แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร
สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ. 2566 - 2570

-ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ครั้งที่ 13/2566 วันที่ 25 กรกฎาคม 2566
-ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองด้านนโยบายและแผน ครั้งที่ 8 (9)/2566 วันที่ 12 กรกฎาคม 2566
-ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ. 2566 – 2570 ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 29 มิถุนายน 2566

คำนำ

แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 -2570 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในกรอบระยะเวลา 5 ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย โดยการกำหนดพันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันของมหาวิทยาลัย และกำหนดกรอบการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายของสภามหาวิทยาลัย แนวทางการบริหารงานของอธิการบดี (รศ.ดร.สุมาลี ไชยศุภรากุล) และเป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx โดยมุ่งเน้นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยอีกด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566-2570 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
และสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ.2566 – 2570

บทสรุปผู้บริหาร

1. ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้จัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย และเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และรองรับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษ พ.ศ.2566 – 2570 เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2566 เพื่อพิจารณาทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมให้ความเห็นชอบต่อไป

2. วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน

กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 อย่างเป็นระบบ โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการวิเคราะห์และทบทวนข้อมูลสารสนเทศสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 นอกจากนี้ แผนฉบับดังกล่าวจะถูกนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองด้านนโยบายและแผน และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำไปจัดทำเผยแพร่ต่อไป มีกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

2.1 ผู้บริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประชุมเตรียมข้อมูลสารสนเทศและพิจารณาองค์ประกอบในการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 วันที่ 1 มิถุนายน 2566 และวันที่ 7 มิถุนายน 2566

2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 เมื่อวันที่ 9 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566

2.3 กองบริหารงานบุคคล รวบรวม จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ให้เป็นไปตามองค์ประกอบในการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 (ร่าง 1)

2.4 เสนอแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 ในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 29 มิถุนายน 2566 ต่อคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายบริหารและวิชาการ รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผนและวิจัย ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสำนักงานอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสำนักประกันคุณภาพการศึกษา รองคณบดี รองผู้อำนวยการ สำนัก สถาบัน ศูนย์ กอง เข้าร่วมการวิเคราะห์องค์ประกอบของแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการจัดทำแผนครบถ้วน

2.5 กองบริหารงานบุคคลปรับแก้ แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 (ร่าง 1) ตามมติที่ประชุมคณะกรรมจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570

2.6 เสนอแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 - 2570 ต่อคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองด้านนโยบายและแผน ครั้งที่ 8 (9)/2566 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2566

2.7 เสนอแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 - 2570 ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ครั้งที่ 13 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2566

2.8 กองบริหารงานบุคคลจัดทำและเผยแพร่แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 - 2570 แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้

3. ผลการดำเนินการ

การดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ พ.ศ. 2566 – 2570 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และรายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ แผนงาน ดังนี้

3.1 วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามศาสตร์และวิชาชีพ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

3.2 พันธกิจ

1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงานตามศาสตร์และวิชาชีพ

3. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร

3.3 ค่านิยมองค์กร

ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานเชิงรุก พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

3.4 รายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแผนงาน

มีการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการหลัก เพื่อขับเคลื่อนแผนให้บรรลุตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ดังนี้

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</u> พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Human Resource Management :HRM)

เป้าประสงค์ 1.1 มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการสรรหา คัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาบุคลากร

1.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหารและเพิ่มทักษะการบริหาร

กลยุทธ์

1. สร้างและพัฒนาระบบหรือแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรด้านการบริหารแผนสืบทอดตำแหน่งและกลไกการพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพ

แผนงาน

1. พัฒนาระบบ การกระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

-ทบทวนระบบ/รูปแบบ/หลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. สรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังบุคลากร มจษ. ปีงบประมาณ 2566- 2569

3. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ ก้าวสู่การเป็นผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (รุ่นที่ 2)

เป้าประสงค์ที่ 1.2 มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด

1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้พัฒนาตามแผน

กลยุทธ์

2. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามศาสตร์และวิชาชีพ

แผนงาน

4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.3 มหาวิทยาลัยมีการนำระบบสารสนเทศ มาใช้สนับสนุนการบริหาร พัฒนาบุคลากร และการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายการเป็น Digital Organization

ตัวชี้วัด

1.4 ระดับความสำเร็จของระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์

3. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

แผนงาน

5. ทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
6. พัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบอิเล็กทรอนิกส์
7. พัฒนาปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะแห่งการปฏิบัติงานในอนาคตเพื่อเป็น SMART University (Human Resource Development : HRD)

เป้าประสงค์ที่ 2.1 บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพสอดคล้องตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด

2.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

2.2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

กลยุทธ์

1. กำกับติดตามจำนวนอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการ และคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้น

แผนงาน

1. ประชุม กำกับ/ติดตาม การดำเนินงานการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการ

2. ให้คำแนะนำการใช้โปรแกรม Turnitin เพื่อตรวจสอบความซ้ำซ้อนของผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการ

3. กำกับติดตามอาจารย์ให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกเป็นไปตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 60

เป้าประสงค์ที่ 2.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด

2.3 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ/ทักษะ Digital Literacy หรือทักษะด้านอื่น ๆ

2.4.1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ

2.4.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะอบรม Digital Literacy

กลยุทธ์

2. กำกับติดตามจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทีได้รับการพัฒนาให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะการทำงานแห่งอนาคต (Upskill/Reskill และสร้าง New Skills)

แผนงาน

4. กำกับ ติดตาม ประชุมคณะกรรมการประเมินค่างาน เพื่อขับเคลื่อนการประเมินค่างานให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย
5. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ภาคการศึกษาที่ 3/2567
6. การใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Ducument) ลายเซ็นดิจิทัล

ตัวชี้วัด

2.5 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการหรือวิชาชีพ

2.5.1 สายวิชาการ 2.5.2 สายสนับสนุนวิชาการ

กลยุทธ์

4. ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายงาน (Career Path Development)

แผนงาน

7. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปี 2568
8. พัฒนาศักยภาพผู้นำ ก้าวสู่การเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (รุ่นที่ 2)
9. อบรมหลักสูตร Thailand professional Standard Framework (Thailand PSF)
10. อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตร โดยการใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (Outcome Based Education) รุ่นที่ 3
11. อบรมการใช้โปรแกรมระบบบริการการศึกษาออนไลน์สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา (รุ่นที่ 2)
12. อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแบบคำขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (กรณีหัวหน้างาน) (รุ่นที่ 2)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร (Human Resource Management :HRM)

เป้าประสงค์ 3.1 บุคลากรมีขวัญและกำลังใจมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัด

3.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการ และการได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตจากมหาวิทยาลัย

3.2 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างดูแลสุขภาพ

3.3 ร้อยละบุคลากรที่ประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ Smart Benefit & Welfare for all
2. ส่งเสริมการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีของบุคลากร
3. ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีต่อกัน มีความรัก และความผูกพันต่อองค์กร

แผนงาน

1. จัดสรรสวัสดิการสำหรับบุคลากร
2. โครงการตรวจสุขภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี 2568
3. กิจกรรม CRU Happy Challenge Ep.3 (การออกกำลังกายโดยการเต้น แอโรบิค และการเดินและวิ่ง (Walk and Run)
4. กิจกรรมบริจาคโลหิต
5. อบรมเชิงปฏิบัติการดับเพลิงให้กับบุคลากรและนักศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 3.2 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ตัวชี้วัด

3.4 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์

3. ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีต่อกัน มีความรัก และความผูกพันต่อองค์กร

แผนงาน

6. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี 2568

9. พิธีทำบุญตักบาตรและบริจาคเครื่องอุปโภคบริโภค เนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ 2568

10. กิจกรรมทำบุญถวายปัจจัย เนื่องในวันเข้าพรรษา ประจำปี 2568

11. กิจกรรมมุทิตาจิต แด่ผู้เกษียณอายุราชการ “ด้วยรักจากใจสายใยจันทรา”ประจำปี 2568

12. กิจกรรมพิธีมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ “เพชรสยาม” บุคคลดีเด่น ครั้งที่ 30 และรางวัล “คนดีศรีจันทรเกษม” ประจำปี 2568

13. เชิดชูเกียรติบุคคลมอบรางวัลแสดงความยินดี กับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับรางวัล “จันทร์เดือนเพ็ญ” และ “จันทร์พราวแสง”

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	**ก**
บทสรุปผู้บริหาร	**ข**
สารบัญ	**ฌ**
สารบัญตาราง	**ฎ**
สารบัญภาพ	**ฐ**
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไป	6
2.1 ข้อมูลพื้นฐาน/ประวัติความเป็นมา	6
2.2 ทำเนียบผู้บริหาร	10
2.3 ที่ตั้ง และแผนที่ในมหาวิทยาลัย	10
2.4 โครงสร้างองค์กร	13
2.5 โครงสร้างการบริหารงาน	14
ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ (ตามนัยยะของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560)	15
3.1 แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี	16
3.2 แผนระดับที่ 2	29
3.2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	33
3.2.2 แผนการปฏิรูปประเทศ	36
3.2.3 แผนพัฒนาเศรษบกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	37
3.3 แผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้อง	39
3.3.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (Policy Statement)	39
3.3.2 แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 – 2570	53
3.3.3 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3.4 แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Action Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	61
3.3.5 (ร่าง) แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570	65
ส่วนที่ 4 ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs)	**79**
4.1 เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีผลิตภาพและการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน	79
4.2 เป้าหมายย่อย 8.5 บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานทำและการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคนรวมถึง เยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพและให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน	79
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก	**80**
5.1 ข้อมูลสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์	80
5.1.1 ข้อมูลบุคลากร	80
5.1.2 ข้อมูลงบประมาณ	94
5.2 บริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (ความท้าทายที่เกิดขึ้น เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงภายนอกที่เกิดขึ้น)	96
5.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก SWOT/TOWS	97
5.4 ตำแหน่งทางกลยุทธ์ของหน่วยงาน	98
5.5 สรุปกลยุทธ์จากผลการวิเคราะห์ SWOT/TOWS	100
ส่วนที่ 6 สาระสำคัญของแผนกลยุทธ์	102
6.1 วิสัยทัศน์	102
6.2 พันธกิจ	102
6.3 ค่านิยมองค์กร	102
6.4 รายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ แผนงาน และค่าเป้าหมาย	102
6.5 ตารางแสดงความเชื่องโยงตัวชี้วัดและกลยุทธ์	107
6.6 แผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map)	112

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ 7 การขับเคลื่อนแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ สู่การปฏิบัติ 113

7.1 ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ 113

7.2 วัตถุประสงค์ของการกำกับติดตามและประเมินผล 112

7.3 ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล 113

7.4 ขั้นตอนวิธีการรายงานผล 114

ภาคผนวก 114

ก. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 116

ข. คำอธิบายตัวชี้วัด วิธีการคำนวณ เกณฑ์การให้คะแนน และแหล่งที่มาของข้อมูล 118

ค. แผนการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 125

ง. แผนการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ 155

จ. ภาพประกอบการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชการร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 169

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1) แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ.2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	17
ตารางที่ 2 ความสอดคล้องของแผนระดับที่ 2 กับแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	30
ตารางที่ 3 ความสอดคล้องของแผนระดับที่ 3 กับแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	52
ตารางที่ 4 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร พ.ศ. 2567	81
ตารางที่ 5 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน พ.ศ. 2563 - 2567	81
ตารางที่ 6 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร พ.ศ. 2567	83
ตารางที่ 7 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2563 - 2567	84
ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา	85
ตารางที่ 9 จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของสายวิชาการในปัจจุบัน และเป้าหมายของคุณวุฒิปริญญาเอกในอนาคต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	85
ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ	86
ตารางที่ 11 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร	86
ตารางที่ 12 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา	87
ตารางที่ 13 ข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569	88
ตารางที่ 14 กรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2569	89
ตารางที่ 17 จำนวนบุคลากรเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2563 - 2567	90
ตารางที่ 18 รายชื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2563 - 2567	90

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1.1	กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566 - 2570	4
ภาพที่ 2.1	ที่ตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	11
ภาพที่ 2.2	แผนที่ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	12
ภาพที่ 2.3	โครงสร้างองค์กรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	13
ภาพที่ 2.4	โครงสร้างการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	14
ภาพที่ 3.1	ภาพรวมความเชื่อมโยงของแผน 3 ระดับ	15
ภาพที่ 3.2	แผนระดับ 2	29
ภาพที่ 3.3	กรอบแนวคิด พฤติกรรมที่คาดหวังให้บุคลากรภาครัฐแสดงออกมา	40
ภาพที่ 3.4	กรอบทักษะด้านภาวะผู้นำ และ ทักษะตามสายงาน	45
ภาพที่ 3.5	ผังความเชื่อมโยงแผน 3 ระดับ กับแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	78

ส่วนที่ 1
บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ศักยภาพของบุคลากร จึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มหาวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดเป็นหนึ่งในกลยุทธ์หลัก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตามแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Action Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ แผนงานบูรณาการหลักที่ 5 พัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าทางอาชีพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ อีกทั้ง ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี(พ.ศ. 2560-2579) ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ มี 2 เป้าหมาย คือ 1) ต้องการให้มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการยอมรับระดับชาติ และนานาชาติด้านการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อท้องถิ่นที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ และ 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลความพร้อมและความสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มุ่งพัฒนาบุคลากร หรือ ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสำคัญทั้งการพัฒนาความสามารถ หรือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกัน โดยมีแผนปฏิบัติการ คือ การปรับระบบการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของมหาวิทยาลัยให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาตนเอง ในระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์หนึ่งและมีมาตรการในการดำเนินการ คือ พัฒนาทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและการอยู่ร่วมกันในมหาวิทยาลัยให้มีความสามัคคี รักองค์กร รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรประเภทผู้บริหารให้มีบุคลากรรุ่นใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ด้านการบริหารระดับต่างๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้มีสมรรถนะทางการบริหาร มีศักยภาพขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และภารกิจของมหาวิทยาลัย พร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในระดับต่างๆ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของท่านอธิการบดี รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ไชยศุภรากุล

ด้วยเหตุดังกล่าว มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงได้จัดทำแผนการบริหาร และแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2566 เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการและเหตุผลข้างต้นโดยมุ่งเน้นกระบวนการแบบมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองด้านโยบายและแผน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 -2570 ให้มีความถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และรองรับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ให้ความเห็นชอบ

1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

1. เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น
3. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
4. เพื่อกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

1.3 กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีกระบวนการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 -2570 อย่างเป็นระบบ โดยสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการวิเคราะห์และทบทวนข้อมูลสารสนเทศสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 -2570 นอกจากนี้ แผนฉบับดังกล่าวจะถูกนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองด้านนโยบายและแผน และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำไปจัดทำเผยแพร่ต่อไป มีกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

1. ผู้บริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประชุมเตรียมข้อมูลสารสนเทศและพิจารณาองค์ประกอบในการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 วันที่ 1 มิถุนายน 2566 และวันที่ 7 มิถุนายน 2566
2. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 เมื่อวันที่ 9 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566

3. กองบริหารงานบุคคล รวบรวม จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ให้เป็นไปตามองค์ประกอบในการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 (ร่าง 1)

4. เสนอ (ร่าง) แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 ต่อคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ ในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 29 มิถุนายน 2566 โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายบริหารและวิชาการ รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผนและวิจัย ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสำนักงานอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสำนักประกันคุณภาพการศึกษา รองคณบดี รองผู้อำนวยการ สำนัก สถาบัน ศูนย์ กอง เข้าร่วมการวิเคราะห์องค์ประกอบของแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 -2570 เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการจัดทำแผนครบถ้วน

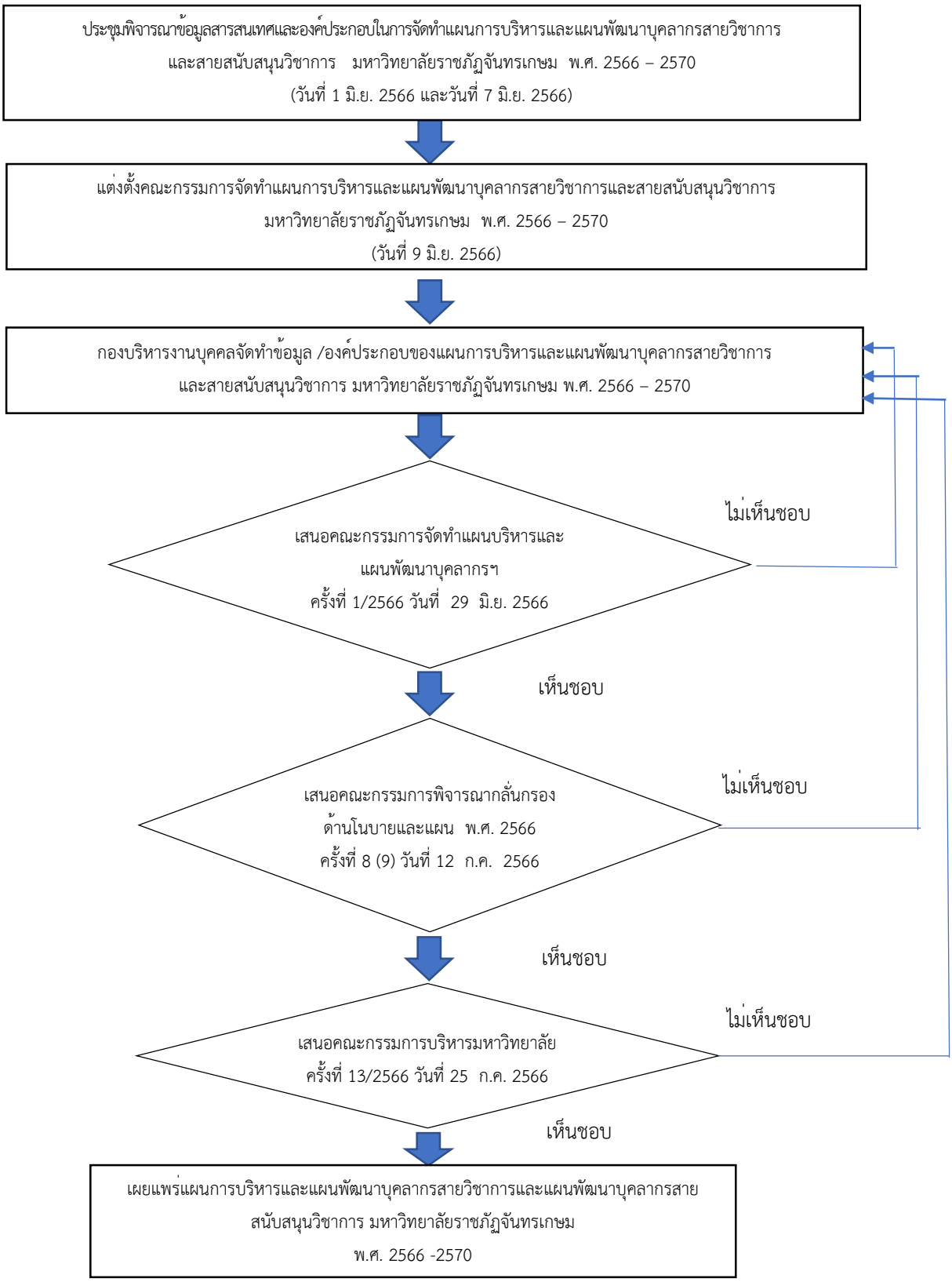
5. กองบริหารงานบุคคลปรับแก้ แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 (ร่าง 1) ตามมติที่ประชุมคณะกรรมจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570

6. เสนอแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 – 2570 ต่อคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองด้านนโยบายและแผน ครั้งที่ 8 (9)/2566 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2566

7. เสนอแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 – 2570 ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ครั้งที่ 13 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2566

8. กองบริหารงานบุคคลจัดทำและเผยแพร่แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 -2570 แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพกระบวนการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 -2570



แผนภาพที่ 1.1 กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566 – 2570

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มหาวิทยาลัยมีแผนการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

2. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

3. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านควารู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

4. มหาวิทยาลัยมีเครื่องมือในการกำกับ ติดตดตาม ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร

5. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีควมสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ส่วนที่ 2
ข้อมูลทั่วไป

2.1 ข้อมูลพื้นฐาน/ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เดิมชื่อว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม” เนื่องจากเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับฝึกหัดครูมัธยม รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนฝึกหัดครูประโยคครูประถม (ป.ป.) และนักเรียนที่สำเร็จชั้นมัธยมปีที่ 8 มาศึกษาต่อเพื่อเลื่อนฐานะจากครู หลักสูตรประกาศนียบัตรประโยคครูประถม ให้สูงขึ้นไปสู่ประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม (ป.ม.)

พ.ศ. 2483 โรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2483

พ.ศ. 2484 เปิดการเรียนการสอนปีการศึกษาแรก เป็นโรงเรียนสหศึกษา คือ ชายหญิงเรียนรวมกัน โดยมีหม่อมหลวงมานิจ ชุมสาย เป็นอาจารย์ใหญ่ ในระยะเริ่มแรกโรงเรียนฝึกหัดครูมัธยมยังไม่มีอาคารสถานที่เรียน จึงไปอาศัยที่โรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ใกล้ซอยกิ่งเพชร ต่อมาได้ยายไปใช้อาคารริมถนนในเขตวังจันทรเกษม ซึ่งอยู่ด้านหลังกระทรวงศึกษาธิการเป็นสถานที่เรียน จึงเรียกติดปากว่า “ป.ม. หลังกระทรวง”

พ.ศ. 2491 อาจารย์กมล เภาพิจิตร ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คนที่ 2

พ.ศ. 2497 อาจารย์โชค สุคนธวณิช ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คนที่ 3

พ.ศ. 2501 อาจารย์ประยุทธ สวัสดิสิงห์ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คนที่ 4

โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศยกฐานะ “โรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม” เป็น “วิทยาลัย” และให้เปลี่ยนหลักสูตรการผลิตครูประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม (ป.ม.) เป็นการผลิตครูประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.ชั้นสูง) นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการจัดสร้างสถานที่ทำการคุรุสภา ในบริเวณที่ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูมัธยมทำให้โรงเรียนฝึกหัดครูมัธยมต้องย้ายไปตั้งใหม่ที่ซอยสังขะวัฒนะ 2 (ลาดพร้าว 23) แขวงลาดยาว เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ในเนื้อที่ 89 ไร่ 88 ตารางวา ตั้งชื่อใหม่ว่า “วิทยาลัยครูจันทรเกษม” เพราะเคยอยู่ในเขตวังจันทรเกษม และไม่อาจเรียก “ฝึกหัดครูมัธยม” หรือ ป.ม. หลังกระทรวง” ต่อไปได้และเป็นปีสุดท้ายของการผลิตครูประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม (ป.ม.) ซึ่งเป็นนักเรียนฝึกหัดครู ป.ม. รุ่นที่ 18

พ.ศ. 2503 อาจารย์สนอง สิงหะพันธุ์ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คนที่ 5

พ.ศ. 2508 อาจารย์พงศ์อินทร์ ศุขขจร ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คนที่ 6

พ.ศ. 2513 ตำแหน่ง “อาจารย์ใหญ่” เปลี่ยนเป็นตำแหน่ง “ผู้อำนวยการ” (ชั้นพิเศษ)

พ.ศ. 2515 คุณหญิงบุญฉวี พรหมโมปกรณ์กิจ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการคนที่ 1

พ.ศ. 2517 อาจารย์สนอง สิงหะพันธุ์ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการคนที่ 2

พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ 2518 ได้ประกาศในราชกิจจานุกเบกษา มีผลให้ตำแหน่ง “ผู้อำนวยการ” เปลี่ยนเป็น “อธิการ” ส่วนราชการในวิทยาลัยประกอบด้วยสำนักงานอธิการบดี และคณะวิชา ซึ่งมีคณะวิชาครุศาสตร์ คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิชาประกอบด้วยภาควิชาต่างๆ ประกาศนียบัตรอุดมศึกษา (ป.อ.) เปลี่ยนเป็น ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)

พ.ศ. 2519 อาจารย์วิศิษฏ์ ชุมวรฐายี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีวิทยาลัยครูจันทรเกษม คนที่ 1

พ.ศ. 2528 พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลให้วิทยาลัยครูจันทรเกษมรวมกลุ่มอยู่ใน “สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์” ซึ่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ได้กำหนดให้วิทยาลัยครูรวมเป็นกลุ่มเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานร่วมกัน และสภาการฝึกหัดครูได้ออกข้อบังคับว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ.2528 กลุ่มวิทยาลัยครูจึงพัฒนาไปเป็น “สหวิทยาลัย” และวิทยาลัยครูจันทรเกษม สังกัดอยู่ใน “สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์”

พ.ศ. 2528 วิทยาลัยครูจันทรเกษม ได้ก่อตั้งมาครบรอบ 45 ปี เมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2528 โดยรองศาสตราจารย์อินทร์ ศรีคุณ ได้รับแต่งตั้งดำรงตำแหน่งอธิการบดีวิทยาลัยครูจันทรเกษม คนที่ 2

พ.ศ 2532 รองศาสตราจารย์ทองคูณ หงส์พันธุ์ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีวิทยาลัยครูจันทรเกษม คนที่ 3

พ.ศ. 2533 วิทยาลัยครูจันทรเกษม ได้ก่อตั้งมาครบรอบ 50 ปี เมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2533 โดยศาสตราจารย์คุณบรรจบ พันธุเมธา มอบห้องสมุดศาสตราจารย์คุณบรรจบ พันธุเมธา ให้แก่วิทยาลัยครูจันทรเกษม

พ.ศ. 2534 วิทยาลัยครูจันทรเกษม ได้รับการคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นสถานศึกษาดีเด่นรางวัลพระราชทานระดับอุดมศึกษา

พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้พระราชทานนาใหม่ให้กับวิทยาลัยครูเป็น “สถาบันราชภัฏ” เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 ดังนั้น วิทยาลัยครูจันทรเกษม จึงเปลี่ยนเป็น “สถาบัน ราชภัฏจันทรเกษม”

พ.ศ. 2537 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา เศรษฐีธร ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการวิทยาลัยครูจันทรเกษม คนที่ 4

พ.ศ. 2538 พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2538 โดยนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี เป็นผู้รับสนองพระบรมราชโองการและมีผลบังคับใช้ในวันที่ 25 มกราคม พ.ศ.2538 “วิทยาลัยครู” เปลี่ยนเป็น “สถาบันราชภัฏ” ในบททั่วไป มาตรา 7 ฉบับกฤษฎีกา “ให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและ

พัฒนาเทคโนโลยีทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยาฐานะครู เฉพาะทางด้านการผลิตบัณฑิต สถาบัน ราชภัฏทุกแห่งสามารถผลิตบัณฑิตได้สูงกว่าระดับปริญญาตรี”

ตำแหน่ง “อธิการ” เปลี่ยนเป็น “อธิการบดี” ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา เศรษฐีธร จึงดำรงตำแหน่ง “อธิการบดีรักษาราชการในตำแหน่งอธิการบดีสถาบันราชภัฏจันทรเกษม” ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2538

พ.ศ. 2540 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง รองศาสตราจารย์สุวรรณี ศรีคุณ ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีสถาบันราชภัฏจันทรเกษม คนที่ 1 ตามที่คณะกรรมการสภาประจำสถาบันราชภัฏจันทรเกษมเสนอ เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2540

พ.ศ. 2542 สถาบันราชภัฏจันทรเกษม เปิดศูนย์การศึกษาจันทรเกษม-สหะพาณิชย์ ในพื้นที่โรงเรียนสหะพาณิชย์ ซอยสุขุมวิท 101 (ปุณณวิถี) ถนนสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2543 สถาบันราชภัฏจันทรเกษม จัดตั้งศูนย์การศึกษาจันทรเกษม-เทคนิคชัยนาท

พ.ศ. 2544 สถาบันราชภัฏจันทรเกษม จัดตั้งศูนย์การศึกษาจันทรเกษม – มีนบุรี

พ.ศ. 2545 รองศาสตราจารย์มัณฑรา ธรรมบุศย์ คณบดีคณะครูศาสตร์ กรรมการสภาประจำสถาบันราชภัฏจันทรเกษม รักษาราชการแทนอธิการบดีสถาบันราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ. 2545 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งรองศาสตราจารย์เทื้อน ทองแก้ว ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีสถาบันราชภัฏจันทรเกษม คนที่ 2 ตามที่คณะกรรมการสภาประจำสถาบันราชภัฏจันทรเกษมเสนอ เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545

พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2547 ให้ “สถาบันราชภัฏ” มีฐานะเป็น “มหาวิทยาลัย”

พ.ศ. 2547 รองศาสตราจารย์มานพ พราหมณโชติ รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ. 2548 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งรองศาสตราจารย์มานพ พราหมณโชติ ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม คนที่ 3 เมื่อวันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2548 ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

พ.ศ. 2548 มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2548 ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมใช้ประโยชน์ในราชการในพื้นที่ตำบลแพรกศรีราชา อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท เนื้อที่ประมาณ 326 ไร่ 85 ตารางวา เป็นที่ตั้งศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม-ชัยนาท

พ. ศ.2548 มีประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2548 เรื่อง การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กระทรวงศึกษาธิการ 10 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี คณะเกษตรและชีวภาพ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

พ.ศ. 2549 มหาวิทยาลัยเปิดสอนหลักสูตรแพทย์แผนจีนบัณฑิต และบัณฑิตวิทยาลัยเปิดสอนหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธรรมาภิบาล

พ.ศ. 2552 รองศาสตราจารย์เดช พุทธเจริญทอง กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ. 2552 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง นายสุชาติ เมืองแก้ว ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2552

พ.ศ. 2554 รองศาสตราจารย์สุมาลี ไชยศุภรากุล คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2554 ถึง วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2554

พ.ศ. 2554 นายแพทย์วิชัย โชควิวัฒน กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 ถึง วันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2555

พ.ศ. 2555 รองศาสตราจารย์สุมาลี ไชยศุภรากุล คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตั้งแต่วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2555 ถึง วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2555

พ.ศ. 2555 นายแพทย์วิชัย โชควิวัฒน กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตั้งแต่ วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 ถึง วันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2555

พ.ศ. 2555 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งรองศาสตราจารย์สุมาลี ไชยศุภรากุล ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2555 ถึง 7 มกราคม 2564

พ.ศ. 2564 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ราเชนทร์ เหมือนชอบ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตั้งแต่วันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2564 ถึง วันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2565

พ.ศ. 2565 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ราเชนทร์ เหมือนชอบ ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2564 – 22 สิงหาคม 2565

พ.ศ. 2566 รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ไชยศุภรากุล รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตั้งแต่วันที่ 25 สิงหาคม 2565 ถึงปัจจุบัน

2.2 ทำเนียบผู้บริหาร

คนที่	ชื่อ สกุล		ปี พ.ศ.	ตำแหน่ง
1.	หม่อมหลวงมานิจ	ชุมสาย	2484 - 2491	อาจารย์ใหญ่
2.	อาจารย์กมล	เภาพิจิตร	2491 - 2497	อาจารย์ใหญ่
3.	อาจารย์โชค	สุคันธวณิช	2497 - 2501	อาจารย์ใหญ่
4.	อาจารย์ประยุทธ	สวัสดิสิงห์	2501 - 2503	อาจารย์ใหญ่
5.	อาจารย์สนอง	สิงหะพันธุ์	2503 - 2508	อาจารย์ใหญ่
6.	อาจารย์พงศ์อินทร์	ศุขขจร	2508 - 2515	อาจารย์ใหญ่
7.	คุณหญิงบุญฉวี	พรหมโมปกรณ์กิจ	2515 - 2517	ผู้อำนวยการ
8.	อาจารย์สนอง	สิงหะพันธุ์	2517 - 2519	ผู้อำนวยการ
9.	อาจารย์วิศิษฏ์	ชุมวรฐายี	2519 - 2528	อธิการ
10.	รองศาสตราจารย์อินทร์	ศรีคุณ	2528 - 2532	อธิการ
11.	รองศาสตราจารย์ทองคูณ	หงส์พันธุ์	2532 - 2537	อธิการ
12.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา	เศรษฐีธร	2537 - 2540	อธิการบดี
13.	รองศาสตราจารย์สุวรรณี	ศรีคุณ	2540 - 2544	อธิการบดี
14.	รองศาสตราจารย์เทื้อน	ทองแก้ว	2545 - 2547	อธิการบดี
15.	รองศาสตราจารย์มานพ	พราหมณโชติ	2547 - 2552	อธิการบดี
16.	นายสุชาติ	เมืองแก้ว	2552 - 2554	อธิการบดี
17.	รองศาสตราจารย์สุมาลี	ไชยศุภรากุล	2555 - 2564	อธิการบดี
18.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ราเชนทร์	เหมือนชอบ	2564 - 2565	อธิการบดี
19	รองศาสตราจารย์สุมาลี	ไชยศุภรากุล	2565-ปัจจุบัน	อธิการบดี

2.3 ที่ตั้ง และแผนที่ในมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตั้งอยู่ในพื้นที่กลางกรุงเทพมหาวิทยาลัย ที่ล้อมรอบด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น รถไฟฟ้ามหานคร (BRT) รถไฟเฉลิมพระเกียรติ 6 รอบพระชนมพรรษา (BTS) ห้างสรรพสินค้า และสวนสาธารณะ ด้วยพื้นที่ประมาณ 90 ไร่ ที่ถูกจัดสรรเป็นอาคารเรียนและอาคารปฏิบัติการกว่า 30 หลัง พื้นที่การเรียนรู้และการทำกิจกรรมสันทนาการ สนามกีฬา สระว่ายน้ำ และศูนย์ออกกำลังกายรวมถึงบรรยากาศรอบมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

ที่ตั้งเลขที่ 39/1 ถนนรัชดาภิเษก แขวงจันทรเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

เว็บไซต์ : www.chandra.ac.th

โทรศัพท์ 02 -942-5800, 02-942-6800

Facebook : www.facebook.com/PRCRU1/

การคมนาคม

รถตู้ปรับอากาศ รถรับจ้างสาธารณะ

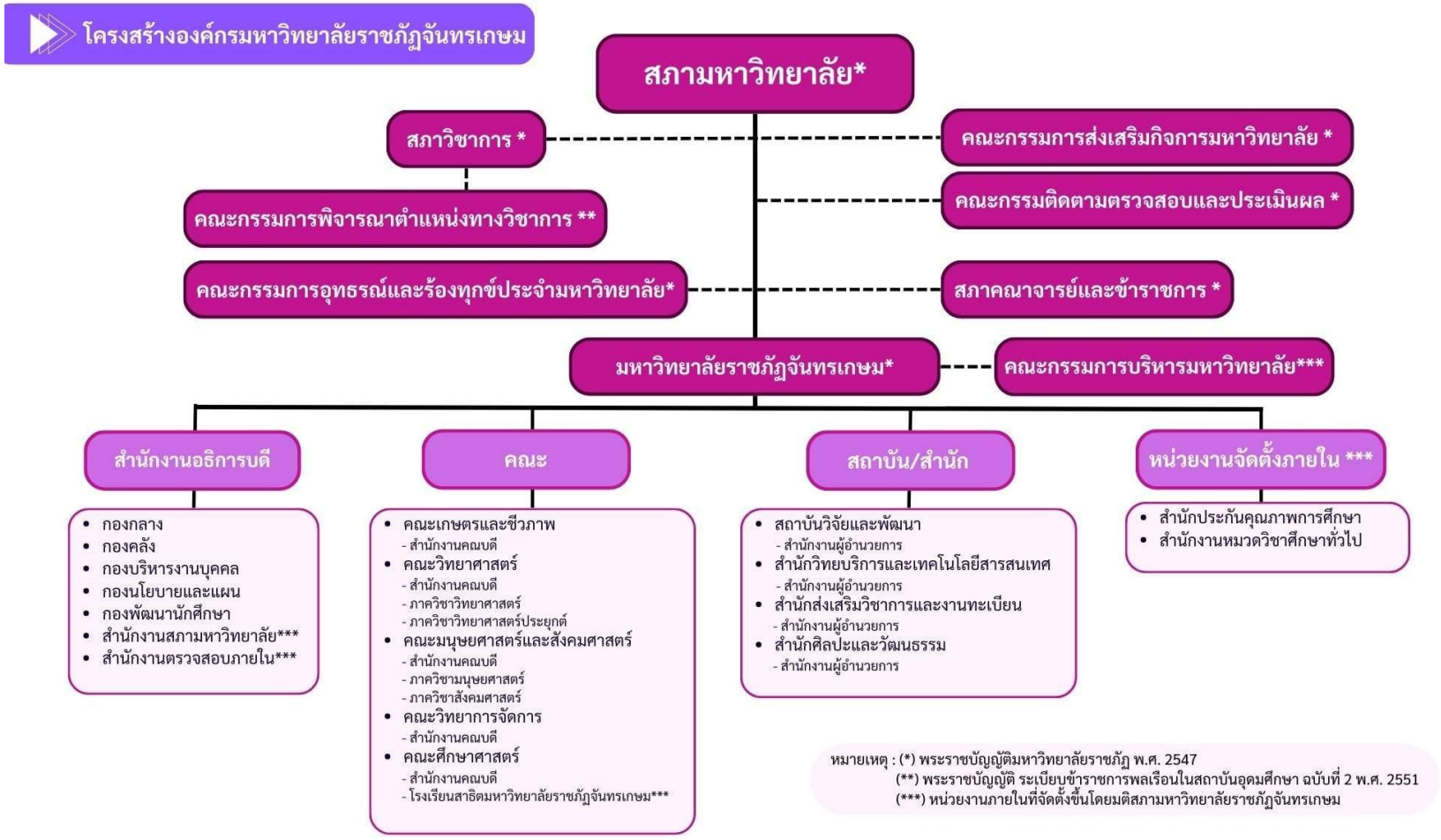
รถประจำทางปรับอากาศ : ปอ.38, ปอ.206,ปอ.529

รถประจำทาง: สาย 38,191,126,136,178,179,185,206

แผนภาพที่ 2.1 ที่ตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

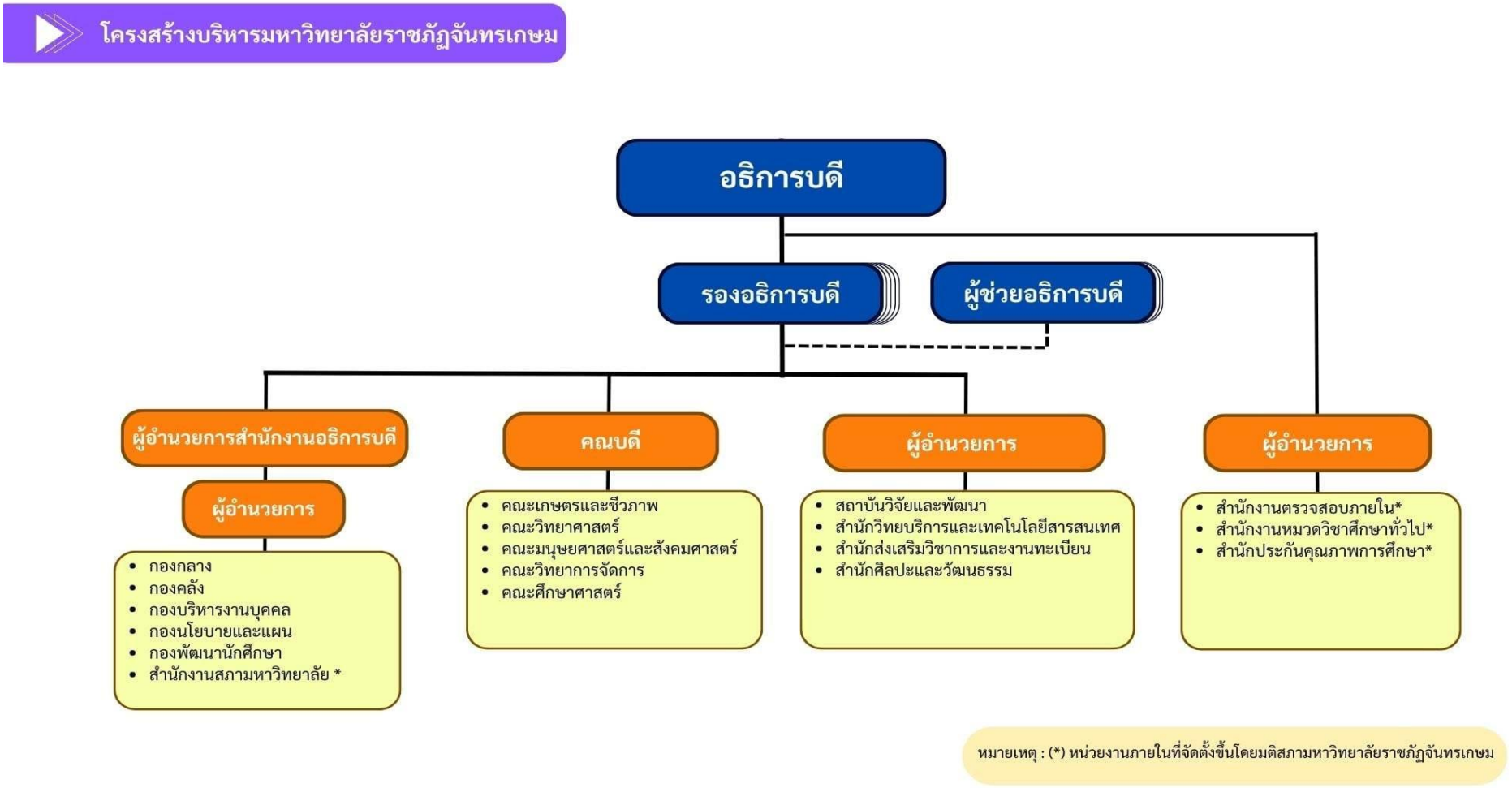
แผนภาพที่ 2.2 แผนที่ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

2.4 โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



แผนภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

2.5 โครงสร้างการบริหารงาน



แผนภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ส่วนที่ 3
ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ
ตามนัยยะของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

คณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2560 เห็นชอบการจำแนกแผนออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับ 2 เป็นแผนที่ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนประเทศ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งกำหนดประเด็นการพัฒนาและถ่ายทอดไปสู่แนวทางในการปฏิบัติแผนระดับที่ 2 ประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ 13 ด้าน และแผนระดับ 3 เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ 1 และแผนระดับที่ 2 สู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือจัดทำขึ้นตามกฎหมายที่กำหนด หรือจัดทำขึ้นตามพันธกรณีหรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ ทั้งนี้แผนระดับที่ 3 หมายรวมถึงแผนปฏิบัติการทุกระดับโดยรายละเอียดของแผนแต่ละระดับ ดังแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 3.1 ภาพรวมความเชื่อมโยงของแผน 3 ระดับ

ที่มา : สศช. (2562)

3.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1)

ยุทธศาสตร์ชาติ มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้มีเสถียรภาพอย่างยั่งยืนตามแนวทางที่กำหนดในยุทธศาสตร์ชาตินั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยความรู้และความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรม รวมถึงการพัฒนากำลังคนที่เหมาะสม เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการนำพาประเทศให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ยุทธศาสตร์ชาติได้ระบุวาระการพัฒนาที่เน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation-driven Economy) รวมถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ที่เข้าสู่สังคมสูงวัย ตลอดจนรองรับผลกระทบจากพลวัตรของกระบวนการโลกาภิวัตน์รวมถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruption) จากการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดทางเทคโนโลยี และนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กำหนดแนวทางในการดำเนินการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 4 ยุทธศาสตร์ คือ

1) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
2) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
3) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
4) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ตารางที่ 1 ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1) กับ แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ยุทธศาสตร์ชาติ	2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	4. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
เป้าหมายที่	1. ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่าง มีเสถียรภาพและยั่งยืน 2. ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น 5. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่	1. ปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม 2. พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (ช่วงปฐมวัย/วัยเรียน/วัยรุ่น/วัยแรงงาน/วัยสูงอายุ) 3. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	1. กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ 2. เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ	
แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มรภ.จันทรเกษม	**1. การพัฒนาท้องถิ่น**	**2. การผลิตและพัฒนาครู** **3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา**	**1. การพัฒนาท้องถิ่น**	**4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ**
ประเด็น	**ประเด็นที่ 1 : การเกษตรสร้างมูลค่า** มหาวิทยาลัยเข้าไปมีส่วนในการการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับการเกษตรแปรรูปด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ยกระดับมาตรฐานการผลิต ผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ทำให้ผลิตภัณฑ์มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น ต่อยอดงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ และกระตุ้นให้เกิดการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์รูปแบบใหม่ พัฒนาเกษตรแปรรูปสู่ออร์แกนิค	**ประเด็นที่ 1 :** มหาวิทยาลัยมีเป้าหมาย เพื่อผลิตบัณฑิตครูมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่มีอัตลักษณ์ และสมรรถนะเป็นเลิศเป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต สร้างบัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยสมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะ 4 ประการและถ่ายทอด/บ่มเพาะให้ศิษย์แต่ละช่วงวัย ส่งเสริมและสนับสนุนให้บัณฑิตครูมหาวิทยาลัย ที่เข้าสู่วิชาชีพได้รับการเสริมสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาสมรรถนะ	**ประเด็นที่ 1 : การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ** มหาวิทยาลัยเปิดให้โอกาสทางการศึกษาโดยมีการรับสมัครนักศึกษาประเภทโควตาต่างๆ ที่ให้โอกาสแก่นักเรียนในท้องถิ่น การให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อคนทุกวัย รวมทั้งผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และดำเนินโครงการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก	**ประเด็นที่ 4 : ภาครัฐมีความทันสมัย** มหาวิทยาลัยมียุทธศาสตร์การดำเนินงานที่ชัดเจน ในด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรม-มาภิบาล ด้วยความโปร่งใสยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง นำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ บุคลากรเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และ

ยุทธศาสตร์ชาติ	2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	4. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
	ให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น **ประเด็นที่ 3 : ด้านการสร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว** มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ประกอบการการท่องเที่ยว ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวผ่านการสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น การออกแบบผลิตภัณฑ์ด้วยความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ให้มีมูลค่าเพิ่มและเป็นที่ต้องการของนักท่องเที่ยว ส่งเสริมการรวมกลุ่มและเชื่อมโยงอุตสาหกรรมท่องเที่ยวรวมทั้งการสร้างผู้ประกอบการใหม่และพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและสปา การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และระบบบริหารจัดการตลอดห่วงโซ่อุปทาน และเชื่อมโยงเครือข่ายธุรกิจการลงทุน เพื่อสร้างโอกาสการค้า **ประเด็นที่ 4 : ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่**	ครูให้มีทักษะครูแห่งอนาคต (CRU SMART TEACHER) **ประเด็นที่ 2 :** มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายเพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีความ เป็นเลิศในการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะของบัณฑิตให้สอดรับความต้องการของประเทศ ยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิตด้วยอัตลักษณ์ด้านสมรรถนะและคุณลักษณะ 4 ประการ พร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงส่งเสริมอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ พัฒนาคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ 4 ประการ (Soft Skills) โดยการบูรณาการกับการทำงานในท้องถิ่น (CRU Local Wil)	ในเขตพื้นที่การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบด้วย **ประเด็นที่ 3 : การเสริมสร้างพลังทางสังคม** มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น โดยศึกษาหาแนวทางการพัฒนา สร้างนวัตกรรมเกษตรและนำนวัตกรรมไปถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับชุมชนท้องถิ่นในพื้นที่เป้าหมายและพื้นที่ตามบริบท เพื่อถ่ายทอดความรู้ สร้างรายได้เพิ่มความเข้มแข็งให้กับชุมชนในท้องถิ่น และดำเนินงานโครงการสนับสนุนการเตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี ได้รับการพิทักษ์และคุ้มครองให้พ้นจากการถูกทอดทิ้ง ผู้สูงอายุได้เรียนรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง **ประเด็นที่ 4 : การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเอง และ การจัดการตนเอง**	เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัย **ประเด็นที่ 2 : บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ** มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล โดยส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิ และพัฒนาขีดความสามารถที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาให้มีสมรรถนะใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบ ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันพันธกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ชาติ	2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	4. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
	มหาวิทยาลัยส่งเสริมผู้ประกอบการครบวงจรตั้งแต่การเสริมสร้างความรู้และทักษะในการดำเนินธุรกิจให้แก่ผู้ประกอบการใหม่ การบ่มเพาะโดยผ่านศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ การเสริมสร้างความเข้มแข็งและผลิตภาพให้กับ SMEs โดยการพัฒนาองค์ความรู้และการให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการพัฒนามาตรฐานต่างๆ นำนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร Digital มาใช้ในการบริหารจัดการ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพสินค้า เพิ่มช่องทางการค้า และเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ และพัฒนาไปสู่ผู้ประกอบการ SMEs แบบอัจฉริยะ (Smart SMEs) ควบคู่กับการพัฒนาปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาประชาชนในพื้นที่เป้าหมายให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมตามบริบทและความต้องการของชุมชนท้องถิ่น โดยการให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น		มหาวิทยาลัยมีการดำเนินโครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น (OTOP) สู่ Market Place โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก โครงการส่งเสริมความรักความสามัคคี เข้าใจสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นภายใต้พื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลตำบลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2562	**ประเด็นที่ 3 : ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต** มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากร รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ตื่นตัว และละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ โดยมหาวิทยาลัยเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามประกาศของสำนักงาน ป.ป.ช.

ยุทธศาสตร์ชาติ	2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	4. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
	ตลอดจนร่วมพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม และส่งเสริมการตลาดรวมถึงการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ			

โดยสรุปความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ดังนี้

3.1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (หลัก) ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(1) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

เป้าหมายที่ 2 สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ 1 : ปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (การบรูณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา/ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน/ การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม)

ประเด็นที่ 2 : พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (ช่วงปฐมวัย/วัยเรียน/วัยรุ่น/วัยแรงงาน/ วัยสูงอายุ)

ประเด็นที่ 3 : ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (ปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนโฉมบทบาท "ครู" ให้เป็นครูยุคใหม่/เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท/ พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต)

ประเด็นที่ 7 : เสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ (ส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต/ ส่งเสริมกีฬาเพื่อความเป็นเลิศต่อยอดสู่ระดับอาชีพ)

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 1 : ปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาให้มีอัตลักษณ์การเป็น “วิศวกรสังคม” เข้าใจกระบวนการแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่ เกิดสำนึกรักบ้านเกิดและติดถิ่นกำเนิดของตนเอง รวมทั้งคุณลักษณะของคนไทย 4 ประการตามพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยมหาวิทยาลัยได้ดำเนินโครงการส่งเสริมความรักความสามัคคี ความมีระเบียบวินัย เข้าใจคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ 4 ประการ หน้าที่สิทธิของตนเองและผู้อื่น และมีการประเมินผลการพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นที่ 2 : พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีโรงเรียนสาธิต มีการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 รวมถึงมีการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ตลอดจนมีหลักสูตรระยะสั้นเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ทุกช่วงวัย ตอบสนองความต้องการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย (Reskill – Upskill) เพื่อพัฒนาให้มีทักษะตรงความต้องการของตลาดแรงงาน

ประเด็นที่ 3 : ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีการพัฒนาการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) มีการเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งความพร้อมด้านบุคลากร ความพร้อมด้านนักศึกษา ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และเทคโนโลยีที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นที่ 4 : เสริมสร้างศักยภาพด้านกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีการส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา และประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ โดยเน้นการจัดกิจกรรมกีฬา สร้างโอกาสและสนับสนุนการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมกีฬาอย่างต่อเนื่อง การปลูกฝังให้มีคุณธรรมของความเป็นนักกีฬา มีระเบียบ วินัย รู้แพ้รู้ชนะ รู้อภัยและรู้จักการขอโทษ โดยปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีศูนย์กีฬา จึงมีความพร้อมด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาและนันทนาการที่มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมกับประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม สามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

ด้านการผลิตและพัฒนาครู มีเป้าหมายเพื่อผลิตบัณฑิตครูมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่มีอัตลักษณ์ และสมรรถนะเป็นเลิศ เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต สร้างบัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยสมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะ 4 ประการและถ่ายทอด/บ่มเพาะให้ศิษย์แต่ละช่วงวัย ส่งเสริมและสนับสนุนให้บัณฑิตครูมหาวิทยาลัย ที่เข้าสู่วิชาชีพได้รับการเสริมสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาสมรรถนะครูให้มีทักษะครูแห่งอนาคต (CRU SMART TEACHER)

ด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีความเป็นเลิศ ในการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะของบัณฑิตให้สอดรับความต้องการของประเทศ ยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิตด้วยอัตลักษณ์ด้านสมรรถนะและคุณลักษณะ 4 ประการ พร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงส่งเสริมอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ พัฒนาคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ 4 ประการ (Soft Skills) โดยการบูรณาการกับการทำงานในท้องถิ่น (CRU Local Wil)

3.1.2 ยุทธศาสตร์ชาติ (รอง) ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(1) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

เป้าหมายที่ 2 ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ 5 : ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม การถ่ายทอดองค์ความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้ ด้วยการสร้างมูลค่าสินค้าทางการเกษตรที่เป็นอัตลักษณ์ท้องถิ่น การเกษตรปลอดภัย และการเกษตรแปรรูป ส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ให้คนในท้องถิ่นเห็นคุณค่าและหวงแหนแหล่งท่องเที่ยวในท้องถิ่นตน ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม เชิงธุรกิจเชื่อมโยงภูมิภาค โดยการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ด้วยการสร้างโอกาสให้ผู้ประกอบการเข้าถึงตลาดและข้อมูล ปรับบทบาทและโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นที่ 1 : การเกษตรสร้างมูลค่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมเข้าไปมีส่วนในการการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับการเกษตรแปรรูปด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ยกระดับมาตรฐานการผลิต ผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ ทำให้ผลิตภัณฑ์มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น ต่อยอดงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ และกระตุ้นให้เกิดการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์รูปแบบใหม่ พัฒนาเกษตรแปรรูปสู่ออร์แกนิคให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น

ประเด็นที่ 3 : ด้านการสร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีส่วนร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ประกอบการการท่องเที่ยวในการส่งเสริมการท่องเที่ยวผ่านการสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น การออกแบบผลิตภัณฑ์ ด้วยความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้มีมูลค่าเพิ่มและเป็นที่ต้องการของนักท่องเที่ยว ส่งเสริมการรวมกลุ่มและเชื่อมโยงอุตสาหกรรมท่องเที่ยวรวมทั้งการสร้างผู้ประกอบการใหม่และพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและสปา การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และระบบบริหารจัดการ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน และเชื่อมโยงเครือข่ายธุรกิจการลงทุน เพื่อสร้างโอกาสการค้า

ประเด็นที่ 4 : ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมส่งเสริมผู้ประกอบการครบวงจรตั้งแต่การเสริมสร้างความรู้และทักษะในการดำเนินธุรกิจให้แก่ผู้ประกอบการใหม่ การบ่มเพาะโดยผ่านศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ การเสริมสร้างความเข้มแข็งและผลิตภาพให้กับ SMEs โดยการพัฒนาองค์ความรู้และการให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการพัฒนามาตรฐานต่างๆ นำนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร Digital มาใช้ในการบริหารจัดการ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพสินค้า เพิ่มช่องทางการค้า และเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ และพัฒนาไปสู่ผู้ประกอบการ SMEs แบบอัจฉริยะ (Smart SMEs) ควบคู่กับการพัฒนาปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาประชาชนในพื้นที่เป้าหมายให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมตามบริบทและความต้องการของชุมชนท้องถิ่น โดยการให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น ตลอดจนร่วมพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมและส่งเสริมการตลาดรวมถึงการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม สามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

ด้านการพัฒนาท้องถิ่น มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น โดยให้นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากร เข้าไปมีส่วนร่วมในการบูรณาการศาสตร์ เพื่อยกระดับด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม แก้ไขปัญหา ด้านสิ่งแวดล้อม และยกระดับด้านการศึกษา ให้แก่ประชาชน ชุมชนท้องถิ่น โรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาที่มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมรับผิดชอบ

3.1.3 ยุทธศาสตร์ชาติด้าน (รอง) ที่ 4 การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(1) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศ ในทุกระดับ

เป้าหมายที่ 2 เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ 1 : การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ (สร้างความเป็นการเข้าถึงบริการการศึกษา โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส)

ประเด็นที่ 2 : การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี (สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม)

ประเด็นที่ 3 : การเสริมสร้างพลังทางสังคม (การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ)

ประเด็นที่ 4 : การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง (ส่งเสริมการปรับพฤติกรรม ในระดับครัวเรือนให้มีขีดความสามารถในการจัดการวางแผนชีวิต สุขภาพ ครอบครัว การเงินและอาชีพ /เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง /สร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ เพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน)

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 1 : การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เปิดให้โอกาสทางการศึกษาโดยมีการรับสมัครนักศึกษาประเภทโควตาต่างๆ ที่ให้โอกาสแก่นักเรียนในท้องถิ่น การให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อคนทุกวัย รวมทั้งผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และดำเนินโครงการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบด้วย

ประเด็นที่ 3 : การเสริมสร้างพลังทางสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีการดำเนินการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น โดยศึกษาหาแนวทางการพัฒนา สร้างนวัตกรรมเกษตร และนำนวัตกรรมไปถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับชุมชนท้องถิ่นในพื้นที่เป้าหมายและพื้นที่ตามบริบท เพื่อถ่ายทอดความรู้ สร้างรายได้ เพิ่มความเข้มแข็งให้กับชุมชนในท้องถิ่น และดำเนินงานโครงการสนับสนุนการเตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี ได้รับการพิทักษ์และคุ้มครองให้พ้นจากการถูกทอดทิ้ง ผู้สูงอายุได้เรียนรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นที่ 4 : การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีการดำเนินโครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น (OTOP) สู่ Market Place โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก โครงการส่งเสริมความรักความสามัคคี เข้าใจสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นภายใต้พื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลตำบลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2562

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม สามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

ด้านการพัฒนาท้องถิ่น มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น โดยให้นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากร เข้าไปมีส่วนร่วมในการบูรณาการศาสตร์ เพื่อยกระดับด้านเศรษฐกิจ ยกระดับด้านสังคม แก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และยกระดับด้านการศึกษา ให้แก่ประชาชน ชุมชนท้องถิ่น โรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบ

3.1.3 ยุทธศาสตร์ชาติด้าน (รอง) ที่ 4 การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(1) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศ ในทุกระดับ

เป้าหมายที่ 2 เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ 1 : การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ (สร้างความเป็นการเข้าถึงบริการการศึกษา โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส)

ประเด็นที่ 2 : การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี (สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม)

ประเด็นที่ 3 : การเสริมสร้างพลังทางสังคม (การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ)

ประเด็นที่ 4 : การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง (ส่งเสริมการปรับพฤติกรรม ในระดับครัวเรือนให้มีขีดความสามารถในการจัดการวางแผนชีวิต สุขภาพ ครอบครัว การเงินและอาชีพ /เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง /สร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ เพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน)

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 1 : การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เปิดให้โอกาสทางการศึกษาโดยมีการรับสมัครนักศึกษาประเภทโควตาต่างๆ ที่ให้โอกาสแก่นักเรียนในท้องถิ่น การให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อคนทุกวัย รวมทั้งผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และดำเนินโครงการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบด้วย

ประเด็นที่ 3 : การเสริมสร้างพลังทางสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีการดำเนินการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น โดยศึกษาหาแนวทางการพัฒนา สร้างนวัตกรรมเกษตร และนำนวัตกรรมไปถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับชุมชนท้องถิ่นในพื้นที่เป้าหมายและพื้นที่ตามบริบท เพื่อถ่ายทอดความรู้ สร้างรายได้ เพิ่มความเข้มแข็งให้กับชุมชนในท้องถิ่น และดำเนินงานโครงการสนับสนุนการเตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับปัจจัยพื้นฐานในการดำ รงชีวิตอย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี ได้รับการพิทักษ์และคุ้มครองให้พ้นจากการถูกทอดทิ้ง ผู้สูงอายุได้เรียนรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นที่ 4 : การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีการดำเนินโครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น (OTOP) สู่ Market Place โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก โครงการส่งเสริมความรักความสามัคคี เข้าใจสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นภายใต้พื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลตำบลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2562

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม สามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

ด้านการพัฒนาท้องถิ่น มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น โดยให้นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากร เข้าไปมีส่วนร่วมในการบูรณาการศาสตร์ เพื่อยกระดับด้านเศรษฐกิจ ยกระดับด้านสังคม แก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และยกระดับด้านการศึกษา ให้แก่ประชาชน ชุมชนท้องถิ่น โรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบ

3.1.4 ยุทธศาสตร์ชาติ (รอง) ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็วโปร่งใส

เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ 1 : ภาครัฐมีความทันสมัย (มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ / พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการ ให้ทันสมัย)

ประเด็นที่ 2 : บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ (ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม /บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรมและมีการพัฒนาตามความก้าวหน้าในอาชีพ)

ประเด็นที่ 3 : ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต (บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต /การปราบปราม การทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพ มีความเด็ดขาดเป็นธรรมและตรวจสอบได้)

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 4 : ภาครัฐมีความทันสมัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมียุทธศาสตร์การดำเนินงานที่ชัดเจน ในด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความโปร่งใสยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง นำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ บุคลากรเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัย

ประเด็นที่ 2 : บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีระบบการบริหารจัดการบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาลโดยส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิ และพัฒนาขีดความสามารถที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาให้มีสมรรถนะใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันพันธกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ 3 : ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากร รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ตื่นตัว และละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ โดยมหาวิทยาลัยเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามประกาศของสำนักงาน ป.ป.ช.

3.2 แผนระดับที่ 2

แผนระดับที่ 1 เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนประเทศเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งกำหนดประเด็นการพัฒนา และถ่ายทอดไปสู่แนวทางในการปฏิบัติในแผนระดับที่ 2 เช่น แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ 13 ด้าน กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ดังแผนภาพที่ 2 แผนระดับ 2

แผนภาพที่ 3.2 แผนระดับ 2

ที่มา : สคช. (2562)

ตารางที่ 2 ความสอดคล้องของแผนระดับที่ 2 กับแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

แผนแม่บท	11. ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	12. การพัฒนาการเรียนรู้	16. เศรษฐกิจฐานราก	17. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม	23. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
แผนปฏิรูปประเทศ	ด้านการศึกษา				
กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13	12. ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต		1. ด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง 2. จุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน		13. ภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง
แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มรภ.จันทรเกษม	2. การผลิตและพัฒนาครู 3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา		1. การพัฒนาท้องถิ่น		4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ
ประเด็น	**ด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษา** ในปี พ.ศ. 2563 มหาวิทยาลัยได้พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรจำนวนทั้งสิ้น 45 หลักสูตร เพื่อความทันสมัยรองรับกับความต้องการของภาคธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรอาศัยภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ผู้ใช้แรงงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อกำหนดสมรรถนะหลักของบัณฑิตตามทักษะที่สถานประกอบการต้องการ และกำหนดเป็นรายวิชาให้สอดรับกับสมรรถนะ	**ด้านการผลิตและพัฒนาครูและด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษา** กระบวนการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของนักศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังพัฒนาหลักสูตรแบบ WIL (Work Integrated Learning) คือให้นักศึกษาเรียนควบคู่ไปกับการทำงานกับสถานประกอบการจริง ซึ่งจะให้นักศึกษาได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีกับสถานประกอบการจริง และมีโอกาสในการทำงานได้ทันทีเมื่อจบการศึกษา บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจาก	**ด้านการพัฒนาท้องถิ่น** ได้กำหนดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพและขีดความสามารถของผู้ประกอบการในชุมชนท้องถิ่น โดยระบบและกลไกของหน่วยงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ห้องปฏิบัติการการวิจัยและเทคโนโลยี คลินิกเทคโนโลยี ศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม – ชัยนาท เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนด้านนวัตกรรมให้กับผู้ประกอบการที่มีศักยภาพ	**ด้านการพัฒนาท้องถิ่น** ได้กำหนดกิจกรรม และตัวชี้วัดในการยกระดับคุณภาพผู้สูงอายุอยู่ในโครงการยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีความสุขทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิต นอกจากนั้น ยังส่งเสริมความรู้ในการดูแลตนเอง เพื่อป้องกันและลดการเกิดโรค และมีกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพผู้สูงอายุเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่ม และสร้างให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อครอบครัวต่อสังคม และในแผนปฏิบัติราชการประจำปี	**ด้านการพัฒนาท้องถิ่น** มีระบบและกลไกการทำงานวิจัยเชิงพื้นที่ในการแก้ไขปัญหาของชุมชน ท้องถิ่น โดยมีสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและสนับสนุนทำหน้าที่ประสานงานการวิจัยภายในและระหว่างมหาวิทยาลัย โดยสร้างภาคีเครือข่ายในการทำงานมุ่งเน้นการพัฒนาและการวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อแก้ไขปัญหาชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อยกระดับและสร้างรายได้เพิ่มให้กับชุมชนท้องถิ่นด้วย โดยจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนใน

แผนแม่บท	11. ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	12. การพัฒนาการเรียนรู้	16. เศรษฐกิจฐานราก	17. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม	23. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
	และทักษะในศตวรรษที่ 21 รวมถึงพัฒนาหลักสูตรแบบ WIL (Work Integrated Learning) ให้นักศึกษาเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงานกับสถานประกอบการจริง ซึ่งจะให้นักศึกษาได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีกับสถานประกอบการจริง และมีโอกาสในการทำงานได้ทันทีเมื่อจบการศึกษา **ด้านการพัฒนาท้องถิ่น** มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับด้านการพัฒนาท้องถิ่น ยังมีเป้าหมายการเพิ่มศักยภาพแรงงาน และกลุ่มผู้สูงอายุ โดยได้กำหนดเป็นหลักสูตรระยะสั้น จัดโครงการอบรมพัฒนาทักษะทางวิชาชีพให้กับศิษย์เก่า และประชาชน และผู้สูงอายุในเขตพื้นที่การศึกษา ที่สนใจเพิ่มทักษะเดิม (Re Skill) ตลอดจนโครงการเพิ่มทักษะใหม่ (Up Skill) ทั้งด้านเทคโนโลยี	มหาวิทยาลัย จึงมีทักษะสอดรับกับความต้องการของผู้ประกอบการในยุคปัจจุบันจริง อีกทั้งยังสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ จากการได้เรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในสถานประกอบการจริงอีกด้วย นอกจากนั้น ยังมีการจัดระบบสนับสนุนสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษ มุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาตามพหุปัญญา ประเมินทักษะความสามารถพิเศษของนักศึกษารายบุคคล และจัดกลุ่มเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพที่เชื่อมโยงกับการสร้างงานสร้างอาชีพ และการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ค.บ. เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ มีการทำความร่วมมือกับสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการ	เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ส่งเสริมการตลาดทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงกิจกรรมและโครงการในการยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่การตลาดเชิงพาณิชย์ สร้างแพลตฟอร์มการตลาดให้กับสินค้าชุมชน เพื่อจำหน่ายสินค้าและสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างรายได้ให้กับผู้ประกอบการในชุมชนท้องถิ่น	พ.ศ.2566 ยังมีการพัฒนาต้นแบบการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ภายใต้หลัก “บวร” สู่การเป็นมหาวิทยาลัยเชิงพื้นที่โดยได้พัฒนากลไกการทำงานเชิงพื้นที่ของแต่ละคณะ/หน่วยงานให้มีรูปธรรมและนำสู่การปฏิบัติจริง ด้วยการประกาศเป็นนโยบายมหาวิทยาลัยจัดทำแผนงานการวิจัย แผนงานการบริการวิชาการ แผนงานการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา เชิงพื้นที่ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะ/หน่วยงาน ปรับปรุงวิธีการจัดสรรงบประมาณ จัดสรรทุนการวิจัยและการพัฒนาเชิงพื้นที่ แสวงหาพันธมิตรและหุ้นส่วนร่วมสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ ทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนงานการพัฒนาเชิงพื้นที่กับหน่วยงานภาครัฐ	เขตพื้นที่ที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการศึกษา รวมถึงการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ มีกิจกรรมด้านการจัดการขยะและการสร้างนวัตกรรมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

แผนแม่บท	11. ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	12. การพัฒนาการเรียนรู้	16. เศรษฐกิจฐานราก	17. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม	23. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
	สมัยใหม่ ทักษะด้านการบริหารการเงิน การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาธุรกิจของตนเอง และการปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในวิถีปกติใหม่/วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) รวมถึงจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ กิจกรรมนันทนาการ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม ตลอดจนการสร้างเครือข่ายการดูแลผู้สูงอายุ	ศึกษาของ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานด้านการศึกษาหลักของประเทศในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีโรงเรียนเครือข่ายที่มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในระยะเวลา 4 ปี ไม่น้อยกว่า 60 โรงเรียน นอกจากนั้นยังมีโรงเรียนร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 90 โรงเรียน ทำให้มั่นใจว่ามีความพร้อมในการสร้างและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะแห่งอนาคต		เอกชนและองค์กรปกครองท้องถิ่นอย่างครบถ้วน รวมถึงได้ดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏ ร่วมกับภาคีเครือข่ายในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล โดยกำหนดพื้นที่ในการดำเนินการร่วมกัน และกำหนดกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาและยกระดับคุณภาพชีวิตและยกระดับคุณภาพชีวิตจากความต้องการของคนในชุมชนท้องถิ่น ส่งผลให้ภาคีการพัฒนามีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง	

3.2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 ที่สอดคล้องแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

(1) ประเด็น (หลัก) ที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมายที่ 110301 วัยเรียน/วัยรุ่นมีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 ครบถ้วน รู้จักคิดวิเคราะห์ รักการเรียนรู้ มีสำนึกพลเมือง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผล

เป้าหมายที่ 110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะ อาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัว และเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ 110501 ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น

(1.2) การบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บท

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษา มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย โดยในปี พ.ศ. 2563 มหาวิทยาลัยได้พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรจำนวนทั้งสิ้น 45 หลักสูตร เพื่อความทันสมัย รองรับกับความต้องการของภาคธุรกิจ และการเปลี่ยนแปลงในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรอาศัยภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ผู้ใช้แรงงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อกำหนดสมรรถนะหลักของบัณฑิตตามทักษะที่สถานประกอบการต้องการ และกำหนดเป็นรายวิชาให้สอดรับกับสมรรถนะ และทักษะในศตวรรษที่ 21 รวมถึงพัฒนาหลักสูตรแบบ WIL (Work Integrated Learning) ให้นักศึกษาเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงานกับสถานประกอบการจริง ซึ่งจะให้นักศึกษาได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีกับสถานประกอบการจริง และมีโอกาสในการทำงานได้ทันทีเมื่อจบการศึกษา

นอกจากนั้น แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการพัฒนาท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับด้านการพัฒนาท้องถิ่น ยังมีเป้าหมายการเพิ่มศักยภาพแรงงาน และกลุ่มผู้สูงอายุ โดยได้กำหนดเป็นหลักสูตรระยะสั้น จัดโครงการอบรมพัฒนาทักษะทางวิชาชีพให้กับศิษย์เก่า และประชาชน และผู้สูงอายุในเขตพื้นที่การศึกษา ที่สนใจเพิ่มทักษะเดิม (Re Skill) ตลอดจนโครงการเพิ่มทักษะใหม่ (Up Skill) ทั้งด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทักษะด้านการบริหารการเงิน การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาธุรกิจของตนเอง และการปรับตัว เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในวิถีปกติใหม่ /วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ที่เกิดขึ้น ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) รวมถึงจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ กิจกรรมนันทนาการ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม ตลอดจนการสร้างเครือข่ายการดูแลผู้สูงอายุ

(2) ประเด็น (หลัก) ที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

(2.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมายที่ 120101 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะ ที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น มีนิสัย ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ 120201 ประเทศไทยมีระบบข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตามพหุปัญญาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและการส่งต่อการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพเพิ่มขึ้น

(2.2) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการผลิตและพัฒนาครู และด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษา มีความสอดคล้องกับเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทดังกล่าว โดยกระบวนการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของนักศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น อีกทั้ง ยังพัฒนาหลักสูตรแบบ WIL (Work Integrated Learning) คือให้นักศึกษาเรียนควบคู่ไปกับการทำงานกับสถานประกอบการจริง ซึ่งจะให้นักศึกษาได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีกับสถานประกอบการจริง และมีโอกาสในการทำงานได้ทันทีเมื่อจบการศึกษา บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย จึงมีทักษะสอดรับกับความต้องการของผู้ประกอบการในยุคปัจจุบันจริง อีกทั้งยังสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ จากการได้เรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในสถานประกอบการจริงอีกด้วย นอกจากนั้น ยังมีการจัดระบบสนับสนุนสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษ มุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาตามพหุปัญญา ประเมินทักษะความสามารถพิเศษของนักศึกษารายบุคคลและจัดกลุ่มเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพที่เชื่อมโยงกับการสร้างงานสร้างอาชีพ และการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ มีการทำความร่วมมือกับสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานด้านการศึกษาหลักของประเทศในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีโรงเรียนเครือข่ายที่มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพครูและบุคคลากรทางการศึกษาในระยะเวลา 4 ปี ไม่น้อยกว่า 60 โรงเรียน นอกจากนั้น ยังมีโรงเรียนร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 90 โรงเรียน ทำให้มั่นใจว่ามีความพร้อมในการสร้างและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะแห่งอนาคต

(3) ประเด็นที่ 15 พลังทางสังคม (รอง)

(3.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมายที่ 150101 ภาคีการพัฒนามีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายที่ 150201 การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

(3.2) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการพัฒนาท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทดังกล่าว โดยได้กำหนดกิจกรรม และตัวชี้วัด ในการยกระดับคุณภาพผู้สูงอายุอยู่ในโครงการยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีความสุขทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิต นอกจากนั้น ยังส่งเสริมความรู้ในการดูแลตนเอง เพื่อป้องกันและลดการเกิดโรค และมีกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพผู้สูงอายุเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มและสร้างให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อครอบครัว ต่อสังคม และในแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี พ.ศ. 2566 ยังมีการพัฒนาต้นแบบการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ภายใต้หลัก “บวร” สู่การเป็นมหาวิทยาลัยเชิงพื้นที่โดยได้พัฒนากลไกการทำงานเชิงพื้นที่ของแต่ละคณะ/หน่วยงานให้มีรูปธรรมและนำสู่การปฏิบัติจริงด้วยการประกาศเป็นนโยบายมหาวิทยาลัย จัดทำแผนงานการวิจัย แผนงานการบริการวิชาการ แผนงานการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะ/หน่วยงาน ปรับปรุงวิธีการจัดสรรงบประมาณ จัดสรรทุนการวิจัยและการพัฒนาเชิงพื้นที่ แสวงหาพันธมิตรและหุ้นส่วนร่วมสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ ทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนงานการพัฒนาเชิงพื้นที่กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองท้องถิ่นอย่างครบถ้วน รวมถึงได้ดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมร่วมกับภาคีเครือข่าย ในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล โดยกำหนดพื้นที่ในการดำเนินการร่วมกัน และกำหนดกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาและยกระดับคุณภาพชีวิตจากความต้องการของคนในชุมชนท้องถิ่นส่งผลให้ภาคีการพัฒนามีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4) ประเด็น (รอง) ที่ 16 เศรษฐกิจฐานราก

(4.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมายที่ 160101 ศักยภาพและขีดความสามารถเศรษฐกิจฐานรากเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ 160201 ผู้ประกอบการเศรษฐกิจฐานรากมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

(4.2) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการพัฒนาท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทดังกล่าว โดยได้กำหนดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพและขีดความสามารถของผู้ประกอบการในชุมชนท้องถิ่น โดยระบบและกลไกของหน่วยงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ห้องปฏิบัติการการวิจัยและเทคโนโลยี คลินิกเทคโนโลยีศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม – ชัยนาท เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนด้านนวัตกรรมให้กับผู้ประกอบการที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ส่งเสริมการตลาดทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงกิจกรรมและโครงการในการยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่การตลาดเชิงพาณิชย์ สร้างแพลตฟอร์มการตลาดให้กับสินค้าชุมชน เพื่อจำหน่ายสินค้าและสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างรายได้ให้กับผู้ประกอบการในชุมชนท้องถิ่น

(5) ประเด็น (รอง) ที่ 23 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

(5.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมายที่ 230101 ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการสร้างมูลค่าเพิ่ม สูงขึ้นจากการวิจัยและนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดการขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปัจจุบัน

เป้าหมายที่ 230102 วิสาหกิจในกลุ่มเป้าหมายด้านเศรษฐกิจที่มีนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ 230202 คุณภาพชีวิต ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ และความเสมอภาคทางสังคม ได้รับการยกระดับเพิ่มขึ้นจากผลการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเชิงสังคม

(5.2) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการพัฒนาท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทดังกล่าว โดยมีระบบและกลไกการทำงานวิจัยเชิงพื้นที่ในการแก้ไขปัญหาของชุมชน ท้องถิ่น โดยมีสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและสนับสนุนทำหน้าที่ประสานงานการวิจัยภายในและระหว่างมหาวิทยาลัย โดยสร้างภาคีเครือข่ายในการทำงาน มุ่งเน้นการพัฒนาและการวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อแก้ไขปัญหาชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อยกระดับและสร้างรายได้เพิ่มให้กับชุมชนท้องถิ่นด้วย โดยจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบ มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการศึกษา รวมถึงการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ มีกิจกรรมด้านการจัดการขยะและการสร้างนวัตกรรมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

3.2.2 แผนการปฏิรูปประเทศ

(1) ประเด็นการปฏิรูปด้านการศึกษา

(1.1) เป้าหมายประเด็นการปฏิรูป

ให้มีการยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา ลดความเลื่อมล้ำทางการศึกษา มุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร เพิ่มความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษาและสร้างเสริมธรรมาภิบาล

(1.2) การบรรลุเป้าหมายประเด็นการปฏิรูป

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีความสอดคล้องกับการขับเคลื่อนประเด็นการปฏิรูปด้านการศึกษา โดยมุ่งเน้นการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ การจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สร้างภาคีเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก และหน่วยงานจัดการศึกษาในจังหวัดเพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาหลักสูตร การผลิตบัณฑิตครู หลักสูตรการพัฒนาครูประจำการให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตอบสนองบริบทเชิงพื้นที่ที่มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเน้นการสร้างครูนวัตกรพร้อมปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนให้แก่บัณฑิตครู พัฒนาสมรรถนะของครูที่ยืดหยุ่นตรงกับความ

ต้องการของครูและสถานศึกษาในเชิงพื้นที่และแผนการศึกษาชาติ รวมถึงยกระดับสมรรถนะครูของครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมทั้งครูผู้สอนในสถานศึกษาให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีมาตรฐาน จิตวิญญาณความเป็นครู ผลิตครูที่เป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่สามารถสร้างพหุปัญญา/สร้างความรู้แบบสหวิทยาการ มีความรอบรู้ด้านดิจิตอลเพื่อการศึกษา การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละพื้นที่ จัดตั้งศูนย์บ่มเพาะ พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การยกระดับทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 ตามมาตรฐานสมรรถนะบัณฑิตครู สร้างเครือข่ายการพัฒนาโรงเรียนร่วมผลิตบัณฑิตครูเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (CRU SMART TEACHER)

3.2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

(1) หมุดหมายที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

(1.1) เป้าหมายระดับหมุดหมาย

1. สร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูป

2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการเพื่อคุณภาพและความยั่งยืนของภาคเกษตร

(2) หมุดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายชองการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

(2.1) เป้าหมายระดับหมุดหมาย

1. การท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพอื่น

(3) หมุดหมายที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

(3.1) เป้าหมายระดับหมุดหมาย

1. ครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นมีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม จนสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน

ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมของประเทศ (Key Enablers for Thailand's Transformation) กลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกลไกการบริหารจัดการภาครัฐ

(4) หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

(4.1) เป้าหมายระดับหมุดหมาย

1. คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข เพื่อเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านประเทศไปสู่การเป็น Hi-Value and Sustainable Thailand โดยเฉพาะกลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งระบบการศึกษา และการยกระดับและปรับทักษะแรงงาน ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและโลกยุคใหม่และ

ส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่ภาคการผลิตและบริการที่มีผลิตภาพและมูลค่าสูง และกลไกการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งระเบียบกฎหมาย ระบบงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน การให้บริการสาธารณะ ตลอดจนการติดตามประเมินผล ที่ทันสมัย เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

3.3 แผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้อง

แผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้องกับแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 ได้แก่ แนวทางการพัฒนาบุคลกรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 และ (ร่าง) แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 – 2570 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2563) มีความสอดคล้อง ดังนี้

3.3.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (Policy Statement)

ส่วนที่ ๑ ประเด็นและแนวทางการดำเนินการ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2565 ได้กำหนดผลลัพธ์สุดท้าย ของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้ว่า “เป็นผู้ที่ ‘มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร’โดยเข้าใจบริบท แวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) ‘เป็นนวัตกร ที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์’ ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result-oriented Innovator) ‘ยึดมั่น ในมาตรฐานจริยธรรม’ และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และ ‘ให้ความสำคัญกับ การทำงานบูรณาการ’ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator) ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐมีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดรับกับบริบท สามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิผล และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง” เพื่อ สนับสนุนเป้าหมายของการปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของ ประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีมีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้าง

ในการบรรลุผลลัพธ์สุดท้ายข้างต้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับ การทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบ การทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรภาครัฐสามารถแสดง พฤติกรรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิผล และต่อเนื่อง

2) ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและ ศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผน

ยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและ ประชาชน และการผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากองค์ความรู้ด้านการบริหาร จัดการภาครัฐที่บุคลากรภาครัฐจะต้องมีเป็นพื้นฐานแล้ว (อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ การบริการจัดการ ภาครัฐ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การบริหารงบประมาณ เป็นต้น) บุคลากรภาครัฐจะต้องมีทักษะที่จำเป็น 3 กลุ่มทักษะ คือ (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการตอบสนองต่อบริบท ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติของการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้ง นำไปสู่การสร้างการนวัตกรรมและ การเปลี่ยนในภาครัฐได้ (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถ บริหารจัดการงานของตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้ง เตรียมความพร้อมตนเองในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ และ (3) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานของตนเอง ได้อย่างมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน และ

3) ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากล อย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงาน ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดรับกับยุคดิจิทัลเพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

แผนภาพที่ 3.3 กรอบแนวคิด พฤติกรรมที่คาดหวังให้บุคลากรภาครัฐแสดงออกมา

ที่มา สำนักงาน ก.พ.

ประเด็นการพัฒนาที่ 1: ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1. เป้าประสงค์

เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ การพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุค ดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วย ส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรภาครัฐสามารถแสดงพฤติกรรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และ กรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิผลและต่อเนื่อง

2. แนวทางการดำเนินการ

2.1 พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยง สนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน เพื่อให้การยกระดับคุณภาพของบุคลากรภาครัฐทั้งกระบวนการทางความคิด (Mindset) และทักษะ (Skillsets) บรรลุตามเป้าประสงค์และบุคลากรภาครัฐสามารถเป็นกำลังขับเคลื่อนที่สำคัญ ในการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ โดยกลไกการพัฒนาจะต้องเชื่อมโยง และสอดคล้องกับระบบอื่น ๆ ของการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกำลังคน การสรรหา และการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นต้น และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลควรต้องส่งเสริม สนับสนุนให้กระบวนการพัฒนา บุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ซึ่งจะทำให้บุคลากรภาครัฐเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่มีต่ออาชีพของตน

2.2 กำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วม กำหนดมาตรฐานความสำเร็จ ของการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการ ในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรภาครัฐและการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร อาทิ ระบบ การจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System - LMS) ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่าง ๆ แอพพลิเคชั่นออนไลน์ต่าง ๆ และ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐเข้าถึงแหล่งความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ได้ อย่างราบรื่น รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

2.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยกำหนดให้เป็นค่านิยมร่วมของหน่วยงาน และรณรงค์ กระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.4 สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิตที่หลากหลายด้วยการผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน (Work-Life Integration) ๒.๕ สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ เพื่อ

พัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทาง ในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและประเทศชา

ประเด็นการพัฒนาที่ 2: พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการ ปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต

1. เป้าประสงค์

เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์ เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่บุคลากรภาครัฐจะต้องมีเป็นพื้นฐานแล้ว บุคลากรภาครัฐ จะต้องมีทักษะที่จำเป็น 3 กลุ่มทักษะ คือ (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญ ในการตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติของการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้ง นำไปสู่การ สร้างการนวัตกรรมและการเปลี่ยนในภาครัฐได้ (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ ช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานของตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้ง เตรียมความพร้อมตนเองในการ เติบโตตามเส้นทางอาชีพ และ (3) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐ สามารถทำงานของตนเองได้อย่างมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน

2. แนวทางการดำเนินการ

2.1 กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและ ทิศทางการพัฒนาประเทศและการปฏิรูปภาครัฐ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตอบโจทย์การขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

2.2 พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ได้กำหนดรายละเอียดกรอบทักษะในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐที่บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐจะสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ 2 กลุ่มทักษะ คือ (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) จำนวน 4 ทักษะ และ (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) จำนวน 6 ทักษะ

2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้และ ทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อบูรณาการการขับเคลื่อนประเทศ โดยร่วมกันเป็นเครือข่าย พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาร่วมกันผ่านการลงมือปฏิบัติในโครงการต่าง ๆ

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการ เรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบท ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

1. เป้าประสงค์

เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะของการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากล ที่สอดรับกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้

2. แนวทางการพัฒนา

2.1 ปลูกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการทำงานเพื่อ ประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมด้วยความสำนึกและความรับผิดชอบแก่บุคลากรภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ภายใต้มาตรฐานจริยธรรม ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงตำแหน่งระดับสูง โดยมุ่งพัฒนาให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม กรอบความคิดแบบสากล และกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล โดยที่

1) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) หมายถึง ทัศนคติแบบยืดหยุ่น และเติบโตพัฒนาต่อไปข้างหน้า เชื่อในศักยภาพของคน และเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้เสมอ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมองเห็นโอกาสและเรียนรู้จากวิกฤตและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น รับผิดชอบและ บริหารการเรียนรู้และพัฒนาของตนเอง (Self-driven Learning) กล้าเผชิญและแก้ปัญหาและอุปสรรค เปิดกว้าง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบผลลัพธ์ พร้อมรับการตรวจสอบ และให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ผู้อื่น

2) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) หมายถึง ทัศนคติ ที่มองเห็นคุณค่าของผู้อื่น และให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยไปกว่าของตนเอง บุคลากรภาครัฐที่มีกรอบความคิด แบบมุ่งเน้นส่วนรวมปฏิบัติต่อผู้อื่นไม่ว่าใครก็ตามด้วยความเคารพ (Respect) มุ่งสร้างการมีส่วนร่วม ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและไม่เลือกปฏิบัติคำนึงถึงผลกระทบของการตัดสินใจต่อส่วนรวมโดยพิจารณา ถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนและทุกระดับ ทำงานด้วยจิตสาธารณะเป็นที่ตั้งโดยตระหนักและมุ่งเน้นการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมต่อประเทศ ประชาชน และผู้รับบริการเป็นสำคัญ

3) กรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) หมายถึง ทัศนคติที่เปิดรับและ ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกและความหลากหลายในมิติต่าง ๆ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบสากลจะสามารถ ระบุโอกาส (Opportunities) ในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานและองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ลงมือสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจากการมองเห็นโอกาส ทำงานบนหลักสากลและแนวปฏิบัติที่เป็นสากล เช่น หลักการพัฒนา อย่างยั่งยืน (Sustainable Development) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) หรือหลัก สากลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง สามารถนำหลักสากลและแนวปฏิบัติที่เป็นสากลดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองโดยที่ยังสามารถคงไว้ซึ่งมาตรฐานสากล และทำงานภายใต้ความหลากหลายของวัฒนธรรม และความแตกต่างของปัจเจกบุคคลได้

4) กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset) หมายถึง ทัศนคติ ที่ช่วยให้บุคคลเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการใช้และดึงศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนา การทำงานและ

การใช้ชีวิต ส่งผลให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Digital Landscape) สามารถทำงานและใช้ชีวิตได้ อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล บุคลากรภาครัฐที่มีกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัลจะสามารถทำงาน และใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทอย่างมาก รวมทั้งมองเห็นโอกาสและ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและ ประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม เพื่อให้มีแนวความคิด ทัศนคติ แนวทางการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐ ยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อ ประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาลโดยการพัฒนาโครงการ กิจกรรม และ/หรือเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อสร้างพลังเชิงบวกที่จะ สนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานโดยยึดผลประโยชน์ของชาติเป็นที่ตั้ง

ส่วนที่ 2 กรอบทักษะของบุคลากร

กรอบทักษะของบุคลการนี้เป็นกลุ่มทักษะที่มีความสำคัญต่อปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นภารกิจงานทางด้านการพัฒนานโยบาย ภารกิจงานด้านการบริการและการสร้าง การมีส่วนรวมของประชาชน ภารกิจในการบริหารสัญญาจ้าง และภารกิจในการบริหารเครือข่าย ซึ่งทักษะดังกล่าว สามารถสังเกต วัดผล และพัฒนาได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development) โดย นอกจากองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่บุคลากรภาครัฐจะต้องมีเป็นพื้นฐานแล้ว (อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ การบริการจัดการภาครัฐ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การบริหารงบประมาณ เป็นต้น) บุคลากรภาครัฐจะต้องมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ 3 กลุ่มทักษะ คือ (1) ทักษะเชิง ยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) และ (3) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) อย่างไรก็ตาม ทักษะตามสายงานเป็นทักษะที่ต้องอาศัยความเข้าใจเชิงลึกเฉพาะสายงาน นั้น ๆ ซึ่งเป็นความเชี่ยวชาญของหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563” นี้จึงได้กำหนดรายละเอียดกลุ่มทักษะไว้เพียง 2 กลุ่ม เท่านั้น คือ (1) กรอบทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) และ (2) กรอบทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)

แผนภาพที่ 3.4 กรอบทักษะด้านภาวะผู้นำ และ ทักษะตามสายงาน
ที่มา สำนักงาน ก.พ.

1. กลุ่มของบุคลากรภาครัฐ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 ได้จำแนกบุคลากรภาครัฐ ออกเป็น 5 กลุ่มตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร (Critical Role) ซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry) (2) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel) (3) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager) (4) บุคลากรที่ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง (Functional Manager) และ (5) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization& Business Leader) โดยที่ บุคลากรแต่ละกลุ่มจะมีรายละเอียดกรอบความสามารถในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละกลุ่มสามารถสรุปได้ดังนี้

บุคลากรภาครัฐ จำแนกตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	**บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ**
บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ได้รับการบรรจุ เข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและ ปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน 1 ปี	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ การกำกับ แนะนำ และตรวจสอบ รวมทั้ง • สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานของ องค์กร (Organization Culture) • เข้าใจกฎและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และตนเอง (Compliance) • เข้าใจบทบาทหน้าที่และเข้าใจงานของตนเอง (Clarification) และ

บุคลากรภาครัฐ จำแนกตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
	• รู้จักบุคคลในองค์กรที่ตนจะต้องร่วมงานด้วยในระยะของ แรกของการทำงานและบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในระดับ ต่าง ๆ ขององค์กร (Connection)
บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ผ่านการปฏิบัติงาน มาแล้วเกิน 1 ปี แต่ยังไม่มีบทบาทหน้าที่ ในการกำกับการทำงานของทีมหรือกลุ่มงาน	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถทำงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก รวมทั้ง สามารถทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น ประสานงาน ในระดับผู้ปฏิบัติ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย แก้ปัญหา และปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เชื่อมโยงงานของตนเอง กับงานของผู้อื่นและขององค์กร และนำเสนอแนวคิด ในการพัฒนางาน
บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ ในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบ การปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ทั้งที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง/สูงมาก มีความรับผิดชอบหลายประการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือ แก้ปัญหาที่ยาก/ยากมาก และ/หรือ ซับซ้อนและมีผลกระทบ ในวงกว้าง รวมทั้ง ต้องกำกับ ดูแล ตรวจสอบการทำงาน สอนงานผู้ร่วมปฏิบัติงาน หรือบุคลากรในทีมงาน (People Management) สร้างความสัมพันธ์กับทีมงานอื่นเพื่อเชื่อมโยง การทำงาน สามารถบริหารจัดการความขัดแย้ง และสามารถแก้ปัญหาการทำงานของทีมงานได้

บุคลากรภาครัฐ จำแนกตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (Functional Manager) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษ	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถเชื่อมโยงเป้าหมาย และยุทธศาสตร์องค์กรมาสู่เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และบูรณาการงานภายในและระหว่างส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม รวมทั้งสามารถบริหารและกำกับดูแลการทำงานและสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา (People Management) และสามารถ บริหารงบประมาณและโครงการภาพรวมได้ (Financial Management)
บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization & Business Leader) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับ กระทรวงหรือกรม ตำแหน่งที่มีฐานะเป็น ผู้ปฏิบัติงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกระทรวงและตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถบริหารและกำหนดทิศทางและกลยุทธ์องค์กรจากทิศทางการขับเคลื่อนประเทศ และบริบทสากล (Vision and Strategic Management)เชื่อมโยงงานภายในองค์กรและเชื่อมโยงงานระหว่างองค์กร กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาคส่วนต่าง ๆ สร้างสภาพแวดล้อม และระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากร กลุ่มต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งกำหนดทิศทางและกำกับดูแลการบริหารและพัฒนาบุคลากร (People Management) และกำหนดทิศทางและบริการ งบประมาณในภาพรวมให้มีประสิทธิภาพ (Financial Management)

2. กรอบทักษะ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 ได้กำหนดกรอบทักษะที่จำเป็น ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐและสร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน ไว้ 2 กลุ่ม 10 ทักษะ ประกอบด้วย (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) จำนวน 4 ทักษะ และ (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) จำนวน 5 ทักษะ เพื่อให้การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ภาครัฐเป็นหนึ่งในตัวขับเคลื่อนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรภาครัฐมีความสอดรับกับ

บริบท (Relevant) ไม่ซับซ้อน (Simple) และไม่ซ้ำซ้อน (Focused) กรอบทักษะดังกล่าวได้มีการกำหนดเป็นพฤติกรรมที่คาดหวังให้บุคลากรภาครัฐในแต่ละกลุ่ม สามารถแสดงออกมาได้ในการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่ปรากฏตามส่วนที่ 3 ทั้งนี้ กรอบทักษะและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ถูกออกแบบมาเพื่อให้บุคลากรภาครัฐเข้าใจบทบาทหน้าที่และความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานภาครัฐสามารถศึกษาและพัฒนาต่อยอดรายละเอียดพฤติกรรมให้มีความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานและหน้างานของบุคลากรต่อไป

ทักษะเชิงยุทธศาสตร์(Strategic Skillset) จำนวน 4 ทักษะ	**ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) จำนวน 6 ทักษะ**
1. ทักษะดิจิทัล (Digital Skill) 2. ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing) 3. ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking Skill) 4. ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking Skill)	1) การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity) 2) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy) 3) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing and Engaging Others) 4) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการ และความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hypercollaboration) 5) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change) 6) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)

2.1 ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ประกอบด้วยทักษะสำคัญในการตอบสนอง ต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐและการพัฒนาระบบราชการ เป็นทักษะ ที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมในบริบทความท้าทายและยุคดิจิทัล ซึ่งบุคลากร จำเป็นจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณและสามารถเข้าใจความเชื่อมโยงขององคาพยพต่าง ๆ ได้ โดย “แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565” ได้กำหนดทักษะเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ไว้ 4 ทักษะ ดังนี้

2.1.1 ทักษะดิจิทัล (Digital Skill) หมายถึง ความสามารถมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงานและ ตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความ ยืดหยุ่นคล่องตัว และตอบโจทย์การปฏิรูปภาครัฐ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงความสามารถในการคาดการณ์สถานการณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรที่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล การเป็นแบบอย่างของการทำงานในบริบทดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล

2.1.2 ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารและรับข้อมูลอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบการเขียน การพูด หรือการสื่อสารผ่านสื่อ และเทคโนโลยีต่าง ๆ สื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณามุมมองของผู้อื่นเพื่อการตอบสนอง อย่างเหมาะสม การใช้การเจรจาต่อรอง รวมทั้งความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและข้อมูลในรูปแบบที่ นำความเข้าใจไปสู่กลุ่มเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่หลากหลาย ทั้งรูปแบบการเขียนและทางวาจา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงความสามารถในการสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนและทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล จัดการกับข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนอย่างเหมาะสมเพื่อการบรรลุผลลัพธ์ของภาครัฐ

2.1.3 ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking Skill) หมายถึง ความสามารถในการคิดค้นหาแนวทางใหม่เพื่อใช้ในการทำงานหรือพัฒนาแนวทาง ที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ เป็นทักษะที่ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้โดยวิเคราะห์ปัญหาออกเป็นส่วน ๆ หรือ ระบุรูปแบบหรือการเชื่อมต่อระหว่างสถานการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนได้และใช้วิธีการสร้างสรรค์ในการแก้ไข ปัญหา รวมทั้งอาจใช้วิธีการ “คิดนอกกรอบ” และการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนด้วยเทคนิคที่สร้างสรรค์และหลากหลาย ประยุกต์ใช้กรอบแนวทางที่หลากหลายในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน และสนับสนุน ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเหมาะสม

2.1.4 ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking Skill) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา โดยแยกส่วนของปัญหาหรือสถานการณ์และคิดสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและสามารถใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในการแก้ไขปัญหาได้ รวมทั้งเข้าใจลักษณะองค์กรและคิดหาแนวทางดำเนินการให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงความสามารถในการตั้งคำถามอย่างเหมาะสม

เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ ปัญหาที่มีความซับซ้อนมาก ตัดสินใจและประเมินผลกระทบของปัญหาที่มีความซับซ้อนหรือในสถานการณ์ที่มี ความคลุมเครือด้วยเทคนิคขั้นสูงและข้อมูลเชิงลึก

2.1 ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ประกอบด้วยทักษะที่มีความสำคัญ ในการทำงานบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและจำเป็นในการเติบโตขึ้นไปตามเส้นทางอาชีพจำนวน 6 ทักษะ ดังนี้

2.2.1 การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม โดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพทั้งในระดับตนเองและระดับองค์กรเป็นที่ตั้ง สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงความสามารถในการกำกับดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานโดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรม และการเป็นแบบอย่างในการทำงานที่เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

2.2.2 การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าบทบาทหน้าที่และภารกิจงานของตนเองสนับสนุนและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร เป้าหมายของภาครัฐ ยุทธศาสตร์ของประเทศ และความต้องการของประชาชนและ ผู้รับบริการอย่างไร รวมถึงการมุ่งเน้นการทำกิจกรรมงานและการสร้างผลลัพธ์ที่ไม่เพียงตอบโจทย์ภารกิจของ องค์กรแต่สร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการในภาพรวม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงการเข้าใจผลกระทบของบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อทิศทางและภารกิจขององค์กรในระยะยาว รวมทั้งการพัฒนากลยุทธ์การทำงานที่นำไปสู่การสร้างบริการที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อประชาชนและผู้รับบริการ

2.2.3 การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing Self and Others, and Engaging Others) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ของตนเองและผู้อื่นด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เช่น การวิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง การระบุและแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การสอนงาน การส่งเสริมการพัฒนา การสร้างสภาพแวดล้อมและการมีปฏิสัมพันธ์ที่สร้างการมีส่วนร่วม การสร้างการมีส่วนร่วม การแบ่งปันองค์ความรู้และแนวปฏิบัติ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงความสามารถในการกำกับดูแลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา การให้ทรัพยากร การเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และการกำหนดให้เกิดการมีส่วนร่วมภายในองค์กร

2.2.4 การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมมือและการทำงาน

บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กร ระหว่างองค์กร และการทำงานร่วมกับประชนและผู้รับบริการ โดยการ แบ่งปันข้อมูลอย่างเหมาะสม การสร้างความสัมพันธ์เพื่อการขับเคลื่อนงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวม สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงการสร้างและรักษาเครือข่ายในการทำงานบูรณาการ การแสวงหาโอกาสในการสร้างพันธมิตรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และการโน้มน้าวและการบริหารความขัดแย้ง

2.2.5 การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change) หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสวงหาโอกาสในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มี ประสิทธิภาพ เรียนรู้จากงานที่ประสบความสำเร็จและที่ล้มเหลวเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่ การยกระดับคุณภาพบริหาร ระบบการทำงาน และนโยบายของภาครัฐให้ทันต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและผู้รับบริการ รวมถึง นำไปสู่พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนโดยมีประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Citizen/Client-centric Innovation and Change) โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่กระตุ้น ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและเปิดกว้างให้เกิดการทดลองเพื่อเรียนรู้ รวมถึงการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนานโยบาย และภารกิจขององค์กรให้มีความทันสมัยและตอบสนองความจำเป็นของส่วนรวม

2.2.6 การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results) หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย และนำไปสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง รวมทั้งการส่งมอบผลงานและผลลัพธ์ของภาครัฐอย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว คุ้มค่ากับภาษีของประชาชนภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงาน สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งผลงานและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว การคำนึงถึงความคุ้มค่างานการเงินและการคำนึงถึงประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

ตารางที่ 3 ความสอดคล้องของแผนระดับที่ 3 กับแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570	**แพลตฟอร์ม (Platform)** 1. การพัฒนากำลังคมและสถาบันความรู้	**แพลตฟอร์ม (Platform)** 2. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม **แพลตฟอร์ม (Platform)** 3. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพิ่มเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน **แพลตฟอร์ม (Platform)** 4. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ	**โปรแกรมที่** 16. การปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม **โปรแกรมที่** 17. การแก้ปัญหาภาวะวิกฤต
แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 – 2570	(S1) การพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้มีความสามารถในการแข่งขันและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนพร้อมสู่อนาคต โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม	(S2) การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม	(S4) การพัฒนากำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันวิจัยให้เป็นฐานการขับเคลื่อน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม
แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2578)	2. การผลิตและพัฒนาครู 3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา	1. การพัฒนาท้องถิ่น	4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	2. การผลิตและพัฒนาครู - เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะเพื่อการพัฒนาครูให้มีความสมดุลทั้งคุณภาพและคุณธรรม	1. การพัฒนาท้องถิ่น	4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ - ผนึกกำลัง 38 มรภ. พัฒนาองค์กรสู่ Digital organization & Green University

แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา - ใช้กระบวนการ “วิศวกรสังคม” เป็นกลไกการพัฒนา Soft Skills และคุณลักษณะและสมรรถนะทางวิชาชีพของนักศึกษาและบัณฑิต มรภ. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น		
(ร่าง) แผนกลยุทธ์ มรภ.จันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570	2. การผลิตและพัฒนาครู 3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา	1. การพัฒนาท้องถิ่น	4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ
แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มรภ.จันทรเกษม	2. การผลิตและพัฒนาครู 3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา	1. การพัฒนาท้องถิ่น	4. การพัฒนาระบบแผนปฏิบัติการเชิงบริหารจัดการ

3.3.2 แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 – 2570

1) จุดมุ่งเน้นนโยบาย

จุดมุ่งเน้นนโยบายที่ (2) ประเทศไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มุ่งเน้นคุณค่าและความยั่งยืน สามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและการกระจายรายได้

จุดมุ่งเน้นนโยบายที่ (3) ประเทศไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตร เกษตรแปรรูป และอาหารที่มีคุณค่าและมูลค่าสูง โดยมีมูลค่าทางเศรษฐกิจสูงเป็นอันดับ 1 ใน 10 ของโลก

จุดมุ่งเน้นนโยบายที่ (4) ผู้สูงอายุมีศักยภาพและโอกาสอย่างเต็มที่ในการพึ่งตนเอง มีคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคม เพื่อรองรับสังคมสูงวัย

จุดมุ่งเน้นนโยบายที่ (6) ประเทศไทยสามารถสร้างกำลังคนสมรรถนะสูงและเป็นศูนย์กลางกำลังคนระดับสูงของอาเซียน โดยการพลิกโฉมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตและสอดรับกับปรัชญาการอุดมศึกษาไทยใหม่

2) เป้าประสงค์ของแผน

เป้าประสงค์ของแผนที่ 1. คนไทยมีสมรรถนะและทักษะสูง เพียงพอในการพลิกโฉมประเทศให้ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ของแผนที่ 2. เศรษฐกิจไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพิ่มความมั่นคงของเศรษฐกิจฐานราก และพึ่งพาตนเองได้ยั่งยืนพร้อมสู่อนาคต

เป้าประสงค์ของแผนที่ 3. สังคมไทย มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนสามารถแก้ปัญหาท้าทายของสังคมและสิ่งแวดล้อม ปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก

3) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้มีความสามารถในการแข่งขัน และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนพร้อมสู่อนาคต โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

3.1 แผนงานสำคัญ

F5 (S1P3) พัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่เน้นคุณค่า สร้างความยั่งยืนและเพิ่มรายได้ของประเทศ

3.2 แผนงาน

P1 (S1) พัฒนาระบบเศรษฐกิจชีวภาพ-เศรษฐกิจหมุนเวียน-เศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy: BCG) ใน 4 ด้าน (ด้านการแพทย์และสุขภาพ เกษตรและอาหาร การท่องเที่ยว และพลังงาน วัสดุ และเคมีชีวภาพ) ให้เป็นระบบเศรษฐกิจมูลค่าสูง มีความยั่งยืนและเพิ่มรายได้ของประเทศ

4) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

4.1 แผนงานสำคัญ

F8 (S2P9) ผู้สูงอายุมีศักยภาพและโอกาสในการพึ่งตนเอง มีคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคม

4.2 แผนงาน

P9 (S2) พัฒนาสังคมสูงวัยด้วยวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

P11 (S2) ขจัดความยากจน โดยการลดช่องว่างของการเข้าถึงโอกาสด้านการพัฒนาอาชีพ การศึกษาเรียนรู้ การเข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรม

P12 (S2) เพิ่มความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากเพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขัน สามารถพึ่งพาตนเองได้และกระจายรายได้สู่ชุมชนท้องถิ่น

P14 (S2) พัฒนาเมืองน่าอยู่ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น และกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมสู่ทุกภูมิภาค โดยใช้วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

P16 (S2) พัฒนาและเร่งแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ

5) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันวิจัยให้เป็นฐานการขับเคลื่อน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

5.1 แผนงานสำคัญ

F10 (S4P22) พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา นักวิทยาศาสตร์และนวัตกรทุกคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จำเป็นควบคู่กับการมีสมรรถนะสูงด้านวิชาชีพและวิชาการ

F11 (S4P22) ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา นักวิทยาศาสตร์และนวัตกรทักษะสูงที่ตรงตามความต้องการของประเทศ โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

5.2 แผนงาน

P21 (S4) พลิกโฉมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงเพียงพอตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และการพัฒนาแห่งอนาคต รวมถึงสอดรับกับปรัชญาการอุดมศึกษาไทยใหม่

P22 (S4) ยกระดับการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา รวมถึงนักวิทยาศาสตร์และนวัตกร ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

P23 (S4) พลิกโฉมสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นเลิศตามบทบาทการสร้างกำลังคน องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการพัฒนาพื้นที่และประเทศ

3.3.3 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) เป็นแผนระดับ 3 ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง ใช้เป็นเป้าหมายใหญ่ในการดำเนินงานตามทิศทางและเป้าหมายระยะ 20 ปี เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริงตาม พรบ.การจัดตั้ง มหาวิทยาลัย ดังนั้นในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงต้องดำเนินการภายใต้เป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดไว้ เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง ความสัมพันธ์ มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันตามที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายไว้ มีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

เป้าหมาย

ชุมชนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา 4 ด้าน คือ

1. ด้านเศรษฐกิจ
2. ด้านสังคม
3. ด้านสิ่งแวดล้อม
4. ด้านการศึกษา

กลยุทธ์

1. สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับผู้ว่าราชการจังหวัดในการวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่และดำเนินโครงการตามพันธกิจและศักยภาพของมหาวิทยาลัยโดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพรวมถึง Timeline ในการดำเนินการทุกขั้นตอนอย่างเป็นรูปธรรม (ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว) ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย

2.บูรณาการความร่วมมือในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย (ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม) ในการดำเนินโครงการพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญ

3. บูรณาการการจัดการเรียนการสอน การวิจัยของนักศึกษาและอาจารย์กับการพัฒนาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

1.1 มีฐานข้อมูลของพื้นที่บริการ (ศักยภาพชุมชน สภาพปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของชุมชน) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ประเมินและวางแผนงานพัฒนาเชิงพื้นที่ตามศักยภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.2 จำนวนหมู่บ้าน/โรงเรียน ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินโครงการอันเป็นผลจากการวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่

1.3 ร้อยละสะสมของจำนวนหมู่บ้านที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเข้าดำเนินโครงการพัฒนาเปรียบเทียบกับจำนวนหมู่บ้านทั้งหมดในพื้นที่บริการ (การกระจายตัวเชิงพื้นที่)

1.4 จำนวนโครงการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และจำนวนโครงการฯ สะสม (แยกประเภทตามเป้าหมาย)

1.5 จำนวนภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมที่ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดำเนินโครงการพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่บริการ

1.6 อัตราส่วนโครงการพัฒนาท้องถิ่นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นแกนนำ เปรียบเทียบกับโครงการพัฒนาท้องถิ่นทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.7 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวกับการน้อมนำพระราโชบายด้านการศึกษา เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ทั้ง 4 ประการ สู่การปฏิบัติในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.8 อัตราการอ่านออกเขียนได้ของจำนวนประชากร โดยเฉพาะประชากรในวัยประถมศึกษาในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.9 ร้อยละของหมู่บ้านที่มีดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมชุมชนเพิ่มขึ้น

1.10 อัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้ครัวเรือนในพื้นที่การพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.11 มีแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างคุณค่าและจิตสำนึกรักษ์ท้องถิ่น

1.12 จำนวนวิสาหกิจชุมชน/ผู้ประกอบการใหม่ในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ประสบความสำเร็จจากการสนับสนุนองค์ความรู้จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.13 อัตราการอพยพของประชากรวัยทำงานในท้องถิ่นลดลง

โครงการหลัก

1. โครงการจัดทำฐานข้อมูล (Big Data) ของพื้นที่บริการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นตามบทบาทและศักยภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. โครงการติดอาวุธทางปัญญาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (บ่มเพาะประชาชนให้พร้อมด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ)

3. โครงการส่งเสริมสุขภาวะชุมชน เพื่อวัดดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

เป้าหมาย

1. บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีอัตลักษณ์และสมรรถนะเป็นเลิศ เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

2. บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะ 4 และถ่ายทอด/บ่มเพาะให้ศิษย์แต่ละช่วงวัยได้

3. บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เข้าสู่วิชาชีพได้รับการเสริมสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และกระบวนการผลิตให้มีสมรรถนะเป็นเลิศเป็นที่ยอมรับด้วย School Integrated Learning และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

2. พัฒนาสมรรถนะครูของครูให้มีความเป็นมืออาชีพ

3. บ่มเพาะนักศึกษาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพพร้อมด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูและคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) มีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง 3) มีงานทำ มีอาชีพ 4) เป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย

4. จัดทำแผนการดำเนินงานตามข้อ 1 – 3 โดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพรวมถึงขั้นตอนและระยะเวลา (Timeline) ในการปฏิบัติงาน ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัด

2.1 มีการปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และกระบวนการผลิตครู เพื่อให้บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีอัตลักษณ์ สมรรถนะและคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพพร้อมด้วยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามพระราโชบายด้านการศึกษาและคุณลักษณะครูศตวรรษที่ 21

2.2 ร้อยละครูของครูที่มีประสบการณ์สอนในโรงเรียนต่อปีการศึกษา

2.3 ร้อยละของบัณฑิตครูที่จบจากมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สอบบรรจุผ่านเกณฑ์ของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ภายในเวลา 1 ปี

2.4 มี Platform เพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบัณฑิตครูมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เข้าสู่วิชาชีพ

2.5 ผลคะแนน O-NET หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นจากการพัฒนาสมรรถนะครูประจำการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.6 สัดส่วนบัณฑิตครูที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในภูมิภาค

2.7 ผลงานการวิจัยเฉพาะสาขาวิชาชีพครูที่ได้รับตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ หรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการผลิตและพัฒนาครูเพิ่มขึ้น

โครงการหลัก

1. โครงการผลิตครูเป็นเลิศเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในระบบปิด
2. โครงการสนับสนุน DLTV เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนครูให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก
3. โครงการจัดทำคลังข้อสอบวัดแววความเป็นครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
4. โครงการจัดทำ Platform เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบัณฑิตครูจากมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เข้าสู่วิชาชีพ
5. โครงการพัฒนาโรงเรียนสาธิตให้เป็นศูนย์ฝึกปฏิบัติการและการวิจัยเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

เป้าหมาย

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเป็นเลิศในการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศด้วยการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่

2. ยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิตด้วยอัตลักษณ์ด้านสมรรถนะและคุณลักษณะ 4 ประการ พร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

3. อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ทันสมัยและพัฒนาหลักสูตรใหม่ในรูปแบบสหวิทยาการที่ตอบสนองการพัฒนาท้องถิ่นและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ

2. พัฒนาศักยภาพผู้สอนให้เป็นมืออาชีพ

3. พัฒนาห้องปฏิบัติการ/อุปกรณ์การเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการผลิตบัณฑิต

4. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้บูรณาการกับการทำงาน และเสริมสร้างทักษะและจิตสำนึกในการพัฒนาท้องถิ่น

5. ผลิตบัณฑิตได้ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพ ทักษะ

บัณฑิตศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะ 4 ประการ คือ มีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง มีพื้นฐานชีวิต ที่มั่นคง เข้มแข็ง มีอาชีพ มีงานทำ และมีความเป็นพลเมืองดี มีวินัย

6. จัดทำแผนพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในลักษณะการ Reprofile อย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงระยะเวลาและขั้นตอนการดำเนินการ (Timeline) ในการปฏิบัติอย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด

3.1 จำนวนหลักสูตรที่ถูกปรับปรุงให้ทันสมัยและหลักสูตรใหม่ในรูปแบบสหวิทยาการที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

3.2 ผลงานของนักศึกษา/อาจารย์ ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ

3.3 ร้อยละของนักศึกษาที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่สำเร็จการศึกษา

3.4 ระดับความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีตามมาตรฐาน CEFR หรือเทียบเท่ามาตรฐานสากลอื่นๆ

3.5 อัตราการได้งานทำ/ทำงานตรงสาขา/ประกอบอาชีพอิสระทั้งตามภูมิลำเนาและนอกภูมิลำเนาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภายในระยะเวลา 1 ปี

3.6 ผลการประเมินสมรรถนะของบัณฑิตโดยสถานประกอบการผู้ใช้บัณฑิต

3.7 อัตราการศึกษาต่อในพื้นที่ของประชากรวัยอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น

โครงการหลัก

1. โครงการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมราชภัฏเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่

2. โครงการพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายสถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้

3. โครงการบ่มเพาะให้บัณฑิต มีทักษะเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ ภายใต้บริบทของการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

เป้าหมาย

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการยอมรับระดับชาติและนานาชาติด้านการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อท้องถิ่นที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

2. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัวมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ความพร้อมและความสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานะมหาวิทยาลัย ในกำกับของของรัฐ

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ และศักยภาพพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่

2. เพิ่มบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นโดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการการเรียนการสอนกับการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา

3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผล ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4. ปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยเฉพาะด้านฐานข้อมูลงบประมาณและบุคลากรให้ทันสมัย รวมเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

4.1 จำนวนอาจารย์และนักศึกษา ศิษย์เก่า ที่ได้รับรางวัลในระดับชาติ/นานาชาติ

4.2 อัตราส่วนจำนวนผลงานวิจัยและองค์ความรู้ต่างๆ ที่เป็นทรัพย์สินทางปัญญาต่อจำนวนผลงานดังกล่าวที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

4.3 ผลการสำรวจการรับรู้ข่าวสาร (เช่น นโยบาย/แผนพัฒนาต่างๆ ที่สำคัญระดับชาติ/จังหวัด/องค์กร) ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

4.5 จำนวนฐานข้อมูลเพื่อบริหารจัดการในการตัดสินใจตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

4.6 ระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการบริหารงานภาครัฐอยู่ในระดับสูงหรือสูงมาก

4.7 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศ

4.8 มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างน้อย 5 ระบบ

4.9 มีฐานข้อมูลศิษย์เก่าและจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อขยายเครือข่ายและปรับปรุงฐานข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ ผลสำรวจความคิดเห็น/ความพึงพอใจของประชาชน/ผู้รับบริการที่มี

โครงการหลัก

1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ

2. โครงการ “ราชภัฏโพลล์”

3. โครงการพัฒนาระบบ บริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

4. โครงการเครือข่ายสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

5. โครงการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

3.3.4 แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Action Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง ถือเป็นตัวจักรสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ในระดับชุมชนท้องถิ่นจนถึงในระดับพื้นที่ภูมิภาค ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ โดยมีศักยภาพที่โดดเด่นทั้งในด้านที่ตั้งซึ่งกระจายตัวอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ทรัพยากรบุคคลและองค์ความรู้ในสาขาที่หลากหลาย ความใกล้ชิดและประสบการณ์การทำงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่นมาเป็นระยะเวลายาวนาน รวมถึงการมียุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ซึ่งเป็นทิศทางการขับเคลื่อนสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏในการตอบโจทย์สำคัญของประเทศกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง ร่วมกับ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการพัฒนานโยบายและข้อริเริ่มเพื่อส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ และร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Action Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน รวมถึงการพัฒนาข้อริเริ่มสำคัญของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในการสร้างผลกระทบเชิงประจักษ์ ยกระดับศักยภาพเศรษฐกิจและสังคม ชุมชนท้องถิ่นที่สอดคล้อง กับความหลากหลายของแต่ละภูมิภาคของประเทศ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุล และยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู โดย สอวช. สนับสนุนเครื่องมือและกระบวนการในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์และข้อริเริ่มสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อการพัฒนาประเทศ

ทั้งนี้ จากการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวนำมาสู่ผลผลิต (output) ที่สำคัญ คือ แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

ผลลัพธ์โดยรวมของการพัฒนาระยะ 5 ปี ตามแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยการผลิตบัณฑิตที่มีทักษะทางสังคมและทักษะเชิงสมรรถนะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชุมท้องถิ่นและมีบทบาทสำคัญในการสร้างนวัตกรรมบนฐานทรัพยากรและทุนทางภูมิสังคมของพื้นที่ที่ตรงตามความต้องการของผู้บริโภคทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นโมเดลต้นแบบการพัฒนาท้องถิ่นระดับโลก

2. นักศึกษาและบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความภาคภูมิใจในคุณค่าของตน มีทัศนคติที่ดีและถูกต้องต่อชาติบ้านเมือง มีบทบาทหน้าที่และอาชีพการงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคมรอบข้างอย่างดี และมีอัตลักษณ์การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีจิตสาธารณะ

3. มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นคลังสมอง คลังปัญญา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการศึกษา ทั้งยังมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำระดับชาติ รวมถึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและเศรษฐกิจร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน

4. มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning university) เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชนทุกระดับ ทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัยในพื้นที่บริการ

5. มหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง รวมพลังเพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สืบสานพระราชปณิธานตามนามพระราชทานที่หมายถึง "คนของพระราชา" โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องสนับสนุนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างทันสภาวการณ์

Super KPI ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่จะขับเคลื่อนให้ประเทศไทยไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วภายในปี 2570

1. สร้างมูลค่าเศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจสร้างสรรค์จากการท่องเที่ยวชุมชน วัฒนธรรม ภูมิปัญญา พืช สัตว์เศรษฐกิจและอุตสาหกรรมตัวรองในพื้นที่ โดยใช้พื้นที่มหาวิทยาลัยเป็นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้เสมือนจริงและขยายผลสู่ชุมชนท้องถิ่น เพื่อเพิ่ม GPP ของจังหวัดในสัดส่วนร้อยละ 30

2. ลดหนี้และสร้างวินัยทางการเงินของครัวเรือนนักศึกษาและบุคลากร มุ่งสู่การผลิตบัณฑิตราชภัฏทุกระดับ ทุกคณะ ทุกสาขาให้มีอาชีพที่ดี มีงานทำและมีวินัยทางการเงิน จำนวน 500,000 คน

3. บัณฑิตครูและศิษย์เก่าที่ประกอบวิชาชีพครูในพื้นที่บริการมีความสามารถจัดการเรียนการสอน ฐานสมรรถนะอย่างดีเยี่ยม ร้อยละ 100 โดยมีโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นต้นแบบการจัดการเรียน การสอนฐานสมรรถนะและคุณลักษณะของผู้เรียน 4 ประการ ตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษา

แผนที่นำทางการปฏิบัติการรายยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น มุ่งเน้นในการเปิดมิติใหม่ของการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและชุนชนเมืองตามลักษณะภูมิสังคมและความต้องการเชิงพื้นที่และตลาด (demand-driven) ด้วยความเชี่ยวชาญ และอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งด้านการวิจัย บริการวิชาการ การจัดการเรียนรู้ ประสบการณ์ ความเข้าใจท้องถิ่น และการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย โดยบูรณาการดำเนินการเป็น Platform การทำงานร่วมกับองค์กรและหน่วยงานในพื้นที่ (co-creation) โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ เพื่อสร้างมูลค่าทุนชุมชนและยกระดับเศรษฐกิจฐานราก ตลอดจนการสร้างนวัตกรชุมชนเพื่อสร้างความสามารถ ในการบริหารจัดการตนเองของชุมชนท้องถิ่นและชุนชนเมือง

โดยมีแนวทางการขับเคลื่อน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การพัฒนา Community-Based Innovation Parks ในพื้นที่เป้าหมาย 2) การสร้างนวัตกรชุมชน เพื่อสร้างความสามารถในการบริหารจัดการตนเองของชุมชน และขจัดความยากจน และ 3) สร้างความร่วมมือไตรภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพโรงเรียนในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู มุ่งเน้นเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะเพื่อการพัฒนากระบวนการผลิตครูให้มีความสมดุลทั้งคุณภาพและคุณธรรม เพื่อเป็นต้นแบบครูเพื่อศิษย์ ตลอดจนพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ตอบโจทย์การศึกษาของโลกอนาคตร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่ การเป็นนักพัฒนาและนวัตกรที่มีทัศนคติที่ดีมีอัตลักษณ์ และความสามารถโดดเด่นหลากหลาย สอดคล้อง กับความต้องการบุคลากรครูของท้องถิ่นและประเทศ และมีมาตรฐานระดับสากล พร้อมยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูของบัณฑิตครูราชภัฏอย่างต่อเนื่องเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีแนวทางการขับเคลื่อน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) Teacher Capacity Building : พัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการยกระดับทักษะและสมรรถนะใหม่ของนักศึกษาและบัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) Education Research and Innovation Platform : ส่งเสริมการทำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และ 3) Teacher System Reform : Reinventing ระบบพัฒนาครู และการส่งเสริมวิชาชีพครูคุณภาพสูง ตอบโจทย์การศึกษาของโลกอนาคตร่วมกับภาคีที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยการใช้กระบวนการ “วิศวกรสังคม” เป็นกลไกการพัฒนา Soft Skills และคุณลักษณะ 4 ประการ ตามพระราโชบายและสมรรถนะทางวิชาชีพของนักศึกษา และบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และพลิกโฉมการจัดการศึกษาในทุกคณะและทุกสาขาเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยตามความต้องการของท้องถิ่น ทุกพื้นที่สามารถเข้าถึง แหล่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีเอกลักษณ์ ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป และความต้องการของพื้นที่ มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางการศึกษา หลักสูตรฐานสมรรถนะ การจัดการศึกษาร่วมกับพันธมิตร การบูรณาการองค์ความรู้จากท้องถิ่นสู่มาตรฐานสากล การยกระดับการจัดการศึกษาและงานวิจัยร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งการพัฒนาและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยมีแนวทางการขับเคลื่อน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ใช้กระบวนการ “วิศวกรสังคม” เป็นกลไกการพัฒนา Soft Skill และคุณลักษณะของนักศึกษาและบัณฑิต มรภ. ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) หลักสูตร Co-creation รองรับ Career of the Future และ Local Economic Growth 3) เชื่อมโยงนานาชาติ สร้างความเป็นเลิศทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในสาขาที่มีฐานความเข้มแข็งและอัตลักษณ์ที่สอดคล้องกับต้นทุนทางวัฒนธรรมและภูมิสังคมของพื้นที่ และ 4) พัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏให้เป็น University of Lifelong Learning for All ที่เป็นตัวอย่างระดับนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ด้วยการผนึกกำลัง 38 มหาวิทยาลัยราชภัฏพัฒนาองค์กรสู่ Digital Organization & Green university และข้อมูลควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง Agile Learner และพร้อมทำงานเชิงรุก ซึ่งมีประเด็นการดำเนินงานที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) Digitalization และ Agile ระบบบริหารจัดการของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) การเชื่อมโยงระบบข้อมูลร่วมกันทั้ง 38 มหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) เชื่อมโยงโครงสร้างพื้นฐานร่วมกันทั้ง 38 มหาวิทยาลัยราชภัฏ 4) การเชื่อมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างแหล่งสนับสนุนอื่นๆ ด้านนโยบายและแหล่งรายได้ และ 5) การพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าทางอาชีพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

โครงการสำคัญ (milestone projects) เพื่อบรรลุการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

1. พัฒนา Community-based innovation parks ในพื้นที่เป้าหมาย
2. ปรับหลักสูตรคณะครุศาสตร์ให้มีอาชีพที่ 2 ซึ่งเป็นอาชีพเฉพาะทางนอกเหนือจากวิชาชีพครู
3. พัฒนาโรงเรียนสาธิตของทุกมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้เป็นต้นแบบการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะและการพัฒนาคุณลักษณะ 4 ประการ ตามพระบรมราโชบาย
4. International journal เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏผ่านการขับเคลื่อน SCD journal เข้าสู่ฐาน SCOPUS
5. ทบทวนหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไป (general education) ให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ทักษะวิศวกรสังคม และทักษะศตวรรษที่ 21
6. ขึ้นรูปโครงสร้างคณะทำงานวิจัยการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ศึกษา วิจัยและเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา และริเริ่มระบบบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ๆ

แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ที่ได้จัดทำขึ้นจะนำไปสู่การกำหนดโครงการริเริ่มสำคัญ (initiative program) ในระดับภูมิภาคร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย ราชภัฏในกลุ่มภูมิภาค และอาจเป็นจุดตั้งต้นในการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับสถาบันอุดมศึกษา ที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่งที่ได้จัดทำขึ้นต่อไป เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมให้กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง และตอบโจทย์สำคัญของประเทศ รวมถึงสามารถดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยน ของบริบทโลก ผ่านการดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน

3.3.5 (ร่าง) แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570

(ร่าง) แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญยั่งยืนใน 5 ด้าน คือ

1. ด้านศิลปะและวัฒนธรรม
2. ด้านการศึกษา (ส่งเสริมสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา)
3. ด้านเศรษฐกิจ
4. ด้านสังคม
5. ด้านสิ่งแวดล้อม

ผลสัมฤทธิ์ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

1. ฐานข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่บริการ
2. มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกที่ครอบคลุมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน
3. มีอัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้ครัวเรือนที่เกิดจากการดำเนินโครงการตามยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
4. มีระบบหรือนวัตกรรมบริหารจัดการด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม บริการให้กับชุมชนท้องถิ่น
5. มีผลงานที่แสดงถึงองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ศิลปวัฒนธรรม หรืองานสร้างสรรค์
6. มีแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างคุณค่าและจิตสำนึกรักษ์ท้องถิ่น
7. มีการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายไปสู่ความเป็นมืออาชีพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

เป้าหมายที่ 1 ยกระดับเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยใช้องค์ความรู้ และนวัตกรรม บูรณาการแนวคิด (BCG Model : Bio-Circular-Green Economy) ในการพัฒนาชุมชน

กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. ปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลของพื้นที่บริการ
2. พัฒนาองค์ความรู้นวัตกรรมที่ใช้พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
3. เพื่อสร้างนวัตกรรมให้เกิดชุมชนนวัตกรรม ชุมชนสามารถจัดการตนเอง
4. บูรณาการพันธกิจมหาวิทยาลัย และภาคีเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นยั่งยืน

ตัวชี้วัด

1. มีฐานข้อมูลของพื้นที่บริการ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ประเมิน และวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่ตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย

2. จำนวนหมู่บ้าน ชุมชน ที่มหาวิทยาลัยดำเนินโครงการจากผลการวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่

3. จำนวนโรงเรียนที่มหาวิทยาลัยดำเนินโครงการจากผลการวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่

4. ร้อยละสะสมของจำนวนหมู่บ้าน ชุมชน โรงเรียน ที่มหาวิทยาลัยดำเนินโครงการพัฒนาเปรียบเทียบกับจำนวนหมู่บ้าน ชุมชน โรงเรียน ทั้งหมดในพื้นที่บริการ

5. จำนวนภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ด้านเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่บริการ

6. จำนวนโครงการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัย

7. อัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้ครัวเรือนที่เข้าร่วมโครงการ

8. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ที่เกิดจากการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

9. จำนวนวิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการใหม่ในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จจากการสนับสนุนองค์ความรู้จากมหาวิทยาลัย

10. จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้จากการบูรณาการองค์ความรู้ในโครงการพัฒนาท้องถิ่น

เป้าหมายที่ 2 ยกระดับการศึกษาครู บุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สู่การเปลี่ยนแปลงฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. มีกระบวนการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สู่การเปลี่ยนแปลงฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาและชุมชน

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของนักเรียนในโรงเรียนเป้าหมายที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

2. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษา

3. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนา

เป้าหมายที่ 3 ยกระดับทุนทางวัฒนธรรม (Soft Power) เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. ส่งเสริมการจัดโครงการหรือกิจกรรม ด้านศิลปวัฒนธรรมที่เผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและต่างประเทศ

2. ส่งเสริมการสร้างผลงานที่แสดงถึงองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม และศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยหรืองานสร้างสรรค์

3. จัดโครงการหรือกิจกรรมที่ทำนุบำรุงทางวัฒนธรรมมาสร้างคุณค่าและมูลค่าเพื่อยกระดับเศรษฐกิจให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น

4. ส่งเสริมการสร้างฐานข้อมูลหรือแหล่ง เรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างคุณค่าและจิตสำนึกรักษ์ท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

1. จำนวนแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม หรืองานสร้างสรรค์ของท้องถิ่น

2. จำนวนโครงการ หรือกิจกรรม หรือหลักสูตรระยะสั้น ที่ทำนุบำรุงทางวัฒนธรรมมาสร้างคุณค่าและมูลค่าเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

เป้าหมายที่ 4 สร้างองค์ความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมแก่ชุมชน

กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

ส่งเสริม สนับสนุน ให้ชุมชนมีระบบบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม หรืออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชนและท้องถิ่น

2. จำนวนระบบหรือนวัตกรรมบริหารจัดการด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างบัณฑิตครูให้มีอัตลักษณ์ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณลักษณะ 4 ประการ (มีทัศนคติที่ดีและถูกต้องมีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง มีงานทำมีอาชีพและเป็นพลเมืองดีมีระเบียบวินัย) เพื่อถ่ายทอดและบ่มเพาะให้ศิษย์ทุกช่วงวัย

2. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมด้านการผลิตและพัฒนาครูให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูของครูให้มีความเป็นมืออาชีพ รองรับการเปลี่ยนแปลงฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

4. เพื่อเสริมสมรรถนะศิษย์เก่าที่ประกอบวิชาชีพครู ให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

5. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนสาธิตให้เป็นต้นแบบการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้

ผลสัมฤทธิ์ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

1. พัฒนาโรงเรียนสาธิตให้เป็นต้นแบบการจัดการเรียนรู้

2. หลักสูตรและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง

3. อาจารย์ผู้สอนให้บัณฑิตครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการ และทักษะความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพเพื่อให้มีความเป็น

มืออาชีพรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

4. บัณฑิตครูมีอัตลักษณ์ สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณลักษณะ 4 ประการครบถ้วน

5. พัฒนาและเพิ่มสมรรถนะศิษย์เก่าที่ประกอบวิชาชีพครูเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมายที่ 1 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตและกระบวนการผลิตให้บัณฑิตครู มีอัตลักษณ์สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง

2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม

3) มีงานทำมีอาชีพ

4) เป็นพลเมืองดี

กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. ปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนากระบวนการผลิตครูแบบครบวงจรให้มีสมรรถนะที่เป็นเลิศและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ

2. บ่มเพาะนักศึกษาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและทักษะการเรียนรู้ของศตวรรษที่ 21

3. จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมวิชาชีพครูสำหรับครูประจำการและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4. พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้มีความเป็นมืออาชีพ บ่มเพาะสมรรถนะใหม่ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

5. ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิตครู ด้วยการแสวงหาแหล่งทุนภายในและภายนอกหน่วยงาน การร่วมมือกับเครือข่ายที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครู และหาแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีมาตรฐานตามเกณฑ์คุรุสภา และการจัดหาแหล่งงานรองรับ

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิตที่มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ในการผลิตบัณฑิตครูด้วยSchool Integrated Learning เพื่อให้มีอัตลักษณ์ สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณลักษณะ 4 ประการ

2. ร้อยละของรายวิชาในแต่ละหลักสูตรที่มีเนื้อหาและกระบวนการจัดการเรียนการสอนบ่มเพาะ อัตลักษณ์ สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณลักษณะ 4 ประการ

3. ร้อยละของนักศึกษาครูที่ผ่านการประเมินความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษตามประกาศของมหาวิทยาลัย

4. ร้อยละของบัณฑิตครูที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

5. ร้อยละของบัณฑิตครูที่ได้เข้าทำงานทั้งในและต่างประเทศภายใน 1 ปี

6. จำนวนทุนการศึกษาที่นักศึกษาครู ได้รับจากแหล่งทุนภายในและภายนอกหน่วยงาน

เป้าหมายที่ 2 พัฒนาสมรรถนะครูของครูให้มีความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาครูของครูเพื่อดำเนินการพัฒนาให้ครูของครูมีความเป็นมืออาชีพ โดยยังคงยึดถือมาตรฐานของสำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2. ปรับเปลี่ยนระบบการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังคงยึดถือมาตรฐานของสำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษาในรูปแบบโครงการกิจกรรมที่หลากหลาย

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูของครูไปอบรมเพิ่มทักษะความรู้อย่างต่อเนื่องกับองค์กรที่เชี่ยวชาญ ในทักษะด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4. จัดทำแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสร้างเครือข่ายเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละครูของครูที่เข้าร่วมโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีความเป็นมืออาชีพเกินกว่า 4 ครั้งต่อปี

2. ร้อยละครูของครูที่ได้รับการยกย่อง รางวัล มีผลงานทางวิชาการหรือการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ

3. ร้อยละครูของครูที่สอนหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตที่มีประสบการณ์สอนในโรงเรียนหรือผ่านการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู

4. มีแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเป็นครูมืออาชีพ

เป้าหมายที่ 3 การพัฒนาโรงเรียนสาธิตให้เป็นต้นแบบการจัดการเรียนรู้

กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. ปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการสอนโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนในโรงเรียนสาธิต

2. ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนสาธิตเป็นต้นแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และเรียนอย่างมีความสุข

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนสาธิตเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ เป็นห้องทดลองปฏิบัติการวิจัย และการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ

4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

5. นำหลักการและวิธีการเรียน การเรียนการสอนในโรงเรียนสาธิตต้นแบบ ถ่ายทอดให้กับโรงเรียนสาธิตในเครือข่าย

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสาธิตที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี

2. จำนวนรางวัลที่นักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่ได้รับการยกย่องทั้งในด้านวิชาการ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3. ร้อยละของนักเรียนในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ

4. จำนวนนักศึกษาและอาจารย์ที่เข้ามาฝึกประสบการณ์จัดโครงการหรือกิจกรรม หรือทดลองห้องปฏิบัติการ วิจัยด้านการจัดการเรียนการสอน

5. จำนวนรูปแบบการเรียนการสอนที่ได้รับการพัฒนาและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่นๆ นำไปใช้ได้

6. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

เป้าหมายที่ 4 ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อการผลิตและพัฒนาครู

กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. สนับสนุนการสร้างงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อการผลิตและพัฒนาครู

2. ส่งเสริมให้ครูของครูนำผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ไปเผยแพร่ในเวทีทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

3. สนับสนุนให้ครูของครูนำผลการวิจัยและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอก

ตัวชี้วัด

1. จำนวนงานวิจัยนวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์ต่อการผลิตและพัฒนาครู

2. จำนวนบทความทางวิชาการ ผลงานสร้างสรรค์ งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติหรือนานาชาติ

3. จำนวนกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดงานวิจัยหรือนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่จัดให้สถานศึกษา

4. จำนวนสถานศึกษาในท้องถิ่นที่มีการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์

5. ร้อยละของหลักสูตรที่มีการนำงานวิจัยมาบูรณาการในการเรียนการสอน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาและยกระดับมาตรฐานในด้านการผลิตครู การดนตรี อุตสาหกรรมบริการและวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล มีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคงให้กับท้องถิ่น

2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้มีความเป็นมืออาชีพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ

3. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต มีอัตลักษณ์ สมรรถนะและคุณลักษณะ 4 ประการพร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

4. เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ผลสัมฤทธิ์ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

1. หลักสูตรความเป็นเลิศในด้านการผลิตครู ด้านภาษา อุตสาหกรรมบริการและวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล ได้มีการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่

2. อาจารย์ มีผลงานทางวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ ได้รับการเผยแพร่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ หรือนานาชาติ และสามารถนำไปพัฒนาพื้นที่และยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน

3. บัณฑิตมีความรอบรู้ในศาสตร์ที่ศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต มีอัตลักษณ์ สมรรถนะและคุณลักษณะ 4 ประการ พร้อมรองรับบริบทสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

4. อาจารย์และบุคลากร มีความเชี่ยวชาญในทักษะวิชาการและวิชาชีพเฉพาะ มีความสามารถ ด้านทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

5. มีเครือข่ายศิษย์เก่าเพื่อความร่วมมือในการสร้างองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญในอาชีพ

เป้าหมายที่ 1 ยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ตามมาตรฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์และนักศึกษา ในรูปแบบบูรณาการกับการวิจัย บริการวิชาการ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสังคมในศตวรรษที่ 21

2. พัฒนาหลักสูตรวิชาภาษาอังกฤษให้มีความเข้มข้น ใช้อาจารย์ที่มีความสามารถขั้นสูงด้านภาษาอังกฤษ และมีหลักสูตรที่เป็นความร่วมมือกับนานาชาติ

3. พัฒนาและสร้างหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น สังคม และสากลในศตวรรษที่ 21 และการพึ่งตนเอง

4. สร้างแรงจูงใจที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีความเป็นเลิศตามอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของมหาวิทยาลัย

5. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษานานาชาติร่วมกับคณะต่าง ๆ

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนในรูปแบบบูรณาการกับการวิจัย บริการวิชาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสังคมในศตวรรษที่ 21

2. ร้อยละของหลักสูตรที่มีความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจทั้งภายในประเทศหรือต่างประเทศ

3. ร้อยละของหลักสูตรที่นักศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมหรือโครงการพัฒนาท้องถิ่น

4. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น (Reskill / Upskill / New skill) หลักสูตรประกาศนียบัตร (Non degree) และระบบคลังหน่วยกิต (Credit Bank) เพื่อพัฒนาทักษะ

กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ให้มีคุณวุฒิปริญญาเอก และดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

2. ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะทางวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะทางที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สู่การเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ หรืองานลักษณะอื่น และเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ

4. ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะทางภาษาอังกฤษที่สูงขึ้นและให้เป็นไปตามมาตรฐาน

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของอาจารย์ที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะทางวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ

2. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

3. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ หรือได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ

4. ร้อยละของอาจารย์ที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะภาษาอังกฤษ

5. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก

เป้าหมายที่ 3 เผยแพร่องค์ความรู้งานวิจัย นวัตกรรมและงานสร้างงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพและนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยบูรณาการความร่วมมือทางการวิจัยที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศเพื่อสร้างความมั่นคงยั่งยืน (Sustainable)

กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิชาการและคุณภาพวารสารวิชาการ เพื่อรองรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการทั้งภายในและภายนอก

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ในการสร้างงานวิจัย พัฒนาศักยภาพนักวิจัย และจัดให้มีเวทีในการเผยแพร่ผลงานวิชาการงานวิจัย นวัตกรรม ทั้งระดับชาติและนานาชาติ

3. ส่งเสริมสนับสนุนการหาแหล่งทุนเพื่อสร้างงานวิจัย นวัตกรรมงานสร้างสรรค์ หรืองานอื่น ๆ ให้แก่อาจารย์และบุคลากร

4. พัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อสร้างผลงานทางวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรมงานสร้างสรรค์หรืองานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น อย่างมั่นคงและยั่งยืน (Sustainable)

5. ส่งเสริมให้นำองค์ความรู้ ผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรมงานสร้างสรรค์ ดำเนินการจดสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญาหรือการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบัน

2. จำนวนผลงานงานวิจัย งานสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่มีการเผยแพร่ระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่อจำนวนโครงการวิจัย

3. ร้อยละผลงานด้านการวิจัยของอาจารย์ประจำและนักวิจัย ที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศ

4. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ในการสร้างงานวิจัยหรือเป็นเวทีในการเผยแพร่ผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม งานสร้างสรรค์หรืองานอื่น ๆ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ

5. จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ที่ยื่นการคุ้มครองสิทธิ์ทรัพย์สินทางปัญญา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ ด้านการเป็นสถาบันการศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของประเทศ

2. เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีธรรมาภิบาล มีความพร้อมในการปฏิบัติตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

ผลสัมฤทธิ์ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

1. มีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศ ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการไปสู่ความเป็นเลิศและมีช่องทางประชาสัมพันธ์ที่สามารถสื่อสารข้อมูลองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. มีสื่อการเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการเรียนการสอน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสิ่งที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพรองรับการเป็น SMART University

3. นักเรียน นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากร ยึดมั่นในค่านิยมองค์กร

4. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่นักศึกษา อาจารย์และบุคลากรทุกคน

5. มีหน่วยงานรองรับการปฏิบัติงานทางวิชาการเชิงรุกเพื่อสร้างรายได้

6. ศูนย์การศึกษาชัยนาท เป็นศูนย์วิจัยและพัฒนา ด้านนวัตกรรม ด้านเกษตรกรรม และศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น สร้างเสริมฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงวัย และประชาชนทั่วไป

เป้าหมายที่ 1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการสื่อสารองค์กร ทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อให้องค์กร เป็นที่รู้จัก และสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. กำหนดขั้นตอนวิธีการ และระเบียบปฏิบัติ ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอก ให้สามารถเผยแพร่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. นำเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความทันสมัย และสามารถสื่อสารได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว ทั่วถึงและทันเหตุการณ์

3. การประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

ตัวชี้วัด

1. จำนวนช่องทางการสื่อสารข้อมูล ที่เกิดการรับรู้ของประชาคมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

2. จำนวนข่าวที่ได้รับการเผยแพร่จากสื่อมวลชนภายนอกในรูปแบบต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (เดือนละอย่างน้อย 5 ข่าว)

3. ผลการสำรวจการรับรู้ข่าวสาร ด้านการดำเนินงานทุกด้าน ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย (ระดับสูงสุด 5)

4. ร้อยละการปรับปรุงการสื่อสารบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของทุกหน่วยงานให้มีความทันสมัย ทั้งเนื้อหาและภาษาที่สื่อสารไม่น้อยกว่าเดือนละ 2 ครั้ง

เป้าหมายที่ 2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว เพื่อเป็น SMART University มุ่งเน้นหลักธรรมาภิบาลและยึดมั่นค่านิยมองค์กร

กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ให้บริการสังคม ชุมชนท้องถิ่น และสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ

2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบ IT ให้พร้อมใช้งานและให้บริการทั้งเครือข่ายภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

3. พัฒนากลไกการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องในทุกด้านให้มีความพร้อม มีความถูกต้องแม่นยำ เพื่อให้การดำเนินงานและการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

4. ยกระดับและเพิ่มทักษะ Digital literacy ของบุคลากรในระดับต่างๆ ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับนโยบายการเป็น Digital Organization ของมหาวิทยาลัย และยึดมั่นในค่านิยมหลักขององค์กร

ตัวชี้วัด

1. จำนวนฐานข้อมูลได้รับการปรับปรุงและพัฒนา

2. ระดับความสำเร็จของฐานข้อมูลเพื่อบริหารจัดการในการตัดสินใจมีความสมบูรณ์ถูกต้อง (ระดับสูงสุด 5)

3. ระดับความสำเร็จของระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการร่วมกันในเครือข่าย (ครบทั้ง 4 พันธกิจ) ที่รองรับการเป็น SMART University (ระดับสูงสุด 5)

4. จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา อาจารย์และบุคลากรให้ยึดมั่นในค่านิยมองค์กร CHANDRA (อย่างน้อย 1 โครงการ)

5. ผลสำรวจความคิดเห็น ความพึงพอใจของประชาชนและผู้รับบริการที่มีต่อมหาวิทยาลัย

เป้าหมายที่ 3 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรทุกคน

กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุน ให้มีห้องเรียนห้องปฏิบัติการมีเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย ตลอดจนสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้แก่นักเรียนนักศึกษาอาจารย์และบุคลากรทุกคน

2. ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่มีความสะอาดปลอดภัย เพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) ที่พร้อมเป็น SMART University

3. ปรับปรุงและพัฒนาห้องเรียนให้มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสื่อการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้แก่นักเรียน นักศึกษา อาจารย์และบุคลากร

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของห้องปฏิบัติการ ห้องเรียนรู้ ห้องแสดงนิทรรศการ ห้องประชุม อาคารเรียน มีสภาพและเอื้อต่อการปฏิบัติงานพร้อมเป็น SMART University

2. ร้อยละความพึงพอใจของ นักเรียน นักศึกษาครู อาจารย์และบุคลากร ต่อสภาพแวดล้อมห้องเรียน

3. ร้อยละค่าเฉลี่ยของทุกหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานของการเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office)

4. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่และการปรับปรุง ภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม

เป้าหมายที่ 4 พัฒนาศูนย์การศึกษาชัยนาท ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านเกษตรกรรม และศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นศูนย์สร้างเสริมฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงวัย และประชาชนทั่วไป ส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้

กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. สร้างศูนย์การเรียนรู้ด้านเกษตรกรรมและนวัตกรรม และเป็นศูนย์สร้างเสริมฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงวัย และการฝึกอบรมให้กับประชาชนทั่วไป

2. ส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน ในด้านวิชาการและองค์ความรู้ที่สามารถนำไปต่อยอดและ สร้างอาชีพอย่างยั่งยืน

3. แสวงหาเครือข่ายความร่วมมือทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม และภาคประชาชนเพื่อร่วมพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

4. ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์ชัยนาท ให้เป็นศูนย์กลาง การพัฒนาองค์ความรู้ การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์แก่ท้องถิ่น และบูรณาการการจัดการเรียนการสอนและเผยแพร่ให้บริการชุมชนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

1. จำนวนงานวิจัย เพื่อสร้างเสริมฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงวัย และประชาชนทั่วไป

2. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์การศึกษาชัยนาท

3. จำนวนโครงการเพื่อสนับสนุนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

4. จำนวนหลักสูตร ฝึกอบรมที่เกิดจากการบรูณาการศาสตร์และองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย

3.4 ผังความเชื่อมโยงแผน 3 ระดับ กับแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

แผนระดับ 1	**ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)**	ยุทธศาสตร์ที่ 3 - ปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม - ปฏิรูปการเรียนรู้		ยุทธศาสตร์ที่ 2 - เกษตรสร้างมูลค่า - การท่องเที่ยว	ยุทธศาสตร์ที่ 4 - เสริมสร้างพลังทางสังคม - เพิ่มขีดความสามารถชุมชนท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ที่ 6 - ภาครัฐทันสมัย โปร่งใส มีธรรมาภิบาล - บุคลากรภาครัฐดี เก่ง มีความเป็นมืออาชีพ	
แผนระดับ 2	**แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)**	ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้	ประเด็นที่ 16 เศรษฐกิจฐานราก	ประเด็นที่ 17 ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม	ประเด็นที่ 23 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม	
	แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา	ประเด็นที่ 5 การปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21					
	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)	หมุดหมายที่ 1 ด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมุดหมายที่ 2 จุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน หมุดหมายที่ 9 ความยากจนข้ามรุ่นลดลง หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต					
แผนระดับ 3	**นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2553 – 2570**	โปรแกรมที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างกำลังคนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงเพื่อการสร้างบัณฑิต การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต การพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต (Up-skill) และการเพิ่มทักษะ (Re-skill)		โปรแกรมที่ 13 พัฒนานวัตกรรมสำหรับเศรษฐกิจฐานรากและชุมชนนวัตกรรมโดยใช้วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	โปรแกรมที่ 14 ขจัดความยากจนแบบเบ็ดเสร็จและแม่นยำโดยใช้วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	โปรแกรมที่ 15 การพัฒนาเมืองน่าอยู่และการกระจายศูนย์กลางความเจริญโดยใช้วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	โปรแกรมที่ 16 ปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม
	ยุทธศาสตร์ มรภ. เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น			ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ
	(ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) มรภ. จันทรเกษม	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น			ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ
	แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มรภ.จันทรเกษม	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น			ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

แผนภาพที่ 3.5 ผังความเชื่อมโยงแผน 3 ระดับ กับแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ส่วนที่ 4
ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งประชาชาติ (SDGs)
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals-SDGs

การวิเคราะห์ความสอดคล้องเป้าหมายการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : **SDGs**)

4.1 เป้าหมายที่ 8 : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีผลิตภาพและการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน (Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all)

4.2 เป้าหมายย่อยที่ 8.5 บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคนรวมถึง เยาวชนและผู้มีภาวะ ทุพพลภาพและให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน

เมทริก 8.2 ข้อบังคับด้านการจ้างงาน

ตัวชี้วัดที่ 8.2.6 นโยบายการจ้างงานด้านความเสมอภาคของขั้นเงินเดือน มีนโยบายการให้ความเสมอภาคของขั้นเงินเดือนรวมทั้งความมุ่งมั่นในการกำหนดเกณฑ์และขจัดช่องว่างของเพศ

ตัวชี้วัดที่ 8.2.8 กระบวนการอุทธรณ์ร้องทุกข์ มีกระบวนการให้บุคลากร/ลูกจ้างสามารถอุทธรณ์ร้องทุกข์ได้ทั้งเรื่องสิทธิและการจ่ายค่าตอบแทน

เมทริก 8.5 สัดส่วนของบุคลากรที่มีสัญญาจ้างเกิน 24 เดือน

ตัวชี้วัดที่ 8.5.1 สัดส่วนของบุคลากรที่มีสัญญาจ้างเกิน 24 เดือน

ตัวชี้วัดที่ 8.5.2 จำนวนบุคลากรทั้งภายในและ outsource ที่จ้างงานเทียบเท่าเต็มเวลา (Full Time Equivalent) และมีสัญญาจ้างเกิน 24 เดือน

ตัวชี้วัดที่ 8.5.3 จำนวนบุคลากรทั้งภายในและ outsource ที่จ้างงานเทียบเท่าเต็มเวลา (Full Time Equivalent) และมีสัญญาจ้างเกิน 24 เดือน

ส่วนที่ 5
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

5.1 ข้อมูลสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์

5.1.1 ข้อมูลบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละส่วนงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และสมรรถนะการทำงานแบบมืออาชีพ การสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังมีการดำเนินงานด้านการทำงานแบบมืออาชีพ สร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่นอกเหนือจากมหาวิทยาลัย เช่น การให้ทุนสนับสนุนการวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาของบุคลากร เป็นต้น

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567) มีบุคลากรจำนวนรวมทั้งสิ้น 623 คน จำแนกเป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน 44 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน พนักงานราชการ 18 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 238 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 201 คน ลูกจ้างประจำตามสัญญา (สายวิชาการ) จำนวน 35 คน ลูกจ้างประจำตามสัญญา (สายสนับสนุนวิชาการ) จำนวน 68 คน อาจารย์ชาวต่างชาติ 9 คน ได้จำแนกออกเป็นข้อมูลพื้นฐาน 4 ด้าน ได้แก่

1) ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

2) ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยที่สังกัด และคุณวุฒิการศึกษา

3) ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ

4) ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ)

ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นต่อการนำไปประกอบการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2570 โดยมีรายละเอียดดัง ตารางที่ 6-18

ตารางที่ 4 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร พ.ศ. 2568

หน่วยนับ : คน

ประเภทบุคลากร	จำนวน		รวม
	บุคลากรสายวิชาการ	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	
ข้าราชการ	32	12	44
ลูกจ้างประจำ	0	10	10
พนักงานราชการ	0	18	18
พนักงานมหาวิทยาลัย	238	201	439
ลูกจ้างประจำตามสัญญา	35	68	103
อาจารย์ชาวต่างประเทศ	9	0	7
รวม	**314**	**309**	**623**

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ตารางที่ 5 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน พ.ศ. 2563-2567

หน่วยนับ:คน

คณะ/หน่วยงาน	2563	2564	2565	2566	2567
เกษตรและชีวภาพ	27	24	23	23	22
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	128	129	130	128	124
วิทยาการจัดการ	87	82	78	78	73
วิทยาศาสตร์	110	105	129	132	129
ศึกษาศาสตร์	73	70	63	65	62
วิทยาลัยการแพทย์ทางเลือก	30	28	0	0	0
บัณฑิตวิทยาลัย	3	3	0	0	0
ศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม-ชัยนาท	18	19	0	0	0
สำนักงานอธิการบดี	**128**	**138**	**139**	**134**	**128**
-กองกลาง	53	53	53	54	51
-กองคลัง	28	34	36	31	31
-กองนโยบายและแผน	11	11	9	9	9
-กองบริหารงานบุคคล	14	17	17	17	16
-กองพัฒนานักศึกษา	14	14	14	14	14

คณะ/หน่วยงาน	2563	2564	2565	2566	2567
-สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	8	7	7	6	5
-สำนักงานตรวจสอบภายใน	4	2	3	3	2
สถาบันวิจัยและพัฒนา	10	12	27	26	23
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	37	35	35	35	33
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	5	5	4	4	3
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	15	15	16	16	16
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	6	7	6	6	6
สำนักงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไป	3	4	5	4	4
รวม	**684**	**676**	**655**	**651**	**623**

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ตารางที่ 6 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร พ.ศ.2567

หน่วยนับ:คน

คณะ/หน่วยงาน	จำนวน	ประเภท								
		ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างประจำตามสัญญา		อาจารย์ชาวต่างประเทศ
		สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ			สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ	สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ	
เกษตรและชีวภาพ	22	4	0	0	0	9	5	1	3	0
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	124	8	0	0	1	85	18	8	0	4
วิทยาการจัดการ	73	4	0	0	0	47	17	0	5	0
วิทยาศาสตร์	129	14	0	1	0	76	25	3	6	4
ศึกษาศาสตร์	62	2	0	0	0	21	11	23	4	1
บัณฑิตวิทยาลัย	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ศูนย์การศึกษา มจษ.-ชัยนาท	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
สำนักงานอธิการบดี										
-กองกลาง	51	0	4	8	4	0	19	0	16	0
-กองคลัง	31	0	2	1	3	0	13	0	6	0
-กองนโยบายและแผน	9	0	1	0	0	0	7	0	1	0
-กองบริหารงานบุคคล	16	0	2	0	1	0	13	0	0	0
-กองพัฒนานักศึกษา	14	0	1	0	2	0	9	0	2	0
-สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	5	0	1	0	1	0	3	0	0	0
-สำนักงานตรวจสอบภายใน	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0
สถาบันวิจัยและพัฒนา	23	0	1	0	0	0	15	0	7	0
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	33	0	0	0	4	0	18	0	11	0
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	16	0	0	0	0	0	15	0	1	0
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	6	0	0	0	1	0	5	0	0	0
สำนักงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไป	4	0	0	0	1	0	3	0	0	0
รวม	**623**	**32**	**12**	**10**	**18**	**238**	**201**	**35**	**68**	**9**

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ตารางที่ 7 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2563-2567

หน่วยนับ : คน

คณะ/หน่วยงาน	2563				2564				2565				2566				2567			
	อ	ผศ.	รศ.	ศ	อ	ผศ.	รศ.	ศ	อ	ผศ.	รศ.	ศ	อ	ผศ.	รศ.	ศ	อ	ผศ.	รศ.	ศ
เกษตรและชีวภาพ	13	4	0	0	9	6	0	0	8	6	0	0	8	6	0	0	8	6	0	0
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	79	28	0	1	76	31	0	2	73	34	1	2	63	41	2	2	53	46	1	4
วิทยาการจัดการ	34	27	1	0	31	27	0	0	26	30	0	0	25	30	1	0	21	28	2	0
วิทยาศาสตร์	57	28	2	0	49	32	2	0	60	37	2	1	56	39	3	1	47	42	4	1
ศึกษาศาสตร์	18	13	3	0	14	14	3	0	11	14	3	0	11	14	3	0	12	14	2	0
วิทยาลัยการแพทย์ทางเลือก	14	0	0	1	13	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	**215**	**100**	**6**	**2**	**192**	**110**	**6**	**3**	**178**	**121**	**6**	**3**	**163**	**130**	**9**	**3**	**141**	**136**	**9**	**5**
รวมทั้งสิ้น	**323**				**311**				**308**				**305**				**291**			

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

หมายเหตุ : ไม่รวมคุณครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา

หน่วยนับ : คน

คณะ/หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา			
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	รวมทั้งหมด
เกษตรและชีวภาพ	12	2	0	14
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	54	50	1	105
วิทยาการจัดการ	38	13	0	51
วิทยาศาสตร์	49	46	2	97
ศึกษาศาสตร์	19	9	-	28
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	-	1	18	19
รวม	**172**	**121**	**21**	**314**

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ตารางที่ 9 จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของสายวิชาการในปัจจุบัน และเป้าหมายของคุณวุฒิปริญญาเอกในอนาคต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

หน่วยนับ : คน

คณะ/หน่วยงาน	จำนวนอาจารย์ (คน)	คุณวุฒิ		ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
		ปริญญาเอก (คน)	ปริญญาโท (คน)	
เกษตรและชีวภาพ	14	12	2	85.71
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	104	54	49	51.92
วิทยาการจัดการ	51	38	13	74.51
วิทยาศาสตร์	94	49	44	52.13
ศึกษาศาสตร์	28	19	9	67.86
รวม	**291**	**172**	**117**	**59.11**

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยนับ:คน

คณะ/หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวมทั้งหมด	ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์		
เกษตรและชีวภาพ	0	0	6	8	14	42.86
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4	1	46	53	104	49.03
วิทยาการจัดการ	0	2	28	21	51	58.82
วิทยาศาสตร์	1	4	42	47	94	50
ศึกษาศาสตร์	0	2	14	12	28	57.14
รวม	**5**	**9**	**136**	**141**	**291**	**51.55**

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ตารางที่ 11 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร

หน่วยนับ : คน

คณะ/หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวมทั้งหมด
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำตามสัญญา	
เกษตรและชีวภาพ	0	0	0	5	3	8
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	0	0	1	18	0	19
วิทยาการจัดการ	0	0	0	17	5	22
วิทยาศาสตร์	0	1		25	6	32
ศึกษาศาสตร์	0	0	0	9	3	12
สำนักงานอธิการบดี						
-กองกลาง	4	8	4	19	16	51
-กองคลัง	2	1	3	13	12	31
-กองนโยบายและแผน	1	0	0	7	1	9

คณะ/หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวมทั้งหมด
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำตามสัญญา	
-กองบริหารงานบุคคล	2	0	1	13	0	16
-กองพัฒนานักศึกษา	1	0	2	9	2	14
-สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1	0	1	3	0	5
-สำนักงานตรวจสอบภายใน	0	0	0	2	0	2
สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	0	0	15	7	23
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	0	4	18	11	33
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	0	0	0	3	0	3
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	0	0	0	15	1	16
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	0	0	1	5	0	6
สำนักงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไป	0	0	1	3	0	4
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	0	0	0	2	1	3
รวม	**12**	**10**	**18**	**201**	**68**	**309**

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ตารางที่ 12 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา

หน่วยนับ : คน

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา			รวมทั้งหมด
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
เกษตรและชีวภาพ	2	6	0	8
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	18	0	19
วิทยาการจัดการ	4	16	2	22
วิทยาศาสตร์	5	22	5	32
ศึกษาศาสตร์	1	11	3	15
วิทยาลัยการแพทย์ทางเลือก	0	0	0	0
บัณฑิตวิทยาลัย	0	0	0	0
ศูนย์การศึกษา มจษ.-ชัยนาท	0	0	0	0
สำนักงานอธิการบดี				
-กองกลาง	10	21	20	51

คณะ/หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา			รวมทั้งหมด
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
-กองคลัง	4	23	4	31
-กองนโยบายและแผน	2	7	0	9
-กองบริหารงานบุคคล	6	10	0	16
-กองพัฒนานักศึกษา	5	7	2	14
-สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3	2	0	5
-สำนักงานตรวจสอบภายใน	1	1	0	2
สถาบันวิจัยและพัฒนา	4	12	7	23
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	24	7	33
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	0	3	0	3
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	14	1	16
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	2	4	0	6
สำนักงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไป	0	4	0	4
รวม	**53**	**205**	**51**	**309**

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ตารางที่ 13 ข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 -2569

หน่วยนับ:คน

คณะ/สาขาวิชา	บุคลากรที่พึงมี ปี 2562-2565 (1)	บุคลากรปัจจุบัน (2)	อัตรากำลังเกินกรอบ (3)	อัตรากำลังที่ยังขาดอยู่ (4)	ตำแหน่งเพิ่มใหม่ 2566-2569 เพิ่มใหม่ (5)			
					2566	2567	2568	2569
คณะเกษตรและชีวภาพ	18	14	3	-	-	-	-	-
คณะวิทยาศาสตร์	123	97	37	-	-	-	-	-
คณะวิทยาการจัดการ	79	51	20	-	-	-	-	-
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	140	105	31	-	-	-	-	-
คณะศึกษาศาสตร์	83	47	34	-	-	-	-	-
วิทยาลัยการแพทย์ฯ	15	0	2	-	-	-	-	-
อัตราว่างที่ยังไม่ได้จัดสรรให้คณะ 84 อัตรา	5	-	5	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	**358**	**314**	**60**	-	-	-	-	-

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ตารางที่ 14 กรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569

หน่วยนับ : คน

คณะ/สาขาวิชา	บุคลากรที่พึงมี ปี 2562-2565 (1)	บุคลากร ปัจจุบัน (2)	อัตรากำลัง เกินกรอบ (3)	อัตรากำลังที่ยังขาดอยู่ (4)	ตำแหน่งเพิ่มใหม่ 2566-2569 เพิ่มใหม่ (5)			
					2566	2567	2568	2569
สำนักงานอธิการบดี	164	128	-	30	6	6	6	7
คณะเกษตรและชีวภาพ	13	8	-	4	1	1	1	1
คณะวิทยาศาสตร์	26	32	-	-	2	1	1	3
คณะวิทยาการจัดการ	27	22	-	5	1	1	1	2
คณะมนุษยศาสตร์ฯ	27	19	-	7	1	1	2	3
คณะศึกษาศาสตร์	23	15	-	7	1	1	1	2
สถาบันวิจัยและพัฒนา	13	23	-	-	1	1	1	-
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	16	16	-	-	1	1	1	-
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	7	3	-	3	1	1	1	-
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	42	33	-	7	1	1	1	3
หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดยมติสภามหาวิทยาลัย	64	-	-	16	4	4	4	4
หน่วยงานสิทธิประโยชน์	10	-	-	10	2	2	2	4
รวมทั้งสิ้น	**432**	**-**	-	90	3	3	3	1

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ตารางที่ 15 จำนวนบุคลากรเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2563-2567

หน่วยนับ : คน

ปี งบประมาณ	สายวิชาการ				รวม	สายสนับสนุน					รวม	รวมทั้งหมด
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำตามสัญญา		
2563	2	6	-	-	8	1	4	-	-	5	10	18
2564	2	2	1	1	6	1	-	-	2	1	4	10
2565	4	2	-	-	6	-	2	-	-	1	3	9
2566	3	2	-	-	5	1	1	-	2	3	7	12
2567	0	5	3	0	8	2	2	0	1	1	6	14
รวม	**11**	**17**	**4**	**1**	**33**	**5**	**9**	**0**	**5**	**11**	**30**	**63**

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ตารางที่ 16รายชื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2566-2570

ปี พ.ศ. 2566

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	สังกัด
1	นายสมนึก	ธัญญาวินิชกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
2	นางสาวจิรวรรณ	ปลั่งพงษ์พันธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการ
3	นางสาวทัศนีย์	เจนวิถีสุข	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการ
4	นางสาวกิดานันท์	ชำนาญเวช	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะศึกษาศาสตร์
5	นางฉัตรชนก	เธียรปรีชา	รองศาสตราจารย์	คณะศึกษาศาสตร์
6	นางสาวพัชรา	พุ่มพชาติ	รองศาสตราจารย์	คณะศึกษาศาสตร์
7	นางสาวปิยพร	ท่าจีน	รองศาสตราจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
8	นางกรรัตน์	พ่วงพงษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
9	นางสาวจำลอง	รอดแก้ว	นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ	กองคลัง
10	นางสาวจันทิมา	ชุลีกราน	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่ากอง	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
รวมข้าราชการพลเรือนเกษียณ จำนวน 10 คน				

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
10	นายไพฑูรย์ จันทมาลา	พนักงานขับรถยนต์	กองกลาง
11	นางสาวจารุวรินทร์ พาทีสุนทรศิริ	พนักงานธุรการ	กองคลัง
รวมลูกจ้างประจำเกษียณ จำนวน 2 คน			
12	นางรัชนี เวียงสิมา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	กองนโยบายและแผน
รวมพนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณ จำนวน 1 คน			
13	นางอุบล เงาศรี	หัวหน้าพนักงานรับรอง	กองคลัง
รวมลูกจ้างประจำตามสัญญาเกษียณ จำนวน 1 คน			

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ปี พ.ศ. 2567

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1	นางนันทวรรณ บัวรา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
2	นางวิลาวัณย์ จารุอริยานนท์	รองศาสตราจารย์	คณะศึกษาศาสตร์
3	นายบุญเกียรติ ชีระภากร	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	สำนักงานอธิการบดี
4	นายบุญชัย ลาภศรีสวัสดิ์	สถาปนิก ชำนาญการ	กองกลาง
5	นางสาวสำราญ เจริญสุขเช้า	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	กองคลัง
6	นางสาวพรทิพย์ ไกรถาวร	ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	กองพัฒนานักศึกษา
รวมข้าราชการพลเรือนเกษียณ จำนวน 6 คน			
7	นายมะญู พัชรธิติ	พนักงานธุรการ	กองกลาง
8	นายสุชาติ อมรสันต์	พนักงานขับรถยนต์	กองกลาง
9	นายเสรี พิกุลแย้ม	พนักงานขับรถยนต์	กองกลาง
รวมลูกจ้างประจำเกษียณ จำนวน 3 คน			
7	นางปรางค์มณี เดชคุ้ม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการ
8	นางสมลักษณ์ วัฒนสารสมบูรณ์	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
9	นางสาวจุฑารัตน์ นกแก้ว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
10	นายสมาน ถาวรณา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	คณะศึกษาศาสตร์
รวมพนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณ จำนวน 4 คน			

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	สังกัด
11	นางสาวขจรจิตร	ธำรงวิศว	นักวิชาการเงินและบัญชี	กองคลัง
รวมพนักงานราชการเกษียณ จำนวน 1 คน				
12	นางสาวรภิตพร	เสตะปุระ	ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
13	นางมันทนา	พันธุ์รัตน์	พนักงานธุรการ	คณะวิทยาศาสตร์
รวมลูกจ้างประจำตามสัญญาเกษียณ จำนวน 2 คน				

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ปี พ.ศ. 2568

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	สังกัด
1	นายวิชัย	จิตต์ประสงค์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
2	นายสมเกียรติ	ศีลสุทธิ์	อาจารย์	คณะเกษตรและชีวภาพ
รวมข้าราชการพลเรือนเกษียณ จำนวน 2 คน				
3	นายสุภาพ	ดีวุ่น	พนักงานขับรถยนต์	กองกลาง
4	นายสัมพันธ์	รุ่งฤทธิ์	พนักงานธุรการ	กองกลาง
รวมลูกจ้างประจำเกษียณ จำนวน 2 คน				
5	นายนิยม	สุทธหลวง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
6	นางชมพูนุท	ผลกล้วย	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการ
7	นางสาวจันทรัตน์	มั่นวิเชียร	อาจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
8	นายชนะภัย	ทะมาตร์	วิศวกรเครื่องกล	กองกลาง
9	นางสายพิณ	คล้ามอ่ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	กองกลาง
10	นางสาวสังวาลย์	สิทธิธรรม	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
11	นางมลฤดี	โตษณีย์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	คณะวิทยาศาสตร์
รวมพนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณ จำนวน 11 คน				
12	นายสมบัติ	แก้วกำเหนิด	พนักงานอัดสำเนา	คณะวิทยาศาสตร์
รวมลูกจ้างประจำตามสัญญาเกษียณ จำนวน 1 คน				
13	Mr.CAO	ZUOJUN	อาจารย์ชาวต่างประเทศ	คณะวิทยาศาสตร์
รวมอาจารย์ชาวต่างประเทศเกษียณ จำนวน 1 คน				

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ปี พ.ศ. 2569

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1	นางสาวบุปผา จันทร์สุวรรณ	ผอ.กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล
รวมข้าราชการพลเรือนเกษียณ จำนวน 1 คน			
2	นายสุรพล สุขประสิทธิ์	ช่างไม้	กองกลาง
3	นายสมชาย รัตนพรชีวากุล	พนักงานห้องปฏิบัติการ	คณะวิทยาศาสตร์
รวมลูกจ้างประจำเกษียณ จำนวน 2 คน			
4	นางสาวศรีอุดร แซ่อึ้ง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
5	นายวิจิตร จารุโณประถัมภ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	สถาบันวิจัยและพัฒนา
6	นายฐปนนท์ อ่อนศรี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
รวมพนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณ จำนวน 3 คน			
7	นายเฉลิมศักดิ์ อ่อนอินทร์	นักวิชาการศึกษา	คณะศึกษาศาสตร์
8	นายนิพนธ์ จันทร์สุเทพ	คนงาน	กองกลาง
รวมลูกจ้างประจำตามสัญญาเกษียณ จำนวน 2 คน			

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ปี พ.ศ. 2570

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1	นางสาวสุจินดา ประเสริฐ	อาจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2	นางศุภวรรณ เบกา เปเรซ	อาจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
3	นางปิยจิตร สังข์พานิช	อาจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4	นางสุทธิดา เซ็นหลวง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
รวมข้าราชการพลเรือนเกษียณ จำนวน 4 คน			
5	นางณัฐญา นาคะสันต์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะศึกษาศาสตร์
รวมลูกจ้างประจำเกษียณ จำนวน 1 คน			
6	นายธนกฤต ไชยบุญ	อาจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
7	นายสมจิตร การะพาษ	คนงาน	กองกลาง
8	นางอนงค์ โตตุ้ม	คนงาน	คณะวิทยาศาสตร์
รวมลูกจ้างประจำตามสัญญาเกษียณ จำนวน 3 คน			

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

5.1.2 ข้อมูลงบประมาณ

คณะ/หน่วยงาน	2563			2564			2565			2566			2567		
	งบแผ่นดิน	งบรายได้	รวม	งบแผ่นดิน	งบรายได้	รวม	งบแผ่นดิน	งบรายได้	รวม	งบแผ่นดิน	งบรายได้	รวม	งบแผ่นดิน	งบรายได้	รวม
1เกษตรและชีวภาพ	188,000	5,738	**193,738**	15,079	-	**15,079**	-	-	**-**	25,000	-	**25,000**	98,500	-	98,500
2.มนุษยศาสตร์ฯ	464,400	107,581	**571,981**	-	64,154	**64,154**	-	80,000	**80,000**	126,730	100,000	**226,730**	582,920	-	582,920
3.วิทยาการจัดการ	264,460	283,010	**547,470**	80,157	51,266	**131,423**	47,000	62,216	**109,216**	95,550	240,000	**335,550**	-	240,000	240,000
4.วิทยาศาสตร์	353,360	439,341	**792,701**	7,500	70,671	**78,171**	215,350	33,568	**248,918**	250,000	250,000	**500,000**	300,170	250,000	550,170
5.ศึกษาศาสตร์	53,640	128,552	**182,192**	-	42,000	**42,000**	-	26,300	**26,300**	350,000	153,907	**503,907**	170,000	134,000	304,000
6.วิทยาลัยการแพทย์ทางเลือก	-	77,300	**77,300**	-	-	**-**	-	11,000	**11,000**	41,920	48,320	**90,240**	-	**-**	-
7.บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	**-**	-	-	**-**	-	48,160	**48,160**	-	-	**-**	-	**-**	-
8.นย์การศึกษา มจษ.-ชัยนาท	58,150	53,509	**111,659**	-	14,360	**14,360**	-	-	**-**	-	-	**-**	-	**-**	-
9.สำนักงานอธิการบดี	**2,376,283**	**1,868,731**	**4,245,014**	**2,266,855**	**43,888**	**2,310,743**	**2,238,954**	**377,711**	**2,616,665**	**558,556**	**103,060**	**661,616**	-	**-**	-
9.1 กองกลาง	-	39,834	**39,834**	-	16,450	**16,450**	-	29,218	**29,218**	-	42,960	**42,960**	-	**-**	-
9.2 กองคลัง	10,500	-	**10,500**	-	-	**-**	524,300	-	**524,300**	58,556	11,400	**69,956**	-	**-**	-
9.3 กองนโยบายและแผน	164,320	5,780	**170,100**	-	-	**-**		73,893	**73,893**		-	**-**	-	**-**	-
9.4 กองบริหารงานบุคคล	2,173,463	1,796,435	**3,969,898**	1,966,855	12,420	**1,979,275**	1,714,654	262,800	**1,977,454**	500,000	48,700	**548,700**	1,000,000	-	1,000,000
9.5 กองพัฒนานักศึกษา	-	10,182	**10,182**	300,000	15,018	**315,018**	-	1,000	**1,000**	-	-	**-**	-	**-**	-

คณะ/หน่วยงาน	2563			2564			2565			2566			2567		
	งบแผ่นดิน	งบรายได้	รวม	งบแผ่นดิน	งบรายได้	รวม	งบแผ่นดิน	งบรายได้	รวม	งบแผ่นดิน	งบรายได้	รวม	งบแผ่นดิน	งบรายได้	รวม
9.6 สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	16,500	**16,500**	-	-	**-**	-	-	**-**	-	-	**-**	-	**-**	-
9.7 สำนักงานตรวจสอบภายใน	28,000	-	**28,000**	-	-	**-**	-	10,800	**10,800**	-	-	**-**	-	**-**	-
10.สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	139,200	**139,200**	-	20,850	**20,850**	-	-	**-**	-	-	**-**	299,000	-	299,000
11. สำนักวิทยบริการฯ	364,260	6,000	**370,260**	-	42,266	**42,266**	258,070	12,720	**270,790**	-	-	**-**	450,200	-	450,200
12. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	**-**	-	-	**-**	-	-	**-**	-	-	**-**	-	**-**	-
13 สำนักส่งเสริมวิชาการฯ	50,850	-	**50,850**	-	-	**-**	-	-	**-**	50,880	15,200	**66,080**	-	**-**	-
14. สำนักประกันคุณภาพฯ	28,000	-	**28,000**	-	-	**-**	-	-	**-**	20,000	-	**20,000**	-	**-**	-
15. สำนักงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไป	-	62,429	**62,429**	-	20,360	**20,360**	-	-	**-**	-	-	**-**	-	**-**	-
16 โรงเรียนสาธิตฯ	-	209,330	**209,330**	-	6,850	**6,850**	-	-	**-**	-	-	**-**	-	47,740	47,740
17ส่วนกลาง	-	-	**-**	-	-	**-**	-	-	**-**	-	881,740	**881,740**	44,300	3,700,800	3,745,100
รวมทั้งสิ้น	**4,201,403**	**3,380,720**	**7,582,123**	**2,369,591**	**376,665**	**2,746,256**	**2,759,374**	**651,674**	**3,411,048**	**1,518,636**	**1,792,227**	**3,310,863**	**2,945,090**	**4,372,540**	**7,317,630**

ที่มา : กองนโยบายและแผน วันที่ 1 ตุลาคม 2567

5.2 บริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (ความท้าทายที่เกิดขึ้น เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงภายนอกที่เกิดขึ้น)

การพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนสำคัญที่จะนำมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสภาวะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้อง และมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคลพบว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลว และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีต เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน และหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่างๆ หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

ดังนั้น ปัจจัยแต่ละอย่างที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์การจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจทำลายผลการดำเนินงานโอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้ จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนาบุคลากรไปในทางที่เหมาะสม

5.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT/TOWS)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 -2570 ประกอบด้วยนโยบายด้าน ๆ ทั้งนี้ จะขอคัดเลือกเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

ปัจจัยภายใน จุดแข็ง (Strengths)

ที่	ปัจจัยภายใน จุดแข็ง	คะแนน
S1	มีระบบ และกลไก ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการความก้าวหน้า	3.87
S2	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการผลิตครูและศาสตร์อื่นๆ	3.82
S3	มีระบบบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ	4.06
S4	มีงบประมาณสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการ	3.63
S5	มีระบบส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตามให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ	3.59
S6	มีระบบและกลไกในการต่อสัญญาของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	3.37
รวม		**3.73**

ปัจจัยภายใน จุดอ่อน (Weaknesses)

ที่	รวม	คะแนน
W1	สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์	3.31
W2	สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์	3.69
W3	บุคลากรขาดทักษะการสื่อสารทางด้านภาษาต่างประเทศ	3.75
W4	มหาวิทยาลัยยังไม่มีระบบหรือแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรด้านการบริหาร แผนสืบทอดตำแหน่งและกลไกการพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพฯ	3.16
W5	มหาวิทยาลัยขาดระบบการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์จากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ	3.09
W6	การปรับตัวของบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	2.89
รวม		**3.31**

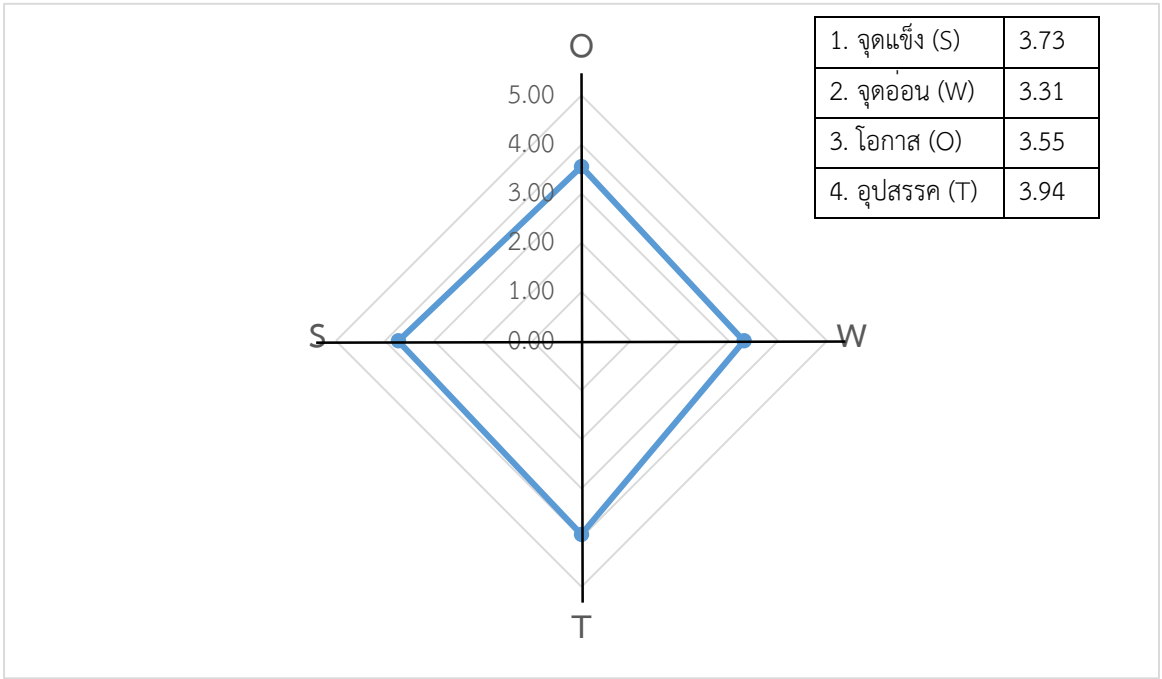
ปัจจัยภายนอก โอกาส (Opportunities)

ที่	ปัจจัยภายนอก โอกาส	คะแนน
O1	รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ	3.05
O2	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมีแนวทาง นโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น	3.90
O3	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีช่วยทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา	3.71
รวม		**3.55**

ปัจจัยภายนอก อุปสรรค (Threats)

ที่	ปัจจัยภายนอก อุปสรรค	คะแนน
T1	ประชากรวัยเรียนลดลง ส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณด้านบุคลากร	4.23
T2	การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วมีผลกระทบต่อความมั่นคงในอาชีพ/พัฒนาบุลากร	3.65
รวม		**3.94**

5.4 ตำแหน่งทางกลยุทธ์ของหน่วยงาน



เมื่อนำผลการวิเคราะห์มากำหนดตำแหน่งยุทธ์ศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 พบว่า มีตำแหน่งยุทธศาสตร์อยู่ในพื้นที่ ST ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เกิดจากการกำหนดตำแหน่งผลการวิเคราะห์จุดแข็ง (S) และอุปสรรค (T) โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73 และ 3.94 ตามลำดับ ซึ่งหมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม อยู่ในยุทธศาสตร์ เชิงป้องกัน ดังนั้น กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม จะต้องใช้ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน โดยเป็นการใช้จุดแข็งที่มีมาแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดหรือกำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดการหลีกเลี่ยง/ป้องกันปัญหา ในการเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย เกิดเป็นปริมาณและคุณภาพงานให้สูงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

5.5 สรุปกลยุทธ์จากผลการวิเคราะห์ SWOT/TOWS

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง Strengths =S	จุดอ่อน Weaknesses =W
	S1 มีระบบ และกลไก ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการความก้าวหน้า	W1 สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์
	S2 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการผลิตครูและศาสตร์อื่นๆ	W2 สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์
	S3 มีระบบบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ	W3 บุคลากรขาดทักษะการสื่อสารทางด้านภาษาต่างประเทศ
	S4 มีงบประมาณสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการ	W4 มหาวิทยาลัยยังไม่มีระบบหรือแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรด้านการบริหาร แผนสืบทอดตำแหน่งและกลไกการพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพฯ
	S5 มีระบบส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตามให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ	W5 มหาวิทยาลัยขาดระบบการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์จากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ
	S6 มีระบบและกลไกในการต่อสัญญาของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	W6 การปรับตัวของบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
โอกาส Opportunities =O	**กลยุทธ์เชิงรุก SO Strategies**	**กลยุทธ์เชิงแก้ไข OW Strategies**
O1 รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ O2 กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมีแนวทาง นโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น O3 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีช่วยทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา	S1+O1 สร้างเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) อย่างเข้มแข็ง S1+S3+S4 S5+S6+O1 ส่งเสริมการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรโดยทบทวนกระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายงาน S1+O1 ยกระดับการบริหารทรัพยากรเพื่อรับและขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย S1+02 พัฒนาทักษะสมรรถนะบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น S1+03 พัฒนาทักษะด้านดิจทัล เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ S2+O3 พัฒนาหลักสูตรการเรียน การสอน Online	W1+O1 ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อ W2+O2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น W3+O1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ W4+O1 สร้างระบบหรือแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรด้านการบริหาร แผนสืบทอดตำแหน่งและกลไกการพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพฯ W5+O2 ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ W6+O3 พัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

	S4+ O2 ส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ Smart Benefit & Welfare for All	
อุปสรรค Threats =T	**กลยุทธ์เชิงป้องกัน ST Strategies**	**กลยุทธ์เชิงรับ WT Strategies**
T1 ประชากรวัยเรียนลดลง ส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณด้านบุคลากร T2 การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วมีผลกระทบต่อความมั่นคงในอาชีพ/พัฒนาบุคลากร	S1+T2 พัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี S1+T2 พัฒนาบุคลากรแนวใหม่ให้มีทักษะการทำงานแห่งอนาคต S1+S2+T1 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น S1+T2ส่งเสริมการเสริมสร้างสุขภาพทที่ดีของบุคลากรส่งเสริมบุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีต่อกัน มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร S2+T2 พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน Online	W6+T2 พัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ส่วนที่ 6

สาระสำคัญของแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570

6.1 วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามศาสตร์และวิชาชีพ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

6.2 พันธกิจ

1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงานตามศาสตร์และวิชาชีพ

3. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร

6.3 ค่านิยมองค์กร

ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานเชิงรุก พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

6.4 รายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ แผนงาน และค่าเป้าหมาย

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</u> พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Human Resource Management :HRM)

เป้าประสงค์ 1.1 มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการสรรหา คัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาบุคลากร

1.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหารและเพิ่มทักษะการบริหาร

กลยุทธ์

1. สร้างและพัฒนาระบบหรือแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรด้านการบริหารแผนสืบทอดตำแหน่งและกลไกการพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพ

แผนงาน

1. พัฒนาระบบ การกระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร
   -ทบทวนระบบ/รูปแบบ/หลักเกณฑ์ การประเมินการปฏิบัติงาน
2. สรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังบุคลากร มจษ. ปีงบประมาณ 2566 -2569
3. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ ก้าวสู่การเป็นผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (รุ่นที่ 2)

เป้าประสงค์ที่ 1.2 มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด

1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้พัฒนาตามแผน

กลยุทธ์

2. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามศาสตร์และวิชาชีพ

แผนงาน

4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.3 มหาวิทยาลัยมีการนำระบบสารสนเทศ มาใช้สนับสนุนการบริหาร พัฒนาบุคลากร และการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายการเป็น Digital Organization

ตัวชี้วัด

1.4 ระดับความสำเร็จของระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์

3. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

แผนงาน

5. ทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
6. พัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบอิเล็กทรอนิกส์
7. พัฒนาปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</u> การยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะแห่งการปฏิบัติงานในอนาคตเพื่อเป็น SMART University (Human Resource Development : HRD)

เป้าประสงค์ที่ 2.1 บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพสอดคล้องตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด

2.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

2.2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

กลยุทธ์

1.กำกับติดตามจำนวนอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการ และคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้น

แผนงาน

1. ประชุม กำกับ/ติดตาม การดำเนินงานการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการ
2. ให้คำแนะนำ การใช้โปรแกรม Turnitin เพื่อตรวจสอบความซ้ำซ้อนของผลงานทางทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการ
3. กำกับติดตามอาจารย์ให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกเป็นไปตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 60

เป้าประสงค์ที่ 2.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด

2.3 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ/ทักษะ Digital Literacy หรือทักษะด้านอื่นๆ

2.4.1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ

2.4.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะอบรม Digital Literacy

กลยุทธ์

2. กำกับติดตามจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะการทำงานแห่งอนาคต (Upskill/Reskill และสร้าง New skilles

แผนงาน

4. กำกับ ติดตาม ประชุมคณะกรรมการประเมินค่างาน เพื่อขับเคลื่อนการประเมินค่างานให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย
5. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ สำหรับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ ภาคการศึกษาที่ 3/2567
6. การใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) และลายเซ็นดิจิทัล

ตัวชี้วัด

2.5 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการหรือวิชาชีพ

2.5.1 สายวิชาการ

2.5.2 สายสนับสนุนวิชาการ

กลยุทธ์

4. ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายงาน (Career Path Development)

แผนงาน

7. พัฒนาบุคลาการสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปี 2568
8. พัฒนาศักยภาพผู้นำ ก้าวสู่การเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (รุ่นที่ 2)
9. อบรมหลักสูตร Thailand perfessional Standard Framwork (Thailand PSF)
10. อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตร โดยการใช้ ผลลัพธ์เป็นฐาน (Outcome Based Education) รุ่นที่ 3
11. อบรมการใช้โปรแกรมระบบบริการการศึกษาออนไลน์สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา (รุ่นที่ 2)
12. อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแบบคำขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (กรณีหัวหน้างาน) (รุ่นที่ 2)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร (Human Resource Management : HRM)

เป้าประสงค์ 3.1 บุคลากรมีขวัญและกำลังใจมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัด

3.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการ และการได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตจากมหาวิทยาลัย

3.2 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างดูแลสุขภาพ

3.3 ร้อยละบุคลากรที่ประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ Smart Benefit & Welfare for all
2. ส่งเสริมการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีของบุคลากร
3. ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีต่อกัน มีความรัก และความผูกพันต่อองค์กร

แผนงาน

1. จัดสรรสวัสดิการสำหรับบุคลากร
2. โครงการตรวจสุขภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี 2568
3. กิจกรรม CRU Happy Challenge Ep.3 (การออกกำลังกายโดยการเต้น แอโรบิค และการเดินและวิ่ง (Walk and Run)
4. กิจกรรมบริจาคโลหิต
5. อบรมเชิงปฏิบัติการดับเพลิงให้กับบุคลากรและนักศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 3.2 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ตัวชี้วัด

3.4 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์

3. ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีต่อกัน มีความรัก และความผูกพันต่อองค์กร

แผนงาน

6. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี 2568

9. พิธีทำบุญตักบาตรและบริจาคเครื่องอุปโภคบริโภค เนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ 2568

10. กิจกรรมทำบุญถวายปัจจัย เนื่องในวันเข้าพรรษา ประจำปี 2568

11. กิจกรรมมุทิตาจิต แด่ผู้เกษียณอายุราชการ “ด้วยรักจากใจสายใยจันทรา”ประจำปี 2568

12. กิจกรรมพิธีมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ “เพชรสยาม” บุคคลดีเด่น ครั้งที่ 31 และรางวัล “คนดีศรีจันทรเกษม” ประจำปี 2568

13. เชิดชูเกียรติบุคคลมอบรางวัลแสดงความยินดี กับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับรางวัล “จันทร์เดือนเพ็ญ” และ “จันทร์พราวแสง”

6.5 ตารางแสดงความเชื่อมโยงตัวชี้วัดและกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Human Resource Management : HRM)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Based Line	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	งบประมาณ	ระยะเวลา พ.ศ.2568	ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570					
1.1 มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการสรรหา คัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาบุคลากร	ข้อ	3	3	4	4	5	5	1. สร้างและพัฒนาระบบหรือแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรด้านการบริหาร แผนสืบทอดตำแหน่งและกลไกการพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพฯ	1. -พัฒนาระบบกระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร -ทบทวนระบบ/รูปแบบ/หลักเกณฑ์ การประเมินการปฏิบัติงาน 2. สรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังบุคลากร มจษ.ปีงบประมาณ 2566-2569 3. พัฒนาศักยภาพผู้นำ ก้าวสู่การเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (รุ่นที่ 2)	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ 35,000	ต.ค. 67 – ก.ย.68 ต.ค.67 - ก.ย. 68 ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล
	1.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเตรียม ความพร้อมเป็นผู้บริหารและเพิ่มทักษะการบริหาร	คน	15	15	18	18	20	20					
1.2 มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับพันธกิจ และทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย	1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้พัฒนาตามแผน	ร้อยละ	94.56	95	96	97	98	100	2. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามศาสตร์และวิชาชีพ	4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 – ก.ย.68	คณะ หน่วยงาน กองบริหารงานบุคคล
1.3 มหาวิทยาลัยมีการนำระบบสารสนเทศ มาใช้สนับสนุนการบริหาร พัฒนาบุคลากร และการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายการเป็น Digital Organization	1.4 ระดับความสำเร็จของระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	ข้อ	3	3	4	4	5	5	3. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	5. ทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล 6. พัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบอิเล็กทรอนิกส์ 7. พัฒนาปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล **ระบบบุคคล (ที่มีอยู่)** -การลงเวลาปฏิบัติราชการ -ทะเบียนประวัติส่วนบุคคล **ระบบที่จะจัดทำใหม่** -การลาประเภทต่างๆ -การขอหนังสือรับรอง -การขอมีบัตรประจำตัว -การประเมินผลการปฏิบัติราชการ)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 – ก.ย.68	กองบริหารงานบุคคล สำนักวิทยบริการฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะแห่งการปฏิบัติงานในอนาคตเพื่อเป็น SMART University

(Human Resource Development: HRD)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Based Line	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	งบประมาณ	ระยะเวลา พ.ศ.2568	ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570					
2.1 บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพสอดคล้องตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย	2.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	ร้อยละ	40.95	50.00	55.00	60.00	65.00	70.00	1. กำกับติดตามจำนวนอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้น	1. ประชุม กำกับ/ติดตาม การดำเนินงานการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการ 2. ให้คำแนะนำ การใช้โปรแกรม Turnitin เพื่อตรวจสอบความซ้ำซ้อนของผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการ	50,000 ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67- ก.ย. 68 ต.ค. 67 –ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักวิทยบริการฯ
	2.2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	ร้อยละ	48.46	50	50	55	60	65		3. กำกับติดตามอาจารย์ให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกเป็นไปตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 60	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	คณะ กองบริหารงานบุคคล
2.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	2.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	75	80	85	90	95	100	2. กำกับติดตามจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	5. กำกับ ติดตาม ประชุมคณะกรรมการประเมินค่างาน เพื่อขับเคลื่อนการประเมินค่างานให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	100,000	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
	2.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ หรืออบรม Digital Literacy หรือทักษะด้านอื่น ๆ												
	2.4.1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ	ร้อยละ	40	45	50	55	60	65	3.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะการทำงานแห่งอนาคต (Upskill /Reskill และสร้าง New Skilles)	6 พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ สำหรับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ ภาคการศึกษาที่ 3/2567	ไม่ใช้งบประมาณ	21 เม.ย.68 – 25 มิ.ย. 68	งานวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไป กองบริหารงานบุคคล
	2.4.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะอบรม Digital Literacy	ร้อยละ	40	45	50	55	60	65		7. การใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) และลายเซ็นดิจิทัล	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ค. 68	สำนักวิทยบริการฯ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Based Line	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	งบประมาณ	ระยะเวลา พ.ศ.2568	ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570					
	2.5 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการหรือวิชาชีพ												
	2.5.1 สายวิชาการ	ร้อยละ	97.45	98.00	98.00	98.00	98.00	100.00	4. ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายงาน (CareerPath development)	8.พัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปี 2568	1,300,000	ธ.ค.68	กองบริหารงานบุคคล
										9.พัฒนาศักยภาพผู้นำ ก้าวสู่การเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (รุ่นที่ 2)	35,000	15 พ.ค. 68	กองบริหารงานบุคคล
										10.โครงการอบรม หลักสูตร Thailand Professional Standard Framework (Thailand PSF)	100,000	พ.ค. 68	กองบริหารงานบุคคล
										11.อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตร โดยการใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (Outcome Based Educaiton) รุ่นที่ 3	20,000	7 พ.ย. 67	สำนักส่งเสริมวิชาการฯ
										12.อบรมการใช้โปรแกรมระบบบริการการศึกษาออนไลน์สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา (รุ่นที่ 2)	ไม่ใช้งบประมาณ	ส.ค. 68	สำนักส่งเสริมวิชาการฯ
	2.5.2 สายสนับสนุนวิชาการ	ร้อยละ	95.65	98.00	98.00	98.00	98.00	100.00		13.อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแบบคำขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (กรณีหัวหน้างาน) รุ่นที่ 2	ไม่ใช้งบประมาณ	21 พ.ค. 68	กองบริหารงานบุคคล

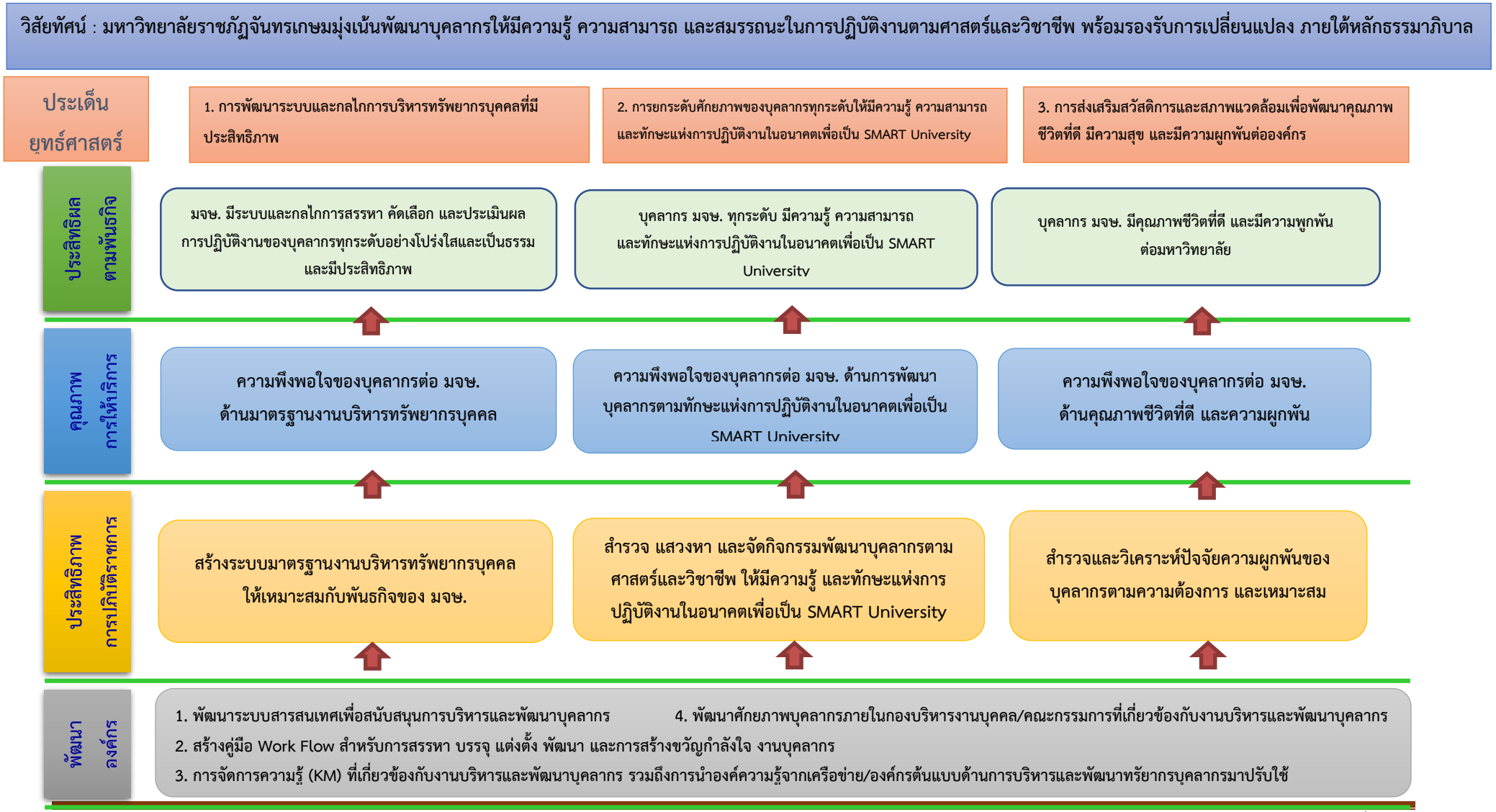
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร

(Human Resource Management : HRM)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Based Line	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	งบประมาณ	ระยะเวลา พ.ศ.2568	ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570					
3.1 บุคลากรมีขวัญและกำลังใจมีคุณภาพชีวิตที่ดี	3.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการ และการได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตจากมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	95	95	95	98	98	98	1. ส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ Smart Benefit & Welfare for All	1. จัดสรรสวัสดิการสำหรับบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
	3.2 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างดูแลสุขภาพ	ร้อยละ	-	80.00	8500	90.00	95.00	100.00	2. ส่งเสริมการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีของบุคลากร	2. โครงการตรวจสุขภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี 2568	380,000	พ.ค. 68	กองพัฒนานักศึกษา
										3. กิจกรรม CUR Happy Challenge Ep.3 (การออกกำลังกายโดยการเต้นแอโรบิค และการเดินและวิ่ง (Walk and Run)	106,000	1 เม.ย -31 ส.ค. 68	สภาคณาจารย์ฯ
										4. กิจกรรมบริจาคโลหิต	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองพัฒนานักศึกษา
	3.3 ร้อยละบุคลากรที่ประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน	คน	0	ไม่เกิน 1	ไม่เกิน 1	ไม่เกิน 1	0	0		5. อบรมเชิงปฏิบัติการดับเพลิงให้กับบุคลากรและนักศึกษา	15,000	ก.ย. 68	กองกลาง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Based Line	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	งบประมาณ	ระยะเวลา พ.ศ.2568	ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570					
3.2 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	3.4 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคะแนน	-	4.00	4.20	4.40	4.60	4.80	3. ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีต่อกัน มีความรัก และความผูกพันต่อองค์กร	6. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี 2568	1,300,000	ธ.ค.68	กองบริหารงานบุคคล
										7. พิธีทำบุญตักบาตร เนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ 2568	50,000	6 ม.ค. 68	กองกลาง
										8. กิจกรรมทำบุญถวายปัจจัย เนื่องในวันเข้าพรรษา ประจำปี 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	11 ก.ค. 68	สำนักศิลปะฯ
										9. กิจกรรมมุทิตาจิต แด่ผู้เกษียณอายุราชการ “ด้วยรักจากใจ สายใยจันทรา” ประจำปี 2568	400,000	26 ก.ย. 68	กองกลาง
										10. กิจกรรมพิธีมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ “เพชรสยาม” บุคคลดีเด่น ครั้งที่ 31 และรางวัล “คนดีศรีจันทรเกษม” ประจำปี 2568	180,000	19 ก.ย. 68	สำนักศิลปะฯ
										11. เชิดชูเกียรติบุคคลมอบรางวัลแสดงความยินดี กับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับรางวัล “จันทร์เดือนเพ็ญ” และ “จันทร์พราวแสง”	ไม่ใช่งบประมาณ	มี.ค. 68	มหาวิทยาลัย

6.6 แผนที่กลยุทธ์



ส่วนที่ 7

การขับเคลื่อนแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566-2570

7.1 ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อน แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566-2570 สู่การปฏิบัติจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่จะมุ่งมั่นผลักดันการดำเนินแผนงานภายใต้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และในการดำเนินงานโครงการสำคัญต่างๆ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการระดมสรรพกำลังทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่างๆ ตลอดจนการสร้างความตระหนักในการมีส่วนร่วมอย่างเป็นเอกภาพและการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงกำหนดแนวทางที่สำคัญในการนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนี้

1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทุกระดับภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในการดำเนินการยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ภายใต้แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดแผนงาน/โครงการหลักที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของเป้าประสงค์ที่ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดความรับผิดชอบตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หลัก

2. ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต้องให้ความสำคัญในการใช้แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เป็นกรอบในการบริหารการดำเนินพันธกิจของทุกหน่วยงาน

3. ผู้บริหารดำเนินการชี้แจ้งสร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระสำคัญของแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้บุคลากรในหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมได้รับทราบ มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของแผนอย่างถูกต้องชัดเจน เพื่อให้มีส่วนร่วมและสนับสนุนให้การดำเนินงานตามแผนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 วัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล

1. เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 กับเป้าหมายที่ตั้งไว้

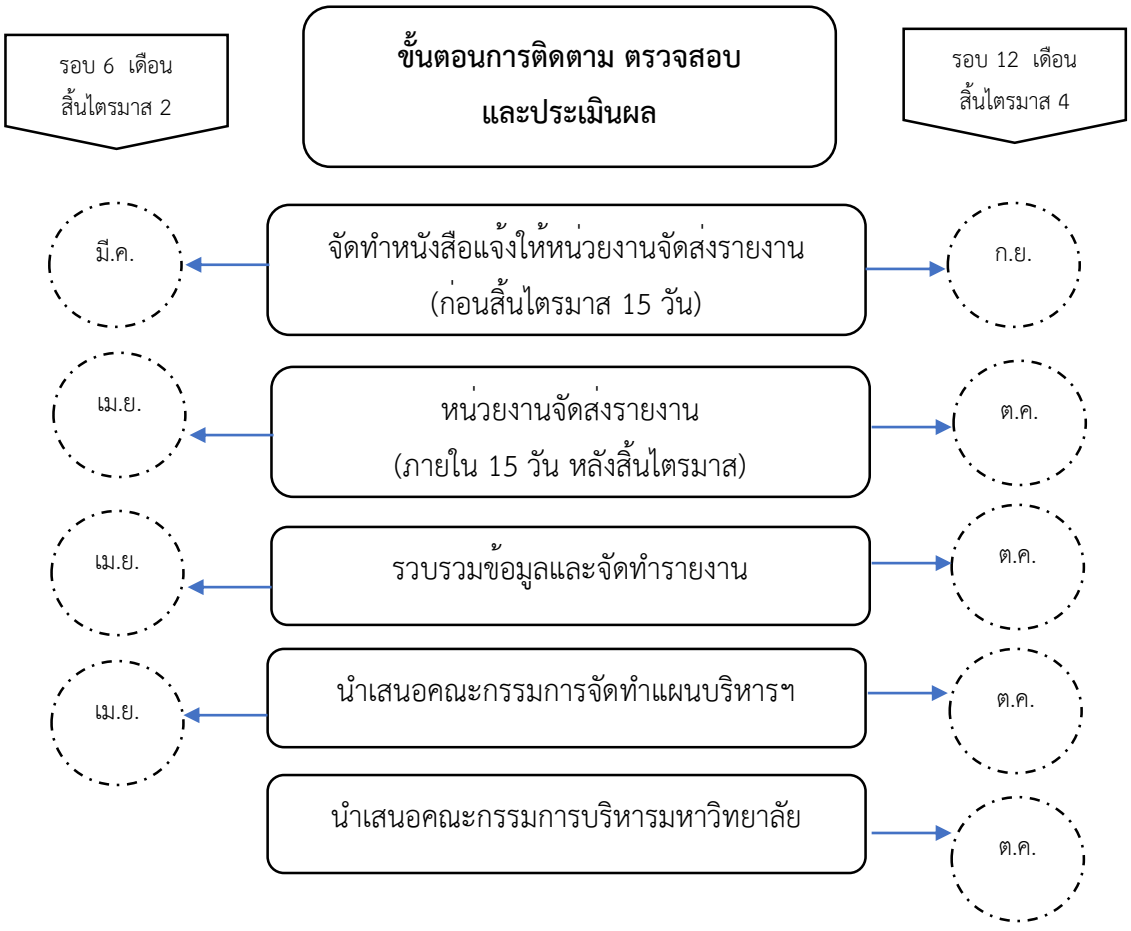
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสะท้อนกลับให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางาน รวมทั้งเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการทบทวนทิศทาง นโยบาย และแนวทางในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7.3 ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 – 2570 กำหนดรูปแบบที่สอดคล้องกับผลการดำเนินการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด โดยมอบหมายให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี พิจารณาผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด รวบรวมและรายงานผลต่อคณะกรรมการจัดจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการและคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละปี ซึ่งผลการติดตามฯ จะนำไปสู่การพิจารณาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และทบทวนค่าเป้าหมายให้มีความเหมาะสมต่อไป

ทั้งนี้ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลฯ จะดำเนินการทุกๆ 2 ไตรมาส และรายงานต่อคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณจะดำเนินการสรุปผลในภาพรวม เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดในแผนภาพที่ 1.2

7.4 ขั้นตอนวิธีการรายงานผล



1. หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดจัดส่งรายงานผลการดำเนินงานไปยังกองบริหารงานบุคคล รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน

2. กองบริหารงานบุคคลจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการฯ และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร

สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566-2570

คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ที่ ๕๕๖ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและ
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เพื่อให้การจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และรองรับการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. ๒๕๖๖–๒๕๗๐ ดังรายนามต่อไปนี้

๑. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและวิชาการ	ประธานกรรมการ
๒. รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผนและวิจัย	รองประธานกรรมการ
๓. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสำนักงานอธิการบดี	กรรมการ
๔ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา	กรรมการ
๕ รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนงาน คณะเกษตรและชีวภาพ	กรรมการ
๖. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	กรรมการ
๗. รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนงาน คณะวิทยาการจัดการ	กรรมการ
๘. รองคณบดีฝ่ายบริหาร กิจการนักศึกษา และประกันคุณภาพการศึกษา คณะวิทยาศาสตร์	กรรมการ
๙. รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนงาน และประกันคุณภาพ คณะศึกษาศาสตร์	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	กรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	กรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการกองกลาง	กรรมการ
๑๕. ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	กรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๗. ผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพการศึกษา	กรรมการ
๑๘. รองผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (จำนวนหนึ่งคน)	กรรมการ

---

๑๙. รองผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (จำนวนหนึ่งคน) กรรมการ

๒๐. รองผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม (จำนวนหนึ่งคน) กรรมการ

๒๑. รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา (จำนวนหนึ่งคน) กรรมการ

๒๒. รองผู้อำนวยการสำนักงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไป กรรมการ

๒๓. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล กรรมการและเลขานุการ

๒๔ นางสาวชัญหล้า ชัยชนะ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒๕ นางสาวจารุดา สีสังข์ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒๖. นายปรัชญา ลาแพงดี กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒๗. นางสาวรุ่งรัตน์ ดวงสร้อยทอง กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒๘. นายสมบูรณ์ ฟักอ่อน กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒๙ นางสาวรุ่งฤดี นาหัวบิน กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๓๐. นางสาวนันทภัค ครองปัญญา กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๓๑. นางสาววรรดี นพรัตน์ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๓๒. นางกาญจนี คมสัน กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๓๓. นางสาวกิชากิพย์ คันสิน กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่ ๑. จัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒. ทบทวนแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๓. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๔ งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(รองศาสตราจารย์สุมาลี ไชยศุภรากุล)
รักษาราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ภาคผนวก ข.

คำอธิบายตัวชี้วัด วิธีการคำนวณ เกณฑ์การให้คะแนน และแหล่งที่มาของข้อมูล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	คำอธิบาย	วิธีการคำนวณ	เกณฑ์การให้คะแนน					แหล่งที่มาของข้อมูล
			1	2	3	4	5	
1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาบุคลากร	การบริหารการดำเนินการสรรหาบุคลากร ดำเนินการตามขั้นตอน กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ มีกลไกการคัดเลือกที่เหมาะสม โปร่งใส รับสมัครบุคลากรตามนโยบายของมหาวิทยาลัย	1. มีระบบและกลไกการดำเนินการสรรหาบุคลากร 2. มีการนำระบบกลไกการสรรหาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ/ดำเนินงาน 3. มีการประเมินกระบวนการการสรรหาบุคลากร 4. มีการปรับปรุง/พัฒนากระบวนการจากผลการประเมิน 5. มีผลจากการปรับปรุงเห็นชัดเจนเป็นรูปธรรมหรือมีแนวทางปฏิบัติที่ดี หน่วยนับ : ข้อ	1	2	3	4	5	**กองบริหารงานบุคคล**
1.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหาร	**ผู้บริหารที่มีวาระ** ได้แก่ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผอ.สำนัก รอง ผอ. สำนัก สถาบัน โดยมีการส่งไปอบรมภายนอกหน่วยงาน หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน **ผู้บริหารที่ไม่มีวาระ** ได้แก่ ผอ.สนอ ผอ.กอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าผู้อำนวยการ หัวหน้างาน กลุ่มนี้จะส่งไปอบรมหลักสูตรที่ กพอ.กำหนดเป็นเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ที่ไม่มีวาระและอบรมทักษะสมรรถนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น หัวหน้างาน และตำแหน่งตำแหน่งเฉพาะด้านเฉพาะตัว	แจงนับจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหารและผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดของแต่ละหลักสูตร ตามปีงบประมาณ หน่วยนับ : คน	3	6	9	12	15	**คณะ** **หน่วยงาน** **กองบริหารงานบุคคล**

ประเด็นยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	คำอธิบาย	วิธีการคำนวณ	เกณฑ์การให้คะแนน					แหล่งที่มาของข้อมูล
			1	2	3	4	5	
1.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เปนการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีกิจกรรมที่ตองกำหนดในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอยางชัดเจน เชน หลักสูตร/หัวขอการพัฒนา วิธีการในการพัฒนาบุคลากรแตละกลุมเปาหมาย ระยะเวลาในการดำเนินการ เปนตน โดยแผนพัฒนาบุคลากรที่จัดทำขึ้น ควรสอดคลองกับทรัพยากรและความจำเปนในการพัฒนาบุคลากรของหนวยงาน ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรพิจารณาจาก (1) รอยละของบุคลากรในหนวยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนาความรู/ทักษะ/สมรรถนะรายบุคคล (IDP) (2) ร้อยละของบุคลากรในหนวยงานไดรับการพัฒนาตามแผนใหมีความรู/ทักษะ/สมรรถนะ (3) ร้อยละของบุคลากรรายงานผลการพัฒนาความรู/ทักษะ/สมรรถนะของตนเอง	<u>(1) ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการจัดทำแผนรายบุคคล+ (2) ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา+ (3) ร้อยละของบุคลากรรายงานผลการพัฒนาตนเอง</u> 3 (1) รอยละของบุคลากรในหนวยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนาความรู/ทักษะ/สมรรถนะรายบุคคล (IDP) <u>จำนวนบุคลากรจัดทำแผนพัฒนาฯ</u> x100 จำนวนบุคลากรทั้งหมด (2) ร้อยละของบุคลากรในหนวยงานไดรับการพัฒนาตามแผนใหมีความรู/ทักษะ/สมรรถนะ <u>จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาฯ</u> x100 จำนวนบุคลากรทั้งหมด (3) ร้อยละของบุคลากรรายงานผลการพัฒนาความรู/ทักษะ/สมรรถนะของตนเอง <u>จำนวนรายงานผลการพัฒนาตนเองฯ</u> x100 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา หน่วยนับ : ร้อยละ	น้อยกว่า 65	65-74.99	75-84.99	85-94.99	95-100	คณะ หน่วยงาน กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	คำอธิบาย	วิธีการคำนวณ	เกณฑ์การให้คะแนน					แหล่งที่มาของข้อมูล
			1	2	3	4	5	
1.4 ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	มหาวิทยาลัยมีการสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดรับกับนโยบายและการวางแผนของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นระบบที่สมบูรณ์ เชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นระบบที่ใช้งานได้ทั้งเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจทุกด้านของบุคลากร เพื่อการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานตลอดจนเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา ระบบดังกล่าวต้องมีความสะดวกในการใช้งานโดยประเมินจากความพึงพอใจของผู้ใช้	1. มีแผนระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 2. มีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 3. มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศ 4. มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศมาปรับปรุงระบบสารสนเทศ 5. มีการส่งข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนด หน่วยนับ : ข้อ	1	2	3	4	5	กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะแห่งการปฏิบัติงานในอนาคตเพื่อเป็น SMART University

ประเด็นยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	คำอธิบาย	วิธีการคำนวณ	เกณฑ์การให้คะแนน					แหล่งที่มาของข้อมูล
			1	2	3	4	5	
2.1 ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	บุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	1. คำนวณค่าร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก X 100 / จำนวนบุคลากรสายวิชาการประจำทั้งหมด 2. แปลงค่าร้อยละที่คำนวณได้ในข้อ 1 เทียบกับคะแนนเต็ม 5 คะแนนที่ได้ = ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก X 5 / ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกที่กำหนดให้เป็นคะแนนเต็ม 5 หน่วยนับ : ร้อยละ	30-34	35-39	40-44	45-49	≤50	คณะกองบริหารงานบุคคล
2.2 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด	บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์	1. คำนวณค่าร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ X 100 / จำนวนบุคลากรสายวิชาการประจำทั้งหมด 2. แปลงค่าร้อยละที่คำนวณได้ในข้อ 1 เทียบกับคะแนนเต็ม 5 คะแนนที่ได้ = ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ X 5 / ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่กำหนดให้เป็นคะแนนเต็ม 5 หน่วยนับ : ร้อยละ	40-44	45-49	50-54	55-59	≤60	คณะกองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	คำอธิบาย	วิธีการคำนวณ	เกณฑ์การให้คะแนน					แหล่งที่มาของข้อมูล
			1	2	3	4	5	
2.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรผู้เข้ารับการอบรมx100 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด หน่วยนับ : ร้อยละ	79-83	84-89	90-94	95-99	100	กองบริหารงานบุคคล
2.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ/ทักษะ Digital Literacy ที่	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ/ทักษะ Digital Literacy	จำนวนบุคลากรผู้เข้ารับการอบรม x100 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด หน่วยนับ : ร้อยละ	45-49	50-54	55-59	60-64	≤65	กองบริหารงานบุคคล สำนักวิทยบริการฯ
2.5 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการหรือวิชาชีพ 2.5.1 สายวิชาการ 2.2.2 สายสนับสนุนวิชาการ	การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการตามสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ที่จัดขึ้นโดย หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย หรือ นอกมหาวิทยาลัย โดยใช้งบประมาณหรือไม่ใช้งบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะทางวิชาการหรือวิชาชีพ X 100 จำนวนบุคลากรตามแผนทั้งหมด หน่วยนับ : ร้อยละ	79-83	84-89	90-94	95-99	100	คณะ หน่วยงาน กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	คำอธิบาย	วิธีการคำนวณ	เกณฑ์การให้คะแนน					แหล่งที่มาของข้อมูล
			1	2	3	4	5	
3.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการ และการได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตจากมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมีการจัดระบบสวัสดิการ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกประเภท	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรทุกหน่วยงานที่มีต่อระบบสวัสดิการฯ X 100 จำนวนบุคลากรทั้งหมด หน่วยนับ : ร้อยละ	79-83	84-89	90-94	95-99	100	คณะ กองบริหารงานบุคคล สภาคณาจารย์และข้าราชการ
3.2 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างดูแลสุขภาพ	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างดูแลสุขภาพ เช่น โครงการตรวจสุขภาพประจำปี โครงการการแข่งขันกีฬาบุคลากรประจำปี (กีฬาสี)	จำนวนบุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างฯ x100 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด หน่วยนับ : ร้อยละ	79-83	84-89	90-94	95-99	100	
3.3 ร้อยละบุคลากรที่ประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน	บุคลากรที่ประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานระหว่างการปฏิบัติงาน	จำนวนบุคลากรที่ประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานฯ x100 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด หน่วยนับ : คน	4	3	2	1	0	กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา
3.4 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวามอยู่ดีมีสุข (Well-Being : BE) ประกอบด้วย มีความสุขในการทำงาน มีคุณค่าและได้รับ ความไว้วางใจในที่ทำงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging : BL) ประกอบด้วย ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตั้งใจคงอยู่ในการทำงานร่วมกับองค์กร ปกป้องชื่อเสียงขององค์กรความอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the Best : BS) ประกอบด้วย ทุ่มเทพลังในการทำงานความพยายามในการทำงานที่ยาก และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเปลี่ยนแปลง/พัฒนาองค์กร	ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร การแปลความหมายความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก (5) เห็นด้วย (4) ไม่แน่ใจ (3) ไม่เห็นด้วย (2) และไม่เห็นด้วยอย่างมาก (1) โดยมีการแปลผลคะแนนเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal Scale) หน่วยนับ : ระดับคะแนน	1.00-1.66	1.67-2.33	2.34-3.00	3.01-3.67	3.68-5.00	คณะ สถาบันวิจัยและพัฒนา กองบริหารงานบุคคล

ภาคผนวก ค
แผนการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

แผนการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล		สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
คณะวิทยาศาสตร์									
1	นายรัฐพล	ศรประเสริฐ	ชีววิทยา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	18 ก.พ. 2559	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
2	นางสาวพรทิพย์	เทิดบารมี	เทคโนโลยีชีวภาพ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4 ก.ย. 2557	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
3	นางสาวศรีอุดร	แซ่อึ้ง	เทคโนโลยีสารสนเทศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	16 ธ..ค. 2558	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
4	นายสัมพันธ์	แหล่งป่าหมุ้น	เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4 ส.ค. 2558	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
5	นายอภิชาติ	หาจัตุรัส	เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	7 ม.ค. 2558	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
6	นางสาวกนิษฐา	อ่อนศิริ	สถิติประยุกต์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	11 ส.ค. 2559	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
7	นางสาววรรณา	วิโรจน์แดนไทย	วิทยาการคอมพิวเตอร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	22 มี.ค. 2562	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
8	นายยุทธนา	เรียนสร้อย	วิทยาศาสตร์การกีฬา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	23 ธ.ค. 2562	20 ม.ค. 2552	19 ม.ค. 2555	19 ม.ค. 2558	19 ม.ค. 2563
9	นายสุภิชาติ	เจนจิระปัญญา	เทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	21 ก.ย. 2559	1 ก.พ. 2552	31 ม.ค. 2555	31 ม.ค. 2558	31 ม.ค. 2563
10	นายพิสุทธิ์	พวงนาค	ชีววิทยา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	6 ก.พ. 2561	1 ก.พ. 2552	31 ม.ค. 2555	31 ม.ค. 2558	31 ม.ค. 2563
11	นายนิยม	สุทธหลวง	วิทยาการคอมพิวเตอร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	11 ก.ย. 2563	17 ก.ย. 2552	16 ก.ย. 2555	16 ก.ย. 2558	16 ก.ย. 2563

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
12	นายพรเทพ ชมชื่น	เทคโนโลยีชีวภาพ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	31 ส.ค. 2560	1 ก.พ. 2553	31 ม.ค. 2556	31 ม.ค. 2559	31 ม.ค. 2564
13	นายตฤณกร เกตุกุลพันธ์	เคมี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4 เม.ย. 2559	1 ก.พ. 2553	31 ม.ค. 2556	31 ม.ค. 2559	31 ม.ค. 2564
14	นางสาวพัตราพร ภูวดลไพศาล	เคมี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	12 พงย. 2564	16 พ.ย. 2553	15 พ.ย. 2556	15 พ.ย. 2559	15 พ.ย. 2564
15	นางสาววีรนุช สระแก้ว	เคมี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	24 เม.ย. 2560	18 พ.ค. 2554	17 พ.ค. 2557	17 พ.ค. 2560	17 พ.ค. 2565
16	นายจรัล รัตนโชตินันท์	เทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์	23 ก.พ. 2559 22 มี.ค. 2562	26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
17	นางสาวสุกานดา ไชยยง	ชีววิทยา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2 พ.ย. 2565	9 ก.พ. 2555	8 ก.พ. 2558	8 ก.พ. 2561	8 ก.พ. 2566
18	นางสาวคนึงนิต ปทุมมาเกษร	การจัดการเทคโนโลยี	อาจารย์		16 ต.ค. 2551	15 ต.ค. 2554 12 ม.ค. 2558- 12 มิ.ย. 2558	15 ต.ค. 2557 13 มิ.ย. 2558- 12 มิ.ย. 2561	15 ต.ค. 2562 13 มิ.ย. 2561 - 12 มิ.ย. 2566
	ลาศึกษาต่อ วันที่ 17 พ.ค.2554 - 11 ม.ค.2558 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 152 วัน)							
19	นายกิตติพล กสิภาร์	ชีววิทยา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3 ก.ย. 2561	16 ส.ค. 2555	15 ส.ค. 2558	15 ส.ค. 2561	15 ส.ค. 2566
20	นางสาวอัญธิศร สิริทรัพย์เจริญ	อาหารและโภชนาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	20 ส.ค. 2563	14 พ.ย. 2555	13 พ.ย. 2558	13 พ.ย. 2561	13 พ.ย. 2566
21	นางสาวภัสสราภรณ์ สมบูรณ์ศักดิ์	เทคโนโลยีสารสนเทศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	7 ก.ค. 2563	14 พ.ย. 2555	13 พ.ย. 2558	13 พ.ย. 2561	13 พ.ย. 2566
22	นางสาวศุภรางค์ เรืองวานิช	เทคโนโลยีมัลติมีเดีย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3 ก.ย. 2561	14 พ.ย. 2555	13 พ.ย. 2558	13 พ.ย. 2561	13 พ.ย. 2566
23	นายแดน อุตรพงษ์	การออกแบบ ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	อาจารย์		3 ม.ค. 2556	2 ม.ค. 2559	2 ม.ค. 2562	2 ม.ค. 2567

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
24	นางสาวศิริวิมล สายเวช	การออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	อาจารย์		1 เม.ย. 2556	31 มี.ค. 2559	31 มี.ค. 2562	31 มี.ค. 2567
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 7 ส.ค.2560 - 6 ม.ค. 2564 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 602 วัน)					7 ม.ค. 2564 - 31 ส.ค. 2565	1 ก.ย. 2565 - 31 ส.ค. 2570
25	นายไพโรจน์ สมุทรักษ์	เทคโนโลยีมัลติมีเดีย	อาจารย์		15 ก.ค. 2556	14 ก.ค. 2559	14 ก.ค. 2562	14 ก.ค. 2567
26	นางสาวสายชล ทองคำ	อาหารและโภชนาการ	อาจารย์		16 ก.ย. 2556	15 ก.ย. 2559	15 ก.ย. 2562	15 ก.ย. 2567
27	นางสาวสิริทิพ วะศินรัตน์	สถิติประยุกต์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	12 ก.ย. 2565	16 ก.ย. 2556	15 ก.ย. 2559	15 ก.ย. 2562	15 ก.ย. 2567
28	นายปรีชา เทียมปัญญา	เคมี	อาจารย์		16 ก.ย. 2556	15 ก.ย. 2559	15 ก.ย. 2562	15 ก.ย. 2567
29	นายสุรชัย วงค์จันเสือ	คณิตศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	21 ก.ย. 2563	15 ต.ค. 2556	14 ต.ค. 2559	14 ต.ค. 2562	14 ต.ค. 2567
30	นางสาวปาริฉัตร ลักษณะวิมล	ชีววิทยา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4 มี.ค. 2565	18 พ.ย. 2556	17 พ.ย. 2559	17 พ.ย. 2562	17 พ.ย. 2567
31	นางสาวดวงรัตน์ จิตต์เจริญ	คณิตศาสตร์	อาจารย์		3 ก.พ. 2557	2 ก.พ. 2560	2 ก.พ. 2563	2 ก.พ. 2568
32	นางสาวสุกัญญา เจียมวรนันท์กุล	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	24 ก.พ. 2563	3 ก.พ. 2557	2 ก.พ.2560	2 ก.พ. 2563	2 ก.พ. 2568
33	นางสาวกอบทอง ลาดคุ้ม	เทคโนโลยีสารสนเทศ	อาจารย์		1 ส.ค. 2554	31 ก.ค. 2557	31 ก.ค. 2560	31 ก.ค. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 9 ม.ค.2560 - 5 ม.ค.2563 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 204 วัน)					6 ม.ค. 2563 - 27 ก.ค. 2563	28 ก.ค. 2563 - 27 ก.ค. 2568

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
34	นายชัยศิริ สนิทพลกลาง	วิทยาการคอมพิวเตอร์	อาจารย์		16 ก.ย. 2556	15 ก.ย. 2559	15 ก.ย. 2562	15 ก.ย. 2567
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 18 ม.ค.2559 - 31 มี.ค.2560 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 242 วัน)				1 เม.ย. 2560 - 28 พ.ย. 2560	29 พ.ย. 2560 - 28 พ.ย. 2563	29 พ.ย. 2563 - 28 พ.ย. 2568
35	นางสาวสุภาภรณ์ สดวกดี	คณิตศาสตร์	อาจารย์		16 ก.พ. 2555	15 ก.พ. 2558	15 ก.พ. 2561	15 ก.พ. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 18 ส.ค.2557 - 31 ก.ค.2560 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 182 วัน)				1 ส.ค. 2560 - 29 ม.ค. 2561	30 ม.ค. 2561 - 29 ม.ค. 2564	30 ม.ค .2564 - 29 ม.ค. 2569
36	นายภาคภูมิ มุกดาสนิท	วิทยาการคอมพิวเตอร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์	13 พ.ย. 2561 22 เม.ย. 2565	2 มี.ค. 2558	1 มี.ค. 2561	1 มี.ค. 2564	1 มี.ค. 2569
37	นายพัทธดนย์ สุขพันธุ์	ชีววิทยา	อาจารย์		1 เม.ย. 2558	31 มี.ค. 2561	31 มี.ค. 2564	31 มี.ค. 2569
38	นายทรงศักดิ์ วิชุมา	วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	อาจารย์		11 มิ.ย. 2555	10 มิ.ย. 2558	10 มิ.ย. 2561	10 มิ.ย. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 8 ส.ค.2559 - 7 ส.ค.2562 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 672 วัน)					8 ส.ค. 2562 - 9 มิ.ย. 2564	10 มิ.ย. 2564 - 9 มิ.ย. 2569
39	นายศรัทธา พลังทรงสถิต	ฟิสิกส์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3 ก.ย. 2561	3 ส.ค. 2558	2 ส.ค. 2561	2 ส.ค. 2564	2 ส.ค. 2569
40	นางสิรินพร หาจัตุรัส	คณิตศาสตร์	อาจารย์		26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 18 ส.ค.2557 - 8 ส.ค.2561 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 1135 วัน)				9 ส.ค. 2561 - 16 ก.ย. 2561	17 ก.ย. 2561 - 16 ก.ย. 2564	17 ก.ย. 2564 - 16 ก.ย. 2569

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
41	นายธนกร ไข่มุสิก	วิทยาศาสตร์การกีฬา	อาจารย์		14 พ.ย. 2555	13 พ.ย. 2558	13 พ.ย. 2561	13 พ.ย. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 10 ส.ค.2560 - 12 ก.ค.2563 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 461 วัน)					13 ก.ค. 2563 - 16 ต.ค. 2564	17 ต.ค. 2564 - 16 ต.ค. 2569
42	นางสาวปภาดา นาวากาญจน์	เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล	อาจารย์		14 พ.ย. 2555	13 พ.ย. 2558	13 พ.ย. 2561	13 พ.ย. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 18 ส.ค.2557 - 6 ส.ค.2560 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 453 วัน)				7 ส.ค.2560 - 2 พ.ย. 2561	3 พ.ย. 2561 - 2 พ.ย. 2564	3 พ.ย. 2564 - 2 พ.ย. 2569
43	นายนราธิป อิสรานุสรณ์	คณิตศาสตร์	อาจารย์		10 เม.ย. 2556	9 เม.ย. 2559	9 เม.ย. 2562	9 เม.ย.2567
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 15 ส.ค.2559 - 24 มิ.ย.2562 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 968 วัน)					25 มิ.ย. 2562 - 16 ก.พ. 2565	17 ก.พ. 2565 - 16 ก.พ. 2570
44	นางสาวเล็กฤทัย ขันทองชัย	คอมพิวเตอร์	อาจารย์		12 มี.ค. 2555	11 มี.ค. 2558	11 มี.ค. 2561	11 มี.ค. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 8 ส.ค.2557 - 5 ส.ค.2561 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 216 วัน)				6 ส.ค. 2561 - 9 มี.ค. 2562	10 มี.ค. 2562 - 9 มี.ค. 2565	10 มี.ค. 2565 - 9 มี.ค. 2570
45	ว่าที่ร้อยตรี ธเนษฐ์พงษ์ สุขวงศ์	วิทยาศาสตร์การกีฬา	อาจารย์		14 พ.ย. 2555	13 พ.ย. 2558	13 พ.ย. 2561	13 พ.ย. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 11 ม.ค.2559 - 10 มิ.ย.2562 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 1038 วัน)					11 มิ.ย. 2562 - 13 เม.ย. 2565	14 เม.ย. 2565 - 13 เม.ย. 2570
46	นางสาวกฤติยา ศรีบุญเพ็ง	ฟิสิกส์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		8 ก.ค. 2559	7 ก.ค. 2562	7 ก.ค. 2565	7 ก.ค. 2570

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
47	นายชลิต กังวาราวุฒิ	เทคโนโลยีมัลติมีเดีย มัลติมีเดียและอีสปอร์ต	อาจารย์		8 ก.ค. 2559	7 ก.ค. 2562	7 ก.ค. 2565	7 ก.ค. 2570
48	นายพิศิษฐ์ แซ่ตั่น	วิศวกรรมการผลิตและการจัดการพลังงาน	อาจารย์		12 ก.ค. 2559	11 ก.ค. 2562	11 ก.ค. 2565	11 ก.ค. 2570
49	นางพชร ชินสีห์	วิทยาศาสตร์การกีฬา	อาจารย์		12 ก.ค. 2559	11 ก.ค. 2562	11 ก.ค. 2565	11 ก.ค. 2570
50	นางสาววันชลี เพ็งพงศา	วิศวกรรมการผลิตและการจัดการพลังงาน	อาจารย์		24 ก.ย. 2555	23 ก.ย. 2558	23 ก.ย. 2561	23 ก.ย. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 4 ส.ค.2557 - 25 พ.ค.2561 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 416 วัน)				26 พ.ค.2561- 15 ก.ค. 2562	16 ก.ค.2562 - 15 ก.ค. 2565	16 ก.ค.2565 - 15 ก.ค. 2570
51	นายวีระพงค์ รุกขพันธ์	วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	อาจารย์		2 ส.ค. 2559	1 ส.ค. 2562	1 ส.ค. 2565	1 ส.ค. 2570
52	นางสาวสุชานันท์ ทองมาก	คณิตศาสตร์	อาจารย์		5 ส.ค. 2559	4 ส.ค. 2562	4 ส.ค. 2565	4 ส.ค. 2570
53	นายนิมิตร กิมประพันธ์	ฟิสิกส์	อาจารย์		15 ต.ค. 2556	14 ต.ค. 2559	14 ต.ค. 2562	14 ต.ค. 2567
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 6 ส.ค.2561 - 6 ส.ค.2564 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 435 วัน)					6 ส.ค. 2564 - 14 ต.ค. 2565	15 ต.ค. 2565 - 14 ต.ค. 2570
54	นายธีระศักดิ์ ขอพลอยกลาง	คณิตศาสตร์	อาจารย์		1 ก.ค. 2555	30 มิ.ย. 2558	30 มิ.ย. 2561	30 มิ.ย. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 1 ส.ค.2558 - 19 ธ.ค.2562 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 1065 วัน)					11 ส.ค. 2565 - 31 ม.ค. 2566	19 พ.ย.2565 - 18 พ.ย. 2570

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
55	นายภัทราวุธ บุญประคอง	เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์	อาจารย์		3 ก.พ. 2557	2 ก.พ. 2560	2 ก.พ. 2563	2 ก.พ. 2568
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 13 ส.ค.2562 - 11 ส.ค.2565 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 174 วัน)					11 ส.ค. 2565 - 31 ม.ค. 2566	1 ก.พ. 2566 - 31 ม.ค. 2571
56	นางสาวสุภาพรรณ สัจวรรณ	เคมี	อาจารย์		6 ก.พ. 2560	5 ก.พ. 2563	5 ก.พ. 2566	5 ก.พ. 2571
57	นายณัฐพล ธนเชวงสกุล	คอมพิวเตอร์	อาจารย์		16 มิ.ย. 2560	15 มิ.ย. 2563	15 มิ.ย. 2566	15 มิ.ย. 2571
58	นางสาวชาริสา แสงทองอร่าม	อาหารและโภชนาการ	อาจารย์		8 ม.ค. 2561	7 ม.ค. 2564	7 ม.ค. 2567	7 ม.ค. 2572
59	นางสาวนภาพันธ์ โชคอำนวยพร	อาหารและโภชนาการ	อาจารย์		8 ม.ค. 2561	7 ม.ค. 2564	7 ม.ค. 2567	7 ม.ค. 2572
60	นางสาวสุชาดา ทองอ้น	อาหารและโภชนาการ	อาจารย์		8 ม.ค. 2561	7 ม.ค. 2564	7 ม.ค. 2567	7 ม.ค. 2572
61	นายวรเมธ ประจงใจ	วิทยาศาสตร์การกีฬา	อาจารย์		1 ก.พ. 2561	31 ม.ค. 2564	31 ม.ค. 2567	31 ม.ค. 2572
62	นางสาวใจราช พรหมรักษ์	คณิตศาสตร์	อาจารย์		1 ก.พ. 2561	31 ม.ค. 2564	31 ม.ค. 2567	31 ม.ค. 2572
62	นางสาวใจราช พรหมรักษ์	คณิตศาสตร์	อาจารย์		1 ก.พ. 2561	31 ม.ค. 2564	31 ม.ค. 2567	31 ม.ค. 2572

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
63	นายมานพ ภู่สุวรรณ์	วิทยาศาสตร์การกีฬา	อาจารย์		1 ก.พ. 2561	31 ม.ค. 2564	31 ม.ค. 2567	31 ม.ค. 2572
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 3 มิ.ย.2562 - 4 ส.ค.2562 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 609 วัน)				5 ส.ค. 2562 - 4 เม.ย. 2564	5 เม.ย. 2564 - 4 เม.ย. 2567	5 เม.ย. 2567 - 4 เม.ย. 2572
64	นายทรงทรรศน์ จินาพงศ์	วิทยาศาสตร์การกีฬา	อาจารย์		1 พ.ค. 2563	30 เม.ย. 2566	30 เม.ย. 2569	30 เม.ย. 2574
65	นางสาวแพรว วิจิตโรทัย	การประกอบการอาหาร และการจัดการงานครัว	อาจารย์		1 ก.พ. 2565	31 ม.ค. 2568	31 ม.ค. 2571	31 ม.ค. 2576
66	นางสาวณัฐธิดา บังเมฆ	วิทยาศาสตร์การกีฬา และการออกกำลังกาย	อาจารย์		1 มี.ค. 2565	28 ก.พ. 2568	28 ก.พ. 2571	28 ก.พ. 2576
67	นางสาวเสาวรส หะสิตะ	วิศวกรรมโยธา และบริหารงานก่อสร้าง	อาจารย์		1 พ.ย. 2565	31 ต.ค. 2568	31 ต.ค. 2571	31 ต.ค. 2576
68	นางอมรรัตน์ สีสุข	มัลติมีเดียและอีสปอร์ต	อาจารย์		1 พ.ย. 2565	31 ต.ค. 2568	31 ต.ค. 2571	31 ต.ค. 2576

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล		สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
คณะวิทยาการจัดการ									
69	นายธีรโชติ	สัตตาคม	การจัดการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	13 ก.ค. 2559	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
70	นางสาวนภัสสร	ตื่มสูงเนิน	การจัดการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	19 ส.ค. 2559	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
71	นายนวระ	ทาสุวรรณ	การจัดการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	15 ส.ค. 2559	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
72	นางสาวรจนา	แสงตาล	การจัดการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	18 ก.พ. 2559	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
73	นางสาวศรินทร์	ขันติวัฒนะกุล	การจัดการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	20 มี.ค. 2558	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
74	นายสิริพัฒน์	เสวิกุล	การจัดการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	11 ต.ค. 2559	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
75	นายสิทธิ	วงศ์ทองคำ	การตลาด	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	28 ม.ค. 2558	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
76	นางปรางค์มณี	เดชคุ้ม	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	17 ก.พ. 2559	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
77	นางสาวแวววารี	ทองประดิษฐ	การบัญชี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5 เม.ย. 2559	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
78	นางสาวอลิสา	ประมวลเจริญกิจ	การเงินการธนาคาร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	21 ต.ค. 2559	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
79	นางสาวแสงระวี	กระจ่างศาสตร์	นิเทศศาสตร์ (กลุ่มการประชาสัมพันธ์ฯ)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30 ม.ค. 2558	1 ต.ค. 2551	30 ก.ย. 2554	30 ก.ย. 2557	30 ก.ย. 2562
80	นางสาวอาจารีย์	ประจวบเหมาะ	การจัดการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4 ก.พ. 2562	16 ต.ค. 2551	15 ต.ค. 2554	15 ต.ค. 2557	15 ต.ค. 2562

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
81	นายวรวุฒิ ภักดีบุรุษ	นิเทศศาสตร์ (กลุ่มการประชาสัมพันธ์ฯ)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	25 ก.ย. 2561	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 1 มิ.ย.2555 - 31 พ.ค.2557 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 699 วัน)					1 มิ.ย. 2557 - 30 มี.ค. 2559	31 มี.ค. 2559 - 30 มี.ค. 2564
82	นางสาวกุลวีณ์ วุฒิกร	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	6 พ.ค. 2564	7 มิ.ย. 2553	6 มิ.ย. 2556	6 มิ.ย. 2559	6 มิ.ย. 2564
83	นายวิจิตร จารุโณประถัมภ์	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	13 ธ.ค. 2564	15 ธ.ค. 2553	14 ธ.ค. 2556	14 ธ.ค. 2559	14 ธ.ค. 2564
84	นางสาวภัทรมน กล้าอาษา	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	27 มี.ค. 2562	19 พ.ค. 2554	18 พ.ค. 2557	18 พ.ค. 2560	18 พ.ค. 2565
85	นางฐิตาภา บำรุงศิลป์	อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	7 เม.ย. 2563	16 ก.พ. 2555	15 ก.พ. 2558	15 ก.พ. 2561	15 ก.พ. 2566
86	นายพิชิต ธิอิ่น	นิเทศศาสตร์ (กลุ่มการประชาสัมพันธ์ฯ)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	31 ต.ค. 2561	20 ก.พ. 2555	19 ก.พ. 2558	19 ก.พ. 2561	19 ก.พ. 2566
87	นางสาวสุทธิภา วงศ์ยะลา	นิเทศศาสตร์ (กลุ่มการประชาสัมพันธ์ฯ)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	31 ต.ค. 2561	29 มิ.ย. 2555	28 มิ.ย. 2558	28 มิ.ย. 2561	28 มิ.ย. 2566
88	นางสาวนันทินี สุดโททอง	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	อาจารย์		16 ต.ค. 2551	15 ต.ค. 2554	15 ต.ค. 2557	15 ต.ค. 2562
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 6 ส.ค.2561 - 3 ก.ค.2565 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 3 = 436 วัน)						4 ก.ค. 2565 - 12 ก.ย. 2566
89	นายอดิเทพ ครุฑธามาศ	การตลาด	อาจารย์		11 มิ.ย. 2555	10 มิ.ย. 2558	10 มิ.ย. 2561	10 มิ.ย. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 18 ส.ค.2557 - 18 ม.ค.2558 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 297 วัน)				19 ม.ค. 2557- 11 พ.ย. 2558	12 พ.ย. 2558 - 11 พ.ย. 2561	12 พ.ย. 2561 - 11 พ.ย. 2566

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
90	นางสาวชลธิชา สุพรรณาลัย	การจัดการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30 มี.ค. 2563	14 พ.ย. 2555	13 พ.ย. 2558	13 พ.ย. 2561	13 พ.ย. 2566
91	นางสาวโอปอ กลับสกุล	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	19 พ.ย. 2562	14 พ.ย. 2555	13 พ.ย. 2558	13 พ.ย. 2561	13 พ.ย. 2566
92	นางชมพูนุท ผลกล้วย	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	อาจารย์		14 พ.ย. 2555	13 พ.ย. 2558	13 พ.ย. 2561	13 พ.ย. 2566
93	นางสาวพรเพ็ญ ชวลิตธาดา	นิเทศศาสตร์ (กลุ่มวิทยุกระจายเสียงฯ)	อาจารย์		14 พ.ย. 2555	13 พ.ย. 2558	13 พ.ย. 2561	13 พ.ย. 2566
94	นายชนินทร์ พุ่มบัณฑิต	การจัดการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		1 เม.ย. 2556	31 มี.ค. 2559	31 มี.ค. 2562	31 มี.ค. 2567
95	นางสุมนา จันทราช	การจัดการ	อาจารย์		1 เม.ย. 2556	31 มี.ค. 2559	31 มี.ค. 2562	31 มี.ค. 2567
96	นางสาวดวงพร คงพิกุล	การจัดการ	อาจารย์		13 ส.ค. 2556	12 ส.ค. 2559	12 ส.ค. 2562	12 ส.ค. 2567
97	นายสุรชาติ บัวชุม	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	20 เม.ย. 2563	11 มิ.ย. 2555	10 มิ.ย. 2558	10 มิ.ย. 2561	10 มิ.ย. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 11 ส.ค.2557 - 9 ส.ค.2559 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 304 วัน)				10 ส.ค. 2559- 9 มิ.ย. 2560	10 มิ.ย. 2560 - 9 มิ.ย. 2563	10 มิ.ย. 2563 - 9 มิ.ย. 2568
98	นายอนุวัฒน์ ภักดี	การบัญชี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30 ส.ค. 2561	1 พ.ค. 2558	30 เม.ย. 2561	30 เม.ย. 2564	30 เม.ย. 2569
99	นางลวัณกร มุกดาสนิท	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์	25 พ.ค. 2561 8 เม.ย. 2565	1 พ.ค. 2558	30 เม.ย. 2561	30 เม.ย. 2564	30 เม.ย. 2569

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
100	นางสาวภานุชฎา ศิระยุทธโยธิน	นิเทศศาสตร์ (กลุ่มวิทยุกระจายเสียงฯ)	อาจารย์		26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 13 ส.ค.2557 - 14 พ.ค.2561 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 44 วัน)				15 พ.ค. 2561- 27 มิ.ย. 2561	28 มิ.ย. 2561 - 27 มิ.ย. 2564	28 มิ.ย. 2564 - 27 มิ.ย. 2569
101	นายอมรเทพ สกุณา	นิเทศศาสตร์ (กลุ่มวิทยุกระจายเสียงฯ)	อาจารย์		26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 13 ส.ค.2557 - 14 พ.ค.2561 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 44 วัน)				15 พ.ค. 2561- 27 มิ.ย. 2561	28 มิ.ย. 2561 - 27 มิ.ย. 2564	28 มิ.ย. 2564 - 27 มิ.ย. 2569
102	นายชยุตม์ วะนา	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	20 พ.ย. 2561	3 ส.ค. 2558	2 ส.ค. 2561	2 ส.ค. 2564	2 ส.ค. 2569
103	นายเอกบดินทร์ เกตุขาว	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	อาจารย์		26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 9 ม.ค.2560 - 6 ม.ค.2564 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 260 วัน)					7 ม.ค. 2564 - 23 ก.ย. 2564	24 ก.ย. 2564 - 23 ก.ย. 2569
104	นางสาวสุภาพันธุ์ สายทองอินทร์	การบัญชี	อาจารย์		12 มี.ค. 2555	11 มี.ค. 2558	11 มี.ค. 2561	11 มี.ค. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 11 ส.ค.2557 - 18 พ.ค.2561 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 213 วัน)				19 พ.ค. 2561- 17 ธ.ค. 2561	18 ธ.ค. 2561 - 17 ธ.ค.2564	18 ธ.ค. 2564 - 17 ธ.ค. 2569
105	นางสาวชิสา เจิมวรายุกร	อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	อาจารย์		16 ก.พ. 2555	15 ก.พ. 2558	15 ก.พ. 2561	15 ก.พ. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 18 ส.ค.2557 - 23 ส.ค.2561 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 182 วัน)				24 ส.ค. 2561- 21 ก.พ. 2562	22 ก.พ. 2562 - 21 ก.พ. 2565	22 ก.พ. 2565 - 21 ก.พ. 2570

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
106	นางสาวธิษตยา รุ่งเดชธนาลัย	การบัญชี	อาจารย์		1 ก.ค. 2559	30 มิ.ย. 2562	30 มิ.ย. 2565	30 มิ.ย. 2570
107	นางสาวศิริเกศ คุ้มพิทักษ์	นิเทศศาสตร์ (กลุ่มวิทยุกระจายเสียงฯ)	อาจารย์		14 พ.ย. 2555	13 พ.ย. 2558	13 พ.ย. 2561	13 พ.ย. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 8 ส.ค.2559 - 7 ก.ค.2563 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 828 วัน)					8 ก.ค. 2563 - 13 ต.ค. 2565	14 ต.ค. 2565 - 13 ต.ค. 2570
108	นายสุรเชษฐ์ จันทร์งาม	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	อาจารย์		1 เม.ย. 2556	31 มี.ค. 2559	31 มี.ค. 2562	31 มี.ค. 2567
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 8 ส.ค.2559 - 7 มิ.ย.2563 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 966 วัน)					8 มิ.ย. 2563 - 29 ม.ค. 2566	30 ม.ค. 2566 - 29 ม.ค. 2571
109	นางสาวกนกพรรณ วิบูลยศริน	นิเทศศาสตร์ (กลุ่มวิทยุกระจายเสียงฯ)	อาจารย์		15 ต.ค. 2556	14 ต.ค. 2559	14 ต.ค. 2562	14 ต.ค. 2567
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 15 ส.ค.2559 - 5 ม.ค.2563 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 61 วัน)				6 ม.ค. 2563 - 6 มี.ค. 2563	7 มี.ค. 2563 - 6 มี.ค. 2566	7 มี.ค. 2566 - 6 มี.ค. 2571
110	นางสาวเพิ่มพร ณ นคร	นิเทศศาสตร์ (กลุ่มการประชาสัมพันธ์ฯ)	อาจารย์		15 ต.ค. 2556	14 ต.ค. 2559	14 ต.ค. 2562	14 ต.ค. 2567
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 15 ก.ย.2559 - 12 มี.ค.2563 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 30 วัน)				13 มี.ค. 2563- 11 เม.ย. 2563	12 เม.ย. 2563- 11 เม.ย. 2566	12 เม.ย. 2566 - 11 เม.ย. 2571
111	นางสาวพิมพ์ผกา ใจมุข	การบัญชี	อาจารย์		16 พ.ค. 2560	15 พ.ค. 2563	15 พ.ค. 2566	15 พ.ค. 2571
112	นางสาวทิพย์อนงค์ จินตวิจิต	นิเทศศาสตร์ (กลุ่มวารสารศาสตร์ฯ)	อาจารย์		16 พ.ค. 2560	15 พ.ค. 2563	15 พ.ค. 2566	15 พ.ค. 2571

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
113	นางสาวกมลชนก ยวดยง	นิเทศศาสตร์ (กลุ่มวิทยุกระจายเสียงฯ)	อาจารย์		15 ต.ค. 2556	14 ต.ค. 2559	14 ต.ค. 2562	14 ต.ค. 2567
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 15 ส.ค.2559 - 30 ก.ค.2563 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 61 วัน)				31 ก.ค. 2563- 29 ก.ย. 2563	30 ก.ย. 2563 - 29 ก.ย. 2566	30 ก.ย. 2566 - 29 ก.ย. 2571
114	นางสาวอนุสรา ไชยสาลี	การบัญชี	อาจารย์		1 ก.พ. 2561	31 ม.ค. 2564	31 ม.ค. 2567	31 ม.ค. 2572
115	นายภควัต รัตนราช	นิเทศศาสตร์ (กลุ่มวิทยุกระจายเสียงฯ)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2 ธ.ค. 2565	1 ก.พ. 2561	31 ม.ค. 2564	31 ม.ค. 2567	31 ม.ค. 2572
116	นายพิศาล แก้วอยู่	อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	อาจารย์		1 ก.พ. 2565	31 ม.ค. 2568	31 ม.ค. 2571	31 ม.ค. 2576
117	นางสาวรัศมี อิสลาม	อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	อาจารย์		15 ก.พ. 2565	14 ก.พ. 2568	14 ก.พ. 2571	14 ก.พ. 2576

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
คณะศึกษาศาสตร์								
118	นายฐิติวัสส์ สุขป้อม	จิตวิทยา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	8 ส.ค. 2559	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
119	นายณัฏฐกรณ์ ปะพาน	เทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	19 ม.ค. 2558	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
120	นายพีรดล เพชรานนท์	พลศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	9 ม.ค. 2562	16 ต.ค. 2551	15 ต.ค. 2554	15 ต.ค. 2557	15 ต.ค. 2562
121	นางสาวอาภาพร สิงหราช	วิทยาศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1 พ.ย. 2561	7 มิ.ย. 2553	6 มิ.ย. 2556	6 มิ.ย. 2559	6 มิ.ย. 2564
122	นายชนกานต์ สุวรรณทรัพย์	เทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	31 ต.ค. 2561	16 พ.ย. 2553	15 พ.ย. 2556	15 พ.ย. 2559	15 พ.ย. 2564
123	นางสาวชวนิดา สุวานิช	เทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30 พ.ย. 2560	16 พ.ย. 2553	15 พ.ย. 2556	15 พ.ย. 2559	15 พ.ย. 2564
124	นายสาธร ใจตรง	จิตวิทยา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	14 ก.พ. 2562	26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
125	นางณัฐญา นาคะสันต์	เทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	9 ต.ค. 2560	26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
126	นางสาวณัฏฐ์ชุดา สุภาพจน์	จิตวิทยา	อาจารย์		1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 14 มิ.ย.2553 - 15 มิ.ย.2556 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 291 วัน)				16 มิ.ย. 2557- 2 เม.ย. 2558	3 เม.ย. 2558 - 2 เม.ย. 2561	3 เม.ย. 2561 - 2 เม.ย. 2566

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
127	นายพิสิทธิ์ โสภณพงศพัฒน์	จิตวิทยา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5 มิ.ย. 2562	14 พ.ย. 2555	13 พ.ย. 2558	13 พ.ย. 2561	13 พ.ย. 2566
128	นายสุธน วงค์แดง	การประถมศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	25 พ.ย. 2562	3 ม.ค. 2556	2 ม.ค. 2559	2 ม.ค. 2562	2 ม.ค. 2567
129	นางสาวเทวิกา ประดิษฐบาทุกา	วิจัยและวัดผลการศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	14 ก.พ. 2562	1 มี.ค. 2556	28 ก.พ. 2559	28 ก.พ. 2562	28 ก.พ. 2567
130	นายคณิน ประยูรเกียรติ	พลศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	9 มี.ค. 2565	16 ก.ย. 2556	15 ก.ย. 2559	15 ก.ย. 2562	15 ก.ย. 2567
131	นางสาวกมลวรรณ อังศรีสุรพร	การศึกษาปฐมวัย	อาจารย์		17 มี.ค. 2557	16 มี.ค. 2560	16 มี.ค. 2563	16 มี.ค. 2568
132	นางผกาวดี ไวกสิกรรม	พลศึกษา	อาจารย์		3 พ.ย. 2557	2 พ.ย. 2560	2 พ.ย. 2563	2 พ.ย. 2568
133	นายภาณุพงศ์ ชีวพัฒนพงศ์	พลศึกษา	อาจารย์		3 ม.ค. 2556	2 ม.ค. 2559	2 ม.ค. 2562	2 ม.ค. 2567
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 16 ส.ค.2558 - 6 ส.ค.2561 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 140 วัน)				7 ส.ค. 2561 - 24 ธ.ค. 2561	25 ธ.ค. 2561 - 24 ธ.ค. 2564	25 ธ.ค. 2564 - 24 ธ.ค. 2569
134	นางรัชนีย์ พลพิบูลย์	จิตวิทยา	อาจารย์		4 ม.ค. 2559	3 ม.ค. 2562	3 ม.ค. 2565	3 ม.ค. 2570
135	นายก้องสยาม ลับไพรี	พลศึกษา	อาจารย์		4 ม.ค. 2559	3 ม.ค. 2562	3 ม.ค. 2565	3 ม.ค. 2570
136	นางสาวไอยย์ศรัย พีรภาพรกุล	พลศึกษา	อาจารย์		25 ก.ค. 2559	24 ก.ค. 2562	24 ก.ค. 2565	24 ก.ค. 2570
137	นางสาวปิยาภรณ์ เตชะเรืองรอง	เทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์	อาจารย์		5 ส.ค. 2559	4 ส.ค. 2562	4 ส.ค. 2565	4 ส.ค. 2570
138	นางสาวพรรณรายณ์ ทรัพย์แสนดี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	27 มี.ค. 2562	21 ก.ย. 2559	20 ก.ย. 2562	20 ก.ย. 2565	20 ก.ย. 2570	
139	นางสาวยศวดี โสมภีร์	พลศึกษา	อาจารย์		16 พ.ค. 2560	15 พ.ค. 2563	15 พ.ค. 2566	15 พ.ค. 2571

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์								
140	นายธรรมรัตน์ โถวสกุล	นาฏศิลป์และศิลปการแสดง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	29 พ.ย. 2561	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
141	นางวาสนา โปร่งจิต	ภาษาไทย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	16 ก.ย. 2561	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
142	นายอรรถวุฒิ มุขมา	ภาษาไทย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	6 ต.ค. 2558	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
143	นางจันทรวรรณ สำราญสำรวจกิจ	ภาษาอังกฤษ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2 เม.ย. 2562	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
144	นายปัตถนะ สิงห์ซอม	ภาษาอังกฤษ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	22 เม.ย. 2562	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
145	นางสาวเกศสุดา เดชะคำภู	ภาษาอังกฤษธุรกิจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	31 ส.ค. 2560	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
146	นางสาวธมาภรณ์ พูมพิจ	ภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์เชิงท่องเที่ยว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	14 ก.ย. 2558	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
147	นายสมคเน แผลงฤทธิ์	ภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์เชิงท่องเที่ยว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	14 ก.ย. 2558	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
148	นางสุกานดา สารน้อย	ภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์เชิงท่องเที่ยว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	12 พ.ค. 2559	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
149	นายธีระชัย สุขสวัสดิ์	ศิลปกรรม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	24 ก.ย. 2558	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
150	นางสาวนิรมล ชอุ่ม	สารสนเทศศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	27 พ.ค. 2559	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
151	นางสาววาทินี นิลงาม	สารสนเทศศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	27 พ.ค. 2559	1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
152	นางณัฐนันท์ คำภา	ภาษาไทย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	23 ต.ค. 2562	16 ต.ค. 2551	15 ต.ค. 2554	15 ต.ค. 2557	15 ต.ค. 2562
153	นางสาวสิริกร เลิศลัคธนาธาร	การบริการการบิน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	7 พ.ค. 2563	20 ม.ค. 2552	19 ม.ค. 2555	19 ม.ค. 2558	19 ม.ค. 2563
154	นางกรรณิการ์ รักษา	ภาษาอังกฤษ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	31 ส.ค. 2560	1 ก.พ. 2552	31 ม.ค. 2555	31 ม.ค. 2558	31 ม.ค. 2563
155	นางสาวปิยพร ท่าจีน	การบริหารและการพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์	17 ส.ค. 2561 20 มิ.ย. 2565	7 มิ.ย. 2553	6 มิ.ย. 2556	6 มิ.ย. 2559	6 มิ.ย. 2564
156	นางสาวเกวรินทร์ พันทวี	ศิลปกรรม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	18 ก.ย. 2563	16 พ.ย. 2553	15 พ.ย. 2556	15 พ.ย. 2559	15 พ.ย. 2564
157	นางสาวกัญญาภัทร แสงแป้น	ภาษาอังกฤษ (คบ.)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	9 พ.ค. 2565	19 พ.ค. 2554	18 พ.ค. 2557	18 พ.ค. 2560	18 พ.ค. 2565
158	นายธีรพงศ์ ไชยมังคละ	การบริหารและการพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	21 ก.ค. 2565	26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
159	นางณพัชญ์ปภา สว่างนุวัตรกุล	รัฐประศาสนศาสตร์	อาจารย์		26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
160	นายพงศกร ศรีรงค์ทอง	รัฐประศาสนศาสตร์	อาจารย์		26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล		สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
161	นางสาวธนิดา	พิมทะโนทัย	ภาษาไทย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	6 ก.พ. 2563	26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
162	นายกาณฑ์	พัวพงศธร	ภาษาอังกฤษ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	21 ก.ค. 2564	26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
163	นางสาวศุทธินี	พัวพรพงษ์	ภาษาอังกฤษ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	19 ม.ย. 2563	26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
164	นายฐปนนท์	อ่อนศรี	ศิลปกรรม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	21 มิ.ย. 2565	26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
165	นายอดิสรณ์	สมนึกแท่น	ศิลปกรรม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	21 มิ.ย. 2565	26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
166	นายทรงกฤษณ์	คมสัน	ดนตรีสากล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	11 พ.ย. 2564	26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
167	นายธงชัย	เหลืองทอง	ดนตรีสากล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	22 มิ.ย. 2565	26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
168	นายอัครเดช	มณีภาค	นิติศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5 ก.ย. 2561	26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
169	นางสาวภัทรวดี	ตรัยที่พึ่ง	ภาษาจีนธุรกิจ	อาจารย์		26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
170	นางสาวจุฑามาส	หิรัญกูล	ดนตรีสากล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	22 มิ.ย. 2565	16 ก.พ. 2555	15 ก.พ. 2558	15 ก.พ. 2561	15 ก.พ. 2566
171	นางสาวศญาดา	เลอวลัญช์	ภาควิชามนุษยศาสตร์ ภาษาจีนธุรกิจ	อาจารย์		16 ก.พ. 2555	15 ก.พ. 2558	15 ก.พ. 2561	15 ก.พ. 2566
172	นายพิสิษฐ์	เอมดวง	ดนตรีสากล	อาจารย์		1 ต.ค. 2551	30 ก.ย. 2554	30 ก.ย. 2557	30 ก.ย. 2562
			ลาศึกษาต่อ วันที่ 11 มิ.ย.2556 - 10 มิ.ย.2560 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 477 วัน)					11 มิ.ย. 2560 - 30 ก.ย .2561	1 ต.ค. 2561 - 30 ก.ย .2566

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
173	นางสาวภาณุกา ศิริบำรุงวงศ์	การบริหารและการพัฒนาชุมชน	อาจารย์		15 ต.ค. 2555	14 ต.ค. 2558	14 ต.ค. 2561	14 ต.ค. 2566
174	นายศรัณยพงศ์ โชติวรรณ์	การบริหารและการพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	19 ม.ค. 2561	15 ต.ค. 2555	14 ต.ค. 2558	14 ต.ค. 2561	14 ต.ค. 2566
175	นางทัศนีย์ ปิ่นสวัสดิ์	รัฐประศาสนศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3 ต.ค. 2561	15 ต.ค. 2555	14 ต.ค. 2558	14 ต.ค. 2561	14 ต.ค. 2566
176	นายณภัทร พิริยกิตติ์ศรัณย์	ดนตรีสากล	อาจารย์		15 ต.ค. 2555	14 ต.ค. 2558	14 ต.ค. 2561	14 ต.ค. 2566
177	นายกรณัท สร้อยทอง	นิติศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	15 ต.ค. 2564	15 ต.ค. 2555	14 ต.ค. 2558	14 ต.ค. 2561	14 ต.ค. 2566
178	นางวิชุดา ธนมิตรามณี	นิติศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30 ส.ค. 2561	15 ต.ค. 2555	14 ต.ค. 2558	14 ต.ค. 2561	14 ต.ค. 2566
179	นายวิศิษย์ ปิ่นทองวิชัยกุล	การบริหารและการพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์	30 ต.ค. 2561 9 ธ.ค. 2564	16 ต.ค. 2551	15 ต.ค. 2554	15 ต.ค. 2557	15 ต.ค. 2562
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 1 เม.ย.2554 - 31 ส.ค.2558 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 198 วัน)				1 ส.ค. 2558 - 14 ก.พ. 2559	15 ก.พ. 2559 - 14 ก.พ. 2562	15 ก.พ. 2562 - 14 ก.พ. 2567
180	นายธวัช คำทองทิพย์	ภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4 ธ.ค. 2564	7 มิ.ย. 2553	6 มิ.ย. 2556	6 มิ.ย. 2559	6 มิ.ย. 2564
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 10 ก.ย.2557 - 30 ก.ย.2560 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 637 วัน)					1 ต.ค. 2560 - 29 มิ.ย. 2562	30 มิ.ย. 2562 - 29 มิ.ย. 2567

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
181	นางสาวชนัฏา โสมณวัฒน์	ภาษาอังกฤษธุรกิจ	อาจารย์		1 ก.ค. 2553	30 มิ.ย. 2556	30 มิ.ย. 2559	30 มิ.ย. 2564
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 9 ม.ค.2560 - 8 ม.ค.2563 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 3 = 1634 วัน)						9 ม.ค. 2563 - 29 มิ.ย. 2567
182	นางสาวนรรชนภ ทาสุวรรณ	ศิลปกรรม	อาจารย์		15 ก.ค. 2556	14 ก.ค. 2559	14 ก.ค. 2562	14 ก.ค. 2567
183	นายเอกพล กันทอง	ภาษาไทย	อาจารย์		15 ต.ค. 2555	14 ต.ค. 2558	14 ต.ค. 2561	14 ต.ค. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 10 ส.ค.2558 - 7 ส.ค.2559 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 66 วัน)				6 ส.ค.2559 - 10 ต.ค.2559	11 ต.ค.2559 - 10 ต.ค.2562	11 ต.ค.2562 - 10 ต.ค.2567
184	นางสาวสุภานี นวกุล	รัฐประศาสนศาสตร์	อาจารย์		15 ต.ค. 2556	14 ต.ค. 2559	14 ต.ค. 2562	14 ต.ค. 2567
185	นางสาวศิริพร สุวัฒนสุข	ภาษาไทย	อาจารย์		15 ต.ค. 2556	14 ต.ค. 2559	14 ต.ค. 2562	14 ต.ค. 2567
186	นายณัฐพัชร สายเสนา	ภาษาอังกฤษ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30 ต.ค. 2561	15 ต.ค. 2556	14 ต.ค. 2559	14 ต.ค. 2562	14 ต.ค. 2567
187	นางสาวพัทธนันท์ รัตนวรเศวต	ภูมิศาสตร์และ ประวัติศาสตร์ เชิงท่องเที่ยว	อาจารย์		15 ต.ค. 2556	14 ต.ค. 2559	14 ต.ค. 2562	14 ต.ค. 2567
188	นายภานุวัฒน์ บุญยัง	นิติศาสตร์	อาจารย์		15 ต.ค. 2556	14 ต.ค. 2559	14 ต.ค. 2562	14 ต.ค. 2567
189	นางสาววิไลพรรณ เจสะวะ	นิติศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	15 ต.ค. 2556	15 ต.ค. 2556	14 ต.ค. 2559	14 ต.ค. 2562	14 ต.ค. 2567

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
190	นางสาวนิจฉรา เครือแปง	ภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ	อาจารย์		15 ต.ค. 2556	14 ต.ค. 2559	14 ต.ค. 2562	14 ต.ค. 2567
		1. ลาศึกษาต่อ วันที่ 6 ก.ย.2559 - 26 ก.พ.2560 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 174 วัน)				27 ก.พ. 2560- 6 เม.ย. 2560	7 เม.ย. 2560 - 6 เม.ย. 2563	7 เม.ย. 2563 - 6 เม.ย. 2568
		2. ลาศึกษาต่อ วันที่ 10 ส.ค.2563 - 9 ส.ค.2566 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 3 = 1701 วัน) ยังไม่กลับ						
191	นางสวันนีย์ โพธิ์นิ่มแดง	ภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	9 ส.ค. 2565	16 พ.ย. 2553	15 พ.ย. 2556	15 พ.ย. 2559	15 พ.ย. 2564
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 11 มิ.ย.2555 - 24 ธ.ค.2558 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 523 วัน)				25 ธ.ค. 2558- 30 พ.ค. 2560	31 พ.ค. 2560 - 30 พ.ค. 2563	31 พ.ค. 2563 - 30 พ.ค. 2568
192	นางสาวปาริชาติ ฉิมคล้าย	ภาษาอังกฤษ	อาจารย์		26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 1 ส.ค.2560 - 31 พ.ค.2563 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 56 วัน)					1 มิ.ย. 2563 - 26 ก.ค. 2563	27 ก.ค. 2563 - 26 ก.ค. 2568
193	เรืออากาศเอกหญิงพิรดา อนุเวช	ภาษาอังกฤษธุรกิจ	อาจารย์		26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 3 ม.ค.2560 - 5 ม.ค.2563 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 266 วัน)					6 ม.ค. 2563 - 27 ก.ย. 2563	28 ก.ย. 2563 - 27 ก.ย. 2568
194	นางสาวบัณฑวรรณ สุกรรณ์	ภาษาอังกฤษ	อาจารย์		3 พ.ย. 2557	2 พ.ย. 2560	2 พ.ย. 2563	2 พ.ย. 2568
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 4 ม.ค.2564 - 3 ม.ค.2567 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 62 วัน) ยังไม่กลับ						

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
195	นางสาวอรวรรณ เชื้อน้อย	ภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์เชิงท่องเที่ยว	อาจารย์		15 ต.ค. 2555	14 ต.ค. 2558	14 ต.ค. 2561	14 ต.ค. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 17 ส.ค.2558 - 3 มิ.ย.2561 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 59 วัน)				4 มิ.ย. 2561 - 1 ส.ค. 2561	2 ส.ค. 2561 - 1 ส.ค. 2564	2 ส.ค. 2564 - 1 ส.ค. 2569
196	นางสาวแววรวี ลาภเกิน	วัฒนธรรมศึกษา	อาจารย์		3 ส.ค. 2558	2 ส.ค. 2561	2 ส.ค. 2564	2 ส.ค. 2569
197	นางสาวสุธาทิพย์ รัฐปัตย์	สังคมศาสตร์	อาจารย์		10 ส.ค. 2558	9 ส.ค. 2561	9 ส.ค. 2564	9 ส.ค. 2569
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 4 ส.ค.2564 - 3 ส.ค.2567 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 6 วัน) ยังไม่กลับ						
198	นางสาวถนอมจิตต์ สารอต	ภาษาอังกฤษ	อาจารย์		1 ต.ค. 2555	30 ก.ย. 2558	30 ก.ย. 2561	30 ก.ย. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 15 ก.ค.2560 - 2 ส.ค.2563 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 412 วัน)					3 ส.ค. 2563 - 18 ก.ย. 2564	19 ก.ย. 2564 - 18 ก.ย. 2569
199	นายสันติภูมิ ราชวิชา	การบริการการบิน	อาจารย์		15 ต.ค. 2555	14 ต.ค. 2558	14 ต.ค. 2561	14 ต.ค. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 9 ม.ค.2560 - 8 ม.ค.2563 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 644 วัน)					9 ม.ค. 2563 - 13 ต.ค. 2564	14 ต.ค. 2564 - 13 ต.ค. 2569
200	นางสุทธิรักษ์ บูรพาศิริวัฒน์	ภาษาไทย	อาจารย์		1 พ.ย. 2555	31 ต.ค. 2558	31 ต.ค. 2561	31 ต.ค. 2566
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 18 ส.ค.2557 - 7 ส.ค.2560 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 440 วัน)				8 ส.ค. 2560 - 21 ต.ค. 2561	22 ต.ค. 2561 - 21 ต.ค. 2564	22 ต.ค. 2564 - 21 ต.ค. 2569

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
201	นางสาวสุพรรณี ปลัดศรีช่วย	ภูมิศาสตร์และ ประวัติศาสตร์ เชิงท่องเที่ยว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	22 มิ.ย. 2565	26 ก.ย. 2554	25 ก.ย. 2557	25 ก.ย. 2560	25 ก.ย. 2565
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 22 ต.ค.2555 - 29 ธ.ค.2559 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 704 วัน)				30 ธ.ค. 2559- 3 ธ.ค. 2561	4 ธ.ค. 2561 - 3 ธ.ค. 2564	4 ธ.ค. 2564 - 3 ธ.ค. 2569
202	ว่าที่เรือตรีภิรมย์ ใจชื้น	ดนตรีไทย	อาจารย์		4 ม.ค. 2559	3 ม.ค. 2562	3 ม.ค. 2565	3 ม.ค. 2570
203	นายมนตรี ดีโนนโพธิ์	ภาษาจีน (ค.บ.)	อาจารย์		4 ม.ค. 2559	3 ม.ค. 2562	3 ม.ค. 2565	3 ม.ค. 2570
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 1 ต.ค.2563 - 31 ก.ค.2566 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 2 = 460 วัน) ยังไม่กลับ						
204	นายฐิติวุฒิ สุขศิริวัฒน์	ดนตรีไทย ดนตรีไทยศึกษา	อาจารย์		8 ก.ค. 2559	7 ก.ค. 2562	7 ก.ค. 2565	7 ก.ค. 2570
205	นายวรวิทย์ วราสินธ์	ดนตรีไทย	อาจารย์		8 ก.ค. 2559	7 ก.ค. 2562	7 ก.ค. 2565	7 ก.ค. 2570
206	นางสาวจุฑารัตน์ นกแก้ว	สารสนเทศศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	9 มิ.ย. 2563	1 ส.ค. 2559	31 ก.ค. 2562	31 ก.ค. 2565	31 ก.ค. 2570
207	นางสาวชวิตรา ตันติมาลา	วัฒนธรรมศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	20 มิ.ย. 2565	8 ส.ค. 2559	7 ส.ค. 2562	7 ส.ค. 2565	7 ส.ค. 2570
208	นางสาวณิชา โชควิญญู	ภาษาจีน (ค.บ.)	อาจารย์		15 ส.ค. 2559	14 ส.ค. 2562	14 ส.ค. 2565	14 ส.ค. 2570
209	นางสาวอาทิตยา ผิวดำ	ภาษาจีน (ค.บ.)	อาจารย์		15 ส.ค. 2559	14 ส.ค. 2562	14 ส.ค. 2565	14 ส.ค. 2570

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
210	นางสาววิลาสินี ชูทอง	รัฐประศาสนศาสตร์	อาจารย์		16 ก.ย. 2556	15 ก.ย. 2559	15 ก.ย. 2562	15 ก.ย. 2567
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 10 ส.ค.2558 - 9 ก.ค.2561 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 403 วัน)				10 ก.ค. 2561- 16 ส.ค. 2562	17 ส.ค. 2562 - 16 ส.ค. 2565	17 ส.ค. 2565 - 16 ส.ค. 2570
211	นายโอฬาร สว่างนุวัตรกุล	ภาษาอังกฤษ	อาจารย์		15 ต.ค. 2556	14 ต.ค. 2559	14 ต.ค. 2562	14 ต.ค. 2567
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 3 ก.พ.2563 - 2 ก.พ.2566 (ระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 3 = 1716 วัน)						3 ก.พ. 2566 - 15 ต.ค. 2570
212	นางสาวกุลนาถ พุ่มอำภา	นาฏศิลป์และศิลปการแสดง	อาจารย์		16 พ.ค. 2560	15 พ.ค. 2563	15 พ.ค. 2566	15 พ.ค. 2571
123	นางสาวขนิษฐา บุตรไชย	นาฏศิลป์และศิลปการแสดง	อาจารย์		1 มิ.ย. 2560	31 พ.ค. 2563	31 พ.ค. 2566	31 พ.ค. 2571
124	นายรณชัย นุชจิระสุวรรณ	ดนตรีสากล	อาจารย์		1 ก.พ. 2561	31 ม.ค. 2564	31 ม.ค. 2567	31 ม.ค. 2572
215	นายภัคธร ชาญฤทธิเสน	ภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์เชิงท่องเที่ยว	อาจารย์		26 มี.ค. 2561	25 มี.ค. 2564	25 มี.ค. 2567	25 มี.ค. 2572
216	นายปองภพ สุกิตติวงศ์	ดนตรีสากล	อาจารย์		1 เม.ย. 2558	31 มี.ค. 2561	31 มี.ค. 2564	31 มี.ค. 2569
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 5 มิ.ย.2560 - 4 มิ.ย.2563 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 300 วัน)				5 มิ.ย. 2563 - 31 มี.ค. 2564	1 เม.ย. 2564 - 31 มี.ค. 2567	1 เม.ย. 2567 - 31 มี.ค. 2572
217	นางสาวภัทร นันท์พิพัฒน์สกุล	ดนตรีสากล	อาจารย์		1 ก.ค. 2562	30 มิ.ย. 2565	30 มิ.ย. 2568	30 มิ.ย. 2573

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
218	นางสาวหนึ่งฤทัย บุญญังกูร	ภาษาจีน (ค.บ.)	อาจารย์		5 ม.ค. 2560	4 ม.ค. 2563	4 ม.ค. 2566	4 ม.ค. 2571
	ลาศึกษาต่อ วันที่ 6 ก.ย.2561 - 31 มี.ค.2564 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 486 วัน)					1 เม.ย. 2564 - 30 ก.ค. 2565	31 ก.ค. 2565 - 30 ก.ค. 2568	31 ก.ค. 2568 - 30 ก.ค. 2573
219	นายวิทวัส กรมณีโรจน์	นาฏศิลป์และศิลปการแสดง	อาจารย์		1 พ.ค. 2563	30 เม.ย. 2566	30 เม.ย. 2569	30 เม.ย. 2574
220	นางสาวจันทรัตน์ มั่นวิเชียร	การบริการการบิน	อาจารย์		1 มิ.ย. 2563	31 พ.ค. 2566	31 พ.ค. 2569	31 พ.ค. 2574
221	นายภวินท์ จารย์ลี	ภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ	อาจารย์		3 ส.ค. 2563	2 ส.ค. 2566	2 ส.ค. 2569	2 ส.ค. 2574
222	นางสาวพจณิชา ฤกษ์สมุทร	ดนตรีไทยศึกษา	อาจารย์		1 ก.พ. 2565	31 ม.ค. 2568	31 ม.ค. 2571	31 ม.ค. 2576
223	นางสาวเสาวภาคย์ อุดมวิชัยวัฒน์	ดนตรีไทยศึกษา	อาจารย์		1 ก.พ. 2565	31 ม.ค. 2568	31 ม.ค. 2571	31 ม.ค. 2576
224	นายธนัช ชววิสุทธิกูล	ดนตรีสากล	อาจารย์		1 ก.พ. 2565	31 ม.ค. 2568	31 ม.ค. 2571	31 ม.ค. 2576
225	นางสาววิตต์ธาดา เภาคำ	ดนตรีสากลศึกษา	อาจารย์		1 ก.พ. 2565	31 ม.ค. 2568	31 ม.ค. 2571	31 ม.ค. 2576
226	นางสุวภัทร หนุ่มคำ	รัฐประศาสนศาสตร์ (ประจำศูนย์จันทรเกษม-ชัยนาท)	อาจารย์		1 ก.พ. 2565	31 ม.ค. 2568	31 ม.ค. 2571	31 ม.ค. 2576
227	นางสาวอำพร จินดารัตน์	รัฐประศาสนศาสตร์ (ประจำศูนย์จันทรเกษม-ชัยนาท)	อาจารย์		1 ก.พ. 2565	31 ม.ค. 2568	31 ม.ค. 2571	31 ม.ค. 2576

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
คณะเกษตรและชีวภาพ								
228	นายอำนาจ ภักดีโต	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	29 ก.ย. 2563	1 ต.ค. 2552	30 ก.ย. 2555	30 ก.ย. 2558	30 ก.ย. 2563
229	นายศิรส ทองเชื้อ	วิทยาศาสตร์การเกษตรและการประกอบการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	18 ก.ย. 2563	16 ต.ค. 2551	15 ต.ค. 2554	15 ต.ค. 2557	15 ต.ค. 2562
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 1 ก.ย.2552 - 26 ต.ค.2557 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 577 วัน)				8 เม.ย. 2557 - 26 เม.ย. 2558	27 เม.ย. 2558- 26 เม.ย. 2561	27 เม.ย. 2561 - 26 เม.ย. 2566
230	นางสาวกัลยกร วงศ์รักษ์	วิทยาศาสตร์การเกษตรและการประกอบการ	อาจารย์		1 เม.ย. 2551	31 มี.ค. 2554	31 มี.ค. 2557	31 มี.ค. 2562
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 1 ก.ย.2552 - 26 ต.ค.2557 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 577 วัน)				7 ต.ค. 2557 - 25 พ.ค. 2559	26 พ.ค. 2559 - 25 พ.ค. 2562	26 พ.ค. 2562 - 25 พ.ค. 2567
231	นางสาวจันทรรัตน์ พิชญภณ	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	31 ต.ค. 2561	16 ต.ค. 2556	15 ต.ค. 2559	15 ต.ค. 2562	15 ต.ค. 2567
232	นางสาวสัณฐิตา ตังคจิวางกูร	วิทยาศาสตร์การเกษตรและการประกอบการ	อาจารย์		7 มิ.ย. 2553	6 มิ.ย. 2556	6 มิ.ย. 2559	6 มิ.ย. 2564
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 7 พ.ค.2556 - 9 ต.ค.2559 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 31 วัน)				10 ต.ค. 2559- 9 พ.ย. 2559	10 พ.ย. 2559 - 9 พ.ย. 2562	10 พ.ย. 2562 - 9 พ.ย. 2567

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
233	นายสุวิจักขณ์ อรุณลักษณ์	วิทยาศาสตร์การเกษตร และการประกอบการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	23 ก.ย. 2564	3 พ.ย. 2557	2 พ.ย. 2560	2 พ.ย. 2563	2 พ.ย. 2568
234	นายชินกร จิรขจรจริตกุล	วิทยาศาสตร์การเกษตร และการประกอบการ	อาจารย์		1 มิ.ย. 2553	31 พ.ค. 2556	31 พ.ค. 2559	31 พ.ค. 2564
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 1 ธ.ค.2555 - 8 พ.ค.2560 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 182 วัน)				9 พ.ค. 2560 - 6 พ.ย. 2560	7 พ.ย. 2560 - 6 พ.ย. 2563	7 พ.ย. 2563 - 6 พ.ย. 2568
235	นางสาวนันท์นภัส จิวลวัฒน์	วิทยาศาสตร์การเกษตร และการประกอบการ	อาจารย์		23 ม.ค. 2561	22 ม.ค. 2564	22 ม.ค. 2567	22 ม.ค. 2572
236	นางสาวจุฬาลักษณ์ ตลับนาค	วิทยาศาสตร์การเกษตร และการประกอบการ	อาจารย์		1 ก.พ. 2561	31 ม.ค. 2564	31 ม.ค. 2567	31 ม.ค. 2572

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ได้ตำแหน่ง ผศ.	วันที่บรรจุ	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 1	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 2	สิ้นสุดสัญญา ระยะที่ 3
สาขาวิชาการแพทย์ทางเลือก								
237	นางสมลักษณ์ วัฒนสาร สมบูรณ์	การแพทย์แผนจีน	อาจารย์		29 ส.ค. 2555	28 ส.ค. 2558	28 ส.ค. 2561	28 ส.ค. 2566
238	นายเมธี รุ่งโรจน์สกุล	การแพทย์แผนจีน	อาจารย์		1 ต.ค. 2551	30 ก.ย. 2554	30 ก.ย. 2557	30 ก.ย. 2562
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 15 ก.ค.2553 - 31 ก.ค.2558 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 443 วัน)				3 ส.ค. 2558 - 18 ต.ค. 2559	19 ต.ค. 2559 - 18 ต.ค. 2562	19 ต.ค. 2562 - 18 ต.ค. 2567
239	นายวรวีร์ สีมาชัยบวร	การแพทย์แผนจีน	อาจารย์		25 ต.ค. 2556	24 ต.ค. 2559	24 ต.ค. 2562	24 ต.ค. 2567
240	นายพัฒนพงศ์ จินดามงคล	การแพทย์แผนจีน	อาจารย์		1 ก.ค. 2557	30 มิ.ย. 2560	30 มิ.ย. 2563	30 มิ.ย. 2568
241	นางสาวมัทนพัชร แพรเจริญ	การแพทย์แผนจีน	อาจารย์		17 ก.ค. 2558	16 ก.ค. 2561	16 ก.ค. 2564	16 ก.ค. 2569
242	นายอัครณัฏฐ์ อดุลย์รวิกร	การแพทย์แผนจีน	อาจารย์		17 ก.ค. 2558	16 ก.ค. 2561	16 ก.ค. 2564	16 ก.ค. 2569
243	นายปวรุตม์ ศรีเหรา	การแพทย์แผนจีน	อาจารย์		1 มิ.ย. 2556	31 พ.ค. 2559	31 พ.ค. 2562	31 พ.ค. 2567
		ลาศึกษาต่อ วันที่ 14 ส.ค.2558 - 2 ส.ค.2561 (เหลือระยะเวลาก่อนครบสัญญา ระยะที่ 1 = 292 วัน)				3 ส.ค. 2561 - 21 พ.ค. 2562	22 พ.ค. 2562 - 21 พ.ค. 2565	22 พ.ค. 2565 - 21 พ.ค. 2570
244	นายเสกข์วิศิษย์ แสงฟ้าธนสุข	การแพทย์แผนจีน	อาจารย์		25 ก.ค. 2559	24 ก.ค. 2562	24 ก.ค. 2565	24 ก.ค. 2570
245	นางสาวกฤษณา มณีรัตน์	การแพทย์แผนจีน	อาจารย์		1 ก.ย. 2559	31 ส.ค. 2562	31 ส.ค. 2565	31 ส.ค. 2570
246	นางสาวน้ำทิพย์ แซ่ว่อง	การแพทย์แผนจีน	อาจารย์		1 ส.ค. 2560	31 ก.ค. 2563	31 ก.ค. 2566	31 ก.ค. 2571
247	นางสาวทิพย์วรินทร ดุสิตาศิริสกุล	การแพทย์แผนจีน	อาจารย์		16 ต.ค. 2562	15 ต.ค. 2565	15 ต.ค. 2568	15 ต.ค. 2573

ภาคผนวก ง
แผนการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

แผนการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

ลำดับที่	คณะ/หน่วยงาน	รอบปี พ.ศ.ที่ครบกำหนดการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง														
		ระยะที่ 2					ระยะที่ 3					ระยะที่ 4				
		2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570
1	เกษตรและชีวภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
2	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	5	-	2	4	-
3	วิทยาการจัดการ	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	4	1	1	2	2
4	วิทยาศาสตร์	3	-	-	-	-	3	-	2	3	-	3	3	1	1	2
5	ศึกษาศาสตร์	-	-	-	-	-	1	-	2	-	-	2	2	2	-	-
	สำนักงานอธิการบดี															
	-กองกลาง	-	2	-	-	-	2	-	1	-	-	1	2	4	3	-
	-กองคลัง	-	8	-	-	-	1	-	-	-	-	2	1	-	-	1
	-กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	2	1
	-กองบริหารงานบุคคล	-	2	-	-	-	3	1	-	-	-	1	1	1	2	-
	-กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	1	-	1	-	1
	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
6	สถาบันวิจัยและพัฒนา	2	2	-	-	-	2	2	-	2	-	2	1	-	2	-
7	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	3	1	1	3	3
8	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-
9	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	4	-	1	1
10	สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	1	-
11	สำนักงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไป	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-
12	สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม		**5**	**16**	**-**	**-**	**-**	**25**	**4**	**8**	**5**	**-**	**27**	**18**	**17**	**21**	**12**

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล		ปีบรรจุ	ตำแหน่ง	รอบปี พ.ศ.ที่ครบกำหนดการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง														
					ระยะที่ 2					ระยะที่ 3					ระยะที่ 4				
					2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570
คณะเกษตรและชีวภาพ																			
1	นส.ศิริญญา	วิบูลย์อรรถ	2557	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
2	นายอิทธิรงค์	จงใจ	2557	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
3	นส.ชลธิชา	มรรคผล	2557	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
4	นส.วิลาวัลย์	โพธ์ดำกล่ำ	2551	นักวิชาเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	นางภัททิรา	ศรีประไพ	2551	นักวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	นางสาวสุมาลี	ถวายสินธุ์	2551	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม					**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**3**	**-**	**-**
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์																			
1	นส.อมรรัตน์	คล้ายสินธ์	2555	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
2	นส.จิรภา	หล้าบา	2557	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
3	นส.กาญจนา	เทพธานี	2558	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
4	นส.สุพัตรา	วันพุดซา	2558	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
5	นส.พรศิริ	ทองน้อย	2558	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
6	นส.แพรตะวัน	นิธิอัครนันท์	2560	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	นส.กมลลักษณ์	สิงห์ป้อง	2560	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	นางทรรศนีย์	ยอดเยี่ยมแกร	2558	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
9	นส.วันทนาพร	รุ่งวรรณรัตน์	2557	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
10	นส.สุมารินทร์	คชานุภาพ	2555	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
11	นส.สุชาดา	พูนพร	2555	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
12	นายวิรัตน์	พัดทอง	2554	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	นายวิฑูรย์	นามแสง	2555	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
14	นายปรีชา	พิทักษ์พล	2555	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	
15	นายพลพิพัฒน์	สารมาศ	2551	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล		ปีบรรจุ	ตำแหน่ง	รอบปี พ.ศ.ที่ครบกำหนดการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง														
					ระยะที่ 2					ระยะที่ 3					ระยะที่ 4				
					2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์																			
16	นส.แสงทิตย์	บุญสาม	2551	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	นส.มณีรัตน์	ชูหิรัญ	2554	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	นส.เพ็ญพักตร	เกี้ยวกระโทก	2551	นักแนะแนวการศึกษาฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม					-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	5	-	2	4	-
คณะวิทยาการจัดการ																			
1	นส.สุธีรา	พฤกษศิริกุล	2559	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
2	นายกวินพร	ช่อผก	2560	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	นางพนิดา	สกุณา	2554	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	นส.วรวิกาญจน์	สำเร็จศิลป์	2556	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
5	นส.ปุณณภา	เบญจเสวี	2551	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	น.ส.ธันย์รดี	เกตุนวม	2558	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
7	นส.จณิสตา	ใจห้าว	2560	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	นส.อมรรัตน์	งิ้วจีน	2557	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	นส.ณภัทวรรณ	ไกรพุดซา	2555	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
10	นส.สุรภา	ศรีลาศักดิ์	2555	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
11	น.ส.เพชรลดา	ประทุมวัน	2562	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-
12	นายวิษณุ	จิตตรุ่งเรือง	2558	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
13	นายสพลดนัย	เหรียญเจริญ	2555	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
14	นายโสภณ	จงใจ	2551	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	นส.นงคราญ	คำเรือน	2551	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	น.ส.จีรวรรณ	จีรวรางกูร	2559	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
17	นส.สุกฤตยา	พุ่มพะเนิน	2551	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม					-	-	-	-	-	-	-	-	-		3	1	-	2	2

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ปีบรรจุ	ตำแหน่ง	รอบปี พ.ศ.ที่ครบกำหนดการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง															
				ระยะที่ 2					ระยะที่ 3					ระยะที่ 4					
				2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570
คณะวิทยาศาสตร์																			
1	น.ส.ประภาพันธ์ สาคร	2558	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
2	นางมลฤดี โตษณีย์	2551	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	นางสาวภัทรวรรณ ไชยโก	2554	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	น.ส.ปนัดดา สุขสุวรรณ	2554	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	น.ส.ธันชนก รัตนะคุณ	2562	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-
6	นายอภิชาต ถาวรณา	2555	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-		-	-	√	-	-	-	-
7	น.ส.วรรณิษา วงค์รอด	2562	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-
8	นายอทิพันธ์ ศรีโพธิ์	2559	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
9	นายสมชาย ทองคำ	2556	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
10	น.ส.วาสนา บุญหมื่น	2563	นักวิชาการศึกษา	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	น.ส.อรทัย พลหงส์	2556	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
12	น.ส.สุพรรนา พราวแดง	2553	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	น.ส.ภัสพร วรรณูปถัมภ์	2563	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	นายวิรัช ฉัตรประเสริฐ	2555	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
15	นางกัลญา ชมกลิ่น	2551	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	นางโศภิต ทองคำ	2551	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	นายอาทิตย์ ศรีประไพ	2552	นักวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	นายพิสิฐ ปู่โตไทยะ	2559	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
19	นายวรวิทย์ ราชมพู	2560	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20	นส.พจมาศ หัสกุล	2560	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล		ปีบรรจุ	ตำแหน่ง	รอบปี พ.ศ.ที่ครบกำหนดการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง														
					ระยะที่ 2					ระยะที่ 3					ระยะที่ 4				
					2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570
คณะวิทยาศาสตร์																			
21	นส.วรรณวิมล	พุ่มอาศัย	2555	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
22	นส.นิศรินทร์	ฉายแก้ว	2556	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
23	นายฤทธิ์	มุขเงิน	2560	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
24	นส.กตัญญู	กองหาญ	2557	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
25	น.ส.ประภารัตน์	พันธุลี	2563	นักกายภาพบำบัด	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26	น.ส.วรรณศิริ	อ่างแก้ว	2555	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
รวม					**3**	**-**	**-**	**-**	**-**	**3**	**-**	**2**	**-**	**-**	**4**	**3**	**1**	**1**	**2**
คณะศึกษาศาสตร์																			
1	นายอนันต์	พึ่งอำนวย	2560	เจ้าหน้าที่บริหารฯ	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-
2	นส.ชนันทร	เจริญศิลป์	2556	เจ้าหน้าที่บริหารฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
3	น.ส.กชพร	ยอดจัตุรัส	2562	เจ้าหน้าที่บริหารฯ	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-
4	น.ส.อาภาภรณ์	ภาคีญาณ	2562	นักวิชาการพัสดุฯ	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-
5	นส.กัลยา	เกษตรสิงห์	2556	เจ้าหน้าที่บริหารฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
6	นายสมาน	ถาวรณา	2551	เจ้าหน้าที่บริหารฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	นส.ภัทราพร	พลเสน	2555	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
8	นส.ริริดา	หัมมะรัน	2555	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
9	นส.พริ้มเพรา	เลิศศรี	2554	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	นายอัครเดช	สันทอง	2557	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
11	นส.ชโลธร	เจริญศิลป์	2557	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
รวม																			

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล		ปีบรรจุ	ตำแหน่ง	รอบปี พ.ศ.ที่ครบกำหนดการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง														
					ระยะที่ 2					ระยะที่ 3					ระยะที่ 4				
					2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี																			
1	นางจุฑาทิพย์	แก้วละมุล	2551	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	นางจุฑามาศ	พูลยรัตน์	2552	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	นายสนชัย	ทับไทร	2554	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	นายสิทธิศักดิ์	ใจหลัก	2555	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
5	นายนิวัฒน์	สนสกล	2556	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
6	นางสายพิณ	คล้ามอ่ำ	2556	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
7	นางสุกัญญา	ทรายเพชร	2557	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
8	นส.รัตนา	วิรบุญชัย	2558	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
9	นส.ดนิตา	แสงสาคร	2558	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
10	นส.ศิริรัตน์	ตรีภุมมารักษ์	2558	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
11	นส.อ้อมฤทัย	แสงแดง	2560	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	นายพันธ์ปิติ	เหรียญโมรา	2560	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	นายทรงศักดิ์	ทิมา	2557	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
14	น.ส.ฐิติยา	ศรีทอง	2564	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	น.ส.พรประพิมพ์	บัวพิมพ์	2562	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-
16	นายวีระชัย	ตระหง่านกิจ	2554	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
17	นส.จารุวรรณ	จันทมาลา	2557	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
18	นายชนะภัย	ทะมาตร์	2557	วิศวกรเครื่องกล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
19	นายธนพล	เฉลียวจิตวณิช	2564	นักประชาสัมพันธ์	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม					-	2	-	-	-	2	-	1	-	-	2	2	4	3	-

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล		ปีบรรจุ	ตำแหน่ง	รอบปี พ.ศ.ที่ครบกำหนดการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง														
					ระยะที่ 2					ระยะที่ 3					ระยะที่ 4				
					2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570
กองคลัง สำนักงานอธิการบดี																			
1	นส.บุษบา	ผลาผล	2555	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
2	นางภริดา	พานิชเจริญ	2555	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
3	นางวนิดา	โลหกิจ	2560	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	นางนฤมล	ร่วมจิตร	2551	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	น.ส.ดวงกมล	แป้นนางรอง	2564	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	น.ส.ปนัสยา	มีสุข	2564	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	น.ส.วาสนา	เดชะดี	2564	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	น.ส.สุพิชชา	ราษฎร์บำรุง	2564	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	น.ส.อัญชิสา	ช่วยทอง	2564	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	น.ส.กุลพัชร	พูลเกษม	2564	นักวิชาการพัสดุ	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	น.ส.ชฎาทิพย์	ศรีคิรินทร์	2564	นักวิชาการพัสดุ	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	น.ส.ภัทรศยา	ธัญญเจริญ	2564	นักวิชาการพัสดุ	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	นายวรศักดิ์	สืบกุศล	2556	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
รวม					**-**	**8**	**-**	**-**	**-**	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**2**	**1**	**-**	**-**	**-**

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล		ปีที่บรรจุ	ตำแหน่ง	รอบปี พ.ศ.ที่ครบกำหนดการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง														
					ระยะที่ 2					ระยะที่ 3					ระยะที่ 4				
					2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570
กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี																			
1	นางรัชนี	เวียงสิมา	2551	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	นส.จารุดา	สีสังข์	2554	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	นายปรัชญา	ลาแพงดี	2555	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
4	นส.มาริสา	มัสตูล	2555	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
5	นางพัชริดา	บุญสวัสดิ์	2556	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		√			-
6	นส.วาสนา	ลักขะนัติ	2558	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
7	นายคมสัน	เพ่งพิศ	2558	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
8	นส.แววตา	พันธ์งาม	2559	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
รวม					**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**2**	**1**	**-**	**2**	**1**
กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี																			
1	นส.รัตนาภรณ์	ผานิจ	2556	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
2	นายสมบูรณ์	ฟักอ่อน	2560	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	นางยุตะนันท์	ไชยพร	2560	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	นางกาญจนี	คมสัน	2552	บุคลากร	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	นส.วรรดี	นพรัตน์	2558	บุคลากร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
6	น.ส.กิฑาทิพย์	ตันสิน	2561	บุคลากร	-	-	-	-	-		√	-	-	-	-	-	-	-	-
7	น.ส.นันทภัค	ครองปัญญา	2554	บุคลากร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	น.ส.สิริกาญจน์	ทองมาก	2564	บุคลากร	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	นส.รุ่งฤดี	นาหัวนิน	2560	บุคลากร	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	นายชุมพล	เดชะคำภู	2554	นิติกร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ปีที่บรรจุ	ตำแหน่ง	รอบปี พ.ศ.ที่ครบกำหนดการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง														
				ระยะที่ 2					ระยะที่ 3					ระยะที่ 4				
				2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570
กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี																		
11	ว่าที่ ร.ต.จตุพร บุญยัง	2555	นิติกร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
12	นายพัชร ไวกสิกรรม	2558	นิติกร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
13	น.ส.อาราดา คู่เจริญถาวร	2564	นิติกร	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	น.ส.รัชณีวรรณ ธาดาอักษรณรงค์	2557	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
รวม				**-**	**2**	**-**	**-**	**-**	**3**	**1**	**-**	**-**	**-**	**1**	**1**	**1**	**2**	**-**
กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี																		
1	นายธนาเสฏฐ์ ผลเงาะ	2555	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
2	น.ส.อัญชัญ พระนอน	2557	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
3	นายธนกฤต ทองรอด	2560	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	นายกิติณัฐ์ ศรีมูล	2560	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	นายประพร วรรณบุษราคัม	2551	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	น.ส.ปราณี พุฒพวง	2551	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	น.ส.ศศิวิมล สิทธิบูรณะ	2562	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-			√	-	-	-	-	-	-	-
8	นายภุมรินทร์ อ่องสุข	2559	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
9	น.ส.ธัญญาลักษณ์ ลิ่มพันธ์	2551	นักแนะแนวการศึกษาฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวม				**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**2**	**-**	**1**	**-**	**-**	**1**	**-**	**1**	**-**	**1**
สถาบันวิจัยและพัฒนา																		
1	นส.กรวิกา สุทธิโอฬาร	2551	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	นส.ยวงทอง มากเอียด	2555	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
3	นายศุภวุฒิ ศรีมะหันต์	2561	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-
4	นายวิมล มิระสิงห์	2551	นักวิจัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล		ปีที่บรรจุ	ตำแหน่ง	รอบปี พ.ศ.ที่ครบกำหนดการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง														
					ระยะที่ 2					ระยะที่ 3					ระยะที่ 4				
					2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570
สถาบันวิจัยและพัฒนา																			
5	นายวิศรุต	พิพิธกุล	2560	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	นายนครินทร์	พวงภู่	2564	นักวิชาการศึกษา	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	น.ส.ศิวิภา	คำลอย	2563	นักวิชาการศึกษา	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	นส.อุไร	รื่นฤทธิ์	2555	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
9	น.ส.สุภาพร	คำปลิว	2561	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-
10	นส.มารยาท	วงษ์พวง	2554	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	น.ส.ธัญพร	ขันจันทร์	2564	นักวิชาการศึกษา	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	น.ส.กานต์พิชญ์ศล	ยศยืนยง	2563	นักวิชาการศึกษา	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	นายวริทธิ์นันท์	น้อยเอี่ยม	2558	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
14	นายติณณ์	วิไลขำ	2551	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	นส.สุภาพร	วงษ์พวง	2558	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	นส.ยุพาพร	รัตนจันทร์	2554	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	นายเอกชัย	คงเพ็ง	2556	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
18	นายอรินทร์ศักดิ์	รัตนะวงษ์	2560	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม					2	2	-	-	-	3	2	-	-	-	2	1	-	1	-

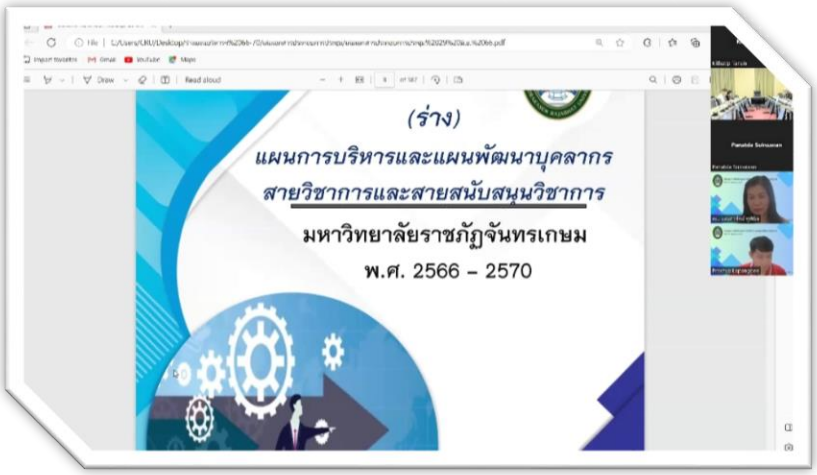
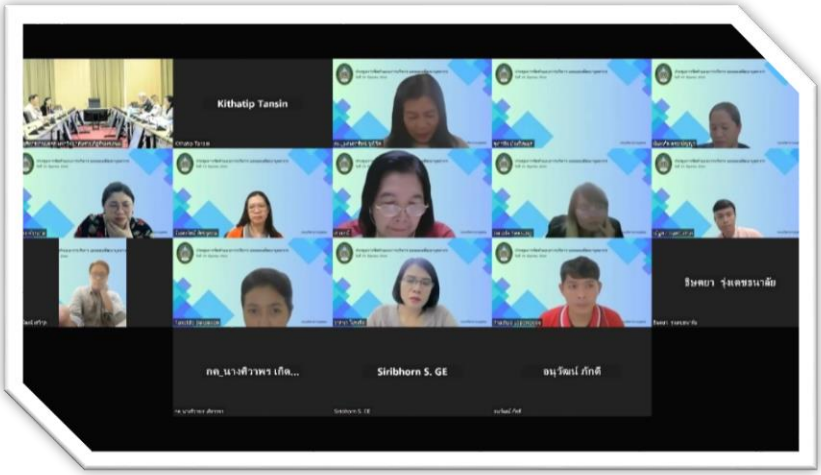
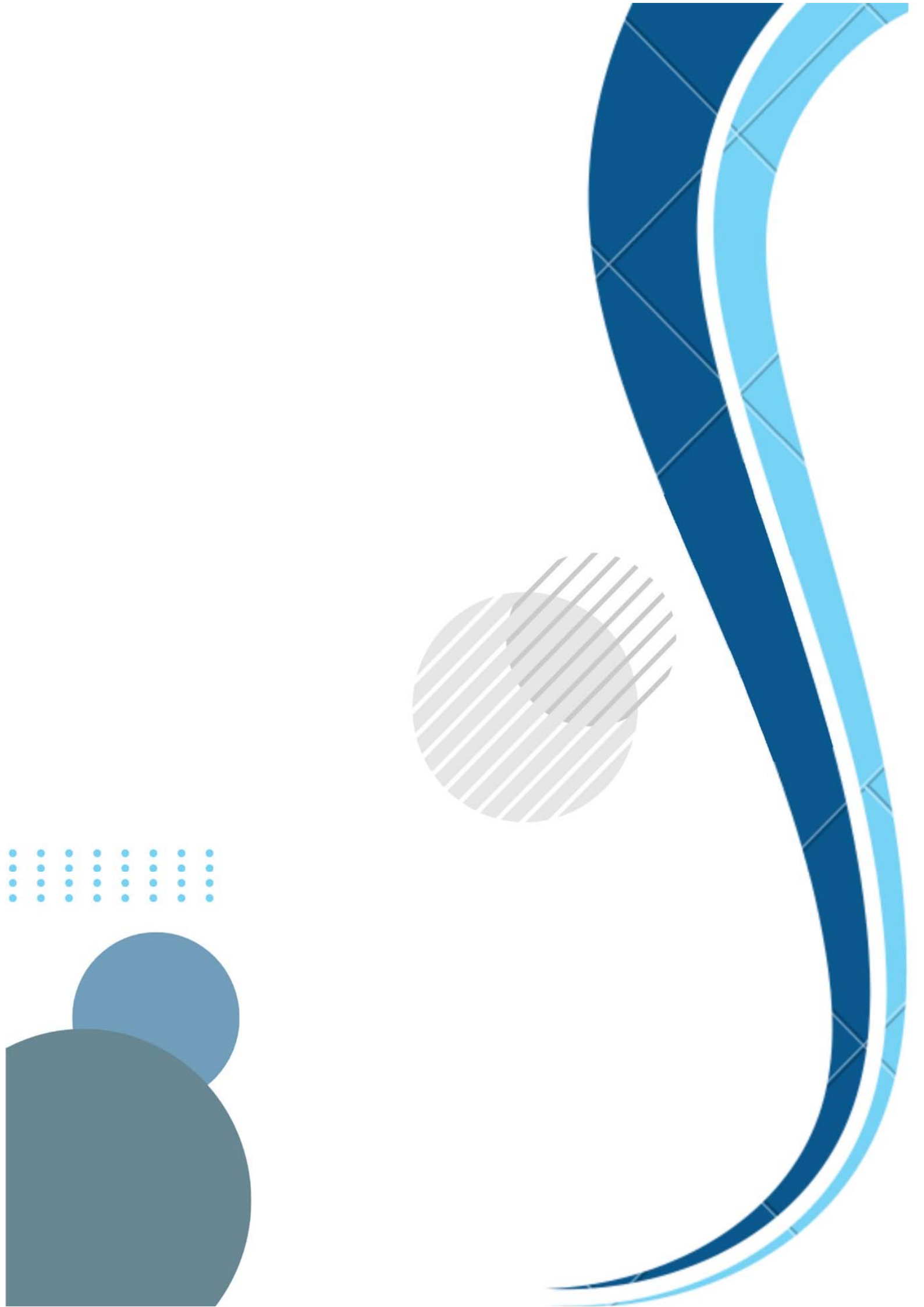
ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ปีบรรจุ	ตำแหน่ง	รอบปี พ.ศ.ที่ครบกำหนดการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง														
				ระยะที่ 2					ระยะที่ 3					ระยะที่ 4				
				2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ																		
1	นส.จันทนา มิทยานนท์	2555	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
2	นายณรงค์ฤทธิ์ ใจรักษ์	2555	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
3	นางอัญชนา พิศโสระ	2551	บรรณารักษ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-
4	นางภูวรา มัสตูล	2554	บรรณารักษ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	นส.รัชนี ตันพันเลิศ	2556	บรรณารักษ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
6	นส.รัตนาภรณ์ แสนดวง	2558	บรรณารักษ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
7	นส.ภัสสร เกตุบัวหลวงชัย	2559	บรรณารักษ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
8	นส.ศุภิสรา พิทักษ์เทพสมบัติ	2559	นักเอกสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
9	นส.ดารัณ ดอนหัวล่อ	2555	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
10	นายสังสรรค์ แก้วหน่อ	2560	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	นายกฤษฎา พูลยรัตน์	2554	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	นายชัชวาลย์ ถาวรสุทธิ์	2557	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
13	นส.สกนธ์รัตน์ ชัยศรีรักษ์	2558	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
14	นายทวิช บุญสวัสดิ์	2560	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	นายจิรวุฒิ เชยกลิ่น	2564	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	นายสมพร ดวงเกษ	2551	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	นายพิสิษฐ์ ผอูนรัตน์	2558	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
18	นายอภิชาติ รักพานิช	2559	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
รวม				**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**2**	**-**	**-**	**-**	**-**	**3**	**1**	**1**	**3**	**3**

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ปีบรรจุ	ตำแหน่ง	รอบปี พ.ศ.ที่ครบกำหนดการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง														
				ระยะที่ 2					ระยะที่ 3					ระยะที่ 4				
				2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม																		
1	นายศุกร์โกสินทร์ เอี่ยมพลอยศรี	2556	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
2	นส.ณัฐนันท์ ภู่วัฒนา	2560	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	นายเทอดพร แซ่เบ๋	2562	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-
4	นางศิริพร เพียรสุขประเสริฐ	2551	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม				**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**	**-**	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน																		
1	นายธนัญชย์ พันพึ่ง	2551	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	นส.นัฏฐิกา วิลัยหล้า	2556	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	นายวิภากมล งามล้ำ	2551	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	นางชุติมา บุญเกื้อ	2554	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	นายบุญช่วย แก้วศรี	2556	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
6	นส.อัชรา ยิ้มแย้ม	2556	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
7	นายสมคิด พิศโสระ	2556	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-
8	นส.เสาวลักษณ์ พระนอน	2558	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-
9	นส.สุทามาศ บุญนำ	2559	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
10	นส.ดวงฤดี พรมขวัญ	2560	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	นส.พรรณนิกุล บดี	2554	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	นส.วรรณเศรษฐ์ สวัสดิ์ถาวร	2554	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	นส.ฉวีวรรณ รอดพล	2560	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	น.ส.พรพิมล วงษ์ศุข	2554	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	นส.ณาตยา มาเมืองกล	2551	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม				**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**2**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**4**	**-**	**1**	**1**

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ปีบรรจุ	ตำแหน่ง	รอบปี พ.ศ.ที่ครบกำหนดการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง														
				ระยะที่ 2					ระยะที่ 3					ระยะที่ 4				
				2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570	2566	2567	2568	2569	2570
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม																		
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย-																		
1	นส.สังวาลย์ สิทธิธรรม	2551	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	นายชวินทร์ หลานดินทองดี	2554	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	นส.รัตนา เกล็ดพรม	2559	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
4	นส.นิติยา คำสอาด	2551	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม				**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา																		
1	นส.อัจฉรา หัมพานนท์	2558	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	นส.ชุลีกร หงส์สิบแปด	2560	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	นายนัตพงษ์ อนงค์เวช	2560	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	นายขนก ฤกษ์ดี	2555	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-
5	นส.รุ่งรัตน์ ดวงสร้อยทอง	2551	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม				**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**2**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**	**-**	**-**	**1**	**-**
สำนักงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไป																		
1	น.ส.วารุณี กุจะพันธ์	2561	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	√								
2	นายพงศกร สุคนธปฏิมา	2557	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-							√		
3	น.ส.ภัคจิรา ลิ้มงาม	2564	นักวิชาการศึกษา		√													
รวม				**-**	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**	**-**	**-**
สำนักงานตรวจสอบภายใน																		
1	นส.ชยาภา อัตชู	2551	นักตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-									
รวม				-				-	-	-	-	-	-					

ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ. 2566 - 2570

รูปภาพการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2566 ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom)