



มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม  
“มหาวิทยาลัยแห่งโอกาส”

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



รายงานโดย

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

## ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล :

### ตัวชี้วัดย่อยที่ 8.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ๐14 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาในการดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
<p>-พัฒนาระบบกระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>-ทบทวนระบบ/รูปแบบ/หลักเกณฑ์ การประเมินการปฏิบัติงาน</p> <p>-สรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังบุคลากร มจษ. ปีงบประมาณ 2566 - 2569</p>	<p>มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการสรรหา คัดเลือก การประเมินผล การปฏิบัติงาน และบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรไว้ 5 ข้อ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีระบบและกลไกการดำเนินการสรรหาบุคลากร</li> <li>2. มีการนำระบบกลไกการสรรหาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ/ดำเนินงาน</li> <li>3. มีการประเมินกระบวนการการสรรหาบุคลากร</li> <li>4. มีการปรับปรุง/พัฒนากระบวนการจากผลการประเมิน</li> <li>5. มีผลจากการปรับปรุงเห็นชัดเจนเป็นรูปธรรมหรือมีแนวทางปฏิบัติที่ดี</li> </ol>	ระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากร	4 ข้อ	5 ข้อ	มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพัฒนาระบบกระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ โดยมีกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ 5 ประการ ได้แก่ การมีระบบและกลไกการสรรหาบุคลากร การนำระบบสู่การปฏิบัติ การประเมินกระบวนการ การปรับปรุงพัฒนาจากผลการประเมิน และการนำผลการปรับปรุงไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดี ส่งผลให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 – ก.ย.

## ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล :

### ตัวชี้วัดย่อยที่ 8.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๐14 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาในการดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
พัฒนาศักยภาพผู้นำ ก้าวสู่การเป็นผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (รุ่นที่ 2)	มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการสรรหา คัดเลือก การประเมินผล การปฏิบัติงาน และบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัยให้เข้ารับ การอบรมหลักสูตร เตรียมความพร้อมเป็น ผู้บริหารและเพิ่มทักษะ การบริหาร	18 คน	60 คน	มหาวิทยาลัยกำหนดให้ ผู้บริหารระดับหัวหน้า ภาควิชา และประธาน หลักสูตร เข้าร่วมโครงการ โดยกลุ่มเป้าหมายมากกว่า เป้าหมายที่กำหนด จาก 18 คน เป็น 60 คน	35,000	35,000	20 และ 26 มิ.ย. 2568 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

## ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล :

### ตัวชี้วัดย่อยที่ 8.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๐14 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาในการดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามศาสตร์และวิชาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้พัฒนาตามแผน	97.00	98.40	บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 305 คน และสายสนับสนุน จำนวน 291 คน รวมทั้งสิ้น 596 คน ได้พัฒนาตามแผนรายบุคคล เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ ความสามารถตามศาสตร์และวิชาชีพของตนเอง 587 คน คิดเป็นร้อยละ 98.40	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 - ก.

## ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล :

### ตัวชี้วัดย่อยที่ 8.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๐14 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาในการดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
<p>-ทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>-พัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>พัฒนาปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>ระบบบุคคล (ที่มีอยู่)</b></p> <p>-การลงเวลาปฏิบัติราชการ</p> <p>-ทะเบียนประวัติส่วนบุคคล</p> <p><b>ระบบที่จะจัดทำใหม่</b></p> <p>-การลาประเภทต่างๆ</p> <p>-การขอรับหนังสือรับรอง</p> <p>-การขอมีบัตรประจำตัว</p> <p>-การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ</p>	<p>เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ระดับความสำเร็จของระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรไว้ 5 ข้อ ดังนี้</p> <p>1.มีแผนระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร</p> <p>2.มีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร</p> <p>3.มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศ</p>	4 ข้อ	5 ข้อ	มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการทบทวนและปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 ระบบ ครอบคลุมการจัดการข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการดำเนินงาน ส่งผลให้การให้บริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อมูลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถรองรับการใช้งานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 - ก.ย.68



# มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

## “มหาวิทยาลัยแห่งโอกาส”

## ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p><b>แผนการบริหาร</b></p> <p>การประเมินค่างานมีความล่าช้าเนื่องจาก</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. หน่วยงานวิเคราะห์ค่างานไม่เป็นไปตามแบบฟอร์มที่กำหนด และวิเคราะห์ค่างานไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ เนื้อหาไม่ชัดเจน</li><li>2. หน่วยงานไม่ส่งแบบประเมินค่างานที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ ตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ผู้บริหารหน่วยงานที่ขอกำหนดระดับตำแหน่งควรเป็นผู้ที่กำหนำที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะขอประเมินค่างาน โดยต้องเป็นตำแหน่งที่มีภาระงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน และควรตรวจสอบความครบถ้วนก่อนส่งมาที่กองบริหารงานบุคคล รวมทั้งตรวจสอบการปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินค่างานตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ ก่อนส่งกลับมายังกองบริหารงานบุคคล เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการส่งกลับไปแก้ไขหลายครั้ง</li><li>2. ผู้บริหารหน่วยงานควรติดตามการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ ให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด</li></ol>

รายงานโดย

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม