



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

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการอนุมัติจากอธิการบดี
เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2565

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานสนับสนุนการจัดการศึกษาที่ดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน คือ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และเป็นหน่วยงานประสานงานกับหน่วยงานจัดการศึกษาและหน่วยงานสนับสนุนการจัดการศึกษาภายในมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนผลการดำเนินงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติตามพันธกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปีงบประมาณ 2566 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้วิเคราะห์ยุทธศาสตร์หน่วยงานและข้อกำหนดของโครงการเชิงยุทธศาสตร์แล้ว เห็นควรดำเนินงานตามนโยบายด้านบริหารทรัพยากรบุคคล คือ (1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับอย่างทั่วถึงต่อเนื่องและเหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ สร้างจิตสำนึกและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปรับเปลี่ยนไปในทางที่พึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม (2) ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะตลอดจนมีค่านิยม คุณธรรม และทัศนคติที่ถูกต้องทันสมัยสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและให้ถือว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดสรรงบประมาณไว้เป็นการเฉพาะอย่างเหมาะสม และกำหนดสัดส่วนระยะเวลาในการ ฝึกอบรมในรอบปีงบประมาณอย่างชัดเจน และ (3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความร่วมมือในการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร ระหว่างมหาวิทยาลัย และส่วนงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีความสอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล คือ (1) เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร (2) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (3) เพื่อบำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ (4) เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เป้าประสงค์ คือ (1) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม (2) เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร และตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย คือ (1) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม (ระดับความพึงพอใจ) ≥ 4.00 (2) ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักศิลปะและวัฒนธรรม (ระดับความผูกพัน) ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ≥ 4.00

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กับฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ซึ่งสามารถสรุปเป็นโครงการ/กิจกรรม ได้ทั้งหมดจำนวน 5 โครงการ/กิจกรรม โดยไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน

อนึ่ง สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้สื่อสารแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กับฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เพื่อผลักดันผลการดำเนินงาน ติดตามผล และสรุปผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลทุกไตรมาส

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม คาดหวังว่า การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล จะมีผลการดำเนินงานที่ครบถ้วนตามโครงการและกิจกรรมที่กำหนด มีผลการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตัวชี้วัดของโครงการและกิจกรรม รวมถึงมีผลการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1	หลักการและเหตุผล	1
1.2	โครงสร้างคณะ/วิทยาลัย	5
1.3	โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)	5
1.4	ผลการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	6
1.5	ข้อมูลพื้นฐานสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566	9
1.5.1	วิสัยทัศน์ (Vision)	9
1.5.2	พันธกิจ (Mission)	9
1.5.3	ภารกิจหลัก (Key result area)	9
1.5.4	เสาหลัก (Pillar)	9
1.5.5	วัฒนธรรม (Culture)	9
1.5.6	อัตลักษณ์ (Identity)	9
1.5.7	เอกลักษณ์ (Uniqueness)	9
1.5.8	ค่านิยมหลัก (Core Values)	9
1.5.9	เป้าหมายการพัฒนาสำนักศิลปะและวัฒนธรรม (Development Goals)	9

ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1	นโยบายด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	10
2.2	วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	10
2.3	ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม	10
2.3.1	ยุทธศาสตร์	11
2.3.2	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	11
2.3.3	ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	11
2.4	ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	11
2.5	แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	12
2.5.1	แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี	12
2.5.2	แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566	15

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

3.1	แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ	17
3.2	การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	18

ภาคผนวก

ก	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	
ข	รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	
ค	ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	
ง	หนังสือขออนุมัติแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ในข้าราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ดังนั้นการปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการจึงมี จุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการ

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่จึงต้องเป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้กับผู้บริหารไม่ติดยึดอยู่กับกฎระเบียบ และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ใน ขณะเดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจ ตลอดจน มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือที่ เรียกว่า HR Scorecard มาใช้ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับส่วนราชการ อันจะเป็นช่องทางในการให้ข้อมูล ย้อนกลับเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการ สามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์ สูงสุดเพื่อบรรลุภารกิจและ เป้าหมาย ที่ตั้งไว้

2. เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการอันจะนำไปสู่การพัฒนา สมรรถนะของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ให้สามารถปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นหุ้นส่วนเชิง ยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการได้

3. เพื่อสร้างกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำหน้าที่เชิงนโยบาย ด้านการบริหารกำลังคนในภาพรวม (Human Resource Policy) และ ส่วนราชการซึ่งรับผิดชอบต่อยุทธศาสตร์ และวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Strategy and Operation) ที่ประชุม ก.พ. ได้ เห็นชอบกับแนวทางการนำ HR Scorecard มาใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม 2547 ซึ่งเป็นแนวทางใหม่ในการทำงาน HR Scorecard ในภาครัฐ มีองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่

1) มาตรฐานความสำเร็จ (Standard for Success) หมายถึง เป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

2) ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบายมาตรการ แผนงานโครงการ และการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่จะทำให้บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

3) มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) ในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

4) ผลการดำเนินงานที่ส่วนราชการใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุตามมาตรฐานความสำเร็จ

มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) 5 มิติ ดังนี้

1. มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

1.1 ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความ สอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีสมรรถนะ” ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการ กำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

1.3 ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อจูงใจให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อ ความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ

1.4 ส่วนราชการ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผน สร้าง ความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการนอก จากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

2. มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

2.2 ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

2.4 มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

3. มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

3.1 การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

3.2 ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบายแผนงานโครงการและ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

3.3 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มี การ แบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

3.4 การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ จะต้อง

4.1 รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรมหลัก นิติธรรมและหลัก สิทธิมนุษยชน

4.2 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

5. มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการที่มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากร ดังนี้

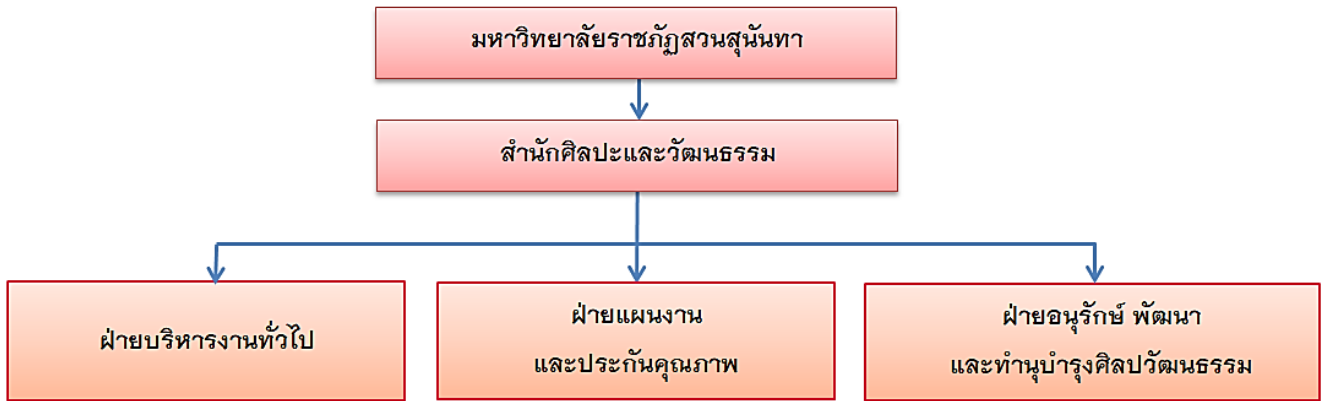
5.1 ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและ บรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหาร

ราชการและการให้บริการแก่ ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

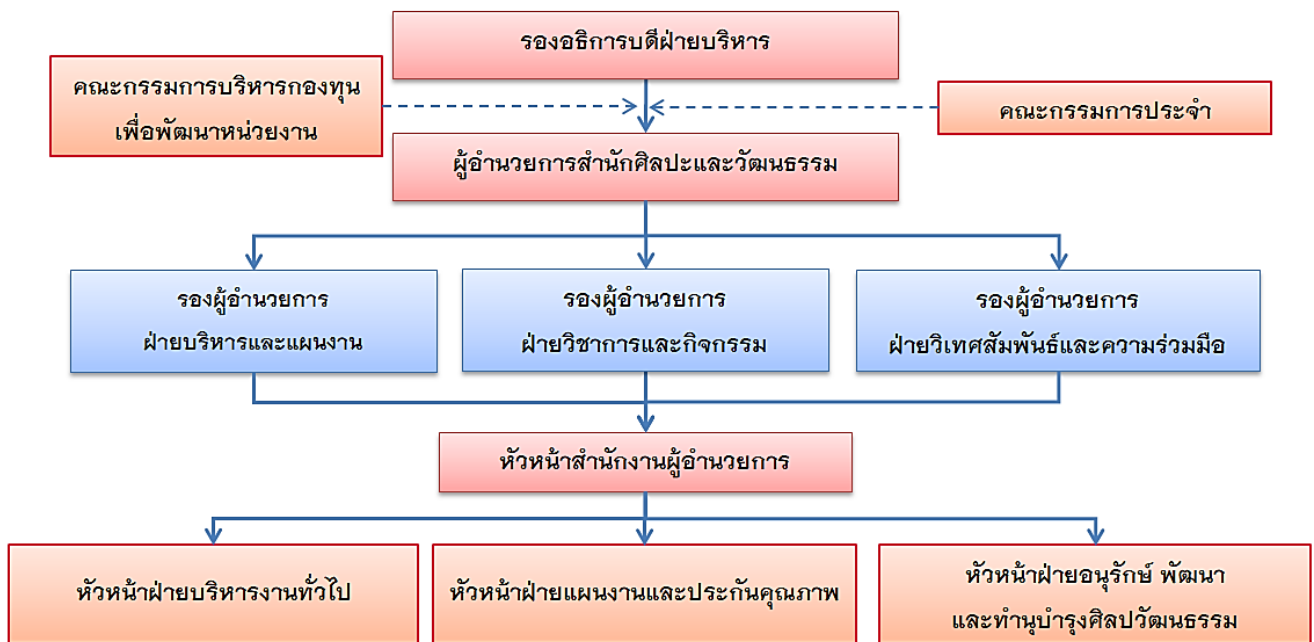
5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตาม กฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

1.2 โครงสร้างสำนักศิลปะและวัฒนธรรม



1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)



1.4 ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินงาน	หลักฐาน
ระบบการสรรหา (Recruitment)										
1. การวางแผนอัตรากำลัง										
1.	จัดทำกรอบ อัตรากำลังของ บุคลากรสำนักศิลปะ และวัฒนธรรม	เพื่อทบทวนและจัดทำ กรอบอัตรากำลัง ให้ เพียงพอต่อความ ต้องการอัตรากำลังของ สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	ร้อยละ ความสำเร็จในการ จัดทำกรอบ อัตรากำลัง	100 %	สำนักศิลปะ และ วัฒนธรรม	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบุคลากร	100%	มีการทบทวน และปรับปรุง กระบวนการ ปฏิบัติงาน ของสำนัก ศิลปะและ วัฒนธรรม
2. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง										
1	การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน	ร้อยละของการ สรรหาบุคคลเข้า ทำงานได้ตาม ประกาศ	≥80	สำนักศิลปะ และ วัฒนธรรม	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบุคลากร	100%	ไม่มีการสรร หาเพิ่มเติม จากอัตรามี อยู่

1.5 ข้อมูลพื้นฐานสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

แหล่งการเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรมระดับชาติและสากล

1.5.2 พันธกิจ (Mission)

1. อนุรักษ์ สืบสาน เผยแพร่ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมสู่สากล
2. ให้บริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมรัตนโกสินทร์
3. พัฒนารฐานข้อมูลสารสนเทศด้านศิลปวัฒนธรรมรัตนโกสินทร์บนฐานของผลงานวิจัยและแหล่งข้อมูลเครือข่าย

1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)

ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

1.5.4 เสาหลัก (Pillar)

อนุรักษ์ สืบสาน พัฒนามรดกทางศิลปวัฒนธรรม

1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)

1. ทีมงานเป็นหัวใจ (Team Working)
2. ใช้เทคโนโลยีประยุกต์งาน (IT Application)
3. สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Enhancement)
4. เชิดชูธรรมาภิบาล (Good Governance)
5. บริหารงานตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพ (Ethical Practice)

1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)

คลังวัฒนธรรมสวนสุนันทา

1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

การบริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม

1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)

สร้างเสริมคุณภาพการให้บริการศิลปวัฒนธรรม

1.5.9 เป้าหมายการพัฒนาสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

พัฒนาแหล่งเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมรัตนโกสินทร์ให้เป็นที่รู้จักในระดับชาติ และนานาชาติ
“National and International recognition”

ส่วนที่ 2

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

2.1 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ให้มหาวิทยาลัยและส่วนงานต่างๆ มีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

2.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับอย่างทั่วถึงต่อเนื่อง และเหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ สร้างจิตสำนึกและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปรับเปลี่ยนไปในทางที่พึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม

2.1.2 ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนมีค่านิยม คุณธรรม และทัศนคติที่ถูกต้องทันสมัยสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและให้ถือว่า การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดสรรงบประมาณไว้เป็นการเฉพาะอย่างเหมาะสม และกำหนดสัดส่วนระยะเวลาในการ ฝึกอบรมในรอบปีงบประมาณอย่างชัดเจน

2.2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความร่วมมือในการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร ระหว่างมหาวิทยาลัย และส่วนงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีความสอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 2.2.1. เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร
- 2.2.2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 2.2.3. เพื่อบำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ
- 2.2.4. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

2.3.1 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ : สร้างสรรค์และบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อก้าวสู่เอตทัคคะในระดับนานาชาติ

2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามความต้องการ และสอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีอยู่
2. บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีทักษะ ความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และมหาวิทยาลัยเอตทัคคะที่มีอัตลักษณ์	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม (ระดับความพึงพอใจ)	≥ 4.0
2) เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักศิลปะและวัฒนธรรม (ระดับความผูกพัน)	≥ 4.0

2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักศิลปะและวัฒนธรรมดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

- 2.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร
- 2.4.2 ทบทวนทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์สำนักฯ
- 2.4.3 จัดทำร่างแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 2.4.4 เสนอแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ผู้บริหารพิจารณาและดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- 2.4.5 จัดส่งแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้กองบริหารงานบุคคล
- 2.4.6 เผยแพร่แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและนำไปสู่การปฏิบัติ

2.5 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

2.5.1 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												
1.1.1	จัดทำกรอบ อัตรากำลังของ บุคลากร มหาวิทยาลัย	เพื่อทบทวนและ จัดทำกรอบ อัตรากำลัง ให้ เพียงพอต่อ ความต้องการ อัตรากำลังของ มหาวิทยาลัย	ร้อยละ ความสำเร็จใน การจัดทำกรอบ อัตรากำลัง	100	100	100	100	100	สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	ตุลาคม – กันยายน	-	งานบุคลากร
1.2 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง												
1.2.1	การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาและ คัดเลือก บุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน	ร้อยละของการ สรรหาบุคคล เข้าทำงานได้ ตามประกาศ	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	ตุลาคม – กันยายน	-	งานบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2566	2567	2568	2569	2570					
2.ระบบการพัฒนา (Training & Development)												
2.1	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร		รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566									
3.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน												
3.1	การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร	เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	ร้อยละของ บุคลากรที่ รับทราบผลการ ประเมินการ ปฏิบัติราชการ	100	100	100	100	100	บุคลากรสำนัก ศิลปะและ วัฒนธรรม	ตุลาคม – กันยายน	-	งานบุคลากร
4.ระบบการบริหารค่าตอบแทน												
4.1	การบริหาร ค่าจ้าง เงินเดือน และ ค่าตอบแทน	เพื่อดำเนินการ เลื่อนเงินเดือน และค่าจ้าง ค่าตอบแทน ของบุคลากร	ร้อยละ บุคลากรที่ ได้รับการ เลื่อน เงินเดือนและ ค่าจ้างตาม เกณฑ์	100	100	100	100	100	บุคลากรสำนัก ศิลปะและ วัฒนธรรม	ตุลาคม – กันยายน		งานบุคลากร
5.ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์												

2.5.2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
1.ระบบการสรรหา (Recruitment)								
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง								
1.1.1	จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม	เพื่อทบทวนและจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลังของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง	100	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566	-	งานบุคลากร
2.1 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง								
2.1	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ร้อยละของการสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้ตามประกาศ	≥80	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	ตุลาคม 2565- กันยายน 2566	-	งานบุคลากร
2.ระบบการพัฒนา (Training & Development)								
3.1	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566						
3.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน								

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
3.1	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ รับทราบผลการประเมินผล ปฏิบัติราชการ	100	บุคลากรสำนักศิลปะ และวัฒนธรรม	ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566	-	งานบุคลากร
4.ระบบการบริหารค่าตอบแทน								
4.1	การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน	เพื่อดำเนินการเลื่อน เงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทนของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการ เลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง ตามเกณฑ์	100	บุคลากรสำนักศิลปะ และวัฒนธรรม	ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566	-	งานบุคลากร
5.ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์								
6.ระบบการจ้างรักษา								
6.1	การสร้างแรงจูงใจ							
6.2	การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า							

ส่วนที่ 3

แนวทางการนำแผนปฏิบัติการปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการ การนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ

3.1 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดการนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด
3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย
5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสามารถประเมินผลได้ อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ 2566

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกๆ เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
จัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล



คำสั่งสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

ที่ ๑๙/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามยุทธศาสตร์สร้างสรรคและบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อก้าวสู่เอตทัคคะในระดับนานาชาติ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม		ประธาน
๒. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและแผนงาน		รองประธาน
๓. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและกิจกรรม		กรรมการ
๔. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และความร่วมมือ		กรรมการ
๕. นางสาวสุลาวัลย์	พันธ์ศรี	กรรมการ
๖. นางพรชกรภรณ์	เฉลิมลอย	กรรมการ
๗. นางสาวจิตราบุษ	เวสา	กรรมการ
๘. นางศิริมา	เจริญสุข	กรรมการ
๙. นางสาววิมลฉัตร	เลิศชสิทธิ์	กรรมการ
๑๐. นางสาววนิชยา	บุษบงส์	กรรมการ
๑๑. นายวีโรจน์	สิงห์ลำพอง	กรรมการ
๑๒. นายชนะภพ	วัฒนไธหาร	กรรมการ
๑๓. นายกษิติศ	คงปาน	กรรมการ
๑๔. นางวินนี	คณารักษ์	กรรมการ
๑๕. นางสาวอรุณี	ทราสารวัตร	กรรมการ
๑๖. นางสาวลักขณา	นาคกล่อม	กรรมการและ เลขานุการ

หน้าที่

๑. กำหนดแนวทางการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

๒. พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

๓. ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๕. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมต่อผู้บริหาร

๖. อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๕

(ดร.พีระพล ชัยวาลัย)

ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

19ก.บ.65 เวลา 09.46.30 Non-PK Server Sign
Signature Code : MAASA-EQAQA-A5ADI-AQQAS

ภาคผนวก ข
รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับ
จัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานการประชุมผู้บริหารและบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

ครั้งที่ ๗ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

วันพุธที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมแก้วเจ้าจอมเบเกอรี่

ผู้มาประชุม

๑. อาจารย์ ดร.พีระพล	ัชชวาลย์	ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม
๒. อาจารย์กวีธา	ธรรมเจริญสถิต	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและ แผนงาน
๓. ผศ.ดร.วนศักดิ์	ผดุงเศรษฐกิจ	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและ กิจกรรม
๔. อาจารย์ ดร.นันทิตา	โอรุกรรม	รองผู้อำนวยการฝ่ายพิเศษสัมพันธ์และ ความร่วมมือ
๕. นางสาวสุลาวัลย์	พันธ์ศรี	หัวหน้าสำนักงาน
๖. นางพรพรรณ	เฉลิมลอย	หัวหน้าฝ่ายอนุรักษ์ พัฒนา
๗. นางสาวลักขณา	นาคกล่อม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๘. นางสาวจิตราบุษ	เวสา	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ
๙. นางศิริมา	เจริญสุข	นักวิชาการพัสดุ
๑๐. นายชนะภพ	วัฒน์โอฬาร	ภัณฑารักษ์
๑๑. นางสาวฉิมฉัตร	เลิศศษีห์	ภัณฑารักษ์
๑๒. นางสาววนิชยา	บุษบงส์	ภัณฑารักษ์
๑๓. นายชิติตศ	คงปาน	นักวิชาการศึกษา
๑๔. นายวีโรจน์	สิงห์อำพอง	นักประชาสัมพันธ์
๑๕. นางวันนี	ศณารักษ์	พนักงานเก็บเอกสาร
๑๖. นางสาวอรุณี	ทราสารวัตร	คนงาน

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา : ๐๙.๓๐ น.

ประธานในที่ประชุม : อาจารย์ ดร.พีระพล ัชชวาลย์ ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

ระเบียบวาระที่ ๑ : เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑.๑ การเตรียมความพร้อมจัดงานเทศกาลอาหารชาวจังหวัด

ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมในการจัดงานเทศกาลอาหารชาวจังหวัด ระหว่างวันที่ ๒๒-๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ขอให้ทุกคนเตรียมพร้อมเพื่อให้งานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

มติที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ : เรื่องรับรองรายงานการประชุม

๒.๑ รายงานการประชุมผู้บริหารและบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ วันศุกร์ที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมแก้วเจ้าจอมเบเกอรี่

เลขานุการในที่ประชุม นำเสนอ รายงานการประชุมผู้บริหารและบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ วันศุกร์ที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมอาคารแก้วเจ้าจอมเบเกอรี่ รายละเอียดประกอบวาระการประชุม

มติที่ประชุม : รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ โดยไม่มีแก้ไข

ระเบียบวาระที่ ๓ : เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ รายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม-มิถุนายน ๒๕๖๕)

นางสาวจิตรา นุช เวสา (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ) รายงานว่า ตามที่สำนักศิลปะและวัฒนธรรม จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๔ ตัวชี้วัด โดยผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๔ - มิถุนายน ๒๕๖๕) มีคะแนนรวม ๓.๓๙๖๓ รายละเอียดมี ดังนี้

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนน
๑. ตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมาย จำนวน ๖ ตัวชี้วัด					
๑.๑	ตัวชี้วัด ๑.๕.๒ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	คน	๑	๑	๕.๐๐๐๐
๑.๒	ตัวชี้วัด ๑.๕.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	๗๒.๐๐	๙๐.๐๐	๕.๐๐๐๐
๑.๓	ตัวชี้วัด ๑.๖.๑ ร้อยละการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ผ่านหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๕.๐๐๐๐

ระเบียบวาระที่ ๔ : เรื่องเสนอเพื่อทราบ

๔.๑ รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานฝ่ายบริหารงานทั่วไป

นางสาวลักขณา นาคกล่อม (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) รายงานว่า ตามที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑.๑ รายงานแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) และประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๕

ตัวชี้วัดของแผน	เป้าหมาย	(ข้อมูลเดิม) ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑ คน	ได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ คำสั่งที่ ๑๗๙๙/๒๕๖๕ ลง ๗ มิ.ย. ๖๕	✓
โครงการตามแผน	ผลการจัดโครงการ		
	ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
๑. โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	✓		
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร (ร้อยละ ๗๒)	✓		

๔.๑.๒ รายงานแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตัวชี้วัดของแผน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม	ระดับ ๔.๐๐	รอข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคลทำแบบสอบถามรอบ ๑๒ เดือน	X

๔.๓ รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ

๔.๓.๑ รายงานงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

นางสาวจิตรา นุช เวสา (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ) รายงานว่า ด้วย กองนโยบาย และแผน แจ้งงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	งบประมาณ (ภาคปกติ)	งบประมาณ (ภาคพิเศษ)	รวม
๑. ยุทธศาสตร์ : สร้างสรรค์และ บูรณา การศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อก้าวสู่ เอตทัคคะในระดับนานาชาติ	๒,๔๗๓,๒๐๐	๒๐๒,๖๐๐.๐๐	๒,๖๗๕,๘๐๐.๐๐
๒. รายจ่ายบุคลากรภาครัฐ	๘๘๖,๗๐๐.๐๐	-	๘๘๖,๗๐๐.๐๐
รวมงบประมาณ	๓,๓๕๙,๙๐๐.๐๐	๒๐๒,๖๐๐.๐๐	๓,๕๖๒,๕๐๐.๐๐

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๓.๒ ขี้แจงและถ่ายทอดตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และ แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับมหาวิทยาลัย

นางสาวจิตรา นุช เวสา (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ) ตามที่ อำนวยการศิลปะและ วัฒนธรรม ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยในการเป็นเจ้าภาพดำเนินการ ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างงานวิจัย และนวัตกรรมระดับชาติและนานาชาติเพื่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพขอชี้แจงและถ่ายทอดตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับมหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. ตัวชี้วัดดำเนินการ : ตัวชี้วัดที่ ๒.๕.๑ จำนวนองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ค่าเป้าหมาย จำนวน ๓ องค์ความรู้

๒. แนวทางการกำหนดค่าเป้าหมาย และการถ่ายทอดตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงสู่ระดับหน่วยงาน

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการกำหนดค่าเป้าหมาย
		ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
๒.๕.๑ จำนวนองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ	องค์ความรู้	ระดับมหาวิทยาลัย					- กำหนดค่าเป้าหมายโดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมาและไม่นับสะสม
		๓	๓	๓	๓	๓	
		ระดับหน่วยงาน					- กำหนดค่าเป้าหมายโดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมาและไม่นับสะสม
		๓	๓	๓	๓	๓	

๓. **คำอธิบายตัวชี้วัดและแนวทางในการดำเนินงานตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

คำอธิบายตัวชี้วัด

ชื่อตัวชี้วัด : ตัวชี้วัดที่ ๒.๕.๑ จำนวนองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ

หน่วยวัด : องค์ความรู้

ปีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ (ตุลาคม ๒๕๖๕ – กันยายน ๒๕๖๖)

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

ฝ่ายงานดำเนินการ : ฝ่ายอนุรักษ์ พัฒนา และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม

คำอธิบาย :

พิจารณาจากจำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการเผยแพร่ใน Google Arts & Culture โดย Google Arts & Culture เป็นแพลตฟอร์มที่ไม่แสวงผลกำไร ทำงานร่วมกับสถาบันทางวัฒนธรรมและศิลปินทั่วโลก โดยมีภารกิจคือ การอนุรักษ์และนำศิลปะและวัฒนธรรมของโลกออนไลน์เพื่อให้ทุกคนเข้าถึงได้จากทุกที่ โดยแพลตฟอร์ม Google Arts and Culture ซึ่งเป็นแอปพลิเคชันที่รวบรวมพิพิธภัณฑ์กว่าพันแห่งทั่วโลกมาไว้ให้ผู้ใช้สามารถเข้าชมพิพิธภัณฑ์ได้แบบ ๓๖๐ องศา เสมือนได้เข้าชมสถานที่นั้นๆ

ดังนั้น Google Arts & Culture จึงเป็นอีกช่องทางในการเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมออนไลน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาออกสู่สาธารณะ

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ๑ องค์ความรู้ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน ๑	คะแนน ๒	คะแนน ๓	คะแนน ๔	คะแนน ๕
-	-	๑ องค์ความรู้	๒ องค์ความรู้	๓ องค์ความรู้

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

(๑) ข้อมูลองค์ความรู้ที่ลงอยู่ในแพลตฟอร์มของ Google Arts & Culture จำนวน ๓ องค์ความรู้

(๒) แผนขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ในแพลตฟอร์มของ Google Arts & Culture

(๓) รายงานสรุปผลการดำเนินงานการพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ในแพลตฟอร์มของ Google Arts & Culture

แนวทางในการดำเนินงานตัวชี้วัด

แนวทางในการดำเนินงานตัวชี้วัด สรุปได้ดังนี้

๑. ระดับมหาวิทยาลัย มีแนวทางในการดำเนินงานตัวชี้วัด จำนวน ๔ กิจกรรม ดังนี้

(๑) ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๕.๑ จำนวนองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๒) ติดตามผลการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๕.๑ จำนวนองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๓) รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๕.๑ จำนวนองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๔) จัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการตัวชี้วัด ๒.๕.๑ จำนวนองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. ระดับหน่วยงาน มีแนวทางในการดำเนินงานตัวชี้วัด จำนวน ๗ กิจกรรม ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะทำงานการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๒) ประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

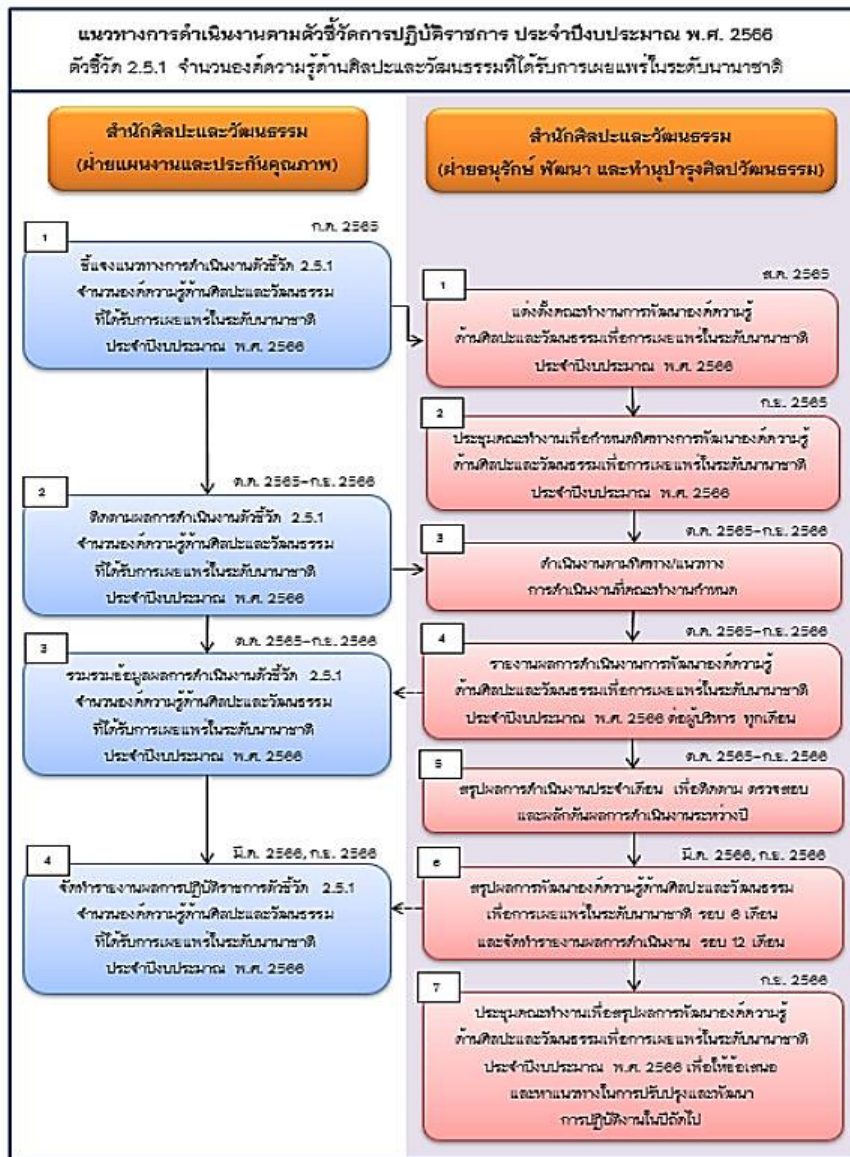
(๓) ดำเนินงานตามทิศทาง/แนวทางการดำเนินงานที่คณะทำงานกำหนด

(๔) รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อผู้บริหารทุกเดือน

(๕) สรุปผลการดำเนินงานประจำเดือน เพื่อติดตาม ตรวจสอบ และผลักดันผลการดำเนินงานระหว่างปี

(๖) สรุปผลการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ รอบ ๖ เดือน และจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน

(๗) ประชุมคณะทำงานเพื่อสรุปผลการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ข้อเสนอแนะหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในปีถัดไป



มติที่ประชุม : รับทราบ



มติที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ : เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ การพิจารณาการดำเนินงานฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ

๕.๑.๑ การพิจารณาผลการวิเคราะห์แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

นางสาวจิตรา นุช เวสสา (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ) กล่าวว่า ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยกองนโยบายและแผนได้ถ่ายแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปสู่หน่วยงาน นั้น สำนักศิลปะและวัฒนธรรมสามารถสรุปผลการวิเคราะห์แผนปฏิบัติการฯ เพื่อวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังเอกสารแนบ ดังนี้

๑. กรอบแผนยุทธศาสตร์สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สรุปดังนี้

๑.๑ ตัวชี้วัดดำเนินการระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(๑) ตัวชี้วัด ฮว. : ๔๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นและของชาติ หรือส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและศาสนา หรือให้บริการวิชาการเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม (๒๒ โครงการ)

(๒) ตัวชี้วัดรองมหาวิทยาลัย : ๔.๑ ศิลปวัฒนธรรม ความเป็นไทย และเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (๖ ข้อ)

(๓) ตัวชี้วัดรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร :

๑. จำนวนผู้เข้าเยี่ยมชมแหล่งเรียนรู้ ๓ ศิลป์ รัตนโกสินทร์หรือพิพิธภัณฑ์พระ
 วิมาดาเธอฯ (๗๐๐ คน)
๒. จำนวนการปรับปรุงอาคารพิพิธภัณฑ์ ๓ ศิลป์ รัตนโกสินทร์และพิพิธภัณฑ์
 พระวิมาดาเธอ กรมพระสุทธาสินีนาฏ ปิยมหาราช ปดิวรัดา (๑ อาคาร)
๓. จำนวนกิจกรรมพิพิธภัณฑ์มีชีวิตตามเอกลักษณ์ความเป็นวัง (๕ กิจกรรม)
๔. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมพิพิธภัณฑ์มีชีวิตตามเอกลักษณ์ความเป็นวัง (๕๐๐ คน)

๑.๒ ตัวชี้วัดดำเนินการระดับหน่วยงาน จำแนกตามฝ่ายงาน ดังนี้

- (๑) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป : ได้แก่
๑. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (๑ คน)
๒. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญใน
 สายงาน (๑ คน)
- (๒) ฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ : ได้แก่
๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ภาครัฐ : ITA (คะแนน ๑๐๐)

๒. ร้อยละความสำเร็จของแผนการจัดอันดับมหาวิทยาลัย ด้านเทคโนโลยี
 สารสนเทศและวิทยบริการ (ร้อยละ ๑๐๐)

(๓) ฝ่ายอนุรักษ์ พัฒนา และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม : ได้แก่

๑. จำนวนองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับ
 นานาชาติ (๓ องค์ความรู้)

(๔) ฝ่ายวิจัย เผยแพร่ และความร่วมมือทางศิลปวัฒนธรรม : ได้แก่

๑. ร้อยละข้อตกลงความร่วมมือหรือข้อตกลงความเข้าใจกับเครือข่ายใน
 ประเทศที่มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ ๘๐)

๒. แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ
 พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สรุปดังนี้

ยุทธศาสตร์	จำนวน			
	เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ : สร้างสรรค์และ บูรณา การศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อก้าวสู่ เอตทัคคะในระดับนานาชาติ	๘	๖	๙	๖

มติที่ประชุม : เห็นชอบ

๕.๑.๒ การพิจารณาผลการจัดทำแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

นางสาวจิตรา นุช เวส (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ) กล่าวว่า ตามที่ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพร่วมกับผู้บริหารสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้จัดทำแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียด ดังนี้

๑. แผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สรุป ดังนี้

ยุทธศาสตร์	จำนวน			
	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ : สร้างสรรค์และบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อก้าวสู่เอตทัคคะในระดับนานาชาติ	๘	๓๑	๙	๓๘

๒. แผนการดำเนินงานโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สรุปดังนี้

ยุทธศาสตร์ : สร้างสรรค์และบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อก้าวสู่เอตทัคคะในระดับนานาชาติ				
โครงการ/กิจกรรม	โครงการสนับสนุน	งบประมาณ	ผู้กำกับ	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (U-Ranking) จำนวน ๕ โครงการ งบประมาณดำเนินการ ๓๐๓,๘๕๐ บาท	๑.๑ โครงการสนับสนุนการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (U-Ranking)	๕,๐๐๐	อ.ดร. นันทิตา โอธุกรรม	กษิติศ คงปาน
	๑.๒ โครงการเผยแพร่ข่าวประชาสัมพันธ์เชิงรุก	-	อ.ดร. นันทิตา โอธุกรรม	วณิษา บุษบงส์
	๑.๓ โครงการวารสารวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม	๒๙๘,๘๕๐	ผศ. ดร.วนศักดิ์ มุ่งเศรษฐกิจ	รวิโรจน์ สิงห์อำพอง
	๑.๔ โครงการประกันคุณภาพการศึกษาภายในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	-	อ.กรรียา ธรรมเจริญสถิต	กษิติศ คงปาน
	๑.๕ โครงการเผยแพร่พิธีภัณฑ์พระวิมาดาเธอฯ ในแพลตฟอร์มแนะนำการท่องเที่ยวระดับสากล	-	อ.ดร. นันทิตา โอธุกรรม	จิตรา นุช เวส
๒. โครงการจัดกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายภายในประเทศ จำนวน ๓ โครงการ	๒.๑ โครงการพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายภายในประเทศ	๑๐,๐๐๐	อ.ดร. นันทิตา โอธุกรรม	วิมลฉัตร เลิศคชสีห์
	๒.๒ โครงการเครือข่ายความร่วมมือศิลปะและวัฒนธรรม	๕๐,๐๐๐	อ.ดร. นันทิตา โอธุกรรม	วิมลฉัตร เลิศคชสีห์

ยุทธศาสตร์ : สร้างสรรค์และบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อก้าวสู่ยุคทศวรรษในระดับนานาชาติ				
โครงการ/กิจกรรม	โครงการสนับสนุน	งบประมาณ	ผู้กำกับ	ผู้รับผิดชอบ
งบประมาณดำเนินการ ๗๐,๐๐๐ บาท	อุดมศึกษา			
	๒.๓ โครงการสนับสนุนกิจกรรมตามข้อตกลงความร่วมมือของเครือข่าย	๑๐,๐๐๐	อ.ดร. นันทิตา โอธุกรรม	วิมลฉัตร เลิศยศสิทธิ์
๓. โครงการเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมสู่สากล จำนวน ๑๘ โครงการ งบประมาณดำเนินการ ๑,๐๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๑ โครงการนิทรรศการหมุนเวียน ครั้งที่ ๑	๕๐,๐๐๐	มศ. ดร.วนศักดิ์ มดุงเศรษฐกิจ	ชนะภพ วัฒนโอหาร
	๓.๒ โครงการนิทรรศการหมุนเวียน ครั้งที่ ๒	๕๐,๐๐๐	มศ. ดร.วนศักดิ์ มดุงเศรษฐกิจ	ชนะภพ วัฒนโอหาร
	๓.๓ โครงการนิทรรศการหมุนเวียน ครั้งที่ ๓	๕๐,๐๐๐	มศ. ดร.วนศักดิ์ มดุงเศรษฐกิจ	ชนะภพ วัฒนโอหาร
	๓.๔ โครงการเผยแพร่สื่อศิลปวัฒนธรรมในพิพิธภัณฑ์และแหล่งเรียนรู้	๕๐,๐๐๐	มศ. ดร.วนศักดิ์ มดุงเศรษฐกิจ	ชนะภพ วัฒนโอหาร
	๓.๕ โครงการ Museum Night	๕๐,๐๐๐	อ.ดร. นันทิตา โอธุกรรม	วิมลฉัตร เลิศยศสิทธิ์
	๓.๖ โครงการสร้างองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมกับชุมชน	๑๕๐,๐๐๐	มศ. ดร.วนศักดิ์ มดุงเศรษฐกิจ	วนิษา บุชบงส์
	๓.๗ โครงการสร้างองค์ความรู้และพัฒนาเอกลักษณ์ศิลปะและวัฒนธรรมสวนสุนันทา	๑๕๐,๐๐๐	มศ. ดร.วนศักดิ์ มดุงเศรษฐกิจ	วนิษา บุชบงส์
	๓.๘ โครงการสวนสุนันทาพิศดาราภรณ์	๒๐,๐๐๐	อ.ดร. นันทิตา โอธุกรรม	วนิษา บุชบงส์
	๓.๙ โครงการพิธีถวายผ้าพระกฐินพระราชทาน ประจำปี ๒๕๖๕	๒๐๐,๐๐๐	อ.กรรिता ธรรมเจริญสถิต	พรชภรณ์ เฉลิมลอย
	๓.๑๐ โครงการบวงสรวงและบำเพ็ญกุศลทักษิณานุปทานถวายแด่สมเด็จพระนางเจ้าสุนันทากุมารีรัตน์ พระบรมราชเทวี	๑๐๐,๐๐๐	อ.กรรिता ธรรมเจริญสถิต	ศิริวิมา เจริญสุข
	๓.๑๑ โครงการส่งเสริมสืบสานและอนุรักษ์ประเพณีวันสงกรานต์	๒๐,๐๐๐	อ.กรรिता ธรรมเจริญสถิต	ลักขณา นาคกล่อม

ยุทธศาสตร์ : สร้างสรรค์และบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อก้าวสู่ยุคทักษะในระดับนานาชาติ				
โครงการ/กิจกรรม	โครงการสนับสนุน	งบประมาณ	ผู้กำกับ	ผู้รับผิดชอบ
	๓.๑๒ โครงการทำเพื่อบุคคลเนื่องในวโรกาสวันคล้ายวันสวรรคต สมเด็จพระนางเจ้าสุวัทนาหมารีรัตน์ พระบรมราชเทวี	๔๐,๐๐๐	อ.กรรียา ธรรมเจริญสถิต	ลักขณา นาคกล่อม
	๓.๑๓ โครงการพิธีทำเพื่อบุคคลเนื่องในวันคล้ายวันสิ้นพระชนม์ พระวิมาดาเธอ กรมพระสุทธาสินีนาฏ ปิยมหาราชปดิวรัดา	๔๐,๐๐๐	อ.กรรียา ธรรมเจริญสถิต	ศิริมา เจริญสุข
	๓.๑๔ โครงการธรรมศึกษา	๕๐,๐๐๐	อ.กรรียา ธรรมเจริญสถิต	รวีโรจน์ สิงห์อำพอง
	๓.๑๕ โครงการส่งเสริม สืบสาน และอนุรักษ์ประเพณีไทยวันเข้าพรรษา	๒๐,๐๐๐	อ.กรรียา ธรรมเจริญสถิต	รวีโรจน์ สิงห์อำพอง
	๓.๑๖ โครงการพัฒนาองค์ความรู้ สำหรับนักศึกษาในด้านศิลปะและวัฒนธรรมและวิถีชาววังสวนสุนันทา	-	อ.กรรียา ธรรมเจริญสถิต	กษิตติศ คงปาน
	๓.๑๗ โครงการเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมสู่สากล	-	ผศ.ดร.วนศักดิ์ มดุงเศรษฐกิจ	ขณะภพ วัฒนโอหาร
	๓.๑๘ โครงการจัดหารายได้ด้วยการบริการวิชาการ	-	อ.ดร.นันทิตา โอธุกรรม	สุลาวัลย์ พันธ์ศรี
๔. โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน ๑ โครงการ งบประมาณดำเนินการ - บาท	๔.๑ โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	-	อ.กรรียา ธรรมเจริญสถิต	ลักขณา นาคกล่อม
๕. โครงการเพิ่มทักษะเชี่ยวชาญในสายงาน จำนวน ๑ โครงการ งบประมาณดำเนินการ ๖๐,๐๐๐ บาท	๕.๑ โครงการเพิ่มทักษะเชี่ยวชาญในสายงาน	๖๐,๐๐๐	อ.กรรียา ธรรมเจริญสถิต	ลักขณา นาคกล่อม

ยุทธศาสตร์ : สร้างสรรค์และบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อก้าวสู่ยุคทักษะในระดับนานาชาติ				
โครงการ/กิจกรรม	โครงการสนับสนุน	งบประมาณ	ผู้กำกับ	ผู้รับผิดชอบ
๖. โครงการกำกับองค์การ ที่ดี จำนวน ๙ โครงการ งบประมาณดำเนินการ ๑,๒๒๑,๙๕๐ บาท	๖.๑ โครงการเปิดเผยข้อมูล สาธารณะ (OIT) ผ่านหน้าเว็บไซต์ ของหน่วยงาน	-	อ.กรรือธา ธรรมเจริญสถิต	จิตราณูช เวศา
	๖.๒ โครงการนำเพื่อประโยชน์เพื่อ สังคมและจิตสาธารณะ	๓,๐๐๐	อ.กรรือธา ธรรมเจริญสถิต	ศิริมา เจริญสุข
	๖.๓ โครงการจัดการข้อร้องเรียน	-	อ.กรรือธา ธรรมเจริญสถิต	ศิริมา เจริญสุข
	๖.๔ โครงการจัดประชุมสำนัก ศิลปะและวัฒนธรรม	๖๖,๕๐๐	อ.กรรือธา ธรรมเจริญสถิต	สุลาวัลย์ พันธ์ศรี
	๖.๕ โครงการบริหารสำนักงาน	๑,๑๕๒,๔๕๐	อ.กรรือธา ธรรมเจริญสถิต	จิตราณูช เวศา
	๖.๖ โครงการทบทวนแผน ยุทธศาสตร์	-	อ.กรรือธา ธรรมเจริญสถิต	จิตราณูช เวศา
	๖.๗ โครงการบริหารความเสี่ยงและ ควบคุมภายใน	-	อ.กรรือธา ธรรมเจริญสถิต	กษิติศ คงปาน
	๖.๘ โครงการการจัดการความรู้	-	อ.กรรือธา ธรรมเจริญสถิต	กษิติศ คงปาน
	๖.๙ โครงการให้บริการอาคาร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงานและการให้บริการ	-	อ.กรรือธา ธรรมเจริญสถิต	สุลาวัลย์ พันธ์ศรี
๗. ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ จำนวน ๑ โครงการ งบประมาณดำเนินการ ๘๘๖,๗๐๐ บาท	๗.๑ ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ	๘๘๖,๗๐๐	อ.กรรือธา ธรรมเจริญสถิต	จิตราณูช เวศา
รวม ๗ โครงการ	รวม ๓๘ โครงการ	รวมงบประมาณ ๓,๕๖๒,๕๐๐ บาท		

๓. ผลการถ่ายทอดโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการตามแผนการดำเนินงาน จำนวน ๓๘ โครงการ มีผลการถ่ายทอดโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปสู่ผู้บริหารและบุคลากร และมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบโครงการได้จัดทำ แผนงานโครงการตามแบบฟอร์มโครงการหน้าเดียวพร้อมทั้งจัดส่งมาที่ฝ่ายแผนฯ ภายในวันอังคารที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ผลการถ่ายทอดโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีดังนี้

บุคลากร	ชื่อ - สกุล	ผลการถ่ายทอดโครงการ
๑. ผู้บริหาร	๑.๑ อาจารย์กวีธา ธรรมเจริญสถิต	๒๑ โครงการ
	๑.๒ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนศักดิ์ ผดุงเศรษฐกิจ	๘ โครงการ
	๑.๓ อาจารย์ ดร.นันทิตา โอธุกรธรรม	๙ โครงการ
๒. บุคลากร	๒.๑ นางสาวสุลาวัลย์ พันธุ์ศรี	๓ โครงการ
	๒.๒ นางสาวลักขณา นาคกล่อม	๔ โครงการ
	๒.๓ นางศิริมา เจริญสุข	๔ โครงการ
	๒.๔ นางพรชกรณ์ เฉลิมลอย	๑ โครงการ
	๒.๕ นายชนะภพ วัฒนไธหาร	๕ โครงการ
	๒.๖ นางสาววิมลฉัตร เลิศคชสิทธิ์	๔ โครงการ
	๒.๗ นางสาววนิษา บุชบงส์	๔ โครงการ
	๒.๘ นายวีโรจน์ สิงห์อำพอง	๓ โครงการ
	๒.๙ นางสาวจิตราหนู เวสา	๕ โครงการ
	๒.๑๐ นายกษิติศ คงปาน	๕ โครงการ

มติที่ประชุม : เห็นชอบตามเสนอ และมอบหมายผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการ/ตัวชี้วัด

เลิกประชุม เวลา ๑๖.๒๐ น.



(นางสาวสุลาวัลย์ พันธุ์ศรี)

หัวหน้าสำนักงาน

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม



(อาจารย์ดร.พีระพล ชัชวาลย์)

ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ภาคผนวก ค
ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ
จัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล









ภาคผนวก ง

หนังสืออนุมัติแผนฯ ที่ได้รับความเห็นชอบโดยอธิการบดี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โทร. ๑๒๑๖

ที่ สศว/๘๖๓๓

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง โปรดพิจารณาอนุมัติแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖/ปีการศึกษา ๒๕๖๕

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ด้วย สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖/ปีการศึกษา ๒๕๖๕ ซึ่งสำนักฯ ได้นำเสนอแผนงานดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำสำนักศิลปะและวัฒนธรรม เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนงานเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดพิจารณาอนุมัติแผนงานประกอบด้วย แผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ แผน แผนปฏิบัติการฯ ระดับมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ แผน และแผนปฏิบัติการฯ ระดับหน่วยงาน จำนวน ๑๓ แผน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๕ แผน ดังนี้ (รายละเอียดของแผนงานมีดังเอกสารแนบ)

ลำดับ	ชื่อแผน
๑	แผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒	แผนปฏิบัติการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) และประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ (ระดับมหาวิทยาลัย)
๓	แผนกลยุทธ์ทางการเงินปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ (ฉบับทบทวนปรับปรุง ณ กันยายน ๒๕๖๕)
๔	แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๕	แผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๖	แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๗	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๘	แผนปฏิบัติการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๙	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑๐	แผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑๑	แผนปฏิบัติการด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑๒	แผนปฏิบัติการด้านการจัดหารายได้ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑๓	แผนปฏิบัติการด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑๔	แผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนความสัมพันธ์กับเครือข่าย (ภายในประเทศ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑๕	แผนปฏิบัติการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) และประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรด

๑. อนุมัติแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. อนุมัติแผนปฏิบัติการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) และประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ (ระดับมหาวิทยาลัย)
๓. อนุมัติแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ประจำปีงบประมาณ/ปีการศึกษา จำนวน ๑๓ แผน



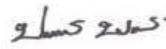
(ดร.พีระพล ชัยवालย์)

ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

29 ก.ย. 65 เวลา 10:37:35 Non-PIV Server Sign

Signature Code : QQAxAEQAMw-BEADQ-AQQBE

อนุมัติ



(ผศ.ดร.ปรีชา ทองแข็ง)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนอธิการบดี

3 ก.ย. 65 เวลา 15:59:07 Non-PIV Server Sign

Signature Code : QwAwA-DQARg-A3AEY-AMyBF