



แผนสืบทอดตำแหน่ง

คณะวิทยาการจัดการ

พ.ศ.2568





แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารคณะวิทยาการจัดการ
ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2568 วาระเรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2568

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะวิทยาการจัดการ
ในคราวประชุมแจ้งเวียนครั้งที่ 2/2568 วาระเรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2568

คำนำ

การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ของ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จัดทำขึ้นภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อใช้เป็นแผนการวางระบบเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากรตำแหน่งบริหาร ที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่างๆ และสอดคล้องกับทิศทางการนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงได้จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมวางแผนการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งบริหารในอนาคตจากบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสม

คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ค
สารบัญภาพ	ง
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไป	3
ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ	14
ส่วนที่ 4 ข้อมูลสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร	34
ส่วนที่ 5 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)	38
ส่วนที่ 6 สาระสำคัญของแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568	45
ส่วนที่ 7 การขับเคลื่อนแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	51
ภาคผนวก	
ก. แผนผังการจัดทำคลังผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent Pool)	54

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ความสอดคล้องของแผนระดับที่ 3 กับแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	15
3.2 ผังความเชื่อมโยงแผน 3 ระดับ กับแผนปฏิบัติราชการ พ.ศ.2568 คณะวิทยาการจัดการ	33
4.1 ลักษณะโดยรวมของบุคลากร ข้อมูลด้านวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการสายวิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้นสายสนับสนุนวิชาการ	35
4.2 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามสาขาวิชา ประเภท ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิการศึกษา	36
4.3 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภท และคุณวุฒิการศึกษา	37

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ที่ตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	10
2.2 แผนที่ภายในมหาวิทยาลัย	11
2.3 โครงสร้างคณะวิทยาการจัดการของฝ่ายสนับสนุนวิชาการ	13
2.4 โครงสร้างการบริหารงานคณะวิทยาการจัดการ	13

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

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

ดังนั้น คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี พ.ศ.2566-2570 คณะวิทยาการจัดการ เพื่อใช้เป็นแผนการวางระบบเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากรตำแหน่งบริหารที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ และสอดคล้องกับทิศทางการนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

1. เพื่อให้มีกรอบ หลักเกณฑ์ กระบวนการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง
2. เพื่อให้มีระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เตรียมความพร้อมในการสร้างบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่สำคัญสำหรับมหาวิทยาลัยในอนาคต
3. เพื่อให้สามารถวางแผนสรรหาและพัฒนาทุนมนุษย์ ตรงตามความสามารถได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

1.3 กระบวนการจัดทำแผน

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีกระบวนการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 อย่างเป็นระบบ โดยสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการวิเคราะห์และทบทวนข้อมูลสารสนเทศสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม นอกจากนี้ แผนฉบับดังกล่าวจะถูกนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะ และคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำไปเผยแพร่ต่อไป มีกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

1. รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์โครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 โดยโครงการและกิจกรรมจะต้องสอดคล้องและตรงกับโครงการและกิจกรรมในแผนปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570

2. คณะกรรมการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 และทบทวนความเป็นไปได้ในการสืบทอดตำแหน่ง ในวันที่ 27 พฤศจิกายน 2567 ณ ห้องประชุม 920/1 เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นจากทุกฝ่าย

3. นำเสนอร่างแผนสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ต่อคณะกรรมการบริหารคณะ ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2568 วาระเพื่อเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา ณ ห้องประชุม 920/1 เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2568 เพื่อพิจารณาเห็นชอบและพร้อมปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะคณะกรรมการ

4. นำเสนอร่างแผนสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ต่อคณะกรรมการประจำคณะวิทยาการจัดการ ในคราวประชุมแจ้งเวียน ครั้งที่ 2/2568 วันที่ 13 มิถุนายน 2568 วาระเพื่อเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา เห็นชอบและพร้อมปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะคณะกรรมการ

5. นำแผนสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 คณะวิทยาการจัดการสู่การปฏิบัติ และเผยแพร่

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีความเหมาะสมในการขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร
2. เพื่อให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมีความเชื่อมั่นในบุคลากรที่ขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารว่ามีความสามารถ ศักยภาพ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง

ส่วนที่ 2

ข้อมูลทั่วไป

2.1 ประวัติความเป็นมาของคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2528 ในลักษณะวิทยาลัยครู สังกัดสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ใช้ชื่อว่า คณะวิทยาการจัดการ (Faculty of Management Science) เปิดสอนระดับอนุปริญญาศิลปศาสตร (อ.ศศ.) หลักสูตร 2 ปี วิชาเอกวารสารศาสตร์และการประชาสัมพันธ์และธุรกิจการท่องเที่ยว ระดับปริญญาตรี (ศศ.บ.) หลักสูตร 4 ปี วิชาเอกบริหารธุรกิจ และระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี วิชาเอกการจัดการทั่วไป

พ.ศ.2528 ดร.ทัศนีย์ แซลบี ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะ ต่อมาได้ลาออก โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ อารัง กมลเสรีรัตน์ รองหัวหน้าคณะวิชา ดำรงตำแหน่งแทน

พ.ศ.2529 อาจารย์กนก ใบบัว ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชา ได้จัดตั้งภาควิชาการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ขึ้น และได้เปิดรับนักศึกษา กศ.บป. รุ่นที่ 1 วิชาเอกนิเทศศาสตร์ บริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์

พ.ศ.2532 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปราณี คุณกุล ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะวิทยาการจัดการ มีการบริหารงาน แบ่งเป็น 3 ภาควิชา ได้แก่ การเงินและการบัญชี บริหารธุรกิจและสหกรณ์ การจัดการทั่วไป

พ.ศ.2532-2533 ว่าที่ร้อยตรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีเพชร เลิศพิเชฐ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชา คณะวิทยาการจัดการ แบ่งการบริหารงานเป็น 5 ภาควิชา คือ ภาควิชาการตลาด ภาควิชาการเงินและการบัญชี ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ ภาควิชาการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ ทั้งนี้ได้สร้างห้องออดิเทียมภาพและทำป้ายหินอ่อนชื่อคณะวิชา

พ.ศ.2534-2535 ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัมพล นรพัฒน์ ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าคณะวิชา คณะวิทยาการจัดการ ได้ก่อสร้างอาคาร 9/1 ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (โรงแรมจันทรเกษมปาร์ค) และได้จัดทำตราสัญลักษณ์ของคณะ ซึ่งออกแบบโดยผู้ช่วยศาสตราจารย์วิญญู มีมั่งคั่ง

พ.ศ.2536-2537 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บังอร พลเทศา ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชา คณะวิทยาการจัดการ มีการจัดห้องเรียนคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการวารสารศาสตร์ ห้องประชุม 915/1 และมีโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างวิทยาลัยครูจันทรเกษมกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเทศฮังการี และประเทศแคนาดา เป็นต้น

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2538 พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้วิทยาลัยครูจันทระเกษม เปลี่ยนเป็นสถาบันราชภัฏจันทระเกษม

พ.ศ.2538-2542 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะวิทยาการจัดการ เป็นคณบดีคนแรก ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏจันทระเกษม ได้เริ่มกำหนดแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารงาน

พ.ศ.254 -2545 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีสัมพันธ์ มาประณีต ดำรงตำแหน่งคณบดีคนต่อมา และได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากภาควิชาเป็นโปรแกรมวิชา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบันราชภัฏ และเริ่มมีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ.2546-2547 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ตันติสันติสม ดำรงตำแหน่งคณบดี คณะวิทยาการจัดการ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2546 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2547

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 14 มิถุนายน 2547 และใช้ถัดจากวันประกาศ คือ วันที่ 15 มิถุนายน 2547 กำหนดให้สถาบันราชภัฏจันทระเกษม เปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษม

พ.ศ.2548-2549 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ตันติสันติสม ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะวิทยาการจัดการ เมื่อเปลี่ยนจากสถาบันราชภัฏจันทระเกษม เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษม โดยมหาวิทยาลัยมีการกระจายอำนาจการบริหารมาไว้ที่คณะ เปลี่ยนการบริหารจากโปรแกรมวิชา เป็นการบริหารตามหลักสูตรวิชา และมีการปรับหลักสูตรใหม่ให้เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ซึ่งต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

ระหว่างปีงบประมาณ 2549 คณะฯ ได้มีการปรับปรุงการบริหารงานจากโปรแกรมวิชา เป็น 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต และหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต โดยแยกเป็น 9 สาขาวิชา ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| 1. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต | สาขาวิชาการบัญชี |
| 2. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต | สาขาวิชาการเงินการธนาคาร |
| 3. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต | สาขาวิชาการตลาด |
| 4. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต | สาขาวิชาการจัดการทั่วไป |
| 5. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต | สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ |
| 6. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต | สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ |
| 7. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต | สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว |

- | | |
|--|---------------------------|
| 8. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต | สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ |
| 9. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต | สาขาวิชานิติศาสตร์ |
| - แขนงการประชาสัมพันธ์ | |
| - แขนงวารสารศาสตร์ | |
| - แขนงวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ | |

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอกกมล สุขเกษม ได้เข้ารับตำแหน่งคณบดีคณะวิทยาการจัดการ ตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ.2549-วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ.2557 ได้ริเริ่มโครงการความร่วมมือแลกเปลี่ยน นักศึกษากับมหาวิทยาลัยกวาสินอร์มอลล์ ประเทศจีน และโรงแรม La Diligence ประเทศฝรั่งเศส ในการส่งนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ไปฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ จึงเป็นการขยายเครือข่ายสู่สากลมากยิ่งขึ้น มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของคณะวิทยาการจัดการ ระหว่างปี 2550-2555 เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และการเปลี่ยนแปลงที่มีการแข่งขันกันอย่างสูงทางการตลาดการศึกษาในยุคปัจจุบัน เพื่อให้มีความเป็นสากลมากขึ้น

ในปี พ.ศ.2552 หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ ได้เปิดสอนเพิ่มอีก 1 แขนง คือ แขนงการโฆษณา

ในปี พ.ศ.2554 คณะวิทยาการจัดการ ได้พัฒนาหลักสูตร ระดับปริญญาตรี 4 ปี ดังนี้

1. หลักสูตรบัญชีบัณฑิต (บช.บ.)
2. หลักสูตรเศรษฐศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.)
 - สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
3. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)
 - สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
 - สาขาวิชาการตลาด
 - สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 - สาขาวิชาการจัดการ
4. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.)
 - สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
 - สาขาวิชานิติศาสตร์ แบ่งเป็น 3 กลุ่มวิชา ได้แก่
 - กลุ่มวิชา วารสารศาสตร์และสื่อออนไลน์
 - กลุ่มวิชา การประชาสัมพันธ์และการโฆษณา
 - กลุ่มวิชา วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์และสื่อใหม่

เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2557 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร ตันติสันติสม ได้เข้าดำรงตำแหน่งคณบดีคณะวิทยาการจัดการ โดยมุ่งเน้นนโยบายการบริหารงานคณะฯ 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการศึกษา/ ผลิตบัณฑิต
2. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างงานวิจัย
3. ด้านการบริการวิชาการสู่สังคม
4. ด้านการทํานุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม สืบสานแนวทางตามพระราชดำริ และ
สิ่งแวดล้อม

5. ด้านการบริหารจัดการ
6. ด้านการพัฒนานักศึกษา
7. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ในปี พ.ศ.2559 คณะวิทยาการจัดการ ได้พัฒนาหลักสูตร ระดับปริญญาตรี 4 ปี และระดับปริญญาโท ดังนี้

1. หลักสูตรบัญชีบัณฑิต (บช.บ.)
2. หลักสูตรเศรษฐศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.)
 - สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
3. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) แบ่งเป็น 5 แขนงวิชา ได้แก่
 - แขนงวิชาการเงินการธนาคาร
 - แขนงวิชาการตลาด
 - แขนงวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
 - แขนงวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 - แขนงวิชาการจัดการ
4. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.)
 - สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
5. หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต แบ่งเป็น 3 แขนงวิชา ได้แก่
 - แขนงวิชาการวารสารศาสตร์ดิจิทัล
 - แขนงวิชาการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา
 - แขนงวิชาวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์และสื่อใหม่
6. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ในปี พ.ศ.2561 คณะวิทยาการจัดการได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์คณะวิทยาการจัดการ ปี พ.ศ.2561-2565 เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) นโยบายไทยแลนด์ 4.0 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางเพื่อพัฒนาคณะฯ

เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2561 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ตันติสันติสม ครบวาระการดำรงตำแหน่งคณบดีคณะวิทยาการจัดการ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงมีมติแต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ สวัสดิ์นะที่ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ รักษาการแทน คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มีผลตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2561 ได้ดำเนินนโยบายบริหารงานคณะฯ อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกัน โดยมีจุดเน้นในการบริการวิชาการแก่ชุมชน และประชาสัมพันธ์ หลักสูตรการเรียนการสอนของคณะวิทยาการจัดการให้นักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา และ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน

เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2562 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ สวัสดิ์นะที่ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ รักษาการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ ครบวาระ 180 วัน คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงมีมติแต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิสุทธิ พวงนาค คณบดีวิทยาลัย การแพทย์ทางเลือก รักษาการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2562 ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิสุทธิ พวงนาค คณบดีวิทยาลัยการแพทย์ ทางเลือก รักษาการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ ครบวาระ 180 วัน คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงมีมติแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ สวัสดิ์นะที่ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ รักษาการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการได้ดำเนินนโยบายบริหารงาน คณะฯ อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติ ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)

เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2563 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิ วงศ์ทองคำ ได้เข้าดำรงตำแหน่งคณบดีคณะวิทยาการจัดการ โดยมุ่งเน้นนโยบายการบริหารงานคณะฯ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการผลิตบัณฑิต

การผลิตและพัฒนาคนเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 อย่างมีอาชีพ รองรับยุทธศาสตร์ชาติ และการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการวิจัย

การพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมและงานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาชุมชนเมืองและท้องถิ่น

3. ด้านการบริหาร

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในคณะ ควบคู่กับการเป็นผู้มีคุณธรรมบนความเติบโตที่ยั่งยืน เพื่อพัฒนาศักยภาพองค์กรในยุคการเปลี่ยนแปลง

4. ด้านบริการวิชาการ

การพัฒนางานบริการวิชาการ เพื่อตอบสนองคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนเมืองและท้องถิ่น

5. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

อนุรักษ์ สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดมูลค่าและคุณค่าด้วยองค์ความรู้ของคณะ

ในปี พ.ศ.2563 คณะวิทยาการจัดการ ได้ปรับปรุงหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรใหม่ พ.ศ.2564 ระดับปริญญาตรี 4 ปี ดังนี้

1. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) หลักสูตรปรับปรุง/หลักสูตรใหม่ พ.ศ.2564 แบ่งเป็น 6 สาขาวิชา ได้แก่

- 1.1 สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ
- 1.2 สาขาวิชาระบบสารสนเทศทางธุรกิจ
- 1.3 สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล
- 1.4 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- 1.5 สาขาวิชาการเงินและการลงทุน
- 1.6 สาขาวิชาวิทยาการประกอบการ

2. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) มี 1 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

3. หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต (นศ.บ.) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564 แบ่งเป็น 4 กลุ่ม

วิชา

- 3.1 กลุ่มวิชาวิทยุและโทรทัศน์มัลติแพลตฟอร์ม
- 3.2 กลุ่มวิชาการประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร
- 3.3 กลุ่มวิชาครีเอทีฟคอนเทนต์
- 3.4 กลุ่มวิชาสื่อสารการแสดง

2.2 ทำเนียบผู้บริหาร

ลำดับ	พ.ศ.	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	2528	ดร.ทัศนีย์ แซลบี (ต่อมาลาออก) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อารง กมลเสรีรัตน์ (ดำรงตำแหน่งแทน)	หัวหน้าคณะ
2	2529	อาจารย์กนก ใบบัว	หัวหน้าคณะ
3	2532	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปราณี คุสกุล	หัวหน้าคณะ
4	2532 - 2533	ว่าที่ร้อยตรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีเพชร เลิศพิเชฐ	หัวหน้าคณะวิชา
5	2534 - 2535	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัมพล นรพัลลภ	หัวหน้าคณะวิชา
6	2536 - 2537	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บังอร พลเดชา	หัวหน้าคณะวิชา
7	2538 - 2542	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร	คณบดี
8	2542 - 2545	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีสัมพันธ์ มาประณีต	คณบดี
9	2546 - 2549	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ตันติสันติสม	คณบดี
10	2549 - 2557	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษมกล สุขเกษม	คณบดี
11	2557 - 2561	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร ตันติสันติสม	คณบดี
12	2561 - 2562	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ สวัสดิ์นะที่	รักษาราชการแทนคณบดี
13	2562	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิสุทธิ พวงนาค	รักษาราชการแทนคณบดี
14	2562 - 2563	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ สวัสดิ์นะที่	รักษาราชการแทนคณบดี
15	2563-ปัจจุบัน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิ วงศ์ทองคำ	คณบดี

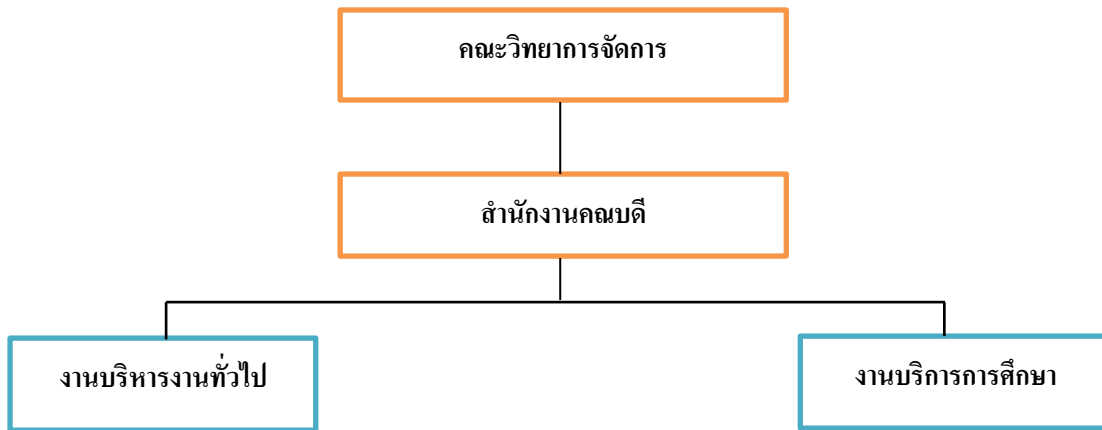
แผนที่ภายในมหาวิทยาลัย



ภาพที่ 2.2 แผนที่ภายในมหาวิทยาลัย

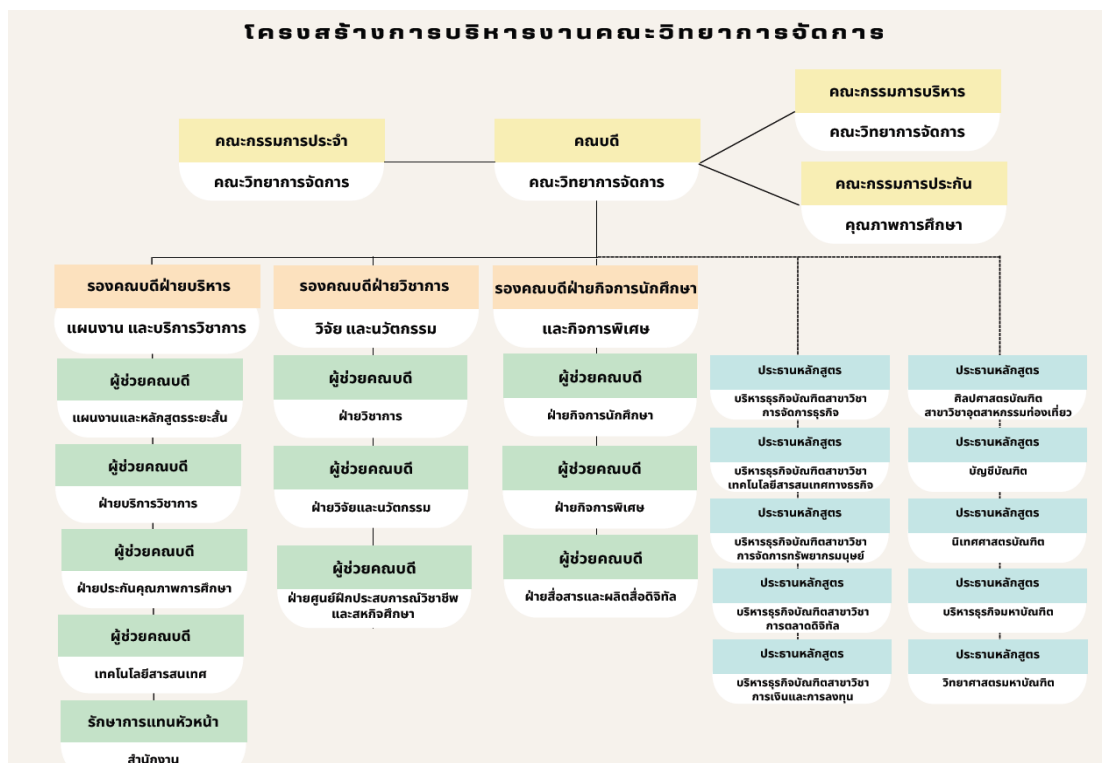
2.4 โครงสร้างคณะวิทยาการจัดการ

การแบ่งส่วนราชการคณะวิทยาการจัดการ ออกเป็น 2 งาน คือ งานบริหารงานทั่วไป งานบริการการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างคณะวิทยาการจัดการของฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

2.5 โครงสร้างการบริหารงานคณะวิทยาการจัดการ (Administration Chart)



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารงานคณะวิทยาการจัดการ

ส่วนที่ 3

ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

คณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ.2560 เห็นชอบการจำแนกแผนออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับ 2 เป็นแผนที่ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนประเทศเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งกำหนดประเด็นการพัฒนาและถ่ายทอดไปสู่แนวทางในการปฏิบัติ แผนระดับที่ 2 ประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ 13 ด้าน และ แผนระดับ 3 เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ 1 และแผนระดับที่ 2 สู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือจัดทำขึ้นตามกฎหมายที่กำหนด หรือจัดทำขึ้นตามพันธกรณี หรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ ทั้งนี้ แผนระดับที่ 3 หมายรวมถึง แผนปฏิบัติการทุกระดับ โดยรายละเอียดของแผนแต่ละระดับ ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ภาพรวมความเชื่อมโยงของแผน 3 ระดับ

ที่มา : สศช. (2562)

3.1 แผนระดับที่ 3

แผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้แก่ นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2563-2570 และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566-2570 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566-2570 มีความสอดคล้อง ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ความสอดคล้องของแผนระดับที่ 3 กับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม พ.ศ.2563-2570	แพลตฟอร์ม (Platform) 1. การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้	แพลตฟอร์ม (Platform) 2. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม แพลตฟอร์ม (Platform) 3. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน แพลตฟอร์ม (Platform) 4. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ	โปรแกรมที่ 16. การปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โปรแกรมที่ 17. การแก้ปัญหาภาวะวิกฤต
แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม พ.ศ.2566-2570	(S1) การพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเศรษฐกิจ สร้างคุณค่า และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้มีความสามารถในการแข่งขันและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนพร้อมสู่อนาคต โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม	(S2) การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม	(S4) การพัฒนากำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันวิจัยให้เป็นฐานการขับเคลื่อน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศแบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัย และนวัตกรรม

แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)	2. การผลิตและพัฒนาครู 3. การยกระดับคุณภาพ การศึกษา	1. การพัฒนาท้องถิ่น	4. การพัฒนาระบบ บริหารจัดการ
แผนปฏิบัติการ เชิงยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)	2. การผลิตและพัฒนาครู - เสริมสร้างสมรรถนะและ ทักษะเพื่อการพัฒนาครู ให้มีความสมดุลทั้ง คุณภาพและคุณธรรม 3. การยกระดับคุณภาพ การศึกษา - ใช้กระบวนการ “วิศวกร สังคม” เป็นกลไกการพัฒนา Soft Skills และคุณลักษณะ และสมรรถนะทางวิชาชีพ ของนักศึกษาและบัณฑิต มรภ. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาชุมชนท้องถิ่น	1. การพัฒนาท้องถิ่น	4. การพัฒนาระบบ บริหารจัดการ - ผนึกกำลัง 38 มรภ. พัฒนาองค์กรสู่ Digital organization & Green University
แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี มรภ.จันทราเกษม พ.ศ.2566-2570	2. การผลิตและพัฒนาครู 3. การยกระดับคุณภาพ การศึกษา	1. การพัฒนาท้องถิ่น	4. การพัฒนาระบบ บริหารจัดการ
แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี คณะวิทยาการจัดการ มรภ.จันทราเกษม พ.ศ.2566-2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567)	2. การยกระดับคุณภาพ การศึกษา	1. การพัฒนาท้องถิ่น	3. การพัฒนาระบบ บริหารจัดการ

3.1.1 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม พ.ศ.2563-2570

นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2563-2570 เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยมีวิสัยทัศน์ ดังนี้

"เตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ 21 พัฒนาเศรษฐกิจที่กระจายโอกาสอย่างทั่วถึง สังคมที่มั่นคง และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งทางนวัตกรรมระดับแนวหน้าในสากล นำพาประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว"

ในการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อววน.) คำนึงถึงบริบทโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการปฏิรูปประเทศในปัจจุบัน ซึ่งรวมถึงการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม เป็นกระทรวงใหม่ เพื่อเป็นกลไกในการปรับเปลี่ยนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม จึงออกแบบนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในลักษณะแพลตฟอร์ม (platform) ความร่วมมือตามเป้าประสงค์ของการพัฒนาใน 4 ด้าน ดังนี้

แพลตฟอร์มที่ 1 การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้

เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Objectives and Key Results: OKR)

เป้าหมาย 01 พัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไปสู่การเป็นประเทศรายได้สูง

ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ

KR1.1 นักวิจัยและพัฒนาเพิ่มเป็น 25 คนต่อประชากรหนึ่งหมื่นคนภายในปี 2564

KR1.2 คนไทยทุกช่วงวัยมีสมรรถนะพร้อมเข้าสู่อาชีพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

KR1.3 มีกำลังคนและสถาบันความรู้/สถาบันเฉพาะทางชั้นนำของโลก

KR1.4 บัณฑิตคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาใหม่มีทักษะตรงหรือใกล้เคียงกับที่ตลาดแรงงานต้องการ จำนวน 1 ล้านคน

KR1.5 สัดส่วนบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิศวกรรม (STEM degrees)

แพลตฟอร์มที่ 1 การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ ประกอบด้วย 6 โปรแกรม คือ

โปรแกรมที่ 1 สร้างระบบผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ

โปรแกรมที่ 2 ผลิตกำลังคนระดับสูงรองรับ EEC และระบบเศรษฐกิจสังคมของประเทศ

โปรแกรมที่ 3 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต

โปรแกรมที่ 4 ส่งเสริมปัญญาประดิษฐ์เป็นฐานขับเคลื่อนประเทศในอนาคต (AI for All)

โปรแกรมที่ 5 ส่งเสริมการวิจัยขั้นแนวหน้า และการวิจัยพื้นฐานที่ประเทศไทยมีศักยภาพ

โปรแกรมที่ 6 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการวิจัยที่สำคัญ

แพลตฟอร์มที่ 2 การวิจัยและสร้างนวัตกรรม

เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Objectives and Key Results: OKR)

เป้าหมาย 02 มุ่งองค์ความรู้ที่เกิดจากการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อจัดการกับปัญหาท้าทายเร่งด่วนที่สำคัญของประเทศ คนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีคุณค่า

ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ

KR2.1 มุ่งองค์ความรู้ที่เกิดจากการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อจัดการกับปัญหาท้าทายเร่งด่วนที่สำคัญของประเทศ และบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

KR2.2 คนในทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตด้วยตนเองได้อย่างมีคุณค่า และต่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข พร้อมรับสังคมสูงวัย

KR2.3 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภาคการเกษตรเพื่อเพิ่มผลิตภาพและความมั่นคงทางรายได้ของเกษตรกร

แพลตฟอร์มที่ 2 การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม ประกอบด้วย 3 โปรแกรม

โปรแกรมที่ 7 โจทย์ท้าทายด้านทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และการเกษตร

โปรแกรมที่ 8 สังคมสูงวัย

โปรแกรมที่ 9 สังคมคุณภาพและความมั่นคง

แพลตฟอร์มที่ 3 การวิจัยและสร้างนวัตกรรม

เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Objectives and Key Results: OKR)

เป้าหมาย 03 ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ

KR3.1 อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดโดย IMD อยู่ใน 30 อันดับแรก

KR3.2 ดัชนีความสามารถด้านนวัตกรรม (GI) ของไทยดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

KR3.3 สัดส่วนการพัฒนาเทคโนโลยีของตนเองต่อการพึ่งพาเทคโนโลยีจากภายนอก เพิ่มขึ้นจาก 10:90 เป็น 30:70

KR3.4 จำนวนวิสาหกิจเริ่มต้น (Startups) และวิสาหกิจฐานนวัตกรรม (Innovation-driven Enterprises: IDEs) ที่มีศักยภาพเติบโตได้อย่างก้าวกระโดด 5,000 ราย

แพลตฟอร์มที่ 3 การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน ประกอบด้วย 3 โปรแกรม คือ

โปรแกรมที่ 10 ยกระดับความสามารถการแข่งขันและวางรากฐานทางเศรษฐกิจ

โปรแกรมที่ 11 สร้างและยกระดับศักยภาพวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup) พัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรม และพื้นที่เศรษฐกิจนวัตกรรม

โปรแกรมที่ 12 โครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพและบริการ

แพลตฟอร์มที่ 4 การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ

เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Objectives and Key Results: OKR)

เป้าหมาย 04 กระจายความเจริญและสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจสังคมท้องถิ่น ด้วยความรู้และนวัตกรรม

ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ

KR4.1 ชุมชนที่มีขีดความสามารถในการจัดการตนเอง (Smart Community) มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมของชุมชน

KR4.2 รายได้ของคนจนกลุ่มรายได้ร้อยละ 4 ล่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 อย่างทั่วถึง

KR4.3 เกิดการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค โดยมีเมืองศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค

KR4.4 ดัชนีการพัฒนาย่างทั่วถึง (Inclusive Development Index: IDI) ของไทยดีขึ้น

แพลตฟอร์มที่ 4 การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ ประกอบด้วย 3 โปรแกรม คือ

โปรแกรมที่ 13 นวัตกรรมสำหรับเศรษฐกิจฐานรากและชุมชนนวัตกรรม

โปรแกรมที่ 14 จัดความยากจนแบบเบ็ดเสร็จและแม่นยำ

โปรแกรมที่ 15 เมืองน่าอยู่และการกระจายศูนย์กลางความเจริญ

การปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม

การปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อววน.) เป็นการปฏิรูปเชิงโครงสร้างที่สำคัญสำหรับประเทศไทย มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นการเตรียมคนไทยเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และการนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปพัฒนาประเทศ

เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างเต็มรูปแบบและยั่งยืน ซึ่งนำไปสู่การปฏิรูป 3 ด้าน ได้แก่

- 1) การปฏิรูปการบริหารภาครัฐ (Administrative Reform)
- 2) การปฏิรูประบบงบประมาณ (Budgeting Reform)
- 3) การปฏิรูปกฎหมาย ระเบียบ (Regulatory Reform)

การปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ประกอบด้วย 1 โปรแกรม คือ

โปรแกรมที่ 16 ปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม

3.1.2 แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2566–2570

1) จุดมุ่งเน้นนโยบาย

จุดมุ่งเน้นนโยบายที่ (2) ประเทศไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยว โดยใช้แนวคิด เศรษฐกิจสร้างสรรค์ มุ่งเน้นคุณค่าและความยั่งยืน สามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและการกระจาย รายได้

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

จุดมุ่งเน้นนโยบายที่ (4) ผู้สูงอายุมีศักยภาพและโอกาสอย่างเต็มที่ในการพึ่งตนเอง มีคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคม เพื่อรองรับสังคมสูงวัย

จุดมุ่งเน้นนโยบายที่ (6) ประเทศไทยสามารถสร้างกำลังคนสมรรถนะสูงและเป็น ศูนย์กลางกำลังคนระดับสูงของอาเซียน โดยการพลิกโฉมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อตอบโจทย์ การพัฒนาแห่งอนาคต และสอดคล้องกับปรัชญาการอุดมศึกษาไทยใหม่

2) เป้าประสงค์ของแผน

เป้าประสงค์ของแผนที่ 1. คนไทยมีสมรรถนะและทักษะสูง เพียงพอในการพลิกโฉม ประเทศให้ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ของแผนที่ 2. เศรษฐกิจไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้วยเศรษฐกิจ สร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพิ่มความมั่นคงของเศรษฐกิจฐานราก และพึ่งพาตนเองได้อย่าง ยั่งยืน พร้อมสู่อนาคต

เป้าประสงค์ของแผนที่ 3. สังคมไทยมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนสามารถแก้ปัญหาท้าทาย ของสังคมและสิ่งแวดล้อม ปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก

3) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้มีความสามารถในการแข่งขัน และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมสู่นาคต โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

3.1 แผนงานสำคัญ

F5 (S1P3) พัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยว โดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ที่เน้นคุณค่า สร้างความยั่งยืน และเพิ่มรายได้ของประเทศ

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) จัดความยากจน โดยการลดช่องว่างของการเข้าถึงโอกาสด้านการพัฒนาอาชีพ การศึกษาเรียนรู้ การเข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรม

P12 (S2) เพิ่มความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากเพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขัน สามารถพึ่งพาตนเองได้และกระจายรายได้สู่ชุมชนท้องถิ่น

P14 (S2) พัฒนาเมืองน่าอยู่ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น และกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมสู่ทุกภูมิภาค โดยใช้วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

P16 (S2) พัฒนาและเร่งแก้ไขปัญหาระบบสุขภาพการชนชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ

6) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันวิจัยให้เป็นฐานการขับเคลื่อน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศแบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

6.1 แผนงานสำคัญ

F10 (S4P22) พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา นักวิทยาศาสตร์และนักนวัตกรรมทุกคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จำเป็นควบคู่กับการมีสมรรถนะสูงด้านวิชาชีพและวิชาการ

F11 (S4P22) ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา นักวิทยาศาสตร์และนักนวัตกรรมทักษะสูงที่ตรงตามความต้องการของประเทศ โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

6.2 แผนงาน

P21 (S4) พลิกโฉมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงเพียงพอตามเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และการพัฒนาแห่งอนาคต รวมถึงสอดคล้องกับปรัชญาการอุดมศึกษาไทยใหม่

P22 (S4) ยกระดับการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา รวมถึงนักวิทยาศาสตร์และนักนวัตกรรม ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

P23 (S4) พลิกโฉมสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นเลิศตามบทบาทการสร้างกำลังคนองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการพัฒนาพื้นที่และประเทศ

3.1.3 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เป็นแผนระดับ 3 ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง ใช้เป็นเป้าหมายใหญ่ในการดำเนินงานตามทิศทางและเป้าหมาย ระยะ 20 ปี เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริงตาม พรบ. การจัดตั้งมหาวิทยาลัย ดังนั้น ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงต้องดำเนินการภายใต้เป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดไว้ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องความสัมพันธ์มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันตามที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายไว้ มีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

เป้าหมาย

ชุมชนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา 4 ด้าน คือ

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

กลยุทธ์

1. สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับผู้ว่าราชการจังหวัดในการวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่และดำเนินโครงการตามพันธกิจและศักยภาพของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึง Timeline ในการดำเนินการทุกขั้นตอนอย่างเป็นรูปธรรม (ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว) ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย
2. บูรณาการความร่วมมือในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย (ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม) ในการดำเนินโครงการพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญ
3. บูรณาการการจัดการเรียนการสอน การวิจัยของนักศึกษาและอาจารย์กับการพัฒนาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- 1.1 มีฐานข้อมูลของพื้นที่บริการ (ศักยภาพชุมชน สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ประเมินและวางแผนงานพัฒนาเชิงพื้นที่ตามศักยภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 1.2 จำนวนหมู่บ้าน/โรงเรียน ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินโครงการ อันเป็นผลจากการวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่
- 1.3 ร้อยละสะสมของจำนวนหมู่บ้านที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเข้าดำเนินโครงการพัฒนาเปรียบเทียบกับจำนวนหมู่บ้านทั้งหมดในพื้นที่บริการ (การกระจายตัวเชิงพื้นที่)
- 1.4 จำนวนโครงการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และจำนวนโครงการฯ สะสม (แยกประเภทตามเป้าหมาย)
- 1.5 จำนวนภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ที่ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินโครงการพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่บริการ
- 1.6 อัตราส่วนโครงการพัฒนาท้องถิ่นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นแกนนำ เปรียบเทียบกับโครงการพัฒนาท้องถิ่นทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 1.7 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวกับการน้อมนำพระราโชบายด้านการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ทั้ง 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. บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีอัตลักษณ์และสมรรถนะเป็นเลิศ เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

2. บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะ 4 และถ่ายทอด/บ่มเพาะให้ศิษย์แต่ละช่วงวัยได้

3. บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เข้าสู่วิชาชีพได้รับการเสริมสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และกระบวนการผลิตให้มีสมรรถนะเป็นเลิศ เป็นที่ยอมรับด้วย School Integrated Learning และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

2. พัฒนาสมรรถนะครูของครูให้มีความเป็นมืออาชีพ

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

4. จัดทำแผนการดำเนินงานตามข้อ 1-3 โดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพรวมถึงขั้นตอนและระยะเวลา (Timeline) ในการปฏิบัติงาน ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัด

2.1 มีการปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และกระบวนการผลิตครูเพื่อให้บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีอัตลักษณ์ สมรรถนะและคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพพร้อมด้วยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามพระราโชบายด้านการศึกษาและคุณลักษณะครูศตวรรษที่ 21

2.2 ร้อยละครูของครูที่มีประสบการณ์สอนในโรงเรียนต่อปีการศึกษา

2.3 ร้อยละของบัณฑิตครูที่จบจากมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สอบบรรจุผ่านเกณฑ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ภายในเวลา 1 ปี

2.4 มี Platform เพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบัณฑิตครูมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เข้าสู่วิชาชีพ

2.5 ผลคะแนน O-NET หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นจากการพัฒนาสมรรถนะครูประจำการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.6 สัดส่วนบัณฑิตครูที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในภูมิภาค

2.7 ผลงานการวิจัยเฉพาะสาขาวิชาชีพครูที่ได้รับตีพิมพ์ เผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ หรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการผลิตและพัฒนาครูเพิ่มขึ้น

โครงการหลัก

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

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

เป้าหมาย

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเป็นเลิศในการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศด้วยการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
2. ยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิตด้วยอัตลักษณ์ด้านสมรรถนะและคุณลักษณะ 4 ประการ พร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
3. อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

กลยุทธ์

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

ตัวชี้วัด

- 3.1 จำนวนหลักสูตรที่ถูกปรับปรุงให้ทันสมัยและหลักสูตรใหม่ในรูปแบบสหวิทยาการที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ
- 3.2 ผลงานของนักศึกษา/อาจารย์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ
- 3.3 ร้อยละของนักศึกษาที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่สำเร็จการศึกษา
- 3.4 ระดับความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีตามมาตรฐาน CEFR หรือเทียบเท่ามาตรฐานสากลอื่น ๆ
- 3.5 อัตราการได้งานทำ/ทำงานตรงสาขา/ประกอบอาชีพอิสระทั้งตามภูมิลำเนาและนอกภูมิลำเนาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภายในระยะเวลา 1 ปี
- 3.6 ผลการประเมินสมรรถนะของบัณฑิต โดยสถานประกอบการผู้ใช้บัณฑิต
- 3.7 อัตราการศึกษาต่อในพื้นที่ของประชากรวัยอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น

โครงการหลัก

1. โครงการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมราชภัฏเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
2. โครงการพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายสถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้

3. โครงการบ่มเพาะให้บัณฑิต มีทักษะเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ ภายใต้บริบทของ การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

เป้าหมาย

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการยอมรับระดับชาติและนานาชาติด้านการเป็นสถาบัน การศึกษาเพื่อท้องถิ่นที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

2. มหาวิทยาลัยราชภัฏมึระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้าง ธรรมาภิบาล ความพร้อมและความสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานะ มหาวิทยาลัย ในกำกับของของรัฐ

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่

2. เพิ่มบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการ การเรียนการสอนกับการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา

3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4. ปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยเฉพาะด้านฐานข้อมูลงบประมาณและ บุคลากรให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

4.1 จำนวนอาจารย์และนักศึกษา ศิษย์เก่า ที่ได้รับรางวัลในระดับชาติ/นานาชาติ

4.2 อัตราส่วนจำนวนผลงานวิจัยและองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นทรัพย์สินทางปัญญาต่อ จำนวนผลงานดังกล่าวที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

4.3 ผลการสำรวจการรับรู้ข่าวสาร (เช่น นโยบาย/แผนพัฒนาต่าง ๆ ที่สำคัญระดับชาติ/ จังหวัด/องค์กร) ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

4.4 จำนวนฐานข้อมูลเพื่อบริหารจัดการในการตัดสินใจตามพันธกิจหลักของ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

4.5 ระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการบริหารงานภาครัฐอยู่ในระดับ สูงหรือสูงมาก

4.6 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศ

4.7 มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างน้อย 5 ระบบ

4.8 มีฐานข้อมูลศิษย์เก่าและจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อขยายเครือข่ายและปรับปรุงฐานข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ

4.9 ผลสำรวจความคิดเห็น/ความพึงพอใจของประชาชน/ผู้รับบริการที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ

โครงการหลัก

1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ
2. โครงการ “ราชภัฏโพลล์”
3. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ
4. โครงการเครือข่ายสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
5. โครงการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

3.1.4 แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566–2570

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566–2570) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการผลิตและพัฒนาครูฐานสมรรถนะ บูรณาการความรู้ในศาสตร์ กับศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ คู่คุณธรรม
2. ผลิตบัณฑิตครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยฐานสมรรถนะ บูรณาการการเรียนการสอน ในทุกศาสตร์กับการทำงาน
3. วิจัยและสร้างนวัตกรรมโดยบูรณาการความรู้ในศาสตร์กับศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
4. บริการวิชาการด้วยแนวทางพระราชดำริและบูรณาการความรู้ในศาสตร์กับศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
5. ยกระดับการสืบสานและพัฒนาภูมิปัญญา และศิลปวัฒนธรรมด้วยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในคุณค่า มีความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

- 1.1 ยกระดับเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยใช้องค์ความรู้ และนวัตกรรม บูรณาการแนวคิด Bio-Circular-Green Economy (BCG Model) ในการพัฒนาท้องถิ่น
- 1.2 ยกระดับการศึกษาครู บุคลากรทางการศึกษาในชุมชนและท้องถิ่นสู่ความเป็นครู ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์

- 1.1 สร้างรูปแบบรวบรวมข้อมูลเชิงพื้นที่เพื่อจัดทำฐานข้อมูลและสารสนเทศเชิงกลยุทธ์
- 1.2 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและความเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์กับองค์กรในพื้นที่
- 1.3 ยกระดับองค์ความรู้ นวัตกรรม ภูมิปัญญาและทุนทางวัฒนธรรม (Soft Power) เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามแนวคิด Bio-Circular-Green Economy (BCG Model)
- 1.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการเข้าสู่วิทยฐานะตามเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ Performance Appraisal (PA)
- 1.5 ยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยนวัตกรรมและครูฐานสมรรถนะ

ตัวชี้วัด

- 1.1 จำนวนชุมชนที่ได้รับการยกระดับ/พัฒนา เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม
- 1.2 ร้อยละสะสมของจำนวนหมู่บ้าน ชุมชน ที่ได้รับการพัฒนา
- 1.3 จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือในพื้นที่
- 1.4 ร้อยละของครัวเรือนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น
- 1.5 จำนวนหลักสูตรที่ท้องถิ่นต้องการ
- 1.6 จำนวนวิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการรายใหม่ หรือผู้จ้างงานรายใหม่ในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัย
- 1.7 จำนวนงานวิจัย หรือนวัตกรรม หรือผลงานสร้างสรรค์ที่ใช้ประโยชน์ในท้องถิ่น
- 1.8 จำนวนผลงานวิจัย หรือนวัตกรรมที่ยกระดับทุนทางวัฒนธรรม
- 1.9 จำนวนโรงเรียนที่มีผลการพัฒนาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเป็นรูปธรรม
- 1.10 ร้อยละสะสมของโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนา
- 1.11 ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนจากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาสูงขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

วัตถุประสงค์

- 2.1 ผลิตและพัฒนาครูฐานสมรรถนะ
- 2.2 ส่งเสริมวิชาการเพื่อการผลิตและพัฒนาครูให้มีอัตลักษณ์บัณฑิตครูจันทระเกษม (CRU Smart Teacher) ฐานสมรรถนะ

กลยุทธ์

- 2.1 บ่มเพาะนักศึกษาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและทักษะการเรียนรู้ของศตวรรษ

ที่ 21

- 2.2 สนับสนุนการสร้างงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อการผลิตและพัฒนาครูให้มีอัตลักษณ์บัณฑิตครูจันทระเกษม (CRU Smart Teacher) สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณลักษณะ 4 ประการ ตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษา

ตัวชี้วัด

- 2.1 ร้อยละของบัณฑิตครูที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูผ่านในครั้งแรก
- 2.2 ร้อยละของบัณฑิตครูที่ได้ทำงานภายใน 1 ปี
- 2.3 จำนวนผลงานวิชาการที่ได้รับมาตรฐานและการยอมรับในการผลิตและพัฒนาครูให้มีอัตลักษณ์บัณฑิตครูจันทระเกษม (CRU Smart Teacher) ฐานสมรรถนะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

วัตถุประสงค์

- 3.1 บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษมมีคุณธรรม มีคุณภาพ มีสมรรถนะวิชาชีพ มีคุณลักษณะ 4 ประการ ตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต รองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ
- 3.2 อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษมเป็นผู้สร้างคุณค่าให้กับสังคม ท้องถิ่น และการพัฒนาประเทศ
- 3.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) จากงานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศเพื่อสร้างความมั่นคงยั่งยืน (Sustainable)

กลยุทธ์

- 3.1 พัฒนานักศึกษาด้านคุณธรรม คุณลักษณะ 4 ประการ ตามพระบรมราโชบาย ด้านการศึกษา Soft Skills ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม
- 3.2 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ การรับรอง มาตรฐานวิชาชีพ การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานในสายอาชีพ รางวัลหรือ ผลงานที่เป็นที่ยอมรับของนักศึกษา
- 3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม งาน สร้างสรรค์ หรืองาน ลักษณะอื่นในระดับชาติและนานาชาติ
- 3.4 ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคม สร้าง นวัตกรรมชุมชน
- 3.5 พัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อสร้างผลงานทางวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรมและ งานสร้างสรรค์ หรืองานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมั่นคงและ ยั่งยืน (Sustainable)

ตัวชี้วัด

- 3.1 จำนวนนวัตกรรมเพื่อสังคม นวัตกรรมชุมชนที่มีการนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็น รูปธรรม โดยการมีส่วนร่วมของนักศึกษา
- 3.2 ร้อยละนักศึกษาที่ผ่านการประเมินจากการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา คุณธรรม การพัฒนาคุณลักษณะ 4 ประการ ตามพระบรมราโชบายด้าน การศึกษา การพัฒนา Soft Skill ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม
- 3.3 จำนวนรางวัลหรือผลงานที่เป็นที่ยอมรับของนักศึกษา
- 3.4 จำนวนผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ หรือได้รับรางวัลใน ระดับชาติหรือนานาชาติ
- 3.5 จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ที่ยื่นการคุ้มครองสิทธิทรัพย์สิน ทางปัญญา
- 3.6 จำนวนนวัตกรรมเพื่อสังคม นวัตกรรมชุมชนที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ สร้างการ เปลี่ยนแปลงและผลกระทบเชิงบวกต่อท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม โดยการมีส่วน ร่วมของอาจารย์
- 3.7 จำนวนผู้ใช้บริการแหล่งเรียนรู้
- 3.8 ความพึงพอใจของผู้ใช้แหล่งเรียนรู้
- 3.9 ร้อยละการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

วัตถุประสงค์

- 4.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมเป็น SMART University ที่มีความคล่องตัว มีหลักธรรมาภิบาล และยึดมั่นค่านิยมองค์กร
- 4.2 มหาวิทยาลัยจันทรเกษมมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่นักศึกษา อาจารย์และบุคลากรทุกคน

กลยุทธ์

- 4.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ให้บริการสังคม ชุมชนท้องถิ่น และสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ
- 4.2 พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้มีห้องเรียนห้องปฏิบัติการ มีเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้แก่นักเรียนนักศึกษา อาจารย์และบุคลากรทุกคน
- 4.3 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่มีความสะอาด ปลอดภัย เพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) ที่พร้อมเป็น SMART University

ตัวชี้วัด

- 4.1 ผลการประเมินความคิดเห็นด้านความเป็น SMART University
- 4.2 ร้อยละความพึงพอใจของนักเรียน นักศึกษา อาจารย์และบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
- 4.3 ร้อยละค่าเฉลี่ยของทุกหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานของการเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office)

ผังความเชื่อมโยงแผน 3 ระดับ กับแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2568 คณะวิทยาการจัดการ

แผน ระดับ 1	ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	ยุทธศาสตร์ที่ 3 - ปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม - ปฏิรูปการเรียนรู้		ยุทธศาสตร์ที่ 2 - เกษตรสร้างมูลค่า - การท่องเที่ยว	ยุทธศาสตร์ที่ 4 - เสริมสร้างพลังทางสังคม - เพิ่มขีดความสามารถชุมชน ท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ที่ 6 - ภาครัฐทันสมัย โปร่งใส มีธรรมาภิบาล - บุคลากรภาครัฐดี เก่ง มีความเป็นมืออาชีพ	
แผน ระดับ 2	แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)	ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้	ประเด็นที่ 16 เศรษฐกิจฐานราก	ประเด็นที่ 17 ความเสมอภาคและ หลักประกันทางสังคม	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	นโยบายและยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570	โปรแกรมที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างกำลังคน ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงเพื่อการสร้าง บัณฑิต การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต การพัฒนา ทักษะเพื่ออนาคต (Up-skill) และการเพิ่มทักษะ (Re-skill)		โปรแกรมที่ 13 พัฒนานวัตกรรมสำหรับเศรษฐกิจ ฐานรากและชุมชนนวัตกรรม โดยใช้วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม	โปรแกรมที่ 14 จัดความยากจนแบบ เบ็ดเสร็จและแม่นยำ โดยใช้ วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม	โปรแกรมที่ 15 การพัฒนาเมืองน่าอยู่และ การกระจายศูนย์กลาง ความเจริญ โดยใช้วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	โปรแกรมที่ 16 ปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และ นวัตกรรม
	ยุทธศาสตร์ มรภ. เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น		ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	
	แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) มรภ.จันทบุรี	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น		ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	
	แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2567 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทบุรี	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษา	-	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น		ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	

ภาพที่ 3.2 ผังความเชื่อมโยงแผน 3 ระดับ กับแผนปฏิบัติการ พ.ศ.2568 คณะวิทยาการจัดการ

ส่วนที่ 4

ข้อมูลสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร

คณะวิทยาการจัดการ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในอนาคตโดยมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละส่วนงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะวิทยาการจัดการ โดยส่วนใหญ่ มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และสมรรถนะการทำงานแบบมืออาชีพ การสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร

ปัจจุบันคณะวิทยาการจัดการ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2568) มีบุคลากรจำนวนรวมทั้งสิ้น 70 คน จำแนกเป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน 4 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 45 คน พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำนวน 16 คน เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา จำนวน 5 คน ได้จำแนกออกเป็นข้อมูลพื้นฐาน 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภท วุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ
- 2) ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามสาขาวิชา ประเภท ตำแหน่งทางวิชาการ และคุณวุฒิการศึกษา
- 3) ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภท และคุณวุฒิการศึกษา

ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นต่อการนำไปประกอบการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ลักษณะโดยรวมของบุคลากร ข้อมูลด้านวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการสายวิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้นสายสนับสนุนวิชาการ

ประเภท	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	อายุเฉลี่ย	อายุงานเฉลี่ย	ตำแหน่งทางวิชาการ (สายวิชาการ)			ตำแหน่งที่สูงขึ้น (สายสนับสนุนฯ)	
							ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ
สายวิชาการ (49)	-	-	12	37	46.31	13	-	2	29	-	-
สายสนับสนุนฯ (21)	2	18	1	-	45.90	12	-	-	-	-	21
รวม	2	18	13	37	45.05	12.50	-	2	29	-	21

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2568

หมายเหตุ: คุณวุฒิการศึกษาของสายสนับสนุนวิชาการอ้างอิงจากการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ เนื่องจากไม่สามารถนำมานับคะแนนตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามสาขาวิชา ประเภท ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิการศึกษา

ลำดับ ที่	สาขาวิชา	อัตราพึงมี ปี 2566 - 2569	อัตราปัจจุบัน แต่ละสาขาวิชา	ประเภท		ตำแหน่งทางวิชาการ				วุฒิการศึกษา	
				ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
1	หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต	12	13		13	5	8			3	10
2	หลักสูตรบัญชีบัณฑิต	6	6		6	4	1	1		3	3
3	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต - สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	4	5	1	4	3	2			2	3
4	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต	23	25	3	22	6	18	1		4	21
	- สาขาวิชาการเงินและการลงทุน	2	1		1		1				1
	- สาขาวิชาระบบสารสนเทศทางธุรกิจ	4	8		8	1	6	1		1	7
	- สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ	9	8	1	7	3	5			1	7
	- สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์	4	3	1	2		3			1	2
	- สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล	4	5	1	4	2	3			1	4
รวมทั้งสิ้น		45	49	4	45	18	29	2	0	12	37

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2568

- หมายเหตุ: 1. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการเงินและการลงทุน จ้างอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 4 คน
2. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จ้างอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 2 คน
3. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ จ้างอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 1 คน

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภท และคุณวุฒิการศึกษา

ลำดับ ที่	ประเภทบุคลากร สายสนับสนุน	บุคลากร ที่พึงมี	ประเภท		วุฒิการศึกษาที่รับการบรรจุ				วุฒิที่สำเร็จการศึกษา			
			พนักงาน มหาวิทยาลัย	เจ้าหน้าที่ประจำ ตามสัญญา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญา ตรี	ปริญญา โท	ปริญญา เอก	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญา ตรี	ปริญญา โท	ปริญญา เอก
1	งานบริหารงานทั่วไป	9										
	- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		4	1		7	1			7		1
	- นักวิชาการพัสดุ		1			1					1	
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1			1					1	
	- ผู้ปฏิบัติงานบริหาร											
	- ช่างเทคนิค			1	1				1			
	- เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล			1	1				1			
2	งานบริการการศึกษา	12										
	- นักวิชาการศึกษา		5	1		6				4	2	
	- นักวิชาการโสตทัศนศึกษา		2			2				2		
	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์		1			1				1		
	- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		2	1								
รวมทั้งสิ้น		21	16	5	2	18	1		2	14	4	1

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2568

หมายเหตุ: คุณวุฒิการศึกษาของสายสนับสนุนวิชาการอ้างอิงจากการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ เนื่องจากไม่สามารถนำมานับคะแนนตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ส่วนที่ 5

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

5.1 การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งเป็นกระบวนการวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ให้มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งในระดับสูง/ระดับผู้นำของคณะ อย่างต่อเนื่อง (Leadership Continuity) ทั้งนี้ เพื่อทดแทนในตำแหน่งเดิมและรองรับตำแหน่งที่จะต้องกำหนดขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัยในอนาคต

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

5.2 หลักการสำคัญในการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง จะประสบความสำเร็จต้องมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. ต้องรู้และเห็นภาพอย่างชัดเจนว่า “มหาวิทยาลัยกำลังมุ่งไปในทิศทางใด” เพื่อให้สามารถเตรียมจำนวน และคุณสมบัติของผู้บริหาร ผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญได้ถูกต้องและเหมาะสม
2. ต้องทำเป็นกระบวนการต่อเนื่องและมีระบบในการกำหนด ประเมินและพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุกลยุทธ์และเป้าหมายในอนาคตของผู้บริหาร และมีระบบที่จะสนับสนุนให้ศักยภาพของบุคคลเติบโตไปพร้อมกับการเติบโตของคณะวิทยาการจัดการ
3. ต้องทำในเชิงรุก (Proactive) เพราะจะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาการขาดบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ เพราะมหาวิทยาลัยจะทำการประเมินสถานการณ์และคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าเป็นระยะๆ โดยมีการสรรหา พัฒนาและเตรียมบุคลากรไว้ทดแทนอยู่ตลอดเวลา
4. ต้องเน้นการสรรหาและคัดเลือกจากภายในคณะวิทยาการจัดการ และมีการติดตามประเมินศักยภาพของผู้ที่เป็นว่าที่ผู้สืบทอดตำแหน่งเป็นระยะๆ ที่สำคัญต้องมีการจัดลำดับว่าใครมีความพร้อมมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้พบว่า การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะทำให้ คณะวิทยาการจัดการไม่ขาด “คนเก่ง คนดี” และเหมาะสมกับตำแหน่ง

5.3 ข้อดีของการวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่ง

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

2. เพื่อให้คณะวิทยาการจัดการสามารถวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในเชิงรุกได้ดียิ่งขึ้น เพราะเมื่อคณะวิทยาการจัดการมีการประเมินความพร้อมของกำลังคนอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีการจัดทำข้อมูลด้านบุคลากรอย่างเป็นระบบ ก็จะทำให้ทราบถึงจำนวนคนที่ต้องการในอนาคต การที่สามารถคาดการณ์ในอนาคตได้ล่วงหน้า ทำให้สามารถวางแผนหาคนได้ล่วงหน้าว่าจะไปหาจากแหล่งไหน

3. เพื่อให้รู้ว่าบุคลากรในตำแหน่งใดกำลังเกษียณอายุและบุคลากรในตำแหน่งใดมีคุณสมบัติหายาก และเป็นที่ต้องการของคณะวิทยาการจัดการ ดังนั้น คณะวิทยาการจัดการจะได้ประเมินสถานการณ์ความเสี่ยงทั้งหลายได้ถูกต้อง ทั้งนี้ จะได้วางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่จะมาสืบทอดตำแหน่งได้ล่วงหน้า ซึ่งทางที่ดีแล้วควรพยายามสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างลงไว้ 2 – 3 คน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เช่น การลาออก การโอนย้าย หรือการเสียชีวิต เป็นต้น นอกจากนี้ การทำการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ยังสามารถถูกใช้เป็นเครื่องมือจูงใจบุคลากรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ ถ้าคณะวิทยาการจัดการมีนโยบายส่งเสริมการเลื่อนขั้นบุคลากรภายในมากกว่าสรรหาคนนอกมาดำรงตำแหน่งแทนแล้ว นโยบายนี้จะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจดีขึ้น อีกทั้งยังมีผลทางอ้อมทำให้บุคลากรทุกคนมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และตลอดเวลาหาก คณะวิทยาการจัดการมีการดำเนินการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในเชิงรุก

5.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

1. ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับสูงต้องเห็นความสำคัญของการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพราะจะขาดทั้งปัจจัยและทรัพยากรอื่นๆ ที่ผู้บริหารมีอำนาจในการสั่งการอนุมัติให้ดำเนินการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งได้ ดังนั้น ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลต้องไปพูดคุยทำความเข้าใจและชี้แจงถึงประโยชน์ที่จะได้รับการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งให้ผู้บริหารได้รับทราบก่อน และเมื่อผู้บริหารเห็นด้วยกับการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง จึงดำเนินงานในขั้นตอนของการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารและประกาศถึงนโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งถือเป็นหนึ่งในนโยบายหลักที่สะท้อนถึงปรัชญาในการ

บริหารบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ ดังนั้น จึงสมควรเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้ทำหน้าที่สื่อสารและประกาศให้ทราบถึงนโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพราะเป็นการสื่อให้เห็นถึงความใส่ใจในอนาคตและการเติบโตพัฒนาของบุคลากร ซึ่งผู้บริหารสามารถสร้างความประทับใจที่ดีให้แก่บุคลากรว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะได้รับการพัฒนาและเลื่อนขั้นตำแหน่ง หากมีความสามารถที่เข้าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพราะการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งนั้น ต้องทำควบคู่กันไปกับการพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ (Career Development) นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรใช้โอกาสนี้ทำความเข้าใจกับบุคลากรที่ใกล้เกษียณว่า การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง คือ แผนการของมหาวิทยาลัยที่เตรียมให้พวกเขาโอนหรือย้ายออกจากตำแหน่ง แต่พวกเขาคือบุคคลที่มีคุณค่าและมีประสบการณ์การทำงานที่คณะวิทยาการจัดการ ต้องการให้ช่วยถ่ายทอดให้บุคลากรที่จะก้าวมาเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งต่อจากเขา อย่างไรก็ตาม ถ้าคณะวิทยาการจัดการจะมีรางวัลพิเศษให้แก่บุคลากรใกล้เกษียณเพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้พวกเขาถ่ายทอดวิชาความรู้ และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรรุ่นหลังก็จะยิ่งช่วยสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

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

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

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

5.5 ขั้นตอนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเป้าหมายของแผนการสืบทอดตำแหน่ง

การกำหนดเป้าหมายของแผนการสืบทอดตำแหน่ง คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ ผลลัพธ์ที่คาดหวังที่จะได้รับ ตลอดจนเป้าหมายของแผนการสืบทอดตำแหน่งที่ต้องการบรรลุเพื่อให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องมีกรอบทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน

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

เป็นการกำหนดตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของคณะวิทยาการจัดการ 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 คณะวิทยาการจัดการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) หรือตำแหน่งงานเป้าหมาย (Key Positions) ที่เหมาะสม ดังนี้

ระดับที่ 1 : การคัดสรรเพื่อคัดเลือก “ผู้ที่มีคุณสมบัติผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด”

คุณสมบัติของบุคลากรที่ผู้บังคับบัญชามีสิทธิเสนอชื่อเพื่อพิจารณาเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงาน เป็นหลักเกณฑ์เบื้องต้นที่ในการคัดเลือก 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 ที่คณะกรรมการจัดการต้องการหรือไม่ ทั้งนี้ เกณฑ์การประเมินผลงานเฉพาะเจาะจง 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 จนกลายเป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมินจึงถือว่ามีความสมรรถนะในระดับดังกล่าว

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง ผู้ถูกประเมินไม่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในแบบประเมินได้	ต้องได้รับการพัฒนาน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของสมรรถนะที่กำหนด มีพฤติกรรมในบางรายการที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเด่นชัด	อยู่ในระดับใช้งานได้ ผู้ถูกประเมินทำได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของสมรรถนะที่กำหนด ยังมีจุดอ่อนในบางเรื่องแต่ไม่เป็นข้อด้อยที่กระทบต่อผลการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี ผู้ถูกประเมินทำได้ตามสมรรถนะที่กำหนดได้โดยมาก เป็นไปอย่างคงเส้นคงวาและทำได้ดีกว่าผลปฏิบัติงานในระดับกลางๆ ไม่มีจุดอ่อนที่เป็นประเด็นสำคัญ	อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม ผู้ถูกประเมินทำได้ครบทั้งหมดตามสมรรถนะที่กำหนด 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) โดยมุ่งเน้นการฝึกอบรม (Training) การสอนงาน (Coaching) การมอบหมายงานหรือโครงการพิเศษ (Special Project) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) เป็นต้น มาประกอบการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งเป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของผู้บริหารในแต่ละสายงานหรือตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs)

ขั้นตอนที่ 6 การเข้าสู่ตำแหน่งและประเมินความต่อเนื่อง

เมื่อได้ผู้สืบทอดตำแหน่งแล้วจะเข้าสู่ขั้นตอนสุดท้ายของการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง คือ การนำผู้สืบทอดเข้าตำแหน่ง และประเมินประสิทธิผลและความสำเร็จของแผนงานทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 6

สาระสำคัญของแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

6.1 เป้าหมายของแผนการสืบทอดตำแหน่ง

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กำหนดเป้าหมายของการวางแผนสืบทอดตำแหน่งของบุคลากรเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงาน (Action Plan) โดยมีการทบทวนในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านการสืบทอดตำแหน่งของคณะวิทยาการจัดการ 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 คณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี

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 อย่างไรบ้าง ในอนาคต และตำแหน่งใดจะเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงเพื่อสนองตอบเป้าหมายในอนาคต และ 8) หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานหลักในแต่ละตำแหน่งมีอะไรบ้าง และอยู่ในส่วนความรับผิดชอบใดภายใต้โครงสร้างองค์กร

6.3 คุณสมบัติและสมรรถนะที่จำเป็นต่อตำแหน่งงาน

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้กำหนดองค์ประกอบและคุณสมบัติด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง ซึ่งสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งงาน 2) มาตรฐานความรับผิดชอบของแต่ละระดับ 3) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 4) สมรรถนะที่จำเป็นในงานของตำแหน่ง โดยหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งของตำแหน่งงาน (Candidate) แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 : การคัดสรรเพื่อคัดเลือก “ผู้ที่มีคุณสมบัติผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด” หลักเกณฑ์เบื้องต้นในการคัดเลือก ได้แก่ อายุงานในตำแหน่งเดิมไม่น้อยกว่ากี่ปี่ วุฒิการศึกษา ผลงาน การเติบโตแบบ Fasttrack รวมทั้งความประพฤติและการลงโทษทางวินัยที่ผ่านมา

ระดับที่ 2 : การกรองเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็น “ผู้ที่มีคุณสมบัติผ่านตามสมรรถนะที่กำหนด” 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” เป็นการคัดกรองบุคคลที่ผ่านกระบวนการในระดับที่ 2 มาแล้ว โดยมุ่งเน้นการพิจารณาคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งที่เป็นบุคลากรที่มีคุณสมบัติและผ่านตามสมรรถนะที่กำหนดที่มีความ “เหมาะสม” กับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นไป

6.4 การประเมินความสามารถและศักยภาพบุคคล

การประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคคล คือ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ ผลงาน หรือสมรรถนะของบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคคลต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีศักยภาพอย่างเพียงพอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้มีความรู้ที่เพิ่มขึ้น เหมาะสมและพร้อมที่จะเลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) ของมหาวิทยาลัยต่อไป 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: ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของตำแหน่งที่กำหนด

หลักความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ: มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในระดับที่
กำหนดของตำแหน่งงานหลักตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ

2. ตำแหน่งบริหารฝ่ายสนับสนุน (Administrative Leadership Positions)

หลักคุณสมบัติ: ต้องดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่าตำแหน่งที่จะสืบทอดไม่น้อยกว่า 2 ปี

หลักเงินเดือน: ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของตำแหน่งที่กำหนด

หลักความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ: มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในระดับที่กำหนดของตำแหน่งงานหลักตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ

6.6 แนวทางการจัดทำคลังผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent Pool)

คณะวิทยาการจัดการ กำหนดแนวทางการจัดทำคลังผู้สืบทอดตำแหน่ง โดนก้านกรองจากผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นตามเกณฑ์การประเมิน เพื่อขึ้นทะเบียนและเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งต่อไป ดังตารางด้านล่าง

	คนบดี	รองคนบดี	ผู้ช่วยคนบดี	ประธานหลักสูตร
ระดับความพร้อม	ผศ.ดร.สิทธิ	ผศ.ดร.กนกพรรณ อ.ศิริเกศ รศ.ดร.ลวณกร	ผศ.ดร.ธีรโชติ ผศ.รจนา ผศ.แสงระวี ดร.สุรเชษฐ์ ดร.กมลชนก ผศ.ดร.ทิพย์อนงค์ ผศ.ดร.เพิ่มพร ดร.อมรเทพ ผศ.นันทินี อ.อนุสรรา ดร.รัศมี	ผศ.ดร.ธีรโชติ ผศ.ดร.อาจารย์ ผศ.ดร.จิตาภา ผศ.แวววารีย์ ผศ.นภัสสร ผศ.ดร.อลิสรา ผศ.ดร.เอกบดินทร์ ดร.อมรเทพ
1 ปี	รศ.ดร.ลวณกร	ผศ.ดร.ธีรโชติ ผศ.ดร.เพิ่มพร ผศ.ดร.เอกบดินทร์	N/A	N/A
1 – 2 ปี	N/A	ดร.รัศมี ดร.อมรเทพ	N/A	N/A
2 – 3 ปี	N/A	ผศ.ดร.ทิพย์อนงค์	N/A	N/A
3 – 4 ปี	ผศ.ดร.กนกพรรณ อ.ศิริเกศ		N/A	N/A
4 ปีขึ้นไป	N/A	ผศ.ดร.อาจารย์ ผศ.รจนา ผศ.แสงระวี ผศ.แวววารีย์ ผศ.ดร.จิตาภา	N/A	N/A

	คณบดี	รองคณบดี	ผู้ช่วยคณบดี	ประธานหลักสูตร
ระดับความ พร้อม	ผศ.ดร.สิทธิ	ผศ.ดร.กนกพรรณ อ.ศิริเกศ รศ.ดร.ลัณกร	ผศ.ดร.ธีรโชติ ผศ.รจนา ผศ.แสงระวี ดร.สุรเชษฐ์ ดร.กมลชนก ผศ.ดร.ทิพย์อนงค์ ผศ.ดร.เพิ่มพร ดร.อมรเทพ ผศ.นันทินี อ.อนุสรรา ดร.รัศมี	ผศ.ดร.ธีรโชติ ผศ.ดร.อาจารย์ ผศ.ดร.ฐิตาภา ผศ.แวววารี ผศ.นภัสสร ผศ.ดร.อลิสา ผศ.ดร.เอกบดินทร์ ดร.อมรเทพ
		ผศ.นันทินี ดร.สุรเชษฐ์ ผศ.นภัสสร ผศ.ดร.อลิสา ดร.กมลชนก อ.อนุสรรา		

6.7 ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

เป้าประสงค์: มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด: จำนวนผู้ได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (ค่าเป้าหมาย: จำนวน 2 คน)

กลยุทธ์: สรรหา คัดเลือก และส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน: การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานภายนอก

ส่วนที่ 7

การขับเคลื่อนแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

7.1 ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

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

1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทุกระดับภายในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในการดำเนินการยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ภายใต้แผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดแผนงาน/โครงการหลักที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของเป้าประสงค์ที่ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดความรับผิดชอบตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หลัก

2. ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ต้องให้ความสำคัญในการใช้แผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นกรอบในการบริหารการดำเนินงานพันธกิจของทุกหน่วยงาน

3. ผู้บริหารดำเนินการชี้แจง สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระสำคัญของแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้บุคลากรในหน่วยงานภายในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมได้รับทราบ มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของแผนอย่างถูกต้องชัดเจน เพื่อให้มีส่วนร่วมและสนับสนุนให้การดำเนินงานตามแผนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 วัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล

1. เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสะท้อนกลับให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางาน รวมทั้งเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการทบทวนทิศทาง นโยบาย และแนวทางในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7.3 ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กำหนดรูปแบบที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด โดยรวบรวมและรายงานผลต่อคณะกรรมการบริหารคณะวิทยาการจัดการ เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการติดตามฯ จะนำไปสู่การพิจารณาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และทบทวนค่าเป้าหมายให้มีความเหมาะสมต่อไป

ทั้งนี้ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลฯ จะดำเนินการทุกๆ 2 ไตรมาส โดยเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณจะดำเนินการสรุปผลในภาพรวม เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะวิทยาการจัดการพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

7.4 ขั้นตอนวิธีการรายงานผล

กองบริหารงานบุคคลจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเสนอคณะกรรมการบริหารคณะวิทยาการจัดการ รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน

ภาคผนวก ก

แผนผังการจัดทำคลังผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent Pool)

ระดับความพร้อม	คณบดี	รองคณบดี	ผู้ช่วยคณบดี	ประธานหลักสูตร
	ผศ.ดร.สิทธิ	ผศ.ดร.กนกพรรณ อ.ศิริเกศ รศ.ดร.ลัณกร	ผศ.ดร.ธีรโชติ ผศ.รจนา ผศ.แสงระวี ดร.สุรเชษฐ์ ดร.กมลชนก ผศ.ดร.ทิพย์อนงค์ ผศ.ดร.เพิ่มพร ดร.อมรเทพ ผศ.นันทินี อ.อนุสร ดร.รัศมี	ผศ.ดร.ธีรโชติ ผศ.ดร.อาจารย์ ผศ.ดร.ฐิตาภา ผศ.แวววารี ผศ.นภัสสร ผศ.ดร.อลิสรา ผศ.ดร.เอกบดินทร์ ดร.อมรเทพ
1 ปี	รศ.ดร.ลัณกร	ผศ.ดร.ธีรโชติ ผศ.ดร.เพิ่มพร	N/A	N/A
1 – 2 ปี	N/A	ดร.รัศมี ดร.อมรเทพ	N/A	N/A
2 – 3 ปี	N/A	ผศ.ดร.ทิพย์อนงค์	N/A	N/A
3 – 4 ปี	ผศ.ดร.กนกพรรณ อ.ศิริเกศ		N/A	N/A
4 ปีขึ้นไป	N/A	ผศ.รจนา ผศ.แสงระวี ผศ.แวววารี ผศ.นันทินี ดร.สุรเชษฐ์	N/A	N/A



แผนสืบทอดตำแหน่ง

คณะวิทยาการจัดการ

พ.ศ.2568

