



แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐)
และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

คณะวิทยาการจัดการ
ได้รับการอนุมัติจากอธิการบดี
เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๖

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่าที่สุดในองค์การที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากลได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้กลไกหนึ่งเพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างเข้มแข็งคือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างสูงสุดทั้งด้านวิชาการ ทักษะในการปฏิบัติงานคุณธรรมจริยธรรม ความพอใจในการปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นโยบายการพัฒนาบุคลากรการบริหารงานบุคคล ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่สมรรถนะบนพื้นฐานของ ทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการไว้ทั้ง ๓ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. การให้ทุนอุดหนุนการศึกษา (ดำเนินการหลักโดยกองบริหารบุคคล)
๒. การผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
๓. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อสายงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางด้านวิชาการให้แก่บุคลากรสายวิชาการ พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนไปพร้อม ๆ กับการปลูกฝังให้บุคลากร ครองตนปฏิบัติตนปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล พร้อมกันนี้ได้กำหนดตัวชี้วัด ตามแผนปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง (๑๐๐.๐๐)
- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (๘๐.๐๐)
- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่ง (๘๐.๐๐)
- ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา (๑๐๐.๐๐)



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คล้ายสังข์

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ก
สารบัญ	ข,ค
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ โครงสร้างคณะวิทยาการจัดการ	๓
๑.๓ โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)	๔
๑.๔ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๙
๑.๕ ข้อมูลพื้นฐานคณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๐
๑.๕.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๑๐
๑.๕.๒ พันธกิจ (Mission)	๑๐
๑.๕.๓ อัตลักษณ์ (Identity)	๑๐
๑.๕.๔ เอกลักษณ์ (Identity)	๑๐
๑.๕.๕ ค่านิยมหลัก (Core Values)	๑๐
๑.๕.๖ วัฒนธรรมองค์กร (Culture)	๑๐
๑.๕.๗ ยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts)	๑๐
๑.๖ ข้อมูลบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ	๑๒
ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	๑๔
๒.๑ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๔
๒.๒ วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๔
๒.๓ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของคณะวิทยาการจัดการ	๑๕
๒.๓.๑ ยุทธศาสตร์	๑๕
๒.๓.๒ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	๑๕
๒.๓.๓ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	๑๕

สารบัญ (ต่อ)

๒.๔	ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓/	๑๕
๒.๕	แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๓๐)	๑๖
๒.๖	แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓/	๑๘
ส่วนที่ ๓ แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล		๑๙
๓.๑	แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ	๑๙
๓.๒	การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	๒๐
ภาคผนวก		๒๑
	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๓๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓/	๒๒
	รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๓๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓/	๒๖
	ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๓๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓/	๓๑

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีหน้าที่ตามพันธกิจ คือ ผลิตบัณฑิตที่เน้นองค์ความรู้ท้องถิ่น ฝึกหัดครู วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรเพราะปัจจัยด้านบุคลากรหรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จ ในการทำงานของทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเอตทัคคะที่มีอัตลักษณ์

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึง โครงสร้างองค์กร โครงสร้างการบริหารจัดการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ แผนงาน นโยบายในการพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทานี้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางใหม่มหาวิทยาลัย คณะ และหน่วยงานได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

การพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มุ่งการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และ ยุทธศาสตร์ของคณะวิทยาการจัดการและของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้คณะได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรในปัจจุบัน รวมทั้งที่ต้องการในอนาคตอย่างน้อย ๕ ปีข้างหน้า (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อใช้ในการวางแผนความต้องการด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมถึงกำหนดอัตรากำลังที่ต้องการเพื่อการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนางานประจำ โดยให้ได้รับการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่สถาบันการศึกษา กำหนด เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้รับการ พัฒนาของตนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของคณะไปสู่การ ปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน ตามแผน ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คณะวิทยาการจัดการ ตระหนักในความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรของคณะมีความรู้ความสามารถทักษะที่ดีเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน

มีความรู้ความเข้าใจวิธีการทำงานเกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับ แนวคิด กฎเกณฑ์ที่มีทัศนคติเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและให้สอดคล้องกับการประกัน คุณภาพการศึกษาของคณะ ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาอันประกอบด้วย ลักษณะ และความหมายดังต่อไปนี้

- แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ของสถาบันในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันตามวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป

- บุคลากร หมายถึง อาจารย์ประจำ และบุคลากรสายสนับสนุน

- การพัฒนาอาจารย์ประจำ หมายถึง พิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำที่ได้รับการสนับสนุน มีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศเทียบกับบุคลากรของคณะทั้งหมด

- การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไปศึกษาต่อบรรณาลัยหรือดูงาน และการเข้ารับการศึกษาที่มหาวิทยาลัยหรือคณะจัดขึ้นเอง โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาการจัดการจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาและแผนยุทธศาสตร์ของคณะ รวมทั้งให้ครอบคลุมถึงเป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรมและกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากรของคณะ

ประวัติความเป็นมาของคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ ซึ่งขณะนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ยังมีฐานะเป็นวิทยาลัยครูสวนสุนันทา และคณะวิทยาการจัดการใช้ชื่อว่า คณะวิชาวิทยาการจัดการ คณะทำงานที่ร่วมกันก่อตั้งคณะวิชาประกอบด้วยอาจารย์จากสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ และรัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน ๓ ท่าน คือ อาจารย์รัชพิณ รัชตะนาวิน, อาจารย์เชวง แสันทวีสุข และอาจารย์อภิชาติ กำภูมีประเสริฐ รวมทั้งบุคลากรจากหน่วยงานอื่นอีก ๒ ท่าน ได้แก่ อาจารย์เปรมจิตต์ สระวาสี จากคณะวิชาวิทยาศาสตร์และอาจารย์สมศักดิ์ ขาวลาภ จากหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครูกระทรวงศึกษาธิการ โดยวิทยาลัยมอบหมายให้อาจารย์เปรมจิตต์ สระวาสี เป็นหัวหน้าคณะทำงานในการก่อตั้งคณะวิชาวิทยาการจัดการ

ระยะแรกของโครงการก่อตั้งคณะนั้นได้ทดลองเปิดสอนในหลักสูตร โปรแกรมวิชาธุรกิจศึกษา ก่อน หลังจากนั้นในปี พ.ศ. ๒๕๓๐ จึงดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอนุปริญญา ศิลปศาสตร์ สาขาการจัดการทั่วไป และในวันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ.๒๕๓๐ ได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้คณะวิชาวิทยาการจัดการเป็นส่วนราชการหนึ่งของวิทยาลัยครูสวนสุนันทา ประกอบด้วยภาควิชา ๕ ภาควิชาคือ

๑. ภาควิชาการเงินและการบัญชี
๒. ภาควิชาการตลาด
๓. ภาควิชาการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์
๔. ภาควิชาการบริหารธุรกิจและสหกรณ์
๕. ภาควิชาเศรษฐศาสตร์

มีหน้าที่ในการบริหารจัดการ และดูแลการจัดการเรียนการสอนในระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี ๒ ปี ต่อเนื่อง และปริญญาตรี ๔ ปี ในสายบริหารธุรกิจและการจัดการ สายนิเทศศาสตร์และสายอุตสาหกรรมบริการ

ในปี พ.ศ.๒๕๓๓ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.๒๕๓๔ นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา คณะวิชาวิทยาการจัดการ ก็ได้เปลี่ยนชื่อเป็น คณะวิทยาการจัดการ เป็นส่วนราชการหนึ่งในสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา

ในปี พ.ศ.๒๕๓๙ คณะวิทยาการจัดการปรับเปลี่ยนส่วนราชการภายในคณะจากการบริหารแบบภาควิชาเป็นการบริหารงานแบบโปรแกรมวิชา ประกอบด้วย ๓ โปรแกรมวิชา ได้แก่ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป โปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจ และโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์และในปีการศึกษา ๒๕๔๓ มีโปรแกรมวิชาเพิ่มขึ้นอีก ๑ โปรแกรมวิชา ได้แก่ โปรแกรมวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

ในปี พ.ศ.๒๕๔๗ ได้มีการปรับเปลี่ยนสถานะองค์กร จากสถาบันราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏในส่วนโครงสร้างของคณะวิทยาการจัดการ ได้เพิ่มโปรแกรมวิชาอีก ๑ โปรแกรมวิชา ได้แก่ โปรแกรมวิชาการบัญชี

ในปี พ.ศ.๒๕๔๙ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีการปรับโครงสร้างองค์กรให้ทุกหน่วยงานและในส่วนของคณะวิทยาการจัดการ มีโครงสร้างองค์กรใหม่ดังนี้

๑. โปรแกรมวิชา จำนวน ๒ โปรแกรมวิชา
 - โปรแกรมวิชาบริหารธุรกิจ
 - โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์

๒. สำนักงานคณบดี

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรทุกหน่วยงานอีกครั้งในส่วน คณะวิทยาการจัดการ ได้เปลี่ยนคำว่า “โปรแกรมวิชา” เป็นคำว่า “สาขาวิชา” รวมทั้งสิ้น ๑๖ สาขาวิชา และจำแนกเป็นหลักสูตรได้ ๓ หลักสูตร ได้แก่

๑. หลักสูตรบริหารธุรกิจ มี ๘ สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจบริการ และสาขาวิชาการประกอบการธุรกิจ

๒. หลักสูตรการบัญชี มี ๑ สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการบัญชี

๓. หลักสูตรนิเทศศาสตร์ มี ๖ สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาวารสารศาสตร์
ประชาสัมพันธ์ สาขาวิชาการโฆษณา สาขาวิชาวิทยุโทรทัศน์ วิชาสาขาวิทยุกระจายเสียง และสาขาวิชา
การภาพยนตร์สื่อสารการแสดง

ในปี พ.ศ.๒๕๕๒ หลักสูตรนิเทศศาสตร์ได้เปิดสาขาใหม่เพิ่มขึ้นจำนวน ๒ สาขาวิชาได้แก่
สาขาวิชาภาพเคลื่อนไหวและสื่อผสม และสาขาวิชาการแพร่ภาพผ่านสื่อผสมสมัยใหม่

ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร โดยสรุปได้ว่า หลักสูตร
บริหารธุรกิจ มีจำนวน ๘ สาขาวิชา หลักสูตรการบัญชี และหลักสูตรนิเทศศาสตร์ มีจำนวนทั้งสิ้น ๘
สาขาวิชา รวมทั้งสิ้น ๑๗ สาขาวิชา

ในปีการศึกษา ๒๕๕๘ ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรนิเทศศาสตร์ ซึ่งจากเดิมมีจำนวน
๘ หลักสูตร ปรับปรุงเป็น ๑ หลักสูตร ๘ แขนงวิชา ดังนี้

- ๑) แขนงวิชาวิทยุกระจายเสียง
- ๒) แขนงวิชาวิทยุโทรทัศน์
- ๓) แขนงวิชาวารสารสนเทศ
- ๔) แขนงวิชาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารองค์กร
- ๕) แขนงวิชาการโฆษณาและสื่อสารการตลาด
- ๖) แขนงวิชาภาพเคลื่อนไหวและสื่อผสม
- ๗) แขนงวิชาการสื่อสารผ่านสื่อใหม่
- ๘) แขนงวิชาภาพยนตร์

ในปีการศึกษา ๒๕๕๙ ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรบริหารธุรกิจ จำนวน ๓ หลักสูตร
จากเดิมมีจำนวน ๘ หลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรเศรษฐศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
๒. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
๓. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มี ๖ แขนงวิชา ดังนี้

- ๑) แขนงวิชาการเงินการธนาคาร
- ๒) แขนงวิชาการตลาด
- ๓) แขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- ๔) แขนงวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ
- ๕) แขนงวิชาการจัดการธุรกิจบริการ
- ๖) แขนงวิชาการประกอบการธุรกิจ

และมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรบัญชีบัณฑิต จำนวน ๑ หลักสูตร คือ หลักสูตรบัญชีบัณฑิต
หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๙

สำหรับปีการศึกษา ๒๕๖๐ คณะวิทยาการจัดการมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร นิเทศศาสตร์ จากเดิม ๑ หลักสูตร ๘ แขนงวิชา เป็น ๑ หลักสูตร ๕ แขนงวิชา ดังนี้

- ๑) แขนงวิชาวารสารศาสตร์
- ๒) แขนงวิทยุกระจายเสียงและวิชาวิทยุโทรทัศน์
- ๓) แขนงวิชาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารองค์กร
- ๔) แขนงวิชาการโฆษณาและสื่อสารการตลาด
- ๕) แขนงวิชาภาพยนตร์และสื่อดิจิทัล

โดยสรุปคณะวิทยาการจัดการ มีหลักสูตรทั้งหมด ๕ หลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต ๑ หลักสูตร ๖ แขนงวิชา ดังนี้
 - ๑) แขนงวิชาการเงินการธนาคาร
 - ๒) แขนงวิชาการตลาด
 - ๓) แขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - ๔) แขนงวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ
 - ๕) แขนงวิชาการจัดการธุรกิจบริการ
 - ๖) แขนงวิชาการประกอบการธุรกิจ

๒. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

๓. หลักสูตรเศรษฐศาสตรบัณฑิต

๔. หลักสูตรบัญชีบัณฑิต

๕. หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต ๑ หลักสูตร ๕ แขนงวิชา ดังนี้

- ๑) แขนงวิชาวารสารศาสตร์
- ๒) แขนงวิทยุกระจายเสียงและวิชาวิทยุโทรทัศน์
- ๓) แขนงวิชาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารองค์กร
- ๔) แขนงวิชาการโฆษณาและสื่อสารการตลาด
- ๕) แขนงวิชาภาพยนตร์และสื่อดิจิทัล

สำหรับปีการศึกษา ๒๕๖๗ คณะวิทยาการจัดการ มีหลักสูตรทั้งหมด ๓ หลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต ๑ หลักสูตร ๖ แขนงวิชา ดังนี้
 - ๑) แขนงวิชาการเงินการธนาคาร
 - ๒) แขนงวิชาการตลาด
 - ๓) แขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - ๔) แขนงวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ
 - ๕) แขนงวิชาการจัดการธุรกิจบริการ
 - ๖) แขนงวิชาการประกอบการธุรกิจ

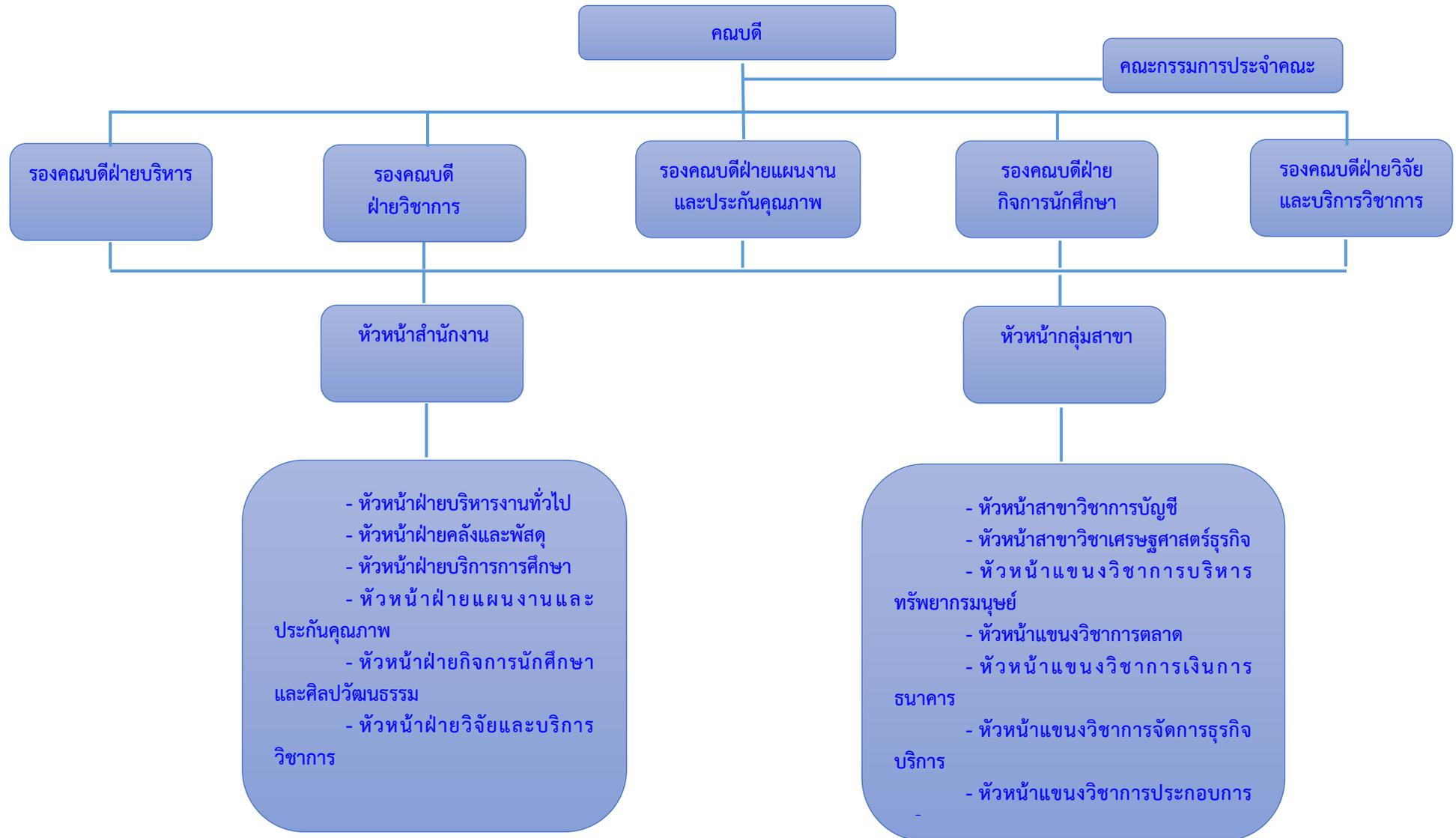
๒. หลักสูตรเศรษฐศาสตร์บัณฑิต

๓. หลักสูตรบัญชีบัณฑิต

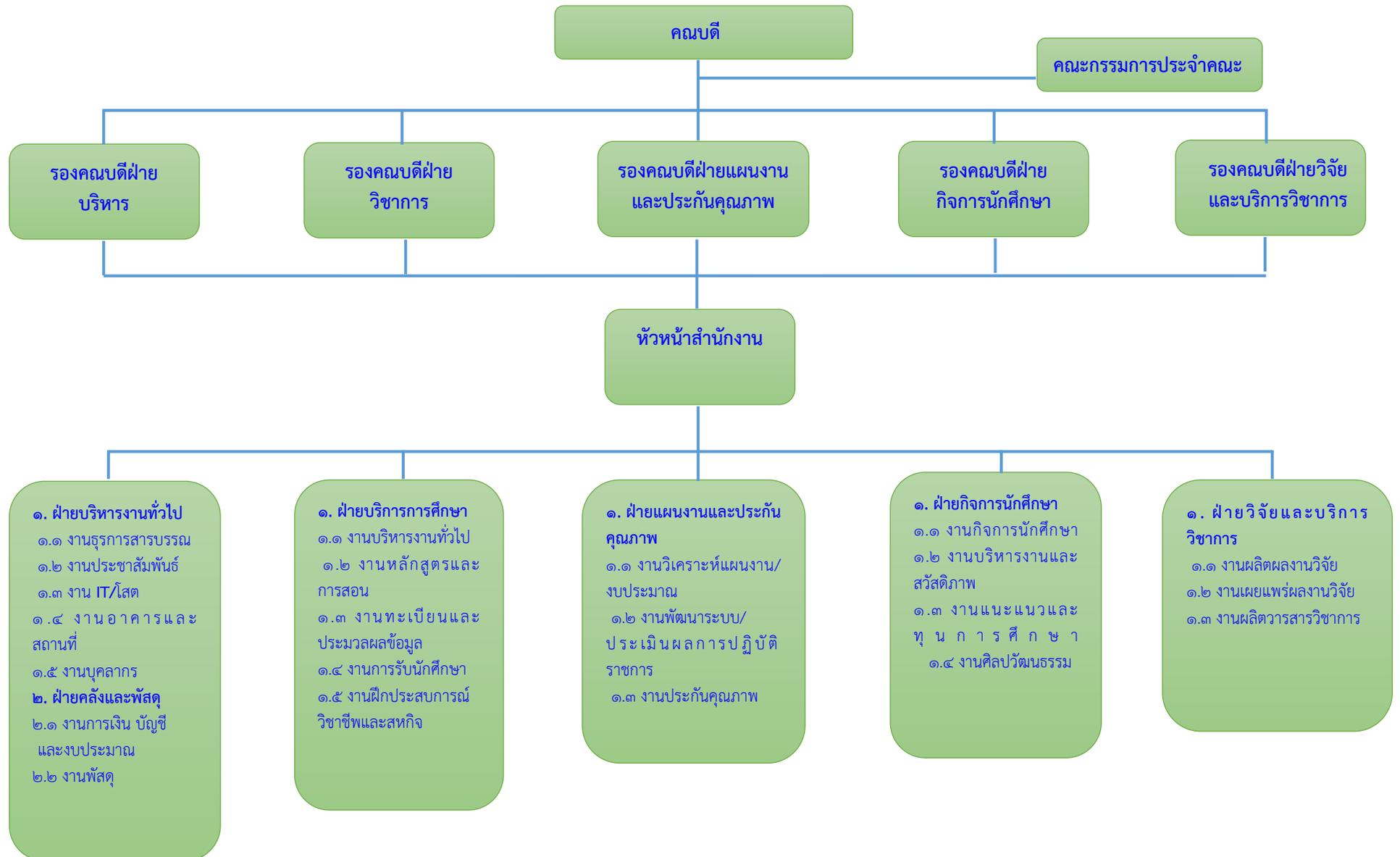
ปัจจุบันคณะวิทยาการจัดการก่อตั้งมาครบ ๓๐ ปี มีคณบดีบริหารงานจำนวน ๙ ท่าน คือ

๑. อาจารย์เปรมจิตต์ สระวาสี (หัวหน้าคณะวิชา) พ.ศ. ๒๕๓๐ – ๒๕๓๓
๒. อาจารย์รัชพัฒน์ รัชตะนาวิน (หัวหน้าคณะวิชา) พ.ศ. ๒๕๓๓ – ๒๕๓๖
๓. รองศาสตราจารย์อุไร ถาวรายุศม์ (หัวหน้าคณะวิชา)
(คณบดีโดยตำแหน่ง) พ.ศ. ๒๕๓๖ – ๒๕๓๘
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ขาวลาภ (คณบดี) พ.ศ. ๒๕๓๘ – ๒๕๔๒
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิภาพรรณ กนิษฐนาคะ (คณบดี) พ.ศ. ๒๕๔๒ – ๒๕๔๖
๖. อาจารย์ทรงศักดิ์ พิริยะภักดี (คณบดี) พ.ศ. ๒๕๔๖ – ๒๕๔๙
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยฉัตรรัตน์ ภวิศพิริยะภักดี (คณบดี) พ.ศ. ๒๕๔๙ – ๒๕๕๒
(เปลี่ยนชื่อ – สกุล)
๗. อาจารย์ ดร.สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์ (คณบดี) พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๖
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป วชิทองรัตนา (คณบดี) พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๓
๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คล้ายสังข์ (คณบดี) พ.ศ. ๒๕๖๓ – ปัจจุบัน

๑.๒ โครงสร้างคณะวิทยาการจัดการ



๑.๓ โครงสร้างการบริหารจัดการ



๑.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ									
1.	โครงการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ	1.เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์มีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาผลงานทางวิชาการ และความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์และขั้นตอนการส่งงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2.เพื่อสนับสนุนให้คณาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการให้มากขึ้น	- ร้อยละของผู้สอนที่มีคุณภาพสูง (ตำแหน่งทางวิชาการ)	ร้อยละ ≥ 35	บุคลากรสายวิชาการ	บรรลุ (ได้คะแนน ร้อยละ ≥ 51.94)	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	10,000	ฝ่ายบริหาร
2.	โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1 คน	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	บรรลุ (ได้รับตำแหน่งชำนาญการ ๑ คน)	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	10,000	
3	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการมีความรู้ความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ ≥ 72	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดคณะวิทยาการจัดการ	บรรลุ (ได้คะแนน ร้อยละ ≥ 90)	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566	20,000	

๑.๕ ข้อมูลพื้นฐานคณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑.๕.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

"ผู้นำการสร้างมืออาชีพด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน"

(A leader in producing professionals of management for sustainable society development)

๑.๕.๒ พันธกิจ (Mission)

๑. ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพมีคุณธรรมและจริยธรรม

๒. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

๓. วิจัยและสร้างนวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๔. สร้างเครือข่าย บริการวิชาการ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๕.๓ อัตลักษณ์ (Identity)

เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ เป็นดวงประทีปให้สังคม

๑.๕.๔ เอกลักษณ์ (Uniqueness)

ผลิตบุคลากรมืออาชีพ

๑.๕.๕ ค่านิยมหลัก (Core Values)

RISE : Resilience, Integrity, Social Responsibility, Excellence

R (Resilience) : ความสามารถในการปรับตัว Resilience

I (Integrity) : คักดีศรี Integrity

S (Social Responsibility) : ความรับผิดชอบต่อสังคม Social Responsibility

E (Excellence) : ความเป็นเลิศมืออาชีพ Excellence

๑.๕.๖ วัฒนธรรมองค์กร

S (Smart) : สง่างาม

S (Sincerity) : ความจริงใจ

R (Responsibility) : ความรับผิดชอบต่อ

U (Unity) : ความเป็นหนึ่งเดียว

๑.๕.๗ ยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ผลิตบัณฑิตให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพัฒนากำลังคนให้มีความเป็นมืออาชีพมีคุณธรรมและจริยธรรม

(To produce well-rounded graduate in certain field; to develop manpower skills to professional level; and to enhance those with ethics and morality)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

(To elevate instruction management system; to create learning innovation; and to raise management process to global standard)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ วิจัยและสร้างนวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

(To conduct research and create innovation, creative works at national and international levels for the sustainable usage)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างเครือข่าย บริการวิชาการ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

(To establish networks, and expand academic services to drive the national strategies)

๑.๖ ข้อมูลบุคลากรคณะวิทยาการการจัดการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

๑.๖.๑ ตารางข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร และคุณวุฒิการศึกษา

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	ข้าราชการ			รวม ขรก.	พจน.(เงินรายได้)				รวม พจน. (เงิน รายได้)	พจน.(งบประมาณ แผ่นดิน)			รวม พจน.(งบ ประมาณ แผ่นดิน)	ผลรวม ทั้งหมด
		ผศ.	รศ.	อ.		ผศ.	รศ.	ศ.	อ.		ผศ.	รศ.	อ.		
๑	คณะวิทยาการการจัดการ	๓	๕	๒	๑๐	๐	๐	๐	๙	๙	๑๖	๑	๑๓	๓๐	๔๙

๑.๖.๒ ตารางข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร และตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	ข้าราชการ			รวม ข้าราชการ	พจน.(เงินรายได้)			รวม พจน. (เงิน รายได้)	พจน.(งบประมาณ แผ่นดิน)			รวม พจน. (งบประมาณ แผ่นดิน)	ผลรวม ทั้งหมด
		ป. ตรี	ป.โท	ป. เอก		ป. ตรี	ป.โท	ป. เอก		ป. ตรี	ป.โท	ป. เอก		
๑	คณะวิทยาการการจัดการ	๐	๓	๓	๑๐	๑	๔	๔	๙	๐	๔	๒๒	๓๐	๔๙

๑.๖.๓ ตารางข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร และคุณวุฒิการศึกษา

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ		รวม	พนง.(งปม.เงินรายได้)				รวม	พนง.(งปม.แผ่นดิน)			รวม	ลจ.ชั่วคราว		รวม	ลจ.ประจำ			รวม	ผลรวม ทั้งหมด
		ป. ตรี	ป. โท		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป. ตรี	ป.โท	ป. เอก		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป. โท		
๑	คณะวิทยาการ จัดการ	๐	๐	๐	๐	๒	๑	๐	๓	๐	๙	๑๒	๒๑	๑	๑	๒	๐	๐	๐	๐	๒๖

ส่วนที่ ๒

แผนพัฒนาบุคลากร

๒.๑ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

คณะวิทยาการจัดการได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย และให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนและจัดสรรเงินทุนสำหรับการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของมหาวิทยาลัยทั้งตำแหน่ง ทางวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภายใต้การดำเนินการ ดังนี้

๑. กองทุนพัฒนาบุคลากร บริหารกองทุนในรูปของคณะกรรมการโดยดำเนินการตามระเบียบ และประกาศของกองทุนพัฒนาบุคลากร เช่น การให้ทุนอุดหนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ปริญญาเอก โครงการความร่วมมือทางวิชาการและแลกเปลี่ยนบุคลากร การฝึกอบรม การศึกษาระยะสั้น และการศึกษาดูงานด้านวิชาการ การประชุมสัมมนาในระดับนานาชาติ การนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการให้รางวัลในการเขียนบทความทางวิชาการ

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

๓. มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร ภายใต้การดำเนินงานของฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร กองบริหารงานบุคคล โดยดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากรที่จะฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง และมหาวิทยาลัยเห็นว่าบุคลากรควรจะได้รับ การฝึกอบรม แล้วนำมาพิจารณา จัด ทำแผนพัฒนาบุคลากร

๔. มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก การพัฒนาฝึกอบรมในลักษณะดังกล่าวจะใช้งบประมาณของหน่วยงานต้นสังกัด โดยไม่คิดรวมกับงบประมาณในข้อ ๒

๒.๒ วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๒.๑ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

๒.๒.๒ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

๒.๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน

๒.๒.๔ เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตน ครองตนปฏิบัติตนภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๒.๓ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

๒.๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ผลិតบัณฑิตให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพัฒนากำลังคนให้มีความเป็นมืออาชีพมีคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๓.๒ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒.๓.๓ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง	๑๐๐.๐๐
- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๘๐.๐๐
- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่ง	๘๐.๐๐
- ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา	๑๐๐.๐๐

๒.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร

๒.๔.๑ ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐ และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒.๔.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – พ.ศ.

๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒.๔.๓ รวบรวมแผนพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆภายในมหาวิทยาลัย นำมาวิเคราะห์และสรุปผล จัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ระดับมหาวิทยาลัย

๒.๔.๔ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ระดับ มหาวิทยาลัย

๒.๔.๕ ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๒.๔.๖ นำเสนอแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – พ.ศ.๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติใช้

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – พ.ศ.๒๕๗๐)

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ	
			๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
			๑.	การให้ทุนอุดหนุนการศึกษา	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรและจัดสรรทุนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของมหาวิทยาลัย	ร้อยละการอนุมัติทุนอุดหนุนการศึกษาของผู้ขอรับทุนอุดหนุนการศึกษา	≥๘๐			≥๘๓	≥๘๕	≥๙๐	≥๙๕	บุคลากรสายวิชาการ		ตลอดปีงบประมาณ
๒.	การเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสายวิชาการในการจัดเตรียมผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมโครงการ	-	-	≥๙๐	≥๙๐	≥๙๐	บุคลากรสายวิชาการ	ตลอดปีงบประมาณ				-	-	คณะวิทยาการจัดการ จัดการ
๓.	โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนา	≥๘๐	≥๙๕	≥๙๘	≥๙๘	≥๙๘	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ตลอดปีงบประมาณ	-	-	-	-	-	คณะวิทยาการจัดการ จัดการ

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสายวิชาการในการจัดเตรียมผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของสายวิชาการที่เข้าร่วมโครงการสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	≥๓๐	บุคลากรสายวิชาการ	ตลอดปีงบประมาณ	-	ฝ่ายบุคลากร
๒.	โครงการพัฒนาบุคลากรผู้มีอาชีพ	เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนา	≥๙๘	บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ตลอดปีงบประมาณ	-	ฝ่ายบุคลากร
๓.	โครงการบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อพัฒนาบุคลากรในสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	≥๑๐	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ตลอดปีงบประมาณ	-	ฝ่ายบุคลากร

ส่วนที่ ๓ แนวทางการนำแผนปฏิบัติการปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๓.๑ แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรโดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด
3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย
5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งสามารถประเมินผลได้ อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๒ การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๗

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

๑. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๒. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนพัฒนาบุคลากร ทุก ๓ เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

ภาคผนวก

ภาคผนวก ๑

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗) และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



คำสั่งคณะกรรมการจัดการ

ที่ ๑๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ด้วยคณะกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กำหนดจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คณะวิทยาการจัดการ เพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง และสร้างจิตสำนึกทัศนคติของบุคลากรให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อความก้าวหน้าของคณะวิทยาการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ประกอบไปด้วย

๑. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร
๓. แผนปฏิบัติการการจัดการระบบสิ่งแวดล้อม
๔. แผนปฏิบัติการด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
๕. แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
๖. แผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
๗. แผนปฏิบัติการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คณะวิทยาการจัดการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

- | | |
|---------------------------------------|------------------|
| ๑.๑ คณบดีคณะวิทยาการจัดการ | ประธาน |
| ๑.๒ รองคณบดีฝ่ายบริหาร | รองประธานกรรมการ |
| ๑.๓ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ | กรรมการ |
| ๑.๔ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ | กรรมการ |

- ๒ -

๑.๕ รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	กรรมการ
๑.๖ รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	กรรมการ
๑.๗ หัวหน้าสำนักงานคณบดี	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ที่ต้องไป

๑. ทบทวน / กำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ
๒. กำกับดูแลนโยบายและแผนในการจัดทำแผนปฏิบัติการ
๓. ส่งเสริม สนับสนุน ทรัพยากรในการดำเนินงาน กำกับ ติดตาม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย และแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของคณะวิทยาการจัดการ
๔. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

๒. คณะกรรมการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ

๒.๑ รองคณบดีฝ่ายบริหาร	ประธานกรรมการ
๒.๒ หัวหน้ากลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ	กรรมการ
๒.๓ หัวหน้าสาขาวิชาการบัญชี	กรรมการ
๒.๔ หัวหน้าสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	กรรมการ
๒.๕ หัวหน้าแขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์	กรรมการ
๒.๖ หัวหน้าแขนงวิชาการเงินการธนาคาร	กรรมการ
๒.๗ หัวหน้าแขนงวิชาการตลาด	กรรมการ
๒.๘ หัวหน้าแขนงวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ	กรรมการ
๒.๙ หัวหน้าแขนงวิชาการจัดการธุรกิจบริการ	กรรมการ
๒.๑๐ หัวหน้าแขนงวิชาการประกอบการธุรกิจ	กรรมการ
๒.๑๑ หัวหน้าสำนักงานคณบดี	กรรมการ
๒.๑๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กรรมการ
๒.๑๓ หัวหน้าฝ่ายคลังและพัสดุ	กรรมการ
๒.๑๔ หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ	กรรมการ
๒.๑๕ หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา	กรรมการ
๒.๑๖ หัวหน้าฝ่ายกิจการนักศึกษาและศิลปวัฒนธรรม	กรรมการ
๒.๑๗ หัวหน้าฝ่ายพัฒนางานวิจัยและบริการวิชาการ	กรรมการ
๒.๑๘ นางสาวกันยากร สุจริตเนติการ	กรรมการ

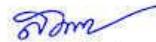
- ๓ -

๒.๑๙ นายวรเชษฐ์ เขี่ยมมัน	กรรมการ
๒.๒๐ นางสาวอริสรา สงเคราะห์	กรรมการ
๒.๒๑ นางสาวสุพิศวี โมรากุล	กรรมการ
๒.๒๒ นายกฤษณ์ปกรณ์ บุญมา	กรรมการ
๒.๒๓ นายธนกฤต พิพัฒน์สกุลกมล	กรรมการ
๒.๒๔ นายจตุพร พัวผศุง	กรรมการ
๒.๒๕ นายเพชรวิ นุ่มเรืองรัตน์	กรรมการ
๒.๒๖ นางสาวกศพร เตชอนันต์	กรรมการและเลขานุการ
๒.๒๗ นางสาว วิณา กันหนืด	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ต้องไป

๑. ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓. วิเคราะห์ ติดตาม รวบรวมข้อมูลและสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อจัดทำเอกสารหลักฐาน รายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารคณะวิทยาการจัดการและหน่วยงานเจ้าภาพ
๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖



(ผศ.ดร.สมศักดิ์ คล้ายสิงห์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

20th.a.66 ณสท 17.00.55 Non-PKI Server Sign
Signature Code : MgAya-DMAOQ-BFADE-AMQBC

ภาคผนวก ๒

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗) และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



ระเบียบวาระการประชุม

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ระยะ 5 ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570)

และประจำปีงบประมาณ 2567

คณะวิทยาการจัดการ

ครั้งที่ 1/2566

วันจันทร์ที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2566

เวลา 09.00 น.

ณ ห้องประชุมรวมใจการจัดการ 1 ชั้น 1 อาคาร 56

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ระเบียบวาระการประชุม
 การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ระยะ 5 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570)
 และประจำปีงบประมาณ 2567 คณะวิทยาการจัดการ
 ครั้งที่ 1/2566
 วันจันทร์ที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2566
 เวลา 09.00 น.
 ณ ห้องประชุมรวมใจการจัดการ 1 ชั้น 1 อาคาร 56

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คล้ายสังข์		ประธานคณะกรรมการ
2. อาจารย์ ดร. อธิธิภูมิ พรหมมา		รองประธาน
3. อาจารย์ปติมนัส บรณสี		กรรมการ
4. นางสาววิณา กันหผู้ต		กรรมการ
5. นางสาวกศพร เดชอนันต์		กรรมการ
6. นางสาวกันยากร สุจริตเนตกาล		กรรมการ
7. นายชนกฤต พิพัฒน์สกุลมถ		กรรมการ
8. นายกฤษณ์ปกรณ์ บุญมา		กรรมการ
9. นางสาวสุหส์วี โมรากุล		กรรมการ
10. นางสาวฉิมห์จุฬา ศรีเหร่า		กรรมการและเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา 09.00 น.

ประธานที่ประชุม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คล้ายสังข์

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องการรับรองรายงานการประชุม
-ไม่มี-

ระเบียบวาระการประชุม
 การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ระยะ 5 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570)
 และประจำปีงบประมาณ 2567 คณะวิทยาการจัดการ
 ครั้งที่ 1/2566
 วันจันทร์ที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2566
 เวลา 09.00 น.
 ณ ห้องประชุมรวมใจการจัดการ 1 ชั้น 1 อาคาร 56

ระเบียบวาระที่ 1	เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ -ไม่มี-
ระเบียบวาระที่ 2	เรื่องการรับรองรายงานการประชุม -ไม่มี-
ระเบียบวาระที่ 3	เรื่องสืบเนื่อง -ไม่มี-
ระเบียบวาระที่ 4	เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ -ไม่มี-
ระเบียบวาระที่ 5	เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา การจัดทำแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และ ประจำปีงบประมาณ 2567
ระเบียบวาระที่ 6	เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี) -ไม่มี-

- ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่อง
-ไม่มี-
- ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ
-ไม่มี-
- ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

การจัดทำและดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 ระดับหน่วยงาน ตามยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของมหาวิทยาลัย ซึ่งฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำแผนลูก จึงขอมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร
3. แผนปฏิบัติการด้านการจัดการระบบสิ่งแวดล้อม
4. แผนปฏิบัติการด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
5. แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
6. แผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. แผนปฏิบัติการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

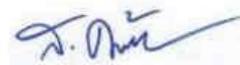
ในการนี้ให้ผู้รับผิดชอบแผนต่าง ๆ ดำเนินการจัดทำแผนให้แล้วเสร็จตามที่หน่วยงานเจ้าภาพกำหนด และนำส่งไปฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ เพื่อดำเนินการต่อไป

- ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
-ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา 12.00 น.

นายถนอมปกรณ์ บุญมา

(นายกฤษฎณ์ปกรณ์ บุญมา)
ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คล้ายสิงห์)
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ภาคผนวก ๓

ภาพกิจกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗) และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ภาพกิจกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

