



แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

ได้รับการอนุมัติจากอธิการบดี

เมื่อวันที่ 12 เดือน กันยายน พ.ศ. 2566

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของวิทยาลัย ที่เน้นความสัมฤทธิ์ผลของงานให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารการจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดจนการปฏิรูประบอบราชการตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ได้เน้นให้ใช้ แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีแนวทางและทิศทางที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของงานได้ แผนปฏิบัติการของวิทยาลัยฯ พัฒนาปรับปรุงมาจากแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยตามลำดับ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ได้จัดให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พร้อมทั้งศึกษาสภาพการณ์ปัจจุบัน ประเด็นความท้าทายในด้านต่าง ๆ ที่วิทยาลัยฯ จะต้องเผชิญ โดยได้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์นี้เป็นแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการอย่างแท้จริง วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลลัพธ์เชิงจิตให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพัฒนากำลังคนให้มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 วิจัยและสร้างนวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างเครือข่าย บริการวิชาการ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

หลักการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการศึกษามีกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดผู้รับผิดชอบหลักทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลความเห็นและผลการประชุมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กำกับติดตามผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร และรายงานผลต่อผู้บริหาร
2. นำผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแผนบุคลากร
3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย
4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินการตามแผนโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือหลัก

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

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

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผู้บริหารกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน
3. คณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และรองผู้บริหารระดับหน่วยงาน วิเคราะห์ปัจจัย กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ การทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมหลักขององค์กร
4. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รองผู้บริหารระดับหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานกำหนดโครงการและกิจกรรม

5. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในวิทยาลัยฯ

6. เสนอคณบดี

7. นำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

การประเมินการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการกำหนดให้ผู้บริหารทำหน้าที่ในการกำกับติดตามประเมินผล ให้คำแนะนำในการดำเนินงาน และรวบรวมสรุปผลการดำเนินงาน

การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการกำหนดให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงแผนตามความเหมาะสม และนำผลการดำเนินงานไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีต่อไป

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ตามกรอบมาตรฐานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ในการปฏิบัติพันธกิจของวิทยาลัยฯ ในด้านต่าง ๆ โดยแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 2 เป้าประสงค์ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 8 ตัวชี้วัด มีโครงการกิจกรรมที่กำหนดไว้จำนวนทั้งสิ้น 8 กิจกรรมโครงการ เป้าประสงค์ 2.4 มหาวิทยาลัยดิจิทัล จำนวน 1 ตัวชี้วัด 1 กิจกรรมโครงการ จำนวนเงินงบประมาณ 569,000 บาท

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลภััสสรณ์ ลิทธิวงศ์ชัย

คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

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 ปิงบประมาณ พ.ศ. 2567	
1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	10
1.5.2 พันธกิจ (Mission)	10
1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)	10
1.5.4 เสาหลัก (Pillar)	11
1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)	11
1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)	11
1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)	11
1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)	11
1.5.9 เป้าหมายการพัฒนาวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ (Development Goals)	12
ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	
2.1 นโยบายด้านพัฒนาบุคลากร	13
2.2 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	13
2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่า เป้าหมายของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	14
2.3.1 ยุทธศาสตร์	14
2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	14
2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	15
2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	16
2.5 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	
2.5.1 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี	17

2.5.2 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)	21
--------------------------------------------------------------------	----

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

3.1 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ	25
3.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	26

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	28
ภาพประกอบการจัดทำแผนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	34

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

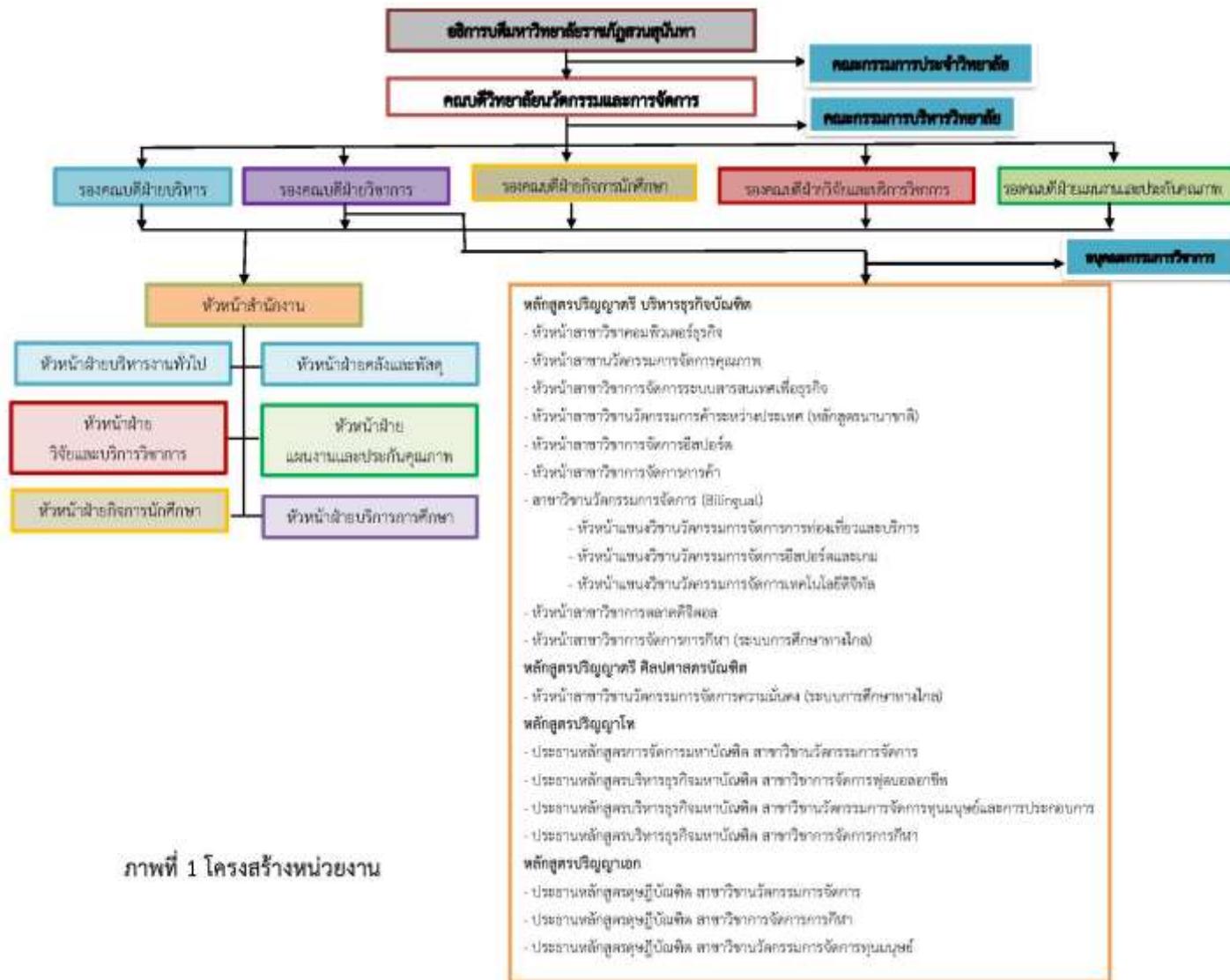
เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สอดรับกับแผนยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคลากร รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการจึงกำหนดนโยบายไว้ดังนี้

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

เนื่องจากบุคลากรของหน่วยงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากร หรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคนด้านวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพ

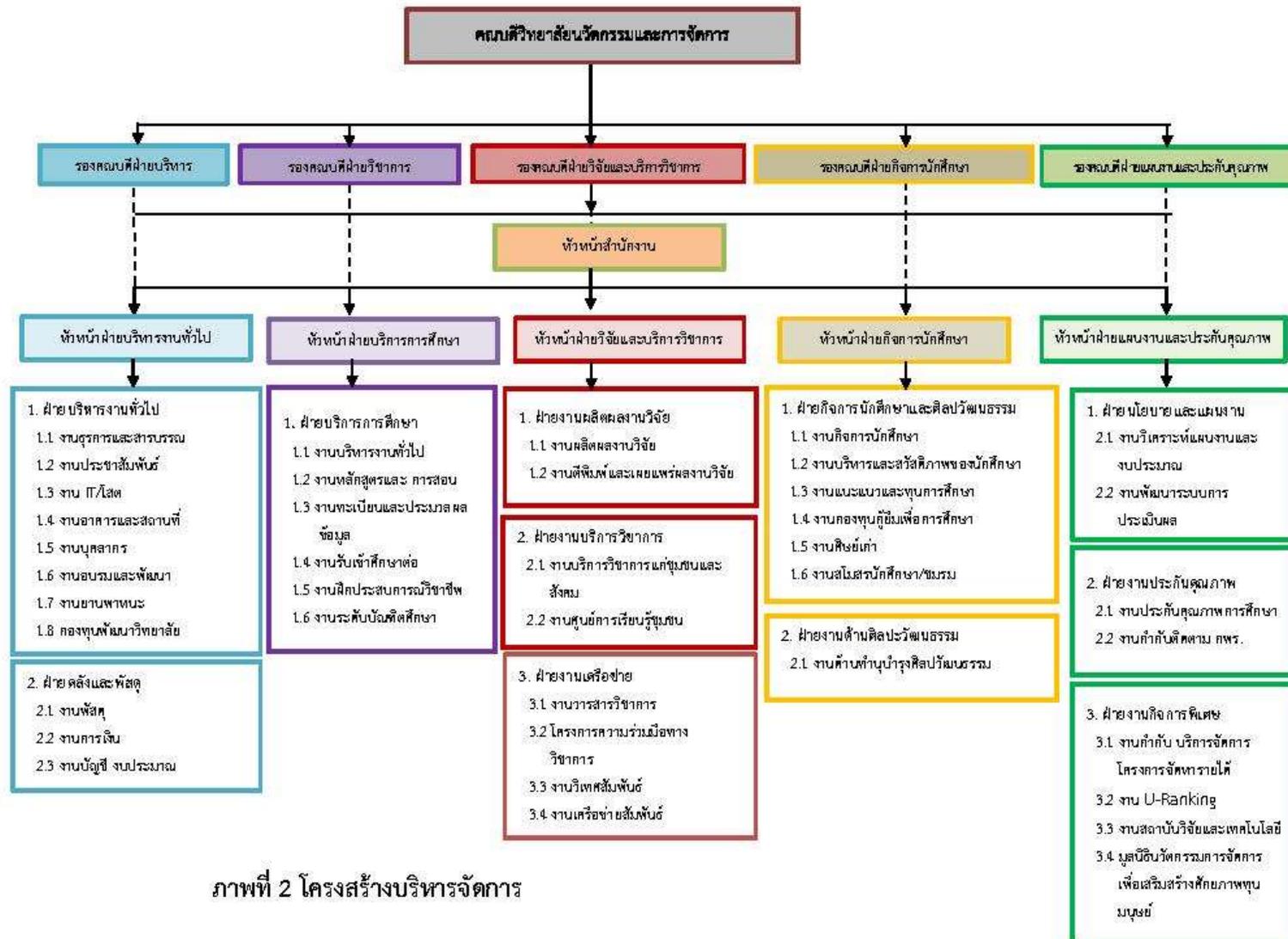
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึง โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป้าประสงค์ (Goal) แผนงาน (Action Plan) นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ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

1.2 โครงสร้างวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ



ภาพที่ 1 โครงสร้างหน่วยงาน

1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)



ภาพที่ 2 โครงสร้างบริหารจัดการ

1.4 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ในการพัฒนาการจัดการด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ได้ดำเนินการโครงการ จำนวน 4 โครงการ ประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

1. โครงการ ปฐมนิเทศบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ วันพฤหัสบดีที่ 26 – 27 มกราคม 2566 เวลา 08.30 – 16.30 น.

2. โครงการ ชี้แจงเพื่อการพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2566 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ วันพฤหัสบดีที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 09.00 – 12.00 น.

3. โครงการ ชี้แจงแนวทางการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับสายสนับสนุนวิชาการ วันพฤหัสบดีที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 13.00 – 16.30 น.

4. โครงการ ค่ายผลิตผลงานวิชาการ ประเภท ตำรา เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2566 ระหว่างเดือนเมษายน – เดือนสิงหาคม 2566

ผลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร ข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี (ปี พ.ศ. 2564 -2566)

ข้อมูลคุณวุฒิปุคลากรสายวิชาการ

สาขาวิชา	2564				2565				2566			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการคุณภาพ	-	6	4	10	-	7	3	10	-	7	4	11
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อธุรกิจ	-	2	3	5	-	3	2	5	-	3	2	5
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการตลาด/หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล	-	4	1	5	-	4	1	5	-	9	1	10
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ	-	4	1	5	-	5	1	6	-	5	1	6

สาขาวิชา	2564				2565				2566			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
การค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ)												
หลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการอีสปอร์ต	-	6	1	7	-	4	1	5	-	2	4	6
หลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการการค้า	-	2	1	3	(ย้ายหน่วยงาน)							
หลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขาวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	2	1	3	-	2	1	3	-	1	2	3
หลักสูตรศิลปศาสตร บัณฑิต สาขานวัตกรรมการ จัดการความมั่นคง (ระบบ การศึกษาทางไกล)	-	-	-	-	-	1	4	5	-	1	4	5
หลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการการกีฬา (ระบบ การศึกษาทางไกล)	-	-	-	-	-	1	2	3	-	1	3	4
หลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขานวัตกรรมการ จัดการ (Bilingual) แขนง การท่องเที่ยวและบริการ	-	3	1	4	-	3	-	3	-	2	1	3
หลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขานวัตกรรมการ จัดการ (Bilingual) แขนง การจัดการ อีสปอร์ตและเกม	-	2	1	3	-	2	1	3	-	2	1	3
หลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขานวัตกรรมการ	-	2	1	3	-	2	1	3	-	1	1	2

สาขาวิชา	2564				2565				2566			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
จัดการ (Bilingual) แขนง การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล												
หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการฟุตบอลอาชีพ	-	4	4	-	-	-	5	5	-	-	4	4
หลักสูตรการจัดการ มหาบัณฑิต สาขาวิชา นวัตกรรมการจัดการ	-	-	7	7	-	-	14	14	-	1	9	10
หลักสูตรการจัดการ มหาบัณฑิต สาขาการ จัดการการกีฬา	-	-	6	6	-	-	7	7	-	-	7	7
หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขานวัตกรรม การจัดการทุนมนุษย์และ การประกอบการ	-	1	4	5	-	1	5	6	-	-	3	3
หลักสูตรปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรม การจัดการ	-	-	10	10	-	-	14	14	-	-	16	16
หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขา การจัดการการกีฬา	(อาจารย์ชุดเดียวกับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการกีฬา)											
หลักสูตรปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขานวัตกรรมการ จัดการทุนมนุษย์									-	-	4	4
ส่วนกลางวิทยาลัย	-	6	3	9	-	4	1	5	-	6	2	8
รวมทั้งสิ้น	-	40	49	89	-	39	63	102	-	41	69	110

หมายเหตุ ข้อมูล ณ 1 กันยายน 2566

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

	2564				2565				2566				
	ต่ำกว่า ป. ตรี	ตรี	โท	รวม	ต่ำกว่า ป. ตรี	ตรี	โท	รวม	ต่ำกว่า ป. ตรี	ตรี	โท	เอก	รวม
วิทยาลัยนวัตกรรมการ และการจัดการ	5	13	7	25	5	15	9	29	5	15	10	1	31
รวมทั้งสิ้น	5	13	7	25	5	15	9	29	5	15	10	1	31

หมายเหตุ ข้อมูล ณ 1 กันยายน 2566

ข้อมูลตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ

สาขาวิชา	2564					2565					2566				
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการคุณภาพ	6	4	-	-	10	8	2	-	-	10	9	2	-	-	11
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อธุรกิจ	5	-	-	-	5	5	-	-	-	5	5	-	-	-	5
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการตลาด/หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาดดิจิทัล	5	-	-	-	5	5	-	-	-	5	10	-	-	-	10
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ)	5	-	-	-	5	6	-	-	-	6	5	1	-	-	6
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอีสปอร์ต	7	-	-	-	7	5	-	-	-	5	6	-	-	-	6
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการค้า	3	-	-	-	3				(ย้ายหน่วยงาน)						
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	1	2	-	-	3	-	3	-	-	3	-	3	-	-	3
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการความมั่นคง (ระบบการศึกษาทางไกล)	-	-	-	-	-	3	2	-	-	5	3	2	-	-	5

สาขาวิชา	2564					2565					2566				
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา (ระบบการศึกษาทางไกล)	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	3	1	-	-	4
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการท่องเที่ยวและบริการ	4	-	-	-	4	3	-	-	-	3	3	-	-	-	3
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการจัดการอีสปอร์ตและเกม	3	-	-	-	3	3	-	-	-	3	3	-	-	-	3
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล	3	-	-	-	3	3	-	-	-	3	2	-	-	-	2
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ฟุตบอลอาชีพ	3	1	-	-	4	3	2	-	-	5	3	1	-	-	4
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการ จัดการ	4	3	-	-	7	8	6	-	-	14	5	5	-	-	10
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการ กีฬา	4	-	2	-	6	4	1	2	-	7	4	1	2	-	7
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการ จัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ	1	2	2	-	5	2	2	2	-	6	2	1	-	-	3

สาขาวิชา	2564					2565					2566					
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ	4	3	3	-	10	6	5	3	-	14	8	6	2	-	16	
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา			(อาจารย์ชุดเดียวกับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการกีฬา)													
หลักสูตรบริหารธุรกิจปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์											-	3	1	-	4	
ส่วนกลางวิทยาลัย	5	4	-	-	9	5	-	-	-	5	6	1	1	-	8	
รวมทั้งสิ้น	63	19	7	-	89	72	23	7	-	102	75	27	6	-	110	

หมายเหตุ ข้อมูล ณ 1 กันยายน 2566

1.5 ข้อมูลพื้นฐานวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การแห่งการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีอาชีพระดับนานาชาติ

1.5.2 พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีภาวะผู้นำสร้างสรรค์ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมตอบสนองความต้องการของสังคม

2. วิจัย สร้างนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. ให้บริการวิชาการ สร้างเครือข่าย ถ่ายทอดเทคโนโลยีนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมองค์การ ที่สอดคล้องกับความต้องการของภาครัฐและเอกชนทั้งระดับชาติและนานาชาติ

4. ส่งเสริม สนับสนุน ทำนุบำรุง อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ความเป็นไทย และมีส่วนร่วมกับเครือข่ายภาครัฐและเอกชนทั้งระดับชาติและนานาชาติ

5. พัฒนาองค์การด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างนวัตกรรมระดับนานาชาติ

6. ยกกระตบการจัดการเรียนรู้ บูรณาการการเรียนการสอนสมัยใหม่ สู่การเป็นวิทยาลัยดิจิทัล

1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตรงกับความต้องการของสังคมยุคใหม่

2. พัฒนางานวิจัย สร้างนวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์เชิงพาณิชย์ ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ระดับนานาชาติ

3. ให้บริการวิชาการ ต่อยอดเทคโนโลยีนวัตกรรมสู่สังคมอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

4. อนุรักษ์ ส่งเสริม สนับสนุน และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมสู่ระดับนานาชาติ

5. ต่อยอดเครือข่าย พัฒนาองค์การด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างนวัตกรรมระดับนานาชาติ

6. บูรณาการการเรียนการสอน ส่งเสริมการรับรู้ด้านนวัตกรรมจัดการด้วยระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่

1.5.4 เสาหลัก (Pillar)

1. ทุณมนุษย์
2. ทรัพยากร
3. เทคโนโลยีนวัตกรรมการจัดการ
4. วัฒนธรรมองค์การ
5. เครือข่าย
6. การขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven)

1.5.5 วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)

1. บุคลากรยึดมั่นในคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ และธรรมาภิบาล
2. บุคลากรมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำงานเป็นทีมอย่างเต็มกำลัง และรักดีต่อองค์การ
3. บุคลากรพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อความเป็นมืออาชีพและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)

1. มีการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารเพื่อให้สามารถติดต่อประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีการเสริมสร้างแนวคิดด้านนวัตกรรมจัดการในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อสร้างความโดดเด่นในการประกอบอาชีพ
3. มีการสร้างทักษะด้านการจัดการอย่างเป็นระบบ

1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรมจัดการ และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)

1. มีความคิดสร้างสรรค์ (C)
2. ปฏิบัติงานด้วยความสุข (H)
3. ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (I)
4. ความเป็นมืออาชีพและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (P)
5. ส่งมอบบริการที่เป็นเลิศ (S)

“CHIPS”

1.5.9 เป้าหมายการพัฒนาวิทยาลัย (Development Goals)

1. เป็นองค์การที่สร้างผลงานด้านนวัตกรรมองค์การและการจัดการ คู่แข่งพาณิชย์
2. เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
3. เป็นองค์การที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่

ส่วนที่ 2

แผนพัฒนาบุคลากร

2.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้วิทยาลัยสามารถบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจากภายนอก และภายในระดับโลก ภูมิภาค ประเทศ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและภัยพิบัติ จากธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการของวิทยาลัย เช่น การได้รับการจัดสรรงบประมาณรายได้ลดลง วิทยาลัยจึงต้องบริหารจัดการโดย บูรณาการงบประมาณเงินรายได้เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยเป็นไปตามเป้าหมาย ผลผลิต และ ตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นกระบวนการ จัดการทางงบประมาณจึงเป็นเครื่องมือจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ วิทยาลัยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ทำงานร่วมกันในลักษณะประสานเชื่อมโยง แบบเครือข่าย มีรูปแบบการบริหารจัดการองค์รวม ภายใต้การกำกับดูแลของ สภามหาวิทยาลัย โดยใช้กลไกงบประมาณในการแสดงภาพความเชื่อมโยงอย่างบูรณาการ สะท้อนภารกิจของวิทยาลัยโดยคำนึงถึงหลักประหยัดและความคุ้มค่า สามารถเชื่อมโยง ภารกิจ ผลผลิต/โครงการ กิจกรรมและงบประมาณของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยในลักษณะที่ สอดคล้องซึ่งกันและกัน

การจัดการงบประมาณเงินรายได้ของวิทยาลัยจะเป็นการจัดทำงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ซึ่งให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานและผลสำเร็จของ ผลผลิต ผลลัพธ์ โดยมีการวัดผลความสำเร็จของผลงานดังกล่าวด้วยตัวชี้วัดที่ชัดเจน และ ครอบคลุมทั้งปริมาณ คุณภาพ เวลา และต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้มี เป้าหมายผลผลิต/กิจกรรมและตัวชี้วัดในการจัดการงบประมาณเงินรายได้

2.2 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

- 2.2.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ
- 2.2.2 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ
- 2.2.3 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน
- 2.2.4 เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตน ครองตน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล และ จรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2.3.1 ยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลិតบัณฑิตให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพัฒนา กำลังคนให้มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และ ยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 วิจัยและสร้างนวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติและ ระดับนานาชาติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างเครือข่าย บริการวิชาการ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

2.3.2.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. กรอบอัตรากำลัง
2. การสรรหา
3. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
4. สร้างเส้นทางความก้าวหน้า
5. การจัดระบบสวัสดิการ
6. การประเมิน

2.3.2.2 มหาวิทยาลัยดิจิทัล

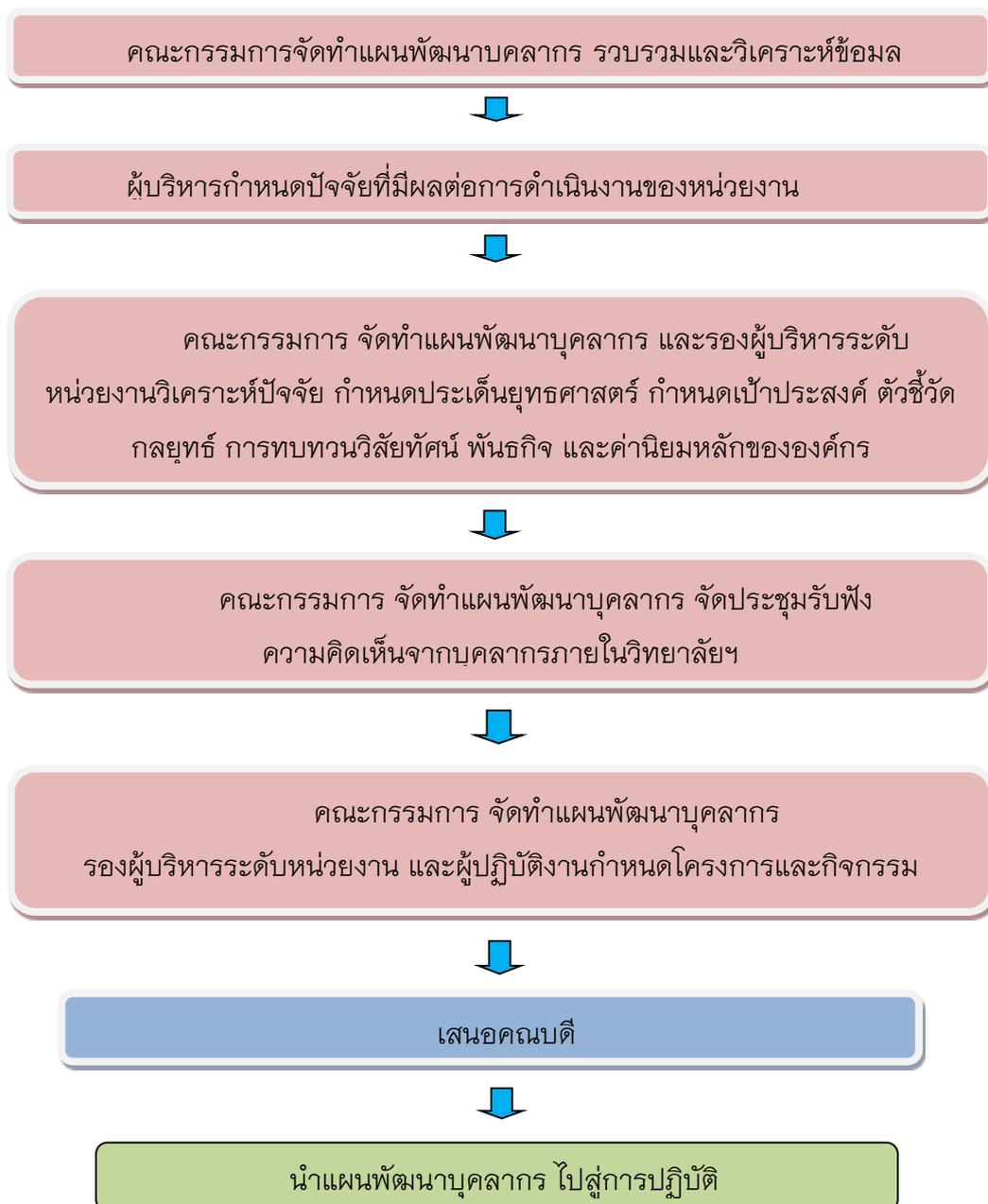
1. พัฒนาบุคลากรให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล

2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 30	ร้อยละ 32	ร้อยละ 34	ร้อยละ 36	ร้อยละ 38
2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70
3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
4. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80
5. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งสมรรถนะประจำตำแหน่ง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80
6. ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านและได้รับใบรับรองทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละ 49	ร้อยละ 50	ร้อยละ 51	ร้อยละ 52	ร้อยละ 53

2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร



2.5 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

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

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570				
1. โครงการพัฒนา ผลงานวิชาการ ผศ. รศ. ศ.	ส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากร สายวิชาการส่งผล งานเพื่อขอ ตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการที่ดำรง ตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละ 30	ร้อย ละ 32	ร้อยละ 34	ร้อยละ 36	ร้อยละ 38	บุคลากรสาย วิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	810,000	งานบุคคล
2. โครงการศึกษาต่อ ปริญญาเอก	เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรสายวิชา การศึกษาคือต่อใน ระดับปริญญา เอก	ร้อยละของ อาจารย์ประจำที่มี คุณวุฒิปริญญา เอก (มาตรฐาน สกอ. ร้อยละ 40)	≥ 50	≥ 55	≥ 60	≥ 65	≥ 70	บุคลากรสาย วิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	500,000	งานบุคคล

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570				
3. โครงการพัฒนา สมรรถนะก้าวทัน การเปลี่ยนแปลง	ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรพัฒนา สมรรถนะตนเอง ให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงในยุค ปัจจุบันและ อนาคต	ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ ที่มีการพัฒนา สมรรถนะตนเอง อย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	300,000	งานบุคคล
4. โครงการพัฒนา บุคลากรในการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากร เข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	ร้อยละของ บุคลากรที่เข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	185,000	งานบุคคล
5.โครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งสูงขึ้นตาม สมรรถนะ	ส่งเสริมและ สนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร	ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ ที่มีความเชี่ยวชาญ เข้าสู่ตำแหน่งตาม	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	200,000	งานบุคคล

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570				
	ตามสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง									
6. โครงการสร้าง ความเชี่ยวชาญใน วิชาชีพ	ส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากร ในองค์กรให้มี ทักษะและ วัฒนธรรมดิจิทัล ในการทำงาน ร่วมกัน พร้อม รับมือกับการ เปลี่ยนแปลงใน สังคมดิจิทัล	ร้อยละของ บุคลากรที่สอบ ผ่านและได้รับ ใบรับรองทักษะ ดิจิทัล	ร้อยละ 49	ร้อยละ 50	ร้อยละ 51	ร้อยละ 52	ร้อยละ 53	บุคลากรวิทยาลัย นวัตกรรมการและ การจัดการ จัดการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	750,000	งานบุคคล
7. โครงการส่งเสริม พัฒนาบุคลากรโดย การจัดการความรู้ การปลูกฝังคุณธรรม	เพื่อให้บุคลากรมี คุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละของ บุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมโครงการ	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	100,000	งานบุคคล

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570				
และจรรยาบรรณใน การปฏิบัติงาน											

2.5.2 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการพัฒนาผลงานวิชาการ ผศ., รศ., ศ.	-สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการส่งผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ Fast tract ที่สามารถส่งเอกสารประกอบการสอบได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	≥ 80.00	บุคลากรสายวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	162,000	งานบุคคล
	-คลินิกตำแหน่งทางวิชาการ		ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ Fast tract ที่สามารถทำงานได้ตามแผนที่วางไว้	≥ 60.00	บุคลากรสายวิชาการ	1 ม.ค. – 30 ก.ย.67		งานบุคคล
	-ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ		ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	≥ 32.00	บุคลากรสายวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67		งานบุคคล

โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
2. โครงการศึกษาต่อปริญญาเอก	ส่งเสริมการทำวิจัยในระดับปริญญาเอก	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (มาตรฐาน สกอ. ร้อยละ 40)	≥ 51	บุคลากรสายวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	100,000	งานบุคคล
3. โครงการพัฒนาสมรรถนะก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและอนาคต	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะตนเองอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ 100	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	60,000	งานบุคคล

โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
4. โครงการพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ส่งเสริมสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	≥ 80	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	37,000	งานบุคคล
5. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นไปตามสมรรถนะ	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสมรรถนะ	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง	≥ 80	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	40,000	งานบุคคล
6. โครงการสร้างความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านและได้รับใบรับรองทักษะดิจิทัล	ร้อยละ 50	บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	150,000	งานบุคคล

โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ในการทำงานร่วมกัน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล						
7. โครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรโดยการจัดการความรู้ การปลูกฝังคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมโครงการ	ร้อยละ 80	บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรม	บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรม	20,000	บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรม

ส่วนที่ 3

แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ วิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการทำงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในเรื่อง การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบ

3.1 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร 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 ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการ

ดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของวิทยาลัย บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนางองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ทุก ๆ เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



คำสั่งวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

ที่ ๑๔๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖
และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานการบริหารงานของวิทยาลัยฯ ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

คณะกรรมการอำนวยการ

๑. คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	ประธาน
๒. รองคณบดีฝ่ายบริหาร	รองประธาน
๓. รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	กรรมการ
๔. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	กรรมการ
๕. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	กรรมการ
๖. รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักงาน	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ทำหน้าที่

๑. ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๒. กำกับติดตามการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ
๓. ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมาย

คณะกรรมการดำเนินงาน

๑. **แผนปฏิบัติการด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗**
 - ๑.๑ รองคณบดีฝ่ายบริหาร ประธาน
 - ๑.๒ อาจารย์ภัสรา สิริกมลศิลป์ กรรมการ
 - ๑.๓ นางรวินันท์ พระยาน้อย กรรมการ
 - ๑.๔ นายมานนท์ อรัญศิริ กรรมการ
 - ๑.๕ นายพีชญาณ์ท์ ก้อนทองคำ กรรมการและเลขานุการ
๒. **แผนปฏิบัติการด้านการปรับภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗**
 - ๒.๑ รองคณบดีฝ่ายบริหาร ประธาน
 - ๒.๒ อาจารย์ ดร.ธวัชชัย สู่เพื่อน กรรมการ
 - ๒.๓ นางรวินันท์ พระยาน้อย กรรมการ
 - ๒.๔ นายมานนท์ อรัญศิริ กรรมการ
 - ๒.๕ นายวชิรศักดิ์ ถิ่นทวี กรรมการและเลขานุการ
๓. **แผนปฏิบัติการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗**
 - ๓.๑ รองคณบดีฝ่ายบริหาร ประธาน
 - ๓.๒ ผศ.ดร.พนิดา นิลอรุณ กรรมการ
 - ๓.๓ นางรวินันท์ พระยาน้อย กรรมการ
 - ๓.๔ นางสาวภาณุชนาถ เพิ่มพูล กรรมการ
 - ๓.๕ นางสาวอัมมิ เจ๊ะเต๊ะ กรรมการและเลขานุการ
๔. **แผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗**
 - ๔.๑ รองคณบดีฝ่ายบริหาร ประธาน
 - ๔.๒ อาจารย์ภัสรา สิริกมลศิลป์ กรรมการ
 - ๔.๓ นางรวินันท์ พระยาน้อย กรรมการ
 - ๔.๔ นายวชิรศักดิ์ ถิ่นทวี กรรมการ
 - ๔.๕ นายมานนท์ อรัญศิริ กรรมการและเลขานุการ
๕. **แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗**
 - ๕.๑.๑ รองคณบดีฝ่ายบริหาร ประธาน
 - ๕.๒ ผศ.ดร.พนิดา นิลอรุณ กรรมการ
 - ๕.๓ นางรวินันท์ พระยาน้อย กรรมการ
 - ๕.๔ นางสาวภาณุชนาถ เพิ่มพูล กรรมการ
 - ๕.๕ นายวชิรศักดิ์ ถิ่นทวี กรรมการและเลขานุการ

๖. แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๖.๑ รองคณบดีฝ่ายบริหาร	ประธาน
๖.๒ อาจารย์ ดร.ธวัชชัย สู่เพื่อน	กรรมการ
๖.๓ นางรวินันท์ พระยาน้อย	กรรมการ
๖.๔ นายพิชญานันท์ ก้อนทองคำ	กรรมการ
๖.๕ นางสาวสุภาพ พุฒิสาริก	กรรมการและเลขานุการ

๗. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๗.๑ รองคณบดีฝ่ายบริหาร	ประธาน
๗.๒ อาจารย์ ดร.ธวัชชัย สู่เพื่อน	กรรมการ
๗.๓ นางรวินันท์ พระยาน้อย	กรรมการ
๗.๔ นายพิชญานันท์ ก้อนทองคำ	กรรมการ
๗.๕ นางสาวสุภาพ พุฒิสาริก	กรรมการและเลขานุการ

๘. แผนพัฒนาสาขาวิชาสู่เอกทัศคะ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

๘.๑ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	ประธาน
๘.๒ อาจารย์พาโชค เลิศอัครภัทร	กรรมการ
๘.๓ นางรวินันท์ พระยาน้อย	กรรมการ
๘.๔ นางสาวนันทิกา อนุโต	กรรมการ
๘.๕ ชนะอัญญา อุไรรักษ์	กรรมการและเลขานุการ

๙. แผนปฏิบัติการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

๙.๑ รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	ประธาน
๙.๒ อาจารย์ ดร.ธีรพงศ์ พงษ์เพ็ง	กรรมการ
๙.๓ อาจารย์ ดร.นธายุ วันทยะกุล	กรรมการ
๙.๔ อาจารย์ ดร.วิชา ชันคำ	กรรมการ
๙.๕ นายจเร นาคทองอินทร์	กรรมการและเลขานุการ

๑๐. แผนปฏิบัติการด้านการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

๑๐.๑ รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	ประธาน
๑๐.๒ อาจารย์ ดร.ธีรพงศ์ พงษ์เพ็ง	กรรมการ
๑๐.๓ อาจารย์ ดร.นธายุ วันทยะกุล	กรรมการ
๑๐.๔ อาจารย์ ดร.วิชา ชันคำ	กรรมการ
๑๐.๕ นายจเร นาคทองอินทร์	กรรมการและเลขานุการ

๑๑. แผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนความสัมพันธ์กับเครือข่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๗

๑๑.๑ รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	ประธาน
๑๑.๒ อาจารย์ ดร.ธีรพงศ์ พงษ์เพ็ง	กรรมการ
๑๑.๓ อาจารย์ ดร.นธายุ วันทยะกุล	กรรมการ
๑๑.๔ อาจารย์ ดร.วิชา ชันคำ	กรรมการ
๑๑.๕ นายจเร นาคทองอินทร์	กรรมการและเลขานุการ

๑๒. แผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑๒.๑ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ	ประธาน
๑๒.๒ อาจารย์วุฒิพงษ์ จันทร์เมืองไทย	กรรมการ
๑๒.๓ นางรวินันท์ พระยาน้อย	กรรมการ
๑๒.๔ นางสาวจรูรีรัตน์ อนุพันธ์	กรรมการและเลขานุการ

๑๓. แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑๓.๑ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ	ประธาน
๑๓.๒ อาจารย์ศุทธิยา จันดา	กรรมการ
๑๓.๓ นางรวินันท์ พระยาน้อย	กรรมการ
๑๓.๔ นางสาวรุจเรศ พินธุวัฒน์	กรรมการและเลขานุการ

๑๔. แผนกลยุทธ์ทางการเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑๔.๑ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ	ประธาน
๑๔.๒ อาจารย์วุฒิพงษ์ จันทร์เมืองไทย	กรรมการ
๑๔.๓ นางรวินันท์ พระยาน้อย	กรรมการ
๑๔.๔ นางสาวรุจเรศ พินธุวัฒน์	กรรมการและเลขานุการ

๑๕. แผนปฏิบัติการด้านการจัดหารายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑๕.๑ รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	ประธาน
๑๕.๒ ผศ.รติรัตน์ ณ สงขลา	กรรมการ
๑๕.๓ อาจารย์ ดร.ปรรณวัฒน์ ชูวิเชียร	กรรมการ
๑๕.๔ นางพัทธนันท์ ไร่จรุงวัฒน์	กรรมการ
๑๕.๕ นางสาวกษิมาภา ครสวรรณค์	กรรมการและเลขานุการ

๑๖. แผนปฏิบัติการด้านการวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑๖.๑ รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	ประธาน
๑๖.๒ ผศ.รติรัตน์ ณ สงขลา	กรรมการ
๑๖.๓ อาจารย์ ดร.ปรรณวัฒน์ ชูวิเชียร	กรรมการ
๑๖.๔ นางพัทธนันท์ ไร่จรุงวัฒน์	กรรมการ
๑๖.๕ นางสาวกษิมาภา ครสวรรณค์	กรรมการและเลขานุการ

๑๗. แผนปฏิบัติการด้านการบริการวิชาการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑๗.๑ รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	ประธาน
๑๗.๒ ผศ.รติวัฒน์ ณ สงขลา	กรรมการ
๑๗.๓ อาจารย์ ดร.ปรรณวัฒน์ ชูวิเชียร	กรรมการ
๑๗.๔ นางพัทธนันท์ โรจน์รุ่งวัฒน์	กรรมการ
๑๗.๕ นางสาวกัญมารา ศรสวรรค์	กรรมการและเลขานุการ

ทำหน้าที่

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ และประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๒. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ และประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๓. งานอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการอำนวยการมอบหมาย
๔. ทั้งนี้ในแต่ละคณะกรรมการแต่ละฝ่ายสามารถทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพิ่มเติมได้

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่ง ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สั่ง ณ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลภัสสรณ์ สิทธิวงค์ชัย)
คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

ภาพถ่าย



ภาพถ่ายการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567