



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

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

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 ได้จัดให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 พร้อมทั้งศึกษาสถานการณ์ปัจจุบัน ประเด็นความท้าทายในด้านต่างๆ ที่วิทยาลัยฯ จะต้องเผชิญ โดยได้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์นี้เป็นแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการอย่างแท้จริง วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเขตทัตตะอย่างยั่งยืน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** สร้างผลงานวิชาการสู่การยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยกย่องระดับนานาชาติ

ในการนี้ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ จึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ตามกรอบมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในการปฏิบัติพันธกิจของวิทยาลัยฯ ในด้านต่างๆ โดยแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 เป้าประสงค์ 1.8 บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีทักษะความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน 7 ตัวชี้วัด มีโครงการกิจกรรมที่กำหนดไว้ จำนวนทั้งสิ้น 7 กิจกรรมโครงการ เป้าประสงค์ 1.10 มหาวิทยาลัยมีการบริหารงานที่สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล 1 ตัวชี้วัด 1 กิจกรรมโครงการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลภััสสรณ์ สิทธิวงค์ชัย

คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

# สารบัญ

## ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1	หลักการและเหตุผล	1
1.2	โครงสร้าง วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	2
1.3	โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)	3
1.4	ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4
1.5	ข้อมูลพื้นฐานวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ประจำปีงบประมาณ 2566	
1.5.1	วิสัยทัศน์ (Vision)	6
1.5.2	พันธกิจ (Mission)	6
1.5.3	ภารกิจหลัก (Key result area)	6
1.5.4	เสาหลัก (Pillar)	6
1.5.5	วัฒนธรรม (Culture)	7
1.5.6	อัตลักษณ์ (Identity)	7
1.5.7	เอกลักษณ์ (Uniqueness)	7
1.5.8	ค่านิยมหลัก (Core Values)	7
1.5.9	เป้าหมายการพัฒนาวิทยาลัย (Development Goals)	7

## ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2.1	นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	8
2.2	วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	8
2.3	ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของวิทยาลัย นวัตกรรมการจัดการ	
2.3.1	ยุทธศาสตร์	8
2.3.2	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	9
2.3.3	ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	9
2.4	ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	10
2.5	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	11
2.5.1	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี	11
2.5.2	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566	14

## ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

3.1	แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ	16
3.2	การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566	17

## ภาคผนวก

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 19

# ส่วนที่ 1 บทนำ

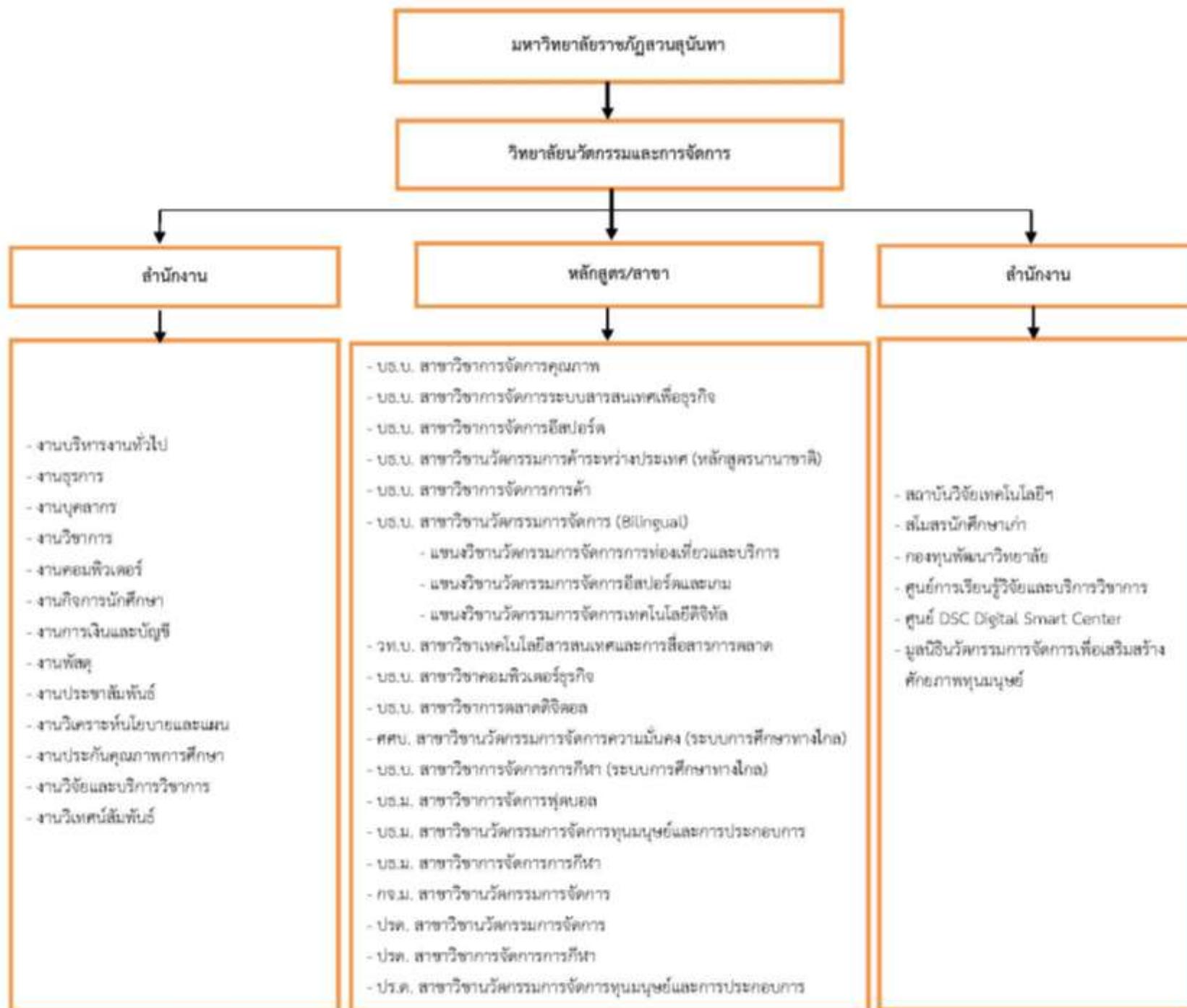
## 1.1 หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สอดรับกับแผนยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคลากร รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการจึงกำหนดนโยบายไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม
2. การสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการที่ดี
5. ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัย

เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร 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

คณะบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ



#### 1.4 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
ในรอบปีงบประมาณ 2565

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตาราง แสดงข้อมูลบุคลากรแยกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับ ที่	บุคลากร	วุฒิการศึกษา				ลาศึกษา ต่อ	ปฏิบัติงาน จริง
		ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี		
1	สายวิชาการ	62	40	-	-	-	102
	พนักงานประเภทเงิน แผ่นดิน	14	6	-	-	-	20
	พนักงานประเภทเงินรายได้	48	34	-	-	-	82
2	สายสนับสนุนวิชาการ	-	9	15	-	-	24
	พนักงานประเภทเงิน แผ่นดิน	-	3	1	-	-	4
	พนักงานประเภทเงินรายได้	-	6	14	-	-	20
3	แม่บ้าน/คนงาน	-	-	-	5	-	5
	รวม	62	49	15	5	-	131

ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2565

##### ส่วนที่ 2 ผลการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	งาน/กิจกรรม	ผลการ ดำเนินงาน (หน่วย)	วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน
<b>การวางแผนอัตรากำลัง</b>			
1	แผนกรอบอัตรากำลัง 4 ปี	1 แผน	มีการนำข้อมูลประชุมพิจารณาจัดทำแผนกรอบ อัตรากำลัง 4 ปี
<b>การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร</b>			
1	แผนการสรรหาบุคลากร	1 แผน	มีการนำข้อมูลประชุมพิจารณาจัดทำแผนการสรร หาบุคลากรประจำปี
2	ย้าย/ปฏิบัติงาน	6 ราย	1) เปลี่ยนสถานะอาจารย์ประจำเป็นอาจารย์ คักยภาพ 1 ราย และจากอาจารย์ประจำเป็น

ลำดับที่	งาน/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (หน่วย)	วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน
			อาจารย์คักยภาพ 5 ราย เพื่อให้ตรงสายงานการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติของอาจารย์แต่ละท่าน 2) มีการปรับเปลี่ยนย้ายหน่วยงาน จำนวน 1 ราย เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย
3.	การขออนุมัติจ้างบุคลากร	20 ราย	ขออนุมัติจ้างบุคลากร สายวิชาการ 16 ราย, สายสนับสนุนวิชาการ 4 ราย
4.	การสอบคัดเลือกบุคลากร	4 ครั้ง	มีการดำเนินการประกาศสอบ 4 ครั้ง
5.	การลาออก	2 ราย	มีบุคลากรสายวิชาการลาออกจากราชการ 2 ราย
6.	เกษียณ	1 ราย	มีบุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุราชการจำนวน 1 ราย
<b>การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร</b>			
1	การฝึกอบรม	94 ราย	มีผู้ขออนุมัติไปพัฒนาตนเอง จำนวน 94 ราย
2	ศึกษาต่อภายในประเทศ	21 ราย	มีบุคลากรสายวิชาการลาศึกษาต่อ จำนวน 19 ราย, สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 5 ราย
<b>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>			
1	การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ	2 ครั้ง	1 ปีมีการสรุปผลการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม ครั้งที่ 2 1 เมษายน – 30 กันยายน
2	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	131 ราย	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสรุปผลในการจ้างปีต่อไป และปรับเงินเดือน
<b>เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</b>			
1	การเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ	8 ราย	บุคลากรผลงานเพื่อเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ รศ. 3 ราย, ผศ. 5 ราย
<b>ระบบค่าตอบแทน</b>			
1	การปรับเงินเดือน	99 ราย	มีการปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ 1 ราย และปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติราชการ 98 ราย

## 1.5 ข้อมูลพื้นฐานวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ประจำปีงบประมาณ 2566

### 1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

ยกระดับคุณภาพนวัตกรรมการจัดการ และนวัตกรรมองค์การ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

### 1.5.2 พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม สนองต่อความต้องการของสังคม
2. วิจัยและสร้างนวัตกรรมการจัดการ และนวัตกรรมองค์การ เพื่อการพัฒนาสังคมและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
3. ให้บริการวิชาการ และการสร้างเครือข่าย ถ่ายทอดเทคโนโลยี นวัตกรรม การจัดการ และนวัตกรรมองค์การ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและท้องถิ่น
4. พัฒนาองค์ความรู้สู่การทำนุบำรุง อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. สร้างมูลค่าเพิ่มจากนวัตกรรมการจัดการและนวัตกรรมองค์การ

### 1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพระดับแนวหน้า ตรงกับความต้องการของชุมชนและสังคมยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ อยู่ในสังคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีความสุข
2. ให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชน สังคม และประชาคมอาเซียนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งยกระดับมาตรฐานชุมชน สังคมและผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางหรือ SMEs ให้เข้มแข็ง
3. อนุรักษ์ พัฒนา และให้บริการข้อมูลสารสนเทศทางด้านศิลปวัฒนธรรมกรุงรัตนโกสินทร์สู่อาเซียน
4. วิจัย สร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้ สู่การพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนากฎมัติปัญญาไทยสู่ประชาคมอาเซียน
5. สร้างเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยในกลุ่มประชาคมอาเซียน
6. สร้างและเผยแพร่ นวัตกรรมการจัดการและนวัตกรรมองค์การ

### 1.5.4 เสาหลัก (Pillar)

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

### 1.5.5 วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)

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

### 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 เป้าหมายการพัฒนาวิทยาลัย (Development Goals)

1. เป็นองค์กรที่สร้างผลงานด้านนวัตกรรมการจัดการและนวัตกรรมองค์การ
2. เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

## ส่วนที่ 2

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

#### 2.1 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

การจัดการงบประมาณเงินรายได้ของวิทยาลัยจะเป็นการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ซึ่งให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานและผลสำเร็จของผลผลิต ผลลัพธ์ โดยมีการวัดผลความสำเร็จของผลงานดังกล่าวด้วยตัวชี้วัดที่ชัดเจน และครอบคลุมทั้งปริมาณ คุณภาพ เวลา และต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้มีเป้าหมายผลผลิต/กิจกรรมและตัวชี้วัดในการจัดการงบประมาณเงินรายได้

#### 2.2 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2.1 เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม

2.2.2 เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร

#### 2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

##### 2.3.1 ยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมระดับชาติและนานาชาติเพื่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยกย่องระดับนานาชาติ

### 2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

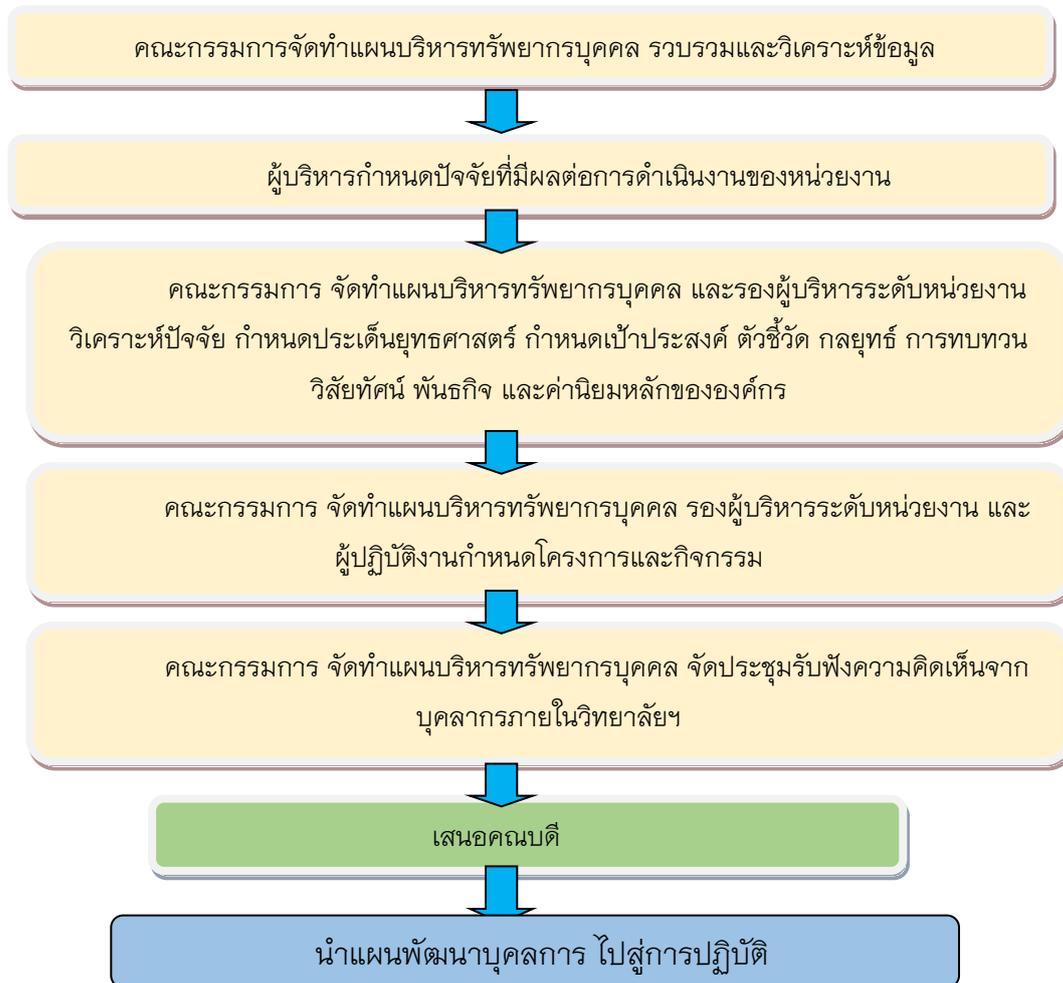
1. มีระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้นักศึกษามีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น (high performance organization)
2. คิษย์เก่าและชุมชนมีความพึงพอใจในกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์
3. คิษย์เก่าได้รับการยกย่อง และยอมรับ จากผู้ใช้บัณฑิต ชุมชนหรือสังคม
4. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมที่มีการแข่งขันสูง และจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ
5. มีศูนย์การวิจัยที่พร้อมให้บริการและมีบรรยากาศสนับสนุนการผลิตงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพและเป็นแหล่งรวบรวมความรู้เฉพาะด้าน
6. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการสร้างผลงานวิจัยและหรืองานสร้างสรรค์ ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ ในระดับชาติหรือนานาชาติและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสังคม ชุมชนเพิ่มขึ้น
7. มีระบบการบริหารจัดการที่คล่องตัวเพื่อการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัย
8. มีความร่วมมือด้านการศึกษาและการวิจัยกับสมาชิกประชาคมอาเซียน
9. เป็นศูนย์กลางการให้บริการทางวิชาการบนพื้นฐานของความรู้ทางวิชาการและเป็นที่พึ่งพาของสังคมได้
10. อนุรักษ์ สืบสาน พัฒนาและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ

### 2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
<b>ระดับหน่วยงาน</b>		
1) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม	1) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย (ระดับความพึงพอใจ)	≥ 4.0
2) เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	1) ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย (ระดับความผูกพัน)	≥ 4.0

## 2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

### ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล



## 2.5 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566–2570) และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

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

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2566	2567	2568	2569	2570					
<b>ระบบการสรรหา (Recruitment)</b>												
<b>1. การวางแผนอัตรากำลัง</b>												
1	จัดทำกรอบ อัตรากำลัง ของบุคลากร วิทยาลัย	เพื่อทบทวน และจัดทำ กรอบ อัตรากำลัง ให้ เพียงพอต่อ ความต้องการ อัตรากำลัง ของวิทยาลัย	ความสำเร็จ ในการจัดทำ กรอบ อัตรากำลัง จัดส่งให้ มหาวิทยาลัย	กรอบ อัตรา กำลัง	-	-	-	กรอบ อัตรา กำลัง	สาขา/หลักสูตร/ ฝ่าย ภายใน วิทยาลัย	ตุลาคม- กันยายน	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบุคคล
<b>2. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</b>												
1	การสรรหา และคัดเลือก บุคลากร	เพื่อสรรหา และคัดเลือก บุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน	ร้อยละของ การสรรหา บุคคลเข้า ทำงานได้ ตามประกาศ	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	สาขา/หลักสูตร/ ฝ่าย ภายใน วิทยาลัย	ตุลาคม- กันยายน	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2566	2567	2568	2569	2570					
<b>ระบบการพัฒนา (Training &amp; Development)</b>												
1	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร		รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566									
<b>ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>												
1	การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร	เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร วิทยาลัย	ร้อยละของ บุคลากรที่ ดำเนินการ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน	100	100	100	100	100	สาขา/หลักสูตร/ ฝ่าย ภายใน วิทยาลัย	ตุลาคม- กันยายน	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบุคคล
<b>ระบบการบริหารค่าตอบแทน</b>												
1	การบริหาร ค่าจ้าง เงินเดือน และ ค่าตอบแทน	เพื่อดำเนินการ เลื่อนเงินเดือน และค่าจ้าง ค่าตอบแทน ของบุคลากร	ร้อยละของ บุคลากรที่ ได้รับการ เลื่อน เงินเดือนและ ค่าจ้างตาม เกณฑ์	100	100	100	100	100	บุคลากร วิทยาลัย	ตุลาคม- กันยายน	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2566	2567	2568	2569	2570					
<b>ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์</b>												
1	การสร้าง ความรู้ความ เข้าใจในสิทธิ ประโยชน์ กองทุน ประกันสังคม	เพื่อให้ บุคลากรมี ความรู้ความ เข้าใจในสิทธิ ประโยชน์ กองทุน ประกันสังคม	ร้อยละของ บุคลากรที่ เข้าร่วมการ อบรม	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	บุคลากร วิทยาลัยที่ขึ้น ทะเบียนเป็น ผู้ประกอบการ	มกราคม- มีนาคม	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบุคคล
<b>ระบบการธำรงรักษา</b>												
1	การสร้าง แรงจูงใจด้วย การจัดสรรเงิน รางวัล	เพื่อดำเนินการ จัดสรรเงิน รางวัลสำหรับ บุคลากร	ร้อยละของ บุคลากรที่ ได้รับการ จัดสรรเงิน รางวัลตาม เกณฑ์	100	100	100	100	100	บุคลากร วิทยาลัย	ธันวาคม	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบุคคล

## 2.5.2 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			2566				
<b>1. การวางแผนอัตรากำลัง</b>							
1.จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรวิทยาลัย	เพื่อทบทวนและจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลังของวิทยาลัย	ความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลังจัดส่งให้มหาวิทยาลัย	-	สาขา/หลักสูตร/ฝ่าย ภายในวิทยาลัย	ตุลาคม-กันยายน	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบุคคล
<b>2. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</b>							
1.การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ร้อยละของการสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้ตามประกาศ	≥80	สาขา/หลักสูตร/ฝ่าย ภายในวิทยาลัย	ตุลาคม-กันยายน	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบุคคล
<b>3. ระบบการพัฒนา (Training &amp; Development)</b>							
1. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2569 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565						
<b>4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>							
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย	ร้อยละของบุคลากรที่ดำเนินการ	100	สาขา/หลักสูตร/ฝ่าย ภายในวิทยาลัย	ตุลาคม-กันยายน	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบุคคล

		ประเมินผลการปฏิบัติงาน		วิทยาลัย			
กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			2566				
<b>5.ระบบการบริหารค่าตอบแทน</b>							
1.การบริหารค่าจ้างเงินเดือน และค่าตอบแทน	เพื่อดำเนินการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างค่าตอบแทนของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างตามเกณฑ์	100	บุคลากรวิทยาลัย	ตุลาคม-กันยายน	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบุคคล
<b>6.ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์</b>							
1.การสร้างความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์กองทุน ประกันสังคม	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ กองทุนประกันสังคม	ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจสิทธิ	≥80	บุคลากรวิทยาลัยที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน	มกราคม-มีนาคม	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบุคคล
<b>7.ระบบการบำรุงรักษา</b>							
1.การสร้างแรงจูงใจด้วยการจัดสรรเงินรางวัล	เพื่อดำเนินการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลตามเกณฑ์	100	บุคลากรวิทยาลัย	ธันวาคม	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบุคคล

## ส่วนที่ 3

### แนวทางการนำแผนปฏิบัติการปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ วิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนด วัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ

#### 4.1 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด
3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย
5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสามารถประเมินผลได้ อย่างเป็นรูปธรรม

## 4.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของ วิทยาลัย บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำ ระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็น รูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกๆ เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของ ผู้บริหาร

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

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



คำสั่งวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

ที่ ๖๘๕/๒๕๖๕

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 รองคณะบดีฝ่ายบริหารและแผนงาน	รองประธานกรรมการ
๑.๓ รองคณะบดีฝ่ายประกันคุณภาพและกิจการพิเศษ	กรรมการ
๑.๔ รองคณะบดีฝ่ายวิชาการและเครือข่าย	กรรมการ
๑.๕ รองคณะบดีฝ่ายงานวิจัยและบริการวิชาการ	กรรมการ
๑.๖ รองคณะบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและศิลปวัฒนธรรม	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 พงษ์มิสากร	กรรมการและเลขานุการ

## หน้าที่

๑. รวบรวม และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารงาน

บุคลากรและการพัฒนาบุคลากร

๒. รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรเสนอต่ออธิการบดีเพื่ออนุมัติ

๓. สื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรแก่บุคลากรภายในวิทยาลัย

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร

๕. ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลความก้าวหน้าตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรเสนอต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยได้รับทราบทุกไตรมาส

๖. อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕



(ผศ.ดร.ชลภัฏสรณ์ สิทธิรงค์ช้อย)

คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

018.65 วันที่ 14-12-55 Non-PII Server Sign

Signature Code : MQMM-EIANA-BGADA-ANw8C

บุคลากรและการพัฒนาบุคลากร

๒. รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรเสนอต่ออธิการบดีเพื่ออนุมัติ