



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ. 2566 – 2570

(ฉบับปรับปรุง 2569)

- ผ่านความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ครั้งที่ 17/2568 เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2568
- ผ่านความเห็นชอบคณะกรรมการพิจารณากลับกรองด้านนโยบายและแผน ครั้งที่ 6(9)/2568 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2568
- ผ่านความเห็นชอบคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2568

คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 -2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2568) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ EdPEX ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้มีการจัดประชุมทบทวนแผนเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งในด้านการบริหารกำลังคน การพัฒนาขีดความสามารถ และการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

คณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

บทสรุปผู้บริหาร

1. ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย และเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี พ.ศ.2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง 2568) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx)

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2568 เพื่อพิจารณาทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูล วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. 2553 -2570 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ แผนการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2566 - 25670 ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (ฉบับปรับปรุง 2568) และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมให้ความเห็นชอบต่อไป

2. วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีกระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 -2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) อย่างเป็นระบบ โดยสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการวิเคราะห์และทบทวนข้อมูลสารสนเทศสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม นอกจากนี้ แผนฉบับดังกล่าวจะถูกนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองด้านนโยบายและแผน และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำไปจัดทำเผยแพร่ต่อไป มีกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

- 1.3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- 1.3.2 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) (ร่าง 1)
- 1.3.3 ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เมื่อวันที่ 15 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2568 เพื่อพิจารณาทบทวน SWOT ประเด็นสำคัญของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 -2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) (ร่าง 1)
- 1.3.4 คณะทำงานปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากการประชุมฯ และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 ฉบับปรับปรุง 2569) (ร่าง 2)
- 1.3.5 เสนอแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 – 2570 ฉบับปรับปรุง 2569) (ร่าง 2) ต่อคณะกรรมการพิจารณาก่อนการลงดำนโยบายและแผน ในคราวประชุม ครั้งที่ 6(9)/2568 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2568
- 1.3.6 คณะทำงานปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากการประชุมคณะกรรมการฯ และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง2569) (ร่าง3)
- 1.3.7 เสนอแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 – 2570 ฉบับปรับปรุง 2569) (ร่าง 3) ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 17/2568 เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2568
- 1.3.8 คณะทำงานปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง2569) (ฉบับสมบูรณ์)
- 1.3.9 กองบริหารงานบุคคลเผยแพร่แผนบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 -2570 (ฉบับปรับปรุง 2569)

3. ผลการดำเนินการ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570
(ฉบับปรับปรุง 2569) มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

หัวข้อ	รายละเอียด
วิสัยทัศน์ (Vision)	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สามารถบูรณาการศาสตร์ ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อการผลิตและพัฒนาครูฐานสมรรถนะ และการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
พันธกิจ (Mission)	- พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสนับสนุนพันธกิจและการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย - เสริมสร้างสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้สามารถบูรณาการศาสตร์ ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน - ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความผูกพัน ความผูกพัน การมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร
ค่านิยมองค์กร (Core Value)	3 มี มีความเป็นมืออาชีพ (Professional) มีการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result-Oriented) มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)
วัฒนธรรมองค์กร (Culture)	รู้ รัก สามัคคี มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ
ประเด็นยุทธศาสตร์	- การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล - การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร - ส่งเสริมสภาวะแวดล้อมและความผูกพันของบุคลากร

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน	2
1.3 กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.5 ตารางสรุปที่มาและความสอดคล้องแผนฯ	6
ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไป	16
2.1 ข้อมูลพื้นฐาน/ประวัติความเป็นมา	16
2.2 ทำเนียบผู้บริหาร	21
2.3 ที่ตั้ง และแผนที่ในมหาวิทยาลัย	22
2.4 โครงสร้างองค์กร	24
2.5 โครงสร้างการบริหารงาน	25
ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ (ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560)	26
3.1 แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี	26
3.2 แผนระดับที่ 2	34
3.2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	35
3.2.2 แผนการปฏิรูปประเทศ	38
3.2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	39
3.3 แผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้อง	41
3.3.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (Policy Statement)	41
3.3.2 แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 – 2570	55
3.3.3 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3.4 แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Action Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏระยอง 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	63
3.3.5 แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี พ.ศ.2566 – 2570 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (ฉบับปรับปรุง 2568)	66
ส่วนที่ 4 ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs)	70
4.1 เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีผลิตภาพและการมีงานที่เหมาะสมสำหรับ ทุกคน	70
4.2 เป้าหมายย่อย 8.5 บรรลุการจ้างงานเต็มที่มีผลิตภาพ และการมีงานทำ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคนรวมถึง เยาวชนและ ผู้มีภาวะทุพพลภาพและให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่า เท่าเทียมกัน	70
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก	71
5.1 ข้อมูลสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์	71
5.1.1 ข้อมูลบุคลากร	71
5.1.2 ข้อมูลงบประมาณ	91
5.2 บริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (ความท้าทายที่เกิดขึ้น เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงภายนอกที่เกิดขึ้น)	92
5.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก SWOT	93
5.4 บริบทเชิงกลยุทธ์	95
ส่วนที่ 6 สารสำคัญของแผน	97
6.1 วิสัยทัศน์	97
6.2 พันธกิจ	97
6.3 ค่านิยมองค์กร	97
6.4 วัฒนธรรมองค์กร	97
6.5 รายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ แผนงาน	98

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
6.6 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) แผนการและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569)	111
ส่วนที่ 7 การขับเคลื่อนแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ สู่การปฏิบัติ	112
7.1 ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ	112
7.2 วัตถุประสงค์ของการกำกับติดตามและประเมินผล	112
7.3 ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล	113
7.4 ขั้นตอนวิธีการรายงานผล	114
ภาคผนวก	
ก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม	115
ข ตารางความสอดคล้องตัวชี้วัดของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร กับ ตัวชี้วัด ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	118
ค รายละเอียดตัวชี้วัด นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด วิธีการคำนวณ แหล่งที่มาของข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินผล	121
ง ภาพประกอบการประชุม -คณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทรเกษม ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2568 -คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองด้านนโยบายและแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ครั้งที่ 6(9)/2568 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2568	146

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ทำเนียบผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ระหว่าง พ.ศ.2484 -ปัจจุบัน	21
ตารางที่ 2 ความสอดคล้องของแผนระดับที่ 3 กับแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569)	54
ตารางที่ 3 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร พ.ศ. 2568	72
ตารางที่ 4 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน พ.ศ. 2564 - 2566	72
ตารางที่ 5 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร พ.ศ. 2568	74
ตารางที่ 6 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2564 - 2568	75
ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา	76
ตารางที่ 8 จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของสายวิชาการในปัจจุบัน และเป้าหมายของคุณวุฒิ ปริญญาเอกในอนาคต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	76
ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ	77
ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร	77
ตารางที่ 11 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา	78
ตารางที่ 12 ข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566- 2569	79
ตารางที่ 13 ข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2569	83
ตารางที่ 14 จำนวนบุคลากรเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570	87
ตารางที่ 15 รายชื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2566 - 2570	87
ตารางที่ 16 ข้อมูลงบประมาณพัฒนาบุคลากร	91

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569)	4
ภาพที่ 2.1 ที่ตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	22
ภาพที่ 2.2 แผนที่ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	23
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	24
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	25
ภาพที่ 3.1 ภาพรวมความเชื่อมโยงของแผน 3 ระดับ	26
ภาพที่ 3.2 แผนระดับ 2	34
ภาพที่ 3.3 กรอบแนวคิด พฤติกรรมที่คาดหวังให้บุคลากรภาครัฐแสดงออกมา	42
ภาพที่ 3.4 กรอบทักษะด้านภาวะผู้นำ และ ทักษะตามสายงาน	47
ภาพที่ 3.5 ผังความเชื่อมโยงแผน 3 ระดับ กับแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2569)	69

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดเป็นหนึ่งในกลยุทธ์หลัก เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลง และแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2568) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ แผนงานบูรณาการหลักที่ 5 พัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าทางอาชีพ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ อีกทั้ง ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ มี 2 เป้าหมาย คือ 1) ต้องการให้มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการยอมรับระดับชาติ และนานาชาติด้านการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อท้องถิ่น ที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ และ 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลความพร้อมและความสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับ สถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มุ่งพัฒนาบุคลากร หรือ ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสำคัญทั้งการพัฒนาความสามารถ หรือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกัน โดยมีแผนปฏิบัติการ คือ การปรับระบบการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีของมหาวิทยาลัยให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาตนเอง ในระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์หนึ่งและมีมาตรการในการดำเนินการ คือ พัฒนาทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและการอยู่ร่วมกันใน มหาวิทยาลัยให้มีความสามัคคี รักองค์กร รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรประเภทผู้บริหารให้มีบุคลากร รุ่นใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ด้านการบริหารระดับต่างๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้มีสมรรถนะ ทางการบริหาร มีศักยภาพขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และภารกิจของมหาวิทยาลัย พร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหารใน ระดับต่างๆ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของท่านอธิการบดี รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ไชยศุภรางกูร

ด้วยเหตุดังกล่าว มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการและเหตุผลข้างต้นโดยมุ่งเน้นกระบวนการแบบมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองด้านนโยบายและแผน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 -2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) ให้มีความถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการระยะ 5 ปี พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2568) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ให้ความเห็นชอบ

1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

1. เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น
3. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
4. เพื่อกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่สอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการระยะ 5 ปี พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2568) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

1.3 กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีกระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 -2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) อย่างเป็นระบบ โดยสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการวิเคราะห์และทบทวนข้อมูลสารสนเทศสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม นอกจากนี้ แผนฉบับดังกล่าวจะถูกนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองด้านนโยบายและแผน และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำไปจัดทำเผยแพร่ต่อไป มีกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

- 1.3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- 1.3.2 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) (ร่าง 1)
- 1.3.3 ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เมื่อวันที่ 15 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2568 เพื่อพิจารณาทบทวน SWOT ประเด็นสำคัญของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 -2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) (ร่าง 1)

1.3.4 คณะทำงานปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากการประชุมฯ และจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) (ร่าง 2)

1.3.5 เสนอแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) (ร่าง 2) ต่อคณะกรรมการพิจารณาการก่อกำเนิดนโยบายและแผน ในคราวประชุม ครั้งที่ 6(9)/2568 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2568

1.3.6 คณะทำงานปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากการประชุมคณะกรรมการฯ และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) (ร่าง 3)

1.3.7 เสนอแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) (ร่าง 3) ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในคราวประชุม ครั้งที่ 17/2568 เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2568

1.3.8 คณะทำงานปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) (ฉบับสมบูรณ์)

1.3.9 กองบริหารงานบุคคลเผยแพร่แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 -2570 (ฉบับปรับปรุง 2569)

แผนภาพกระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 -2570 (ฉบับปรับปรุง 2569)



แผนภาพที่ 1.1 กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569)

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มหาวิทยาลัยมีแผนการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2568) และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)
2. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
4. มหาวิทยาลัยมีเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร
5. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1.5 ตารางสรุปที่มาและความสอดคล้อง แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569)

ลำดับที่	หัวข้อ	แผนปฏิบัติการประจำปี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2567) มติปรับแก้ไข วันที่ 24 กรกฎาคม 2567	แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) มติปรับแก้ไข วันที่ 15 กรกฎาคม 2568	หมายเหตุ
1	วิสัยทัศน์	“มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการผลิตและพัฒนาครูฐานสมรรถนะ บูรณาการความรู้ในศาสตร์ กับศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”	“มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามศาสตร์ และวิชาชีพ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”	“มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สามารถบูรณาการศาสตร์ ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อการผลิตและพัฒนาครูฐานสมรรถนะ และการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”	ปรับใหม่
2	พันธกิจ	1. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ คุณธรรม 2. ผลิตบัณฑิตครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยฐานสมรรถนะ บูรณาการการเรียนการสอน ในทุกศาสตร์กับการทำงาน 3. วิจัยและสร้างนวัตกรรมโดยบูรณาการความรู้ในศาสตร์ กับศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	1.พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานตามศาสตร์และวิชาชีพ	1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสนับสนุนพันธกิจการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย 2. เสริมสร้างสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้สามารถบูรณาการศาสตร์ ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	ปรับใหม่

ลำดับที่	หัวข้อ	แผนปฏิบัติการประจำปี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2567) มติปรับแก้ไข วันที่ 24 กรกฎาคม 2567	แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) มติปรับแก้ไข วันที่ 15 กรกฎาคม 2568	หมายเหตุ
		4. บริการวิชาการด้วยแนวทางพระราชดำริและบูรณาการความรู้ในศาสตร์กับศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน 5. ยกระดับการสืบสานและพัฒนาภูมิปัญญา และศิลปวัฒนธรรมด้วยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในคุณค่า มีความสำนึกและความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 6. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	3.พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร	3.ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความผูกพัน การมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร	
3	ค่านิยม	3 มี มีความเป็นมืออาชีพ (Professional) มีการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result – Oriented) มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)	ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานเชิงรุก พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	3 มี มีความเป็นมืออาชีพ (Professional) มีการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result – Oriented) มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)	ปรับใหม่ (ใช้ของ ม.)

ลำดับที่	หัวข้อ	แผนปฏิบัติการประจำปี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2567) มติปรับแก้ไข วันที่ 24 กรกฎาคม 2567	แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) มติปรับแก้ไข วันที่ 15 กรกฎาคม 2568	หมายเหตุ
4	วัฒนธรรมองค์กร	รู้ รัก สามัคคี มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ	-	รู้ รัก สามัคคี มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ	ปรับปรุง
5	ประเด็นยุทธศาสตร์	1 การพัฒนาท้องถิ่น 2 การผลิตและพัฒนาครู 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา 4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	1.พัฒนาระบบและกลไกการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ 2.การยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มี ความรู้ ความสามารถ และทักษะแห่งการปฏิบัติงาน ในอนาคตเพื่อเป็น SMART University 3.การส่งเสริมสวัสดิการและสภาพแวดล้อม เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร	1. การพัฒนาระบบและกลไกการบริหาร ทรัพยากรบุคคล 2. การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร 3. ส่งเสริมสภาวะแวดล้อมและความผูกพันของบุคลากร	ปรับปรุง
6	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives)	1.1 ยกระดับเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยใช้ องค์ความรู้ และนวัตกรรมบูรณาการแนวคิด Bio-Circular-Green Economy (BCG Model) ในการ <u>พัฒนาท้องถิ่น</u>	1.1. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการ สรรหาคัดเลือกการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	1.1 พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 1.2 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ปรับปรุง

ลำดับที่	หัวข้อ	แผนปฏิบัติราชการประจำปี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2567) มติปรับแก้ไข วันที่ 24 กรกฎาคม 2567	แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) มติปรับแก้ไข วันที่ 15 กรกฎาคม 2568	หมายเหตุ
		2.2 ส่งเสริมวิชาการเพื่อการผลิตและพัฒนาครูให้ มีอัตลักษณ์บัณฑิตครู จันทรเกษม (CRU Smart Teacher) ฐานสมรรถนะ 3.2 อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมเป็นผู้สร้างคุณค่าให้กับสังคม ท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศ 4.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทรเกษมเป็น SMART University ที่มีความคล่องตัว มีหลักธรรมาภิบาล และยึดมั่นค่านิยมองค์กร 4.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทรเกษมมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ นักศึกษา อาจารย์ และ บุคลากรทุกคน	12. มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ สอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย 1.3 มหาวิทยาลัยมีการนำระบบสารสนเทศ มาใช้สนับสนุนการบริหาร พัฒนาบุคลากร และการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนโยบายการเป็น Digital Organization 2.1 บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะ อาจารย์มีอาชีพสอดคล้องตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย 2.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 3.1 บุคลากรมีขวัญและกำลังใจมีคุณภาพชีวิตที่ดี 3.2 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	1.3 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นสมรรถนะและผลลัพธ์ 2.1 พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย 2.2 ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง 2.3 ส่งเสริมการสร้างคุณค่าให้กับสังคม จากวิจัย การเรียนการสอน การผลิตและพัฒนาครูและการบริการวิชาการเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนของบุคลากร 3.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเอื้อต่อการ สร้างสรรค์นวัตกรรมและความร่วมมือ 3.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร	

ลำดับที่	หัวข้อ	แผนปฏิบัติการประจำปี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2567) มติปรับแก้ไข วันที่ 24 กรกฎาคม 2567	แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) มติปรับแก้ไข วันที่ 15 กรกฎาคม 2568	หมายเหตุ
				3.3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร 3.4 ยกระดับมหาวิทยาลัยสู่ความยั่งยืน	
7	กลยุทธ์	2.2 สนับสนุนการสร้างงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อการผลิตและพัฒนาครู ให้มีอัตลักษณ์บัณฑิตครูจันทรเกษม (CRU Smart Teacher) สมรรถนะ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู และ คุณลักษณะ 4 ประการ ตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษา 3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ หรืองาน ลักษณะอื่น ในระดับชาติและนานาชาติ 3.4 ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคม สร้างนวัตกรรมชุมชน	1. สร้างและพัฒนาระบบหรือแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรด้านการบริหารแผนสืบทอดตำแหน่งและกลไกการพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามศาสตร์และวิชาชีพ 3. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 4. กำกับติดตามจำนวนอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้น 5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะการทำงานแห่งอนาคต (Upskill/Reskill และสร้าง New Skills)	1.1 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุกฐาน Competency-Based 1.2 พัฒนาระบบและส่งเสริม วามก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Development) 1.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล 1.4 พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและมุ่งเน้นผลลัพธ์ Performance Management System (PMS) ที่เชื่อมโยงกับ KPIs ขององค์กร 2.1 พัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะด้านของบุคลากร	ปรับใหม่

ลำดับที่	หัวข้อ	แผนปฏิบัติการประจำปี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	แผนการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2567) มติปรับแก้ไข วันที่ 24 กรกฎาคม 2567	แผนบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) มติปรับแก้ไข วันที่ 15 กรกฎาคม 2568	หมายเหตุ
		3.5 พัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อสร้างผลงานทางวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ หรือ งานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับการพัฒนา ท้องถิ่นอย่างมั่นคงและยั่งยืน (Sustainable) 4.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ให้บริการสังคม ชุมชนท้องถิ่น และสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ 4.2 พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้มีห้องเรียนห้องปฏิบัติการ มีเทคโนโลยี และ สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย ตลอดจนสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้แก่นักเรียน นักศึกษา อาจารย์และบุคลากรทุกคน	6. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงาน (Career Path Development) 7. ส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ Smart Benefit & Welfare for all 8. ส่งเสริมการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีของบุคลากร	2.2 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการแบ่งปัน 2.3 ส่งเสริมการสร้างงานวิจัย งานวิชาการ งานพัฒนา งานสร้างสรรค์ และการเผยแพร่ผลงาน ที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์องค์กร 3.1 ปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน 3.2 เสริมสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร 3.3 บริหารจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	

ลำดับที่	หัวข้อ	แผนปฏิบัติการประจำปี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2567) มติปรับแก้ไข วันที่ 24 กรกฎาคม 2567	แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) มติปรับแก้ไข วันที่ 15 กรกฎาคม 2568	หมายเหตุ
		4.3 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อม ของ มหาวิทยาลัยให้มีบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่มีความสะอาด ปลอดภัย เพื่อการเป็นมหาวิทยาลัย สีเขียว (Green University) ที่พร้อม เป็น SMART University			
8	ตัวชี้วัด	1.7 จำนวนงานวิจัย หรือผลงาน สร้างสรรค์ ที่ใช้ประโยชน์ในท้องถิ่น 1.8 จำนวนผลงานวิจัย หรือนวัตกรรมที่ ยกระดับทุนทางวัฒนธรรม 2.3 จำนวนผลงานวิชาการที่ได้รับ มาตรฐานและ การยอมรับในการผลิต และพัฒนาครูให้มีอัตลักษณ์ บัณฑิตครู จันทรเกษม (CRU Smart Teacher) ฐานสมรรถนะ	1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ สรรหาบุคลากร 1.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุน จากมหาวิทยาลัยให้เข้ารับการอบรม หลักสูตรเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหารและ เพิ่มทักษะการบริหาร 1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้พัฒนาตามแผน 1.4 ระดับความสำเร็จของระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนา บุคลากร	1.1 ร้อยละของการคัดเลือกและบรรจุ บุคลากรตามแผน 1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 1.3 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 1.4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก 1.5 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ขึ้น สู่ตำแหน่งหัวหน้างานจากจำนวน บุคลากรที่ยื่นขอรับตำแหน่ง	ปรับใหม่

ลำดับที่	หัวข้อ	แผนปฏิบัติราชการประจำปี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	แผนการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2567) มติปรับแก้ไข วันที่ 24 กรกฎาคม 2567	แผนการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) มติปรับแก้ไข วันที่ 15 กรกฎาคม 2568	หมายเหตุ
		3.4 จำนวนผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ หรือได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ 3.5 จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ที่ ยื่นการคุ้มครองสิทธิทรัพย์สินทางปัญญา 3.6 จำนวนนวัตกรรมเพื่อชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของอาจารย์ 4.1 ผลการประเมินความคิดเห็นด้านความเป็น SMART University 4.2 ร้อยละความพึงพอใจของนักเรียน นักศึกษา อาจารย์และบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมและ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	2.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด 2.2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด 2.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ/ทักษะ Digital Literacy หรือทักษะด้านอื่นๆ 2.4.1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ	1.6 ระดับความสำเร็จของระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย 1.7 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและมุ่งเน้นผลลัพธ์ 2.1 ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่าน B1 2.2 ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะมากกว่าร้อยละ 95 2.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามวิสัยทัศน์องค์กร 2.5 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์	

ลำดับที่	หัวข้อ	แผนปฏิบัติการประจำปี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2567) มติปรับแก้ไข วันที่ 24 กรกฎาคม 2567	แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) มติปรับแก้ไข วันที่ 15 กรกฎาคม 2568	หมายเหตุ
			2.4.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะอบรม Digital Literacy 2.5 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สมรรถนะทางวิชาการหรือวิชาชีพ 2.5.1 สายวิชาการ 2.5.2 สายสนับสนุนวิชาการ 3.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ สวัสดิการและการได้รับการส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตจากมหาวิทยาลัย 3.2 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ เสริมสร้างดูแลสุขภาพ 3.3 จำนวนบุคลากรที่ประสบอุบัติเหตุจาก การปฏิบัติงาน 3.4 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	2.6 ร้อยละของนักศึกษาที่ไม่พึงพอใจต่อ คุณภาพการสอนของอาจารย์ 2.7 ระดับความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในองค์กร 2.8 ร้อยละของรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นจากการ บริการวิชาการของมหาวิทยาลัย 2.9 ร้อยละของชุมชนที่มีการลดต้นทุน/เพิ่ม มูลค่า จากการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนา ชุมชนท้องถิ่น 2.10 ร้อยละของผลงานวิจัยที่เผยแพร่ใน ระดับชาติต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัย ทั้งหมด 2.11 ร้อยละของผลงานวิจัยที่เผยแพร่ใน ระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัย ทั้งหมด	

ลำดับที่	หัวข้อ	แผนปฏิบัติการประจำปี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2567) มติปรับแก้ไข วันที่ 24 กรกฎาคม 2567	แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) มติปรับแก้ไข วันที่ 15 กรกฎาคม 2568	หมายเหตุ
				2.12 ร้อยละของผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้กับสถานศึกษา 3.1 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน 3.2 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร 3.3 อัตราการลาออกของบุคลากรใหม่ 3.4 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการของมหาวิทยาลัย 3.5 คะแนนประเมิน UI Green University	

ส่วนที่ 2

ข้อมูลทั่วไป

2.1 ข้อมูลพื้นฐาน/ประวัติความเป็นมา

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

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

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

พ.ศ. 2491 อาจารย์กมล เกาพิจิตร ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คนที่ 2

พ.ศ. 2497 อาจารย์โชค สุกนธนิช ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คนที่ 3

พ.ศ. 2501 อาจารย์ประยูทธ สวัสดิสิงห์ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คนที่ 4

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

พ.ศ. 2503 อาจารย์สนอง สิงห์พันธุ์ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คนที่ 5

พ.ศ. 2508 อาจารย์พงศ์อินทร์ สุขขร ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คนที่ 6

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

พ.ศ. 2515 คุณหญิงบุญฉวี พรหมโมปกรณ์กิจ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ คนที่ 1

พ.ศ. 2517 อาจารย์สนอง สิงห์พันธุ์ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ คนที่ 2

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

พ.ศ. 2519 อาจารย์วิศิษฐ์ ชุมวรฐายี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีวิทยาลัยครูจันทระเกษม คนที่ 1

พ.ศ. 2528 พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลให้วิทยาลัยครูจันทระเกษมรวมกลุ่มอยู่ใน “สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์” ซึ่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ได้กำหนดให้วิทยาลัยครูรวมเป็นกลุ่มเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานร่วมกัน และสภาการศึกษาได้ออกข้อบังคับว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2528 กลุ่มวิทยาลัยครูจึงพัฒนาไปเป็น “สหวิทยาลัย” และวิทยาลัยครูจันทระเกษม สังกัดอยู่ใน “สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์”

พ.ศ. 2528 วิทยาลัยครูจันทระเกษม ได้ก่อตั้งมาครบรอบ 45 ปี เมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2528 โดยรองศาสตราจารย์อินทร์ ศรีคุณ ได้รับแต่งตั้งดำรงตำแหน่งอธิการบดีวิทยาลัยครูจันทระเกษม คนที่ 2

พ.ศ. 2532 รองศาสตราจารย์ทองคูณ หงส์พันธุ์ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีวิทยาลัยครูจันทระเกษม คนที่ 3

พ.ศ. 2533 วิทยาลัยครูจันทระเกษม ได้ก่อตั้งมาครบรอบ 50 ปี เมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2533 โดยศาสตราจารย์คุณบรรจบ พันธุเมธา มอบห้องสมุดศาสตราจารย์คุณบรรจบ พันธุเมธา ให้แก่วิทยาลัยครูจันทระเกษม

พ.ศ. 2534 วิทยาลัยครูจันทระเกษม ได้รับการคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นสถานศึกษาดีเด่นรางวัลพระราชทานระดับอุดมศึกษา

พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้พระราชทานนามใหม่ให้กับวิทยาลัยครูเป็น “สถาบันราชภัฏ” เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 ดังนั้น วิทยาลัยครูจันทระเกษม จึงเปลี่ยนเป็น “สถาบัน ราชภัฏจันทระเกษม”

พ.ศ. 2537 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา เศรษฐีธร ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีวิทยาลัยครูจันทระเกษม คนที่ 4

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

พัฒนาเทคโนโลยีทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู เฉพาะทางด้านการผลิตบัณฑิต สถาบัน ราชภัฏทุกแห่งสามารถผลิตบัณฑิตได้สูงกว่าระดับปริญญาตรี”

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

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

พ.ศ. 2542 สถาบันราชภัฏจันทรเกษม เปิดศูนย์การศึกษาจันทรเกษม-สหพาณิชย์ ในพื้นที่โรงเรียนสหพาณิชย์ ซอยสุขุมวิท 101 (ปทุมวัน) ถนนสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2543 สถาบันราชภัฏจันทรเกษม จัดตั้งศูนย์การศึกษาจันทรเกษม-เทคนิคชยานา

พ.ศ. 2544 สถาบันราชภัฏจันทรเกษม จัดตั้งศูนย์การศึกษาจันทรเกษม – มินบุรี

พ.ศ. 2545 รองศาสตราจารย์มณฑรา ธรรมบุศย์ คณบดีคณะครุศาสตร์ กรรมการสภาประจำสถาบันราชภัฏจันทรเกษม รักษาการแทนอธิการบดีสถาบันราชภัฏจันทรเกษม

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

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

พ.ศ. 2547 รองศาสตราจารย์มานพ พราหมณ์โชติ รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

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

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

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

คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

พ.ศ. 2549 มหาวิทยาลัยเปิดสอนหลักสูตรแพทยแผนจีนบัณฑิต และบัณฑิตวิทยาลัย
เปิดสอนหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธรรมาภิบาล

พ.ศ. 2552 รองศาสตราจารย์เดช พุทธเจริญทอง กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ
จันทระเกษม รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษม

พ.ศ. 2552 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง นายสุชาติ เมืองแก้ว ให้ดำรงตำแหน่ง
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษม เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2552

พ.ศ. 2552 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงพระกรุณาโปรด
เกล้าฯ แต่งตั้ง นายสุชาติ เมืองแก้ว ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษม คนที่ 4
เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2552

พ.ศ. 2554 รองศาสตราจารย์สุมาลี ไชยสุภารากุล คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษม ตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2554 ถึงวันที่
24 กรกฎาคม พ.ศ. 2544 และตั้งแต่วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2555 ถึงวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2555

พ.ศ. 2554 นายแพทย์วิชัย โชควิวัฒน์ รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ
จันทระเกษม ตั้งแต่ วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 ถึง วันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2555 และตั้งแต่วันที่ 19
กรกฎาคม พ.ศ. 2555 ถึงวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2555

พ.ศ. 2555 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ
แต่งตั้งรองศาสตราจารย์สุมาลี ไชยสุภารากุล ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษม
คนที่ 5 เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2555

พ.ศ. 2560 สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ทรงพระกรุณา
โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งรองศาสตราจารย์สุมาลี ไชยสุภารากุล ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ
จันทระเกษมต่ออีก 1 วาระ เมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2563

พ.ศ. 2564 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ทรง
พระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ราชนันท์ เหมือนชอบ ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษม คนที่ 6 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2564 ถึง วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2565

พ.ศ. 2565 รองศาสตราจารย์สุมาลี ไชยสุภารากุล รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัย
ราชภัฏจันทระเกษม ตั้งแต่ วันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ. 2565 ถึง วันที่ 27 กรกฎาคม 2567

พ.ศ. 2567 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ทรง
พระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งรองศาสตราจารย์สุมาลี ไชยสุภารากุล ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัย
ราชภัฏจันทระเกษม คนที่ 7 เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2567 ถึงปัจจุบัน

พัฒนาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

การกำเนิดและพัฒนาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม สามารถแบ่งได้เป็น 4 ยุคที่สำคัญ ดังนี้

1. ยุคโรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม พ.ศ. 2483 - 2501

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ก่อตั้งเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2483 ชื่อว่าโรงเรียนฝึกหัดครู มัธยม มี หม่อมหลวงมานิจ ชุมสาย เป็นอาจารย์ใหญ่ เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมัธยมแห่งแรก ในขณะที่โรงเรียนฝึกหัดครูอื่นๆ ที่มีอยู่ในเวลานั้นเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประถม รับนักเรียนโดยวิธีสอบคัดเลือก ต่อมาใช้วิธี คัดเฉพาะนักเรียนที่สอบได้ที่ 1 - 2 ของแต่ละจังหวัด เมื่อจบออกไปทำงานจึงได้รับการยกย่องมาก เพราะมีความรู้ดี สอนได้ทุกวิชา อีกทั้งรักงาน ไม่เลือกงาน

2. ยุควิทยาลัยครูจันทรเกษม พ.ศ. 2501 - 2537

พ.ศ. 2501 โรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม ได้ย้ายมาอยู่ที่ซอยสังฆะวัฒนะ 2 ถนนลาดพร้าว และ ได้รับการยกฐานะเป็น “วิทยาลัยครูจันทรเกษม” เปิดสอนระดับ ป.ม. รุ่นที่ 18 เป็นรุ่นสุดท้าย และ เปลี่ยนเป็น ผลิตครูประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.กศ. สูง) ต่อมา เมื่อปริมาณครูมีมากเพียงพอแล้ว จึง ได้เพิ่มการผลิต บัณฑิตในสาขาอื่นๆ อีกหลายสาขา

3. ยุคสถาบันราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2538 - 2546

วันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2538 วิทยาลัยครูได้รับการยกฐานะเป็น “สถาบันราชภัฏ” การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุดในยุคนี้นี้ คือ การระบุชัดเจนว่า “สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” เป็นการกำหนดอัตลักษณ์และภารกิจของสถาบันราชภัฏ และในปี พ.ศ. 2541 สถาบันราชภัฏ จันทรเกษมได้เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา

4. ยุคมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2547 - 2559

วันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏจันทรเกษมได้รับการยกฐานะเป็น มหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทั้งนี้เป็นไปตาม แนวทางของการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการ ปรับโครงสร้างโดยการรวมสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เข้ามาอยู่ภายใต้หน่วยงาน เดียวกัน และให้สภามหาวิทยาลัยกำกับดูแลมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารกิจกรรม ของมหาวิทยาลัย โดยคงภารกิจของสถาบันราชภัฏไว้เช่นเดิม

5. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – ปัจจุบัน

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

2.2 ทำเนียบผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ระหว่าง พ.ศ. 2484 – ปัจจุบัน

ตารางที่ 1 ทำเนียบผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ระหว่าง พ.ศ. 2484 – ปัจจุบัน

ทำเนียบผู้บริหาร				
	พ.ศ.	ชื่อ-สกุล		ตำแหน่ง
1	2484	หม่อมหลวงมานิจ	ชุมสาย	อาจารย์ใหญ่
2	2491	ดร.กมล	เกาพิจิตร	อาจารย์ใหญ่
3	2479	อาจารย์โชค	สุคันธวิช	อาจารย์ใหญ่
4	2501	อาจารย์ประยุทธ	สวัสดิสิงห์	อาจารย์ใหญ่
5	2503	อาจารย์สนอง	สิงหะพันธุ์	อาจารย์ใหญ่
6	2508	อาจารย์พงศ์อินทร์	ศุขขจร	อาจารย์ใหญ่
7	2515	คุณหญิงบุญฉวี	พรหมโมปกรณ์กิจ	ผู้อำนวยการ
8	2517	อาจารย์สนอง	สิงหะพันธุ์	ผู้อำนวยการ
9	2519	ดร.วิศิษฐ์	ชุมวรธายี	อธิการ
10	2528	รองศาสตราจารย์ ดร.อินทร์	ศรีคุณ	อธิการ
11	2532	รองศาสตราจารย์ ดร.ทองคุณ	หงส์พันธุ์	อธิการ
12	2537	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา	เศรษฐีธร	อธิการ
13	2540	รองศาสตราจารย์สุวรรณี	ศรีคุณ	อธิการบดี
14	2545	รองศาสตราจารย์เทื่อน	ทองแก้ว	อธิการบดี
15	2548	รองศาสตราจารย์มานพ	พราหมณ์โชติ	อธิการบดี
16	2552	ดร.สุชาติ	เมืองแก้ว	อธิการบดี
17	2555	รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี	ไชยศุภรากุล	อธิการบดี
18	2560	รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี	ไชยศุภรากุล	อธิการบดี
19	2564	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ราชนันท์	เหมือนชอบ	อธิการบดี
20	2567	รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี	ไชยศุภรากุล	อธิการบดี

2.3 ที่ตั้ง และแผนที่ในมหาวิทยาลัย

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

ที่ตั้งเลขที่ 39/1 ถนนรัชดาภิเษก แขวงจันทรเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

เว็บไซต์ : www.chandra.ac.th

โทรศัพท์ 02 -942-5800, 02-942-6800

Facebook : www.facebook.com/PRCRU1/

การคมนาคม

รถตู้ปรับอากาศ รถรับจ้างสาธารณะ

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

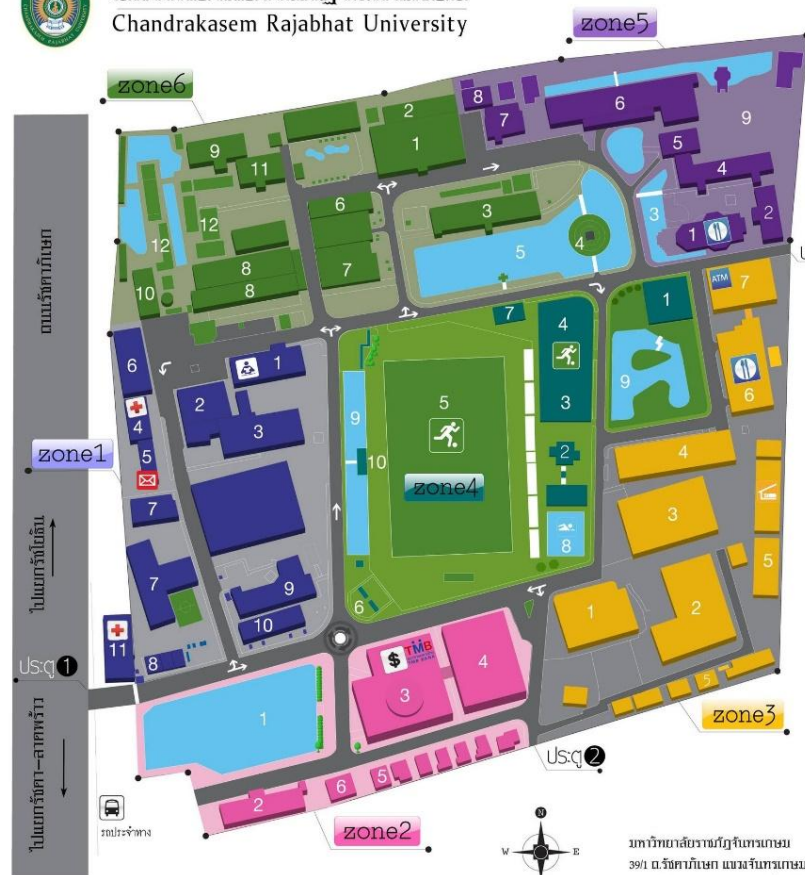
รถประจำทาง: สาย 38,191,126,136,178,179,185,206



แผนภาพที่ 2.1 ที่ตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
Chandrakasem Rajabhat University



Chandrakasem Map

zone1

1. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ห้องประชุมภาคใต้
3. ห้องประชุมภาคใต้
4. ห้องประชุมภาคใต้
5. ห้องประชุมภาคใต้
6. ห้องประชุมภาคใต้
7. ห้องประชุมภาคใต้
8. ห้องประชุมภาคใต้
9. ห้องประชุมภาคใต้
10. ห้องประชุมภาคใต้
11. ห้องประชุมภาคใต้

zone2

1. สระน้ำ
2. อาคารหอพัก 1
3. อาคารหอพัก 2
4. อาคารหอพัก 3
5. อาคารหอพัก 4
6. อาคารหอพัก 5

zone3

1. โรงงาน 1
2. อาคารศูนย์บริการ
3. อาคารศูนย์บริการ
4. อาคารศูนย์บริการ
5. อาคารศูนย์บริการ
6. อาคารศูนย์บริการ
7. อาคารศูนย์บริการ

zone4

1. อาคารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ห้องประชุมภาคใต้
3. ห้องประชุมภาคใต้
4. ห้องประชุมภาคใต้
5. ห้องประชุมภาคใต้
6. ห้องประชุมภาคใต้
7. ห้องประชุมภาคใต้
8. ห้องประชุมภาคใต้
9. ห้องประชุมภาคใต้
10. ห้องประชุมภาคใต้

zone5

1. สระว่ายน้ำ
2. สระว่ายน้ำ
3. สระว่ายน้ำ
4. สระว่ายน้ำ
5. สระว่ายน้ำ
6. สระว่ายน้ำ
7. สระว่ายน้ำ
8. สระว่ายน้ำ
9. สระว่ายน้ำ

zone6

1. สระว่ายน้ำใหญ่ / สระว่ายน้ำกลางแจ้ง
2. สระว่ายน้ำ
3. สระว่ายน้ำ
4. สระว่ายน้ำ
5. สระว่ายน้ำ
6. สระว่ายน้ำ
7. สระว่ายน้ำ
8. สระว่ายน้ำ
9. สระว่ายน้ำ
10. สระว่ายน้ำ
11. สระว่ายน้ำ
12. สระว่ายน้ำ

สัญลักษณ์

- ห้องสมุด
- โรงพยาบาล
- ไปรษณีย์
- ธนาคาร
- สถานี
- สนามฟุตบอล
- สระว่ายน้ำ
- ศูนย์อาหาร
- บ้านพักอาศัย
- ATM

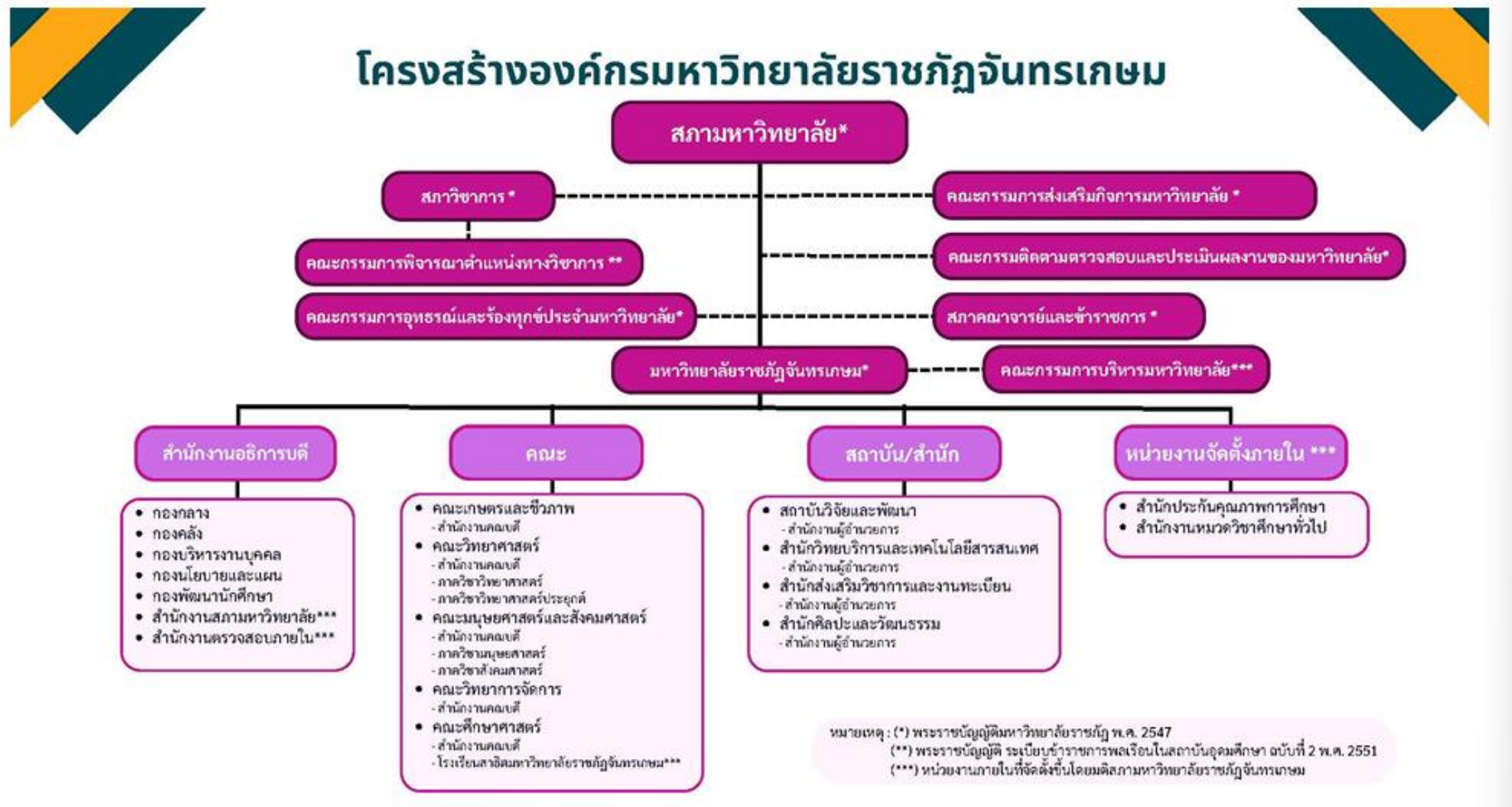
คำเตือน !!



Industrial Product Design
สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์และอุตสาหกรรม
ออกแบบโดย
นาย ธีระยุทธ เจริญดี / นาย ธนากร ฉายดี

แผนภาพที่ 2.2 แผนที่ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

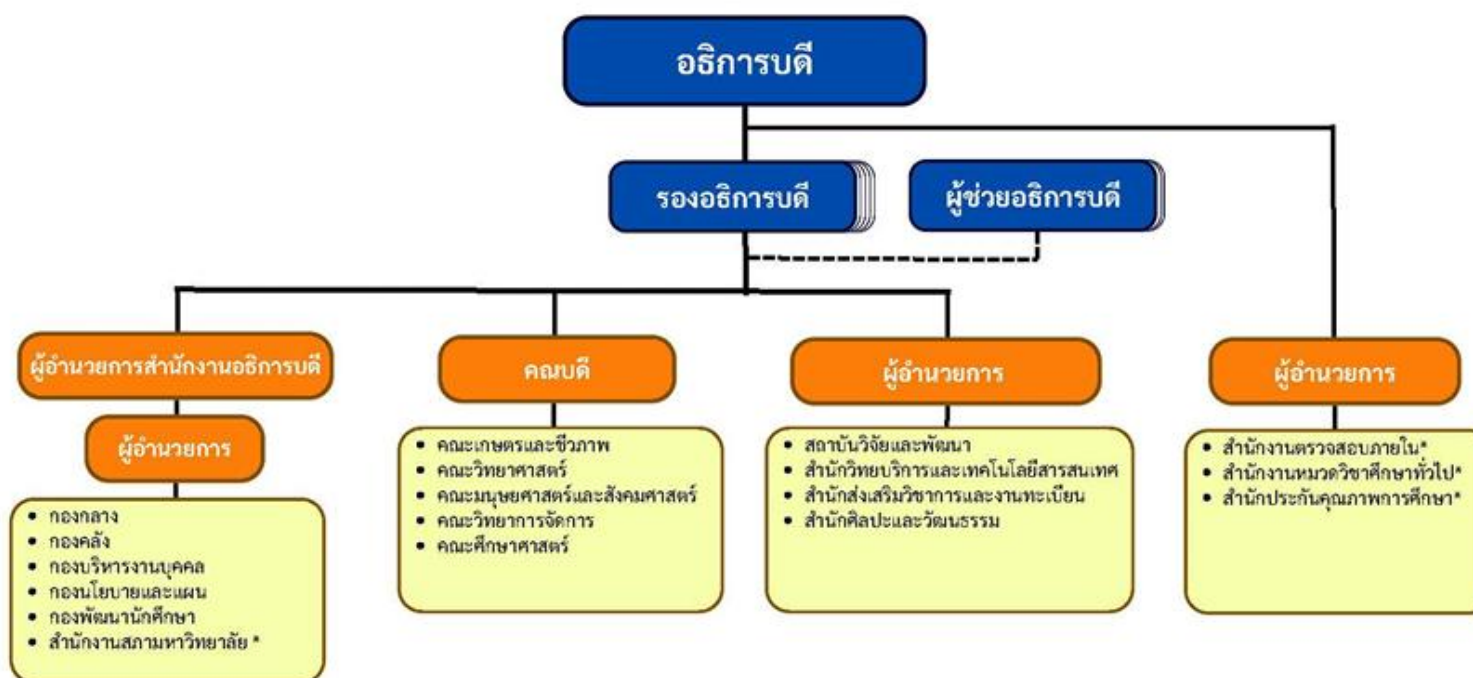
2.4 โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



แผนภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

2.5 โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

โครงสร้างบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



หมายเหตุ: (*) หน่วยงานภายในที่จัดตั้งขึ้นโดยมคสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

แผนภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ส่วนที่ 3

ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

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



แผนภาพที่ 3.1 ภาพรวมความเชื่อมโยงของแผน 3 ระดับ

ที่มา : สศช. (2562)

3.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1)

ยุทธศาสตร์ชาติ มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้มีเสถียรภาพอย่างยั่งยืนตามแนวทางที่กำหนดในยุทธศาสตร์ชาตินั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยความรู้ และความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรม รวมถึงการพัฒนากำลังคนที่เหมาะสม เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการนำพาประเทศให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ยุทธศาสตร์ชาติได้ระบุวาระการพัฒนาที่เน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation-driven Economy) รวมถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ที่เข้าสู่สังคมสูงวัย ตลอดจนรองรับผลกระทบจากพลวัตรของ กระบวนการโลกาภิวัตน์รวมถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruption) จากการพัฒนาอย่าง ก้าวกระโดดทางเทคโนโลยี และนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

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

1) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

2) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

3) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

4) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยสรุปความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ดังนี้

3.1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (หลัก) ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(1) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

เป้าหมายที่ 2 สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

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

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

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

ประเด็นที่ 7 : เสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ (ส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต/ ส่งเสริมกีฬาเพื่อความเป็นเลิศต่อยอดสู่ระดับอาชีพ)

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 1 : ปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

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

ประเด็นที่ 2 : พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

ประเด็นที่ 3 : ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีการพัฒนาการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) มีการเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งความพร้อมด้านบุคลากร ความพร้อมด้านนักศึกษา ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และเทคโนโลยีที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นที่ 4 : เสริมสร้างศักยภาพด้านกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีการส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา และประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ โดยเน้นการจัดกิจกรรมกีฬา สร้างโอกาสและสนับสนุนการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมกีฬาอย่างต่อเนื่อง การปลูกฝังให้มีคุณธรรมของความเป็นนักกีฬา มีระเบียบ วินัย รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัยและรู้จักการขอโทษ โดยปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีศูนย์กีฬา จึงมีความพร้อมด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาและนันทนาการที่มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการ และเหมาะสมกับประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย

แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม สามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

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

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

3.1.2 ยุทธศาสตร์ชาติ (รอง) ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(1) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

เป้าหมายที่ 2 ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ 5 : ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม การถ่ายทอดองค์ความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้ ด้วยการสร้างมูลค่าสินค้าทางการเกษตรที่เป็นอัตลักษณ์ท้องถิ่น การเกษตรปลอดภัย และการเกษตรแปรรูป ส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ให้คนในท้องถิ่นเห็นคุณค่า และวางแผนแหล่งท่องเที่ยวในท้องถิ่นตน ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม เชิงธุรกิจ เชื่อมโยงภูมิภาค โดยการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ด้วยการสร้างโอกาสให้ผู้ประกอบการเข้าถึงตลาดและข้อมูล ปรับบทบาทและโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นที่ 1 : การเกษตรสร้างมูลค่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมเข้าไปมีส่วนในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ให้กับการเกษตรแปรรูปด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ยกระดับมาตรฐานการผลิต ผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ ทำให้ผลิตภัณฑ์มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น ต่อยอดงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ และกระตุ้นให้เกิดการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์รูปแบบใหม่ พัฒนาเกษตรแปรรูปสู่ออร์แกนิกให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น

ประเด็นที่ 3 : ด้านการสร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีส่วนร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ประกอบการการท่องเที่ยว ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวผ่านการสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น การออกแบบ ผลิตภัณฑ์ ด้วยความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้มีมูลค่าเพิ่มและเป็นที่ต้องการของนักท่องเที่ยว ส่งเสริมการรวมกลุ่มและเชื่อมโยงอุตสาหกรรมท่องเที่ยวรวมทั้งการสร้างผู้ประกอบการใหม่และพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและสปา การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และระบบบริหารจัดการ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน และเชื่อมโยงเครือข่ายธุรกิจการลงทุน เพื่อสร้างโอกาสการค้า

ประเด็นที่ 4 : ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมส่งเสริมผู้ประกอบการครบวงจรตั้งแต่การเสริมสร้างความรู้ และทักษะในการดำเนินธุรกิจให้แก่ผู้ประกอบการใหม่ การบ่มเพาะโดยผ่านศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ การเสริมสร้างความเข้มแข็งและผลิตภาพให้กับ SMEs โดยการพัฒนาองค์ความรู้และการให้คำปรึกษาแนะนำ ในด้านการพัฒนามาตรฐานต่างๆ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร Digital มาใช้ในการบริหารจัดการ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพสินค้า เพิ่มช่องทางการค้า และเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ และพัฒนาไปสู่ผู้ประกอบการ SMEs แบบอัจฉริยะ (Smart SMEs) ควบคู่กับการพัฒนาปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาประชาชนในพื้นที่เป้าหมายให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมตามบริบทและความต้องการของชุมชนท้องถิ่น โดยการให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น ตลอดจนร่วมพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมและส่งเสริมการตลาดรวมถึงการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 (ปรับปรุง 2568) สามารถส่งต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

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

3.1.3 ยุทธศาสตร์ชาติด้าน (รอง) ที่ 4 การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(1) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศ ในทุกระดับ

เป้าหมายที่ 2 เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ 1 : การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ (สร้างความเป็นการเข้าถึงบริการการศึกษา โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส)

ประเด็นที่ 2 : การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี (สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม)

ประเด็นที่ 3 : การเสริมสร้างพลังทางสังคม (การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ)

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

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 1 : การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เปิดให้โอกาสทางการศึกษาโดยมีการรับสมัครนักศึกษา ประเภทโควตาต่างๆ ที่ให้โอกาสแก่นักเรียนในท้องถิ่น การให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อคนทุกวัย รวมทั้งผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และดำเนินโครงการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบด้วย

ประเด็นที่ 3 : การเสริมสร้างพลังทางสังคม

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

ประเด็นที่ 4 : การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีการดำเนินโครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น (OTOP) สู่อุตสาหกรรม Market Place โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก โครงการส่งเสริมความรักความสามัคคี เข้าใจสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นภายใต้พื้นฐานของระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลตำบลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2562

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 (ปรับปรุง 2568) สามารถส่งผลการบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

ด้านการพัฒนาท้องถิ่น มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น โดยให้นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากร เข้าไปมีส่วนร่วมในการบูรณาการศาสตร์ เพื่อยกระดับด้านเศรษฐกิจ ยกระดับด้านสังคม แก้ไข ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และยกระดับด้านการศึกษา ให้แก่ประชาชน ชุมชนท้องถิ่น โรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบ

3.1.4 ยุทธศาสตร์ชาติ (รอง) ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็วโปร่งใส

เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ 1 : ภาครัฐมีความทันสมัย (มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ / พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการ ให้ทันสมัย)

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

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

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 4 : ภาครัฐมีความทันสมัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมียุทธศาสตร์การดำเนินงานที่ชัดเจน ในด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความโปร่งใสยึดหยุ่นและคล่องตัวสูง นำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ บุคลากรเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัย

ประเด็นที่ 2 : บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

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

ประเด็นที่ 3 : ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากร รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ตื่นตัว และละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ โดยมหาวิทยาลัยเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามประกาศของสำนักงาน ป.ป.ช.

3.2 แผนระดับที่ 2

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



แผนภาพที่ 3.2 แผนระดับ 2

ที่มา : สคช. (2562)

3.2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 (ปรับปรุง 2568) สอดคล้องแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

(1) ประเด็น (หลัก) ที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมายที่ 110301 วัยเรียน/วัยรุ่นมีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 ครบถ้วน รู้จักคิดวิเคราะห์ รักการเรียนรู้ มีสำนึกพลเมือง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหาปรับตัว สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ 110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะ อาชีพสูงตระหนักในสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัว และเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ 110501 ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น

(1.2) การบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บท

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

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

(2) ประเด็น (หลัก) ที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

(2.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมายที่ 120101 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะ ที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัย ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ 120201 ประเทศไทยมีระบบข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพตามพหุปัญญาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและการส่งต่อการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพเพิ่มขึ้น

(2.2) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้าน การผลิตและพัฒนาครู และด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษา มีความสอดคล้องกับเป้าหมายระดับ ประเด็นของแผนแม่บทดังกล่าว โดยกระบวนการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนา ทักษะของนักศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น อีกทั้ง ยังพัฒนาหลักสูตรแบบ WIL (Work Integrated Learning) คือให้นักศึกษาเรียนควบคู่ไปกับการทำงานกับสถานประกอบการจริง ซึ่งจะให้ นักศึกษาได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีกับสถานประกอบการจริง และมีโอกาสในการทำงานได้ทันทีเมื่อจบ การศึกษา บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย จึงมีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของ ผู้ประกอบการในยุคปัจจุบันจริง อีกทั้งยังสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ จากการได้เรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในสถานประกอบการจริงอีกด้วย นอกจากนั้น ยังมี การจัดระบบสนับสนุนสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษ มุ่งเน้นการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพนักศึกษา ตามพหุปัญญา ประเมินทักษะความสามารถพิเศษของนักศึกษารายบุคคลและจัดกลุ่มเพื่อจัดกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพที่เชื่อมโยงกับการสร้างงานสร้างอาชีพ และการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ มีการทำความร่วมมือกับสถาบันพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานด้านการศึกษาหลักของ ประเทศในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีโรงเรียนเครือข่ายที่มหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในระยะเวลา 4 ปี ไม่น้อยกว่า 60 โรงเรียน นอกจากนั้น ยังมีโรงเรียนร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 90 โรงเรียน ทำให้มั่นใจว่ามีความพร้อมในการสร้างและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะแห่งอนาคต

(3) ประเด็นที่ 15 พลังทางสังคม (รอง)

(3.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมายที่ 150101 ภาศิการพัฒนามีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง

เป้าหมายที่ 150201 การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

(3.2) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการพัฒนาท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทดังกล่าว โดยได้กำหนดกิจกรรม และตัวชี้วัด ในยกระดับคุณภาพผู้สูงอายุอยู่ในโครงการยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีความสุขทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิต นอกจากนี้ ยังส่งเสริมความรู้ในการดูแลตนเอง เพื่อป้องกันและลดการเกิดโรค และมีกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพผู้สูงอายุเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่ม และสร้างให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อครอบครัว ต่อสังคม และในแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 ยังมีการพัฒนาต้นแบบการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ภายใต้หลัก “บวร” สู่การเป็นมหาวิทยาลัยเชิงพื้นที่โดยได้พัฒนากลไกการทำงานเชิงพื้นที่ของแต่ละคณะ/หน่วยงานให้มีรูปธรรมและนำสู่การปฏิบัติจริงด้วยการประกาศเป็นนโยบายมหาวิทยาลัย จัดทำแผนงานการวิจัย แผนงานการบริการวิชาการ แผนงานการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะ/หน่วยงาน ปรับปรุงวิธีการจัดสรรงบประมาณ จัดสรรทุนการวิจัยและการพัฒนาเชิงพื้นที่ แสวงหาพันธมิตรและหุ้นส่วนร่วมสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ ทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนงานการพัฒนาเชิงพื้นที่กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองท้องถิ่นอย่างครบถ้วน รวมถึงได้ดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมร่วมกับภาคีเครือข่าย ในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล โดยกำหนดพื้นที่ในการดำเนินการร่วมกัน และกำหนดกิจกรรมในการแก้ไขปัญหา และยกระดับคุณภาพชีวิตจากความต้องการของคนในชุมชนท้องถิ่นส่งผลให้ภาคีการพัฒนามีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4) ประเด็น (รอง) ที่ 16 เศรษฐกิจฐานราก

(4.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมายที่ 160101 ศักยภาพและขีดความสามารถเศรษฐกิจฐานรากเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ 160201 ผู้ประกอบการเศรษฐกิจฐานรากมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

(4.2) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

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

(5) ประเด็น (รอง) ที่ 23 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

(5.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมายที่ 230101 ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการสร้างมูลค่าเพิ่ม สูงขึ้นจากการวิจัยและนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดการขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปัจจุบัน

เป้าหมายที่ 230102 วิสาหกิจในกลุ่มเป้าหมายด้านเศรษฐกิจที่มีนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ 230202 คุณภาพชีวิต ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ และความเสมอภาคทางสังคม ได้รับการยกระดับเพิ่มขึ้นจากผลการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเชิงสังคม

(5.2) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

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

3.2.2 แผนการปฏิรูปประเทศ

(1) ประเด็นการปฏิรูปด้านการศึกษา

(1.1) เป้าหมายประเด็นการปฏิรูป

ให้มีการยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร เพิ่มความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา และสร้างเสริมธรรมาภิบาล

(1.2) การบรรลุเป้าหมายประเด็นการปฏิรูป

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีความสอดคล้องกับการขับเคลื่อนประเด็นการปฏิรูปด้านการศึกษา โดยมุ่งเน้นการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูและอาจารย์ การจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สร้างภาคีเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก และหน่วยงานจัดการศึกษาในจังหวัดเพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาหลักสูตร การผลิตบัณฑิตครู หลักสูตรการพัฒนาครูประจำการให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตอบสนองบริบทเชิงพื้นที่ ที่มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเน้นการสร้างครู

นวัตกรรมพร้อมปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนให้แก่บัณฑิตครู พัฒนาสมรรถนะของครูที่ยึดหยุ่นตรงกับความ ต้องการของครูและสถานศึกษาในเชิงพื้นที่และแผนการศึกษาชาติ รวมถึงยกระดับสมรรถนะครูของครูใน มหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมทั้งครูผู้สอนในสถานศึกษาให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีมาตรฐาน จิตวิญญาณความเป็นครู ผลิตรายที่เป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่สามารถสร้างพหุปัญญา/ สร้างความรู้แบบสหวิทยาการ มีความรอบรู้ด้านดิจิทัลเพื่อการศึกษา การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การเรียนรู้ ตลอดชีวิต การพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้และการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ตรงกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของแต่ละพื้นที่ จัดตั้งศูนย์บ่มเพาะ พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การยกระดับทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 ตามมาตรฐานสมรรถนะบัณฑิตครู สร้างเครือข่าย การพัฒนาโรงเรียนร่วมผลิตบัณฑิตครูเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (CRU SMART TEACHER)

3.2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

(1) หมายความว่า 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

(1.1) เป้าหมายระดับหมวดหมู่

1. สร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูป
2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการเพื่อคุณภาพและความยั่งยืน

ของภาคเกษตร

(2) หมายความว่า 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

(2.1) เป้าหมายระดับหมวดหมู่

1. การท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรม และบริการที่มีศักยภาพอื่น

(3) หมายความว่า 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความ ค้ำครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

(3.1) เป้าหมายระดับหมวดหมู่

1. ครีวเรือนยากจนข้ามรุ่นมีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและ สังคม จนสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน
- ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมของประเทศ (Key Enablers for Thailand's Transformation) กลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกลไกการบริหารจัดการภาครัฐ

(4) หมายความว่า 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์ การพัฒนาแห่งอนาคต

(4.1) เป้าหมายระดับหมวดหมู่

1. คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อ การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข เพื่อเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านประเทศไปสู่การเป็น Hi-Value and Sustainable Thailand โดยเฉพาะกลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งระบบการศึกษา และการยกระดับและปรับ

ทักษะแรงงาน ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและโลกยุคใหม่และส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่ภาคการผลิตและบริการที่มีผลิตภาพและมูลค่าสูง และกลไกการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งระเบียบกฎหมาย ระบบงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน การให้บริการสาธารณะ ตลอดจนการติดตามประเมินผล ที่ทันสมัย เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

3.3 แผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้อง

แผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้องกับแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 ได้แก่ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 และ (ร่าง) แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 – 2570 แผน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2563) มีความสอดคล้อง ดังนี้

3.3.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (Policy Statement)

ส่วนที่ 1 ประเด็นและแนวทางการดำเนินการ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2565 ได้กำหนดผลลัพธ์สุดท้าย ของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้ว่า “เป็นผู้ที่ ‘มองภาพใหญ่และเข้าใจ การกิจขององค์กร’ โดยเข้าใจบริบท แวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ ของตนเอง (Big Picture Thinker) ‘เป็นนวัตกรรม ที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์’ ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อ ส่วนรวมและประชาชน (Result-oriented Innovator) ‘ยึดมั่น ในมาตรฐานจริยธรรม’ และการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และ ‘ให้ความสำคัญกับ การทำงานบูรณาการ’ และสร้าง พันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator) ในขณะที่ หน่วยงานภาครัฐมีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท สามารถ ส่งเสริมให้ บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลง” เพื่อ สนับสนุนเป้าหมายของการปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจาก ประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของ ประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ขับเคลื่อนด้วย เทคโนโลยีมีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้าง

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

1) ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุน การ เรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ มี สภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนารอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับ การทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ซึ่ง สภาพแวดล้อมและระบบ การทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดัน ให้บุคลากรภาครัฐสามารถแสดง พฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง

2) ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและ ศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการในอนาคต โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐ และ ประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากองค์ความรู้ด้านการบริหาร จัดการภาครัฐที่บุคลากรภาครัฐจะต้องมีเป็นพื้นฐานแล้ว (อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ การบริการจัดการ ภาครัฐ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การบริหารงบประมาณ เป็นต้น) บุคลากรภาครัฐจะต้องมีทักษะที่จำเป็น 3 กลุ่มทักษะ คือ (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการตอบสนองต่อบริบท ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติของการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้ง นำไปสู่การสร้างการนวัตกรรมและ การเปลี่ยนในภาครัฐได้ (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถ บริหารจัดการงานของตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้ง เตรียมความพร้อมตนเองในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ และ (3) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและความแตกต่างกันไปตามสายงาน และ

3) ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากล อย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงาน ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลเพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึงของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้



แผนภาพที่ 3.3 กรอบแนวคิด พฤติกรรมที่คาดหวังให้บุคลากรภาครัฐแสดงออกมา
ที่มา สำนักงาน ก.พ.

ประเด็นการพัฒนาที่ 1: ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1. เป้าประสงค์

เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ การพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุค ดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่ เหมาะสมจะช่วย ส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรภาครัฐสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบ ความคิด (Mindsets) และ กรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

2. แนวทางการดำเนินการ

2.1 พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยง สนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน เพื่อให้การยกระดับคุณภาพของบุคลากรภาครัฐทั้งกระบวนการทาง ความคิด (Mindset) และทักษะ (Skillsets) บรรลุตามเป้าประสงค์และบุคลากรภาครัฐสามารถเป็นกำลัง ขับเคลื่อนที่สำคัญ ในการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ โดยกลไกการพัฒนาจะต้องเชื่อมโยง และสอดคล้องกับ ระบบอื่น ๆ ของการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกำลังคน การสรรหา และการเลื่อน ตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นต้น และระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลควรต้องส่งเสริม สนับสนุนให้กระบวนการพัฒนา บุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ซึ่งจะทำให้บุคลากรภาครัฐเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่มีต่ออาชีพของตน

2.2 กำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วม กำหนดมาตรฐานความสำเร็จ ของ การพัฒนา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความ ต้องการ ในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรภาครัฐและการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของ บุคลากร อาทิ ระบบ การจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System - LMS) ระบบการ จัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทาง ต่าง ๆ แอปพลิเคชันออนไลน์ต่าง ๆ และ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐเข้าถึงแหล่ง ความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ได้ อย่างราบรื่น รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

2.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยกำหนดให้เป็นค่านิยมร่วมของ หน่วยงาน และรณรงค์ กระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.4 สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิต ที่หลากหลายด้วยการผสมผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน (Work-Life Integration) ๒.๕ สร้าง เครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ เพื่อ

พัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชน และ
ประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหา
แนวทาง ในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและประเทศชาติ

**ประเด็นการพัฒนาที่ 2: พัฒนากลุ่มทักษะ (Skillsets) เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัลและ
ศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการ ปฏิรูป
ประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต**

1. เป้าประสงค์

เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์ เชิง
นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมี
ประสิทธิภาพ โดยนอกจากองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่บุคลากรภาครัฐจะต้องมีเป็น
พื้นฐานแล้ว บุคลากรภาครัฐ จะต้องมีความรู้ที่จำเป็น 3 กลุ่มทักษะ คือ (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์
(Strategic Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญ ในการตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งใน
มิติของการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้ง นำไปสู่การ สร้างการนวัตกรรมและการเปลี่ยนในภาครัฐได้ (2)
ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ ช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการงาน
ของตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้ง เตรียมความพร้อมตนเองในการ เติบโตตามเส้นทางอาชีพ และ
(3) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐ สามารถทำงาน
ของตนเองได้อย่างมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและความแตกต่างกันไปตามสายงาน

2. แนวทางการดำเนินการ

2.1 กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและ ทิศ
ทางการพัฒนาประเทศและการปฏิรูปภาครัฐ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและ
ตอบโจทย์การขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

2.2 พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับ
การทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ได้
กำหนดรายละเอียดกรอบทักษะในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐที่บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐจะ
สามารถ นำไปประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ 2 กลุ่มทักษะ คือ (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)
จำนวน 4 ทักษะ และ (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) จำนวน 6 ทักษะ

2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้และ ทำงาน
ร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อบูรณาการการขับเคลื่อนประเทศ โดยร่วมกันเป็นเครือข่าย
พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาร่วมกันผ่านการลงมือปฏิบัติในโครงการต่าง ๆ

**ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการ เรียนรู้
และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากล
อย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบท ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล**

1. เป้าประสงค์

เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะของการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากล ที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึงของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้

2. แนวทางการพัฒนา

2.1 ปลุกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการทำงานเพื่อ ประชาชน และประโยชน์ส่วนรวมด้วยความสำนึกและความรับผิดชอบแก่บุคลากรภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ มาตรฐานจริยธรรม ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงตำแหน่งระดับสูง โดยมุ่งพัฒนาให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม กรอบความคิดแบบสากล และกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล โดยที่

1) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) หมายถึง ทัศนคติแบบยืดหยุ่น และเติบโต พัฒนาต่อไปข้างหน้า เชื่อในศักยภาพของคน และเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้เสมอ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมองเห็นโอกาสและเรียนรู้จากวิกฤตและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น รับผิดชอบและ บริหารการเรียนรู้และพัฒนาของตนเอง (Self-driven Learning) กล้าเผชิญและ แก้ปัญหาและอุปสรรค เปิดกว้าง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ พร้อมรับการ ตรวจสอบ และให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ผู้อื่น

2) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) หมายถึง ทัศนคติ ที่มองเห็นคุณค่า ของผู้อื่น และให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยไปกว่าของตนเอง บุคลากรภาครัฐที่มีกรอบความคิด แบบ มุ่งเน้นส่วนรวมปฏิบัติต่อผู้อื่นไม่ว่าใครก็ตามด้วยความเคารพ (Respect) มุ่งสร้างการมีส่วนร่วม ยึดมั่น ในคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและไม่เลือกปฏิบัติคำนึงถึงผลกระทบของการตัดสินใจต่อส่วนรวมโดย พิจารณา ถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนและทุกระดับ ทำงานด้วยจิตสาธารณะเป็นที่ตั้งโดยตระหนัก และมุ่งเน้นการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมต่อประเทศ ประชาชน และผู้รับบริการเป็นสำคัญ

3) กรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) หมายถึง ทัศนคติที่เปิดรับและ ตระหนักถึงการ เปลี่ยนแปลงของโลกและความหลากหลายในมิติต่าง ๆ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบสากลจะสามารถ ระบุ โอกาส (Opportunities) ในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานและองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ลงมือสร้างการ เปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจากการมองเห็นโอกาส ทำงานบนหลักสากลและแนวปฏิบัติที่เป็นสากล เช่น หลักการพัฒนา อย่างยั่งยืน (Sustainable Development) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) หรือหลัก สากลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง สามารถนำหลักสากลและแนว ปฏิบัติที่เป็นสากลดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองโดยที่ยังสามารถคงไว้ซึ่งมาตรฐานสากล และทำงานภายใต้ความหลากหลายของวัฒนธรรม และความแตกต่างของปัจเจกบุคคลได้

4) กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset) หมายถึง ทัศนคติ ที่ช่วยให้บุคคลเห็น โอกาสและความเป็นไปได้ในการใช้และดึงศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนา การทำงานและ

การใช้ชีวิต ส่งผลให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Digital Landscape) สามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล บุคลากรภาครัฐที่มีกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัลจะสามารถทำงาน และใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทอย่างมาก รวมทั้งมองเห็นโอกาสและ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้อย่างเหมาะสม และปลอดภัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและ ประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม เพื่อให้มีแนวความคิด ทักษะคิด แนวทางการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐ ยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อ ประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาลโดยการพัฒนาโครงการ กิจกรรม และ/หรือเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อสร้างพลังเชิงบวกที่จะ สนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานโดยยึดผลประโยชน์ของชาติเป็นที่ตั้ง

ส่วนที่ 2 กรอบทักษะของบุคลากร

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



แผนภาพที่ 3.4 กรอบทักษะด้านภาวะผู้นำ และ ทักษะตามสายงาน
ที่มา สำนักงาน ก.พ.

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

บุคลากรภาครัฐ จำแนกตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ได้รับการบรรจุ เข้าปฏิบัติงาน ในหน่วยงานภาครัฐและ ปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน 1 ปี	บุคลากรในระดับนี้ ถูกคาดหวังให้สามารถ ปฏิบัติงานภายใต้ การกำกับ แนะนำ และ ตรวจสอบ รวมทั้ง • สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงาน ของ องค์กร (Organization Culture) • เข้าใจกฎและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงาน และตนเอง (Compliance) • เข้าใจบทบาทหน้าที่และเข้าใจงานของตนเอง (Clarification) และ

บุคลากรภาครัฐ จำแนกตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
	รู้จักบุคคลในองค์กรที่ตนจะต้องร่วมงานด้วยใน ระยะของ แรกของการทำงานและบุคคลที่มี อำนาจตัดสินใจในระดับ ต่าง ๆ ขององค์กร (Connection)
บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ผ่านการปฏิบัติงาน มาแล้วเกิน 1 ปี แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ หน้าที่ ในการกำกับการทำงานของทีมหรือกลุ่มงาน	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถทำงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และ ความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือ แก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก รวมทั้ง สามารถทำงาน เป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น ประสานงาน ใน ระดับปฏิบัติ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย แก้ปัญหา และปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เชื่อมโยงงานของตนเอง กับงานของผู้อื่นและของ องค์กร และนำเสนอแนวคิด ในการพัฒนางาน
บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาท หน้าที่ ในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบ การ ปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ทั้งที่ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถใช้ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความ ชำนาญงานสูง/สูงมาก มีความรับผิดชอบหลาย ประการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือ แก้ปัญหา ที่ยาก/ยากมาก และ/หรือ ซับซ้อนและมี ผลกระทบ ในวงกว้าง รวมทั้ง ต้องกำกับ ดูแล ตรวจสอบการทำงาน สอนงานผู้ร่วมปฏิบัติงาน หรือ บุ ค ล า ก ร ใน ทึ ม ง า น (People Management) สร้างความสัมพันธ์กับทีมงานอื่น เพื่อเชื่อมโยง การทำงาน สามารถบริหารจัดการ ความขัดแย้ง และสามารถแก้ปัญหาระบบการทำงาน ของทีมงานได้

บุคลากรภาครัฐ จำแนกตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (Functional Manager) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษ	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถเชื่อมโยงเป้าหมาย และยุทธศาสตร์องค์กรมาสู่เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และบูรณาการงานภายในและระหว่างส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม รวมทั้งสามารถบริหารและกำกับดูแลการทำงานและสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา (People Management) และสามารถ บริหารงบประมาณ และโครงการภาพรวมได้ (Financial Management)
บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization & Business Leader) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับ กระทรวงหรือ กรม ตำแหน่งที่มีฐานะเป็น ผู้ปฏิบัติงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกระทรวงและตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถบริหารและกำหนดทิศทางและกลยุทธ์องค์กรจากทิศทางการขับเคลื่อนประเทศ และบริบทสากล (Vision and Strategic Management) เชื่อมโยงงานภายในองค์กรและเชื่อมโยงงานระหว่างองค์กร กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาคส่วนต่าง ๆ สร้างสภาพแวดล้อม และระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากร กลุ่มต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งกำหนดทิศทางและกำกับดูแลการบริหารและพัฒนาบุคลากร (People Management) และกำหนดทิศทางและบริการ งบประมาณในภาพรวมให้มีประสิทธิภาพ (Financial Management)

2. กรอบทักษะ

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

บริบท (Relevant) ไม่ซับซ้อน (Simple) และไม่ซ้ำซ้อน (Focused) กรอบทักษะดังกล่าวได้มีการกำหนดเป็นพฤติกรรมที่คาดหวังให้บุคลากรภาครัฐในแต่ละกลุ่ม สามารถแสดงออกมาได้ในการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่ที่ปรากฏตามส่วนที่ 3 ทั้งนี้ กรอบทักษะและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ถูกออกแบบมาเพื่อให้บุคลากรภาครัฐเข้าใจบทบาทหน้าที่และความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานภาครัฐสามารถศึกษาและพัฒนาต่อยอดรายละเอียดพฤติกรรมให้มีความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานและหน่วยงานของบุคลากรต่อไป

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

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

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

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

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

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

เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ ปัญหาที่มีความซับซ้อนมาก ตัดสินใจและประเมินผลกระทบของ ปัญหาที่มีความซับซ้อนหรือในสถานการณ์ที่มี ความคลุมเครือด้วยเทคนิคขั้นสูงและข้อมูลเชิงลึก

2.1 ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ประกอบด้วยทักษะที่มีความสำคัญ ในการ ทำงานบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและจำเป็นในการเติบโตขึ้นไปตามเส้นทางอาชีพจำนวน 6 ทักษะ ดังนี้

2.2.1 การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อ บทบาทหน้าที่ของตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มี พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม โดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพทั้งในระดับ ตนเองและระดับองค์กรเป็นที่ตั้ง สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึง ความสามารถในการกำกับดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานโดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรม และการเป็น แบบอย่างในการทำงานที่เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

2.2.2 การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าบทบาทหน้าที่และภารกิจงานของตนเองสนับสนุนและเชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์ขององค์กร เป้าหมายของภาครัฐ ยุทธศาสตร์ของประเทศ และความต้องการของ ประชาชนและ ผู้รับบริการอย่างไร รวมถึงการมุ่งเน้นการทำให้กิจกรรมงานและการสร้างผลลัพธ์ที่ไม่เพียง ตอบโจทย์ภารกิจของ องค์กรแต่สร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการในภาพรวม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงการเข้าใจผลกระทบของบริบททาง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อทิศทางและภารกิจขององค์กรในระยะยาว รวมทั้งการพัฒนากลยุทธ์การทำงานที่นำไปสู่การสร้างบริการที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อประชาชนและ ผู้รับบริการ

2.2.3 การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing Self and Others, and Engaging Others) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนา ผลการปฏิบัติงาน ของตนเองและผู้อื่นด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และการให้ความสำคัญกับการ เรียนรู้เช่น การวิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง การระบุและแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้การ ให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การสอนงาน การส่งเสริมการพัฒนา การสร้าง สภาพแวดล้อมและการมีปฏิสัมพันธ์ที่สร้างการมีส่วนร่วม การสร้างการมีส่วนร่วม การแบ่งปันองค์ความรู้ และแนวปฏิบัติ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงความสามารถในการกำกับดูแลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา การให้ ทรัพยากร การเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และการกำหนดให้เกิดการ มีส่วนร่วมภายในองค์กร

2.2.4 การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมมือและการทำงาน

บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กร ระหว่างองค์กร และการทำงานร่วมกับประชาชน และผู้รับบริการ โดยการ แบ่งปันข้อมูลอย่างเหมาะสม การสร้างความสัมพันธ์เพื่อการขับเคลื่อนงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวม สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงการสร้างและรักษาเครือข่ายในการทำงานบูรณาการ การแสวงหาโอกาสในการสร้างพันธมิตรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และการโน้มน้าวและการบริหารความขัดแย้ง

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

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

ตารางที่ 2 ความสอดคล้องของแผนระดับที่ 3 กับแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 พ.ศ.2568)

นโยบายและยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570	แพลตฟอร์ม (Platform) 1. การพัฒนากำลังคนและ สถาบันความรู้	แพลตฟอร์ม (Platform) 2. การวิจัยและสร้าง นวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ ท้าทายของสังคม แพลตฟอร์ม (Platform) 3. การวิจัยและสร้าง นวัตกรรมเพิ่มเพิ่มขีด ความสามารถในการ แข่งขัน แพลตฟอร์ม (Platform) 4. การวิจัยและสร้าง นวัตกรรมเพื่อการพัฒนา เชิงพื้นที่และลดความ เหลื่อมล้ำ	โปรแกรมที่ 16. การปฏิรูประบบการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม โปรแกรมที่ 17. การแก้ปัญหาภาวะ วิกฤต
แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 – 2570	(S1) การพัฒนาเศรษฐกิจ ไทยด้วยเศรษฐกิจสร้าง คุณค่าและเศรษฐกิจ สร้างสรรค์ให้มี ความสามารถในการแข่งขัน และพึ่งพาตนเองได้อย่าง ยั่งยืนพร้อมสู่อนาคต โดยใช้ วิทยาศาสตร์ การวิจัยและ นวัตกรรม	(S2) การยกระดับสังคมและ สิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนา อย่างยั่งยืน สามารถแก้ไข ปัญหาท้าทายและปรับตัวได้ทัน ต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของ โลก โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม	(S4) การพัฒนากำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และ สถาบันวิจัยให้เป็นฐาน การขับเคลื่อน การพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศ แบบก้าวกระโดด และอย่างยั่งยืน โดยใช้ วิทยาศาสตร์ การวิจัยและ นวัตกรรม
แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2578)	2. การผลิตและพัฒนาครู 3. การยกระดับคุณภาพ การศึกษา	1. การพัฒนาท้องถิ่น	4. การพัฒนาระบบบริหาร จัดการ
แผนปฏิบัติเชิง ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	2. การผลิตและพัฒนาครู - เสริมสร้างสมรรถนะและ ทักษะเพื่อการพัฒนาครูให้มี ความสมดุลทั้งคุณภาพและ คุณธรรม	1. การพัฒนาท้องถิ่น	4. การพัฒนาระบบบริหาร จัดการ - ผนึกกำลัง 38 มรภ. พัฒนาองค์กรสู่ Digital organization & Green University

แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา - ใช้กระบวนการ “วิศวกรสังคม” เป็นกลไกการพัฒนา Soft Skills และคุณลักษณะ และสมรรถนะทางวิชาชีพของนักศึกษาและบัณฑิต มรภ. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น		
แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 (ปรับปรุง 2568)	2. การผลิตและพัฒนาครู 3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา	1. การพัฒนาท้องถิ่น	4. การพัฒนาระบบแผนปฏิบัติการเชิงบริหารจัดการ

3.3.2 แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. 2566 - 2570

1) จุดมุ่งเน้นนโยบาย

จุดมุ่งเน้นนโยบายที่ (2) ประเทศไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มุ่งเน้นคุณค่าและความยั่งยืน สามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและการกระจายรายได้

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

จุดมุ่งเน้นนโยบายที่ (4) ผู้สูงอายุมีศักยภาพและโอกาสอย่างเต็มที่ในการพึ่งตนเอง มีคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคม เพื่อรองรับสังคมสูงวัย

จุดมุ่งเน้นนโยบายที่ (6) ประเทศไทยสามารถสร้างกำลังคนสมรรถนะสูงและเป็นศูนย์กลางกำลังคนระดับสูงของอาเซียน โดยการพลิกโฉมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาแห่งอนาคตและสอดคล้องกับปรัชญาการอุดมศึกษาไทยใหม่

2) เป้าประสงค์ของแผน

เป้าประสงค์ของแผนที่ 1. คนไทยมีสมรรถนะและทักษะสูง เพียงพอในการพลิกโฉมประเทศให้ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ของแผนที่ 2. เศรษฐกิจไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพิ่มความมั่นคงของเศรษฐกิจฐานราก และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมสู่อนาคต

เป้าประสงค์ของแผนที่ 3. สังคมไทย มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนสามารถแก้ปัญหาท้าทายของสังคมและสิ่งแวดล้อม ปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก

3) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้มีความสามารถในการแข่งขัน และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนพร้อมสู่อนาคต โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

3.1 แผนงานสำคัญ

F5 (S1P3) พัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่เน้นคุณค่า สร้างความยั่งยืนและเพิ่มรายได้ของประเทศ

3.2 แผนงาน

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

4) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนสามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

4.1 แผนงานสำคัญ

F8 (S2P9) ผู้สูงอายุมีศักยภาพและโอกาสในการพึ่งตนเอง มีคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคม

4.2 แผนงาน

P9 (S2) พัฒนาสังคมสูงวัยด้วยวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

P11 (S2) ขจัดความยากจน โดยการลดช่องว่างของการเข้าถึงโอกาสด้านการพัฒนาอาชีพ การศึกษาเรียนรู้ การเข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรม

P12 (S2) เพิ่มความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากเพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขันสามารถพึ่งพาตนเองได้และกระจายรายได้สู่ชุมชนท้องถิ่น

P14 (S2) พัฒนาเมืองน่าอยู่ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น และกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมสู่ทุกภูมิภาค โดยใช้วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

P16 (S2) พัฒนาและเร่งแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ

5) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันวิจัยให้เป็นฐานการขับเคลื่อน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

5.1 แผนงานสำคัญ

F10 (S4P22) พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา นักวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม ทุกคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จำเป็นควบคู่กับการมีสมรรถนะสูงด้านวิชาชีพและวิชาการ

F11 (S4P22) ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา นักวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม ทักษะสูงที่ตรงตามความต้องการของประเทศ โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

5.2 แผนงาน

P21 (S4) พลิกโฉมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง เพียงพอตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และการพัฒนาแห่งอนาคต รวมถึงสอดคล้องกับปรัชญาการอุดมศึกษาไทยใหม่

P22 (S4) ยกระดับการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา รวมถึง นักวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและ นวัตกรรม

P23 (S4) พลิกโฉมสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นเลิศตามบทบาทการสร้างกำลังคน องค์ ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการพัฒนาพื้นที่และประเทศ

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

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) เป็นแผนระดับ 3 ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง ใช้เป็นเป้าหมายใหญ่ในการดำเนินงานตาม ทิศทางและเป้าหมายระยะ 20 ปี เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริงตาม พรบ.การจัดตั้ง มหาวิทยาลัย ดังนั้นในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม จึงต้องดำเนินการภายใต้เป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดไว้ เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง ความสัมพันธ์ มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ตามที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายไว้ มีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

เป้าหมาย

ชุมชนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา 4 ด้าน คือ

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

กลยุทธ์

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

2. บูรณาการความร่วมมือในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย (ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม) ในการดำเนินโครงการพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญ

3. บูรณาการการจัดการเรียนการสอน การวิจัยของนักศึกษาและอาจารย์กับการพัฒนาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

1.1 มีฐานข้อมูลของพื้นที่บริการ (ศักยภาพชุมชน สภาพปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของชุมชน) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ประเมินและวางแผนงานพัฒนาเชิงพื้นที่ตามศักยภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.2 จำนวนหมู่บ้าน/โรงเรียน ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินโครงการอันเป็นผลจากการวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่

1.3 ร้อยละสะสมของจำนวนหมู่บ้านที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเข้าดำเนินโครงการพัฒนาเปรียบเทียบกับจำนวนหมู่บ้านทั้งหมดในพื้นที่บริการ (การกระจายตัวเชิงพื้นที่)

1.4 จำนวนโครงการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และจำนวนโครงการฯ สะสม (แยกประเภทตามเป้าหมาย)

1.5 จำนวนภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมที่ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดำเนินโครงการพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่บริการ

1.6 อัตราส่วนโครงการพัฒนาท้องถิ่นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นแกนนำ เปรียบเทียบกับโครงการพัฒนาท้องถิ่นทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.7 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวกับการน้อมนำพระราโชบายด้านการศึกษา เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ทั้ง 4 ประการ สู่การปฏิบัติในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.8 อัตราการอ่านออกเขียนได้ของจำนวนประชากร โดยเฉพาะประชากรในวัยประถมศึกษาในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.9 ร้อยละของหมู่บ้านที่มีดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมชุมชนเพิ่มขึ้น

1.10 อัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้ครัวเรือนในพื้นที่การพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.11 มีแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างคุณค่าและจิตสำนึกรักษ์ท้องถิ่น

1.12 จำนวนวิสาหกิจชุมชน/ผู้ประกอบการใหม่ในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ประสบความสำเร็จจากการสนับสนุนองค์ความรู้จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.13 อัตราการอพยพของประชากรวัยทำงานในท้องถิ่นลดลง

โครงการหลัก

1. โครงการจัดทำฐานข้อมูล (Big Data) ของพื้นที่บริการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นตามบทบาทและศักยภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. โครงการติดต่อทางปัญญาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (บ่มเพาะประชาชนให้พร้อมด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ)
3. โครงการส่งเสริมสุขภาวะชุมชน เพื่อวัดดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

เป้าหมาย

1. บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏมียุทธศาสตร์และสมรรถนะเป็นเลิศ เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต
2. บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะ 4 และถ่ายทอด/บ่มเพาะให้ศิษย์แต่ละช่วงวัยได้
3. บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เข้าสู่วิชาชีพได้รับการเสริมสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และกระบวนการผลิตให้มีสมรรถนะเป็นเลิศ เป็นที่ยอมรับด้วย School Integrated Learning และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
2. พัฒนาสมรรถนะครูของครูให้มีความเป็นมืออาชีพ
3. บ่มเพาะนักศึกษาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพพร้อมด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูและคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) มีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง 3) มีงานทำ มีอาชีพ 4) เป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย
4. จัดทำแผนการดำเนินงานตามข้อ 1 – 3 โดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพรวมถึงขั้นตอนและระยะเวลา (Timeline) ในการปฏิบัติงาน ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัด

- 2.1 มีการปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และกระบวนการผลิตครู เพื่อให้บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏมียุทธศาสตร์ 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. พัฒนาศักยภาพผู้สอนให้เป็นมืออาชีพ
3. พัฒนาห้องปฏิบัติการ/อุปกรณ์การเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการผลิตบัณฑิต
4. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้บูรณาการกับการทำงาน และเสริมสร้างทักษะและจิตสำนึกในการพัฒนาท้องถิ่น
5. ผลิตบัณฑิตได้ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพ ทักษะ

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

6. จัดทำแผนพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในลักษณะการ Reprofile อย่างเป็น
รูปธรรม โดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงระยะเวลาและขั้นตอนการดำเนินการ
(Timeline) ในการปฏิบัติอย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด

3.1 จำนวนหลักสูตรที่ถูกปรับปรุงให้ทันสมัยและหลักสูตรใหม่ในรูปแบบสหวิทยาการที่
ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

3.2 ผลงานของนักศึกษา/อาจารย์ ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรือได้รับรางวัลใน
ระดับชาติและนานาชาติ

3.3 ร้อยละของนักศึกษาที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่สำเร็จ
การศึกษา

3.4 ระดับความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
ตามมาตรฐาน CEFR หรือเทียบเท่ามาตรฐานสากลอื่นๆ

3.5 อัตราการได้งานทำ/ทำงานตรงสาขา/ประกอบอาชีพอิสระทั้งตามภูมิสำเนาและ
นอกภูมิสำเนาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภายในระยะเวลา 1 ปี

3.6 ผลการประเมินสมรรถนะของบัณฑิตโดยสถานประกอบการผู้ใช้บัณฑิต

3.7 อัตราการศึกษาต่อในพื้นที่ของประชากรวัยอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น

โครงการหลัก

1. โครงการบูรณาการองค์ความรู้สู่วัฒนธรรมราชภัฏเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
2. โครงการพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายสถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพเพื่อ
จัดการเรียนรู้
3. โครงการบ่มเพาะให้บัณฑิต มีทักษะเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ ภายใต้บริบทของการ
พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

เป้าหมาย

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการยอมรับระดับชาติและนานาชาติด้านการเป็น
สถาบันการศึกษาเพื่อท้องถิ่นที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏมึระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัวมุ่งเน้นการสร้าง
ธรรมาภิบาล ความพร้อมและความสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานะ
มหาวิทยาลัย ในกำกับของของรัฐ

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ และศักยภาพพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่
2. เพิ่มบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นโดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการการเรียนการสอนกับการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา
3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
4. ปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยเฉพาะด้านฐานข้อมูลงบประมาณและบุคลากรให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

- 4.1 จำนวนอาจารย์และนักศึกษา ศิษย์เก่า ที่ได้รับรางวัลในระดับชาติ/นานาชาติ
- 4.2 อัตราส่วนจำนวนผลงานวิจัยและองค์ความรู้ต่างๆ ที่เป็นทรัพย์สินทางปัญญาต่อจำนวนผลงานดังกล่าวที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
- 4.3 ผลการสำรวจการรับรู้ข่าวสาร (เช่น นโยบาย/แผนพัฒนาต่างๆ ที่สำคัญระดับชาติ/จังหวัด/องค์กร) ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย
- 4.5 จำนวนฐานข้อมูลเพื่อบริหารจัดการในการตัดสินใจตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 4.6 ระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการบริหารงานภาครัฐอยู่ในระดับสูงหรือสูงมาก
- 4.7 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศ
- 4.8 มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างน้อย 5 ระบบ
- 4.9 มีฐานข้อมูลศิษย์เก่าและจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อขยายเครือข่ายและปรับปรุงฐานข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ ผลสำรวจความคิดเห็น/ความพึงพอใจของประชาชน/ผู้รับบริการที่มี

โครงการหลัก

1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ
2. โครงการ “ราชภัฏโพลล์”
3. โครงการพัฒนาระบบ บริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ
4. โครงการเครือข่ายสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
5. โครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและความสะอาด สภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

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

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

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

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

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

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยการผลิตบัณฑิตที่มีทักษะทางสังคมและทักษะเชิงสมรรถนะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและมีบทบาทสำคัญในการสร้างนวัตกรรมบนฐานทรัพยากรและทุนทางภูมิสังคมของพื้นที่ที่ตรงตามความต้องการของผู้บริโภคทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นโมเดลต้นแบบการพัฒนาท้องถิ่นระดับโลก

2. นักศึกษาและบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความภาคภูมิใจในคุณค่าของตน มีทัศนคติที่ดี และถูกต้องต่อชาติบ้านเมือง มีบทบาทหน้าที่และอาชีพการงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคมรอบข้าง อย่างดี และมีอัตลักษณ์การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีจิตสาธารณะ

3. มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นคลังสมอง คลังปัญญา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการศึกษา ทั้งยังมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำระดับชาติ รวมถึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและเศรษฐกิจร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน

4. มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning university) เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชนทุกระดับ ทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัยในพื้นที่บริการ

5. มหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง รวมพลังเพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สืบสานพระราชปณิธานตามนามพระราชทานที่หมายถึง "คนของพระราชา" โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องสนับสนุน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างทันสภาวะการณ์

Super KPI ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่จะขับเคลื่อนให้ประเทศไทยไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วภายในปี 2570

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

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

3. บัณฑิตครูและศิษย์เก่าที่ประกอบวิชาชีพครูในพื้นที่บริการมีความสามารถจัดการเรียนการสอน ฐานสมรรถนะอย่างดียึดโยง ร้อยละ 100 โดยมีโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นต้นแบบการจัดการเรียน การสอนฐานสมรรถนะและคุณลักษณะของผู้เรียน 4 ประการ ตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษา

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น มุ่งเน้นในการเปิดมิติใหม่ของการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และชุมชนเมืองตามลักษณะภูมิสังคมและความต้องการเชิงพื้นที่และตลาด (demand-driven) ด้วยความเชี่ยวชาญ และอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งด้านการวิจัย บริการวิชาการ การจัดการเรียนรู้ ประสพการณ์ ความเข้าใจท้องถิ่น และการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย โดยบูรณาการดำเนินการเป็น Platform การทำงานร่วมกับองค์กรและหน่วยงานในพื้นที่ (co-creation) โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ เพื่อสร้างมูลค่าทุนชุมชนและยกระดับเศรษฐกิจฐานราก ตลอดจนการ

สร้างนวัตกรรมชุมชนเพื่อสร้างความสามารถในการบริหารจัดการตนเองของชุมชนท้องถิ่นและชุมชนเมือง โดยมีแนวทางการขับเคลื่อน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การพัฒนา Community-Based Innovation Parks ในพื้นที่เป้าหมาย 2) การสร้างนวัตกรรมชุมชน เพื่อสร้างความสามารถในการบริหารจัดการตนเองของชุมชน และจัดความยากจน และ 3) สร้างความร่วมมือไตรภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพโรงเรียนในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู มุ่งเน้นเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะเพื่อการพัฒนากระบวนการผลิตครูให้มีความสมดุลทั้งคุณภาพและคุณธรรม เพื่อเป็นต้นแบบครูเพื่อศิษย์ ตลอดจนพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ตอบโจทย์การศึกษาของโลกอนาคตร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่ การเป็นนักพัฒนาและนวัตกรรมที่มีทัศนคติที่ดีมีอัตลักษณ์ และความสามารถโดดเด่น หลากหลาย สอดคล้อง กับความต้องการบุคลากรครูของท้องถิ่นและประเทศ และมีมาตรฐานระดับสากล พร้อมยกระดับความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูของบัณฑิตครูราชภัฏอย่างต่อเนื่องเพื่อความมั่นคงทาง เศรษฐกิจและสังคมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีแนวทางการขับเคลื่อน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) Teacher Capacity Building : พัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการยกระดับทักษะและ สมรรถนะใหม่ของนักศึกษาและบัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) Education Research and Innovation Platform : ส่งเสริมการทำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และ 3) Teacher System Reform : Reinventing ระบบพัฒนาครู และการส่งเสริมวิชาชีพครูคุณภาพสูง ตอบโจทย์ การศึกษาของโลกอนาคตร่วมกับภาคีที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยการใช้กระบวนการ “วิศวกรสังคม” เป็นกลไกการพัฒนา Soft Skills และคุณลักษณะ 4 ประการ ตามพระราโชบายและสมรรถนะทางวิชาชีพ ของนักศึกษา และบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และ พลิกโฉมการจัดการศึกษาในทุกคณะและทุกสาขาเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยตามความต้องการของ ท้องถิ่น ทุกพื้นที่ที่สามารถเข้าถึง แหล่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีเอกลักษณ์ ตอบโจทย์ความ ต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป และความต้องการของพื้นที่ มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางการศึกษา หลักสูตรฐานสมรรถนะ การจัดการศึกษาร่วมกับพันธมิตร การบูรณาการองค์ความรู้จากท้องถิ่นสู่ มาตรฐานสากล การยกระดับการจัดการศึกษาและงานวิจัยร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งระดับชาติและ นานาชาติ รวมทั้งการพัฒนาและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยมีแนวทางการขับเคลื่อน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ใช้กระบวนการ “วิศวกรสังคม” เป็นกลไกการพัฒนา Soft Skill และคุณลักษณะของ นักศึกษาและบัณฑิต มรภ. ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) หลักสูตร Co-creation รองรับ Career of the Future และ Local Economic Growth 3) เชื่อมโยงนานาชาติ สร้างความเป็นเลิศทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในสาขาที่มีฐานความเข้มแข็งและอัตลักษณ์ที่สอดคล้องกับต้นทุนทางวัฒนธรรม และภูมิสังคมของพื้นที่ และ 4) พัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏให้เป็น University of Lifelong Learning for All ที่เป็นตัวอย่างระดับนานาชาติ

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

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

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

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

3.3.5 แผนปฏิบัตินโยบายระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 มหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทระเกษม (ฉบับปรับปรุง 2568) มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)

3.1 ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ (Goal)

3.2 ส่งเสริมให้อาจารย์สร้างและพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรมนำไปใช้จัดการเรียนการสอนและพัฒนาท้องถิ่น

ตัววัด (Goal)

3.5 ร้อยละของผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับชาติต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยทั้งหมด

3.6 ร้อยละของผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยทั้งหมด

3.7 ร้อยละของผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้กับสถานศึกษา

กลยุทธ์

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ หรืองานลักษณะอื่นในระดับชาติและนานาชาติ

3. ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคม สร้างนวัตกรรมชุมชน

4. พัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อสร้างผลงานทางวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม และงานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมั่นคงยั่งยืน (Sustainable)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)

4.1 ยกระดับมหาวิทยาลัยสู่การเป็น SMART University เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

เป้าประสงค์ (Goal)

4.1 มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่โปร่งใสและทันสมัย

ตัวชี้วัด

4.1 คะแนนผลการสำรวจการรับรู้ด้านความเป็น SMART University

4.2 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

4.3 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)

4.2 ยกระดับมหาวิทยาลัยสู่ความยั่งยืน

เป้าประสงค์ (Goal)

4.2 มหาวิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความยั่งยืนของสังคม

ตัวชี้วัด

4.6 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) ระดับมหาวิทยาลัย

4.7 คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) ระดับคณะ

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยให้บริการสังคม ชุมชนท้องถิ่น และสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ
2. พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้มีห้องเรียนห้องปฏิบัติการ มีเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย ตลอดจนสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้แก่นักเรียนนักศึกษา อาจารย์และบุคลากรทุกคน
3. ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่มีความสะอาด ปลอดภัย เพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) ที่พร้อมเป็น SMART University
4. ปรับปรุงและพัฒนาห้องเรียนให้มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสื่อการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้แก่นักเรียน นักศึกษา อาจารย์และบุคลากร
5. พัฒนาระบบการบริหารสิทธิประโยชน์ รายได้ ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
6. ยกระดับระบบการบริหารจัดการและการต่อต้านการทุจริต
7. ส่งเสริมการเผยแพร่งานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

3.4 ผังความเชื่อมโยงแผน 3 ระดับ กับแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับปรับปรุง 2569)

แผน ระดับ 1	ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	ยุทธศาสตร์ที่ 3 -ปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม -ปฏิรูปการเรียนรู้		ยุทธศาสตร์ที่ 2 -เกษตรสร้างมูลค่า -การท่องเที่ยว	ยุทธศาสตร์ที่ 4 -เสริมสร้างพลังทางสังคม -เพิ่มขีดความสามารถชุมชนท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ที่ 6 -ภาครัฐทันสมัย โปร่งใส มีธรรมาภิบาล -บุคลากรภาครัฐ เก่ง มีความเป็นมืออาชีพ	
แผน ระดับ 2	แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)	ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้	ประเด็นที่ 16 เศรษฐกิจฐานราก	ประเด็นที่ 17 ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม	ประเด็นที่ 23 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม	
	แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา	ประเด็นที่ 5 การปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21					
	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)	หมายเหตุที่ 1 ด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมายเหตุที่ 2 จุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน หมายเหตุที่ 9 ความยากจนข้ามรุ่นลดลง หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้ต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต					
แผน ระดับ 3	นโยบายและยุทธศาสตร์การ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. 2553 – 2570	โปรแกรมที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างกำลังคนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงเพื่อการสร้างบัณฑิต การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต การพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต		โปรแกรมที่ 13 พัฒนานวัตกรรมสำหรับเศรษฐกิจ ฐานรากและชุมชนนวัตกรรมโดยใช้ วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	โปรแกรมที่ 14 จัดความยากจนแบบเบ็ดเสร็จและแม่นยำโดย ใช้วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	โปรแกรมที่ 15 การพัฒนาเมืองน่าอยู่และการ กระจายศูนย์กลางความเจริญโดย ใช้วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม	โปรแกรมที่ 16 ปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม
	แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ	ประเด็นที่ 2 พัฒนารอบทักษะ (Skillsets)	ประเด็นที่ 3 ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีความรอบคิดในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง	ประเด็นที่ 1 ระบบนิเวศในการทำงาน			
	แผนการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2566 - 2570	ยุทธศาสตร์ที่ 1 -การยกระดับเศรษฐกิจไทย -การพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนพร้อมสู่อนาคต			ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อม		
	ยุทธศาสตร์ มรณ.เพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู		ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น		ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนา ระบบบริหาร จัดการ
	แผนการบริหารและ แผนพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุน วิชาการ พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ พ.ศ. 2568)	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและกลไกการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสภาวะแวดล้อมและความผูกพันของบุคลากร		

แผนภาพที่ 3.5 ผังความเชื่อมโยงแผน 3 ระดับ กับแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569)

ส่วนที่ 4

ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งชาติ (SDGs) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals-SDGs

การวิเคราะห์ความสอดคล้องเป้าหมายการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ
จันทระเกษม กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

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

4.2 เป้าหมายย่อยที่ 8.5 บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิง
และชายทุกคนรวมถึง เยาวชนและผู้มีภาวะ ทพพลภาพและให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่า
เท่าเทียมกัน

เมทริก 8.2 ขอบบังคับด้านการจ้างงาน

ตัวชี้วัดที่ 8.2.6 นโยบายการจ้างงานด้านความเสมอภาคของขึ้นเงินเดือน มีนโยบาย
การให้ความเสมอภาคของขึ้นเงินเดือนรวมทั้งความมุ่งมั่นในการกำหนดเกณฑ์และจัดช่องว่างของเพศ

ตัวชี้วัดที่ 8.2.8 กระบวนการอุทธรณ์ร้องทุกข์ มีกระบวนการให้บุคลากร/ลูกจ้าง
สามารถอุทธรณ์ร้องทุกข์ได้ทั้งเรื่องสิทธิและการจ่ายค่าตอบแทน

เมทริก 8.5 สัดส่วนของบุคลากรที่มีสัญญาจ้างเกิน 24 เดือน

ตัวชี้วัดที่ 8.5.1 สัดส่วนของบุคลากรที่มีสัญญาจ้างเกิน 24 เดือน

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

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

ส่วนที่ 5

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

5.1 ข้อมูลสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์

5.1.1 ข้อมูลบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละส่วนงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่ มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และสมรรถนะการทำงานแบบมืออาชีพ การสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่นอกเหนือจากมหาวิทยาลัย เช่น การให้ทุนสนับสนุนการวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาของบุคลากร เป็นต้น

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีบุคลากรจำนวนรวมทั้งสิ้น 600 คน จำแนกเป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน 38 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน พนักงานราชการ 19 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 227 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 194 คน ลูกจ้างประจำตามสัญญา (สายวิชาการ) จำนวน 40 คน ลูกจ้างประจำตามสัญญา (สายสนับสนุนวิชาการ) จำนวน 64 คน อาจารย์ชาวต่างชาติ 10 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568) ได้จำแนกออกเป็นข้อมูลพื้นฐาน 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ
- 2) ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยที่สังกัด และคุณวุฒิการศึกษา
- 3) ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ
- 4) ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ)

ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นต่อการนำไปประกอบการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 – 2570 (ครั้งที่ 2) โดยมีรายละเอียดดัง ตารางที่ 3-16

ตารางที่ 3 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร พ.ศ. 2568

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร		รวม
	สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ	
ข้าราชการ	30	8	38
ลูกจ้างประจำ	-	8	8
พนักงานราชการ	-	19	19
พนักงานมหาวิทยาลัย	227	194	421
ลูกจ้างประจำตามสัญญา	40	64	104
อาจารย์ชาวต่างประเทศ	10	-	10
รวม	307	293	600

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

ตารางที่ 4 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน พ.ศ. 2564-2568

คณะ/หน่วยงาน	ปี พ.ศ.				
	2564	2565	2566	2567	2568
เกษตรและชีวภาพ	24	24	22	22	22
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	129	133	125	122	120
วิทยาการจัดการ	82	83	75	72	70
วิทยาศาสตร์	105	106	128	125	122
ศึกษาศาสตร์	70	67	61	61	62
วิทยาลัยการแพทย์ทางเลือก	28	28	-	-	-
บัณฑิตวิทยาลัย	3	3	-	-	-
ศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม-ชัยนาท	19	19	-	-	-
สำนักงานอธิการบดี					
-กองกลาง	53	55	53	49	48
-กองคลัง	34	33	27	29	29
-กองนโยบายและแผน	11	11	9	9	15
-กองบริหารงานบุคคล	17	17	16	16	15
-กองพัฒนานักศึกษา	14	14	14	12	13

คณะ/หน่วยงาน	ปี พ.ศ.				
	2564	2565	2566	2567	2568
-สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	7	7	6	5	6
-สำนักงานตรวจสอบภายใน	2	2	2	2	3
สถาบันวิจัยและพัฒนา	12	10	24	22	22
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	35	35	33	31	30
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	5	4	4	3	3
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	15	15	16	16	16
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	7	7	6	6	-
สำนักงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไป	4	5	4	4	4
รวม	676	678	625	606	600

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

ตารางที่ 5 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร พ.ศ.2568

คณะ/หน่วยงาน	จำนวน	ประเภท								
		ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างประจำตามสัญญา		อาจารย์ชาว ต่างประเทศ
		สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ			สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ	สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ	
เกษตรและชีวภาพ	22	4	-	-	-	9	5	1	3	-
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	120	8	-	-	1	79	18	10	-	4
วิทยาการจัดการ	70	4	-	-	-	45	16	-	5	-
วิทยาศาสตร์	122	13	-	1	1	73	24	3	5	2
ศึกษาศาสตร์	62	1	-	-	-	21	9	26	4	1
บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์การศึกษา มจร.-ชัยนาท	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักงานอธิการบดี										
-กองกลาง	48	-	2	6	5	-	18	-	17	-
-กองคลัง	29	-	1	1	2	-	13	-	12	-
-กองนโยบายและแผน	15	-	1	-	1	-	12	-	1	-
-กองบริหารงานบุคคล	15	-	1	-	1	-	13	-	-	-
-กองพัฒนานักศึกษา	13	-	1	-	2	-	9	-	1	-
-สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	6	-	1	-	2	-	3	-	-	-
-สำนักงานตรวจสอบภายใน	3	-	-	-	-	-	3	-	-	-
สถาบันวิจัยและพัฒนา	22	-	1	-	-	-	14	-	7	-
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	30	-	-	-	3	-	16	-	8	3
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	3	-	-	-	-	-	3	-	-	-
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	16	-	-	-	-	-	15	-	1	-
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักงานมหาวิทยาลัยศึกษาทั่วไป	4	-	-	-	1	-	3	-	-	-
รวม	600	30	8	8	19	227	194	40	64	10

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

ตารางที่ 6 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2564-2568

คณะ/หน่วยงาน	2564				2565				2566				2567				2568			
	อ	ผศ.	รศ.	ศ	อ	ผศ.	รศ.	ศ	อ	ผศ.	รศ.	ศ	อ	ผศ.	รศ.	ศ	อ	ผศ.	รศ.	ศ
เกษตรและชีวภาพ	10	5	0	0	8	7	0	0	8	6	0	0	8	6	0	0	7	7	0	0
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	77	31	0	2	75	34	0	2	59	45	2	4	53	46	1	4	45	50	2	3
วิทยาการจัดการ	33	27	1	0	30	29	0	0	25	29	2	0	21	28	2	0	12	34	3	0
วิทยาศาสตร์	51	33	2	0	46	36	2	0	52	40	3	1	47	42	4	1	38	48	4	1
ศึกษาศาสตร์	15	14	3	0	14	14	3	0	11	14	3	0	12	14	2	0	10	15	3	0
วิทยาลัยการแพทย์ทางเลือก	13	0	1	1	13	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม																	2	0	0	0
รวมทั้งสิ้น	199				110				7				3				186			

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

หมายเหตุ : ไม่รวมคณาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา

คณะ/หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา			
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	รวมทั้งหมด
เกษตรและชีวภาพ	12	2	0	14
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	50	50	1	101
วิทยาการจัดการ	36	13	0	49
วิทยาศาสตร์	48	43	0	91
ศึกษาศาสตร์	19	9	0	28
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	0	1	20	21
รวม	0	1	2	3

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

ตารางที่ 8 จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของสายวิชาการในปัจจุบัน และเป้าหมายของคุณวุฒิ
ปริญญาเอกในอนาคต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

คณะ/หน่วยงาน	จำนวนอาจารย์ (คน)	คุณวุฒิ		ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก
		ปริญญาเอก (คน)	ปริญญาโท (คน)	
เกษตรและชีวภาพ	14	12	2	84.71
มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	101	50	50	49.50
วิทยาการจัดการ	49	36	13	74.51
วิทยาศาสตร์	91	48	43	53.26
ศึกษาศาสตร์	29	19	10	65.52
สำนักวิทยบริการฯ (ศูนย์ภาษา)	3	2	1	66.67
รวม	287	167	119	58.19

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ/หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม ทั้งหมด	ร้อยละของ อาจารย์ที่มี ตำแหน่งทาง วิชาการ
	ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	อาจารย์		
เกษตรและชีวภาพ	-	-	7	7	14	50.00
มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	3	2	50	45	100	55.00
วิทยาการจัดการ	-	3	34	12	49	77.55
วิทยาศาสตร์	1	4	48	38	91	58.24
ศึกษาศาสตร์	-	3	15	10	28	64.29.6
สำนักวิทยบริการฯ (ศูนย์ภาษา)	-	-	-	3	3	0
รวม	4	12	154	115	285	59.65

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร

คณะ/หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวม ทั้งหมด
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ ตามสัญญา	
เกษตรและชีวภาพ	-	-	-	5	3	8
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-	1	18	-	19
วิทยาการจัดการ	-	-	-	16	5	21
วิทยาศาสตร์	-	1	1	24	5	31
ศึกษาศาสตร์	-	-	-	7	3	10
สำนักงานอธิการบดี						
-กองกลาง	2	6	5	18	17	48
-กองคลัง	1	1	2	13	12	29
-กองนโยบายและแผน	1	-	1	12	1	15

คณะ/หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวม ทั้งหมด
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ ตามสัญญา	
-กองบริหารงานบุคคล	1	-	1	13	-	15
-กองพัฒนานักศึกษา	1	-	2	9	1	13
-สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1	-	2	3	-	6
-สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	3	-	3
สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	-	-	14	7	22
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	-	-	3	16	8	27
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	3	-	3
สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน	-	-	-	15	1	16
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	-	-	-	-	-	-
สำนักงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไป	-	-	1	3	-	4
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทรเกษม	-	-	-	2	1	3
รวม	8	8	19	194	64	293

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

ตารางที่ 11 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา			รวมทั้งหมด
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
เกษตรและชีวภาพ	2	6	-	8
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	17	-	19
วิทยาการจัดการ	4	15	2	21
วิทยาศาสตร์	5	22	4	31
ศึกษาศาสตร์	0	10	3	13
วิทยาลัยการแพทย์ทางเลือก	-	-	-	-
บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-
ศูนย์การศึกษา มจร.-ชัยนาท	-	-	-	-
สำนักงานอธิการบดี				
-กองกลาง	10	20	18	48

คณะ/หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา			รวมทั้งหมด
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
-กองคลัง				
-กองนโยบายและแผน				
-กองบริหารงานบุคคล	2	24	3	29
-กองพัฒนานักศึกษา	4	11	-	15
-สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	5	10	-	15
-สำนักงานตรวจสอบภายใน	5	7	1	13
สถาบันวิจัยและพัฒนา	3	3	-	6
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	2	-	3
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	3	12	7	22
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2	20	5	27
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	-	3	-	3
สำนักงานมหาวิทยาลัยศึกษาทั่วไป	1	14	1	16
รวม	-	-	-	-

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

ตารางที่ 12 ข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 -2569

ลำดับที่	สังกัด/ตำแหน่งผู้บริหาร	อัตรากำลังที่มีปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2569	จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน
คณะเกษตรและชีวภาพ		14	14
1	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ *	9	9
2	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร *	5	5
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		135	96
1	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	22	9
2	สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ*	4	3
3	สาขาวิชาศิลปะและการออกแบบ	8	8
4	สาขาวิชาบริการการบิน	4	3
5	สาขาวิชานาฏศิลป์และศิลปะการแสดง	7	6

ลำดับที่	สังกัด/ตำแหน่งผู้บริหาร	อัตรากำลังที่มีปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2569	จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน
6	สาขาวิชาดนตรีสากล	15	7
7	สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน	6	5
8	สาขาวิชานิติศาสตร์	10	5
9	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	12	10
10	สาขาวิชาภูมิศาสตร์และ ประวัติศาสตร์เชิงท่องเที่ยว *	6	6
11	สาขาวิชาภาษาจีน (คบ.)	6	4
12	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (คบ.)	6	6
13	สาขาวิชาภาษาไทย (คบ.)	7	6
14	สาขาวิชาดนตรีไทยศึกษา (คบ.)	5	5
15	สาขาวิชาดนตรีสากลศึกษา (คบ.) *	5	1
16	สาขาวิชาสังคมศึกษา (คบ.) *	5	5
17	ภาควิชามนุษยศาสตร์	4	4
18	ภาควิชาสังคมศึกษา	3	3
คณะวิทยาการจัดการ		59	56
1	สาขาวิชาบัญชี	7	7
2	สาขาวิชานิติศาสตร์	14	14
3	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ (ปิด)	2	2
4	สาขาวิชาอุตสาหกรรม ท่องเที่ยว *	5	5
5	สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ	10	10
6	สาขาวิชาการเงินและการ ลงทุน	2	1
7	สาขาวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	4	3
8	สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล *	4	3
9	สาขาวิชาระบบสารสนเทศ ทางธุรกิจ	8	8
10	สาขาวิชาวิทยาการ ประกอบการ	3	3

ลำดับที่	สังกัด/ตำแหน่งผู้บริหาร	อัตรากำลังที่มีปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2569	จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน
คณะวิทยาศาสตร์		109	93
1	สาขาวิชาคณิตศาสตร์ (วท.บ.)	2	2
2	สาขาวิชาการจัดการกรีน โลจิสติกส์	4	4
3	สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาและ บริหารงานก่อสร้าง *	3	3
4	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ และปัญญาประดิษฐ์	4	4
5	สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	4	4
6	สาขาวิชาวิศวกรรม อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและ หุ่นยนต์*	6	6
7	สาขาวิชาการประกอบอาหาร และการจัดการงานครัว	6	6
8	สาขาวิชาการออกแบบ ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (ปิด)	2	2
9	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมดิจิทัล	6	6
10	สาขาวิชาพลศึกษาและ อีสปอร์ต	6	6
11	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา และการออกกำลังกาย	8	8
12	สาขาวิชาการประกันภัยและการ บริหารความเสี่ยง *	5	5
13	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป (ค.บ.) *	5	5
14	สาขาวิชาคณิตศาสตร์ (ค.บ.) *	5	5
15	สาขาวิชาฟิสิกส์ (ค.บ.) *	4	4
16	สาขาวิชาเคมี (ค.บ.) *	6	6
17	สาขาวิชาชีววิทยา (ค.บ.) *	5	5

ลำดับที่	สังกัด/ตำแหน่งผู้บริหาร	อัตรากำลังที่มีปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2569	จำนวนบุคลากรปัจจุบัน
18	สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ (ค.บ.) *	4	4
19	สาขาวิชาการแพทย์แผนจีน	12	8
20	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา (ป.โท) (ปิด)	6	0
21	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา และการออกกำลังกาย (ป.โท) (เปิดใหม่)	6	0
คณะศึกษาศาสตร์		59	47
1	สาขาวิชาจิตวิทยา	6	5
2	สาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การศึกษา (คบ.)	5	4
3	สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย (คบ.)	7	5
4	สาขาวิชาพลศึกษา (คบ.)	9	7
5	กลุ่มวิชาชีพครู	10	6
6	โรงเรียนสาธิตฯ ระดับปฐมวัย	8	8
7	โรงเรียนสาธิตฯ ระดับ ประถมศึกษา	14	12
รวมทั้งสิ้น		376	306

ตารางที่ 13 ข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2566 -2569

ลำดับที่	สังกัด/ตำแหน่งผู้บริหาร	อัตรากำลังที่มี ปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2569	จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน
สำนักงานอธิการบดี จำนวน 7 หน่วยงาน		147	132
ผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี		1	0
1	กองกลาง	56	49
	ผู้อำนวยการกอง	1	0
	งานสารบรรณ	6	6
	งานเลขานุการ	4	4
	งานประชุมและพิธีการ	2	1
	งานประชาสัมพันธ์	6	6
	งานอาคารสถานที่	23	21
	งานยานพาหนะ	14	11
2	กองคลัง	35	29
	ผู้อำนวยการกอง	1	1
	งานบริหารงานทั่วไป	2	2
	งานการเงินและ งบประมาณ	11	8
	งานบัญชี	5	5
	งานพัสดุ	6	5
	งานสิทธิประโยชน์	10	8
3	กองนโยบายและแผน	18	16
	ผู้อำนวยการกอง	1	1
	งานบริหารงานทั่วไป	2	1
	งานนโยบายและแผน	4	6
	งานวิเคราะห์งบประมาณ	3	3
	งานวิเทศสัมพันธ์	2	1
	ประกันคุณภาพการศึกษา	6	4
4	กองบริหารงานบุคคล	17	15
	ผู้อำนวยการกอง	1	0
	งานบริหารงานทั่วไป	2	2
	งานบริหารงานบุคคล	5	4
	งานทะเบียนประวัติ	3	3

ลำดับที่	สังกัด/ตำแหน่งผู้บริหาร	อัตรากำลังพึงมี ปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2569	จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน
	งานพัฒนาและสวัสดิการ	2	2
	งานวินัยและนิติการ	4	4
5	กองพัฒนานักศึกษา	14	13
	ผู้อำนวยการกอง	1	1
	งานบริหารงานทั่วไป	3	3
	งานกิจกรรมนักศึกษา	4	3
	งานบริการและสวัสดิการ	6	6
6	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม	6	6
	ผู้อำนวยการกอง (มีวาระ)	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	2	2
	งานประชุมสภามหาวิทยาลัย	2	2
	งานพัฒนากิจการสภามหาวิทยาลัย	2	2
7	สำนักงานตรวจสอบภายใน	5	4
	ผู้อำนวยการ (มีวาระ)	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	1	1
	งานตรวจสอบและติดตามผลการตรวจสอบ	4	3
คณะ จำนวน 5 คณะ		108	94
8	คณะเกษตรและชีวภาพ	10	8
	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	1	0
	งานบริหารงานทั่วไป	4	3
	งานบริการการศึกษา	5	5
9	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	21	19
	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	1	0
	งานบริหารงานทั่วไป	12	11
	งานบริการการศึกษา	8	8
10	คณะวิทยาการจัดการ	23	21
	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	1	0
	งานบริหารงานทั่วไป	11	11
	งานบริการการศึกษา	11	10

ลำดับที่	สังกัด/ตำแหน่งผู้บริหาร	อัตรากำลังพึงมี ปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2569	จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน
11	คณะวิทยาศาสตร์	37	33
	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	1	0
	งานบริหารงานทั่วไป	12	11
	งานบริการการศึกษา	17	16
	งานสถานพยาบาลการแพทย์ แผนจีน	7	6
12	คณะศึกษาศาสตร์	17	13
	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	1	0
	งานบริหารงานทั่วไป	5	4
	งานบริการการศึกษา	8	6
	โรงเรียนสาธิตฯ		
	งานบริหารงานทั่วไป	2	2
	งานบริการการศึกษา	1	1
สถาบัน/ สำนัก (เทียบเท่าคณะ) จำนวน 4 หน่วยงาน		88	68
13	สถาบันวิจัยและพัฒนา	29	22
	หัวหน้าสำนักงาน ผู้อำนวยการ	1	0
	งานบริหารงานทั่วไป	3	2
	งานส่งเสริมและพัฒนา งานวิจัย	5	3
	งานบริการวิชาการ	2	1
	งานบริการวิชาการเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น	18	16
14	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	36	27
	หัวหน้าสำนักงาน ผู้อำนวยการ	1	0
	งานบริหารงานทั่วไป	3	0
	งานเทคโนโลยีการศึกษา	9	7
	งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	7	6

ลำดับที่	สังกัด/ตำแหน่งผู้บริหาร	อัตรากำลังพึงมี ปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2569	จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน
	งานวิทยบริการ	13	11
	งานศูนย์ภาษา	3	3
15	สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	5	3
	หัวหน้าสำนักงาน ผู้อำนวยการ	1	0
	งานบริหารงานทั่วไป	2	1
	งานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	2	2
16	สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน	18	16
	หัวหน้าสำนักงาน ผู้อำนวยการ	1	0
	งานบริหารงานทั่วไป	4	4
	งานทะเบียนและ ประเมินผล	4	3
	งานบริการการศึกษา	3	3
	งานมาตรฐานวิชาการ	3	3
	งานบัณฑิตศึกษา	3	3
หน่วยงานขึ้นตรงต่ออธิการบดี จำนวน 1 หน่วยงาน		10	4
17	สำนักงานหมวดวิชาศึกษา ทั่วไป*	4	4
	ผู้อำนวยการ (มีวาระ)	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	1	1
	งานบริการการศึกษา	3	3
รวมทั้งสิ้น		353	298

ตารางที่ 14 จำนวนบุคลากรเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2566-2570

ปีงบประมาณ	สายวิชาการ				รวม	สายสนับสนุน					รวม	รวมทั้งหมด
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำตามสัญญา		
2566	-	5	3	-	8	2	2	-	1	1	6	14
2567	-	3	1	-	4	4	2	1	1	1	9	13
2568	2	2	-	-	4	-	2	-	4	1	7	11
2569	-	3	-	-	-	1	2	-	-	2	-	8
2570	3	2	-	-	-	1	-	-	-	2	-	8
รวม	5	15	3	-	16	8	8	1	6	7	22	54

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

ตารางที่ 15 รายชื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2566-2570

ปี พ.ศ. 2566

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

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
11	นายไพฑูรย์ จันทมาลา	พนักงานขับรถยนต์	กองกลาง
12	นางสาวจารุรินทร์ พาทีสุนทรศิริ	พนักงานธุรการ	กองคลัง
รวมลูกจ้างประจำเกษียณ จำนวน 2 คน			
13	นางรัชณี เวียงสิมา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	กองนโยบายและแผน
รวมพนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณ จำนวน 1 คน			
14	นางอุบล เกาศรี	หัวหน้าพนักงานรับรอง	กองคลัง
รวมลูกจ้างประจำตามสัญญาเกษียณ จำนวน 1 คน			

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

ปี พ.ศ. 2567

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

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
รวมพนักงานราชการเกษียณ จำนวน 1 คน			
12	นางสาวรติพร เสดะปุระ	ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
13	นางมันทนา พันธุ์รัตน์	พนักงานธุรการ	คณะวิทยาศาสตร์
รวมลูกจ้างประจำตามสัญญาเกษียณ จำนวน 2 คน			

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

ปี พ.ศ. 2568

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

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

ปี พ.ศ. 2569

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

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

ปี พ.ศ. 2570

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

ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568

ตารางที่ 16 ข้อมูลงบประมาณพัฒนาบุคลากร

หน่วยนับ:บาท		
ปี พ.ศ.	งบประมาณแผ่นดิน	งบประมาณเงินรายได้
2564	7,800	419,193
2565	258,200	446,480.70
2566	537,436.20	1,667,717.31
2567	-	1,200,308.97
2568	-	815,276.44
รวมทั้งสิ้น	803,436.20	4,548,976.42

ที่มา : กองนโยบายและแผน วันที่ 18 สิงหาคม 2568

5.2 บริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (ความท้าทายที่เกิดขึ้น เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงภายนอกที่เกิดขึ้น)

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

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีต เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน และหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผน ยุทธศาสตร์ในด้านต่างๆ หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

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

5.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 พ.ศ.2568) ประกอบด้วยนโยบายด้าน ๆ ทั้งนี้ จะขอคัดเลือกเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)		จุดอ่อน (Weaknesses)	
S1	มีระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส ทันสมัย และสอดคล้องกับพันธกิจมหาวิทยาลัย เช่น ระบบ HRIS ระบบการประเมินออนไลน์ การวางแผนอัตรากำลัง	W1	สัดส่วนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิต่ำปริญญาเอกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ (SC2)
S2	บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญในการผลิตและพัฒนามาตรฐานครุฐานสมรรถนะ และมีการพัฒนาศักยภาพในศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาท้องถิ่น	W2	สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยชั้นนำ (SC2)
S3	มีระบบสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการให้คำปรึกษา แผนพัฒนา และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	W3	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการขาดทักษะการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะในบริบทการเรียนรู้ร่วมกับนานาชาติ (SC2)
S4	มีงบประมาณและโครงการสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านวิชาการ การอบรม ทุนวิจัย และการศึกษาต่อ	W4	ยังไม่มีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และกลไกพัฒนาผู้บริหารระดับต้น/กลางให้พร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย (SC 5)
S5	มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง “รู้ รัก สามัคคี มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ” ซึ่งได้รับการส่งเสริมผ่านกิจกรรมพัฒนาบุคลากรและการสื่อสารภายในอย่างสม่ำเสมอ	W5	ขาดระบบถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เชี่ยวชาญอาวุโส ส่งผลให้ประสบการณ์สูญหายและไม่ต่อเนื่องในการพัฒนางาน (SC5)
S6	มีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีความศักยภาพในการบูรณาการศาสตร์ ศิลป์ และวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตามแนวทางราชภัฏเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	W6	การปรับตัวของบุคลากรยังไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สังคม และบริบทเชิงนโยบายการอุดมศึกษา เช่น ระบบดิจิทัล การประเมินสมรรถนะ และคุณภาพตาม EdPEX (SC3)
		W7	ขาดระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรแบบต่อเนื่อง (Monitoring & Evaluation) ส่งผลให้ไม่สามารถวิเคราะห์ผลลัพธ์จากแผนพัฒนาได้อย่างชัดเจน
		W8	ยังไม่มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรกับวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม “3 มี” อย่างเป็นระบบทำให้พฤติกรรมเชิงคุณค่าไม่ชัดเจนทั่วทั้งองค์กร

โอกาส (Opportunities)		ภัยคุกคาม (Threats)	
O1	รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) ผ่านกลไกแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยพัฒนาบุคลากรเชิงระบบ (Sop2)	T1	จำนวนผู้สมัครเข้าเรียนลดลง ทำให้รายได้จากค่าเล่าเรียนลดลง ส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณบุคลากร (ST4)
O2	กระทรวง อว. ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาศักยภาพนักวิจัย และการผลิตครูคุณภาพฐานสมรรถนะ ผ่านกลไกการจัดสรรงบประมาณ ทุนวิจัย และการปรับเกณฑ์วิชาการใหม่	T2	ความจำเป็นต้องปรับลดจำนวนอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนตามภาระงานที่ลดลง (ST4)
O3	การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและระบบดิจิทัล (AI, e-learning, LMS) เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ พัฒนา และทำงานได้อย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Sop1)	T3	การบริหารบุคลากรต้องมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดการใช้ทรัพยากรบุคคลเกินความจำเป็น
O4	แนวโน้มความร่วมมือระหว่างประเทศและเครือข่ายวิชาการในระดับภูมิภาค เอื้อต่อการพัฒนา Mobility บุคลากร และการเรียนรู้ (Sop4)	T4	การวางแผนกำลังคนต้องสอดคล้องกับจำนวนผู้เรียนและภาระงานที่แท้จริงในแต่ละช่วงเวลา (ST4)
O5	นโยบาย Digital Workforce และการส่งเสริมภาครัฐด้าน AI, Cloud, Cybersecurity , และ Smart Education ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีโอกาส Re-Skill/Up-Skill อย่างชัดเจน (Sop3)	T5	เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาอย่างรวดเร็ว บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการจำเป็นต้องพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง (ST2)
		T6	ความไม่มั่นคงในอาชีพ เนื่องจากอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน เช่น การทำงานผ่านระบบดิจิทัลหรือระบบอัตโนมัติ (ST2)
		T7	การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเตรียมความพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่และการจัดการความรู้ (ST4)

5.4 บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีการวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ Strategic Challenge (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ Strategic Advantage (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ Strategic Opportunity (Sop.)	ภัยคุกคามเชิงกลยุทธ์ Strategic Threat (ST)
SC1 สร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ รวมทั้งสร้างระบบสวัสดิการที่เพียงพอในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร SC2 พัฒนาศมรรถนะบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของตลาดแรงงาน พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะใหม่ ๆ เช่น Digital Skills, Research Skills, Soft Skills SC3 การสร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยี เช่น HRIS และ Big Data มาใช้จัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบ ลดภาระงานเอกสาร และใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	SA1 มหาวิทยาลัยมีพันธกิจชัดเจนในการพัฒนาท้องถิ่น สามารถออกแบบการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรเพื่อสนับสนุนท้องถิ่น SA2 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ด้านวิชาการและปฏิบัติ ทำให้เกิดการผสมผสานความรู้ดั้งเดิมกับความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ช่วยขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยได้อย่างสมดุลและยั่งยืน SA3 มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเป็นครอบครัวและความใกล้ชิด ทำให้เกิดความผูกพัน ความร่วมมือ และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและพร้อมทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร	SOp1: การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและตลาดแรงงานทำให้บุคลากรต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตอบโจทย์ทักษะอนาคตและการเรียนรู้แบบดิจิทัล SOp2 การยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้มีความมาตรฐานสากล โดยการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ SOp3 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล เครื่องมือดิจิทัล เช่น HRIS, AI, Big Data และ e-Learning เป็นโอกาสที่ช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ST1 เกิดการแข่งขันของบุคลากรที่มีศักยภาพและความสามารถสูง ST2 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับตัวให้ทัน ST3 ข้อจำกัดด้านงบประมาณและกฎระเบียบทำให้การพัฒนาบุคลากรหรือการสร้างแรงจูงใจมีข้อจำกัด ไม่คล่องตัวเท่าที่ควร ST4 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประชากรส่งผลกระทบต่อภาระงานงบประมาณ และแรงจูงใจของบุคลากรในการทำงานระยะยาว

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ Strategic Challenge (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ Strategic Advantage (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ Strategic Opportunity (Sop.)	ภัยคุกคามเชิงกลยุทธ์ Strategic Threat (ST)
SC4 สร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือสนับสนุน และสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน SC5 การพัฒนาและสืบทอดภาวะผู้นำการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่มีวิสัยทัศน์และทักษะการบริหารจัดการ SC6 มีความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารบุคคล เพื่อลดข้อขัดแย้งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรทุกฝ่าย		SOp4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยอื่น ภาคเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ ฝึกอบรม และสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ช่วยยกระดับศักยภาพบุคลากรในระยะยาว	

ส่วนที่ 6

สาระสำคัญของแผน

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีแนวทางการบริหารงานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีสาระสำคัญของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร สมรรถนะหลัก และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานด้านบุคลากรและพัฒนามหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

6.1 วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สามารถบูรณาการศาสตร์ ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อการผลิตและพัฒนาครูฐานสมรรถนะ และการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

6.2 พันธกิจ

1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสนับสนุนพันธกิจและการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย
2. เสริมสร้างสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้สามารถบูรณาการศาสตร์ ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
3. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความผาสุก ความผูกพัน การมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร

6.3 ค่านิยมองค์กร

3 มี

มีความเป็นมืออาชีพ (Professional)

มีการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result-Oriented)

มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)

6.4 วัฒนธรรมองค์กร

รู้ รัก สามัคคี มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ

6.5 รายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์
แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570
(ฉบับปรับปรุง 2569)

มหาวิทยาลัยได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ภายใต้ภารกิจของมหาวิทยาลัยและดำเนินการตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี สอดคล้องกับบริบทและทิศทางองค์กร และเกณฑ์คุณภาพเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี พ.ศ.2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง 2568) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ 11 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) 11 เป้าประสงค์ (Goal) และ 24 ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPIs)
1.การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล	3	3	7
2.การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร	3	4	12
3.ส่งเสริมสภาวะแวดล้อมและความผูกพันของบุคลากร	4	4	5
รวม	11	11	24

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 1.1 พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 1.2 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารบุคลากร
- 1.3 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นสมรรถนะและผลลัพธ์

เป้าประสงค์ (Goal)

- 1.1 มหาวิทยาลัยมีระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และเส้นทางความก้าวหน้าที่โปร่งใส มีมาตรฐาน และสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถสรรหาและบรรจุบุคลากรได้ตามกรอบอัตรากำลัง มีแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน
- 1.2 มหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน เชื่อมโยงข้อมูลครบถ้วน และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย สามารถเข้าถึงและใช้ระบบสารสนเทศบุคลากร ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและวางแผนบุคลากร
- 1.3 มหาวิทยาลัยมีระบบประเมินผลที่โปร่งใส ยุติธรรม และสะท้อนสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์บุคลากรได้รับการประเมินด้วยระบบที่อิงสมรรถนะและผลลัพธ์ (Competency & Result-based Evaluation)

ตัวชี้วัด

- 1.1 ร้อยละของการคัดเลือกและบรรจุบุคลากรตามแผน
- 1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 1.3 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
- 1.4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
- 1.5 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้างานจากจำนวนบุคลากรที่ยื่นขอรับตำแหน่ง
- 1.6 ระดับความสำเร็จของระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
- 1.7 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและมุ่งเน้นผลลัพธ์

กลยุทธ์

- 1.1 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุกฐานสมรรถนะ Competency-Based
- 1.2 พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Development)
- 1.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 1.4 พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและมุ่งเน้นผลลัพธ์ Performance Management System (PMS) ที่เชื่อมโยงกับ KPIs ขององค์กร

แผนงาน กิจกรรมของของแผนบริหารและแผนบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 – 2568 (ฉบับปรับปรุง 2569)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วยนับ (Base Line) (ปี67)	เป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570		
1.1 พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการพัฒนา เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	1.1 มหาวิทยาลัยมีระบบ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และ เส้นทางความก้าวหน้าที่มี มาตรฐาน และสามารถ ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มี คุณภาพ สามารถสรรหาและ บรรจุบุคลากรได้ตามกรอบ อัตราจ้าง มีแผนพัฒนา เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) ที่ ชัดเจน	1.1 ร้อยละของการคัดเลือก และบรรจุบุคลากรตามแผน	ร้อยละ (81.48)	80	81	82	83	84	1. จัดทำแผนระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบ อัตราจ้าง 2. ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์ ระบบ การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	กองบริหารงานบุคคล
		1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาให้เข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ (92.39)	80	85	90	95	100	1. จัดทำแผนพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) รายบุคคล 2.อบรม/พัฒนา บุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	กองบริหารงานบุคคล
		1.3 ร้อยละของบุคลากรสาย วิชาการที่ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละ (59.30)	50	55	60	65	70		
		1.4 ร้อยละของอาจารย์ที่มี คุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ (58.51)	50	55	60	65	70		

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วยนับ (Base Line) (ปี67)	เป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570		
		1.5 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้างานจากจำนวนบุคลากรที่ยื่นขอรับตำแหน่ง	ร้อยละ (8.11)	10	15	20	25	30		
1.2 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารบุคลากร	1.2 มหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน เชื่อมโยงข้อมูลครบถ้วน และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายสามารถเข้าถึงและใช้ระบบสารสนเทศบุคลากร ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและวางแผนบุคลากร	1.6 ระดับความสำเร็จของระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	ระดับ (4)	3	4	4	5	5	1. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ MIS 2. จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 3. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 4. ปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นระบบ Digital	กองบริหารงานบุคคล สำนักวิทยบริการฯ
1.3 พัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นสมรรถนะและผลลัพธ์	1.3 มหาวิทยาลัยมีระบบประเมินผลที่ยุติธรรม และสะท้อนสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ บุคลากรได้รับการประเมินด้วยระบบที่อิงสมรรถนะและผลลัพธ์ (Competency & Result-based Evaluation)	1.7 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและมุ่งเน้นผลลัพธ์	ระดับ (N/A)	N/A	N/A	3	4	5	1. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานสายวิชาการ 2. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการ 3. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานสายบริหาร 4. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้าง 5. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ	กองบริหารงานบุคคล สำนักวิทยบริการฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 2.1 พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย
- 2.2 ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- 2.3 ส่งเสริมการสร้างคุณค่าให้กับสังคมจากงานวิจัย การเรียนการสอน การผลิตและพัฒนาครูและการบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนของบุคลากร

เป้าประสงค์ (Goal)

- 2.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
- 2.2 พัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนการสอนของอาจารย์
- 2.3 มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การแบ่งปันองค์ความรู้ และการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรและการทำงานร่วมกัน
- 2.4 บุคลากรสามารถสร้างคุณค่าและประโยชน์ต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านงานวิจัยที่มีคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการ การผลิตและพัฒนาครู และการบริการวิชาการที่สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด

- 2.1 ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่าน
- 2.2 ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- 2.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะมากกว่าร้อยละ 95
- 2.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามวิสัยทัศน์องค์กร
- 2.5 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์
- 2.6 ร้อยละของนักศึกษาที่ไม่พึงพอใจต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์
- 2.7 ระดับความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
- 2.8 ร้อยละของรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นจากการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย
- 2.9 ร้อยละของชุมชนที่มีการลดต้นทุน/เพิ่มมูลค่า จากการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาชุมชนท้องถิ่น
- 2.10 ร้อยละของผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับชาติต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยทั้งหมด
- 2.11 ร้อยละของผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยทั้งหมด
- 2.12 ร้อยละของผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้กับสถานศึกษา

กลยุทธ์

- 2.1 พัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะด้านของบุคลากร
 - 2.2 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการแบ่งปัน
 - 2.3 ส่งเสริมการสร้างงานวิจัย งานวิชาการ งานพัฒนา งานสร้างสรรค์ และการเผยแพร่ผลงาน
- ที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์องค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วยนับ (Base Line) (ปี 67)	เป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570		
2.1 พัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัย	2.1 บุคลากรของ มหาวิทยาลัยมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศ ทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	2.1 ร้อยละของบุคลากรที่สอบ ผ่าน B1	ร้อยละ (43.33) ปี 67	45	50	55	60	60	อบรม/พัฒนา ทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ	กองบริหารงานบุคคล
		2.2 ร้อยละของบุคลากรที่สอบ ผ่านสมรรถนะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล	ร้อยละ (59.38) ปี 67	40	50	60	65	70	อบรม/พัฒนา สมรรถนะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับบุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ	กองบริหารงานบุคคล สำนักวิทยบริการฯ
		2.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีผล การประเมินสมรรถนะมากกว่า ร้อยละ 95	ร้อยละ (27.85) ปี 67	25	30	35	40	45	1. ทำความเข้าใจสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามที่สภา มหาวิทยาลัยกำหนด บุคลากรแต่ละ ประเภท 2. จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามที่สภา มหาวิทยาลัยกำหนด 3. จัดอบรม/พัฒนา บุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้ มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	กองบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วยนับ (Base Line) (ปี 67)	เป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570		
		2.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามวิสัยทัศน์องค์กร	ร้อยละ (N/A)	N/A	N/A	60	65	70	1. กำหนดสมรรถนะ ความสามารถตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรกำหนด 2. จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะ ความสามารถตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรกำหนด 3. จัดอบรมพัฒนา สมรรถนะ ความสามารถตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรกำหนด	ทุกหน่วยงาน กองบริหารงานบุคคล
	2.2 พัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนการสอนของอาจารย์	2.5 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์	ร้อยละ (4.61)	4.55	4.60	4.65	4.75	4.80	แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์	คณะ สำนักส่งเสริมฯ
		2.6 ร้อยละของนักศึกษาที่ไม่พึงพอใจต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์	ร้อยละ	N/A	N/A	ไม่เกิน ร้อยละ 10	ไม่เกิน ร้อยละ 10	ไม่เกิน ร้อยละ 10	แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์	คณะ สำนักส่งเสริมฯ
2.2 ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	2.3 มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การแบ่งปันองค์ความรู้ และการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรและการทำงานร่วมกัน	2.7 ระดับความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร	ร้อยละ	N/A	N/A	40	50	60	1. กำหนดมาตรฐานกระบวนการจัดการความรู้ 2. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ ทุกหน่วยงาน 3. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. ส่งเสริมกิจกรรมข้อเสนอแนะ กิจกรรม Kaizen และการเขียน One Point Lesson	กองบริหารงานบุคคล ทุกหน่วยงาน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วยนับ (Base Line) (ปี 67)	เป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570		
2.3 ส่งเสริมการสร้างความ ให้กับสังคม จากวิจัย การเรียน การสอน การผลิตและพัฒนาครู และการบริการวิชาการเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนของ บุคลากร	2.4 บุคลากรสามารถสร้าง คุณค่าและประโยชน์ต่อ สังคมอย่างเป็นรูปธรรม ผ่าน งานวิจัยที่มีคุณภาพ การ จัดการเรียนการสอนที่ ตอบสนองความต้องการ การผลิตและพัฒนาครู และ การบริการวิชาการที่ สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น อย่างยั่งยืน	2.8 ร้อยละของรายได้เฉลี่ยที่ เพิ่มขึ้นจากการบริการวิชาการ ของมหาวิทยาลัย	ร้อยละต่อ ชุมชนต่อปี	52.94	13.33	15	15	15	ส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์นำ ความรู้ไปบริการวิชาการเพื่อให้ชุมชน มีรายได้เพิ่มขึ้น	ทุกคณะ สถาบันวิจัยและพัฒนา
		2.9 ร้อยละของชุมชนที่มีการ ลดต้นทุน/เพิ่มมูลค่า จากการ นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนา ชุมชนท้องถิ่น	ร้อยละ	N/A	N/A	3	5	7	ส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์ทำ ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถ นำไปใช้ประโยชน์ในชุมชนได้	ทุกคณะ สถาบันวิจัยและพัฒนา
		2.10 ร้อยละของผลงานวิจัยที่ เผยแพร่ในระดับชาติต่อ จำนวนอาจารย์และนักวิจัย ทั้งหมด	ร้อยละ	30.07	35.25	40	45	50	1. สนับสนุนให้อาจารย์ทำผลงานวิจัย และได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ 2. ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ ประโยชน์	สถาบันวิจัยและพัฒนา
		2.11 ร้อยละของผลงานวิจัยที่ เผยแพร่ในระดับนานาชาติต่อ จำนวนอาจารย์และนักวิจัย ทั้งหมด	ร้อยละ	18.64	13.78	20	30	40		
		2.12 ร้อยละของผลงานวิจัย/ นวัตกรรมที่นำไปใช้กับ สถานศึกษา	ร้อยละ	N/A	N/A	20	30	30		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสภาวะแวดล้อมและความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 3.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความร่วมมือ
- 3.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร
- 3.3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร
- 3.4 ยกระดับยกระดับสุขอนามัย

เป้าประสงค์ (Goal)

- 3.1 มหาวิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ทันสมัย เป็นมิตรต่อสุขภาพกายและใจของบุคลากร และสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2 บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าและผูกพันกับมหาวิทยาลัย เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี และเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร
- 3.3 มหาวิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพียงพอ ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความมั่นคงในอาชีพ
- 3.4 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว

ตัวชี้วัด

- 3.1 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 3.2 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร
- 3.3 อัตราการลาออกของบุคลากรใหม่
- 3.4 ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการของมหาวิทยาลัย
- 3.5 คะแนนการประเมิน UI Green University

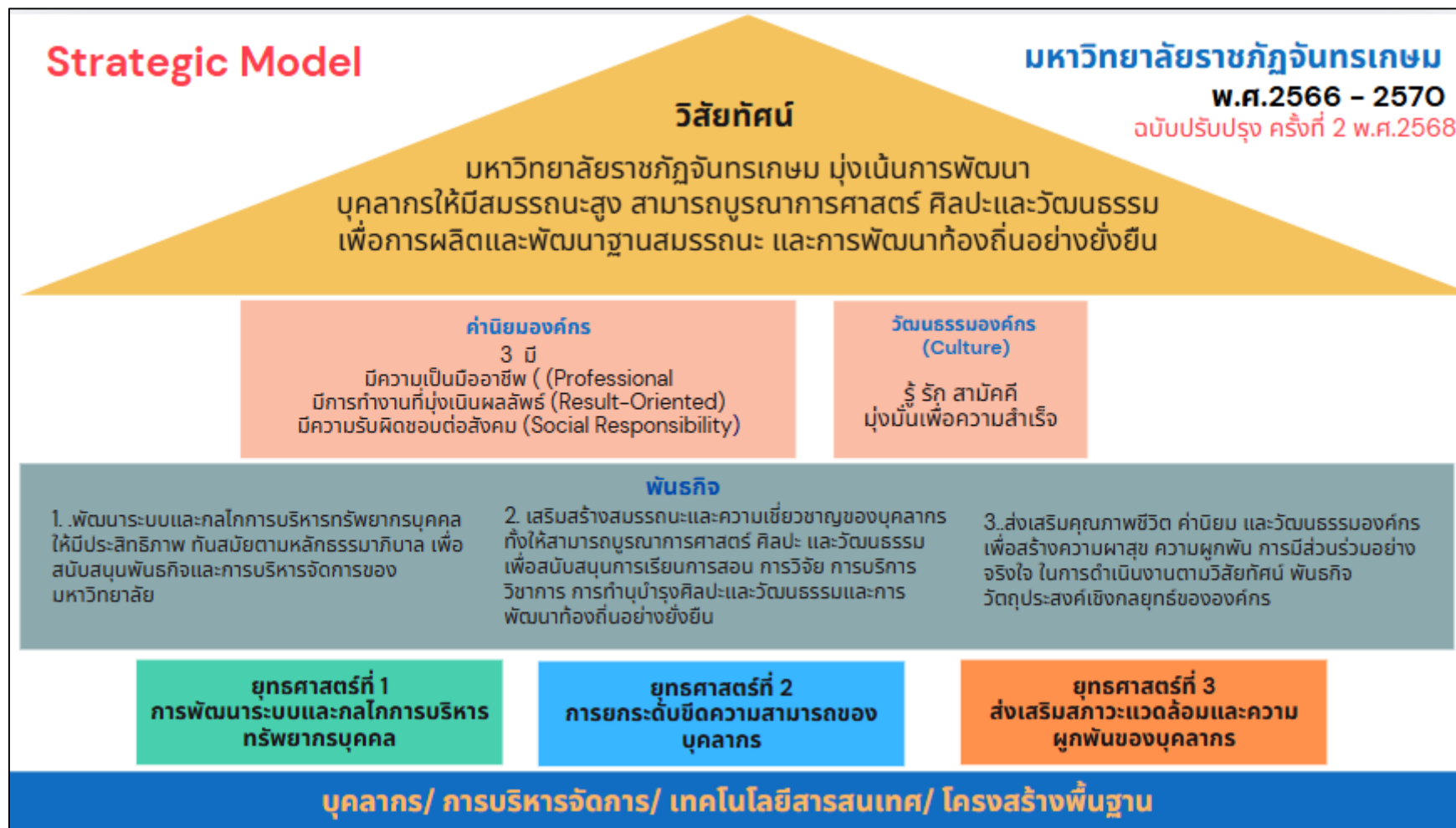
กลยุทธ์

- 3.1 ปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 3.2 เสริมสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร
- 3.3 บริหารจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสภาวะแวดล้อมและความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วยนับ (Base Line) (ปี 67)	เป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570		
3.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความร่วมมือ	3.1 มหาวิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ทันสมัย เป็นมิตร ต่อสุขภาพกายและใจของบุคลากร และสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.1 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน	คะแนน (4.61)	4.00	4.25	4.35	4.45	4.55	1. กำหนดมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงาน 2. ทำแผนปรับปรุง พัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน 3. ส่งเสริมกิจกรรม 5S ในสถานที่ปฏิบัติงาน	กองบริหารงานบุคคล งานอาคารสถานที่
3.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร	3.2 บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่า และผูกพันกับมหาวิทยาลัย เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี และเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร	3.2 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร	คะแนน (4.39)	4.00	4.25	4.35	4.45	4.55	1. ศึกษาปัจจัยความผูกพันองค์กร 2. ทำแผนส่งเสริมความผูกพันองค์กร 3. จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันองค์กร	กองบริหารงานบุคคล สภาคณาจารย์ฯ
		3.3 อัตราการลาออกของบุคลากรใหม่	คน (0)	0	0	0	0	0	1. กำหนดมาตรฐาน ระบบการดูแลผู้ปฏิบัติงานใหม่ 2. ประเมินและปรับปรุงกระบวนการดูแลบุคลากรใหม่	กองบริหารงานบุคคล
3.3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร	3.3มหาวิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพียงพอ ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความมั่นคงในอาชีพ	3.4 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการของมหาวิทยาลัย	คะแนน (4.26)	4.00	4.25	4.35	4.45	4.55	1. สำรวจ ประเมินความต้องการ ความจำเป็นด้านสวัสดิการ 2. ทำแผนปรับปรุงพัฒนาสวัสดิการ	กองบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วยนับ (Base Line) (ปี 67)	เป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570		
3.4 ยกระดับยกระดับสู่ความ ยั่งยืน	3.4 พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ด้านมหาวิทยาลัย สีเขียว	3.5 คะแนนการประเมิน UI Green University	คะแนน	5,750	6,050	6,100	6,150	6,200	1. กำหนดมาตรฐานอาชีวอนามัยและ ความปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงาน 2. ทำแผนปรับปรุง พัฒนาสถานที่ ปฏิบัติงาน 3. ส่งเสริมกิจกรรม 5S ในสถานที่ ปฏิบัติงาน	คณะทำงาน UI Green



6.6 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569)

Strategic Model แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ มอช. พ.ศ.2566 –2570 (ฉ.ปรับปรุง 2569)

วิสัยทัศน์ (vision)

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สามารถบูรณาการศาสตร์ ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อการผลิตและพัฒนาครูฐานสมรรถนะ และการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1.การพัฒนาาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 พัฒนาระบบการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง และการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
1.2 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการพัฒนาบุคลากร
1.3 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นสมรรถนะและผลลัพธ์

1.1 มหาวิทยาลัยมีระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีมาตรฐาน และสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถสรรหาและบรรจุบุคลากรได้ตามกรอบอัตราที่สั่ง มีแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน
1.2 เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน เชื่อมโยงข้อมูลคนงาน และสนับสนุนการตัดสินใจของหน่วยงาน สามารถเข้าถึงและใช้ระบบสารสนเทศบุคลากร ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและวางแผนบุคลากร
1.3 เพื่อมหาวิทยาลัยมีระบบประเมินผลไม่อิงสี ยุติธรรม และสะท้อนสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์บุคลากรได้รับการประเมินด้วยระบบที่อิงสมรรถนะและผลลัพธ์ (Competency & Result-based Evaluation)

1.1 ร้อยละของการคัดเลือกและบรรจุบุคลากรตามแผน
1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
1.3 ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนงาน
1.4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิในวิทยุภาค
1.5 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน
จากจำนวนบุคลากรที่ยื่นขอรับตำแหน่ง
1.6 ระดับความสำเร็จของระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
1.7 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมุ่งเน้นผลลัพธ์

2.การพัฒนาองค์การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร

2.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย
2.2 ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
2.3 ส่งเสริมการสร้างคุณค่าให้กับสังคมจากงานวิจัย การเรียนการสอน การผลิตและพัฒนาครูและการบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนของบุคลากร

2.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางของการพัฒนามหาวิทยาลัย
2.2 มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การแบ่งปันองค์ความรู้และการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรและการให้บริการ
2.3 บุคลากรสามารถสร้างคุณค่าและประโยชน์ต่อสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านงานวิจัยที่มีคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการ การผลิตและพัฒนาครู และการบริการวิชาการที่สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

2.1 ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่าน BI
2.2 ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
2.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะมากกว่าร้อยละ 95
2.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถด้านวิชาชีพที่ต่อเนื่อง
2.5 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์
2.6 ร้อยละของนักศึกษาที่ไม่พึงพอใจต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์
2.7 ระดับความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
2.8 ร้อยละของรายได้อื่นๆที่เพิ่มขึ้นจากการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย
2.9 ร้อยละของชุมชนที่มีการลดต้นทุน/เพิ่มมูลค่า จากการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาชุมชนท้องถิ่น
2.10 ร้อยละของผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับชาติต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยทั้งหมด
2.11 ร้อยละของผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยทั้งหมด
2.12 ร้อยละของผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้กับภาคการศึกษา

3.ส่งเสริมสภาวะแวดล้อมและความผูกพันของบุคลากร

3.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความร่วมมือ
3.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร
3.3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร
3.4 ยกระดับมหาวิทยาลัยสู่ความยั่งยืน

3.1 มหาวิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ทันสมัย เป็นมิตรต่อสุขภาพกายและใจของบุคลากร และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
3.2 บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกคุณค่าและผูกพันกับมหาวิทยาลัย เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี และเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร
3.3 มหาวิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพียงพอ ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อกระตุ้นสภาพจิตใจและเสริมความมั่นคงในอาชีพ
3.4 มหาวิทยาลัยพัฒนาบุคลากรได้ความรู้ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว

3.1 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน
3.2 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร
3.3 อัตราการลาออกของบุคลากรในปี
3.4 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการของมหาวิทยาลัย
3.5 คะแนนการประเมิน UI Green University

เป้าประสงค์ (Goal)

ตัวชี้วัด (KPIs)

ส่วนที่ 7

การขับเคลื่อนแผน

7.1 ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อน แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) สู่การปฏิบัติจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่จะมุ่งมั่นผลักดันการดำเนินแผนงานภายใต้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และในการดำเนินงานโครงการสำคัญต่างๆ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการระดมสรรพกำลังทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่างๆ ตลอดจนการสร้างความตระหนักในการมีส่วนร่วมอย่างเป็นเอกภาพและการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงกำหนดแนวทางที่สำคัญในการนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนี้

1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทุกระดับภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในการดำเนินการยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ภายใต้แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดแผนงาน/โครงการหลักที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของเป้าประสงค์ที่ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดความรับผิดชอบตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หลัก
2. ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต้องให้ความสำคัญในการใช้แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เป็นกรอบในการบริหารการดำเนินพันธกิจของทุกหน่วยงาน
3. ผู้บริหารดำเนินการชี้แจงสร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระสำคัญของแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้บุคลากรในหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมได้รับทราบ มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของแผนอย่างถูกต้องชัดเจน เพื่อให้มีส่วนร่วมและสนับสนุนให้การดำเนินงานตามแผนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 วัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล

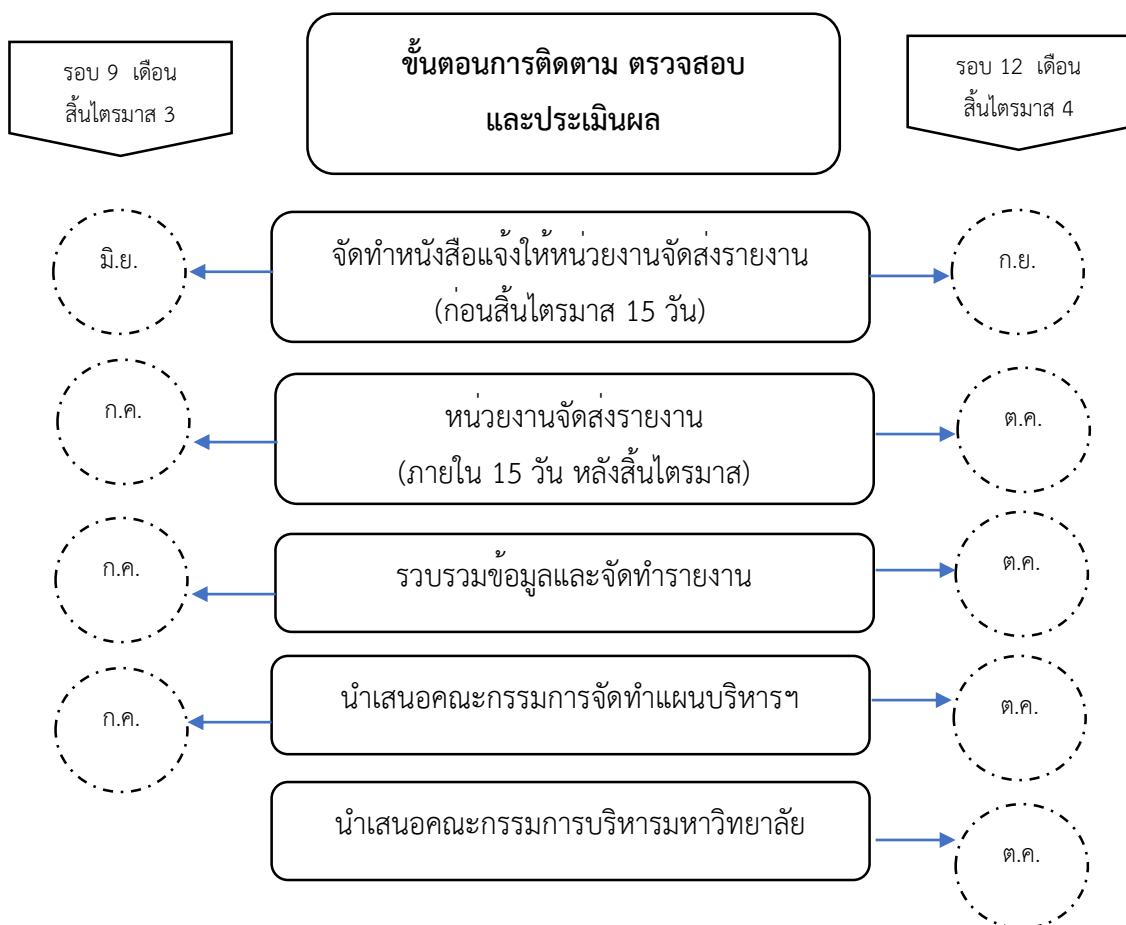
1. เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 กับเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสะท้อนกลับให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางาน รวมทั้งเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการทบทวนทิศทาง นโยบาย และแนวทางในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7.3 ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง 2569) กำหนดรูปแบบที่สอดคล้องกับผลการดำเนินการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด โดยมอบหมายให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี พิจารณาผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด รวบรวมและรายงานผลต่อคณะกรรมการจัดจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละปี ซึ่งผลการติดตามฯ จะนำไปสู่การพิจารณาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และทบทวนค่าเป้าหมายให้มีความเหมาะสมต่อไป

ทั้งนี้ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลฯ จะดำเนินการทุกๆ 2 ไตรมาส และรายงานต่อคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณจะดำเนินการสรุปผลในภาพรวม เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียด ดังนี้

7.4 ขั้นตอนวิธีการรายงานผล



1. หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดจัดส่งรายงานผลการดำเนินงานไปยังกองบริหารงานบุคคล รอบ 9 เดือน และรอบ 12 เดือน
2. กองบริหารงานบุคคลจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเสนอคณะกรรมการดำเนินการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย รอบ 9 เดือน และรอบ 12 เดือน

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการ
บริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ที่ ๕๐๓/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล อีกทั้งเพื่อให้การบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบาย การกิจของมหาวิทยาลัย และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|------------------|
| ๑. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและพันธกิจสัมพันธ์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | รองประธานกรรมการ |
| ๓. คณะบดีคณะเกษตรและชีวภาพ | กรรมการ |
| ๔. คณะบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | กรรมการ |
| ๕. คณะบดีคณะวิทยาการจัดการ | กรรมการ |
| ๖. คณะบดีคณะวิทยาศาสตร์ | กรรมการ |
| ๗. คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ | กรรมการ |
| ๘. รองคณะบดีฝ่ายบริหารและแผนงาน คณะเกษตรและชีวภาพ | กรรมการ |
| ๙. รองคณะบดีฝ่ายบริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | กรรมการ |
| ๑๐. รองคณะบดีฝ่ายบริหาร แผนงานและบริการวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ | กรรมการ |
| ๑๑. รองคณะบดีฝ่ายบริหาร กิจกรรมนักศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ | กรรมการ |
| ๑๒. รองคณะบดีฝ่ายบริหาร แผนงาน วิชาการ วิจัย และประกันคุณภาพ คณะศึกษาศาสตร์ | กรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา | กรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | กรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๑๖. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน | กรรมการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการสำนักงานทวิศึกษาศึกษาทั่วไป | กรรมการ |
| ๑๘. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน | กรรมการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา | กรรมการ |

๒๐.	ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย	กรรมการ
๒๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๒๒.	ผู้อำนวยการกองกลาง	กรรมการ
๒๓.	ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๒๔.	นางกาญจน์ คมสัน	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๕.	นางสาวจารุตา สีสิงห์	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๖.	นายปรัชญา ลาแฝงดี	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๗.	นายสมบูรณ์ พักอ่อน	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๘.	นางสาวรุ่งฤดี นาหวัณ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๙.	นางสาวนันท์ภัก ครองปัญญา	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๐.	นางสาววรรณี นพรัตน์	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๑.	นางสาวรัตนภรณ์ ผาณิต	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๒.	นางสาวกิตติพิทย์ ดันสิน	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่ ๑. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการ และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

๒. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และมาตรฐานที่กำหนด

๓. จัดทำ ทบทวน ปรับปรุง แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ให้สามารถสนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ โดยคำนึงถึงความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงด้านขีดความสามารถและอัตราค่าจ้าง

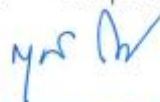
๔. กำหนดแนวปฏิบัติ ส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และการดำรงรักษาจริยบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

๕. ส่งเสริมและพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศหรือนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย

๖. พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี หรือสภามหาวิทยาลัย

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(รองศาสตราจารย์สุมาลี ไชยสุกรากุล)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ภาคผนวก ข

ตารางความสอดคล้อง

ตัวชี้วัดของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร กับ ตัวชี้วัด
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
(EdPEX)

**ตารางความสอดคล้องตัวชี้วัดของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฯ กับ
ตัวชี้วัดตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)**

ตัวชี้วัด แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 -2570 (ฉบับปรับปรุง 2569)	ความสอดคล้องกับตัวชี้วัดตามเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
ตัวชี้วัด 1.1 ร้อยละของการคัดเลือกและบรรจุ บุคลากรตามแผน	7.3ก(1) - 4
ตัวชี้วัด 1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	7.3ข(1) - 19
ตัวชี้วัด 1.3 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	7.3ก(1) - 1
ตัวชี้วัด 1.4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	7.3ก(1) - 2
ตัวชี้วัด 1.5 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้างานจากจำนวน บุคลากรที่ยื่นขอรับตำแหน่ง	7.3ก(1) - 3
ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่าน B1	7.3ก(4) - 1
ตัวชี้วัด 2.2 ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	7.3ก(4) - 2
ตัวชี้วัด 2.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมิน สมรรถนะมากกว่าร้อยละ 95	7.3ก(4) - 3
ตัวชี้วัด 2.5 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการ สอนของอาจารย์	7.2ก(1) - 1
ตัวชี้วัด 2.6 ร้อยละของนักศึกษาที่ไม่พึงพอใจต่อ คุณภาพการสอนของอาจารย์	7.2ก(1) - 1
ตัวชี้วัด 2.8 ร้อยละของรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นจากการ บริการวิชาการของมหาวิทยาลัย	7.4ก(5) - 5
ตัวชี้วัด 2.9 ร้อยละของชุมชนที่มีการลดต้นทุน/เพิ่ม มูลค่า จากการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนา ชุมชนท้องถิ่น	7.2ก(5) - 10

ตัวชี้วัด แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 -2570 (ฉบับปรับปรุง 2569)	ความสอดคล้องกับตัวชี้วัดตามเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
ตัวชี้วัด 3.2 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร	7.3ก(3) - 1
ตัวชี้วัด 3.3 อัตราการลาออกของบุคลากรใหม่	7.2ก(3) - 3
ตัวชี้วัด 3.4 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ สวัสดิการของมหาวิทยาลัย	7.4ก(3) - 2
ตัวชี้วัด 3.5 คะแนนการประเมิน UI Green University	7.4ก(5) - 1

ภาคผนวก ค

รายละเอียดตัวชี้วัด นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด

วิธีการคำนวณ แหล่งที่มาของข้อมูล

เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินผล

**รายละเอียดตัวชี้วัด นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด วิธีการคำนวณ แหล่งที่มาของข้อมูล
เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินผล**

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 1.1 ร้อยละของการคัดเลือกและบรรจุบุคลากรตามแผน
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	การดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรให้เป็นไปตามจำนวนและตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังหรือแผนการสรรหาประจำปี โดยการวัดผลจะเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุเข้าปฏิบัติงานจริงกับจำนวนอัตราที่กำหนดไว้ในแผนงาน เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพของกระบวนการสรรหาบุคลากร การบริหารจัดการกำลังคน และความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ
4. วิธีการคำนวณ	$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุจริง}}{\text{จำนวนอัตราที่กำหนดไว้ในแผน}} \times 100$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	กองนโยบายและแผน/กองบริหารงานบุคคล
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ น้อยกว่า ร้อยละ 40 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 40.00 – 59.99 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 60.00 – 79.99 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 80.00 – 89.99 คะแนน 5 เท่ากับ มากกว่า ร้อยละ 89.99
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจช.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	80	81	82	83	84

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จนสามารถเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการวางแผนหรือกำหนดให้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมพัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในช่วงเวลาที่กำหนด
4. วิธีการคำนวณ	$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/แต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนทั้งหมด}} \times 100$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	กองบริหารงานบุคคล
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ น้อยกว่า ร้อยละ 40 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 40.00 – 59.99 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 60.00 – 79.99 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 80.00 – 89.99 คะแนน 5 เท่ากับ มากกว่า ร้อยละ 89.99
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจช.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	80	85	90	95	100

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 1.3 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
4. วิธีการคำนวณ	1. คำนวณค่าร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ $\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด}}$ 2. แปลงค่าร้อยละที่คำนวณได้ในข้อ 1 เทียบกับคะแนนเต็ม 5 $\text{คะแนนที่ได้} = \frac{\text{ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ} \times 5}{\text{ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่กำหนดให้เป็นคะแนนเต็ม 5}}$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	คณะ/กองบริหารงานบุคคล
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ ร้อยละ 40.00 – 44.00 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 45.00 – 49.00 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 50.00 – 54.00 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 55.00 – 59.00 คะแนน 5 เท่ากับ มากกว่า ร้อยละ 59.00
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจร.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	50	55	60	65	70

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 1.4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	บุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
4. วิธีการคำนวณ	1. คำนวณค่าร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ $\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด}}$ 2. แปลงค่าร้อยละที่คำนวณได้ในข้อ 1 เทียบกับคะแนนเต็ม 5 $\text{คะแนนที่ได้} = \frac{\text{ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทางวิชาการ} \times 5}{\text{ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกที่กำหนดให้เป็นคะแนนเต็ม 5}}$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	คณะ/กองบริหารงานบุคคล
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ ร้อยละ 40.00 – 44.00 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 45.00 – 49.00 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 50.00 – 54.00 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 55.00 – 59.00 คะแนน 5 เท่ากับ มากกว่า ร้อยละ 59.00
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจร.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	50	55	60	65	70

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 1.5 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้างานจากจำนวนบุคลากรที่ยื่นขอรับตำแหน่ง
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
4. วิธีการคำนวณ	$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น}}{\text{จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ยื่นคำขอเข้ารับการประเมิน}} \times 100$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	กองบริหารงานบุคคล
6. เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ ร้อยละ 10.00- 15.00 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 16.00 - 20.00 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 21.00 - 25.00 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 25.00 –30.00 คะแนน 5 เท่ากับ มากกว่า ร้อยละ 30.00
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจช.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	10	15	20	25	30

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 1.6 ระดับความสำเร็จของระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	มหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายและการวางแผนของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นระบบที่สมบูรณ์ เชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นระบบที่ใช้งานได้ทั้งสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติงานตามภารกิจทุกด้านของบุคลากร การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานดังกล่าว โดยพิจารณาการดำเนินงาน ดังนี้ 1. มีแผนระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 2. มีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร 3. มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศ 4. มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศมาปรับปรุงระบบสารสนเทศ 5. มีการส่งข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนด
4. วิธีการคำนวณ	พิจารณาจากความสำเร็จของการดำเนินงานด้านระบบสารสนเทศทำได้ครบ 5 ข้อ เท่ากับ 5 ระดับ
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ/กองบริหารงานบุคคล
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	ระดับ 1 เท่ากับ 1 ข้อ ระดับ 2 เท่ากับ 2 ข้อ ระดับ 3 เท่ากับ 3 ข้อ ระดับ 4 เท่ากับ 4 ข้อ ระดับ 5 เท่ากับ 5 ข้อ
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด 2 คะแนน หมายถึง พึงพอใจน้อย 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง 4 คะแนน หมายถึง พึงพอใจมาก 5 คะแนน หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจช.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	3	4	4	5	5

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 1.7 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและมุ่งเน้นผลลัพธ์
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ครบถ้วน มีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมในการใช้งานของระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานสายวิชาการ 2. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการ 3. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานสายบริหาร 4. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้าง 5. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ
4. วิธีการคำนวณ	พิจารณาจากการพัฒนาระบบประเมินบุคลากรได้ครบ 5 ประเภท เท่ากับ 5 ระดับ
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	กองบริหารงานบุคคล
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	ระดับ 1 เท่ากับ 1 ระบบ ระดับ 2 เท่ากับ 2 ระบบ ระดับ 3 เท่ากับ 3 ระบบ ระดับ 4 เท่ากับ 4 ระบบ ระดับ 5 เท่ากับ 5 ระบบ
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจร.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	N/A	N/A	3	4	5

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 2.1 ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่าน B1
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่สอบผ่านการทดสอบสมรรถนะทางภาษาตามกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษายุโรป (CEFR) ในระดับ B1 หรือการสอบอื่นที่เทียบเท่า ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถด้านการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร
4. วิธีการคำนวณ	$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่สอบผ่านระดับ B1} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าสอบทั้งหมด}}$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ / กองบริหารงานบุคคล
6. เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ ร้อยละ 40.00-45.00 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 46.00-50.00 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 51.00-55.00 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 56.00-60.00 คะแนน 5 เท่ากับ มากกว่า ร้อยละ 60.00
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจช.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	45	50	55	60	65

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 2.2 ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการทดสอบและผ่านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
4. วิธีการคำนวณ	$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่สอบผ่านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล}}{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าสอบทั้งหมด}} \times 100$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	กองบริหารงานบุคคล/สำนักงานมหาวิทยาลัยศึกษาทั่วไป
6. เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ ร้อยละ 40.00-59.00 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 60.00-69.00 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 70.00-79.00 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 80.00-89.00 คะแนน 5 เท่ากับ ร้อยละ มากกว่า 89.00
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจช.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	40	50	60	65	70

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 2.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะมากกว่า ร้อยละ 95
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการประเมินสมรรถนะมากกว่า ร้อยละ 95 ในแต่ละรอบปีงบประมาณ
4. วิธีการคำนวณ	$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้คะแนนการประเมิน} > 95 \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่เข้ารับการประเมิน}}$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	กองบริหารงานบุคคล
6. เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ น้อยกว่าร้อยละ 20.00 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 21.00-25.00 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 26.00-30.00 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 31.00-35.00 คะแนน 5 เท่ากับ มากกว่า ร้อยละ 35.00
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจช.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	25	30	35	40	45

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 2.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามวิสัยทัศน์องค์กร
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย หรือนอกมหาวิทยาลัย โดยใช้งบประมาณหรือไม่ใช้งบประมาณ
4. วิธีการคำนวณ	$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	คณะ หน่วยงาน / กองบริหารงานบุคคล
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ ร้อยละ 50.00 – 60.00 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 61.00 – 70.00 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 71.00 – 80.00 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 81.00 – 90.00 คะแนน 5 เท่ากับ ร้อยละ มากกว่า 90.00
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจร.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	N/A	N/A	60	65	70

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 2.5 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	ประเมินการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา ทุกประจำภาคการศึกษา
4. วิธีการคำนวณ	ร้อยละ = $\frac{\text{ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการสอนของอาจารย์} \times 100}{\text{จำนวนนักศึกษาทั้งหมด}}$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน/สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ ร้อยละ 2.00 – 2.50 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 2.51 – 3.00 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 3.01 – 3.50 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 3.51 – 4.00 คะแนน 5 เท่ากับ มากกว่า ร้อยละ 4.00
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด 2 คะแนน หมายถึง พึงพอใจน้อย 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง 4 คะแนน หมายถึง พึงพอใจมาก 5 คะแนน หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจช.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	4.55	4.60	4.65	4.75	4.80

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับความสามารถของบุคลากร
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 2.6 ร้อยละของนักศึกษาที่ไม่พึงพอใจต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	ประเมินการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา ทุกประจำภาคการศึกษา
4. วิธีการคำนวณ	$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{นักศึกษาที่ไม่พึงพอใจที่มีต่อการสอนของอาจารย์} \times 100}{\text{จำนวนนักศึกษาทั้งหมด}}$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน/สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ ร้อยละ 5.00 – 5.99 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 6.00 – 7.99 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 8.00 – 8.99 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 9.00 – 9.99 คะแนน 5 เท่ากับ มากกว่า ร้อยละ 9.99
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ดีมาก 2 คะแนน หมายถึง ดี 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 5 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจช.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	N/A	N/A	ไม่เกินร้อยละ 10	ไม่เกินร้อยละ 10	ไม่เกินร้อยละ 10

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับความสามารถของบุคลากร
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 2.7 ระดับความสำเร็จของการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	การส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมถึงการจัดการความรู้ความภายในองค์กร (KM) การสร้างกลไกและวัฒนธรรมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
4. วิธีการคำนวณ	ร้อยละ = $\frac{\text{แนวปฏิบัติตามพันธกิจ} \times 100}{\text{จำนวนพันธกิจของมหาวิทยาลัย}}$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย/กองบริหารงานบุคคล
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ น้อยกว่า ร้อยละ 60.00 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 60.00 – 69.00 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 70.00 – 79.00 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 80.00 – 89.00 คะแนน 5 เท่ากับ มากกว่า ร้อยละ 89.00
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจช.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	N/A	N/A	40	50	60

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับความสามารถของบุคลากร
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 2.8 ร้อยละของรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นจากการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	หมู่บ้าน/ชุมชนเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่ได้รับการบริการวิชาการ หรือการจัดหลักสูตรระยะสั้น ตามแนวคิด ECG Economy ทำให้ชุมชนนั้นเกิดการพัฒนาด้านความยั่งยืนทางการเงินจากรายได้หลักที่มาจากสินค้า หรือบริการ หรือรัฐวิสาหกิจชุมชน ส่งผลให้ครัวเรือนในชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
4. วิธีการคำนวณ	$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนครัวเรือนในชุมชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น} \times 100}{\text{จำนวนครัวเรือนที่เข้ารับการฝึกอบรม}}$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	คณะ/กองนโยบายและแผน
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ น้อยกว่า ร้อยละ 5.00 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 5.00-9.99 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 10.00-14.99 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 15.00-19.99 คะแนน 5 เท่ากับ มากกว่า ร้อยละ 19.99
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจช.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	52.94	13.33	15	15	15

หน่วยงาน	หน่วยนับ	เป้าหมายหน่วยงาน				
		2566	2567	2568	2569	2570
1. คณะเกษตรและชีวภาพ	ร้อยละ	10	10	15	15	15
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ร้อยละ	10	10	15	15	15
3. คณะวิทยาการจัดการ	ร้อยละ	10	10	15	15	15
4. คณะวิทยาศาสตร์	ร้อยละ	10	10	16	16	16
5. คณะศึกษาศาสตร์	ร้อยละ	10	10	15	15	15
6. สถาบันวิจัยและพัฒนา	ร้อยละ	10	10	15	15	15
ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	10	10	15	15	15

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับความสามารถของบุคลากร
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 2.9 ร้อยละของชุมชนที่มีการลดต้นทุน/เพิ่มมูลค่า จากการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาชุมชนท้องถิ่น
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	ผลงานวิจัย หรือผลงานสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตามแนวคิด BCG Model ที่นำไปใช้ประโยชน์ในชุมชน เพื่อลดต้นทุนหรือเพิ่มมูลค่าทั้งการบริการวิชาการ หรือการจัดหลักสูตรในชุมชนเป้าหมายทำให้ชุมชนนั้นได้รับการยกระดับหรือพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
4. วิธีการคำนวณ	$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนชุมชนที่เข้าร่วมมีการลดต้นทุน/เพิ่มมูลค่า จากการนำผลงานวิจัยไปใช้พัฒนาชุมชน ท้องถิ่น} \times 100}{\text{จำนวนชุมชนทั้งหมดในพื้นที่ให้บริการของ มจช.}}$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	ทุกคณะ
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ น้อยกว่า ร้อยละ 2.00 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 2.00 - 4.99 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 5.00 - 7.99 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 8.00 - 10.99 คะแนน 5 เท่ากับ มากกว่า ร้อยละ 10.99
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจช.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	N/A	N/A	3	5	7

หน่วยงาน	หน่วยนับ	เป้าหมายหน่วยงาน				
		2566	2567	2568	2569	2570
1. คณะเกษตรและชีวภาพ	ร้อยละ	N/A	N/A	3	5	7
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ร้อยละ	N/A	N/A	3	5	7
3. คณะวิทยาการจัดการ	ร้อยละ	N/A	N/A	3	5	7
4. คณะวิทยาศาสตร์	ร้อยละ	N/A	N/A	3	5	7
5. คณะศึกษาศาสตร์	ร้อยละ	N/A	N/A	3	5	7
6. สถาบันวิจัยและพัฒนา	ร้อยละ	N/A	N/A	3	5	7
ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	N/A	N/A	3	5	7

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับความสามารถของบุคลากร
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 2.10 ร้อยละของผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับชาติต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยทั้งหมด
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	บทความจากผลงานวิจัย หรือบทความทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ที่มีชื่อปรากฏอยู่ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) เฉพาะวารสารที่มีชื่ออยู่ในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 หรือวารสารวิชาการระดับชาติตามประกาศของหน่วยงานต้นสังกัด หรือตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ คือ บทความทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ที่ปรากฏในฐานข้อมูล ได้แก่ ฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ได้แก่ ERIC, MathSciNet, PubMed, Scopus, Web of Science (เฉพาะในฐานข้อมูล SCIE, SSCI และ AHCI), JSTOR และ Project Muse หรือผลงานทางวิชาการที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานระดับชาติ หรือนานาชาติ
4. วิธีการคำนวณ	$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับชาติ} \times 100}{\text{จำนวนอาจารย์และนักวิจัยทั้งหมด}}$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	ทุกคณะ และสถาบันวิจัยทั้งหมด
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ น้อยกว่า ร้อยละ 30.00 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 30.00-39.00 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 40.00-49.00 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 50.00-59.00 คะแนน 5 เท่ากับ มากกว่า ร้อยละ 59.00
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจร.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	30.07	35.25	40	45	50

หน่วยงาน	หน่วยนับ	เป้าหมายหน่วยงาน				
		2566	2567	2568	2569	2570
1. คณะเกษตรและชีวภาพ	ร้อยละ	-	-	3	5	7
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ร้อยละ	-	-	3	5	7
3. คณะวิทยาการจัดการ	ร้อยละ	-	-	3	5	7
4. คณะวิทยาศาสตร์	ร้อยละ	-	-	3	5	7
5. คณะศึกษาศาสตร์	ร้อยละ	-	-	3	5	7
รวม		30.07	35.25	40	45	50

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับความสามารถของบุคลากร
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 2.11 ร้อยละของผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยทั้งหมด
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	บทความจากผลงานวิจัย หรือบทความทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ที่มีชื่อปรากฏอยู่ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) เฉพาะวารสารที่มีชื่ออยู่ในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 หรือวารสารวิชาการระดับชาติตามประกาศของหน่วยงานต้นสังกัด หรือตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ คือ บทความทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ที่ปรากฏในฐานข้อมูล ได้แก่ ฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ได้แก่ ERIC, MathSciNet, PubMed, Scopus, Web of Science (เฉพาะในฐานข้อมูล SCIE, SSCI และ AHCI), JSTOR และ Project Muse หรือผลงานทางวิชาการที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานระดับชาติ หรือนานาชาติ
4. วิธีการคำนวณ	ร้อยละ = $\frac{\text{จำนวนผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในระดับชาติ} \times 100}{\text{จำนวนอาจารย์และนักวิจัยทั้งหมด}}$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	ทุกคณะ และสถาบันวิจัยทั้งหมด
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ น้อยกว่า ร้อยละ 20.00 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 20.00-29.00 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 30.00-39.00 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 40.00-49.00 คะแนน 5 เท่ากับ มากกว่า ร้อยละ 49.00
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจร.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	18.64	13.78	20	30	40

หน่วยงาน	หน่วยนับ	เป้าหมายหน่วยงาน				
		2566	2567	2568	2569	2570
1. คณะเกษตรและชีวภาพ	ร้อยละ	-	-	20	30	40
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ร้อยละ	-	-	20	30	40
3. คณะวิทยาการจัดการ	ร้อยละ	-	-	20	30	40
4. คณะวิทยาศาสตร์	ร้อยละ	-	-	20	30	40
5. คณะศึกษาศาสตร์	ร้อยละ	-	-	20	30	40
รวม		18.64	13.78	20	30	40

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับความสามารถของบุคลากร
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 2.12 ร้อยละของผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้กับสถานศึกษา
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	ผลงานวิจัย หรือผลงานสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมตามแนวคิด BCG Model ที่นำไปใช้ประโยชน์กับสถานศึกษา ทั้งการบริการวิชาการ หรือการจัดหลักสูตรในพื้นที่เป้าหมาย
4. วิธีการคำนวณ	$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้กับสถานศึกษา} \times 100}{\text{จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมทั้งหมด}}$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	ทุกคณะ และสถาบันวิจัยทั้งหมด
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ น้อยกว่า ร้อยละ 20.00 คะแนน 2 เท่ากับ ร้อยละ 20.00-29.00 คะแนน 3 เท่ากับ ร้อยละ 30.00-39.00 คะแนน 4 เท่ากับ ร้อยละ 40.00-49.00 คะแนน 5 เท่ากับ มากกว่า ร้อยละ 49.00
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจร.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	N/A	N/A	20	25	30

หน่วยงาน	หน่วยนับ	เป้าหมายหน่วยงาน				
		2566	2567	2568	2569	2570
1. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ร้อยละ	N/A	N/A	20	25	30
2. คณะวิทยาการจัดการ	ร้อยละ	N/A	N/A	20	25	30
3. คณะวิทยาศาสตร์	ร้อยละ	N/A	N/A	20	25	30
4. คณะศึกษาศาสตร์	ร้อยละ	N/A	N/A	20	25	30
รวม		N/A	N/A	20	25	30

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสภาวะแวดล้อมและความผูกพันของบุคลากร
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 3.1 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เช่น ความสะอาด ปลอดภัย ความสะอาด ความเหมาะสมของสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงบรรยากาศโดยรวมที่เอื้อต่อการทำงานและการทำงานร่วมกัน
4. วิธีการคำนวณ	$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{คะแนนความพึงพอใจของบุคลากรทั้งหมด} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}}$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	กองกลาง (งานอาคารสถานที่)
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 คะแนน 2 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 คะแนน 3 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 คะแนน 4 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 คะแนน 5 ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด 2 คะแนน หมายถึง พึงพอใจน้อย 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง 4 คะแนน หมายถึง พึงพอใจมาก 5 คะแนน หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจช.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	4.00	4.25	4.35	4.45	4.55

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสภาวะแวดล้อมและความผูกพันของบุคลากร
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 3.2 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ครอบคลุมความรู้สึกด้านอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม ดังนี้ -มีความสุขที่ได้ทำงานกับจันทรเกษม -รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับความไว้วางใจในการทำงานที่จันทรเกษม -อยากอยู่ที่จันทรเกษมเพื่อเห็นความสำเร็จของการดำเนินงานร่วมกัน -เมื่อจันทรเกษมประสบปัญหาฉันอยากมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการแก้ปัญหา นั้นด้วย -อยากอธิบายเมื่อได้ยินคนวิพากษ์วิจารณ์จันทรเกษมในทางที่ไม่ดี -รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของจันทรเกษม และทุ่มเทพลังงานใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน แม้งานจะยากเท่าใดก็จะพยายามทำสุดความสามารถ
4. วิธีการคำนวณ	$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{คะแนนความผูกพันของบุคลากรทั้งหมด} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}}$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	ทุกหน่วยงาน /กองบริหารงานบุคคล
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 คะแนน 2 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 คะแนน 3 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 คะแนน 4 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 คะแนน 5 ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ผูกพันน้อยที่สุด 2 คะแนน หมายถึง ผูกพันน้อย 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง 4 คะแนน หมายถึง ผูกพันมาก 5 คะแนน หมายถึง ผูกพันมากที่สุด

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจร.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	4.00	4.25	4.35	4.45	4.55

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสภาวะแวดล้อมและความผูกพันของบุคลากร
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 3.3 อัตราการลาออก
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	จำนวนบุคลากรทุกประเภทที่ลาออกจากราชการ ตามรอบประจำปีงบประมาณ
4. วิธีการคำนวณ	นับจำนวนบุคลากรที่ลาออกจากราชการ
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	กองบริหารงานบุคคล
6. เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 0 ไม่มีบุคลากรลาออก คะแนน 1 บุคลากรลาออก จำนวน 1 คน คะแนน 2 บุคลากรลาออก จำนวน 2 คน คะแนน 3 บุคลากรลาออก จำนวน 3 คน คะแนน 4 บุคลากรลาออก จำนวน 4 คน
7. เกณฑ์การประเมินผล	0 คะแนน หมายถึง ดีมาก 1 คะแนน หมายถึง ดี 2 คะแนน หมายถึง ปานกลาง 3 คะแนน หมายถึง น้อย 4 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจช.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	0	0	0	0	0

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสภาวะแวดล้อมและความผูกพันของบุคลากร
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 3.4 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการของมหาวิทยาลัย
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ สิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้กับบุคลากร เช่น - สิทธิการลา - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ - ประกันสุขภาพกลุ่ม - ตรวจสอบสุขภาพประจำปี - สวัสดิการด้านที่พักอาศัย - ทุนสนับสนุนการศึกษา - อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน - อื่น ๆ
4. วิธีการคำนวณ	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ = $\frac{\text{ผลรวมคะแนนความพึงพอใจทั้งหมด}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}}$
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	ทุกหน่วยงาน/กองบริหารงานบุคคล
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	คะแนน 1 เท่ากับ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 คะแนน 2 เท่ากับ ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 คะแนน 3 เท่ากับ ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 คะแนน 3 เท่ากับ ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 คะแนน 4 เท่ากับ ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน พึงพอใจน้อยที่สุด 2 คะแนน พึงพอใจน้อย 3 คะแนน พึงพอใจปานกลาง 4 คะแนน พึงพอใจมาก 5 คะแนน พึงพอใจมากที่สุด

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจช.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	4.00	4.25	4.35	4.45	4.55

1. ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสถานะแวดล้อมและความผูกพันของบุคลากร
2. ชื่อตัวชี้วัด	KPI 3.5 คะแนนประเมิน UI Green University
3. นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	มหาวิทยาลัยอินโดนีเซีย (Universitas Indonesia:UI) ริเริ่มการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกขึ้นในปี ค.ศ. 2010 ภายหลังเป็นที่รู้จักกันในชื่อ การจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียวโลก ยูไอ กรีนเมตริก (UI GreenMetric) เพื่อวัดความพยายามเกี่ยวกับความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย โดยมีความตั้งใจจะดำเนินการสำรวจแบบออนไลน์ เพื่อแสดงให้เห็นโครงการและการนโยบายเกี่ยวกับความยั่งยืนของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วโลก
4. วิธีการคำนวณ	ผลคะแนนการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียวโลก ยูไอ กรีนเมตริก (UI GreenMetric) ในรอบปีปฏิทินที่ผ่านมา
5. แหล่งที่มาของข้อมูล	ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียวโลก ยูไอ กรีนเมตริก (UI GreenMetric)
6 เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	เกณฑ์การจัดอันดับ มหาวิทยาลัยสีเขียวโลก ยูไอ กรีนเมตริก (UI GreenMetric) การคิดคะแนนแต่ละข้อที่จะเป็นตัวเลข เพื่อให้ข้อมูลสามารถประมวลในทางสถิติได้ แบ่งเป็น 6 หมวดใหญ่ ประกอบด้วย สถานที่และโครงสร้างพื้นฐาน (SI) พลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (EC) ของเสีย (WC) น้ำ (WR) การขนส่ง (TR) และการศึกษา (ED) คะแนนรวมทั้งหมด 10,000 คะแนน คะแนน 1 เท่ากับ น้อยกว่า 3,000 คะแนน คะแนน 2 เท่ากับ 3,000 - 4,999 คะแนน คะแนน 3 เท่ากับ 5,000 - 6,999 คะแนน คะแนน 4 เท่ากับ 7,000 - 7,999 คะแนน คะแนน 5 เท่ากับ มากกว่า 9,000 คะแนน
7. เกณฑ์การประเมินผล	1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง 3 คะแนน หมายถึง พอใช้ 4 คะแนน หมายถึง ดี 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก

หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย มจช.				
	2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ	5,750	6,050	6,100	6,150	6,200

ภาคผนวก ง

ภาพประกอบการประชุม

คณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ครั้งที่ 1/2568

เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2568

และ

คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองด้านนโยบายและแผน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ครั้งที่ 6(9)/2568 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2568

ภาพประกอบการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ครั้งที่ 1/2568

เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2568

ณ ห้องประชุมมานิจ ชุมสาย ชั้น 4 อาคารสำนักงานอธิการบดี





ภาพประกอบการประชุม
คณะกรรมการพิจารณากลับกรงด้านนโยบายและแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
ครั้งที่ 6(9)/2568 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2568
ณ ห้องประชุมมานิจ ชุมสาย ชั้น 4 อาคารสำนักงานอธิการบดี



