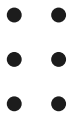


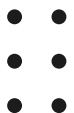


# แผนบริหารและ พัฒนาบุคลากร

พ.ศ. 2568



คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม





แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารคณะวิทยาการจัดการ  
ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2568 วาระเรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2568

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะวิทยาการจัดการ  
ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2568 วาระเรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2568

## คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ภายใต้กรอบประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์ คณะวิทยาการจัดการ ซึ่งเป็นเครื่องมือการจัดการที่สำคัญในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบาย และภารกิจของคณะวิทยาการจัดการ โดยผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะนำไปใช้เป็นกรอบ ในการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางในการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของคณะวิทยาการจัดการ จะนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด

คณะวิทยาการจัดการ มีความมุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 เล่มนี้ จะช่วยผลักดันให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ คณะวิทยาการจัดการ และมหาวิทยาลัยต่อไป

คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
<b>ส่วนที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์ของแผน	1
1.3 กระบวนการจัดทำแผน	1
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร	4
1.6 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ.2566–2570	5
<b>ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไป</b>	<b>6</b>
2.1 ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์	6
2.2 ประวัติคณะวิทยาการจัดการ	9
2.3 ทำเนียบผู้บริหาร	16
2.4 ที่ตั้ง และแผนที่	17
2.5 โครงสร้างคณะวิทยาการจัดการ	19
2.6 โครงสร้างการบริหารงานคณะวิทยาการจัดการ	19
<b>ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ</b>	<b>20</b>
3.1 แผนระดับที่ 3	21
<b>ส่วนที่ 4 รายละเอียดโครงการและกิจกรรมตามแผนบริหาร และพัฒนาบุคลากร</b>	<b>45</b>
4.1 โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 คณะวิทยาการจัดการ	45
<b>ส่วนที่ 5 แผนบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2568</b>	<b>46</b>
5.1 การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง	46
5.2 จำนวนบุคลากร	48
5.3 แผนประมาณการบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2568	51

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>ส่วนที่ 6 การติดตามและประเมินผล</b>	<b>60</b>
6.1 แนวทางการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร	60
6.2 วัตถุประสงค์ในการติดตามและประเมินผล	61
6.3 ประโยชน์ของการติดตามและประเมินผล	62
6.4 กลไกการติดตามประเมินผล	63
6.5 วิธีการติดตามและประเมินผล	63
<b>ภาคผนวก</b>	
ภาคผนวก ก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ	64
ภาคผนวก ข คำอธิบายตัวชี้วัด ข้อมูลที่ติดตาม การประเมิน/คำนวณ และเกณฑ์ในการประเมิน	67

## สารบัญชิตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 แสดงประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการของ มหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับคณะวิทยาการจัดการ	5
ตารางที่ 2.1 แสดงวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของแผน	9
ตารางที่ 3.1 ความสอดคล้องของแผนระดับที่ 3 กับแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี พ.ศ.2566–2570 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	21
ตารางที่ 5.1 ลักษณะโดยรวมของบุคลากร ข้อมูลด้านวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ทางวิชาการสายวิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้นสายสนับสนุนวิชาการ	48
ตารางที่ 5.2 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามสาขาวิชา ประเภท ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิการศึกษา	49
ตารางที่ 5.3 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภท และคุณวุฒิการศึกษา	50
ตารางที่ 5.4 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568	52
ตารางที่ 5.5 คาดการณ์จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ลาศึกษา และสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาเอก	52
ตารางที่ 5.6 แสดงสัดส่วนร้อยละของผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	54
ตารางที่ 5.7 คาดการณ์จำนวนผู้ได้รับกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568–2570	54
ตารางที่ 5.8 แสดงสัดส่วนร้อยละของผู้ได้รับการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ	55
ตารางที่ 5.9 แสดงสัดส่วนร้อยละของผู้ได้รับแต่งตั้งตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ	55
ตารางที่ 5.10 แสดงสัดส่วนร้อยละของผู้ได้รับการต่อสัญญาจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัย	55
ตารางที่ 5.11 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2568-2570	57
ตารางที่ 5.12 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสายที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2568-2570	58

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กระบวนการแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568	3
ภาพที่ 2.1 ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	17
ภาพที่ 2.2 แผนที่ภายในมหาวิทยาลัย	18
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างคณะวิทยาการจัดการของฝ่ายสนับสนุนวิชาการ	19
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างคณะวิทยาการจัดการของฝ่ายสนับสนุนวิชาการ	19
ภาพที่ 3.1 ภาพรวมความเชื่อมโยงของแผน 3 ระดับ	20
ภาพที่ 3.2 ผังความเชื่อมโยงแผน 3 ระดับ กับแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี พ.ศ.2566–2570 คณะวิทยาการจัดการ	44

# ส่วนที่ 1

## บทนำ

### 1.1 หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ คณะวิทยาการจัดการ และเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร บุคคลที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทระเกษม มีความก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

คณะวิทยาการจัดการ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายใต้กรอบประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์ คณะวิทยาการจัดการ ซึ่งเป็นเครื่องมือการจัดการที่สำคัญในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบาย และภารกิจของคณะวิทยาการจัดการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี ผูกพันกับองค์กร รวมทั้งพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และความคิดทันสมัยให้ทันต่อสถานการณ์ ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง และได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรขึ้นเพื่อเป็นการติดตามและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถนำความรู้ และทักษะต่างๆ ไปใช้ในการเรียน การสอน การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้

### 1.2 วัตถุประสงค์ของแผน

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานภายในคณะฯ
2. เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม ทั้งด้านคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ

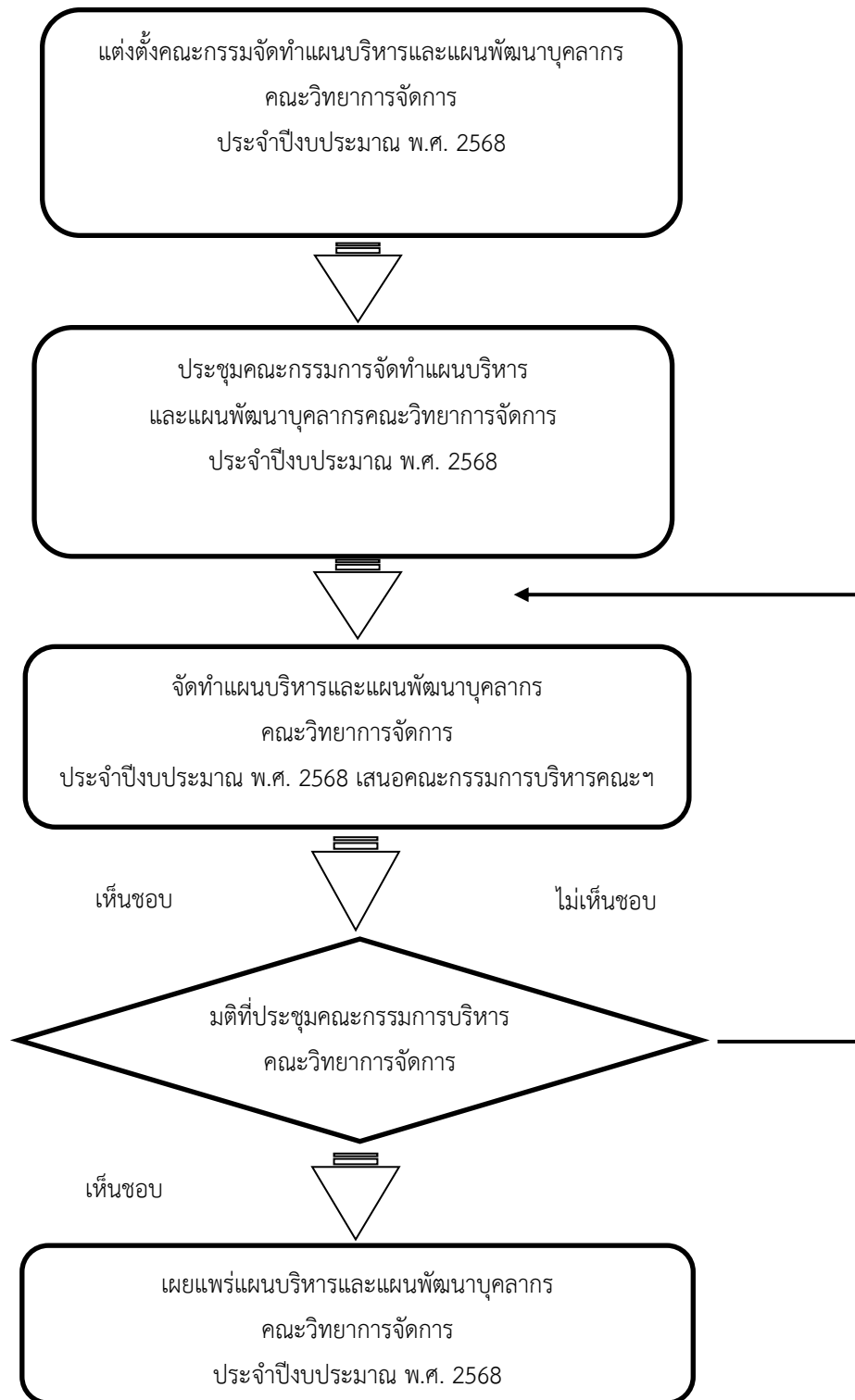
### 1.3 กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ มีกระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย รูปแบบแนวทางการจัดทำแผน และการติดตามและประเมินผลภายใต้ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 เป็นกรอบในการจัดทำแผน โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน โดยผ่านกระบวนการ มี



ส่วนร่วมของคณะกรรมการดำเนินงานแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเกี่ยวข้องกับแผนดังกล่าว มีกระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อร่วมกันระดมความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ร่วมกับการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ข้อมูลโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผน สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการ จัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568
2. รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์โครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการ จัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 โดยโครงการและกิจกรรม จะต้องสอดคล้องและตรงกับโครงการและกิจกรรมในแผนปฏิบัติราชการ คณะวิทยาการ จัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570
3. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการ จัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2568 เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของโครงการและกิจกรรม กำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และหน่วยงานที่รับผิดชอบร่วมกัน
4. เสนอแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการ จัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะวิทยาการ จัดการ ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2568 วาระเพื่อเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2568 ณ ห้องประชุม 920/1
5. เสนอแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการ จัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะวิทยาการ จัดการ ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2568 วันที่ 24 มีนาคม 2568 วาระเพื่อเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา เห็นชอบและพร้อมปรับปรุง แก้ไขตาม ข้อเสนอแนะคณะกรรมการ
6. จัดทำและเผยแพร่แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการ จัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568



ภาพที่ 1.1 กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ใช้เป็นกรอบการพัฒนาบุคลากร และแนวทางในการบริหารบุคลากรทุกสายงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จขององค์องค์กร
2. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน และคุณภาพที่ดี
3. เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุม กำกับและจัดสรรอัตรากำลังให้เป็นไปตามเป้าหมาย
4. ใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในการศึกษาต่อ วิจัย ฝึกอบรม

## 1.5 นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาระบบงานและโครงการสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับสถานการณ์
2. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง
3. ยึดหลักการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบันและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. พัฒนาคณะวิทยาการจัดการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

## 1.6 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.2566–2570

ตารางที่ 1.1 แสดงประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับคณะวิทยาการจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา ระบบ บริหารจัดการ	ระบบบริหารจัดการมี คุณภาพ ได้มาตรฐาน โปร่งใส โดยเน้นการมี ส่วนร่วม	3.3.1 จำนวนอาจารย์ประจำคณะที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ในแต่ละปี	3 คน	3 คน	3 คน	3 คน	1 คน
		3.3.2 จำนวนอาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการในแต่ละปี	3 คน	3 คน	3 คน	3 คน	3 คน
		3.3.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้ฝึก อบรมพัฒนาตนเอง	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

## ส่วนที่ 2

### ข้อมูลทั่วไป

#### 2.1 ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ของแผนกลยุทธ์คณะวิทยาการจัดการ พ.ศ. 2568 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2566-2570) ดังนี้

##### 2.1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) เป้าหมายระยะยาวขององค์กร

บัณฑิตที่มีคุณภาพและทักษะการเป็นผู้ประกอบการ มีประสบการณ์การเรียนรู้ และนำองค์ความรู้เพื่อพัฒนาชุมชน

##### 2.1.2 พันธกิจ (Mission) ทำอย่างไรถึงจะบรรลุเป้าหมาย

1. สร้างบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพและมีคุณธรรม มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่หลากหลาย
2. สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ บูรณาการศาสตร์ผ่านกิจกรรม เพื่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. สร้างองค์ความรู้ วิจัย บริการวิชาการ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนอย่างยั่งยืน
4. บริหารงานอย่างมีมาตรฐาน ยึดหลักจริยธรรม ธรรมาภิบาล และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

##### 2.1.3 ค่านิยมหลัก (Core Value)

“We are MSC”

##### 2.1.4 สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)

Management for Entrepreneur – การจัดการเพื่อการเป็นผู้ประกอบการ  
Synergy - การทำงานร่วมกันเป็นทีม  
Collaboration – การร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร

### 2.1.5 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture)

RATCHADA:

**R**elationship - ความสัมพันธ์ที่ดีกับพันธมิตรทางการศึกษา

**A**bility Development - ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**T**eamwork - การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

**C**ustomer - ความใส่ใจลูกค้าและคุณภาพงานเป็นสำคัญ

**H**appiness - คณะแห่งความสุข

**A**ccountability - ความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและองค์กร

**D**igitalization - การขับเคลื่อนงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

**A**gility - การปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันเหตุการณ์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

### 2.1.6 วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย

วัฒนธรรมองค์กร: “รู้ รัก สามัคคี มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ”

ค่านิยมหลัก: “3 มี ีความเป็นมืออาชีพ มีการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม”

## 2.1.7 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ วจก.	เป้าประสงค์ วจก.	ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ วจก.	เป้าหมาย	กลยุทธ์ วจก.	วัตถุประสงค์ของแผน
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหาร จัดการ	เป้าประสงค์ ระบบบริหารจัดการ มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน โปร่งใส โดยเน้นการมี ส่วนร่วม	3.3.1 จำนวนอาจารย์ ประจำคณะที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอกในแต่ละปี	3 คน	กลยุทธ์ 3.2 พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทุกกลุ่มให้เป็นบุคลากรมืออาชีพ	1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงาน ภายในคณะฯ 2. เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการ วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม ทั้งด้าน คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และ ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน
		3.3.2 จำนวนอาจารย์ ประจำคณะที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการใน แต่ละปี	3 คน		
		3.3.3 ร้อยละของ บุคลากรสายสนับสนุนที่ ได้ฝึกอบรมพัฒนา ตนเอง	ร้อยละ 80		

### 2.1.8 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตามวัตถุประสงค์ของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายได้ จำนวน 3 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของแผน

วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	หน่วยนับ
1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานภายในคณะฯ	3.3.1 จำนวนอาจารย์ประจำคณะที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกในแต่ละปี	3	คน
2. เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม ทั้งด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	3.3.2 จำนวนอาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละปี	3	คน
	3.3.5 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้ฝึกอบรมพัฒนาตนเอง	100	ร้อยละ

### 2.2 ประวัติคณะวิทยาการจัดการ

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

พ.ศ.2528 ดร.ทัศนีย์ แซ่ลี้ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะ ต่อมาได้ลาออก โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชำรง กมลเสวีรัตน์ รองหัวหน้าคณะวิชา ดำรงตำแหน่งแทน

พ.ศ.2529 อาจารย์กนก ใบบัว ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชา ได้จัดตั้งภาควิชาการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ และได้เปิดรับนักศึกษา กศ.บป. รุ่นที่ 1 วิชาเอกนิเทศศาสตร์ บริหารธุรกิจ และเศรษฐศาสตร์



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

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

พ.ศ.2534-2535 ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัมพล นรพัลลภ ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าคณะวิทยาการจัดการ ได้ก่อสร้างอาคาร 9/1 ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (โรงแรมจันทร์เกษมปาร์ค) และได้จัดทำตราสัญลักษณ์ของคณะ ซึ่งออกแบบโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิญญู มีมั่งคั่ง

พ.ศ.2536-2537 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บังอร พลเตชา ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะวิทยาการจัดการ มีการจัดห้องเรียนคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการวารสารศาสตร์ ห้องประชุม 915/1 และมีโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างวิทยาลัยครูจันทร์เกษมกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเทศฮังการี และประเทศแคนาดา เป็นต้น

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538 พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้วิทยาลัยครูจันทร์เกษม เปลี่ยนเป็นสถาบันราชภัฏจันทร์เกษม

พ.ศ.2538-2542 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะวิทยาการจัดการ เป็นคณบดีคนแรก ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏจันทร์เกษม ได้ริเริ่มกำหนดแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารงาน

พ.ศ.2542-2545 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีสัมพันธ์ มาประณีต ดำรงตำแหน่งคณบดีคนต่อมา และได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากภาควิชาเป็นโปรแกรมวิชา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบันราชภัฏ และเริ่มมีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ.2546-2547 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ตันติสันติสม ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะวิทยาการจัดการ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2546 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2547

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 14 มิถุนายน 2547 และใช้ถัดจากวันประกาศ คือ วันที่ 15 มิถุนายน 2547 กำหนดให้สถาบันราชภัฏจันทรเกษม เปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ.2548-2549 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ตันตีสันติสม ดำรงตำแหน่งคณบดี คณะวิทยาการจัดการ เมื่อเปลี่ยนจากสถาบันราชภัฏจันทรเกษม เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 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

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอกศกมล สุขเกษม ได้เข้ารับตำแหน่งคณบดีคณะวิทยาการจัดการ ตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ.2549 ถึงวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ.2557 ได้ริเริ่มโครงการความร่วมมือแลกเปลี่ยนนักศึกษากับมหาวิทยาลัยกวาสินอร์มอลล์ ประเทศจีน และโรงแรม La Diligence ประเทศฝรั่งเศส ในการส่งนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จึงเป็นการขยายเครือข่ายสู่สากลมากยิ่งขึ้น มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของคณะวิทยาการจัดการ ระหว่างปี พ.ศ.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
  - สาขาวิทยาการจัดการ
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. ด้านการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 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 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ในปี พ.ศ.2561 คณะวิทยาการจัดการ ได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์คณะวิทยาการจัดการ ปี พ.ศ.2561-2565 เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) นโยบายไทยแลนด์ 4.0 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางเพื่อพัฒนา คณะฯ

เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2561 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ตันติสันติสม ครบวาระการดำรงตำแหน่งคณบดีคณะวิทยาการจัดการ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงมีมติแต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ สวัสดิ์นะที่ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ รักษาการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ 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 คณบดีวิทยาลัยการแพทย์ทางเลือก รักษาการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

วันที่ 14 ธันวาคม 2562 ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิสุทธิ พวงนาค คณบดีวิทยาลัยการแพทย์ทางเลือก รักษาการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ ครบวาระ 180 วัน คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงมีมติแต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ สวัสดิ์นะที่ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ รักษาการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการได้ดำเนินนโยบายบริหารงานคณะฯ อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนา ท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติ ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)

#### 7. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล

จากการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการทำงานในธุรกิจที่นำเทคโนโลยีมาปฏิรูปองค์การ และกลยุทธ์ทางธุรกิจมาเป็นตัวดำเนินงานหลักเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถให้องค์กรสามารถแข่งขันในภาคธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น และจากความต้องการของตลาดแรงงานมีความต้องการบัณฑิตที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี คณะวิทยาการจัดการจึงได้จัดตั้ง หลักสูตรวิทยา

ศาสตรมหาบัณฑิตขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน โดยสภามหาวิทยาลัยมีมติอนุมัติ  
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล พ.ศ.2565

และเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2563 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิ วงศ์ทองคำ ได้เข้าดำรง  
ตำแหน่งคณบดีคณะวิทยาการจัดการ โดยมุ่งเน้นนโยบายการบริหารงานคณะฯ 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การผลิตบัณฑิต (Relocation and Reproduction) การผลิตและพัฒนาคน  
เข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 อย่างมืออาชีพ รองรับยุทธศาสตร์ชาติและการเปลี่ยนแปลง

ด้านที่ 2 การวิจัย (Research) การพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมและงานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา  
ชุมชนเมืองและท้องถิ่น

ด้านที่ 3 การบริหาร (Restructuring) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยผู้บริหารและ  
การมีส่วนร่วมของบุคลากรในคณะควบคู่กับการเป็นผู้มีคุณธรรมบนความเติบโตที่ยั่งยืน เพื่อพัฒนา  
ศักยภาพองค์กรในยุคการเปลี่ยนแปลง

ด้านที่ 4 ด้านบริการวิชาการ (Re Skill and Up skill) การพัฒนางานบริการวิชาการ เพื่อ  
ตอบสนองคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนเมืองและท้องถิ่น

ด้านที่ 5 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (Review of culture) 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 สาขาวิชาอุตสาหกรรม  
ท่องเที่ยว

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

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

และในปี พ.ศ.2565 คณะวิทยาการจัดการ มีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ในระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2565 ในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล

ในปี พ.ศ.2567 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิ วงศ์ทองคำ คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ได้หมดวาระการดำรงตำแหน่ง เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2567 ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานของคณะวิทยาการจัดการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิ วงศ์ทองคำ เป็นคณบดีคณะวิทยาการจัดการอีกระหนึ่ง เพื่อสานต่อนโยบายการบริหารงานคณะฯ 5 ด้าน ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อคณะวิทยาการจัดการ และมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

## 2.3 ทำเนียบผู้บริหาร

ลำดับ	พ.ศ.	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	2528	ดร.ทัศนีย์ แซลบี (ต่อมาลาออก) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชำรง กมลเสวีรัตน์ (ดำรงตำแหน่งแทน)	หัวหน้าคณะ
2	2529	อาจารย์กนก ใบบัว	หัวหน้าคณะ
3	2532	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปราณี คูสกุล	หัวหน้าคณะ
4	2532 - 2533	ว่าที่ร้อยตรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีเพชร เลิศพิเชฐ	หัวหน้าคณะวิชา
5	2534 - 2535	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัมพล นรพัลลภ	หัวหน้าคณะวิชา
6	2536 - 2537	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บังอร พลเตชา	หัวหน้าคณะวิชา
7	2538 - 2542	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร	คณบดี
8	2542 - 2545	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีสัมพันธ์ มาประณีต	คณบดี
9	2546 - 2549	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ตันติสันติสม	คณบดี
10	2549 - 2557	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอกกมล สุขเกษม	คณบดี
11	2557 - 2561	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร ตันติสันติสม	คณบดี
12	2561 - 2562	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ สวัสดิ์นะที	รักษาราชการแทนคณบดี
13	2562	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิสุทธิ์ พวงนาค	รักษาราชการแทนคณบดี

ลำดับ	พ.ศ.	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
14	2562-2563	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ สวัสดิ์นะที	รักษาราชการแทนคณบดี
15	2563- 23 ก.ค.67	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิ วงศ์ทองคำ	คณบดี
16	24 ก.ค.67-ปัจจุบัน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิ วงศ์ทองคำ	คณบดี

## 2.4 ที่ตั้ง และแผนที่

### 2.4.1 ที่ตั้ง และข้อมูลการติดต่อคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตั้งอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กรุงเทพฯ ซึ่งได้รับการจัดสรรพื้นที่การดำเนินงานของคณะวิทยาการจัดการ Zone 6 หมายเลข 8 อาคาร 9 และอาคาร 9/1 คณะวิทยาการจัดการ

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

โทรศัพท์: 02-5122937

ipphon: 02-942-6800 ต่อ 4004 และ 4013

Facebook: คณะวิทยาการจัดการ

#### การคมนาคม

รถตู้ปรับอากาศ รถรับจ้างสาธารณะ

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

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



ภาพที่ 2.1 ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



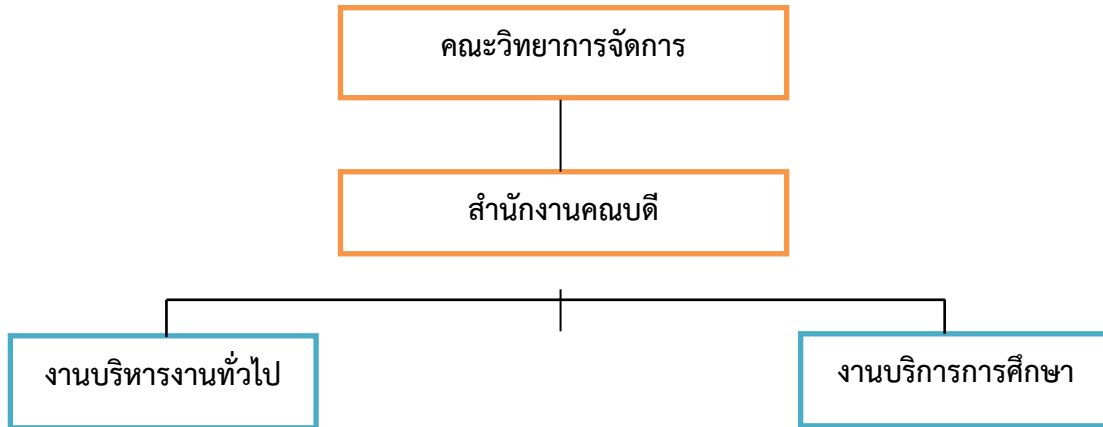
### 2.4.2 แผนที่ภายในมหาวิทยาลัย



ภาพที่ 2.2 แผนที่ภายในมหาวิทยาลัย

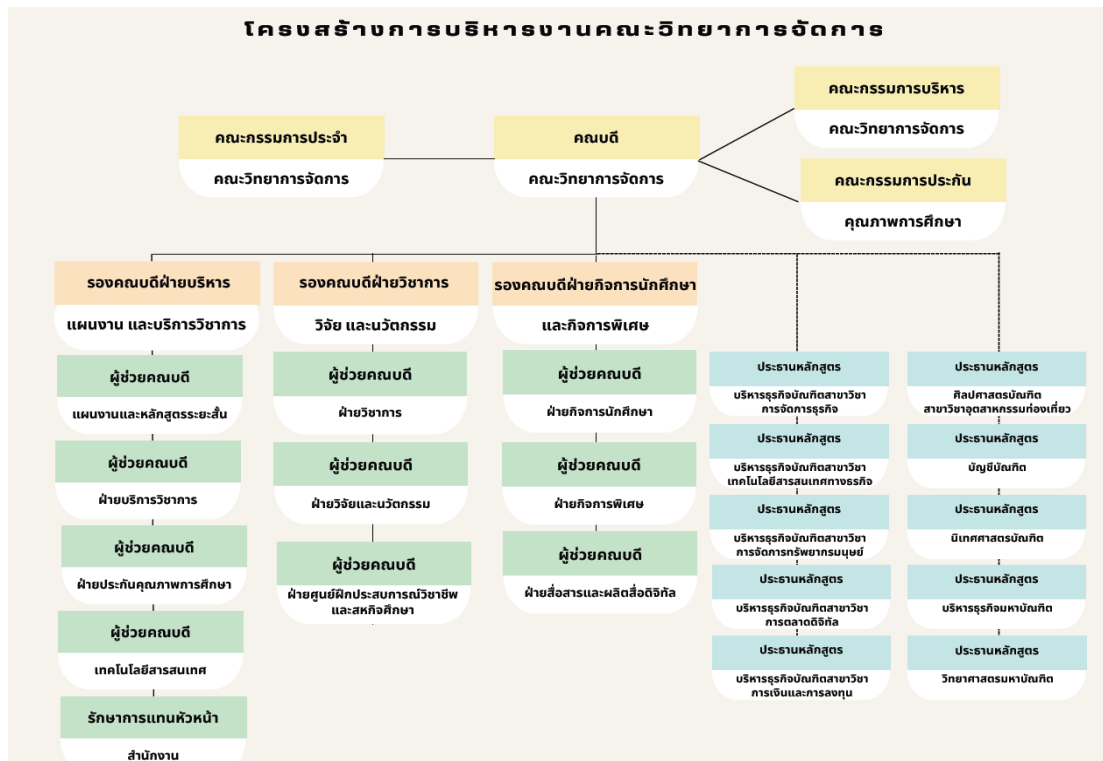
## 2.5 โครงสร้างคณะกรรมการจัดการ

การแบ่งส่วนราชการคณะกรรมการจัดการ ออกเป็น 2 งาน คือ งานบริหารงานทั่วไป งานบริการการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างคณะกรรมการจัดการของฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

## 2.6 โครงสร้างการบริหารงานคณะกรรมการจัดการ (Administration Chart)



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารงานคณะกรรมการจัดการ

### ส่วนที่ 3

#### ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

คณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2560 เห็นชอบการจำแนกแผนออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับ 2 เป็นแผนที่ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนประเทศเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งกำหนดประเด็นการพัฒนา และถ่ายทอดไปสู่แนวทางในการปฏิบัติ 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 โดยรายละเอียดของแผนแต่ละระดับดัง ภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ภาพรวมความเชื่อมโยงของแผน 3 ระดับ

ที่มา : สศช. (2562)

### 3.1 แผนระดับที่ 3

แผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้แก่ นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2563-2570 และ แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2566-2570 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี และ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ.2566-2570 มีความสอดคล้อง ดังนี้

#### 3.1.1 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2563-2570

ตารางที่ 3.1 ความสอดคล้องของแผนระดับที่ 3 กับแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี

พ.ศ.2566-2570 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 และสถาบันวิจัยให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศแบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัย และนวัตกรรม

<p>แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2578)</p>	<p>2. การผลิตและพัฒนาครู 3. การยกระดับคุณภาพ การศึกษา</p>	<p>1. การพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>4. การพัฒนาระบบ บริหารจัดการ</p>
<p>แผนปฏิบัติการ เชิงยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)</p>	<p>2. การผลิตและพัฒนาครู - เสริมสร้างสมรรถนะและ ทักษะเพื่อการพัฒนาครู ให้มีความสมดุลทั้ง คุณภาพและคุณธรรม 3. การยกระดับคุณภาพ การศึกษา - ใช้กระบวนการ “วิศวกร สังคม” เป็นกลไกการพัฒนา Soft Skills และคุณลักษณะ และสมรรถนะทางวิชาชีพ ของนักศึกษาและบัณฑิต มรภ. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาชุมชนท้องถิ่น</p>	<p>1. การพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>4. การพัฒนาระบบ บริหารจัดการ - ผนึกกำลัง 38 มรภ. พัฒนาองค์กรสู่ Digital organization &amp; Green University</p>
<p>(ร่าง) แผนปฏิบัติ ราชการ ระยะ 5 ปี มรภ.จันทระเกษม พ.ศ. 2566-2570</p>	<p>2. การผลิตและพัฒนาครู 3. การยกระดับคุณภาพ การศึกษา</p>	<p>1. การพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>4. การพัฒนาระบบ บริหารจัดการ</p>
<p>แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี คณะวิทยาการจัดการ มรภ.จันทระเกษม พ.ศ. 2566 - 2570</p>	<p>2. การยกระดับคุณภาพ การศึกษา</p>	<p>1. การพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>3. การพัฒนาระบบ บริหารจัดการ</p>

### 3.1.2 แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2566-2570

#### 1) จุดมุ่งเน้นนโยบาย

จุดมุ่งเน้นนโยบายที่ (2) ประเทศไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยว โดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มุ่งเน้นคุณค่าและความยั่งยืน สามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและการกระจายรายได้

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

จุดมุ่งเน้นนโยบายที่ (4) ผู้สูงอายุมีศักยภาพและโอกาสอย่างเต็มที่ในการพึ่งตนเอง มีคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคม เพื่อรองรับสังคมสูงวัย

จุดมุ่งเน้นนโยบายที่ (6) ประเทศไทยสามารถสร้างกำลังคนสมรรถนะสูงและเป็นศูนย์กลางกำลังคนระดับสูงของอาเซียน โดยการพลิกโฉมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และสอดคล้องกับปรัชญาการอุดมศึกษาไทยใหม่

#### 2) เป้าประสงค์ของแผน

เป้าประสงค์ของแผนที่ 1. คนไทยมีสมรรถนะและทักษะสูง เพียงพอในการพลิกโฉมประเทศให้ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ของแผนที่ 2. เศรษฐกิจไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพิ่มความมั่นคงของเศรษฐกิจฐานราก และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมสู่อนาคต

เป้าประสงค์ของแผนที่ 3. สังคมไทยมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนสามารถแก้ปัญหาท้าทายของสังคมและสิ่งแวดล้อม ปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก

3) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้มีความสามารถในการแข่งขัน และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมสู่อนาคต 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 โดยใช้ วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

#### 4.1 แผนงานสำคัญ

F8 (S2P9) ผู้สูงอายุมีศักยภาพและโอกาสในการพึ่งตนเอง มีคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคม

#### 4.2 แผนงาน

P9 (S2) พัฒนาสังคมสูงวัยด้วยวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

P11 (S2) ขจัดความยากจน โดยการลดช่องว่างของการเข้าถึงโอกาสด้าน การพัฒนาอาชีพ การศึกษาเรียนรู้ การเข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรม

P12 (S2) เพิ่มความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากเพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขัน สามารถพึ่งพาตนเองได้และกระจายรายได้สู่ชุมชนท้องถิ่น

P14 (S2) พัฒนาเมืองนำอยู่ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น และ กระจายความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมสู่ทุกภูมิภาค โดยใช้วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

P16 (S2) พัฒนาและเร่งแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ

6) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันวิจัยให้เป็น ฐานการขับเคลื่อน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศแบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

#### 6.1 แผนงานสำคัญ

F10 (S4P22) พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา นักวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม ทุกคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จำเป็นควบคู่กับการมีสมรรถนะสูงด้าน วิชาชีพและวิชาการ

F11 (S4P22) ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา นักวิทยาศาสตร์และ นวัตกรรมทักษะสูงที่ตรงตามความต้องการของประเทศ โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

#### 6.2 แผนงาน

P21 (S4) พลิกโฉมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ประเทศไทยมีกำลังคน สมรรถนะสูงเพียงพอตามเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และการพัฒนาแห่งอนาคต รวมถึงสอดคล้องกับปรัชญา การอุดมศึกษาไทยใหม่

P22 (S4) ยกระดับการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา รวมถึง นักวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม

P23 (S4) พลิกโฉมสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นเลิศตามบทบาทการสร้างกำลังคน องค์กรความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการพัฒนาพื้นที่และประเทศ

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

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เป็นแผนระดับ 3 ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง ใช้เป็นเป้าหมายใหญ่ในการดำเนินงานตามทิศทางและเป้าหมาย ระยะ 20 ปี เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริงตาม พรบ. การจัดตั้งมหาวิทยาลัย ดังนั้น ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี 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 สละสม (แยกประเภทตามเป้าหมาย)

1.5 จำนวนภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ที่ร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินโครงการพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่บริการ

1.6 อัตราส่วนโครงการพัฒนาท้องถิ่นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นแกนนำ เปรียบเทียบกับ โครงการพัฒนาท้องถิ่นทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.7 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวกับการน้อมนำพระราโชบายด้านการศึกษาเพื่อ เสริมสร้างคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ทั้ง 4 ประการ สู่การปฏิบัติในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ

1.8 อัตราการอ่านออกเขียนได้ของจำนวนประชากร โดยเฉพาะประชากรในวัย ประถมศึกษาในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.9 ร้อยละของหมู่บ้านที่มีดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมชุมชนเพิ่มขึ้น

1.10 อัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้ครัวเรือนในพื้นที่การพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.11 มีแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้าง คุณค่าและจิตสำนึกรักษ์ท้องถิ่น

1.12 จำนวนวิสาหกิจชุมชน/ผู้ประกอบการใหม่ในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ประสบความสำเร็จจากการสนับสนุนองค์ความรู้จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.13 อัตราการอพยพของประชากรวัยทำงานในท้องถิ่นลดลง

#### โครงการหลัก

1. โครงการจัดทำฐานข้อมูล (Big Data) ของพื้นที่บริการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วย ตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นตามบทบาทและศักยภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. โครงการติดต่ออาวุธทางปัญญาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (บ่มเพาะประชาชน ให้พร้อมด้วยคุณลักษณะ 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 โดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงขั้นตอนและระยะเวลา (Timeline) ในการปฏิบัติงาน ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม

### ตัวชี้วัด

- 2.1 มีการปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และกระบวนการผลิตครูเพื่อให้บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีอัตลักษณ์ สมรรถนะและคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพพร้อมด้วยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาและคุณลักษณะครูศตวรรษที่ 21
- 2.2 ร้อยละของครูที่มีประสบการณ์สอนในโรงเรียนต่อปีการศึกษา
- 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. พัฒนาศักยภาพผู้สอนให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ
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/ประกอบอาชีพอิสระทั้งตามภูมิสำเนาและนอกภูมิสำเนาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภายในระยะเวลา 1 ปี

3.6 ผลการประเมินสมรรถนะของบัณฑิต โดยสถานประกอบการผู้ใช้บัณฑิต

3.7 อัตราการศึกษาต่อในพื้นที่ของประชากรวัยอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น

### โครงการหลัก

1. โครงการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมราชภัฏเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
2. โครงการพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายสถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้
3. โครงการบ่มเพาะให้บัณฑิต มีทักษะเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ ภายใต้บริบทของการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

## ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

### เป้าหมาย

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการยอมรับระดับชาติและนานาชาติด้านการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อท้องถิ่นที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ความพร้อมและความสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานะมหาวิทยาลัย ในกำกับของของรัฐ

### กลยุทธ์

1. ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ และศักยภาพพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่
2. เพิ่มบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการการเรียนการสอนกับการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา
3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
4. ปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยเฉพาะด้านฐานข้อมูลงบประมาณและบุคลากรให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

### ตัวชี้วัด

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

### โครงการหลัก

1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ
2. โครงการ “ราชภัฏโพล์”
3. โครงการพัฒนาระบบ บริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ
4. โครงการเครือข่ายสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
5. โครงการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

#### 3.1.4 แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (แผนกลยุทธ์) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ. 2566–2570

(ร่าง) แผนแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (แผนกลยุทธ์) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 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 ภาคเอกชน และภาคประชาชน
3. มีอัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้ครัวเรือนที่เกิดจากการดำเนินโครงการตามยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
4. มีระบบหรือนวัตกรรมบริหารจัดการด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม บริการให้กับชุมชน ท้องถิ่น
5. มีผลงานที่แสดงถึงองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ศิลปวัฒนธรรมหรืองานสร้างสรรค์
6. มีแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างคุณค่า และจิตสำนึกรักษ์ท้องถิ่น
7. มีการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายไปสู่ความเป็นมืออาชีพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

**เป้าหมายที่ 1.1** ยกระดับเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยใช้ องค์ความรู้ และนวัตกรรม บูรณาการแนวคิด (BCG Model : Bio-Circular-Green Economy) ในการพัฒนาชุมชน

**กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ**

1. ปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลของพื้นที่บริการ
2. พัฒนาองค์ความรู้นวัตกรรมที่ใช้พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
3. เพื่อสร้างนวัตกรรมให้เกิดชุมชนนวัตกรรม ชุมชนสามารถจัดการตนเอง
4. บูรณาการพันธกิจมหาวิทยาลัย และภาคีเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่นยั่งยืน

**ตัวชี้วัด**

1. มีฐานข้อมูลของพื้นที่บริการ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ประเมิน และวางแผนพัฒนาเชิง พื้นที่ตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย
2. จำนวนหมู่บ้าน ชุมชน ที่มหาวิทยาลัยดำเนินโครงการจากผลการวางแผนพัฒนาเชิง พื้นที่
3. จำนวนโรงเรียนที่มหาวิทยาลัยดำเนินโครงการจากผลการวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่

4. ร้อยละสะสมของจำนวนหมู่บ้าน ชุมชน โรงเรียน ที่มหาวิทยาลัยดำเนินโครงการพัฒนาเปรียบเทียบกับจำนวนหมู่บ้าน ชุมชน โรงเรียน ทั้งหมดในพื้นที่บริการ
5. จำนวนภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่ร่วมมือกับมหาวิทยาลัย ดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ด้านเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่บริการ
6. จำนวนโครงการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัย
7. อัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้ครัวเรือนที่เข้าร่วมโครงการ
8. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ที่เกิดจากการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
9. จำนวนวิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการใหม่ในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จจากการสนับสนุนองค์ความรู้จากมหาวิทยาลัย
10. จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้จากการบูรณาการองค์ความรู้ในโครงการพัฒนาท้องถิ่น

**เป้าหมายที่ 1.2 ยกระดับการศึกษาครู บุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สู่การเปลี่ยนแปลงฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)**

**กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ**

1. มีกระบวนการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สู่การเปลี่ยนแปลงฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาและชุมชน

**ตัวชี้วัด**

1. ร้อยละของนักเรียนในโรงเรียนเป้าหมายที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น
2. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษา
3. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนา

**เป้าหมายที่ 1.3 ยกระดับทุนทางวัฒนธรรม (Soft Power) เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น**

**กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ**

1. ส่งเสริมการจัดโครงการหรือกิจกรรม ด้านศิลปวัฒนธรรมที่เผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและต่างประเทศ

2. ส่งเสริมการสร้างผลงานที่แสดงถึงองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม และศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยหรืองานสร้างสรรค์

3. จัดโครงการหรือกิจกรรมที่ทำนุบำรุงทางวัฒนธรรมมาสร้างคุณค่าและมูลค่าเพื่อยกระดับเศรษฐกิจให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น

4. ส่งเสริมการสร้างฐานข้อมูลหรือแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างคุณค่าและจิตสำนึกรักษ์ท้องถิ่น

### ตัวชี้วัด

1. จำนวนแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม หรืองานสร้างสรรค์ของท้องถิ่น
2. จำนวนโครงการ หรือกิจกรรม หรือหลักสูตรระยะสั้น ที่ทำนุบำรุงทางวัฒนธรรมมาสร้างคุณค่าและมูลค่าเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

### เป้าหมายที่ 1.4 สร้างองค์ความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมแก่ชุมชน

#### กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

ส่งเสริม สนับสนุน ให้ชุมชนมีระบบบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

### ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม หรืออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชนและท้องถิ่น
2. จำนวนระบบหรือนวัตกรรมบริหารจัดการด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างบัณฑิตครูให้มีอัตลักษณ์ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณลักษณะ 4 ประการ (มีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง เข้มแข็ง มีงานทำ มีอาชีพ และเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย) เพื่อถ่ายทอดและปมเพาะให้ศิษย์ทุกช่วงวัย
2. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมด้านการผลิตและพัฒนาครูให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูของครูให้มีความเป็นมืออาชีพ รองรับการเปลี่ยนแปลงฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)
4. เพื่อเสริมสมรรถนะศิษย์เก่าที่ประกอบวิชาชีพครูให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
5. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนสาธิตให้เป็นต้นแบบการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้

### ผลสัมฤทธิ์ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

1. พัฒนาโรงเรียนสาธิตให้เป็นต้นแบบการจัดการเรียนรู้
2. หลักสูตรและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง
3. อาจารย์ผู้สอนให้บัณฑิตครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการ และทักษะความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพเพื่อให้มีความเป็นมืออาชีพ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี



4. บัณฑิตครุมีอัตลักษณ์ สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณลักษณะ 4 ประการ ครบถ้วน

5. พัฒนาและเพิ่มสมรรถนะศิษย์เก่าที่ประกอบวิชาชีพครูเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

**เป้าหมายที่ 2.1 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตและกระบวนการผลิตให้บัณฑิตครุ มีอัตลักษณ์ สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้**

1. มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง
2. มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม
3. มีงานทำ มีอาชีพ
4. เป็นพลเมืองดี

**กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ**

1. ปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนากระบวนการผลิตครูแบบครบวงจรให้มีสมรรถนะที่เป็นเลิศ และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ

2. บ่มเพาะนักศึกษาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและทักษะการเรียนรู้ของศตวรรษที่ 21

3. จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมวิชาชีพครูสำหรับครูประจำการและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4. พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้มีความเป็นมืออาชีพ บ่มเพาะสมรรถนะใหม่ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

5. ส่งเสริม สนับสนุนความเป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิตครู ด้วยการแสวงหาแหล่งทุนภายในและภายนอกหน่วยงาน การร่วมมือกับเครือข่ายที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครู และหาแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีมาตรฐานตามเกณฑ์คุรุสภา และการจัดหาแหล่งงานรองรับ

**ตัวชี้วัด**

1. ร้อยละหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตที่มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ในการผลิตบัณฑิตครูด้วย School Integrated Learning เพื่อให้มีอัตลักษณ์ สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณลักษณะ 4 ประการ

2. ร้อยละของรายวิชาในแต่ละหลักสูตรที่มีเนื้อหาและกระบวนการจัดการเรียนการสอน บ่มเพาะอัตลักษณ์ สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณลักษณะ 4 ประการ

3. ร้อยละของนักศึกษาครูที่ผ่านการประเมินความสามารถใช้ภาษาอังกฤษตามประกาศของมหาวิทยาลัย

4. ร้อยละของบัณฑิตครูที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

5. ร้อยละของบัณฑิตครูที่ได้เข้าทำงานทั้งในและต่างประเทศ ภายใน 1 ปี

6. จำนวนทุนการศึกษาที่นักศึกษาครูได้รับจากแหล่งทุนภายในและภายนอกหน่วยงาน

## เป้าหมายที่ 2.2 พัฒนาสมรรถนะครูของครูให้มีความเป็นมืออาชีพ

### กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาครูของครูเพื่อดำเนินการพัฒนาให้ครูของครูมีความเป็นมืออาชีพ โดยยังคงยึดถือมาตรฐานของสำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. ปรับเปลี่ยนระบบการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังคงยึดถือมาตรฐานของสำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษาในรูปแบบโครงการกิจกรรมที่หลากหลาย
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูของครูไปอบรมเพิ่มทักษะความรู้อย่างต่อเนื่องกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในทักษะด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4. จัดทำแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสร้างเครือข่ายเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ

### ตัวชี้วัด

1. ร้อยละครูของครูที่เข้าร่วมโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีความเป็นมืออาชีพ เกินกว่า 4 ครั้งต่อปี
2. ร้อยละครูของครูที่ได้รับการยกย่อง รางวัล มีผลงานทางวิชาการหรือการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ
3. ร้อยละครูของครูที่สอนหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตที่มีประสบการณ์สอนในโรงเรียนหรือผ่านการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู
4. มีแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเป็นครูมืออาชีพ

## เป้าหมายที่ 2.3 การพัฒนาโรงเรียนสาธิตให้เป็นต้นแบบการจัดการเรียนรู้

### กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. ปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการสอน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนในโรงเรียนสาธิต
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนสาธิตเป็นต้นแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และเรียนอย่างมีความสุข
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนสาธิตเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ เป็นห้องทดลองปฏิบัติการวิจัย และการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

5. นำหลักการและวิธีการเรียน การเรียนการสอนในโรงเรียนสาธิตต้นแบบ ถ่ายทอดให้กับโรงเรียนสาธิตในเครือข่าย

#### ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสาธิตที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี
2. จำนวนรางวัลที่นักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่ได้รับการยกย่องทั้งในด้านวิชาการ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
3. ร้อยละของนักเรียนในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ
4. จำนวนนักศึกษาและอาจารย์ที่เข้ามาฝึกประสบการณ์จัดโครงการหรือกิจกรรม หรือทดลองห้องปฏิบัติการ วิจัยด้านการจัดการเรียนการสอน
5. จำนวนรูปแบบการเรียนการสอนที่ได้รับการพัฒนาและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น ๆ นำไปใช้ได้
6. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

**เป้าหมายที่ 2.4 ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อการผลิตและพัฒนาครู**

#### กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. สนับสนุนการสร้างงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เพื่อการผลิตและพัฒนาครู
2. ส่งเสริมให้ครูของครุฑนำผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ไปเผยแพร่ในเวทีทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
3. สนับสนุนให้ครูของครุฑนำผลการวิจัยและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอก

#### ตัวชี้วัด

1. จำนวนงานวิจัยนวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์ต่อการผลิตและพัฒนาครู
2. จำนวนบทความทางวิชาการ ผลงานสร้างสรรค์ งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ หรือนานาชาติ
3. จำนวนกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดงานวิจัยหรือนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่จัดให้สถานศึกษา
4. จำนวนสถานศึกษาในท้องถิ่นที่มีการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์

5. ร้อยละของหลักสูตรที่มีการนำงานวิจัยมาบูรณาการในการเรียนการสอน

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาและยกระดับมาตรฐานในด้านการผลิตครู การดนตรี อุตสาหกรรมบริการ และวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล มีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคงให้กับท้องถิ่น
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้มีความเป็นมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ
3. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต มีอัตลักษณ์ สมรรถนะและคุณลักษณะ 4 ประการ พร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
4. เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

#### ผลสัมฤทธิ์ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

1. หลักสูตรความเป็นเลิศในด้านการผลิตครู ด้านภาษา อุตสาหกรรมบริการและวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล ได้มีการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
2. อาจารย์มีผลงานทางวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ ได้รับการเผยแพร่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ หรือนานาชาติ และสามารถนำไปพัฒนาพื้นที่และยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน
3. บัณฑิตมีความรอบรู้ในศาสตร์ที่ศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต มีอัตลักษณ์ สมรรถนะและคุณลักษณะ 4 ประการ พร้อมรองรับบริบทสู่การเปลี่ยนแปลงในยุค Digital
4. อาจารย์และบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในทักษะวิชาการและวิชาชีพเฉพาะ มีความสามารถด้านทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี
5. มีเครือข่ายศิษย์เก่าเพื่อความร่วมมือในการสร้างองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญในอาชีพ

**เป้าหมายที่ 3.1** ยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ตามมาตรฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

#### กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์และนักศึกษา ในรูปแบบบูรณาการกับการวิจัย บริการวิชาการ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสังคมในศตวรรษที่ 21
2. พัฒนาหลักสูตรวิชาภาษาอังกฤษให้มีความเข้มข้น ใช้อาจารย์ที่มีความสามารถขั้นสูงด้านภาษาอังกฤษ และมีหลักสูตรที่เป็นความร่วมมือกับนานาชาติ

3. พัฒนาและสร้างหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น สังคม และสากล ในศตวรรษที่ 21 และการพึ่งตนเอง

4. สร้างแรงจูงใจที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีความเป็นเลิศ ตามอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของมหาวิทยาลัย

5. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษานานาชาติร่วมกับคณะ ต่าง ๆ **ตัวชี้วัด**

1. ร้อยละของหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนในรูปแบบบูรณาการกับการวิจัย บริการ วิชาการ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสังคมในศตวรรษที่ 21

2. ร้อยละของหลักสูตรที่มีความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม ภาค ธุรกิจทั้งภายในประเทศหรือต่างประเทศ

3. ร้อยละของหลักสูตรที่นักศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมหรือโครงการพัฒนา ท้องถิ่น

4. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น (Reskill / Upskill / New skill) หลักสูตร ประกาศนียบัตร (Non degree) และระบบคลังหน่วยกิต (Credit Bank) เพื่อพัฒนาทักษะ

**เป้าหมายที่ 3.2 เสริมสร้างศักยภาพอาจารย์ให้มีคุณภาพสู่ความเป็นมืออาชีพสู่ การเปลี่ยนแปลงฐานวิถีชีวิตใหม่**

**กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ**

1. ส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ให้มีคุณวุฒิปริญญาเอก และดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ที่สูงขึ้น

2. ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะทางวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะทาง ที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สู่การเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ หรืองานลักษณะอื่น และเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ

4. ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะทางภาษาอังกฤษที่สูงขึ้นและให้เป็นไปตาม มาตรฐาน

**ตัวชี้วัด**

1. ร้อยละของอาจารย์ที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะทางวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ  
2. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ  
3. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ หรือได้รับรางวัล ในระดับชาติหรือนานาชาติ

4. ร้อยละของอาจารย์ที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะภาษาอังกฤษ

5. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

เป้าหมายที่ 3.3 เผยแพร่องค์ความรู้งานวิจัย นวัตกรรมและงานสร้างงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ และนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยบูรณาการความร่วมมือทางการวิจัยที่สอดคล้องกับ การพัฒนา ท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศเพื่อสร้างความมั่นคงยั่งยืน (Sustainable)

#### กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิชาการและคุณภาพวารสารวิชาการเพื่อรองรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการทั้งภายในและภายนอก
2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ในการสร้างงานวิจัย พัฒนาศักยภาพนักวิจัย และจัดให้มีเวทีในการเผยแพร่ผลงานวิชาการงานวิจัย นวัตกรรม ทั้งระดับชาติและนานาชาติ
3. ส่งเสริม สนับสนุนการหาแหล่งทุนเพื่อสร้างงานวิจัย นวัตกรรมงานสร้างสรรค์ หรือ งานอื่น ๆ ให้แก่อาจารย์และบุคลากร
4. พัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อสร้างผลงานทางวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรมงานสร้างสรรค์ หรืองานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมั่นคงและยั่งยืน (Sustainable)
5. ส่งเสริมให้นำองค์ความรู้ ผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ ดำเนินการจดสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญา หรือการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา

#### ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของอาจารย์ประจำ และนักวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายใน และภายนอกสถาบัน
2. จำนวนผลงานงานวิจัย งานสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่มีการเผยแพร่ระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่อจำนวนโครงการวิจัย
3. ร้อยละผลงานด้านการวิจัยของอาจารย์ประจำและนักวิจัย ที่สอดคล้องกับการพัฒนา ท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศ
4. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ในการสร้างงานวิจัยหรือเป็นเวที ในการเผยแพร่ผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม งานสร้างสรรค์หรืองานอื่น ๆ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ
5. จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ที่ยื่นการคุ้มครองสิทธิทรัพย์สินทางปัญญา

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ ด้านการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของประเทศ
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. ศูนย์การศึกษาชัชวาท เป็นศูนย์วิจัยและพัฒนา ด้านนวัตกรรม ด้านเกษตรกรรม และศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น สร้างเสริมฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงวัย และประชาชนทั่วไป

**เป้าหมายที่ 4.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการสื่อสารองค์กรทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อให้องค์กรเป็นที่รู้จัก และสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย**

### กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ

1. กำหนดขั้นตอน วิธีการ และระเบียบปฏิบัติ ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอก ให้สามารถเผยแพร่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. นำเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความทันสมัย และสามารถสื่อสารได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว ทั้งถึงและทันเหตุการณ์
3. การประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

**ตัวชี้วัด**

1. จำนวนช่องทางการสื่อสารข้อมูลที่เกิดการรับรู้ของประชาคม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
2. จำนวนข่าวที่ได้รับการเผยแพร่จากสื่อมวลชนภายนอกในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (เดือนละอย่างน้อย 5 ข่าว)
3. ผลการสำรวจการรับรู้ข่าวสาร ด้านการดำเนินงานทุกด้านของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย (ระดับสูงสุด 5)
4. ร้อยละการปรับปรุงการสื่อสารบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของทุกหน่วยงานให้มีความทันสมัยทั้งเนื้อหาและภาษาที่สื่อสาร ไม่น้อยกว่าเดือนละ 2 ครั้ง

**เป้าหมายที่ 4.2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว เพื่อเป็น SMART University มุ่งเน้นหลักธรรมาภิบาลและยึดมั่นค่านิยมองค์กร**

**กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ**

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ให้บริการสังคม ชุมชนท้องถิ่น และสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ
2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบ IT ให้พร้อมใช้งาน และให้บริการทั้งเครือข่ายภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
3. พัฒนากลไกการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องในทุกด้านให้มีความพร้อม มีความถูกต้อง แม่นยำ เพื่อให้การดำเนินงานและการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
4. ยกระดับและเพิ่มทักษะ Digital literacy ของบุคลากรในระดับต่าง ๆ ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับนโยบายการเป็น Digital Organization ของมหาวิทยาลัย และยึดมั่นในค่านิยมหลักขององค์กร

**ตัวชี้วัด**

1. จำนวนฐานข้อมูลได้รับการปรับปรุงและพัฒนา
2. ระดับความสำเร็จของฐานข้อมูลเพื่อบริหารจัดการในการตัดสินใจมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง (ระดับสูงสุด 5)
3. ระดับความสำเร็จของระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการร่วมกันในเครือข่าย (ครบทั้ง 4 พันธกิจ) ที่รองรับการเป็น SMART University (ระดับสูงสุด 5)
4. จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา อาจารย์และบุคลากรให้ยึดมั่นในค่านิยมองค์กร CHANDRA (อย่างน้อย 1 โครงการ)
5. ผลสำรวจความคิดเห็น ความพึงพอใจของประชาชนและผู้รับบริการที่มีต่อมหาวิทยาลัย



**เป้าหมายที่ 4.3 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรทุกคน**

**กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ**

1. พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุน ให้มีห้องเรียนห้องปฏิบัติการมีเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย ตลอดจนสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้แก่นักเรียน นักศึกษา อาจารย์และบุคลากรทุกคน
2. ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่มีความสะอาด ปลอดภัย เพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) ที่พร้อมเป็น SMART University
3. ปรับปรุงและพัฒนาห้องเรียนให้มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสื่อการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้แก่นักเรียน นักศึกษา อาจารย์และบุคลากร

**ตัวชี้วัด**

1. ร้อยละของห้องปฏิบัติการ ห้องเรียนรู้ ห้องแสดงนิทรรศการ ห้องประชุม อาคารเรียน มีสภาพและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน พร้อมเป็น SMART University
2. ร้อยละความพึงพอใจของนักเรียน นักศึกษาครู อาจารย์และบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมห้องเรียน
3. ร้อยละค่าเฉลี่ยของทุกหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานของการเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office)
4. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่และการปรับปรุงภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม

**เป้าหมายที่ 4.4 พัฒนาศูนย์การศึกษาชยันนาท ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านเกษตรกรรมและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นศูนย์สร้างเสริมฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป ส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้**

**กลยุทธ์ / แนวทางการปฏิบัติ**

1. สร้างศูนย์การเรียนรู้ด้านเกษตรกรรมและนวัตกรรม และเป็นศูนย์สร้างเสริมฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงอายุ และการฝึกอบรมให้กับประชาชนทั่วไป
2. ส่งเสริม สนับสนุนวิสาหกิจชุมชนในด้านวิชาการและองค์ความรู้ที่สามารถนำไปต่อยอดและสร้างอาชีพอย่างยั่งยืน
3. แสวงหาเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม และภาคประชาชนเพื่อร่วมพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม
4. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ชยันนาท ให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาองค์ความรู้ การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์แก่ท้องถิ่น และบูรณาการการจัดการเรียนการสอนและเผยแพร่ให้บริการชุมชนท้องถิ่น

### ตัวชี้วัด

1. จำนวนงานวิจัย เพื่อสร้างเสริมฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป
2. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์การศึกษาชั้ยนาท
3. จำนวนโครงการเพื่อสนับสนุนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน
4. จำนวนหลักสูตร ฝึกอบรมที่เกิดจากการบูรณาการศาสตร์และ องค์ความรู้ และ ความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย

### ผังความเชื่อมโยงแผน 3 ระดับ กับแผนปฏิบัติราชการประจำปี ระยะ 5 ปี พ.ศ.2566–2570 คณะวิทยาการจัดการ

น 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	
	แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)	ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้	ประเด็นที่ 16 เศรษฐกิจฐานราก	ประเด็นที่ 17 ความเสมอภาคและ หลักประกันทางสังคม	ประเด็นที่ 23 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม	
แผน ระดับ 2	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. 2553 – 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	
	(ร่าง)แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) <b>มรภ.จันทบุรี</b>	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น		ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	
	แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษา	-	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น		ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	

ภาพที่ 3.2 ผังความเชื่อมโยงแผน 3 ระดับ กับแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี พ.ศ.2566–2570 คณะวิทยาการจัดการ

## ส่วนที่ 4

### รายละเอียดโครงการและกิจกรรม

4.1 โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 คณะวิทยาการจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ							
เป้าประสงค์ ระบบบริหารจัดการมีคุณภาพได้มาตรฐาน โปร่งใส โดยเน้นการมีส่วนร่วม							
กลยุทธ์ 3.3 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกกลุ่มให้เป็นบุคลากรมืออาชีพ							
พันธกิจ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาที่กำหนด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนา การเรียน การสอน เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและท้องถิ่น โดยบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานยึดหลักจรรยาบรรณ และยอมรับผิดชอบต่อสังคม (ต่อ)	กิจกรรมที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ CANVA Powerful Presentation	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการได้รับการอบรมพัฒนาที่สอดคล้องกับวิชาชีพและการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง	เชิงปริมาณ จำนวนบุคลากรสายวิชาการเข้ารับการอบรม	ร้อยละ ≥80	3,600	ไตรมาส 3	ฝ่ายบริหารฯ และงานบุคคล
	เชิงคุณภาพ นำเสนอผลงานกลุ่มละ 1 ชิ้นงาน		ผลงาน ≥10 ชิ้นงาน				
	กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ CANVA Powerful Presentation		เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมสายสนับสนุนวิชาการ	ร้อยละ ≥80	3,600	ไตรมาส 3	ฝ่ายบริหารฯ และงานบุคคล
			เชิงคุณภาพ - นำเสนอผลงานกลุ่มละ 1 ชิ้นงาน	ผลงาน ≥10 ชิ้นงาน			

## ส่วนที่ 5

### แผนบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2568

#### 5.1 การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือภาคเอกชนให้ความสำคัญกับคำว่า คน หรือ กำลังคน ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด เป็นทุนมนุษย์ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ และเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร ให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จึงต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดีทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ในอนาคต ไม่ว่าจะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจเทคโนโลยี หรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดการณ์ จึงต้องมีการเตรียมการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้องค์กรเกิดปัญหาต้องเผชิญในอนาคต โดยเฉพาะด้านกำลังคน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ และถ้าหากองค์กรมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของแผนบุคลากรที่สมบูรณ์จะเป็นหัวใจสำคัญหรือเป็นเข็มทิศชี้้นำการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการสะท้อนให้เห็นถึงบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) และได้รับผลประโยชน์สูงสุดในรูปแบบระยะยาว รวมถึงองค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละระดับความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรมีอยู่ในปัจจุบัน มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป

ดังนั้น คณะวิทยาการจัดการ มุ่งเน้นการพัฒนาสู่การเป็นและให้ความสำคัญของบุคลากรในคณะฯ เพราะถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ การดำเนินการของหน่วยงาน จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของคน และจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม การเตรียมความพร้อม โดยการวางแผนกำลังคนทั้งในจำนวน และคุณลักษณะที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับส่วนงานจะช่วยให้คณะฯ ใช้ประโยชน์กำลังคนที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### 5.1.1 วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานภายใน คณะวิทยาการจัดการ
2. เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม ทั้งด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

### 5.1.2 ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ประเมินแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ด้านการพัฒนาบุคลากร และทบทวนแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด
2. ติดตามการดำเนินงาน/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามที่ระบุไว้ในแผน
3. ตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดที่กำหนด
4. นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ
5. ดำเนินการตามแผน และสรุปข้อมูลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดด้านบุคลากร เพื่อทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดในปีต่อไป

## 5.2 จำนวนบุคลากรปัจจุบัน

ปัจจุบันคณะวิทยาการจัดการมีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 70 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 4 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 45 คน พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำนวน 16 คน เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา จำนวน 5 คน ซึ่งจำแนกได้ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.1 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 5.2 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
	- สาขาวิชาการระบบสารสนเทศทางธุรกิจ	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 5.3 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภท และคุณวุฒิการศึกษา

ลำดับ ที่	ประเภทบุคลากร สายสนับสนุน	บุคลากร ที่มี	ประเภท		วุฒิการศึกษาที่รับการบรรจุ				วุฒิที่สำเร็จการศึกษา			
			พนักงาน มหาวิทยาลัย	เจ้าหน้าที่ประจำ ตามสัญญา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญา ตรี	ปริญญา โท	ปริญญา เอก	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญา ตรี	โท	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								
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2568

หมายเหตุ: คุณวุฒิการศึกษาของสายสนับสนุนวิชาการอ้างอิงจากการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ เนื่องจากไม่สามารถนำมานับคะแนนตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

### 5.3 แผนการประมาณการบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2568

คณะวิทยาการจัดการมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยตระหนักถึงความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ให้มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคลากรได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีอยู่ของคณะฯ เรียบร้อยแล้ว

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ พบว่า มีจำนวนเพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของคณะฯ รวมถึงส่งเสริมและติดตามบุคลากรให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น คณะฯ จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง ดังนี้

#### 5.3.1 การสำเร็จการศึกษาของบุคลากรที่ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

ปัจจุบันคณะวิทยาการจัดการได้มีการติดตามในรูปแบบออนไลน์ และสรุปข้อมูลการศึกษาระดับปริญญาเอกของบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 49 คน โดยแบ่งข้อมูลได้ ดังนี้

1. ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 25 คน และได้รับการต่อสัญญาจ้างจนถึงอายุ 60 ปี ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มหาวิทยาลัยกำหนด
2. ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ไม่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 6 คน แต่ได้รับการต่อสัญญาจ้างจนถึงอายุ 60 ปี ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้จากการที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างดังกล่าวข้างต้น ทำให้บุคลากร จำนวน 5 คน และมีผู้ที่กำลังศึกษา จำนวน 1 คน (ลาศึกษา ก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ)
3. ผู้ที่ยังไม่ได้รับแต่งตั้งดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 12 คน
4. ผู้ที่ยังไม่ได้แต่งตั้งดำรงตำแหน่งวิชาการ และกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน

ตารางที่ 5.4 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

ลำดับ ที่	หลักสูตร/ประเภท	จำนวน	จำนวนสำเร็จ การศึกษาระดับ ปริญญาเอก	ร้อยละ	จำนวนยังไม่สำเร็จ การศึกษาระดับ ปริญญาเอก	ร้อยละ
1	หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต	13	10	76.92	3	23.08
2	หลักสูตรบัญชีบัณฑิต	6	3	50	3	50
3	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต - สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	5	3		2	
5	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต					
	สาขาวิชาการเงินและการลงทุน	1	1	100		
	สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ	8	7	87.50	1	12,50
	สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์	3	2	66.67	1	33.33
	สาขาวิชาระบบสารสนเทศ ทางธุรกิจ	8	7	87.50	1	12,50
	สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล	5	4	80	1	20
	รวม	49	37	75.51	12	24.49

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2568

ดังนั้น คาดว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.2568-2570 จะมีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น  
จำนวน 7 ราย

ตารางที่ 5.5 คาดการณ์จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ลาศึกษา และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

ลำดับ ที่	หลักสูตร/ประเภท	จำนวนยังไม่สำเร็จ การศึกษา	จำนวน ลาศึกษา	ปีงบประมาณ					
				2568	ร้อยละ	2569	ร้อยละ	2570	ร้อยละ
1	หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต	3	2	1	33.33	1	33.33		
2	หลักสูตรบัญชีบัณฑิต	3	2			1	33.33	1	33.33
3	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต - สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	2	2	1	50	1	50		
5	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต								
	สาขาวิชาการเงินและการลงทุน	-	-						
	สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ	1	-						
	สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์	1	-						
	สาขาวิชาระบบสารสนเทศทางธุรกิจ	1	1	1	100				
	สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล	1	-						
	รวม	12	7	3	42.86	3	42.86	1	14.29

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2568

### 5.3.2 แผนการกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

คณะวิทยาการจัดการมีอาจารย์ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 31 คน คือ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 29 คน และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2568–2570 คาดการณ์ว่าจะมีอาจารย์ที่ได้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่ม ซึ่งคณะฯ มีการติดตามให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการ คือ ติดตามเป็นลายลักษณ์อักษรในการทำแผนขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในรูปแบบออนไลน์ และทำสรุปผลการสำรวจให้ผู้บริหารรับทราบ และจะติดตามอีกครั้งหนึ่งเมื่อครบกำหนดของแผนที่บุคลากรได้แจ้งไว้ในแบบสำรวจ รวมถึงจะมีการสอบถามเกี่ยวกับความคืบหน้าของผลงานเป็นวาระร่วมด้วย เพื่อช่วยกระตุ้นเตือนให้บุคลากรสายวิชาการได้มีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น

คณะวิทยาการจัดการ ได้สนับสนุนให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจ และมีความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาผลงานทางวิชาการ โดยวิธีการจัดอบรมให้ความรู้ในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ประกอบกับได้จัดทำคู่มือการขอตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษา และเป็นกรอบในการกำหนดระยะเวลาการทำผลงานเพิ่มเติมอีกทางหนึ่ง รวมถึงให้คำปรึกษาขั้นตอนกระบวนการต่างๆ เป็นการภายในด้วยตนเอง หรือถามตอบผ่านแอปพลิเคชันอื่นๆ

ทั้งนี้ คณะวิทยาการจัดการมีขั้นตอนการส่งผลงานทางวิชาการพอสังเขป ดังนี้

1. ผู้เสนอขอ ส่งเอกสารประกอบการสอน หรือเอกสารคำสอน และกรอกแบบฟอร์มต่างๆ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยจะมีคณะกรรมการกลั่นกรองเอกสารหลักฐานและผลงานทางวิชาการเป็นผู้ตรวจสอบผลงานวิชาการ พร้อมกับตรวจการคัดลอกผลงานผ่านโปรแกรมอักขรวิสุทธิ์ และผู้ขอตรวจคัดลอกผลงานผ่านโปรแกรม Turn it in หลังจากนั้นคณะวิทยาการจัดการส่งผลงานและเอกสารทั้งหมดไปยังมหาวิทยาลัย
2. ผู้เสนอขอ ส่งหนังสือ ตำรา หรือบทความวิชาการ และคณะวิทยาการจัดการจัดส่งผลงานไปยังคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาผลงาน
3. ผู้เสนอขอแก้ไขผลงานตามที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา โดยส่งผลงานที่แก้ไขแล้วให้แก่คณะกรรมการกลั่นกรองเอกสารและหลักฐานทางวิชาการเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องแทนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว ผู้เสนอขอจะต้องตรวจการคัดลอกผลงานทางวิชาการด้วยโปรแกรม Turn it in พร้อมกับกรอกเอกสารตามแบบฟอร์มต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
4. ผู้เสนอขอเผยแพร่ หนังสือ ตำรา ไปยังมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 5 แห่ง และเผยแพร่บทความวิชาการที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่เรียบร้อยแล้ว
5. ผู้เสนอส่งเล่มงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ และบทความวิจัยที่ได้ดำเนินการตีพิมพ์เผยแพร่เรียบร้อยแล้ว
6. คณะกรรมการกลั่นกรองเอกสารหลักฐานและผลงานทางวิชาการ ตรวจสอบการคัดลอกผลงานผ่านโปรแกรมอักขรวิสุทธิ์
7. ผู้เสนอขอตรวจการคัดลอกผลงานผ่านโปรแกรม Turn it in

8. เสนอผลการตรวจสอบคัดลอกผลงานวิชาการต่อคณะกรรมการบริหารคณะวิทยาการจัดการ
9. ผู้เสนอขอรอกเอกสารตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยกำหนด และคณะวิทยาการจัดการส่งผลงานและเอกสารทั้งหมดไปยังมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.6 แสดงสัดส่วนร้อยละของผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ศาสตราจารย์	0	0
รองศาสตราจารย์	2	4.09
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	29	59.18
อาจารย์	18	36.73
<b>รวม</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2568

หมายเหตุ: คำนวณจากบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 49 คน

ตารางที่ 5.7 คาดการณ์จำนวนผู้ได้รับกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568–2570

ผู้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ					
		2568	ร้อยละ	2569	ร้อยละ	2570	ร้อยละ
รองศาสตราจารย์	2	1	2.04	1	2.04	1	2.04
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	29	5	10.20	3	6.12	3	6.12
อาจารย์	18	12	24.49	8	16.33	4	8.16
<b>รวม</b>	<b>49</b>						

### 5.3.3 แผนการต่อสัญญาจ้างและการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนวิชาการ

คณะวิทยาการจัดการมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 2 ประเภท คือ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 16 คน และลูกจ้างมหาวิทยาลัย 5 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน โดยพนักงานมหาวิทยาลัยมีสัญญาจ้าง 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 มีอายุสัญญาจ้าง 3 ปี ระยะที่ 2 มีอายุสัญญาจ้าง 3 ปี ระยะที่ 3 มีอายุสัญญาจ้าง 5 ปี และระยะที่ 4 มีอายุสัญญาจ้างถึงอายุ 60 ปี และสัญญาจ้างของลูกจ้างมหาวิทยาลัยมีอายุสัญญา 1 ปีงบประมาณ ซึ่งคณะฯ ได้มีการสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปต่อสัญญาจ้างได้ โดยจัดกิจกรรมอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เป็นประจำทุกปี รวมถึงมีการฝึกซ้อมนำเสนอหัวข้อการพัฒนา และการวิเคราะห์งานกับผู้บริหาร และพี่เลี้ยงที่ผ่านการต่อสัญญาจ้างระยะที่ 4 เรียบร้อยแล้ว เพื่อนำไปเสนอต่อมหาวิทยาลัยในการอนุมัติหัวข้อการต่อสัญญาจ้าง ประกอบกับสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยเข้ารับ

การอบรมเขียนผลงานเพื่อยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาเขียนผลงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดสามารถได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ตารางที่ 5.8 แสดงสัดส่วนร้อยละของผู้ได้รับการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

ระยะสัญญาจ้าง	จำนวน	ปีงบประมาณ					
		2568	ร้อยละ	2569	ร้อยละ	2570	ร้อยละ
สัญญาจ้างระยะที่ 4	9	9	56.25	10	62.50	12	75
สัญญาจ้างระยะที่ 3	7	7	43.75	6	37.50	4	25
สัญญาจ้างระยะที่ 2	-	-	-	-	-	-	-
รวม	16						

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2568

หมายเหตุ: ระยะเวลาสิ้นสุดสัญญาจ้างแต่ละคนไม่เท่ากัน

ตารางที่ 5.9 แสดงสัดส่วนร้อยละของผู้ได้รับแต่งตั้งตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

ระดับ	จำนวน	ปีงบประมาณ					
		2568	ร้อยละ	2569	ร้อยละ	2570	ร้อยละ
ชำนาญการ	0	2	12.50	2	12.50	2	12.50
ปฏิบัติการ	16	14	87.50	12	75	10	62.50
รวม	16						

ตารางที่ 5.10 แสดงสัดส่วนร้อยละของผู้ได้รับการต่อสัญญาจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัย

ประเภท	จำนวน	ปีงบประมาณ					
		2568	ร้อยละ	2569	ร้อยละ	2570	ร้อยละ
สัญญาจ้าง 1 ปี	5	5	100	5	100	5	100
รวม	5	5	100	5	100	5	100

#### 5.3.4 แผนการพัฒนาและฝึกอบรม

คณะวิทยาการจัดการจัดการมีการสนับสนุนให้ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ สามารถนำความรู้ไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน การปฏิบัติงานประจำ การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การต่อสัญญาจ้างได้ และดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งคณะฯ มีขั้นตอนการทำแผนการฝึกอบรมพอสังเขป ดังนี้

1. สํารวจและวิเคราะห์ความต้องการของการฝึกอบรมโดยอ้างอิงข้อมูลจากแผนยุทธศาสตร์ของคณะวิทยาการจัดการ วัฒนธรรมองค์กร แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และแบบประเมินผลกิจกรรม
2. จัดทำแผนและเสนอคณะกรรมการดำเนินงานแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการเห็นชอบ
3. เสนอขออนุมัติจัดกิจกรรมต่อมหาวิทยาลัย
4. ประชาสัมพันธ์และจัดกิจกรรมอบรม
5. สรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการดำเนินงานแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ และมหาวิทยาลัย
6. ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม
7. ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร

### 5.3.5 แผนอัตรากำลังทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ

คณะวิทยาการจัดการมีบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการตามปีงบประมาณ เพื่อไม่ให้กระทบการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานจึงได้วางแผนอัตรากำลังดังนี้

#### 5.3.5.1 สายวิชาการ

คณะวิทยาการจัดการจะมีบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2568–2570 จำนวน 1 คน สังกัดหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาระบบสารสนเทศทางธุรกิจ (ตารางที่ 5.11) ซึ่งคณะฯ ได้มีการวางแผนอัตรากำลังคน ดังนี้

1. กรณีกรอบอัตรากำลังไม่เพียงพอ
  - 1.1 ตรวจสอบจำนวนกรอบอัตรากำลังที่มีที่ได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังไว้แล้ว
  - 1.2 จัดทำข้อมูล และกำหนดคุณสมบัติเสนอคณะกรรมการดำเนินงานแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ และคณะกรรมการบริหารคณะวิทยาการจัดการพิจารณาการสรรหาอัตรากำลัง
  - 1.3 เสนอเรื่องขอสรรหาอัตรากำลังคนต่อมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยดำเนินการสรรหาบุคลากร หรือ
  - 1.4 ดำเนินการขอจ้างผู้เกษียณอายุราชการเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรและผู้รับผิดชอบหลักสูตร โดยขอจ้างเป็นรายปี และเสนอเรื่องไปยังมหาวิทยาลัยพิจารณา
2. กรณีกรอบอัตรากำลังเกินจำนวนกรอบที่พึงมี
  - 2.1 ตรวจสอบจำนวนกรอบอัตรากำลังที่มีที่ได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังไว้แล้ว
  - 2.2 กระจายภาระงานให้สอดคล้องกับบุคลากรภายในสาขาวิชา

ตารางที่ 5.11 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2568-2570

ลำดับ ที่	สาขาวิชา	จำนวน บุคลากร	ข้าราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย		
			2568	2569	2570	2568	2569	2570
1	หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต	13	-	-	-	-	-	-
2	หลักสูตรบัญชีบัณฑิต	6	-	-	-	-	-	-
3	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต - สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	5	-	-	-	-	-	-
4	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต	25	-	-	-	-	-	-
	- สาขาวิชาการเงินและการลงทุน	1	-	-	-	-	-	-
	- สาขาวิชาระบบสารสนเทศทางธุรกิจ	8	-	-	-	-	1	-
	- สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ	6	-	-	-	-	-	-
	- สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์	3	-	-	-	-	-	-
	- สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล	5	-	-	-	-	-	-
	- สาขาวิชาวิทยาการประกอบการ	2	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		49	-	-	-	-	1	-

### 5.3.5.2 สายสนับสนุนวิชาการ

จากการสำรวจข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2568-2570 ยังไม่มีผู้เกษียณอายุราชการ แต่ทั้งนี้หากมีผู้เกษียณอายุราชการ คณะฯ ได้มีการวางแผนอัตรากำลังคน ดังนี้

#### 1. กรณีกรอบอัตรากำลังไม่เพียงพอ

1.1 ตรวจสอบจำนวนกรอบอัตรากำลังที่มีที่ได้ดำเนินการวิเคราะห์ห้อัตรากำลังไว้แล้ว

1.2 จัดทำข้อมูล และกำหนดคุณสมบัติเสนอคณะกรรมการดำเนินงานแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ และคณะกรรมการบริหารคณะวิทยาการจัดการ พิจารณาการสรรหาอัตรากำลัง

1.3 เสนอเรื่องขอสรรหาอัตรากำลังคนต่อมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยดำเนินการสรรหาบุคลากร หรือ

#### 2. กรณีกรอบอัตรากำลังเกินจำนวนกรอบที่พึงมี

2.1 ตรวจสอบจำนวนกรอบอัตรากำลังที่มีที่ได้ดำเนินการวิเคราะห์ห้อัตรากำลังไว้แล้ว

2.2 กระจายภาระงานให้สอดคล้องกับบุคลากรภายในฝ่ายงานของคณะฯ



ตารางที่ 5.12 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสายที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2568-2570

ลำดับ ที่	ประเภทบุคลากร สายสนับสนุน	จำนวนบุคลากร	ปีงบประมาณ		
			2568	2569	2570
1	งานบริหารงานทั่วไป	9	-	-	-
	- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	5	-	-	-
	- นักวิชาการพัสดุ	1	-	-	-
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	-	-
	- ผู้ปฏิบัติงานบริหาร		-	-	-
	- ช่างเทคนิค	1	-	-	-
	- เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	-	-	-
2	งานบริการการศึกษา	12	-	-	-
	- นักวิชาการศึกษา	6	-	-	-
	- นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	2	-	-	-
	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	-	-	-
	- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3	-	-	-
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 5.3.6 แผนการสร้างขวัญกำลังใจ

คณะวิทยาการจัดการมีแผนการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในโอกาสต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจ มีแรงผลักดัน มีความรักความสามัคคี สร้างความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร เกิดความเป็นระเบียบวินัย และสร้างวัฒนธรรมที่ดีระหว่างองค์กรกับบุคลากร และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น โดยคณะฯ มีการแสดงความยินดี และมอบรางวัลต่างๆ ดังนี้

- การได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และการได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่ 4 ของสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีการประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์คณะวิทยาการจัดการ (<https://msci.chandra.ac.th/msci2019/>) และเฟซบุ๊กคณะวิทยาการจัดการเพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ และมอบช่อดอกไม้เพื่อแสดงความยินดี (<https://www.facebook.com/groups/1506966246239383>)

- การได้รับรางวัลวิจัยดีเด่น หรือรางวัลอื่นๆ ของสายวิชาการ และสายสนับสนุนจะมีการประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์คณะวิทยาการจัดการ (<https://msci.chandra.ac.th/msci2019/>) และเฟซบุ๊กคณะวิทยาการจัดการ (<https://www.facebook.com/groups/1506966246239383>) และมอบเกียรติบัตรเพื่อเชิดชูเกียรติ

- การมอบรางวัลสายสนับสนุนดีเยี่ยมและดีเด่น จะมีการมอบเกียรติบัตรเพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ โดยประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์คณะวิทยาการจัดการ (<https://msci.chandra.ac.th/msci2019/>) และเฟซบุ๊กคณะวิทยาการจัดการ (<https://www.facebook.com/groups/1506966246239383>)

- การประชาสัมพันธ์เมื่อครบรอบวันเกิด เพื่อให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความยินดีในเฟซบุ๊ก  
(<https://www.facebook.com/groups/1506966246239383>)

- การจัดงานตามประเพณีและวัฒนธรรม เช่น การทำบุญคณะวิทยาการจัดการ และงาน  
ปีใหม่คณะวิทยาการจัดการ ได้เชิญบุคลากรทุกคนในปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบ  
หลักสูตร ที่คณะฯ ได้ทำสัญญาจ้างเป็นรายปี รวมถึงผู้ที่เกษียณอายุราชการไปแล้วเข้าร่วมงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่า  
คณะฯ ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน

## ส่วนที่ 6

### การติดตามและประเมินผล

#### 6.1 แนวทางการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการเชื่อมโยงกลไกการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาบุคลากรของคณะฯ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากที่สุดในการกำหนดแนวทาง การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวจึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 เพื่อเสนอให้ผู้รับผิดชอบงานกิจกรรมต่างๆ และผู้บริหารทราบ และสามารถนำผลของการประเมินมาใช้ในการวางแผนในปีต่อไปได้ ทั้งนี้ เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานหรือปรับเปลี่ยนเป้าหมายของกิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในระหว่างปีงบประมาณ 2568 ดังนี้

1. สร้างเสริมความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 โดยจัดทำแนวทางการประชาสัมพันธ์หรือสื่อต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจเป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรในคณะฯ ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะ ความก้าวหน้าทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มีการสร้างขวัญและกำลังใจ

3. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

การติดตามและประเมินผลเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนให้การดำเนินงานและกระบวนการบริหาร ซึ่งมีหลักการสำคัญ คือการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และประเมินความสำเร็จของงาน อันจะนำไปสู่การดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จึงจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหารทราบถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของระบบงานต่าง ๆ ตามแผนบุคลากรของหน่วยงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์

ปัจจุบันการติดตามและประเมินผลใช้ควบคู่กันแต่ความหมายของ “การติดตาม” และ “การประเมินผล” นั้น มีทั้งความคล้ายคลึงและความแตกต่างกัน ดังนี้

การติดตาม (Monitoring) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการนั้น หรือไม่เพียงใด

การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงาน/โครงการ ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ แผนงาน/โครงการนั้น ๆ ว่า มีมากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จึงเป็นกระบวนการที่บ่งชี้ถึงคุณค่าของแผนงาน/โครงการ

ดังนั้น จึงจะเห็นได้ว่าการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผน มีการกำกับติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. กำหนดให้บุคลากรจัดทำรายงานการกำกับติดตามตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรต่อไป
2. การนำแผนพัฒนาบุคลากรของบุคลากรมาจัดทำแผนระยะเวลา 5 ปี และวางแผนกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ และเป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)
3. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป
4. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนเพื่อนำผลการประเมินมาทบทวน และปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

## 6.2 วัตถุประสงค์การติดตามและประเมินผล

1. เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของคณะที่กำหนดไว้
2. เพื่อควบคุมกระบวนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. เพื่อทราบถึงปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การปรับการดำเนินงานในช่วงเวลาที่เหมาะสม
4. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

### 6.3 ประโยชน์ของการติดตามและประเมินผล

1. เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริง สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ทันที เพื่อส่งผลและนำไปสู่การพัฒนาของหน่วยงาน
2. เพื่อดำเนินการปฏิบัติโครงการ/กิจกรรมได้ตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้ และหาแนวทางแก้ไขได้ถูกต้อง และนำไปพัฒนาได้ตรงตามนโยบาย
3. เพื่อนำกำหนดแนวทางตามแผนที่วางไว้ให้ราบรื่น และสามารถปรับปรุง แก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างได้ผล หรือปรับแผนให้เหมาะสมกับโครงการ/กิจกรรมให้มากขึ้น
4. เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการได้อย่างชัดเจน และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ และการวางแผนไปสู่สภาพปัจจุบัน รวมถึงปัญหาและความต้องการ จึงมีการติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และเป็นประจำ ย่อมทำให้ทราบปัญหา ความต้องการที่แท้จริง การวางแผนโครงการ/กิจกรรม สามารถทำได้ตรงตามเป้าหมาย หรือสามารถปรับปรุง แก้ไขโครงการ/กิจกรรมให้เหมาะสมมากขึ้น สามารถทราบผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม
5. เมื่อเริ่มกำหนดการวางแผนใหม่ สิ่งสำคัญที่สุด คือ ข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจน เพียงตรง และเป็นปัจจุบัน สามารถเป็นเครื่องมือในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้ผลงานเป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมุ่งเน้นที่จะตอบคำถามหลักได้ว่า ในการดำเนินงานนั้นทรัพยากรครบถ้วน หรือไม่ได้ปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนด หรือไม่ได้ผลตรงตามที่กำหนดหรือไม่
6. ข้อมูลจากการติดตามจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเร่งรัดให้โครงการ/กิจกรรมดำเนินไปตรงตามเป้าหมายของแผนงาน และเสร็จภายในกำหนดเวลาติดตามผล จึงต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอในหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ตนเอง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ตลอดจนผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมทุกระดับ เพื่อให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไข อำนวยความสะดวก ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 6.4 กลไกการติดตามประเมินผล

คณะวิทยาการจัดการได้กำหนดกลไกสำคัญในการติดตามและประเมินผล โดยมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อทำหน้าที่เฝ้าระวัง ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ตามตัวบ่งชี้ของแผนปฏิบัติราชการ โดยรวบรวมข้อมูลจากส่วนปฏิบัติราชการ ผู้รับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรม ซึ่งคณะกำหนดให้มีการรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมรายไตรมาส เพื่อเสนอต่อผู้บริหาร ได้แก่ คณะกรรมการบริหารคณะวิทยาการจัดการ และคณะกรรมการประจำ คณะวิทยาการจัดการ รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย

ระบบและกลไกที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการติดตามและประเมินแผนงาน/แผน การปฏิบัติงาน คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ในปีถัดไป

## 6.5 วิธีการติดตามและประเมินผล

1. การติดตามเป้าหมายการใช้จ่ายงบประมาณ (งบประมาณรายได้, งบประมาณแผ่นดิน, งบอื่น ๆ)
  - 1.1 ติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีทุก 3 เดือน จากข้อมูลรายงานสถานะทางการเงินรายไตรมาส (แหล่งข้อมูล : MIS)
  - 1.2 รวบรวมข้อมูล สรุปผลและนำเสนอผู้บริหาร และมหาวิทยาลัย
2. การติดตามการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
  - 2.1 รวบรวมแบบสรุปผลการดำเนินงานโครงการจากผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ที่แล้วเสร็จ
  - 2.2 สรุปผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ที่แล้วเสร็จทุก 3 เดือน
  - 2.3 นำเสนอข้อมูลการติดตาม และ ประเมินผลต่อคณะกรรมการบริหาร คณะวิทยาการจัดการ และคณะกรรมการประจำคณะวิทยาการจัดการ ตามลำดับ
  - 2.4 เมื่อสิ้นสุดแผนปฏิบัติราชการประจำปี ต้องทำการสรุปผลการดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรม ผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้งบประมาณในแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ในภาพรวม Output Outcome ประโยชน์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ได้รับ สรุปประเด็น ปัญหา แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ในปีถัดไป และนำเสนอต่อผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารคณะวิทยาการจัดการ และคณะกรรมการ ประจำคณะวิทยาการจัดการ ตามลำดับ

ภาคผนวก ก

แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร  
คณะวิทยาการจัดการ



คำสั่งคณะกรรมการจัดการ

ที่ ๑๖๙/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ

เพื่อให้การดำเนินงานแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ คณะวิทยาการจัดการ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ดังนี้

**๑. คณะกรรมการอำนวยการ**

- |   |                  |
|---|------------------|
| ๑. คณบดีคณะวิทยาการจัดการ                     | ประธานกรรมการ    |
| ๒. รองคณบดีฝ่ายบริหาร แผนงาน และบริการวิชาการ | รองประธานกรรมการ |
| ๓. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม       | กรรมการ          |
| ๔. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ   | กรรมการ          |

**หน้าที่**

๑. กำหนดนโยบายแผนงานเชิงกลยุทธ์ในการทำงานให้กับคณะทำงาน
๒. กำหนดกรอบแนวทางและทิศทางการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
๓. สนับสนุนติดตามการทำงาน แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน
๔. สร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรระหว่างคณะทำงาน

**๒. คณะกรรมการดำเนินงาน**

- |  |               |
|--|---------------|
| ๑. รองคณบดีฝ่ายบริหาร แผนงาน และบริการวิชาการ                  | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม                        | รองประธาน     |
| ๓. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ                    | รองประธาน     |
| ๔. ประธานหลักสูตรบัญชีบัณฑิต                                   | กรรมการ       |
| ๕. ประธานหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต                              | กรรมการ       |
| ๖. ประธานหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต                               | กรรมการ       |
| ๗. ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการเงินและการลงทุน | กรรมการ       |



๘. ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสารสนเทศทางธุรกิจ	กรรมการ
๙. ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ	กรรมการ
๑๐. ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์	กรรมการ
๑๑. ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการตลาดดิจิทัล	กรรมการ
๑๒. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา	กรรมการ
๑๓. ผู้ช่วยคณบดีศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพและสหกิจศึกษา	กรรมการ
๑๔. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	กรรมการ
๑๕. นางพนิดา สุกญา	กรรมการ
๑๖. นางสาวอนุสรณ์ ไชยสาส์	กรรมการและเลขานุการ
๑๗. นางสาวธันย์รัตน์ เกตุนวม	ผู้ช่วยเลขานุการ

**หน้าที่**

๑. ดำเนินการจัดทำแผนบริหาร และพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบาย ของคณะวิทยาการจัดการ
๒. กำกับ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนบริหาร และพัฒนาบุคลากร

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิ วงศ์ทองคำ)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

ภาคผนวก ข

คำอธิบายตัวชี้วัด ข้อมูลที่ติดตามการประเมิน/คำนวณ  
และเกณฑ์ในการประเมิน

คำอธิบายตัวชี้วัด ข้อมูลที่ติดตาม การประเมิน/คำนวณ และเกณฑ์ในการประเมิน  
แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน  
คณะวิทยาการจัดการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตัวชี้วัดที่ 1 (3.3.1) จำนวนอาจารย์ประจำคณะที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกในแต่ละปี

สูตรการคำนวณ

พิจารณาจากจำนวนอาจารย์ประจำที่สำเร็จการศึกษาและมีคุณวุฒิปริญญาเอก ในรอบปีการศึกษา พ.ศ. 2567

ตัวชี้วัดที่ 2 (3.3.2) จำนวนอาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละปี

สูตรการคำนวณ

พิจารณาจากจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ในรอบปีการศึกษา พ.ศ. 2567

ตัวชี้วัดที่ 3 (3.3.5) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้ฝึกอบรมพัฒนาตนเอง

สูตรการคำนวณ

พิจารณาจากการติดตามข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้ารับการฝึกอบรม/การเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เปรียบเทียบกับบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 2570}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดของคณะในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 2570}} \times 100$$

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล

1. จากบันทึกข้อความรายงานผลการสำเร็จการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ
2. จากการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยในการดำรงตำแหน่งทางวิชาการแต่ละปี
3. จากรายงานผลการเข้าร่วมการอบรม/สัมมนาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

รองคณบดีฝ่ายบริหาร แผนงาน และบริการวิชาการ

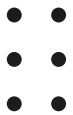
ผู้จัดเก็บข้อมูล

นางสาวธันย์รดี เกตุนวม



# แผนบริหารและ พัฒนาบุคลากร

พ.ศ. 2568



คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

