



แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ – พ.ศ.๒๕๖๙)

และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ได้รับการอนุมัติจากอธิการบดี

17 กันยายน 2564

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่าที่สุดขององค์กรการที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากลได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้กลไกหนึ่งเพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างเข้มแข็งคือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างสูงสุดทั้งด้านวิชาการ ทักษะในการปฏิบัติงานคุณธรรมจริยธรรม ความผาสุกในการปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นโยบายการพัฒนาบุคลากรการบริหารงานบุคคล ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่สมรรถนะบนพื้นฐานของ ทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไว้ทั้ง ๓ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. การให้ทุนอุดหนุนการศึกษา

๒. การผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

๓. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อสายงาน

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนสมรรถนะทางด้านวิชาการให้แก่บุคลากรสายวิชาการ พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนไปพร้อมๆกับการปลูกฝังให้บุคลากร ครอบตนปฏิบัติตนปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล พร้อมกันนี้ได้กำหนดตัวชี้วัด ตามแผนปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (๓๕.๐๐ )
- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (๑๐.๐๐ )
- ร้อยละข้อตกลงความร่วมมือในประเทศที่มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง (≥๘๐)

## ส่วนที่ 1 ส่วนนำ

### หลักการและเหตุผล

วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีหน้าที่ตามพันธกิจ คือ ผลิตบัณฑิตที่เน้นองค์ความรู้สู่ท้องถิ่น ฝึกหัดครู วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรเพราะปัจจัยด้านบุคลากรหรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จ ในการทำงานในทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึง โครงสร้างองค์กร โครงสร้างการบริหารจัดการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ แผนงาน นโยบายในการพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทานี้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางให้มหาวิทยาลัย คณะ และหน่วยงานได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

## ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัย

วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ (วกอ.) มีชื่อภาษาอังกฤษ “College of Hospitality Industry Management”(CHM.) เป็นหน่วยงานในกำกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2563 จากนโยบายการนำหลักสูตรในศาสตร์เดียวกันให้อยู่ในสังกัดเดียวกัน จึงยุบเลิกวิทยาลัยนานาชาติและนำหลักสูตรนานาชาติทั้งหมดจำนวน 4 หลักสูตร 6 สาขาวิชา คือ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจดิจิทัลระหว่างประเทศ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาธุรกิจการบิน สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว และสาขาวิชาการจัดการโรงแรม หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาคณิตศาสตร์(หลักสูตร 2 ภาษา) และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา ควบรวมกับหลักสูตรภาษาไทย สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 2 หลักสูตร 3 สาขาวิชา คือ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต 2 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ และสาขาวิชาการจัดการโรงแรมและธุรกิจที่พัก หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวและบริการ รวมทั้งหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวและบริการ เป็นความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาและมหาวิทยาลัยนอร์มอลยูนิเวอร์ซิตี เปิดสอนนักศึกษาชาวจีนแบบ Joint Venture 2+2 Bachelor's Degree Program

วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการดำเนินงานตามพันธกิจ 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกันของหลักสูตรและการปรับปรุงโครงสร้างการจัดการเรียนการสอน มีการบูรณาการบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ และงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเข้าด้วยกันเพื่อให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และตามตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมาย และมุ่งสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ ให้เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

## สถานที่ตั้ง

วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการมีสถานที่ตั้งดังนี้

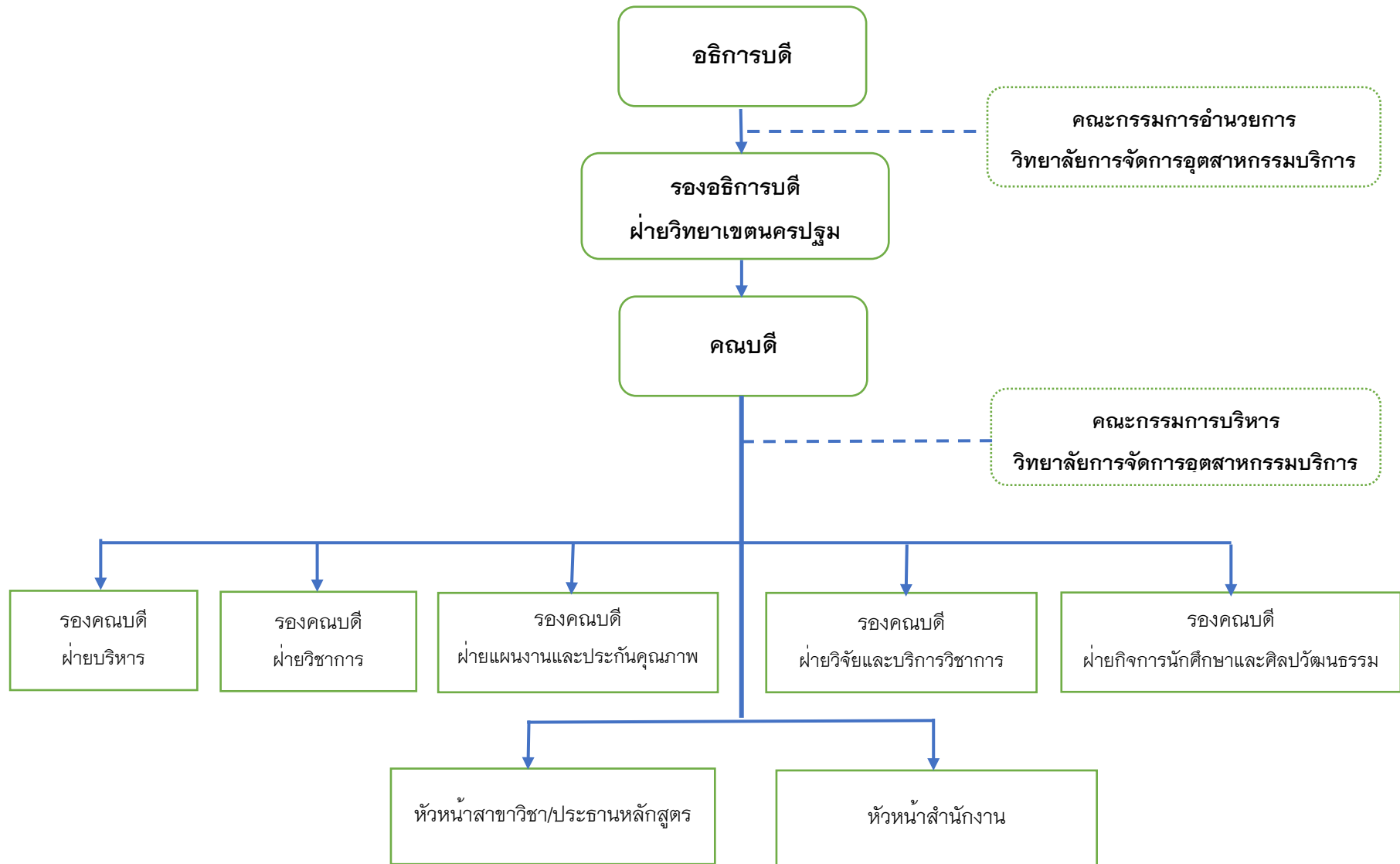
1. อาคารวิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ วิทยาเขตนครปฐม อาคารเลขที่ 111/5 ถนนศาลายา-บางภาษี ตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 โทร. 034 964 946
2. อาคาร 36 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เลขที่ 1 ถนนอุทงนอก แขวงคูสิต เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร 10300

## สารบัญ

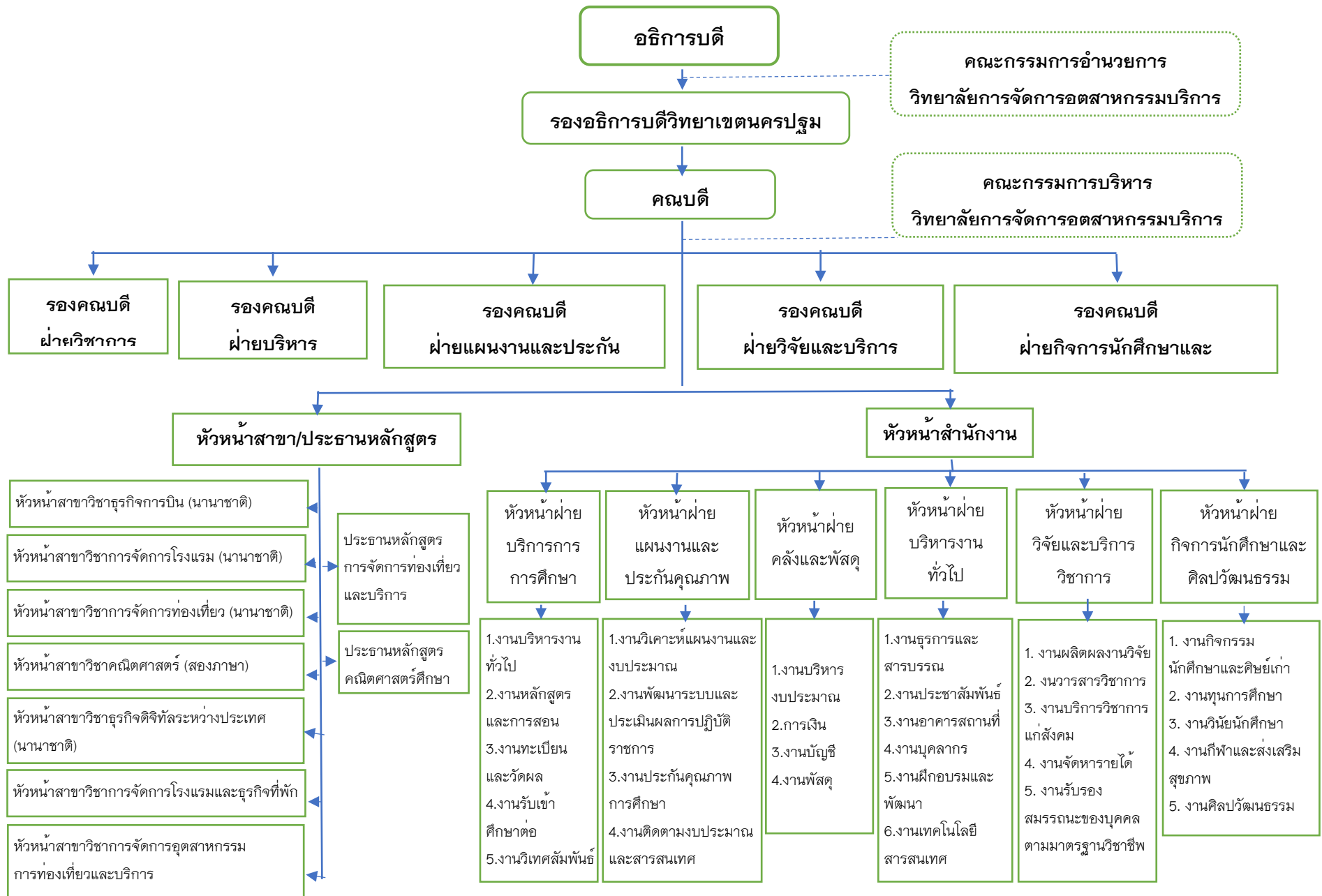
ส่วนที่ ๑ บทนำ	หน้า
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๓
๑.๒ โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๔
๑.๓ โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)	๕
๑.๔ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๖
๑.๕ ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๙
๑.๕.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๑๐
๑.๕.๒ พันธกิจ (Mission)	๑๐
๑.๕.๓ ภารกิจหลัก (Key result area)	๑๐
๑.๕.๔ เสาหลัก (Pillar)	๑๑
๑.๕.๕ วัฒนธรรม (Culture)	๑๑
๑.๕.๖ อัตลักษณ์ (Identity)	๑๑
๑.๕.๗ เอกลักษณ์ (Uniqueness)	๑๑
๑.๕.๘ ค่านิยมหลัก (Core Values)	๑๑
๑.๕.๙ เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (Development Goals)	๑๒
<b>ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร</b>	
๒.๑ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๓
๒.๒ วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑๓
๒.๓ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๑๓
๒.๓.๑ ยุทธศาสตร์	๑๓
๒.๓.๒ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	๑๓
๒.๓.๓ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	๑๓
๒.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑๔
๒.๕ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	๑๔
๒.๕.๑ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ – พ.ศ.๒๕๖๙)	๑๔
๒.๕.๒ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑๕
๒.๕.๓ แผนการให้ทุนอุดหนุนการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙	๑๖

ส่วนที่ ๓ แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	๑๘
๓.๑ แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ	๑๙
๓.๒ การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๙
ภาคผนวก	๒๑
ก.คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๒๒
ข.รายงานการประชุมชี้แจงการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕	๒๓

๑.๓ โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ



๑.๔ โครงสร้างองค์กรวิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ





## 1.4 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

### ความเป็นมา

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ดำเนินการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยไว้ และในการดำเนินการให้บรรลุ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยได้นั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจะต้องดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โดยเน้นยุทธศาสตร์เป็นประเด็นสำคัญที่จะต้องขับเคลื่อนให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยให้ได้ และยุทธศาสตร์หนึ่งที่สำคัญ คือ

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะเป็นกลไกใน

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักประการหนึ่ง ที่มหาวิทยาลัยจะต้องสร้างบุคลากรภายในทุกคนให้มีคุณภาพรวมทั้งการพัฒนาระบบการทางความคิดของผู้บริหาร ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารและเกี่ยวข้องกับงานทุกฝ่าย จึงเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคล โดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงานและของมหาวิทยาลัย ด้วยการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากร ให้ก้าวหน้า และทันต่อโลก โดยอาศัยผลที่ได้รับจากการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนา และการที่มหาวิทยาลัยได้รับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานซึ่งต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุ ปัญหาว่าเกิดจากอะไร เพื่อนำมาใช้ประกอบ การพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรพร้อมทั้งเสริมสร้าง ความสามารถด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้เพิ่มเติมโดยการสนับสนุนทุนการศึกษา การ จัดทำผลงานทางวิชาการ การฝึกอบรม ฯ ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ความสามารถและทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การพัฒนาบุคลากรทั้งตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ จะเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยนำ มหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด กองบริหารงานบุคคล จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยมีความมุ่งหมายส่วนหนึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ว่า

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืนแนวทางการดำเนินกิจกรรม และโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรจะได้มาจากนโยบายของอธิการบดีในการบริหารงาน

มหาวิทยาลัย และจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อันจะนำไปสู่ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
๒. เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นั่นคือ
  - มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
  - ได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล
  - มีความพึงพอใจในการทำงาน
  - มีความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ
  - มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
  - มีจิตสำนึกความเป็นชาวสวนสุนันทา
๓. เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย และองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า

## เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน

ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้มีการพัฒนาตนเอง โดยได้รับการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด

## การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
๓. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

๔. จัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน
๕. นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาผู้บังคับบัญชาระดับต้น และระดับกลางให้สามารถกำหนดความจำเป็นที่จะรับการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้
๖. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
๗. ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง
๘. สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกความเป็นชาวสวนสุนันทา ไว้ในหลักสูตรการสัมมนาและฝึกอบรม

#### แนวทางการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีแนวทางดังนี้

๑. ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อให้ความรู้กับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยโดยมหาวิทยาลัยจะทำการสำรวจความต้องการของหน่วยงาน และบุคลากร ว่าสนใจที่จะฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อค้นหาความรู้เกี่ยวกับเรื่องใด และอีกส่วนหนึ่งมหาวิทยาลัยจะทำการพิจารณาว่าบุคลากรควรจะได้รับ การฝึกอบรม / สัมมนาในเรื่องใด โดยกองบริหารงานบุคคล ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนการ พัฒนาบุคลากร จะดำเนินการเก็บข้อมูลความต้องการของบุคลากรและของมหาวิทยาลัยที่ได้รับมา แล้วจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเสนอท่านอธิการบดีเพื่อขอ อนุมัติ
๒. สนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา ภายนอกมหาวิทยาลัยโดยจัดส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา หลักสูตรระยะสั้น ณ สถาบันภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

## การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อต้องการให้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาดตนเองมีศักยภาพ และนำมาปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยมิติของการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Executive development) ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารในระดับ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน สำนัก ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต และประธานศูนย์ให้การศึกษา เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงนี้มีความสำคัญต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยทั้งหมด ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้มีความรู้ในเรื่องของการใช้วิจารณ์ญาณ ภาวะผู้นำในการตัดสินใจ ( decision making) และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creative thinking) จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้รวมถึงการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายในมหาวิทยาลัยด้วย
๒. การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในระดับนี้มุ่งเน้นถึงผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้ากอง หัวหน้างาน รวมทั้งผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้ ก็โดยตระหนักว่าผู้บริหารระดับสูงจะ ไม่สามารถบริหารงานในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น ซึ่งเป็นผู้ที่รอบรู้งานในสายงานของตนดี ดังนั้น จึงสมควรจะเล็งที่จะให้การพัฒนาแก่ผู้บริหารระดับนี้ให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารหลาย ๆ ด้านของสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งในด้านการบริหารทั่วไป การบริหารการคลัง และการบริหารงานบุคคล ส่วนสายวิชาการให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในด้านวิชา การด้านการสอน เป็นต้น
๓. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง และระดับเจ้าหน้าที่ คนงาน ผู้ปฏิบัติงานในระดับนี้มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างมาก เช่นเดียวกับผู้บริหารทั้งสองระดับที่กล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติการระดับนี้ หากได้มีการรวมตัวกันแล้วจะเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยอย่างมาก ฉะนั้นจึงควรที่จะได้มีการพิจารณาให้การพัฒนาฝึกอบรมโดยพยายามสร้างทัศนคติให้เกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จิตสำนึกในการให้บริการ รวมทั้งพัฒนาฝีมือหรือทักษะในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานระดับนี้ด้วย

ในการพัฒนาการจัดการด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ งาน  
ฝึกอบรมและพัฒนา กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการสรุปผลโครงการอบรม จำนวน ๔  
โครงการ ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑. สรุปโครงการเตรียมความพร้อมผู้บริหารเพื่อรับนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ในระหว่างวันที่  
๒๙ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมแกรนด์บอลรูม โรงแรมลونغบีช ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

๒. สรุปโครงการประชุมบุคลากรเพื่อมอบนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงาน ประจำปี  
งบประมาณ ๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วันศุกร์ที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ณ  
หอประชุมสุนันทานุสรณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

๓. สรุปโครงการประชุมบุคลากรเพื่อมอบนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ วันศุกร์ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. ทาง  
Facebook Live กลุ่ม บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง เทคนิคการเขียนหนังสือราชการและงานสารบรรณวัน  
อังคารที่ ๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ทาง Facebook Liveกลุ่มฝึกอบรมกอง  
บริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

## ๑.๕ ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

### ๑.๕.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

#### มหาวิทยาลัยเอตทัคคะที่มีอัตลักษณ์ (Niche Guru University)

### ๑.๕.๒ พันธกิจ (Mission)

๑) ให้การศึกษา (To Offer Education) ผลิตบัณฑิตที่เน้นองค์ความรู้เป็นเอตทัคคะ ฝึกหัดครู ปกป้องประชาชนให้สามารถเรียนรู้ในระดับสูง มีความเป็นมนุษย์ที่รับผิดชอบต่ออนาคตของโลกที่มีแนวโน้มเป็นนานาชาติ มีจิตวิญญาณในการทำทนาย โดยไม่กลัวล้มเหลว

๒) วิจัย (To Conduct Research) มุ่งมั่นในการลงทุนทางการศึกษาวิจัยในศาสตร์ที่เป็นเอตทัคคะที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดผลประโยชน์ได้เพื่อความสงบสุข และความเจริญรุ่งเรือง ผ่านการแสวงหาด้วยการวิจัยทางวิชาการที่อุดมไปด้วยความคิดสร้างสรรค์

๓) บริการวิชาการ (To Provide Academic Services) การส่งมอบผลงานวิชาการในระดับเอตทัคคะ

ที่ตอบและแก้ปัญหาของสังคม โดยการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น และสังคม

๔) อนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรม (To Conserve Arts and Culture) การส่งเสริมและสนับสนุนศิลปะและวัฒนธรรมไทย โดยการพัฒนาและสร้างแม่แบบวัฒนธรรมวังสวนสุนันทาให้เป็นที่ยกย่องและชื่นชมของมนุษยชาติ

### ๑.๕.๓ ภารกิจหลัก (Key result area)

๑) ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพระดับแนวหน้า (Produce Graduates with Front Row Quality)

๒) ให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชนและสังคม (Provide Academic Services and Transfer Technology to Communities and International Society)

๓) อนุรักษ์ พัฒนาให้บริการเป็นศูนย์กลางทางด้านศิลปวัฒนธรรม และธำรงรักษา สืบสานความเป็นไทย (Conserve and Develop Services Provision as the Center for Arts and Culture Service Center and Sustain the Thainess)

๔) วิจัย สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ (Conduct Research, Create Innovation and Develop Knowledge for Society)

๕) เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และเน้นให้เครือข่ายมีส่วนร่วม (Employ Modern Management System for Versatility with Concentration on Network Participation)

### ๑.๕.๔ เสาหลัก (Pillar)

๑) ทุนความรู้ (Knowledge Capital)

๒) คุณธรรม (Morality)

๓) เครือข่าย (Partnership)

๔) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)

๕) วัฒนธรรม (Culture) ที่ว่า “ความเป็นแบบอย่างที่ดีตามวิถีของรัตนโกสินทร์”

#### ๑.๕.๕ วัฒนธรรม (Culture)

ความดีงามและการปฏิบัติตนในจริยวัตรแบบไทย และความเคารพผู้อาวุโส

(Virtues and Thai Etiquette Practices and Seniority Recognition)

#### ๑.๕.๖ อัตลักษณ์ (Identity)

เป็นนักปฏิบัติ ทัศนวิชาการ เชี่ยวชาญการสื่อสาร ชำนาญการคิด มีจิตสาธารณะ

##### นิยามของคำสำคัญอัตลักษณ์

เป็นนักปฏิบัติ หมายถึง บัณฑิตที่มีความสามารถด้านวิชาการหรือวิชาชีพ มีทักษะและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สามารถใช้หลักวิชาการด้วยความชำนาญ มีคุณธรรม ใฝ่ศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เชี่ยวชาญการสื่อสาร หมายถึง บัณฑิตที่มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาที่ศึกษา โดยใช้ระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสู่ชุมชนและสังคมมีจิตสาธารณะ หมายถึง บัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักแบ่งปัน ช่วยเหลือผู้อื่นมุ่งทำความดีที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ

#### ๑.๕.๗ เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เน้นความเป็นวัง ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล

##### นิยามของคำสำคัญเอกลักษณ์

เน้นความเป็นวัง หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นภาพลักษณ์ ทักษะ และบุคลิกภาพ ที่สะท้อนความเป็นวังสวนสุนันทา และเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ข้อมูลศิลปวัฒนธรรมด้านต่างๆ โดยเฉพาะศิลปวัฒนธรรมกรุงรัตนโกสินทร์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยที่มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัยสามารถแข่งขันได้ในระดับชาติและนานาชาติ ตอบสนองทุกรูปแบบการเรียนรู้ของผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

#### ๑.๕.๘ ค่านิยมหลัก (Core Values)

๑) W (Wisdom & Creativity) : ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์

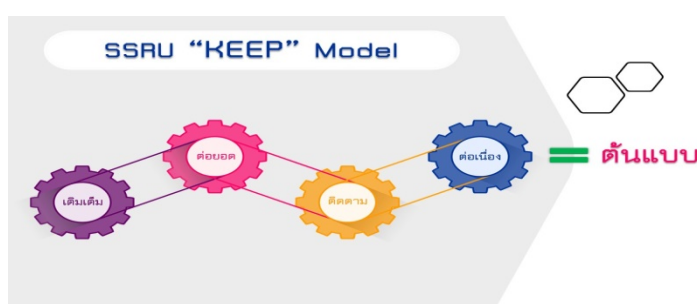
๒) H (Happiness & Loyalty) : ความพาสุกและความภักดีในองค์กร

๓) I (Integration & Collaboration) : บูรณาการ และความร่วมมือ

๔) P (Professionalism) : ความเป็นมืออาชีพ

### ๑.๕.๙ เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย (University Development Goals)

เมื่อสถานการณ์เปลี่ยน เราก็ต้องปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันและทันต่อโลกอนาคต แต่สำหรับสิ่งที่ดีและมีคุณค่า เราต้องธำรงรักษา มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดรูปแบบของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา คือ **SSRU “KEEP” Model** เพื่อมุ่งเติมเต็มในสิ่งที่ยังเดินไปไม่ถึงจุดหมายปลายทางและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต่อยอดทุนความรู้และทุนสังคมที่มีอยู่ ติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อกำกับติดตามระบบการทำงานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่ความเป็น “ต้นแบบ” ตามวิสัยทัศน์ ๑๕ ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา “มหาวิทยาลัยเอตทัคคะที่มีอัตลักษณ์” เพราะนี่คือสิ่งที่ทรงคุณค่าที่จะต้องดูแลรักษาเอาไว้ สามารถแสดงได้ดังภาพ ...



จากรูปแบบของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาด้วย **SSRU “KEEP” Model** มหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนา **SSRU “SWITCH”** ในการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รายละเอียดดังนี้

- S** : Sustainability University which Grow Along with Society.  
มหาวิทยาลัยแห่งความยั่งยืนที่พร้อมจะเติบโตกับสังคมยุคใหม่
- W** : Aiming to be the World-Class University.  
มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก
- I** : University which Hold up to Administration and Academic Integrity Principle.  
มหาวิทยาลัยที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ในเชิงการบริหารงานและวิชาการ
- T** : Technology Driven University in Both Administration and Academic Aspect.  
มหาวิทยาลัยที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- C** : Capacity and Capability.  
การทำงานอย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคล
- H** : Happy Workplace University which has Scholarly Organization Atmosphere.  
มหาวิทยาลัยแห่งความผาสุกที่ล้อมรอบด้วยบรรยากาศของนักวิชาการ



ทั้งนี้ สามารถแสดงเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย SSRU “SWITCH” ดังภาพ



## ส่วนที่ ๒ แผนพัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนและจัดสรรเงินทุนสำหรับการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของมหาวิทยาลัยทั้งตำแหน่งทางวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภายใต้การดำเนินการดังนี้

๑. กองทุนพัฒนาบุคลากร บริหารกองทุนในรูปแบบของคณะกรรมการโดยดำเนินการตามระเบียบและประกาศของกองทุนพัฒนาบุคลากร เช่น การให้ทุนอุดหนุนการศึกษาระดับปริญญาโท ปริญญาเอก โครงการความร่วมมือทางวิชาการและแลกเปลี่ยนบุคลากร การฝึกอบรม การศึกษาระยะสั้น และการศึกษาดูงานด้านวิชาการ การประชุมสัมมนาในระดับนานาชาติ การนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการให้รางวัลในการเขียนบทความทางวิชาการ

๒. การจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความสนใจและสอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่งานที่ได้รับผิดชอบ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย (บุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๑๐,๐๐๐.- บาท/คน/ปีงบประมาณ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน ๕,๐๐๐.- บาท/คน/ปีงบประมาณ)

๓. มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร ภายใต้การดำเนินงานของฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร กองบริหารงานบุคคล โดยดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากรที่จะฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง และมหาวิทยาลัยเห็นว่าบุคลากรควรจะได้รับ การฝึกอบรม แล้วนำมาพิจารณาจัด ทำแผนพัฒนาบุคลากร

๔. มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก การพัฒนาฝึกอบรมในลักษณะดังกล่าวจะใช้งบประมาณของหน่วยงานต้นสังกัด โดยไม่คิดรวมกับงบประมาณในข้อ ๒

### ๒.๒ วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

- ๒.๒.๑ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ
- ๒.๒.๒ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
- ๒.๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน

๒.๒.๔ เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตน ครองตนปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๒.๓.๓ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๓๕.๐๐
ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑๐.๐๐

๒.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร

- ๒.๔.๑ ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๙ และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
- ๒.๔.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.256๕ – พ.ศ.256๙) และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
- ๒.๔.๓ รวบรวมแผนพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆภายในมหาวิทยาลัย นำมาวิเคราะห์และสรุปผล จัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ระดับมหาวิทยาลัย
- ๒.๔.๔ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ระดับมหาวิทยาลัย
- ๒.๔.๕ ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ
- ๒.๔.๖ นำเสนอแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.256๕ – พ.ศ.256๙) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติใช้

๒.๕.๑ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - พ.ศ.๒๕๖๙)

กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙			๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	
๑ การให้ ทุนอุดหนุน การศึกษา	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร และจัดสรรทุนสำหรับ การพัฒนาบุคลากรเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของ บุคลากรให้สอดคล้องกับ นโยบายและความ ต้องการของ มหาวิทยาลัย	ร้อยละการ อนุมัติ ทุนอุดหนุน การศึกษา ของผู้ขอรับ ทุนอุดหนุน การศึกษา	≥ ๘๐	≥๘๓	≥๘๕	≥ ๙๐	≥๙๕	บุคลากร สาย	ตลอด ปีงบประมาณ	๑๒,๓๔๐,๐๐๐. -	-	-	-	-	กอง บริหารงาน บุคคล
๒ การเตรียม ความพร้อม ของบุคลากร สายวิชาการ ในการเสนอ ขอกำหนด ตำแหน่งทาง วิชาการ	เพื่อเตรียมความพร้อม ให้กับบุคลากรสาย วิชาการในการจัดเตรียม ผลงานเพื่อเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละของ บุคลากร สาย วิชาการที่ เข้าร่วม โครงการ	-	-	≥๙๐	≥ ๙๐	≥๙๐	บุคลากร สาย วิชาการ	ตลอด ปีงบประมาณ				-	-	กองบริการ การศึกษา
๓ โครงการการ พัฒนา บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการ	เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนา สมรรถนะในการ ปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	ร้อยละ บุคลากร สาย สนับสนุน วิชาการที่ ได้รับการ พัฒนา	≥ ๘๐	≥๙๕	≥๙๘	≥ ๙๘	≥๙๘	บุคลากร สาย สนับสนุน วิชาการ	ตลอด ปีงบประมาณ	-	-	-	-	-	กอง บริหารงาน บุคคล

## ๒.๕.๒ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้ในระดับที่สูงขึ้นและสามารถนำไปต่อยอดในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการหรือการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ร้อยละการอนุมัติทุนอุดหนุนการศึกษาของผู้ขอรับทุนอุดหนุนการศึกษา	≥๗๐	บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ตลอดปีงบประมาณ	-	ฝ่ายกองทุนพัฒนาบุคลากร กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
๒	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการจัดเตรียมผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมโครงการสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	≥๓๐	บุคลากรสายวิชาการ	ตลอดปีงบประมาณ	-	กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี
๓	โครงการพัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ	เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนา	≥๔๘	บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ตลอดปีงบประมาณ	--	ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
๔	โครงการบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อพัฒนาบุคลากรในสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	≥๑๐	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ตลอดปีงบประมาณ	-	ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

๒.๕.๓ แผนการให้ทุนอุดหนุนการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙

ลำดับที่	คณะ/วิทยาลัย	จำนวน อาจารย์ ทั้งหมด (คน)	แผนพัฒนาบุคลากรระดับปริญญาเอก ประจำปี					รวม
			2565	2566	2567	2568	2569	
1	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	59			1	2	3	6
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	58	5	6	8	9	10	38
3	คณะศิลปกรรมศาสตร์	50			1	2	3	6
4	วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ	60	5	6	7	9	10	37
5	วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ	52	8	9	10	11	12	50
6	วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	52	1	2	3	4	5	15
7	วิทยาลัยสหเวชศาสตร์	63				2	3	5
8	วิทยาลัยสถาปัตยกรรม	11	1	2	2	2	2	9
9	วิทยาลัยนิเทศศาสตร์	40	2	3	4	4	5	18
10	ศูนย์การศึกษาจังหวัดอุดรธานี	21	4	5	5	6	6	26
รวม		466	26	33	41	51	59	210

### ส่วนที่ ๓ แนวทางการนำแผนปฏิบัติการปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการ การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

#### ๓.๑ แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรโดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๒. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

๓. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

๕. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งสามารถประเมินผลได้ อย่างเป็นรูปธรรม

### ๓.๒ การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๕

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

๑. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่งานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๒. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนพัฒนาบุคลากร ทุก ๓ เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร



# ภาคผนวก



คำสั่ง วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ที่ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)  
และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ตามที่มหาวิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๑๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๔) เพื่อเป็นแผนชี้นำการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี และนำไปสู่การปฏิบัติในแผนระยะ ๕ ปี ประกอบกับสภาพแวดล้อมในยุคปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีผลกระทบต่อการทำงานของวิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ จึงต้องมีการดำเนินการทบทวนเป้าประสงค์ แผนงาน/กลยุทธ์ โครงการ / กิจกรรม ตัวชี้วัด และเป้าหมาย ให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์กับมหาวิทยาลัยวิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการย่อยดังนี้

#### คณะกรรมการอำนวยการ

- |                                      |                     |
|--------------------------------------|---------------------|
| ๑. ผศ. ดร.อาณัติ ต๊ะปินตา            | ประธานกรรมการ       |
| ๒. รศ. ทศนีย์ ศิริวรรณ               | กรรมการ             |
| ๓. อาจารย์ ดร. กนกรัตน์ คุณะสารพันธ์ | กรรมการ             |
| ๔. ผศ. ดร. กรรณภัทร กันแก้ว          | กรรมการ             |
| ๕. ผศ. ฉันทัช วรรณณอม                | กรรมการ             |
| ๖. อาจารย์พิมนภัทร์ พันทนา           | กรรมการ             |
| ๗. นางสาวนันทพัทธ์ ลีลาอัมพรสิน      | กรรมการและเลขานุการ |

#### หน้าที่

- กำหนดนโยบายในการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินงานแผน
- ส่งเสริม และสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำในเรื่องต่าง ๆ แก่คณะกรรมการดำเนินงาน
- กำกับ ดูแล ติดตาม ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

#### คณะกรรมการดำเนินงาน

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๖๖๙) และ

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. รศ. ทศนีย์ ศิริวรรณ	ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์ ดร. กนกรัตน์ คุณะสารพันธ์	กรรมการ
๓. ผศ. ดร. กรรณภัทร กันแก้ว	กรรมการ
๔. ผศ. นันทัช วรรณถนอม	กรรมการ
๕. อาจารย์พิมนภัทร์ พันทนา	กรรมการ
๖. อาจารย์เทพลักษณ์ โกมลวณิชย์	กรรมการ
๗. อาจารย์ ดร. ยิ่งศักดิ์ แหวนเพชร	กรรมการ
๘. อาจารย์ ดร. ศิริเพ็ญ เขี่ยมจรรยา	กรรมการ
๙. อาจารย์วัชรวิชัย เพิ่มสินพานทอง	กรรมการ
๑๐. อาจารย์สุจิตรา ริมดุสิต	กรรมการ
๑๑. อาจารย์เนตรนภา เหลืองสะอาด	กรรมการ
๑๒. อาจารย์ลือชัย ทิพย์รังษี	กรรมการ
๑๓. นางสาวนันทพัชร ลีลาอัมพรสิน	กรรมการ
๑๔. นางสาวฐิตารีย์ จิตรประทุม	กรรมการ
๑๕. นางสาวอลิสา พจนารถ	กรรมการ
๑๖. นายเชาว์ฤทธิ์ พิณีจ	กรรมการ
๑๗. นายสุรชัย น้อยคำเมือง	กรรมการ
๑๘. นายภัทรารุช สิริวิสุทธิ	กรรมการ
๑๙. นายอรรคพล ธรรมบุตร	กรรมการและเลขานุการ
๒๐. นางสาวจินตนา ทิพย์รัตน์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกิจกรรมพัฒนานักศึกษา

๑. อาจารย์พิมนภัทร์ พันทนา	ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์เทพลักษณ์ โกมลวณิชย์	กรรมการ
๓. อาจารย์ ดร. ยิ่งศักดิ์ แหวนเพชร	กรรมการ
๔. อาจารย์ ดร. ศิริเพ็ญ เขี่ยมจรรยา	กรรมการ
๕. อาจารย์วัชรวิชัย เพิ่มสินพานทอง	กรรมการ
๖. อาจารย์สุจิตรา ริมดุสิต	กรรมการ
๗. อาจารย์เนตรนภา เหลืองสะอาด	กรรมการ
๘. อาจารย์ลือชัย ทิพย์รังษี	กรรมการ
๙. นายสุรชัย น้อยคำเมือง	กรรมการและเลขานุการ

๑๐. นางสาวโยษิตา สมเจริญ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
<b>๓. คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนความสัมพันธ์เครือข่าย</b>	
๑. อาจารย์พินนัทธ์ พันทนา	ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์เทพลักษณ์ โกมลวณิชย์	กรรมการ
๓. อาจารย์ ดร. ยิ่งศักดิ์ แหวนเพชร	กรรมการ
๔. อาจารย์ ดร.ศิริเพ็ญ เยี่ยมจรรยา	กรรมการ
๕. อาจารย์วัชรวิชัย เพิ่มสินพานทอง	กรรมการ
๖. อาจารย์สุจิตรา ริมดุสิต	กรรมการ
๗. อาจารย์เนตรนภา เหลืองสะอาด	กรรมการ
๘. อาจารย์ลือชัย ทิพย์รังษี	กรรมการ
๙. นายสุรชัย น้อยคำเมือง	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นางสาวโยษิตา สมเจริญ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

**๔. คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริการวิชาการ**

๑. ผศ. ดร. กรรณัทธ์ กันแก้ว	ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์เทพลักษณ์ โกมลวณิชย์	กรรมการ
๓. อาจารย์ ดร. ยิ่งศักดิ์ แหวนเพชร	กรรมการ
๔. อาจารย์ ดร. ศิริเพ็ญ เยี่ยมจรรยา	กรรมการ
๕. อาจารย์สุจิตรา ริมดุสิต	กรรมการ
๖. อาจารย์วัชรวิชัย เพิ่มสินพานทอง	กรรมการ
๗. อาจารย์เนตรนภา เหลืองสะอาด	กรรมการ
๘. อาจารย์ลือชัย ทิพย์รังษี	กรรมการ
๙. นายภัทราวุธ สิริวิสุทธ์	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นายกฤษณ์เนศ มัคคภาวีธวัฒน์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

**๕. คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการวิจัย**

๑. ผศ. ดร. กรรณัทธ์ กันแก้ว	ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์เทพลักษณ์ โกมลวณิชย์	กรรมการ
๓. อาจารย์ ดร. ยิ่งศักดิ์ แหวนเพชร	กรรมการ
๔. อาจารย์ ดร. ศิริเพ็ญ เยี่ยมจรรยา	กรรมการ
๕. อาจารย์วัชรวิชัย เพิ่มสินพานทอง	กรรมการ
๖. อาจารย์สุจิตรา ริมดุสิต	กรรมการ
๗. อาจารย์เนตรนภา เหลืองสะอาด	กรรมการ
๘. อาจารย์ลือชัย ทิพย์รังษี	กรรมการ

๙. นายภัทรารุช สีรวิสุทธ์	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นายกฤษฏีเณศ มัคคภาวิชวัฒน์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

**๖. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร**

๑. ผศ. ฉันทัทช วรรณถนอม	ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์เทพลักษณ์ โกมลวณิชย์	กรรมการ
๓. อาจารย์ ดร. ยิ่งศักดิ์ แหวนเพชร	กรรมการ
๔. อาจารย์ ดร. ศิริเพ็ญ เยี่ยมจรรยา	กรรมการ
๕. อาจารย์วัชรวิชัย เพิ่มสินพานทอง	กรรมการ
๖. อาจารย์สุจิตรา ริมดุสิต	กรรมการ
๗. อาจารย์เนตรนภา เหลืองสะอาด	กรรมการ
๘. อาจารย์สือชัย ทิพย์รังษี	กรรมการ
๙. นางสาวนันทพัชร ลีลาอัมพรสิน	กรรมการ
๑๐. นางสาวอลิสรา พจนารถ	กรรมการ
๑๑. นางสาวจิตตารีย์ จิตรประทุม	กรรมการและเลขานุการ

**๗. คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑. ผศ. ฉันทัทช วรรณถนอม	ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์เทพลักษณ์ โกมลวณิชย์	กรรมการ
๓. อาจารย์ ดร. ยิ่งศักดิ์ แหวนเพชร	กรรมการ
๔. อาจารย์ ดร. ศิริเพ็ญ เยี่ยมจรรยา	กรรมการ
๕. อาจารย์วัชรวิชัย เพิ่มสินพานทอง	กรรมการ
๖. อาจารย์สุจิตรา ริมดุสิต	กรรมการ
๗. อาจารย์เนตรนภา เหลืองสะอาด	กรรมการ
๘. อาจารย์สือชัย ทิพย์รังษี	กรรมการ
๙. นางสาวนันทพัชร ลีลาอัมพรสิน	กรรมการ
๑๐. นางสาวอลิสรา พจนารถ	กรรมการ
๑๑. นางสาวจิตตารีย์ จิตรประทุม	กรรมการและเลขานุการ

**๘. คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน**

๑. รศ. ทศนีศ ศิริวรรณ	ประธานกรรมการ
๒. นายเชาว์ฤทธิ์ พิณีจ	กรรมการ
๓. นางสาวจันทนา อนุลีจันทร์	กรรมการ
๔. นายสุรศักดิ์ ดาวเรือง	กรรมการ
๕. นายอรรคพล ธรรมบุตร	กรรมการและเลขานุการ

๖. นางสาวจินตนา ทิพรรัตน์

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

**๙. คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน**

- |                              |                            |
|------------------------------|----------------------------|
| ๑. รศ.ทัศนีย์ ศิริวรรณ       | ประธานกรรมการ              |
| ๒. นางสาวอลิสา พจนารถ        | กรรมการ                    |
| ๓. นายเชาว์ฤทธิ์ พิณีจ       | กรรมการ                    |
| ๔. นายสุรชัย น้อยคำเมือง     | กรรมการ                    |
| ๕. นางสาวฐิตารีย์ จิตรประทุม | กรรมการ                    |
| ๖. นายภัทรารุช สิริวิสุทธิ   | กรรมการ                    |
| ๗. นายอรรคพล ธรรมบุตร        | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๘. นางสาวจินตนา ทิพรรัตน์    | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

**๑๐. คณะกรรมการจัดทำแผนจัดการความรู้**

- |                                    |                     |
|------------------------------------|---------------------|
| ๑. รศ.ทัศนีย์ ศิริวรรณ             | ประธานกรรมการ       |
| ๒. อาจารย์ ดร. ยิ่งศักดิ์ แหวนเพชร | กรรมการ             |
| ๓. อาจารย์เทพลักษณ์ โกมลวณิชย์     | กรรมการ             |
| ๔. อาจารย์ ดร.ศิริเพ็ญ เขี่ยมจรรยา | กรรมการ             |
| ๕. อาจารย์วัชรวิชัย เพิ่มสินพานทอง | กรรมการ             |
| ๖. อาจารย์สุจิตรา ริมดุสิต         | กรรมการ             |
| ๗. อาจารย์เนตรนภา เหลืองสะอาด      | กรรมการ             |
| ๘. อาจารย์ลือชัย ทิพย์รังษี        | กรรมการ             |
| ๙. นายสุรชัย น้อยคำเมือง           | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวจินตนา ทิพรรัตน์         | กรรมการและเลขานุการ |

**๑๑. คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม**

- |                                  |                            |
|----------------------------------|----------------------------|
| ๑. ผศ. ฉันทัช วรรณถนอม           | ประธานกรรมการ              |
| ๒. นางสาวนันทพัชร ลีลาอัมพรสิน   | กรรมการ                    |
| ๓. นางสาวฐิตารีย์ จิตรประทุม     | กรรมการ                    |
| ๔. นายเชาว์ฤทธิ์ พิณีจ           | กรรมการ                    |
| ๕. นายสุรศักดิ์ ดาวเรือง         | กรรมการ                    |
| ๖. นางสาวจันทนา อนุลีจันทร์      | กรรมการ                    |
| ๗. นายเอกชัย ด้วงเอี้ยง          | กรรมการ                    |
| ๘. นายเมธาวัฒน์ แสงใส            | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๙. นายกฤษภูมิ์เนศ มัคคภาวิธวัฒน์ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

**๑๒. คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุก**

- |                                     |                     |
|-------------------------------------|---------------------|
| ๑. ผศ. ฉันทัทธ วรรณถนอม             | กรรมการ             |
| ๒. อาจารย์เทพลักษณ์ โกมลวณิชย์      | กรรมการ             |
| ๓. อาจารย์ ดร. ยิ่งศักดิ์ แหวนเพชร  | กรรมการ             |
| ๔. อาจารย์ ดร. ศิริเพ็ญ เยี่ยมจรรยา | กรรมการ             |
| ๕. อาจารย์วัชรวิชัย เพิ่มสินพานทอง  | กรรมการ             |
| ๖. อาจารย์สุจิตรา ริมดุสิต          | กรรมการ             |
| ๗. อาจารย์นตรนภา เหลืองสะอาด        | กรรมการ             |
| ๘. อาจารย์สือชัย ทิพย์รังษี         | กรรมการ             |
| ๙. นางสาวนันทพัชร สีลาอัมพรสิน      | กรรมการ             |
| ๑๐. นางสาวจิตตารีย์ จิตรประทุม      | กรรมการ             |
| ๑๑. นางสาวอลิสา พจนารถ              | กรรมการ             |
| ๑๒. นายเชาว์ฤทธิ์ พิณีจ             | กรรมการ             |
| ๑๓. นายสุรชัย น้อยคำเมือง           | กรรมการ             |
| ๑๔. นายภัทรารุช สีรวิสุทธิ์         | กรรมการ             |
| ๑๕. นายอรรคพล ธรรมบุตร              | กรรมการ             |
| ๑๖. นางสาวหนึ่งฤทัย ใจนิ่ม          | กรรมการและเลขานุการ |

**๑๓. คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ**

- |                               |                     |
|-------------------------------|---------------------|
| ๑. ผศ. ฉันทัทธ วรรณถนอม       | ประธานกรรมการ       |
| ๒. นางสาวจิตตารีย์ จิตรประทุม | กรรมการ             |
| ๓. นายภัทรารุช สีรวิสุทธิ์    | กรรมการ             |
| ๔. นายสุรศักดิ์ ดาวเรือง      | กรรมการ             |
| ๕. นายสุรชัย น้อยคำเมือง      | กรรมการ             |
| ๖. นายเอกชัย ด้วงเอี้ยง       | กรรมการและเลขานุการ |

**๑๔. คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการจัดซื้อ จัดจ้าง**

- |                                |                     |
|--------------------------------|---------------------|
| ๑. ผศ. ฉันทัทธ วรรณถนอม        | ประธานกรรมการ       |
| ๒. นางสาวนันทพัชร สีลาอัมพรสิน | กรรมการ             |
| ๓. นายเชาว์ฤทธิ์ พิณีจ         | กรรมการ             |
| ๔. นายสุรศักดิ์ ดาวเรือง       | กรรมการ             |
| ๕. นางสาวจันทนา อนุลีจันทร์    | กรรมการและเลขานุการ |

**๑๕. คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม**

- |                                     |                            |
|-------------------------------------|----------------------------|
| ๑. อาจารย์พิมนภัทร์ พันทนา          | ประธานกรรมการ              |
| ๒. นายเทพลักษณ์ โกมลวณิชย์          | กรรมการ                    |
| ๓. อาจารย์ ดร. ยิ่งศักดิ์ แหวนเพชร  | กรรมการ                    |
| ๔. อาจารย์ ดร. ศิริเพ็ญ เยี่ยมจรรยา | กรรมการ                    |
| ๕. อาจารย์วัชรวิชัย เพิ่มสินพานทอง  | กรรมการ                    |
| ๖. อาจารย์สุจิตรา ริมดุสิต          | กรรมการ                    |
| ๗. อาจารย์เนตรนภา เหลืองสะอาด       | กรรมการ                    |
| ๘. อาจารย์ลือชัย ทิพย์รังษี         | กรรมการ                    |
| ๙. นายสุรชัย น้อยคำเมือง            | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๑๐. นางสาวโยษิตา สมเจริญ            | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

**๑๖. คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการจัดหารายได้**

- |                                     |                            |
|-------------------------------------|----------------------------|
| ๑. ผศ. ดร. กรรณภัทร กันแก้ว         | ประธานกรรมการ              |
| ๒. อาจารย์เทพลักษณ์ โกมลวณิชย์      | กรรมการ                    |
| ๓. อาจารย์ ดร. ยิ่งศักดิ์ แหวนเพชร  | กรรมการ                    |
| ๔. อาจารย์ ดร. ศิริเพ็ญ เยี่ยมจรรยา | กรรมการ                    |
| ๕. อาจารย์วัชรวิชัย เพิ่มสินพานทอง  | กรรมการ                    |
| ๖. อาจารย์สุจิตรา ริมดุสิต          | กรรมการ                    |
| ๗. อาจารย์เนตรนภา เหลืองสะอาด       | กรรมการ                    |
| ๘. อาจารย์ลือชัย ทิพย์รังษี         | กรรมการ                    |
| ๙. นายภัทรารุช สิริวิสุทธ์          | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๑๐. นายกฤษฏีธเนศ มัคคภาวิชวัฒน์     | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

**๑๗. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสาขาวิชาสู่เอกัตถ์คณะ**

- |                                      |                            |
|--------------------------------------|----------------------------|
| ๑. อาจารย์ ดร. กนกรัตน์ คุณะสารพันธ์ | ประธานกรรมการ              |
| ๒. อาจารย์เทพลักษณ์ โกมลวณิชย์       | กรรมการ                    |
| ๓. นางสาวอลิสา พจนารถ                | กรรมการ                    |
| ๔. นายรัชตะสรณ์ จันทรวรศิษย์         | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๕. นายมานิต ศรีวัง                   | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

**๑๘. คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาเอกลักษณ์วิทยาลัย ฯ**

- |                                     |               |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. อาจารย์พิมนภัทร์ พันทนา          | ประธานกรรมการ |
| ๒. อาจารย์เทพลักษณ์ โกมลวณิชย์      | กรรมการ       |
| ๓. อาจารย์ยิ่งศักดิ์ แหวนเพชร       | กรรมการ       |
| ๔. อาจารย์ ดร. ศิริเพ็ญ เยี่ยมจรรยา | กรรมการ       |



๕. อาจารย์สุจริตรา रिมนดุสิต	กรรมการ
๖. อาจารย์วัชรวิชัย เพิ่มสินพานทอง	กรรมการ
๗. อาจารย์เนตรนภา เหลืองสะอาด	กรรมการ
๘. อาจารย์สีอชัย ทิพย์รังษี	กรรมการ
๙. นายสุรชัย น้อยคำเมือง	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นางสาวโยษิตา สมเจริญ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

**๑๙. คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต**

๑. ผศ. ฉันทิช วรรณถนอม	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวพิชชาภา โหลสกุล	กรรมการ
๓. นายเอกชัย ด้วงเอี้ยง	กรรมการ
๔. นายเมธาวัฒน์ แสงใส	กรรมการ
๕. นางสาวจิตาธิปไตย จิตประทุม	กรรมการและเลขานุการ

**๒๐. คณะกรรมการจัดทำต้นท่อนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

๑. รศ. ทศนีย์ ศิริวรรณ	ประธานกรรมการ
๒. นายเชาว์ฤทธิ์ พิณิจ	กรรมการ
๓. นางสาวจันทนา อนุลีจันทร์	กรรมการ
๔. นายอรุณพล ธรรมบุตร	กรรมการและเลขานุการ
๕. นายสุรศักดิ์ ดาวเรือง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

**หน้าที่**

๑. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)
๒. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓. นำเสนอแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ เพื่อพิจารณา
๔. ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการย่อยตามที่ได้รับมอบหมาย
๕. ควบคุม ดูแล และดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผน ฯ ด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ
๖. แก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการจัดกิจกรรม

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

(ผศ. ดร. อาณัติ ตะปิงตา)

รักษาราชการแทนคณบดี

วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา