



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

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
ได้รับการอนุมัติจากอธิการบดี  
เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2566

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานสนับสนุนการจัดการศึกษาที่ดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน คือ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และเป็นหน่วยงานประสานงานกับหน่วยงานจัดการศึกษาและหน่วยงานสนับสนุนการจัดการศึกษาภายในมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนผลการดำเนินงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติตามพันธกิจด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปีงบประมาณ 2567 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 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม (ระดับความพึงพอใจ) ค่าเป้าหมาย ระดับ 4 ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักศิลปะและวัฒนธรรม (ระดับความผูกพัน) ค่าเป้าหมาย ระดับ 4

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กับฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ซึ่งสามารถสรุปเป็นโครงการ/กิจกรรม ได้ทั้งหมดจำนวน 4 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 2567	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 2567	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 และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการงานเชิงยุทธศาสตร์บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ใน 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 และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (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

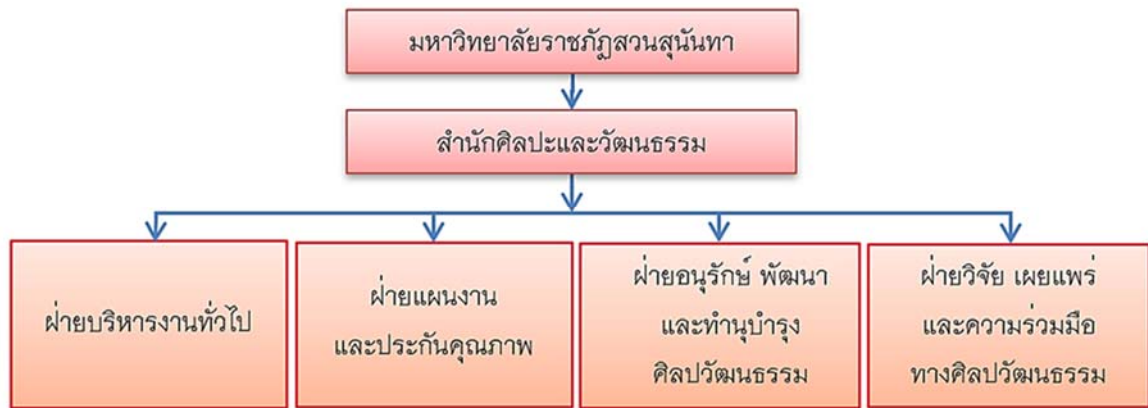
ราชการและการให้บริการแก่ ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตาม กฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

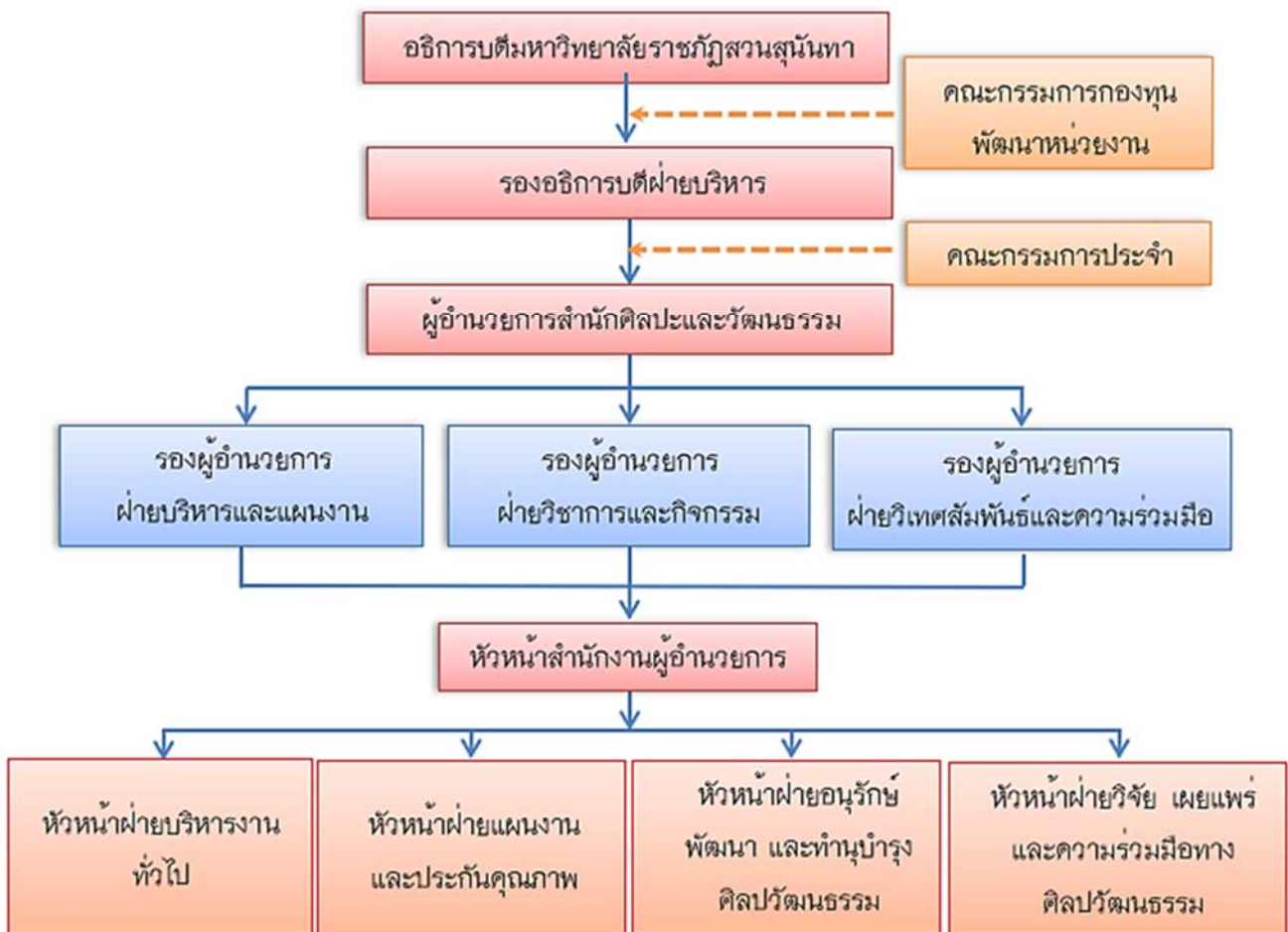
5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง



## 1.2 โครงสร้างสำนักศิลปะและวัฒนธรรม



## 1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)



1.4 ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินงาน	หลักฐาน
<b>ระบบการสรรหา (Recruitment)</b>										
<b>1. การวางแผนอัตรากำลัง</b>										
1.	จัดทำกรอบ อัตรากำลังของ บุคลากรสำนักศิลปะ และวัฒนธรรม	เพื่อทบทวนและจัดทำ กรอบอัตรากำลัง ให้ เพียงพอต่อความ ต้องการอัตรากำลังของ สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	ร้อยละ ความสำเร็จในการ จัดทำกรอบ อัตรากำลัง	100 %	สำนักศิลปะ และ วัฒนธรรม	ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบุคลากร	100%	มีการทบทวน และปรับปรุง กระบวนการ ปฏิบัติงาน ของสำนัก ศิลปะและ วัฒนธรรม
<b>2. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</b>										
1	การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน	ร้อยละของการ สรรหาบุคคลเข้า ทำงานได้ตาม ประกาศ	≥80	สำนักศิลปะ และ วัฒนธรรม	ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบุคลากร	100%	1.ไม่มีการ สรรหา เพิ่มเติมจาก อัตรามีอยู่ 2.มีการขอ อนุมัติเปลี่ยน ชื่อตำแหน่ง 2 ราย 3.มีการ แต่งตั้ง เจ้าหน้าที่

ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินงาน	หลักฐาน
										การเงินแทน เจ้าหน้าที่ การเงินที่ กำลังจะ เกษียณอายุ ราชการ
ระบบการพัฒนา (Training & Developmaent)										
1	การฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากร	รายละเอียดตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 และแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี งบประมาณ 2566	ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ ที่ได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถตาม สายงาน	≥95	บุคลากร สำนักศิลปะ และ วัฒนธรรม	ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566	32,000	งานบุคลากร	100%	บุคลากร สำนักศิลปะ และ วัฒนธรรม 13 คน
2	โครงการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นของ บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ	รายละเอียดตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 และแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี งบประมาณ 2566	จำนวนบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการที่เข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	บุคลากร สำนักศิลปะ และ วัฒนธรรม	ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบุคลากร	1 คน	มีมติอนุมัติ แต่งตั้งให้ น.ส.สุลาวัลย์ พันธ์ศรี ดำรง ตำแหน่งที่ สูงขึ้น ประเภท ผู้บริหาร (หัวหน้า ประชุม ครั้งที่

ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินงาน	หลักฐาน
										3 / 2566 วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2566 โดยมี รอง ศาสตราจารย์ ดร.ชูติ กาญจน์ ศรี วิบูลย์ อธิการบดี มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวน สุนันทา เป็น ประธานการ ประชุม ซึ่งที่ ประชุม
<b>ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>										
1	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักศิลปะ และวัฒนธรรม	ร้อยละของ บุคลากรที่ รับทราบผลการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	100 %	บุคลากร สำนักศิลปะ และ วัฒนธรรม	ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบุคลากร	100%	บุคลากรที่ รับทราบผล การ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ



## 1.5 ข้อมูลพื้นฐานสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

### 1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

แหล่งการเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรมรัตนโกสินทร์ระดับชาติและสากล

### 1.5.2 พันธกิจ (Mission)

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

### 1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)

ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

### 1.5.4 เสาหลัก (Pillar)

อนุรักษ์ พัฒนา และเผยแพร่มรดกทางศิลปวัฒนธรรมรัตนโกสินทร์

### 1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)

1. ทีมงานเป็นหัวใจ
2. ใช้เทคโนโลยีประยุกต์งาน
3. สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้
4. เชิดชูธรรมาภิบาล
5. บริหารงานตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพ

### 1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)

คลังวัฒนธรรมรัตนโกสินทร์

### 1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

การบริการศิลปวัฒนธรรมรัตนโกสินทร์

### 1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)

สร้างเสริมคุณภาพการให้บริการศิลปวัฒนธรรมรัตนโกสินทร์

### 1.5.9 เป้าหมายการพัฒนาสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

พัฒนาแหล่งเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมรัตนโกสินทร์ให้เป็นที่รู้จักในระดับชาติ และนานาชาติ  
“National and International recognition”

## ส่วนที่ 2

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

#### 2.1 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ให้มหาวิทยาลัยและส่วนงานต่างๆ มีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

2.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับอย่างทั่วถึงต่อเนื่อง และเหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ สร้างจิตสำนึกและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปรับเปลี่ยนไปในทางที่พึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม

2.1.2 ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนมีค่านิยม คุณธรรม และทัศนคติที่ถูกต้องทันสมัยสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและให้ถือว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดสรรวงเงินงบประมาณไว้เป็นการเฉพาะอย่างเหมาะสม 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 : ยกกระดับการบริหารงาน สร้างสรรค์และบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

### 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 2567 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					
<b>1.ระบบการสรรหา (Recruitment)</b>												
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	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบุคลากร
1.2 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง												
1.2.1	การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาและ คัดเลือก บุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน	ร้อยละของการ สรรหาบุคคล เข้าทำงานได้ ตามประกาศ	100	100	100	100	100	สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	ตุลาคม – กันยายน	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2566	2567	2568	2569	2570					
<b>2.ระบบการพัฒนา (Training &amp; Development)</b>												
2.1	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร		รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566									
<b>3.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>												
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	ไม่ใช่ งบประมาณ	งานบุคลากร
<b>4.ระบบการบริหารค่าตอบแทน</b>												
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	ไม่ใช่ งบประมาณ	งานบุคลากร
<b>5.ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์</b>												



## 2.5.2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
<b>1.ระบบการสรรหา (Recruitment)</b>								
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง								
1.1.1	จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม	เพื่อทบทวนและจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลังของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง	100	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบุคลากร
2.1 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง								
2.1	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ร้อยละของการสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้ตามประกาศ	100	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	ตุลาคม 2566-กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบุคลากร
<b>2.ระบบการพัฒนา (Training &amp; Development)</b>								
3.1	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567						
<b>3.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>								

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 2566 - กันยายน 2567	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบุคลากร
<b>4.ระบบการบริหารค่าตอบแทน</b>								
4.1	การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน	เพื่อดำเนินการเลื่อน เงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทนของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการ เลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง ตามเกณฑ์	100	บุคลากรสำนักศิลปะ และวัฒนธรรม	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบุคลากร
<b>5.ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์</b>								
<b>6.ระบบการดำรงรักษา</b>								
6.1	การสร้างแรงจูงใจ							
6.2	การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า							

## ส่วนที่ 3

### แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในเรื่องการบริหารงานบุคคล และแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ
2. เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการ การนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี และแผนประจำปีงบประมาณ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี และแผนประจำปีงบประมาณ อย่างเป็นระบบ

#### 3.1 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี และแผนประจำปีงบประมาณ อย่างเป็นระบบ
2. ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากร ได้ทราบถึงรายละเอียดโครงการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี และแผนประจำปีงบประมาณ ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
3. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับโครงการที่กำหนด
4. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย ติดตามตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี และแผนประจำปีงบประมาณ รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

### 3.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ 2567

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

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

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ  
จัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ที่ ๔.๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการจัดการศึกษาร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม	ประธาน
๒. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและแผนงาน	รองประธาน
๓. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและกิจกรรม	กรรมการ
๔. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และความร่วมมือ	กรรมการ
๕. นางสาวสุลาวัลย์ พันธุ์ศรี	กรรมการ
๖. นางสาวศรัณภัสร์ แสงทอง	กรรมการ
๗. นางสาวจริยพร บัวระพันธ์	กรรมการ
๘. นายรชต ศรีสกุล	กรรมการ
๙. นางสาววิมลฉัตร เลิศคชสิทธิ์	กรรมการ
๑๐. นางสาวณิชา นุชบงส์	กรรมการ
๑๑. นายวีโรจน์ สิงห์คำพอง	กรรมการ
๑๒. นายชนะภพ วัฒนไธหาร	กรรมการ
๑๓. นายอภิสิทธิ์ คงปาน	กรรมการ
๑๔. นางสาวอรุณี ทราสารวัตร	กรรมการ
๑๕. นางสาวลลิกษณา นาคกล่อม	กรรมการและ

เลขานุการ

หน้าที่

๑. กำหนดแนวทางการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

๒. พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

๓. ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๕. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมต่อผู้บริหาร

๖. อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖



(ดร.พีระพล ชัยवालย์)

ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

22ก.ย.66 เวลา 11:12:49 Non-PKI Server Sign

Signature Code : MQA1A-DyANw-A2ADQ-ARQBF

ภาคผนวก ข  
รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับ  
จัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานการประชุมผู้บริหารและบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม  
ครั้งที่ ๗ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖  
วันศุกร์ที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖  
เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมอาคารสายสุทธธานภดล (อาคาร ๒๗)

\*\*\*\*\*

ผู้มาประชุม

๑.	อาจารย์ ดร.พีระพล	ัชชาลัย	ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม
๒.	อาจารย์กริธา	ธรรมเจริญสถิต	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและแผนงาน
๓.	ผศ.ดร.วนศักดิ์	ผดุงเศรษฐกิจ	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและกิจกรรม
๔.	อาจารย์ ดร.นันทิดา	โอธุกรรม	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และความร่วมมือ
๕.	นางสาวสุลาวัลย์	พันธ์ศรี	หัวหน้าสำนักงาน
๖.	นางพรพรรณ	เฉลิมลอย	หัวหน้าฝ่ายอนุรักษ์ พัฒนา
๗.	นางสาวลักขณา	นาคกล่อม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๘.	นางสาวศรีณัฏ์	แสงทอง	รักษาการหัวหน้าฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ
๙.	นายรชต	ศรีสกุล	นักวิชาการพัสดุ
๑๐.	นายวีโรจน์	สิงห์ลำพอง	นักวิชาการศึกษา
๑๑.	นายชนะภพ	วัฒน์โอฬาร	ภัณฑารักษ์
๑๒.	นางสาววิมลฉัตร	เลิศศษี	ภัณฑารักษ์
๑๓.	นางสาววณิชยา	บุษบงส์	ภัณฑารักษ์
๑๔.	นายชิตติ	คงปาน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๕.	นางสาวจริพร	บัวระพันธ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
๑๖.	นางสาวอรุณี	ทราสารวัตร	พนักงานเก็บเอกสาร
๑๗.	นางวันนี	คนารักษ์	คนงาน

เริ่มประชุมเวลา : ๐๙.๐๐ น.

ประธานในที่ประชุม : อาจารย์ ดร.พีระพล ชัชวาลย์ ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

ระเบียบวาระที่ ๑ : เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑. Google arts culture ที่ยังไม่ผ่านที่เป็นตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ที่สำนักศิลปะและวัฒนธรรม  
รับผิดชอบ เร่งดำเนินการ

๒. เรื่อง การพิจารณา (ร่าง) ตัวชี้วัดผลงานตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการสายวิชาการและ  
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมสัน โสมณวัตร รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ท่านจะมาดูแลและกำกับ  
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

๔. เตรียมงานครบรอบ ๑๓๑ ปี วันคล้ายวันสถาปนากรมการฝึกหัดครูและวันครบรอบการสถาปนา  
การฝึกหัดครูไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ วันศุกร์ที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒ : เรื่องรับรองรายงานการประชุม

๒.๑ รับรองรายงานการประชุมผู้บริหารและบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ครั้งที่ ๖ ประจำปี  
พ.ศ. ๒๕๖๖ วันศุกร์ที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมอาคารสายสุทธานภดล

เลขานุการในที่ประชุม นำเสนอ รายงานการประชุมผู้บริหารและบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ครั้งที่ ๖  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ วันศุกร์ที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมอาคารสายสุทธานภดล

มติที่ประชุม : รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ โดยไม่มีแก้ไข

ระเบียบวาระที่ ๓ : เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ รายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๖ รอบ ๑๑ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕-สิงหาคม ๒๕๖๖)

นางสาวศรัณภัสร์ แสงทอง (รักษาการหัวหน้าฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ) รายงานว่า สำนักศิลปะและ  
วัฒนธรรม ได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๑ เดือน  
(ตุลาคม ๒๕๖๕-สิงหาคม ๒๕๖๖) จำนวน ๖ ตัวชี้วัด คະแนน ๒.๙๒๖๕ จึงรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมเพื่อ  
ทราบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนน
๑	ตัวชี้วัด ๑.๑๑.๒ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในสายงาน	๑ คน	๕ คน	๕.๐๐๐๐
๒	ตัวชี้วัด ๓.๕.๑ ร้อยละข้อตกลงความร่วมมือหรือ ข้อตกลงความเข้าใจกับเครือข่ายในประเทศที่มีการ จัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐๐๐๐
๓	ตัวชี้วัด ๑.๑๒.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ITA	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐๐๐๐

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนน
๔	ตัวชี้วัด ๓.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนการจัดอันดับมหาวิทยาลัย	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐๐๐๐
๕	ตัวชี้วัด ๑.๑๑.๑ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑ คน	๐ คน	๐.๐๐๐๐
๖	ตัวชี้วัด ๒.๕.๑ จำนวนองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ	๓ องค์ความรู้	๐ องค์ความรู้	๐.๐๐๐๐
				๓.๔๙๗๙

เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับปีที่ผ่านมา



มติที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ : เรื่องเสนอเพื่อทราบ

๔.๑ รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๑ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕-สิงหาคม ๒๕๖๖)

นางสาวศรีมณีนันท์ แสงทอง (รักษาการหัวหน้าฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ) รายงานว่า สำนักฯ ได้ดำเนินงานตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๑ เดือน ไปแล้ว นั้น จึงรายงานให้ที่ประชุมทราบ โดยมีรายละเอียดตามเอกสาร

(๑) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตัวชี้วัดของแผน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
๑. ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการประจำปี (๔/๖)	ร้อยละ ๙๐	๖๖.๖๗	✗
๒. ร้อยละของการดำเนินงานโครงการสนับสนุนตามแผนการดำเนินงานประจำปี (๔๑ โครงการ)	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓
โครงการเชิงยุทธศาสตร์	ผลการจัดโครงการ		
	ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
๑. โครงการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (U-Ranking) <sup>(A)</sup> (ร้อยละ ๑๐๐)	✓ (๖/๖ ตัวชี้วัด)		
๒. โครงการจัดกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายภายในประเทศ (๔ โครงการ)	✓ (๔ โครงการ)		
๓. โครงการเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมสู่สากล (๒๑ โครงการ)	✓ (๒๑ โครงการ)		
๔. โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ		✓	
๕. โครงการเพิ่มทักษะเชี่ยวชาญในสายงาน	✓ (๕ คน)		
๖. โครงการกำกับองค์กรที่ดี (๙ โครงการ)	✓ (๘ โครงการ)	✓ (๑ โครงการ)	
๗. ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ		✓ รอเบิกจ่ายงบประมาณประจำเดือน ก.ย.๒๕๖๖	
<b>รวมโครงการเชิงยุทธศาสตร์</b>	<b>๕</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>

(๒) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ตัวชี้วัดของแผน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามภาพรวม (*๑๒ กันยายน ๒๕๖๖)	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐.๔๓	✓
โครงการตามแผน	ผลการจัดโครงการ		
	ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
๑. โครงการบริหารแผนและงบประมาณ	✓		



๒. โครงการกำกับ ติดตามและประเมินผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ	✓		
๓. โครงการบริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม (เป้าหมาย ๕๐๐,๐๐๐ บาท)	✓ รายได้ ๕๐๐,๐๕๒ บาท (๑๐๐%)		

(๓) รายงานผลการดำเนินงานโครงการตามแผนการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย

โครงการ	ผลการจัดโครงการ		
	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ยังไม่ ดำเนินการ
๑. โครงการสนับสนุนการจัด อันดับมหาวิทยาลัย (U-Ranking) (A)	✓ บรรลุ ๒ ตัวชี้วัด		
๒. โครงการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในด้านการทำ บำรุงศิลปวัฒนธรรม	✓ สรุปผลการสำรวจเอกลักษณ์ นักศึกษา		
๓. โครงการเผยแพร่พินิจภัณฑ์ พระวิมาดาเธอฯ ในแพลตฟอร์ม แนะนำการท่องเที่ยวระดับสากล	✓ Website : <a href="https://th.tripadvisor.com">https://th.tripadvisor.com</a>		
๔. โครงการพัฒนาองค์ความรู้ สำหรับนักศึกษาในด้านศิลปะและ วัฒนธรรมและวิถีชาววังสวนสุนัน ทา	✓ สรุปผลการสำรวจองค์ความรู้		
๕. โครงการเปิดเผยข้อมูล สาธารณะ (OIT) ผ่านหน้าเว็บไซต์ ของหน่วยงาน	✓ ๔๓ ประเด็น		
๖. โครงการบริหารสำนักงาน	✓		
๗. โครงการทบทวนแผน ยุทธศาสตร์	✓ จัดลำดับ SWOT		
๘. โครงการบริหารความเสี่ยงและ ควบคุมภายใน		✓ อยู่ระหว่างรายงานผล การปฏิบัติงาน รอบ ๑๒ เดือน	
๙. โครงการการจัดการความรู้	✓ ส่งเล่มเรียบร้อยแล้ว		
๑๐. ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ		✓	

โครงการ	ผลการจัดโครงการ		
	ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
		อยู่ระหว่างการรอเบิกจ่ายเงินเดือน ก.ย. ๒๕๖๖	

(๔) รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย

ตัวชี้วัดดำเนินงาน โดยฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพได้รับมอบหมายดำเนินการ จำแนกเป็น ๒ ระดับ ได้แก่ ๑) ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน จำนวน ๕ ตัวชี้วัด จากตัวชี้วัดทั้งสิ้น จำนวน ๙ ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดระดับบุคคล จำนวน ๒๐ ตัวชี้วัด จากตัวชี้วัดทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ ตัวชี้วัด มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
		ผลดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
<b>๑. ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน</b>			
๑.๑ ตัวชี้วัด ๓.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนการจัดอันดับมหาวิทยาลัย	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓
๑.๒ ตัวชี้วัด ๓.๑๓.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ITA	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓
๑.๓ ตัวบ่งชี้ ๔.๑ ศิลปวัฒนธรรม ความเป็นไทย และเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	คะแนน ๕	คะแนน ๕	✓
๑.๔ ตัวชี้วัด ๔๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นและของชาติ หรือส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและศาสนา หรือให้บริการวิชาการเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม	๒๒ โครงการ	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	✓
๑.๕ ตัวชี้วัด ๔๒ จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่เผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นและของชาติ หรือส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและศาสนา หรือให้บริการวิชาการเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม	๑๖,๐๐๐ คน	๑๗,๕๔๕ คน	✓
<b>๒. ตัวชี้วัดระดับบุคคล</b>			
๒.๑ ตัวชี้วัด ๓.๑ จำนวนข่าวหรือกิจกรรมที่เผยแพร่บนเว็บไซต์ และนำ Link ข่าวบนเว็บไซต์แชร์ลงบน Social Media	๒๔๐ ข่าว	๒๕๖ ข่าว	✓
๒.๒ จำนวนหน้าเพจของแต่ละคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนัก	๒,๔๐๐ หน้า	๔,๐๖๓ หน้า	✓
๒.๓ จำนวนการฝากสิ่งของมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานภายนอก	๕ สิ่ง	๖ สิ่ง	✓
๒.๔ Content ทางวิชาการที่นำเสนอบนสื่อโซเชียลมีเดียในแพลตฟอร์มต่าง ๆ (QS Ranking) (QS Stars)	๕ ไฟล์	๕ ไฟล์	✓

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
		ผลดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
(Webometrics)			
๒.๕ ร้อยละหน้าเพจของมหาวิทยาลัย/ คณะ/ วิทยาลัย/ ศูนย์/ สำนัก ที่มีข้อมูลอย่างน้อย ๒ ภาษา (ไทย - อังกฤษ) (QS Ranking, QS Star และ Webometrics)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕.๖๗	✓
๒.๖ ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ร้อยละ ๘๐	๑๐๐	✓
๒.๗ ตัวชี้วัด ๑.๑๐ ตัวบ่งชี้ ๔.๑ ศิลปวัฒนธรรม ความเป็นไทย และเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	คะแนน ๕	คะแนน ๕	✓
๒.๑๐ ตัวชี้วัด ๑.๑๑ ร้อยละของการรับรู้เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่สะท้อนความเป็นวัง	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๙.๑๐	✓
๒.๑๑ ตัวชี้วัด ๑.๑๒ ร้อยละนักศึกษาของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นนักศึกษาแม่แบบวังสวนสุนันทา	ร้อยละ ๒๕	๘๗	✓
๒.๑๒ ตัวชี้วัด ๑.๑๓ ร้อยละของการรับรู้เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีเอกลักษณ์	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๔.๒๘	✓
๒.๑๓ ตัวชี้วัด ๑.๑๔ จำนวนแพลตฟอร์มแนะนำการท่องเที่ยวระดับสากลที่ได้รับการเผยแพร่พิพิธภัณฑ์พระวิมาดาเธอฯ	๑ แพลตฟอร์ม	๑ แพลตฟอร์ม	✓
๒.๑๔ ตัวชี้วัด ๓.๘ ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อแผนการจัดองค์ความรู้สำหรับนักศึกษาในด้านศิลปะและวัฒนธรรมและวิถีชาววังสวนสุนันทา	ระดับความพึงพอใจ ๔.๕๐	ระดับความพึงพอใจ ๔.๘๗	✓
๒.๑๕ ตัวชี้วัด ๓.๙ จำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับนักศึกษาในด้านศิลปะและวัฒนธรรมและวิถีชาววังสวนสุนันทา	๒,๐๐๐ คน	๒,๐๑๐ คน	✓
๒.๑๖ ตัวชี้วัด ๖.๑ ร้อยละของการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ผ่านหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓
๒.๑๗ ตัวชี้วัด ๗.๒ ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐.๔๓	✓
๒.๑๘ ตัวชี้วัด ๗.๓ ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓
๒.๑๙ ตัวชี้วัด ๗.๔ ร้อยละของประเด็นความเสี่ยงที่ได้รับการควบคุมและลดระดับความเสี่ยงเทียบกับประเด็นความเสี่ยงทั้งหมดที่กำหนดขึ้นต่อปี	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐ รือ รายงานผลรอบ ๑๒	✓

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
		ผลดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
		เดือน ภายใน วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖	
๒.๒๐ ตัวชี้วัด ๗.๕ จำนวนองค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์	๑ องค์ความรู้	๑ องค์ความรู้	✓

(๕) รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีดังนี้

ประเภท เงินรายได้	แผน		ผล		ร้อยละ (%)
	ต้นปี	หลังโอน	เบิกจ่าย	คงเหลือ	
ภาคปกติ	๓,๓๕๙,๙๐๐	๓,๙๑๑,๖๖๘	๓,๕๒๔,๖๗๙,๙๓	๓๘๖,๙๘๘,๙๓	๙๐.๑๑
ภาคพิเศษ	๒๐๒,๖๐๐	๑๓๓,๕๐๐	๑๓๓,๕๐๐	๐.๐๐	๑๐๐
รวม	๓,๕๖๒,๕๐๐	๔,๐๔๕,๑๖๘	๓,๖๕๘,๑๗๙,๙๓	๓๘๖,๙๘๘,๐๗	๙๐.๔๓

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๒ รายงานความก้าวหน้าแผนจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

นายชิติต คงปาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน) รายงานว่า สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้ดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงรายงานที่ประชุมทราบ ดังนี้

ตัวชี้วัดของแผน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
จำนวนองค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์	๑ องค์ความรู้	๑ องค์ความรู้ ดำเนินกิจกรรม JASSAC PODCAST เพื่อเป็นการเผยแพร่บทความจาก “วารสาร ศิลปะวัฒนธรรมสวนสุนันทา” ผ่านการสัมภาษณ์เจ้าของบทความ	✓
โครงการตามแผน	ผลการจัดโครงการ		
	ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
โครงการจัดการความรู้	✓		

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๓ รายงานแผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

นายเกษิตศ คงปาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน) รายงานว่า สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้ดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงรายงานที่ประชุมทราบ ดังนี้

ตัวชี้วัดของแผน	ผลการจัดโครงการ		
	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
๑) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง	ร้อยละ ๑๐๐	N/A อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อรายงานผลรอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖	✗
๒) ร้อยละของความสำเร็จการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและควบคุมภายใน	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓
โครงการตามแผน	ผลการจัดโครงการ		
	ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
๑) โครงการบริหารความเสี่ยงควบคุมภายใน		✓ อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อรายงานผลรอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖	
๒) กิจกรรมพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร		✓ รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖	

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๔ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานปฏิบัติการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และเอกลักษณ์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ระดับมหาวิทยาลัย

นายเกษิตศ คงปาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน) รายงานว่า สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้ดำเนินงานตามแผนงานปฏิบัติการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และเอกลักษณ์ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ จึงรายงานที่ประชุมทราบ ดังนี้

ตัวชี้วัดของแผน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
๑) ร้อยละของการรับรู้เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่สะท้อนความเป็นวัง (ออนไลน์)	ร้อยละ ๘๕	๘๙.๑๐	✓
๒) ร้อยละนักศึกษาของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นนักศึกษาแม่แบบวังสวนสุนันทา	ร้อยละ ๒๕	๘๗	✓
๓) ร้อยละของการรับรู้เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีเอกลักษณ์ (ออนไลน์)	ร้อยละ ๘๕	๘๔.๒๘	✓
<b>แผนปฏิบัติการด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ระดับมหาวิทยาลัย</b>	<b>เป้าหมาย</b>	<b>ผลการดำเนินงาน</b>	<b>คิดเป็นร้อยละความสำเร็จ</b>
จำนวนโครงการที่ดำเนินการในแผน	๑๔๔ โครงการ	๑๔๓ โครงการ	๘๙.๓๐

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๕ รายงานผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ประกันคุณภาพภายใน ระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ (รอบ ๑๒ เดือน)

นายกษิต คงปาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน) รายงานว่า สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้ดำเนินงานตามเกณฑ์ประกันคุณภาพภายใน ระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ (รอบ ๑๒ เดือน) จึงรายงานที่ประชุมทราบ ดังนี้

ตัวชี้วัดของแผน	ผลการจัดโครงการ		
	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
องค์ประกอบที่ ๔ ตัวชี้วัด ๔.๑ การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมและความเป็นไทย	๕ คะแนน	๕ คะแนน	✓

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๖ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ (Improvement plan) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ (รอบ ๑๒ เดือน)

นายกษิต คงปาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน) รายงานว่า สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ (Improvement plan) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ (รอบ ๑๒ เดือน) จึงรายงานที่ประชุมทราบ ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
๑. กิจกรรมการพัฒนาระบบ	ระบบสารสนเทศเพื่องานด้าน	๑ ระบบ	๑ ระบบ	✓

สารสนเทศเพื่องานด้านศิลปะและวัฒนธรรม	ศิลปะและวัฒนธรรม			
๒. กิจกรรมการพัฒนากระบวนการบูรณาการด้านศิลปะและวัฒนธรรมร่วมกับการเรียนการสอนในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป	๑. กระบวนการบูรณาการด้านศิลปะและวัฒนธรรมร่วมกับการเรียนการสอน	๑ กระบวนการ	๑ กระบวนการ	✓
	๒. รายวิชาเรียนในรูปแบบการเรียนการสอนของหมวดวิชาศึกษาทั่วไปที่มีการบูรณาการด้านศิลปะและวัฒนธรรม	๑ รายวิชา	๑ รายวิชา	✓
๓. กิจกรรมสร้างอัตลักษณ์ความเป็นวังสวนสุนันทา	จำนวนกิจกรรมสร้างอัตลักษณ์ความเป็นวังสวนสุนันทา	๑ กิจกรรม	๑ กิจกรรม	✓
๔. กิจกรรมพัฒนากระบวนการเผยแพร่งานด้านศิลปะและวัฒนธรรม	กระบวนการเผยแพร่งานด้านศิลปะและวัฒนธรรม	๑ กระบวนการ	๑ กระบวนการ	✓

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๗ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๕-๒๕๖๙) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๑๑ เดือน)

นายกษิต ศกปาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน) รายงานว่า สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๕-๒๕๖๙) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๑ เดือน) จึงรายงานที่ประชุมทราบ

ตัวชี้วัดของแผน	ผลการจัดโครงการ		
	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
๓.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (๕ ตัวชี้วัด)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	✓
กิจกรรมตัวชี้วัดในแผน			
๑. จำนวนข่าวหรือกิจกรรมที่เผยแพร่บนเว็บไซต์และนำ Link ข่าวเผยแพร่บน Social media	๒๐ ข่าว/เดือน	๑๕ ข่าว	✗
	๒๔๐ ข่าว/ปี	๒๕๓ ข่าว	✓
๒. จำนวนหน้าเพจของแต่ละคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนัก	๒,๔๐๐ หน้า	๔,๐๖๙ หน้า	✓
๒. จำนวนการผลิตสื่อมัลติมีเดียของ	๔ ชิ้นงาน/ปี	๖ ชิ้น	✓

หน่วยงาน (Webometrics)			
๓. จำนวนฝากลิงค์ของมหาวิทยาลัยกับ หน่วยงานภายนอก	๕ Link	๖ Link	✓
๔. ร้อยละหน้าเพจของมหาวิทยาลัย/ คณะ/ วิทยาลัย/ ศูนย์/ สำนัก ที่มีข้อมูลอย่างน้อย ๒ ภาษา (ไทย - อังกฤษ)	ร้อยละ ๘๐	๘๕.๖๗	✓
<b>โครงการ</b>	<b>เป้าหมาย</b>	<b>ผลการดำเนินงาน</b>	<b>ผลการบรรลุ</b>
โครงการจัดอันดับมหาวิทยาลัย	บรรลุ	บรรลุ	✓

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๘ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

นางสาวลักขณา นาคกล่อม (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) รายงานว่า สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน) จึงรายงานที่ประชุมทราบ

ตัวชี้วัดของแผน	เป้าหมาย	(ข้อมูลเดิม) ผล การดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑ คน		✗
โครงการตามแผน	ผลการจัดโครงการ		
	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
๑. โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ			✗

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๙ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

นางสาวลักขณา นาคกล่อม (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) รายงานว่า สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้ดำเนินงานตามบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงรายงานที่ประชุมทราบ



ตัวชี้วัดของแผน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะตามสายงาน	๑ คน		✓
โครงการตามแผน	ผลการจัดโครงการ		
	ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
๑. โครงการสนับสนุนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของแผน คือ			
๑.๑ ด้านการบริหารบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง - กรอบอัตรากำลัง - การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	✓		
๑.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร (๑๒ คน)	✓		
๑.๓ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (๒ รอบ)		รอบที่ ๒	
๑.๔ การบริหารค่าจ้างเงินเดือน และค่าตอบแทน (เลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างตามเกณฑ์) (๒ รอบ)		รอบที่ ๒	

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๑๐ รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการตามแผนการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป นางสาวลักขณา นาคกล่อม (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) รายงานว่า สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้ดำเนินงานตามโครงการตามแผนการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย จึงรายงานที่ประชุมทราบ

โครงการ	ผลการจัดโครงการ		
	ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
โครงการบวงสรวงและบำเพ็ญกุศลทักษิณานุปทานถวายแด่สมเด็จพระนางเจ้าสุนันทากุมารีรัตน์ พระบรมราชเทวี (๑๐ พ.ย. ๒๕๖)	✓		
โครงการส่งเสริม สืบสาน และอนุรักษ์ประเพณีวันสงกรานต์ (เม.ย.) (๒๐,๐๐๐)	✓		
โครงการบำเพ็ญกุศลเนื่องในวโรกาสวันคล้ายวันทิวศต สมเด็จพระนางเจ้าสุนันทากุมารีรัตน์ พระบรมราชเทวี (๓๑ พ.ค. ๒๕๖) (๕๐,๐๐๐)	✓		
โครงการบำเพ็ญกุศลเนื่องในโอกาสครบรอบ	✓		

๑๖๐ ปี พระประสูติกาลพระวิมาดาเธอ พระองค์เจ้าสายสวลีภิรมย์ กรมพระสุทธาสินีนาฏ ปิยมหาราชปดิวรัดา (๔ ก.ย. ๒๕๖๖) (๔๕,๐๐๐)			
---	--	--	--

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๑๑ รายงานการยอดเงินคงเหลือของสำนักฯ ประจำเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

นางสาวลักขณา นาคกล่อม (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) รายงานว่า สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้ จัดหารายได้และเงินสมทบจากกิจกรรมของหน่วยงาน และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ นั้น จึงจัดทำสรุยอด ข้อมูลเงินคงเหลือของสำนักฯ ประจำเดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อนำเสนอที่ประชุมทราบ รายละเอียดตามเอกสาร ประกอบการประชุม

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๑๒ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

นายรัชต ศรีสกุล (นักวิชาการพัสดุ) รายงานว่า สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือนไปแล้ว นั้น จึงรายงานต่อที่ประชุม เพื่อทราบ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	อธิบายการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	หลักฐาน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต</b>				
๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ทำกิจกรรมสาธารณะเพื่อสังคม	๗๕	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม กำหนดจัดโครงการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมและจิตสาธารณะ ณ วัดมัชฌิมาวาส อ.เมือง จ.อุดรธานี วันพฤหัสบดีที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕	๙๕	(กิจกรรมบรรลุตามตัวชี้วัด)
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย</b>				
๒.๑ ร้อยละของข้อมูลที่มีการเผยแพร่อย่างครบถ้วนตามแนวทางที่กำหนด	๑๐๐	จัดทำและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ประกอบด้วยภาษาไทย และภาษาอังกฤษ โดยกำหนดให้หน่วยสนับสนุนการศึกษา จำนวน ๑๒๐ ชั่วโมง/ปีงบประมาณ	๒๕๓	ด้านที่ ๓ ด้านเทคโนโลยีและบริการ รอบ ๑๑ เดือน
๒.๒ ร้อยละของบุคลากร	๑๐๐	การตรวจสอบภาระหน้าที่งานของบุคลากรของหน่วยงาน และทำการ	๕๐	รายงานควบคุมภายในรอบ ๖

ทำกิจกรรม สาธารณะเพื่อ สังคม		รายงานภายในระยะเวลารอบ ๖ เดือน ครั้งที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖		เดือน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก</b>				
๓.๑ ร้อยละของ บุคลากรที่ เกี่ยวข้องที่เข้า อบรมเกี่ยวกับ ระบบการจัดซื้อ จัดจ้างภาครัฐ	๑๐๐	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	๑๐๐	(กิจกรรมบรรลุตาม ตัวชี้วัด)
๓.๒ จำนวน คลิปที่แสดง ความรู้ความ เข้าใจและสร้าง จิตสำนึก เกี่ยวกับการ ต่อต้านการ ทุจริต	≥๑	คลิปการแสดงถึงความรู้ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการ ต่อต้านการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง	≥๑	(กิจกรรมบรรลุตาม ตัวชี้วัด)
ระดับความพึง พอใจในการ ให้บริการของ หน่วยงาน	๔.๕๐	ผลความพึงพอใจในการให้บริการ ผ่านระบบ Google Forms : สำนักศิลปะและวัฒนธรรม เดือน พฤษภาคม ๖๖	๔.๖๙	รายงานผลการ ความพึงพอใจใน การให้บริการ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปกลไกและกระบวนการการปราบปรามการทุจริต</b>				
๔.๑ ร้อยละของ ข้อร้องเรียนที่ ได้รับการแก้ไข ในเวลา ที่กำหนด	๑๐๐	จากการตรวจผลการดำเนินงานยังไม่พบข้อร้องเรียน	ไม่พบข้อร้องเรียน	ไม่พบข้อร้องเรียน

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๑๓ รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการบำเพ็ญกุศลเนื่องในโอกาสครบรอบ ๑๖๐ ปี พระประสูติกาลพระวิ  
มาดาเธอ พระองค์เจ้าสายสวลีภิรมย์ กรมพระสุทธาสินีนาฏ ปิยมหาราชปดิวรัดา

นายรชต ศรีสกุล (นักวิชาการพัสดุ) รายงานว่า สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้ดำเนินงานตามโครงการบำเพ็ญ  
กุศลเนื่องในโอกาสครบรอบ ๑๖๐ ปี พระประสูติกาลพระวิมาดาเธอ พระองค์เจ้าสายสวลีภิรมย์ กรมพระสุทธาสินีนาฏ  
เปียมหาราชปดิวรัดา นั้น จึงรายงานต่อที่ประชุมเพื่อทราบ (ไฟล์)

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๑๔ รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานของฝ่ายอนุรักษ์ พัฒนา และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม (รอบ ๑๒ เดือน)

นายชนะภพ วัฒนโอฬาร (ภัณฑารักษ์) รายงานว่า ฝ่ายอนุรักษ์ พัฒนา และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ได้ดำเนินงานตามตัวชี้วัดและแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน) จึงรายงานที่ประชุมทราบ

ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านแผนปฏิบัติการ ด้านขับเคลื่อนความสัมพันธ์กับเครือข่าย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
ร้อยละหนังสือแสดงเจตจำนง(LOI) หรือบันทึกความเข้าใจ(MOU) หรือบันทึกข้อตกลง(MOA) ในประเทศที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน	ร้อยละ ๙๐	๑๐๐	✓
ตัวชี้วัดของแผนประชาสัมพันธ์	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุ
จำนวนข่าวหรือกิจกรรมที่เผยแพร่บนเว็บไซต์ และนำ Link ข่าวนบนเว็บไซต์แชร์ลงบน Social Media	๓๐๐ ข่าว/ ปี	๓๔๖ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖)	✓
๑. จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ภายใน เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในสำนักศิลปะและวัฒนธรรม		ได้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ประชาสัมพันธ์ภายใน เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ผ่านการประชุมบุคลากร และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น E office และ line	
๒. โครงการประชาสัมพันธ์ภายนอก เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์สู่ความเป็นเลิศให้กับองค์กร		มีการเผยแพร่ข่าวสารของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมสู่บุคคลภายนอก ผ่านช่องทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	✓
ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการทำนุบำรุง	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุ

ศิลปะและวัฒนธรรม			
๑. ร้อยละของการรับรู้เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่สะท้อนความเป็นวัง	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๑๐๐	✓
๒. ร้อยละนักศึกษาของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นนักศึกษาแม่แบบวังสวนสุนันทา	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๗	✓
๓. ร้อยละของการรับรู้เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีเอกลักษณ์	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๑๐๐	✓
โครงการตามแผนของฝ่ายอนุรักษ์พัฒนาและทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม	ผลการจัดโครงการ		
	ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
๑. โครงการนิทรรศการหมุนเวียนภายในพิพิธภัณฑ์และแหล่งเรียนรู้ ครั้งที่ ๒	✓ (รอสรุปโครงการ)		
๒. โครงการนิทรรศการหมุนเวียนภายในพิพิธภัณฑ์และแหล่งเรียนรู้ ครั้งที่ ๓	✓ (รอสรุปโครงการ)		
๓. โครงการวารสารวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม	✓ (รอสรุปโครงการ)		
๔.โครงการเผยแพร่ศิลปะวัฒนธรรมสู่สากล (Google Arts and Culture)	✓ (รอ Google เผยแพร่)		
กิจกรรมอื่นๆ	ผลการจัดโครงการ		
	ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
๑. โครงการ JSSAC Podcast	✓		
๒. โครงการสวนสุนันทาพัสดราภรณ์ ครั้งที่ ๒	✓		

มติที่ประชุม : รับทราบ

**๔.๑๕ รายงานยอดผู้เข้าเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์และแหล่งเรียนรู้ ประจำเดือนกันยายน ๒๕๖๖**

นางพรชกรณี เกลิมลอย (หัวหน้าฝ่ายอนุรักษ์ฯ) รายงานว่า ฝ่ายอนุรักษ์ พัฒนา และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ได้ดำเนินงานตามตัวชี้วัด ๔.๔.๑.๑

โดยการสำรวจจำนวนผู้เข้าเยี่ยมชมแหล่งเรียนรู้ ๓ ศิลปรัตนโกสินทร์ พิพิธภัณฑ์พระวิมาดาเธอฯ และศูนย์ข้อมูลสำนักศิลปะและวัฒนธรรม มีเป้าหมายจำนวนผู้เข้าชม จำนวน ๑๖,๐๐๐ คน นั้น ในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ มีจำนวนผู้เข้าชม ดังนี้

- |   |       |     |    |
|---|-------|-----|----|
| ๑. ผู้เข้าชมพิพิธภัณฑ์อาคารสายสุทธานภดล                     | จำนวน | ๔๗๓ | คน |
| ๒. ผู้เข้าชมแหล่งการเรียนรู้ อาคารจุฑารัตนาภรณ์(ดุริยศิลป์) | จำนวน | ๒๖  | คน |

๓. ผู้เข้าชมแหล่งการเรียนรู้ อาคารอาหารทิพย์นิवास(ทัศนศิลป์)	จำนวน	๙๑	คน
๔. ผู้เข้าชมแหล่งการเรียนรู้ อาคารเอื้อนอาชวีแถมถวัลย์(นาฏศิลป์)	จำนวน	๒๒	คน
๕. ผู้เข้าชมเฟซบุ๊กเพจ	จำนวน	๓,๒๑๐	คน
๖. ผู้เข้าชมเว็บไซต์สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	จำนวน	๒,๘๒๔	คน
๗. ผู้เข้าชม Google Arts and Culture	จำนวน	๒๐๒	คน
๘. ผู้เข้าชม Youtube	จำนวน	๓๓๔	คน
รวมทั้งสิ้น		๗,๑๘๕	คน

ผู้เข้าชมฯ ในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ รวมเป็นจำนวน ๗,๑๘๕ คน

รายงานการเข้าเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์อาคารสายสุทธานภดล  
แยกตามหน่วยงานในมหาวิทยาลัย  
ประจำเดือนกันยายน ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	มีผู้เข้าเยี่ยมชมจำนวน/คน
๑	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑๕๓
๒	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๓๒
๓	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๑๕
๔	คณะครุศาสตร์	๖

รายงานการเข้าเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์อาคารสายสุทธานภดลของบุคคลภายนอก  
ประจำเดือนกันยายน ๒๕๖๖

อันดับที่	ชื่อหน่วยงาน/บุคคลภายนอก	มีผู้เข้าเยี่ยมชมจำนวน/คน
หน่วยงานภายนอก		
๑	บุคคลภายนอก	๑๒๑
๒	โรงเรียนสอนทำอาหารดุสิตธานี	๖
๓	กรมการปกครอง	๔
๔	โรงเรียนพุทธเลิศหล้ามหาวิทยาลัย	๓
๕	ผู้ปกครองโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๒
ชาวต่างชาติ		
๑	จีน	๙๖
๒	มาเลเซีย	๓๐

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าใช้บริการแหล่งเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม อยู่ที่ระดับ ๔.๖๙

มติดีประชม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ : เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ การพิจารณาติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕-กันยายน ๒๕๖๖) (ไฟล์)

๕.๒ การพิจารณา (ร่าง) ตัวชี้วัดผลงานตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการสายวิชาการและสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (ไฟล์)

๕.๓ การถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่ระดับบุคคลของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ไฟล์)

มติที่ประชุม : มอบหมายผู้เกี่ยวข้อง

ระเบียบวาระที่ ๖ : เรื่องอื่น ๆ

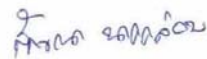
๑. แจ้งบุคลากรที่รับผิดชอบโครงการต่างๆ ได้รับการอนุมัติแล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการสามารถเตรียมการจัดซื้อ จัดจ้าง ไว้ล่วงหน้าได้ ไม่ต้องรอถึงวันที่จัดกิจกรรมโครงการ สามารถส่งเอกสารเพื่อเบิกจ่ายกับเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักฯ ก่อนโดยไม่ต้องรอเสร็จสิ้นโครงการ

มติที่ประชุม : มอบหมายผู้เกี่ยวข้อง

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๑๐ น.



(นางสาวจริพร บัวระพันธ์)  
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป  
ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม



(นางสาวลักขณา นาคกล่อม)  
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ภาคผนวก ค  
ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ  
จัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล







ภาคผนวก ง

หนังสืออนุมัติแผนฯ ที่ได้รับความเห็นชอบโดยอธิการบดี



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โทร.๑๒๑๖

ที่ สศว./๑๑๔๔

วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗  
แผนงานประจำ และแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗/ปีการศึกษา ๒๕๖๖

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตามที่ กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มอบหมายให้ทุกหน่วยงาน ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ แผนงานประจำ และแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗/ปีการศึกษา ๒๕๖๖ นั้น

ในการนี้ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ แผนงานประจำ และแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗/ปีการศึกษา ๒๕๖๖ รวมทั้งสิ้น ๑๔ แผนเรียบร้อยแล้ว จึงเสนอต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ ดังต่อไปนี้

๑. แผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และแผนงานประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๒. แผนปฏิบัติการด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม (ระดับมหาวิทยาลัย)

๓. แผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔. แผนปฏิบัติการด้านการจัดการรายได้

๕. แผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนความสัมพันธ์กับเครือข่าย

๖. แผนพัฒนาบุคลากร

๗. แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

๘. แผนปฏิบัติการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

๙. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๑๐. แผนปฏิบัติการด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

๑๑. แผนปฏิบัติการการจัดการระบบสิ่งแวดล้อม

๑๒. แผนกลยุทธ์ทางการเงิน

๑๓. แผนการจัดการความรู้

๑๔. แผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน

๑๕. แผนปฏิบัติการด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม (ระดับหน่วยงาน)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ



(ดร.พีระพล ชัชวาลย์)

ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

22 ก.ย. 66 เวลา 15:51:44 Non-PKI Server Sign

Signature Code : QQASA-DUAMw-AyAEY-ANAAw

อนุมัติ



(รศ.ดร.ชุดิภาณูจน์ ศรีวิบูลย์)

อธิการบดี

22 ก.ย. 66 เวลา 16:01:07 Non-PKI Server Sign

Signature Code : QQBFA-EMARA-AAEE-AOAA0