



แผนพัฒนาบุคลากร
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2570)
และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ได้รับการอนุมัติจากอธิการบดี
เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2566

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่าที่สุดในองค์กรการที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากลได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้กลไกหนึ่งเพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างเข้มแข็งคือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างสูงสุดทั้งด้านวิชาการ ทักษะในการปฏิบัติงานคุณธรรมจริยธรรม ความผาสุกในการปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นโยบายการพัฒนาบุคลากรการบริหารงานบุคคล ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่สมรรถนะบนพื้นฐานของ ทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของคณะครุศาสตร์ ทั้ง 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การให้ทุนอุดหนุนการศึกษา
2. การผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
3. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อสายงาน

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางด้านวิชาการให้แก่บุคลากรสายวิชาการ พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนไปพร้อมๆกับการปลูกฝังให้บุคลากร ครองตนปฏิบัติตนปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล พร้อมกันนี้ได้กำหนดตัวชี้วัด ตามแผนปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

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

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ

หน้า

- 1.1 หลักการและเหตุผล
- 1.2 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- 1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)
- 1.4 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- 1.5 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
 - 1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)
 - 1.5.2 พันธกิจ (Mission)
 - 1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)
 - 1.5.4 เสาหลัก (Pillar)
 - 1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)
 - 1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)
 - 1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)
 - 1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)
 - 1.5.9 เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (Development Goals)

ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

- 2.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
- 2.2 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- 2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของ
คณะครุศาสตร์

- 2.3.1 ยุทธศาสตร์
- 2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์
- 2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

- 2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- 2.5 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร
 - 2.5.1 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - พ.ศ.๒๕๗๐)
 - 2.5.2 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
 - 2.5.3 แผนการให้ทุนอุดหนุนการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐

ส่วนที่ 1 บทนำ

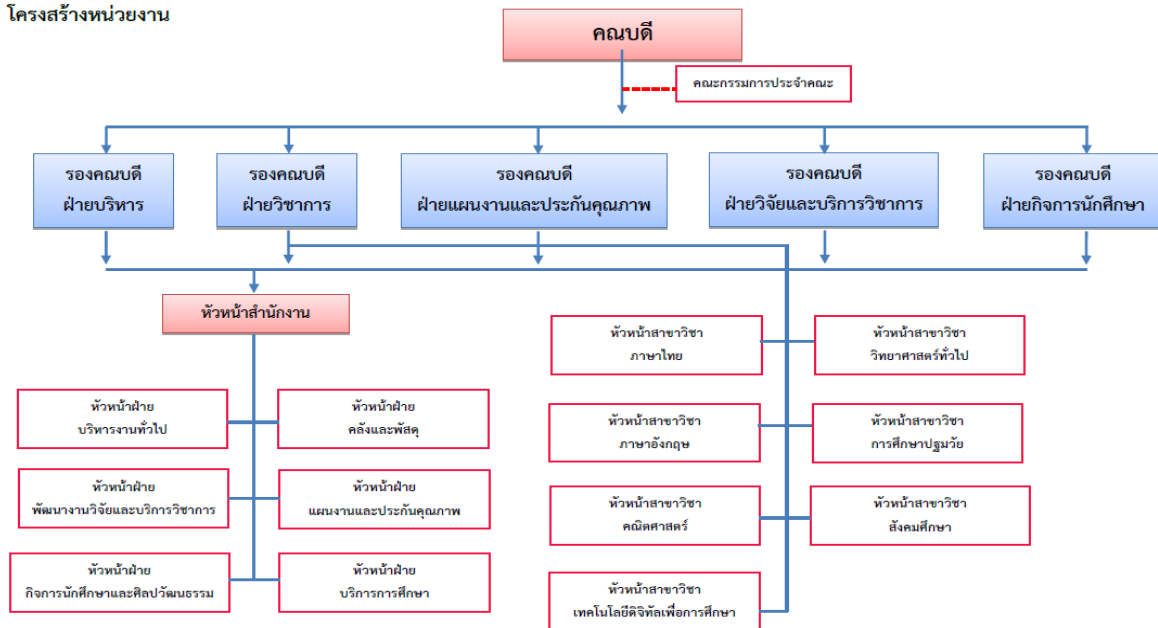
1.1 หลักการและเหตุผล

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีหน้าที่ตามพันธกิจ คือ ผลิตบัณฑิตที่เน้นองค์ความรู้สู่ท้องถิ่น ฝึกหัดครู วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรเพราะปัจจัยด้านบุคลากรหรืออัตรากำลัง เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จ ในการทำงานของทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็น กลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การ พัฒนามหาวิทยาลัยเอตทัคคะที่มีอัตลักษณ์

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึง โครงสร้างองค์กร โครงสร้างการบริหารจัดการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ แผนงาน นโยบายในการพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้การบริหารจัดการที่อิง สมรรถนะ บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคล กับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทานี้ สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางให้มหาวิทยาลัย คณะ และหน่วยงานได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผล ได้ตามพันธกิจ

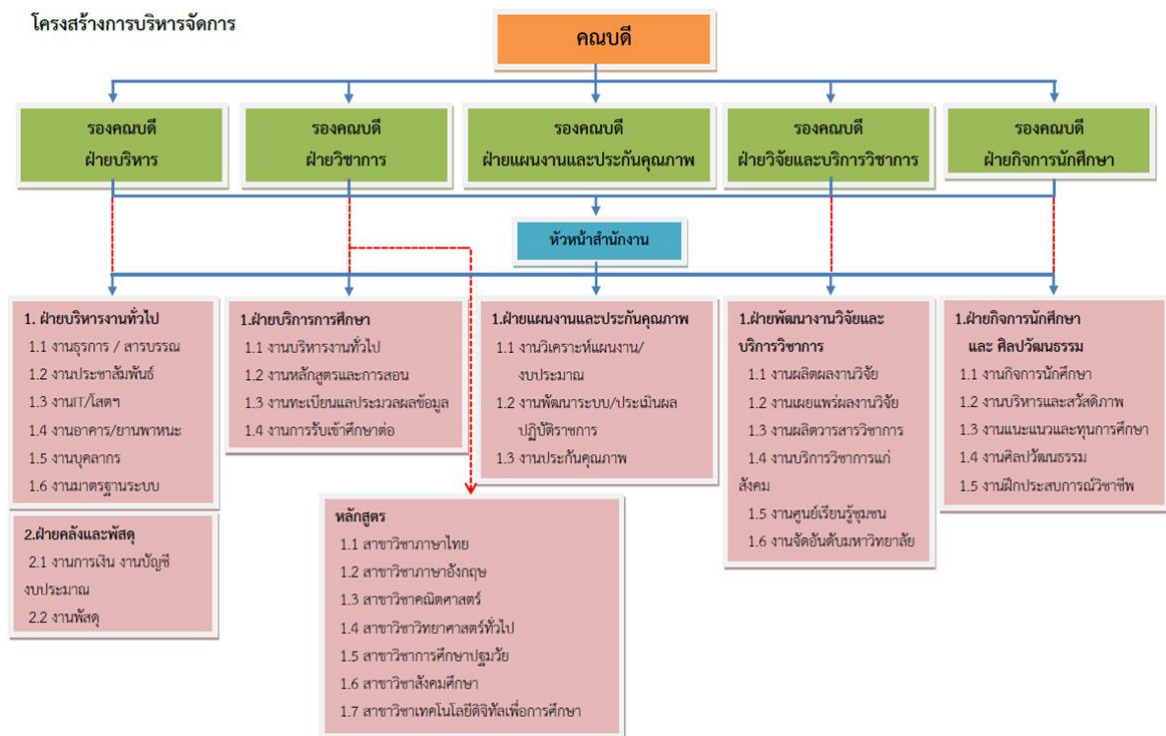
1.2 โครงสร้างของคณะครุศาสตร์

โครงสร้างหน่วยงาน



1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)

โครงสร้างการบริหารจัดการ



1.4 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

ในการพัฒนาการจัดการด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ได้ดำเนินการสรุปผลโครงการอบรม จำนวน โครงการ ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

1. สรุปโครงการ “การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ” เมื่อ วันจันทร์ที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เวลา 09.00 - 16.00 ณ โรงแรมรอยัล ริเวอร์ กรุงเทพมหานคร

2. สรุปโครงการ “อบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาสมรรถนะการทำงานในยุคการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ “เมื่อวันที่ 1.3 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ณ โรงแรมปาล์มมาลีบีช รีสอร์ทท จังหวัดระยอง

3. สรุปโครงการ “เพิ่มความเชี่ยวชาญในสายงาน” โดยนายพีรพล เชื้อมแก้ว ได้รับวุฒิบัตรในการเข้ารับการอบรม ทักษะและความเชี่ยวชาญศึกษาวิเคราะห์ กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ ระบบเครือข่าย ระบบงานประยุกต์และระบบสารสนเทศ การติดตั้งระบบเครื่องเขียนชุดคำสั่ง โดยได้รับเชิญจากโรงเรียนวัดสำโรง (สิริญราษฏร์ภักดีวิทยา) ให้เป็นวิทยากรในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ “ การสร้างสื่อการจัดการเรียนรู้ด้วยโปรแกรม Canva สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2566 ณ โรงเรียนวัดสำโรง (สิริญราษฏร์ภักดีวิทยา)

1.5 ข้อมูลพื้นฐานคณะครุศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

ผู้นำการสร้างมืออาชีพเพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

(A leader in producing professionals for sustainable society development)

1.5.2 พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพมีคุณธรรมและจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล
3. วิจัยและสร้างนวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
4. สร้างเครือข่าย บริการวิชาการ งานศิลปะและวัฒนธรรมไทย เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)

- 1) ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพระดับแนวหน้า (Produce Graduates with Front Row Quality)
- 2) ให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชนและสังคม (Provide Academic Services and Transfer Technology to Communities and International Society)
- 3) อนุรักษ์ พัฒนาให้บริการเป็นศูนย์กลางทางด้านศิลปวัฒนธรรม และดำรงรักษา สืบสานความเป็นไทย (Conserve and Develop Services Provision as the Center for Arts and Culture Service Center and Sustain the Thainess)
- 4) วิจัย สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ (Conduct Research, Create Innovation and Develop Knowledge for Society)
- 5) เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และเน้นให้เครือข่ายมีส่วนร่วม (Employ Modern Management System for Versatility with Concentration on Network Participation)

1.5.4 เสาหลัก (Pillar)

- 1) ทุนความรู้ (Knowledge Capital)
- 2) คุณธรรม (Morality)
- 3) เครือข่าย (Partnership)
- 4) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)
- 5) วัฒนธรรม (Culture) ที่ว่า “ความเป็นแบบอย่างที่ดีตามวิถีของรัตนโกสินทร์”

1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)

SSRU

- 1.) S = Smart | ส่ง่างาม
- 2.) S = Sincerity | ความจริงใจ
- 3.) R = Responsibility | ความรับผิดชอบ
- 4.) U = Unity | ความเป็นหนึ่งเดียว

1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)

เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ เป็นดวงประทีปให้สังคม

1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

ผลิตครูและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ

1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)

RISE : Resilience, Integrity, Social Responsibility, Excellence

- 1) R : ความสามารถในการปรับตัว Resilience
- 2) I : ศักดิ์ศรี Integrity
- 3) S : ความรับผิดชอบต่อสังคม Social Responsibility
- 4) E : ความเป็นเลิศมืออาชีพ Excellence

1.5.9 เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย (University Development Goals)

- 1) พัฒนาคณะครุศาสตร์ให้เป็นเอกเทศและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ
- 2) สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมระดับชาติและนานาชาติเพื่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคม
อย่างยั่งยืน
- 3) สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยกย่องระดับนานาชาติ

1.6 ข้อมูลบุคลากร

สายวิชาการ

คุณวุฒิการศึกษา

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	ข้าราชการ			รวม ขรก.	พจน.(เงินรายได้)			รวม พจน. (เงินรายได้)	พจน.(งบประมาณแผ่นดิน)			รวม พจน. (งบ ประมาณ แผ่นดิน)	ผลรวม ทั้งหมด	ลา ศึกษา ต่อ	อ. ปฏิบัติ งาน จริง	อ. ต่างชา ติ
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก					
1	คณะครุศาสตร์	-	4	11	15	-	8	3	11	-	12	19	31	57	2	55	1

ตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	ข้าราชการ			รวม ขรก.	พจน.(เงินรายได้)				รวม พจน. (เงิน รายได้)	พจน.(งบประมาณ แผ่นดิน)			รวม พจน.(งบ ประมาณแผ่นดิน)	ผลรวม ทั้งหมด	ลา ศึกษา ต่อ	อ. ปฏิบัติ งาน จริง	อ.ต่างชาติ
		ผศ.	รศ.	อ.		ผศ.	รศ.	ศ.	อ.		ผศ.	รศ.	อ.					
1	คณะครุศาสตร์	12	2	1	15	-	-	-	11	11	10	3	18	31	57	2	55	1

ข้อมูล ณ วันที่ 18 ตุลาคม 2566

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร และวุฒิการศึกษา

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ		รวม	พนง.(งปม.เงินรายได้)				รวม	พนง.(งปม.แผ่นดิน)			รวม	พนง.ราชการ			รวม	ลจ.ชั่วคราว		รวม	ลจ.ประจำ			รวม	ผลรวม ทั้งหมด
		ป. ตรี	ป.โท		ด่ำ กว่า ป. ตรี	ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก		ด่ำ กว่า ป. ตรี	ป. ตรี	ป. โท		ด่ำ กว่า ป. ตรี	ป. ตรี	ป. โท		ด่ำ กว่า ป. ตรี	ป. ตรี		ป. โท	ด่ำ กว่า ป. ตรี	ป. ตรี		
1	คณะครุศาสตร์	-	-	-	-	4	-	-	4	-	6	5	11	-	1	-	1	6	-	6	-	-	-	-	22

ข้อมูล ณ วันที่ 18 ตุลาคม 2566

ส่วนที่ ๒ แผนพัฒนาบุคลากร

๒.๑ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนและจัดสรรเงินทุนสำหรับการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของมหาวิทยาลัยทั้งตำแหน่ง ทางวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภายใต้การดำเนินการ ดังนี้

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

๒. การจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความสนใจและสอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ 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 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

- ๒.๒.๑ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ
- ๒.๒.๒ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
- ๒.๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน
- ๒.๒.๔ เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตน ครองตนปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

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

๒.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร

๒.๔.๑ ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐ และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

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

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

แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - พ.ศ.2570)

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2566	2567	2568	2569	2570					
1	โครงการบริหาร และพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรสาย วิชาการเข้าสู่ ตำแหน่ง	1.ร้อยละบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	90	90	90	90	90	บุคลากรสายวิชาการ คณะครุศาสตร์	ต.ค 66 – ก.ย 67	150,000	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร
			2.ร้อยละของ อาจารย์ที่มีตำแหน่ง ทางวิชาการ	41	41	41	41	41				
			3.ร้อยละของ อาจารย์ที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก	51	51	51	51	51				

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2566	2567	2568	2569	2570					
2	โครงการพัฒนา สมรรถนะก้าว ทันการ เปลี่ยนแปลง	ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากร พัฒนา สมรรถนะ ตนเองให้ทัน กับการ เปลี่ยนแปลง ในยุค ปัจจุบันและ อนาคต	ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการที่มีการ พัฒนาสมรรถนะ ของตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	100	100	100	100	100	บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะครุศาสตร์	ต.ค 66 - ก.ย 67	50,000	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2566	2567	2568	2569	2570					
3	โครงการพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	80	80	80	80	80	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ต.ค 66- ก.ย 67	ไม่ใช่ งบประมาณ	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร
4	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นไปตามสมรรถนะ	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะประจำ	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง	80	80	80	80	80	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ต.ค 66- ก.ย 67	30,000	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2566	2567	2568	2569	2570					
	ตำแหน่ง											
มหาวิทยาลัยดิจิทัล												
5	โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน	พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน	ร้อยละของผู้ใช้ระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยร่วมกัน ประกอบด้วย ระบบ eoffice, ระบบ ERP, ระบบ SOS และ การใช้ Email	85	85	85	85	85	บุคลากรคณะครุศาสตร์	ตุลาคม – กันยายน	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารงานบุคคล

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
1	โครงการบริหาร และพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ ตำแหน่ง	1. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนา 2. ร้อยละของอาจารย์ที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ 3. ร้อยละของอาจารย์ที่มี คุณวุฒิปริญญาเอก	90 41 51	บุคลากรสาย วิชาการ คณะครุศาสตร์	ต.ค 66 – ก.ย 67	150,000	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร
2	โครงการ พัฒนา	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรพัฒนาสมรรถนะ	ร้อยละของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการที่มีการ	100	บุคลากรสาย สนับสนุน	ต.ค 66 - ก.ย 67	50,000	รองคณบดี

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	สมรรถนะก้าว ทันการ เปลี่ยนแปลง	ตนเองให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงไปยุคปัจจุบัน และอนาคต	พัฒนาสมรรถนะของตนเอง อย่างต่อเนื่อง		วิชาการ คณะ ครุศาสตร์			ฝ่ายบริหาร
3	โครงการ พัฒนา บุคลากรในการ เข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	ส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	80	บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการ	ต.ค 66- ก.ย 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร
4	โครงการ พัฒนา	ส่งเสริมและสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากรตาม	ร้อยละของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการที่มีความ	80	บุคลากรสาย สนับสนุน	ต.ค 66- ก.ย 67	30,000	รองคณบดี

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	บุคลากรเพื่อ เข้าสู่ตำแหน่ง สูงขึ้นตาม สมรรถนะ	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	เชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งตาม สมรรถนะประจำตำแหน่ง		วิชาการ			ฝ่ายบริหาร
มหาวิทยาลัยดิจิทัล								
5	โครงการ พัฒนา บุคลากรใน องค์กรให้มี ทักษะและ	พัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีทักษะและวัฒนธรรม ดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน พร้อมรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงในสังคม	ร้อยละของผู้ใช้ระบบบริหาร จัดการของมหาวิทยาลัย ร่วมกัน ประกอบด้วย ระบบ eoffice , ระบบ ERP , ระบบ SOS และ การใช้	85	บุคลากรคณะ ครุศาสตร์	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	รองคณบดีฝ่าย บริหาร

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
วัฒนธรรม	วัฒนธรรม ดิจิทัลในการ ทำงานร่วมกัน	ดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนให้ เป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล อย่างเต็มรูปแบบ และ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีเพื่อ สนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัยและระบบบริหาร จัดการองค์กร	Email ของมหาวิทยาลัย					
2	โครงการ พัฒนา	ส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรในองค์กรให้มี	ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่าน และได้รับใบรับรองทักษะด้าน	50	บุคลากรสาย วิชาการและ	ต.ค 66 – ก.ย 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	รองคณบดีฝ่าย บริหาร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
บุคลากรให้ พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงใน สังคมดิจิทัล	ทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัล ในการทำงานร่วมกัน พร้อมรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงในสังคม ดิจิทัล	ดิจิทัล		สายสนับสนุน วิชาการ			

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี และประจำปีงบประมาณ 2567

ด้านการศึกษาต่อ สายสนับสนุนวิชาการ

ลำดับ ที่	สาขาวิชาที่ต้องการ พัฒนาบุคลากร	จำนวน บุคลากร	ข้อมูลปัจจุบัน						แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี					ระบุ เหตุผล ในการ พัฒนา สาขา ต่าง ๆ	
			จบการศึกษา				กำลังศึกษาต่อ		2566	2567	2568	2569	2570		
			ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.โท	ป.เอก	ป.โท	ป.โท	ป.โท	ป.โท	ป.โท		
1	บริหารการจัดการ	15		9	6					2					เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถให้เป็น นักวิชาการและนัก บริหารจัดการ
2	เทคโนโลยีสารสนเทศ		-									2			ต้องการบุคลากรที่ สามารถนำ เทคโนโลยีมาใช้ใน งานประกันคุณภาพ และนักพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา
รวม										2		2			
รวมจำนวนทุนที่สนับสนุนในการศึกษาต่อ =4..... ทุน															

หมายเหตุ สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนาบุคลากร หมายถึง สาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อในสาขาวิชาต่าง

สายวิชาการ

ลำดับ ที่	สาขาวิชาที่เปิดการเรียนการสอนของหน่วยงาน	จำนวน อาจารย์ แต่ละสาขา	ข้อมูลปัจจุบัน					จัดอันดับความสำคัญที่จะศึกษาต่อ				
			จบการศึกษา			กำลังศึกษาต่อ		2566	2567	2568	2569	2570
			ป. ตรี	ป. โท	ป. เอก	ป.โท	ป.เอก	ป.เอก	ป.เอก	ป.เอก	ป.เอก	ป.เอก
1	สาขาวิชาสังคมศึกษา	5	-	4	1		1	1	-	-	-	
2	สาขาวิชาภาษาไทย	7	-	5	2		1	1	-	1	-	
3	สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	6	-	4	2		1	-	-	-	1	1
4	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	6	-	2	4		1	-	-	1	-	-
5	สาขาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์	7	-	1	6		-	-	-	-	-	-
6	สาขาวิชาคณิตศาสตร์	7	-	3	4		1	1	-	-	-	1
7	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	7	-	1	6		-	-	-	-	-	-
8	กลุ่มวิชาชีพครู	11	-	4	7		-	-	-	-	-	1
	รวม	56	-	24	32		5	3	2	1	2	3

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการ การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

3.1 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

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

3.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่อง การติดตาม ประเมินผล และกำหนดตัวชี้วัด แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตาม ประเมินผล และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนพัฒนาบุคลากร ทุก ๓ เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

อนุมัติแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2570

และ แผนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เลขที่รับ ๑๑๑๘๓/๒๕๖๖

วันที่ ๒๒ ก.ย. ๖๖

เวลา ๑๔.๒๘ น.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โทร. ๑๐๖๒ ต่อ ๑๑๔

ที่ ศศ./ ๑๔๕๐

วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุมัติแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ

เรียน อธิการบดี

ตามที่ กองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มอบให้คณะครุศาสตร์ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ นั้น

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ได้ดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ดังนี้

หน่วยงาน	แผนปฏิบัติการ
๑. สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑) แผนปฏิบัติการด้านกรวิจัย ๒) แผนปฏิบัติการด้านการบริการวิชาการ
๒. สำนักวิทยบริการ	๓) แผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	๔) แผนปฏิบัติการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและเอกลักษณ์
๔. สำนักทรัพย์สินและรายได้	๕) แผนปฏิบัติการด้านการจัดหารายได้
๕. กองพัฒนานักศึกษา	๖) แผนปฏิบัติการด้านการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ๗) แผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนความสัมพันธ์กับเครือข่าย
๖. กองบริหารงานบุคคล	๘) แผนพัฒนาบุคลากร ๙) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๗. กองคลัง	๑๐) แผนปฏิบัติการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
๘. กองกลาง	๑๑) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๑๒) แผนปฏิบัติการด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ๑๓) แผนปฏิบัติการการจัดการระบบสิ่งแวดล้อม
๙. กองบริการการศึกษา	๑๔) แผนปฏิบัติการด้านการจัดการศึกษาสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล
๑๐. กองนโยบายและแผน	๑๕) แผนกลยุทธ์ทางการเงิน ๑๖) แผนการจัดการความรู้ ๑๗) แผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

โดยคณะครุศาสตร์ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่มหาวิทยาลัยกำหนดเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(ผศ.ดร.บุญฤดี อุดมผล)

รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ

21 ก.ย. 66 เวลา 18:19:11 Non-PKI Server Sign

Signature Code : MjA0A-EQAQQ-AZADc-ACABG

เรียน อธิการบดี

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ



(ผศ.ดร.กรรณิการ์ ภิรมย์รัตน์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

22 ก.ย. 66 เวลา 15:20:58 Non-PKI Server Sign

Signature Code : RgA3A-DcADA-BEAEQ-AMgAw

อนุมัติ



(รศ.ดร.สุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์)

อธิการบดี

22 ก.ย. 66 เวลา 15:42:40 Non-PKI Server Sign

Signature Code : MjA4A-EMAMQ-BEADM-ARgAw

ภาคผนวก ข

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2570

และ แผนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



คำสั่งคณะกรรมการ
ที่ ๗๙๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
และจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามปรัชญาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดเน้นของคณะครุศาสตร์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการนี้

คณะกรรมการอำนวยการ

๑. คณบดีคณะครุศาสตร์	ประธานกรรมการ
๒. รองคณบดีฝ่ายบริหาร	รองประธานกรรมการ
๓. รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ	กรรมการ
๔. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	กรรมการ
๕. รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	กรรมการ
๖. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักงานคณบดี	กรรมการ
๘. นางกฤตติกา ไกรแก้ว	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่

๑. ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้กับคณะกรรมการดำเนินการ
๒. พิจารณาแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. กำกับ และติดตามการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

คณะกรรมการดำเนินงาน

๑. รองคณบดีฝ่ายบริหาร	ประธานคณะกรรมการ
๒. หัวหน้าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	กรรมการ
๓. หัวหน้าสาขาวิชาสังคมศึกษา	กรรมการ
๔. หัวหน้าสาขาวิชาภาษาไทย	กรรมการ
๕. หัวหน้าสาขาวิชาภาษาอังกฤษ	กรรมการ
๖. หัวหน้าสาขาคณิตศาสตร์	กรรมการ
๗. หัวหน้าสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์	กรรมการ
๘. หัวหน้าสาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักงานคณบดี	กรรมการ
๑๐. นางกฤตติกา ไกรแก้ว	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่

๑. ทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๒. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓. นำเสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ต่อคณะกรรมการอำนวยการ หรือผู้บริหารเพื่อพิจารณา
๔. อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการอำนวยการมอบหมาย

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สั่ง ณ วันที่ กันยายน ๒๕๖๖



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ ภิญโญรัตน์)
คณบดีคณะครุศาสตร์