



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

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
ได้รับการอนุมัติจากคณบดี  
เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2566

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่าที่สุดในองค์การที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากลได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้กลไกหนึ่งเพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างเข้มแข็งคือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างสูงสุดทั้งด้านวิชาการ ทักษะในการปฏิบัติงานคุณธรรมจริยธรรม ความผาสุกในการปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นโยบายการพัฒนาบุคลากรการบริหารงานบุคคล ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่สมรรถนะบนพื้นฐานของ ทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไว้ทั้ง 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การให้ทุนอุดหนุนการศึกษา
2. การผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
3. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อสายงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางด้านวิชาการให้แก่บุคลากรสายวิชาการ พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนไปพร้อมๆกับการปลูกฝังให้บุคลากร ครองตนปฏิบัติตนปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล พร้อมกันนี้ได้กำหนดตัวชี้วัด ตามแผนปฏิบัติการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง (100.00)
- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (80.00)
- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่ง (80.00)
- ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา (100.00)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

## สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ	หน้า
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 โครงสร้างคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2
1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)	3
1.4 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	4
1.5 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567	5
1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	5
1.5.2 พันธกิจ (Mission)	5
1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)	5
1.5.4 เสาหลัก (Pillar)	6
1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)	6
1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)	6
1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)	6
1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)	7
1.5.9 เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (Development Goals)	7
<b>ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร</b>	<b>8</b>
2.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	8
2.2 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567	8
2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	9
2.3.1 ยุทธศาสตร์	9
2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	9
2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	9
2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567	9
2.5 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร	10
2.5.1 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - พ.ศ.2570)	10
2.5.2 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567	11
2.5.3 แผนการให้ทุนอุดหนุนการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2570	12

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	13
3.1 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ	13
3.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร	14
ภาคผนวก	
ก.คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	16
ข.บันทึกข้อความ การพิจารณาอนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	21

## ส่วนที่ 1 บทนำ

### 1.1 หลักการและเหตุผล

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีหน้าที่ตามพันธกิจ คือ ผลิตบัณฑิตที่เน้นองค์ความรู้สู่ท้องถิ่น ฝึกหัดครู วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรเพราะปัจจัยด้านบุคลากร หรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จ ในการทำงานของทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนา บุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของคณะให้เป็นที่ไปตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเอตทัคคะที่มีอัตลักษณ์

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดย คำนึงถึง โครงสร้างองค์กร โครงสร้างการบริหารจัดการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ แผนงาน นโยบายในการพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ บนพื้นฐาน ของทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานใน การพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นี้สามารถใช้เป็นกรอบ แนวทางให้คณะได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

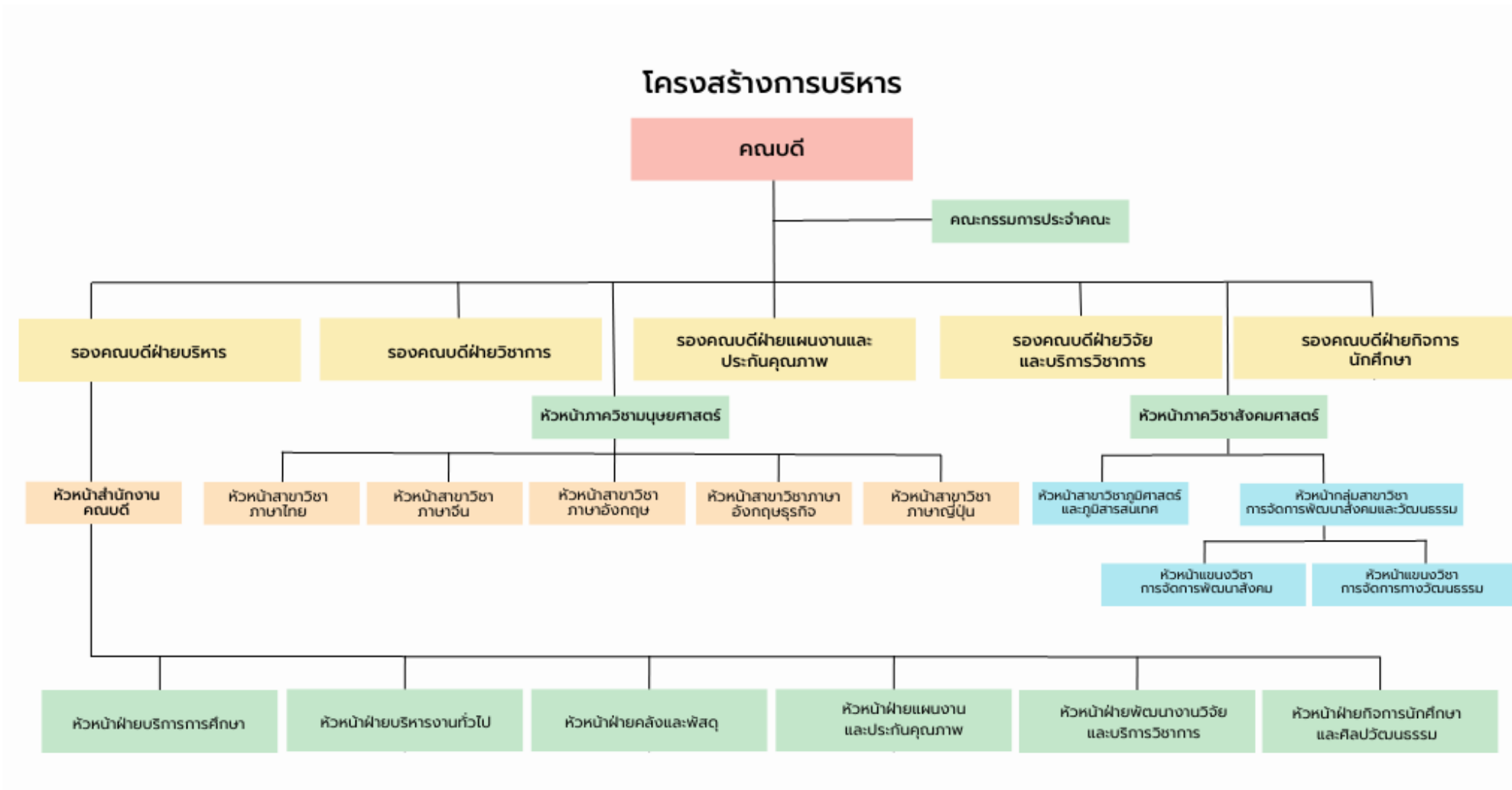


## 1.2 โครงสร้างของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์





### 1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)



#### 1.4 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ในการพัฒนาการจัดการด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร ได้ดำเนินการสรุปผลโครงการอบรม จำนวน 2 โครงการ ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

1. สรุปโครงการค่ายคลินิกทางวิชาการ ให้กับบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 โดยได้คุณกฤษณา คงมั่น หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล มาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้คุณจารย์ เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2566 ณ ห้องประชุมพรโสภิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระยะที่ 2 เรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภาควิชาละ 1 ท่าน มาให้คำปรึกษากับท่านคณาจารย์ในการเข้าพบเป็นรายบุคคล เพื่อขอคำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเสนอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของแต่ละภาควิชา ดังนี้

1.1 ภาควิชามนุษยศาสตร์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ รศ.ดร.ประกาศิต สิทธิธิตกุล และได้กำหนดการในการเข้าพบผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวัน เวลา ดังนี้ วันที่ 18, 24, 25 เมษายน และ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมพรโสภิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

1.2 ภาควิชาสังคมศาสตร์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ รศ.เสาวภา ไพทยวัฒน์ ในวันที่ 15, 16, 18, และ 19 พฤษภาคม 2566 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมพรโสภิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2. สรุปโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อเสนอขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2566 เวลา 09.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุมตะเกาแก้ว (ชั้น 2) โรงแรมริเวอร์ไซด์ โดยได้รับเกียรติจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ บุญผดุง เป็นวิทยากร

## 1.5 ข้อมูลพื้นฐานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 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. ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพมีคุณธรรมและจริยธรรม
2. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล
3. วิจัยและสร้างนวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
4. สร้างเครือข่าย บริการวิชาการ 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 และธำรงรักษา 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)

ความดีงามและการปฏิบัติตนในจริยวัตรแบบไทย และความเคารพผู้อาวุโส  
(Virtues and Thai Etiquette Practices and Seniority Recognition)

### 1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)

เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ เป็นดวงประทีปให้สังคม

### 1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

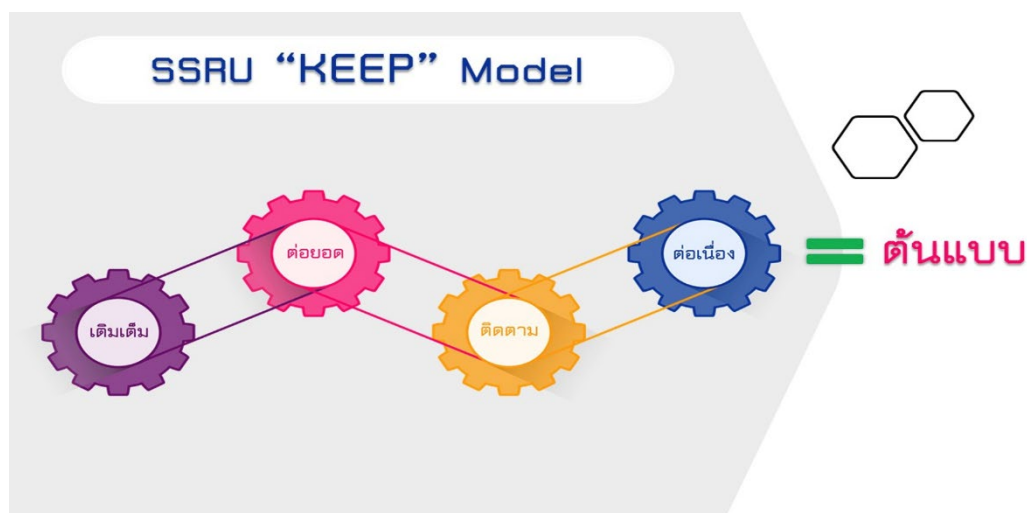
ผลิตบุคลากรมืออาชีพ

### 1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)







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

### 1.5.9 เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย (University Development Goals)

เมื่อสถานการณ์เปลี่ยน เราก็ต้องปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันและทันต่อโลกอนาคต แต่สำหรับสิ่งที่ดีและมีคุณค่า เราต้องธำรงรักษา มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดรูปแบบของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา คือ SSRU “KEEP” Model เพื่อมุ่งเติมเต็มในสิ่งที่ยังเดินไปไม่ถึง จุดหมายปลายทางและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต่อยอดทุนความรู้และทุนสังคมที่มีอยู่ ติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อกำกับติดตามระบบการทำงานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่ความเป็น “ต้นแบบ” ตามวิสัยทัศน์ 15 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา “มหาวิทยาลัยเอตทัคคะที่มีอัตลักษณ์” เพราะนี่คือสิ่งที่ทรงคุณค่าที่จะต้องดูแลรักษาเอาไว้ สามารถแสดงได้ดังภาพ



จากรูปแบบของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาด้วย SSRU “KEEP” Model มหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนา SSRU “SWITCH” ในการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รายละเอียด ดังนี้

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



## ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากร

### 2.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนและจัดสรรเงินทุนสำหรับการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของคณะทั้งตำแหน่งทางวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภายใต้การดำเนินการ ดังนี้

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

2. การจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความสนใจและสอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย (บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 10,000.- บาท/คน/ปีงบประมาณ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 5,000.- บาท/คน/ปีงบประมาณ)

3. คณะเป็นผู้จัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร ภายใต้การดำเนินงานของฝ่ายบริหารงานทั่วไป โดยดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากรที่จะฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง และคณะเห็นว่าบุคลากรควรจะได้รับการฝึกอบรม แล้วนำมาพิจารณาจัด ทำแผนพัฒนาบุคลากร

### 2.2 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

- 2.2.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ
- 2.2.2 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
- 2.2.3 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน
- 2.2.4 เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตน ครองตนปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

## 2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2.3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัพณิตให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพัฒนากำลังคนให้มีความเป็นมืออาชีพมีคุณธรรมและจริยธรรม

2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง	100.00
- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	80.00
- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่ง	80.00
- ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา	100.00

## 2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร

2.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – พ.ศ.2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

2.4.2 กำหนด หน้าที่รับผิดชอบ แต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจ ลักษณะงาน ความจำเป็นของสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

2.4.3 นำข้อมูลตามข้อ 1 คือ ความต้องการจำเป็นของบุคลากรมาวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพร้อมทั้ง ทบทวน กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในงบประมาณ พ.ศ. 2566 มาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมสำหรับงบประมาณ พ.ศ. 2567

2.4.4 ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ระดับ ระดับคณะ

2.4.5 ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

2.4.6 นำเสนอแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – พ.ศ.2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เพื่อเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติใช้

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

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
ด้านการศึกษาต่อ									
1. โครงการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ	1. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์มีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาผลงานทางวิชาการ และความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์และขั้นตอนการส่งงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2. เพื่อสนับสนุนให้คณาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการให้มากขึ้น	1. ร้อยละของผู้สอนที่มีคุณภาพสูง (ตำแหน่งทางวิชาการ)	ร้อยละ ≥ 40	ร้อยละ ≥ 40	ร้อยละ ≥ 40	ร้อยละ ≥ 40	ร้อยละ ≥ 40	บุคลากรสายวิชาการ	ฝ่ายบริหาร
2. โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ฝ่ายบริหาร

3	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความรู้ ความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ ≥72	ร้อยละ ≥72	ร้อยละ ≥72	ร้อยละ ≥72	ร้อยละ ≥72	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ	ฝ่ายบริหาร
---	---	---	---	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	--	------------

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ</b>							
1. โครงการเพิ่ม ตำแหน่งทาง วิชาการ	1. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์มี ความตระหนักถึงความสำคัญของ การพัฒนาผลงานทางวิชาการ และความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์ และขั้นตอนการส่งงานเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ 2. เพื่อสนับสนุนให้คณาจารย์ผลิต ผลงานทางวิชาการเพื่อขอ ตำแหน่งทางวิชาการให้มากขึ้น	- ร้อยละของ ผู้สอนที่มี คุณภาพสูง (ตำแหน่งทาง วิชาการ)	ร้อยละ 40	บุคลากรสาย วิชาการ	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	100,000	ฝ่ายบริหาร
2. โครงการศึกษา ต่อปริญญาเอก	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร สายวิชาการศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก	จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่เข้า สู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	ร้อยละ 53	บุคลากรสาย วิชาการ	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567		

3.	โครงการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน	พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนให้เป็นที่มาของวิทยาลัยดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัยและระบบบริหารจัดการองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านและได้รับใบรับรองทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละ 50	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	100,000	
4	โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1 คน	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	50,000	
5	โครงการเพิ่มทักษะเชี่ยวชาญในงาน	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการวิชาชีพเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญในงาน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน	1 คน	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567	-	

แผนการให้ทุนอุดหนุนการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2570

ลำดับที่	คณะ/วิทยาลัย	จำนวนอาจารย์ทั้งหมด (คน)	แผนพัฒนาบุคลากรระดับปริญญาเอก ประจำปี					รวม
			2565	2566	2567	2568	2569	
1	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	59			1	2	3	6
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	58	5	6	8	9	10	38
3	คณะศิลปกรรมศาสตร์	50			1	2	3	6
4	คณะครุศาสตร์	59	3	2	2	2	2	11
5	วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ	60	5	6	7	9	10	37
6	วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ	52	8	9	10	11	12	50
7	วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	52	1	2	3	4	5	15
8	วิทยาลัยสหเวชศาสตร์	63				2	3	5
9	วิทยาลัยสถาปัตยกรรม	11	1	2	2	2	2	9
10	วิทยาลัยนิเทศศาสตร์	40	2	3	4	4	5	18
11	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	89	1					1
12	ศูนย์การศึกษาจังหวัดอุดรธานี	21	4	5	5	6	6	26
รวม		614	30	35	43	53	61	222

### 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/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย 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. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนพัฒนาบุคลากร ทุก 3 เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

ภาคผนวก

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี  
(พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



คำสั่งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ที่ ๔๔๕/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี  
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ "พัฒนาระบบการจัดการศึกษาร่างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล" เพื่อให้การดำเนินงานแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

อาศัยอำนาจตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ ๔๑๗๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง มอบอำนาจให้คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดังต่อไปนี้

#### ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

#### คณะกรรมการอำนวยการ

- |                                      |         |
|--------------------------------------|---------|
| ๑. คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | ประธาน  |
| ๒. รองคณบดีฝ่ายบริหาร                | กรรมการ |
| ๓. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ               | กรรมการ |

๔. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	กรรมการ
๕. รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	กรรมการ
๖. รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักงานคณบดี	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวตุนละดา เพชรอำไพ	ผู้ช่วยกรรมการและเลขานุการ

**คณะกรรมการอำนวยการ มีหน้าที่ดังนี้**

๑. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และกำหนดแนวทางตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๒. ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร
๓. กำกับ ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

**คณะกรรมการดำเนินงาน**

๑. รองคณบดีฝ่ายบริหาร	ประธาน
๒. หัวหน้าสำนักงานคณบดี	รองประธาน
๓. หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์	กรรมการ
๔. หัวหน้าภาควิชาสังคมศาสตร์	กรรมการ
๕. หัวหน้าสาขาวิชาภูมิศาสตร์และภูมิสารสนเทศ	กรรมการ
๖. หัวหน้ากลุ่มสาขาวิชาการจัดการสังคมและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าแขนงวิชาการจัดการพัฒนาสังคม	กรรมการ
๘. หัวหน้าแขนงวิชาการจัดการทางวัฒนธรรม	กรรมการ
๙. หัวหน้าสาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	กรรมการ

๑๐. หัวหน้าสาขาวิชาภาษาอังกฤษ	กรรมการ
๑๑. หัวหน้าสาขาวิชาภาษาจีน	กรรมการ
๑๒. หัวหน้าสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น	กรรมการ
๑๓. หัวหน้าสาขาวิชาภาษาไทย	กรรมการ
๑๔. รักษาการหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กรรมการ
๑๕. หัวหน้าฝ่ายคลังและพัสดุ	กรรมการ
๑๖. รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา	กรรมการ
๑๗. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ	กรรมการ
๑๘. รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายกิจการนักศึกษาและศิลปวัฒนธรรม	กรรมการ
๑๙. นางสาวตุนละดา เพชรอำไพ	กรรมการและเลขานุการ

**คณะกรรมการดำเนินงานมีหน้าที่ ดังนี้**

๑. รวบรวม และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร
  ๒. รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร เสนอต่ออธิการบดีเพื่ออนุมัติ
  ๓. สื่อสารและสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรแก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย
  ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร
  ๕. ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลความก้าวหน้าตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยได้รับทราบทุกไตรมาส
  ๖. งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการอำนวยการ
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

**นภาศรี สุวรรณโชติ**

(นางสาวนภาศรี สุวรรณโชติ)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

25ก.ย.66 เวลา 14:13:03 Non-PKI Server Sign

Signature Code : RAAZA-DAARg-A5AEM-ARAAX

เรื่อง บันทึกข้อความ การพิจารณาอนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานคณะบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โทร. ๒๐๕๒

ที่ มส. ๑๑๑๘๘

วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน คณะบดี

อนุสนธิ คำสั่งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ ๑๖๕/๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่ง ณ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๒ นั้น

ในทางนี้ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ( đínhเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. พิจารณาให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. ให้ความเห็นชอบ อนุมัติใช้ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

๓. หรือจุดแก้ไขโปรดพิจารณาพิจารณา

(นางระชฎา ชมภูบุตร)

รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณะ  
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

19 Oct 2019 10:50:14 Non-PIV Server Sign  
Signature Code : QUNW-EMMO-KSADL-HKJHG

เรียน คณะบดี

เพื่อโปรดพิจารณา

(นางพัชราพรม สุวมาริทดกุล)

Signature Code : PjWk4F1Wk4-B5M-U4QW6

เห็นชอบ

(นางสาวนภาศิ สุวรรณโชติ)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

24 Oct 2019 16:29:33 Non-PIV Server Sign  
Signature Code : Nu42A-DMW4-KSADL-HQGD4