



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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม

ได้รับการอนุมัติจากอธิการบดี

เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2565

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ในข้าราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชนตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ดังนั้นการปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่จึงต้องเป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้กับผู้บริหารไม่ติดยึดอยู่กับกฎระเบียบ และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทางานเชิงยุทธศาสตร์บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในขณะเดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มีเป้าหมายที่จะพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรที่ดี สร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุกในการปฏิบัติงาน มุ่งผลิตบัณฑิตแข่งขันกับนานาชาติได้ และสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีคุณธรรม พึ่งพาตนเองได้และยืนอยู่อย่างสง่างามในสังคมวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐมได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – พ.ศ.2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ มีเพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตามกรอบเวลาที่กำหนด และบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล ตามนโยบายของตัวชี้วัดและเป้าหมายตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรมส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตาม เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม
2. เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
3. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

1. ระดับความพึงพอใจของบุคคลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย (≥ 4.0)
2. ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย: Happy work - Life (≥ 80)
3. ระดับความผูกพันของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย (≥ 4.0)

โดยแผนปฏิบัติการด้านการวิจัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) สามารถสรุปโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562 -2566) ในแต่ละด้าน

กิจกรรมด้าน	โครงการ / กิจกรรม (จำนวน)
ระบบการสรรหา (Recruitment)	1
ระบบการพัฒนา (Training & Development)	1
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1
ระบบการชำระรักษา	1

ทั้งนี้ สำนักงานวิทยาเขตนครปฐม ได้นำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562 -2566) เพื่อแปลงไปสู่การปฏิบัติในแต่ละปี โดยการจัดการเป็นแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สามารถสรุปโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณที่จะดำเนินการ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณของแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในแต่ละด้าน

กิจกรรมด้าน	โครงการ / กิจกรรม (จำนวน)
ระบบการสรรหา (Recruitment)	1
ระบบการพัฒนา (Training & Development)	1
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1
ระบบการชำระรักษา	1

โดยมีแนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

นำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ ในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อย่างเป็นระบบ

แนวทางการนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2566 ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2566 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับหน่วยงานภายในวิทยาลัยฯ ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย ติดตามตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนานองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัด แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ทุกๆ ไตรมาส พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1	หลักการและเหตุผล	1
1.2	โครงสร้างองค์กร	8
1.3	โครงสร้างหน่วยงาน	8
1.4	โครงสร้างบริหาร	9
1.5	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	9
1.6	ข้อมูลพื้นฐานวิทยาลัยอาชีวศึกษา	10

ส่วนที่ 2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

13

และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2.1	นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	13
2.2	วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	14
2.3	ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของวิทยาลัยอาชีวศึกษา	14
2.4	ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	15
2.5	ผลบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	16
2.6	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)	18
2.7	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	20

ส่วนที่ 2 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

22

3.1	ความสำคัญของระบบบริหารงานบุคคล	22
3.2	วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล	22
3.3	อัตรากำลัง	23
3.3.1	การวางแผนอัตรากำลัง	23
3.3.2	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	23
3.3.3	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	23
3.3.4	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	24
3.3.5	แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ	24

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก

ก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2567) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	26
ข รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2567) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	32
ค ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	62

ส่วนที่ 1 บทนำ

หน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาวิทยาเขตนครปฐม

ที่ตั้ง

เลขที่ 111/3 หมู่ 2 ต.คลองโยง อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170 โทรศัพท์ 0-3496-4926

ประวัติและความเป็นมา

ปี พ.ศ. 2558 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในคราวประชุมวาระพิเศษ ครั้งที่ 2/2558 เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2558 ได้มีมติเห็นชอบจัดตั้งศูนย์การศึกษาจังหวัดนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ให้เป็น ส่วนงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอน การท ากาวิจัย การบริการ วิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ มีชื่อภาษาไทยว่า “**ศูนย์การศึกษาจังหวัดนครปฐม**” ศูนย์ การศึกษาจังหวัดนครปฐม มีบทบาทส าคัญในฐานะสถานศึกษาที่มีการให้การศึกษาเฉพาะด้านโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน ด้านการศึกษานานาชาติ ด้านการภาพยนตร์ ศิลปะการแสดง และสื่อใหม่

โดยการจัดการศึกษาในทุกวิทยาลัยนั้นมีการจัดการศึกษาให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้สื่อที่เป็นสากล เพื่อเป็น การเตรียมพร้อมในการแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ส าหรับโครงสร้างพื้นฐานศูนย์การศึกษาจังหวัดนครปฐม ตั้งอยู่ บนพื้นฐานของการค านึงถึงคุณค่าของความสำคัญทางประวัติศาสตร์ของพื้นที่ และสภาพแวดล้อมภายในที่ร่มรื่น และสวยงามดังที่ปรากฏในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยตอบสนองต่อประโยชน์ ใช้สอยของพื้นที่ในการเป็นสถาบันการศึกษาที่ต้องรองรับกิจกรรมการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นใน อนาคต ซึ่งทางศูนย์การศึกษาจังหวัดนครปฐมได้จัดโครงสร้างของผังในระดับแนวความคิดในการวางแผนแม่บททาง กายภาพ จะเป็นการก าหนดการใช้ประโยชน์พื้นที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ศูนย์การศึกษาจังหวัด นครปฐม ในช่วงระยะเวลา 5 ปี โดยกล่าวถึงการกำหนดการใช้สอยและกำหนดความหนาแน่นของการใช้พื้นที่ การ กำหนดบทบาทและหน้าที่ของช่องว่างและเส้นทางการสัญจร การใช้และปรับปรุงอาคารต่างๆ ด้วยเทคนิควิธี ทางการออกแบบ เพื่อให้เกิดการใช้พื้นที่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ต่อมาปี พ.ศ. 2563 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2563 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2563 มีมติเห็นชอบให้ยกฐานะ “**ศูนย์การศึกษาจังหวัดนครปฐม**” เป็น “**มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม**” โดยมีรองอธิการบดีวิทยาเขตนครปฐม เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ การบริหารงานของวิทยาเขตนครปฐม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม มีการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วยสาขา วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ใช้พื้นที่ในการจัดการเรียนการสอน) และ 4 วิทยาลัย ดังนี้

1. วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)

- 1) สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์
- 2) สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ (หลักสูตรนานาชาติ)
- 3) สาขาวิชาการจัดการซัพพลายเชนธุรกิจ
 - o แขนงวิชาธุรกิจพาณิชยนาวิ
 - o แขนงวิชาการจัดการการขนส่ง
 - o แขนงวิชาการจัดการการขนส่งสินค้าทางอากาศ
- 4) สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์สำหรับธุรกิจออนไลน์
- 5) สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (ระบบการศึกษาทางไกล)

ระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต (บธ.ม.)

- 1) สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ระดับปริญญาเอก หลักสูตรบริหารธุรกิจ

ดุษฎีบัณฑิต (บธ.ด.)

- 1) สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

2. วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ

ระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.)

- 1) สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว (หลักสูตรนานาชาติ)
- 2) สาขาวิชาธุรกิจการบิน (หลักสูตรนานาชาติ)
- 3) สาขาวิชาการจัดการโรงแรม (หลักสูตรนานาชาติ)
 - o แขนงวิชานวัตกรรมการโรงแรม (หลักสูตรนานาชาติ)
 - o แขนงวิชาธุรกิจภัตตาคารและการจัดเลี้ยง (หลักสูตรนานาชาติ)
- 4) สาขาการจัดการโรงแรมและธุรกิจที่พัก (หลักสูตรภาษาไทย)
- 5) สาขาการจัดการอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ (หลักสูตรภาษาไทย)

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)

- 1) สาขาวิชาธุรกิจดิจิทัลระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ)
o แขนงวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ) o
o แขนงวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล (หลักสูตรนานาชาติ)

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)

- 1) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ (หลักสูตรสองภาษา)

ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)

- 1) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา (หลักสูตรนานาชาติ)

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.)

- 1) สาขาการจัดการท่องเที่ยวและบริการ (หลักสูตรภาษาไทย)

3. วิทยาลัยนิเทศศาสตร์

ระดับปริญญาตรี หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต (นศ.บ.)

- 1) แขนงวิชาการวารสารศาสตร์
- 2) แขนงวิชาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารองค์กร
- 3) แขนงวิชาโฆษณาและการสื่อสารการตลาด
- 4) แขนงวิชาวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์
- 5) แขนงวิชาภาพยนตร์และสื่อดิจิทัล

หลักสูตรศิลปบัณฑิต (ศล.บ.)

- 1) สาขาวิชาศิลปะภาพยนตร์ (การสร้างภาพยนตร์) (หลักสูตรนานาชาติ)
- 2) สาขาวิชาศิลปะภาพยนตร์ (ศิลปะการแสดงประยุกต์) (หลักสูตรนานาชาติ)

หลักสูตรศิลปบัณฑิต (ศล.บ.)

- 1) สาขาวิชาการสร้างสรรค์และสื่อดิจิทัล (การออกแบบดิจิทัล) (หลักสูตรนานาชาติ)
- 2) สาขาวิชาการสร้างสรรค์และสื่อดิจิทัล (การตลาดดิจิทัล) (หลักสูตรนานาชาติ)

4. วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง

ระดับปริญญาตรี หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.)

- 1) สาขาวิชารัฐศาสตร์
 - o แขนงวิชาการเมืองการปกครอง
 - o แขนงวิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.)

- 1) สาขาวิชานิติศาสตร์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ร.ป.บ.)

- 1) สาขาวิชาการบริหารงานต รวจ
- 2) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 - o แขนงวิชาการปกครองท้องถิ่น
 - o แขนงวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ
 - o แขนงวิชาบริหารภาครัฐและเอกชน

ระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.)

- 1) สาขาวิชาการเมืองการปกครอง

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.)

- 1) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ระดับปริญญาเอก หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ร.ด.)

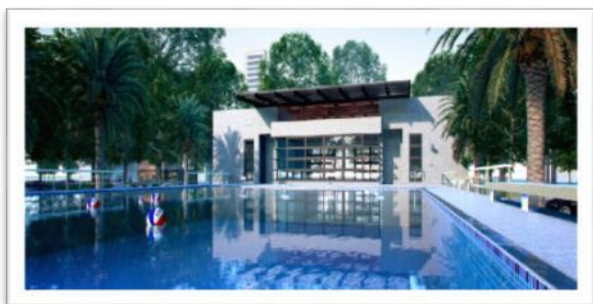
- 1) สาขาวิชาการเมืองการปกครอง



ซึ่งในปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม มีอาคารเรียนทั้งหมด 4 อาคาร ได้แก่ อาคารวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน อาคารวิทยาลัยนิเทศศาสตร์ อาคารวิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการและอาคารเรียนรวมอเนกประสงค์และศูนย์อาหาร



สำหรับพื้นที่บริการการศึกษา เป็นพื้นที่สำหรับบริการนักศึกษาในด้านต่างๆ เช่น พื้นที่ออกกำลังกาย ห้องสมุด สนามกีฬา สระว่ายน้ำ เป็นต้น



พื้นที่พักอาศัย เป็นพื้นที่สำหรับให้นักศึกษาของมหาวิทยาลัยพักอาศัย โดยแบ่งเป็นหอพักนักศึกษาชาย 2 อาคาร หอพักนักศึกษาหญิง 4 อาคาร อาคารปฏิบัติการโรงแรม 1 อาคาร ซึ่งมุ่งเน้นความปลอดภัยและความ สะดวกสบายให้กับนักศึกษา



สิ่งอำนวยความสะดวกและการให้บริการกับนักศึกษา

1. ระบบการรักษาความปลอดภัย

มีระบบกล้องวงจรปิดบริเวณหอพักนักศึกษา และบริเวณอาคารเรียนทุกจุด พร้อมทั้งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย 24 ชั่วโมง ที่พร้อมให้บริการกับนักศึกษา อาจารย์ และผู้เข้ามาใช้บริการ

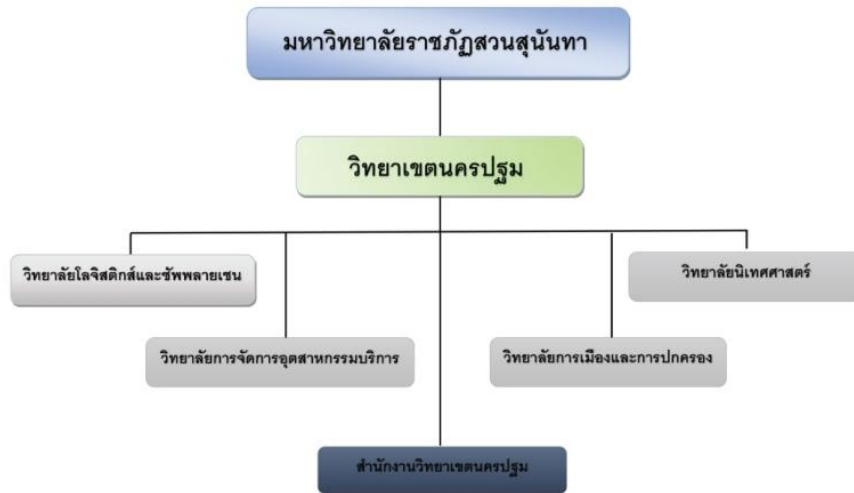


2. รถรางให้บริการรับ - ส่ง

ได้จัดให้มีการบริการรถราง รับ - ส่ง นักศึกษาจากหอพักนักศึกษา มายังอาคารเรียน จำนวน 2 คัน ให้บริการนักศึกษาตั้งแต่เวลา 7.00 - 18.00 น. หรือจนกว่านักศึกษาจะท ากิจกรรมกับทางวิทยาลัยเสร็จ



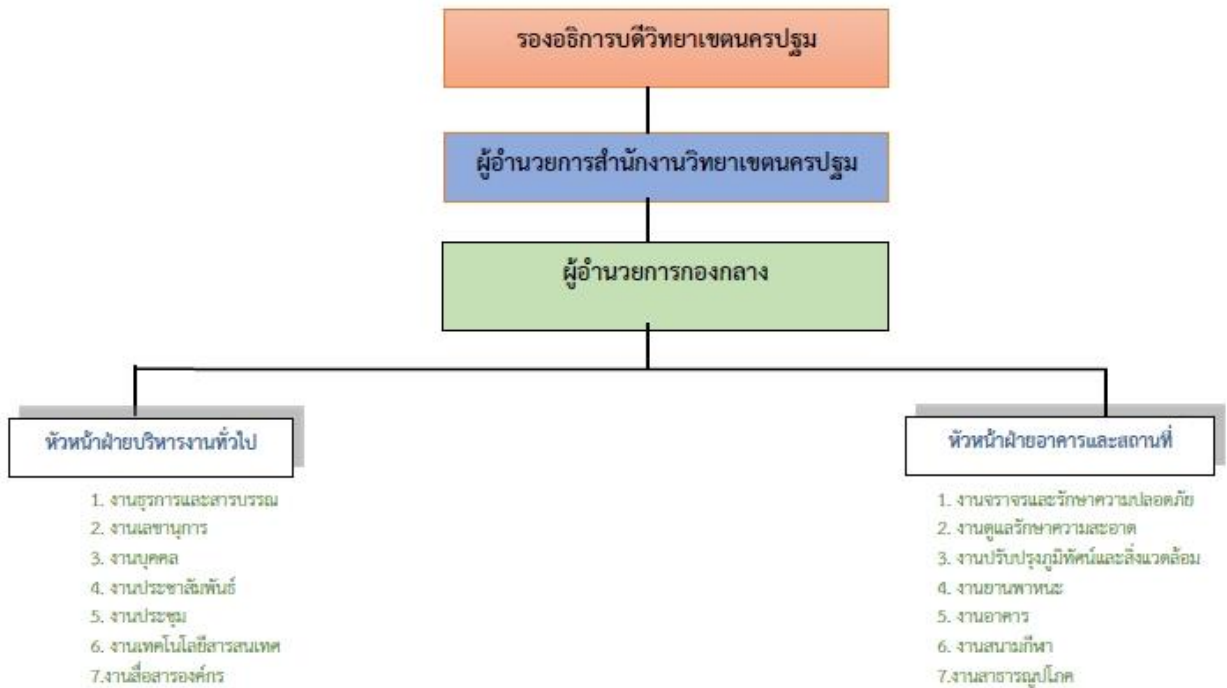
โครงสร้างองค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม



โครงสร้างบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม



โครงสร้างบริหาร



บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ประเภทบุคลากร	ระดับการศึกษา				
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
พนักงานราชการ	-	1	-	-	1
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินแผ่นดิน	-	4	17	-	21
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	-	18	1	-	19
ลูกจ้างชั่วคราว	8	3	-	-	11
รวมทั้งสิ้น	8	26	18	-	52

ข้อมูลพื้นฐานวิทยาเขตนครปฐม

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2560 –2574) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ความสำเร็จที่ว่า “มหาวิทยาลัยเอตทัคคะนานาชาติ (International Niche Guru University)” เพื่อเป็นแผนชี้้นำการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี และแปลงไปสู่การปฏิบัติในแผนระยะ 5 ปี และแต่ละปีต่อไป จากเหตุผลดังกล่าวมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จึงได้นำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2560 –2574) ในระยะที่สองมาเป็นแผนชี้้นำในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 –2570) ซึ่งมีวิสัยทัศน์ในช่วงดังกล่าวมุ่งเป็น “มหาวิทยาลัยเอตทัคคะที่มีอัตลักษณ์ (Niche Guru University)” โดยมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ คือ สาขาวิชาไม่น้อยกว่า 2 สาขา ที่เป็นเลิศอยู่ในกลุ่ม 10 อันดับแรกของมหาวิทยาลัยไทย และแปลงไปสู่การปฏิบัติโดยการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วิทยาเขตนครปฐม ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และแปลงไปสู่การปฏิบัติโดยการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยได้ดำเนินการตามรูปแบบโมเดล ABCDE มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1) A: Assessment ขั้นตอนการเตรียมจัดทำแผน

วิทยาเขตนครปฐม ได้จัดทำแบบสำรวจข้อมูลโดยให้ผู้บริหารและบุคลากรแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามที่มีผลกระทบต่อการทำงานของวิทยาเขต

2) B: Baseline ขั้นตอนการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพในปัจจุบันของวิทยาเขต

วิทยาเขตนครปฐม ได้สำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหารและบุคลากร โดยมีผู้บริหารที่ประเมินสถานภาพในปัจจุบัน รวมทั้งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของวิทยาเขต โดยการให้น้ำหนักความสำคัญของประเด็น

3) C: Component ขั้นตอนการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และประเด็นยุทธศาสตร์

วิทยาเขตนครปฐม ได้ดำเนินการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และประเด็นยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล

พันธกิจ (Mission)

- 1) สร้างการรับรู้และความโดดเด่นของวิทยาเขตนครปฐมแก่บุคคลภายนอกและผู้มีส่วนร่วม
- 2) สร้างจุดเด่นและการยอมรับในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมืออาชีพ
- 3) พัฒนาพื้นที่ภายในวิทยาเขตนครปฐมให้เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว
- 4) จัดระบบสาธารณูปโภคเพื่อสนับสนุนด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีความพร้อมตลอดเวลา
- 5) สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกและการจัดหารายได้อย่างเป็นรูปธรรม

เป้าหมาย (Goals)

- 1) มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งสนับสนุนที่มีความพร้อมและตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ
- 2) สร้างภูมิทัศน์และความพร้อมทางด้านกายภาพ เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ
- 3) พัฒนาหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้บัณฑิตเป็นนักปฏิบัติและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน
- 4) มีระบบในการบริหารจัดการองค์กรภายในวิทยาเขตนครปฐม อย่างมีธรรมาภิบาลโปร่งใสตรวจสอบได้
- 5) สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดการสร้างรายได้ทั้งในงานวิชาการและภาคธุรกิจ

นโยบาย (Policy)

- 1) พัฒนาและเตรียมความพร้อมสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย
- 2) มีกรอบแนวทางในการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยตรงความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต
- 3) พัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่
- 4) พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts)

จัดระบบบริหารจัดการ การให้บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกของวิทยาเขตนครปฐม

เสาหลัก (Pillar)

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

วัฒนธรรม (Culture)

ความดีงามและการปฏิบัติตนในจริยวัตรแบบไทย และความเคารพผู้อาวุโส

อัตลักษณ์ (Identity)

เป็นนักปฏิบัติ ผนัวิชากร ชำนาญการคิด มีจิตสาธารณะ

นิยามของคำสำคัญอัตลักษณ์

เป็นนักปฏิบัติ หมายถึง บัณฑิตที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในศาสตร์หรือวิชาชีพมีทักษะและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ใช้หลักวิชาการด้วยความชำนาญ มีคุณธรรม ใฝ่ศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ผนัวิชากร หมายถึง บัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในศาสตร์สาขาวิชา และความรู้ทางวิชาการทั่วไป

ชำนาญการคิด หมายถึง บัณฑิตที่มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถถ่ายทอดความรู้ความ

ชำนาญในสาขาวิชาที่ศึกษา

มีจิตสาธารณะ หมายถึง บัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักแบ่งปัน ช่วยเหลือผู้อื่น มุ่งทำความดีที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ

เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เน้นความเป็นวัง ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล

นิยามของคำสำคัญเอกลักษณ์

เน้นความเป็นวัง หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นภาพลักษณ์ ทักษะ และบุคลิกภาพที่สะท้อนความเป็นวังสวนสุนันทา และเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ข้อมูลศิลปวัฒนธรรมด้านต่างๆ โดยเฉพาะศิลปวัฒนธรรมกรุงรัตนโกสินทร์

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยที่มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัยสามารถแข่งขันได้ในระดับชาติและนานาชาติ ตอบสนองทุกรูปแบบการเรียนรู้ของผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ค่านิยมหลัก (Core Values)

วิทยาเขตนครปฐม จะยึดมั่นในค่านิยมหลักสี่ประการในการนำวิทยาเขตสู่ความสำเร็จในอนาคต ดังนี้

- 1) W (Wisdom & Creativity) : ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์
- 2) H (Happiness & Loyalty) : ความผาสุกและความภักดีในองค์กร
- 3) I (Integration & Collaboration) : บูรณาการ และความร่วมมือ
- 4) P (Professionalism) : ความเป็นมืออาชีพ

การยึดมั่นในค่านิยมหลักที่เรียกว่า WHIP ข้างต้น จะเป็นสิ่งที่ใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมการดำเนินการของวิทยาเขตและการดำเนินชีวิตของคนในวิทยาเขต ซึ่งประเด็นคุณค่าที่วิทยาเขตให้ความสำคัญและยึดถือ และมีการแสดงออกเป็นวิถีชีวิตของสมาชิกทุกคนในวิทยาเขตแห่งนี้ ซึ่งจะสร้างความเข้มแข็งให้กับวัฒนธรรมองค์การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติเป็นประจำทุกวัน กล่าวคือ วิทยาเขตแห่งนี้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ ความสุข ความรักและภักดีต่อวิทยาเขต มีการทำงานเป็นทีม และความเป็นมืออาชีพ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ทุกคนประจักษ์ และตอบสนองปรัชญา นำทางของวิทยาเขตที่ยึดถือ “ความรู้คู่คุณธรรม” ไปตลอดระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์นี้

ส่วนที่ 2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2.1 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการบริหารหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่

1. นโยบายด้านการสรรหาและการคัดเลือก
2. นโยบายการจ้างงาน
3. นโยบายค่าจ้าง
4. นโยบายการเลื่อนตำแหน่ง
5. นโยบายการพัฒนาบุคลากร
6. นโยบายความก้าวหน้าในงาน
7. นโยบายการพิจารณาความดีความชอบ
8. นโยบายการจัดสวัสดิการ และการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน
9. นโยบายการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1.1 การจ้างงานและบรรจุพนักงาน

นโยบายจ้างงานและบรรจุพนักงานตามความจำเป็นและความเหมาะสมของงาน โดยพนักงานที่ได้รับการว่าจ้าง และบรรจุต้องมีคุณสมบัติ ประสบการณ์ และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีคุณสมบัติตาม ระเบียบข้อบังคับ ของวิทยาลัยฯ

2.1.2 โครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการแบ่งส่วนงาน

กำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการแบ่งส่วนงาน โดยมีขอบข่ายความรับผิดชอบของส่วนงาน และตำแหน่งงานอย่างชัดเจน และเหมาะสมกับประเภทหรือลักษณะการดำเนินงาน และมีการทบทวนการดำเนินงานเป็นระยะๆ เพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดของงาน

2.1.3 การบริหารค่าตอบแทน

2.1.3.1 เงินเดือนและค่าจ้าง การบริหารเงินเดือนและค่าจ้างเป็นไปตามงบประมาณ ที่จัดสรรไว้ในปีงบประมาณนั้นๆ และ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่ คุณสมบัติ ประสบการณ์ ระดับ ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ เทียบเคียงกับอัตราเงินเดือนของผู้อื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

2.1.3.2 ค่าตอบแทนอื่น จะให้เงินตอบแทนพิเศษสำหรับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการทำงานปกติ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด เงินช่วยเหลือการปฏิบัติงานตามกะ รวมทั้งเป็นค่าตอบแทนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกเขตงานประจำทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในรูปเบี้ยเลี้ยงเดินทาง และค่าที่พัก

2.1.4 การพัฒนาพนักงาน

มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นไปตามความสามารถที่ตำแหน่งงานนั้นๆ ต้องการ โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มพูน

ความรู้ให้ตัวเองโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ การจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถจากภายนอก
องค์กรการฝึกอบรมจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร การส่งเสริมผลักดันให้พนักงานไปอบรมพัฒนาศักยภาพตนเอง

นอกจากนี้ สำนักงานวิทยาเขตนครปฐมได้ปรับกระบวนการทำงานของแต่ละส่วนงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และจัดสรรพนักงานให้มีโอกาสปฏิบัติงานในส่วนงานที่พนักงานมีความรู้ ความชำนาญในงานนั้นๆ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแผนการสืบทอดงานในทุกส่วนงาน

2.2 วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2.1 เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม

2.2.2 เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพผลการปฏิบัติงานการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

2.2.3 เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร

2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของหน่วยงาน

2.3.1 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ

2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และวิทยาลัยเอตทัคคะที่มีอัตลักษณ์	1) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาเขตนครปฐม (ระดับความพึงพอใจ)	≥ 4.0
2) เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	1) ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อวิทยาเขตนครปฐม (ระดับความผูกพัน)	≥ 4.0

2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ
1	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	สิงหาคม 2565
2	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	สิงหาคม 2565
3	จัดส่ง (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้กองบริหารงานบุคคล เพื่อตรวจสอบ	กันยายน 2565
4	ปรับปรุง (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของกองบริหารงานบุคคล	กันยายน 2565
5	เสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ต่อคณะกรรมการอำนวยการ เพื่อพิจารณาเห็นชอบ	กันยายน 2565
6	เสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาเห็นชอบ	กันยายน 2565
7	จัดส่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้กองบริหารงานบุคคล	กันยายน 2565
8	เผยแพร่แผนบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ตุลาคม 2565
9	ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติแผนบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566
10	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้กองบริหารงานบุคคล <input type="checkbox"/> รอบ 6 เดือน <input type="checkbox"/> รอบ 12 เดือน	มีนาคม 2566 - กันยายน 2566

2.5 ผลบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ผลการดำเนินงานของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยาเขตนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน		
							บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ระบบการสรรหา (Recruitment)									
1. การวางแผนอัตรากำลัง									
1	จัดทำกรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรมหาวิทยาลัย	เพื่อทบทวนและจัดทำกรอบ อัตรากำลัง ให้เพียงพอต่อ ความต้องการอัตรากำลัง ของมหาวิทยาลัย	ร้อยละความสำเร็จในการ จัดทำกรอบอัตรากำลัง	100	หน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	-	√	
2. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง									
1	การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร	เพื่อสรรหาและคัดเลือก บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ร้อยละของการสรรหา บุคคลเข้าทำงานได้ตาม ประกาศ	≥80	หน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	-	√	
3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน									
1	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย	ร้อยละของหน่วยงานที่ ดำเนินการประเมิน ปฏิบัติงาน	100	หน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	-	√	

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	
								บรรลุ	ไม่บรรลุ
4.ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์									
1	การตรวจสุขภาพประจำปี	เพื่อให้บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมตรวจสุขภาพประจำปี	≥80	บุคลากรมหาวิทยาลัยที่ลงทะเบียนเข้ารับการตรวจสุขภาพ	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	-	√	
5.ระบบการจ้างรักษา									
1	การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า	เพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงาน	100	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	-	√	

2.6 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2566	2567	2568	2569	2570					
1.ระบบการสรรหา (Recruitment)												
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง												
1	จัดทำกรอบ อัตรากำลังของ วิทยาเขตนครปฐม	เพื่อทบทวนและ จัดทำกรอบ อัตรากำลัง ให้ เพียงพอต่อ ความต้องการ อัตรากำลังของ วิทยาเขตฯ	ร้อยละ ความสำเร็จใน การจัดทำกรอบ อัตรากำลัง	100	100	100	100	100	บุคลากรของ วิทยาเขต นครปฐม	ตุลาคม – กันยายน	-	งานบุคคล
1.2 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง												
1	การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาและ คัดเลือก บุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน	ร้อยละของการ สรรหาบุคคล เข้าทำงานได้ ตามประกาศ	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	บุคลากรของ วิทยา เขต นครปฐม	ตุลาคม – กันยายน	-	งานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2566	2567	2568	2569	2570					
2.ระบบการพัฒนา (Training & Development)												
1	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร		รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566									
3.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน												
1	การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากรของ วิทยาเขตนครปฐม	เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร ของวิทยาเขต นครปฐม	ร้อยละของ หน่วยงานที่ ดำเนินการ ประเมิน ปฏิบัติงาน	100	100	100	100	100	บุคลากรของวิทยา เขตนครปฐม	ตุลาคม – กันยายน	-	งานบุคคล
4.ระบบการธำรงรักษา												
1	การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้า	1.โครงการ พัฒนาความ พร้อมของ บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการในการ เข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการที่ได้รับ การพัฒนาตาม สมรรถนะ ประจำสายงาน	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	บุคลากรของวิทยา เขตนครปฐม	ตุลาคม – กันยายน	-	งานบุคคล

2.7 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1.ระบบการสรรหา (Recruitment)								
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง								
1	จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรวิทยาเขตนครปฐม	เพื่อทบทวนและจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลังของวิทยาเขตนครปฐม	ความสำเร็จใน การจัดทำกรอบ อัตรากำลังส่งให้มหาวิทยาลัย ดำเนินการต่อไป	100	บุคลากรของวิทยาเขตนครปฐม	ตุลาคม 65 – กันยายน 66	-	งานบุคคล
2.1 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง								
2.1	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ร้อยละของการสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้ตามประกาศ	≥80	บุคลากรของวิทยาเขตนครปฐม	ตุลาคม 65 – กันยายน 66	-	งานบุคคล
2.ระบบการพัฒนา (Training & Development)								
1	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร		รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566					
3.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน								
1	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาเขตนครปฐม	เพื่อส่งผลการ ประเมินผล การ ปฏิบัติงานของ วิทยาเขตนครปฐม	ร้อยละของบุคลากรที่ ดำเนินการประเมิน ปฏิบัติงาน	100	บุคลากรของศูนย์ การศึกษา จ.นครปฐม	ตุลาคม 65 – กันยายน 66	-	งานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		ให้ ท้นกำหนดของ มหาวิทยาลัย						
4.ระบบการอำนวยการรักษา								
1	การจัดทาเส้นทางความ ก้าวหน้า	เพื่อ พัฒนาความ พร้อม ของ บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการในการ เขาสตำแหน่งที่ สูงขึ้น	รอยละของ บุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการที่ได้รับ การพัฒนาตาม สมรรถนะ ประจำสายงาน	100	บุคลากรของ วิทยเขตนครปฐม	ตุลาคม 65 – กันยายน 66	-	งานบุคคล

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

3.1 ความสำคัญของระบบบริหารงานบุคคล

ทรัพยากรบุคคล จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดขององค์กร การที่องค์กรจะอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าได้จะต้องอาศัยการรวมพลังของบุคลากรทุกคนในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การจัดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถร่วมมือและร่วมใจกันเป็นอย่างดีจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดการในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรนั้นๆ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดทั้งในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดทั้งต่อองค์กรและต่อบุคลากร การบริหารงานบุคคล คือเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมในส่วนของการจัดคนเข้าทำงานนั้นได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์ทางวิชาการที่เรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล และพัฒนาต่อเนื่อง มาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยได้รวมการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การธำรงรักษา การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ และการจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆเข้าไว้ด้วย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อองค์กร และปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีบทบาทสำคัญในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามาทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร จากความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยจึงกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องและสนับสนุนเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการดังนี้

1. ระบบการสรรหา
2. ระบบการพัฒนา
3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. ระบบบริหารค่าตอบแทน
5. ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์
6. ระบบการธำรงรักษา

3.2 วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล

3.2.1 เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน

3.2.2 เพื่อพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.3 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรม ทักษะคติในการให้บริการที่ดี 3.3 กระบวนการบริหารงานบุคคล

3.3 อัตรากำลัง

3.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 จึงกำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษา กำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือน ของตำแหน่ง และจำนวนของบุคลากรที่พึงมี รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่ง ส่วนราชการ จึงได้จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2570 โดยจำแนกสำนักงาน กอง สำนัก สถาบัน และคณะต่างๆ การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีดังนี้

1) วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลัง กรอบของตำแหน่ง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง โดยวิเคราะห์จากข้อมูลภาระงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน และการปฏิบัติงานจริง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และวางแนวทางการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง กรอบของตำแหน่งและภาระหน้าที่

2) ประชุมผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำกรอบอัตรากำลัง เพื่อชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินงานในเรื่องต่างๆ ที่หน่วยงานรับผิดชอบ

3) จัดทำกรอบอัตรากำลัง 4 ปี โดยกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งหลักเกณฑ์การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

4) เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง และเสนอสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาต่อไป

3.3.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนดไว้ คือ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการสอบคัดเลือก และวิธีการคัดเลือก

3.3.3 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

3.3.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งรอบที่ 1 ในช่วงเดือนตุลาคม ถึงเดือนมีนาคม และรอบที่ 2 ในช่วงเดือนเมษายน ถึงเดือนกันยายน ซึ่งบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยองค์กรประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

3.3.5 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

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

3.3.6 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของวิทยาลัย โลกทัศน์และซัพพลายเชนบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนานอค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัด แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกๆ เดือน พร้อมทั้งผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี

(พ.ศ. 2566 – 2567)

และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม

ที่ กวสท/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕

และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของวิทยาเขตนครปฐม เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานการบริหารงานของวิทยาเขตให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของวิทยาเขตนครปฐม จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

๑.๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมสัน	โสมนวัตร	ประธาน
๑.๒ นางสาวเสาวณีย์	กำเนิดรัตน์	กรรมการ
๑.๓ นางสาวแคชรินทร์	ทับทิมเทศ	กรรมการ
๑.๔ นางศรีณ	ชินแสงทิพย์	กรรมการ
๑.๕ นางสาวปรางทิพย์	เกตุกลิ่น	กรรมการและเลขานุการ
๑.๖ นางสาวณัฐชา	ลีปัญญาพร	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

๑. ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. พิจารณาแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓. กำกับ และติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน

๒.๑ แผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

๒.๑.๑ นางสาวปรางทิพย์	เกตุกลิ่น	ประธาน
๒.๑.๒ นางสาวกัญญาภัทร	ทับทิม	กรรมการ
๒.๑.๓ ว่าที่ ร.ต. หญิงวิไลภรณ์	บุญกล่อม	กรรมการและเลขานุการ
๒.๑.๔ นางสาวณัฐชา	ลีปัญญาพร	กรรมการและเลขานุการ

๒.๒ แผนกลยุทธ์ทางการเงิน (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๒.๒.๑ นางสาวปรางทิพย์	เกตุกลิ่น	ประธาน
๒.๒.๒ นางสาวกัญญาภัทร	ทับทิม	กรรมการ
๒.๒.๓ ว่าที่ ร.ต. หญิงวิไลภรณ์	บุญกล่อม	กรรมการ
๒.๒.๔ นางสาวณัฐชา	ลีปัญญาพร	กรรมการและเลขานุการ

๒.๓ แผนปฏิบัติการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

๒.๓.๑ นางศรัณ	ชินแสงทิพย์	ประธาน
๒.๓.๒ นางสาวสุภาวดี	สมุดไทย	กรรมการ
๒.๓.๓ นางสาวจุไรรัตน์	บริบาล	กรรมการ
๒.๓.๔ นางสาวนวิยา	ตุลานนท์	กรรมการ
๒.๓.๕ นางสาวชลธิชา	แก้วคง	กรรมการ
๒.๓.๖ นางสาวสุเมษา	บุญเรือง	กรรมการ
๒.๓.๗ นางสาวญาณิน	ทองสมศรี	กรรมการ
๒.๓.๘ ว่าที่ ร.ต. สิทธิชัย	ฤกษ์จ้านงค์	กรรมการและเลขานุการ

๒.๔ แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๒.๔.๑ นางสาวเสาวณีย์	กำเนิดรัตน์	ประธาน
๒.๔.๒ นางสาวนิศาชล	นันทญาณกุล	กรรมการ
๒.๔.๓ นายวีรยุทธ	ดาราชชาติ	กรรมการ
๒.๔.๔ นางสาวเนตรดาว	อู่ยง	กรรมการ
๒.๔.๕ นางสาวนิชาภา	อิทธิประเสริฐ	กรรมการและเลขานุการ

๒.๕ แผนปฏิบัติการด้านการจัดหารายได้

๒.๕.๑ นางสาวเสาวณีย์	กำเนตรัตน์	ประธาน
๒.๕.๒ นางสาวปิยะรัตน์	เศวตตะตูล	กรรมการ
๒.๕.๓ นางสาวนฤมล	ศรีเจริญ	กรรมการ
๒.๕.๔ นางสาวยุพดี	ฉื่อนเที่ยงธรรม	กรรมการ
๒.๕.๕ นายชาคริต	นราประเสริฐวงศ์	กรรมการ
๒.๕.๖ นางสาววิภาดา	ติตวงษา	กรรมการ
๒.๕.๗ นางสาวภรภัทร	ศิริกายะ	กรรมการ
๒.๕.๘ นายภูษงค์	คงเจริญ	กรรมการและเลขานุการ

๒.๖ แผนปฏิบัติการด้านการบริการวิชาการ

๒.๖.๑ นางสาวเสาวณีย์	กำเนตรัตน์	ประธาน
๒.๖.๒ นางสาวปิยะรัตน์	เศวตตะตูล	กรรมการ
๒.๖.๓ นางสาวยุพดี	ฉื่อนเที่ยงธรรม	กรรมการ
๒.๖.๔ นายภูษงค์	คงเจริญ	กรรมการและเลขานุการ

๒.๗ แผนปฏิบัติการด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

๒.๗.๑ นางสาวเสาวณีย์	กำเนตรัตน์	ประธาน
๒.๗.๒ นางสาวนิชาภา	อิทธิประเสริฐ	กรรมการ
๒.๗.๓ นายวีรยุทธ	ดาราชชาติ	กรรมการ
๒.๗.๔ นางสาวนิศาชล	นันทญาณกุล	กรรมการ
๒.๗.๕ นางสาวเนตรดาว	อู่ยง	กรรมการและเลขานุการ

๒.๘ แผนปฏิบัติการด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม

๒.๘.๑ นางสาวเสาวณีย์	กำเนตรัตน์	ประธาน
๒.๘.๒ นายสุทธา	เถื่อนเกิดพันธ์	กรรมการ
๒.๘.๓ นายศิวพงษ์	อ้อพงษ์	กรรมการ
๒.๘.๔ นายนริศ	ศรีพูนพันธ์	กรรมการ
๒.๘.๕ นางสาวธัญลักษณ์	สุภาเนตร	กรรมการและเลขานุการ

๒.๙ แผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

๒.๙.๑ นางสาวเสาวณีย์	กำเนตรัตน์	ประธาน
๒.๙.๒ นางสาวเนตรดาว	อู่ยง	กรรมการ
๒.๙.๓ นายวีรยุทธ	ดาราชชาติ	กรรมการ

๒.๙.๔ นางสาวนิศาชล	นันทญาณกุล	กรรมการ
๒.๙.๕ นางสาวนิชาภา	อิทธิประเสริฐ	กรรมการและเลขานุการ

๒.๑๐ แผนพัฒนาบุคลากร

๒.๑๐.๑ นางสาวเสาวณีย์	กำเนิดรัตน์	ประธาน
๒.๑๐.๒ นางสาวเนตรดาว	อู่ยง	กรรมการ
๒.๑๐.๓ นางสาวนิชาภา	อิทธิประเสริฐ	กรรมการ
๒.๑๐.๔ นางสาวนิศาชล	นันทญาณกุล	กรรมการ
๒.๑๐.๕ นายวีรยุทธ	ดาราชชาติ	กรรมการและเลขานุการ

๒.๑๑ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑๑.๑ นางสาวเสาวณีย์	กำเนิดรัตน์	ประธาน
๒.๑๑.๒ นางสาวเนตรดาว	อู่ยง	กรรมการ
๒.๑๑.๓ นางสาวนิชาภา	อิทธิประเสริฐ	กรรมการ
๒.๑๑.๔ นางสาวนิศาชล	นันทญาณกุล	กรรมการ
๒.๑๑.๕ นายวีรยุทธ	ดาราชชาติ	กรรมการและเลขานุการ

๒.๑๒ แผนปฏิบัติการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

๒.๑๒.๑ นางสาวเสาวณีย์	กำเนิดรัตน์	ประธาน
๒.๑๒.๒ นางสาวเนตรดาว	อู่ยง	กรรมการ
๒.๑๒.๓ นายวีรยุทธ	ดาราชชาติ	กรรมการ
๒.๑๒.๔ นางสาวนิชาภา	อิทธิประเสริฐ	กรรมการ
๒.๑๒.๕ นางสาวนิศาชล	นันทญาณกุล	กรรมการและเลขานุการ

๒.๑๓ แผนการปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนความสัมพันธ์กับเครือข่าย

๒.๑๓.๑ นางสาวแคชรินทร์	ทับทิมเทศ	ประธาน
๒.๑๓.๒ นายอำนาจ	บุญถนอม	กรรมการ
๒.๑๓.๓ นางสาวพัชรินทร์	เจริญพร	กรรมการ
๒.๑๓.๔ นางสาวนริสา	รวดเร็ว	กรรมการ
๒.๑๓.๕ นางสาวภิญญาพัชญ์	คงสอน	กรรมการ
๒.๑๓.๖ นางสาวกังสดาร	แตงน้อย	กรรมการ
๒.๑๓.๗ ว่าที่ร้อยตรีภรณ์พรรณ	ญาณรัฐวัฒนา	กรรมการ
๒.๑๓.๘ นายอดิศักดิ์	ชูชาติ	กรรมการ
๒.๑๓.๙ นางทิฆัมพร	อิสริยอนันต์	กรรมการและเลขานุการ

๒.๑๔ แผนปฏิบัติการด้านการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา

๒.๑๔.๑ นางสาวแคชรินทร์	ทับทิมเทศ	ประธาน
๒.๑๔.๒ นายอำนาจ	บุญถนอม	กรรมการ
๒.๑๔.๓ นางสาวพัชรินทร์	เจริญพร	กรรมการ
๒.๑๔.๔ นางสาวนริสา	รวดเร็ว	กรรมการ
๒.๑๔.๕ นางสาวภิญญาพัชญ์	คงสอน	กรรมการ
๒.๑๔.๖ นางสาวกังสดาร	แตงน้อย	กรรมการ
๒.๑๔.๗ นางทิพย์พร	อิสริยอนันต์	กรรมการ
๒.๑๓.๘ นายอดิศักดิ์	ชูชาติ	กรรมการ
๒.๑๔.๙ ว่าที่ร้อยตรีภรณ์พรศรน์	ญาณรัฐวัฒนา	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓. อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการอำนวยการมอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๕



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมสัน โสมณวัตร)

รองอธิการบดีวิทยาเขตนครปฐม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ภาคผนวก ข

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2567) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานสำนักงานวิทยาเขตนครปฐม

ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕

วันศุกร์ที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมแก้วเจ้าจอม อาคารวิทยาลัยนิเทศศาสตร์ ชั้น ๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม

ผู้มาประชุม

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมสัน	โสมณวัตร	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวเสาวณีย์	กำเนิดรัตน์	รองประธานกรรมการ
๓. นางศรีณ	ชินแสงทิพย์	กรรมการ
๔. นางสาวแคชรินทร์	ทับทิมเทศ	กรรมการ
๕. นางสาวปรางทิพย์	เกตุกลิ่น	กรรมการ
๖. นางสาวปิยะรัตน์	เศวตะดุล	กรรมการ
๗. นายสุทธา	เถื่อนเกิดพันธุ์	กรรมการ
๘. นางสาวจุไรรัตน์	บริบาล	กรรมการ
๙. นางสาวสุภาวดี	สมุดไทย	กรรมการ
๑๐. นายอำนาจ	บุญถนอม	กรรมการ
๑๑. นางสาวณัฐชา	ลีปัญญาพร	กรรมการ
๑๒. นางสาวนฤมล	ศรีเจริญ	กรรมการ
๑๓. นายกฤษ์ทรศน์	ญาณฐิตวัฒนา	กรรมการ
๑๔. นางสาวนิชาภา	อิทธิประเสริฐ	กรรมการและเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวผกาดี	ตรีระศรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
----------------	----------	----------------------------

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ประธานที่ประชุม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมสัน โสมณวัตร

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑. เรื่องการเบิกจ่ายดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๒. สร้างรูปแบบการทำงานแบบใหม่ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนางาน ระบบงาน พัฒนาการตามตำแหน่งงาน งานโรงแรม ฝ่ายทรัพย์สินและรายได้ จัดหารายได้ ทำงานร่วมกัน เช่น เรื่องสถานที่
๓. เรื่องการทำคำรับรองการปฏิบัติงาน เริ่ม ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ – กันยายน ๒๕๖๖)

การมอบงานให้ชัดเจน ตัวอย่าง เช่น งานประชาสัมพันธ์ การทบทวนรูปแบบงานให้เหมาะกับหน้าที่ สะท้อนการทำงานให้ชัด การวัดประเมินความพึงพอใจผู้ใช้บริการ ไม่ควรใช้ (ข้อมูลไม่จริง) เรื่องคำรับรองการปฏิบัติงาน “การทำงาน สบาย สไตล์นครปฐม” มี Flow การปฏิบัติงาน การเบิกจ่าย ให้ชัดเจน

๔.การเปลี่ยนแปลงการทำงาน เรื่องแม่บ้าน รปภ คำสั่งจ้าง สวัสดิการ การบันทึกเวลา แบบฟอร์มสัญญาจ้างให้ทัน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และเรื่องการเบิกจ่ายแม่บ้าน รปภ เบิกเงินเดือนให้ทัน สิ้นเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ สำหรับเรื่องพ่อบ้านรับเงินเดือนไม่ทัน เดือนกันยายน ๒๕๖๕ ตกเบิก ให้บริหารจัดการเรื่องนี้ ฝ่ายบุคคล ดูแล ทุกข์สุข ของบุคลากรทุกคน ผู้อำนวยการเตรียมคำรับรอง หัวหน้างานมอบหมายคำรับรอง และให้เซ็นลงนามรับทราบคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

๒.๑ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานสำนักงานวิทยาเขตนครปฐม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่อังคารที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น.

กรรมการและเลขานุการ นำเสนอรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานสำนักงานวิทยาเขตนครปฐม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่อังคารที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น.

มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ โดยไม่มีข้อแก้ไข

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ รายงานติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานของวิทยาเขตนครปฐม ตามมติคณะกรรมการบริหารงานสำนักงานวิทยาเขตนครปฐม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕

กรรมการและเลขานุการ รายงานว่า ตามที่คณะกรรมการบริหารงานสำนักงานวิทยาเขตนครปฐม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่อังคารที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. นั้น กรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการบริหารงานสำนักงานวิทยาเขตนครปฐม ได้ดำเนินการแจ้งมติการประชุมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ และติดตามการดำเนินงานตามมติที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานต่อคณะกรรมการบริหารงานสำนักงานวิทยาเขตนครปฐม เพื่อทราบ

มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ รับทราบ รายงานการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานของวิทยาเขตนครปฐม ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานสำนักงาน

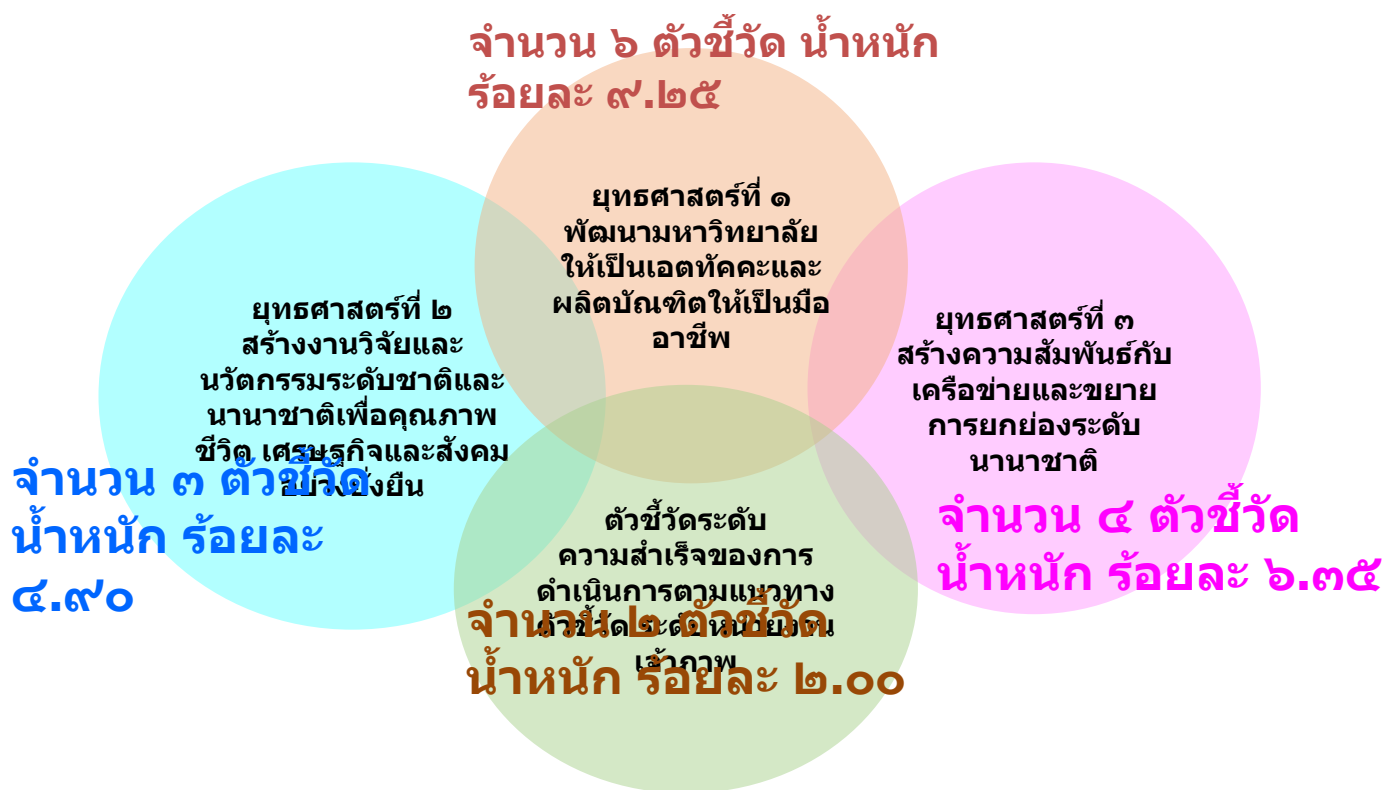
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

๑ รายงานสรุปผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปี.๔ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน(เดือนกันยายน)

รักษาการหัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ กล่าวรายงาน ตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้

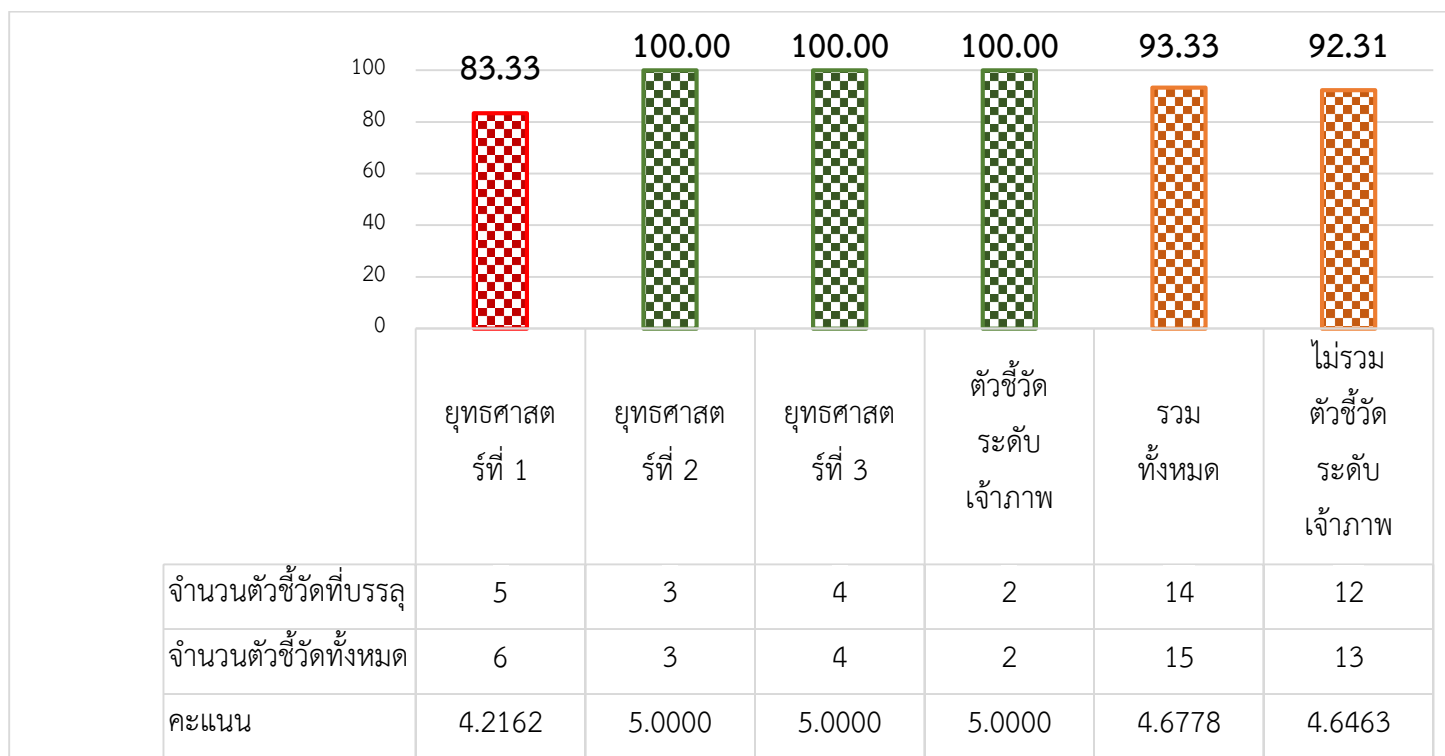
๓ ยุทธศาสตร์ จำนวน ๖๔ ตัวชี้วัด ซึ่งได้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัยลงสู่ระดับหน่วยงาน โดยวิทยาเขตนครปฐมได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวนทั้งสิ้น ๑๕ ตัวชี้วัด จำแนกเป็นตัวชี้วัดระดับดำเนินการ จำนวน ๑๓ ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดระดับเจ้าภาพ จำนวน ๒ ตัวชี้วัด กองนโยบายและแผนร่วมกับหน่วยงานเจ้าภาพประสานข้อมูลตัวชี้วัดได้ติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารระดับสูงในการให้ข้อเสนอแนะพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมาย จึงขอรายงานต่อคณะกรรมการฯ เพื่อทราบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

รายงานสรุปผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน (เดือนกันยายน)



ตามที่มหาวิทยาลัยได้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัยลงสู่ระดับหน่วยงาน โดยวิทยาเขตนครปฐมได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้อายุ ๓ ยุทธศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น ๑๕ ตัวชี้วัด จำแนกเป็นตัวชี้วัดระดับดำเนินการ จำนวน ๑๓

ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดระดับเจ้าภาพ จำนวน ๒ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๒๒.๕๐ เพื่อขับเคลื่อนแล้วนั้น วิทยาเขตนครปฐมได้ติดตามผลปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน สามารถสรุปความก้าวหน้าการปฏิบัติราชการได้ดังนี้



ตัวชี้วัดระดับดำเนินการที่ไม่บรรลุเป้าหมาย มีจำนวน ๑ ตัวชี้วัด ได้แก่

๑) ๑.๘.๒ ร้อยละของการประหยัดงบประมาณจากการใช้ไฟฟ้าและน้ำเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

รายงานสรุปผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน (เดือนกันยายน)

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย ปี 2565	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการ ดำเนินงาน	คะแนน	คะแนน เฉลี่ยถ่วง น้ำหนัก
				1	2	3	4	5			
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ			25.9								2162.4
เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณภาพสูง ทั้งความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ 5.1											
1.5.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	คน	1	45.1	-	-	-	-	1	6	.50000	3222.0
ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน 3.5.1 เกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	700.2	45.1	.5600	.6000	.6400	.6800	7.200	00.75	0000.5	3222.0
เป้าประสงค์ : วิทยาเขตผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ 6.1ITA											
1.6.1 ร้อยละการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ผ่านหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ร้อยละ	100	45.1	.8000	85.00	.9000	.9500	.10000	00.100	.50000	3222.0
เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับรับรู้และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิทยาเขตตามทิศทางที่กำหนดไว้ 7.1											
1.7.1 ร้อยละความสำเร็จของการถ่ายทอดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ((7	ร้อยละ	00.100	200	00.20	00.40	00.60	00.80	00.100	00.100	0000.5	0.4444
เป้าประสงค์ 1.8 วิทยาเขตมีการบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่รองรับการดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างครบถ้วนและเกิดความประหยัดงบประมาณ รวมถึงมีการบริหารจัดการด้วยระบบดิจิทัล											
1.8.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	90.00	1.45	50.00	60.00	70.00	80.00	90.00	00.100	0000.5	3222.0
2.8.1 ร้อยละของการประหยัดงบประมาณจากการใช้ไฟฟ้าและน้ำเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	ร้อยละ	10.00	1.45	6.00	7.00	8.00	9.00	10.00	-79.8	0000.0	0.0000
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมระดับชาติและนานาชาติเพื่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน			4.90								0000.5
เป้าประสงค์ 2.1 วิทยาเขตเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ และบริการทางวิชาการแก่ชุมชน โรงเรียน วิสาหกิจชุมชน กลุ่มอาชีพ ผู้ประกอบการใหม่ และท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนตามศาสตร์พระราชา											
2.4.1 จำนวนประชาชนในชุมชนหรือบุคคลทั่วไปเข้าเยี่ยมชมศูนย์การเรียนรู้/แหล่งเรียนรู้	คน	150	1.45	30	60	90	120	150	1407	0000.5	3222.0
2.6 วิทยาเขตสามารถบริหารจัดการทรัพย์สิน สิทธิทรัพย์สิน และระดมทุน เพื่อใช้ในการปฏิบัติตามภารกิจ											
2.6.1 เงินรายได้จากการบริการวิชาการ เป็นที่ปรึกษา (10)	บาท	500,000	2.00	100,000	200,000	300,000	400,000	500,000	16,763,977 10	5.0000	0.4444
2.6.2 ร้อยละของผลประโยชน์สำเร็จตามแผนธุรกิจ	ร้อยละ	00.80	45.1	00.60	00.65	00.70	00.75	00.80	27.164	0000.5	0.3222

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย ปี 2565	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการ ดำเนินงาน	คะแนน	คะแนน เฉลี่ยถ่วง น้ำหนัก
				1	2	3	4	5			
ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยก ย่องระดับนานาชาติ			35.6								0000.5
เป้าประสงค์ วิทยาเขตเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ 1.3											
ร้อยละความสำเร็จของแผนการ 1.1.3 (2) จัดอันดับมหาวิทยาลัย)	ร้อยละ	.8000	.200	.6000	.6500	.7000	.7500	.8000	00.100	0000.5	4444.0
เป้าประสงค์ เครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับวิทยาเขต 2.3											
ร้อยละของเครือข่ายที่มีผลผลิต 1.2.3 ร่วมกันและเป็นประโยชน์ต่อ มหาวิทยาลัย	ร้อยละ	.9000	45.1	00.70	00.75	00.80	00.85	00.90	00.100	0000.5	0.3222
เป้าประสงค์ วิทยาเขตมีการดำเนินการจัดกิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่ายในประเทศและท้องถิ่น 6.3											
ร้อยละของเครือข่ายความ 1.6.3 ร่วมมือในประเทศที่มีการจัดกิจกรรม ร่วมกัน	ร้อยละ	.10000	45.1	00.80	00.85	00.90	00.95	00.100	00.100	0000.5	0.3222
2.6.3 ร้อยละข้อตกลงความร่วมมือใน ประเทศที่มีการจัดกิจกรรมอย่าง ต่อเนื่อง	ร้อยละ	.8000	45.1	00.60	00.65	00.70	00.75	00.80	00.100	0000.5	0.3222
ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแนวทางตัวชี้วัดระดับ หน่วยงานเจ้าภาพ			00.2								0000.5
ความสำเร็จตามแนวทางของตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ 1											
) 9.4.1S) ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแนวทางตัวชี้วัด จำนวนหลักสูตรที่จัดการเรียนการ สอนร่วมกับหน่วยงานหรือสถาน ประกอบการ	ระดับ ความ สำเร็จ	5	00.1	1	2	3	4	5	5	0000.5	2222.0
) 10.4.1S) ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแนวทางตัวชี้วัด จำนวนอาจารย์และนักศึกษาที่จัดการ เรียนรู้และปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือสถานประกอบการ	ระดับ ความ สำเร็จ	5	00.1	1	2	3	4	5	5	0000.5	2222.0

มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ รับทราบ รายงานสรุปผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการ

ปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน (เดือนกันยายน) ตามเสนอ

๔.๒ รายงานสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ สิ้นไตรมาส ๔

รักษาการหัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ กล่าวรายงาน ตามที่วิทยาเขตนครปฐมได้รับการจัดสรร
งบประมาณรายจ่ายทั้งงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณเงินรายได้ และเงินคงคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
รวมทั้งสิ้นจำนวน ๘๒๑๐๐ บาท แบ่งเป็นงบประมาณแผ่นดิน จำนวน ๓๗,๗๑๕,๐๒๖,๐๐๐ บาท งบประมาณเงิน
รายได้ (ภาคปกติ - ภาคพิเศษ) จำนวน ๓๘๑๐๐ บาท และเงินคงคลัง จำนวน ๗,๑๘๙,๕๐๐,๐๐๐ บาท กองนโยบาย
และแผนจึงขอรายงานสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้) ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ สิ้นไตรมาส ๔ ต่อคณะกรรมการฯ เพื่อทราบ

รายงานสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๕ ณ สิ้นไตรมาส ๔

แหล่งงบประมาณ	จำนวนเงิน	เบิกจ่าย	คงเหลือ	ร้อยละการเบิกจ่าย
งบประมาณแผ่นดิน	37,026,000	37,005,000	21,000	99.94
งบประมาณเงินรายได้	38,189,100	34,820,592	3,368,508	91.18
ภาคปกติ	35,622,100	32,266,863	3,355,237	90.58
ภาคพิเศษ	2,567,000	2,553,729	13,271	99.48
เงินคงคลัง	7,500,000	4,113,906	3,386,094	54.85
รวม	82,715,100	75,939,498	6,775,602	91.81

มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ รับทราบ รายงานสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ สิ้นไตรมาส ๔ ตามเสนอ

๔.๓ แผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ วิทยาเขตนครปฐม

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ ระยะ ๕ ปี (วาระแรกให้ทำระยะ ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ และในแต่ละปีงบประมาณ ให้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเสนอรัฐมนตรี และหน่วยงานให้ความเห็นชอบ หรือแผนไม่ได้รับความเห็นชอบจะไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานของวิทยาเขตนครปฐมสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรมขับเคลื่อนวิทยาเขตตามสถานการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกิดขึ้น

ในการนี้ กองนโยบายและแผนได้สรุปและจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ วิทยาเขตนครปฐม เสร็จเรียบร้อยแล้ว ต่อคณะกรรมการฯ เพื่อทราบ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2560 -2574) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ความสำเร็จที่ว่า “มหาวิทยาลัยเอตทัคคะนานาชาติ (International Niche Guru University)” เพื่อเป็นแผนชี้้นำการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี และแปลงไปสู่การปฏิบัติในแผนระยะ 5 ปี และแต่ละปีต่อไป จากเหตุผลดังกล่าวมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จึงได้นำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2560 -2574) ในระยะที่สองมาเป็นแผนชี้้นำในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 -2570) ซึ่งมีวิสัยทัศน์ในช่วง

ดังกล่าวมุ่งเป็น “มหาวิทยาลัยเอตทัคคะที่มีอัตลักษณ์ (Niche Guru University)” โดยมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ คือ สาขาวิชาไม่น้อยกว่า 2 สาขา ที่เป็นเลิศอยู่ในกลุ่ม 10 อันดับแรกของมหาวิทยาลัยไทย และแปลงไปสู่การปฏิบัติโดยการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วิทยาเขตนครปฐม ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และแปลงไปสู่การปฏิบัติโดยการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยได้ดำเนินการตามรูปแบบโมเดล ABCDE มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1) A: Assessment ขั้นตอนการเตรียมจัดทำแผน

วิทยาเขตนครปฐม ได้จัดทำแบบสำรวจข้อมูลโดยให้ผู้บริหารและบุคลากรแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามที่มีผลกระทบต่อการทำงานของวิทยาเขต

2) B: Baseline ขั้นตอนการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันของวิทยาเขต

วิทยาเขตนครปฐม ได้สำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหารและบุคลากร โดยมีผู้บริหารที่ประเมินสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของวิทยาเขต โดยการให้น้ำหนักความสำคัญของประเด็น

3) C: Component ขั้นตอนการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และประเด็นยุทธศาสตร์

วิทยาเขตนครปฐม ได้ดำเนินการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และประเด็นยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล

พันธกิจ (Mission)

- 1) สร้างการรับรู้และความโดดเด่นของวิทยาเขตนครปฐมแก่บุคคลภายนอกและผู้มีส่วนร่วม
- 2) สร้างจุดเด่นและการยอมรับในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมืออาชีพ
- 3) พัฒนาพื้นที่ภายในวิทยาเขตนครปฐมให้เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว
- 4) จัดระบบสาธารณูปโภคเพื่อสนับสนุนด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีความพร้อมตลอดเวลา
- 5) สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกและการจัดหารายได้อย่างเป็นรูปธรรม

เป้าหมาย (Goals)

- 1) มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งสนับสนุนที่มีความพร้อมและตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ
- 2) สร้างภูมิทัศน์และความพร้อมทางด้านกายภาพ เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ
- 3) พัฒนาหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้บัณฑิตเป็นนักปฏิบัติและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน
- 4) มีระบบในการบริหารจัดการองค์กรภายในวิทยาเขตนครปฐม อย่างมีธรรมาภิบาลโปร่งใสตรวจสอบได้
- 5) สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดการสร้างรายได้ทั้งในงานวิชาการและภาคธุรกิจ

นโยบาย (Policy)

- 1) พัฒนาและเตรียมความพร้อมสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย
- 2) มีกรอบแนวทางในการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยตรงความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต
- 3) พัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่
- 4) พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts)

จัดระบบบริหารจัดการ การให้บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกของวิทยาเขตนครปฐม

เสาหลัก (Pillar)

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

วัฒนธรรม (Culture)

ความดีงามและการปฏิบัติตนในจริยวัตรแบบไทย และความเคารพผู้อาวุโส

อัตลักษณ์ (Identity)

เป็นนักปฏิบัติ ผนัวิชากร ชำนาญการคิด มีจิตสาธารณะ

นิยามของคำสำคัญอัตลักษณ์

เป็นนักปฏิบัติ หมายถึง บัณฑิตที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในศาสตร์หรือวิชาชีพมีทักษะและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ใช้หลักวิชาการด้วยความชำนาญ มีคุณธรรม ใฝ่ศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ผนัวิชากร หมายถึง บัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในศาสตร์สาขาวิชา และความรู้ทางวิชาการทั่วไป

ชำนาญการคิด หมายถึง บัณฑิตที่มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถถ่ายทอดความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาที่ศึกษา

มีจิตสาธารณะ หมายถึง บัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักแบ่งปัน ช่วยเหลือผู้อื่น มุ่งทำความดีที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ

เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เน้นความเป็นวัง ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล

นิยามของคำสำคัญเอกลักษณ์

เน้นความเป็นวัง หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นภาพลักษณ์ ทักษะ และบุคลิกภาพที่สะท้อนความเป็นวังสวนสุนันทา และเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ข้อมูลศิลปวัฒนธรรมด้านต่างๆ โดยเฉพาะศิลปวัฒนธรรมกรุงรัตนโกสินทร์

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยที่มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัยสามารถแข่งขันได้ในระดับชาติและนานาชาติ ตอบสนองทุกรูปแบบการเรียนรู้ของผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ค่านิยมหลัก (Core Values)

วิทยาเขตนครปฐม จะยึดมั่นในค่านิยมหลักสี่ประการในการนำพาวิทยาเขตสู่ความสำเร็จในอนาคต ดังนี้

- 1) W (Wisdom & Creativity) : ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์
- 2) H (Happiness & Loyalty) : ความผาสุกและความภักดีในองค์กร
- 3) I (Integration & Collaboration) : บูรณาการ และความร่วมมือ
- 4) P (Professionalism) : ความเป็นมืออาชีพ

การยึดมั่นในค่านิยมหลักที่เรียกว่า WHIP ข้างต้น จะเป็นสิ่งที่ใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมการดำเนินการของวิทยาเขตและการดำเนินชีวิตของคนในวิทยาเขต ซึ่งประเด็นคุณค่าที่วิทยาเขตให้ความสำคัญและยึดถือ และมีการแสดงออกเป็นวิถีชีวิตของสมาชิกทุกคนในวิทยาเขตแห่งนี้ ซึ่งจะสร้างความเข้มแข็งให้กับวัฒนธรรมองค์การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติเป็นประจำวัน กล่าวคือ วิทยาเขตแห่งนี้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ ความสุข ความรักและภักดีต่อวิทยาเขต มีการทำงานเป็นทีม และความเป็นมืออาชีพ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ทุกคนประจักษ์ และตอบสนองปรัชญา นำทางของวิทยาเขตที่ยึดถือ “ความรู้คู่คุณธรรม” ไปตลอดระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์นี้

โดยแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และสามารถสรุปเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด แผนงาน/กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด แผนงาน/กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรมของแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ในแต่ละยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	จำนวน			
	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
1) พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ	2	3	3	3
2) สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมระดับชาติและนานาชาติเพื่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน	-	-	-	-
3) สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยกย่องระดับนานาชาติ	2	2	2	2
รวมทั้งสิ้น	4	5	5	5

รายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ตามเอกสารหมายเลข 1

ทั้งนี้ วิทยาเขตนครปฐมนำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีรายละเอียดตามเอกสารหมายเลข 2

วิทยาเขตนครปฐมได้รับการจัดสรรงบประมาณจากมหาวิทยาลัยฯ จำนวน 2 แหล่ง คือ งบประมาณแผ่นดิน

และเงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้) เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของวิทยาเขต ไปสู่เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีรายละเอียดดังนี้ 6

ประเภทการใช้จ่าย (1)	จำนวนทั้งสิ้น	39,589,600	บาท
งบประมาณแผ่นดิน (1.1)	จำนวน	2,348,700	บาท
เงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้) (2.1)	จำนวน	37,240,900	บาท
2) เงินคงคลัง	36,872,500	จำนวนทั้งสิ้น	บาท
แหล่งงบประมาณ	ประมาณการใช้จ่าย		
งบประมาณแผ่นดิน .1			2,348,700
.2เงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้)			37,240,900
รายได้จากเงินบำรุงการศึกษาภาคปกติ 1.2			23,756,400
รายได้จากเงินบำรุงการศึกษาภาคพิเศษ 2.2			13,484,500
รวมทั้งสิ้น			39,589,600
เงินคงคลัง	ประมาณการใช้จ่าย		
.ศ.รายการที่กันเหลือในปี เพื่อเบิกจ่ายในปีงบประมาณ พ .1256 6			3,350,000
การจัดสรรเพื่อลงทุนพัฒนาหรือปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และ .2			33,522,500
การสนับสนุนการบริหารจัดการเชิงรุกตามยุทธศาสตร์วิทยาเขตให้			
.ศ.คลังในตัว ในปีงบประมาณ พ256 6			
รวมทั้งสิ้น			36,872,500

วิทยาเขตนครปฐมได้ปรับปรุงจุดแนวทางการจัดทางงบประมาณของมหาวิทยาลัยฯ มาใช้ในการจัดสรร งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 โดยจำแนกเป็นงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับรายการบุคลากร ภาครัฐกับงบประมาณรายจ่ายในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ รายละเอียดดังนี้

รายการบุคลากรภาครัฐ

จัดสรรเฉพาะเงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้) จำนวนทั้งหมด **12,652,020** บาท (ไม่นับรวมประมาณการ ใช้จ่ายเงินคงคลัง) เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับบุคลากร จำนวน 52 คน

งบประมาณรายจ่ายในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

จัดสรรงบประมาณทั้งสิ้น จำนวน **26,937,580** บาท (ไม่นับรวมประมาณการรายจ่ายเงินคงคลัง) จำแนกดังนี้

1.) งบประมาณแผ่นดิน จำนวนทั้งหมด 2,348,700 บาท จำแนกเป็นงบลงทุน จำนวน 2,348,700 บาท

2.) เงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้) จำนวนทั้งหมด 24,588,880 บาท จำแนกเป็นงบดำเนินการ จำนวน 23,725,030 บาท และงบลงทุน จำนวน 863,850 บาท

รายละเอียดการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในแต่ละยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	งบประมาณแผ่นดิน	เงินนอกงบประมาณ	งบประมาณทั้งสิ้น
1. พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ	2,348,700	35,440,900	37,789,600
2. สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมระดับชาติและนานาชาติเพื่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน	-	-	-
3. สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและ ขยายการยกย่องระดับนานาชาติ	-	1,800,000	1,800,000
รวมทั้งสิ้น	2,348,700	37,240,900	39,589,600

หมายเหตุ เงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้) ไม่นับรวมเงินคงคลัง จำนวน 36,872,500 บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 วิทยาเขตนครปฐมได้กำหนดโครงการวาระสำคัญประจำปี (Agenda) ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยกย่องระดับนานาชาติ จำนวน 1 โครงการ คือ โครงการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (U-Ranking)

รวมทั้ง วิทยาเขตนครปฐมได้จัดทำแผนปฏิบัติการต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานภายในวิทยาเขตได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้วิทยาเขตไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จำนวน 15 แผน ดังนี้

1. แผนปฏิบัติการด้านการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา
2. แผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนความสัมพันธ์กับเครือข่าย
3. แผนปฏิบัติการด้านการบริการวิชาการ
4. แผนปฏิบัติการด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม
5. แผนปฏิบัติการด้านการจัดหารายได้
6. แผนปฏิบัติการด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม
7. แผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
8. แผนพัฒนาบุคลากร
9. แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
10. แผนกลยุทธ์ทางการเงิน
11. แผนการจัดการความรู้
12. แผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
13. แผนปฏิบัติการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
14. แผนปฏิบัติการด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
15. แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

4) D: Drive ขั้นตอนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

วิทยาเขตนครปฐม ดำเนินการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในทิศทางของแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 –2570) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 วิทยาเขตนครปฐม ในการนำไปขับเคลื่อน ดังนี้

การขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ

วิทยาเขตนครปฐม มีขั้นตอนในการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะผลักดันการทำงานของกลไกทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วม รวมทั้งต้องอาศัยกระบวนการและกลไกการผนึกกำลังในหลายมิติในการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคนในการขับเคลื่อนองค์กรร่วมกัน และไปในแนวทางเดียวกัน มุ่งสู่จุดมุ่งหมายสูงสุดของวิทยาเขตที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารทุกระดับเป็นผู้รวบรวมพลังขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และสื่อสารทิศทางองค์กรให้แก่บุคลากรทุกระดับได้มีความเข้าใจ
2. ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ออกมาเป็นแผนปฏิบัติการ โดยนำกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
3. การถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ไปสู่ระดับบุคคลในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีระบบในการจูงใจให้ทุกคนมุ่งมั่นการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์
4. การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในวิทยาเขตในการขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการของแต่ละหน่วยงาน ให้มีความก้าวหน้า เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บข้อมูล เผยแพร่ข้อมูล และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน
5. การจัดระบบการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินการในทุกระดับ

5) E: Evaluation ขั้นตอนการประเมินผล

วิทยาเขตนครปฐม ดำเนินการถ่ายทอดไปสู่หน่วยงานต่างๆ โดยการเสริมสร้างความเข้าใจ ในแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พร้อมกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการ ดังนี้

การติดตามและประเมินผล

วิทยาเขตนครปฐม ได้วางระบบที่จะวัดความสำเร็จในการบรรลุเป้าประสงค์ในระดับต่างๆ เพื่อช่วยให้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค ผลกระทบที่เกิดขึ้น อันจะช่วยให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาหาแนวทางแก้ไขต่อไป ดังนี้

1. การติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งสรุปบทเรียนและข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการจัดทำแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการราชการประจำปี โดยให้ทุกหน่วยงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือน และจัดทำรายงานผลรายไตรมาสเพื่อแสดงถึงความก้าวหน้า และปัญหาอุปสรรคต่างๆ ให้ผู้บริหารทุกระดับทราบและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการจัดทำรายงานผลงานประจำปีเผยแพร่สู่สาธารณะ
3. การติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ผลการจัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ เพื่อเร่งรัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
4. การติดตามผลตามคำรับรองการปฏิบัติการประจำปีที่กำหนดไว้แล้ว โดยมีการกำหนดระยะเวลาการติดตามประเมินผลตนเองทุกเดือน และสรุปผลรายงานการปฏิบัติการราชการรายไตรมาส

5. การพัฒนาและปรับปรุงกลไกเชื่อมโยงการประเมินผลงานรายบุคคลกับผลงานในระดับสำนัก/กอง เพื่อเชื่อมโยงกับผลงานในระดับวิทยาเขต เพื่อแสดงถึงผลสำเร็จของการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล

เอกสารหมายเลข ๑
รายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
วิทยาเขตนครปฐม

แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) วิทยาเขตนครปฐม

ยุทธศาสตร์วิทยาเขตนครปฐม : จัดระบบบริหารจัดการ การให้บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกของวิทยาเขตนครปฐม										
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/ กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570			
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย 1 : พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเขตหัดคและผลคบัคเจค ในปปีมีออาชีพ										
1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีคุณภาพสูงทั้งความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายงาน	1.10.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	คน	1	1	1	1	1	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	กองกลาง
	1.10.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในสายงาน	คน	1	1	1	1	1	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญในสายงาน	โครงการเพิ่มทักษะเชี่ยวชาญในสายงาน	
2. วิทยาเขตนครปฐมผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ITA	1.11.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ITA	ร้อยละ	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการดำเนินการด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	โครงการกำกับองค์กรที่ดี	
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย 2 : สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมระดับชาติและนานาชาติเพื่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน										
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย 3 : สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยกย่องระดับนานาชาติ										
3. วิทยาเขตนครปฐมเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ	3.1.1 ร้อยละความสำเร็จของแผนการจัดอันดับมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	สนับสนุนการสร้างผลงานตามแนวทางการจัดอันดับมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ	โครงการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (U-Ranking) Agendas	กองกลาง
	(1) ด้านวิชาการและการเรียนการสอน									
	(2) ด้านวิจัยและบริการวิชาการ									
	(3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยบริการ	ร้อยละ	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00			
	(4) ด้านกิจการนักศึกษาและการจัดนิทรรศการ									
(5) กำกับและติดตามแผนการจัดอันดับมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00				
4. วิทยาเขตนครปฐมมีการดำเนินการจัดกิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่ายในประเทศ	3.5.1 ร้อยละข้อตกลงความร่วมมือหรือข้อตกลงความเข้าใจกับเครือข่ายในประเทศที่มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ	80.00	85.00	90.00	95.00	100.00	ส่งเสริมให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมตามข้อตกลงความร่วมมือหรือข้อตกลงความเข้าใจกับเครือข่ายในประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับวิทยาเขตนครปฐม	โครงการจัดกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายภายในประเทศ	กองการศึกษา

เอกสารหมายเลข ๒
รายละเอียดของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วิทยาเขตนครปฐม

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 วิทยาเขตนครปฐม

ยุทธศาสตร์วิทยาเขตนครปฐม : จัดระบบบริหารจัดการ การให้บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกของวิทยาเขตนครปฐม							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ปี 2566	แผนงาน/ กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย 1 : พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอ็ดทัดและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ							
1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีคุณภาพสูงทั้งความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายงาน	1.10.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	คน	1	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	100,000.00	กองกลาง
	1.10.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในสายงาน	คน	1	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญในสายงาน	โครงการเพิ่มทักษะเชี่ยวชาญในสายงาน	260,000.00	
2. วิทยาเขตนครปฐมผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ITA	1.11.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ITA	ร้อยละ	100.00	ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการดำเนินการด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	โครงการกำกับองค์กรที่ดี	22,428,880.00	
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย 2 : สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมระดับชาติและนานาชาติเพื่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน							
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย 3 : สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยกย่องระดับนานาชาติ							
3. วิทยาเขตนครปฐมเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ	3.1.1 ร้อยละความสำเร็จของแผนการจัดอันดับมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	80.00	สนับสนุนการสร้างผลงานตามแนวทางการจัดอันดับมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ	โครงการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (U-Ranking) Agency	200,000.00	กองกลาง
	(1) ด้านวิชาการและการเรียนการสอน						
	(2) ด้านวิจัยและบริการวิชาการ						
	(3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยบริการ	ร้อยละ	100.00				
	(4) ด้านกิจการนักศึกษาและการจัดนิทรรศการ						
(5) กำกับและติดตามแผนการจัดอันดับมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	80.00					
4. วิทยาเขตนครปฐมมีการดำเนินการจัดกิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่ายในประเทศ	3.5.1 ร้อยละของข้อตกลงความร่วมมือหรือข้อตกลงความเข้าใจกับเครือข่ายในประเทศที่มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ	80.00	ส่งเสริมให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมตามข้อตกลงความร่วมมือหรือข้อตกลงความเข้าใจกับเครือข่ายในประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับวิทยาเขตนครปฐม	โครงการจัดกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายภายในประเทศ	1,600,000.00	กองการศึกษา

๔.๙ ปฏิทินการเบิกจ่ายค่าจ้างรายวัน และค่าล่วงเวลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

รักษาการหัวหน้าฝ่ายการเงิน กล่าวรายงาน ขอนำเสนอปฏิทินการเบิกจ่ายค่าจ้างรายวัน และค่าล่วงเวลา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ต่อคณะกรรมการบริหาร ฯ เพื่อทราบ

ปฏิทินการเบิกจ่าย ค่าจ้างรายวัน และค่าล่วงเวลา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม ประจำปีงบประมาณ 2566

เดือน	หน่วยงานส่งเอกสารให้ กองคลัง วิทยาเขต	เงินเข้าบัญชี	หมายเหตุ (การลงชื่อปฏิบัติงาน)
ตุลาคม 2565	25 ตุลาคม 2565	31 ตุลาคม 2565	1 - 20 ต.ค.65
พฤศจิกายน 2565	22 พฤศจิกายน 2565	30 พฤศจิกายน 2565	21 ต.ค. - 20 พ.ย.65
ธันวาคม 2565	22 ธันวาคม 2565	30 ธันวาคม 2565	21 พ.ย. - 20 ธ.ค.65
มกราคม 2566	23 มกราคม 2566	31 มกราคม 2566	21 ธ.ค. 65 - 20 ม.ค.66
กุมภาพันธ์ 2566	22 กุมภาพันธ์ 2566	28 กุมภาพันธ์ 2566	21 ม.ค. - 20 ก.พ.66
มีนาคม 2566	22 มีนาคม 2566	31 มีนาคม 2566	21 ก.พ. - 20 มี.ค.66
เมษายน 2566	24 เมษายน 2566	28 เมษายน 2566	21 มี.ค. - 20 เม.ย.66
พฤษภาคม 2566	22 พฤษภาคม 2566	31 พฤษภาคม 2566	21 เม.ย. - 20 พ.ค.66
มิถุนายน 2566	22 มิถุนายน 2566	30 มิถุนายน 2566	21 พ.ค. - 20 มิ.ย.66
กรกฎาคม 2566	24 กรกฎาคม 2566	31 กรกฎาคม 2566	21 มิ.ย. - 20 ก.ค.66
สิงหาคม 2566	22 สิงหาคม 2566	31 สิงหาคม 2566	21 ก.ค. - 20 ส.ค.66
กันยายน 2566	22 กันยายน 2566	29 กันยายน 2566	21 ส.ค. - 20 ก.ย.66

หมายเหตุ อาจมีการเปลี่ยนแปลงวันที่เงินเข้าบัญชี หากมีประกาศวันหยุดราชการเพิ่มเติม

มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ รับทราบ ปฏิทินการเบิกจ่ายค่าจ้างรายวัน และค่าล่วงเวลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตามเสนอ

ระเบียบวาระที่ ๕ : เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕๑ การพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานผลดำเนินงานตามนโยบายหรือแนวปฏิบัติของสำนักงานวิทยาเขตนครปฐม ตัวชี้วัดที่ ๑.๗.๑ (ไตรมาส ๔) และการวิเคราะห์ประเมินผลความสำเร็จของการนำนโยบายหรือแนวปฏิบัติสู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปแผนการดำเนินงานตามนโยบายหรือแนวปฏิบัติของสำนักงานวิทยาเขตนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ข้อ ๑.๗ บุคลากรทุกระดับ รับรู้และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ตามทิศทางที่กำหนดไว้ ตัวชี้วัด ๑.๗.๑ ร้อยละความสำเร็จของการถ่ายทอดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ในการนี้ จึงขอรายงานผลการดำเนินงาน ตามนโยบายหรือแนวปฏิบัติของสำนักงานวิทยาเขตนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตัวชี้วัดที่ ๑.๗.๑ (ไตรมาส ๔) และการวิเคราะห์ประเมินผลความสำเร็จของการนำนโยบายหรือแนวปฏิบัติสู่การปฏิบัติวิทยาเขตนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ต่อคณะกรรมการบริหารฯ เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในปีถัดไป จึงขอรายงานต่อคณะกรรมการบริหารฯ เพื่อพิจารณา

รายงานผลการดำเนินงาน
นโยบายหรือแนวปฏิบัติของ สำนักงานวิทยาเขตนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

นโยบายหรือแนวปฏิบัติ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความสำเร็จการดำเนินงาน			หลักฐาน	ผู้รับผิดชอบ
			เป้าหมาย	ผล	ระยะเวลา		
ระดับหน่วยงาน							
๑. นโยบายการขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่ ๑.๕.๒	๑.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวน ๑ คน	จำนวน ๓ คน	ต.ค.๖๔ -ก.ย.๖๕	คำสั่งแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. นโยบายการรณรงค์แต่งกายด้วยผ้าไทยทุกวันศุกร์	๑.โครงการรณรงค์แต่งกายด้วยผ้าไทย (ทุกวันศุกร์)	ร้อยละของบุคลากรที่แต่งกายด้วยผ้าไทยทุกวันศุกร์	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๒.๔๕	ต.ค.๖๔ -ก.ย.๖๕	รายงานสรุปผลการดำเนินงาน ไตรมาส ๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
ระดับมหาวิทยาลัย							
๓.นโยบายการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย	๑. โครงการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ที่เป็นหลักสูตรปฏิบัติการ ร่วมกับผู้ประกอบการ/ผู้ใช้บัณฑิตเต็มรูปแบบ	- จำนวนหลักสูตรที่ร่วมกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้รูปแบบของหลักสูตรปฏิบัติการ (ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร)	๑๔หลักสูตร	๒๑ หลักสูตร (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๕)	ต.ค.๖๔ -ก.ย.๖๕	รายงานผลการดำเนินงาน ไตรมาส ๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
	๒.โครงการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง	- จำนวนอาจารย์ที่จัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสถานประกอบการ	๓๘ คน	๘๖๘ คน (ข้อมูล ณ วันที่ 27 65 .ย.ก)	ต.ค.๖๔ -ก.ย.๖๕	รายงานผลการดำเนินงาน ไตรมาส ๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา

วิเคราะห์ประเมินผลความสำเร็จของการนำนโยบายหรือแนวปฏิบัติสู่การปฏิบัติ
 วิทยาเขตนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

นโยบายหรือแนวปฏิบัติ	ตัวชี้วัดนโยบาย	วิเคราะห์ประเมินผล			คำอธิบายผลการดำเนินงานตามเกณฑ์
		เป้าหมาย	ผล	ความสำเร็จ	
ระดับหน่วยงาน					
๑. นโยบายการขับเคลื่อน ตัวชี้วัดที่ ๑.๕.๒	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑ คน	๓ คน	บรรลุ ร้อยละ ๑๐๐	๑. มีการจัดทำแผนนโยบายฯ และถ่ายทอดลงสู่ ผู้รับผิดชอบ โดยมีผลการดำเนินงาน จำนวนบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๓ คน ได้แก่ ๑.) นางสาวแคชรินทร์ ทับทิมเทศ ๒.) นางสาวศรัณ ชินแสงทิพย์ ๓.) นางสาวสุภาวดี สมุดไทย ๒. มีการกำกับ ติดตามผลและรายงานผลการดำเนินงาน ต่อผู้บริหาร ทราบทุกเดือน ๓. มีการดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานต่อ คณะกรรมการบริหารงานสำนักงานทุกรายไตรมาส ๔. มีการวิเคราะห์และตรวจสอบประเมินผลรายงานต่อ คณะกรรมการบริหารงานสำนักงาน ไตรมาส ๔
๒. นโยบายการรณรงค์แต่ง กายด้วยผ้าไทยทุกวันศุกร์	ร้อยละของบุคลากรที่แต่งกายด้วย ผ้าไทยทุกวันศุกร์	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๒.๔๕	บรรลุ ร้อยละ ๑๐๐	๑. มีการกำกับ ติดตามผลและรายงานต่อผู้บริหาร ทราบ ทุกเดือน ๒. มีการเก็บข้อมูลบุคลากรที่แต่งกายด้วยผ้าไทย สัปดาห์

นโยบายหรือแนวปฏิบัติ	ตัวชี้วัดนโยบาย	วิเคราะห์ประเมินผล			คำอธิบายผลการดำเนินงานตามเกณฑ์
		เป้าหมาย	ผล	ความสำเร็จ	
					<p>ละครั้ง ทุกวันศุกร์</p> <p>๓. มีการดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารงานสำนักงานทุกเดือนตามรายละเอียด ดังนี้</p> <p>(รอบ ๑ เดือน ผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๙๐)</p> <p>(รอบ ๒ เดือน ผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๘๗.๕๐)</p> <p>(รอบ ๓ เดือน ผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๙๓.๐๔)</p> <p>(รอบ ๔ เดือน ผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๘๘.๕๙)</p> <p>(รอบ ๕ เดือน ผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๙๒.๓๙)</p> <p>(รอบ ๖ เดือน ผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๘๘.๘๓)</p> <p>(รอบ ๗ เดือน ผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๙๒.๙๓)</p> <p>(รอบ ๘ เดือน ผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๙๖.๔๕)</p> <p>(รอบ ๙ เดือน ผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๙๔.๕๖)</p> <p>(รอบ ๑๐ เดือน ผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๙๒.๐๐)</p> <p>(รอบ ๑๑ เดือน ผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๙๔.๖๗)</p> <p>(รอบ ๑๒ เดือน ผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๙๘.๔๙)</p> <p>๔. มีการรายงานผลผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารงานสำนักงานฯ ทุกไตรมาส</p> <p>๕. มีการวิเคราะห์และตรวจสอบประเมินผลรายงานต่อคณะกรรมการบริหารงานสำนักงาน ไตรมาส ๔</p>

นโยบายหรือแนวปฏิบัติ	ตัวชี้วัดนโยบาย	วิเคราะห์ประเมินผล			คำอธิบายผลการดำเนินงานตามเกณฑ์
		เป้าหมาย	ผล	ความสำเร็จ	
ระดับมหาวิทยาลัย					
๓.นโยบายการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย	- จำนวนหลักสูตรที่ร่วมกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้รูปแบบของหลักสูตรปฏิบัติการ (ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร)	๑๔ หลักสูตร	๒๑ หลักสูตร	บรรลุ ร้อยละ ๑๐๐	<p>๑. จัดประชุมเพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัดที่ ๑.๔.๙) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ลงสู่หน่วยงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๒. กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๑.๔.๙ และ เก็บรายงานผลการดำเนินงานจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ เป็นประจำทุกเดือน</p> <p>๓. ดำเนินการจัดประชุมให้กับคณะ/วิทยาลัย เพื่อผลักดัน ตัวชี้วัดที่ ๑.๔.๙ ให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>๔. มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการ บริหารงานสำนักงานฯ ทุกรายไตรมาส</p> <p>๕. มีการวิเคราะห์และตรวจสอบประเมินผลรายงานต่อ คณะกรรมการบริหารงานสำนักงาน ไตรมาส ๔</p>

นโยบายหรือแนวปฏิบัติ	ตัวชี้วัดนโยบาย	วิเคราะห์ประเมินผล			คำอธิบายผลการดำเนินงานตามเกณฑ์
		เป้าหมาย	ผล	ความสำเร็จ	
	- จำนวนอาจารย์ที่จัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสถานประกอบการ	๓๘ คน	๘๖๘ คน	บรรลุร้อยละ ๑๐๐	<p>๑. จัดประชุมเพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัดที่ ๑.๔.๑๐) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ลงสู่หน่วยงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๒. กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๑.๔.๑๐ และเก็บรายงานผลการดำเนินงานจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ เป็นประจำทุกเดือน</p> <p>๓. ดำเนินการจัดประชุมให้กับคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์การศึกษา เพื่อผลักดัน ตัวชี้วัดที่ ๑.๔.๑๐ ให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>๔. การรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารงานสำนักงานฯ ทุกรายไตรมาส</p> <p>๕. มีการวิเคราะห์และตรวจสอบประเมินผลรายงานต่อคณะกรรมการบริหารงานสำนักงาน ไตรมาส ๔</p>

ความคิดเห็นจากคณะกรรมการประจำหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

.....
.....
.....

มติที่ประชุม

.....
.....
.....

แผนผลักดันตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ไม่บรรลุเป้าหมาย

ปัญหา/อุปสรรค

แนวทางการขับเคลื่อน/ผลักดันปิดไป

มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ เห็นชอบ การจำหน่ายครุภัณฑ์ ที่ชำรุดเสื่อมสภาพ ของวิทยาเขตนครปฐม

ระเบียบวาระที่ ๖ : เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

-ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

กำหนดการประชุมครั้งต่อไป : ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ วันศุกร์ที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕



(นางสาวนิชาภา อธิประเสริฐ)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(นางสาวเสาวณีย์ กำเนิดรัตน์)

รองประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ภาคผนวก ค

ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผน
การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)
และประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

