



แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

ได้รับการอนุมัติจากอธิการบดี

เมื่อวันที่ 4 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 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. 2568 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ได้จัดให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พร้อมทั้งศึกษาสภาพการณ์ปัจจุบัน ประเด็นความท้าทายในด้านต่าง ๆ ที่วิทยาลัยฯ จะต้องเผชิญ โดยได้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์นี้เป็นแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการอย่างแท้จริง วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบั่นทอนให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 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. 2568 ตามขั้นตอนดังนี้

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

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
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. 2568 ขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ตามกรอบมาตรฐานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ในการปฏิบัติพันธกิจของวิทยาลัยฯ ในด้านต่าง ๆ โดยแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 2 เป้าประสงค์ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 7 ตัวชี้วัด มีโครงการกิจกรรมที่กำหนดไว้จำนวนทั้งสิ้น 7 กิจกรรมโครงการ จำนวนเงินงบประมาณ 460,000 บาท

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลภััสสรณ์ สิทธิวงศ์ชัย

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. 2568	
1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	11
1.5.2 พันธกิจ (Mission)	11
1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)	11
1.5.4 เสาหลัก (Pillar)	11
1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)	12
1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)	12
1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)	12
1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)	12
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. 2568)	20
--	----

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

3.1 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ	23
3.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	24

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	28
ภาพประกอบการจัดทำแผนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	34

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

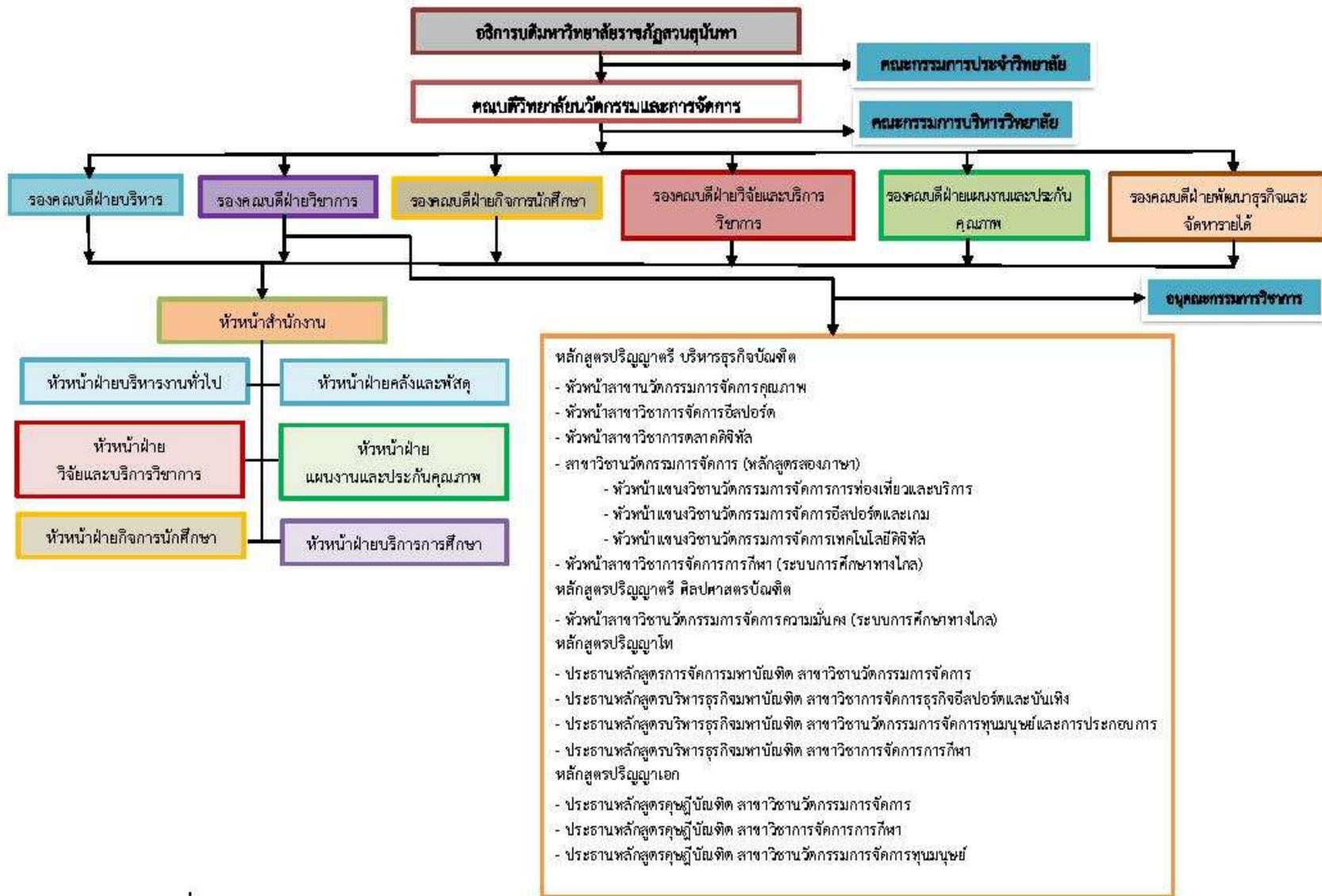
เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สอดรับกับแผนยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคลากร รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการจึงกำหนดนโยบายไว้ดังนี้

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

เนื่องจากบุคลากรของหน่วยงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากร หรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคนด้านวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพ

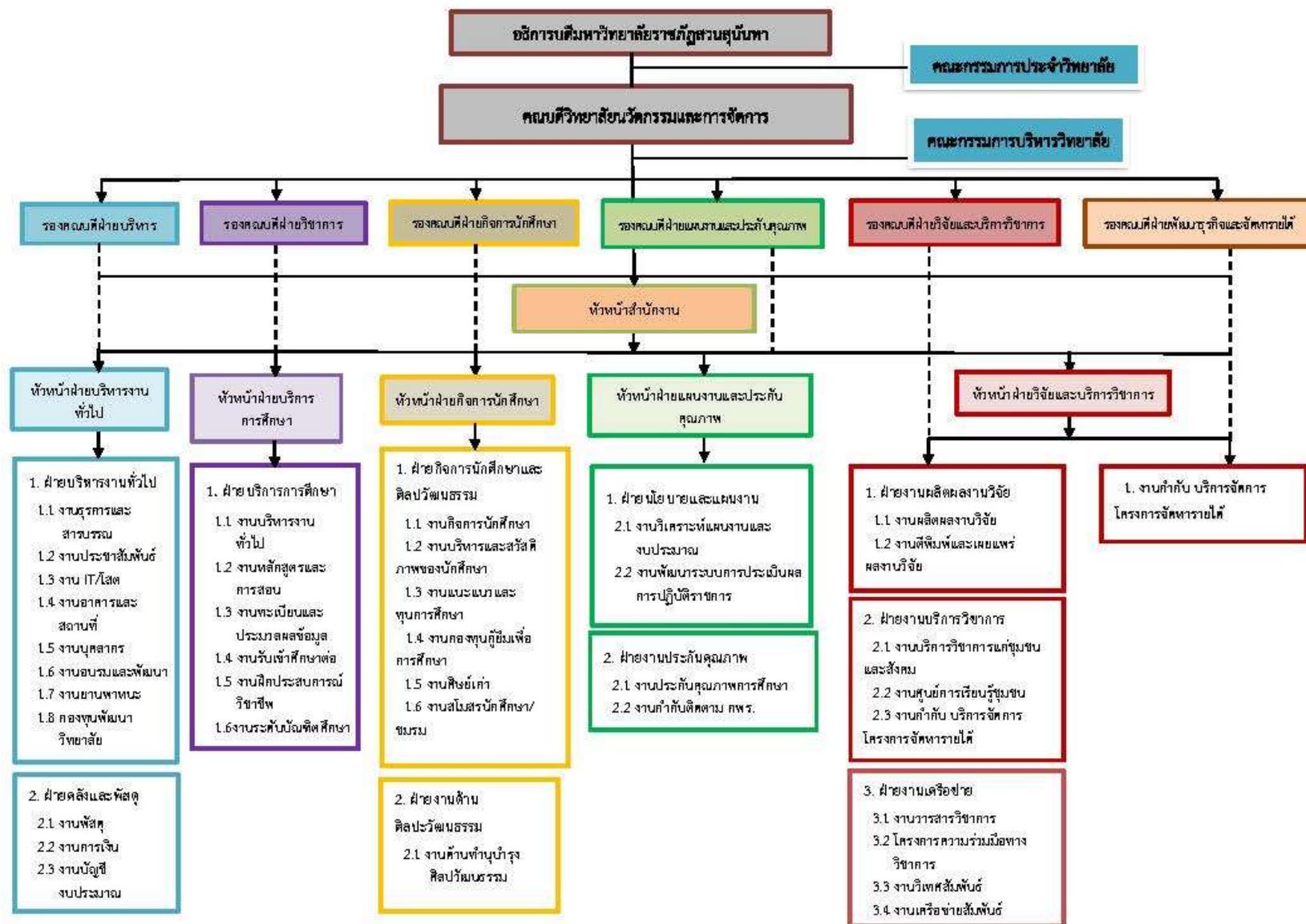
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึง โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป้าประสงค์ (Goal) แผนงาน (Action Plan) นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (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. 2567

ในการพัฒนาการจัดการด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ได้ดำเนินการโครงการ จำนวน 3 โครงการ ประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

1. โครงการ ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ วันที่ 26 มกราคม 2567 เวลา 08.30 – 16.30 น. ไม่ใช้งบประมาณ
2. โครงการ ชี้แจงเพื่อการพัฒนาผลงานทางวิชาการในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2567 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ วันอังคารที่ 17 กันยายน 2567 เวลา 13.30 – 14.30 น. ไม่ใช้งบประมาณ
3. โครงการ ชี้แจงแนวทางการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับสายสนับสนุนวิชาการ วันอังคารที่ 17 กันยายน 2567 เวลา 14.30 – 15.30 น. ไม่ใช้งบประมาณ

ผลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร ข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี (ปี พ.ศ. 2565 –2567)

ข้อมูลคุณวุฒิปุคลากรสายวิชาการ

สาขาวิชา	2565				2566				2567			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการคุณภาพ	-	7	3	10	-	7	4	11	-	4	2	6
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อธุรกิจ	-	3	2	5	-	3	2	5	-	4	1	5
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการตลาด/หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล	-	4	1	5	-	9	1	10	-	5	-	5
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ)	-	5	1	6	-	5	1	6	-	2	2	4

สาขาวิชา	2565				2566				2567			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
หลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการอีสปอร์ต	-	4	1	5	-	2	4	6	-	3	3	6
หลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขาวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	2	1	3	-	1	2	3	-	1	2	3
หลักสูตรศิลปศาสตร บัณฑิต สาขานวัตกรรมการ จัดการความมั่นคง (ระบบ การศึกษาทางไกล)	-	1	4	5	-	1	4	5	-	1	5	6
หลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการการกีฬา (ระบบ การศึกษาทางไกล)	-	1	2	3	-	1	3	4	-	2	3	5
หลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขานวัตกรรมการ จัดการ (Bilingual) แขนง การท่องเที่ยวและบริการ	-	3	-	3	-	2	1	3	-	2	1	3
หลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขานวัตกรรมการ จัดการ (Bilingual) แขนง การจัดการ อีสปอร์ตและเกม	-	2	1	3	-	2	1	3	-	1	2	3
หลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขานวัตกรรมการ จัดการ (Bilingual) แขนง การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล	-	2	1	3	-	1	1	2	-	1	2	3
หลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขานวัตกรรมการ จัดการทุนมนุษย์									-	2	2	4

สาขาวิชา	2565				2566				2567			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการฟุตบอลอาชีพ	-	-	5	5	-	-	4	4	-	-	4	4
หลักสูตรการจัดการ มหาบัณฑิต สาขาวิชา นวัตกรรมการจัดการ	-	-	14	14	-	1	9	10	-	-	7	7
หลักสูตรการจัดการ มหาบัณฑิต สาขาการ จัดการการกีฬา	-	-	7	7	-	-	7	7	-	-	7	7
หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขานวัตกรรม การจัดการทุนมนุษย์และ การประกอบการ	-	1	5	6	-	-	3	3	-	-	4	4
หลักสูตรปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรม การจัดการ	-	-	14	14	-	-	16	16	-	-	15	15
หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขา การจัดการการกีฬา	(อาจารย์ชดเชยกับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการกีฬา)											
หลักสูตรปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขานวัตกรรม จัดการทุนมนุษย์					-	-	4	4	-	-	3	3
ส่วนกลางวิทยาลัย	-	4	1	5	-	6	2	8	-	1	-	1
รวมทั้งสิ้น	-	39	63	102	-	41	69	110	-	29	65	94

หมายเหตุ ข้อมูล ณ 1 กันยายน 2567

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

	2565				2566					2567				
	ต่ำกว่า ป. ตรี	ตรี	โท	รวม	ต่ำกว่า ป. ตรี	ตรี	โท	เอก	รวม	ต่ำกว่า ป. ตรี	ตรี	โท	เอก	รวม
วิทยาลัยนวัตกรรมการ และการจัดการ	5	15	9	29	5	15	10	1	31	4	17	7	1	29
รวมทั้งสิ้น	5	15	9	29	5	15	10	1	31	4	17	7	1	29

หมายเหตุ ข้อมูล ณ 1 กันยายน 2567

ข้อมูลตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ

สาขาวิชา	2565					2566					2567				
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการคุณภาพ	8	2	-	-	10	9	2	-	-	11	3	3	-	-	6
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อธุรกิจ	5	-	-	-	5	5	-	-	-	5	4	-	-	-	4
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการตลาด/หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาดดิจิทัล	5	-	-	-	5	10	-	-	-	10	5	-	-	-	5
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ)	6	-	-	-	6	5	1	-	-	6	5	-	-	-	5
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอีสปอร์ต	5	-	-	-	5	6	-	-	-	6	6	-	-	-	6
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	3	-	-	3	-	3	-	-	3	-	3	-	-	3
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการความมั่นคง (ระบบการศึกษาทางไกล)	3	2	-	-	5	3	2	-	-	5	4	2	-	-	6

สาขาวิชา	2565					2566					2567				
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา (ระบบการศึกษาทางไกล)	3	-	-	-	3	3	1	-	-	4	4	1	-	-	5
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการท่องเที่ยวและบริการ	3	-	-	-	3	3	-	-	-	3	2	-	-	-	2
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการจัดการอีสปอร์ตและเกม	3	-	-	-	3	3	-	-	-	3	3	-	-	-	3
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ (Bilingual) แขนงการการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล	3	-	-	-	3	2	-	-	-	2	3	-	-	-	3
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ ทุนมนุษย์											3	-	1	-	4
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ฟุตบอลอาชีพ	3	2	-	-	5	3	1	-	-	4	3	1	-	-	4
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการ จัดการ	8	6	-	-	14	5	5	-	-	10	3	3	1	-	7
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการ กีฬา	4	1	2	-	7	4	1	2	-	7	4	1	2	-	7

สาขาวิชา	2565					2566					2567				
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ	2	2	2	-	6	2	1	-	-	3	2	1	-	-	3
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ	6	5	3	-	14	8	6	2	-	16	6	7	2	-	15
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา						(อาจารย์ชุดเดียวกับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการกีฬา)									
หลักสูตรบริหารธุรกิจปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์						-	3	1	-	4	-	3	1	-	4
ส่วนกลางวิทยาลัย	5	-	-	-	5	6	1	1	-	8	1	-	-	-	1
รวมทั้งสิ้น	72	23	7	-	102	75	27	6	-	110	61	25	7	-	

หมายเหตุ ข้อมูล ณ 1 กันยายน 2567

1.5 ข้อมูลพื้นฐานวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรแห่งการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมืออาชีพ

1.5.2 พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาศักยภาพของบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีภาวะผู้นำ สร้างสรรค์ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมตอบสนองความต้องการของสังคม

2. วิจัย บริการวิชาการ สร้างนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. พัฒนาองค์การด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างมืออาชีพ

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. เทคโนโลยีนวัตกรรมจัดการ

4. วัฒนธรรมองค์การ

5. เครือข่าย

6. การขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven)

1.5.5 วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)

1. ยึดมั่นในคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และธรรมาภิบาล
2. มีความผาสุก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำงานเป็นทีมอย่างเต็มกำลัง และภักดีต่อองค์กร
3. พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อความเป็นมืออาชีพและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)

1. มีการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารเพื่อให้สามารถติดต่อประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีการเสริมสร้างแนวคิดด้านนวัตกรรมการจัดการในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อสร้างความโดดเด่นในการประกอบอาชีพ
3. มีการสร้างทักษะด้านการจัดการอย่างเป็นระบบ

1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการ และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)

1. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
2. ปฏิบัติงานด้วยความสุข (Happiness)
3. ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Improvement)
4. ความเป็นมืออาชีพและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Professional)
5. ส่งมอบบริการที่เป็นเลิศ (Services)

“CHIPS”

1.5.9 เป้าหมายการพัฒนาวิทยาลัย (Development Goals)

1. เป็นองค์การที่สร้างผลงานด้านนวัตกรรมองค์การและจัดการ คู่เชิงพาณิชย์
2. เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง ความเป็นมืออาชีพและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
3. เป็นองค์การที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่

ส่วนที่ 2

แผนพัฒนาบุคลากร

2.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้วิทยาลัยสามารถบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจากภายนอก และภายในระดับโลก ภูมิภาค ประเทศ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและภัยพิบัติ จากธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการของวิทยาลัย เช่น การ ได้รับความจัดสรรงบประมาณรายได้ลดลง วิทยาลัยจึงต้องบริหารจัดการโดยบูรณา การงบประมาณเงินรายได้เพื่อให้การพัฒนาวิทยาลัยเป็นไปตามเป้าหมาย ผลผลิต และตัวชี้วัด ที่ได้กำหนดไว้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นกระบวนการจัดการทาง งบประมาณจึงเป็นเครื่องมือจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้วิทยาลัยมี เป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ทำงานร่วมกันในลักษณะประสานเชื่อมโยงแบบเครือข่าย มี รูปแบบการบริหารจัดการองค์รวม ภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย โดยใช้กลไก งบประมาณในการแสดงภาพความเชื่อมโยงอย่างบูรณาการ สะท้อนภารกิจของวิทยาลัยโดย คำนี้ถึงหลักประหยัดและความคุ้มค่า สามารถเชื่อมโยงภารกิจ ผลผลิต/โครงการ กิจกรรม และงบประมาณของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยในลักษณะที่สอดคล้องซึ่งกันและกัน

การจัดการงบประมาณเงินรายได้ของวิทยาลัยจะเป็นการจัดทำงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ซึ่งให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานและผลสำเร็จของผลผลิต ผลลัพธ์ โดยมีการวัดผลความสำเร็จของผลงานดังกล่าวด้วยตัวชี้วัดที่ชัดเจน และครอบคลุมทั้ง ปริมาณ คุณภาพ เวลา และต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้มีเป้าหมาย ผลผลิต/กิจกรรมและตัวชี้วัดในการจัดการงบประมาณเงินรายได้

2.2 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากร

2.2.1 เพื่อปรับปรุงและพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของบุคลากรได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.2 เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.3 เพื่อเพิ่มคุณภาพที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความผูกพัน มีทัศนคติที่ดี ต่อองค์กร และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย
ของ มหาวิทยาลัย**

2.3.1 ยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัตินิติตให้มีความรู้และทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการดำเนินงานตามภารกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และบริหารจัดการบนหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างผลงานวิชาการ งานวิจัย และนวัตกรรมระดับชาติและระดับนานาชาติสู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างเครือข่าย และบริหารทรัพยากรเพื่อความยั่งยืนภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลง

2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

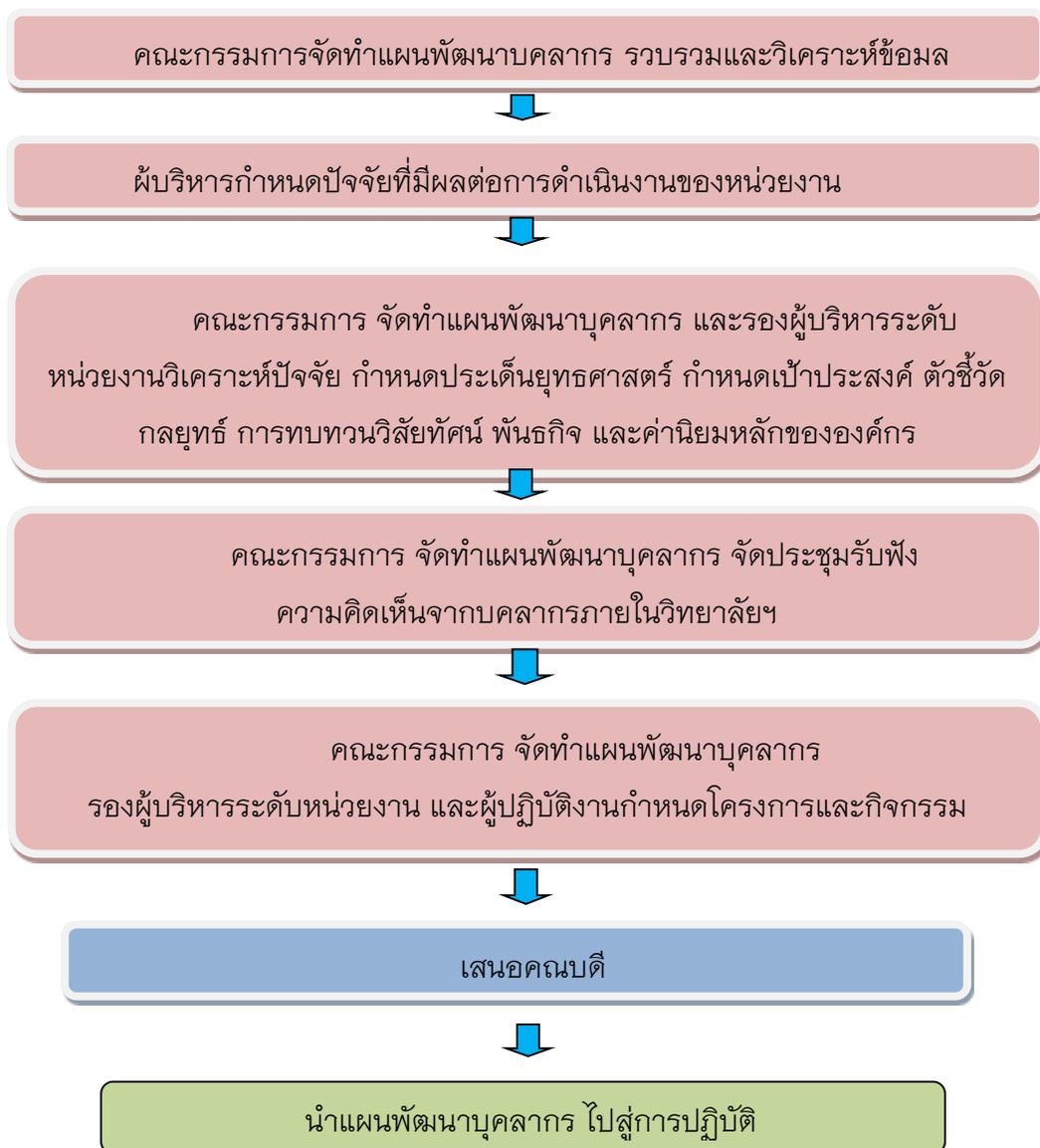
มหาวิทยาลัยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
- ระดับความผูกพันของบุคลากร	๕
- ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา	๑๐๐.๐๐
- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีผลการประเมินผ่านตามพัฒนา สมรรถนะในตำแหน่งที่กำหนด	๘๐.๐๐
- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑
- ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๓๔.๐๐
- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งตาม สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑
- ร้อยละของบุคลากรที่มีใบรับรองวิชาชีพตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ	๑๐๐.๐๐
- ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการผ่านภาษาอังกฤษ	๑๐๐.๐๐

2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร



2.5 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

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 พศ. รศ. ศ.	ส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากร สายวิชาการส่งผล งานเพื่อขอ ตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการที่ดำรง ตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละ 30	ร้อยละ 32	ร้อยละ 34	ร้อยละ 36	ร้อยละ 38	บุคลากรสาย วิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	500,000	งานบุคคล
2. โครงการพัฒนา บุคลากรในการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากร เข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	ร้อยละของ บุคลากรที่เข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	100,000	งานบุคคล
3.โครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งสูงขึ้นตาม สมรรถนะ	ส่งเสริมและ สนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร	ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ ที่มีความเชี่ยวชาญ	1	1	1	1	1	บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ	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				
	ตามสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	เข้าสู่ตำแหน่งตาม สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง									
4. โครงการสร้าง ความเชี่ยวชาญใน วิชาชีพ	ส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากร ในองค์กรให้มี ทักษะและ วัฒนธรรมดิจิทัล ในการทำงาน ร่วมกัน พร้อม รับมือกับการ เปลี่ยนแปลงใน สังคมดิจิทัล	ร้อยละของ บุคลากรที่สอบ ผ่านและได้รับ ใบรับรองทักษะ ดิจิทัล	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคลากรวิทยาลัย นวัตกรรมการ จัดการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	100,000	งานบุคคล
7. โครงการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากร	เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรสาย วิชาการอบรม	ร้อยละของ บุคลากรสาย	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 70	1,100,000	งานบุคคล

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570				
สายวิชาการสอบผ่าน ภาษาอังกฤษ	หรือสอบผ่าน ภาษาอังกฤษ	วิชาการผ่านภาษา อังกฤษ									

2.5.2 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการพัฒนาผลงานวิชาการ ผศ., รศ., ศ.	-สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการส่งผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ Fast tract ที่สามารถส่งเอกสารประกอบการสอบได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	≥ 85.00	บุคลากรสายวิชาการ	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	100,000	งานบุคคล
	-คลินิกตำแหน่งทางวิชาการ		ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ Fast tract ที่สามารถทำงานได้ตามแผนที่วางไว้	≥ 60.00	บุคลากรสายวิชาการ	1 ม.ค. – 30 ก.ย.68		งานบุคคล
	-ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ		ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	≥ 34.00	บุคลากรสายวิชาการ	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68		งานบุคคล

โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
2. โครงการพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ส่งเสริมสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	20,000	งานบุคคล
3. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นตามสมรรถนะ	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสมรรถนะ	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง	1	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	20,000	งานบุคคล
4. โครงการสร้างความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะและ	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะและ	ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านและได้รับใบรับรองทักษะดิจิทัล	ร้อยละ 100	บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	100,000	งานบุคคล

โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	วัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล						
5. โครงการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการสอบผ่านภาษาอังกฤษ	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการอบรมหรือสอบผ่านภาษาอังกฤษ	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการอบรมหรือสอบผ่านภาษาอังกฤษ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการผ่านภาษาอังกฤษ	ร้อยละ 100	บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรม	ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	220,000	บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรม

ส่วนที่ 3

แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ วิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/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. 2568

การนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

2. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบ

แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

5. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

6. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

7. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

9. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปี (ปีการศึกษา 2567/ปีงบประมาณ 2568)

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของวิทยาลัย บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากร ทุกๆ ไตรมาส พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



คำสั่งวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

ที่ ๖๒๑/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗ และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ 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 ๒๕๖๗ และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. กำกับติดตามการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ
๓. ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมาย

คณะกรรมการดำเนินงาน

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. แผนปฏิบัติการด้านการวิจัย | |
| ๑.๑ ผศ.ดร.พนิดา นิลอรุณ | ประธาน |
| ๑.๒ อาจารย์ ดร.พาโชค เลิศยศภัทร | กรรมการ |
| ๑.๓ อาจารย์ ดร.ปรรณวัฒน์ ชูวิเชียร | กรรมการ |
| ๑.๔ นางสาวสุดารัตน์ ชีราพฤกษ์ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๒. แผนปฏิบัติการด้านการบริการวิชาการ | |
| ๒.๑ ผศ.ดร.พนิดา นิลอรุณ | ประธาน |
| ๒.๒ อาจารย์ ดร.พาโชค เลิศยศภัทร | กรรมการ |
| ๒.๓ อาจารย์ ดร.ปรรณวัฒน์ ชูวิเชียร | กรรมการ |
| ๒.๔ นางพัทธนันท์ โรจรุ่งวัฒน์ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๓. แผนปฏิบัติการเทคโนโลยีดิจิทัล | |
| ๓.๑ ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม | ประธาน |
| ๓.๒ อาจารย์ ดร.ธวัชชัย สู่เพื่อน | กรรมการ |
| ๓.๓ อาจารย์ภัสรา สิริกมลศิลป์ | กรรมการ |
| ๓.๔ นายวชิรศักดิ์ ถิ่นทวี | กรรมการและเลขานุการ |
| ๔. แผนพัฒนาบุคลากร | |
| ๔.๑ ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม | ประธาน |
| ๔.๒ อาจารย์ ดร.ธวัชชัย สู่เพื่อน | กรรมการ |
| ๔.๓ อาจารย์ภัสรา สิริกมลศิลป์ | กรรมการ |
| ๔.๔ นางสาวสุภาพ พฤฒิสาริกร | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. แผนกรอบอัตรากำลัง | |
| ๕.๑ ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม | ประธาน |
| ๕.๒ อาจารย์ ดร.ธวัชชัย สู่เพื่อน | กรรมการ |
| ๕.๓ อาจารย์ภัสรา สิริกมลศิลป์ | กรรมการ |
| ๕.๔ นางสาวสุภาพ พฤฒิสาริกร | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. แผนการสร้างความสะดวกและความผูกพัน | |
| ๖.๑ ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม | ประธาน |
| ๖.๒ อาจารย์ ดร.ธวัชชัย สู่เพื่อน | กรรมการ |
| ๖.๓ อาจารย์ภัสรา สิริกมลศิลป์ | กรรมการ |
| ๖.๔ นางสาวสุภาพ พฤฒิสาริกร | กรรมการและเลขานุการ |

๗. แผนปฏิบัติการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	
๗.๑ ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม	ประธาน
๗.๒ อาจารย์ ดร.ธวัชชัย สู้เพื่อน	กรรมการ
๗.๓ อาจารย์ภัสรา สิริกมลศิลป์	กรรมการ
๗.๔ นางสาวอัสมิ เจ๊ะเต๊ะ	กรรมการและเลขานุการ
๘. แผนบริหารธุรกิจ	
๘.๑ ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม	ประธาน
๘.๒ ผศ.ดร.พนิดา นิลอรุณ	กรรมการ
๘.๓ ผศ.ดร.หทัยพันธุ์ สุนทรพิพิธ	กรรมการ
๘.๔ อาจารย์ ดร.ธวัชชัย สู้เพื่อน	กรรมการ
๘.๕ อาจารย์ ดร.เฉลิมพล ทักษาย	กรรมการ
๘.๖ นางพัทธนันท์ ไร่จรวงศ์วัฒน์	กรรมการและเลขานุการ
๙. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	
๙.๑ ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม	ประธาน
๙.๒ อาจารย์ ดร.ธวัชชัย สู้เพื่อน	กรรมการ
๙.๓ อาจารย์ภัสรา สิริกมลศิลป์	กรรมการ
๙.๔ นางอรอุมา ชมบุญช	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. แผนการจัดการข้อร้องเรียน	
๑๐.๑ ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม	ประธาน
๑๐.๒ อาจารย์ ดร.ธวัชชัย สู้เพื่อน	กรรมการ
๑๐.๓ อาจารย์ภัสรา สิริกมลศิลป์	กรรมการ
๑๐.๔ นางอรอุมา ชมบุญช	กรรมการและเลขานุการ
๑๑. แผนบริหารความต่อเนื่อง (BCP)	
๑๑.๑ ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม	ประธาน
๑๑.๒ อาจารย์ ดร.ธวัชชัย สู้เพื่อน	กรรมการ
๑๑.๓ อาจารย์ภัสรา สิริกมลศิลป์	กรรมการ
๑๑.๔ นางสาววาสนา พงษ์วิสัย	กรรมการและเลขานุการ
๑๒. แผนปฏิบัติการจัดการสิ่งแวดล้อมกับการจราจร	
๑๒.๑ ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม	ประธาน
๑๒.๒ อาจารย์ ดร.ธวัชชัย สู้เพื่อน	กรรมการ
๑๒.๓ อาจารย์ภัสรา สิริกมลศิลป์	กรรมการ
๑๒.๔ นายชนะอัญญ์ อุไรวัักษ์	กรรมการและเลขานุการ

๑๓. แผนปฏิบัติการด้านการจัดการศึกษา	
๑๓.๑ ผศ.ดร.สุพัตรา ปราณี	ประธาน
๑๓.๒ อาจารย์อรพรรณ เดชา	กรรมการ
๑๓.๓ อาจารย์นฤมล ชมโอม	กรรมการ
๑๓.๔ อาจารย์ ดร.มุกด์ตรา ทองเวส	กรรมการ
๑๓.๕ นางสาวณิรัตน์ ทองโอน	กรรมการและเลขานุการ
๑๔. แผนกลยุทธ์ทางการเงิน	
๑๔.๑ ผศ.ดร.วิไลลักษณ์ รักบำรุง	ประธาน
๑๔.๒ อาจารย์วุฒิมงคล จันทร์เมืองไทย	กรรมการ
๑๔.๓ นางสาวจุไรรัตน์ อนุพันธ์	กรรมการและเลขานุการ
๑๕. แผนแม่บทการจัดการความรู้และนวัตกรรม และแผนปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทบทานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
๑๕.๑ ผศ.ดร.วิไลลักษณ์ รักบำรุง	ประธาน
๑๕.๒ ผศ.ดร.อาภาภรณ์ โพธิ์กระจำว	กรรมการ
๑๕.๓ อาจารย์ศัทธียา จันทา	กรรมการ
๑๕.๔ นางสาวพิมพ์วรรณ สุ่มไธสง	กรรมการและเลขานุการ
๑๖. แผนบริหารความเสี่ยง	
๑๖.๑ ผศ.ดร.วิไลลักษณ์ รักบำรุง	ประธาน
๑๖.๒ อาจารย์วุฒิมงคล จันทร์เมืองไทย	กรรมการ
๑๖.๓ นางสาวจุไรรัตน์ อนุพันธ์	กรรมการและเลขานุการ
๑๗. แผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนความสัมพันธ์กับเครือข่าย	
๑๗.๑ อาจารย์ ดร.อนุชิต กุลวานิช	ประธาน
๑๗.๒ อาจารย์ ดร.นธายุ วันทยะกุล	กรรมการ
๑๗.๓ อาจารย์มนทิพา วิลาศทิพย์	กรรมการ
๑๗.๔ อาจารย์พีรินทร์ แสนสุข	กรรมการ
๑๗.๕ นายจเร นาคทองอินทร์	กรรมการและเลขานุการ
๑๘. แผนปฏิบัติการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	
๑๘.๑ อาจารย์ ดร.อนุชิต กุลวานิช	ประธาน
๑๘.๒ อาจารย์ ดร.นธายุ วันทยะกุล	กรรมการ
๑๘.๓ อาจารย์มนทิพา วิลาศทิพย์	กรรมการ
๑๘.๔ อาจารย์พีรินทร์ แสนสุข	กรรมการ
๑๘.๕ นายจเร นาคทองอินทร์	กรรมการและเลขานุการ

๑๙. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนานักศึกษาและบริการ

๑๙.๑ อาจารย์ ดร.อนุชิต กุลวานิช	ประธาน
๑๙.๒ อาจารย์ ดร.นธายุ วันทยะกุล	กรรมการ
๑๙.๓ อาจารย์มนตรีพิทา วิลาศทิพย์	กรรมการ
๑๙.๔ อาจารย์พีรินทร์ แสนสุข	กรรมการ
๑๙.๕ นายจเร นาคทองอินทร์	กรรมการและเลขานุการ

ทำหน้าที่

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗ และประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๒. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗ และประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๓. งานอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการอำนวยการมอบหมาย
๔. ทั้งนี้ในแต่ละคณะกรรมการแต่ละฝ่ายสามารถทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพิ่มเติมได้

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่ง ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลภััสสรณ์ สิทธิรงค์ชัย)
คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

ภาพถ่าย



ภาพถ่ายการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568