร์ที่ 1. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนกำลังคนใหม่มีความรู้และทักษะการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคม						
กลยุทธ์ที่ 2. จัดการศึกษาที่สร้างบัณฑิตใหม่มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีและภาษา						
1.2.1 ส่งเสริมนิสิตให้สามารถเพิ่มศักยภาพของตนเองตามสมรรถนะและผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร	จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนมีความรู้และทักษะเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ	19. ร้อยละของนิสิตสอบผ่านทักษะด้านคอมพิวเตอร์ 20. ร้อยละของนิสิตสอบผ่านทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	80 2.50	82.25 5.00	85.00 7.50	87.25 10.00

ยุทธศาสตร์ที่ 2. ส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมสังคมภาคใต้						
กลยุทธ์ที่ 1. ส่งเสริมการวิจัยที่สร้างนวัตกรรมทางสังคมและองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของชุมชนท้องถิ่น						
เป้าประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
			2565	2566	2567	2568
<p>2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัยและนวัตกรรม ที่เน้นตอบสนองความต้องการของชุมชน และประเด็นปัญหาของสังคม ด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอก</p> <p>2.2 สร้างเสริมและขยายเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยและการสร้างสรรค์นวัตกรรม</p> <p>2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ เพื่อสังคมและเผยแพร่สู่สาธารณะ</p>	<p>- สร้างนวัตกรรมทางสังคมและองค์ความรู้ใหม่ผ่านการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน ท้องถิ่น</p>	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ (TSU05) จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่อ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ (TSU06) จำนวนผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคม (TSU07) ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล (SIU13) ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากแหล่งทุนภายนอก จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก (SIU05) จำนวนเงินจากการบริการวิชาการที่ได้รับจากแหล่งภายนอก (SIU10) จำนวนสังคมและชุมชนใหม่ที่ได้รับการบริการวิชาการ 	130	130	135	135
			10	11	12	13
			60	65	70	75
			20	22	24	25
			10	12	14	15
			560,000	600,000	650,000	700,000
			18,000,000	18,000,000	18,000,000	18,000,000
			7	8	9	10

ยุทธศาสตร์ที่ 3. ส่งเสริมและร่วมมือการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคมภาคใต้						
กลยุทธ์ที่ 1. ส่งเสริมการเผยแพร่องค์ความรู้ การบริการวิชาการสู่ชุมชน และ ท้องถิ่น สร้างเครือข่ายความ ร่วมมือด้านการบริการวิชาการ ที่ เพิ่มขีดความสามารถ และสร้าง นวัตกรรมทางสังคม						
เป้าประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
			2565	2566	2567	2568
3.1.1 การสร้างเอกลักษณ์ในการบริการวิชาการ	เผยแพร่องค์ความรู้ การบริการวิชาการ ภูมิปัญญา ท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถและสร้างนวัตกรรมทางสังคม	1. จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคมหรือการเป็นผู้ประกอบการ (TSU08)	2	2	2	3
3.1.2 ประชาชน ชุมชนได้รับบริการวิชาการ จากองค์ความรู้ทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์		2. จำนวนสินค้าและบริการในพื้นที่ที่ได้รับการสร้างมูลค่าเพิ่มจากการบริการวิชาการ (SIU11)	7	7	8	9
การบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรมและการจัดการ เกิดเครือข่ายความ		3. จำนวนชุมชน/พื้นที่/หน่วยงาน ที่ได้รับประโยชน์จากการบริการวิชาการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ (SIU12)	7	7	8	9
ร่วมมือด้านการบริการวิชาการ ที่เพิ่มขีด		4. หลักสูตรที่เน้นทักษะการสร้างนวัตกรรมสังคมหรือการเป็นผู้ประกอบการ (TSU01)	100	100	100	100
ความสามารถและสร้างนวัตกรรมทางสังคม		6. ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาค ธุรกิจ/อุตสาหกรรมของมหาวิทยาลัย (SIU09)	100	100	100	100

ยุทธศาสตร์ที่ 3. ส่งเสริมและร่วมมือการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคมภาคใต้						
กลยุทธ์ที่ 1. ส่งเสริมการเผยแพร่องค์ความรู้ การบริการวิชาการสู่ชุมชน และท้องถิ่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริการวิชาการ ที่เพิ่มขีดความสามารถและสร้างนวัตกรรมทางสังคม						
เป้าประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
			2565	2566	2567	2568
		7. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการวิชาการ 8. ร้อยละของชุมชนเป้าหมายเดิมที่มีข้อเสนอให้จัดโครงการบริการวิชาการ 9. งบประมาณการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ของมหาวิทยาลัย (SIU08) 10. งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่ (SIU06)				

ยุทธศาสตร์ที่ 3. ส่งเสริมและร่วมมือการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม สังคมภาคใต้						
กลยุทธ์ที่ 2. ส่งเสริมการเผยแพร่องค์ความรู้ ทางด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่ออนุรักษ์ทำนุบำรุงสืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามไว้						
เป้าประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
			2565	2566	2567	2568
3.2.1 พัฒนาระบบและกลไกส่งเสริมทำนุบำรุงอนุรักษ์ สืบสานและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น ภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม	เผยแพร่ ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น	1.กลไกการกลไกส่งเสริมทำนุบำรุงอนุรักษ์ สืบสานและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม	1	1	2	2
		2.จำนวนโครงการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1	1	2	2
3.2.2 สร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือด้านทำนุบำรุงสืบสานศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น						

ยุทธศาสตร์ที่ 4. บริหารองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสร้างความมั่นคงด้านฐานะทางการเงิน ด้วยการหารายได้และการบริหารต้นทุน						
กลยุทธ์ที่ 1. บริหารองค์กรให้คุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล						
เป้าประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
			2565	2566	2567	2568
4.1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหาร องค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล มีมาตรฐาน และเป็นองค์กรเปี่ยมสุข	บริหารองค์กรโดยยึดหลักธรร มาภิบาล ยกกระดับคุณภาพให้ เป็นไปตามมาตรฐาน	1. ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการให้บริการของ ส่วนงาน	4.00	4.20	4.40	4.50
4.1.2 พัฒนาระบบและกลไกเพื่อการพัฒนา ทรัพยากรบุคลากรให้มีคุณภาพ ศักยภาพ สุขภาพที่ดี และทัศนคติที่พร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลง		2. ร้อยละความไม่พึงพอใจของนิสิตต่อการให้บริการ ของส่วนงาน	1.0	0.8	0.06	0.05
		3. บุคลากรของมหาวิทยาลัยแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาค ธุรกิจ/อุตสาหกรรม (SIU07)	1	1	1	2
		4. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศ การทำงาน	4.10	4.20	4.30	4.40
		5. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	80	82.25	85.00	87.25
		6. ระดับความผูกพันของบุคลากร	80	82.25	85.00	87.25
		7. ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากร	80	80	80	80
		8. ร้อยละของผู้บริหารระดับส่วนงาน/หน่วยงานที่เข้ารับ การพัฒนา	100	100	100	100
		9. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามความ จำเป็นของส่วนงาน/หน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	100	100	100	100
		10. ระดับการรับรู้และเข้าใจทิศทางการนำองค์กร	4.10	4.20	4.30	4.40
		11. ผลการประเมินการรับรู้ภาพลักษณ์	4.10	4.20	4.30	4.40

ยุทธศาสตร์ที่ 4. การบริหารองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสร้างความมั่นคงด้านฐานะทางการเงิน ด้วยการหารายได้และการบริหารต้นทุน						
กลยุทธ์ที่ 1. บริหารองค์กรให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล						
เป้าประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
			2565	2566	2567	2568
		12. ผลการประเมินผู้บริหารระดับสูง	4.25	4.45	4.50	4.55
		13. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของวิทยาลัย (TSUO5)	82	85	87	90
		14. คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประจำส่วนงาน	4.25	4.45	4.50	4.55
		15. ร้อยละของตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปี (ปีงบประมาณ)	75	80	80.25	85
		16. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	2.75	3.00	3.25	3.50
		17. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับส่วนงาน	125	150	175	200
ยุทธศาสตร์ที่ 4. การบริหารองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสร้างความมั่นคงด้านฐานะทางการเงิน ด้วยการหารายได้และการบริหารต้นทุน						
กลยุทธ์ที่ 2. ส่งเสริมในการพัฒนาระบบและกลไกเพื่อหารายได้ที่สร้างความ มั่นคงด้านฐานะทางการเงิน						
4.2.1 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) บูรณาการข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการ	ส่งเสริมในการพัฒนาระบบและกลไกเพื่อหารายได้ที่สร้างความ มั่นคงด้านฐานะทางการเงิน	16. อัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้ (ปีการศึกษา)	5	7	9	10
4.2.2 พัฒนาเครือข่ายศิษย์เก่า และเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริการวิชาการให้เป็นระบบและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิทยาลัย		17. จำนวนเครือข่ายศิษย์เก่า และเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริการวิชาการ	1	2	2	3
		18. ระดับความพึงพอใจการให้บริการวิชาการ	4.00	4.20	4.40	4.50
		19. จำนวนระบบการจัดการความรู้	1	1	2	2

ยุทธศาสตร์ที่ 4. การบริหารองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสร้างความมั่นคงด้านฐานะทางการเงิน ด้วยการหารายได้และการบริหารต้นทุน						
กลยุทธ์ที่ 2. ส่งเสริมในการพัฒนาระบบและกลไกเพื่อหารายได้ที่สร้างความ มั่นคงด้านฐานะทางการเงิน						
4.2.3 ระบบและกลไกเพื่อสร้างความมั่นคงด้านฐานะทางการเงิน ด้วยการหารายได้และการบริหารต้นทุน						

ส่วนที่ 4

การขับเคลื่อนแผนพัฒนา

การนำแผนพัฒนาวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC) ไปสู่การปฏิบัติ

ในการแปลงแผนพัฒนาวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC) ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565–2568) ไปสู่การปฏิบัตินั้น ก็คือการนำแผนพัฒนาไปถ่ายทอดนโยบายผลผลิต ผลลัพธ์ และค่าเป้าหมายให้แก่หลักสูตร และสาขาวิชาต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSUMDC) เพื่อใช้เป็นแนวทางการกำหนดโครงการสำหรับหน่วยงาน สาขาวิชาปฏิบัติให้เป็นไปอย่างสอดคล้องประสานกันทั้งในแง่ทิศทางและจังหวะเวลา โดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การถ่ายทอดแผนพัฒนาวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC) ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565–2568) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี สู่สำนักงาน หลักสูตร และสาขาวิชาต่าง ๆ และบุคลากรของทุกระดับ อาทิเช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ประธานสาขาวิชา ประธานหลักสูตร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน โดยการชี้แจงและทำความเข้าใจและความชัดเจนในแต่ละประเด็นผ่านการจัดประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดกิจกรรม/โครงการ ตลอดจนทรัพยากรที่ต้องการสำหรับจัดทำงบประมาณประจำปี และการกำกับผลการปฏิบัติงาน

2. สนับสนุนให้วิทยาลัย สำนักงาน หลักสูตร และสาขาวิชาต่าง ๆ ชี้แจงทำความเข้าใจและความชัดเจนในแต่ละประเด็นที่ตนเองรับผิดชอบสู่บุคลากรในสังกัดในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประชุมส่วนงานและการสัมมนา โดยงานแผนและงบประมาณได้เผยแพร่พัฒนาวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSUMDC) ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565–2568) ผ่านระบบการประชุม การแจ้งเวียนและเผยแพร่ทางเว็บไซต์ ของวิทยาลัย

3. ให้คำปรึกษาและคำแนะนำผู้รับผิดชอบโครงการเพื่อให้โครงการที่กำหนดไว้สามารถดำเนินไปได้ อย่างคล่องตัว

4. จัดระบบการติดตามผลการดำเนินงานแผนการดำเนินงานประจำปี เพื่อเป็นกลไกเฝ้าระวัง และตรวจสอบผลการดำเนินงานที่มีความคลาดเคลื่อนจากแผนเพื่อให้ผู้บริหารประกอบการตัดสินใจว่าจะต้องมีการแก้ไขอย่างไร โดยให้มีการรายงานตามลำดับขั้นของความรับผิดชอบเป็นรายเดือนหรือ รายไตรมาสขึ้นอยู่กับลักษณะงาน วิธีการติดตามจะใช้การกำหนดกิจกรรมและขั้นตอนกิจกรรม การกำหนดตารางเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดการจัดกิจกรรมเป็นกลไกกำกับ และจะนำระบบติดตามผลการดำเนินการออนไลน์มาใช้ควบคู่กันไป

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน / โครงการของวิทยาลัย สำนักงานวิทยาลัย หลักสูตร และสาขาวิชาต่าง ๆ จัดให้มีกลไกเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ และก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการเรียนรู้ในองค์กร โดยดำเนินการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้จริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในรูปผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ภายใต้การบูรณาการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามการรับรองการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาวิทยาลัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ กาญจนมุกดา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ ฤทธิมา
3. อาจารย์วิทยา ขาวขจร
4. อาจารย์อิศมนต์ จันทะโร
4. นายกฤษณ์ท์ พรหมเสนะ