

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี

ประจำปี

2565



คำนำ

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2565 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี พ.ศ. 2565 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการด้านบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 บทนำ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

ส่วนที่ 4 สาระสำคัญของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี

ส่วนที่ 5 การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี ข้อมูลอัตรากำลัง และข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลในการบริหารเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารได้

คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| คำนำ | ก |
| สารบัญ | ข |
| บทสรุปผู้บริหาร | 1 |
| ส่วนที่ 1 บทนำ | 2 |
| 1.1 หลักการและเหตุผล | 2 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ | 2 |
| 1.3 เป้าหมาย | 2 |
| 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | |
| 1.5 กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี | 3 |
| 1.6 แผนภาพกระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี | 4 |
| ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไป | 5 |
| 2.1 ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ | 5 |
| 2.2 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานอธิการบดี | 6 |
| 2.3 ทำเนียบผู้บริหาร | 8 |
| 2.4 โครงสร้างการบริหารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม | 9 |
| 2.5 ผังโครงสร้างหน่วยงาน กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทรเกษม | 10 |
| 2.6 ผังโครงสร้างหน่วยงาน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทรเกษม | 11 |
| 2.7 ผังโครงสร้างหน่วยงาน กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม | 12 |
| 2.8 ผังโครงสร้างหน่วยงาน กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม | 13 |
| 2.9 ผังโครงสร้างหน่วยงาน กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม | 14 |
| 2.10 ผังโครงสร้างหน่วยงาน สำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม | 15 |
| 2.11 ผังโครงสร้างหน่วยงาน สำนักงานตรวจสอบภายใน | 16 |
| 2.12 ข้อมูลสารสนเทศ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม | 17 |
| 2.13 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม | 21 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ (ตามนัยยะของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560) | 22 |
| 3.1 แผนระดับที่ 1 | 22 |
| 3.2 แผนระดับที่ 2 | 24 |
| 3.2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ | 24 |
| 3.2.2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา | 26 |
| 3.2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 | 27 |
| 3.2.4 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ | 28 |
| 3.3 แผนระดับที่ 3 | 29 |
| 3.3.1 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) | 29 |
| 3.3.2 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) | 32 |
| 3.3.3 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะที่ (พ.ศ. 2560 – 2579) | 35 |
| ส่วนที่ 4 สาระสำคัญของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี | 41 |
| 4.1 แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี | 41 |
| 4.2 ด้านการบริหาร | 41 |
| 4.3 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ของแผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี | 42 |
| 4.4 สรุปงบประมาณจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดีและแหล่งเงิน | 45 |
| 4.5 ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมายและผู้รับผิดชอบ | 47 |
| 4.6 สรุปงบประมาณจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และแหล่งเงิน | 49 |
| 4.7 สรุปจำนวนโครงการและงบประมาณ จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี /แหล่งเงิน/ไตรมาส/หน่วยงาน | 49 |
| 4.8 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม | 50 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ส่วนที่ 5 การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ | 53 |
| 5.1 วัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล | 53 |
| 5.2 ขั้นตอนการติดตาม และประเมินผล | 53 |
| 5.3 ขั้นตอนการรายงานผล | 53 |
| 5.4 คำอธิบายตัวชี้วัด ข้อมูลที่ติดตาม และการคำนวณผลการดำเนินงาน | 54 |

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานอธิการบดี ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี พ.ศ. 2565 โดยมีวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของวัตถุประสงค์ จำนวน 5 ตัวชี้วัด ซึ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในส่วนของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานอธิการบดี จากงบประมาณเงินแผ่นดิน จำนวน 2,694,640 บาท

สำนักงานอธิการบดีได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของวัตถุประสงค์ จำนวน 5 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาดตนเอง ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของรายงานผลจากการพัฒนาดตนเองตามแผนการพัฒนาดตนเอง ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดที่ 2.3 ร้อยละของการเผยแพร่องค์ความรู้ จากการพัฒนาดตนเองตามแผนการพัฒนาดตนเอง ร้อยละ 45

ตัวชี้วัดที่ 2.4 จำนวนโครงการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถบุคลากรสำนักงานอธิการบดี จำนวน 5 โครงการ

ตัวชี้วัดที่ 2.5 จำนวนโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร จำนวน 1 โครงการ

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม สอดรับกับยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยใช้แนวทาง “ศาสตร์พระราชา” คือ การน้อมนำพระมหากษัตริย์คุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ในการพระราชทานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในทุกด้าน โดยการนำศาสตร์พระราชาที่ปรากฏอยู่ในแนวคิดทฤษฎีหลักการทำงาน พระราชดำรัส ศูนย์ศึกษาการพัฒนาโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมาศึกษา เผยแพร่ คำนึงว่า และประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ เกิดความสุขที่แท้จริงและเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนใน และ 3 ด้าน คือ 1) ด้านผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 2) ด้านการพัฒนาท้องถิ่นให้มีศักยภาพสูงมีคุณภาพชีวิตและความอยู่ดีมีสุข (Social Well beings) 3) ด้านการพัฒนาชุมชนเมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย บุคลากรมีศักยภาพที่สูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศชาติ และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สำนักงานอธิการบดี จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี พ.ศ. 2565 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายของสำนักงานอธิการบดี และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์และการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดี บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานอธิการบดี

1.2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตามสายงาน/ตำแหน่งงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3. เป้าหมาย

บุคลากรทุกคนในสำนักงานอธิการบดี ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ตามสายงาน/ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี มีศักยภาพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

1.5. กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี พ.ศ. 2565 สำนักงานอธิการบดีได้ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่มีความรู้ความสามารถและมีความเกี่ยวข้องกับแผนดังกล่าว โดยผ่านการประชุมเพื่อร่วมกันระดมความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ร่วมกับ

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนดังกล่าว

สำนักงานอธิการบดีมีกระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ การกำหนดนโยบาย รูปแบบแนวทางการจัดทำแผน และการติดตามและประเมินผล โดยมีเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของแผนกลยุทธ์ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) เป็นกรอบในการจัดทำแผน โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน โดยกระบวนการดังกล่าวสามารถสรุปได้ต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี พ.ศ. 2565 เพื่อประชุมในการกำหนดรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน และแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561-2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2565

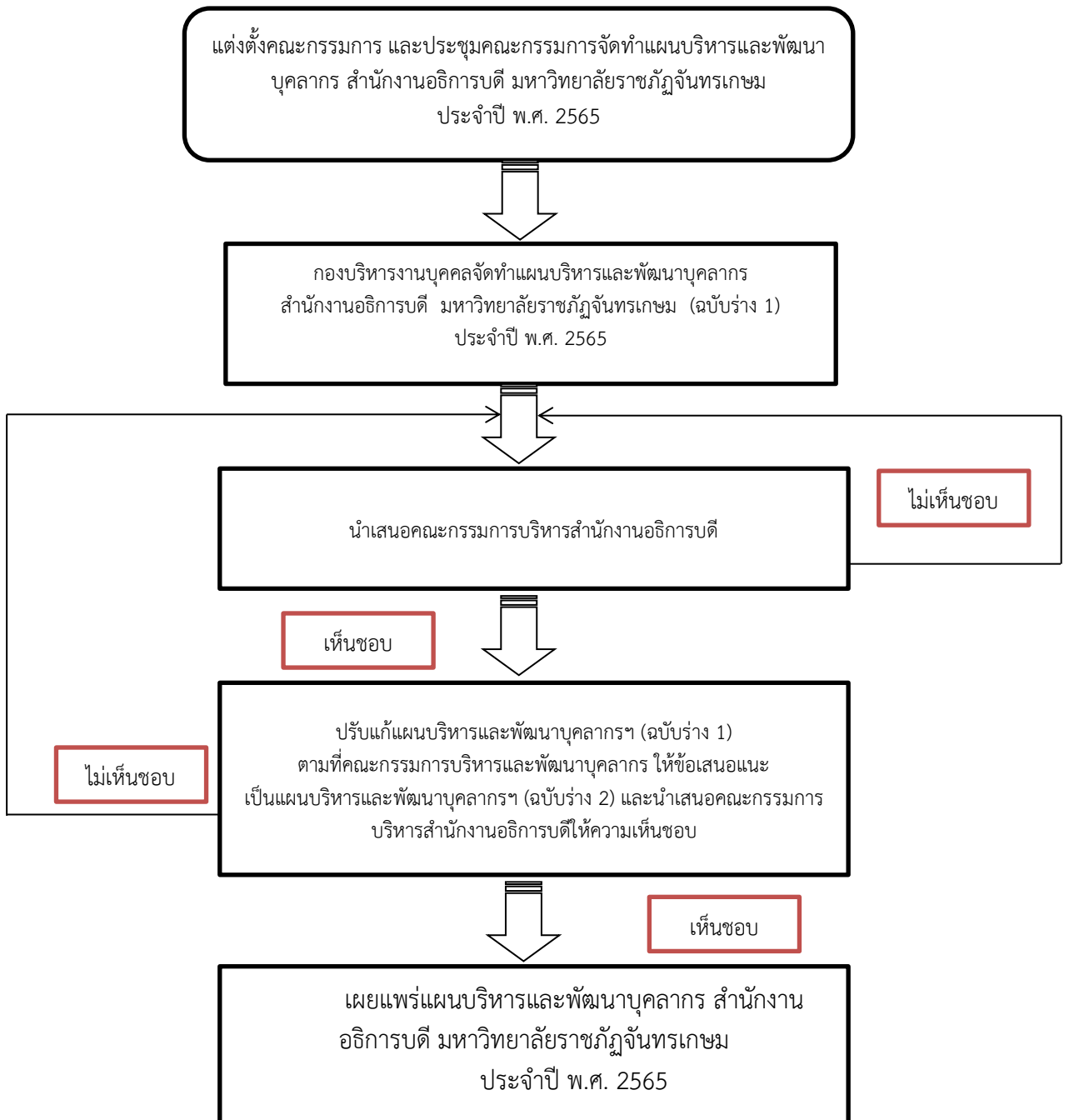
2. กองบริหารงานบุคคลจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี พ.ศ. 2565 (ร่าง 1)

3. นำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี พ.ศ.2565 (ฉบับร่างที่ 1) เสนอต่อคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดีพิจารณา และให้ข้อเสนอแนะ เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2565

4. ปรับแก้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี พ.ศ. 2565 ตามที่คณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดีให้ข้อเสนอแนะ (ฉบับร่างที่ 2) เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดีพิจารณาเห็นชอบ เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2565

5. จัดทำและเผยแพร่แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี พ.ศ. 2565

1.6. แผนภาพกระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2565



ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไป

2.1 ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

ปรัชญา

“พัฒนาคน พัฒนางาน บริกาที่ดี มีคุณธรรม”

วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางการให้บริการอย่างที่มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ

1. สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย
2. พัฒนาบุคลากรและระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการและการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี
- 2 ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ควบคู่กับการเสริมสร้าง ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์

1. สนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหาร และมหาวิทยาลัยในทุกพันธกิจได้ตามเป้าหมาย
2. มีระบบการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน
3. ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจต่อการให้บริการ
4. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่พร้อมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร
5. มีระบบการบริหารจัดการ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่มีมาตรฐานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
6. บุคลากรมีทักษะความรู้ ความสามารถตามสายงาน ความรู้อื่นๆ ที่สนับสนุนการทำงาน ในภาพรวมมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ
7. บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- 1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดีที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล
- 2 พัฒนารูปแบบการให้บริการในภาพรวมของสำนักงานอธิการบดี รวมถึงการจัดทำแบบปฏิบัติหรือขั้นตอนการให้บริการที่เป็นมาตรฐาน
- 3 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถทั้งตามสายงานและที่สนับสนุนการทำงานในภาพรวม เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0
- 4 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรระดับในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อผลักดันการสร้างร่วมมือและบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัด

- 1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดี
- 1.2 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
- 1.3 ผลการประเมินการบริหารงานผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี
- 1.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี
- 2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาดตนเอง
- 2.2 ร้อยละของรายงานผลการพัฒนาดตนเองตามแผนการพัฒนาดตนเอง
- 2.3 ร้อยละของการเผยแพร่องค์ความรู้จากการพัฒนาดตนเองตามแผนการพัฒนาดตนเอง
- 2.4 จำนวนผลงานจากการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
- 2.5 จำนวนโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร
- 2.6 ร้อยละความสำเร็จของการเผยแพร่นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีเมื่อเทียบกับแผนการดำเนินงาน

2.2 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เป็นหน่วยงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และกฎกระทรวง เรื่อง จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2548 ต่อมาประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2549 และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2561 จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี ดังนี้

- (1) กองกลาง แบ่งส่วนราชการเป็นงาน จำนวน 6 งาน ได้แก่
 - 1) งานสารบรรณ
 - 2) งานเลขานุการ
 - 3) งานประชุมและพิธีการ

- 4) งานประชาสัมพันธ์
 - 5) งานอาคารสถานที่
 - 6) งานยานพาหนะ
- (2) กองคลัง แบ่งส่วนราชการเป็นงาน จำนวน 5 งาน ได้แก่
- 1) งานบริหารงานทั่วไป
 - 2) งานการเงินและงบประมาณ
 - 3) งานบัญชี
 - 4) งานพัสดุ
 - 5) งานสิทธิประโยชน์
- (3) กองนโยบายและแผน แบ่งส่วนราชการเป็นงาน จำนวน 4 งาน ได้แก่
- 1) งานบริหารงานทั่วไป
 - 2) งานนโยบายและแผน
 - 3) งานวิเคราะห์งบประมาณ
 - 4) งานวิเทศสัมพันธ์
- (4) กองบริหารงานบุคคล แบ่งส่วนราชการเป็นงาน จำนวน 5 งาน ได้แก่
- 1) งานบริหารงานทั่วไป
 - 2) งานบริหารงานบุคคล
 - 3) งานทะเบียนและประวัติ
 - 4) งานพัฒนาบุคลากรและสวัสดิการ
 - 5) งานวินัยและนิติการ
- (5) กองพัฒนานักศึกษา แบ่งส่วนราชการเป็นงาน จำนวน 3 งาน ได้แก่
- 1) งานบริหารงานทั่วไป
 - 2) งานกิจกรรมนักศึกษา
 - 3) งานบริการและสวัสดิการ
- (6) สำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จัดตั้งโดยมติสภามหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง และแบ่งส่วนราชการเป็นงาน จำนวน 3 งาน ได้แก่
- 1) งานบริหารทั่วไป
 - 2) งานประชุมสภามหาวิทยาลัย
 - 3) งานพัฒนากิจการสภามหาวิทยาลัย
- (7) สำนักงานตรวจสอบภายใน แบ่งส่วนราชการเป็น จำนวน 2 งาน ได้แก่
- 1) งานบริหารงานทั่วไป
 - 2) งานตรวจสอบและติดตามผลการตรวจสอบภายใน

2.2.1 ลักษณะทั่วไปสำนักงานอธิการบดี

ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีภาระหน้าที่หลัก คือ เป็นศูนย์กลางการบริหารงานทุกด้านของมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ประสานงาน สนับสนุน ตลอดจนอำนวยความสะดวกหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายตามพันธกิจและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยหน่วยงานที่สำคัญ คือ กองคลัง กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา กองนโยบายและแผน กองกลาง และสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

2.2.2 สถานที่ตั้งสำนักงานอธิการบดี

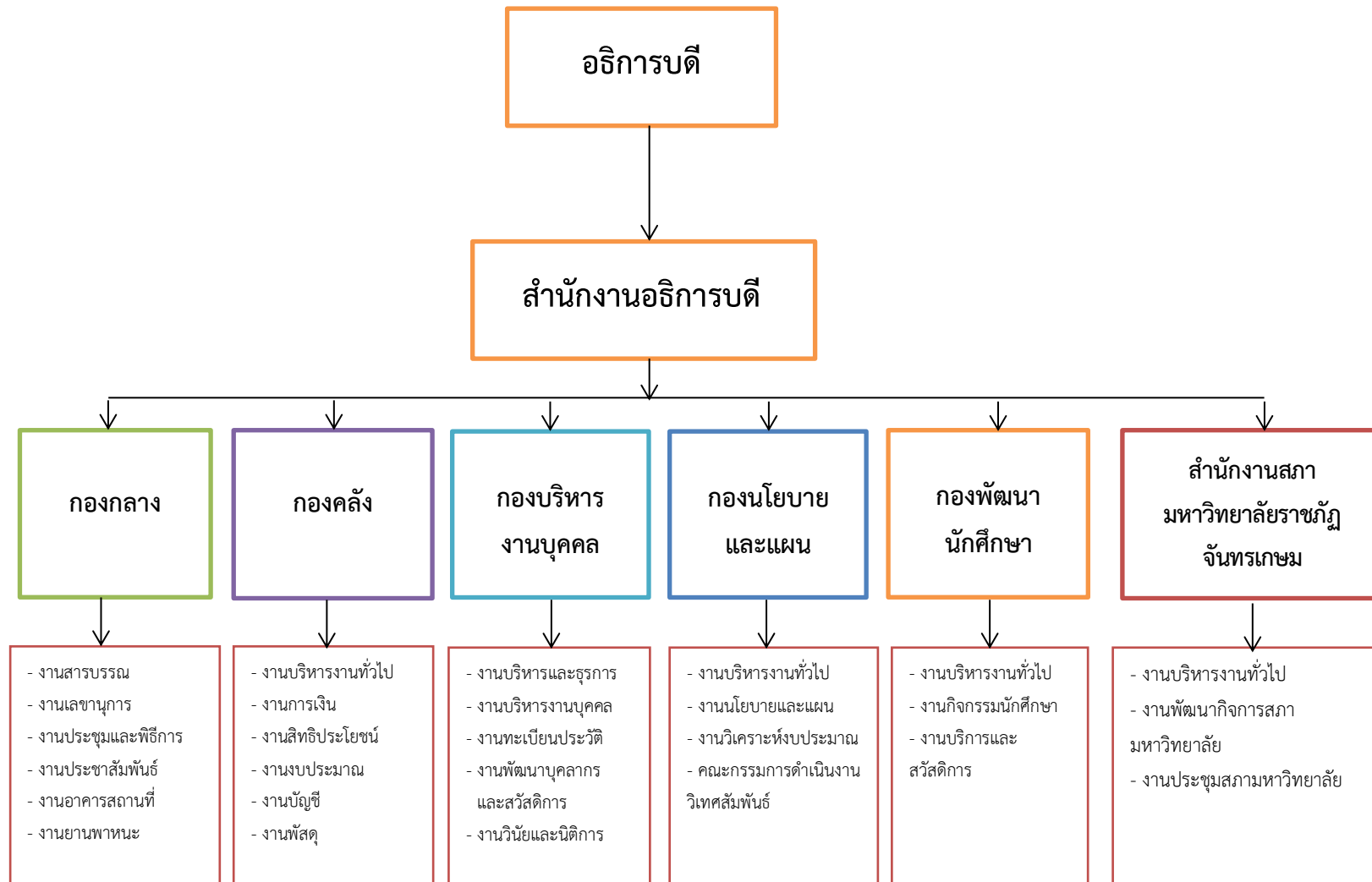
ตั้งอยู่ที่ 39/1 อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ถนนรัชดาภิเษก แขวงจันทรเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

2.3 ทำเนียบผู้บริหาร

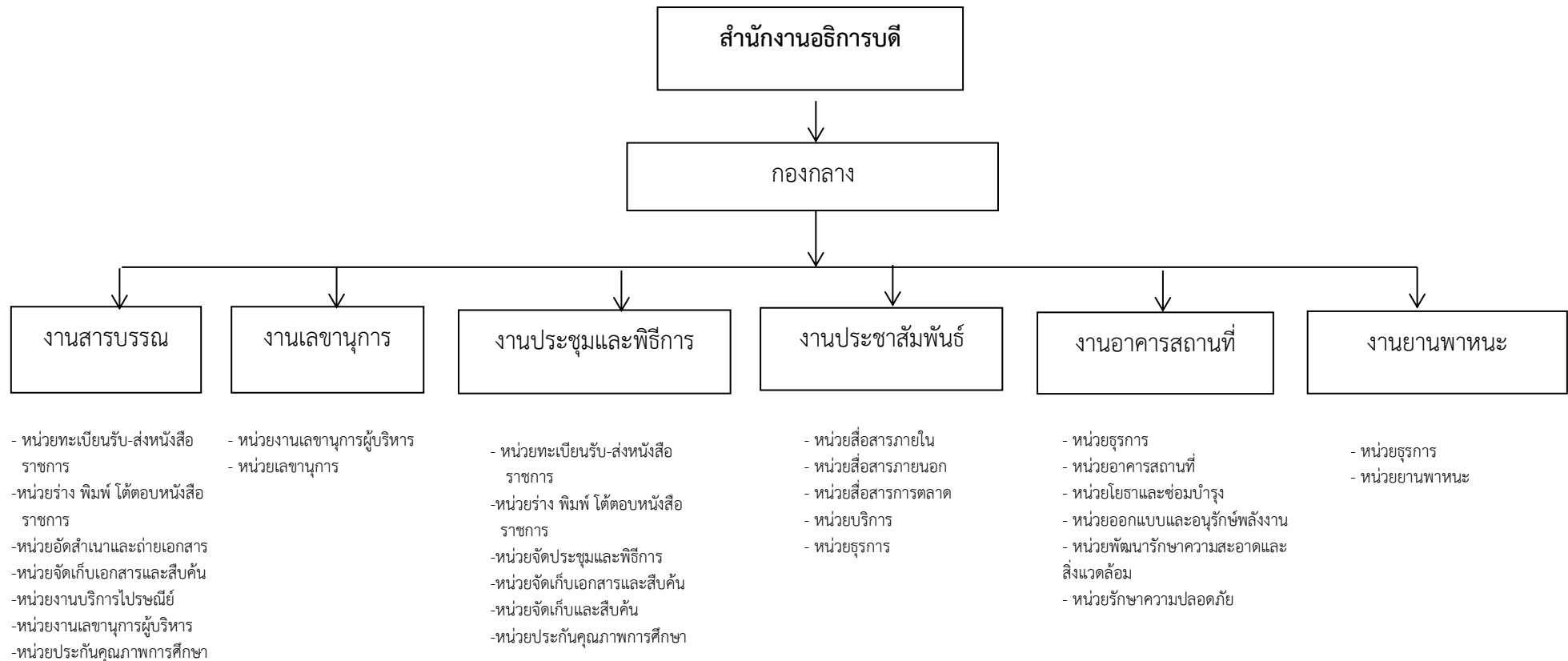
การบริหารงานของสำนักงานอธิการบดี มีผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง “หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี” เป็น “ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี” ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 นั้น สำนักงานอธิการบดีมีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ตามลำดับ ดังนี้

| ลำดับ | ช่วงปีที่ดำรงตำแหน่ง | รายชื่อผู้บริหาร |
|-------|----------------------|--|
| 1 | พ.ศ. 2532 – 2538 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณรงค์ ทองปาน |
| 2 | พ.ศ. 2538 – 2541 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาติรี ศิรินาม |
| 3 | พ.ศ. 2541 – 2542 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุชรินทร์ ศศิพิบูลย์ |
| 4 | พ.ศ. 2542 – 2544 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรวัตร์ พรหมเพ็ญ |
| 5 | พ.ศ. 2544 – 2545 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำรัส มีกุล |
| 6 | พ.ศ. 2546 – 2547 | นายสมนึก ัญญาวินิชกุล |
| 7 | พ.ศ. 2548 – 2552 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์อาทิตย์ โกสกุล |
| 8 | พ.ศ. 2552 – 2554 | นายเจนพล ทองยี่น |
| 9 | พ.ศ. 2556 – 2563 | นายบุญเกียรติ ชีระภากร |
| 10 | พ.ศ. 2563 – ปัจจุบัน | นายบุญเกียรติ ชีระภากร |

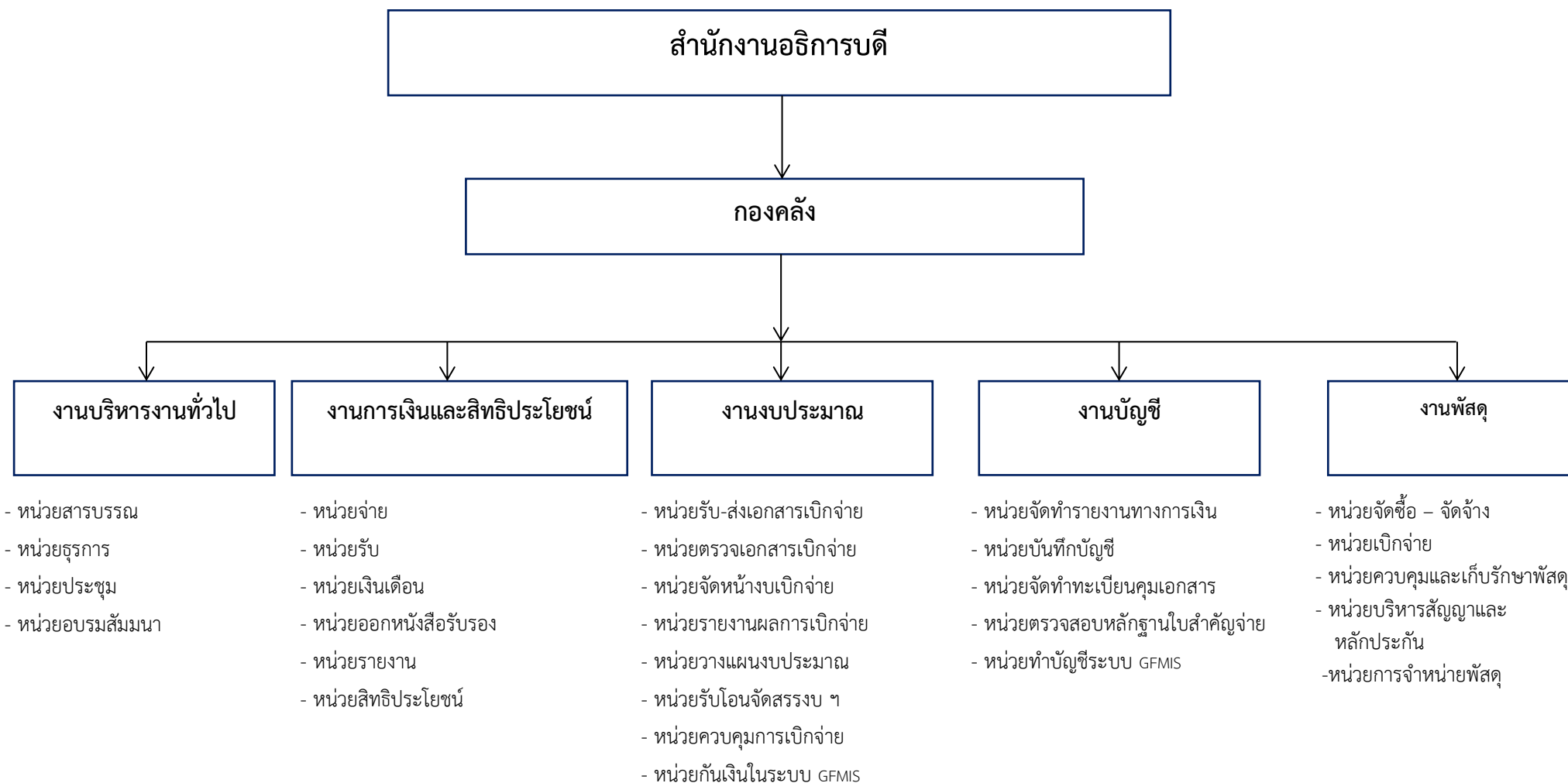
2.4 โครงสร้างการบริหารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



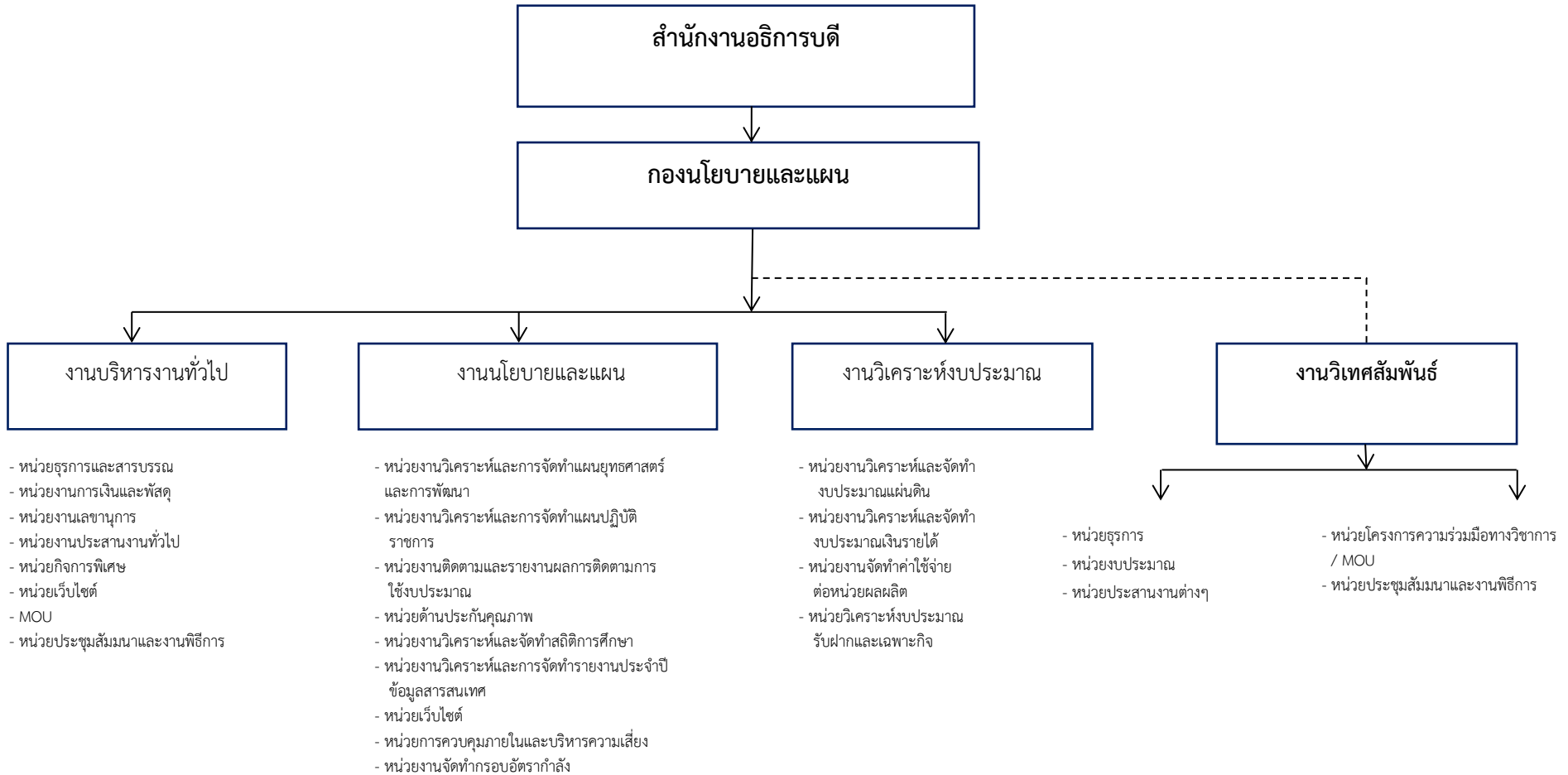
2.5 ผังโครงสร้างหน่วยงาน กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



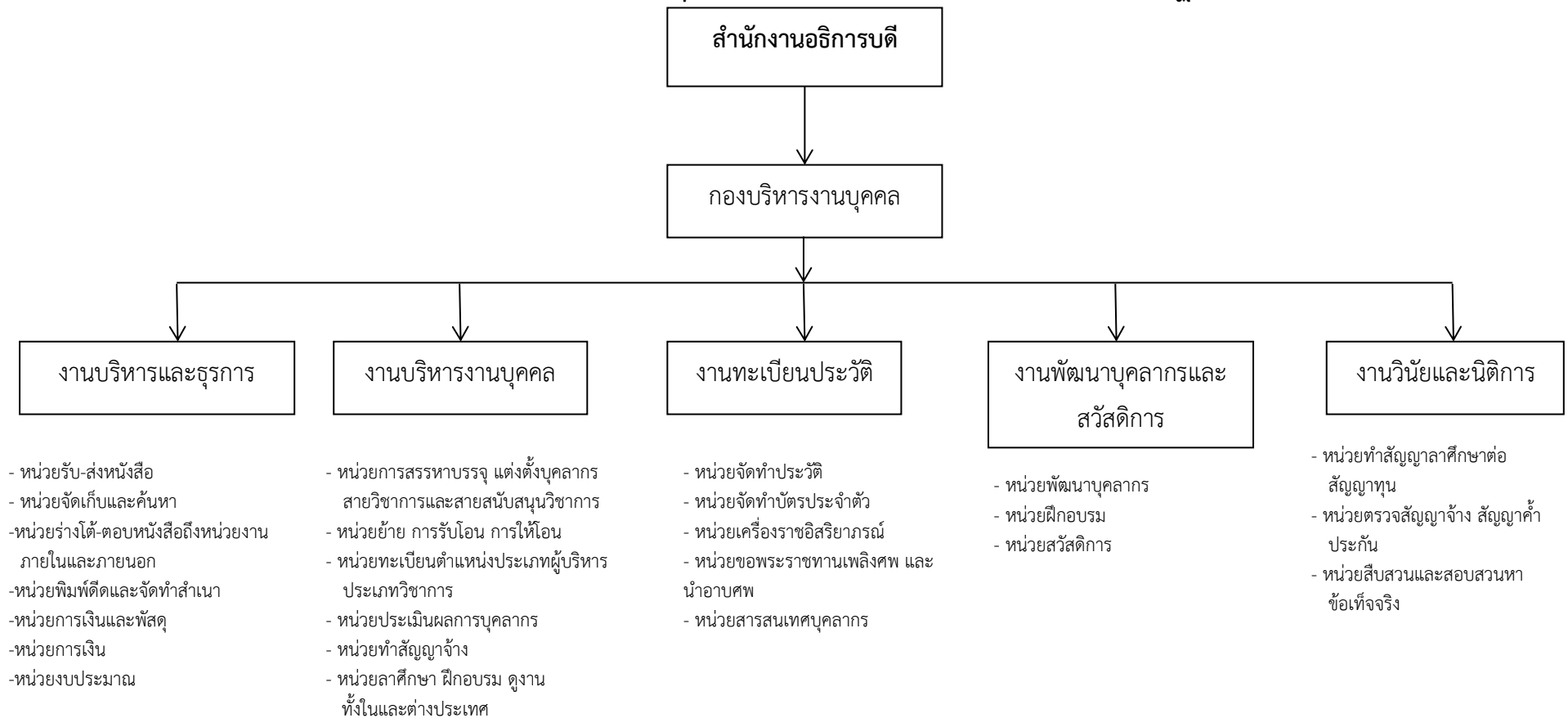
2.6 ผังโครงสร้างหน่วยงาน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



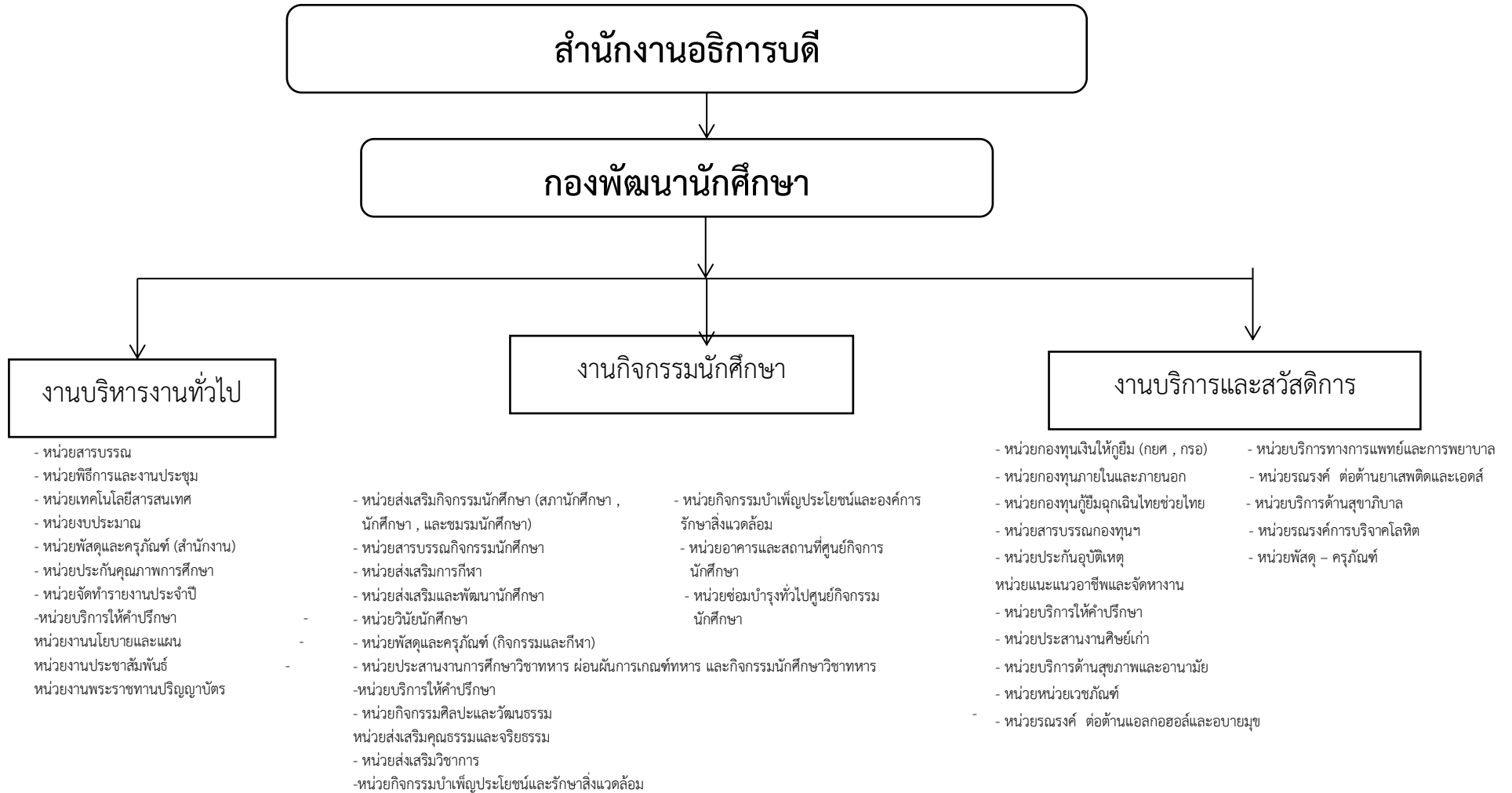
2.7 ผังโครงสร้างหน่วยงาน กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



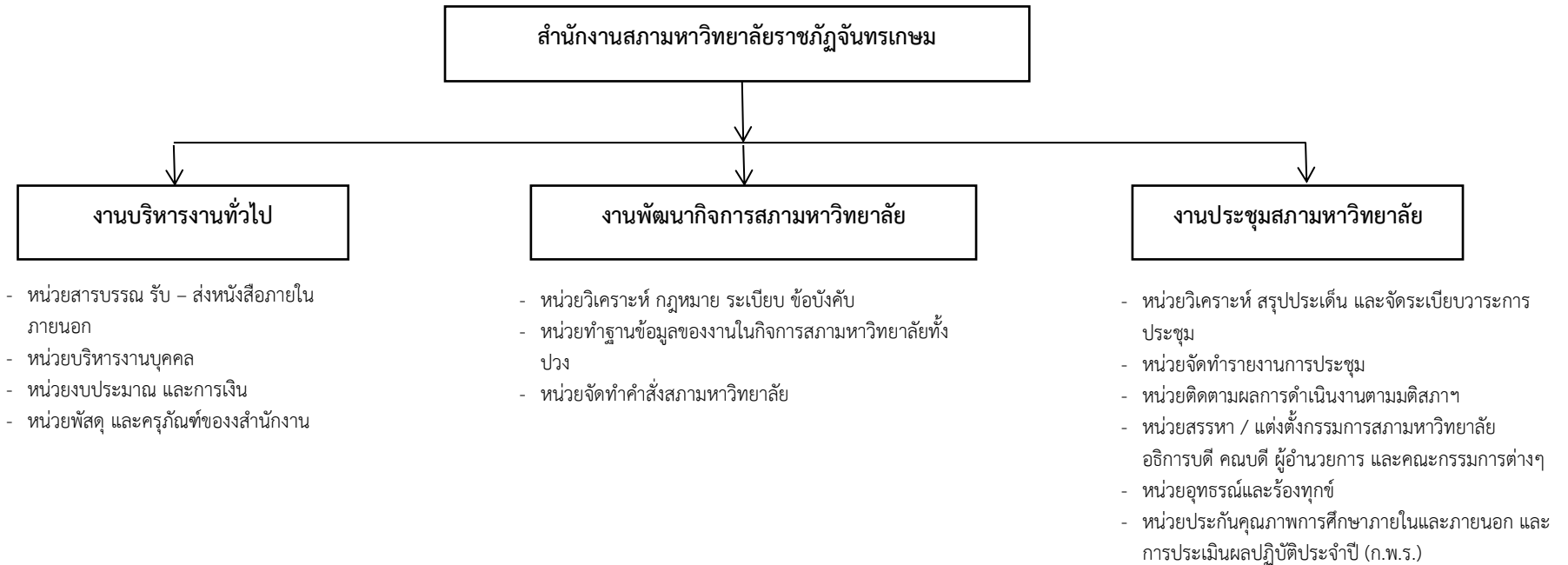
2.8 ผังโครงสร้างหน่วยงาน กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



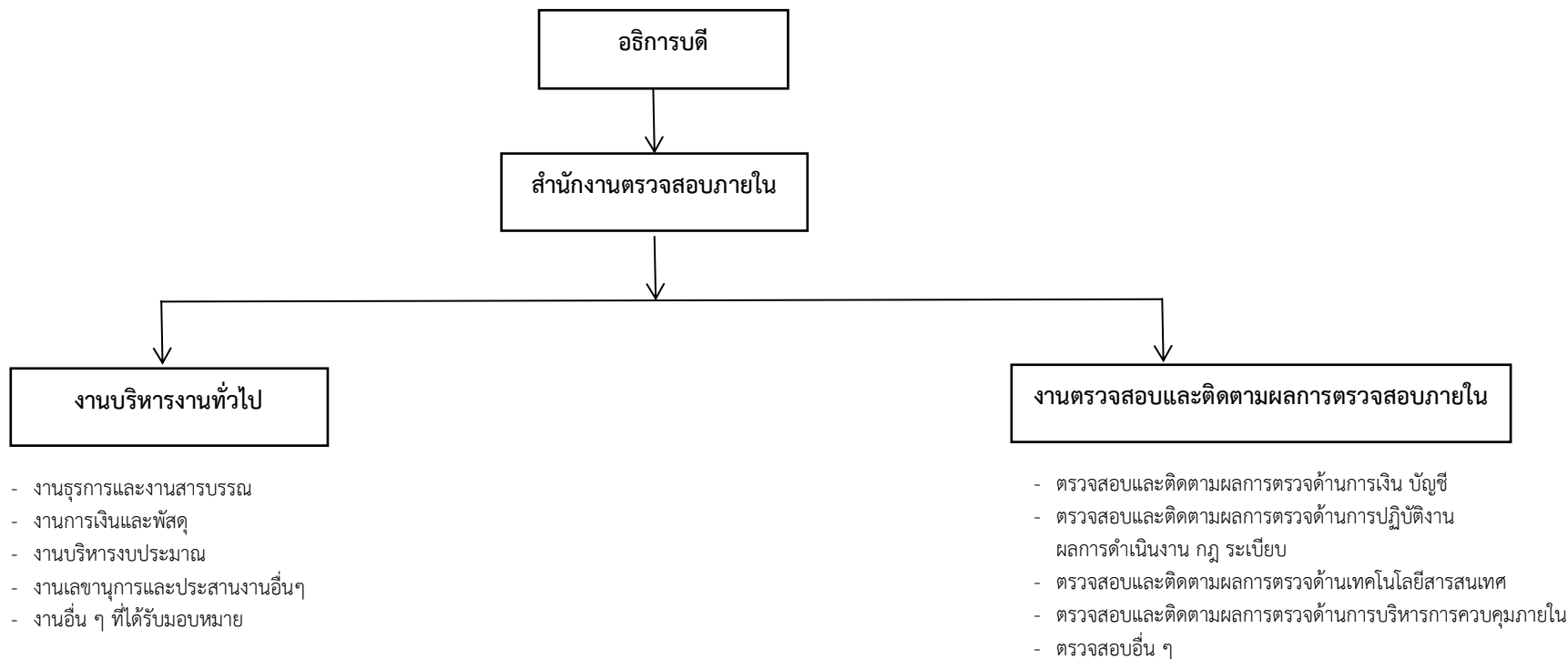
2.9 ผังโครงสร้างหน่วยงาน กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



2.10 ผังโครงสร้างหน่วยงาน สำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



2.11 ผังโครงสร้าง สำนักงานตรวจสอบภายใน



2.12 ข้อมูลสารสนเทศ บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
สำนักงานอธิการบดี มีจำนวนบุคลากร ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามประเภทบุคลากร และหน่วยงานภายใน

| ประเภทบุคลากร | จำนวน (คน) | | | | | | | รวม |
|--------------------------|------------|---------|---------------------|---------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|-----|
| | กองกลาง | กองคลัง | กองนโยบาย และแผน | กอง บริหารงาน บุคคล | กองพัฒนา นักศึกษา | สำนักงานสภา มหาวิทยาลัย | สำนักงาน ตรวจสอบฯ | |
| ข้าราชการพลเรือน | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | - | 12 |
| ลูกจ้างประจำ | 9 | 2 | - | - | - | - | - | 11 |
| พนักงานราชการ | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | - | 11 |
| พนักงาน มหาวิทยาลัย | 19 | 14 | 9 | 14 | 9 | 4 | 2 | 71 |
| ลูกจ้างประจำตาม สัญญา | 20 | 12 | - | - | 2 | - | - | 34 |
| รวม | 55 | 33 | 11 | 17 | 14 | 7 | 2 | 139 |

หมายเหตุ: กองคลัง ข้าราชการพลเรือน ไปช่วยราชการ ณ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 1 คน

(นางสาวสำราญ เจริญสุขเข้า)

ข้อมูล ณ วันที่ 22 สิงหาคม 2565

ตารางที่ 2 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากรและหน่วยงาน

| หน่วยงาน | ชรก.สนับสนุน | | ลูกจ้างประจำ | | พวง.ราชการ | | พวง.ม | | ลูกจ้างประจำฯ | | รวม | |
|------------------------|--------------|------|--------------|------|------------|------|-------|------|---------------|------|-----|------|
| | ชาย | หญิง | ชาย | หญิง | ชาย | หญิง | ชาย | หญิง | ชาย | หญิง | ชาย | หญิง |
| กองกลาง | 3 | 1 | 9 | - | 2 | 1 | 8 | 11 | 17 | 2 | 39 | 15 |
| กองคลัง | - | 3 | - | 2 | 1 | 1 | 1 | 13 | 6 | 6 | 8 | 25 |
| กองนโยบายและแผน | - | 1 | - | - | - | 1 | 2 | 7 | - | - | 2 | 9 |
| กองบริหารงานบุคคล | - | 2 | - | - | - | 1 | 4 | 10 | - | - | 4 | 13 |
| กองพัฒนานักศึกษา | - | 1 | - | - | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 7 | 7 |
| สำนักงานสภามหาวิทยาลัย | - | 1 | - | - | - | 2 | 1 | 3 | - | - | 1 | 6 |
| สำนักงานตรวจสอบฯ | - | - | - | - | - | - | - | 2 | - | - | - | 2 |
| รวม | 3 | 9 | 9 | 2 | 4 | 7 | 21 | 50 | 24 | 9 | 61 | 77 |

ตารางที่ 3 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามประเภทของบุคลากรและวุฒิการศึกษา และหน่วยงาน

| หน่วยงาน | ประเภทบุคลากร | วุฒิการศึกษา | | | | รวม |
|----------|----------------------|------------------|-----------|----------|-----------|-----|
| | | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | |
| กองกลาง | ข้าราชการ | | - | 4 | - | 4 |
| | ลูกจ้างประจำ | 7 | 2 | - | - | 9 |
| | พนักงานราชการ | - | 2 | 1 | - | 3 |
| | พนักงานมหาวิทยาลัย | - | 16 | 3 | - | 19 |
| | ลูกจ้างประจำตามสัญญา | 16 | 2 | 1 | - | 19 |
| รวม | | | | | | 52 |
| กองคลัง | ข้าราชการ | - | - | 3 | - | 3 |
| | ลูกจ้างประจำ | - | 2 | - | - | 2 |
| | พนักงานราชการ | - | 2 | - | - | 2 |
| | พนักงานมหาวิทยาลัย | - | 12 | 2 | - | 14 |
| | ลูกจ้างประจำตามสัญญา | 5 | 7 | | - | 12 |
| รวม | | | | | | 33 |

ตารางที่ 3 (ต่อ) ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามประเภทของบุคลากรและวุฒิการศึกษา และหน่วยงานภายใน

| หน่วยงาน | ประเภทบุคลากร | วุฒิการศึกษา | | | | |
|---------------------------|----------------------|------------------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | รวม |
| กองนโยบาย และแผน | ข้าราชการ | - | - | 1 | - | 1 |
| | ลูกจ้างประจำ | - | - | - | - | |
| | พนักงานราชการ | - | 1 | - | - | 1 |
| | พนักงานมหาวิทยาลัย | - | 8 | 1 | - | 9 |
| | ลูกจ้างประจำตามสัญญา | - | - | - | - | |
| รวม | | | | | | 11 |
| กอง บริหารงาน บุคคล | ข้าราชการ | - | - | 2 | - | 2 |
| | ลูกจ้างประจำ | - | - | - | - | |
| | พนักงานราชการ | - | 1 | - | - | 1 |
| | พนักงานมหาวิทยาลัย | - | 11 | 3 | - | 14 |
| | ลูกจ้างประจำตามสัญญา | - | - | - | - | - |
| รวม | | | | | | 17 |
| กองพัฒนา นักศึกษา | ข้าราชการ | - | - | 1 | - | 1 |
| | ลูกจ้างประจำ | - | - | - | - | - |
| | พนักงานราชการ | - | 2 | - | - | 2 |
| | พนักงานมหาวิทยาลัย | - | 5 | 4 | - | 9 |
| | ลูกจ้างประจำตามสัญญา | 2 | - | - | - | 2 |
| รวม | | | | | | 14 |

ตารางที่ 3 (ต่อ) ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามประเภทของบุคลากรและวุฒิการศึกษา และหน่วยงานภายใน

| หน่วยงาน | ประเภทบุคลากร | วุฒิการศึกษา | | | | |
|------------------------|----------------------|------------------|-----------|----------|-----------|-----|
| | | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | รวม |
| สำนักงานสภามหาวิทยาลัย | ข้าราชการ | - | - | 1 | - | 1 |
| | ลูกจ้างประจำ | - | - | - | - | - |
| | พนักงานราชการ | - | 2 | - | - | 2 |
| | พนักงานมหาวิทยาลัย | - | 2 | 2 | - | 4 |
| | ลูกจ้างประจำตามสัญญา | - | - | - | - | - |
| รวม | | | | | | 7 |
| สำนักงานตรวจสอบภายใน | ข้าราชการ | - | - | - | - | - |
| | ลูกจ้างประจำ | - | - | - | - | - |
| | พนักงานราชการ | - | - | - | - | - |
| | พนักงานมหาวิทยาลัย | - | - | 2 | - | 2 |
| | ลูกจ้างประจำตามสัญญา | - | - | - | - | - |
| รวม | | | | | | 2 |

ข้อมูล ณ วันที่ 22 สิงหาคม 2565

2.13 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี (SWOT Analysis) ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

| จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weakness) |
|---|---|
| <p>S1. มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ</p> <p>S 2. มีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน</p> <p>S 3. มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเป็นอย่างดี</p> <p>S 4. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจนทำให้ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเองตามตำแหน่งภาระงาน</p> <p>S 5. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์</p> | <p>W1. บุคลากรจำนวนมากไม่มีความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษในระดับที่สื่อสารได้</p> <p>W 2. บุคลากรขาดการปฏิบัติงานเชิงรุก</p> <p>W 3. ขาดการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>W 4. บุคลากรยังขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>W 5. บุคลากรไม่มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง และภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างแท้จริง</p> |
| โอกาส (Opportunity) | อุปสรรค (Threat) |
| <p>O1. แหล่งเงินทุนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรจากองค์การภายนอกอย่างต่อเนื่องทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>O2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาคนไว้อย่างชัดเจน</p> <p>O3. นโยบายการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของรัฐบาลส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ</p> <p>O4. มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ ศึกษาดูงานระหว่างประเทศใน AEC</p> | <p>T1. เนื่องจากภาระงานของมหาวิทยาลัยมีจำนวนมาก รวมถึงภาระงานประจำ และภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมาก ทำให้บุคลากรของสำนักงานอธิการบดีไม่ค่อยมีโอกาสได้ไปพัฒนาศักยภาพกับหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง</p> |

ส่วนที่ 3
ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ
ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

3.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1)

1) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (หลัก)

(1) เป้าหมาย

2.1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

4.1 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

4.1.1 การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว

4.1.2 การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียน

การสอนในสถานศึกษา

4.1.4 การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

4.1.7 การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

4.2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

4.2.2 ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น

4.2.3 ช่วงวัยแรงงาน

4.2.4 ช่วงวัยผู้สูงอายุ

4.3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

4.3.1 การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21

4.3.2 การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

4.3.4 การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4.3.5 การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวาง

ตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก

4.3.6 การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม

4.3.7 การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

4.4 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

4.4.1 การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา
สภาพแวดล้อมรวมทั้งสื่อ

4.4.2 การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนเหมาะสม
สำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่างๆ

4.5 การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

- 4.5.1 การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ
- 4.5.5 การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่
- 4.6 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 - 4.6.3 การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน
- 4.7 การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ
 - 4.7.1 การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต
 - 4.7.2 การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา

และนันทนาการ

- 4.7.3 การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ
- 4.7.4 การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโต

ของอุตสาหกรรมกีฬา

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนา เทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยะฐานะครู มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ใน ทุกระดับชั้น ตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา พัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับการศึกษา รวมถึง จัดกิจกรรมเสริม ทักษะเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 พัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้น การลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด/ทบทวนไตร่ตรอง พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถกำกับการ เรียนรู้ของตนเองได้ เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้สร้างรายได้ รวมถึงมีทักษะด้านวิชาชีพและทักษะ ชีวิตตลอดจนการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ดำเนินการตามพันธกิจที่กฎหมายกำหนดและยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้วยความ มุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมาย เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าของสังคมและประเทศชาติ

2) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 4 การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (รอง)

(1) เป้าหมาย

2.3 เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อ สร้างสังคมคุณภาพ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

4.4 การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

4.1.1 ส่งเสริมการปรับพฤติกรรมในระดับครัวเรือน ให้มีขีดความสามารถในการจัดการ วางแผนชีวิต สุขภาพ ครอบครัว การเงินและอาชีพ

4.4.2 เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ การศึกษา วิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยะฐานะครู มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้น ตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา พัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับการศึกษา รวมถึงจัดกิจกรรม

เสริมทักษะเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 พัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด/ทบทวนไตร่ตรอง พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้สร้างรายได้ รวมถึงมีทักษะด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต ตลอดจนการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ดำเนินการตามพันธกิจ ที่กฎหมายกำหนดและยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมาย เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าของสังคม และประเทศชาติ

3.2 แผนระดับที่ 2 (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

3.2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(1) ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้ (หลัก)

(1.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมายที่ 1 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- เป้าหมายที่ 2 คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตาม ความถนัดและความสามารถของพหุปัญญา
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้น ตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา พัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับการศึกษา รวมถึงจัดกิจกรรมเสริม ทักษะเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 พัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการ สะท้อนความคิด/ทบทวนไตร่ตรอง พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้สร้างรายได้ รวมถึงมีทักษะด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต

(1.2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ : การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

- เป้าหมายของแผนย่อย คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้น ตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา พัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับการศึกษา รวมถึงจัดกิจกรรมเสริม ทักษะเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 พัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด/ทบทวนไตร่ตรอง พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้สร้างรายได้ รวมถึงมีทักษะด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต

(2) ประเด็นที่ 15 พลังทางสังคม (รอง)

(2.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย : ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น
- ตัวชี้วัดระดับแผนแม่บท : มิติด้านโอกาสของดัชนีชี้วัดความก้าวหน้าทางสังคม(เฉลี่ยร้อยละ)

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มุ่งพัฒนาท้องถิ่นทั้ง 5 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม ตามสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน โดยกำหนดพื้นที่ความรับผิดชอบทั้งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร คือ เขตจตุจักรและเขตลาดพร้าว และพื้นที่จังหวัดชัยนาท เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาของชุมชนที่ดีเพิ่มขึ้น สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับชุมชน เกิดกระบวนการรวมกลุ่มอาชีพที่เข้มชน และพึ่งตนเองได้ มีการกระจายรายได้ชุมชน และลดความเหลื่อมล้ำ เกิดการบูรณาการระหว่างภาคีเครือข่ายภาครัฐ และภาคเอกชนในการดำเนินงานช่วยเหลือด้านการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง มีเครือข่ายความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาท้องถิ่น ได้นวัตกรรมจากโครงการวิจัยของอาจารย์ที่ทำงานกับท้องถิ่นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจของประเทศ

(2.2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ : การสร้างเสริมทุนทางสังคม

- เป้าหมายของแผนย่อย : ภาคีการพัฒนา มีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ตัวชี้วัดระดับแผนย่อย : ดัชนีชี้วัดทุนทางสังคม (เฉลี่ยร้อยละ)
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มุ่งพัฒนาท้องถิ่นทั้ง 5 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม ตามสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน โดยกำหนดพื้นที่ความรับผิดชอบทั้งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร คือ เขตจตุจักรและเขตลาดพร้าว และพื้นที่จังหวัดชัยนาท เพื่อร่วม เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาของชุมชนที่ดีเพิ่มขึ้น สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับชุมชน เกิดกระบวนการรวมกลุ่มอาชีพที่เข้มชน และพึ่งตนเองได้ มีการกระจายรายได้ชุมชน และลดความเหลื่อมล้ำ เกิดการบูรณาการระหว่างภาคีเครือข่ายภาครัฐ และภาคเอกชนในการดำเนินงานช่วยเหลือด้านการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง มีเครือข่ายความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาท้องถิ่น ได้นวัตกรรมจากโครงการวิจัย ของอาจารย์ที่ทำงานกับท้องถิ่นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจของประเทศ

(3) ประเด็นที่ 17 ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม

(2.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย : คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น
- ตัวชี้วัดระดับแผนแม่บท : สัดส่วนประชากรไทยทั้งหมดที่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรการคุ้มครองทางสังคมอย่างน้อย 9 กรณี ได้แก่ (1) เจ็บป่วย (2) คลอดบุตร (3) ตาย (4) ทูพลาภาพ/พิการ (5) เงินช่วยเหลือครอบครัวหรือบุตร (6) ชราภาพ (7) ว่างาน (8) ผู้อยู่ในอุปการะ (9) และการบาดเจ็บจากการทำงาน (ร้อยละ)
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

โรงเรียนสาธิตอนุบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้ดำเนินโครงการสนับสนุน ค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่นักเรียนในระดับชั้นอนุบาล จนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครองโดยสนับสนุนค่าหนังสือเรียน ค่าอุปกรณ์ การเรียน ค่าเครื่องแบบนักเรียน ฯลฯ เป็นต้น

(2.2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ : การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกัน ทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

- เป้าหมายของแผนย่อย : คนไทยทุกคนโดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและ กลุ่มเปราะบาง ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น
- ตัวชี้วัดระดับแผนย่อย : สัดส่วนประชากรกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ที่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรการคุ้มครองทางสังคมอย่างน้อย 9 ด้าน ได้แก่ (1) เจ็บป่วย (2) คลอดบุตร (3) ตาย (4) ทูพพลภาพ/พิการ (5) เงินช่วยเหลือ ครอบครัวหรือบุตร (6) ชราภาพ (7) ว่างาน (8) ผู้อยู่ในอุปการะ (9) และ การบาดเจ็บจากการทำงาน
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

โรงเรียนสาธิตอนุบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้ดำเนินโครงการสนับสนุน ค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่นักเรียนในระดับชั้นอนุบาล จนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครองโดยสนับสนุนค่าหนังสือเรียน ค่าอุปกรณ์ การเรียน ค่าเครื่องแบบนักเรียน ฯลฯ เป็นต้น

3.2.2 แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา

เรื่องที่ 5 การปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
ประเด็นการปฏิรูปที่ 5.1 การปรับหลักสูตรพร้อมกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการประเมิน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นหลักสูตรสมรรถนะ

กิจกรรมที่ 2 พัฒนาคู่มือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาความรู้และสมรรถนะด้านเนื้อหาสาระที่สอน ด้านศาสตร์การสอน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการเรียนรู้ และการสอนด้านการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และด้านบทบาทของครูในยุคใหม่

เป้าหมายกิจกรรม

- 1) ครูมีความรู้ ความเข้าใจสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้
- 2) ครูมีความรู้ ความเข้าใจสามารถออกแบบรายวิชาเพิ่มเติมและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจสามารถกำกับดูแลและอำนวยความสะดวกให้ครูออกแบบรายวิชาเพิ่มเติมหรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและสามารถนำไปจัดการสอนหรือจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน
- 4) ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจสามารถให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือครูออกแบบรายวิชาเพิ่มเติมหรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการนำไปจัดการสอนหรือจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน

ประเด็นการปฏิรูปที่ 5.7 การปฏิรูปอุดมศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลของระบบอุดมศึกษา

กิจกรรมที่ 3 พัฒนายุทธศาสตร์การผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศ และการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เป้าหมายกิจกรรม ยุทธศาสตร์การผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศ และการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กิจกรรมที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถานประกอบการ ในการจัดหลักสูตรผลิตบัณฑิต การพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนทรัพยากร การใช้ทรัพยากรร่วมกัน การแลกเปลี่ยน และจัดการความรู้ระหว่างกัน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการวิจัยให้แก่องค์กร ภาคเอกชน

เป้าหมายกิจกรรม การสร้างความร่วมมือในการผลิตและพัฒนาบุคลากร ระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถานประกอบการ ทั้งในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยี และการวิจัยนวัตกรรม

3.2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

1) วัตถุประสงค์ที่ 3.1.1 เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

2) เป้าหมายรวมที่ 3.2.1 คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัยมีทัศนคติและ พฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนร่วม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิต วิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

3) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (หลัก)

(3.1) เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ที่ 2.1.1 คนไทยส่วนใหญ่มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม

(3.2) เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ที่ 2.1.2 คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น

(3.3) เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ที่ 2.1.3 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและมีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

(3.4) แนวทางการพัฒนาที่ 3.1 ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิต สาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์

3.1.2 ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย จิตสาธารณะ รวมทั้งเร่งสร้างสภาพแวดล้อมภายในและโดยรอบสถานศึกษาให้ปลอดจากอบายมุขอย่างจริงจัง

(3.5) แนวทางการพัฒนาที่ 3.2 พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการ ดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

3.2.2 พัฒนาเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน

(3.6) แนวทางการพัฒนาที่ 3.3 ยกกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ ตลอดชีวิต

3.3.2 ปรับหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นสมรรถนะ มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็น

ผู้แนะนำ และสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างมาตรการจูงใจให้ผู้มีศักยภาพสูงเข้ามาเป็นครู ปรับระบบประเมินวิทยฐานะทางวิชาชีพให้เชื่อมโยงกับพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นการพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง

3.3.6 จัดทำสื่อการเรียนรู้ที่เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์และสามารถใช้งานผ่านระบบอุปกรณ์ สื่อสารเคลื่อนที่ให้คนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก ทัวถึง ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ และใช้มาตรการทางภาษีจูงใจให้ภาคเอกชนผลิตหนังสือ สื่อการอ่านและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและราคาถูก

4) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม (รอง)

(4.1) เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

(4.2) แนวทางการพัฒนาที่ 3.3 เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน

3.2.4 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

1) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ 1 เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) วัตถุประสงค์

3.4.1 เพื่อส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.4.2 เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกของคนในชาติให้มีความจงรักภักดี และธำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

3) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ 1. การเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์

4) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ประชาชนมีความสามัคคี มีความปลอดภัยในการดำรงชีวิตมีส่วนร่วม และมีความพร้อมเผชิญปัญหาและรับมือกับภัยคุกคามและปัญหาด้านความมั่นคง

5) ตัวชี้วัด

(1) ระดับการเสริมสร้างความสามัคคีของคนในชาติ

(2) ระดับการมีส่วนร่วมของหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาคประชาสังคม และประชาชนทั่วไป ในกิจกรรมสนับสนุนงานด้านความมั่นคง

6) กลยุทธ์

(5) ส่งเสริมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชาติไทย ปลูกฝังวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ค่านิยมที่พึงามความภูมิใจในชาติ การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี โดยการเรียนการสอนทั้งในระบบและนอกระบบ สถานศึกษาเพื่อสนับสนุนกิจกรรมในด้านความมั่นคง

3.3 แผนระดับที่ 3

3.3.1 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560 - 2579)

เป้าหมาย

1. เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะต่อไปนี้

- 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics)
- 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross - cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะ การเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion)

2. เป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) 5 ประการ ซึ่งมีตัวชี้วัดเพื่อการบรรลุเป้าหมาย 53 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ประชากรกลุ่มอายุ 6 - 14 ปีทุกคนได้เข้าเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าที่รัฐต้องจัดให้ฟรี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้เรียนพิการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษา ที่เหมาะสมทุกคนและประชากรวัยแรงงานมีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี เป็นต้น

3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น และคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียน ร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment : PISA) ของนักเรียนอายุ 15 ปีสูงขึ้น เป็นต้น

4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ร้อยละของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดลง มีระบบการบริหารงานบุคคล ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐาน รวมทั้งมีกลไกส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา เป็นต้น

5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้าน

การศึกษาดีขึ้น สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา และจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับ 200 อันดับแรกของโลกเพิ่มขึ้น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมาย ดังนี้

- 1.1 คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 1.2 คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
- 1.3 คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแลและป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของ สถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ยุกระดับ คุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่ พิเศษ ทั้งที่เป็นพื้นที่สูง พื้นที่ตามแนวตะเข็บชายแดนและพื้นที่เกาะแก่ง ชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบและแรงงานต่างด้าว พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการจัดระบบการดูแล และป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ อาทิ อาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมาย ดังนี้

- 2.1 กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงาน และการ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- 2.2 สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน
- 2.3 การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจโดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนา กำลังคน ที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และ นวัตกรรมที่สร้าง ผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำแผนผลิตและพัฒนา กำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมาย ดังนี้

- 3.1 ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 3.2 คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ
- 3.3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน

3.4 แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

3.5 ระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผลมีประสิทธิภาพ

3.6 ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากล

3.7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา มีเป้าหมาย ดังนี้

4.1 ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

4.2 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย

4.3 ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมิน และรายงานผลโดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา ที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย พัฒนาระบบข้อมูลด้านการศึกษา ที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและเข้าถึงได้และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำฐานข้อมูลรายบุคคล ทุกช่วงวัย ทั้งด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศแรงงาน และการศึกษา เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมาย ดังนี้

5.1 คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

5.2 หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ และพัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพคนทุกช่วงวัย โครงการโรงเรียนคุณธรรม โครงการโรงเรียนสีเขียว เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมาย ดังนี้

6.1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้

6.2 ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา

6.3 ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการ ของประชาชนและพื้นที่

6.4 กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกัน ของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ

6.5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ปรับปรุงกฎหมาย เกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษา พัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โครงการพัฒนาระบบจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา และโครงการทดลองนำร่องระบบการจัดสรรเงิน ผ่านด้านอุปสงค์และอุปทาน เป็นต้น

3.3.2 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580)

วิสัยทัศน์ “อุดมศึกษาไทยเป็นแหล่งสร้างปัญญาให้สังคม นำทางไปสู่การเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรม ความรู้ งานวิจัย ที่เสนอทางเลือกและแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อยกระดับมาตรฐานการอุดมศึกษาให้เทียบเคียงกับประเทศพัฒนาแล้ว
2. เพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมอย่างกว้างขวางและครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคการผลิต
3. เพื่อสนับสนุนการเคลื่อนย้ายทางสังคม (Social Mobility)
4. เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการกำกับดูแลระบบอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความเป็นอิสระในการบริหารตนเอง

ยุทธศาสตร์หลัก 6 ประการ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 อุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนและสร้างเสริมศักยภาพทั้งทักษะความคิด และการรู้จักคิด เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประกอบด้วยเป้าหมาย 5 ประการ และตัวชี้วัดหลัก 3 ตัว

เป้าหมาย

- 1.1 ปรับสัดส่วนการผลิตในภาพรวมเพื่อให้ตรงกับทิศทางการพัฒนา
- 1.2 การปรับปรุงคุณภาพของอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 1.3 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงให้ทุกกลุ่ม ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มวัยทำงานและการเรียนรู้ ตลอดชีวิต
- 1.4 การสร้างเครือข่ายและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (Work-based learning, Integrated Learning, Credit Bank)
- 1.5 ยกระดับอุดมศึกษาให้มีความเป็นสากล (Internationalization) เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization)

ตัวชี้วัดหลัก (Core KPI)

KPI 1 : สัดส่วนการผลิตบุคลากรสายวิทย์ :สายอื่น ในสถาบันอุดมศึกษา ค่าเป้าหมาย 60 : 40

KPI 2 : ร้อยละของผู้เรียนในระบบอุดมศึกษาเทียบกับจำนวนประชากร ช่วงอายุ 18 - 22 ปี ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 60

KPI 3 : ระดับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ (CEFR ระดับปริญญาตรี) ค่าเป้าหมาย C11

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา เสริมสร้างความรู้ และทักษะทางอาชีพให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ประกอบด้วยเป้าหมาย 3 ประการ และตัวชี้วัดหลัก 2 ตัว

เป้าหมาย

2.1 ปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนานักศึกษาให้ทันสมัย ได้มาตรฐาน ครอบคลุมความรู้และทักษะ ในศตวรรษที่ 21

2.2 พัฒนาทักษะการทำงานและการแก้ปัญหา (3RBC)

2.3 การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและวิจัย

ตัวชี้วัดหลัก (Core KPI)

KPI 4 : การประเมินทักษะและสมรรถนะของบัณฑิตด้าน Soft Skill และ Critical Thinking ค่าเป้าหมาย 21st Century

KPI 5 : Innovative Universities ค่าเป้าหมาย 10 แห่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะหลักของอุดมศึกษาไทยให้เป็นแหล่งพัฒนาต่อยอดความสามารถในการใช้ความรู้ สร้างผลงานวิจัย ค้นหาคำตอบที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ในการแก้ปัญหา และพัฒนา เศรษฐกิจทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศประกอบด้วยเป้าหมาย 4 ประการ และตัวชี้วัดหลัก 3 ตัว

เป้าหมาย

3.1 พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามความสามารถและศักยภาพด้านการวิจัย และการบริการที่มีต่อสังคม (Research Hubs, Innovation Center)

3.2 พัฒนาสมรรถนะและความสามารถบุคลากรวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง (ผลงานวิจัย/จำนวนอาจารย์, จำนวนนักวิจัย, Impact Factor, Citation)

3.3 การสร้างขีดความสามารถในการวิจัยที่นำไปสู่การใช้งานจริง แก้ไขปัญหา และชี้แนะสังคม (จำนวนนวัตกรรมที่ใช้งานและเกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจ/สังคม)

3.4 พัฒนาขีดความสามารถไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก (University 4.0, World Class / Global University Ranking)

ตัวชี้วัดหลัก (Core KPI)

KPI 6 : จำนวนนักวิจัยต่อประชากร ค่าเป้าหมาย 60 คน

KPI 7 : รายได้ที่ได้จากการให้สิทธิในการใช้ทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย ค่าเป้าหมาย 50 ล้านบาทต่อปี

KPI 8 : World Class Ranking at 200 ค่าเป้าหมาย 7 แห่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 อุดมศึกษาเป็นแหล่งสนับสนุนการสร้างงานและนำความรู้ไปแก้ปัญหาผ่านความร่วมมือกับภาคเอกชนและท้องถิ่น

ประกอบด้วยเป้าหมาย 3 ประการ และตัวชี้วัดหลัก 2 ตัว

เป้าหมาย

4.1 เปิดโอกาสในการพัฒนาวิชาการสู่สังคม (University Social Engagement)

4.2 ส่งเสริมการนำความรู้ไปสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจ (Start-up, Spin-off, Incubator และ Accelerator)

4.3 แหล่งสนับสนุนการพัฒนาฐานรากเศรษฐกิจและชุมชนท้องถิ่น (โครงการความร่วมมือกับเอกชน/ท้องถิ่น ประชากรรัฐ Community University)

4.4 โครงการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน (Demand Driven)

ตัวชี้วัดหลัก (Core KPI)

KPI 9 : จำนวน Technology-based startups ค่าเป้าหมายไม่น้อยกว่า 300 แห่ง

KPI 10 : นำองค์ความรู้เพื่อพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับ SMEs ค่าเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า 800 แห่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีระบบการกำกับดูแลที่รับผิดชอบต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน

ประกอบด้วยเป้าหมาย 4 ประการ และตัวชี้วัดหลัก 2 ตัว

เป้าหมาย

5.1 การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการและบทบาทของระบบอุดมศึกษา (HE Restructure, Governance Roles and Responsibility)

5.2 ปรับปรุงการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การลดต้นทุนต่อหน่วย/ความรับผิดชอบต่อทางการเงิน)

5.3 ระบบฐานข้อมูลและการรายงานที่ถูกต้อง (ความครบถ้วนของการรายงานข้อมูลต่อ สกอ. และต่อสาธารณะ)

5.4 สร้างระบบการกำกับดูแลที่โปร่งใส ความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ (Governance Accountability/Organizational Assessment) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดหลัก (Core KPI)

KPI 11 : ร้อยละการประเมินความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 90

KPI 12 : การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับระบบโครงสร้างการตรวจสอบ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตาม รายงานผลที่มีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วยเป้าหมาย 5 ประการ และตัวชี้วัดหลัก 2 ตัว

เป้าหมาย

6.1 การปรับระบบการจัดสรรงบประมาณตามการพัฒนาขีดความสามารถของสถาบันอุดมศึกษา (Financial Incentive: Demand Pull, Performance-based, PA)

6.2 ปรับระบบการติดตามประเมินผลทุกระดับของ สกอ. ให้เกิดประสิทธิภาพ และให้เชื่อมกับการให้คุณ ให้โทษตาม Performance

6.3 สร้างกลไกการประเมินคุณภาพที่มุ่งเน้นประสิทธิผล การสร้างความรู้ และทักษะของบัณฑิต (Quality System: Accreditation System, QA System, Learning Outcome, Ranking)

6.4 ส่งเสริมให้สร้างกลไกในการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพในพันธกิจทุกด้าน (Resource and Support Centers, Benchmark Partners)

6.5 สร้างระบบการติดตามรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ ระบบข้อมูลสารสนเทศและสถิติอุดมศึกษา การรายงานผลระบบอุดมศึกษาสู่สาธารณะ

ตัวชี้วัดหลัก (Core KPI)

KPI 13 : ร้อยละการสำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตรค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80

KPI 14 : ความสามารถในการปฏิบัติงานภายหลังจบการศึกษา

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

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ มีคุณภาพ มีสมรรถนะ และเป็นสถาบันหลักที่บูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี เป็นพลเมืองดีในสังคม และมีสมรรถนะตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

2. วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ มุ่งเน้นการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. พัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชนโดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ

4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนให้มีคุณธรรมและความสามารถในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

5. บริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

เป้าหมาย

ชุมชนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา 4 ด้าน คือ

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

กลยุทธ์

1. สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับผู้ว่าราชการจังหวัดในการวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่ และดำเนินโครงการตามพันธกิจและศักยภาพของมหาวิทยาลัยโดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึง 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 และภาคประชาสังคม ที่ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดำเนินโครงการพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่บริการ
- 1.6 อัตราส่วนโครงการพัฒนาท้องถิ่นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นแกนนำเปรียบเทียบกับโครงการพัฒนาท้องถิ่นทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 1.7 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการน้อมนำพระราชโองบายด้านการศึกษา 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. โครงการติดตามยุทธศาสตร์พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (บ่มเพาะประชาชนให้พร้อมด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ)

3. โครงการส่งเสริมสุขภาพชุมชน เพื่อวัดดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

เป้าหมาย

1. บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏมียุทธศาสตร์และสมรรถนะเป็นเลิศเป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

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 โดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงขั้นตอนและระยะเวลา (Timeline) ในการปฏิบัติงาน ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัด

2.1 มีการปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และกระบวนการผลิตครูเพื่อให้บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏมียุทธศาสตร์ สมรรถนะและคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพพร้อมด้วยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาและคุณลักษณะครูศตวรรษที่ 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. พัฒนาศักยภาพผู้สอนให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ
3. พัฒนาห้องปฏิบัติการ/อุปกรณ์การเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการผลิตบัณฑิต
4. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้บูรณาการกับการทำงาน และเสริมสร้างทักษะและจิตสำนึกในการพัฒนาท้องถิ่น
5. ผลิตบัณฑิตได้ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพ ทักษะบัณฑิต ศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะ 4 ประการ คือ มีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง มีพื้นฐานชีวิต ที่มั่นคงเข้มแข็ง 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 ระดับความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ตามมาตรฐาน 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. มหาวิทยาลัยราชภัฏมียุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัวมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ความพร้อมและความสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของของรัฐ

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่
2. เพิ่มบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นโดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการการเรียนการสอนกับการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา
3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4. ปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยเฉพาะด้านฐานข้อมูลงบประมาณและบุคลากรให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

- 4.1 จำนวนอาจารย์และนักศึกษา ศิษย์เก่า ที่ได้รับรางวัลในระดับชาติ/นานาชาติ
- 4.2 อัตราส่วนจำนวนผลงานวิจัยและองค์ความรู้ต่างๆ ที่เป็นทรัพย์สินทางปัญญาต่อจำนวนผลงาน ดังกล่าวที่ถูกลำนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
- 4.3 ผลการสำรวจการรับรู้ข่าวสาร (เช่น นโยบาย/แผนพัฒนาต่างๆ ที่สำคัญระดับชาติ จังหวัด/องค์กร) ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย
- 4.4 จำนวนฐานข้อมูลเพื่อบริหารจัดการในการตัดสินใจตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อ การพัฒนาท้องถิ่น
- 4.5 ระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการบริหารงานภาครัฐอยู่ในระดับสูงหรือสูงมาก
- 4.6 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศ
- 4.7 มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างน้อย 5 ระบบ
- 4.8 มีฐานข้อมูลศิษย์เก่าและจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อขยายเครือข่ายและปรับปรุงฐานข้อมูลอย่าง สม่าเสมอ
- 4.9 ผลสำรวจความคิดเห็น/ความพึงพอใจของประชาชน/ผู้รับบริการที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ

โครงการหลัก

1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ
 2. โครงการ “ราชภัฏโพล์”
 3. โครงการพัฒนาระบบ บริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ
 4. โครงการเครือข่ายสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
 5. โครงการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัย
- อย่าง

บทที่ 4

สาระสำคัญของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี

4.1. แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี

การนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน และบุคลากรทุกคนในสำนักงานอธิการบดี ดังนั้น เพื่อให้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

1. ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ติดตาม และรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผน และประเมินผลความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี พิจารณา กำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี
2. ระดับขับเคลื่อนแผน มีหน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อเสนอแนะ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี
3. ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของสำนักงานอธิการบดีทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

4.2 ด้านการบริหาร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานอธิการบดี เริ่มต้นจากการวางแผนอัตรากำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่ตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง โดยมหาวิทยาลัยต้องเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร พยายามจูงใจบุคคลที่มีศักยภาพที่เหมาะสมภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและงบประมาณที่มหาวิทยาลัยมีอยู่ เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทั้งนี้ ในการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก และการจรรงรักษาบุคลากร มีดังนี้

1. มีแผนอัตรากำลังที่สะท้อนความต้องการของหน่วยงาน และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัย
2. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมต่อสภาพการณ์ในปัจจุบันเพื่อให้สามารถจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ เข้ามาร่วมงานกับมหาวิทยาลัย
3. มีระบบการขึ้นเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำตามสัญญา
4. มีการจัดสวัสดิการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจและเพียงพอ ทุ่มเทการทำงานเต็มความสามารถในการทำงานเพื่อให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพ

4.3 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและกลยุทธ์ของแผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ประจำปี พ.ศ. 2565 นี้ มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และแผนกลยุทธ์ของสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) ดังนี้

| แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561-2565 | แผนกลยุทธ์สำนักงาน อธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) | แผนบริหารและ พัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราช ภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2561 – 2565 (ฉ.ปรับปรุง 2565) | เป้าประสงค์ สนอ. | ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์ สนอ. | เป้าหมาย | กลยุทธ์ สนอ. | วัตถุประสงค์ของ แผน |
|--|--|--|---|--|---|--|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาประสิทธิภาพ ระบบบริหารจัดการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลและ การประกันคุณภาพ การศึกษา | ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนา สมรรถนะของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี ควบคู่กับการเสริมสร้าง ความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน ระหว่างบุคลากรทุกระดับ | ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพ บุคลากรทุกระดับให้ มีสมรรถนะสูงขึ้น | 6.บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตามสายงาน ความรู้อื่น ๆ ที่สนับสนุนการ ทำงานในภาพรวม มี ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในอาชีพ 7.บุคลากรมี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถบูรณาการ การดำเนินงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 2.1. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนการ พัฒนาตนเอง 2.2. ร้อยละของรายงาน ผลจากการพัฒนา ตนเองตามแผนการ พัฒนาตนเอง 2.3. ร้อยละของการ เผยแพร่องค์ความรู้จาก การพัฒนาตนเองตาม แผนการพัฒนาตนเอง | ร้อยละ 100 ร้อยละ 100 ร้อยละ 45 | 2.1 พัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถทั้ง ตามสายงานและที่ สนับสนุนการทำงาน ในภาพรวม เพื่อให้ บุคลากรมีความ พร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลงในยุค ประเทศไทย 4.0 | เพื่อพัฒนาบุคลากร ของสำนักงาน อธิการบดี ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน ตามสายงาน/ ตำแหน่งงาน อย่างมี ประสิทธิภาพ |

4.4 สรุปงบประมาณจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี และแหล่งเงิน

โครงการการพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2565 สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (ที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาบุคลากร) ได้ดังนี้

| โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ (บาท) | | | | | | แผนการเบิกจ่าย (บาท) | | | | ผู้รับผิดชอบโครงการ |
|---|-----------------|------------|--------------------|---------------|-----------|--------|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|------------------------------|---------------------|
| | งบประมาณแผ่นดิน | | งบประมาณเงินรายได้ | งบประมาณอื่นๆ | รวม | | ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.62) | ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.63) | ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.63) | ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.63) | |
| | งบยุทธศาสตร์ | ตามพันธกิจ | | | จำนวนเงิน | ร้อยละ | | | | | |
| 1.กองคลัง | | | | | | | | | | | |
| โครงการที่ 3 พัฒนาบุคลากร 6 | 68,900 | - | - | - | 68,900 | 1.29 | - | 68,900 | - | - | กองคลัง |
| กิจกรรมที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการ "การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรด้านการเบิกจ่ายและด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565" | 68,900 | - | - | - | 68,900 | 1.29 | - | 68,900 | - | - | |
| 2.กองนโยบายและแผน | | | | | | | | | | | |
| โครงการที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ ด้านแผนและงบประมาณ | 180,000 | - | - | - | 180,000 | 3.38 | 97,960 | 82,040 | - | - | กองนโยบายและแผน |
| กิจกรรมที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการ "การจัดการข้อมูล (Data Management) เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร" | 97,960 | - | - | - | 97,960 | 1.84 | 97,960 | - | - | - | |
| กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการ "การวางแผน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการนำเสนอข้อมูล" | 82,040 | - | - | - | 82,040 | 1.54 | - | 82,040 | - | - | |

| โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ (บาท) | | | | | | แผนการเบิกจ่าย (บาท) | | | | ผู้รับผิดชอบโครงการ |
|---|------------------|----------------|------------------------|-------------------|-----------|--------|----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|---------------------|
| | งบประมาณแผ่นดิน | | งบประมาณ เงินรายได้ | งบประมาณ อื่นๆ | รวม | | ไตรมาส ที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.62) | ไตรมาส ที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.63) | ไตรมาส ที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.63) | ไตรมาส ที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.63) | |
| | งบ ยุทธศาสตร์ | ตาม พันธกิจ | | | จำนวนเงิน | ร้อยละ | | | | | |
| 3.กองบริหารงานบุคคล | | | | | | | | | | | |
| โครงการที่ 1 ตามรอยศาสตร์พระราชา เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร | 1,133,740 | - | - | - | 1,133,740 | 21.29 | 97,400 | 1,036,340 | - | - | กองบริหารงานบุคคล |
| กิจกรรมที่ 1 อบรมให้ความรู้ เรื่องศาสตร์พระราชา | 97,400 | - | - | - | 97,400 | 1.83 | 97,400 | | - | - | |
| กิจกรรมที่ 2 อบรมหัวข้อ "การพัฒนากิจกรรมสู่ระบบเศรษฐกิจพอเพียง รุ่นที่ 1 ณ ศูนย์ กิจกรรมธรรมชาติมาบเอน อีโคโนมิคส์ กิจกรรมธรรมชาติ | 490,000 | - | - | - | 490,000 | 9.20 | - | 490,000 | - | - | |
| กิจกรรมที่ 3 อบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ "ขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่ ชุมชน" รุ่นที่ 1 | 546,340 | - | - | - | 546,340 | 10.26 | - | 546,340 | - | - | |
| โครงการที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อรองรับ ภารกิจใหม่ กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม | 1,164,200 | - | - | - | 1,164,200 | 21.86 | - | 1,164,200 | - | - | กองบริหารงานบุคคล |
| กิจกรรมที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อรองรับภารกิจ ใหม่ กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม | 1,164,200 | - | - | - | 1,164,200 | 21.86 | - | 1,164,200 | - | - | |
| โครงการที่ 3 อบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำที่ รับเข้าใหม่ | 147,800 | - | - | - | 147,800 | 2.78 | 147,800 | - | - | - | กองบริหารงานบุคคล |
| กิจกรรมที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำที่ รับเข้าใหม่ | 147,800 | - | - | - | 147,800 | 2.78 | 147,800 | - | - | - | |

4.5 ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ควบคู่กับการเสริมสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับ

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | Based Line 2564 | เป้าหมาย 2565 | กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|----------|-----------------|---------------|--|--------------|
| 6. บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถตามสายงาน ความรู้ อื่นๆ ที่สนับสนุนการทำงานใน ภาพรวมมีความก้าวหน้าและความ มั่นคงในอาชีพ | 2.1 ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนการพัฒนาตนเอง | ร้อยละ | 96 | 100 | กลยุทธ์ 2.1 พัฒนาศักยภาพให้มีทักษะ ความรู้ และ ความสามารถทั้งตามสายงานและที่สนับสนุน การ ทำงานในภาพรวม เพื่อให้บุคลากรมีความ พร้อม ต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0 แผนงาน/โครงการ 1. โครงการพัฒนาบุคลากรระดับมหาวิทยาลัย และระดับหน่วยงาน 2. โครงการอบรมหรือพัฒนาทักษะในการ ปฏิบัติงานทั้งภายในและนอกมหาวิทยาลัย | ทุกกอง |
| | 2.2 ร้อยละของรายงานผลจากการพัฒนา ตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง | ร้อยละ | 96 | 100 | แผนงาน/โครงการ 1. โครงการ อบรมหรือพัฒนาทักษะในการ ปฏิบัติงาน (งบประมาณพัฒนาบุคลากร) | ทุกกอง |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | Based Line 2564 | เป้าหมาย 2565 | กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|----------|-----------------|---------------|--|-------------------|
| | 2.3 ร้อยละของการเผยแพร่องค์ความรู้ จากการพัฒนาตนเองตามแผนการ พัฒนาตนเอง | ร้อยละ | 44 | 45 | แผนงาน/โครงการ 1. โครงการพัฒนาบุคลากรระดับมหาวิทยาลัย และระดับหน่วยงาน 2. กิจกรรมการเผยแพร่องค์ความรู้การพัฒนาตนเอง (ดำเนินการภายในกอง) | ทุกกอง |
| | 2.4 จำนวนโครงการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถบุคลากรสำนักงาน อธิการบดี | โครงการ | 5 | 5 | แผนงาน/โครงการ 1. โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี 2. โครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management) | กองบริหารงานบุคคล |
| 7. บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถบูรณาการ การดำเนินงาน ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 2.5 จำนวนโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร | โครงการ | 1 | 1 | กลยุทธ์ 2.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อผลักดันการสร้างความร่วมมือและบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม แผนงาน/โครงการ 1. โครงการสานสัมพันธ์บุคลากรสังกัด สำนักงานอธิการบดี | ทุกกอง |

4.6 สรุปงบประมาณจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และแหล่งเงิน

โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2565 จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ สำนักงานอธิการบดีได้ดังนี้

1. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ควบคู่กับการเสริมสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดี ร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับ

งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร จำนวน 2,694,640 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.02 มีจำนวน 5 โครงการ ซึ่งเป็นโครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.7 สรุปจำนวนโครงการและงบประมาณ จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี /แหล่งเงิน/ไตรมาส/หน่วยงาน

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | งบประมาณแผ่นดิน | | | | งบประมาณเงินรายได้ | | งบอื่น | | รวม | | ร้อยละ | แผนการเบิกจ่าย (บาท) | | | | | | | |
|---|-----------------|------------------|----------|------------|--------------------|-----------|----------|-----------|----------|------------------|--------------|------------------------------|-------------|-------------------------------|--------------|--------------------------------|----------|------------------------------|----------|
| | โครงการ | งบยุทธศาสตร์ | โครงการ | ตามพันธกิจ | โครงการ | จำนวนเงิน | โครงการ | จำนวนเงิน | โครงการ | จำนวนเงิน | | ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.62) | ร้อยละ | ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.63) | ร้อยละ | ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.63) | ร้อยละ | ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.63) | ร้อยละ |
| 2. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีควบคู่กับการเสริมสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถทั้งตามสายงานและที่สนับสนุนการทำงานในภาพรวม เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0 | 3 | 1,350,440 | - | - | - | - | - | - | 3 | 1,350,440 | 9.53 | 245,200 | 4.25 | 1,105,240 | 18.42 | - | - | - | - |
| 2.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อผลักดันการสร้างความร่วมมือและบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม | 2 | 1,344,200 | - | - | - | - | - | - | 2 | 1,344,200 | 9.49 | 97,960 | 1.70 | 1,246,240 | 20.77 | - | - | - | - |
| รวม | 5 | 2,694,640 | - | - | - | - | - | - | 5 | 2,694,640 | 19.02 | 343,160 | 5.95 | 2,351,480 | 39.19 | - | - | - | - |

4. รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2565 สำนักงานอธิการบดี จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ควบคู่กับการเสริมสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ 2.1 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถทั้งตามสายงานและที่สนับสนุนการทำงานในภาพรวม เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0

- ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาตนเอง
- 2.2 ร้อยละของรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง
- 2.3 ร้อยละของการเผยแพร่องค์ความรู้จากการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง
- 2.4 จำนวนโครงการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถบุคลากรสำนักงานอธิการบดี

| โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ (บาท) | | | | | | แผนการเบิกจ่าย (บาท) | | | | ผู้รับผิดชอบโครงการ |
|---|-----------------|------------|--------------------|---------------|-----------|--------|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|------------------------------|---------------------|
| | งบประมาณแผ่นดิน | | งบประมาณเงินรายได้ | งบประมาณอื่นๆ | รวม | | ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.62) | ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.63) | ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.63) | ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.63) | |
| | งบยุทธศาสตร์ | ตามพันธกิจ | | | จำนวนเงิน | ร้อยละ | | | | | |
| 1. กองคลัง | 68,900 | - | - | - | 68,900 | 5.10 | - | 68,900 | - | - | กองคลัง |
| โครงการที่ 1 พัฒนาบุคลากร 6 | 68,900 | - | - | - | 68,900 | 5.10 | - | 68,900 | - | - | กองคลัง |
| กิจกรรมที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการ "การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรด้านการเบิกจ่ายและด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565" | 68,900 | - | - | - | 68,900 | 5.10 | - | 68,900 | - | - | |

| โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ (บาท) | | | | | | แผนการเบิกจ่าย (บาท) | | | | ผู้รับผิดชอบโครงการ |
|--|-----------------|------------|--------------------|---------------|-----------|--------|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|------------------------------|---------------------|
| | งบประมาณแผ่นดิน | | งบประมาณเงินรายได้ | งบประมาณอื่นๆ | รวม | | ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.62) | ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.63) | ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.63) | ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.63) | |
| | งบยุทธศาสตร์ | ตามพันธกิจ | | | จำนวนเงิน | ร้อยละ | | | | | |
| 2. กองบริหารงานบุคคล | 1,281,540 | - | - | - | 1,281,540 | 94.90 | 245,200 | 1,036,340 | - | - | กองบริหารงานบุคคล |
| โครงการที่ 1 ตามรอยศาสตร์พระราชา เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร | 1,133,740 | - | - | - | 1,133,740 | 83.95 | 97,400 | 1,036,340 | - | - | กองบริหารงานบุคคล |
| กิจกรรมที่ 1 อบรมให้ความรู้ เรื่องศาสตร์พระราชา | 97,400 | - | - | - | 97,400 | 7.21 | 97,400 | - | - | - | |
| กิจกรรมที่ 2 อบรมหัวข้อ "การพัฒนากลไกระบบเศรษฐกิจพอเพียง รุ่นที่ 1 ณ ศูนย์กิจกรรมรรมชาติมาบเอื้อง เครือข่ายกิจกรรมธรรมชาติ | 490,000 | - | - | - | 490,000 | 36.28 | - | 490,000 | - | - | |
| กิจกรรมที่ 3 อบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ "ขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชน" รุ่นที่ 1 | 546,340 | - | - | - | 546,340 | 40.46 | - | 546,340 | - | - | |
| โครงการที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำที่รับเข้าใหม่ | 147,800 | - | - | - | 147,800 | 10.94 | 147,800 | - | - | - | กองบริหารงานบุคคล |
| กิจกรรมที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำที่รับเข้าใหม่ | 147,800 | - | - | - | 147,800 | 10.94 | 147,800 | - | - | - | |
| รวมงบประมาณ | 1,350,440 | - | - | - | 1,350,440 | 100 | 245,200 | 1,105,240 | - | - | |

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ควบคู่กับการเสริมสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ 2.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อผลักดันการสร้างความร่วมมือและบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัด 2.5 จำนวนโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร

| โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ (บาท) | | | | | | แผนการเบิกจ่าย (บาท) | | | | ผู้รับผิดชอบโครงการ |
|--|------------------|------------|--------------------|---------------|------------------|------------|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|------------------------------|---------------------|
| | งบประมาณแผ่นดิน | | งบประมาณเงินรายได้ | งบประมาณอื่นๆ | รวม | | ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.62) | ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.63) | ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.63) | ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.63) | |
| | งบยุทธศาสตร์ | ตามพันธกิจ | | | จำนวนเงิน | ร้อยละ | | | | | |
| 1. กองนโยบายและแผน | 180,000 | - | - | - | 180,000 | 13.39 | 97,960 | 82,040 | - | - | กองนโยบายและแผน |
| โครงการที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ ด้านแผนและงบประมาณ | 180,000 | - | - | - | 180,000 | 13.39 | 97,960 | 82,040 | - | - | กองนโยบายและแผน |
| กิจกรรมที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดการข้อมูล (Data Management) เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร” | 97,960 | - | - | - | 97,960 | 7.29 | 97,960 | - | - | - | |
| กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการ "การวางแผน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการนำเสนอข้อมูล" | 82,040 | - | - | - | 82,040 | 6.10 | - | 82,040 | - | - | |
| 2. กองบริหารงานบุคคล | 1,164,200 | - | - | - | 1,164,200 | 86.61 | - | 1,164,200 | - | - | กองบริหารงานบุคคล |
| โครงการที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อรองรับภารกิจใหม่ กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม | 1,164,200 | - | - | - | 1,164,200 | 86.61 | - | 1,164,200 | - | - | กองบริหารงานบุคคล |
| กิจกรรมที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อรองรับภารกิจใหม่ กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม | 1,164,200 | - | - | - | 1,164,200 | 86.61 | - | 1,164,200 | - | - | |
| รวมงบประมาณ | 1,344,200 | - | - | - | 1,344,200 | 100 | 97,960 | 1,246,240 | - | - | |

ส่วนที่ 5 การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

การกำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี กำหนดรูปแบบที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด โดยมอบหมายให้ทุกหน่วยงาน พิจารณาผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด รวบรวมและรายงานผลต่อคณะกรรมการบริหารสำนักงาน อธิการบดีเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่มุ่งเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย ทั้งในเชิงปริมาณ และ คุณภาพ เพื่อเสนอให้ผู้รับผิดชอบ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้ทราบ และพิจารณาเป็นระยะ

มหาวิทยาลัยได้กำหนดกลไกในการติดตาม ประเมินผลตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี เพื่อให้สามารถนำผลประเมินมาใช้ในการวางแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรได้

5.1 วัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล

1. เพื่อรวบรวมผลการปฏิบัติงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานอธิการบดีที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากเงื่อนไข เวลาที่ควรปฏิบัติ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายเชิงปริมาณ และคุณภาพ ของโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ

2. เพื่อทราบปัญหา อุปสรรคการดำเนินงานเป็นระยะๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีและโครงการ/กิจกรรมในปีต่อไป

3. เพื่อต้องการทราบผลสัมฤทธิ์โดยรวมของการปฏิบัติงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์แนวทางพัฒนามหาวิทยาลัยด้านต่างๆ

5.2 ขั้นตอนการติดตาม และประเมินผล

1. ประชุมวางแผนในรูปแบบคณะกรรมการ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ
3. ติดตามโดยคณะกรรมการ หรือผู้บริหาร 2 ครั้ง ต่อปี (รอบ 9 เดือน ไตรมาส 3 และรอบ 12 เดือน สิ้นไตรมาส 4)
4. ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผน
5. รายงานผลประเมินต่อคณะกรรมการ และผู้บริหารพิจารณา
6. ทบทวน/ปรับปรุงพัฒนาแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานอธิการบดี

5.3 ขั้นตอนการรายงานผล

1) หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการ จัดส่งรายงานผลการดำเนินงานไปยังกองบริหารงานบุคคล เป็นรายเดือนและรายไตรมาส

2) กองบริหารงานบุคคลจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน เสนอคณะกรรมการบริหารสำนักงาน อธิการบดี เป็นรายเดือนและรายไตรมาส

5.4 คำอธิบายตัวชี้วัด ข้อมูลที่ติดตาม และการคำนวณผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาด้านตนเอง
ผู้รับผิดชอบ

- 1.กองกลาง
- 2.กองคลัง
- 3.กองนโยบายและแผน
- 4.กองบริหารงานบุคคล
- 5.กองพัฒนานักศึกษา
- 6.สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}} \times 100$$

ผลการดำเนินงาน

| ลำดับ | ว/ด.ป | หัวข้อรายงานผลการพัฒนา | ชื่อ-สกุล ผู้รับการพัฒนา | หน่วยงานที่จัด อบรม |
|-------|-------|------------------------|-----------------------------|------------------------|
| | | | | |
| | | | | |

ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

- 1.....
2.

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด/ผู้รายงาน

ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของรายงานผลจากการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง

ผู้รับผิดชอบ

- 1.กองกลาง
- 2.กองคลัง
- 3.กองนโยบายและแผน
- 4.กองบริหารงานบุคคล
- 5.กองพัฒนานักศึกษา
- 6.สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ข้อมูลที่ติดตาม

รายงานจากการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง

รายงานผลตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

(แบบ ป.กพม.3)

| ลำดับ | ว/ด.ป | หัวข้อการพัฒนา/สถานที่ | ชื่อ-สกุล ผู้รับการพัฒนา | หน่วยงานที่จัด อบรม |
|-------|-------|------------------------|-----------------------------|------------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

- 1.....
2.
3.

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด/ผู้รายงาน

ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ตัวชี้วัด 2.3 ร้อยละของการเผยแพร่องค์ความรู้จากการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง
ผู้รับผิดชอบ

- 1.กองกลาง
- 2.กองคลัง
- 3.กองนโยบายและแผน
- 4.กองบริหารงานบุคคล
- 5.กองพัฒนานักศึกษา
- 6.สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ข้อมูลที่ติดตาม

- 1.เอกสารการเผยแพร่องค์ความรู้จากการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง
- 2.โดยการจัดประชุมหรือเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนเอกสารเผยแพร่องค์ความรู้} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

| ลำดับ | ว/ด.ป | หัวข้อการเผยแพร่องค์ความรู้ | ผู้เผยแพร่ | สถานที่ | จำนวนผู้เข้าร่วม (คน) |
|-------|-------|-----------------------------|------------|---------|--------------------------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

- 1.....
2.
3.

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด/ผู้รายงาน

ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ตัวชี้วัด 2.4 จำนวนโครงการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถบุคลากรสำนักงานอธิการบดี

ผู้รับผิดชอบ

ผู้รับผิดชอบ

1. กองกลาง
2. กองคลัง
3. กองนโยบายและแผน
4. กองบริหารงานบุคคล
5. กองพัฒนานักศึกษา
6. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ข้อมูลที่ติดตาม

โครงการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี

| ลำดับที่ | ชื่อโครงการ | หน่วยงาน |
|----------|-------------|----------|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| 5 | | |

ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

- 1.....
2.
3.

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด/ผู้รายงาน

ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ตัวชี้วัดที่ 2.5 จำนวนโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร

ผู้รับผิดชอบ

- 1.กองกลาง
- 2.กองคลัง
- 3.กองนโยบายและแผน
- 4.กองบริหารงานบุคคล
- 5.กองพัฒนานักศึกษา
- 6.สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ข้อมูลที่ติดตาม

| ลำดับที่ | ชื่อโครงการ | หน่วยงาน |
|----------|-------------|----------|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| 5 | | |

ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

- 1.....
2.
3.

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด/ผู้รายงาน

ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี

