

# แผนการสืบทอดตำแหน่ง

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

### มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



## คำนำ

การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จัดทำขึ้นภายใต้แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อใช้เป็นแผนการวางระบบเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากรตำแหน่งบริหาร ที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่างๆ และสอดคล้องกับทิศทางการนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงได้จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมวางแผนการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งบริหารในอนาคตจากบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสม

กองบริหารงานบุคคล  
สำนักงานอธิการบดี

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(1)
สารบัญ	(2)
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(4)
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไป	3
ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560	12
ส่วนที่ 4 ข้อมูลสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร	71
ส่วนที่ 5 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)	83
ส่วนที่ 6 สารสำคัญของแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	90
ส่วนที่ 7 การขับเคลื่อนแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	94
ภาคผนวก	
ก. แผนผังการจัดทำคลังผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent Pool)	97
ข. ตัวอย่างการวิเคราะห์ประวัติผู้มีสิทธิได้รับการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง	99

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1) กับแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	14
3.2 ความสอดคล้องของแผนระดับที่ 2 กับแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	25
3.3 ความสอดคล้องของแผนระดับที่ 3 กับแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	45
4.1 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร พ.ศ. 2566	71
4.2 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน พ.ศ. 2562 – 2566	72
4.3 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร พ.ศ. 2566	73
4.4 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2562 – 2566	74
4.5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา	75
4.6 จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของสายวิชาการในปัจจุบัน และเป้าหมายของคุณวุฒิปริญญาเอกในอนาคต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	75
4.7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ	75
4.8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร	76
4.9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา	76
4.10 ข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565	77
4.11 กรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565	78
4.12 จำนวนบุคลากรเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2562 – 2566	78
4.13 รายชื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2566 – 2570	79

## สารบัญญภาพ

แผนภาพที่	หน้า
2.1 ที่ตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	8
2.2 แผนที่ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	9
2.3 โครงสร้างองค์กรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	10
2.4 โครงสร้างการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	11
3.1 ภาพรวมความเชื่อมโยงของแผน 3 ระดับ	12
3.2 แผนระดับที่ 2	24
3.3 กรอบแนวคิด พฤติกรรมที่คาดหวังให้บุคลากรภาครัฐแสดงออกมา	35
3.4 กรอบทักษะด้านภาวะผู้นำ และทักษะตามสายงาน	39
3.5 ผังความเชื่อมโยงแผน 3 ระดับ กับแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	70

# ส่วนที่ 1

## บทนำ

### 1.1 หลักการและเหตุผล

การบริหารทุนมนุษย์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างมาก จะเห็นได้จากองค์กรต่างๆ ที่มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยการออกแบบเครื่องมือต่างๆ เพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เชิงรุก อีกทั้งมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทุนมนุษย์เพิ่มมากขึ้น กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อนำมาพัฒนาระบบบริหารทุนมนุษย์ ส่งผลให้การดำเนินงานมีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่างๆ และสอดคล้องกับทิศทางการบริหารองค์กร แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) จึงเป็นเครื่องมือและกระบวนการที่สำคัญในการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นกระบวนการต่อเนื่องและเป็นระบบแบบแผนในการกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง กระบวนการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร รวมถึงจะสามารถสนับสนุนศักยภาพของบุคลากรให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กร

ดังนั้น กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่มีความสอดคล้องกับแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อใช้เป็นแผนการวางระบบเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากรตำแหน่งบริหารที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ และสอดคล้องกับทิศทางการนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ต่อไป

### 1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

1. เพื่อให้มีกรอบ หลักเกณฑ์ กระบวนการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
2. เพื่อให้มีระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เตรียมความพร้อมในการสร้างบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่สำคัญสำหรับมหาวิทยาลัยในอนาคต
3. เพื่อให้สามารถวางแผนสรรหาและพัฒนาทุนมนุษย์ ตรงตามความสามารถได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

### 1.3 กระบวนการจัดทำแผน

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีกระบวนการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อย่างเป็นระบบ โดยสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการวิเคราะห์และทบทวนข้อมูลสารสนเทศสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม นอกจากนี้ แผนฉบับดังกล่าวจะถูกนำเสนอต่อคณะกรรมการกั่นกรองด้านนโยบายและแผน และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำไปเผยแพร่ต่อไป มีกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

1. ผู้บริหารและบุคลากรกองบริหารงานบุคคล ประชุมเตรียมข้อมูลสารสนเทศและพิจารณาองค์ประกอบในการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 วันที่ 12 มิถุนายน 2566
2. กองบริหารงานบุคคลจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นไปตามองค์ประกอบในการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ร่าง 1)
3. เสนอ (ร่าง) แผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อคณะกรรมการพิจารณากั่นกรองด้านนโยบายและแผน ครั้งที่ 8 (9)/2566 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2566
4. เสนอแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ครั้งที่ 13 วันที่ 25 กรกฎาคม 2566
5. กองบริหารงานบุคคลจัดทำและเผยแพร่แผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

### 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีความเหมาะสมในการขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร
2. เพื่อให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมีความเชื่อมั่นในบุคลากรที่ขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารว่ามีความสามารถ ศักยภาพ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง

## ส่วนที่ 2

### ข้อมูลทั่วไป

#### 2.1 ข้อมูลพื้นฐาน/ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เดิมชื่อว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม” เนื่องจากเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับฝึกหัดครูมัธยม ให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนฝึกหัดครูประโยคครูประถม (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 ในระยะเริ่มแรกโรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม ยังไม่มีอาคารสถานที่เรียน จึงไปอาศัยที่โรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ใกล้ซอยกิ่งเพชร ต่อมาได้ย้ายไปใช้อาคารริมถนนในเขตวังจันทน์เกษม ซึ่งอยู่ด้านหลังกระทรวงศึกษาธิการเป็นสถานที่เรียน จึงเรียกติดปากว่า “ป.ม. หลังกระทรวง”

พ.ศ. 2491 อาจารย์กมล เกาพิจิตร ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คนที่ 2

พ.ศ. 2497 อาจารย์โชค สุนทรวิช ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คนที่ 3

พ.ศ. 2501 อาจารย์ประยุทธ สวัสดิสิทธิ์ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คนที่ 4

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

พ.ศ. 2503 อาจารย์สนอง สิงหะพันธุ์ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คนที่ 5

พ.ศ. 2508 อาจารย์พงศ์อินทร์ ศุขขจร ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คนที่ 6

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

พ.ศ. 2515 คุณหญิงบุญฉวี พรหมโมปกรณ์กิจ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ คนที่ 1

พ.ศ. 2517 อาจารย์สนอง สิงหะพันธุ์ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ คนที่ 2

พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลให้ตำแหน่ง “ผู้อำนวยการ” เปลี่ยนเป็น “อธิการ” ส่วนราชการในวิทยาลัยประกอบด้วยสำนักงานอธิการบดี



และคณะวิชา ซึ่งมีคณะวิชาครุศาสตร์ คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิชาประกอบด้วยภาควิชาต่างๆ ประกาศนียบัตรอุดมศึกษา (ป.อ.) เปลี่ยนเป็นครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)

พ.ศ. 2519 อาจารย์วิศิษฐ์ ชุมวรฐายี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีวิทยาลัยครู จันทระเกษม 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 ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีวิทยาลัยครูจันทระเกษม คนที่ 2

พ.ศ. 2532 รองศาสตราจารย์ทองคุณ หงส์พันธุ์ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี วิทยาลัยครูจันทระเกษม คนที่ 3

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

พ.ศ. 2534 วิทยาลัยครูจันทระเกษม ได้รับการคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นสถานศึกษา ดีเด่นรางวัลพระราชทานระดับอุดมศึกษา

พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้พระราชทานนามใหม่ให้กับ วิทยาลัยครูเป็น “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 ฉบับกฎหมาย “ให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา วิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนา เทคโนโลยีทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู เฉพาะทางด้านการผลิต บัณฑิต สถาบัน ราชภัฏทุกแห่งสามารถผลิตบัณฑิตได้สูงกว่าระดับปริญญาตรี”

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

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

พ.ศ. 2542 สถาบันราชภัฏจันทรเกษม เปิดศูนย์การศึกษาจันทรเกษม-สหพานิชย์ ในพื้นที่ โรงเรียนสหพานิชย์ ซอยสุขุมวิท 101 (ปทุมวัน) ถนนสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2543 สถาบันราชภัฏจันทรเกษม จัดตั้งศูนย์การศึกษาจันทรเกษม-เทคนิคชยานา

พ.ศ. 2544 สถาบันราชภัฏจันทรเกษม จัดตั้งศูนย์การศึกษาจันทรเกษม – มินบุรี

พ.ศ. 2545 รองศาสตราจารย์มณฑรา ธรรมบุศย์ คณบดีคณะครุศาสตร์ กรรมการสภาประจำ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม รักษาาราชการแทนอธิการบดีสถาบันราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ. 2545 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง รองศาสตราจารย์เทียน ทองแก้ว ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีสถาบันราชภัฏจันทรเกษม คนที่ 2 ตามที่ คณะกรรมการสภาประจำสถาบันราชภัฏจันทรเกษมเสนอ 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 พรหมณโชติ รักษาาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ. 2548 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง รองศาสตราจารย์มานพ พรหมณโชติ ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทรเกษม คนที่ 3 เมื่อวันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2548 ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

พ.ศ. 2548 มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2548 ให้มหาวิทยาลัยราช ภัฏจันทรเกษมใช้ประโยชน์ในราชการในพื้นที่ตำบลแพรกศรีราชา อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชยานา เนื้อที่ ประมาณ 326 ไร่ 85 ตารางวา เป็นที่ตั้งศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม-ชยานา

พ. ศ.2548 มีประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2548 เรื่อง การจัดตั้ง ส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กระทรวงศึกษาธิการ 10 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงาน อธิการบดี คณะเกษตรและชีวภาพ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

พ.ศ. 2549 มหาวิทยาลัยเปิดสอนหลักสูตรแพทย์แผนจีนบัณฑิต และบัณฑิตวิทยาลัย เปิดสอนหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธรรมาภิบาล

พ.ศ. 2552 รองศาสตราจารย์เดช พุทธเจริญทอง กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

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

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

พ.ศ. 2554 นายแพทย์วิชัย โชควิวัฒน์ กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 ถึง วันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2555

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

พ.ศ. 2555 นายแพทย์วิชัย โชควิวัฒน์ กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตั้งแต่ วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 ถึง วันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2555

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

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

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

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

## 2.2 ทำเนียบผู้บริหาร

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

## 2.3 ที่ตั้ง และแผนที่ในมหาวิทยาลัย

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

ที่ตั้งเลขที่ 39/1 ถนนรัชดาภิเษก แขวงจันทรเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

เว็บไซต์ : [www.chandra.ac.th](http://www.chandra.ac.th)

โทรศัพท์ 02 -942-5800, 02-942-6800

Facebook : [www.facebook.com/PRCRU1/](https://www.facebook.com/PRCRU1/)

## การคมนาคม

รถตู้ปรับอากาศ รถรับจ้างสาธารณะ

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

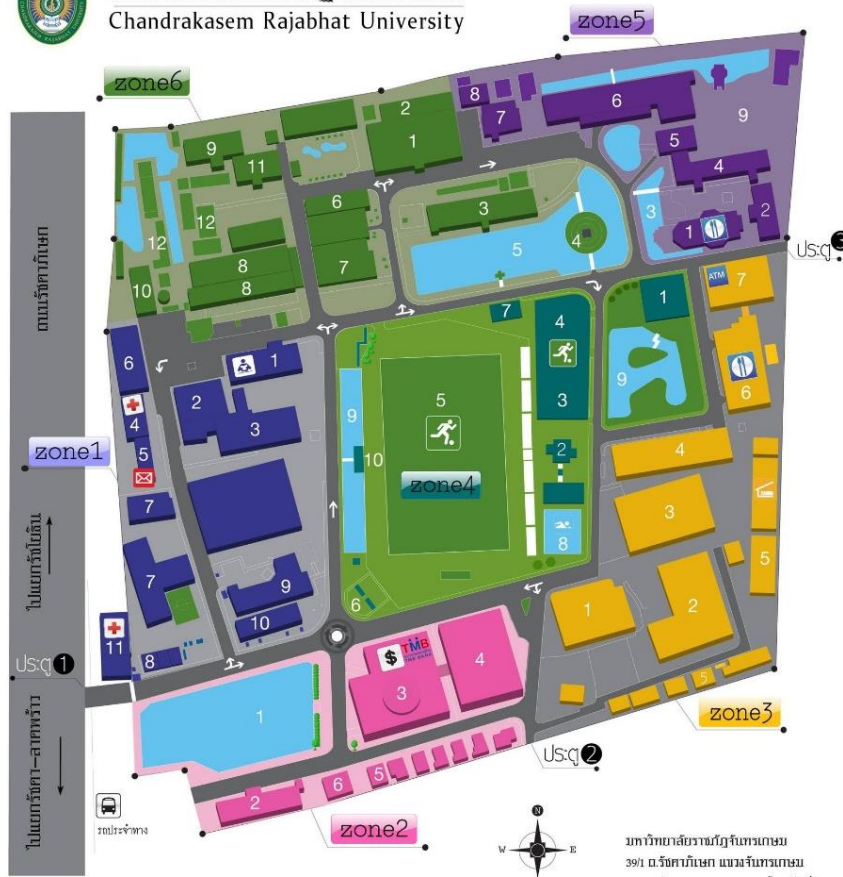
รถประจำทาง: สาย 38,191,126,136,178,179,185,206



แผนภาพที่ 2.1 ที่ตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม  
Chandrakasem Rajabhat University



## Chandrakasem Map

### zone1

1. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ห้องประชุมภาควิชาสุขภาพ
3. หอประชุมภาควิชาสุขภาพ
4. โรงอาหารตึกวิทยบริการ
5. ไปรษณีย์จันทรเกษม
6. คณะครุศาสตร์
7. โรงเรียนสาธิตกาญจนาภิเษก
8. บัณฑิต
9. อาคารคณะวิทยาศาสตร์
10. อาคาร 6
11. สำนักงานภาควิชาพยาบาล

### zone2

1. สระน้ำ
2. อาคารมหาดำรงวิทยบริการ
3. สำนักวิทยบริการ
4. อาคารวิทยบริการศึกษา/วิทยาลัยการเกษตรและเทคโนโลยี
5. บัณฑิต
6. โรงจอดรถ

### zone3

1. โรงยิม 1
2. อาคารศูนย์กีฬา
3. อาคารวิทยบริการ/วิทยาลัยการ
4. อาคาร 29 / อาคารเรียนแบบประสิทธิ์ 9 ชั้น
5. บัณฑิต/คณะ/วิทยา
6. อาคารบริหาร-กาญจนาภิเษก
7. อาคาร 28 ( อาคารเรียนแบบ 8 ชั้น )

### zone4

1. อาคารสำนักศิลปวัฒนธรรม
2. สำนักวิทยบริการ
3. สวนพฤกษศาสตร์
4. สวนพฤกษศาสตร์
5. สวนพฤกษศาสตร์
6. สวนพฤกษศาสตร์
7. สวนพฤกษศาสตร์
8. สวนพฤกษศาสตร์
9. สวนพฤกษศาสตร์
10. สวนพฤกษศาสตร์

### zone5

1. สระว่ายน้ำ
2. อาคาร 3/1
3. สระน้ำ
4. อาคาร 3 (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)
5. หอประชุม
6. คณะวิทยาศาสตร์ / วิทยบริการ
7. อาคารวิทยบริการศึกษา
8. หอประชุม
9. อาคาร

### zone6

1. หอประชุมใหญ่ / อยู่ระหว่างตึก
2. หอประชุมเล็ก
3. อาคาร 4
4. อาคาร 1
5. สระน้ำ
6. อาคาร 12 ( อาคารเทคโนโลยีอุตสาหกรรม )
7. ไปรษณีย์จันทรเกษม
8. อาคาร 9 ( คณะวิทยาศาสตร์ )
9. สำนักวิทยบริการ
10. สำนักวิทยบริการ
11. อาคารวิทยบริการ
12. อาคาร

### สัญลักษณ์

- ห้องสมุด
- โรงพยาบาล
- ไปรษณีย์จันทรเกษม
- ธนาคาร
- สระน้ำ
- สวนพฤกษศาสตร์
- สระว่ายน้ำ
- ศูนย์อาหาร
- บัณฑิต
- ATM

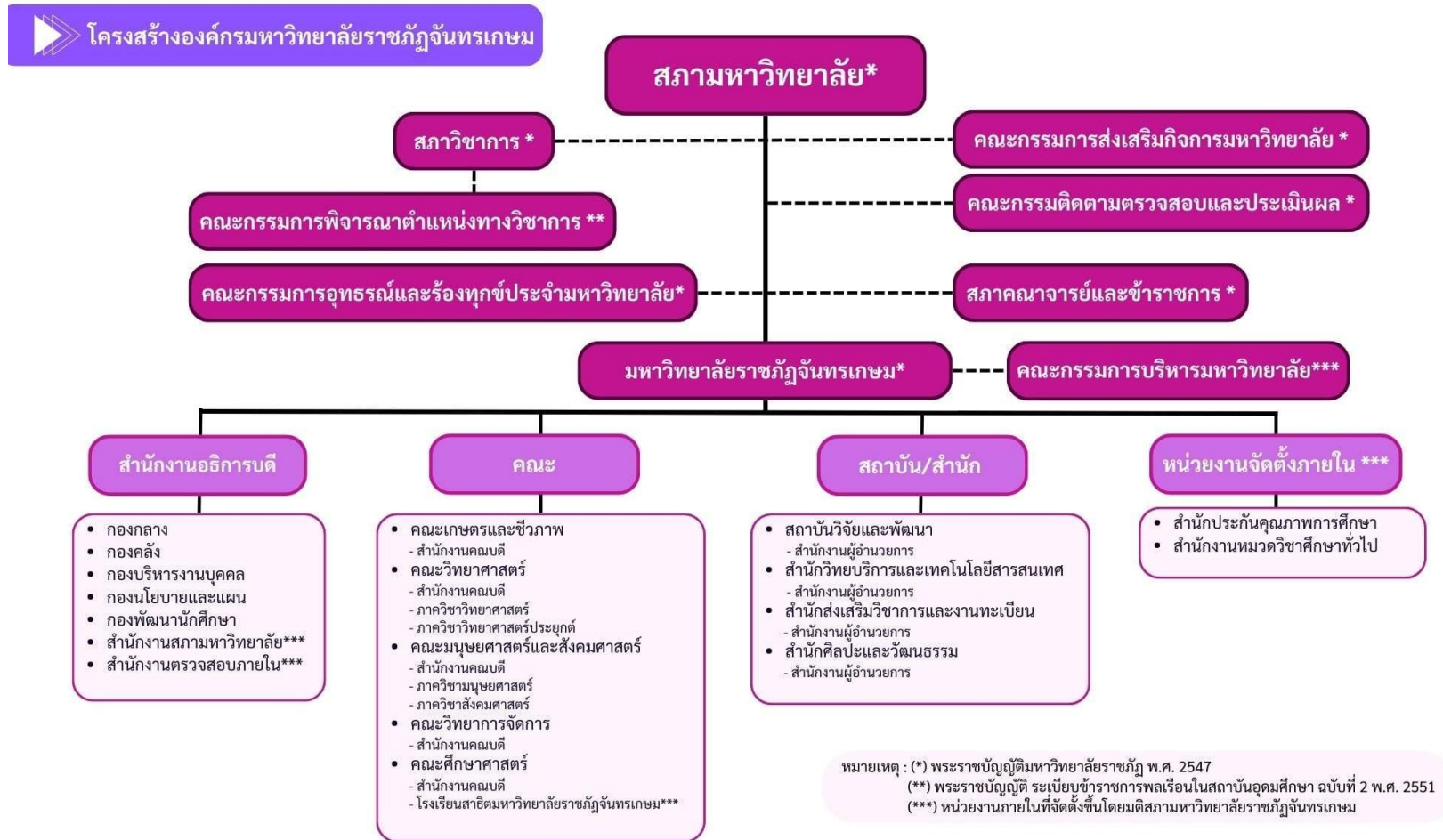
คำเตือน !!



Industrial Product Design  
สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม  
อศศบ.โดย  
นศ. วีระยุทธ ศรีศรี / นศ. ชภาพ ดงญาติ

แผนภาพที่ 2.2 แผนที่ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

## 2.4 โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

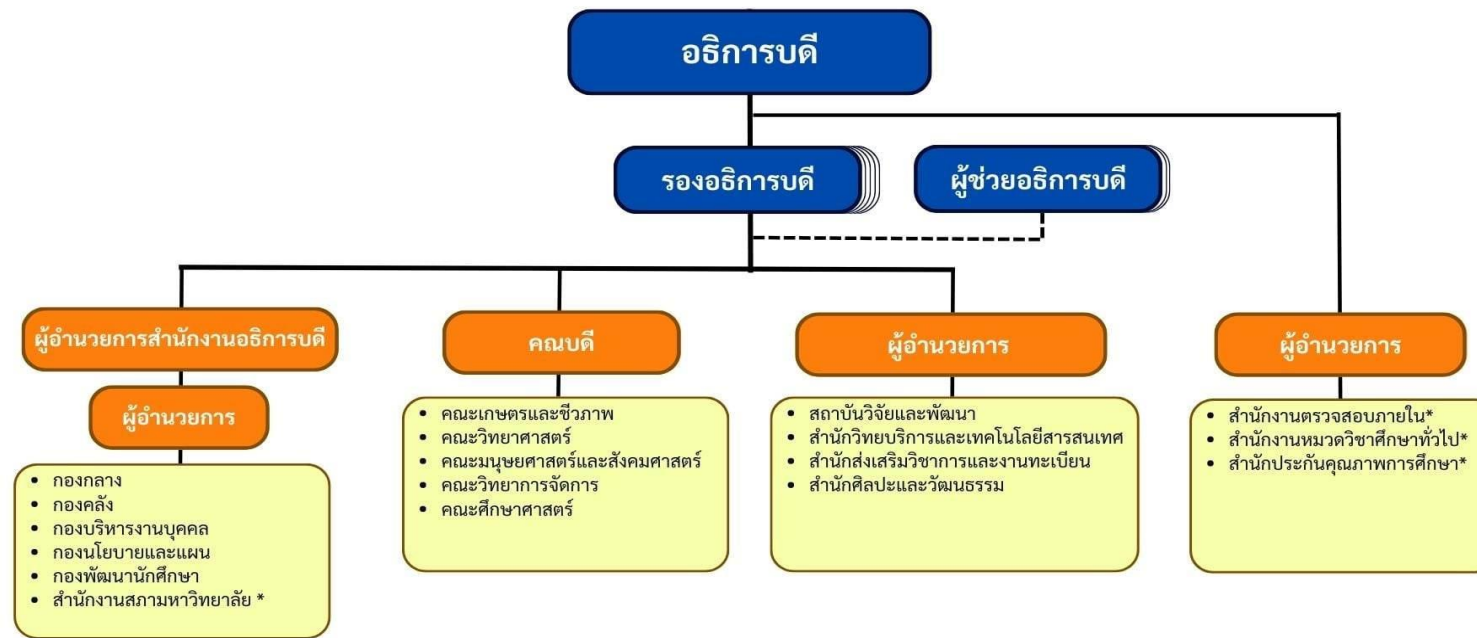


แผนภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



## 2.5 โครงสร้างการบริหารงาน

### ▶ โครงสร้างบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



หมายเหตุ : (\*) หน่วยงานภายในที่จัดตั้งขึ้นโดยมตสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

แผนภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



### ส่วนที่ 3

#### ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

#### ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

คณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2560 เห็นชอบการจำแนกแผนออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ 2 เป็นแผนที่ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนประเทศ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งกำหนดประเด็นการพัฒนา และถ่ายทอดไปสู่แนวทางในการปฏิบัติ แผนระดับที่ 2 ประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ 13 ด้าน และแผนระดับที่ 3 เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ 1 และแผนระดับที่ 2 สู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือจัดทำขึ้นตามกฎหมายที่กำหนด หรือจัดทำขึ้นตามพันธกรณีหรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ ทั้งนี้ แผนระดับที่ 3 หมายรวมถึงแผนปฏิบัติการทุกระดับโดยรายละเอียดของแผนแต่ละระดับ ดังแผนภาพที่ 3.1



แผนภาพที่ 3.1 ภาพรวมความเชื่อมโยงของแผน 3 ระดับ

ที่มา : สศช. (2562)

### 3.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1)

ยุทธศาสตร์ชาติ มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้มีความเสถียรภาพอย่างยั่งยืนตามแนวทางที่กำหนดในยุทธศาสตร์ชาตินั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยความรู้และความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรม รวมถึงการพัฒนากำลังคนที่เหมาะสม เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการนำพาประเทศให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ยุทธศาสตร์ชาติได้ระบุวาระการพัฒนาที่เน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation-driven Economy) รวมถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมสูงวัย ตลอดจนรองรับผลกระทบจากพลวัตของกระบวนการโลกาภิวัตน์ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruption) จากการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดทางเทคโนโลยี และนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

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

1) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

2) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

3) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

4) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ตารางที่ 3.1 ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1) กับแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ยุทธศาสตร์ชาติ	2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	4. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
เป้าหมายที่	1. ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่าง มีเสถียรภาพและยั่งยืน 2. ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น 5. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่	1. ปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม 2. พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (ช่วงปฐมวัย/วัยเรียน/วัยรุ่น/วัยแรงงาน/วัยสูงอายุ) 3. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	1. กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกกระดับ 2. เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ	
แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มรภ.จันทรเกษม	1. การพัฒนาท้องถิ่น	2. การผลิตและพัฒนาครู 3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา	1. การพัฒนาท้องถิ่น	4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ
ประเด็น	ประเด็นที่ 1 : การเกษตรสร้างมูลค่า มหาวิทยาลัยเข้าไปมีส่วนในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับเกษตรกรแปรรูปด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ยกกระดับมาตรฐานการผลิตผลิตภัณฑ์ บรรลุเกณฑ์ทำให้ผลิตภัณฑ์มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น ต่อยอดงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ และกระตุ้นให้เกิดการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์รูปแบบใหม่ พัฒนาเกษตรกรแปรรูปสู่ ออร์แกนิก ให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น	ประเด็นที่ 1 : มหาวิทยาลัยมีเป้าหมาย เพื่อผลิตบัณฑิตครูมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่มีอัตลักษณ์ และสมรรถนะเป็นเลิศ เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต สร้างบัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยสมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะ 4 ประการและถ่ายทอด/บ่มเพาะให้ศิษย์แต่ละช่วงวัย ส่งเสริมและสนับสนุนให้บัณฑิตครูมหาวิทยาลัย ที่เข้าสู่วิชาชีพได้รับการเสริมสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาสมรรถนะครูให้มีทักษะครูแห่งอนาคต (CRU SMART TEACHER)	ประเด็นที่ 1 : การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ มหาวิทยาลัยเปิดให้โอกาสทางการศึกษาโดยมีการรับสมัครนักศึกษาประเภทโควตาต่างๆ ที่ให้โอกาสแก่นักเรียนในท้องถิ่น การให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดี แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อคนทุกวัย รวมทั้งผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และดำเนินโครงการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อ	ประเด็นที่ 4 : ภาครัฐมีความทันสมัย มหาวิทยาลัยมียุทธศาสตร์การดำเนินงานที่ชัดเจน ในด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความโปร่งใสยึดหยุ่นและคล่องตัวสูง นำนวัตกรรมเทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ บุคลากรเป็นคนที่ และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็น

ยุทธศาสตร์ชาติ	2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	4. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
	<p><b>ประเด็นที่ 3 : ด้านการสร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว</b></p> <p>มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ประกอบการการท่องเที่ยว ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวผ่านการสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น การออกแบบผลิตภัณฑ์ด้วยความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ให้มีมูลค่าเพิ่มและเป็นที่ต้องการของนักท่องเที่ยว ส่งเสริมการรวมกลุ่มและเชื่อมโยงอุตสาหกรรมท่องเที่ยว รวมทั้งการสร้างผู้ประกอบการใหม่และพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เช่น สุขภาพและสปา การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และระบบบริหารจัดการ ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน และเชื่อมโยงเครือข่ายธุรกิจการลงทุน เพื่อสร้างโอกาสการค้า</p> <p><b>ประเด็นที่ 4 : ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่</b></p> <p>มหาวิทยาลัยส่งเสริมผู้ประกอบการครบวงจร ตั้งแต่การเสริมสร้างความรู้ และทักษะในการดำเนินธุรกิจให้แก่ผู้ประกอบการใหม่ การบ่มเพาะโดยผ่านศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ การ</p>	<p><b>ประเด็นที่ 2 :</b> มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายเพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีความ เป็นเลิศในการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะของบัณฑิตให้สอดคล้องความต้องการของประเทศ ยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิตด้วยอัตลักษณ์ด้านสมรรถนะและคุณลักษณะ 4 ประการ พร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงส่งเสริมอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ พัฒนาคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ 4 ประการ (Soft Skills) โดยการบูรณาการกับการทำงานในท้องถิ่น (CRU Local Wil)</p>	<p>แก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่ การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบด้วย</p> <p><b>ประเด็นที่ 3 : การเสริมสร้างพลังทางสังคม</b></p> <p>มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น โดยศึกษาหาแนวทางการพัฒนา สร้างนวัตกรรมเกษตร และนำนวัตกรรมไปถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับชุมชน ท้องถิ่นในพื้นที่เป้าหมายและพื้นที่ตามบริบท เพื่อถ่ายทอดความรู้ สร้างรายได้ เพิ่มความเข้มแข็งให้กับชุมชนในท้องถิ่น และดำเนินงานโครงการสนับสนุนการเตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี ได้รับการพิทักษ์ และคุ้มครองให้พ้นจากการถูกทอดทิ้ง ผู้สูงอายุได้เรียนรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>มีอาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัย</p> <p><b>ประเด็นที่ 2 : บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ</b></p> <p>มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาลโดยส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิ และพัฒนาขีดความสามารถที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาให้มีสมรรถนะใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบ ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันพันธกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์</p> <p><b>ประเด็นที่ 3 : ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต</b></p>

ยุทธศาสตร์ชาติ	2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	4. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
	<p>เสริมสร้างความเข้มแข็งและผลิตภาพให้กับ SMEs โดยการพัฒนาองค์ความรู้และการให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการพัฒนามาตรฐานต่างๆ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร Digital มาใช้ในการบริหารจัดการ การเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิตและคุณภาพสินค้า เพิ่มช่องทางการค้า และเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ และพัฒนาไปสู่ผู้ประกอบการ SMEs แบบอัจฉริยะ (Smart SMEs) ควบคู่กับการพัฒนาปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาประชาชนในพื้นที่เป้าหมาย ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมตามบริบทและความต้องการของชุมชนท้องถิ่น โดยการให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น ตลอดจนร่วมพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม และส่งเสริมการตลาดรวมถึงการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ</p>		<p><b>ประเด็นที่ 4 : การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเอง และ การจัดการตนเอง</b></p> <p>มหาวิทยาลัยมีการดำเนินโครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น (OTOP) สู่ Market Place โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก โครงการส่งเสริมความรักความสามัคคี เข้าใจสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นภายใต้พื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลตำบลอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2562</p>	<p>มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากร รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ต้นตัว และละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ โดยมหาวิทยาลัยเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามประกาศของสำนักงาน ป.ป.ช.</p>

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 เกิดสำนึกรักบ้านเกิดและดิ้นรนกำเนิดของตนเอง 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 สามารถส่งผลการบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

ด้านการผลิตและพัฒนาครู มีเป้าหมายเพื่อผลิตบัณฑิตครูมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่มีอัตลักษณ์ และสมรรถนะเป็นเลิศ เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต สร้างบัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยสมบูรณด้วยคุณลักษณะ 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 ยกกระดับมาตรฐานการผลิต ผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ ทำให้ผลิตภัณฑ์มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น ต่อยอดงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ และกระตุ้นให้เกิดการวิจัยและพัฒนา ผลิตภัณฑ์รูปแบบใหม่ พัฒนาเกษตรแปรรูปสู่ออร์แกนิกให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น

#### ประเด็นที่ 3 : ด้านการสร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

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

#### ประเด็นที่ 4 : ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมส่งเสริมผู้ประกอบการครบวงจรตั้งแต่การเสริมสร้างความรู้และทักษะในการดำเนินธุรกิจให้แก่ผู้ประกอบการใหม่ การบ่มเพาะโดยผ่านศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ การเสริมสร้างความเข้มแข็งและผลิตภาพให้กับ SMEs โดยการพัฒนาองค์ความรู้และการให้คำปรึกษาแนะนำ ในด้านการพัฒนามาตรฐานต่างๆ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร Digital มาใช้ในการบริหารจัดการ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพสินค้า เพิ่มช่องทางการค้า และเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ และพัฒนาไปสู่ผู้ประกอบการ SMEs แบบอัจฉริยะ (Smart SMEs) ควบคู่กับการพัฒนาปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาประชาชนในพื้นที่เป้าหมายให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมตามบริบทและความต้องการของชุมชนท้องถิ่น โดยการให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น ตลอดจนร่วมพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมและส่งเสริมการตลาดรวมถึงการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ



แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม สามารถส่งผลกระทบต่อ การบรรลุเป้าหมาย 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 การพึ่งตนเองและการจัดการ ตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

#### (2) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ 1 : การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ (สร้างความเป็น การเข้าถึง บริการการศึกษา โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส)

ประเด็นที่ 2 : การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี (สนับสนุน การพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม)

ประเด็นที่ 3 : การเสริมสร้างพลังทางสังคม (การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ)

ประเด็นที่ 4 : การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการ จัดการตนเอง (ส่งเสริมการปรับพฤติกรรม ในระดับครัวเรือนให้มีขีดความสามารถในการจัดการวางแผน ชีวิต สุขภาพ ครอบครั้ว การเงินและอาชีพ /เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพา กันเอง /สร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ เพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน)

#### (3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 1 : การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เปิดให้โอกาสทางการศึกษาโดยมีการรับสมัครนักศึกษาประเภท โควตาต่างๆ ที่ให้โอกาสแก่นักเรียนในท้องถิ่น การให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุน ทรัพย์ มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อคนทุกวัย รวมทั้งผู้ด้อยโอกาส ทางสังคม และดำเนินโครงการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่ การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบด้วย

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 โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลตำบลอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2562

แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม สามารถส่งผลการบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

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

### 3.1.3 ยุทธศาสตร์ชาติด้าน (รอง) ที่ 4 การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

#### (1) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศ ในทุกระดับ

เป้าหมายที่ 2 เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

#### (2) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ 1 : การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ (สร้างความเป็น การเข้าถึงบริการการศึกษา โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส)

ประเด็นที่ 2 : การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี (สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม)

ประเด็นที่ 3 : การเสริมสร้างพลังทางสังคม (การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ)

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

### (3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 1 : การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เปิดให้โอกาสทางการศึกษาโดยมีการรับสมัครนักศึกษาประเภทโควตาต่างๆ ที่ให้โอกาสแก่นักเรียนในท้องถิ่น การให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อคนทุกวัย รวมทั้งผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และดำเนินโครงการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบด้วย

ประเด็นที่ 3 : การเสริมสร้างพลังทางสังคม

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

ประเด็นที่ 4 : การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

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

แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม สามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

ด้านการพัฒนาท้องถิ่น มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น โดยให้นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากร เข้าไปมีส่วนร่วมในการบูรณาการศาสตร์ เพื่อยกระดับด้านเศรษฐกิจ ยกระดับ

ด้านสังคม แก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และยกระดับด้านการศึกษา ให้แก่ประชาชน ชุมชนท้องถิ่น  
โรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบ

### 3.1.4 ยุทธศาสตร์ชาติ (รอง) ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

#### (1) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนอง  
ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็วโปร่งใส

เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

#### (2) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ 1 : ภาครัฐมีความทันสมัย (มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ/  
พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการ ให้ทันสมัย)

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

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

#### (3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 4 : ภาครัฐมีความทันสมัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมียุทธศาสตร์การดำเนินงานที่ชัดเจน ในด้านการพัฒนาระบบการ  
บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความโปร่งใสยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง นำนวัตกรรม เทคโนโลยี  
ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ บุคลากร  
เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการ  
ปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัย

ประเด็นที่ 2 : บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง  
มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีระบบการบริหารจัดการบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาลโดย  
ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมือ  
อาชีพ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิ และพัฒนาขีดความสามารถที่เหมาะสมกับเส้นทาง  
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาให้มีสมรรถนะใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเพื่อ  
ประโยชน์ส่วนรวมผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันพันธกิจ นำการ  
เปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ 3 : ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปลอดภัยและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากร รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ตื่นตัว และละเอียดต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ 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



แผนภาพที่ 3.2 แผนระดับที่ 2

ที่มา : สคช. (2562)

ตารางที่ 3.2 ความสอดคล้องของแผนระดับที่ 2 กับแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

แผนแม่บท	11. ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	12. การพัฒนาการเรียนรู้	16. เศรษฐกิจฐานราก	17. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม	23. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
แผนปฏิรูปประเทศ	ด้านการศึกษา				
กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13	12. ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอเบื้องตบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต		1. ด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง 2. จุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน		13. ภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง
แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มรภ.จันทรเกษม	2. การผลิตและพัฒนาครู 3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา		1. การพัฒนาท้องถิ่น		4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ
ประเด็น	ด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษา ในปี พ.ศ. 2563 มหาวิทยาลัยได้พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรจำนวนทั้งสิ้น 45 หลักสูตร เพื่อความทันสมัยรองรับกับความต้องการของภาคธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรอาศัยภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ผู้ใช้แรงงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อกำหนดสมรรถนะหลักของบัณฑิตตามทักษะที่สถานประกอบการต้องการ และกำหนด	ด้านการผลิตและพัฒนาครู และด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของนักศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น อีกทั้ง ยังพัฒนาหลักสูตรแบบ WIL (Work Integrated Learning) คือให้นักศึกษาเรียนควบคู่ไปกับการทำงานกับสถานประกอบการจริง ซึ่งจะให้นักศึกษาได้ประยุกต์ใช้ ทักษะ กับสถานประกอบการจริง และมีโอกาสในการทำงานได้ทันที เมื่อจบการศึกษา บัณฑิตที่สำเร็จ	ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ได้กำหนดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพและขีดความสามารถของผู้ประกอบการในชุมชนท้องถิ่น โดยระบบและกลไกของหน่วยงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ห้องปฏิบัติการการวิจัยและเทคโนโลยี คลินิกเทคโนโลยี ศูนย์ศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม – ชัยนาท เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนด้านนวัตกรรมให้กับผู้ประกอบการที่มีศักยภาพเพื่อ	ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ได้กำหนดกิจกรรม และตัวชี้วัด ในการยกระดับคุณภาพผู้สูงอายุอยู่ในโครงการยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีความสุขทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิต นอกจากนี้ ยังส่งเสริมความรู้ในการดูแลตนเอง เพื่อป้องกันและลดการเกิดโรค และมีกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพผู้สูงอายุเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่ม และสร้างให้ผู้สูงอายุรู้สึกี่ว่าตนเองมีคุณค่าต่อครอบครัวต่อสังคม และในแผนปฏิบัติราชการ	ด้านการพัฒนาท้องถิ่น มีระบบและกลไกการทำงานวิจัยเชิงพื้นที่ในการแก้ไขปัญหาของชุมชน ท้องถิ่น โดยมีสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยงานในการประสานงานการวิจัยภายในและระหว่างมหาวิทยาลัย โดยสร้างภาคีเครือข่ายในการทำงาน มุ่งเน้นการพัฒนาและการวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อแก้ไขปัญหาชุมชน ท้องถิ่น โดยเฉพาะการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อยกระดับและสร้างรายได้เพิ่มให้กับชุมชน ท้องถิ่นด้วย โดยจัดโครงการและ

แผนแม่บท	11. ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	12. การพัฒนาการเรียนรู้	16. เศรษฐกิจฐานราก	17. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม	23. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
	<p>เป็นรายวิชาให้สอดคล้องกับสมรรถนะ และทักษะในศตวรรษที่ 21 รวมถึงพัฒนาหลักสูตรแบบ WIL (Work Integrated Learning) ให้นักศึกษาเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงานกับสถานประกอบการจริง ซึ่งจะให้ นักศึกษาได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีกับ สถานประกอบการจริง และมี โอกาสในการทำงานได้ทันทีเมื่อ จบการศึกษา</p> <p><b>ด้านการพัฒนาท้องถิ่น</b></p> <p>มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับ ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ยังมี เป้าหมายการเพิ่มศักยภาพ แรงงาน และกลุ่มผู้สูงอายุ โดยได้ กำหนดเป็นหลักสูตรระยะสั้น จัด โครงการอบรมพัฒนาทักษะทาง วิชาชีพให้กับศิษย์เก่า และ ประชาชน และผู้สูงอายุในเขต พื้นที่การศึกษา ที่สนใจเพิ่มทักษะ</p>	<p>การศึกษาจากมหาวิทยาลัย จึงมี ทักษะสอดคล้องกับความต้องการ ของผู้ประกอบการในยุคปัจจุบัน จริง อีกทั้งยังสามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ จากการได้ เรียนรู้ควบคู่กับการทำงานใน สถานประกอบการจริงอีกด้วย นอกจากนี้ ยังมีการจัดระบบ สนับสนุนสำหรับผู้ที่มี ความสามารถพิเศษ มุ่งเน้นการ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ นักศึกษาตามพหุปัญญา ประเมิน ทักษะความสามารถพิเศษของ นักศึกษารายบุคคลและจัดกลุ่ม เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพที่เชื่อมโยงกับการสร้าง งานสร้างอาชีพ และการจัดการ เรียน การสอนหลักสูตร ค.บ. เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ มีการทำความร่วมมือกับสถาบัน</p>	<p>เพิ่มขีดความสามารถทางการ แข่งขัน ส่งเสริมการตลาดทั้งใน และต่างประเทศ รวมถึงกิจกรรม และโครงการในการยกระดับ ผลិតภัณฑชุมชนสู่การตลาดเชิง พาณิชย์ สร้างแพลตฟอร์ม การตลาดให้กับสินค้าชุมชน เพื่อ จำหน่ายสินค้าและสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างรายได้ให้กับผู้ประกอบการ ในชุมชนท้องถิ่น</p>	<p>ประจำปี พ.ศ.2566 ยังมีการ พัฒนาต้นแบบการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ภายใต้หลัก “บวร” สู่การเป็นมหาวิทยาลัยเชิง พื้นที่โดยได้พัฒนากลไกการ ทำงานเชิงพื้นที่ของแต่ละคณะ/ หน่วยงานให้มีรูปธรรมและนำสู่ การปฏิบัติจริง ด้วยการประกาศ เป็นนโยบายมหาวิทยาลัยจัดทำ แผนงานการวิจัย แผนงานการ บริการวิชาการ แผนงานการจัด การศึกษาเพื่อพัฒนา เชิงพื้นที่ทั้ง ในระดับมหาวิทยาลัย และระดับ คณะ/หน่วยงาน ปรับปรุงวิธีการ จัดสรรงบประมาณ จัดสรรทุนการ วิจัยและการพัฒนาเชิงพื้นที่ แสวงหาพันธมิตรและหุ้นส่วนร่วม สนับสนุนงบประมาณ วิชาการ ทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อน งานการพัฒนาเชิงพื้นที่กับ หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและ</p>	<p>กิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนใน เขตพื้นที่ที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบ เน้นการแก้ไขปัญหาในด้าน เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และ การศึกษา รวมถึงการจัดการ คุณภาพสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ มีกิจกรรม ด้านการจัดการขยะและการสร้าง นวัตกรรมในการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ</p>

แผนแม่บท	11. ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	12. การพัฒนาการเรียนรู้	16. เศรษฐกิจฐานราก	17. ความเสมอภาคและ หลักประกันทางสังคม	23. การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม
	<p>เดิม (Re Skill) ตลอดจนโครงการเพิ่มทักษะใหม่ (Up Skill) ทั้งด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทักษะด้านการบริหารการเงิน การสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาธุรกิจของตนเอง และการปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในวิถีปกติใหม่ /วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) รวมถึงจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ กิจกรรมนันทนาการ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม ตลอดจนการสร้างเครือข่ายการดูแลผู้สูงอายุ</p>	<p>พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานด้านการศึกษาหลักของประเทศ ใน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีโรงเรียนเครือข่ายที่มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในระยะเวลา 4 ปี ไม่น้อยกว่า 60 โรงเรียน นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำนวน 90 โรงเรียน ทำให้มั่นใจว่ามีความพร้อมในการสร้างและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะแห่งอนาคต</p>		<p>องค์กรปกครองท้องถิ่นอย่างครบถ้วน รวมถึงได้ดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏ ร่วมกับภาคีเครือข่าย ในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล โดยกำหนดพื้นที่ในการดำเนินการร่วมกัน และกำหนดกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาและยกระดับคุณภาพชีวิต และยกระดับคุณภาพชีวิตจากความต้องการของคนในชุมชนท้องถิ่น ส่งผลให้ภาคีการพัฒนา มีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p>	



### 3.2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

#### (1) ประเด็น (หลัก) ที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

##### (1.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

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

เป้าหมายที่ 110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะ อาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ 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) ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรอาศัยภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ผู้ใช้แรงงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อกำหนดสมรรถนะหลักของบัณฑิตตามทักษะที่สถานประกอบการต้องการ และกำหนดเป็นรายวิชาให้สอดคล้องกับสมรรถนะ และทักษะในศตวรรษที่ 21 รวมถึงพัฒนาหลักสูตรแบบ WIL (Work Integrated Learning) ให้นักศึกษาเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงานกับสถานประกอบการจริง ซึ่งจะให้นักศึกษาได้ประยุกต์ใช้ทักษะกับสถานประกอบการจริง และมีโอกาสในการทำงานได้ทันทีเมื่อจบการศึกษา

นอกจากนั้น แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการพัฒนาท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับด้านการพัฒนาท้องถิ่น ยังมีเป้าหมายการเพิ่มศักยภาพแรงงานและกลุ่มผู้สูงอายุ 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 มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ 120201 ประเทศไทยมีระบบข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตามพหุปัญญาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและการส่งต่อพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพเพิ่มขึ้น

### (2.2) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการผลิตและพัฒนาครู และด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษา มีความสอดคล้องกับเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทดังกล่าว โดยกระบวนการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของนักศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังพัฒนาหลักสูตรแบบ WIL (Work Integrated Learning) คือ ให้นักศึกษาเรียนควบคู่ไปกับการทำงานกับสถานประกอบการจริง ซึ่งจะให้นักศึกษาได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีกับสถานประกอบการจริง และมีโอกาสในการทำงานได้ทันทีเมื่อจบการศึกษา บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย จึงมีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการในยุคปัจจุบันจริง อีกทั้งยังสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการได้เรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในสถานประกอบการจริงอีกด้วย นอกจากนี้ ยังมีการจัดระบบสนับสนุนสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษ มุ่งเน้นการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพนักศึกษาตามพหุปัญญา ประเมินทักษะความสามารถพิเศษของนักศึกษารายบุคคลและจัดกลุ่มเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพที่เชื่อมโยงกับการสร้างงานสร้างอาชีพ และการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ มีการทำความร่วมมือกับสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานด้านการศึกษาลึกของประเทศในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีโรงเรียนเครือข่ายที่มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในระยะเวลา 4 ปี ไม่น้อยกว่า 60 โรงเรียน นอกจากนี้ ยังมีโรงเรียนร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 90 โรงเรียน ทำให้มั่นใจว่ามีความพร้อมในการสร้างและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะแห่งอนาคต

## (3) ประเด็นที่ 15 พลังทางสังคม (รอง)

### (3.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมายที่ 150101 ภาศิศการพัฒนา มีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายที่ 150201 การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

### (3.2) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการพัฒนาท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทดังกล่าว โดยได้กำหนดกิจกรรม และตัวชี้วัดในการยกระดับคุณภาพผู้สูงอายุอยู่ในโครงการยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีความสุขทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิต นอกจากนี้ ยังส่งเสริมความรู้ในการดูแลตนเอง เพื่อป้องกันและลดการเกิดโรค และมีกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพผู้สูงอายุเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่ม และสร้างให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าคุณค่าต่อครอบครัว ต่อสังคม และในแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 ยังมีการพัฒนาต้นแบบการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ภายใต้หลัก “บวร” สู่การเป็นมหาวิทยาลัยเชิงพื้นที่ โดยได้พัฒนากลไกการทำงานเชิงพื้นที่ของแต่ละคณะ/หน่วยงานให้มีรูปธรรมและนำสู่การปฏิบัติจริงด้วยการประกาศเป็นนโยบายมหาวิทยาลัย จัดทำแผนงานการวิจัย แผนงานการบริการวิชาการ แผนงานการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะ/หน่วยงาน ปรับปรุงวิธีการจัดสรรงบประมาณ จัดสรรทุนการวิจัยและการพัฒนาเชิงพื้นที่ แสวงหาพันธมิตรและหุ้นส่วนร่วมสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ ทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนงานการพัฒนาเชิงพื้นที่กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองท้องถิ่นอย่างครบถ้วน รวมถึงได้ดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมร่วมกับภาคีเครือข่าย ในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล โดยกำหนดพื้นที่ในการดำเนินการร่วมกัน และกำหนดกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาและยกระดับคุณภาพชีวิตจากความต้องการของคนในชุมชนท้องถิ่นส่งผลให้ภาคีการพัฒนา มีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

### 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 คลินิกเทคโนโลยี ศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม – ชัยนาท เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนด้านนวัตกรรมให้กับผู้ประกอบการที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ส่งเสริมการตลาดทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงกิจกรรมและโครงการในการยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่การตลาดเชิงพาณิชย์ สร้างแพลตฟอร์มการตลาดให้กับสินค้าชุมชน เพื่อจำหน่ายสินค้าและสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างรายได้ให้กับผู้ประกอบการในชุมชนท้องถิ่น

## (5) ประเด็น (รอง) ที่ 23 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

### (5.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมายที่ 230101 ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการสร้างมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นจากการวิจัยและนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดการขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปัจจุบัน

เป้าหมายที่ 230102 วิสาหกิจในกลุ่มเป้าหมายด้านเศรษฐกิจที่มีนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ 230202 คุณภาพชีวิต ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ และความเสมอภาคทางสังคม ได้รับการยกระดับเพิ่มขึ้นจากผลการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเชิงสังคม

### (5.2) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

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

## 3.2.2 แผนการปฏิรูปประเทศ

### (1) ประเด็นการปฏิรูปด้านการศึกษา

#### (1.1) เป้าหมายประเด็นการปฏิรูป

ให้มีการยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร เพิ่มความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา และสร้างเสริมธรรมาภิบาล

#### (1.2) การบรรลุเป้าหมายประเด็นการปฏิรูป

แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีความสอดคล้องกับการขับเคลื่อนประเด็นการปฏิรูปด้านการศึกษา โดยมุ่งเน้นการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูและอาจารย์ การจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สร้างภาคีเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก และหน่วยงานจัดการศึกษาในจังหวัด เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาหลักสูตร การผลิตบัณฑิตครู หลักสูตรการพัฒนาครูประจำการให้

เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตอบสนองบริบทเชิงพื้นที่ที่มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอน เน้นการ  
สร้างครู นวัตกรรม พร้อมปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนให้แก่บัณฑิตครู พัฒนาสมรรถนะของครูที่ยึดหยุ่น  
ตรงกับความต้องการของครูและสถานศึกษาในเชิงพื้นที่และแผนการศึกษาชาติ รวมถึงยกระดับ  
สมรรถนะครูของครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมทั้งครูผู้สอนในสถานศึกษาให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้  
ในศตวรรษที่ 21 มีมาตรฐาน จิตวิญญาณความเป็นครู ผลิตครูที่เป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่  
สามารถสร้างพหุปัญญา/สร้างความรู้แบบสหวิทยาการ มีความรอบรู้ด้านดิจิทัลเพื่อการศึกษา  
การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้และการพัฒนาพื้นที่  
นวัตกรรมการศึกษาที่ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละพื้นที่ จัดตั้งศูนย์บ่มเพาะ พัฒนา  
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การยกระดับทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 ตาม  
มาตรฐานสมรรถนะบัณฑิตครู สร้างเครือข่ายการพัฒนาโรงเรียนร่วมผลิตบัณฑิตครูเพื่อลดความ  
เหลื่อมล้ำทางการศึกษา (CRU SMART TEACHER)

### 3.2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

(1) หมายเหตุที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

(1.1) เป้าหมายระดับหมายเหตุ

1. สร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูป
2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการเพื่อคุณภาพและความยั่งยืนของภาค

เกษตร

(2) หมายเหตุที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

(2.1) เป้าหมายระดับหมายเหตุ

1. การท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการที่มี  
ศักยภาพอื่น

(3) หมายเหตุที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทาง  
สังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

(3.1) เป้าหมายระดับหมายเหตุ

1. คราวเรือนยากจนข้ามรุ่นมีโอกาสนในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม จนสามารถ  
หลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมของประเทศ (Key Enablers for  
Thailand's Transformation) กลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกลไกการบริหารจัดการภาครัฐ

#### (4) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต

##### (4.1) เป้าหมายระดับหมายเหตุ

1. คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่าง พลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข เพื่อเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่เอื้อ ต่อการเปลี่ยนผ่านประเทศไปสู่การเป็น Hi-Value and Sustainable Thailand โดยเฉพาะกลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งระบบการศึกษา และการยกระดับและปรับทักษะแรงงานที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและโลกยุคใหม่และส่งเสริมการเคลื่อนย้าย แรงงานไปสู่ภาคการผลิตและบริการที่มีผลิตภาพและมูลค่าสูง และกลไกการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งระเบียบ กฎหมาย ระบบงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน การให้บริการสาธารณะ ตลอดจนการติดตาม ประเมินผลที่ทันสมัย เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

### 3.3 แผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้อง

แผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้องกับแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 ได้แก่ แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 และ (ร่าง) แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 – 2570 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ 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 ได้กำหนดผลลัพธ์สุดท้ายของการพัฒนา บุคลากรภาครัฐไว้ว่า “เป็นผู้ที่ ‘มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร’ โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผล ต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) ‘เป็นนวัตกรรม ที่เน้น สร้างผลสัมฤทธิ์’ ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result-oriented Innovator) ‘ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม’ และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และ ‘ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ’ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชน ผู้รับบริการ (Professional Collaborator) ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐมีระบบนิเวศในการทำงานที่ เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท สามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

และสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง” เพื่อสนับสนุนเป้าหมายของการปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างการบรรลุผลลัพธ์สุดท้ายข้างต้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับ การทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงาน ทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสม จะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรภาครัฐสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง

2) ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการในอนาคต โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่บุคลากรภาครัฐจะต้องมีเป็นพื้นฐานแล้ว (อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ การบริการจัดการภาครัฐ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การบริหารงบประมาณ เป็นต้น) บุคลากรภาครัฐจะต้องมีทักษะที่จำเป็น 3 กลุ่มทักษะ คือ (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในมิติของการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐได้ (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานของตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งเตรียมความพร้อมตนเองในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ และ (3) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานของตนเองได้อย่างมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน

3) ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม

ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับ ยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้



แผนภาพที่ 3.3 กรอบแนวคิด พฤติกรรมที่คาดหวังให้บุคลากรภาครัฐแสดงออกมา  
ที่มา : สำนักงาน ก.พ.

ประเด็นการพัฒนาที่ 1: ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

### 1. เป้าประสงค์

เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรภาครัฐสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

### 2. แนวทางการดำเนินการ

2.1 พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยง สอดคล้องซึ่งกันและกัน เพื่อให้การยกระดับคุณภาพของบุคลากรภาครัฐทั้งกระบวนการทางความคิด (Mindset) และทักษะ (Skillsets) บรรลุตามเป้าประสงค์และบุคลากรภาครัฐสามารถเป็นกำลังขับเคลื่อนที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ โดยกลไกการพัฒนาจะต้องเชื่อมโยง และสอดคล้องกับระบบอื่นๆ ของการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกำลังคน การสรรหา และการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นต้น และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล



ควรต้องส่งเสริม สนับสนุนให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ซึ่งจะทำให้บุคลากรภาครัฐเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่มีต่ออาชีพของตน

2.2 กำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วม กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรภาครัฐและการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร อาทิ ระบบการจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System – LMS) ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่างๆ แอปพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐเข้าถึงแหล่งความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

2.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยกำหนดให้เป็นค่านิยมร่วมของหน่วยงาน และรณรงค์กระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.4 สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิตที่หลากหลายด้วยการผสมผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน (Work-Life Integration)

2.5 สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทางในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและประเทศชาติ

**ประเด็นการพัฒนาที่ 2: พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต**

### 1. เป้าประสงค์

เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่บุคลากรภาครัฐจะต้องมีเป็นพื้นฐานแล้ว บุคลากรภาครัฐจะต้องมีทักษะที่จำเป็น 3 กลุ่มทักษะ คือ (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญ ในการตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติของการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐได้ (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานของตนเองได้

ตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งเตรียมความพร้อมตนเองในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ และ (3) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐ สามารถทำงานของตนเองได้อย่างมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน

## 2. แนวทางการดำเนินการ

2.1 กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและทิศทางการพัฒนาประเทศและการปฏิรูปภาครัฐ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตอบโจทย์การขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

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

2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้และทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อบูรณาการการขับเคลื่อนประเทศ โดยรวมกันเป็นเครือข่าย พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาร่วมกันผ่านการลงมือปฏิบัติในโครงการต่างๆ

**ประเด็นการพัฒนาที่ 3: ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล**

### 1. เป้าประสงค์

เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะของการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้

### 2. แนวทางการพัฒนา

2.1 ปลุกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุทิศตนในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมด้วยความสำนึกและความรับผิดชอบแก่บุคลากรภาครัฐอย่างต่อเนื่องภายใต้มาตรฐานจริยธรรม ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงตำแหน่งระดับสูง โดยมุ่งพัฒนาให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม กรอบความคิดแบบสากล และกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล โดยที่

1) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) หมายถึง ทัศนคติแบบยืดหยุ่น และเติบโตพัฒนาต่อไปข้างหน้า เชื่อในศักยภาพของคน และเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้เสมอ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมองเห็นโอกาสและเรียนรู้จากวิกฤติและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

รับผิดชอบและบริหารการเรียนรู้และพัฒนาของตนเอง (Self-driven Learning) กล้าเผชิญและแก้ปัญหา และอุปสรรค เปิดกว้างและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ พร้อมรับการตรวจสอบ และให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ผู้อื่น

2) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) หมายถึง ทักษะที่มองเห็นคุณค่าของผู้อื่น และให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยไปกว่าของตนเอง บุคลากรภาครัฐที่มีกรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวมปฏิบัติต่อผู้อื่นไม่ว่าใครก็ตามด้วยความเคารพ (Respect) มุ่งสร้างการมีส่วนร่วม ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงผลกระทบของการตัดสินใจต่อส่วนรวมโดยพิจารณาถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนและทุกระดับ ทำงานด้วยจิตสาธารณะเป็นที่ตั้ง โดยตระหนักและมุ่งเน้นการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมต่อประเทศ ประชาชน และผู้รับบริการเป็นสำคัญ

3) กรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) หมายถึง ทักษะที่เปิดรับและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกและความหลากหลายในมิติต่างๆ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบสากลจะสามารถระบุโอกาส (Opportunities) ในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานและองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ลงมือสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจากการมองเห็นโอกาส ทำงานบนหลักสากลและแนวปฏิบัติที่เป็นสากล เช่น หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) หรือหลักสากลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสามารถนำหลักสากลและแนวปฏิบัติที่เป็นสากลดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองโดยที่ยังสามารถคงไว้ซึ่งมาตรฐานสากล และทำงานภายใต้ความหลากหลายของวัฒนธรรม และความแตกต่างของปัจเจกบุคคลได้

4) กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset) หมายถึง ทักษะที่ช่วยให้บุคคลเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการใช้และดึงศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต ส่งผลให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Digital Landscape) สามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล บุคลากรภาครัฐที่มีกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัลจะสามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทอย่างมาก รวมทั้งมองเห็นโอกาสและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม เพื่อให้มีแนวความคิด ทักษะ ทักษะ ทักษะ แนวทางการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาลโดยการพัฒนาโครงการ กิจกรรม และ/หรือเครื่องมือต่างๆ เพื่อสร้างพลังเชิงบวกที่จะสนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานโดยยึดผลประโยชน์ของชาติเป็นที่ตั้ง

## ส่วนที่ 2 กรอบทักษะของบุคลากร

กรอบทักษะของบุคลากรนี้เป็นกลุ่มทักษะที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นภารกิจงานทางด้านการพัฒนานโยบาย ภารกิจงานด้านการบริการและการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ภารกิจในการบริหารสัญญาจ้าง และภารกิจในการบริหารเครือข่าย ซึ่งทักษะดังกล่าวสามารถสังเกต วัดผล และพัฒนาได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development) โดยนอกจากองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่บุคลากรภาครัฐจะต้องมีเป็นพื้นฐานแล้ว (อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ การบริการจัดการภาครัฐ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การบริหารงบประมาณ เป็นต้น) บุคลากรภาครัฐจะต้องมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ 3 กลุ่มทักษะ คือ (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) และ (3) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) อย่างไรก็ตาม ทักษะตามสายงานเป็นทักษะที่ต้องอาศัยความเข้าใจเชิงลึกเฉพาะสายงานนั้นๆ 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 และทักษะตามสายงาน  
ที่มา : สำนักงาน ก.พ.

### 1. กลุ่มของบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ได้จำแนกบุคลากรภาครัฐ ออกเป็น 5 กลุ่ม ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร (Critical Role) ซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry) (2) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel) (3) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager) (4) บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง (Functional Manager) และ (5) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง

ประเภทบริหาร (Organization & Business Leader) โดยที่บุคลากรแต่ละกลุ่มจะมีรายละเอียดรอบความสามารถในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละกลุ่มสามารถสรุปได้ดังนี้

บุคลากรภาครัฐ จำแนกตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
<p>บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน 1 ปี</p>	<p>บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ และตรวจสอบ รวมทั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร (Organization Culture)</li> <li>• เข้าใจกฎและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและตนเอง (Compliance)</li> <li>• เข้าใจบทบาทหน้าที่และเข้าใจงานของตนเอง (Clarification) และ</li> <li>• รู้จักบุคคลในองค์กรที่ตนจะต้องร่วมงานด้วยในระยะแรกของการทำงานและบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในระดับต่างๆ ขององค์กร (Connection)</li> </ul>
<p>บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน 1 ปี แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ในการกำกับการทำงานของทีมหรือกลุ่มงาน</p>	<p>บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถทำงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก รวมทั้งสามารถทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่นประสานงานในระดับผู้ปฏิบัติ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย แก้ปัญหา และปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เชื่อมโยงงานของตนเองกับงานของผู้อื่นและขององค์กร และนำเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน</p>
<p>บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ทั้งที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ</p>	<p>บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง/สูงมาก มีความรับผิดชอบหลายประการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก/ยากมาก และ/หรือ ซับซ้อน และมีผลกระทบในวงกว้าง รวมทั้งต้องกำกับ ดูแล ตรวจสอบการทำงาน สอนงานผู้ร่วมปฏิบัติงานหรือบุคลากรในทีมงาน (People Management) สร้างความสัมพันธ์กับทีมงานอื่นเพื่อเชื่อมโยงการทำงาน สามารถบริหารจัดการความขัดแย้ง และสามารถแก้ปัญหาการทำงานของทีมงานได้</p>

บุคลากรภาครัฐ จำแนกตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (Functional Manager) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษ	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถเชื่อมโยงเป้าหมาย และยุทธศาสตร์องค์กรมาสู่เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และบูรณาการงานภายในและระหว่างส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม รวมทั้งสามารถบริหารและกำกับดูแลการทำงานและสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา (People Management) และสามารถบริหารงบประมาณและโครงการภาพรวมได้ (Financial Management)
บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization & Business Leader) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรม ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกระทรวงและตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถบริหารและกำหนดทิศทางและกลยุทธ์องค์กรจากทิศทางการขับเคลื่อนประเทศ และบริบทสากล (Vision and Strategic Management) เชื่อมโยงงานภายในองค์กร และเชื่อมโยงงานระหว่างองค์กร กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาคส่วนต่างๆ สร้างสภาพแวดล้อม และระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรกลุ่มต่างๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งกำหนดทิศทางและกำกับดูแลการบริหารและพัฒนาบุคลากร (People Management) และกำหนดทิศทางและบริการงบประมาณในภาพรวมให้มีประสิทธิภาพ (Financial Management)

## 2. กรอบทักษะ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ได้กำหนดกรอบทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐและสร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชนไว้ 2 กลุ่ม 10 ทักษะ ประกอบด้วย (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) จำนวน 4 ทักษะ และ (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) จำนวน 5 ทักษะ เพื่อให้การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐเป็นหนึ่งในตัวขับเคลื่อนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรภาครัฐมีความสอดคล้องกับบริบท (Relevant) ไม่ซับซ้อน (Simple) และไม่ซ้ำซ้อน (Focused) กรอบทักษะดังกล่าวได้มีการกำหนดเป็นพฤติกรรมที่คาดหวังให้บุคลากรภาครัฐในแต่ละกลุ่มสามารถแสดงออกมาได้ในการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่ปรากฏตามส่วนที่ 3 ทั้งนี้ กรอบทักษะและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ถูกออกแบบมาเพื่อให้

บุคลากรภาครัฐเข้าใจบทบาทหน้าที่และความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานภาครัฐสามารถศึกษาและพัฒนาต่อยอดรายละเอียดพฤติกรรมให้มีความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานและหัวหน้างานของบุคลากรต่อไป

ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) จำนวน 4 ทักษะ	ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) จำนวน 6 ทักษะ
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทักษะดิจิทัล (Digital Skill)</li> <li>2. ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing)</li> <li>3. ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking Skill)</li> <li>4. ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking Skill)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity)</li> <li>2. การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy)</li> <li>3. การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing and Engaging Others)</li> <li>4. การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการ และความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hypercollaboration)</li> <li>5. การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change)</li> <li>6. การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)</li> </ol>

**2.1 ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)** ประกอบด้วย ทักษะสำคัญในการตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐและการพัฒนาระบบราชการ เป็นทักษะที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมในบริบทความท้าทายและยุคดิจิทัล ซึ่งบุคลากรจำเป็นจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณและสามารถเข้าใจความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ได้ โดย “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565” ได้กำหนดทักษะเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญไว้ 4 ทักษะ ดังนี้

**2.1.1 ทักษะดิจิทัล (Digital Skill)** หมายถึง ความสามารถมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่าง

รวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และตอบโต้การปฏิรูปภาครัฐ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภท  
อำนวยการขึ้นไป ยังหมายรวมถึงความสามารถในการคาดการณ์สถานการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรที่  
เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ในการ  
ปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล การเป็นแบบอย่างของการทำงานในบริบทดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีได้  
อย่างถูกต้องเหมาะสม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในบริบท  
ดิจิทัล

**2.1.2 ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing)** หมายถึง  
ความสามารถในการสื่อสารและรับข้อมูลอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบการเขียน การพูด หรือการสื่อสาร  
ผ่านสื่อ และเทคโนโลยีต่างๆ สื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณามุมมองของผู้อื่นเพื่อการ  
ตอบสนองอย่างเหมาะสม การใช้การเจรจาต่อรอง รวมทั้งความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและข้อมูล  
ในรูปแบบที่นำความเข้าใจไปสู่กลุ่มเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่หลากหลาย ทั้งรูปแบบ  
การเขียนและทางวาจา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไป ยังหมายรวมถึงความสามารถใน  
การสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนและทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม  
สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล จัดการกับข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนอย่างเหมาะสมเพื่อ  
การบรรลุผลลัพธ์ของภาครัฐ

**2.1.3 ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking Skill)** หมายถึง  
ความสามารถในการคิดค้นหาแนวทางใหม่เพื่อใช้ในการทำงานหรือพัฒนา  
แนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ เป็นทักษะที่ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้โดยวิเคราะห์ปัญหา  
ออกเป็นส่วนๆ หรือระบุรูปแบบหรือการเชื่อมต่อระหว่างสถานการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนได้และใช้  
วิธีการสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งอาจใช้วิธีการ “คิดนอกกรอบ” และการใช้ทรัพยากรอย่าง  
สร้างสรรค์ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไป ยังหมายรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหา  
ที่ซับซ้อนด้วยเทคนิคที่สร้างสรรค์และหลากหลาย ประยุกต์ใช้กรอบแนวทางที่หลากหลายในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน และสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถใช้  
ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเหมาะสม

**2.1.4 ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking Skill)**  
หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา โดยแยกส่วนของปัญหาหรือสถานการณ์และคิดสิ่งต่างๆ  
อย่างเป็นระบบและสามารถใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในการแก้ไขปัญหาได้ รวมทั้งเข้าใจลักษณะขององค์กรและคิดหา  
แนวทางดำเนินการให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทอำนวยการขึ้นไป ยังหมายรวมถึงความสามารถในการตั้งคำถามอย่างเหมาะสมเพื่อตรวจสอบ  
สมมติฐาน วิเคราะห์ ปัญหาที่มีความซับซ้อนมาก ตัดสินใจและประเมินผลกระทบของปัญหาที่มีความ  
ซับซ้อนหรือในสถานการณ์ที่มีความคลุมเครือด้วยเทคนิคขั้นสูงและข้อมูลเชิงลึก



**2.1 ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)** ประกอบด้วย ทักษะที่มีความสำคัญในการทำงาน บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและจำเป็นในการเติบโตขึ้นไปตามเส้นทางอาชีพจำนวน 6 ทักษะ ดังนี้

**2.2.1 การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity)** หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม โดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพทั้งในระดับตนเองและระดับองค์กรเป็นที่ตั้ง สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไป ยังหมายรวมถึงความสามารถในการกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานโดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรม และการเป็นแบบอย่างในการทำงานที่เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

**2.2.2 การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy)** หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งว่าบทบาทหน้าที่และภารกิจงานของตนเองสนับสนุนและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร เป้าหมายของภาครัฐ ยุทธศาสตร์ของประเทศ และความต้องการของประชาชน และผู้รับบริการอย่างไร รวมถึงการมุ่งเน้นการทำให้กิจกรรมงานและการสร้างผลลัพธ์ที่ไม่เพียงตอบโจทย์ภารกิจขององค์กร แต่สร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการในภาพรวม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไป ยังหมายรวมถึงการเข้าใจผลกระทบของบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อทิศทางและภารกิจขององค์กรในระยะยาว รวมทั้งการพัฒนากลยุทธ์การทำงานที่นำไปสู่การสร้างบริการที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อประชาชนและผู้รับบริการ

**2.2.3 การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing Self and Others, and Engaging Others)** หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม และการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ เช่น การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง การระบุและแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ การให้คำปรึกษา แนะนำ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การสอนงาน การส่งเสริมการพัฒนา การสร้างสภาพแวดล้อมและการมีปฏิสัมพันธ์ที่สร้างการมีส่วนร่วม การสร้างการมีส่วนร่วม การแบ่งปันองค์ความรู้และแนวปฏิบัติ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไป ยังหมายรวมถึงความสามารถในการกำกับดูแลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการให้ทรัพยากร การเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และการกำหนดให้เกิดการมีส่วนร่วมภายในองค์กร

**2.2.4 การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration)** หมายถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมมือและการทำงานบูรณาการกับภาคส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กร ระหว่างองค์กร และการทำงานร่วมกับประชาชนและผู้รับบริการ โดยการแบ่งปันข้อมูลอย่างเหมาะสม การสร้างความสัมพันธ์เพื่อการขับเคลื่อนงานที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวม สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไป ยังหมายรวมถึงการสร้างและรักษาเครือข่ายในการทำงานบูรณาการ การแสวงหาโอกาสในการสร้างพันธมิตรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และการโน้มน้าวและการบริหารความขัดแย้ง

**2.2.5 การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change)** หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสวงหาโอกาสในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ เรียนรู้จากงานที่ประสบความสำเร็จและที่ล้มเหลวเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การยกระดับคุณภาพบริหารระบบการทำงาน และนโยบายของภาครัฐให้ทันต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง ยกกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและผู้รับบริการ รวมถึงนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนโดยมีประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Citizen/Client-centric Innovation and Change) โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไป ยังหมายรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและเปิดกว้างให้เกิดการทดลองเพื่อเรียนรู้ รวมถึงการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนานโยบาย และภารกิจขององค์กรให้มีความทันสมัยและตอบสนองความจำเป็นของส่วนรวม

**2.2.6 การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)** หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย และนำไปสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง รวมทั้งการส่งมอบผลงานและผลลัพธ์ของภาครัฐอย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว คำนึงถึงวิถีชีวิตของประชาชน ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงาน สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไป ยังหมายรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งผลงานและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว การคำนึงถึงความคุ้มค่างานการเงินและการคำนึงถึงประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

**ตารางที่ 3.3** ความสอดคล้องของแผนระดับที่ 3 กับแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

<p>นโยบายและยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570</p>	<p><b>แพลตฟอร์ม (Platform)</b> 1. การพัฒนากำลังคนและ สถาบันความรู้</p>	<p><b>แพลตฟอร์ม (Platform)</b> 2. การวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม <b>แพลตฟอร์ม (Platform)</b> 3. การวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพิ่มเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขัน <b>แพลตฟอร์ม (Platform)</b> 4. การวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลด ความเหลื่อมล้ำ</p>	<p><b>โปรแกรมที่</b> 16. การปฏิรูประบบการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม <b>โปรแกรมที่</b> 17. การแก้ปัญหาภาวะวิกฤติ</p>
--	--	--	---

แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 – 2570	(S1) การพัฒนาเศรษฐกิจไทย ด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้มี ความสามารถในการแข่งขันและ พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนพร้อม สู่อนาคต โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม	(S2) การยกระดับสังคมและ สิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนา อย่าง ยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาทำ ทนายและปรับตัวได้ทันต่อพลวัต การเปลี่ยนแปลงของโลก โดยใช้ วิทยาศาสตร์ การวิจัยและ นวัตกรรม	(S4) การพัฒนากำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และสถาบัน วิจัยให้เป็นฐานการขับเคลื่อน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศแบบก้าวกระโดด 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
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	2. การผลิตและพัฒนาครู - เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะ เพื่อการพัฒนาครูให้มีความ สมดุลทั้งคุณภาพและคุณธรรม	1. การพัฒนาท้องถิ่น	4. การพัฒนาระบบบริหาร จัดการ - ผนึกกำลัง 38 มรภ. พัฒนา องค์กรสู่ Digital organization & Green University
แผนปฏิบัติการเชิง ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา - ใช้กระบวนการ “วิศวกรสังคม” เป็นกลไกการพัฒนา Soft Skills และคุณลักษณะและสมรรถนะ ทางวิชาชีพของนักศึกษาและ บัณฑิต มรภ. เป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น		
(ร่าง) แผนกลยุทธ์ มรภ.จันทระเกษม พ.ศ. 2566 – 2570	2. การผลิตและพัฒนาครู 3. การยกระดับคุณภาพ การศึกษา	1. การพัฒนาท้องถิ่น	4. การพัฒนาระบบบริหาร จัดการ
แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี พ.ศ. 2566 มรภ.จันทระเกษม	2. การผลิตและพัฒนาครู 3. การยกระดับคุณภาพ การศึกษา	1. การพัฒนาท้องถิ่น	4. การพัฒนาระบบแผนปฏิบัติ การเชิงบริหารจัดการ

### 3.3.2 แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 – 2570

#### 1) จุดมุ่งเน้นนโยบาย

จุดมุ่งเน้นนโยบายที่ (2) ประเทศไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มุ่งเน้นคุณค่าและความยั่งยืน สามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและการกระจายรายได้

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

จุดมุ่งเน้นนโยบายที่ (4) ผู้สูงอายุมีศักยภาพและโอกาสอย่างเต็มที่ในการพึ่งตนเอง มีคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคม เพื่อรองรับสังคมสูงวัย

จุดมุ่งเน้นนโยบายที่ (6) ประเทศไทยสามารถสร้างกำลังคนสมรรถนะสูงและเป็นศูนย์กลางกำลังคนระดับสูงของอาเซียน โดยการพลิกโฉมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตและสอดคล้องกับปรัชญาการอุดมศึกษาไทยใหม่

#### 2) เป้าประสงค์ของแผน

เป้าประสงค์ของแผนที่ 1 คนไทยมีสมรรถนะและทักษะสูง เพียงพอในการพลิกโฉมประเทศให้ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ของแผนที่ 2 เศรษฐกิจไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพิ่มความมั่นคงของเศรษฐกิจฐานราก และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมสู่ออนาคต

เป้าประสงค์ของแผนที่ 3 สังคมไทยมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนสามารถแก้ปัญหาท้าทายของสังคมและสิ่งแวดล้อม ปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก

3) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้มีความสามารถในการแข่งขัน และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนพร้อมสู่ออนาคต โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

#### 3.1) แผนงานสำคัญ

F5 (S1P3) พัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่เน้นคุณค่า สร้างความยั่งยืนและเพิ่มรายได้ของประเทศ

#### 3.2) แผนงาน

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

4) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

#### 4.1) แผนงานสำคัญ

F8 (S2P9) ผู้สูงอายุมีศักยภาพและโอกาสในการพึ่งตนเอง มีคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคม

#### 4.2) แผนงาน

P9 (S2) พัฒนาสังคมสูงวัยด้วยวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

P11 (S2) ขจัดความยากจน โดยการลดช่องว่างของการเข้าถึงโอกาสด้านการพัฒนาอาชีพ การศึกษาเรียนรู้ การเข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรม

P12 (S2) เพิ่มความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากเพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขัน สามารถพึ่งพาตนเองได้และกระจายรายได้สู่ชุมชนท้องถิ่น

P14 (S2) พัฒนาเมืองน่าอยู่ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น และกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมสู่ทุกภูมิภาค โดยใช้วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

P16 (S2) พัฒนาและเร่งแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ

5) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันวิจัยให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศแบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

#### 5.1) แผนงานสำคัญ

F10 (S4P22) พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา นักวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมทุกคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จำเป็นควบคู่กับการมีสมรรถนะสูงด้านวิชาชีพและวิชาการ

F11 (S4P22) ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา นักวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมทักษะสูงที่ตรงตามความต้องการของประเทศ โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

#### 5.2) แผนงาน

P21 (S4) พลิกโฉมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงเพียงพอตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และการพัฒนาแห่งอนาคต รวมถึงสอดคล้องกับปรัชญาการอุดมศึกษาไทยใหม่

P22 (S4) ยกระดับการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา รวมถึงนักวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

P23 (S4) พลิกโฉมสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นเลิศตามบทบาทการสร้างกำลังคน องค์กรความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการพัฒนาพื้นที่และประเทศ

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

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) เป็นแผนระดับที่ 3 ทิมมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง ใช้เป็นเป้าหมายใหญ่ในการดำเนินงานตามทิศทางและเป้าหมายระยะ 20 ปี เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง ตาม พ.ร.บ. การจัดตั้งมหาวิทยาลัย ดังนั้นในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมจึงต้องดำเนินการภายใต้เป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดไว้ เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง ความสัมพันธ์ มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันตามที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายไว้ มีรายละเอียดดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

##### เป้าหมาย

ชุมชนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านเศรษฐกิจ
- 2) ด้านสังคม
- 3) ด้านสิ่งแวดล้อม
- 4) ด้านการศึกษา

##### กลยุทธ์

1) สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับผู้ว่าราชการจังหวัดในการวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่ และดำเนินโครงการตามพันธกิจและศักยภาพของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึง Timeline ในการดำเนินการทุกขั้นตอนอย่างเป็นรูปธรรม (ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว) ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย

2) บูรณาการความร่วมมือในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย (ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม) ในการดำเนินโครงการพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญ

3) บูรณาการการจัดการเรียนการสอน การวิจัยของนักศึกษาและอาจารย์กับการพัฒนาท้องถิ่น

##### ตัวชี้วัด

1.1) มีฐานข้อมูลของพื้นที่บริการ (ศักยภาพชุมชน สภาพปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของชุมชน) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ประเมินและวางแผนงานพัฒนาเชิงพื้นที่ตามศักยภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.2) จำนวนหมู่บ้าน/โรงเรียน ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินโครงการอันเป็นผลจากการวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่

1.3) ร้อยละสะสมของจำนวนหมู่บ้านที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเข้าดำเนินโครงการพัฒนาเปรียบเทียบกับจำนวนหมู่บ้านทั้งหมดในพื้นที่บริการ (การกระจายตัวเชิงพื้นที่)

1.4) จำนวนโครงการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และจำนวนโครงการฯ สะสม (แยกประเภทตามเป้าหมาย)

1.5) จำนวนภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมที่ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดำเนินโครงการพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่บริการ

1.6) อัตราส่วนโครงการพัฒนาท้องถิ่นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นแกนนำ เปรียบเทียบกับโครงการพัฒนาท้องถิ่นทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.7) จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการน้อมนำพระราชโองบายด้านการศึกษา เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ทั้ง 4 ประการ สู่การปฏิบัติในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.8) อัตราการอ่านออกเขียนได้ของจำนวนประชากร โดยเฉพาะประชากรในวัยประถมศึกษาในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.9) ร้อยละของหมู่บ้านที่มีดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมชุมชนเพิ่มขึ้น

1.10) อัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้ครัวเรือนในพื้นที่การพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.11) มีแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างคุณค่าและจิตสำนึกรักษ์ท้องถิ่น

1.12) จำนวนวิสาหกิจชุมชน/ผู้ประกอบการใหม่ในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ประสบความสำเร็จจากการสนับสนุนองค์ความรู้จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.13) อัตราการอพยพของประชากรวัยทำงานในท้องถิ่นลดลง

### โครงการหลัก

1) โครงการจัดทำฐานข้อมูล (Big Data) ของพื้นที่บริการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นตามบทบาทและศักยภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2) โครงการติดอาวุธทางปัญญาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (บ่มเพาะประชาชนให้พร้อมด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ)

3) โครงการส่งเสริมสุขภาวะชุมชน เพื่อวัดดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมชุมชน

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

### เป้าหมาย

1) บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีอัตลักษณ์และสมรรถนะเป็นเลิศ เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

2) บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะ 4 และถ่ายทอด/บ่มเพาะให้ศิษย์แต่ละช่วงวัยได้

3) บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เข้าสู่วิชาชีพได้รับการเสริมสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

#### กลยุทธ์

1) ปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และกระบวนการผลิตให้มีสมรรถนะเป็นเลิศ เป็นที่ยอมรับด้วย School Integrated Learning และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

2) พัฒนาสมรรถนะครูของครูให้มีความเป็นมืออาชีพ

3) บ่มเพาะนักศึกษาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ พร้อมด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูและคุณลักษณะ 4 ประการ คือ (1) มีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง (2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง (3) มีงานทำ มีอาชีพ และ (4) เป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย

4) จัดทำแผนการดำเนินงานตามข้อ 1) – 3) โดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงขั้นตอนและระยะเวลา (Timeline) ในการปฏิบัติงาน ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม

#### ตัวชี้วัด

2.1) มีการปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และกระบวนการผลิตครู เพื่อให้บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีอัตลักษณ์ สมรรถนะและคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพพร้อมด้วยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามพระราโชบายด้านการศึกษาและคุณลักษณะครูศตวรรษที่ 21

2.2) ร้อยละครูของครูที่มีประสบการณ์สอนในโรงเรียนต่อปีการศึกษา

2.3) ร้อยละของบัณฑิตครูที่จบจากมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สอบบรรจุผ่านเกณฑ์ของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ภายในเวลา 1 ปี

2.4) มี Platform เพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบัณฑิตครูมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เข้าสู่วิชาชีพ

2.5) ผลคะแนน O-NET หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นจากการพัฒนาสมรรถนะครูประจำการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.6) สัดส่วนบัณฑิตครูที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในภูมิภาค

2.7) ผลงานการวิจัยเฉพาะสาขาวิชาชีพครูที่ได้รับตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ หรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการผลิตและพัฒนาครูเพิ่มขึ้น

#### โครงการหลัก

1) โครงการผลิตครูเป็นเลิศเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในระบบปิด

2) โครงการสนับสนุน DLTV เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนครูให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก

3) โครงการจัดทำคลังข้อสอบวัดแววความเป็นครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4) โครงการจัดทำ Platform เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบัณฑิตครูจากมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เข้าสู่วิชาชีพ



5) โครงการพัฒนาโรงเรียนสาธิตให้เป็นศูนย์ฝึกปฏิบัติการและการวิจัยเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนในท้องถิ่น

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

#### เป้าหมาย

- 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเป็นเลิศในการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศด้วยการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
- 2) ยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิตด้วยอัตลักษณ์ด้านสมรรถนะและคุณลักษณะ 4 ประการ พร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
- 3) อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

#### กลยุทธ์

- 1) ปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ทันสมัยและพัฒนาหลักสูตรใหม่ในรูปแบบสหวิทยาการที่ตอบสนองการพัฒนาท้องถิ่นและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ
- 2) พัฒนาศักยภาพผู้สอนให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ
- 3) พัฒนาห้องปฏิบัติการ/อุปกรณ์การเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการผลิตบัณฑิต
- 4) ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้บูรณาการกับการทำงาน และเสริมสร้างทักษะและจิตสำนึกในการพัฒนาท้องถิ่น
- 5) ผลิตบัณฑิตได้ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพ ทักษะบัณฑิตศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะ 4 ประการ คือ มีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง มีอาชีพ มีงานทำ และมีความเป็นพลเมืองดี มีวินัย
- 6) จัดทำแผนพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในลักษณะการ Reprofile อย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงระยะเวลาและขั้นตอนการดำเนินการ (Timeline) ในการปฏิบัติอย่างชัดเจน

#### ตัวชี้วัด

- 3.1) จำนวนหลักสูตรที่ถูกปรับปรุงให้ทันสมัยและหลักสูตรใหม่ในรูปแบบสหวิทยาการที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ
- 3.2) ผลงานของนักศึกษา/อาจารย์ ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ
- 3.3) ร้อยละของนักศึกษาที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่สำเร็จการศึกษา
- 3.4) ระดับความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีตามมาตรฐาน CEFR หรือเทียบเท่ามาตรฐานสากลอื่นๆ

3.5) อัตราการดำเนินงานทำ/ทำงานตรงสาขา/ประกอบอาชีพอิสระทั้งตามภูมิลำเนาและนอก  
ภูมิลำเนาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภายในระยะเวลา 1 ปี

3.6) ผลการประเมินสมรรถนะของบัณฑิตโดยสถานประกอบการผู้ใช้บัณฑิต

3.7) อัตราการศึกษาต่อในพื้นที่ของประชากรวัยอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น

### โครงการหลัก

- 1) โครงการบูรณาการองค์ความรู้สู่สู่นวัตกรรมราชภัฏเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
- 2) โครงการพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่าย สถานประกอบการ และองค์กรวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้
- 3) โครงการบ่มเพาะให้บัณฑิต มีทักษะเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ ภายใต้บริบทของการพัฒนา  
ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

## ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

### เป้าหมาย

1) มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการยอมรับระดับชาติและนานาชาติด้านการเป็นสถาบันการศึกษา  
เพื่อท้องถิ่นที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

2) มหาวิทยาลัยราชภัฏมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล  
ความพร้อมและความสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานะมหาวิทยาลัย ในกำกับ  
ของรัฐ

### กลยุทธ์

1) ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และ  
ศักยภาพพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่

2) เพิ่มบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นโดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการการเรียน  
การสอนกับการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา

3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผล ตาม  
วิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4) ปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยเฉพาะด้านฐานข้อมูลงบประมาณและบุคลากรให้  
ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

### ตัวชี้วัด

4.1) จำนวนอาจารย์และนักศึกษา ศิษย์เก่า ที่ได้รับรางวัลในระดับชาติ/นานาชาติ

4.2) อัตราส่วนจำนวนผลงานวิจัยและองค์ความรู้ต่างๆ ที่เป็นทรัพย์สินทางปัญญาต่อจำนวน  
ผลงานดังกล่าวที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

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

4.4) จำนวนฐานข้อมูลเพื่อบริหารจัดการในการตัดสินใจตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

4.5) ระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการบริหารงานภาครัฐอยู่ในระดับสูงหรือ สูงมาก

4.6) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศ

4.7) มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างน้อย 5 ระบบ

4.8) มีฐานข้อมูลศิษย์เก่าและจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อขยายเครือข่ายและปรับปรุงฐานข้อมูล อย่างสม่ำเสมอ ผลสำรวจความคิดเห็น/ความพึงพอใจของประชาชน/ผู้รับบริการที่มี

#### โครงการหลัก

- 1) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ
- 2) โครงการ “ราชภัฏโพลล์”
- 3) โครงการพัฒนาระบบ บริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ
- 4) โครงการเครือข่ายสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 5) โครงการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัย อย่างต่อเนื่อง

### 3.3.4 แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Action Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง ถือเป็นตัวจักรสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากร มนุษย์ ตั้งแต่ในระดับชุมชน ท้องถิ่น จนถึงในระดับพื้นที่ภูมิภาค ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนา ประเทศ โดยมีศักยภาพที่โดดเด่นทั้งในด้านที่ตั้งซึ่งกระจายตัวอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ทรัพยากร บุคคลและองค์ความรู้ในสาขาที่หลากหลาย ความใกล้ชิดและประสบการณ์การทำงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่น มาเป็นระยะเวลายาวนาน รวมถึงการมียุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นทิศทางการขับเคลื่อนสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏในการตอบโจทย์สำคัญของประเทศกลุ่ม มหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง ร่วมกับสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการพัฒนานโยบายและข้อริเริ่มเพื่อส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ และร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Action Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อใช้ เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน รวมถึงการพัฒนาข้อริเริ่มสำคัญของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในการสร้างผลกระทบเชิงประจักษ์ ยกระดับศักยภาพเศรษฐกิจและสังคม ชุมชนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับ ความหลากหลายของแต่ละภูมิภาคของประเทศ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู โดย สอวช. สนับสนุนเครื่องมือและกระบวนการในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์และข้อริเริ่มสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อการพัฒนาประเทศ

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 โดยการผลิตบัณฑิตที่มีทักษะทางสังคมและทักษะเชิงสมรรถนะ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น และมีบทบาทสำคัญในการสร้างนวัตกรรมบนฐานทรัพยากรและทุนทางภูมิสังคมของพื้นที่ที่ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นโมเดลต้นแบบการพัฒนาท้องถิ่นระดับโลก

2. นักศึกษาและบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความภาคภูมิใจในคุณค่าของตน มีทัศนคติที่ดีและถูกต้องต่อชาติบ้านเมือง มีบทบาทหน้าที่และอาชีพการงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคมรอบข้างอย่างดี และมีอัตลักษณ์การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีจิตสาธารณะ

3. มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นคลังสมอง คลังปัญญา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการศึกษา ทั้งยังมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำระดับชาติ รวมถึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและเศรษฐกิจร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน

4. มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning University) เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชนทุกระดับ ทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัยในพื้นที่บริการ

5. มหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง รวมพลังเพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สืบสานพระราชปณิธานตามนามพระราชทานที่หมายถึง “คนของพระราชอา” โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องสนับสนุนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างทันสภาวะการณ์ Super KPI ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่จะขับเคลื่อนให้ประเทศไทยไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วภายในปี 2570

6. สร้างมูลค่าเศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจสร้างสรรค์จากการท่องเที่ยวชุมชน วัฒนธรรม ภูมิปัญญา พืช สัตว์เศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมตัวรองในพื้นที่ โดยใช้พื้นที่มหาวิทยาลัยเป็นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้เสมือนจริงและขยายผลสู่ชุมชนท้องถิ่น เพื่อเพิ่ม GPP ของจังหวัดในสัดส่วนร้อยละ 30

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

8. บัณฑิตครูและศิษย์เก่าที่ประกอบวิชาชีพครูในพื้นที่บริการมีความสามารถจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะอย่างดีเยี่ยม ร้อยละ 100 โดยมีโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นต้นแบบ การจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะและคุณลักษณะของผู้เรียน 4 ประการ ตามพระบรมราโชบาย ด้านการศึกษา

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

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น** มุ่งเน้นในการเปิดมิติใหม่ของการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและชุมชนเมืองตามลักษณะภูมิสังคมและความต้องการเชิงพื้นที่และตลาด (Demand-Driven) ด้วยความเชี่ยวชาญ และอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งด้านการวิจัย บริการวิชาการ การจัดการเรียนรู้ ประสบการณ์ ความเข้าใจท้องถิ่น และการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย โดยบูรณาการดำเนินการเป็น Platform การทำงานร่วมกับองค์กรและหน่วยงานในพื้นที่ (Co-Creation) โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ เพื่อสร้างมูลค่าทุนชุมชนและยกระดับเศรษฐกิจฐานราก ตลอดจนการสร้างนวัตกรรมชุมชนเพื่อสร้างความสามารถ ในการบริหารจัดการตนเองของชุมชนท้องถิ่นและชุมชนเมือง โดยมีแนวทางการขับเคลื่อน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การพัฒนา Community-Based Innovation Parks ในพื้นที่เป้าหมาย 2) การสร้างนวัตกรรมชุมชน เพื่อสร้างความสามารถในการบริหารจัดการตนเองของชุมชนและขจัดความยากจน และ 3) สร้างความร่วมมือไตรภาคี เพื่อยกระดับคุณภาพโรงเรียนในพื้นที่

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

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา** โดยการใช้กระบวนการ “วิศวกรสังคม” เป็นกลไกการพัฒนา Soft Skills และคุณลักษณะ 4 ประการ ตามพระราโชบายและสมรรถนะทางวิชาชีพของ

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

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ** ด้วยการผนึกกำลัง 38 มหาวิทยาลัยราชภัฏ พัฒนางค์กรสู่ 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 ซึ่งเป็นอาชีพเฉพาะทางนอกเหนือจากวิชาชีพรู
3. พัฒนาโรงเรียนสาธิตของทุกมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้เป็นต้นแบบการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะและการพัฒนาคุณลักษณะ 4 ประการ ตามพระบรมราโชบาย
4. International journal เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏผ่านการขับเคลื่อน SCD journal เข้าสู่ฐาน SCOPUS
5. ทบทวนหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไป (general education) ให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ทักษะวิศวกรสังคม และทักษะศตวรรษที่ 21
6. ขึ้นรูปโครงสร้างคณะทำงานวิจัยการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ศึกษา วิจัยและเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา และริเริ่มระบบบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ๆ

แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่ได้จัดทำขึ้น จะนำไปสู่การกำหนดโครงการริเริ่มสำคัญ (Initiative Program) ในระดับภูมิภาคร่วมกันระหว่าง มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภูมิภาค และอาจเป็นจุดตั้งต้นในการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับ สถาบันอุดมศึกษา ที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง ที่ได้จัดทำขึ้นต่อไป เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมให้กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ ส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง และตอบโจทย์สำคัญของประเทศ รวมถึงสามารถดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก ผ่านการดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการที่ชัดเจน

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

(ร่าง) แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566 – 2570 มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้  
**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น**

#### วัตถุประสงค์

เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญยั่งยืนใน 5 ด้าน คือ

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

#### ผลสัมฤทธิ์ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

- 1) ฐานข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่บริการ
- 2) มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกที่ครอบคลุมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาค ประชาชน
- 3) มีอัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้ครัวเรือนที่เกิดจากการดำเนินโครงการตามยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 4) มีระบบหรือนวัตกรรมบริหารจัดการด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม บริการให้กับชุมชนท้องถิ่น
- 5) มีผลงานที่แสดงถึงองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ศิลปวัฒนธรรม หรืองานสร้างสรรค์
- 6) มีแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างคุณค่าและ จิตสำนึกรักษ์ท้องถิ่น
- 7) มีการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายไปสู่ความเป็นมืออาชีพและมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

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

#### กลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติ

- 1) ปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลของพื้นที่บริการ
- 2) พัฒน่องค์ความรู้นวัตกรรมที่ใช้พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- 3) เพื่อสร้างนวัตกรรมให้เกิดชุมชนนวัตกรรม ชุมชนสามารถจัดการตนเอง
- 4) บูรณาการพันธกิจมหาวิทยาลัย และภาคีเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

#### ตัวชี้วัด

- 1) มีฐานข้อมูลของพื้นที่บริการ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ประเมิน และวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่ตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย
- 2) จำนวนหมู่บ้าน ชุมชน ที่มหาวิทยาลัยดำเนินโครงการจากผลการวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่
- 3) จำนวนโรงเรียนที่มหาวิทยาลัยดำเนินโครงการจากผลการวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่
- 4) ร้อยละสะสมของจำนวนหมู่บ้าน ชุมชน โรงเรียน ที่มหาวิทยาลัยดำเนินโครงการพัฒนาเปรียบเทียบกับจำนวนหมู่บ้าน ชุมชน โรงเรียน ทั้งหมดในพื้นที่บริการ
- 5) จำนวนภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ด้านเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่บริการ
- 6) จำนวนโครงการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัย
- 7) อัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้ครัวเรือนที่เข้าร่วมโครงการ
- 8) จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ที่เกิดจากการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 9) จำนวนวิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการใหม่ในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จจากการสนับสนุนองค์ความรู้จากมหาวิทยาลัย
- 10) จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้จากการบูรณาการองค์ความรู้ในโครงการพัฒนาท้องถิ่น

เป้าหมายที่ 2 ยกระดับการศึกษาครู บุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สู่การเปลี่ยนแปลงฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

#### กลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติ

- 1) มีกระบวนการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สู่การเปลี่ยนแปลงฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)
- 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาและชุมชน

#### ตัวชี้วัด

- 1) ร้อยละของนักเรียนในโรงเรียนเป้าหมายที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น



2) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษา

3) ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนา

### เป้าหมายที่ 3 ยกระดับทุนทางวัฒนธรรม (Soft Power) เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

#### กลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติ

1) ส่งเสริมการจัดโครงการหรือกิจกรรม ด้านศิลปวัฒนธรรมที่เผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในและต่างประเทศ

2) ส่งเสริมการสร้างผลงานที่แสดงถึงองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม และศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยหรืองานสร้างสรรค์

3) จัดโครงการหรือกิจกรรมที่ทำนุบำรุงทางวัฒนธรรมมาสร้างคุณค่าและมูลค่าเพื่อยกระดับเศรษฐกิจให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น

4) ส่งเสริมการสร้างฐานข้อมูลหรือแหล่ง เรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างคุณค่าและจิตสำนึกรักษ์ท้องถิ่น

#### ตัวชี้วัด

1) จำนวนแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม หรืองานสร้างสรรค์ของท้องถิ่น

2) จำนวนโครงการ หรือกิจกรรม หรือหลักสูตรระยะสั้น ที่ทำนุบำรุงทางวัฒนธรรมมาสร้างคุณค่าและมูลค่าเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

### เป้าหมายที่ 4 สร้างองค์ความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมแก่ชุมชน

#### กลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติ

ส่งเสริม สนับสนุน ให้ชุมชนมีระบบบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ตัวชี้วัด

1) จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม หรืออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชนและท้องถิ่น

2) จำนวนระบบหรือนวัตกรรมบริหารจัดการด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

### วัตถุประสงค์

1) เพื่อสร้างบัณฑิตครูให้มีอัตลักษณ์ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณลักษณะ 4 ประการ (มีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง มีงานทำมีอาชีพและเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย) เพื่อถ่ายทอดและบ่มเพาะให้ศิษย์ทุกช่วงวัย

2) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมด้านการผลิตและพัฒนาครูให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3) เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูของครูให้มีความเป็นมืออาชีพ รองรับการเปลี่ยนแปลงฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

4) เพื่อเสริมสมรรถนะศิษย์เก่าที่ประกอบวิชาชีพครู ให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

5) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนสาธิตให้เป็นต้นแบบการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ **ผลสัมฤทธิ์ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้**

1) พัฒนาโรงเรียนสาธิตให้เป็นต้นแบบการจัดการเรียนรู้

2) หลักสูตรและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง

3) อาจารย์ผู้สอนให้บัณฑิตครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการ และทักษะความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพเพื่อให้มีความเป็นมืออาชีพพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

4) บัณฑิตครูมีอัตลักษณ์ สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณลักษณะ 4 ประการ ครบถ้วน

5) พัฒนาและเพิ่มสมรรถนะศิษย์เก่าที่ประกอบวิชาชีพครูเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

**เป้าหมายที่ 1 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตและกระบวนการผลิตให้บัณฑิตครู มีอัตลักษณ์สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้**

1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง

2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม

3) มีงานทำมืออาชีพ

4) เป็นพลเมืองดี

**กลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติ**

1) ปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนากระบวนการผลิตครูแบบครบวงจรให้มีสมรรถนะที่เป็นเลิศ และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ

2) ป้อนเพาะนักศึกษาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและทักษะการเรียนรู้ของศตวรรษที่ 21

3) จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมวิชาชีพครูสำหรับครูประจำการและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4) พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้มีความเป็นมืออาชีพ ป้อนเพาะสมรรถนะใหม่ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

5) ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิตครู ด้วยการแสวงหาแหล่งทุนภายในและภายนอกหน่วยงาน การร่วมมือกับเครือข่ายที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครู และหาแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีมาตรฐานตามเกณฑ์คุรุสภา และการจัดหาแหล่งงานรองรับ

## ตัวชี้วัด

1) ร้อยละหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิตที่มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ในการผลิตบัณฑิตครูด้วย School Integrated Learning เพื่อให้มีอัตลักษณ์ สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณลักษณะ 4 ประการ

2) ร้อยละของรายวิชาในแต่ละหลักสูตรที่มีเนื้อหาและกระบวนการจัดการเรียนการสอน บ่มเพาะ อัตลักษณ์ สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณลักษณะ 4 ประการ

3) ร้อยละของนักศึกษาครูที่ผ่านการประเมินความสามารถใช้ภาษาอังกฤษตามประกาศของ มหาวิทยาลัย

4) ร้อยละของบัณฑิตครูที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

5) ร้อยละของบัณฑิตครูที่ได้เข้าทำงานทั้งในและต่างประเทศภายใน 1 ปี

6) จำนวนทุนการศึกษาที่นักศึกษาครู ได้รับจากแหล่งทุนภายในและภายนอกหน่วยงาน

## เป้าหมายที่ 2 พัฒนาสมรรถนะครูของครูให้มีความเป็นมืออาชีพ

### กลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติ

1) แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาครูของครูเพื่อดำเนินการพัฒนาให้ครูของครูมีความเป็นมืออาชีพ โดยยังคงยึดถือมาตรฐานของสำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา

2) ปรับเปลี่ยนระบบการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังคงยึดถือมาตรฐานของสำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษาในรูปแบบ โครงการกิจกรรมที่หลากหลาย

3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูของครูไปอบรมเพิ่มทักษะความรู้อย่างต่อเนื่องกับองค์กรที่เชี่ยวชาญ ในทักษะด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4) จัดทำแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสร้างเครือข่ายเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ

## ตัวชี้วัด

1) ร้อยละครูของครูที่เข้าร่วมโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียน การสอนให้มีความเป็นมืออาชีพเกินกว่า 4 ครั้งต่อปี

2) ร้อยละครูของครูที่ได้รับการยกย่อง รางวัล มีผลงานทางวิชาการหรือการสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ

3) ร้อยละครูของครูที่สอนหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิตที่มีประสบการณ์สอนในโรงเรียนหรือผ่าน การอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู

4) มีแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเป็นครูมืออาชีพ

### เป้าหมายที่ 3 การพัฒนาโรงเรียนสาธิตให้เป็นต้นแบบการจัดการเรียนรู้

#### กลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติ

- 1) ปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการสอน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนในโรงเรียนสาธิต
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนสาธิตเป็นต้นแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และเรียนอย่างมีความสุข
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนสาธิตเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ เป็นห้องทดลองปฏิบัติการวิจัย และการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ
- 4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ
- 5) นำหลักการและวิธีการเรียน การเรียนการสอนในโรงเรียนสาธิตต้นแบบ ถ่ายทอดให้กับโรงเรียนสาธิตในเครือข่าย

#### ตัวชี้วัด

- 1) ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสาธิตที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี
- 2) จำนวนรางวัลที่นักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้รับการยกย่องทั้งในด้านวิชาการ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 3) ร้อยละของนักเรียนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ
- 4) จำนวนนักศึกษาและอาจารย์ที่เข้ามาฝึกประสบการณ์จัดโครงการหรือกิจกรรม หรือทดลองห้องปฏิบัติการ วิจัยด้านการจัดการเรียนการสอน
- 5) จำนวนรูปแบบการเรียนการสอนที่ได้รับการพัฒนาและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่นๆ นำไปใช้ได้
- 6) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

### เป้าหมายที่ 4 ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อการผลิตและพัฒนาครู

#### กลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติ

- 1) สนับสนุนการสร้างงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เพื่อการผลิตและพัฒนาครู
- 2) ส่งเสริมให้ครูของครูนำผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ไปเผยแพร่ในเวทีทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

3) สนับสนุนให้ครูของครูนำผลการวิจัยและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอก

#### ตัวชี้วัด

- 1) จำนวนงานวิจัยนวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์ต่อการผลิตและพัฒนาครู
- 2) จำนวนบทความทางวิชาการ ผลงานสร้างสรรค์ งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติหรือนานาชาติ
- 3) จำนวนกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดงานวิจัยหรือนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่จัดให้สถานศึกษา
- 4) จำนวนสถานศึกษาในท้องถิ่นที่มีการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์
- 5) ร้อยละของหลักสูตรที่มีการนำงานวิจัยมาบูรณาการในการเรียนการสอน

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

#### วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อพัฒนาและยกระดับมาตรฐานในด้านการผลิตครู การดนตรี อดสาหกรรมบริการ และวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล มีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคงให้กับท้องถิ่น
- 2) เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้มีความเป็นมืออาชีพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ
- 3) เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต มีอัตลักษณ์สมรรถนะและคุณลักษณะ 4 ประการพร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
- 4) เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

#### ผลสัมฤทธิ์ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

- 1) หลักสูตรความเป็นเลิศในด้านการผลิตครู ด้านภาษา อดสาหกรรมบริการและ วิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล ได้มีการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
- 2) อาจารย์ มีผลงานทางวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ ได้รับการเผยแพร่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ หรือนานาชาติ และสามารถนำไปพัฒนาพื้นที่และยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน
- 3) บัณฑิตมีความรอบรู้ในศาสตร์ที่ศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตมีอัตลักษณ์สมรรถนะและคุณลักษณะ 4 ประการ พร้อมรองรับบริบทสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
- 4) อาจารย์และบุคลากร มีความเชี่ยวชาญในทักษะวิชาการและวิชาชีพเฉพาะ มีความสามารถด้านทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี
- 5) มีเครือข่ายศิษย์เก่าเพื่อความร่วมมือในการสร้างองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญในอาชีพ

เป้าหมายที่ 1 ยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ตามมาตรฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

#### กลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติ

- 1) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์และนักศึกษา ในรูปแบบบูรณาการกับการวิจัย บริการวิชาการ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสังคมในศตวรรษที่ 21
- 2) พัฒนาหลักสูตรวิชาภาษาอังกฤษให้มีความเข้มข้น ใช้อาจารย์ที่มีความสามารถขั้นสูงด้านภาษาอังกฤษ และมีหลักสูตรที่เป็นความร่วมมือกับนานาชาติ
- 3) พัฒนาและสร้างหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น สังคม และสากลในศตวรรษที่ 21 และการพึ่งตนเอง
- 4) สร้างแรงจูงใจที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีความเป็นเลิศตามอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของมหาวิทยาลัย
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนด้านการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษานานาชาติร่วมกับคณะต่างๆ

#### ตัวชี้วัด

- 1) ร้อยละของหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนในรูปแบบบูรณาการกับการวิจัย บริการวิชาการ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสังคมในศตวรรษที่ 21
- 2) ร้อยละของหลักสูตรที่มีความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจ ทั้งภายในประเทศหรือต่างประเทศ
- 3) ร้อยละของหลักสูตรที่นักศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมหรือโครงการพัฒนาท้องถิ่น
- 4) จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น (Reskill / Upskill / New skill) หลักสูตรประกาศนียบัตร (Non degree) และระบบคลังหน่วยกิต (Credit Bank) เพื่อพัฒนาทักษะ

#### กลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติ

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ให้มีคุณวุฒิปริญญาเอก และดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะทางวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะทางที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สู่การเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ หรืองานลักษณะอื่น และเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะทางภาษาอังกฤษที่สูงขึ้นและให้เป็นไปตามมาตรฐาน

#### ตัวชี้วัด

- 1) ร้อยละของอาจารย์ที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะทางวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ
- 2) ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

3) ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ

4) ร้อยละของอาจารย์ที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะภาษาอังกฤษ

5) ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก

**เป้าหมายที่ 3 เผยแพร่องค์ความรู้งานวิจัย นวัตกรรมและงานสร้างงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ และนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยบูรณาการความร่วมมือทางการวิจัยที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศเพื่อสร้างความมั่นคงยั่งยืน (Sustainable)**

#### **กลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติ**

1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิชาการและคุณภาพวารสารวิชาการ เพื่อรองรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการทั้งภายในและภายนอก

2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ในการสร้างงานวิจัย พัฒนาศักยภาพนักวิจัย และจัดให้มีเวทีในการเผยแพร่ผลงานวิชาการงานวิจัย นวัตกรรม ทั้งระดับชาติและนานาชาติ

3) ส่งเสริมสนับสนุนการหาแหล่งทุนเพื่อสร้างงานวิจัย นวัตกรรมงานสร้างสรรค์ หรืองานอื่นๆ ให้แก่อาจารย์และบุคลากร

4) พัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อสร้างผลงานทางวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม งานสร้างสรรค์หรืองานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น อย่างมั่นคงและยั่งยืน (Sustainable)

5) ส่งเสริมให้น้องคณาจารย์ ผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรมงานสร้างสรรค์ ดำเนินการจดสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญาหรือการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา

#### **ตัวชี้วัด**

1) ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบัน

2) จำนวนผลงานงานวิจัย งานสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่มีการเผยแพร่ระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่อจำนวนโครงการวิจัย

3) ร้อยละผลงานด้านการวิจัยของอาจารย์ประจำและนักวิจัย ที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศ

4) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ในการสร้างงานวิจัยหรือเป็นเวทีในการเผยแพร่ผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม งานสร้างสรรค์หรืองานอื่นๆ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ

5) จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ที่ยื่นการคุ้มครองสิทธิทรัพย์สินทางปัญญา

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

### วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ ด้านการเป็นสถาบันการศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันติงามของประเทศ

2) เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีธรรมาภิบาล มีความพร้อมในการปฏิบัติตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

### ผลสัมฤทธิ์ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

1) มีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศ ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการไปสู่ความเป็นเลิศและมีช่องทางประชาสัมพันธ์ที่สามารถสื่อสารข้อมูลองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) มีสื่อการเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการเรียนการสอน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสิ่งที่เกี่ยวข้องการเรียนรู้ที่มีคุณภาพรองรับการเป็น SMART University

3) นักเรียน นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากร ยึดมั่นในค่านิยมองค์กร

4) มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่นักศึกษา อาจารย์และบุคลากรทุกคน

5) มีหน่วยงานรองรับการปฏิบัติงานทางวิชาการเชิงรุกเพื่อสร้างรายได้

6) ศูนย์การศึกษาชัชนาท เป็นศูนย์วิจัยและพัฒนา ด้านนวัตกรรม ด้านเกษตรกรรม และศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น สร้างเสริมฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป

**เป้าหมายที่ 1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการสื่อสารองค์กร ทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อให้องค์กร เป็นที่รู้จัก และสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย**

### กลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติ

1) กำหนดขั้นตอนวิธีการ และระเบียบปฏิบัติ ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอก ให้สามารถเผยแพร่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) นำเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความทันสมัย และสามารถสื่อสารได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว ทั้งถึงและทันเหตุการณ์

3) การประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

### ตัวชี้วัด

1) จำนวนช่องทางการสื่อสารข้อมูล ที่เกิดการรับรู้ของประชาคมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย



2) จำนวนข่าวที่ได้รับการเผยแพร่จากสื่อมวลชนภายนอกในรูปแบบต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (เดือนละอย่างน้อย 5 ข่าว)

3) ผลการสำรวจการรับรู้ข่าวสาร ด้านการดำเนินงานทุกด้าน ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย (ระดับสูงสุด 5)

4) ร้อยละการปรับปรุงการสื่อสารบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของทุกหน่วยงานให้มีความทันสมัย ทั้งเนื้อหาและภาษาที่สื่อสารไม่น้อยกว่าเดือนละ 2 ครั้ง

**เป้าหมายที่ 2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคล่องตัว เพื่อเป็น SMART University มุ่งเน้นหลักธรรมาภิบาลและยึดมั่นค่านิยมองค์กร**

#### **กลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติ**

1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ให้บริการสังคม ชุมชนท้องถิ่น และสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ

2) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบ IT ให้พร้อมใช้งานและให้บริการทั้งเครือข่ายภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

3) พัฒนากลไกการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องในทุกด้านให้มีความพร้อม มีความถูกต้องแม่นยำ เพื่อให้การดำเนินงานและการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

4) ยกระดับและเพิ่มทักษะ Digital literacy ของบุคลากรในระดับต่างๆ ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับนโยบายการเป็น Digital Organization ของมหาวิทยาลัย และยึดมั่นในค่านิยมหลักขององค์กร

#### **ตัวชี้วัด**

1) จำนวนฐานข้อมูลได้รับการปรับปรุงและพัฒนา

2) ระดับความสำเร็จของฐานข้อมูลเพื่อบริหารจัดการในการตัดสินใจมีความสมบูรณ์ถูกต้อง (ระดับสูงสุด 5)

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

4) จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา อาจารย์และบุคลากรให้ยึดมั่นในค่านิยมองค์กร CHANDRA (อย่างน้อย 1 โครงการ)

5) ผลสำรวจความคิดเห็น ความพึงพอใจของประชาชนและผู้รับบริการที่มีต่อมหาวิทยาลัย

**เป้าหมายที่ 3 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรทุกคน**

#### **กลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติ**

1) พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุน ให้มีห้องเรียนห้องปฏิบัติการมีเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย ตลอดจนสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้แก่นักเรียน นักศึกษา อาจารย์และบุคลากรทุกคน

2) ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่มีความสะอาดปลอดภัย เพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) ที่พร้อมเป็น SMART University

3) ปรับปรุงและพัฒนาห้องเรียนให้มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสื่อการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้แก่นักเรียน นักศึกษา อาจารย์และบุคลากร

#### ตัวชี้วัด

1) ร้อยละของห้องปฏิบัติการ ห้องเรียนรู้ ห้องแสดงนิทรรศการ ห้องประชุม อาคารเรียน มีสภาพและเอื้อต่อการปฏิบัติงานพร้อมเป็น SMART University

2) ร้อยละความพึงพอใจของนักเรียน นักศึกษาครู อาจารย์และบุคลากร ต่อสภาพแวดล้อมห้องเรียน

3) ร้อยละค่าเฉลี่ยของทุกหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานของการเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office)

4) ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่และการปรับปรุงภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม

**เป้าหมายที่ 4 พัฒนาศูนย์การศึกษาชยันนาท ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านเกษตรกรรม และศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นศูนย์สร้างเสริมฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป ส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้**

#### กลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติ

1) สร้างศูนย์การเรียนรู้ด้านเกษตรกรรมและนวัตกรรม และเป็นศูนย์สร้างเสริมฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงอายุ และการฝึกอบรมให้กับประชาชนทั่วไป

2) ส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน ในด้านวิชาการและองค์ความรู้ที่สามารถนำไปต่อยอดและสร้างอาชีพอย่างยั่งยืน

3) แสวงหาเครือข่ายความร่วมมือทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมและภาคประชาชนเพื่อร่วมพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

4) ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์ชยันนาท ให้เป็นศูนย์กลาง การพัฒนาองค์ความรู้ การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์แก่ท้องถิ่น และบูรณาการการจัดการเรียนการสอนและเผยแพร่ให้บริการชุมชนท้องถิ่น

#### ตัวชี้วัด

1) จำนวนงานวิจัย เพื่อสร้างเสริมฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป

2) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์การศึกษาชยันนาท

3) จำนวนโครงการเพื่อสนับสนุนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

4) จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่เกิดจากการบูรณาการศาสตร์และองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย

### 3.4 ผังความเชื่อมโยงแผน 3 ระดับ กับแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

แผน ระดับ 1	ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	ยุทธศาสตร์ที่ 3		ยุทธศาสตร์ที่ 2	ยุทธศาสตร์ที่ 4	ยุทธศาสตร์ที่ 6	
		- ปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม - ปฏิรูปการเรียนรู้		- เกษตรสร้างมูลค่า - การท่องเที่ยว	- เสริมสร้างพลังทางสังคม - เพิ่มขีดความสามารถชุมชนท้องถิ่น	- ภาครัฐทันสมัย โปร่งใส มีธรรมาภิบาล - บุคลากรภาครัฐดี เก่ง มีความเป็นมืออาชีพ	
แผน ระดับ 2	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (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					
	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)	หมายเหตุที่ 1 ด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมายเหตุที่ 2 จุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน หมายเหตุที่ 9 ความยากจนข้ามรุ่นลดลง หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต					
แผน ระดับ 3	นโยบายและยุทธศาสตร์การ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม พ.ศ. 2553 – 2570	โปรแกรมที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างกำลังคนในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม รวมถึงเพื่อการสร้างบัณฑิต การส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต การพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต (Up- skill) และ การเพิ่มทักษะ (Re-skill)	โปรแกรมที่ 13 พัฒนานวัตกรรมสำหรับเศรษฐกิจ ฐานรากและชุมชนนวัตกรรมโดยใช้ วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	โปรแกรมที่ 14 ขจัดความยากจนแบบเบ็ดเสร็จและแม่นยำ โดยใช้วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	โปรแกรมที่ 15 การพัฒนาเมืองน่าอยู่และการ กระจายศูนย์กลางความเจริญ โดยใช้วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม	โปรแกรมที่ 16 ปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	
	ยุทธศาสตร์ มรท. เพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น ระยะ 20 ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ		
	(ร่าง) แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) มรท.จันทรเกษม	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ		
	แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มรท.จันทรเกษม	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ		

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

## ส่วนที่ 4

### ข้อมูลสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในอนาคต โดยมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละส่วนงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และสมรรถนะการทำงานแบบมืออาชีพ การสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร มีการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรแบบมืออาชีพ สร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่นอกเหนือจากมหาวิทยาลัย เช่น การให้ทุนสนับสนุนการวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาของบุคลากร เป็นต้น

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566) มีบุคลากรจำนวนรวมทั้งสิ้น 651 คน จำแนกเป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน 54 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 12 คน พนักงานราชการ จำนวน 18 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 247 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 211 คน ลูกจ้างประจำตามสัญญา (สายวิชาการ) จำนวน 32 คน ลูกจ้างประจำตามสัญญา (สายสนับสนุนวิชาการ) จำนวน 70 คน อาจารย์ชาวต่างชาติ จำนวน 7 คน ได้จำแนกออกเป็นข้อมูลพื้นฐาน 4 ด้าน ได้แก่

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

ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นต่อการนำไปประกอบการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

#### ตารางที่ 4.1 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร พ.ศ. 2566

หน่วยนับ : คน

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร		รวม
	สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ	
ข้าราชการ	40	14	54
ลูกจ้างประจำ	0	12	12
พนักงานราชการ	0	18	18

พนักงานมหาวิทยาลัย	247	211	458
ลูกจ้างประจำตามสัญญา	32	70	102
อาจารย์ชาวต่างประเทศ	7	0	7
<b>รวม</b>	<b>326</b>	<b>325</b>	<b>651</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566

#### ตารางที่ 4.2 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน พ.ศ. 2562 – 2566

หน่วยนับ:คน

คณะ/หน่วยงาน	2562	2563	2564	2565	2566
เกษตรและชีวภาพ	29	27	24	23	23
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	125	128	129	130	128
วิทยาการจัดการ	94	87	82	78	78
วิทยาศาสตร์	115	110	105	129	132
ศึกษาศาสตร์	75	73	70	63	65
วิทยาลัยการแพทย์ทางเลือก	34	30	28	0	0
บัณฑิตวิทยาลัย	3	3	3	0	0
ศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม-ชัยนาท	18	18	19	0	0
<b>สำนักงานอธิการบดี</b>	<b>133</b>	<b>128</b>	<b>138</b>	<b>139</b>	<b>134</b>
- กองกลาง	53	53	53	53	54
- กองคลัง	34	28	34	36	31
- กองนโยบายและแผน	11	11	11	9	9
- กองบริหารงานบุคคล	13	14	17	17	17
- กองพัฒนานักศึกษา	13	14	14	14	14
- สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	9	8	7	7	6
- สำนักงานตรวจสอบภายใน	4	4	2	3	3
สถาบันวิจัยและพัฒนา	10	10	12	27	26
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	38	37	35	35	35
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	6	5	5	4	4
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	16	15	15	16	16
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	6	6	7	6	6
สำนักงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไป	4	3	4	5	4
<b>รวม</b>	<b>710</b>	<b>684</b>	<b>676</b>	<b>655</b>	<b>651</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร พ.ศ. 2566

หน่วยนับ:คน

คณะ/หน่วยงาน	จำนวน	ประเภท								
		ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างประจำตามสัญญา		อาจารย์ชาวต่างประเทศ
		สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ			สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ	สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ	
เกษตรและชีวภาพ	23	4	0	0	0	9	6	1	3	0
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	128	10	0	0	1	88	18	6	1	4
วิทยาการจัดการ	78	7	0	0	0	49	17	0	5	0
วิทยาศาสตร์	132	15	0	1	0	79	26	3	6	2
ศึกษาศาสตร์	65	4	0	0	0	22	11	22	5	1
บัณฑิตวิทยาลัย	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ศูนย์การศึกษา มจร.-ชัยนาท	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
สำนักงานอธิการบดี										
- กองกลาง	54	0	4	9	4	0	19	0	18	0
- กองคลัง	31	0	3	2	3	0	13	0	10	0
- กองนโยบายและแผน	9	0	1	0	0	0	8	0	0	0
- กองบริหารงานบุคคล	17	0	2	0	1	0	14	0	0	0
- กองพัฒนานักศึกษา	14	0	1	0	2	0	9	0	2	0
- สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	6	0	1	0	1	0	4	0	0	0
- สำนักงานตรวจสอบภายใน	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0
สถาบันวิจัยและพัฒนา	26	0	1	0	0	0	18	0	7	0
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	35	0	1	0	4	0	18	0	12	0
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	4	0	0	0	0	0	4	0	0	0
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	16	0	0	0	0	0	15	0	1	0
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	6	0	0	0	1	0	5	0	0	0
สำนักงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไป	4	0	0	0	1	0	3	0	0	0
<b>รวม</b>	<b>651</b>	<b>40</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>247</b>	<b>211</b>	<b>32</b>	<b>70</b>	<b>7</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2562 – 2566

หน่วยนับ : คน

คณะ/หน่วยงาน	2562				2563				2564				2565				2566			
	อ	ผศ.	รศ.	ศ	อ	ผศ.	รศ.	ศ	อ	ผศ.	รศ.	ศ	อ	ผศ.	รศ.	ศ	อ	ผศ.	รศ.	ศ
เกษตรและชีวภาพ	14	4	0	0	13	4	0	0	9	6	0	0	8	6	0	0	8	6	0	0
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	81	23	1	0	79	28	0	1	76	31	0	2	73	34	1	2	63	41	2	2
วิทยาการจัดการ	51	18	1	0	34	27	1	0	31	27	0	0	26	30	0	0	25	30	1	0
วิทยาศาสตร์	65	26	1	1	57	28	2	0	49	32	2	0	60	37	2	1	56	39	3	1
ศึกษาศาสตร์	22	11	2	0	18	13	3	0	14	14	3	0	11	14	3	0	11	14	3	0
วิทยาลัยการแพทย์ทางเลือก	16	0	0	1	14	0	0	1	13	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>รวม</b>	<b>249</b>	<b>82</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>215</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>192</b>	<b>110</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>178</b>	<b>121</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>163</b>	<b>130</b>	<b>9</b>	<b>3</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>338</b>				<b>323</b>				<b>311</b>				<b>308</b>				<b>305</b>			

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566

ตารางที่ 4.5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา

หน่วยนับ : คน

คณะ/หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา			รวมทั้งหมด
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	
เกษตรและชีวภาพ	12	2	0	14
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	45	60	3	108
วิทยาการจัดการ	37	19	0	56
วิทยาศาสตร์	45	52	2	99
ศึกษาศาสตร์	19	9	-	49
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	-	-	21	21
<b>รวม</b>	<b>158</b>	<b>142</b>	<b>26</b>	<b>326</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566

ตารางที่ 4.6 จำนวนคุณวุฒิการศึกษาของสายวิชาการในปัจจุบัน และเป้าหมายของคุณวุฒิปริญญาเอกในอนาคต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

หน่วยนับ : คน

คณะ	จำนวนอาจารย์	คุณวุฒิ		ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
		ปริญญาเอก	ปริญญาโท	
เกษตรและชีวภาพ	14	12	2	3.68
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	108	45	60	13.80
วิทยาการจัดการ	56	37	19	11.35
วิทยาศาสตร์	99	45	52	13.80
ศึกษาศาสตร์	49	19	9	5.83
<b>รวม</b>	<b>326</b>	<b>158</b>	<b>142</b>	<b>48.46</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566

ตารางที่ 4.7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยนับ:คน

คณะ	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวมทั้งหมด	ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์		
เกษตรและชีวภาพ	0	0	6	8	14	42.86
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	2	41	63	108	41.67
วิทยาการจัดการ	0	1	30	25	56	55.38
วิทยาศาสตร์	1	3	39	56	99	43.43
ศึกษาศาสตร์	0	3	14	11	28	60.71
<b>รวม</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>130</b>	<b>163</b>	<b>305</b>	<b>46.56</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566



ตารางที่ 4.8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร

หน่วยนับ : คน

คณะ/หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวมทั้ง ทั้งหมด
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ ตามสัญญา	
เกษตรและชีวภาพ	0	0	0	6	3	9
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	0	0	1	18	1	20
วิทยาการจัดการ	0	0	0	17	5	22
วิทยาศาสตร์	0	1	0	26	6	33
ศึกษาศาสตร์	0	0	0	9	4	13
สำนักงานอธิการบดี						
- กองกลาง	4	9	4	19	18	54
- กองคลัง	3	2	3	13	10	31
- กองนโยบายและแผน	1	0	0	8	0	9
- กองบริหารงานบุคคล	2	0	1	14	0	17
- กองพัฒนานักศึกษา	1	0	2	9	2	14
- สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1	0	1	4	0	6
- สำนักงานตรวจสอบภายใน	0	0	0	3	0	3
สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	0	0	18	7	26
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	0	4	18	12	35
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	0	0	0	4	0	4
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	0	0	0	15	1	16
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	0	0	1	5	0	6
สำนักงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไป	0	0	1	3	0	4
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	0	0	0	2	1	3
<b>รวม</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>211</b>	<b>70</b>	<b>325</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566

ตารางที่ 4.9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา

หน่วยนับ : คน

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา			รวมทั้ง ทั้งหมด
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
เกษตรและชีวภาพ	2	7	0	9
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	18	1	20
วิทยาการจัดการ	4	16	2	22
วิทยาศาสตร์	4	24	5	33
ศึกษาศาสตร์	1	9	3	13
วิทยาลัยการแพทย์ทางเลือก	0	0	0	0

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา			รวมทั้งหมด
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
บัณฑิตวิทยาลัย	0	0	0	0
ศูนย์การศึกษา มจร.-ชัยนาท	0	0	0	0
สำนักงานอธิการบดี				
- กองกลาง	10	22	22	54
- กองคลัง	4	24	3	31
- กองนโยบายและแผน	2	7	0	9
- กองบริหารงานบุคคล	5	12	0	17
- กองพัฒนานักศึกษา	5	7	2	14
- สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3	3	0	6
- สำนักงานตรวจสอบภายใน	1	2	0	3
สถาบันวิจัยและพัฒนา	5	14	7	26
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	25	8	35
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	0	4	0	4
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	14	1	16
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	2	4	0	6
สำนักงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไป	0	4	0	4
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>218</b>	<b>55</b>	<b>325</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566

#### ตารางที่ 4.10 ข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565

หน่วยนับ:คน

คณะ/หน่วยงาน	บุคลากรที่พึงมี ปี 2562 – 2565 (1)	บุคลากร ปัจจุบัน (2)	อัตรากำลัง เกินกรอบ (3)	อัตรากำลังที่ ยังขาดอยู่ (4)	ตำแหน่งเพิ่มเติม 2562 – 2565 เพิ่มเติม (5)			
					2562	2563	2564	2565
เกษตรและชีวภาพ	18	14	3	-	-	-	-	-
วิทยาศาสตร์	123	99	37	-	-	-	-	-
วิทยาการจัดการ	79	56	20	-	-	-	-	-
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	140	108	31	-	-	-	-	-
ศึกษาศาสตร์	83	49	34	-	-	-	-	-
วิทยาลัยการแพทย์ฯ	15	0	2	-	-	-	-	-
อัตรารว่างที่ยังไม่ได้จัดสรรให้คณะ 84 อัตรารวม	5	-	5	-	-	-	-	-
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>358</b>	<b>326</b>	<b>60</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 10 มกราคม 2566

ตารางที่ 4.11 กรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565

หน่วยนับ : คน

คณะ/หน่วยงาน	บุคลากรที่พึงมี ปี 2562 – 2565 (1)	บุคลากร ปัจจุบัน (2)	อัตรากำลัง เกินกรอบ (3)	อัตรากำลังที่ ยังขาดอยู่ (4)	ตำแหน่งเพิ่มเติมใหม่ 2562 – 2565 เพิ่มเติมใหม่ (5)			
					2562	2563	2564	2565
สำนักงานอธิการบดี	164	134	-	30	6	6	6	7
เกษตรและชีวภาพ	13	9	-	4	1	1	1	1
วิทยาศาสตร์	26	33	-	-	2	1	1	3
วิทยาการจัดการ	27	22	-	5	1	1	1	2
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	27	20	-	7	1	1	2	3
ศึกษาศาสตร์	23	16	-	7	1	1	1	2
สถาบันวิจัยและพัฒนา	13	26	-	-	1	1	1	-
สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน	16	16	-	-	1	1	1	-
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	7	4	-	3	1	1	1	-
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	42	35	-	7	1	1	1	3
หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดยมติสภา มหาวิทยาลัย	64	-	-	16	4	4	4	4
หน่วยงานสิทธิประโยชน์	10	-	-	10	2	2	2	4
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>432</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>90</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 10 มกราคม 2566

ตารางที่ 4.12 จำนวนบุคลากรเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2562 – 2566

หน่วยนับ : คน

ปีงบประมาณ	สายวิชาการ				รวม	สายสนับสนุน					รวม	รวม ทั้งหมด
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำตาม สัญญา		
2562	2	6	-	-	8	1	4	-	-	5	10	18
2563	2	2	1	1	6	1	-	-	2	1	4	10
2564	4	2	-	-	6	-	2	-	-	1	3	9
2565	3	2	-	-	5	1	1	-	2	3	7	12
2566	0	5	3	0	8	2	2	0	1	1	6	14
<b>รวม</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>63</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566

ตารางที่ 4.13 รายชื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2566 – 2570

ปี พ.ศ. 2566

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1	นายสมนึก ธัญญาวิชิกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
2	นางสาวจิรวรรณ ปลั่งพงษ์พันธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการ
3	นางสาวทัศนีย์ เจนวิถีสุข	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการ
4	นางสาวกิตานันท์ ชำนาญเวช	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะศึกษาศาสตร์
5	นางฉัตรชนก เจริญปรีชา	รองศาสตราจารย์	คณะศึกษาศาสตร์
6	นางสาวพัชรา พุ่มพชาติ	รองศาสตราจารย์	คณะศึกษาศาสตร์
7	นางสาวปิยพร ทำจิ้น	รองศาสตราจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
8	นางกรรรัตน์ พ่วงพงษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
9	นางสาวจำลอง รอดแก้ว	นักวิชาการการเงิน และบัญชีชำนาญการ	กองคลัง
10	นางสาวจันทิมา ชุติกราน	ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่ากอง	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ
<b>รวมข้าราชการพลเรือนเกษียณ จำนวน 10 คน</b>			
11	นายไพฑูรย์ จันทมาลา	พนักงานขับรถยนต์	กองกลาง
12	นางสาวจากรุรินทร์ พาทีสุนทรศิริ	พนักงานธุรการ	กองคลัง
<b>รวมลูกจ้างประจำเกษียณ จำนวน 2 คน</b>			
13	นางรัชณี เวียงสิมา	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไปปฏิบัติการ	กองนโยบายและแผน
<b>รวมพนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณ จำนวน 1 คน</b>			
14	นางอุบล เกาศรี	หัวหน้าพนักงาน รับรอง	กองคลัง
<b>รวมลูกจ้างประจำตามสัญญาเกษียณ จำนวน 1 คน</b>			

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566

ปี พ.ศ. 2567

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1	นางนันทวรรณ บัวรา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
2	นางวิลาวัลย์ จารุอริยานนท์	รองศาสตราจารย์	คณะศึกษาศาสตร์
3	นายบุญเกียรติ ชีระภากร	ผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี	สำนักงานอธิการบดี
4	นายบุญชัย ลาภศรีสวัสดิ์	สถาปนิกชำนาญการ	กองกลาง
5	นางสาวสำราญ เจริญสุขเข้า	นักวิชาการเงินและ บัญชีชำนาญการ	กองคลัง
6	นางสาวพรทิพย์ ไกรถาวร	ผู้อำนวยการกอง พัฒนานักศึกษา	กองพัฒนานักศึกษา
<b>รวมข้าราชการพลเรือนเกษียณ จำนวน 6 คน</b>			
7	นายมะณู พัชรธิตี	พนักงานธุรการ	กองกลาง
8	นายสุชาติ อมรสันต์	พนักงานขับรถยนต์	กองกลาง
9	นายเสรี พิกุลแย้ม	พนักงานขับรถยนต์	กองกลาง
<b>รวมลูกจ้างประจำเกษียณ จำนวน 3 คน</b>			
10	นางปรางค์มณี เดชคุ้ม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการ
11	นางสมลักษณ์ วัฒนสาร สมบูรณ์	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
12	นางสาวจุฑารัตน์ นกแก้ว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
13	นายสมาน ถาวรณา	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไปปฏิบัติการ	คณะศึกษาศาสตร์
<b>รวมพนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณ จำนวน 4 คน</b>			
14	นางสาวขจรจิตร อังรววิศว	นักวิชาการเงินและ บัญชี	กองคลัง
<b>รวมพนักงานราชการเกษียณ จำนวน 1 คน</b>			
15	นางสาวรภิตพร เสตะปุระ	ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ
16	นางมันทนา พันธุ์รัตน์	พนักงานธุรการ	คณะวิทยาศาสตร์
<b>รวมลูกจ้างประจำตามสัญญาเกษียณ จำนวน 2 คน</b>			

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566

ปี พ.ศ. 2568

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	สังกัด
1	นายวิชัย	จิตต์ประสงค์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
2	นายสมเกียรติ	ศีลสุทธิ	อาจารย์	คณะเกษตรและชีวภาพ
<b>รวมข้าราชการพลเรือนเกษียณ จำนวน 2 คน</b>				
3	นายสุภาพ	ดีวุ่น	พนักงานขับรถยนต์	กองกลาง
4	นายสัมพันธ์	รุ่งฤทธิ	พนักงานธุรการ	กองกลาง
<b>รวมลูกจ้างประจำเกษียณ จำนวน 2 คน</b>				
5	นายนิยม	สุทธหลวง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
6	นางชมพูนุท	ผลกล้วย	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการ
7	นางสาวจันทร์ต้น	มันวิเชียร	อาจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
8	นายชนะภัย	ทะมาตร์	วิศวกรเครื่องกล	กองกลาง
9	นางสายพิน	คล้ายอ่ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไปปฏิบัติการ	กองกลาง
10	นางสาวสังวาลย์	สิทธิธรรม	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
11	นางมลฤดี	โตษณีย์	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไปปฏิบัติการ	คณะวิทยาศาสตร์
<b>รวมพนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณ จำนวน 11 คน</b>				
12	นายสมบัติ	แก้วกำเนิด	พนักงานอัดสำเนา	คณะวิทยาศาสตร์
<b>รวมลูกจ้างประจำตามสัญญาเกษียณ จำนวน 1 คน</b>				
13	Mr.CAO	ZUOJUN	อาจารย์ชาว ต่างประเทศ	คณะวิทยาศาสตร์
<b>รวมอาจารย์ชาวต่างประเทศเกษียณ จำนวน 1 คน</b>				

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566

ปี พ.ศ. 2569

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	สังกัด
1	นางสาวบุปผา	จันทร์สุวรรณ	ผอ.กองบริหารงาน บุคคล	กองบริหารงานบุคคล
<b>รวมข้าราชการพลเรือนเกษียณ จำนวน 1 คน</b>				
2	นายสุรพล	สุขประสิทธิ์	ช่างไม้	กองกลาง
3	นายสมชาย	รัตนพรชีวกุล	พนักงาน ห้องปฏิบัติการ	คณะวิทยาศาสตร์
<b>รวมลูกจ้างประจำเกษียณ จำนวน 2 คน</b>				
4	นางสาวศรีอรุณ	แช่อึ้ง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
5	นายวิจิตร	จารุโณประถัมภ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	สถาบันวิจัยและพัฒนา
6	นายธูปนนท์	อ่อนศรี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
<b>รวมพนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณ จำนวน 3 คน</b>				
7	นายเฉลิมศักดิ์	อ่อนอินทร์	นักวิชาการศึกษา	คณะศึกษาศาสตร์
8	นายนิพนธ์	จันทร์สุเทพ	คนงาน	กองกลาง
<b>รวมลูกจ้างประจำตามสัญญาเกษียณ จำนวน 2 คน</b>				

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566

ปี พ.ศ. 2570

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

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566

## ส่วนที่ 5

### กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

#### 5.1 การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งเป็นกระบวนการวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ให้มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งในระดับสูง/ระดับผู้นำมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง (Leadership Continuity) ทั้งนี้ เพื่อทดแทนในตำแหน่งเดิมและรองรับตำแหน่งที่จะต้องกำหนดขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัยในอนาคต

โดยการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งต้องมีการระบุคุณสมบัติที่ต้องการและจำเป็น (Requirement) ของตำแหน่งผู้บริหารและการระบุถึงศักยภาพ (Potential) และความสามารถที่เหมาะสมของบุคคลที่จะมาสืบทอดตำแหน่งงานผู้บริหาร รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น และเหมาะสมแก่บุคคลที่จะมาสืบทอดตำแหน่งงาน ตลอดจนคัดเลือกและคัดสรรบุคคลที่จะมาสืบทอดตำแหน่งงานที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมที่สุด เพื่อสร้างคุณค่า (Value Added) ให้มหาวิทยาลัยต่อไป

#### 5.2 หลักการสำคัญในการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง จะประสบความสำเร็จต้องมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. ต้องรู้และเห็นภาพอย่างชัดเจนว่า “มหาวิทยาลัยกำลังมุ่งไปในทิศทางใด” เพื่อให้สามารถเตรียมจำนวน และคุณสมบัติของผู้บริหาร ผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญได้ถูกต้องและเหมาะสม
2. ต้องทำเป็นกระบวนการต่อเนื่องและมีระบบในการกำหนด ประเมินและพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุกลยุทธ์และเป้าหมายในอนาคตของผู้บริหาร และมีระบบที่จะสนับสนุนให้ศักยภาพของบุคคลเติบโตไปพร้อมกับการเติบโตของมหาวิทยาลัย
3. ต้องทำในเชิงรุก (Proactive) เพราะจะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาการขาดบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ เพราะมหาวิทยาลัยจะทำการประเมินสถานการณ์และคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าเป็นระยะๆ โดยมีการสรรหา พัฒนาและเตรียมบุคลากรไว้ทดแทนอยู่ตลอดเวลา
4. ต้องเน้นการสรรหาและคัดเลือกจากภายในมหาวิทยาลัยและมีการติดตามประเมินศักยภาพของผู้ที่เป็นว่าที่ผู้สืบทอดตำแหน่งเป็นระยะๆ ที่สำคัญต้องมีการจัดลำดับว่าใครมีความพร้อมมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้พบว่า การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะทำให้มหาวิทยาลัยไม่ขาด “คนเก่ง คนดี” และเหมาะสมกับตำแหน่ง



### 5.3 ข้อดีของการวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่ง

1. เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการประเมินความพร้อมอยู่เสมอว่ามีกำลังคนที่มีคุณสมบัติ (Quality) และความสามารถ/สมรรถนะ (Competency) อยู่เป็นจำนวนเท่าไร ซึ่งการประเมินด้านกำลังคนนี้ต้องมีการประเมินทั้งปริมาณและคุณภาพ ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถวางแผนกลยุทธ์ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น หากจะมีการเพิ่มภารกิจใหม่ก็จะทราบได้ล่วงหน้าว่ามีอัตราากำลังคนพร้อมแค่ไหน ต้องหาคนเพิ่มหรือไม่ หรือต้องฝึกอบรมคนที่มีอยู่ในเรื่องใด ต้องใช้เวลาเท่าไรจึงจะหาคนที่ต้องการมาได้ในจำนวนที่ขาดอยู่ รวมทั้งเรื่องงบประมาณอีกด้วยว่าระหว่างการพัฒนาบุคลากรใหม่กับการฝึกอบรมบุคลากรที่มีอยู่ แนวปฏิบัติไหนจะคุ้มค่ากว่ากัน

2. เพื่อให้กองบริหารงานบุคคลสามารถวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในเชิงรุกได้ดียิ่งขึ้น เพราะเมื่อมหาวิทยาลัยมีการประเมินความพร้อมของกำลังคนอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีการจัดทำข้อมูลด้านบุคลากรอย่างเป็นระบบ ก็จะทำให้ทราบถึงจำนวนคนที่ต้องการในอนาคต การที่สามารถคาดการณ์ในอนาคตได้ล่วงหน้า ทำให้สามารถวางแผนหาคนได้ล่วงหน้าว่าจะไปหาจากแหล่งไหน

3. เพื่อให้รู้ว่าบุคลากรในตำแหน่งใดกำลังเกษียณอายุและบุคลากรในตำแหน่งใดมีคุณสมบัติหายาก และเป็นที่ต้องการของมหาวิทยาลัย ดังนั้น กองบริหารงานบุคคลจะได้ประเมินสถานการณ์ความเสี่ยงทั้งหลายได้ถูกต้อง ทั้งนี้ จะได้วางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่จะมาสืบทอดตำแหน่งได้ล่วงหน้า ซึ่งทางที่ดีแล้วควรพยายามสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างลงไว้ 2 – 3 คน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เช่น การลาออก การโอน ย้าย หรือการเสียชีวิต เป็นต้น นอกจากนี้ การทำการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ยังสามารถถูกใช้เป็นเครื่องมือจูงใจบุคลากรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ ถ้ามหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมการเลื่อนขั้นบุคลากรภายในมากกว่าสรรหาคนนอกมาดำรงตำแหน่งแทนแล้ว นโยบายนี้จะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจดีขึ้น อีกทั้งยังมีผลทางอ้อมทำให้บุคลากรทุกคนมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และตลอดเวลา หากมหาวิทยาลัยมีการดำเนินการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในเชิงรุก

### 5.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

1. ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับสูงต้องเห็นความสำคัญของการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพราะจะขาดทั้งปัจจัยและทรัพยากรอื่นๆ ที่ผู้บริหารมีอำนาจในการสั่งการอนุมัติให้ดำเนินการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งได้ ดังนั้น ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลต้องไปพูดคุยทำความเข้าใจและชี้แจงถึงประโยชน์ที่จะได้รับการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งให้ผู้บริหารได้รับทราบก่อน และเมื่อผู้บริหารเห็นด้วยกับการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง จึงดำเนินงานในขั้นตอนของการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารและประกาศถึงนโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งถือเป็นหนึ่งในนโยบายหลักที่สะท้อนถึงปรัชญาในการ

บริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังนั้น จึงสมควรเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้ทำหน้าที่สื่อสารและประกาศให้ทราบถึงนโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพราะเป็นการสื่อให้เห็นถึงความใส่ใจในอนาคตและการเติบโตพัฒนาของบุคลากร ซึ่งผู้บริหารสามารถสร้างความประทับใจที่ดีให้แก่บุคลากรว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะได้รับการพัฒนาและเลื่อนขั้นตำแหน่ง หากมีความสามารถที่เข้าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพราะการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งนั้น ต้องทำควบคู่กันไปกับการพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ (Career Development) นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรใช้โอกาสนี้ทำความเข้าใจกับบุคลากรที่ใกล้เกษียณว่า การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง คือ แผนการของมหาวิทยาลัยที่เตรียมให้พวกเขาโอนหรือย้ายออกจากตำแหน่ง แต่พวกเขาคือบุคคลที่มีคุณค่าและมีประสบการณ์การทำงานที่มหาวิทยาลัยต้องการให้ช่วยถ่ายทอดให้บุคลากรที่จะก้าวมาเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งต่อจากเขา อย่างไรก็ตาม ถ้ามหาวิทยาลัยจะมีรางวัลพิเศษให้แก่บุคลากรใกล้เกษียณเพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้พวกเขาถ่ายทอดวิชาความรู้ และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรรุ่นหลังก็จะยิ่งช่วยสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

3. ขอแรงสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ เพื่อช่วยสนับสนุนให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะผู้บริหารทุกระดับจะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับบุคลากรในหน่วยงานของตนมากที่สุด นอกจากนี้ การคอยติดตามประเมินพัฒนาการความพร้อมของบุคลากร ตลอดจนการดูแลและสอนงาน (Coaching) บุคลากรก็ยิ่งอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ การดูแลของตนเองเป็นส่วนใหญ่

4. การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งต้องเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย ว่าด้วยเรื่องการสรรหา การพัฒนา การบริหาร ผลงาน การวางแผนอาชีพ และการบริหารค่าตอบแทนของบุคลากร รวมทั้ง แนวคิดการบริหารงานแนวใหม่อื่นๆ ที่มหาวิทยาลัยนำมาใช้ เช่น Balanced Scorecard, KPIs, Competency เป็นต้น ดังนั้น กองบริหารงานบุคคลต้องคอยตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานในการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ว่าเป็นการดำเนินการที่ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้หรือไม่ หากไม่ใช่จะต้องรีบดำเนินการปรับและแก้ไขให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย

5. กระบวนการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ต้องโปร่งใส ยุติธรรม การจะคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพเพื่อพัฒนาให้เตรียมสืบทอดตำแหน่ง เป็นกระบวนการที่มีผลกระทบต่อจิตใจและความคาดหวังของทั้งผู้ถูกเลือกและผู้ที่ไม่ได้รับการเลือก ดังนั้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการครหา จึงต้องเลือกใช้เครื่องมือในการประเมินบุคลากรที่มีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้ นอกจากนี้ผู้ที่ทำการประเมินก็ต้องได้รับการฝึกอบรมในเรื่องการประเมิน เพื่อให้มั่นใจว่าการประเมินมีอคติน้อยที่สุด

## 5.5 ขั้นตอนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

### ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเป้าหมายของแผนการสืบทอดตำแหน่ง

การกำหนดเป้าหมายของแผนการสืบทอดตำแหน่ง คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ ผลลัพธ์ที่คาดหวังที่จะได้รับ ตลอดจนเป้าหมายของแผนการสืบทอดตำแหน่งที่ต้องการบรรลุเพื่อให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องมีกรอบทิศทางการทำงานร่วมกัน

### ขั้นตอนที่ 2 กำหนดตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) หรือตำแหน่งงานที่เป็นเป้าหมาย (Key Position)

เป็นการกำหนดตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะช่วยให้มหาวิทยาลัยบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการดำเนินการกำหนดตำแหน่งนี้ต้องทำควบคู่กับการสำรวจข้อมูลบุคลากรที่เกี่ยวข้องอยู่ในตำแหน่ง เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนในการเตรียมและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีความสามารถและมีความพร้อมมาสืบทอดตำแหน่งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่จะเกิดขึ้น การพิจารณาตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) หรือตำแหน่งงานเป้าหมาย (Key Position) พิจารณาจากตำแหน่งงานที่อยู่ในสายงานหลักที่ต้องการความเชี่ยวชาญพิเศษหรือความชำนาญเฉพาะด้านหรือเป็นตำแหน่งงานที่ต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม และพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพค่อนข้างเป็นเวลานาน หากขาดแล้วจะทำให้มหาวิทยาลัยเกิดความเสียหาย เป็นต้น

### ขั้นตอนที่ 3 กำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะที่จำเป็นต่อตำแหน่งงาน

เป็นการกำหนดองค์ประกอบและคุณสมบัติในเชิงความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง (Success Profile) ที่จะทำให้งานในความรับผิดชอบเกิดเป็นผลสำเร็จสูงสุด ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการแต่งตั้งบุคลากรสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้ (Promotion) นอกจากการกำหนด Success Profile แล้ว มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) หรือตำแหน่งงานเป้าหมาย (Key Positions) ที่เหมาะสม ดังนี้

#### ระดับที่ 1 : การคัดสรรเพื่อคัดเลือก “ผู้ที่มีคุณสมบัติผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด”

คุณสมบัติของบุคลากรที่ผู้บังคับบัญชามีสิทธิเสนอชื่อเพื่อพิจารณาเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงาน เป็นหลักเกณฑ์เบื้องต้นในการคัดเลือก เช่น อายุ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งเดิม อายุงาน วุฒิการศึกษา ผลงาน รวมทั้งความประพฤติและการลงโทษทางวินัยที่ผ่านมา เป็นต้น

#### ระดับที่ 2 : การกรองเพื่อคัดเลือกคนดีที่เป็น “คนเก่ง” หรือ “ผู้ที่มีคุณสมบัติผ่านตามสมรรถนะที่กำหนด”

เป็นการพิจารณาคุณสมบัติผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor List) โดยยึดเอาคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งที่ต้องการหาผู้สืบทอดตำแหน่งมาเป็นเกณฑ์ เช่น ภาวะผู้นำ ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ การกล้าตัดสินใจ ความสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น

### ระดับที่ 3 : การกรองคนดีและคนเก่งที่ “เหมาะสม”

มุ่งเน้นการพิจารณาคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งที่เป็นบุคลากรดี และบุคลากรเก่งที่มีความ “เหมาะสม” กับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นไป

#### ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความสามารถและศักยภาพบุคคล

การประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคคล คือ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ ผลงาน หรือสมรรถนะของบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคคลต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้มั่นใจว่ามหาวิทยาลัยสามารถคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีศักยภาพอย่างเพียงพอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น เหมาะสมและพร้อมที่จะเลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) ของมหาวิทยาลัยต่อไป โดยการประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคคลสามารถพิจารณาได้ใน 2 องค์ประกอบหลัก คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน/ผลสัมฤทธิ์ของงานและด้านสมรรถนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

**องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน/ผลสัมฤทธิ์ของงาน** เป็นการวัดผลการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้นว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย ที่มหาวิทยาลัยต้องการหรือไม่ ทั้งนี้เกณฑ์การประเมินผลงานเฉพาะเจาะจง เหมาะสมกับหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย โดยการกำหนดตัววัดที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง วัดผลงานได้ในเชิงของรูปธรรม โดยวัดผลงานจากตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators – KPIs) ชีตความสามารถหรือสมรรถนะ (Competency) ในเชิงของพฤติกรรม ผ่านการกำหนดน้ำหนักของปัจจัยการวัดผลงานจากตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) และสมรรถนะ (Competency)

**องค์ประกอบที่ 2 การประเมินศักยภาพ/สมรรถนะ** เป็นการพิจารณาผลงานย้อนหลังในอดีต (Past Performance) โดยเน้นการประเมินถึงขีดความสามารถที่แอบแฝงหรือซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคลากรคนนั้น แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ได้แก่ 1) การประเมินแบบทดสอบ เป็นการออกแบบทดสอบที่มีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ ผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นผลการประเมินสมรรถนะโดยรวมที่มีความเที่ยงตรง 2) การประเมินแบบสังเกต เป็นกระบวนการประเมินสมรรถนะที่ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมหรือสมรรถนะที่แสดงในการปฏิบัติงานผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นผลการประเมินที่แสดงให้เห็นว่า ผู้ถูกประเมินมีการแสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะมากน้อยเพียงใด โดยใช้วิธีการประเมินแบบ Rating Scale เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปเปรียบเทียบความถี่ ความเข้มข้น หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆ ได้ ดังนี้

**แบบที่ 1 วิธีการประเมินแบบ Rating Scale** ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ละตัวเทียบกับระดับสมรรถนะที่กำหนดว่าต้องมีการประเมินพฤติกรรมที่จะใช้เป็นฐานในการประเมิน ได้แก่ พฤติกรรมทุกรายการที่ปรากฏในแบบประเมินการปฏิบัติราชการ จนถึงระดับสมรรถนะนั้น จากนั้นจึงนับรายการพฤติกรรมที่ผู้ถูกประเมินทำได้ครบถ้วนตามที่ระบุไว้ แล้ว คำนวณร้อยละของพฤติกรรมที่ทำได้ถึงระดับที่กำหนด โดย

1 คะแนน หมายถึง มีคะแนนน้อยกว่าร้อยละ 60

2 คะแนน หมายถึง มีคะแนนร้อยละ 60 – 70

3 คะแนน หมายถึง มีคะแนนร้อยละ 71 – 80

4 คะแนน หมายถึง มีคะแนนร้อยละ 81 – 90

5 คะแนน หมายถึง มีคะแนนร้อยละ 91 – 100

**แบบที่ 2** วิธีการประเมินแบบ Rating Scale เป็นการวัดจากจุดแข็งของผู้รับการประเมิน โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามตารางด้านล่าง เพื่อไปใช้เชื่อมโยงกับการพัฒนา กระบวนการนี้เน้นว่าต้องทำอย่างเด่นชัด จนกลายเป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมินจึงถือว่ามีสมรรถนะในระดับดังกล่าว

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง ผู้ถูกประเมินไม่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในแบบประเมินได้	ต้องได้รับการพัฒนา ผู้ถูกประเมินทำได้น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของสมรรถนะที่กำหนด มีพฤติกรรมในบางรายการที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเด่นชัด	อยู่ในระดับใช้งานได้ ผู้ถูกประเมินทำได้น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของสมรรถนะที่กำหนด ยังมีจุดอ่อนในบางเรื่องแต่ไม่เป็นข้อด้อยที่กระทบต่อผลการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับที่ใช้ งานได้ดี ผู้ถูกประเมินทำได้ตามสมรรถนะที่กำหนดได้โดยมาก เป็นไปอย่างคงเส้นคงวาและทำได้ดีกว่าผลปฏิบัติงานในระดับกลางๆ ไม่มีจุดอ่อนที่เป็นประเด็นสำคัญ	อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม ผู้ถูกประเมินทำได้ดีครบทั้งหมดตามสมรรถนะที่กำหนด และสิ่งที่แสดงออกตามสมรรถนะนี้ถือเป็นจุดแข็ง (Strength) ของผู้ถูกประเมิน

แนวทางในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง (ที่มีศักยภาพ) จะพิจารณาจากระดับผลการปฏิบัติงานและศักยภาพ/สมรรถนะของบุคคลที่อยู่ในระดับต่างๆ อย่างน้อยอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

มีผลการปฏิบัติงานในระดับ “ดี” สมรรถนะในระดับ “ปานกลาง”	มีผลการปฏิบัติงานในระดับ “ดีมาก” สมรรถนะในระดับ “ปานกลาง”
มีผลการปฏิบัติงานในระดับ “ดี” สมรรถนะในระดับ “สูง”	มีผลการปฏิบัติงานในระดับ “ดีมาก” สมรรถนะในระดับ “สูง”

ดังนั้น การประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคคลก็คือ แนวทางการจัดทำกลไกเข้าสู่คลังข้อมูลบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent Pool) ซึ่งบุคลากรผู้ที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งจะต้องผ่าน

1) เกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดไว้

2) การประเมินผลงานโดยผู้บังคับบัญชาตามระดับที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

3) การประเมินสมรรถนะตามระดับเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ เพื่อคัดกรองจำนวนบุคลากรให้เหลือเฉพาะบุคลากรผู้มี “ศักยภาพ” เพื่อนำไปเข้าสู่กระบวนการพัฒนาบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งต่อไป

## **ขั้นตอนที่ 5 พัฒนาผู้สืบทอด**

การพัฒนาและการฝึกอบรมผู้สืบทอดตำแหน่งเป็นการเสริมสร้างจุดแข็ง (Strength) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาจุดอ่อน (Area of Improvement) ที่ควรปรับปรุงของผู้สืบทอดตำแหน่งแต่ละคน โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) โดยมุ่งเน้น การฝึกอบรม (Training) การสอนงาน (Coaching) การมอบหมายงานหรือโครงการพิเศษ (Special Project) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) เป็นต้น มาประกอบการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งเป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของผู้บริหารในแต่ละสายงาน หรือตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs)

## **ขั้นตอนที่ 6 การเข้าสู่ตำแหน่งและประเมินความต่อเนื่อง**

เมื่อได้ผู้สืบทอดตำแหน่งแล้วจะเข้าสู่ขั้นตอนสุดท้ายของการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง คือ การนำผู้สืบทอดเข้าตำแหน่ง และประเมินประสิทธิผลและความสำเร็จของแผนงานทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง

## ส่วนที่ 6

### สาระสำคัญของแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

#### 6.1 เป้าหมายของแผนการสืบทอดตำแหน่ง

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กำหนดเป้าหมายของการวางแผนสืบทอดตำแหน่งของบุคลากรเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงาน (Action Plan) โดยมีการทบทวนในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านการสืบทอดตำแหน่งของกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ต่อไป

#### 6.2 หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs)

การกำหนดตำแหน่งงานหลักและตำแหน่งงานที่เป็นเป้าหมายจะกำหนดบนพื้นฐานการวิเคราะห์บทบาท อำนาจหน้าที่ ภารกิจ โครงสร้างองค์กร และตำแหน่งงานทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จากตำแหน่งงาน 2 ลักษณะ ดังนี้

**6.2.1 ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (Senior Leadership Positions)** คือ ตำแหน่งที่รับผิดชอบงานหลัก (Critical Jobs) และงานด้านการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดี

**6.2.2 ตำแหน่งบริหารฝ่ายสนับสนุน (Administrative Leadership Positions)** คือ ตำแหน่งปฏิบัติการ งานสนับสนุน และงานวิชาการทั้งหมด ที่ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจหลักให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบัน และสำนักต่างๆ

สำหรับแนวทาง (Guideline) ที่ใช้ในการกำหนดตำแหน่งงานหลักมีดังนี้ 1) ตำแหน่งงานใดที่มีตำแหน่งว่างลงแล้วจะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร 2) ข้อกำหนดตำแหน่งงานหลักของหน่วยงานมีอะไรบ้าง 3) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งงานหลักมีคุณลักษณะอย่างไร 4) กรณีตำแหน่งงานหลักดังกล่าวว่างลงจะสามารถสรรหาคนมาเพื่อทดแทนได้หรือไม่ 5) จำนวนผู้ที่จะเกษียณในตำแหน่งงานหลักแต่ละปีมีจำนวนเท่าใด และแผนความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละคนเป็นอย่างไร 6) ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนในตำแหน่งงานหลักเป็นอย่างไรบ้าง 7) บทบาท พันธกิจ วิสัยทัศน์ ใดๆบ้าง ในอนาคต และตำแหน่งใดจะเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงเพื่อสนองตอบเป้าหมายในอนาคต และ 8) หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานหลักในแต่ละตำแหน่งมีอะไรบ้าง และอยู่ในส่วนความรับผิดชอบใดภายใต้โครงสร้างองค์กร

### 6.3 คุณสมบัติและสมรรถนะที่จำเป็นต่อตำแหน่งงาน

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้กำหนดองค์ประกอบและคุณสมบัติด้าน ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง ซึ่งสามารถปฏิบัติงานในความ รับผิดชอบให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งงาน 2) มาตรฐานความรับผิดชอบของแต่ละระดับ 3) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 4) สมรรถนะที่จำเป็นในงาน ของตำแหน่ง โดยหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งของตำแหน่งงาน (Candidate) แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

**ระดับที่ 1 : การคัดสรรเพื่อคัดเลือก “ผู้ที่มีคุณสมบัติผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด”** หลักเกณฑ์ เบื้องต้นในการคัดเลือก ได้แก่ อายุงานในตำแหน่งเดิมไม่น้อยกว่ากี่ปี่ วุฒิการศึกษา ผลงาน การเติบโตแบบ Fasttrack รวมทั้งความประพฤติและการลงโทษทางวินัยที่ผ่านมา

**ระดับที่ 2 : การกรองเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด** เป็น “ผู้ที่มี คุณสมบัติผ่านตามสมรรถนะที่กำหนด” เพื่อขึ้นทะเบียนรายชื่อของผู้มีสิทธิ์สืบทอดตำแหน่ง (Successor List) โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งที่ต้องการหาผู้สืบทอดตำแหน่ง ดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency)		สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	
รายการสมรรถนะ	รหัส	รายการสมรรถนะ	รหัส
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	CC01	ภาวะผู้นำ	MC01
การให้บริการ	CC02	ความสามารถในการคุมตนเอง	MC02
เชี่ยวชาญมีงาน	CC03	กลยุทธ์การบังคับบัญชา	MC03
จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	CC04	ความสามารถในการสอนงาน	MC04
การทำงานเป็นทีม	CC05	การพัฒนาตนเองในเชิงรุก	MC05

**ระดับที่ 3 : การกรองผู้ที่มีคุณสมบัติและผ่านตามสมรรถนะ** เป็น “ผู้ที่เหมาะสม” เป็นการ คัดกรองบุคคลที่ผ่านกระบวนการในระดับที่ 2 มาแล้ว โดยมุ่งเน้นการพิจารณาคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งที่ เป็นบุคลากรที่มีคุณสมบัติและผ่านตามสมรรถนะที่กำหนดที่มีความ “เหมาะสม” กับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นไป

### 6.4 การประเมินความสามารถและศักยภาพบุคคล

การประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคคล คือ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ ผลงาน หรือสมรรถนะของบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคคลต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และ ภายนอกองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีศักยภาพอย่างเพียงพอ เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น เหมาะสมและพร้อมที่จะเลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) ของ มหาวิทยาลัยต่อไป โดยการประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคคลสามารถพิจารณาได้ใน 2 องค์ประกอบหลัก คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน/ผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPI) และการประเมินสมรรถนะหลัก (Competency) โดยมีรายละเอียดดังนี้



## องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน/ผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป็นการวัดผลการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้นว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ โดยเกณฑ์การประเมินผลงานจะต้องเฉพาะเจาะจง เหมาะสมกับหน้าที่/งานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการวัดผลการปฏิบัติงานจะเป็นการวัดผลที่สะท้อนออกมาในเชิงปริมาณ เพื่อสะท้อนถึงระดับความสามารถในการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน

## องค์ประกอบที่ 2 การประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็นการประเมินสมรรถนะเป็นการประเมินขีดความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวของบุคลากรนั้นๆ ซึ่งการประเมินสมรรถนะจะพิจารณาจากระดับสมรรถนะที่แสดงได้จริงเทียบกับระดับที่คาดหวังของตำแหน่งงาน ดังนี้

หลักเกณฑ์การประเมิน	การประเมิน		
	จำนวนสมรรถนะ	คูณด้วย	คะแนน
จำนวนสมรรถนะสูงกว่าหรือเท่ากับระดับสมรรถนะที่คาดหวัง x 3 คะแนน		3	
จำนวนสมรรถนะต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 1 ระดับ x 2 คะแนน		2	
จำนวนสมรรถนะต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2 ระดับ x 1 คะแนน		1	
จำนวนสมรรถนะต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3 ระดับ x 0 คะแนน		0	
	ผลรวมคะแนน		

หลังจากนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จะถูกนำมาเทียบคะแนนเป็นร้อยละ และพิจารณาถึงช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ดังนี้

ผู้มีที่คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 80 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ผู้มีที่คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 80 ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

## 6.5 หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง

**หลักคุณสมบัติ** ผู้เข้ารับการสรรหาเพื่อเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Successor) ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

### 1. ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (Senior Leadership Positions)

**หลักคุณสมบัติ:** ต้องดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่าตำแหน่งที่จะสืบทอดไม่น้อยกว่า 2 ปี

**หลักเงินเดือน:** ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของตำแหน่งที่กำหนด

**หลักความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ:** มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในระดับที่กำหนดของตำแหน่งงานหลักตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ

## 2. ตำแหน่งบริหารฝ่ายสนับสนุน (Administrative Leadership Positions)

**หลักคุณสมบัติ:** ต้องดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่าตำแหน่งที่จะสืบทอดไม่น้อยกว่า 2 ปี

**หลักเงินเดือน:** ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของตำแหน่งที่กำหนด

**หลักความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ:** มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในระดับที่กำหนดของตำแหน่งงานหลักตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ

## 6.6 แนวทางการจัดทำคลังผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent Pool)

กองบริหารงานบุคคลกำหนดแนวทางการจัดทำคลังผู้สืบทอดตำแหน่ง โดนกั้นกรองจากผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นตามเกณฑ์การประเมิน เพื่อขึ้นทะเบียนและเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งต่อไป ดังตารางด้านล่าง

ระดับความพร้อม	อธิการบดี	รองอธิการบดี	ผู้ช่วยอธิการบดี	คณบดี	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
	รศ.ดร.สุมาลี	รศ.ดร.ปิยพร ผศ.ดร.เอนก ผศ.ธงชัย อ.สงกรานต์	ผศ.นันทวรรณ ผศ.ดร.ชลธิชา ผศ.ดร.ธวัช	รศ.ดร.อำนาจ ผศ.ดร.ฐิติวิสต์ ผศ.ดร.สิทธิ รศ.ดร.ประเสริฐ	นายบุญเกียรติ
1 ปี	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
1 – 2 ปี	N/A	N/A	N/A	ผศ.ดร.สุพรรณิ <sup>3</sup>	น.ส.มณฑารัตน์
2 – 3 ปี	N/A	N/A	N/A	N/A	น.ส.บุปผา
3 – 4 ปี	N/A	รศ.ดร.อำนาจ <sup>2</sup> ผศ.ดร.สิทธิ <sup>2</sup>	N/A	N/A	N/A
4 ปีขึ้นไป	ผศ.ดร.เอนก <sup>1</sup> ผศ.ธงชัย <sup>1</sup>	N/A	N/A	N/A	N/A

**หมายเหตุ:** 1) รายชื่อ<sup>1</sup> หมายถึง เข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

2) รายชื่อ<sup>2</sup> หมายถึง เข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

3) ผศ.ดร.สุพรรณิ<sup>3</sup> หมายถึง พัฒนาเพื่อทดแทนตำแหน่งผู้เกษียณอายุราชการ (รศ.ดร.ประเสริฐ)

## 6.7 ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

**เป้าประสงค์:** มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ตัวชี้วัด:** จำนวนผู้ได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (ค่าเป้าหมาย: จำนวน 2 คน)

**กลยุทธ์:** สรรหา คัดเลือก และส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งตามหลักธรรมาภิบาล

**แผนงาน:** การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานภายนอก

## ส่วนที่ 7

### การขับเคลื่อนแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

#### 7.1 ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อนแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สู่การปฏิบัติจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่จะมุ่งมั่นผลักดันการดำเนินแผนงานภายใต้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และในการดำเนินงานโครงการสำคัญต่างๆ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการระดมสรรพกำลังทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีต่างๆ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือในการมีส่วนร่วมอย่างเป็นเอกภาพและการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงกำหนดแนวทางที่สำคัญในการนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนี้

1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทุกระดับภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในการดำเนินการยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ภายใต้แผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดแผนงาน/โครงการหลักที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของเป้าประสงค์ที่ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดความรับผิดชอบตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หลัก

2. ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ต้องให้ความสำคัญในการใช้แผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นกรอบในการบริหารการดำเนินงานพันธกิจของทุกหน่วยงาน

3. ผู้บริหารดำเนินการชี้แจง สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระสำคัญของแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้บุคลากรในหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมได้รับทราบ มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของแผนอย่างถูกต้องชัดเจน เพื่อให้มีส่วนร่วมและสนับสนุนให้การดำเนินงานตามแผนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 7.2 วัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล

1. เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสะท้อนกลับให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางาน รวมทั้งเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการทบทวนทิศทาง นโยบาย และแนวทางในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### 7.3 ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กำหนดรูปแบบที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด โดยรวบรวมและรายงานผลต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการติดตามฯ จะนำไปสู่การพิจารณาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และทบทวนค่าเป้าหมายให้มีความเหมาะสมต่อไป

ทั้งนี้ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลฯ จะดำเนินการทุกๆ 2 ไตรมาส โดยเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณจะดำเนินการสรุปผลในภาพรวม เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

### 7.4 ขั้นตอนวิธีการรายงานผล

กองบริหารงานบุคคลจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน

## ภาคผนวก ก

แผนผังการจัดทำคลังผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent Pool)

	อธิการบดี	รองอธิการบดี	ผู้ช่วยอธิการบดี	คณบดี	ผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี
ระดับ ความพร้อม	รศ.ดร.สุมาลี	รศ.ดร.ปิยพร ผศ.ดร.เอนก ผศ.ธงชัย อ.สงกรานต์	ผศ.นันทวรรณ ผศ.ดร.ชลธิชา ผศ.ดร.ธวัช	รศ.ดร.อำนาจ ผศ.ดร.ฐิติวัฒน์ ผศ.ดร.สิทธิ รศ.ดร.ประเสริฐ	นายบุญเกียรติ
1 ปี	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
1 – 2 ปี	N/A	N/A	N/A	ผศ.ดร.สุพรรณิ <sup>3</sup>	น.ส.มณฑารัตน์
2 – 3 ปี	ผศ.ดร.เอนก <sup>1</sup>	รศ.ดร.อำนาจ <sup>2</sup>	N/A	N/A	น.ส.บุบผา
3 ปีขึ้นไป	ผศ.ธงชัย <sup>1</sup>	ผศ.ดร.สิทธิ <sup>2</sup>	N/A	N/A	N/A

## ภาคผนวก ข

ตัวอย่างการวิเคราะห์ประวัติผู้มีสิทธิได้รับการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง

# ผศ.ดร.สิทธี วงศ์ทองคำ

ผู้สืบทอดตำแหน่ง: รองอธิการบดี



ตำแหน่งปัจจุบัน  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ  
(ระดับความพร้อม: 3-4 ปี)

## จุดแข็ง

ภาวะผู้นำ, การวางแผนกลยุทธ์, การสื่อสาร

## จุดที่ควรพัฒนา

ทักษะภาษาอังกฤษขั้นสูง, การจัดการในสภาวะวิกฤต, การจัดการตลาดเชิงรุก

## แนวโน้มการลาออกจางาน

ระดับสูง

ระดับกลาง

ระดับต่ำ

## ผลการประเมินการปฏิบัติราชการในอดีต

ปีงบประมาณ 2564  
“ระดับดี”

ปีงบประมาณ 2565  
“ระดับดี”

ปีงบประมาณ 2566  
“ระดับดีมาก”

## ข้อเสนอแนะของกองบริหารงานบุคคล

ผศ.ดร.สิทธี วงศ์ทองคำ เป็นผู้ที่มีความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งรองอธิการบดี ในระยะเวลา 3-4 ปี ข้างหน้า เนื่องจากมีทักษะด้านการเป็นผู้นำที่โดดเด่น และการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือให้กับบุคลากรได้ค่อนข้างดี แต่อาจยังมีบางส่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม อาทิ ทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษขั้นสูง เพื่อใช้ในการประสานงานกับเครือข่ายของมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ



