



Re-inventing
University
Group III

การพลิกโฉมระบบบริหารงานบุคลากร ของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่

โดย ศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยพะเยา



ที่ปรึกษาโครงการ

รองศาสตราจารย์ ดร.พีรเดช ทองอำไพ
ที่ปรึกษาโครงการ



หัวหน้าโครงการ

ศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม
มหาวิทยาลัยพะเยา

• ภาคเหนือ

• ภาคกลาง

• ภาคอีสาน

• ภาคใต้



ดร.วาร์ตย์ มณวิทย์
มัยรมบุรุษ

รองผู้อำนวยการสถาบันนวัตกรรม
และถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา



รศ.ดร.เจษฎา
มิ่งฉาย

รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์



คุณเบญจมาศ
ทีระมาศวัฒน์

นักวิชาการอิสระ/ผู้ทรงคุณวุฒิ บพท.



ดร.พิสสมัย
ประชาพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



ผศ.ดร.รัชชา
สามพิมพ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช



ผศ.จริยา
สุขจันทรา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

คณะทำงาน



นางสาวอัญชลี
เทียมศิริ

ผู้ประสานงาน กองบริหารงานวิจัย
มหาวิทยาลัยพะเยา

นายณัฏฐ์
จันทร์บรรจง

ผู้ประสานงาน กองบริหารงานวิจัย
มหาวิทยาลัยพะเยา

นางสาวเกตุวดี
เครือวัลย์

ผู้ประสานงาน กองบริหารงานวิจัย
มหาวิทยาลัยพะเยา

นางสาวสุดาพร
อาจหาญ

ผู้ประสานงาน กองบริหารงานวิจัย
มหาวิทยาลัยพะเยา

นางสาวสิริทัชญา
พามณี

ผู้ประสานงาน กองบริหารงานวิจัย
มหาวิทยาลัยพะเยา

นางสาวฐิติรัตน์
ทองคำเปลว

ผู้ประสานงาน กองบริหารงานวิจัย
มหาวิทยาลัยพะเยา

วัตถุประสงค์ (Objectives)



01 กลุ่มการพัฒนาการวิจัย ระดับแนวหน้าของโลก

มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เป็นทิศทาง
ของประเทศและมีคุณภาพ
ระดับโลก และสร้างและ
พัฒนาบุคลากรตอบโจทย์
ตลาดแรงงานระดับโลก

02 กลุ่มการพัฒนาเทคโนโลยี และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการ
ของอุตสาหกรรม สร้าง
เทคโนโลยีและนวัตกรรม
ตามทิศทางและจุดเน้น
ของประเทศ

03 กลุ่มการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มี
ทักษะสูงตามความต้องการของท้องถิ่น
และพัฒนาท้องถิ่นด้วยองค์ความรู้และ
นวัตกรรม

มุ่งเน้นการนำคำสอนทาง
ศาสนาต่าง ๆ มาผสมผสาน
กับวิชาการ เพื่อมาปรับใช้
ในการเรียนการสอนและวิจัย
ให้เหมาะสมกับสภาพสังคม
ที่เปลี่ยนไป ปลุกฝังจิตสำนึกและคุณธรรมที่ดีงาม

04 กลุ่มการพัฒนาปัญญา และ คุณธรรมด้วยหลักทางศาสนา

มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน
ให้มีทักษะ ความรู้ เสริม
สร้างบุคลากรสู่ความ
เป็นมืออาชีพเฉพาะทาง
ให้สามารถตอบสนองต่อ

ความต้องการของตลาด

05 กลุ่มการผลิตและพัฒนา บุคลากรวิชาชีพและสาขาเฉพาะ

“
**โครงการพัฒนาระบบบริหารงาน
บุคลากรเชิงรุกสู่การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย
“กลุ่มการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น”
(กลุ่ม 3)**
”



Re-inventing
University
Group III

การปฏิรูประบบบริหารในมหาวิทยาลัย



ระบบบริหารบุคลากร

01

- เน้นสมรรถนะและจริยธรรม
- Talent Management
- การดึงดูดผู้ที่มีความสามารถสูงจากต่างประเทศ
- การเคลื่อนย้ายบุคลากร
- S:UB adjunct assignment เป็นต้น

ระบบการเงิน และงบประมาณ

02

- มีจุดเน้น (focus) ตรงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
- Outcome-oriented

04

ระบบ ธรรมาภิบาล

- ปรับหรือแก้ไขระบบธรรมาภิบาลการบริหารมหาวิทยาลัยในทุกระดับ
- การทำงานที่ยึดนโยบายที่ถ่ายทอดจากระดับสภามหาวิทยาลัยสู่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

03

การแก้ไขข้อจำกัด

- ปลดล็อกข้อบังคับ ระเบียบและประกาศมหาวิทยาลัยที่เป็นอุปสรรคแก่การทำงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถทำงานตามเป้าหมายโดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงาน



มหาวิทยาลัย เสนอแผนปฏิรูป ที่เป็นรูปธรรม

การเรียนการสอน วิจัยและนวัตกรรม

คุณภาพสูง มีจุดเน้น

01

เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน (Situation Analysis)
ของระบบบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยกลุ่ม 3 ในภาพรวม และของแต่ละสถาบัน

02

เพื่อพัฒนาระบบบริหารบุคลากรซึ่งรุกด้วยกระบวนการเรียนรู้ (Learning process) และการสร้างเครือข่ายการทำงาน (Networking)
เพื่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยกลุ่ม 3

03

เพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรซึ่งรุก
ในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยกลุ่ม 3 และทดลองนำร่องระบบในสถาบันตัวอย่าง

การปฏิรูประบบ บริหารบุคลากรของ สถาบันอุดมศึกษา กลุ่มที่ 3



เน้นสมรรถนะและจริยธรรม

- ระบบการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใส เน้นสมรรถนะและจริยธรรม
- การจัดกลุ่มอาจารย์ตามความถนัด (track) ที่ยืดหยุ่น มี TOR/PA เน้นผลสัมฤทธิ์
- การประเมินที่มีธรรมาภิบาล ตรงไปตรงมา เน้นผลตอบแทนตามสมรรถนะ
- ให้ความสำคัญกับจริยธรรม

Talent Management

- การคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง
- ระบบบริหารที่แตกต่าง

การดึงดูดผู้ที่มีความสามารถสูงจากต่างประเทศ

- กระบวนการคัดเลือก
- ระบบบริหารและการกำหนดผลตอบแทนที่จูงใจ

การเคลื่อนย้ายบุคลากร

- ระบบบริหาร การกำหนดภาระงาน การประเมิน และผลตอบแทน

ระบบ adjunct assignment

- ระบบบริหาร การกำหนดภาระงาน การประเมิน และผลตอบแทน

อื่น ๆ ที่จำเป็น



ส่วนกลาง

1. ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อ

- 1.1 ออกนโยบาย/ กฎ/ กติกากลาง เพื่อการพลิกโฉมระบบบริหารงานบุคคลเฉพาะ มหาวิทยาลัยกลุ่ม 3
- 1.2 รูปแบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพลิกโฉมระบบบริหารงานบุคคลเฉพาะ มหาวิทยาลัยกลุ่ม 3
- 1.3 อื่น ๆ

2. แนวทางการยกระดับและการสนับสนุนการพลิกโฉมระบบบริหารงานบุคคลเฉพาะมหาวิทยาลัยกลุ่ม 3 ทั้ง 48 สถาบัน

48
สถาบัน

1. จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เสนอต่ อว.

โดยภาพรวมเพื่อการพลิกโฉมระบบบริหารงานบุคคลเฉพาะมหาวิทยาลัยกลุ่ม 3

2. ออกแบบแนวทาง การพลิกโฉมระบบบริหารงานบุคคลของแต่ละสถาบัน (ที่เข้าร่วมโครงการ) เพื่อใช้ในหน่วยงานของตนเอง

3. ได้มหาวิทยาลัยนำร่อง 4 ภูมิภาค

(ภูมิภาคอย่างน้อย 1 สถาบัน) ในการออกแบบและทดลองใช้แนวทางการพลิกโฉมระบบบริหารงานบุคคล ของสถาบันตนเอง



สถาบันอุดมศึกษากลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่น
หรือชุมชนอื่น (กลุ่ม 3)
ในปัจจุบันมี จำนวน 48 แห่ง

สถาบันที่อยู่ในมหาวิทยาลัยกลุ่ม 3



ภาคเหนือ

1. มหาวิทยาลัยพะเยา
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
7. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
8. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคใต้

1. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคกลาง

1. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
2. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
7. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
8. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
9. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
10. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
11. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
12. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
13. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
14. สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน
15. สถาบันวิทยาลัยชุมชน

รวมทั้งสิ้น **48** หน่วยงาน

ภาคอีสาน

1. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
2. มหวิทยาลัยนครพนม
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
4. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
7. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
8. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
9. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
10. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
11. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
12. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
13. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
14. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
15. มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น
16. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
17. วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
18. วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต
19. วิทยาลัยสันตพล

Output ของโครงการ

“

“3-เปลี่ยน”

“เปลี่ยนแนวทางการบริหารงานบุคคล”

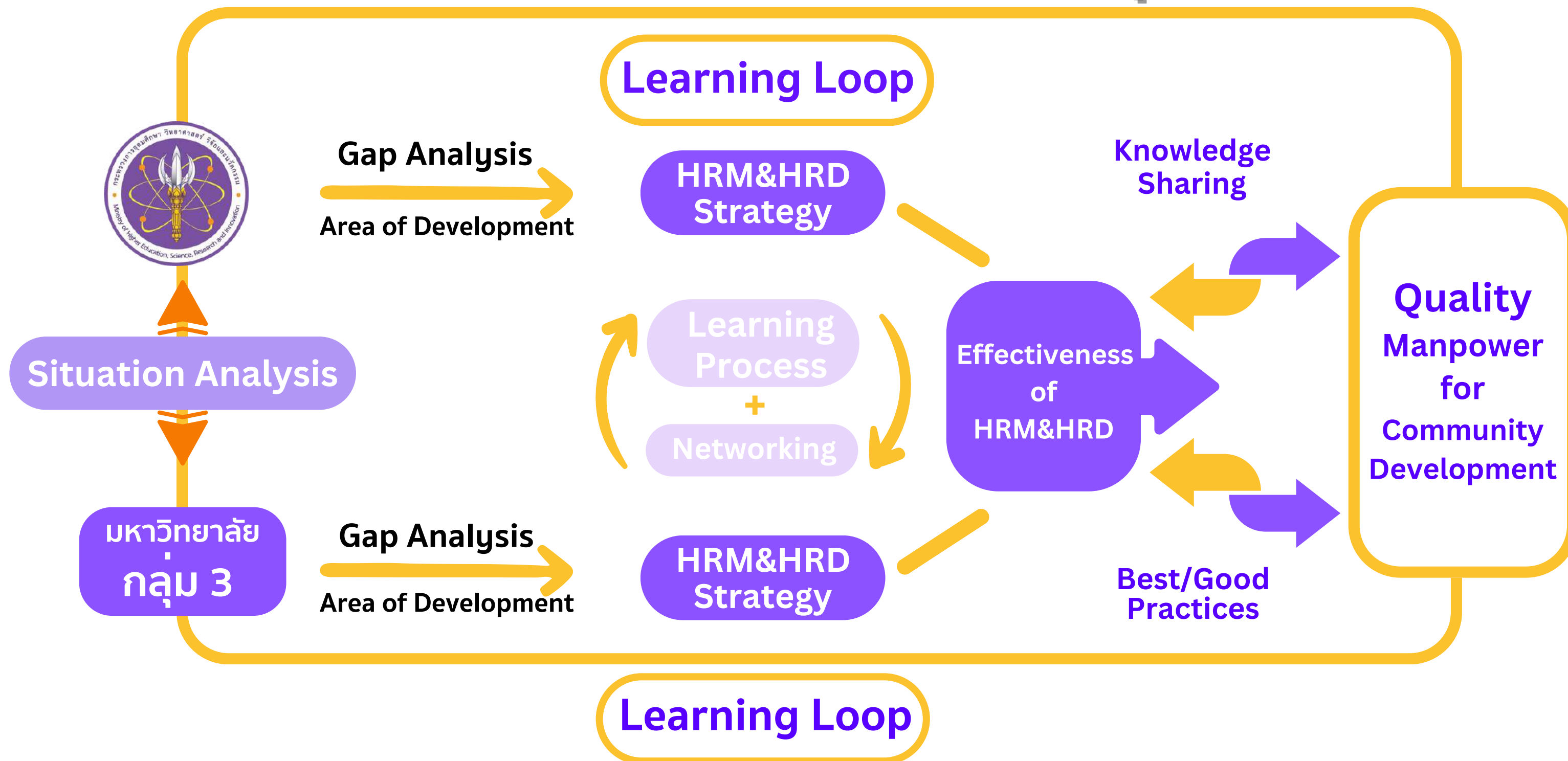
“เปลี่ยนแนวทางการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร”

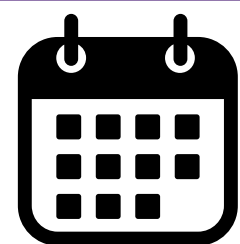
“เปลี่ยนแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยในการบริหารงานบุคคล”

ให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยกลุ่ม 3

”

พลิกโฉมมหาวิทยาลัย กลุ่ม 3





ปฏิทินกิจกรรม



**Kick off
เปิดโครงการ**
ณ โรงแรม เดอะ เบอร์เคลีย์ โฮเต็ล
ประตูน้ำ กรุงเทพฯ
8 ก.ค. 67



**Site visit 1
ภาคเหนือ**
ณ จังหวัดเชียงใหม่
8-9 ส.ค. 67



**Site visit 2
ภาคกลาง**
ณ โรงแรม เดอะ เบอร์เคลีย์ โฮเต็ล
ประตูน้ำ กรุงเทพฯ
29-30 ส.ค. 67



**Site visit 3
ภาคใต้**
ณ โรงแรมลากูน่า แกรนด์ แอนด์ สปา
จ.สงขลา
2-3 ก.ย. 67



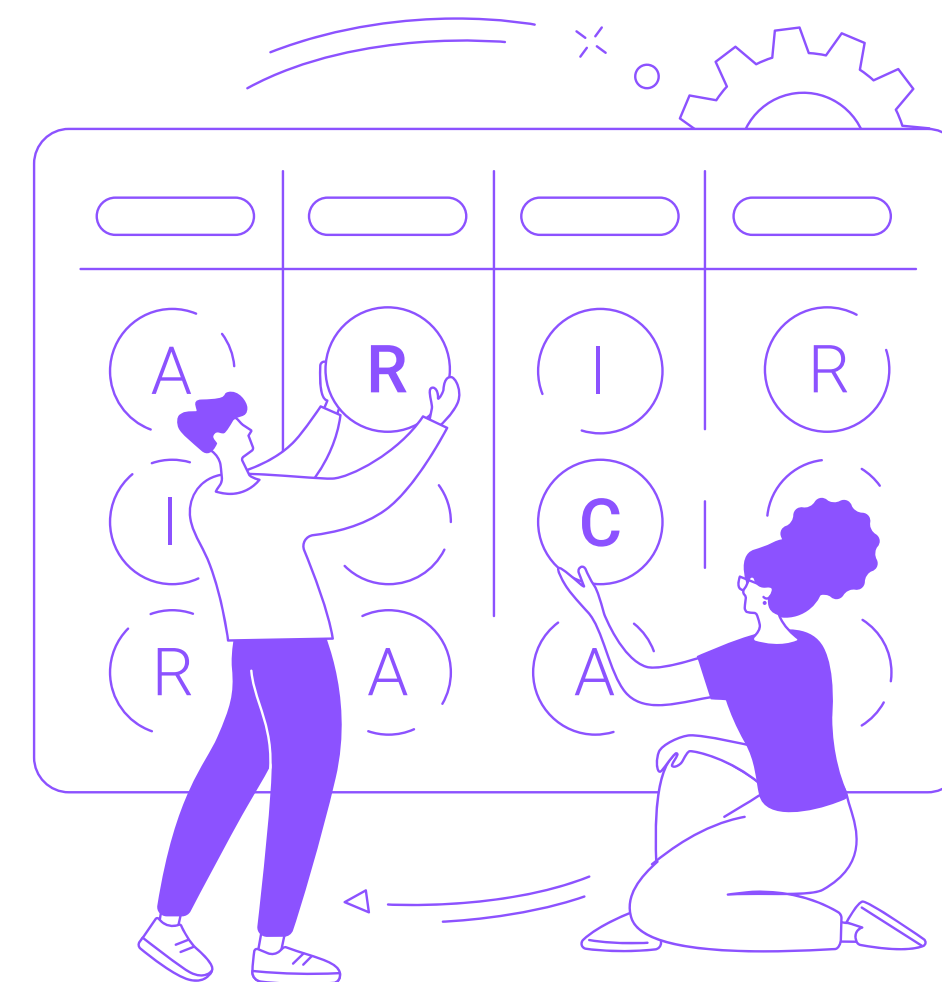
**Onsite
(ปิดโครงการ)**
ณ กรุงเทพฯ
21 มี.ค. 68



Onsite
ณ โรงแรม เดอะ เบอร์เคลีย์ โฮเต็ล
ประตูน้ำ กรุงเทพฯ
3-4 ส.ค.67



**Site visit 4
ภาคอีสาน**
ณ โรงแรมดักสิลา จ.มหาสารคาม
5-6 ก.ย. 67



Onsite
จำนวน **3** ครั้ง



Site visit
จำนวน **4** ครั้ง

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

กิจกรรมเปิดตัวโครงการฯ (KICK OFF)











ประเด็นที่ต้องการ พัฒนามกับ Performance- based HRM ตามเป้าหมาย Reinventing

1. Recruitment

1.1 ระบบการสรรหาบุคลากร
ที่โปร่งใสเน้นสมรรถนะและจริยธรรม

1.2 ระบบการสรรหาบุคลากรที่มุ่งเน้น
ทักษะในการพัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น

2. Training

2.1 ระบบพัฒนาสมรรถนะ
บุคลากรในการพัฒนาเชิงพื้นที่

2.2 สนับสนุนความก้าวหน้า
ทางอาชีพ Career Path

2.3 การพัฒนา/สร้าง mindset
ในการทำงาน เพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่

3. Management

3.1 ปรับแก้กฎระเบียบ การจัดการงาน
ให้กลุ่มอาจารย์ ตามความถนัด (Track)
ที่ยืดหยุ่น มี TOR/PA/IDP ที่ชัดเจน

3.2 Staff/ Area Engagement Mobility
การเคลื่อนย้ายบุคลากรสมรรถนะสูง
ข้ามมหาวิทยาลัย/ ฝั่งตัวในพื้นที่

3.3 สร้างความร่วมมือในการทำงาน
ร่วมกับภาคีเครือข่าย ในพื้นที่ /สถาบัน
อื่น ๆ (collaboration)

3.4 การสร้างการสื่อสาร/ การรับรู้ทั้ง
ภายในและภายนอก ทั้งระดับ Local &
International recognition

3.5 การบูรณาการการเรียนการสอน
เชื่อมโยงกับการพัฒนาเชิงพื้นที่/
สร้างภาคีเครือข่ายในพื้นที่

3.6 ทบทวน/ ปรับปรุง แผนนโยบายและ
ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการ งบประมาณ
ตามจุดเน้นมหาวิทยาลัยกลุ่ม 3

4. System & Tool

4.1 ระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหาร
จัดการงานบุคลากร ตามจุดเน้น
มหาวิทยาลัยกลุ่ม 3

4.2 แพลตฟอร์มกลาง เพื่อการ
บริหารจัดการงานบุคลากร ระหว่าง
มหาวิทยาลัย

4.3 แพลตฟอร์มบริหารจัดการ
การบูรณาการการเรียน การสอน
ในพื้นที่

4.4 จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบ/
Hub พื้นที่รับผิดชอบ/ ศูนย์รวบรวม
องค์ความรู้ สำหรับการพัฒนาเชิงพื้นที่

5. Promotion

5.1 การประเมินที่มีธรรมาภิบาลตรงไป
ตรงมา เน้นผล เน้นผลลัพธ์ในพื้นที่

6. Awarding & Rewarding

6.1 การยกย่องเชิดชูการให้รางวัล

6.2 ระบบบริหารและการกำหนด
ผลตอบแทนที่จูงใจ

7. อื่น ๆ

ประเด็นที่ต้องการพัฒนา กับ Performance-based HRM ตามเป้าหมาย Reinventing ของทั้ง 41 มหาวิทยาลัย

จำนวนมหาวิทยาลัย
ที่ต้องการพัฒนา
ตามเป้าหมาย
Reinventing ของทั้ง
41 มหาวิทยาลัย

Management

34

3.1 ปรับแก้กฎระเบียบการ
จัดภาระงานให้กลุ่มอาจารย์
ตามความถนัด (Track) ที่ยืดหยุ่น
มี TOR/PA/IDP ที่ชัดเจน

Training

32

2.1 ระบบพัฒนาสมรรถนะ
บุคลากรในการพัฒนา
เชิงพื้นที่

Promotion

32

5.1 การประเมินที่มีธรรมาภิบาล
ตรงไปตรงมา เน้นผลลัพธ์ในพื้นที่

System & Tool

31

4.1 ระบบสารสนเทศเพื่อ
การบริหารจัดการงานบุคคลากร
ตามจุดเน้นมหาวิทยาลัยกลุ่ม 3

Training

27

2.3 การพัฒนา/สร้าง
mindset ในการทำงาน
เพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่

Management

25

3.3 สร้างความร่วมมือใน
การทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย
ในพื้นที่ / สถาบันอื่น ๆ
(collaboration)

Awarding & Rewarding

25

6.1 การยกย่องเชิดชู
การให้รางวัล

Recruitment

24

1.2 ระบบการสรรหา
บุคลากรที่มุ่งเน้นทักษะใน
การพัฒนาชุมชน/ ท้องถิ่น

Training

24

2.2 สนับสนุนความก้าวหน้า
ทางอาชีพ Career Path

Management

24

3.5 การบูรณาการการเรียน
การสอนเชื่อมโยงกับการพัฒนา
เชิงพื้นที่/สร้างภาคีเครือข่าย
ในพื้นที่

Management

22

3.4 การสร้างการสื่อสาร/
การรับรู้ทั้งภายในและภายนอก
ทั้งระดับ Local & International
recognition

Management

21

3.6 ทบทวน/ ปรับปรุง แผน
นโยบายและยุทธศาสตร์แผน
ปฏิบัติการ งานประมาณ
ตามจุดเน้นมหาวิทยาลัยกลุ่ม 3

Awarding & Rewarding

19

6.2 ระบบบริหารและการกำหนด
ผลตอบแทนที่จูงใจ

Recruitment

17

1.1 ระบบการสรรหาบุคลากร
ที่โปร่งใสเน้นสมรรถนะ
และจริยธรรม

Management

17

3.2 Staff/ Area Engagement
Mobility การเคลื่อนย้ายบุคลากร
สมรรถนะสูงข้ามมหาวิทยาลัย/
ฝั่งตัวในพื้นที่

System & Tool

16

4.3 แพลตฟอร์มบริหาร
จัดการการบูรณาการเรียน
การสอนในพื้นที่

System & Tool

15

4.4 จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบ/
Hub พื้นที่รับผิดชอบ/
ศูนย์รวบรวมองค์ความรู้สำหรับ
การพัฒนาเชิงพื้นที่

System & Tool

14

4.2 แพลตฟอร์มกลางเพื่อ
การบริหารจัดการงานบุคลากร
ระหว่างมหาวิทยาลัย

4

7. อื่น ๆ



19

มหาวิทยาลัย
นำร่องกลุ่มที่ 1

ประเภทของมหาวิทยาลัย

- มหาวิทยาลัยของรัฐ
- มหาวิทยาลัยเอกชน
- มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

มหาวิทยาลัยพะเยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน



มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



UNIVERSITY OF PHAYAO

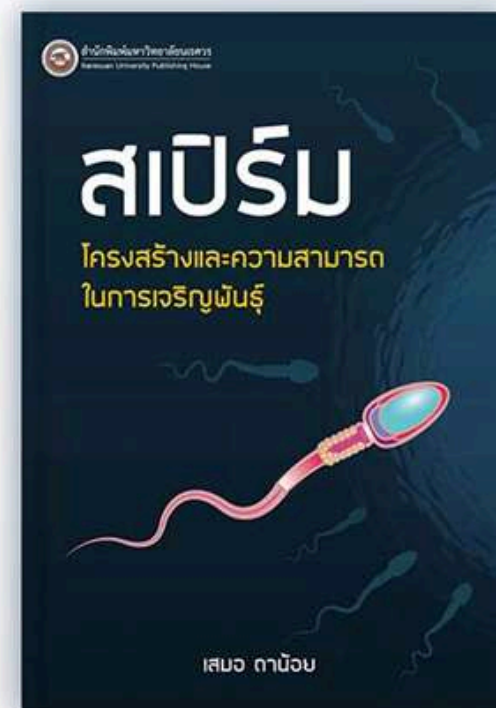
กรณีศึกษา โอกาส + ความสำเร็จ การวิจัยและพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area-based Collaborative Research; ABC Research)

โดย ศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยพะเยา



10th
ก้าวสู่ปีที่ 10
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขอแสดงความยินดีกับ
รองศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย
ที่ได้รับพระมหากรุณาโปรดเกล้าฯ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ศาสตราจารย์



เจ้าของผลงาน : สเปิร์ม โครงสร้างและ
ความสามารถในการเจริญพันธุ์

“ ไม่ทิ้งโอกาส ”

เทคโนโลยี “ ปุ๋ยสั่งตัด ” ในการผลิตข้าวโพด

ตอนที่ 1

การสนับสนุนงานวิจัยของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)



“ พลิกวิกฤตเป็นโอกาส ”



สำนักข่าวอิสรา
ISRA NEWS AGENCY



ค้นหา

หน้าแรก

ติดต่อเรา

เกี่ยวกับเรา

ศูนย์ข่าวภาคใต้

ศูนย์ข่าวเพื่อชุมชน

ศูนย์ข่าวสารนโยบายสาธารณะ

ศูนย์ข่าวสืบสวน



สกว. ดันวิจัยเข้าแผนยุทธศาสตร์สุโขทัย ชูรูปธรรมพัฒนาชุมชน ยั่งยืน

เขียนวันที่ วันพุธ ที่ 14 ธันวาคม 2554 เวลา 14:11 น. เขียนโดย ณัฐดนัย ไหมซ้อน ศูนย์ข่าวเพื่อชุมชน

หมวดหมู่ [เยาวชน-สตรี-วัฒนธรรม](#) | [ข่าว](#)



Share



Tweet





สกว.ร่วมท้องถิ่น สืบรากฐานแก่นภูมิปัญญาพื้นบ้านสุโขทัยสู่หลักสูตรท้องถิ่นและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เปิดเส้นทางทัวร์ 12 ชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์ กระจายรายได้ให้ชาวบ้าน

เรื่องนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยนเรศวร สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุโขทัย เทศบาลเมืองสุโขทัยธานี เทศบาลตำบลเมืองเก่า และสมาคมการท่องเที่ยวจ.สุโขทัย เปิดงาน “รอบรั้วเมืองพระร่วง สานสายใยแห่งวัฒนธรรมชุมชน สืบค้นประวัติศาสตร์เมืองมรดกโลก” ที่อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย จ.สุโขทัย เพื่อเปิดเส้นทางท่องเที่ยวใหม่ใน 12 ชุมชน สืบเนื่องจาก สกว. ร่วมกับมหาวิทยาลัยนเรศวร พัฒนา “โครงการการพัฒนาชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้องค์ความรู้ทางวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว”

รศ.ดร.จิรวัฒน์ พิระสันต์ หัวหน้าโครงการฯ กล่าวกับศูนย์ข่าวเพื่อชุมชน สำนักข่าวอิศรา ว่าโครงการดังกล่าวเพื่อเปิดพื้นที่ชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้าน

วัฒนธรรมและกระจายรายได้สู่ชุมชน ซึ่งได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านในท้องถิ่น ภาครัฐและเอกชน โดยครอบคลุม 12 ชุมชนในเทศบาลเมืองเก่า จ.สุโขทัย ได้แก่ ชุมชนบ้านใหม่ตระพังทอง ชุมชนแม่รำพัน ชุมชนศรีชุม ชุมชนรามเล็ก ชุมชนรามใหญ่ ชุมชนบ้านไต้ ชุมชนบ้านเหนือ ชุมชนสุโขทัยนคร ชุมชนลิไท ชุมชนตระพังทองกลาง ชุมชนสุโขทัยนคร1 ชุมชนสุโขทัยนคร3 และชุมชนวัดป่ามะม่วง

“ชุมชนมีศักยภาพในการจัดท่องเที่ยวมาก เช่น มีแหล่งหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผาและผลิตภัณฑ์สังคโลก 5 แห่ง แกะสลัก 24 แห่ง เฟอร์นิเจอร์ไม้ 1 แห่ง หล่อพระ 2 แห่ง ร้านอาหารพื้นบ้าน 15 แห่ง พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น 4 แห่ง จนปี 53ได้รับรางวัลโครงการวิจัยดีเด่นของ สกว.กลุ่มงานวิจัยเพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่”

ดร.จิรวัฒน์ ยังกล่าวว่าโครงการต้องการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง โดยเน้นจิตสาธารณะพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้ามากกว่าการวัดด้วยดัชนีตัวเลขทางเศรษฐกิจ ที่สำคัญต้องไม่เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชน โดยได้นำผลงานวิจัยดังกล่าวเสนอเป็นแผนยุทธศาสตร์พัฒนาพื้นที่แก่อนุวัยางานที่เกี่ยวข้องแล้ว

ศ.ดร.สวัสด์ ดันตระรัตน์ ผู้อำนวยการ สกว. กล่าวว่าโครงการดังกล่าวเป็นแบบอย่างของความสำเร็จในการพัฒนาพื้นที่ อีกทั้งยังเผยแพร่เส้นทางท่องเที่ยวทาง

“ ไทบุตรเจ้า ”

Road of Love หนังสือไปรโมทท่องเที่ยวพิชฌุโลก

📅 27 เมษายน 2556 👤 พิชฌุโลกฮอตนิวส์



เวลา 19.00 น. 27 เมษายน 2556 มีพิธีแถลงข่าวและเปิดงาน เที่ยวตามตรอกออกตามถนน สีสนใหม่ในสองแคว ณ ลานเอนกประสงค์ หน้าศาลหลักเมือง อ.เมือง จ.พิชฌุโลก รศ.ดร.จิรวัฒน์ พิระสันต์ ได้รับทุนอุดหนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) โดยสืบค้นข้อมูลเพื่อพัฒนาฯ54 ชุมชนในเขตเทศบาลนครพิชฌุโลก เพื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนในเขตเทศบาลนครพิชฌุโลก ในงานมีการจัดแสดงอาหารการกินของชุมชนต่าง ๆ และแถลงข่าววัตถุประสงค์การวิจัย ในพิธีแถลงข่าว ได้ฉายภาพยนตร์สั้น ความยาวประมาณ 20 นาที Road of Love เส้นทางนี้มีรักเค้าโครงเรื่องจาก เที่ยว 10 ย่านเมืองพิชฌุโลก โดยรศ.ดร.จิรวัฒน์ พิระสันต์ บทภาพยนตร์โดยจันทร์เจ้าขา โปรดักชั่นอำนวยการผลิตโดย รศ.ดร.เสมอ กาน้อย

“ ค้นหา ต่อ ยอด ศักยภาพของพื้นที่ ”

สกว. เปิดเส้นทาง "Route 12" พิชญโลก-หล่มสัก ท่องเที่ยวได้ทุกฤดู

เผยแพร่: 16 ก.พ. 2558 16:29 | ปรับปรุง: 18 ก.พ. 2558 17:51 | โดย: MGR Online



2,622



เส้นทางหลวงหมายเลข 12 ถือได้ว่าเป็นเส้นทางท่องเที่ยวที่สำคัญในเขตภาคเหนือตอนล่างซึ่งมีศักยภาพในการเป็นเส้นทางท่องเที่ยว ทาง “สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย” (สกว.) มีการนำเสนอสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ที่สามารถไปเที่ยวได้ตลอดทั้งปี สถานที่ท่องเที่ยวจะเปลี่ยนไปตามฤดูกาล

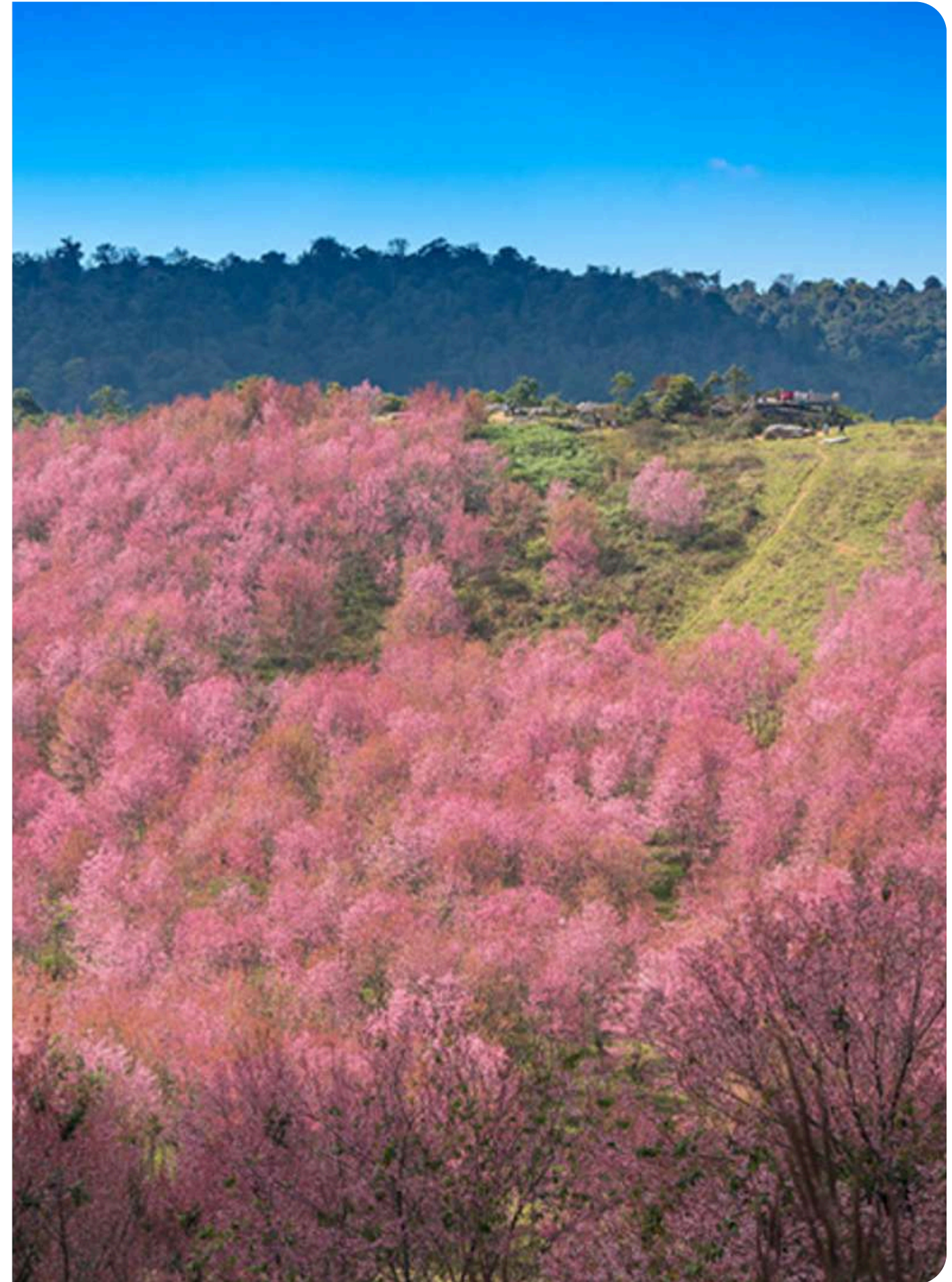
ຖູ່ຮ້ອນ



ទុព្វ



ฤดูหนาว





“ สร้างงาน สร้างคน ”



มหาวิทยาลัยนเรศวร

ขอแสดงความยินดีกับ รองศาสตราจารย์ ดร.จิรวัฒน์ พิระสันต์

- ศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยนเรศวร คณะศึกษาศาสตร์ หลักสูตรการศึกษาดุริยางค์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รหัส 42
- ศิษย์เก่าดีเด่น มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปี 2553

ได้รับพระราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่ง

ศาสตราจารย์

ในสาขาวิชาประยุกตศิลป์ สังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



“ Networking & Policy Advocacy ”

+

“ From local to Global ”



Phayao Learning City Phase I



ความร่วมมือกับเทศบาลเมืองพะเยา



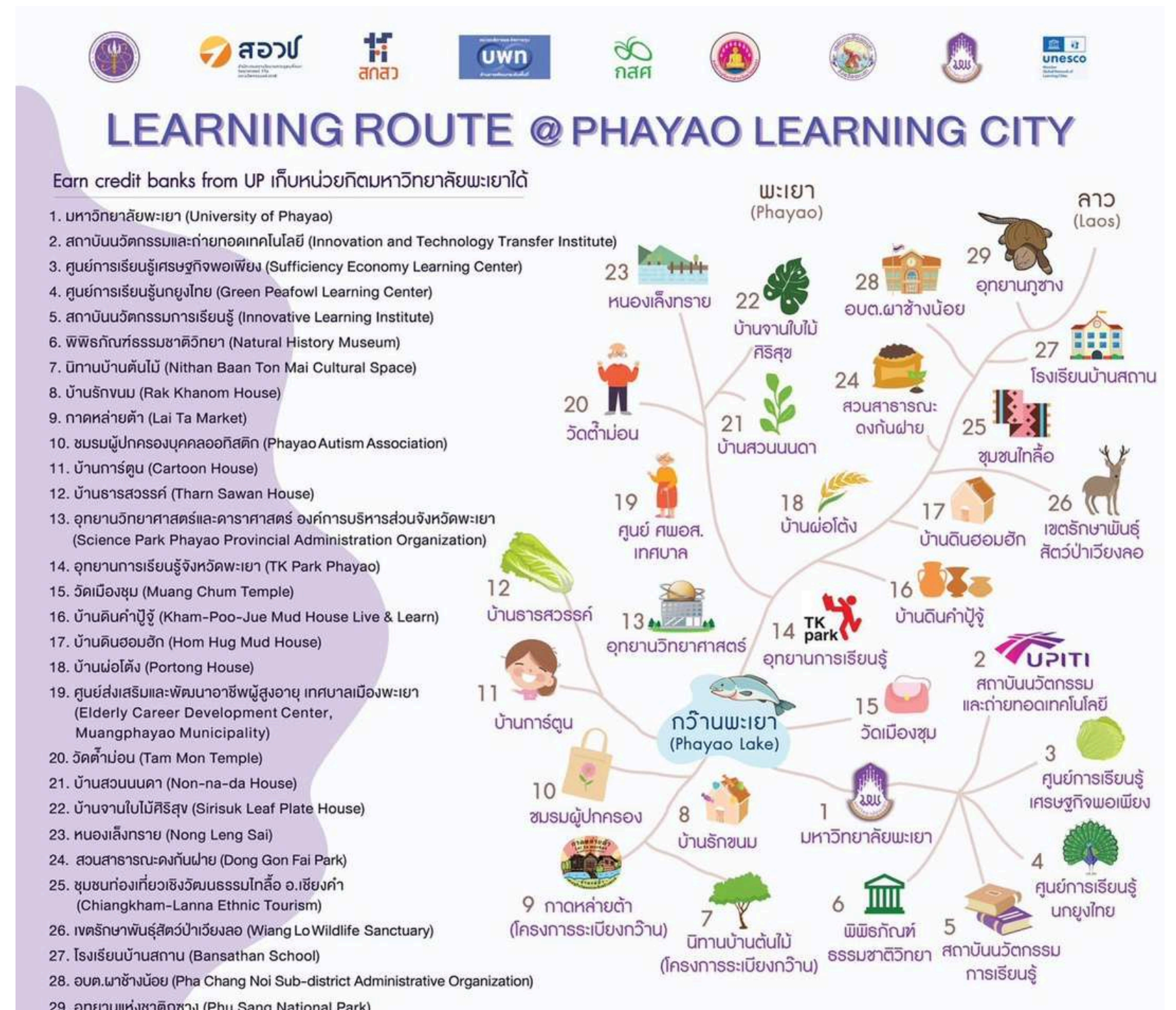
**1 of 44 Cities
in the World**



David Atchoarena
Director,
UNESCO Institute for Lifelong Learning
Hamburg, 2 September 2022



รางวัลผลงานวิจัยดีเด่น
หน่วย บพท. ประจำปี พ.ศ. 2565

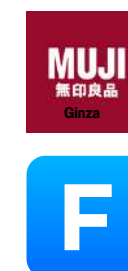
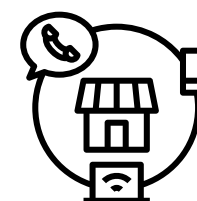


Phayao Learning City Phase II

“ เสริมศักยภาพ นวัตกรรมคนเก่ง ”



ได้ดังนี้



“ สัตว์เศรษฐกิจ คิดตลอด CHAIN ”

Phayao Frogs: A Sustainable Community Livelihood

การเลี้ยงกบเป็นสัตว์เศรษฐกิจ วิถีชุมชนอย่างยั่งยืน



เกิดนวัตกรรมชุมชนและพื้นที่ที่เรียนรู้การเลี้ยงกบเชิงพาณิชย์ บนฐานทุนชุมชน และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



นวัตกรรมการแปรรูปกบ และการสร้างตลาดกบ เพื่อความยั่งยืนของชุมชน



นวัตกรรมการเลี้ยงกบอาหารเพื่อลดต้นทุนด้านอาหารในการเลี้ยงกบ และนวัตกรรมการเลี้ยงกบในฤดูหนาว เพื่อเพิ่มมูลค่ากบ



แอปพลิเคชันเพาะพันธุ์สัตว์น้ำด้วยฮอร์โมนสังเคราะห์



การสร้างมาตรฐานการเลี้ยงกบเชิงพาณิชย์ ด้วยระบบการเลี้ยงกบอัจฉริยะ (frog smart farming)



“เลี้ยงกบนา ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ สร้างความมั่นคงด้านอาหาร”

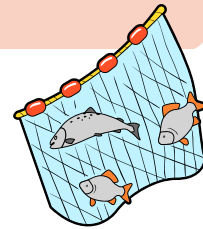
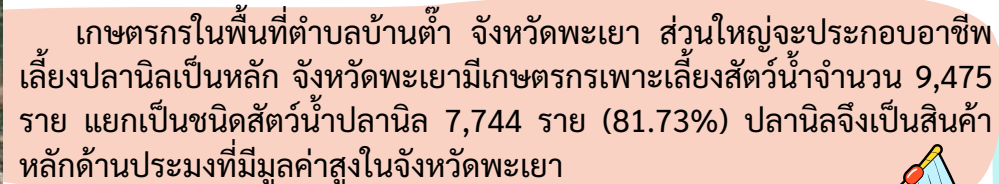


ผลกระทบทางเศรษฐกิจ (ROI) : 9.26%

นวัตกรรม	นวัตกรรมด้านการเลี้ยงกบ	นวัตกรรมด้านการตลาดสมัยใหม่	นวัตกรรมด้านการสื่อสาร Soft power	รวม (คน)
ระดับ 1	6	17	17	40
ระดับ 2	9	3	3	15
ระดับ 3	5	-	-	5
ระดับ 4	-	-	-	-
รวม	20	20	20	60

สร้างนวัตกรรมชุมชนในโครงการ 60

การยกระดับห่วงโซ่อุปทานคลัสเตอร์ปลาน้ำจืดพะเยา เพื่อเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจ บนระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคเหนือ



การตลาดจะเน้นการจำหน่ายปลานิลสดแบบยกบ่อ โดยผ่านตัวแทนกลุ่ม
หรือพ่อค้าคนกลางที่จะช่วยจัดหารอบการขายตลอดระยะเวลาที่เลี้ยง

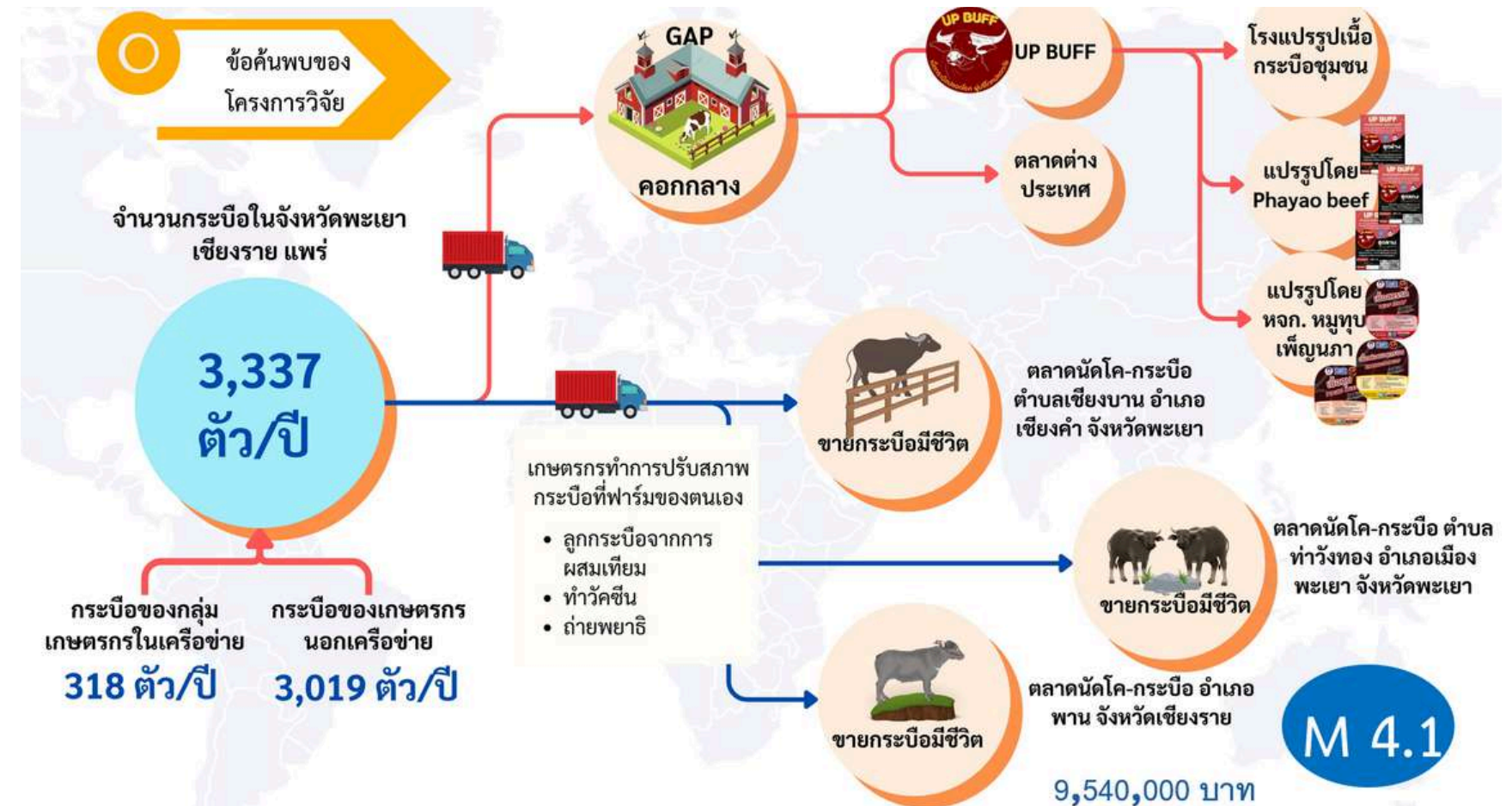
จังหวัด	ราคาขายต่ำสุด-สูงสุด (บาท/กิโลกรัม)	ปริมาณการขายเฉลี่ย (กิโลกรัม/ปี)	มูลค่า (บาท/ปี)
พะเยา	65 - 85	24,047	44,763,600
เชียงใหม่	80 - 100	53,622	35,478,000

การแปรรูปปลาในจังหวัดพะเยา มีชุมชนรอบกว๊านพะเยา ได้มีการแปรรูปเป็นปลาต้ม เกิดเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนปลาต้ม จังหวัดพะเยา และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปบ้านโป่งเกลือ (นิลลา) ผลิตภัณฑ์แปรรูปมาจากปลานิล



การผลิตเนื้อโค-กระบือคุณภาพโดยกลไกความร่วมมือเครือข่ายนวัตกรรมชุมชน

การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนเพื่อสร้างกลไกการจัดการห่วงโซ่คุณค่าใหม่ สำหรับกระบือคุณภาพร่วมกับเกษตรกรในจังหวัดพะเยา



คอกกลางมาตรฐาน GAP รวบรวมและส่งออกกระบือ



สำรวจเส้นทางขนส่ง ห่วงโซ่อุปทานกระบือ ณ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

“ ผักปลอดภัย ต้องขายได้ใน 7-11 ”



Phayao Agricultural Network Development: A Provincial Approach

สร้างเครือข่ายเกษตรกรที่ยั่งยืนด้วยนวัตกรรมและการจัดการทรัพยากรในชุมชน

การพัฒนาเครือข่ายเกษตรกรยั่งยืนจังหวัดพะเยา สู่การสร้างชุมชนนวัตกรรม



แนวคิดการพัฒนาเครือข่ายเกษตรกรที่ยั่งยืน

- 1) เพื่อยกระดับเกษตรกรสมาชิกสมาพันธ์เกษตรกรยั่งยืนจังหวัดพะเยาสู่การเป็นต้นแบบของชุมชนนวัตกรรม ด้านเกษตรอินทรีย์แบบมีส่วนร่วม
- 2) เชื่อมโยงเครือข่ายระดับจังหวัดและประเทศของเครือข่ายเกษตรกรยั่งยืน จังหวัดพะเยา
- 3) พัฒนาคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมของชุมชนด้วยความรู้และนวัตกรรมด้านการพัฒนารูปแบบการผลิตแบบเกษตรอินทรีย์

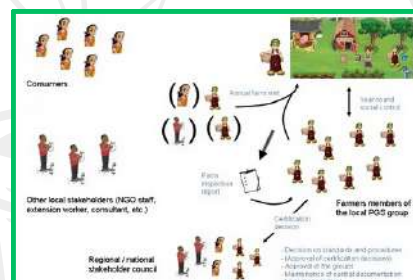
การสร้าง Learning Innovation Platform ชุมชนนวัตกรรมเกษตรอินทรีย์พะเยา



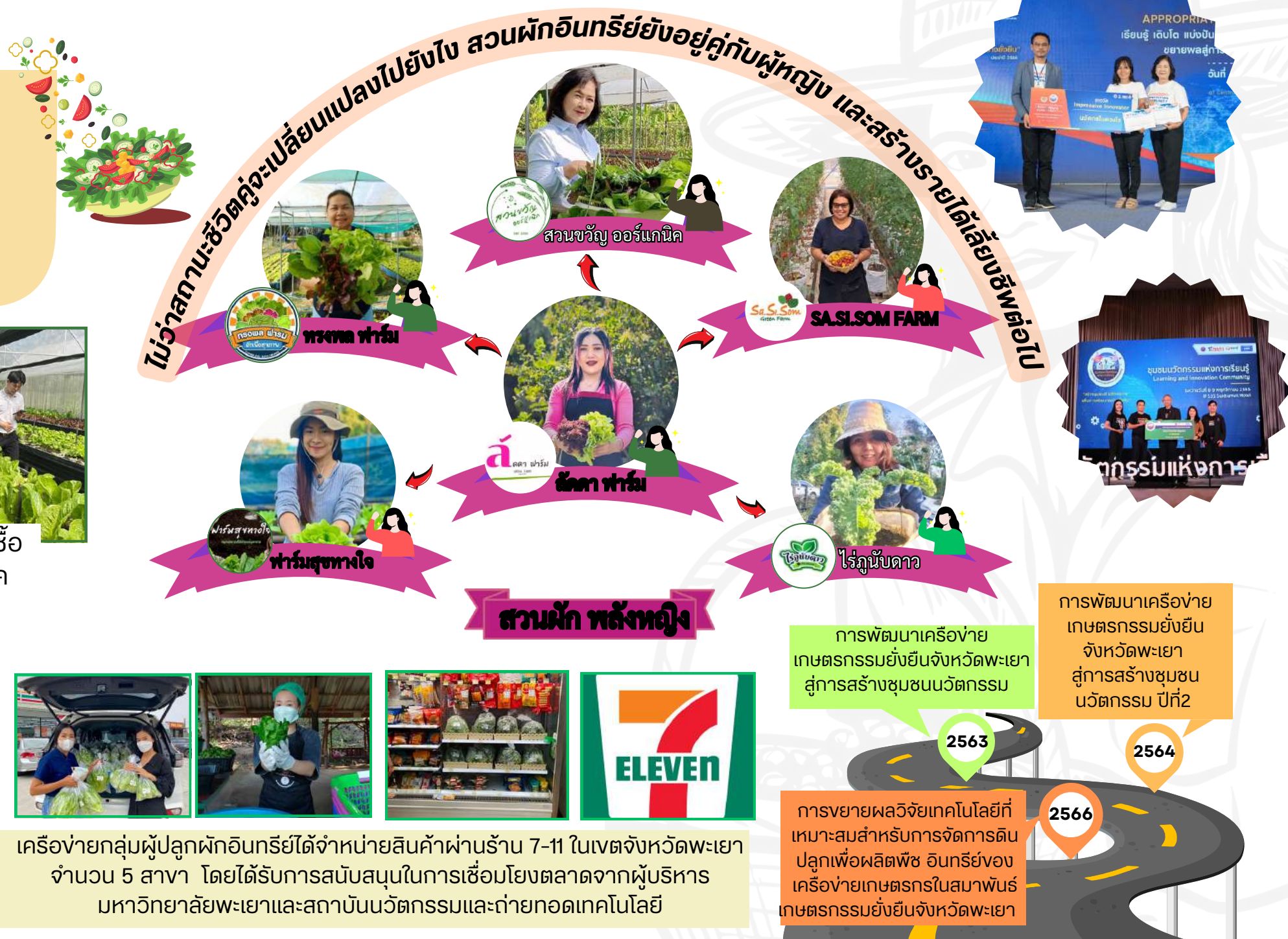
การตรวจสอบสารตกค้างและตรวจหาเชื้อพยาธิ สร้างความมั่นใจให้กับผู้บริโภค



สร้างเครือข่ายการบริหารจัดการพื้นที่การเกษตรอินทรีย์แบบมีส่วนร่วมของจังหวัดพะเยา



โครงสร้างระบบ PGS



เครือข่ายกลุ่มผู้ปลูกผักอินทรีย์ได้จำหน่ายสินค้าผ่านร้าน 7-11 ในเขตจังหวัดพะเยา จำนวน 5 สาขา โดยได้รับการสนับสนุนในการเชื่อมโยงตลาดจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยพะเยาและสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

การพัฒนาเครือข่ายเกษตรกรยั่งยืนจังหวัดพะเยา สู่การสร้างชุมชนนวัตกรรม ปีที่2

การขยายผลวิจัยเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการจัดการดินปลูกเพื่อผลิตพืช อินทรีย์ของเครือข่ายเกษตรกรในสมาพันธ์เกษตรกรยั่งยืนจังหวัดพะเยา

“ ได้ ๑ ต้องสร้างรายได้เพิ่ม ”

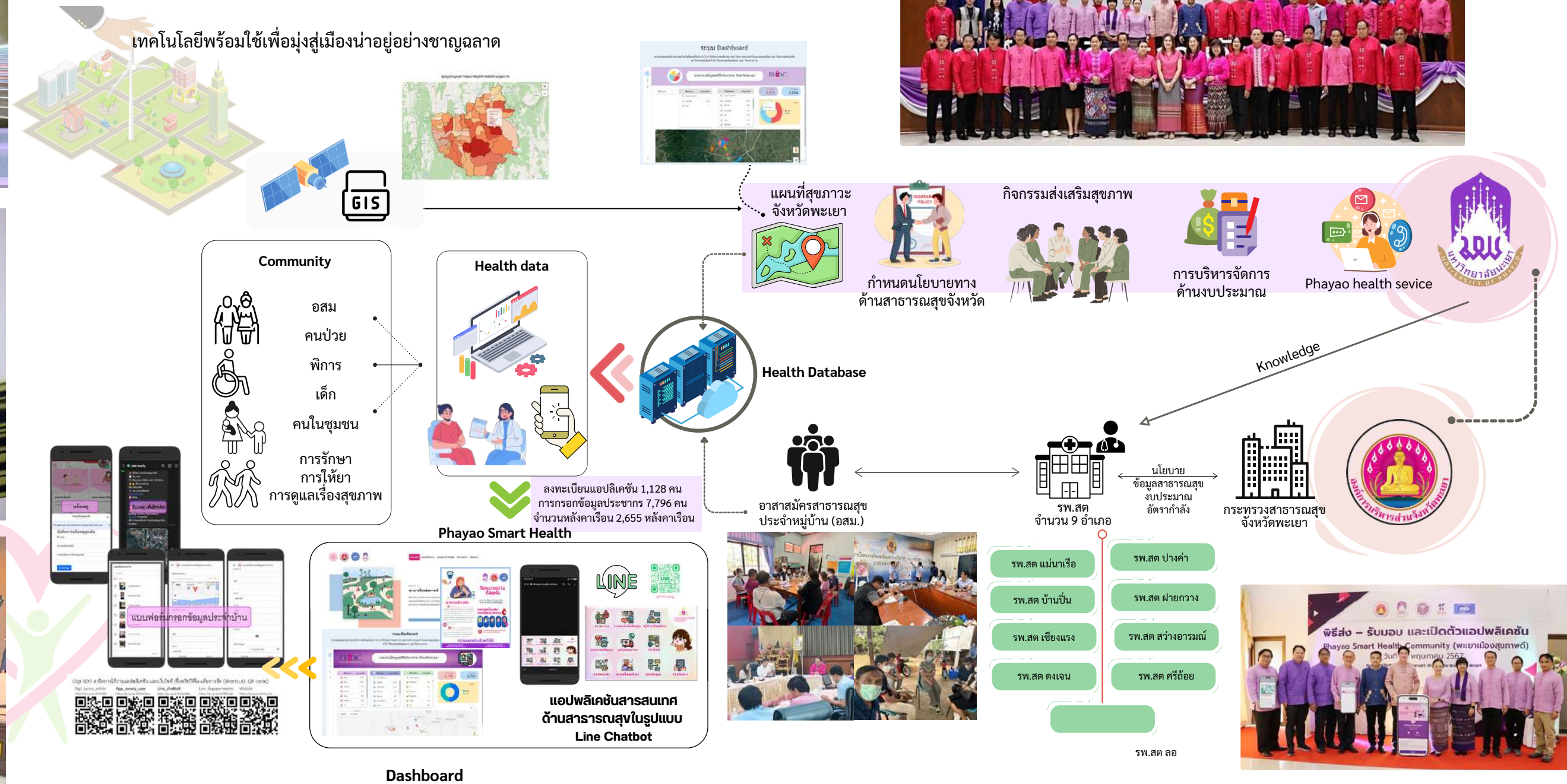
ลันจี GI พะเยา



“ ทำก่อนได้เปรียบ ”

การยกระดับกลไกการบริหารจัดการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)
ภายใต้การบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (อบจ.)

การยกระดับกลไกการบริหารจัดการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)
ภายใต้การบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (อบจ.)



“ ពុំបង្កឧបសគ្គ កម្រៃ ”

กาตหล่ายต้า” ชุมชนต้นแบบ Cultural Learning Space



“ App Tech ”

การประยุกต์ใช้นวัตกรรมบริหารจัดการน้ำผิวดินและน้ำใต้ดิน ยกระดับขีดความสามารถชุมชนเพื่อรับมือภัยแล้ง

 พื้นที่ดำเนินการ : ตำบลฝายกวาง อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา



การประยุกต์ใช้นวัตกรรมบริหารจัดการน้ำผิวดินและน้ำใต้ดิน เพื่อยกระดับขีดความสามารถชุมชนเพื่อรับมือภัยแล้งของตำบลฝายกวาง เป็นโครงการวิจัยด้านนโยบายสาธารณะ โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการน้ำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรน้ำ ตำบลฝายกวาง อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ที่มีปัญหาภัยแล้งซ้ำซาก ขาดการจัดการด้านข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ศักยภาพของแหล่งน้ำส่งผลกระทบต่อความต้องการใช้น้ำสำหรับอุปโภค และการทำการเกษตรรวมถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาภัยแล้งในพื้นที่



อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจชุมชนเพิ่มขึ้นร้อยละ 10



ระบบภูมิสารสนเทศระยะไกล (GIS)



ลดค่าใช้จ่ายที่ต้องซื้อน้ำจากแหล่งอื่น



ลดปัญหาด้านสุขภาพ



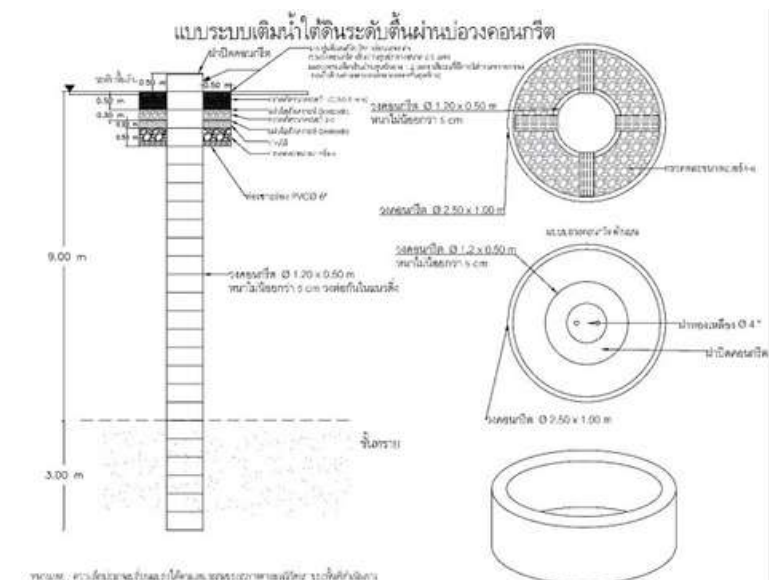
เทคโนโลยีร่นาคมน้ำใต้ดิน



คุณภาพน้ำสะอาดมากขึ้น



การมีส่วนร่วมและประโยชน์ร่วมของชุมชนและสังคม



“ **ชื่นชม เชิดชู ดุ๊กผลงาน** ”



นักวิจัยดีเด่น มหาวิทยาลัยพะเยา

นักวิจัยดีเด่นด้านการวิจัยที่สร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชน



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมศักดิ์ พิณะ
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายสัตวแพทย์ สมชาติ ธนะ
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ



รองศาสตราจารย์ ดร.พนินทรา ธีรานนท์
คณะศิลปศาสตร์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พยุงค์กิต อินทะวิชา
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ



ดร.วาริษฐ์ มัธยมบุรุษ
คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์



Key Success Factors

- 1. Area in focus / Area Engagement**
- 2. University Engagement**
- 3. Well-designed Project/Program**
- 4. Good Research Manager/Management**
- 5. Good Teamwork**
- 6. Win - Win Situation**
- 7. Sustainable Development**



Times Higher Education
Impact Rankings



หน่วยงานของท่าน
มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
(Sustainable Development Goals: SDGs)
แต่ละด้าน โดดเด่นในระดับใด



n =



ผู้บริหาร



สายวิชาการ



สายสนับสนุน



นักศึกษา



ประชาชน





Times Higher Education
Impact Rankings

หน่วยงานของท่าน มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
แต่ละด้าน โดดเด่นในระดับใด



Sustainable Development Goals: SDGs

n =



ผู้บริหาร



สายวิชาการ



สายสนับสนุน



นักศึกษา



ประชาชน



Times Higher Education
Impact Rankings

หน่วยงานของท่าน มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
แต่ละด้าน โดดเด่นในระดับใด



Sustainable Development Goals: SDGs

n =



ผู้บริหาร



สายวิชาการ



สายสนับสนุน



นักศึกษา



ประชาชน



Times Higher Education
Impact Rankings

หน่วยงานของท่าน มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
แต่ละด้าน โดดเด่นในระดับใด



Sustainable Development Goals: SDGs

n =



ผู้บริหาร



สายวิชาการ



สายสนับสนุน



นักศึกษา



ประชาชน



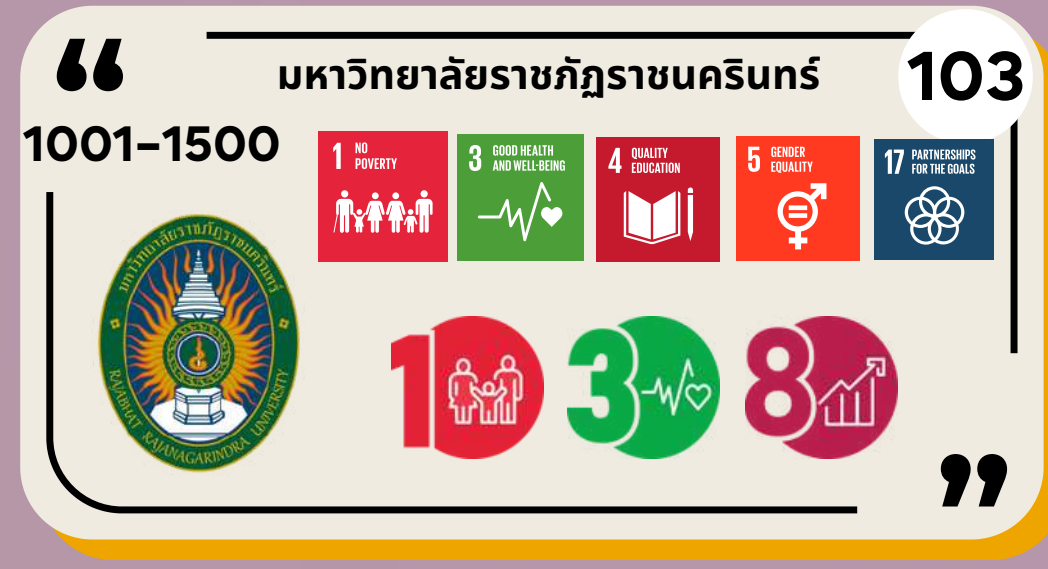
Times Higher Education
Impact Rankings

TOP 5

หน่วยงานของท่าน
มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
(Sustainable Development Goals: SDGs)
แต่ละด้าน โดดเด่นในระดับใด



- n =
- สายสนับสนุน
 - ผู้บริหาร
 - สาขาวิชาการ
 - นักศึกษา
 - ประชาชน



Times Higher Education Impact Rankings

TOP 5

หน่วยงานของท่าน
มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
(Sustainable Development Goals: SDGs)
แต่ละด้าน โดดเด่นในระดับใด



n =

สายสนับสนุน

ผู้บริหาร

นักศึกษา

สาขาวิชาการ

ประชาชน



Times Higher Education
Impact Rankings

หน่วยงานของท่าน มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
แต่ละด้าน โดดเด่นในระดับใด



Sustainable Development Goals: SDGs

n =

- ผู้บริหาร
- สายวิชาการ
- สายสนับสนุน
- นักศึกษา
- ประชาชน



Re-inventing
University
Group III

– ขอขอบคุณครับ –