



แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – พ.ศ.2570)
และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

ได้รับการอนุมัติจากอธิการบดี
เมื่อวันที่ 26 เดือน กันยายน พ.ศ.2565

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของวิทยาลัย ที่เน้นความสัมฤทธิ์ผลของงานให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารการจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดจนการปฏิรูประบบราชการตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ได้เน้นให้ใช้ แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีแนวทางและทิศทางที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของงานได้ แผนปฏิบัติการของวิทยาลัยฯ พัฒนาปรับปรุงมาจากแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยตามลำดับ

ในปีงบประมาณ 2566 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ได้จัดให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-พ.ศ.2570) โดยการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 พร้อมทั้งศึกษาสถานการณ์ปัจจุบัน ประเด็นความท้าทายในด้านต่างๆ ที่วิทยาลัยฯ จะต้องเผชิญ โดยได้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์นี้เป็นแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการอย่างแท้จริง วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมระดับชาติเพื่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยกย่องระดับนานาชาติ

หลักการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมีกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดผู้รับผิดชอบหลักทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลความเห็นและผลการประชุมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กำกับติดตามผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร และรายงานผลต่อผู้บริหาร
2. นำผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแผนบุคลากร
3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินการตามแผนโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือหลัก

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ
2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน
4. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตน ครองตนภายใต้หลักธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผู้บริหารกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน
3. คณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และรองผู้บริหารระดับหน่วยงานวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมหลักขององค์กร
4. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รองผู้บริหารระดับหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานกำหนดโครงการและกิจกรรม
5. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในวิทยาลัยฯ
6. เสนออนุมัติ
7. นำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

การประเมินการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการกำหนดให้ผู้บริหารทำหน้าที่ในการกำกับติดตาม ประเมินผล ให้คำแนะนำในการดำเนินงาน และรวบรวมสรุปผลการดำเนินงาน

การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการกำหนดให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีการพิจารณา ทบทวนและปรับปรุงตามความเหมาะสม และนำผลการดำเนินงานไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีต่อไป

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ตามกรอบมาตรฐานของสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในการปฏิบัติพันธกิจของวิทยาลัยฯ ในด้านต่างๆโดยแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 เป้าประสงค์ 1.8 บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีทักษะความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน 12 ตัวชี้วัด มีโครงการกิจกรรมที่กำหนดไว้จำนวนทั้งสิ้น 7 โครงการ เป้าประสงค์ 1.10 มหาวิทยาลัย มีการบริหารงานที่สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล 1 ตัวชี้วัด 1 กิจกรรมโครงการ จำนวนเงินงบประมาณ 674,000 บาท

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ	หน้า
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 โครงสร้าง วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	2
1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)	3
1.4 ผลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร	4
1.5 ข้อมูลพื้นฐาน วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ประจำปี ปิงบประมาณ2565	
1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	9
1.5.2 พันธกิจ (Mission)	9
1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)	9
1.5.4 เสาหลัก (Pillar)	9
1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)	10
1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)	10
1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)	10
1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)	10
1.5.9 เป้าหมายการพัฒนาวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ (Development Goals)	10
ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	
2.1 นโยบายด้านพัฒนาบุคลากร	11
2.2 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	11
2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	11
2.3.1 ยุทธศาสตร์	11
2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	12
2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	12
2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	13
2.5 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	
2.5.1 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี	14
2.5.2 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปี (ปีงบประมาณ 2566)	16
ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	
3.1 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ	18
3.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	19

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร

หน้า

21

ส่วนที่ 1 บทนำ

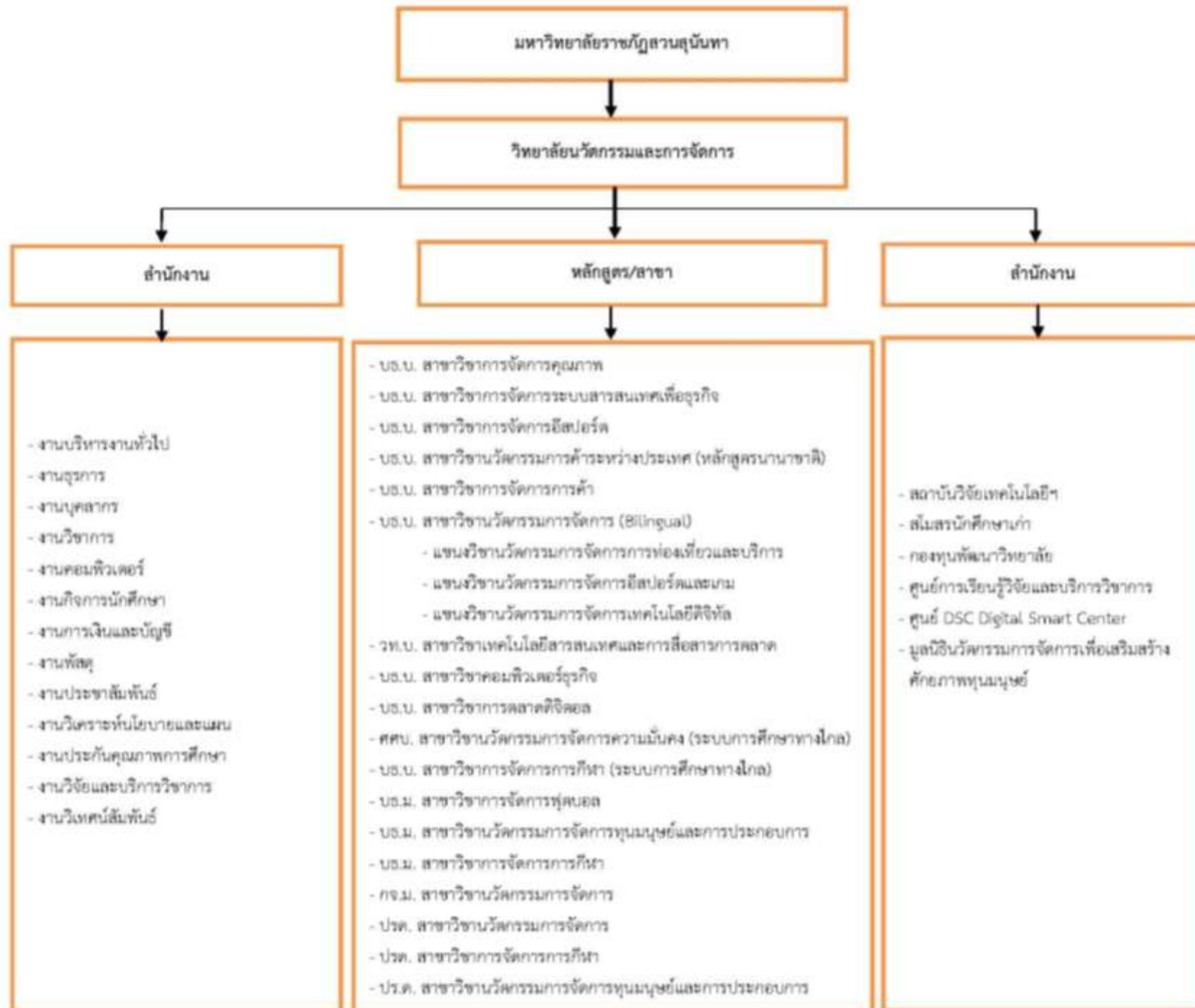
1.1 หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สอดรับกับแผนยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคลากร รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการจึงกำหนดนโยบายไว้ดังนี้

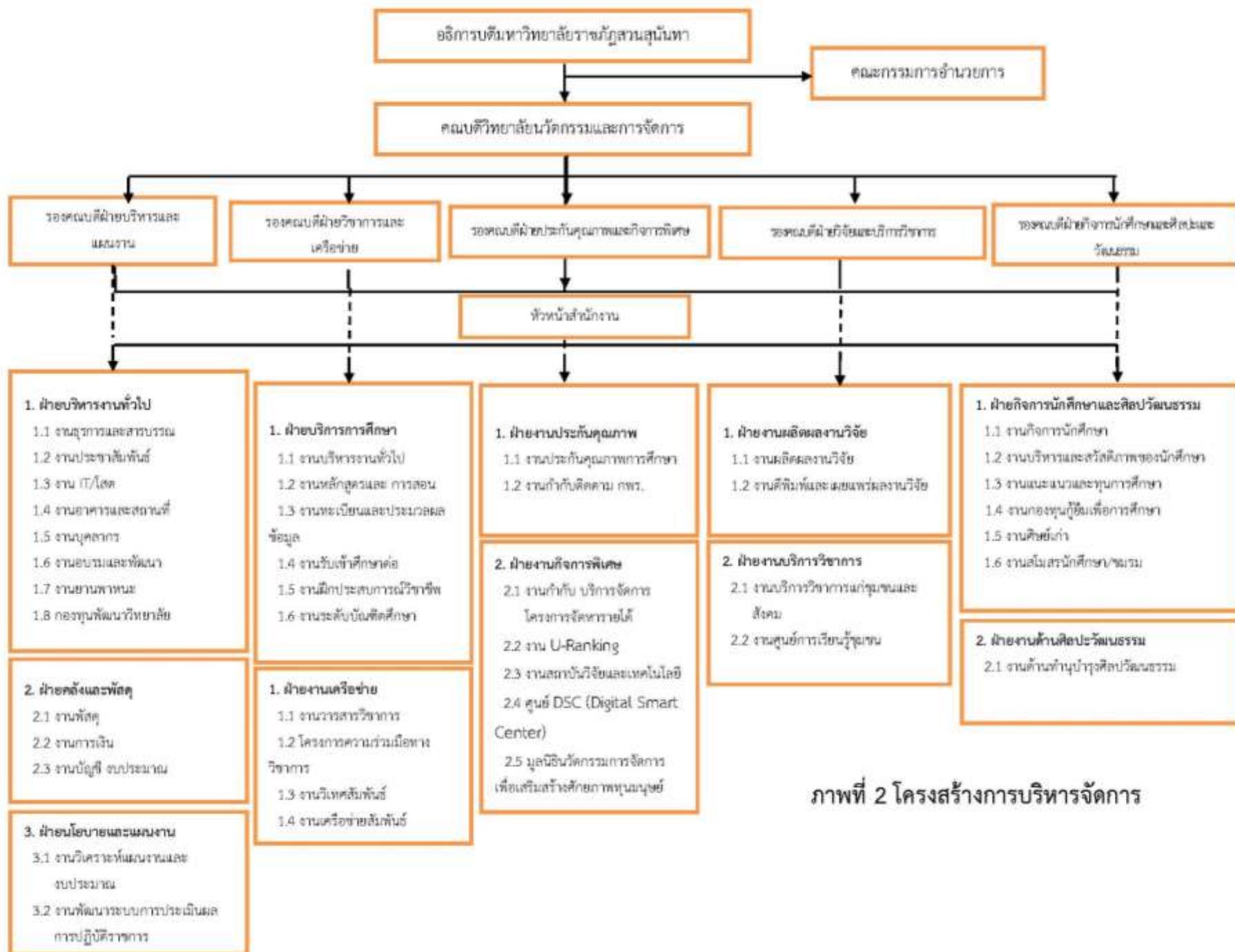
1. ส่งเสริมการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม
2. การสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการที่ดี
5. ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยสถาบัน

เนื่องจากบุคลากรของหน่วยงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากร หรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคนด้านวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึง โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป้าประสงค์ (Goal) แผนงาน (Action Plan) นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการนี้สามารถใช้เป็นกรอบทิศทางให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ



ภาพที่ 1 โครงสร้างของหน่วยงาน



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารจัดการ

1.4 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร ข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี (ปี2563-2565)

ข้อมูลคุณวุฒิบุคลากรสายวิชาการ

สาขาวิชา	2563				2564				2565			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการคุณภาพ	-	6	3	9	-	6	4	10	-	7	3	10
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบ สารสนเทศเพื่อธุรกิจ	-	2	2	4	-	2	3	5	-	3	2	5
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการตลาด/ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล	-	4	1	5	-	4	1	5	-	4	1	5
หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต	-	4	9	13								
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทุนมนุษย์ และองค์การ	-	4	2	6	(ย้ายหน่วยงาน)							
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการค้า ระหว่างประเทศ (หลักสูตร นานาชาติ)	-	6	2	8	-	4	1	5	-	5	1	6
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอีสปอร์ต	-	4	1	5	-	6	1	7	-	4	1	5
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการค้า	-	1	1	2	-	2	1	3	(ย้ายหน่วยงาน)			
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	(ย้ายหน่วยงาน)				-	2	1	3	-	2	1	3
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขานวัตกรรมการจัดการ ความมั่นคง (ระบบการศึกษา ทางไกล)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	5

สาขาวิชา	2563				2564				2565			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา (ระบบการศึกษาทางไกล)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบัณฑิตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการท่องเที่ยวและบริการ	-	2	1	3	-	3	1	4	-	3	-	3
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบัณฑิตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการจัดการอีสปอร์ตและเกม	-	-	-	-	-	2	1	3	-	2	1	3
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบัณฑิตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล	-	-	-	-	-	2	1	3	-	2	1	3
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต	-	1	6	7		(ย้ายหน่วยงาน)						
หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการฟุตบอลอาชีพ	-	4	4	-	-	4	4	-	-	-	5	5
หลักสูตรการจัดการ มหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ	-	-	8	8	-	-	7	7	-	-	14	14
หลักสูตรการจัดการ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการการกีฬา	-	-	6	6	-	-	6	6	-	-	7	7
หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาบัณฑิตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ	-	1	3	4	-	1	4	5	-	1	5	6
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ	-	-	8	8	-	-	10	10	-	-	14	14
หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต	(อาจารย์ชุดเดียวกับรัฐศาสตรมหาบัณฑิต)											
หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการการกีฬา	(อาจารย์ชุดเดียวกับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการกีฬา)											

สาขาวิชา	2563				2564				2565			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
ส่วนกลางวิทยาลัย	-	3	2	5	-	6	3	9	-	4	1	5
รวมทั้งสิ้น	-	44	59	103	-	40	49	89	-	39	63	102

หมายเหตุ ข้อมูล ณ 1 กันยายน 2565

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

	2563				2564				2565			
	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	รวม	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	รวม	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	รวม
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	4	16	9	29	5	13	7	25	5	15	9	29
รวมทั้งสิ้น	4	16	9	29	5	13	7	25	5	15	9	29

หมายเหตุ ข้อมูล ณ 1 กันยายน 2565

ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร ข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี (ปี2563-2565)

ข้อมูลตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ

สาขาวิชา	2563					2564					2565				
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการคุณภาพ	5	4	-	-	9	6	4	-	-	10	8	2	-	-	10
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อธุรกิจ	4	-	-	-	4	5	-	-	-	5	5	-	-	-	5
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการตลาด/หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาดดิจิทัล	5	-	-	-	5	5	-	-	-	5	5	-	-	-	5
หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต	10	3	-	-	13										
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทุนมนุษย์และองค์การ	5	1	-	-	6										
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ)	8	-	-	-	8	5	-	-	-	5	6	-	-	-	6
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอีสปอร์ต	5	-	-	-	5	7	-	-	-	7	5	-	-	-	5
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการค้า	2	-	-	-	2	3	-	-	-	3					
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ						1	2	-	-	3	-	3	-	-	3
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการความมั่นคง (ระบบการศึกษาทางไกล)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	-	-	5

สาขาวิชา	2562					2563					2564					
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา (ระบบการศึกษาทางไกล)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการท่องเที่ยวและบริการ	4	-	-	-	4	4	-	-	-	4	3	-	-	-	3	
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการจัดการอีสปอร์ตและเกม	3	-	-	-	3	3	-	-	-	3	3	-	-	-	3	
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล	3	-	-	-	3	3	-	-	-	3	3	-	-	-	3	
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต	2	3	1	1	7		(ย้ายหน่วยงาน)									
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ฟุตบอลอาชีพ	2	2	-	-	4	3	1	-	-	4	3	2	-	-	5	
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการ จัดการ	5	3	-	-	8	4	3	-	-	7	8	6	-	-	14	
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการ กีฬา	5	-	1	-	6	4	-	2	-	6	4	1	2	-	7	
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการ จัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ	-	2	2	-	4	1	2	2	-	5	2	2	2	-	6	
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ	4	2	2	-	8	4	3	3	-	10	6	5	3	-	14	
หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต			(อาจารย์ชุดเดียวกับรัฐศาสตรมหาบัณฑิต)													
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา			(อาจารย์ชุดเดียวกับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการกีฬา)													

สาขาวิชา	2562					2563					2564				
	อ.	พศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	พศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	พศ.	รศ.	ศ.	รวม
ส่วนกลางวิทยาลัย	5	-	-	-	5	5	4	-	-	9	5	-	-	-	5
รวมทั้งสิ้น	73	23	6	1	103	63	19	7	-	89	72	23	7	-	102

หมายเหตุ ข้อมูล ณ 1 กันยายน 2565

1.5 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

ยกระดับคุณภาพนวัตกรรมการจัดการ และนวัตกรรมองค์การ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

1.5.2 พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม สอดคล้องต่อความต้องการของสังคม
2. วิจัยและสร้างนวัตกรรมการจัดการ และนวัตกรรมองค์การ เพื่อการพัฒนาสังคมและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
3. ให้บริการวิชาการ และการสร้างเครือข่าย ถ่ายทอดเทคโนโลยีนวัตกรรมการบริหารจัดการ และนวัตกรรมองค์การ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและท้องถิ่น
4. พัฒนาองค์ความรู้สู่การทำนุบำรุง อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. สร้างมูลค่าเพิ่มจากนวัตกรรมการจัดการและนวัตกรรมองค์การ

1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพระดับแนวหน้า ตรงกับความต้องการของชุมชนและสังคมยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ อยู่ในสังคมอาเซียนและประชากรโลกอย่างมีความสุข
2. ให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชน สังคม และประชาคมอาเซียนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งยกระดับมาตรฐานชุมชน สังคมและผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางหรือ SMEs ให้เข้มแข็ง
3. อนุรักษ์ พัฒนา และให้บริการข้อมูลสารสนเทศทางด้านศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ถิ่นโกสินทร์สู่อาเซียน
4. วิจัย สร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้ สู่การพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาภูมิปัญญาไทยสู่ประชาคมอาเซียน
5. สร้างเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยในกลุ่มประชาคมอาเซียน
6. สร้างและเผยแพร่ นวัตกรรมการจัดการและนวัตกรรมองค์การ

1.5.4 เสาหลัก (Pillar)

1. ทุนมนุษย์
2. ทรัพยากร
3. เครื่องมือทางการจัดการ
4. เครือข่าย

1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)

1. บุคลากรมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และธรรมาภิบาล
3. บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความศรัทธา และผูกพันต่อองค์กร

1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)

1. มีการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารเพื่อให้สามารถติดต่อประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีการเสริมสร้างแนวคิดด้านนวัตกรรมการจัดการในสาขาวิชาชีพต่างๆ เพื่อสร้างความโดดเด่นในการประกอบอาชีพ
3. มีการสร้างทักษะด้านการจัดการอย่างเป็นระบบ

1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการ และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)

1. ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ (WISDOM & CREATIVITY)
2. ส่งมอบบริการที่เป็นเลิศ (EXCELLENCE SERVICES)
3. ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (CONTINUOUS IMPROVEMENT)
4. ความเป็นมืออาชีพ (PROFESSIONAL STAFF)

1.5.9 เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย (University Development Goals)

1. เป็นองค์กรที่สร้างผลงานด้านนวัตกรรมการจัดการและนวัตกรรมองค์กร
2. เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากร

2.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้วิทยาลัยสามารถบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายในระดับโลก ภูมิภาค ประเทศ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและภัยพิบัติจากธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการของวิทยาลัย เช่น การได้รับการจัดสรรงบประมาณรายได้ลดลง วิทยาลัยจึงต้องบริหารจัดการโดยบูรณาการงบประมาณเงินรายได้เพื่อให้การพัฒนาวิทยาลัยเป็นไปตามเป้าหมาย ผลผลิต และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นกระบวนการจัดการทางงบประมาณจึงเป็นเครื่องมือจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้วิทยาลัยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ทำงานร่วมกันในลักษณะประสานเชื่อมโยงแบบเครือข่าย มีรูปแบบการบริหารจัดการองค์รวม ภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย โดยใช้กลไกงบประมาณในการแสดงภาพความเชื่อมโยงอย่างบูรณาการ สะท้อนภารกิจของวิทยาลัยโดยคำนึงถึงหลักประหยัดและความคุ้มค่า สามารถเชื่อมโยงภารกิจ ผลผลิต/โครงการ กิจกรรมและงบประมาณของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยในลักษณะที่สอดคล้องซึ่งกันและกัน

การจัดการงบประมาณเงินรายได้ของวิทยาลัยจะเป็นการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ซึ่งให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานและผลสำเร็จของผลผลิต ผลลัพธ์ โดยมีการวัดผลความสำเร็จของผลงานดังกล่าวด้วยตัวชี้วัดที่ชัดเจน และครอบคลุมทั้งปริมาณ คุณภาพ เวลา และต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้มีเป้าหมายผลผลิต/กิจกรรมและตัวชี้วัดในการจัดการงบประมาณเงินรายได้

2.2 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

2.2.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

2.2.2 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2.2.3 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน

2.2.4 เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตน ครอบตน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2.3.1 ยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมระดับชาติและนานาชาติเพื่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยกย่องระดับนานาชาติ

2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

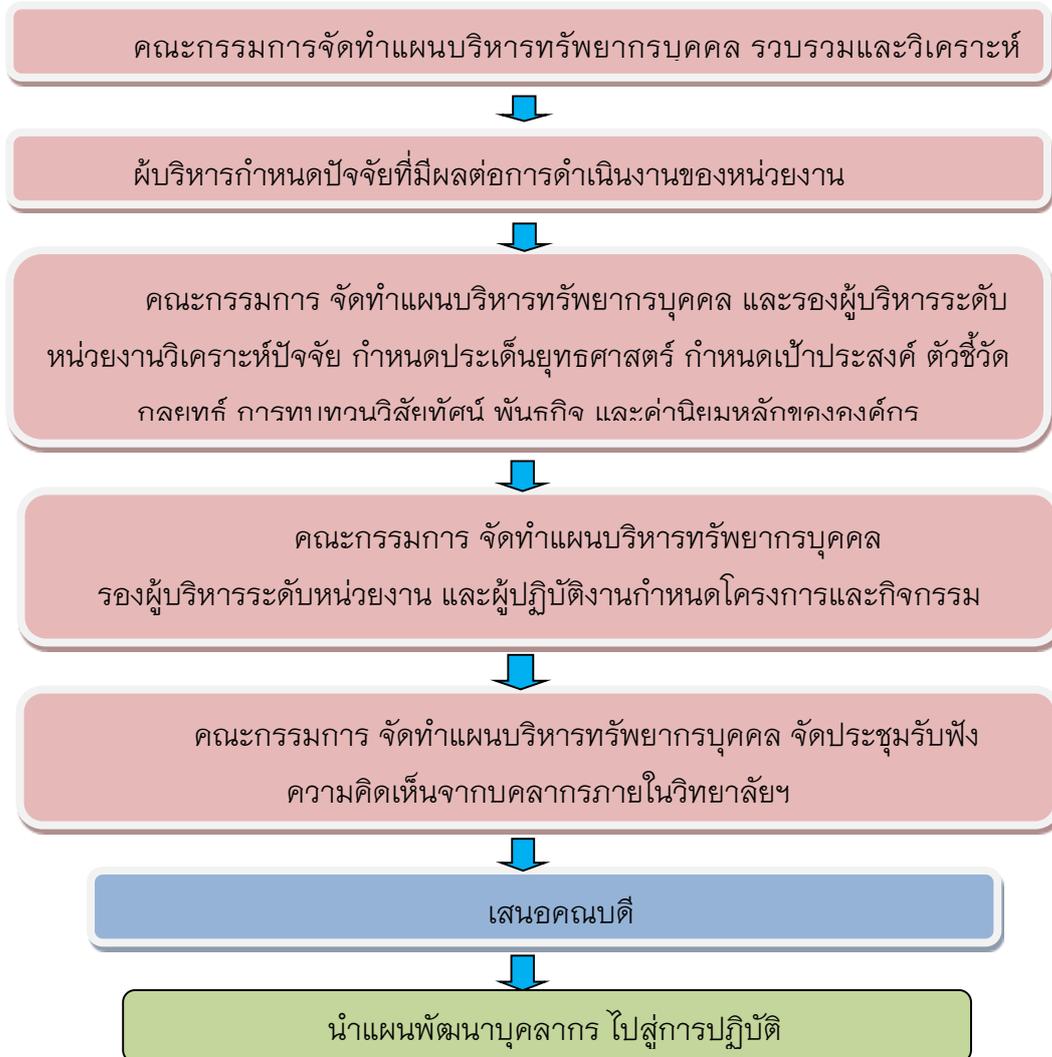
บุคลากรมีคุณภาพสูง ทั้งความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1.ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 30	ร้อยละ 32	ร้อยละ 35	ร้อยละ 37	ร้อยละ 42
2.ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70
2.จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1 คน	2 คน	3 คน	4 คน	5 คน
3.ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 74	ร้อยละ 75	ร้อยละ 76	ร้อยละ 77	ร้อยละ 80

2.2 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล



2.5.1 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – พ.ศ.2570)

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570				
1. โครงการศึกษาต่อปริญญาเอก	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (มาตรฐานสกอ. ร้อยละ 40)	≥ 51	≥ 55	≥ 60	≥ 65	≥ 70	บุคลากรสายวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	500,000	งานบุคคล
2. โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวน 1 คน	จำนวน 2 คน	จำนวน 3 คน	จำนวน 4 คน	จำนวน 5 คน	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	185,000	งานบุคคล
3. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านภาษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 72	ร้อยละ 74	ร้อยละ 75	ร้อยละ 76	ร้อยละ 77	บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรม	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	125,000	งานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570				
4. โครงการสร้าง ความเชี่ยวชาญใน วิชาชีพ	เพื่อให้บุคลากร สายวิชาการ และ สายสนับสนุน วิชาการ มี คุณภาพสูง ทั้ง ความรู้ ทักษะใน การปฏิบัติงาน ตลอดจน ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่มี ความเชี่ยวชาญ วิชาชีพในศาสตร์ ของตนเอง	≥ 1 คน	≥ 3 คน	≥ 5 คน	≥ 10 คน	≥ 15 คน	บุคลากร สายวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	750,000	งานบุคคล
		จำนวนบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการที่มีทักษะ และความ เชี่ยวชาญในสาย งาน	≥ 1 คน	≥ 3 คน	≥ 5 คน	≥ 10 คน	≥ 15 คน	บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ			
5. โครงการพัฒนา ผลงานวิชาการ ผศ. รศ. ศ.	เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้ อาจารย์ดำรง ตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละของ อาจารย์ที่มี ตำแหน่งทาง วิชาการ	≥ 40	≥ 42	≥ 44	≥ 45	≥ 46	บุคลากร สายวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	810,000	งานบุคคล
6. โครงการส่งเสริม พัฒนาบุคลากรโดย การจัดการความรู้ การปลูกฝังคุณธรรม	เพื่อให้บุคลากรมี คุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละของ บุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมโครงการ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	บุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรม	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	500,000	งานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570				
และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน											
7. โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรม	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	500,000	งานบุคคล

2.5.2 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการศึกษาต่อ								
1. โครงการศึกษาต่อปริญญาเอก	ส่งเสริมการทำวิจัยในระดับปริญญาเอก	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (มาตรฐาน สกอ. ร้อยละ 40)	≥ 51	บุคลากรสายวิชาการ	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	100,000	งานบุคคล
ด้านการฝึกอบรม								
2. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	- อบรมพัฒนาทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษ	เพื่อให้บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านภาษาเพิ่มขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	≥ 80	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	25,000	งานบุคคล
	- เข้าร่วมวัดระดับความสามารถด้านภาษาอังกฤษ		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	≥ 40	บุคลากร	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66		งานบุคคล

โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
3. โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	-สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้พัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงาน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาสมรรถนะ	≥ 80	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	37,000	งานบุคคล
	-ส่งเสริมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น		จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	≥ 1 คน	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1 ม.ค. – 30 ก.ย.66		งานบุคคล
4. โครงการเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญในวิชาการสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	-ส่งเสริมการเข้ารับการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพในสายวิชาการ	เพื่อให้บุคลากรมีคุณวุฒิวิชาชีพในสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตนเอง	≥ 1 คน	บุคลากรสายวิชาการ	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	150,000	งานบุคคล
	-ส่งเสริมการเข้ารับการประเมินคุณวุฒิเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญ	เพื่อให้บุคลากรทักษะความเชี่ยวชาญในสายงาน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในสายงาน	≥ 1 คน	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66		

โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ								
5. โครงการพัฒนาผลงานวิชาการ ผศ., รศ., ศ.	-สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ Fast tract ที่สามารถส่งเอกสารประกอบการสอนได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	≥ 80.00	บุคลากรสายวิชาการ	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	162,000	งานบุคคล
	-คลินิกตำแหน่งทางวิชาการ		ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ Fast tract ที่สามารถทำงานได้ตามแผนที่วางไว้	≥ 60.00	บุคลากรสายวิชาการ	1 ม.ค. – 30 ก.ย.66		งานบุคคล
	ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ		ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	≥ 40.00	บุคลากรสายวิชาการ	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66		งานบุคคล

โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ								
1. โครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรโดยการจัดการความรู้ การปลูกฝังคุณธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมโครงการ	ร้อยละ 80	บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรม	บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรม	100,000	บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรม
2. โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	เพื่อส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ร้อยละ 70	บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรม	บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรม	100,000	บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรม

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ วิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบ

3.1 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.3 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของ วิทยาลัย บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนว ทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนด ตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ทุกๆ เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่ การตัดสินใจของผู้บริหาร

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี

(พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



คำสั่งวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

ที่ ๒๘๕/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ระดับวิทยาลัย

ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ "พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน" เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ระดับวิทยาลัย ดังนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

๑.๑ คณะบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	ประธานกรรมการ
๑.๒ รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนงาน	รองประธานกรรมการ
๑.๓ รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพและกิจการพิเศษ	กรรมการ
๑.๔ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและเครือข่าย	กรรมการ
๑.๕ รองคณบดีฝ่ายงานวิจัยและบริการวิชาการ	กรรมการ
๑.๖ รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและศิลปวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๗ หัวหน้าสำนักงาน	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่

๑. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๒. ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน กำกับ ติดตามเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรที่กำหนด

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน

๒.๑ รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนงาน	ประธานกรรมการ
๒.๒ หัวหน้าสำนักงาน	รองประธานกรรมการ
๒.๓ ประธานหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต (สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ)	กรรมการ
๒.๔ ประธานหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการการกีฬา)	กรรมการ
๒.๕ ประธานหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต (สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการองค์กร)	กรรมการ
๒.๖ ประธานหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ)	กรรมการ
๒.๗ ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการฟุตบอลอาชีพ)	กรรมการ
๒.๘ ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการองค์กร)	กรรมการ
๒.๙ ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการการกีฬา)	กรรมการ
๒.๑๐ หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการคุณภาพ	กรรมการ
๒.๑๑ หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการสารสนเทศเพื่อธุรกิจ	กรรมการ
๒.๑๒ หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการการค้า	กรรมการ
๒.๑๓ หัวหน้าสาขาวิชานวัตกรรมการค้าระหว่างประเทศ	กรรมการ
๒.๑๔ หัวหน้าสาขาวิชาสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการตลาด	กรรมการ
๒.๑๕ หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการอีสปอร์ต	กรรมการ
๒.๑๖ หัวหน้าสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	กรรมการ
๒.๑๗ หัวหน้าแขนงวิชานวัตกรรมการจัดการท่องเที่ยวและบริการ	กรรมการ
๒.๑๘ หัวหน้าแขนงวิชานวัตกรรมการจัดการอีสปอร์ตและธุรกิจเกม	กรรมการ
๒.๑๙ หัวหน้าแขนงวิชานวัตกรรมการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล	กรรมการ
๒.๒๐ หัวหน้าสาขาวิชานวัตกรรมการจัดการความมั่นคง	กรรมการ
๒.๒๑ หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการกีฬา (การศึกษาทางไกล)	กรรมการ
๒.๒๒ นางสาวสุภาพ พุฒิสาริกร	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่

๑. รวบรวม และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารงาน

บุคลากรและการพัฒนาบุคลากร

๒. รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรเสนอต่ออธิการบดีเพื่ออนุมัติ

๓. สื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร
แก่บุคลากรภายในวิทยาลัย

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร

๕. ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลความก้าวหน้าตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงาน
บุคคลและการพัฒนาบุคลากรเสนอต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยได้รับทราบทุกไตรมาส

๖. อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕



(ผศ.ดร.ชลภัฏสรณ์ สิทธิรงค์ชัย)

คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

018.ค.65 เวลา 14:19:55 Non-PKI Server Sign

Signature Code : MQA4A-EIANA-BGADA-AHwBC