



คณะวิทยาการจัดการ  
Faculty of Management Science



# แผนพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ 2569



คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อ เป็นแผน ในการกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ ภายใต้ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 4 การยกระดับ คุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการ พัฒนา สมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางวิชาการและการวิจัย การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 นี้ ได้ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของ บุคลากรทุกระดับ โดยให้บุคลากรทุกตำแหน่งสายงาน จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลด้านการศึกษาต่อที่สูงขึ้น ด้านการพัฒนา ผลงานทางวิชาการให้สูงขึ้น ด้านการพัฒนาตนเองให้ดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

คณะวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2569 ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป

คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
ชื่อหน่วยงาน ที่ตั้ง และประวัติความเป็นมา	1
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ ค่านิยมองค์กร	2
นโยบายคณะวิทยาการจัดการ	3
เป้าประสงค์	5
โครงสร้างการบริหารงานคณะวิทยาการจัดการ	5
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลง	6
2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของคณะวิทยาการจัดการในสถานการณ์ปัจจุบัน	6
2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	7
ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ	8
3.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1)	8
3.2 แผนระดับที่ 2	9
ส่วนที่ 4 สาระสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569	10
4.1 วัตถุประสงค์	10
4.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
4.3 แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร	10
4.4 สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน ในปัจจุบันคณะวิทยาการจัดการ	11
4.5 แผนพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569	14
4.6 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ	16
ส่วนที่ 5 การติดตามและการประเมินผล	17

## ส่วนที่ 1 บทนำ

### 1.1 ชื่อหน่วยงาน ที่ตั้ง และประวัติความเป็นมา

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นหน่วยราชการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่มีการพัฒนาจากคณะวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา ในปี พ.ศ.2527 โดยจัดสอนกลุ่มวิชาด้านบริหารธุรกิจและการจัดการให้กับคณะต่าง ๆ ที่เลือกเรียนวิชาพื้นฐานหลักๆ ที่สำคัญ เช่น วิชาเศรษฐศาสตร์ วิชาการสหกรณ์ วิชาการตลาด วิชาด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ปีต่อมา เริ่มเปิดสอนหลักสูตรในคณะวิชาวิทยาการจัดการของตนเอง ในระดับอนุปริญญา เช่น วิชาเอกการจัดการทั่วไป วิชาเอกบริหารธุรกิจ และเริ่มรับอาจารย์เพิ่มขึ้นตามจำนวนนักศึกษาที่มากขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งรับโอนอาจารย์ในวุฒิที่ตรงกับสาขาวิชาที่เปิดสอน ในปี พ.ศ. 2538 วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา ได้รับการยกฐานะเป็นสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 คณะวิชาวิทยาการจัดการเปิดสอนหลากหลายสาขามากขึ้น ทั้งระดับปริญญาตรี และอนุปริญญา ต่อมาปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และคณะวิชาวิทยาการจัดการ ปรับเป็นคณะวิทยาการจัดการ ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา

ปัจจุบัน คณะวิทยาการจัดการ มีการจัดการเรียนการสอน ทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญตามศาสตร์ มีห้องปฏิบัติการที่มีอุปกรณ์ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตทุกหลักสูตร และมีสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

#### รายนามผู้บริหารตั้งแต่เริ่มก่อตั้งตามลำดับดังนี้

1. อ.พิสุจน์	สมบุรณ์	รักษาการหัวหน้าคณะวิชา
2. ผศ.ดวงจิตต์	กล้าพากร	หัวหน้าคณะวิชา
3. ผศ.ประกายศรี	ศรีรุ่งเรือง	หัวหน้าคณะวิชา
4. อ.สมพร	จิรามรธิ์	หัวหน้าคณะวิชา
5. ผศ.ประทุม	จันพินิจ	หัวหน้าคณะวิชา
6. รศ.วันทนี	แสนภักดี	หัวหน้าคณะวิชา
7. ผศ.ดร.ไพโรจน์	อุลิต	หัวหน้าคณะวิชา
8. อ.สุชิน	หงษ์จิตร	คณบดี
9. ผศ.ธิดา	พาหอม	คณบดี
10. รศ.อภิรักษ์	จันตะนี	คณบดี
11. ดร.ศานติ	เล็กมณี	คณบดี
12. รศ.ลำยอง	ปลั่งกลาง	คณบดี

13. ดร.ศานติ	เล็กมณี	คณบดี
14. รศ.ดร.อัจฉรา	หล่อตระกูล	คณบดี
15. อ.ประพันธ์	แสงทองดี	คณบดี
16. ดร.สมเกียรติ	แดงเจริญ	คณบดี

### ที่ตั้ง-อาณาเขต

คณะวิทยาการจัดการ อาคารเจ้าพระยาโกษาธิบดี (อาคาร 41) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เลขที่ 96 ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000 โทรศัพท์ – โทรสาร 035-322085 เว็บไซต์ <http://management.aru.ac.th/>

## 1.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ ค่านิยมองค์กร นโยบาย เป้าประสงค์

### ปรัชญา

วิชาการเด่น เน้นคุณธรรม นำการบริหารสู่การพัฒนาท้องถิ่น

### วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำด้านการผลิตบัณฑิตบริหารธุรกิจ และบริการ สร้างนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา ภายในปี พ.ศ. 2570

### พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจและบริการที่มีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ
2. ผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมด้านบริหารธุรกิจและบริการ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
3. ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านบริหารธุรกิจและบริการ เพื่อยกระดับเศรษฐกิจท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
4. บูรณาการองค์ความรู้ด้านบริหารธุรกิจและบริการ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลง

### อัตลักษณ์

“หล่อหลอมการพัฒนากำลังคน ด้วยภูมิปัญญาอันทรงคุณค่า สืบสาน รักษา ศิลปวัฒนธรรม แห่งเมืองมรดกโลก”

## ค่านิยมองค์กร

### DCIDE MS

D = Digital Intelligence & Smart Management (ความสามารถด้านดิจิทัลโดยการบริหารจัดการเชิงข้อมูลและเทคโนโลยี)

C = Collaboration (การทำงานเป็นทีม ร่วมคิด ร่วมทำ)

I = Integration (การบูรณาการองค์ความรู้ และเครือข่าย เชื่อมโยงศาสตร์/หน่วยงาน/ภาคี)

D = Dynamic Innovation (นวัตกรรมและความคล่องตัว คิดใหม่ ทำใหม่ และปรับตัวได้รวดเร็ว นำองค์ความรู้ไปสร้างนวัตกรรมให้กับชุมชน)

E = Empathy (การบริหารด้วยความเข้าใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

M = Mission-Driven Management (การบริหารจัดการที่ขับเคลื่อนด้วยพันธกิจ)

S = Social Contribution (การสร้างประโยชน์ให้สังคม)

## นโยบายคณะวิทยาการจัดการ

### 1. ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการบริหารธุรกิจและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

- 1.1 หลักสูตรทุกหลักสูตรได้รับการรับรองตามกรอบมาตรฐานหลักสูตร และมาตรฐานคุณวุฒิและสภาวิชาชีพ
- 1.2 มีหลักสูตรที่มีความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน
- 1.3 ส่งเสริมให้นักศึกษาทุกหลักสูตรผ่านเกณฑ์การทดสอบมาตรฐานทางภาษาอังกฤษและทักษะด้านดิจิทัล

### 2. สร้างบัณฑิตให้มีความพร้อมในการออกไปปรับใช้สังคม ชุมชนและท้องถิ่น ตามรูปแบบของวิศวกรสังคม

- 2.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง วิศวกรสังคม ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบแก่นักศึกษา
- 2.2 สร้างความร่วมมือกับคณะมนุษยศาสตร์ (สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน) เพื่อให้นักศึกษาได้มีช่องทางในการออกไปปรับใช้สังคม ชุมชนและท้องถิ่นมากขึ้น

การออกไปปรับใช้สังคม ชุมชนและท้องถิ่นมากขึ้น

### 3. ส่งเสริมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- 3.1 พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น (Non-degree) โดยผ่านความร่วมมือกับสถานประกอบการ
- 3.2 สร้างธนาคารหน่วยกิต เพื่อรองรับบุคลากรวัยทำงาน
- 3.3 ส่งเสริมการสร้างสื่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เพื่อให้เข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

### 4. สนับสนุนส่งเสริมให้หลักสูตรมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติการโดยใช้รายวิชาเป็นฐาน

- 4.1 มีห้องปฏิบัติการ มีระบบและอุปกรณ์ที่ทันสมัย รองรับการผลิตบัณฑิตตามสมรรถนะของหลักสูตรครบ

ทุกหลักสูตร

- 4.2 มีกระบวนการและรายวิชาที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ

### 5. ส่งเสริมให้หลักสูตรจัดการเรียนการสอนในสถานประกอบการจริงผ่านความร่วมมือกับบริษัทเอกชน

- 5.1 ส่งเสริมให้มีความร่วมมือทางวิชาการกับสถานประกอบการภาคเอกชน

**6. ยกระดับรายได้ของชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และยั่งยืน**

6.1 ผลักดันให้เกิดศูนย์พัฒนาการท่องเที่ยว และเศรษฐกิจ

6.2 ให้ความร่วมมือกับสมาคมที่เกี่ยวข้องภายในจังหวัด เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยว และเศรษฐกิจ

**7. พัฒนางานวิจัย หรือนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น**

7.1 จัดหาแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกที่สนับสนุนการวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น

7.2 ส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมไปพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น

7.3 แสวงหาความร่วมมือในการทำวิจัยกับภาครัฐและเอกชน

**8. อาจารย์สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารธุรกิจ ให้แก่ชุมชน และท้องถิ่นได้**

8.1 ส่งเสริมและผลักดันให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาและให้ความรู้ด้านบริหารธุรกิจอย่างมืออาชีพ

**9. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้**

9.1 มุ่งเน้นการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ

**10. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญตามศาสตร์ และสายงาน**

10.1 สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัยและนวัตกรรมเป็นที่ยอมรับระดับชาติและนานาชาติ

10.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ

10.3 ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

10.4 ส่งเสริม สนับสนุนอาจารย์ให้มีสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญตามศาสตร์ มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อเป็นที่ยอมรับของสังคม

10.5 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีทักษะและสมรรถนะที่สูงขึ้นอย่างมืออาชีพ

10.6 ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**11. บริหารงบประมาณ โดยยึดหลักมุ่งผลสัมฤทธิ์และคำนึงถึงต้นทุน ภายใต้กฎ ระเบียบ คำสั่งและประกาศต่างๆ ด้วยหลักความโปร่งใส พร้อมรับผิดชอบ ตรวจสอบได้**

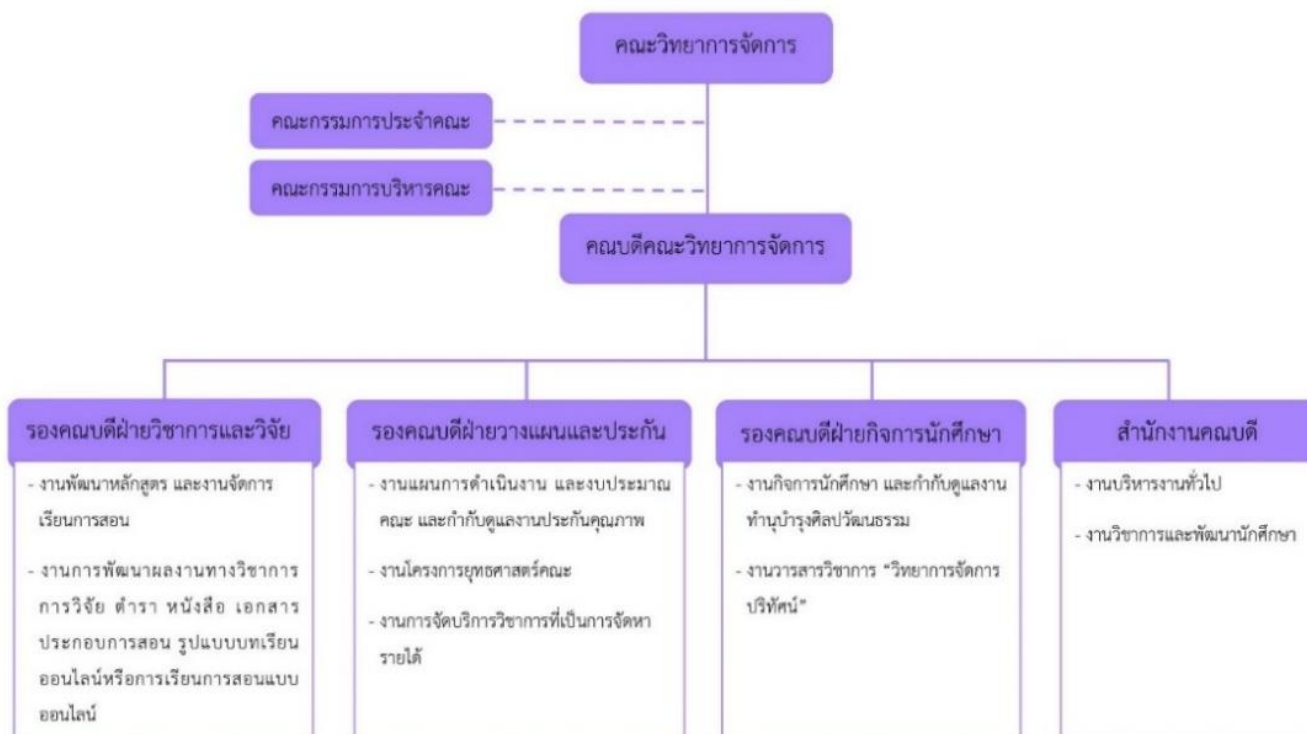
11.1 มีมาตรการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานของคณะ

11.2 มีการวางแผน และการบริหารงบประมาณตามแนวทางและนโยบายของมหาวิทยาลัย

## เป้าประสงค์

1. บัณฑิตมีคุณภาพ ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา เป็นที่ต้องการของสังคม และประเทศชาติ
2. นักศึกษามีคุณภาพ มีสมรรถนะ เป็นนักปฏิบัติการณ์และมีทักษะการเรียนรู้ ตลอดชีวิต
3. บุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพในทุกศาสตร์อย่างต่อเนื่อง เพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา การวิจัย และนวัตกรรม นำไปสู่การสร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์
4. คณะมีผลงานวิชาการที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และ/หรือนานาชาติ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ สังคม

## โครงสร้างการบริหารงานคณะวิทยาการจัดการ



## ส่วนที่ 2

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลง

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคคล คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 ฉบับนี้ คณะวิทยาการจัดการ ได้ทำการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) โดยมีค่านิยมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ เป้าหมายและนำบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของประเทศตลอดจนสภาพการณ์สำคัญในมิติต่างๆมาร่วมวิเคราะห์ ด้วย

#### 2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของคณะวิทยาการจัดการในสถานการณ์ปัจจุบัน

การพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนสำคัญที่จะนำคณะวิทยาการจัดการ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของคณะ มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และกลยุทธ์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่ต้องการ

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมของคณะเพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีต เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน และหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางกลยุทธ์ในด้านต่าง ๆ หรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

ดังนั้น ปัจจัยแต่ละอย่างที่ได้อาจจากการวิเคราะห์ SWOT จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้ จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้คณะเกิดการพัฒนาบุคลากรไปในทางที่เหมาะสม

## 2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นการวิเคราะห์เพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายในนั้น จะครอบคลุมด้านโครงสร้าง ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และทรัพยากรในการบริหารบุคคล จุดแข็ง (Strengths) ของคณะวิทยาการจัดการ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบ หรือจุดเด่นขององค์กรที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร จุดอ่อน (Weaknesses) ของคณะวิทยาการจัดการ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรได้รับการปรับปรุง

### 2.2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน)

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

1. มีบุคลากรสายวิชาการที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน
2. โครงสร้างคณะมีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ระหว่างบุคลากร
4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
5. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. บุคลากรยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเนื่องจากงบประมาณมีจำกัด
4. บุคลากรสายวิชาการบางส่วนยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการจริง

### 2.2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)

#### โอกาส (Opportunities : O)

1. ภาครัฐมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
2. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนสายวิชาการ
3. มีแหล่งทุนจากภายนอกที่สนับสนุนการดำเนินการวิจัย และสามารถนำไปสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ
4. มีแหล่งตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

#### อุปสรรค (Threats : T)

1. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนา
2. การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร

## ส่วนที่ 3

## ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนัยของมติรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 กำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของคณะวิทยาการจัดการ โดยพิจารณาความสอดคล้องตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งนโยบายทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

## 3.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1)

## 1) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

## (1) เป้าหมาย

1. คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
2. สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

## (2) ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
2. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
  - 2.1 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกๆระดับ ทุกประเภท
  - 2.2 การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

## (3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กิจกรรมและโครงการตามแผนปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้ดำเนินการ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

- ตัวชี้วัดที่ 3.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย
- ตัวชี้วัดที่ 3.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ตัวชี้วัดที่ 3.3 การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย

## 2) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

## (1) เป้าหมาย

ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ต่อส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

## (2) ประเด็นยุทธศาสตร์

บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

1. ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม
2. บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนา

ตาม เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

## (3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กิจกรรมและโครงการตามแผนปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้ ดำเนินการ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

- ตัวชี้วัดที่ 3.1 ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ
- ตัวชี้วัดที่ 3.2 ประสิทธิภาพการบริการของภาครัฐ
- ตัวชี้วัดที่ 3.3 ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ

## 3.2 แผนระดับที่ 2

### 1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

#### (1) ประเด็น 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(1.1) เป้าหมายระดับประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

(1.2) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ กิจกรรมและโครงการตามแผนปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ ดำเนินการ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

ตัวชี้วัด : ระดับความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ

(1.3) แผนย่อยของแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แนวทางการพัฒนา : เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้ เป็นไป ตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

(1.4) ผลการบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กิจกรรมและโครงการตามแผนปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้ ดำเนินการ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

ตัวชี้วัด : ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ

ตัวชี้วัด : สัดส่วนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำความผิดกฎหมายลดลง

## ส่วนที่ 4

## สาระสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

คณะวิทยาการจัดการ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร คณะวิทยาการจัดการ จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรคณะทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน โดยนำหลักการสำคัญจากกลยุทธ์ในแผนปฏิบัติราชการของคณะ ซึ่งมุ่งหวังให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีระบบการบริหารและการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของคณะวิทยาการจัดการ มาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรของคณะฯ มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่ดีเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจวิธีการทำงานเกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับ แนวคิด กฎเกณฑ์ที่มีทัศนคติเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและให้สอดคล้องกับเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ ฯ เพื่อพัฒนาบุคลากรตามวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่คู่องค์กรตลอดไป คณะวิทยาการจัดการ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดและให้ครอบคลุมถึงเป้าหมายแนวทางการดำเนินกิจกรรม หรือโครงการพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ

## 4.1 วัตถุประสงค์

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร
2. เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร
3. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
4. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

## 4.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. คณะวิทยาการจัดการมีแผนการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของคณะวิทยาการจัดการ
2. คณะวิทยาการจัดการมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ

## 4.3 แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
2. สนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ

แผนพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

3. พัฒนาเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร
4. กำหนดเป้าหมายในเชิงแข่งขันด้านวิชาการให้มีพัฒนาการที่สูงขึ้น
5. พัฒนาระบบให้สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

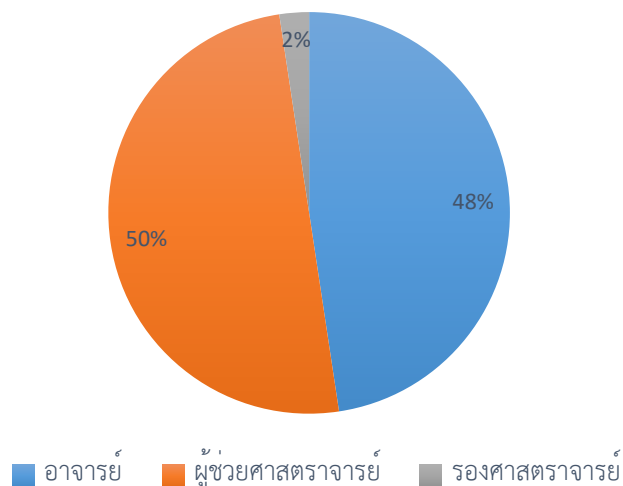
#### 4.4 สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน ในปัจจุบันคณะวิทยาการจัดการ

มีบุคลากรปฏิบัติงานทั้งสิ้น จำนวน 52 คน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1. บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและวิจัยเป็นหลัก ในตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ 2. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นงานในคณะ มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และ นักวิชาการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษา

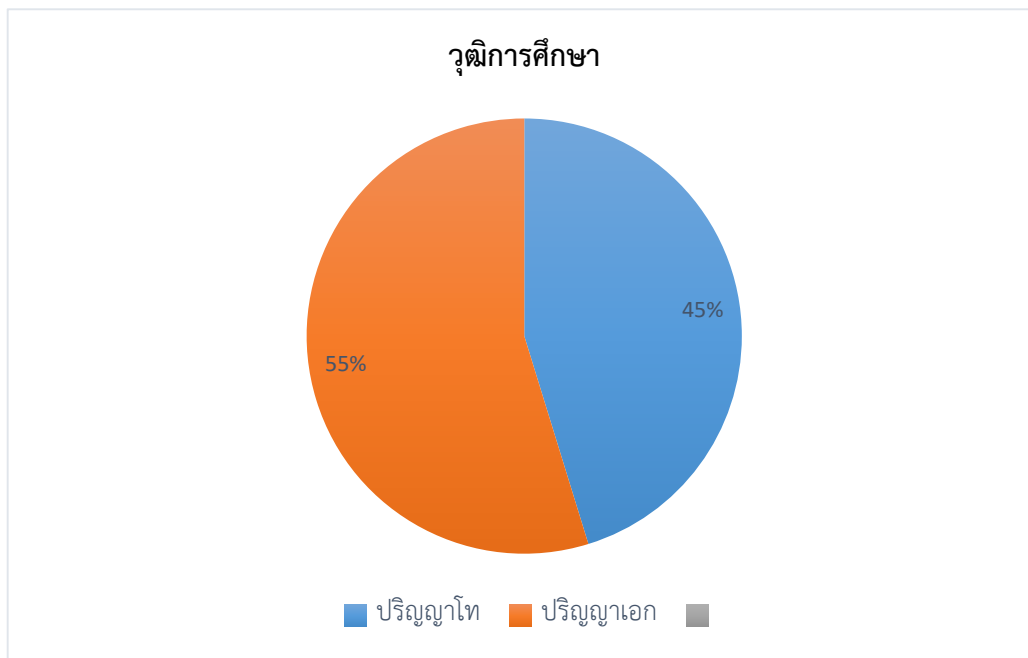
ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา			
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
อาจารย์	-	12	8	20
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	8	13	21
รองศาสตราจารย์	-	-	1	1
ศาสตราจารย์	-	-	-	-
รวม		20	22	42

ตำแหน่งทางวิชาการ



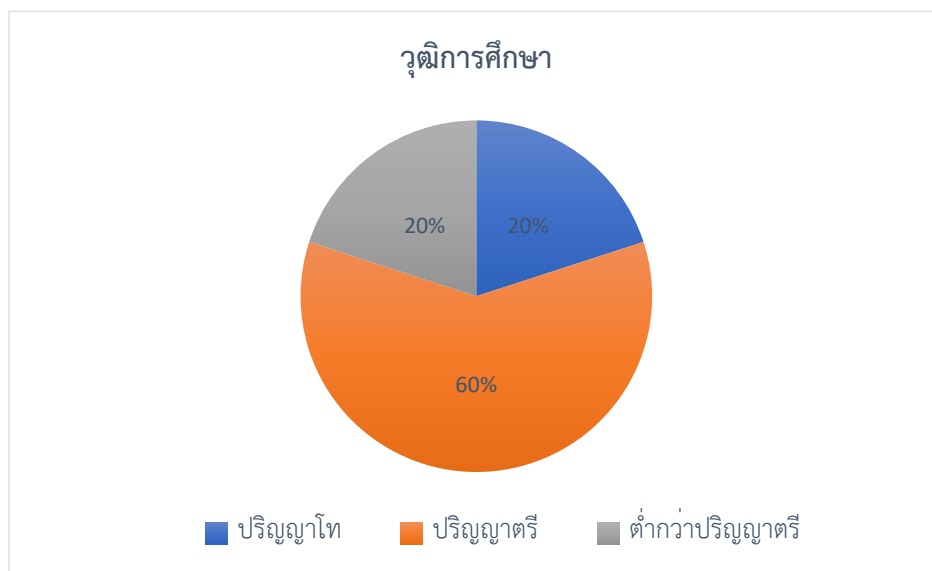
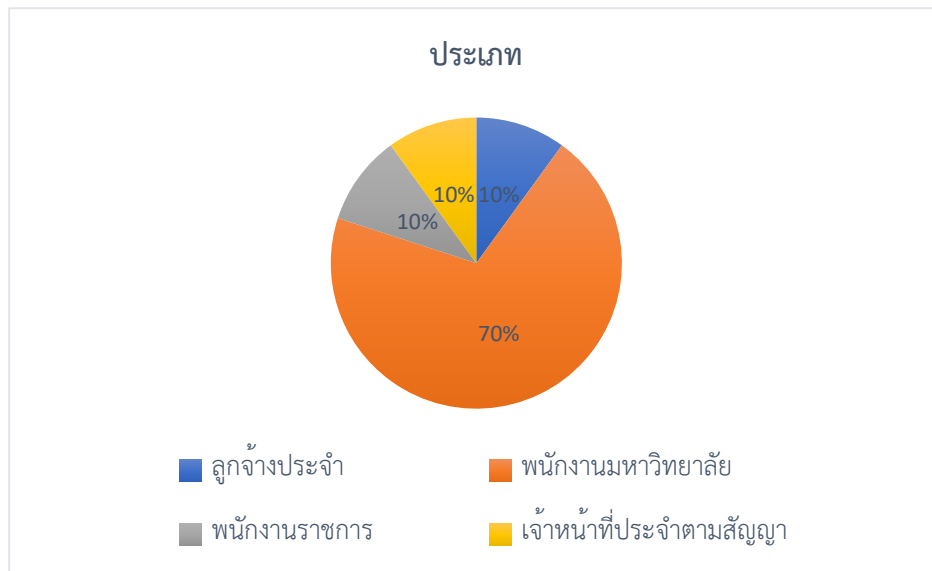
ตารางที่ 2 จำนวนอาจารย์จำแนกตามประเภทบุคลากรและวุฒิการศึกษา

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา			
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
ข้าราชการ	-	6	4	10
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	13	19	32
รวม	-	19	23	42



ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทบุคลากรและวุฒิการศึกษา

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา				รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
ข้าราชการ	-	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	1	1
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	2	5	-	7
พนักงานราชการ	-	-	1	-	1
เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	-	-	-	1	1
<b>รวม</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>10</b>



#### 4.5 แผนพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

##### 4.5.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

###### ☛ เป้าหมาย (Objective : O)

- 1) เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
- 2) เป็นมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพรองรับวิถีใหม่แห่งการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน งานวิจัยและนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นขั้นสูง

###### ☛ ค่าเป้าหมาย (Key Result : KR)

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ปี 2569
1. อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	55
2. บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	70
3. บุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัย	ร้อยละ	50
4. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	55
5. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละ	100

###### ☛ แนวทางการพัฒนา

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น
- 2) จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการจริง เพื่อนำประสบการณ์มาถ่ายทอดให้กับนักศึกษา
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา
- 5) กำหนดมาตรการและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับบุคลากรที่พร้อมจะเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

###### ☛ แผนงาน/โครงการ

1. โครงการคลินิกผลงานทางวิชาการ
2. โครงการตำราและหนังสือเนื่องในโอกาส ครบรอบ 120 ปี
3. โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และบริหารหลักสูตรคณะวิทยาการจัดการ
4. โครงการโครงการการพลิกโฉมการจัดการเรียนการสอนจาก Teaching เป็น Coaching

## 4.5.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

## ☛ เป้าหมาย (Objective : O)

- 1) เป็นมหาวิทยาลัยที่เกิดองค์กรแห่งการสร้างสรรค์
- 2) บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร

## ☛ ค่าเป้าหมาย (Key Result : KR)

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ปี 2569
1. ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	ร้อยละ	80

## ☛ แนวทางการพัฒนา

- 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีด้านร่างกายและจิตใจเพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร
- 2) เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้แก่บุคลากร
- 3) ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรัก และความภาคภูมิใจในองค์กร

## ☛ แผนงาน/โครงการ

1. โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการสู่ความเป็นเลิศ
2. โครงการมูทิตาจิตเกษียณอายุราชการของบุคลากร
3. โครงการประชุมบุคลากรประจำภาคเรียน
4. โครงการส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่

## 4.6 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<b>1.โครงการโครงการการพลิกโฉมการจัดการเรียนการสอนจาก Teaching เป็น Coaching</b>			
1.1 กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพผู้สอนจาก Teaching เป็น Coaching	59,200	1 ตุลาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2569	- ผู้บริหารคณะ วิทยาการจัดการ - บุคลากรสาย วิชาการ
<b>2. โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และบริหารหลักสูตรคณะวิทยาการจัดการ</b>			
2.1 กิจกรรมพัฒนางานผลงานทางวิชาการตามศาสตร์บริหารธุรกิจ และการท่องเที่ยว โดยใช้เครื่องมือทางดิจิทัล	8,400	1 ตุลาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2569	- ผู้บริหารคณะ วิทยาการจัดการ - บุคลากรสาย วิชาการ
<b>3. โครงการคลินิกผลงานทางวิชาการ</b>	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2569	- ผู้บริหารคณะ วิทยาการจัดการ - บุคลากรสาย วิชาการ
<b>4. โครงการตำราและหนังสือเนื่องในโอกาสครบรอบ 120 ปี</b>	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2569	- บุคลากรสาย วิชาการ
<b>4. โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการสู่ความเป็นเลิศ</b>			
4.1 จัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ Notebook สนับสนุนการปฏิบัติงาน	72,000	1 ตุลาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2569	สำนักงานคณบดี
4.2 จัดซื้อครุภัณฑ์เครื่องพิมพ์เลเซอร์หรือ LED ชนิด ขาวดำ	10,000	1 ตุลาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2569	สำนักงานคณบดี
<b>5. โครงการมูทิตาจิตเกษียณอายุราชการของบุคลากร</b>	ไม่ใช้งบประมาณ	กันยายน 2569	บุคลากรคณะ วิทยาการจัดการ
<b>6. โครงการประชุมบุคลากรประจำภาคเรียน</b>	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2569	บุคลากรคณะ วิทยาการจัดการ
<b>7. โครงการส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่</b>	ไม่ใช้งบประมาณ	ธันวาคม 2568	บุคลากรคณะ วิทยาการจัดการ
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>149,600</b>		

## ส่วนที่ 5

## การติดตามและการประเมินผล

เมื่อมีการนำแผนพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สู่การปฏิบัติแล้ว คณะวิทยาการจัดการจึงวางระบบการวัดผลความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามระดับต่าง กำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จไว้ในส่วนนี้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งมีแนวทางดังนี้

แนวคิดวงจรคุณภาพ	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ความสอดคล้อง
Plan (การวางแผน)	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	คณบดี รองคณบดี	มีความสอดคล้องกับ - แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พ.ศ.2566-2570 - แผนปฏิบัติราชการคณะวิทยาการจัดการ
Do (การปฏิบัติตามแผน)	1. จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ 2. จัดทำโครงการ/กิจกรรม	คณบดี รองคณบดี ประธานบริหาร หลักสูตร	ความสอดคล้องกับตัวชี้วัด/ตัวบ่งชี้ อาทิ -ระบบประกันคุณภาพการศึกษา
Check (ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน)	1. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผน 2. การประเมินประกันคุณภาพการศึกษา	คณบดี รองคณบดี ประธานบริหาร หลักสูตร	1. วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผน 2. สอดคล้องกับตัวชี้วัด
Action (การปรับปรุงและพัฒนา)	1. ทบทวนและวางแนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินงานในปีต่อไป 2. กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพตามผลการประเมินประกันคุณภาพการศึกษา	คณบดี รองคณบดี ประธานบริหาร หลักสูตร	1. ผลการดำเนินงานตามแผน 2. ผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาและผลประเมินต่างๆ

