



แผนกลยุทธ์

สำนักงานอธิการบดี พ.ศ.2561-2565

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ฉบับปรับปรุง 2564

STRATEGY

TACTICS



แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565

(ฉบับปรับปรุง 2564)

คำนำ

แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี รวมถึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานอธิการบดี โดยการกำหนดพันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันของสำนักงานอธิการบดี และกำหนดกรอบการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายสภามหาวิทยาลัย แนวทางการบริหารงานของรักษาราชการแทนอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ราเชนทร์ เหมือนชอบ) และแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2562) ซึ่งการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดีครั้งนี้มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสำนักงานอธิการบดีอย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานอธิการบดีหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนกลยุทธ์ฉบับนี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อให้กระบวนการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อมหาวิทยาลัยต่อไป

(นายบุญเกียรติ ชีระภากร)
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทสรุปผู้บริหาร	ก
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 เปรียบเทียบแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดีฉบับเดิม และฉบับใหม่	4
ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไป	10
2.1 ข้อมูลพื้นฐาน	10
2.2 ทำเนียบผู้บริหาร	10
2.3 ที่ตั้ง และแผนที่ในหน่วยงาน	11
2.4 โครงสร้างองค์กร	12
2.5 โครงสร้างการบริหารงาน	13
2.5.1 กองกลาง	13
2.5.2 กองคลัง	14
2.5.3 กองนโยบายและแผน	15
2.5.4 กองบริหารงานบุคคล	16
2.5.5 กองพัฒนานักศึกษา	17
2.5.6 สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	18
ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ	19
3.1 แผนระดับที่ 3	19
3.1.1 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579)	19
3.1.2 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	20
3.1.3 ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579 (ฉบับปรับปรุง 11 ตุลาคม 2561)	22
3.1.4 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	25
3.1.5 นโยบายอธิการบดี	27
3.2 ความเชื่อมโยงของแผนระดับที่ 3 กับแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี	31
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก	32
4.1 ข้อมูลสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์	32
4.1.1 ข้อมูลบุคลากร	32
4.1.2 ข้อมูลงบประมาณ	34
4.1.3 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน	35
4.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)	36
4.3 การวิเคราะห์ตำแหน่งกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี	37
4.4 การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า	
ส่วนที่ 5	สาระสำคัญของแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี	42
5.1	ปรัชญา	42
5.2	วิสัยทัศน์	42
5.3	พันธกิจ	42
5.4	ค่านิยมของสำนักงานอธิการบดี	42
5.5	รายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ แผนงาน และค่าเป้าหมาย	43
5.6	ตารางความเชื่อมโยงข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์	45
5.7	แผนที่ยุทธศาสตร์	50
ส่วนที่ 6	การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	51
6.1	ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ	51
6.2	วัตถุประสงค์ของการกำกับติดตามและประเมินผล	51
6.3	ขั้นตอนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน	51
6.4	ขั้นตอนวิธีการรายงานผล	52
ภาคผนวก		53
ก.	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี ประจำปี 2561 - 2565	54
ข.	รายละเอียดนิยามตัวชี้วัด	57
ค.	ภาพการประชุมการจัดทำแผนกลยุทธ์	68

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานอธิการบดีได้จัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี รวมถึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานอธิการบดี สอดคล้องกับนโยบายสภามหาวิทยาลัย แนวทางการบริหารงานของรักษาราชการแทนอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ราเชนทร์ เหมือนชอบ) และแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2562)

การจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสังกัดสำนักงานอธิการบดี โดยมีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับทบทวน) ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2564 ณ ห้องประชุมมานิจ ชุมสาย ชั้น 4 อาคารสำนักงานอธิการบดี และครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2564 โดยวิธีประชุมออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Google meet ซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีเข้าร่วมกันพิจารณาทบทวนบริบทในปัจจุบัน ของสำนักงานอธิการบดี เพื่อนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี และปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์โดยคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดีต่อไป

ทั้งนี้แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) ได้ผ่านความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี ในการประชุมครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2564 ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญประกอบด้วย 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ 7 เป้าประสงค์ 4 กลยุทธ์ และ 10 ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปรัชญา

“พัฒนาคน พัฒนางาน บริกาที่ดี มีคุณธรรม”

วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

1. สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย
2. พัฒนาบุคลากรและระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี
2. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ควบคู่กับการเสริมสร้าง
ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์

1. สนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหาร และมหาวิทยาลัยในทุกพันธกิจได้ตามเป้าหมาย
2. มีระบบการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ
การศึกษาภายใน
3. ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจต่อการให้บริการ
4. มีระบบเทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศที่พร้อมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
บุคลากร
5. มีระบบการบริหารจัดการ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่มีมาตรฐานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
6. บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถตามสายงาน ความรู้อื่นๆ ที่สนับสนุนการทำงาน
ในภาพรวม มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ
7. บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- 1.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดีที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน
คุณภาพการศึกษาภายในบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล
- 1.2 พัฒนารูปแบบการให้บริการในภาพรวมของสำนักงานอธิการบดี รวมถึงการจัดทำแนวปฏิบัติ
หรือขั้นตอนการให้บริการที่เป็นมาตรฐาน
- 2.1 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถทั้งตามสายงานและที่สนับสนุน
การทำงานในภาพรวม เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0
- 2.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อผลักดัน
การสร้างร่วมมือและบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัด

- 1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดี
- 1.2 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
- 1.3 ผลการประเมินการบริหารงานผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี

- 1.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี
- 2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาดตนเอง
- 2.2 ร้อยละของรายงานผลจากการพัฒนาดตนเองตามแผนการพัฒนาดตนเอง
- 2.3 ร้อยละของการเผยแพร่องค์ความรู้จากการพัฒนาดตนเองตามแผนการพัฒนาดตนเอง
- 2.4 จำนวนผลงานจากการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
- 2.5 จำนวนโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร
- 2.6 ร้อยละความสำเร็จของการเผยแพร่ นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีเมื่อเทียบกับแผนการดำเนินงาน

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

สำนักงานอธิการบดี เป็นหน่วยงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และกฎกระทรวง เรื่อง จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2548 โดยมีภารกิจหลัก คือ เป็นศูนย์กลางการบริหารงานทุกด้านของมหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานประสานงาน สนับสนุน ตลอดจนอำนวยความสะดวกแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยหน่วยงานสำคัญ คือ กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

จากภารกิจหลักของสำนักงานอธิการบดีข้างต้น จึงต้องมีการกำหนดกรอบทิศทางการทำงาน ของหน่วยงานที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย นโยบายสภามหาวิทยาลัย แนวทางการบริหารงานของ รักษาการแทนอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ราเชนทร์ เหมือนชอบ) และแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2562) ประกอบกับการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในหน่วยงานสนับสนุน องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การบริหารจัดการของหน่วยงาน เกณฑ์มาตรฐานข้อที่ 1 กำหนดให้มีการพัฒนาแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานที่สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว สำนักงานอธิการบดีจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น โดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนด้วยการจัดประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับทบทวนครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2564 ณ ห้องประชุมมานิจ ชุมสาย ชั้น 4 อาคารสำนักงานอธิการบดี และครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2564 โดยวิธีประชุมออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Google meet เพื่อให้บุคลากรทั้งระดับผู้อำนวยการและระดับปฏิบัติการได้ร่วมกันทบทวนปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และกำหนดความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงาน ในเบื้องต้น โดยข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังกล่าวได้ถูกนำมาจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) ผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดีให้มีความถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) ได้ถูกถ่ายทอดให้กับทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานให้มีทิศทางมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน รวมถึงเป็นแนวทางในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมผลการดำเนินงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

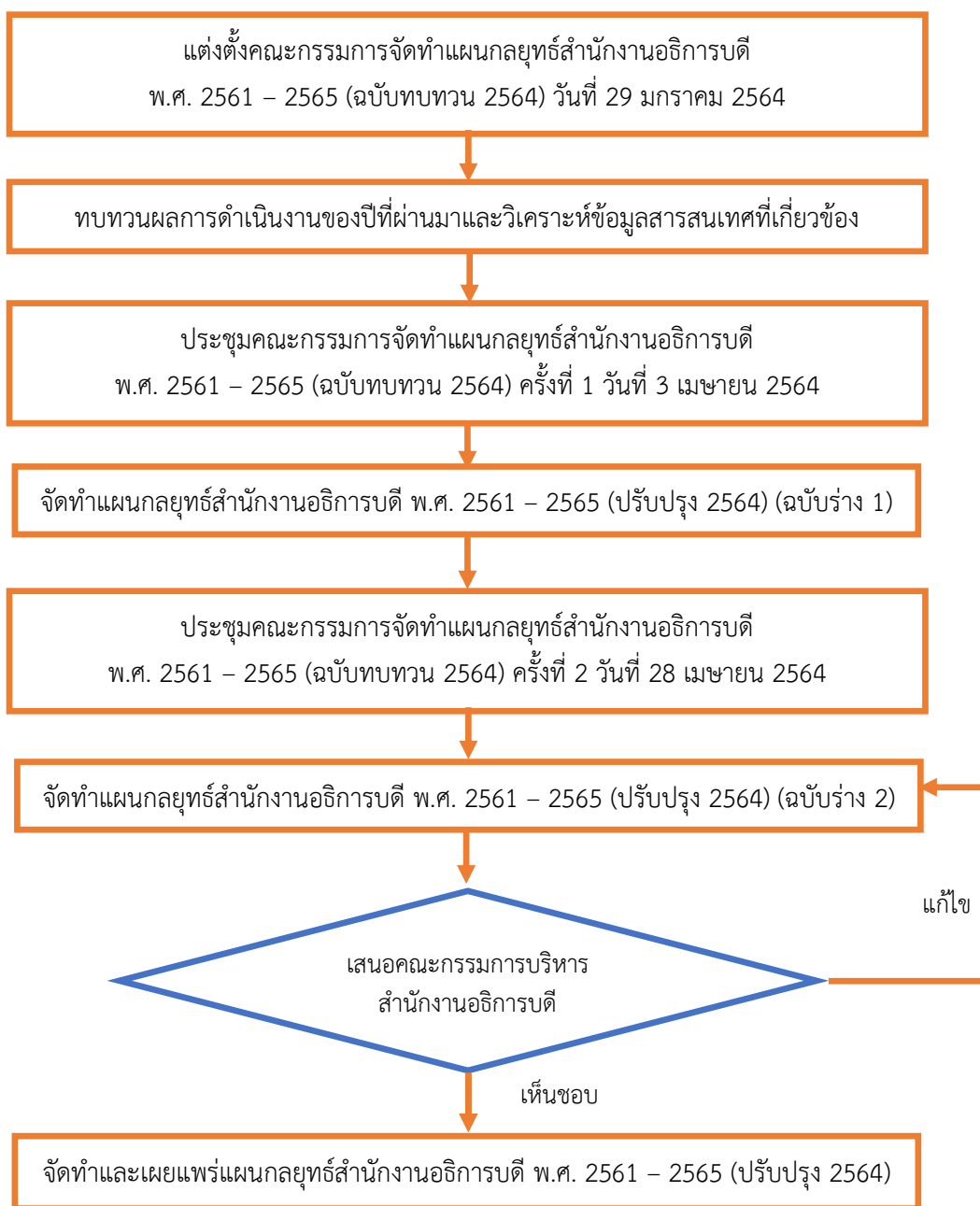
- 1) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- 2) เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ชัดเจนของสำนักงานอธิการบดี
- 3) เพื่อเป็นกรอบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานอธิการบดี

1.3 กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดี มีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) อย่างเป็นระบบ โดยสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการวิเคราะห์และทบทวนข้อมูลสารสนเทศสำคัญของสำนักงานอธิการบดี และได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับทบทวน 2564) เพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์ฯ ให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2562) นอกจากนี้แผนฉบับดังกล่าวจะถูกนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำไปจัดทำเผยแพร่ต่อไป มีกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับทบทวน 2564)
2. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2564 ณ ห้องประชุมมานิจ ชุมสาย ชั้น 4 อาคารสำนักงานอธิการบดี โดยมีตัวแทนบุคลากรจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีเข้าร่วมการวิเคราะห์ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ตำแหน่งทางกลยุทธ์ และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์จากการสังเคราะห์ด้วย TOWS Matrix
3. กองนโยบายและแผนสังเคราะห์ผลการประชุมทบทวนข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) (ฉบับร่าง 1)
4. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2564 โดยวิธีประชุมออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Google meet เพื่อทบทวนตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565
5. กองนโยบายและแผนสังเคราะห์ผลการประชุมทบทวนข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) (ฉบับร่าง 2)
6. เสนอคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี พิจารณา แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) (ฉบับร่าง 2) ในการประชุมครั้งที่/2564 เมื่อวันที่
7. กองนโยบายและแผนจัดทำและเผยแพร่แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพกระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564)



1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) สำนักงานอธิการบดี มีกรอบแนวทางการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อนโยบายและแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน
- 2) สำนักงานอธิการบดี มีการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นภาพการบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ภายใต้การดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างชัดเจน
- 3) สำนักงานอธิการบดี สามารถติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลดังกล่าวมาเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีต่อไปได้

1.5 เปรียบเทียบแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดีฉบับเดิม (พ.ศ. 2561 – 2565) และฉบับใหม่ (พ.ศ. 2561 – 2565) (ฉบับปรับปรุง 2564)

แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) เป็นการกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีในอนาคต ตามกรอบระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565) ซึ่งต้องแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของทิศทางการดำเนินงานที่พัฒนาต่อยอดจากแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 ดังนั้น เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนจึงสามารถแสดงรายละเอียดประเด็นการเปรียบเทียบที่สำคัญได้ดังนี้

ประเด็นสำคัญ	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2562)	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564)	หมายเหตุ
1. ปรัชญา	“บริการถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส ใช้เทคโนโลยี มีหัวใจบริการ”	“พัฒนาคน พัฒนางาน บริการดี มีคุณธรรม”	“พัฒนาคน พัฒนางาน บริการดี มีคุณธรรม”	คงเดิม
2. วิสัยทัศน์	“ศูนย์กลางการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าด้วยเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล”	“เป็นศูนย์กลางการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาล”	“เป็นศูนย์กลางการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาล”	คงเดิม
3. พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> สนับสนุนการดำเนินงานของอธิการบดี และคณะผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ให้บริการเพื่อสนับสนุนการบริหารงานของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย รวมถึงนักศึกษา บุคลากร และบุคคลภายนอก บริหารจัดการงานด้านนโยบายและแผน งบประมาณ งานด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ งานสิทธิประโยชน์ งานด้านกิจการนักศึกษา งานด้านบริหารบุคลากร งานสารบรรณ งานด้านประชาสัมพันธ์ งานด้านกิจการ สภามหาวิทยาลัย งานเลขานุการ งานประชุม งานด้านอาคารสถานที่ งานยานพาหนะ งานวิเทศสัมพันธ์และงานด้านการบริการ พัฒนาระบบการบริการและการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี และมีหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการให้บริการ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า 	<ol style="list-style-type: none"> สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย พัฒนาบุคลากรและระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 	<ol style="list-style-type: none"> สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย พัฒนาบุคลากรและระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 	คงเดิม

ประเด็นสำคัญ	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565 (ฉบับปรับปรุง 2562)	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564)	หมายเหตุ
4. ประเด็นยุทธศาสตร์	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ควบคู่กับการเสริมสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับ 	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ควบคู่กับการเสริมสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับ 	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ควบคู่กับการเสริมสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับ 	คงเดิม
5. เป้าประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> สำนักงานอธิการบดีสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของอธิการบดี ผู้บริหาร และมหาวิทยาลัยในทุกพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี มีระบบเทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศที่พร้อมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร มีระบบการบริหารจัดการ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่มีมาตรฐานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีระบบการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถตามสายงาน ความรู้อื่นๆ ที่สนับสนุนการทำงานในภาพรวม และจิตสำนึกในการให้บริการ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีทุกระดับมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> สนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหาร และมหาวิทยาลัยในทุกพันธกิจได้ตามเป้าหมาย มีระบบการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ มีระบบเทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศที่พร้อมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร มีระบบการบริหารจัดการ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่มีมาตรฐานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถตามสายงาน ความรู้อื่นๆ ที่สนับสนุนการทำงานในภาพรวม มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> สนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหาร และมหาวิทยาลัยในทุกพันธกิจได้ตามเป้าหมาย มีระบบการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ มีระบบเทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศที่พร้อมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร มีระบบการบริหารจัดการ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่มีมาตรฐานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถตามสายงาน ความรู้อื่นๆ ที่สนับสนุนการทำงานในภาพรวมมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	คงเดิม

ประเด็นสำคัญ	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565 (ฉบับปรับปรุง 2562)	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564)	หมายเหตุ
6. กลยุทธ์	<p>1.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดีที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล</p> <p>1.2 พัฒนารูปแบบการให้บริการในภาพรวมของสำนักงานอธิการบดี รวมถึงการจัดทำแนวปฏิบัติหรือขั้นตอนการให้บริการที่เป็นมาตรฐาน</p> <p>2.1 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ ทั้งตามสายงานและที่สนับสนุนการทำงานในภาพรวม เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0</p> <p>2.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อผลักดันการสร้างความร่วมมือและบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>1.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดีที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล</p> <p>1.2 พัฒนารูปแบบการให้บริการในภาพรวมของสำนักงานอธิการบดี รวมถึงการจัดทำแนวปฏิบัติหรือขั้นตอนการให้บริการที่เป็นมาตรฐาน</p> <p>2.1 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถทั้งตามสายงานและที่สนับสนุนการทำงานในภาพรวม เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0</p> <p>2.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อผลักดันการสร้างความร่วมมือและบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>1.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดีที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล</p> <p>1.2 พัฒนารูปแบบการให้บริการในภาพรวมของสำนักงานอธิการบดี รวมถึงการจัดทำแนวปฏิบัติหรือขั้นตอนการให้บริการที่เป็นมาตรฐาน</p> <p>2.1 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถทั้งตามสายงานและที่สนับสนุนการทำงานในภาพรวม เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0</p> <p>2.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อผลักดันการสร้างความร่วมมือและบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม</p>	คงเดิม
7. ตัวชี้วัด	<p>1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดี</p> <p>1.2 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน</p> <p>1.3 ผลการประเมินการบริหารงานผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี</p> <p>1.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี</p> <p>2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาดตนเอง</p> <p>2.2 ร้อยละของรายงานผลจากการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาดตนเอง</p> <p>2.3 ร้อยละของการเผยแพร่องค์ความรู้จากการพัฒนา</p>	<p>1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดี</p> <p>1.2 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน</p> <p>1.3 ผลการประเมินการบริหารงานผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี</p> <p>1.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี</p> <p>2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาดตนเอง</p> <p>2.2 ร้อยละของรายงานผลจากการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาดตนเอง</p>	<p>1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดี</p> <p>1.2 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน</p> <p>1.3 ผลการประเมินการบริหารงานผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี</p> <p>1.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี</p> <p>2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาดตนเอง</p> <p>2.2 ร้อยละของรายงานผลจากการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาดตนเอง</p>	แก้ไขชื่อตัวชี้วัดที่ 2.4

ประเด็นสำคัญ	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565 (ฉบับปรับปรุง 2562)	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564)	หมายเหตุ
	<p>ตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง</p> <p>2.4 จำนวนโครงการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถบุคลากรสำนักงานอธิการบดี</p> <p>2.5 จำนวนโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร</p> <p>2.6 ร้อยละความสำเร็จของการเผยแพร่นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีเมื่อเทียบกับแผนการดำเนินงาน</p>	<p>2.3 ร้อยละของการเผยแพร่องค์ความรู้จากการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง</p> <p>2.4 จำนวนโครงการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถบุคลากรสำนักงานอธิการบดี</p> <p>2.5 จำนวนโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร</p> <p>2.6 ร้อยละความสำเร็จของการเผยแพร่นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีเมื่อเทียบกับแผนการดำเนินงาน</p>	<p>2.3 ร้อยละของการเผยแพร่องค์ความรู้จากการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง</p> <p>2.4 จำนวนผลงานจากการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถบุคลากรสำนักงานอธิการบดี</p> <p>2.5 จำนวนโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร</p> <p>2.6 ร้อยละความสำเร็จของการเผยแพร่นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีเมื่อเทียบกับแผนการดำเนินงาน</p>	
8. SWOT Analysis				
8.1 จุดแข็ง (Strengths)	<p>S1. บุคลากรมีความรักองค์กร</p> <p>S2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p>S3. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการ อย่างเป็นระบบ ที่รองรับการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี</p> <p>S4. เป็นศูนย์รวมของภารกิจด้านการบริการที่ส่งเสริมและสนับสนุนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย</p>	<p>S1. บุคลากรมีความรักองค์กร</p> <p>S2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p>S3. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการ อย่างเป็นระบบ ที่รองรับการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี</p> <p>S4. เป็นศูนย์รวมของภารกิจด้านการบริการที่ส่งเสริมและสนับสนุนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย</p>	<p>S1. บุคลากรมีความรักองค์กร</p> <p>S2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p>S3. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ อย่างเป็นระบบที่รองรับการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี</p> <p>S4. เป็นศูนย์รวมของภารกิจด้านการบริการที่ส่งเสริมและสนับสนุนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย</p>	คงเดิม
8.2 จุดอ่อน (Weaknesses)	<p>W1. การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ในสำนักงานอธิการบดี ยังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน</p> <p>W2. การสร้างความร่วมมือ การประสานงาน และบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานยังไม่ชัดเจน</p> <p>W3. ข้อมูลสารสนเทศและฐานข้อมูลในระบบไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>W4. งบประมาณไม่เพียงพอตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>W5. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่ชัดเจน</p>	<p>W1. การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ในสำนักงานอธิการบดี ยังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน</p> <p>W2. การสร้างความร่วมมือ การประสานงาน และบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานยังไม่ชัดเจน</p> <p>W3. ข้อมูลสารสนเทศและฐานข้อมูลในระบบไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>W4. งบประมาณไม่เพียงพอตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>W5. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่ชัดเจน</p>	<p>W1. การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ในสำนักงานอธิการบดียังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน</p> <p>W2. การสร้างความร่วมมือ การประสานงาน และบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานยังไม่ชัดเจน</p> <p>W3. ข้อมูลสารสนเทศและฐานข้อมูลในระบบไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>W4. บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ และมีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ</p>	ปรับปรุง

ประเด็นสำคัญ	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565 (ฉบับปรับปรุง 2562)	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564)	หมายเหตุ
	<p>W6. พนักงานขาดขวัญและกำลังใจ และมีความรู้สึกไม่มั่นคง ในอาชีพ</p> <p>W7. การใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เชื่อมโยงอย่างทั่วถึงระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี</p>	<p>W6. พนักงานขาดขวัญและกำลังใจ และมีความรู้สึกไม่มั่นคง ในอาชีพ</p> <p>W7. การใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เชื่อมโยงอย่างทั่วถึงระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี</p>	<p>W5. การใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เชื่อมโยงอย่างทั่วถึงระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี</p>	
<p>8.3 โอกาส (Opportunities)</p>	<p>O1. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง</p> <p>O2. มีระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติ เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>O3. มีหน่วยงานกลางพัฒนาระบบสารสนเทศ</p> <p>O4. มหาวิทยาลัยมีการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาบุคลากรและมหาวิทยาลัย</p> <p>O5. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย</p> <p>O6. การประกันคุณภาพทำให้บุคลากรต้องพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>O7. มีความพร้อมด้านทรัพยากรทุกระดับ ทั้งคน เงิน อุปกรณ์ ระบบคอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสนับสนุนเทคโนโลยี</p> <p>O8. เป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติตามพันธกิจของอธิการบดี จึงสามารถขับเคลื่อนนโยบายของมหาวิทยาลัยได้อย่างรวดเร็ว</p>	<p>O1. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง</p> <p>O2. มีระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติ เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>O3. มีหน่วยงานกลางพัฒนาระบบสารสนเทศ</p> <p>O4. มหาวิทยาลัยมีการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาบุคลากรและมหาวิทยาลัย</p> <p>O5. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย</p> <p>O6. การประกันคุณภาพทำให้บุคลากรต้องพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>O7. มีความพร้อมด้านทรัพยากรทุกระดับ ทั้งคน เงิน อุปกรณ์ ระบบคอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสนับสนุนเทคโนโลยี</p> <p>O8. เป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติตามพันธกิจของอธิการบดี จึงสามารถขับเคลื่อนนโยบายของมหาวิทยาลัยได้อย่างรวดเร็ว</p>	<p>O1. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง</p> <p>O2. มีระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติ เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>O3. มีหน่วยงานกลางพัฒนาระบบสารสนเทศ</p> <p>O4. มหาวิทยาลัยมีการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาบุคลากรและมหาวิทยาลัย</p> <p>O5. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย</p> <p>O6. การประกันคุณภาพทำให้บุคลากรต้องพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>O7. มีความพร้อมด้านทรัพยากรทุกระดับ ทั้งคน เงิน อุปกรณ์ ระบบคอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสนับสนุนเทคโนโลยี</p> <p>O8. เป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติตามพันธกิจของอธิการบดีจึงสามารถขับเคลื่อนนโยบายของมหาวิทยาลัยได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>O9. มีการแข่งขันระหว่างสถาบันการศึกษาสูงทำให้สำนักงานอธิการบดีต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา</p> <p>O10. นโยบายผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนความก้าวหน้าการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ปรับปรุง</p>

ประเด็นสำคัญ	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565 (ฉบับปรับปรุง 2562)	แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564)	หมายเหตุ
8.4 อุปสรรค (Threats)	T1. ข้อมูล เอกสาร และหลักฐานได้รับไม่ครบถ้วนทำให้การบริการล่าช้า T2. หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องยังต้องการเอกสารต้นฉบับที่เป็นกระดาษแทนเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ T3. ความร่วมมือการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกยังไม่เป็นรูปธรรม T4. มีการเปลี่ยนแปลงของนโยบายต่างๆ อยู่เสมอ T5. นโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับบางประเด็นไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน T6. ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องหลายฉบับยังไม่เป็นรูปธรรม T7. งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ไม่เพียงพอ และลดลงในบางประเด็น T8. งานเร่งด่วนนอกเหนือแผนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนที่วางไว้	T1. ข้อมูล เอกสาร และหลักฐานได้รับไม่ครบถ้วนทำให้การบริการล่าช้า T2. หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องยังต้องการเอกสารต้นฉบับที่เป็นกระดาษแทนเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ T3. ความร่วมมือการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกยังไม่เป็นรูปธรรม T4. มีการเปลี่ยนแปลงของนโยบายต่างๆ อยู่เสมอ T5. นโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับบางประเด็นไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน T6. ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องหลายฉบับยังไม่เป็นรูปธรรม T7. งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ไม่เพียงพอ และลดลงในบางประเด็น T8. งานเร่งด่วนนอกเหนือแผนงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนที่วางไว้	T1. จำนวนนักศึกษารับเข้าลดลง เนื่องจากประชากรวัยเรียนลดลง ประชากรผู้สูงอายุมากขึ้น T2. ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีเป็นภัยคุกคามต่อการดำเนินงาน T3. สถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 เป็นอุปสรรคต่อปฏิบัติงาน T4. นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบางประเด็นไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน T5. งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ไม่เพียงพอ และลดลงในบางประเด็น	ปรับปรุง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไป

2.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เป็นหน่วยงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และกฎกระทรวง เรื่อง จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 ตั้งอยู่ที่อาคารสำนักงานอธิการบดี ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีภาระหน้าที่หลักคือ เป็นศูนย์กลางการบริหารงานทุกด้านของมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ประสานงาน สนับสนุน ตลอดจนอำนวยความสะดวกแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยหน่วยงานที่สำคัญ คือ กองคลัง กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา กองนโยบายและแผน กองกลาง และสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2547 ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 123 ตอนที่ 74ง ประกาศให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี ดังนี้

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

เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2552 ได้มีประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เรื่อง จัดตั้งสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เป็นส่วนงานภายในสำนักงานอธิการบดี โดยความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ปัจจุบันสำนักงานอธิการบดีมีหน่วยงานภายใน 6 หน่วยงานดังนี้

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

2.2 ทำเนียบผู้บริหาร

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

ลำดับที่	ช่วงเวลาดำรงตำแหน่ง	รายนาม
1	พ.ศ. 2532 – 2538	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณรงค์ ทองปาน
2	พ.ศ. 2538 – 2541	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาติรี ศิรินาม
3	พ.ศ. 2541 – 2542	ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุชรินทร์ ศศิพิบูลย์
4	พ.ศ. 2542 – 2544	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรวัตร์ พรหมเพ็ญ
5	พ.ศ. 2544 – 2545	ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำรัส มีกุล
6	พ.ศ. 2546 – 2547	นายสมนึก ัญญาวินิชกุล
7	พ.ศ. 2548 – 2552	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อาทิตย์ โก้สกุล
8	พ.ศ. 2552 – 2554	นายเจนพล ทองยี่น
9	พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน	นายบุญเกียรติ ชีระภากร

2.3 ที่ตั้ง และแผนที่ภายในหน่วยงาน



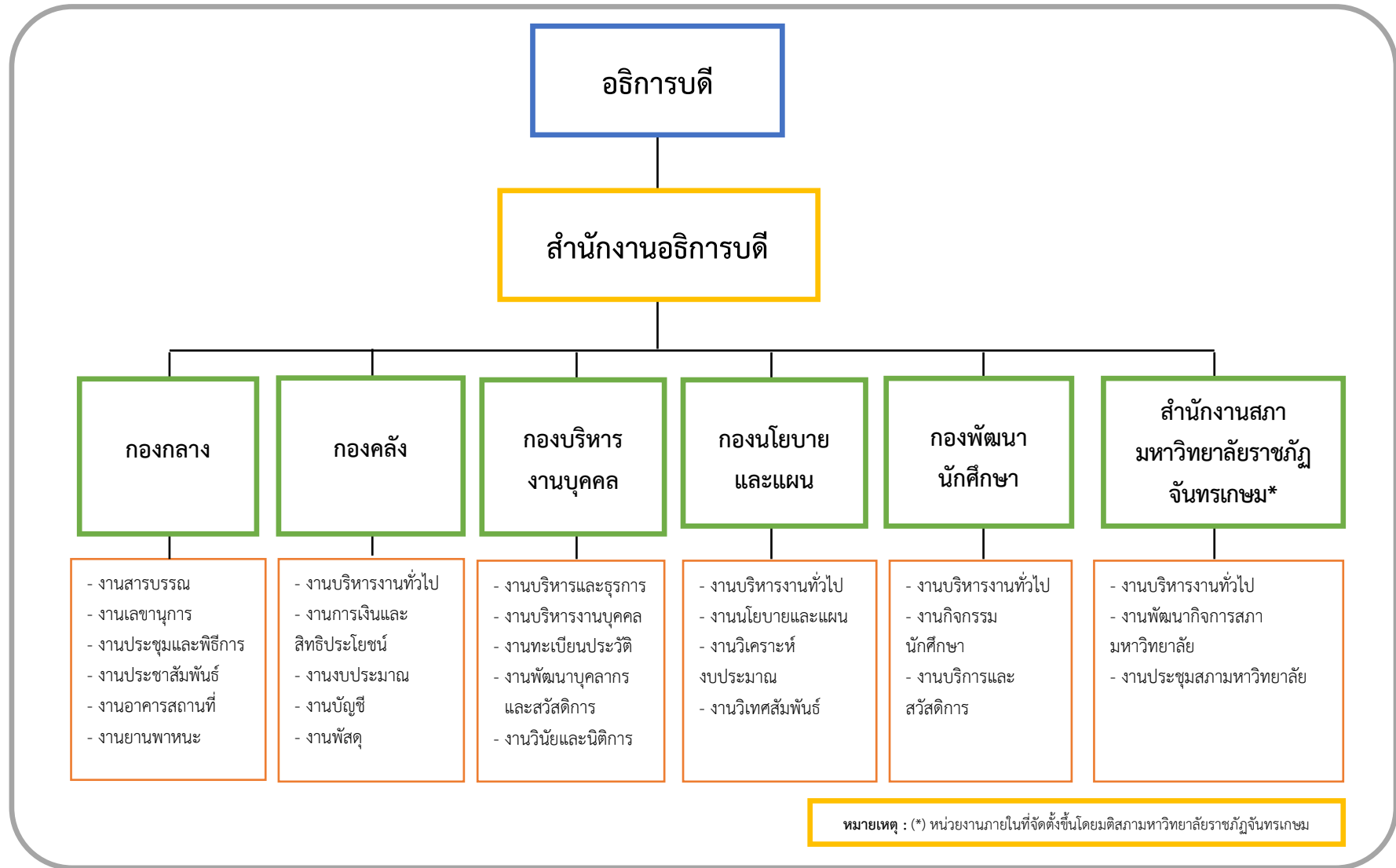
สำนักงานอธิการบดี

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ : 39/1 ถนนรัชดาภิเษก แขวงจันทรเกษม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร 10900

เบอร์โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ : 0 2942 6800 และ 0 2942 5800

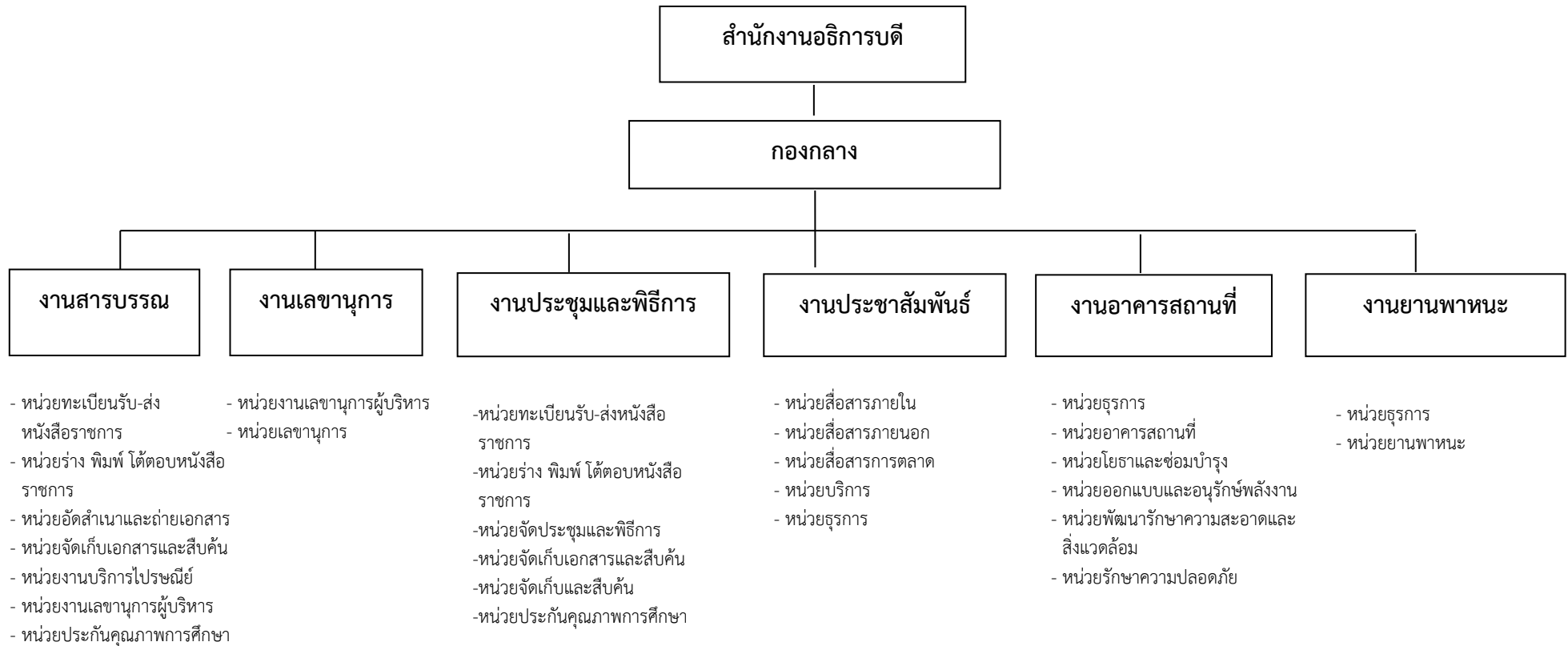
โทรสาร : 0 2541 7113

2.4 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี

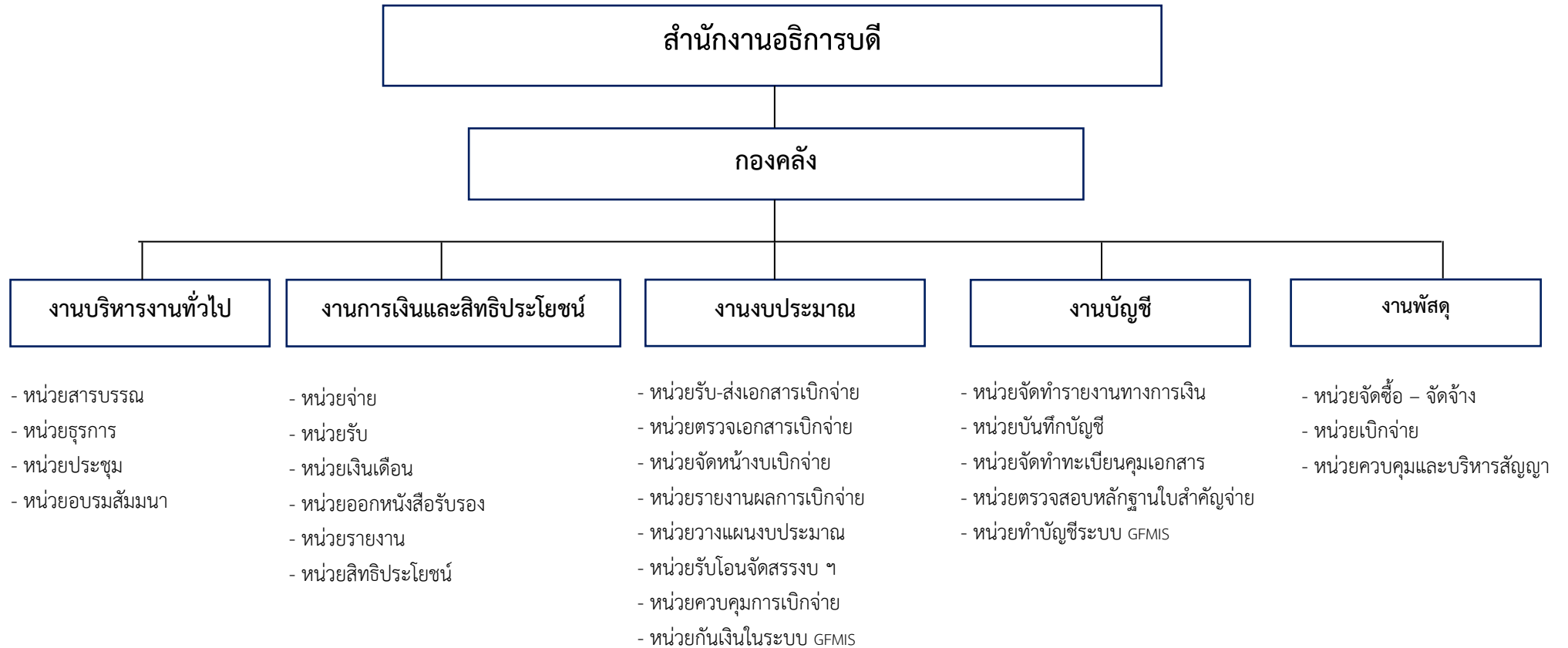


2.5 โครงสร้างการบริการงานของหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี

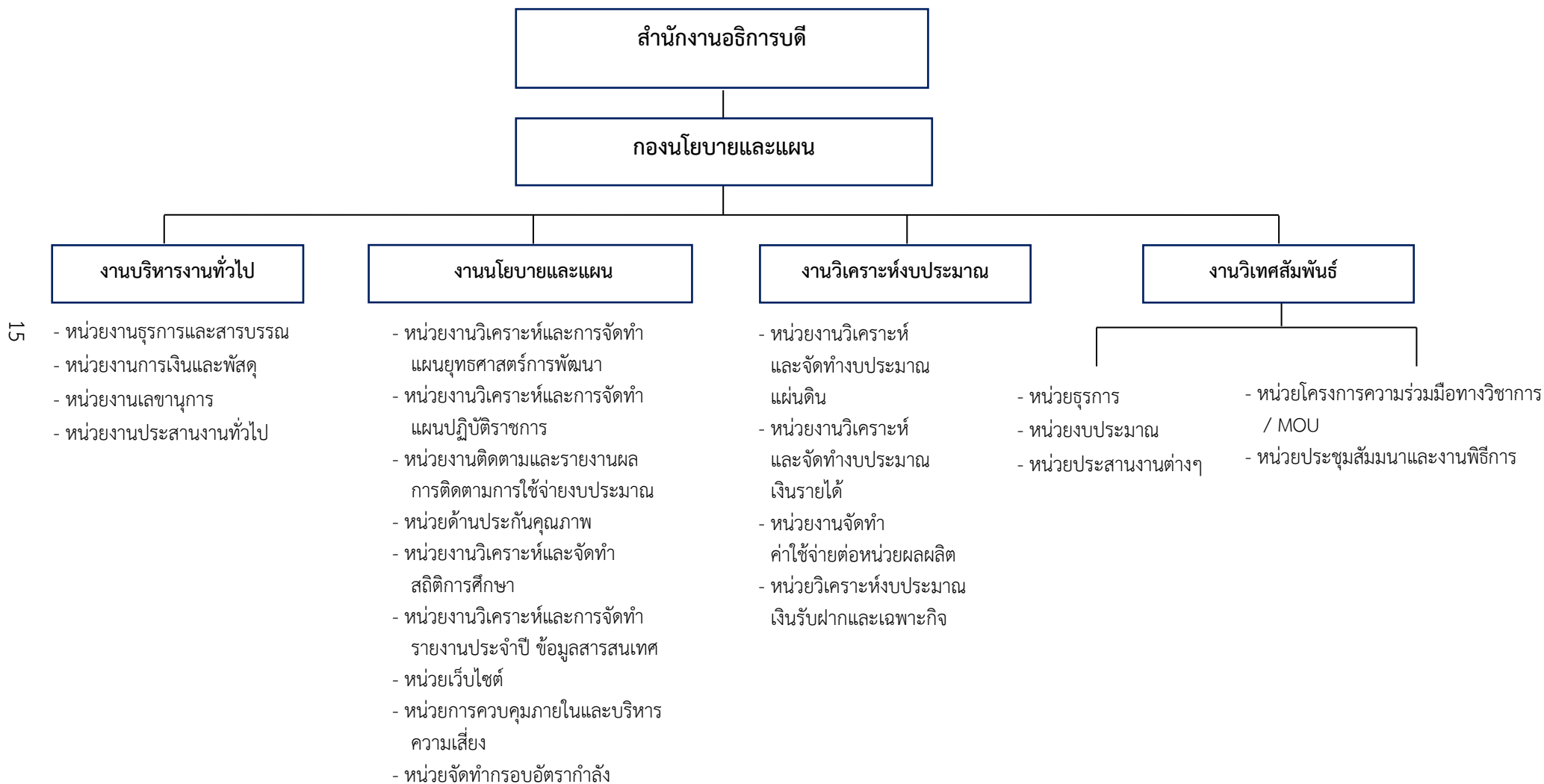
ผังโครงสร้างหน่วยงาน กงกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



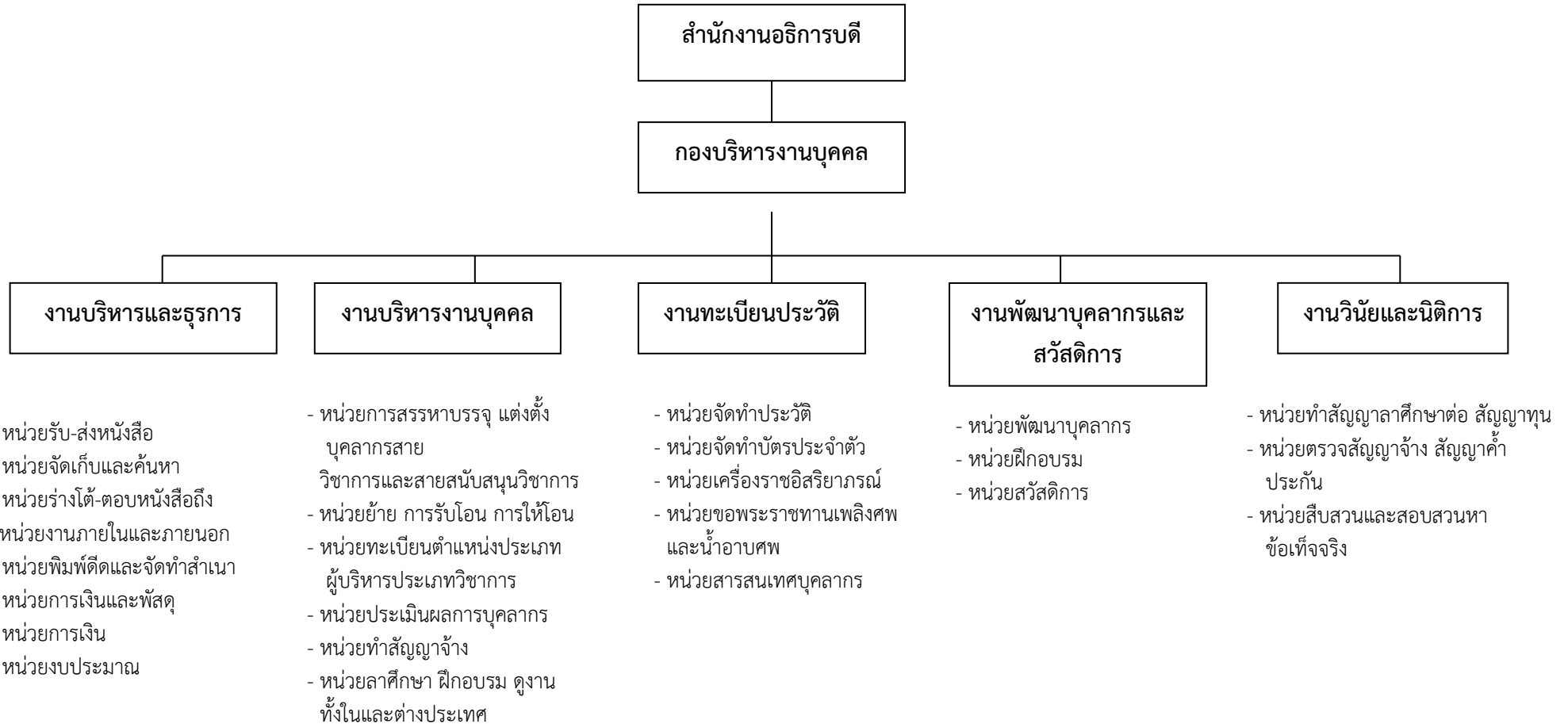
ผังโครงสร้างหน่วยงาน กองคลัง
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



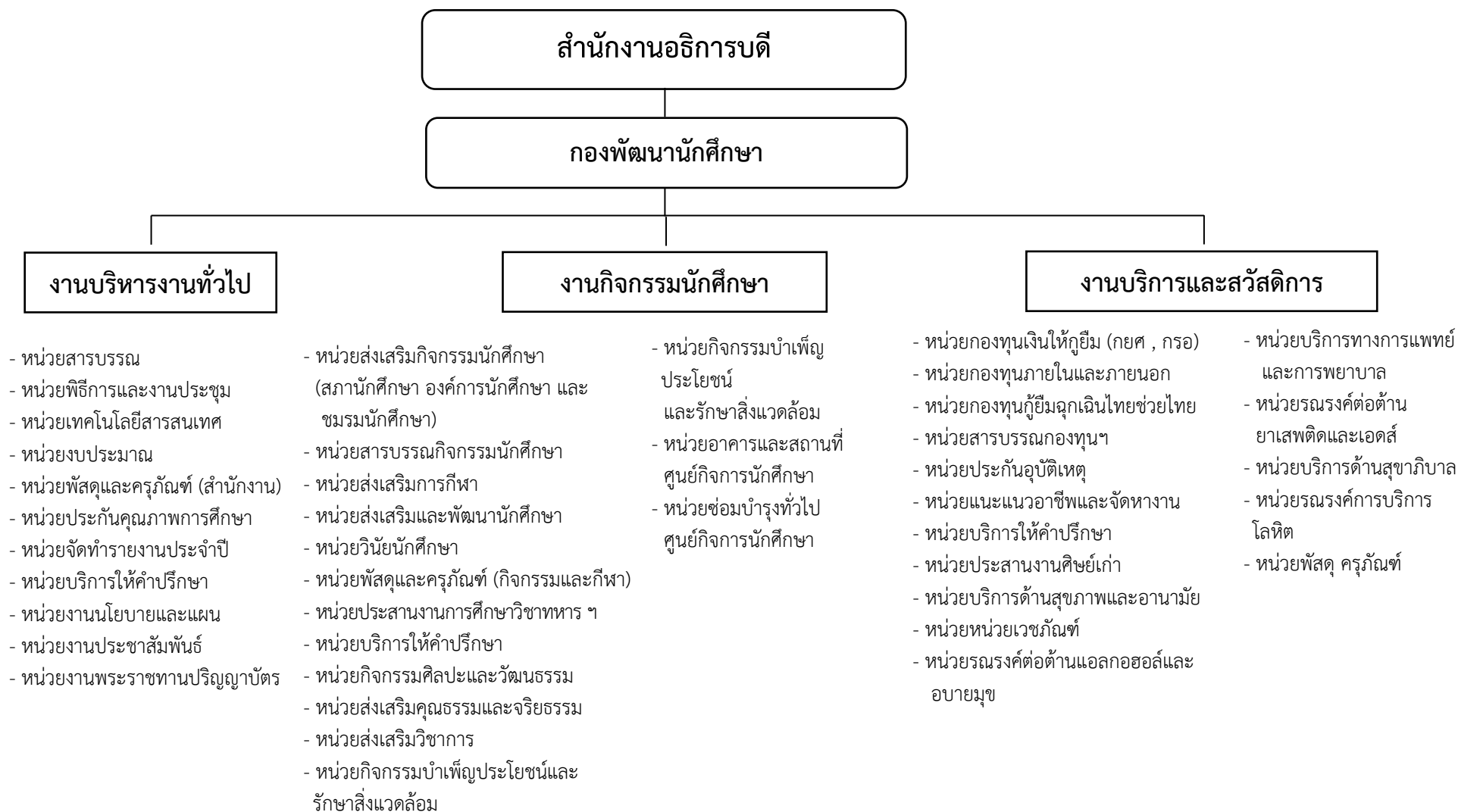
ผังโครงสร้างหน่วยงาน กองนโยบายและแผน
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



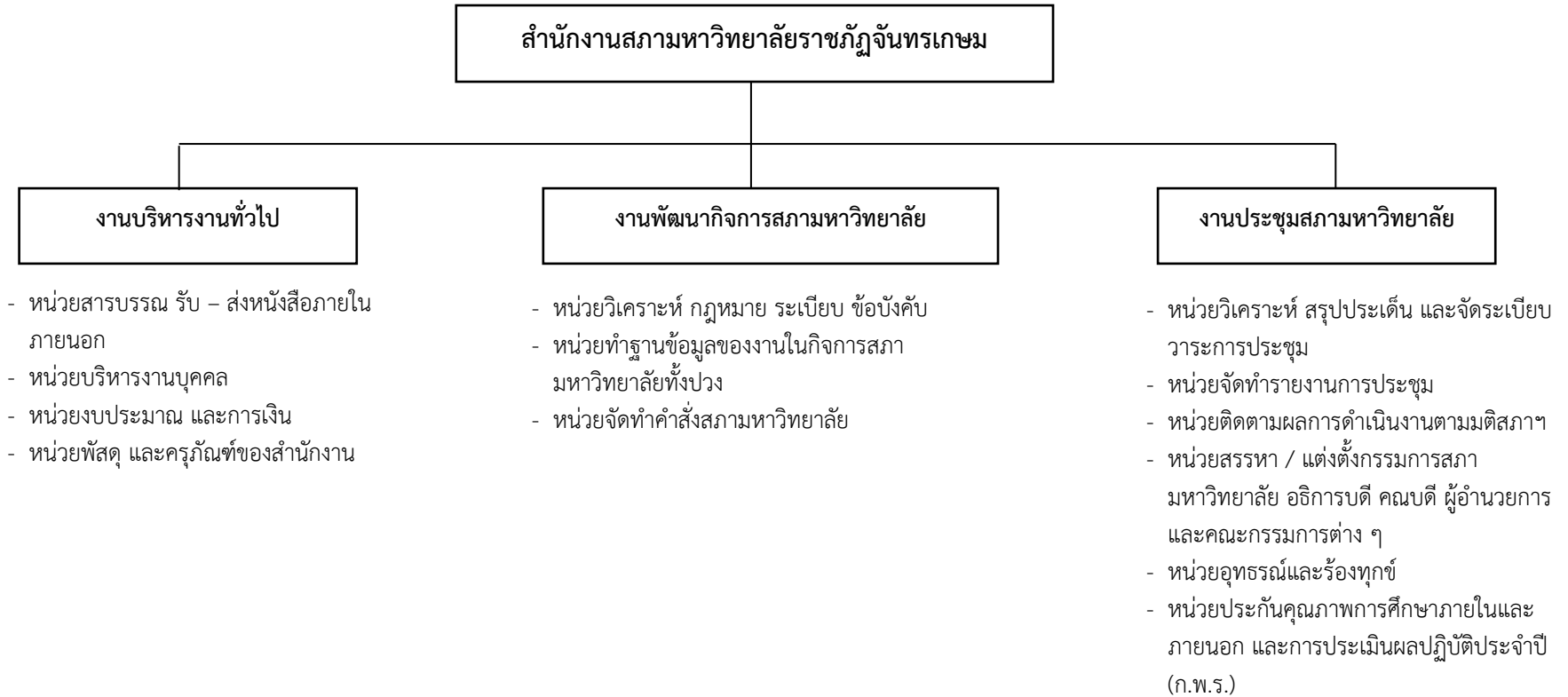
**ผังโครงสร้างหน่วยงาน กองบริหารงานบุคคล
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**



ผังโครงสร้างหน่วยงาน กองพัฒนานักศึกษา
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



ผังโครงสร้างหน่วยงาน สำนักสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



ส่วนที่ 3

ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

3.1 แผนระดับที่ 3

3.1.1 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560 – 2579)

เป้าหมาย

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

✦ 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics)

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

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

1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ประชากรกลุ่มอายุ 6 - 14 ปีทุกคนได้เข้าเรียนในระดับประถมศึกษาและมีมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่าที่รัฐต้องจัดให้ฟรี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้เรียนพิการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมทุกคน และประชากรวัยแรงงานมีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น เป็นต้น

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

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

4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ร้อยละของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดลง มีระบบการบริหารงานบุคคล ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มี

ประสิทธิภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน รวมทั้งมีกลไกส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา เป็นต้น

5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการศึกษาดีขึ้น สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา และจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับ 200 อันดับแรกของโลกเพิ่มขึ้น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมาย ดังนี้

6.1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้

6.2 ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

6.3 ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่

6.4 กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ

6.5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโครงการพัฒนาระบบจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา และโครงการทดลองนำร่องระบบการจัดสรรเงินผ่านด้านอุปสงค์และอุปทาน เป็นต้น

3.1.2 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

วิสัยทัศน์ “อุดมศึกษาไทยเป็นแหล่งสร้างปัญญาให้สังคม นำทางไปสู่การเปลี่ยนแปลงสร้างนวัตกรรม ความรู้ งานวิจัย ที่เสนอทางเลือกและแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน”

วัตถุประสงค์

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

ยุทธศาสตร์หลัก 6 ประการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา เสริมสร้างความรู้ และทักษะทางอาชีพให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ประกอบด้วยเป้าหมาย 3 ประการ และตัวชี้วัดหลัก 2 ตัว

เป้าหมาย

2.1 ปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนานักศึกษาให้ทันสมัย ได้มาตรฐาน ครอบคลุมความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21

2.2 พัฒนาทักษะการทำงานและการแก้ปัญหา (3R8C)

2.3 การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและวิจัย

ตัวชี้วัดหลัก (Core KPI)

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

KPI 5 : Innovative Universities ค่าเป้าหมาย 10 แห่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีระบบการกำกับดูแลที่รับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน ประกอบด้วยเป้าหมาย 4 ประการ และตัวชี้วัดหลัก 2 ตัว

เป้าหมาย

5.1 การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการและบทบาทของระบบอุดมศึกษา (HE Restructure, Governance Roles and Responsibility)

5.2 ปรับปรุงการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (การลดต้นทุนต่อหน่วย/ความรับผิดชอบต่อการเงิน)

5.3 ระบบฐานข้อมูลและการรายงานที่ถูกต้อง (ความครบถ้วนของการรายงานข้อมูลต่อ สกอ. และต่อสาธารณะ)

5.4 สร้างระบบการกำกับดูแลที่โปร่งใส ความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ (Governance Accountability/Organizational Assessment) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดหลัก (Core KPI)

KPI 11 : ร้อยละการประเมินความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 90

KPI 12 : การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับระบบโครงสร้างการตรวจสอบ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตามรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยเป้าหมาย 5 ประการ และตัวชี้วัดหลัก 2 ตัว

เป้าหมาย

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

6.2 ปรับระบบการติดตามประเมินผลทุกระดับของ สกอ. ให้เกิดประสิทธิภาพ และให้เชื่อมกับการให้ทุน ให้โทษตาม Performance

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

6.4 ส่งเสริมให้สร้างกลไกในการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพในพันธกิจทุกด้าน (Resource and Support Centers, Benchmark Partners)

6.5 สร้างระบบการติดตามรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ ระบบข้อมูลสารสนเทศและสถิติอุดมศึกษาการรายงานผลระบบอุดมศึกษาสู่สาธารณะ

ตัวชี้วัดหลัก (Core KPI)

KPI 13 : ร้อยละการสำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร ค่าเป้าหมายร้อยละ 80

KPI 14 : ความสามารถในการปฏิบัติงานภายหลังจบการศึกษา

3.1.3 ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579 (ฉบับปรับปรุง 11 ตุลาคม 2561)

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ มีคุณภาพมีสมรรถนะ และเป็นสถาบันหลักที่บูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี เป็นพลเมืองดีในสังคม และมีสมรรถนะตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต
2. วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ มุ่งเน้นการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม
3. พัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนให้มีคุณธรรมและความสามารถในการบริหารงาน เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. บริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (ที่เกี่ยวข้อง)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

รายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและโครงการหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

เป้าหมาย

- 3.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเป็นเลิศในการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศด้วยการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
- 3.2 ยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิตด้วยอัตลักษณ์ด้านสมรรถนะและคุณลักษณะ 4 ประการ พร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
- 3.3 อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

กลยุทธ์

- 3.1 ปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ทันสมัยและพัฒนาหลักสูตรใหม่ในรูปแบบสหวิทยาการที่ตอบสนองการพัฒนาท้องถิ่นและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ
- 3.2 พัฒนาศักยภาพผู้สอนให้เป็นผู้มืออาชีพ
- 3.3 พัฒนาห้องปฏิบัติการ/อุปกรณ์การเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการผลิตบัณฑิต
- 3.4 ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้บูรณาการกับการทำงาน และเสริมสร้างทักษะและจิตสำนึกในการพัฒนาท้องถิ่น
- 3.5 ผลิตบัณฑิตได้ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพ ทักษะบัณฑิตศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะ 4 ประการ คือ มีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง มีอาชีพ มีงานทำ และมีความเป็นพลเมืองดี มีวินัย
- 3.6 จัดทำแผนพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในลักษณะการ Reprofile อย่างเป็นทางการ โดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงระยะเวลาและขั้นตอนการดำเนินการ (Timeline) ในการปฏิบัติอย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด

- 3.1 จำนวนหลักสูตรที่ถูกปรับปรุงให้ทันสมัยและหลักสูตรใหม่ในรูปแบบสหวิทยาการที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ
- 3.2 ผลงานของนักศึกษา/อาจารย์ ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ
- 3.3 ร้อยละของนักศึกษาที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่สำเร็จการศึกษา
- 3.4 ระดับความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีตามมาตรฐาน CEFR หรือเทียบเท่ามาตรฐานสากลอื่นๆ
- 3.5 อัตราการได้งานทำ/ทำงานตรงสาขา/ประกอบอาชีพอิสระทั้งตามภูมิลำเนาและนอกภูมิลำเนาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏภายในระยะเวลา 1 ปี
- 3.6 ผลการประเมินสมรรถนะของบัณฑิตโดยสถานประกอบการผู้ใช้บัณฑิต
- 3.7 อัตราการศึกษาต่อในพื้นที่ของประชากรวัยอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น

โครงการหลัก

- 3.1 โครงการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมราชภัฏเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
- 3.2 โครงการพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายสถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้
- 3.3 โครงการบ่มเพาะให้บัณฑิต มีทักษะเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ ภายใต้บริบทของการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

เป้าหมาย

- 4.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการยอมรับระดับชาติและนานาชาติด้านการเป็นสถาบันการศึกษา เพื่อท้องถิ่นที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ
- 4.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมึระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ความพร้อมและความสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานะ มหาวิทยาลัยในกำกับของของรัฐ

กลยุทธ์

- 4.1 ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และ ศักยภาพพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่
- 4.2 เพิ่มบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นโดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการการเรียน การสอนกับการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา
- 4.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผล ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 4.4 ปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยเฉพาะด้านฐานข้อมูลงบประมาณและบุคลากร ให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

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

โครงการหลัก

- 4.1 โครงการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ
- 4.2 โครงการ “ราชภัฏโพสท์”
- 4.3 โครงการพัฒนาระบบ บริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ
- 4.4 โครงการเครือข่ายสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 4.5 โครงการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัย อย่างต่อเนื่อง

3.1.4 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2561 – 2565 (ปรับปรุง 2562)

วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมเป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ มีคุณภาพ มีสมรรถนะ และเป็นสถาบันหลักที่บูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ”

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี เป็นพลเมืองดีในสังคม และมีสมรรถนะตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต
2. วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ มุ่งเน้นการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม
3. พัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชนโดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนให้มีคุณธรรมและความสามารถในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. บริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ (ที่เกี่ยวข้อง)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์

1. มหาวิทยาลัยมีความเป็นเลิศในการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศด้วยการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
2. ยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิตด้วยอัตลักษณ์ด้านสมรรถนะ และคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ 4 ประการพร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
3. อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

ตัวชี้วัด

- 3.1 จำนวนหลักสูตรที่ถูกปรับปรุงให้ทันสมัยและหลักสูตรใหม่ในรูปแบบสหวิทยาการที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ
- 3.2 จำนวนผลงานของนักศึกษา/อาจารย์ ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ
- 3.3 ร้อยละของนักศึกษาที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่สำเร็จการศึกษา
- 3.4 ระดับความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ตามมาตรฐาน CEFR หรือเทียบเท่ามาตรฐานสากลอื่นๆ
- 3.5 อัตราการได้งานทำ/ทำงานตรงสาขา/ประกอบอาชีพอิสระทั้งตามภูมิลำเนา และนอกภูมิลำเนาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยภายในระยะเวลา 1 ปี
- 3.6 ผลการประเมินสมรรถนะของบัณฑิตโดยสถานประกอบการผู้ใช้บัณฑิต

กลยุทธ์

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

เป้าประสงค์

1. มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับระดับชาติและนานาชาติด้านการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อท้องถิ่นที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ
2. มหาวิทยาลัยมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลความพร้อมและความสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของของรัฐ
3. มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสมัยใหม่ มีการขับเคลื่อนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (SMART CRU)

ตัวชี้วัด

- 4.1 จำนวนอาจารย์และนักศึกษา ศิษย์เก่า ที่ได้รับรางวัลในระดับชาติ/นานาชาติ
- 4.2 อัตราส่วนจำนวนผลงานวิจัยและองค์ความรู้ต่างๆ ที่เป็นทรัพย์สินทางปัญญาต่อจำนวนผลงานดังกล่าวที่ถูกลำนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
- 4.3 จำนวนฐานข้อมูลเพื่อบริหารจัดการในการตัดสินใจตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 4.4 ระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการบริหารงานภาครัฐอยู่ในระดับสูงหรือสูงมาก
- 4.5 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศ
- 4.6 จำนวนระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างน้อย 5 ระบบ
- 4.7 ผลสำรวจความคิดเห็น/ความพึงพอใจของประชาชน/ผู้รับบริการที่มีต่อมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่
2. เพิ่มบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นโดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการการเรียนการสอนกับการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา

3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาองค์กรสู่การเป็น SMART CRU ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ

S = มีจิตสำนึกในการให้บริการ (Service)

M = มีระบบบริหารจัดการที่ดี (Management)

A = มีความกระตือรือร้น (Active)

R = มีความรับผิดชอบ (Responsibility)

T = มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลสารสนเทศ (Technology)

3.1.5 นโยบายอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ราเชนทร์ เหมือนชอบ) (ธันวาคม 2563)

วิสัยทัศน์

“เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ฝึกฝนสมรรถนะ รับชีวิตวิถีใหม่ และเป็นที่พักของชุมชน”

แนวทางการบริหารงาน (ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอธิการบดี)

เพื่อให้สอดคล้องกับความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอกและภายใน และการปรับวิสัยทัศน์ใหม่ สำนักงานอธิการบดีจึงได้ทำการวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี ตามแนวทางการบริหารงานของอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ราเชนทร์ เหมือนชอบ) 3 ประการ โดยจัดเรียงลำดับตามความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วน แต่การดำเนินงานจะดำเนินไปพร้อมๆ กัน และให้รวดเร็วที่สุด ดังนี้

1. สถานงานต่อ เพื่อแก้ปัญหาที่ยังคงอยู่ และรักษาผลงานเก่าที่ทำได้ดีแล้ว

ประเด็นพัฒนา	สาเหตุ	วิธีการ / โครงการ	หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีที่เกี่ยวข้อง
เพื่อแก้ปัญหาที่คงอยู่ 1. แนวโน้มการลดลงของจำนวนนักศึกษาใหม่ในแต่ละปี	1. กระบวนการรับนักศึกษาขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ทั้งจากส่วนกลางและจากสาขาวิชา มีขั้นตอนยุ่งยาก เปิดภาคการศึกษาเดือนสิงหาคม ล่าช้ากว่าที่อื่น 2. นักศึกษามีปัญหาเรื่องค่าเล่าเรียน ทั้งนักศึกษารับเข้าใหม่และนักศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา ทำให้มีสัดส่วนการออกกลางคันสูง	1. เร่งส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ทั้งจากส่วนกลางและจากสาขาวิชา โดยการเข้าถึงนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย คือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่รอบๆ มหาวิทยาลัย และนักเรียนจากโรงเรียน กศน. - ลดขั้นตอนการรับสมัครใช้การติดต่อโดยตรงถึงผู้สมัคร - ปรับเวลาการเปิดภาคเรียนเป็นเดือนกรกฎาคมแล้ว 2. ได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุน กยศ. เพิ่มขึ้นแล้ว และมหาวิทยาลัยได้มีนโยบายให้ผ่อนชำระเป็นรายเดือน รวมทั้งให้มีการทำสัญญารับสภาพหนี้/	กองกลาง (งานประชาสัมพันธ์) กองคลัง กองพัฒนานักศึกษา

ประเด็นพัฒนา	สาเหตุ	วิธีการ / โครงการ	หน่วยงานในสำนักงาน อธิการบดีที่เกี่ยวข้อง
		มอบอาจารย์ที่ปรึกษาดูแลนักศึกษาทั้ง การเรียนและการเงิน	
2. ร้อยละความพึง พอใจของนักศึกษาที่มี ต่อการบริหารจัดการ ของมหาวิทยาลัย อยู่ ในระดับพอใช้	มหาวิทยาลัยยังจัดบริการ สิ่งอำนวยความสะดวก ไม่เพียงพอ/ยังใช้ระบบเอกสาร และยึดขั้นตอนตามระบบ ราชการ	เร่งรัดการเพิ่มบริการสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ ลดการใช้เอกสาร ลดขั้นตอน ตามระบบราชการเพิ่มการ ให้บริการด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งใน ด้านการเรียนการสอน การสื่อสาร สถานที่ พักผ่อน โรงอาหาร	ทุกกอง
3. การเบิกจ่าย งบประมาณที่ต่ำกว่า เป้าหมาย ทั้งในส่วนของ งบประมาณ แผ่นดินและ งบประมาณรายได้	บางหน่วยงานคิงบประมาณ ในไตรมาสที่ 4 ทำให้ปรับ แผนการใช้จ่ายไม่ทัน	กำกับมาตรการคิงบประมาณให้รวดเร็ว ขึ้น และปรับแผนการใช้จ่ายให้ยืดหยุ่น	กองนโยบายและแผน
4. จำนวนอาจารย์ที่ ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ (รศ./ผศ.) ยังต่ำกว่าเกณฑ์ มาตรฐาน	อาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทาง วิชาการจำนวนมากเป็น ข้าราชการที่ทยอยเกษียณอายุ ราชการ ส่วนอาจารย์ที่บรรจุ ใหม่ใช้เวลาประมาณ 10 ปี จึงจะเข้าสู่ตำแหน่ง	ตามเกณฑ์มาตรฐานอาจารย์ที่เข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ ต้องมีสัดส่วน ร้อยละ 60 ต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด ข้อมูลการประกันคุณภาพฯ ปี พ.ศ. 2562 มีร้อยละ 36.31 (จำนวน 126 คนต่อ 347 คน) ยังขาดอีกจำนวน 82 คน - ขณะนี้มีอาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทาง วิชาการ จำนวน 221 คน และเมื่อนับถึง ปี พ.ศ. 2567 มีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ ต้องเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการตามข้อบังคับ 102 คน - หากผลักดันให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่ง ได้ตามอัตราที่ดำเนินการอยู่คือเฉลี่ยปีละ 20 คน จะใช้เวลาประมาณ 3-4 ปี จะบรรลุ ตามเกณฑ์ - ควรเร่งผลักดันอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่ง ให้มากขึ้น ด้วยการจัดทีมงานที่เลี้ยงให้ ค่าปรึกษาและกำกับใกล้ชิด ซึ่งขณะนี้ พนักงานที่เข้าสู่ตำแหน่งแล้ว สามารถ พัฒนาให้เป็นพี่เลี้ยงได้	กองบริหารงานบุคคล
5. การหารายได้จาก สิทธิประโยชน์ต่างๆ มีแนวโน้มลดลง	1. มหาวิทยาลัยใช้นโยบาย ประดับประดาร้านค้าใน ภาวะวิกฤต ซึ่งควรทำต่อไป 2. ยังไม่ได้ทำงานเชิงรุกด้าน การตลาด	1. เพิ่มจำนวนผู้ใช้บริการด้วยการเพิ่ม จำนวนนักศึกษาและการเพิ่มการอบรม ระยะสั้น 2. เปิดช่องทางการตลาดใหม่ๆ สำหรับ บุคลากรและนักศึกษา ขณะนี้ มหาวิทยาลัยกำลังปรับปรุงพื้นที่ว่าง ด้านหน้ามหาวิทยาลัย (Family Mart เดิม) เป็น CRU Marketplace	กองคลัง (งานสิทธิประโยชน์)

2. ก่องานใหม่ เพื่อสร้างงานใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่นำเสนอ

ประเด็นพัฒนา	สาเหตุ	วิธีการ / โครงการ	หน่วยงานในสำนักงาน อธิการบดีที่เกี่ยวข้อง
1. เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต	ไม่มีการ upskill/reskill บัณฑิตที่จบไป	ดึงศิษย์เก่าให้กลับมาพัฒนาตนเอง upskill/reskill ด้วยความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือให้ศิษย์เก่านำความรู้มาถ่ายทอดพัฒนารุ่นน้อง	กองพัฒนานักศึกษา
2. เป็นแหล่งฝึกฝนสมรรถนะก่อนออกไปทำงานจริง (สมรรถนะ competency) = ความรู้ (knowledge) + ทักษะ (skill) + ทักษะคติ (attitudes)	ยังขาดเวทีให้นักศึกษาฝึกฝนสมรรถนะที่สามารถสร้างรายได้ระหว่างเรียน	เพิ่มเวที/ช่องทาง/การตลาดใหม่ๆ เพื่อให้ นักศึกษาได้ฝึกฝนความรู้กับการสร้างรายได้ระหว่างเรียน	กองพัฒนานักศึกษา
3. การปรับตัวกับชีวิตวิถีใหม่ๆ (New Normal)	สถานการณ์ของโลก และการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID – 19	ต้องเรียนรู้ ตอบสนอง/ปรับตัว/ปรับระบบ เพื่อรองรับชีวิตวิถีใหม่ ทั้งเรื่องการปรับเปลี่ยนวิธีคิด การทำงานเชิงรุก/การใช้ การสื่อสารสมัยใหม่/ลดทอนขั้นตอนของระบบราชการที่ล่าช้าเทอะทะ/การเฝ้าระวังด้านสุขภาพแก่บุคลากรและนักศึกษา	ทุกกอง
4. โครงการสำคัญ “บวร”	มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในที่ดินของ วัดเสมียนนารี และวัดเทวสุนทร	ร่วมมือกับวัด จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมหลักการ บวร คือ บ้าน วัด โรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ใช้หลักศาสนา เป็นแนวทางการดำเนินชีวิต	ทุกกอง

3. รวมใจ/ไปเป็นทีม ใช้วิธีบริหารแบบรวมใจทุกภาคส่วน เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและนักศึกษา ขับเคลื่อนการทำงานด้วยการทำงานเป็นทีม

ประเด็นพัฒนา	สาเหตุ	วิธีการ / โครงการ	หน่วยงานในสำนักงาน อธิการบดีที่เกี่ยวข้อง
1. รวมใจ/ให้มหาวิทยาลัยเป็นของทุกคน	1. กลุ่มบุคลากร มหาวิทยาลัย มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง คือการอยู่กันอย่างครอบครัว ดูแลช่วยเหลือกัน 2. มหาวิทยาลัยต้องสร้างศรัทธาในองค์กรให้แก่กลุ่มนักศึกษา/ศิษย์เก่า โดยการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา มหาวิทยาลัยให้มากขึ้น	1. ดำรงรักษาวัฒนธรรมที่ดีงามขององค์กร รวมใจทุกคน ทุกภาคส่วน เนื่องจาก ขณะนี้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรหลายรุ่นอายุ หลายสถานภาพ ทั้งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้าง ซึ่งแต่ละกลุ่มมีแนวคิดความต้องการพัฒนานาที่แรกต่างหลากหลาย โดยมีอายุเฉลี่ยของข้าราชการ = 52.30 ปี และพนักงานมหาวิทยาลัย = 39.65 ปี 2. ผลักดัน สนับสนุนให้สมาคมศิษย์เก่า มีความเข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางของการจัดทำระบบฐานข้อมูลศิษย์เก่าและสร้าง	กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา

ประเด็นพัฒนา	สาเหตุ	วิธีการ / โครงการ	หน่วยงานในสำนักงาน อธิการบดีที่เกี่ยวข้อง
		กิจกรรมให้ศิษย์เก่าเข้ามามีบทบาท พัฒนามหาวิทยาลัยให้มากขึ้น	
2. ไปเป็นทีม/ทำงาน ร่วมกับเครือข่ายชุมชน ท้องถิ่นและ ต่างประเทศ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การทำงานที่เป็นอยู่ เป็นการ ทำงานตามสายบังคับบัญชา (แนวตั้ง) ยังไม่ได้ระดม ศักยภาพ/สรรพกำลังของ บุคลากรทุกภาคส่วนอย่าง เต็มที่ 2. บุคลากรจำนวนมากทำงาน ตามคำสั่ง ไม่ทำงานเชิงรุก 3. การทำงานกับเครือข่าย หยุดชะงักช่วงการแพร่ระบาด ของเชื้อไวรัส COVID – 19 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม (แนวนอน) ในทุกระดับ ตั้งแต่ทีม ผู้บริหารของอธิการบดี คณบดี และ ผู้อำนวยการของส่วนงานสนับสนุน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมขับเคลื่อน มหาวิทยาลัยไปพร้อมกัน (ประยุกต์ตาม แนวทางของนายกรัฐมนตรี : ขับเคลื่อน ไทยไปด้วยกัน) 2. จัดตั้งทีมงานผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ ในการทำงานเชิงรุก เพื่อเป็น “กองหน้า” เป็น “ผู้บุกเบิก” พื้นที่และเวทีใหม่ๆ ในด้านต่างๆ เช่น ด้านวิชาการ ด้านวิจัย ด้านการทำงานชุมชน ด้านการตลาด ด้านการหารายได้ เป็นต้น โดยขอตั้งชื่อ ว่า “ทีมงาน มจร. ส่วนหน้า” (ประยุกต์ ตามแนวทางของกระทรวงการอุดมศึกษา ฯ ที่มี “อว. ส่วนหน้า”) 3. อนุรักษ์และขยายเครือข่ายความ ร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นและต่างประเทศ อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง 	ทุกกอง

3.2 ความเชื่อมโยงของแผนระดับที่ 3 กับแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ปรับปรุง 2564)

<p>แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579)</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา</p>		
<p>แผนอุดมศึกษา ระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา เสริมสร้างความรู้ และทักษะทางอาชีพให้พร้อม รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้เกิด ประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีระบบ การกำกับดูแลที่รับผิดชอบต่อผลการ ดำเนินการของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับระบบโครงสร้างการตรวจสอบ การจัดสรรงบประมาณ และการ ติดตาม รายงานผลที่มีประสิทธิภาพ</p>
<p>แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ</p>	
<p>แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทบุรี พ.ศ. 2561-2565 (ปรับปรุง 2562)</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ</p>	
<p>แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561-2565 (ปรับปรุง 2564)</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการ ของสำนักงานอธิการบดี</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ควบคู่กับการ เสริมสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับ</p>	

ส่วนที่ 4

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

4.1 ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

4.1.1 ข้อมูลด้านบุคลากร

สำนักงานอธิการบดี มีจำนวนบุคลากร จำนวน รวมทั้งสิ้น 118 คน จำแนกเป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน 11 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 58 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 11 คน พนักงานราชการ จำนวน 12 คน ลูกจ้างประจำตามสัญญา จำนวน 26 คน แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร และหน่วยงาน พ.ศ. 2564

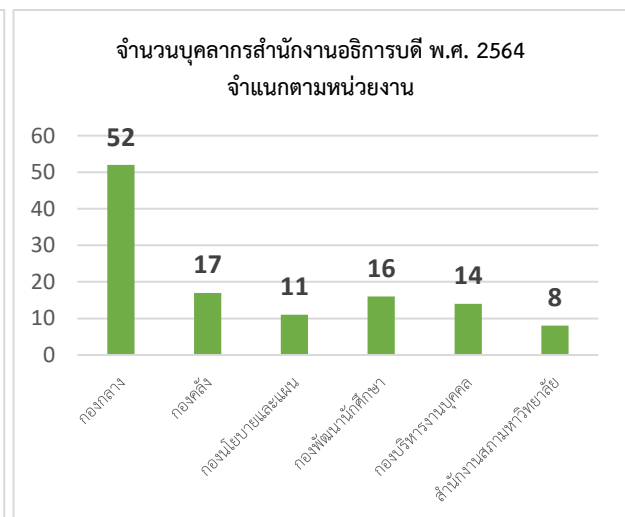
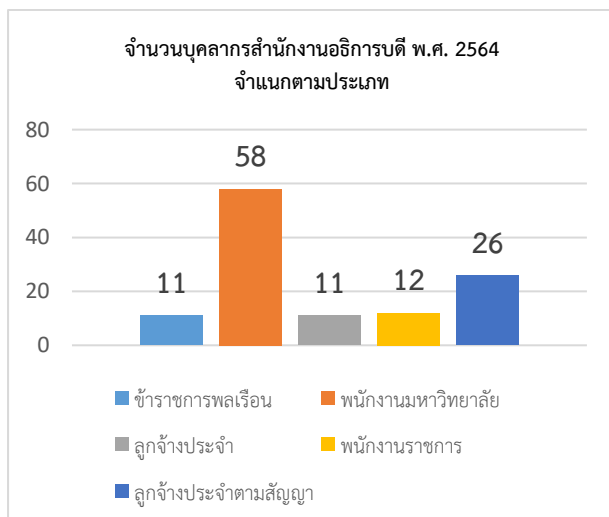
หน่วยนับ : คน

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)						รวม
	กองกลาง	กองคลัง	กองนโยบาย และแผน	กองพัฒนา นักศึกษา	กองบริหาร งานบุคคล	สำนักงานสภา มหาวิทยาลัย	
ข้าราชการพลเรือน	4	2*	1	1	1	2	11
พนักงานมหาวิทยาลัย	16	6	9	11	12	4	58
ลูกจ้างประจำ	10	1	-	-	-	-	11
พนักงานราชการ	4	2	1	2	1	2	12
ลูกจ้างประจำตามสัญญา	18	6	-	2	-	-	26
รวม	52	17	11	16	14	8	118

หมายเหตุ

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2564

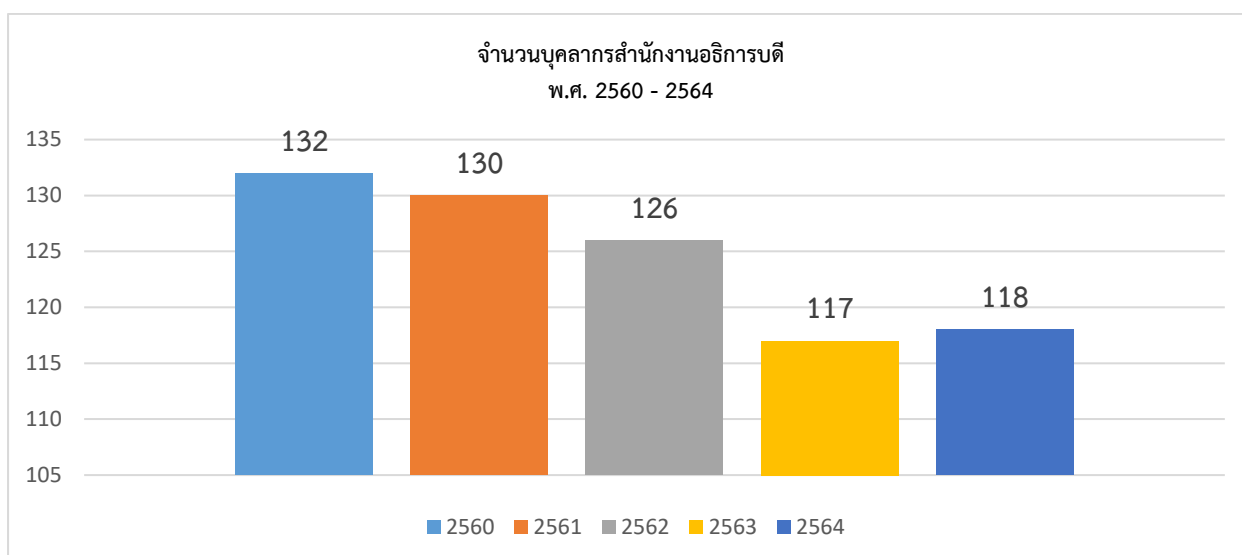
* กองคลัง ข้าราชการพลเรือน ไปช่วยราชการ ณ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 1 คน (นางสาวสำราญ เจริญสุขเข้า)



ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน พ.ศ. 2560 – 2564

หน่วยนับ : คน

หน่วยงาน	2560	2561	2562	2563	2564
กองกลาง	55	55	55	52	52
กองคลัง	28	26	22	18	17
กองนโยบายและแผน	12	11	11	11	11
กองบริหารงานบุคคล	16	15	15	14	14
กองพัฒนานักศึกษา	15	14	14	14	16
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	6	9	9	8	8
รวม	132	130	126	117	118



จากแผนภาพข้างต้น สำนักงานอธิการบดีมีบุคลากร ย้อนหลัง 5 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2560 – 2564 ดังนี้ 1) พ.ศ. 2560 จำนวน 132 คน 2) พ.ศ. 2561 จำนวน 130 คน 3) พ.ศ. 2562 จำนวน 126 คน 4) พ.ศ. 2563 จำนวน 117 คน และ 5) พ.ศ. 2564 จำนวน 118 คน ซึ่งแสดงให้เห็นบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีในภาพรวมมีแนวโน้มลดลง ยกเว้น พ.ศ. 2564 มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนจำนวน 1 คน

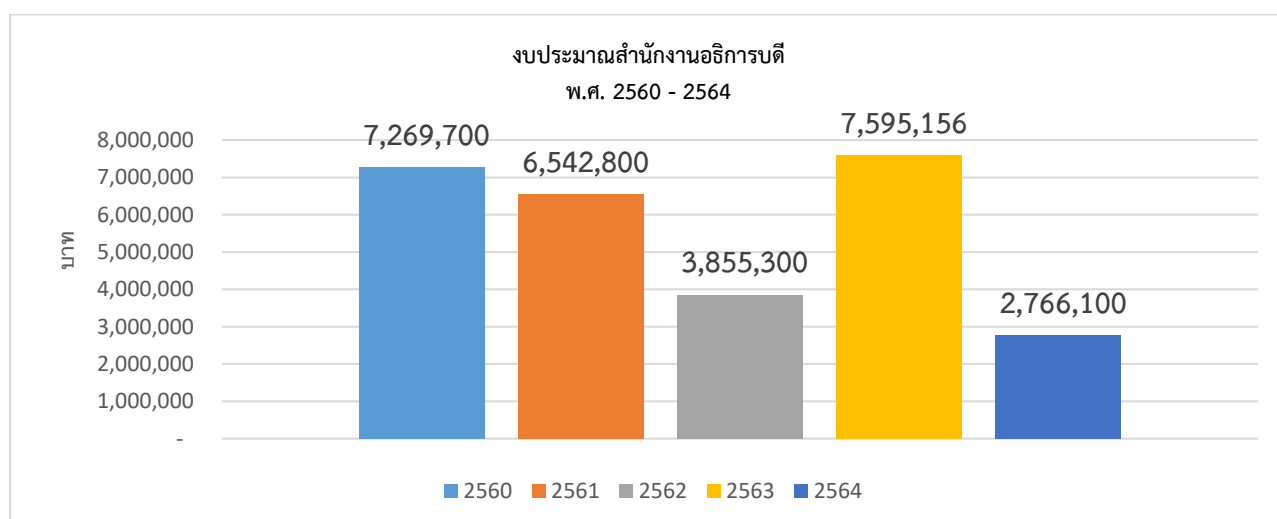


4.1.2 ข้อมูลงบประมาณ

สำนักงานอธิการบดี ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564 จำแนกตามหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลงบประมาณ จำแนกตามหน่วยงาน พ.ศ. 2560 – 2564

หน่วยงาน	หน่วยนับ : คน				
	2560	2561	2562	2563	2564
กองกลาง	3,820,400	3,403,200	2,241,100	3,771,032	1,905,000
กองคลัง	635,300	544,700	377,400	789,300	179,900
กองนโยบายและแผน	514,400	481,400	327,900	436,100	213,900
กองบริหารงานบุคคล	423,000	364,200	290,700	2,202,324	119,400
กองพัฒนานักศึกษา	1,729,000	1,624,400	518,200	323,300	278,100
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	147,600	124,900	100,000	73,100	69,800
รวม	7,269,700	6,542,800	3,855,300	7,595,156	2,766,100



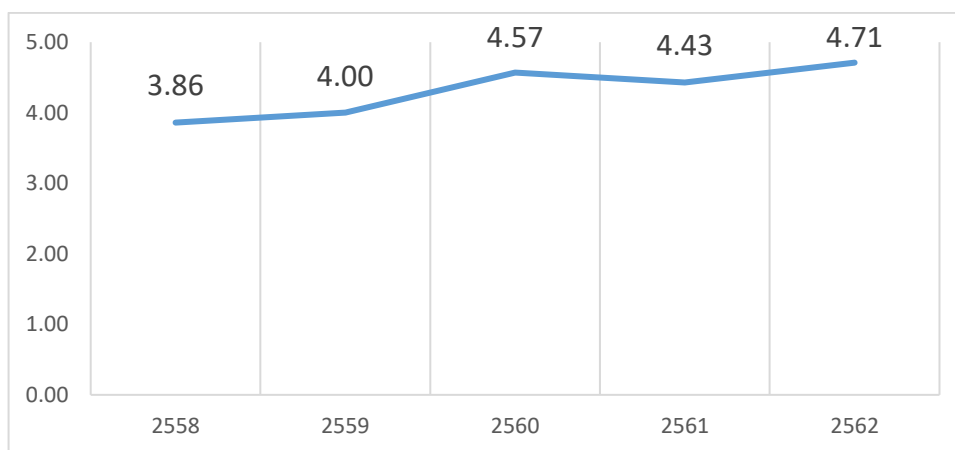
จากแผนภาพข้างต้น สำนักงานอธิการบดีมีงบประมาณสำหรับบริหารจัดการหน่วยงาน ย้อนหลัง 5 ปี คือ 1) พ.ศ. 2560 จำนวน 7,269,700 บาท 2) พ.ศ. 2561 จำนวน 6,542,800 บาท 3) พ.ศ. 2562 จำนวน 3,855,300 บาท 4) พ.ศ. 2563 จำนวน 7,595,156 บาท และ 5) พ.ศ. 2564 จำนวน 2,766,100 บาท ซึ่งแสดงให้เห็นงบประมาณของสำนักงานอธิการบดีในภาพรวมมีแนวโน้มลดลง ยกเว้น พ.ศ. 2561 มีจำนวนลดลงจากปีก่อน 0.14 คะแนน



4.1.3 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักงานอธิการบดีย้อนหลัง 5 ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2558 – 2562 มีคะแนนเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ดังนี้

ปีการศึกษา	2558	2559	2560	2561	2562
คะแนน	3.86	4.00	4.57	4.43	4.71



จากแผนภาพข้างต้น สำนักงานอธิการบดีมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในย้อนหลัง 5 ปี คือ 1) ปีการศึกษา 2558 ได้คะแนน 3.86 คะแนน 2) ปีการศึกษา 2559 ได้คะแนน 4.00 คะแนน 3) ปีการศึกษา 2560 ได้คะแนน 4.57 คะแนน 4) ปีการศึกษา 2561 ได้คะแนน 4.43 คะแนน และ 5) ปีการศึกษา 2562 ได้คะแนน 4.71 คะแนน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักงานอธิการบดีในภาพรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ยกเว้นปีการศึกษา 2561 มีผลคะแนนลดลงจากปีก่อน 0.14 คะแนน



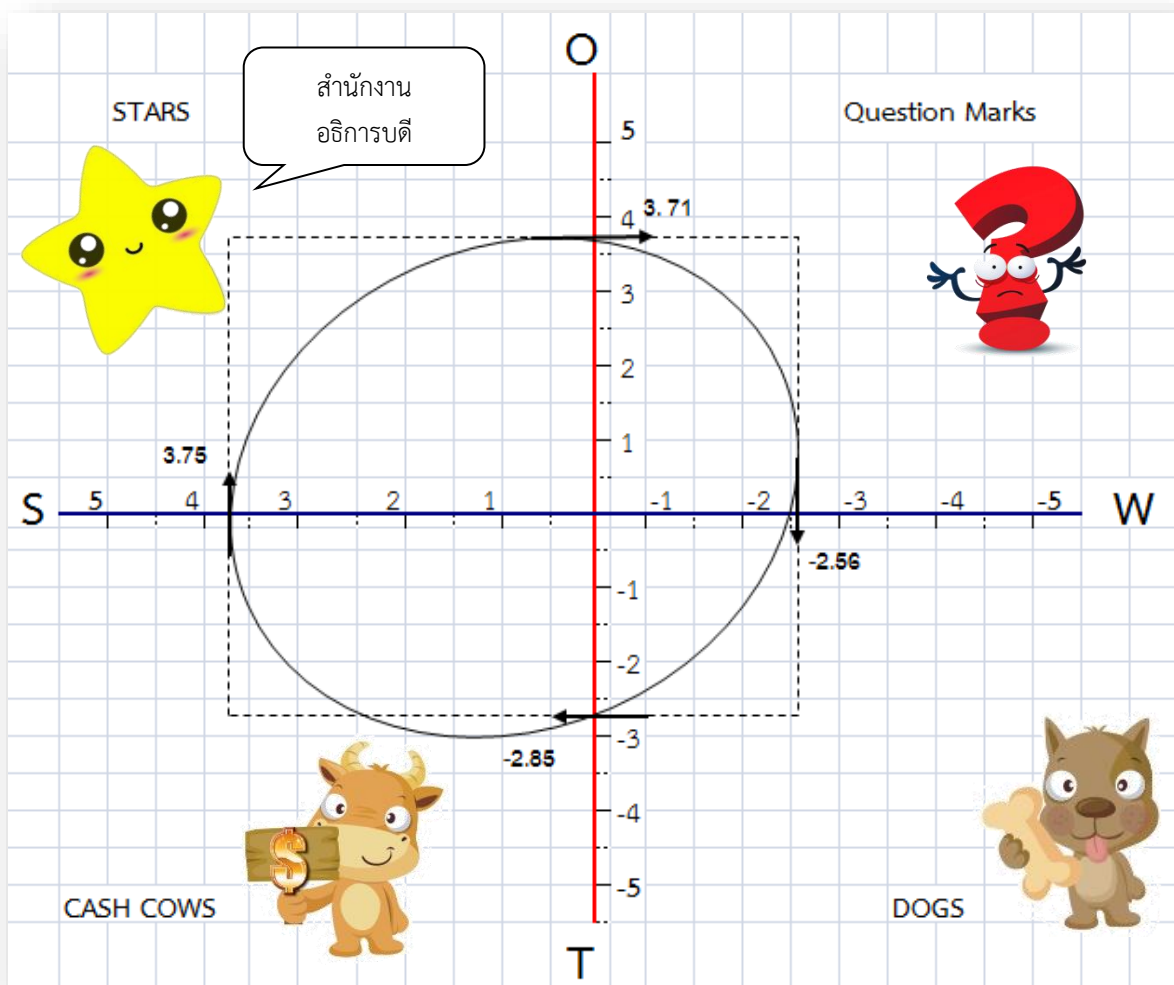
4.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)

จากผลการระดมสมองในการประชุมทบทวนข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2564 ณ ห้องประชุมมานิจ ชุมสาย ชั้น 4 สำนักงานอธิการบดี และ ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2564 โดยวิธีประชุมออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Google meet ได้ผลสรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ของสำนักงานอธิการบดี สามารถแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>S1. บุคลากรมีความรักองค์กร</p> <p>S2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p>S3. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ที่รองรับการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี</p> <p>S4. เป็นศูนย์รวมของภารกิจด้านการบริการที่ส่งเสริมและสนับสนุนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย</p>	<p>W1. การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ในสำนักงานอธิการบดี ยังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน</p> <p>W2. การสร้างความร่วมมือ การประสานงาน และบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานยังไม่ชัดเจน</p> <p>W3. ข้อมูลสารสนเทศและฐานข้อมูลในระบบไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>W4. พนักงานขาดขวัญและกำลังใจ และมีความรู้สึกไม่มั่นคง ในอาชีพ</p> <p>W5. การใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่เชื่อมโยงอย่างทั่วถึงระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>O1. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง</p> <p>O2. มีระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติ เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>O3. มีหน่วยงานกลางพัฒนาระบบสารสนเทศ</p> <p>O4. มหาวิทยาลัยมีการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาบุคลากรและมหาวิทยาลัย</p> <p>O5. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย</p> <p>O6. การประกันคุณภาพทำให้บุคลากรต้องพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>O7. มีความพร้อมด้านทรัพยากรทุกระดับ ทั้งคน เงิน อุปกรณ์ ระบบคอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสนับสนุนเทคโนโลยี</p> <p>O8. เป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติตามพันธกิจของอธิการบดีจึงสามารถขับเคลื่อนนโยบายของมหาวิทยาลัยได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>O9. มีการแข่งขันระหว่างสถาบันการศึกษาสูงทำให้สำนักงานอธิการบดีต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา</p> <p>O10. นโยบายผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนความก้าวหน้าการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>T1. จำนวนนักศึกษาที่รับเข้าลดลง เนื่องจากประชากรวัยเรียนลดลง ประชากรผู้สูงอายุมากขึ้น</p> <p>T2. ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีเป็นภัยคุกคามต่อการดำเนินงาน</p> <p>T3. สถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 เป็นอุปสรรคต่อปฏิบัติงาน</p> <p>T4. นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบางประเด็นไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>T5. งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ไม่เพียงพอ และลดลงในบางประเด็น</p>

4.3 การวิเคราะห์ตำแหน่งกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี

จากการประชุมทบทวนข้อเชิงยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2562 ตัวแทนบุคลากรสำนักงานอธิการบดีจากทุกหน่วยงานร่วมกันให้ค่าน้ำหนักผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายในและนอก และหาค่าเฉลี่ยเพื่อกำหนดตำแหน่งกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี โดยพบว่าสำนักงานอธิการบดีมีตำแหน่งกลยุทธ์ คือ **ตำแหน่งดาว** หมายความว่า สำนักงานอธิการบดีมีปัจจัยภายในที่เอื้อต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีปัจจัยภายนอก ทั้งการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยและนโยบายระดับชาติต่างๆ ดังนั้น กลยุทธ์ในภาพรวมของสำนักงานอธิการบดีจึงเป็น **กลยุทธ์เชิงรุก** คือ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรในเชิงรุกให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย



4.4 การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix

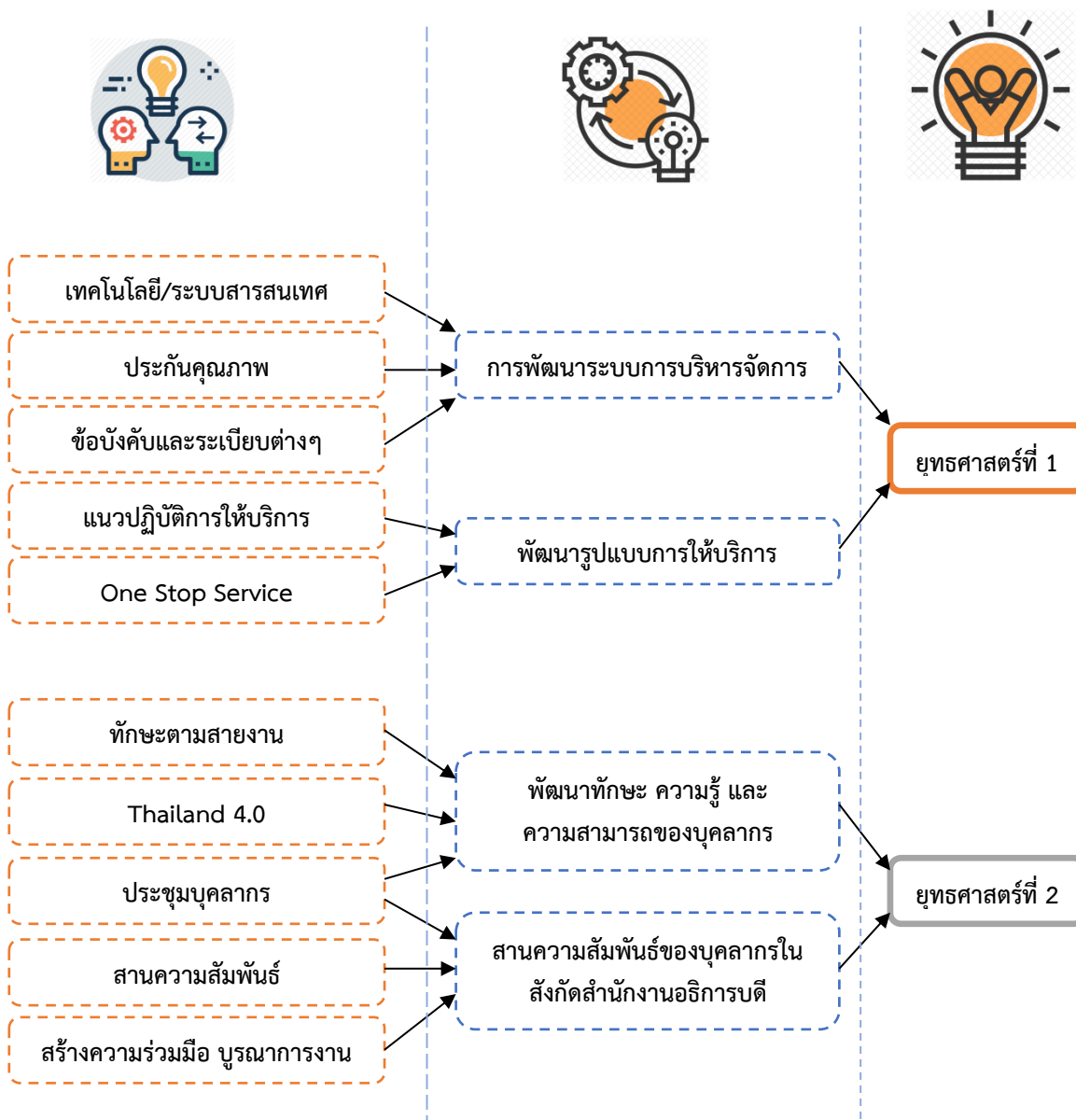
จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก สามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสำนักงานอธิการบดี ได้ดังนี้

<p style="text-align: center;">ปัจจัยภายใน</p> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; width: 100%;"/> <p style="text-align: center;">ปัจจัยภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (S)</p> <p>S1. บุคลากรมีความรักองค์กร</p> <p>S2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p>S3. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบที่รองรับการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี</p> <p>S4. เป็นศูนย์รวมของภารกิจด้านการบริการ ที่ส่งเสริมและสนับสนุนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย</p>	<p>จุดอ่อน (W)</p> <p>W1. การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ในสำนักงานอธิการบดียังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน</p> <p>W2. การสร้างความร่วมมือการประสานงาน และ บูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานยังไม่ชัดเจน</p> <p>W3. ข้อมูลสารสนเทศและฐานข้อมูลในระบบไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>W4. พนักงานขาดขวัญและกำลังใจ และมีความรู้สึกไม่มั่นคง ในอาชีพ</p> <p>W5. การใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เชื่อมโยงอย่างทั่วถึงระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี</p>
<p>โอกาส (O)</p> <p>O1. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง</p> <p>O2. มีระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติ เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>O3. มีหน่วยงานกลางพัฒนาระบบสารสนเทศ</p> <p>O4. มหาวิทยาลัยมีการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาบุคลากรและมหาวิทยาลัย</p> <p>O5. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย</p> <p>O6. การประกันคุณภาพทำให้บุคลากรต้องพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>O7. มีความพร้อมด้านทรัพยากรทุกระดับ ทั้งคน เงิน อุปกรณ์ระบบคอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสนับสนุนเทคโนโลยี</p> <p>O8. เป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติตามพันธกิจของอธิการบดีจึงสามารถขับเคลื่อนนโยบายของมหาวิทยาลัยได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>O9. มีการแข่งขันระหว่างสถาบันการศึกษาสูงทำให้สำนักงานอธิการบดีต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา</p> <p>O10. นโยบายผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนความก้าวหน้าการพัฒนากุศลกร</p>	<p>S4+O7 พัฒนาระบบสารสนเทศในการบริการจัดการทางการเงินและฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ</p> <p>S4+O4 การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ One Stop Service</p> <p>S3+O1+O3+O4 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริการจัดการอย่างเป็นระบบ</p> <p>S2+O4 พัฒนากุศลกรตามสายงานเพื่อให้การบริการและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>S2+O5+O6 พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในโดยการถ่ายทอดจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ไปยังบุคลากรภายใน</p>	<p>W2+O7 จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์สำนักงานอธิการบดีเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่นำไปสู่การสร้างความร่วมมือและการบูรณาการงานร่วมกัน</p> <p>W4+O2 ประชุมบุคลากรสำนักงานเพื่อรับทราบนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัย</p> <p>W2+O1 มีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0</p> <p>W5+W6+O2 ปรับปรุงระเบียบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p>

<p>อุปสรรค (T)</p> <p>T1. จำนวนนักศึกษาที่รับเข้าลดลง เนื่องจากประชากรวัยเรียนลดลง ประชากรผู้สูงอายุมากขึ้น</p> <p>T2. ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีเป็นภัยคุกคามต่อการดำเนินงาน</p> <p>T3. สถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 เป็นอุปสรรคต่อปฏิบัติงาน</p> <p>T4. นโยบาย กฏระเบียบ ข้อบังคับบางประเด็นไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>T5. งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ไม่เพียงพอ และลดลงในบางประเด็น</p>	<p>S2,T1 จัดทำแนวทางปฏิบัติงานและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้รับบริการ</p> <p>S4,T5 ผลักดันหรือจัดทำข้อบังคับ ระเบียบต่างๆ ให้ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>S2,T1 ประชุมชี้แจงหรือแจ้งแนวทางการจัดทำงานสารบรรณ ประเภทต่างๆ</p> <p>S2,S3,T1,T2,T8 นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริการอย่างถูกต้อง</p>	<p>W3,W7,T1,T2 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ</p> <p>W2,T4 พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p>
---	---	--

4.5 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์

จากตารางวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix พบว่า กลยุทธ์ต่างๆ ที่เกิดจากการสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนั้น สามารถนำมาจัดกลุ่มและกำหนดกรอบการดำเนินงานที่สำคัญได้ 2 ประเด็น คือ ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการให้บริการ และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสำนักงานอธิการบดีได้นำประเด็นดังกล่าวมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) โดยมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้



ตารางประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และความสอดคล้องกับ TOWS Matrix

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ความสอดคล้อง
1. พัฒนาระบบบริหารจัดการและ การให้บริการของสำนักงานอธิการบดี	1.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของ สำนักงานอธิการบดีที่สอดคล้องกับเกณฑ์ การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล	S4O7, S3O1O3O4, S2O5O6, W5W6O2, S4T5
	1.2 พัฒนารูปแบบการให้บริการในภาพรวม ของสำนักงานอธิการบดี รวมถึงการจัดทำ แนวปฏิบัติหรือขั้นตอนการให้บริการที่ เป็นมาตรฐาน	S4O4, S2T1, S2S3T1T2T8
2. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี ควบคู่กับ การเสริมสร้างความสามัคคี และ ความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่าง บุคลากรทุกระดับ	2.1 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถทั้งตามสายงานและ ที่สนับสนุนการทำงานในภาพรวม เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0	S2O4, S2T1, S2S3T1T2T8, W2T3
	2.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ทุกระดับในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อผลักดันการสร้างร่วมมือและ บูรณาการการดำเนินงานร่วมกันอย่าง เป็นรูปธรรม	W2O7, W4O2



ส่วนที่ 5

สาระสำคัญของแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี

5.1 ปรัชญา

“พัฒนาคน พัฒนางาน บริกาที่ดี มีคุณธรรม”

5.2 วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

5.3 พันธกิจ

1. สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย
2. พัฒนาบุคลากรและระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

5.4 ค่านิยมของสำนักงานอธิการบดี (The Office of “President”)

ค่านิยม		ความหมาย
P	President and Policy Support	สนับสนุนการทำงานเพื่อตอบสนองนโยบายของอธิการบดีและผู้บริหาร
R	Responsibility	มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ มหาวิทยาลัย และสังคม
E	Efficiency and Value for Money	ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า
S	Service Mind	มีจิตวิญญาณในการบริการ
I	Incorruptible	โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความซื่อตรง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว
D	Discerning	มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน
E	Equity	มีความเสมอภาค และเท่าเทียมกัน
N	Not Slow and Sure	ทำงานรวดเร็ว และถูกต้อง
T	Technology	ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 5.1 ค่านิยม 9 ประการ ของสำนักงานอธิการบดี

5.5 รายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ แผนงาน และค่าเป้าหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี
2. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ควบคู่กับการเสริมสร้าง
ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์

1. สนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหาร และมหาวิทยาลัยในทุกพันธกิจได้ตามเป้าหมาย
2. มีระบบการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
3. ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจต่อการให้บริการ
4. มีระบบเทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศที่พร้อมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร
5. มีระบบการบริหารจัดการ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่มีมาตรฐานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
6. บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถตามสายงาน ความรู้อื่นๆ ที่สนับสนุนการทำงานในภาพรวม
มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ
7. บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดีที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล
2. พัฒนารูปแบบการให้บริการในภาพรวมของสำนักงานอธิการบดี รวมถึงการจัดทำแนวปฏิบัติหรือขั้นตอนการให้บริการที่เป็นมาตรฐาน
3. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถทั้งตามสายงานและที่สนับสนุนการทำงานในภาพรวม เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0
4. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อผลักดันการสร้างร่วมมือและบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัด

- 1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดี
- 1.2 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
- 1.3 ผลการประเมินการบริหารงานผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี
- 1.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี
- 2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาตนเอง
- 2.2 ร้อยละของรายงานผลจากการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง
- 2.3 ร้อยละของการเผยแพร่องค์ความรู้จากการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง
- 2.4 จำนวนผลงานจากการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
- 2.5 จำนวนโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร
- 2.6 ร้อยละความสำเร็จของการเผยแพร่นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี เมื่อเทียบกับแผนการดำเนินงาน

5.6 ตารางข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงาน				เป้าหมาย		กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564	2565		
1. สนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหาร และมหาวิทยาลัยในทุกพันธกิจได้ตามเป้าหมาย 4. มีระบบเทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศที่พร้อมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร	1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดี	ร้อยละ	85.40	80.00	75.65	84.45	85.00	87.00	กลยุทธ์ 1.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดีที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล แผนงาน/โครงการ 1.โครงการบริหารจัดการสำนักงานอธิการบดี 2.โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร	ทุกกอง
2. มีระบบการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน	1.2 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน	คะแนน	4.00	4.43	4.71	4.72	4.73	4.74		ทุกกอง
5. มีระบบการบริหารจัดการระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่มีมาตรฐานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	1.3 ผลการประเมินการบริหารงานผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี	คะแนน	-	4.00	4.00	4.12	4.15	4.20		ทุกกอง
3. ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจต่อการให้บริการ	1.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี	ร้อยละ	70.20	80.40	88.10	86.60	87.00	89.00	กลยุทธ์ 1.2 พัฒนารูปแบบการให้บริการในภาพรวมของสำนักงานอธิการบดี รวมถึงการจัดทำแนวปฏิบัติหรือ	ทุกกอง

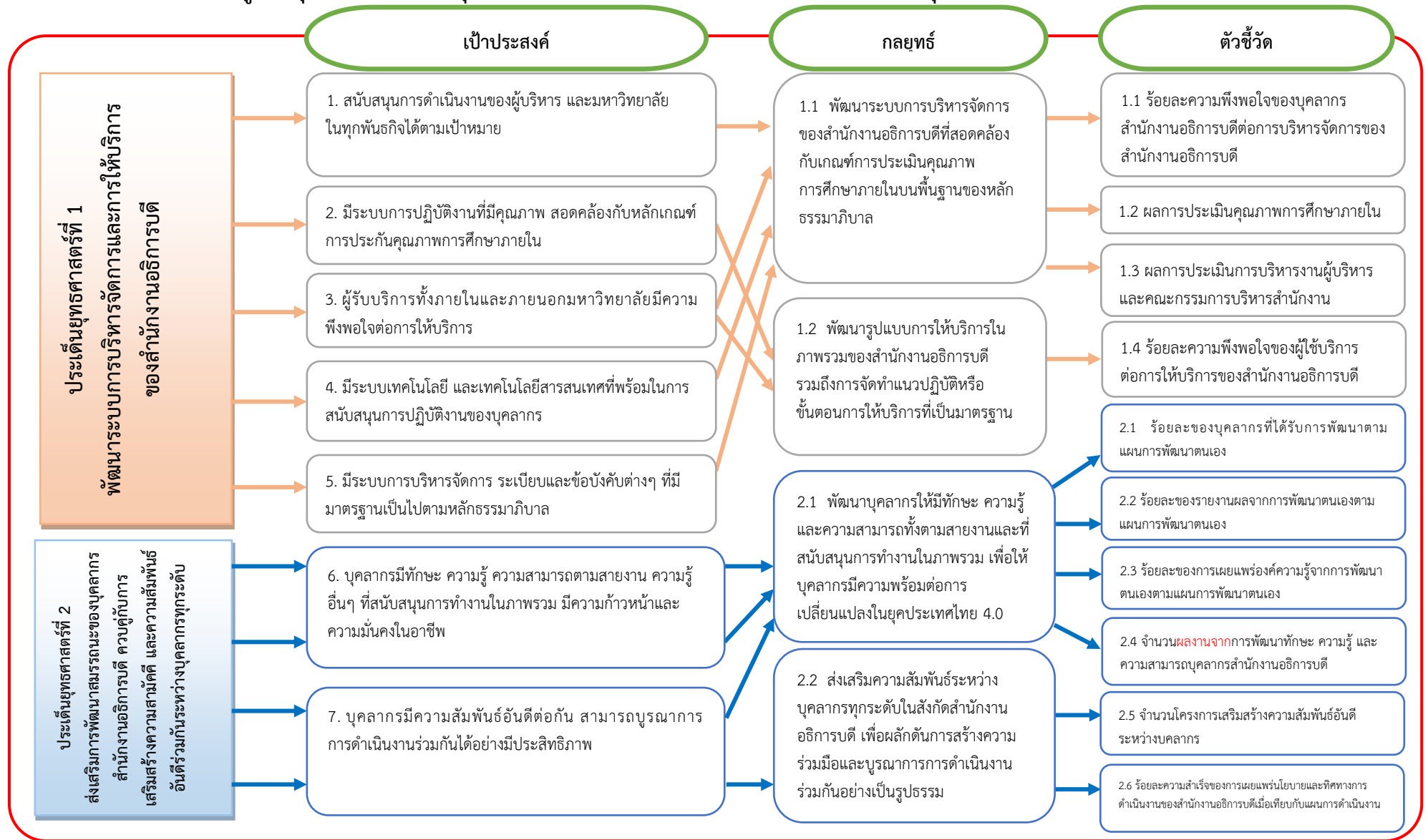
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงาน				เป้าหมาย		กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564	2565		
									ขั้นตอนการให้บริการที่เป็นมาตรฐาน แผนงาน/โครงการ 1.โครงการบริหารจัดการสำนักงานอธิการบดี 2.โครงการพัฒนาระบบและรูปแบบการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ควบคู่กับการเสริมสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน
ระหว่างบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงาน				เป้าหมาย		กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564	2565		
6. บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถตามสายงาน ความรู้อื่นๆ ที่สนับสนุนการทำงานในภาพรวมมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามแผนการ พัฒนาตนเอง	ร้อยละ	99.33	95.00	100	96.55	100	100	กลยุทธ์ 2.1 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถทั้ง ตามสายงานและที่สนับสนุน การทำงานในภาพรวม เพื่อให้ บุคลากรมีความพร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0 แผนงาน/โครงการ 1. โครงการพัฒนาบุคลากร ระดับมหาวิทยาลัยและระดับ หน่วยงาน 2. โครงการอบรมหรือพัฒนา ทักษะในการปฏิบัติงานทั้ง ภายในและนอกมหาวิทยาลัย	ทุกกอง
	2.2 ร้อยละของรายงานผลจาก การพัฒนาตนเองตาม แผนการพัฒนาตนเอง	ร้อยละ	20	100	92.91	96.55	100	100	แผนงาน/โครงการ 1. โครงการอบรมหรือพัฒนา ทักษะในการปฏิบัติงาน (งบประมาณพัฒนาบุคลากร)	ทุกกอง
	2.3 ร้อยละของการเผยแพร่ องค์ความรู้จากการพัฒนา ตนเองตามแผนการพัฒนา ตนเอง	ร้อยละ	20	21.00	72.44	80.17	45.00	50.00	แผนงาน/โครงการ 1. โครงการพัฒนาบุคลากร ระดับมหาวิทยาลัยและระดับ หน่วยงาน	ทุกกอง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงาน				เป้าหมาย		กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564	2565		
									2. กิจกรรมการเผยแพร่องค์ความรู้การพัฒนาตนเอง (ดำเนินการภายในกอง)	
	2.4 จำนวนผลงานจากการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถบุคลากรสำนักงานอธิการบดี	ผลงาน	N/A	N/A	N/A	N/A	3	5	แผนงาน/โครงการ 1. โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี 2. โครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management)	กองบริหารงานบุคคล
7. บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.5 จำนวนโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร	โครงการ	1	1	2	2	1	1	กลยุทธ์ 2.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อผลักดันการสร้างความร่วมมือและบูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม แผนงาน/โครงการ 1. โครงการสานสัมพันธ์บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี	ทุกกอง
	2.6 ร้อยละความสำเร็จของการเผยแพร่นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีเมื่อเทียบกับแผนการดำเนินงาน	ร้อยละ	-	100	100	100	100	100	แผนงาน/โครงการ 1. โครงการประชุมเผยแพร่นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี	กองกลาง

5.7 ตารางความเชื่อมโยงข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564)



5.8 แผนที่ยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564)



ส่วนที่ 6

การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดีสู่การปฏิบัติ

6.1 ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อน แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมสู่การปฏิบัติจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกหน่วยงานในสังกัดที่จะมุ่งมั่นผลักดันการดำเนินแผนงานภายใต้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และในการดำเนินงานโครงการสำคัญต่างๆ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการระดมสรรพกำลังทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่างๆ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือกันในการมีส่วนร่วมอย่างเป็นเอกภาพและการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ดังนั้น สำนักงานอธิการบดีจึงกำหนดแนวทางที่สำคัญในการนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนี้

1) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทุกระดับในสำนักงานอธิการบดีเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการแปลงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ภายใต้แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดแผนงาน/โครงการหลักที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของเป้าประสงค์ที่ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดความรับผิดชอบตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หลัก

2) ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีต้องให้ความสำคัญในการใช้แผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดีเป็นกรอบในการบริหารการดำเนินพันธกิจของทุกหน่วยงาน

3) ผู้บริหารดำเนินการชี้แจงสร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดีให้บุคลากรในหน่วยปฏิบัติได้รับทราบมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของแผนอย่างถูกต้องชัดเจน เพื่อการมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้การดำเนินงานตามแผนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 วัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล

1) เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 กับเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) เพื่อใช้เป็นข้อมูลสะท้อนกลับให้สำนักงานอธิการบดีใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางาน รวมทั้งเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการทบทวนทิศทาง นโยบาย และแนวทางในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก

6.3 ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับปรับปรุง 2564) กำหนดรูปแบบที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด โดยมีมอบหมายให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี พิจารณาผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด รวบรวมและรายงานผลต่อคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละปี ซึ่งผลการติดตามฯ จะนำไปสู่การพิจารณาการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และทบทวนค่าเป้าหมายให้มีความเหมาะสมต่อไป

ทั้งนี้ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลฯ จะดำเนินการทุก 2 ไตรมาส และรายงานผลต่อคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี โดยเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณจะดำเนินการสรุปผลในภาพรวมเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดในแผนภาพที่ 5.1



ภาพที่ 6.1 ขั้นตอนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

6.4 ขั้นตอนวิธีการรายงานผล

1) หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดจัดส่งรายงานผลการดำเนินงานไปยังกองนโยบายและแผน รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน

2) กองนโยบายและแผนจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเสนอคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน

ภาคผนวก

ก. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี
พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับทบทวน 2564)
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ที่ ๕๒ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
(ฉบับทบทวนปีงบประมาณ ๒๕๖๔) สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์ ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ ๒๕๖๔) สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ดังนี้

คณะกรรมการอำนวยการ

อธิการบดี	ประธานกรรมการ
รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉลิมเกียรติ ตูลสัมพันธ์)	กรรมการ
รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอนก เทียนบุชา)	กรรมการ
ผู้ช่วยอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์นันทวรรณ บัวรา)	กรรมการ
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ ให้คำปรึกษา เสนอแนะ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน

คณะกรรมการดำเนินงาน


ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	ประธานกรรมการ
ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	รองประธานกรรมการ
ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองกลาง	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัยฯ	กรรมการ
นายธนาเสฏฐ์ ผลเงาะ	กรรมการ
นายธนฤต ทองรอด	กรรมการ
นายประพร วรรณบุษราคัม	กรรมการ
นางสาวขวัญหล้า ชัยชนะ	กรรมการ

นางสาวรัชฉวีวรรณ	สินเปียง	กรรมการ
นางกาญจน์	คมสัน	กรรมการ
นางสาวสังวาลย์	สิทธิธรรม	กรรมการ
นางนิตยา	คำสอาด	กรรมการ
นางสาวศศิณีภุชญา	ผิวแดง	กรรมการ
นางสาวอ้อมฤทัย	แสงแดง	กรรมการ
นางสาวอนงค์ทิพย์	โตวานิชกุล	กรรมการ
นางสุกัญญา	ทรายเพชร	กรรมการ
นางจุฑาทิพย์	แก้วละมุล	กรรมการ
นางสาวขจรจิตร	อำรงวิศว	กรรมการ
นางนฤมล	ร่วมจิตร	กรรมการ
นางสาวจำลอง	รอดแก้ว	กรรมการ
นางสาววาสนา	ลักษณัติ	กรรมการ
นางสาวแววตา	หันธงาม	กรรมการ
นางสาวมาริสา	มัสตุล	กรรมการ
นางสาวจารุตา	สีสังข์	กรรมการและเลขานุการ
นางพัชรีดา	บุญสวัสดิ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
นายปรัชญา	ลาแพงดี	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่ ๑. ทบทวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสำนักงานอธิการบดี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๔)

๒. ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ สู่หน่วยงานภายในของสำนักงานอธิการบดี
๓. แปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการประจำปีให้ครบทุกพันธกิจ
๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ราชนทร์ เหมือนชอบ)
รักษาการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ภาคผนวก ข.

รายละเอียดคำอธิบายตัวชี้วัด ข้อมูลที่ติดตาม และการคำนวณผลการดำเนินงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการของสำนักงาน อธิการบดี

ตัวชี้วัด 1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีต่อการ บริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดี

1) คำอธิบาย

สำนักงานอธิการบดี เล็งเห็นความสำคัญของการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี นอกจากการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ ยังมุ่งเน้นการจัดสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงาน การให้บริการ ความพอเพียงของวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

2) ข้อมูลที่ติดตาม

ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดี (ประเมินออนไลน์)

3) การคำนวณผลการดำเนินงาน

(ค่าเฉลี่ย) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี =

$$\frac{\text{(ค่าเฉลี่ย) ร้อยละความพึงพอใจของทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี (6หน่วยงาน)}}{6}$$

4) เกณฑ์การประเมิน*

เกณฑ์การประเมิน	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ต้องปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
ร้อยละ	ต่ำกว่า 30	31 – 50	51 – 70	71 – 90	91 – 100
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	1.51 – 2.50	2.51 – 3.50	3.51 – 4.50	4.51 – 5.00

*ที่มา: อ้างอิงตามเกณฑ์การแปรผลการประเมินตามคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

(ฉบับปรับปรุง กุมภาพันธ์ 2560) โดยทำการเทียบบัญญัติไตรยางค์จากค่าคะแนนเป็นร้อยละ

ตัวชี้วัด 1.2

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

1) คำอธิบาย

การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในหน่วยงานสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานสนับสนุนมีแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพในเชิงประจักษ์ และสามารถรองรับการประเมินคุณภาพภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สกอ. ระดับสถาบัน และเอกลักษณ์ของสถาบัน เกณฑ์ข้อที่ 7 การกำกับติดตามส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานภายในสถาบันมีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในตามระบบและกลไกที่สถาบันกำหนด

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เล็งเห็นความสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาฯ อย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ทุกหน่วยงาน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างคุณภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในอย่างต่อเนื่อง

2) ข้อมูลที่ติดตาม

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในหน่วยงานสนับสนุนปีล่าสุด

3) เกณฑ์การประเมิน*

เกณฑ์การประเมิน	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ต้องปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
คะแนน	1.00 – 1.50	1.51 – 2.50	2.51 – 3.50	3.51 – 4.50	4.51 – 5.00

*ที่มา: อ้างอิงตามเกณฑ์การแปรผลการประเมินตามคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

(ฉบับปรับปรุง กุมภาพันธ์ 2560)

ตัวชี้วัด 1.3 ผลการประเมินการบริหารงานผู้บริหารและคณะกรรมการบริหาร สำนักงานอธิการบดี

1) คำอธิบาย

สำนักงานอธิการบดี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงาน และยกระดับคุณภาพการบริการของสำนักงาน โดยคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี และผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีทุกคน ร่วมกันกำหนดนโยบาย รูปแบบการดำเนินงานที่ชัดเจน บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ รวมถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจและความสุขในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผลการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานอธิการบดีต่อไป

ดังนั้น สำนักงานอธิการบดีจึงประเมินความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่มีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจต่อคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี และ 2) ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา (ผู้อำนวยการ)

2) ข้อมูลที่ติดตาม

2.1 ระดับคะแนนความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการของคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี (ประเมินออนไลน์)

2.2 ระดับคะแนนความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยงานตนเอง (ผู้อำนวยการ) (ประเมินออนไลน์)

3) การคำนวณผลการดำเนินงาน

(ค่าเฉลี่ย) คะแนนความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี =

$$\frac{\text{คะแนนความคิดเห็นต่อผู้บริหารหน่วยงานตนเอง} + \text{คะแนนความคิดเห็นต่อคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี}}{2}$$

4) เกณฑ์การประเมิน*

เกณฑ์การประเมิน	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ต้องปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
คะแนน	1.00 – 1.50	1.51 – 2.50	2.51 – 3.50	3.51 – 4.50	4.51 – 5.00

*ที่มา: อ้างอิงตามเกณฑ์การประเมินผลการประเมินของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ตัวชี้วัด 1.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี

1) คำอธิบาย

สำนักงานอธิการบดีมุ่งมั่นในการพัฒนาหน่วยงานสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ด้วยเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 – 2565 โดยมีพันธกิจหลักในการให้บริการเพื่อสนับสนุนการบริหารงานของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย นักศึกษา บุคลากรสายวิชาการ รวมถึงบุคลากรภายนอก ดังนั้น จึงต้องมีการติดตามและประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้บริการทุกประเภทเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญของสำนักงานอธิการบดีในการพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการที่เหมาะสม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการทุกประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ข้อมูลที่ติดตาม

ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี

3) การคำนวณผลการดำเนินงาน

(ค่าเฉลี่ย) ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสำนักงานอธิการบดี =

$$\frac{\text{ผลรวมของร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสำนักงานอธิการบดี (6หน่วยงาน)}}{6}$$

4) เกณฑ์การประเมิน*

เกณฑ์การประเมิน	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ต้องปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
ร้อยละ	ต่ำกว่า 30	31 – 50	51 – 70	71 – 90	91 – 100
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	1.51 – 2.50	2.51 – 3.50	3.51 – 4.50	4.51 – 5.00

*ที่มา: อ้างอิงตามเกณฑ์การแปรผลการประเมินตามคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

(ฉบับปรับปรุง กุมภาพันธ์ 2560) โดยทำการเทียบบัญญัติไตรยางค์จากค่าคะแนนเป็นร้อยละ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
ควบคู่กับการเสริมสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดี
ร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับ**

ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาดตนเอง

1) คำอธิบาย

บุคลากร คือ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยผู้อำนวยการเป็นผู้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการพัฒนาศักยภาพด้านอื่นๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานอธิการบดีและมหาวิทยาลัย

การพัฒนาดตนเองตามแผนการพัฒนาดตนเอง คือ การที่บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาทักษะหรือความรู้ด้านต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานในมหาวิทยาลัย หรือนอกมหาวิทยาลัย โดยใช้งบประมาณหรือไม่ใช้งบประมาณก็ได้ ทั้งนี้ จะต้องเป็นหัวข้อการอบรมหรือพัฒนาที่ระบุไว้ในแผนการพัฒนาดตนเองที่สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติงานอยู่ หรือได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาที่สังกัด

2) ข้อมูลที่ติดตาม

- 2.1 แผนการพัฒนาดตนเองรายบุคคล
- 2.2 จำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดีทั้งหมด (ปีงบประมาณ)
- 2.3 จำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่ได้รับการอบรมและพัฒนา (ปีงบประมาณ)
(หัวข้อการอบรมหรือพัฒนาที่ระบุไว้ในแผนการพัฒนาดตนเอง)

3) การคำนวณผลการดำเนินงาน

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

4) เกณฑ์การประเมิน*

เกณฑ์การประเมิน	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ต้องปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
ร้อยละ	ต่ำกว่า 30	31 – 50	51 – 70	71 – 90	91 – 100

*ที่มา: อ้างอิงตามเกณฑ์การประเมินผลการประเมินตามคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (ฉบับปรับปรุง กุมภาพันธ์ 2560) โดยทำการเทียบบัญญัติไตรยางค์จากค่าคะแนนเป็นร้อยละ

ตัวชี้วัด 2.2

ร้อยละของรายงานผลจากการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒน ตนเอง

1) คำอธิบาย

รายงานผลการพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินงานสืบเนื่องจากการอบรมและพัฒนาตนเองของบุคลากรตามแผนการพัฒนิตนเอง โดยจะประเมินเฉพาะการอบรมที่ใช้งบประมาณการพัฒนาตนเองรายบุคคล ซึ่งเมื่อสิ้นสุดการอบรมและพัฒนาบุคลากรทุกคนที่ใช้งบประมาณดังกล่าวจะต้องนำส่งรายงานผลการอบรมที่ได้จากการพัฒนาตนเอง รายละเอียดควรประกอบด้วย หัวข้อการอบรมหรือพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนิตนเอง (หรือได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา) หน่วยงานที่จัดอบรม ระยะเวลาที่เข้าอบรม ความรู้ที่ได้รับ และการนำไปใช้ประโยชน์ โดยสรุปรายละเอียดพอสังเขปตามแบบฟอร์มที่กำหนดโดยกองบริหารงานบุคคล

ทั้งนี้ รายงานฉบับดังกล่าวจะต้องนำส่งให้กับกองบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นหลักฐานประกอบการพัฒนาตนเองในระดับมหาวิทยาลัยต่อไป และในกรณีที่เป็นการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาดูงาน (โดยใช้งบประมาณพัฒนาตนเองรายบุคคล) ผู้เข้าร่วมการศึกษาดูงานจะต้องนำส่งรายงานผลเป็นรายบุคคลไป

2) ข้อมูลที่ติดตาม

รายงานผลจากการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนิตนเอง (จัดส่งให้กับผู้อำนวยการ 1 ชุด และกองบริหารงานบุคคล 1 ชุด)

3) การคำนวณผลการดำเนินงาน

$$\text{ร้อยละรายงานผลการพัฒนาตนเอง} = \frac{\text{จำนวนรายงานผลการพัฒนาตนเอง}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ใช้งบประมาณพัฒนาตนเองรายบุคคลทั้งหมด}} \times 100$$

4) เกณฑ์การประเมิน*

เกณฑ์การประเมิน	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ต้องปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
ร้อยละ	ต่ำกว่า 30	31 – 50	51 – 70	71 – 90	91 – 100

*ที่มา: อ้างอิงตามเกณฑ์การแปรผลการประเมินตามคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

(ฉบับปรับปรุง กุมภาพันธ์ 2560) โดยทำการเทียบบัญญัติไตรยางค์จากค่าคะแนนเป็นร้อยละ

ตัวชี้วัด 2.3 ร้อยละของการเผยแพร่องค์ความรู้จากการพัฒนาตนเองตาม แผนการพัฒนาตนเอง

1) คำอธิบาย

การเผยแพร่องค์ความรู้จากการพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินงานสืบเนื่องจากการอบรมและพัฒนาตนเองของบุคลากรตามแผนการพัฒนาตนเอง โดยจะประเมินเฉพาะการอบรมที่ใช้งบประมาณการพัฒนาตนเองรายบุคคล ซึ่งตามเกณฑ์ปกตินั้นเมื่อสิ้นสุดการอบรมและพัฒนาบุคลากรทุกคนที่ใช้งบประมาณดังกล่าว จะต้องนำส่งรายงานผลการอบรมที่ได้จากพัฒนาตนเอง แต่ทุกหน่วยงานควรมีการจัดทำเอกสารเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ดังกล่าวให้กับบุคลากรท่านอื่นๆ ทั้งในกอง และหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี โดยสรุปรายละเอียดพอสังเขปเป็นเอกสาร 1 - 2 หน้า หรือตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ เอกสารการเผยแพร่องค์ความรู้ฉบับดังกล่าวจะต้องนำส่งให้กับกองบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นหลักฐานประกอบการพัฒนาตนเองในระดับมหาวิทยาลัยต่อไป และในกรณีที่เป็นการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาดูงาน (โดยใช้งบประมาณพัฒนาตนเองรายบุคคล) ผู้เข้าร่วมการศึกษาดูงานจะต้องเผยแพร่องค์ความรู้เป็นรายบุคคลไป

2) ข้อมูลที่ติดตาม

เอกสารการเผยแพร่องค์ความรู้จากการพัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาตนเอง (จัดส่งให้กับผู้อำนวยการ 1 ชุด และกองบริหารงานบุคคล 1 ชุด)

3) การคำนวณผลการดำเนินงาน

$$\text{ร้อยละของการเผยแพร่องค์ความรู้} = \frac{\text{จำนวนเอกสารเผยแพร่องค์ความรู้}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ใช้งบประมาณพัฒนาตนเองรายบุคคลทั้งหมด}} \times 100$$

4) เกณฑ์การประเมิน*

เกณฑ์การประเมิน	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ต้องปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
ร้อยละ	น้อยกว่า 20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	มากกว่าหรือเท่ากับ 50

*ที่มา: อ้างอิงตามค่าเป้าหมาย เมื่อสิ้นสุดแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2561 - 2565

ตัวชี้วัด 2.4

จำนวนผลงานจากการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี

1) คำอธิบาย

การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นหนึ่งในพันธกิจหลักของสำนักงานอธิการบดี เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในการสนับสนุนการดำเนินงานของอธิการบดี และคณะผู้บริหาร ซึ่งโครงการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถบุคลากรต้องเป็นลักษณะโครงการที่ดำเนินการโดยส่วนกลางที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วม โดยหัวข้อการพัฒนาอาจเป็นหัวข้อที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบกระบวนการดำเนินงานร่วมกัน ประเด็นที่น่าสนใจ หรือสอดคล้องกับหัวข้อการจัดการความรู้ของสำนักงานอธิการบดีในแต่ละปีงบประมาณ

ทั้งนี้ หากบุคลากรในสังกัดคณะหรือหน่วยงานอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยมีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ การพิจารณาอนุญาตให้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือผู้อำนวยการหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพโครงการ

2) ข้อมูลที่ติดตาม

ผลงานจากการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
(ปีงบประมาณ)

3) การคำนวณผลการดำเนินงาน

นับจำนวนผลงานจากการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
ที่ดำเนินการตามจริง

4) เกณฑ์การประเมิน*

เกณฑ์การประเมิน	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ต้องปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
ผลงาน	น้อยกว่า 1	2	3	4	5

*ที่มา: ตามมติของคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2564

ตัวชี้วัด 2.5

จำนวนโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร

1) คำอธิบาย

สำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประกอบด้วย 6 หน่วยงาน คือ กองกลาง กองคลัง กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองพัฒนานักศึกษา และสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ดังนั้น ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานอธิการบดีให้มีประสิทธิภาพ นอกเหนือจากการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ยังต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสามัคคีให้กับบุคลากรควบคู่กันไป ดังนั้น จึงต้องมีการจัดโครงการที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี โดยอาจเป็นโครงการอบรม การแข่งขันกีฬา การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม หรือการจัดกิจกรรมสันทนาการต่างๆ ร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีให้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

ทั้งนี้ จะต้องไม่เป็นโครงการเดียวกับโครงการในตัวชี้วัด 2.3

2) ข้อมูลที่ติดตาม

โครงการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี (ปีงบประมาณ)

3) การคำนวณผลการดำเนินงาน

นับจำนวนโครงการที่ดำเนินการตามจริง

4) เกณฑ์การประเมิน*

เกณฑ์การประเมิน	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์
โครงการ	ไม่มีการดำเนินการ	≥ 1

ที่มา: ตามมติของคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี ในคราวประชุมครั้งที่ 3/2561 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2561

ตัวชี้วัด 2.6

ร้อยละความสำเร็จของการเผยแพร่นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีเมื่อเทียบกับแผนการดำเนินงาน

1) คำอธิบาย

สำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประกอบด้วย 6 หน่วยงาน คือ กองกลาง กองคลัง กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองพัฒนานักศึกษา และสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมาก ดังนั้น จึงต้องมีการประชุมบุคลากรสำนักงานอธิการบดี เพื่อถ่ายทอดและกำหนดทิศทางการดำเนินงานร่วมกันให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ การประชุมบุคลากรสำนักงานอธิการบดีเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสังกัดสำนักงานอธิการบดีและบุคลากร รวมถึงบุคลากรในแต่ละหน่วยงานได้พบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน เนื่องจากการติดต่อสื่อสารหรือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันภายในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับการดำเนินงานในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ จำนวนการจัดประชุมจะกำหนดตามความเหมาะสมกับสถานการณ์การดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีในแต่ละปี ซึ่งในปี 2561 คณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดีกำหนดให้จัดการประชุม จำนวน 1 ครั้งเพื่อเป็นการทดสอบรูปแบบการจัดประชุม และในปี 2562 - 2565 กำหนดให้จัดการประชุมในลักษณะของการเผยแพร่นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี อย่างน้อยปีงบประมาณละ 2 ครั้ง โดยอาจเป็นการประชุมประจำภาคการศึกษา การประชุมชี้แจงนโยบาย (ต้นปีงบประมาณ) การประชุมสรุปผลการดำเนินงาน (สิ้นสุดปีงบประมาณ) หรือการประชุมชี้แจงผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในประจำปี เป็นต้น

2) ข้อมูลที่ติดตาม

2.1 หลักฐานแสดงการจัดประชุมบุคลากรตามแผนการดำเนินงาน เช่น เอกสารประกอบการประชุม รูปภาพ หรือ รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม เป็นต้น

2.2 จำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงาน

2.3 จำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่เข้าร่วมการประชุม

3) การคำนวณผลการดำเนินงาน

3.1 ร้อยละการจัดประชุมเผยแพร่นโยบายและทิศทางการดำเนินงาน

$$= \frac{\text{จำนวนการประชุมที่มีวัตถุประสงค์เผยแพร่นโยบายและทิศทางการดำเนินงานที่จัดขึ้นในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนการประชุมฯ ตามแผนการดำเนินงาน}} \times 100$$

3.2 ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมการประชุมเผยแพร่นโยบายและทิศทางการดำเนินงาน

$$\text{ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมการประชุม} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการประชุม}}{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการประชุม ตามแผนการดำเนินงาน}} \times 100$$

3.3 ร้อยละความสำเร็จของการเผยแพร่นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี

$$= \frac{\text{ร้อยละการจัดประชุม} + \text{ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมการประชุม}}{2}$$

4) เกณฑ์การประเมิน*

เกณฑ์การประเมิน	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ต้องปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
ร้อยละ	ต่ำกว่า 30	31 – 50	51 – 70	71 – 90	91 – 100
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	1.51 – 2.50	2.51 – 3.50	3.51 – 4.50	4.51 – 5.00

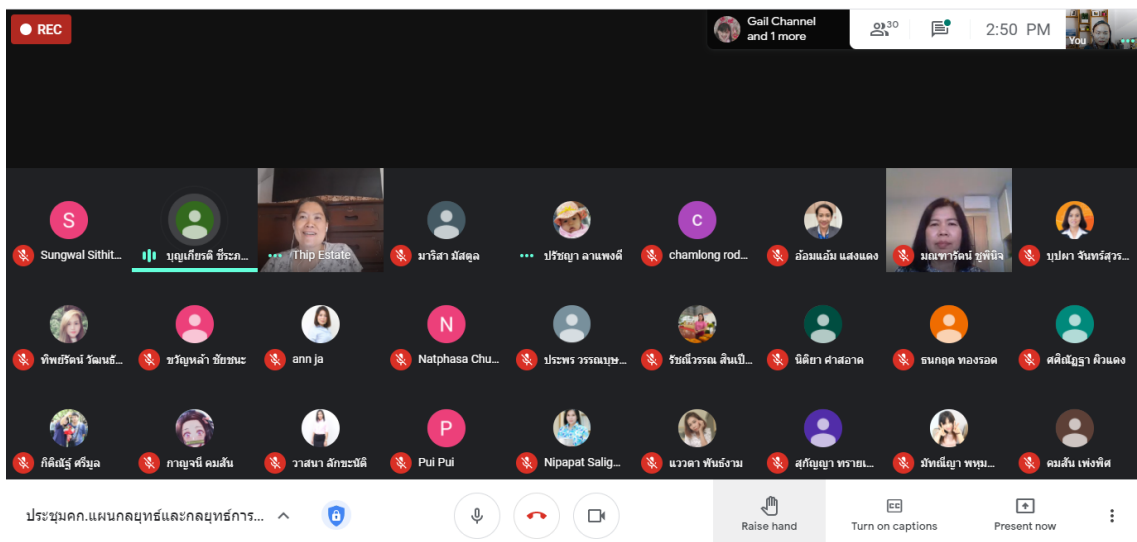
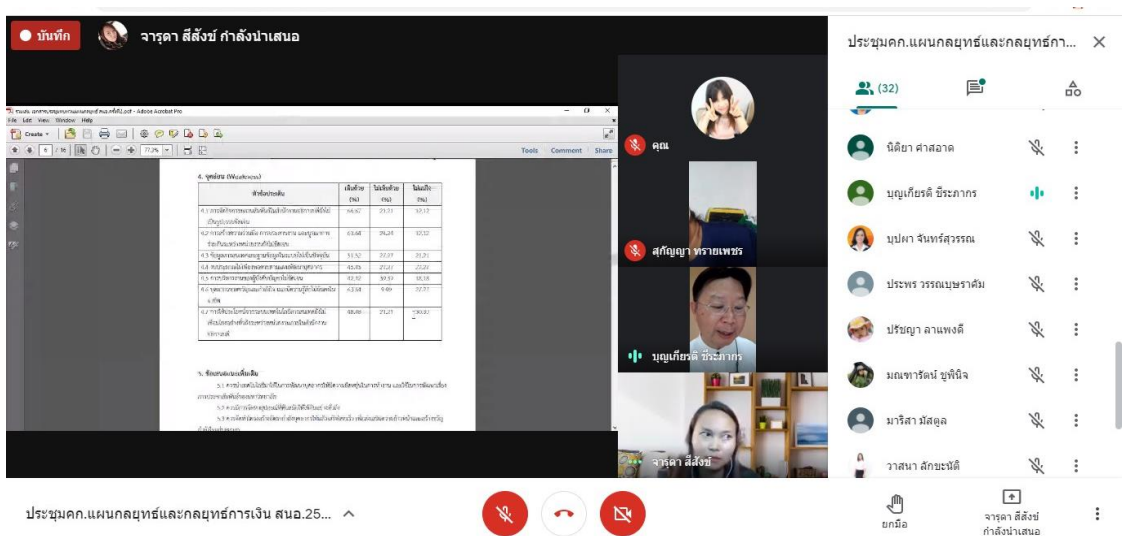
*ที่มา: อ้างอิงตามเกณฑ์การประเมินผลการประเมินตามคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (ฉบับปรับปรุง กุมภาพันธ์ 2560) โดยทำการเทียบบัญญัติไตรยางค์จากค่าคะแนนเป็นร้อยละ

ค. ภาพการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานอธิการบดี
พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับทบทวน 2564)
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ภาพการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประจำปี 2561 – 2565 (ฉบับทบทวนปี 2564)
ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2564
ณ ห้องประชุมมานิจ ชุมสาย ชั้น 4 อาคารสำนักงานอธิการบดี



ภาพการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประจำปี 2561 – 2565 (ฉบับทบทวนปี 2564)
ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2564
โดยวิธีประชุมออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Google Meet



พัฒนาคน พัฒนางาน บริกาที่ดี มีคุณธรรม