



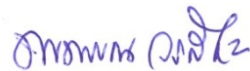
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(ปีงบประมาณ 2559 – 2563)  
วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

# บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2563 โดยมีเป้าหมายเพื่อการประสานงานและติดตาม สนับสนุนการปฏิบัติการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร และเป็นกรอบการดำเนินงานของวิทยาลัยให้สามารถผลักดันกิจกรรมที่จะดำเนินการในอนาคต ให้สอดคล้องและสามารถควบคุมได้ ซึ่งการดำเนินการตามกรอบจะเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ การวางแผน และการจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินงาน แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2563 เกิดจากการระดมความคิดในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนให้บุคคลกรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น พร้อมส่งเสริมให้บุคคลกรได้รับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อไปพัฒนางาน ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพตลอดจนการรักษาไว้และการเกษียณทำให้วิทยาลัยมุ่งสู่การเป็นวิทยาลัยที่มีคุณภาพต่อไป

ยุทธศาสตร์หน่วยงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
เป้าประสงค์	บุคลากรมีทักษะ ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์หน่วยงาน	พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัด	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (สมศ.)
ค่าเป้าหมาย	85



(ดร.พรพรรณ วรสีหะ)

คณบดีวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

# สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมา	1
ส่วนที่ 2 บริบทหน่วยงาน	2
ความเป็นมาของการเปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	2
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	3
โครงสร้างการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยฯ	4
ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	5
ข้อมูลบุคลากร	6
ส่วนที่ 3 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	7
ระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management System)	7
วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	7
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	8
การวางแผนอัตรากำลัง	8
การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment)	9
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	9
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ 2559-2563	11
ส่วนที่ 4 แผนพัฒนาบุคลากร	12
หลักการและเหตุผล	12
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	12
วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร	13
ระบบการพัฒนาบุคลากร (Training & Developmaent)	13
แผนพัฒนาอาจารย์ 5 ปี (นับจากปีปัจจุบันที่รายงาน) ในด้านต่างๆ	14
แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	15
แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	17
ส่วนที่ 5 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคล	19
ส่วนที่ 6 ระบบติดตามผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	20
ภาคผนวก	21

# ส่วนที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมา

“ทรัพยากรบุคคล” คือสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร” เป็นบทสรุปของปรัชญาการบริหารองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพสูงสุดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ต่างความสำคัญกับการพัฒนา “ทุนมนุษย์” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ไม่ใช่เครื่องจักร ลักษณะของคนแต่ละคนแตกต่างกันออกไปหน่วยงานหรือองค์กรต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลของตนมีประสิทธิภาพจนเกิดผลิต ภาพที่ดีแก่องค์กร ทรัพยากรบุคคลจะต้องได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมในกระบวนการทำงาน ซึ่งจะต้อง เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมในเชิงบวก ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องทำอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและระมัดระวังเพราะเรื่องของทรัพยากรมนุษย์มีความ ละเอียดอ่อนและเกี่ยวข้องกับทุกระบบ ทุกโครงสร้างที่เชื่อมโยงกัน เป็นองค์กรและมีความสัมพันธ์ กับผลิตภาพ ผลิตผลขององค์กรและกรอบแนวคิดและเนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงต้องตระหนักถึง วิสัยทัศน์ (Vision) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) เป้าประสงค์ (Goal) ยุทธศาสตร์ (Strategies) แผนงาน (Action Plan) โครงสร้างองค์กร (Organization) ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management ) ภายใต้แนวคิดหลัก : “สรรหา พัฒนา และรักษา” ตามลำดับ

# ส่วนที่ 2

## บริบทหน่วยงาน

### ความเป็นมาของการเปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ระบุไว้ว่า บุคคลย่อมเสมอภาคกันในการรับบริการทางสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานและผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสุขภาพของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และการบริการทางสาธารณสุขของรัฐต้องเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด ประเทศไทยจึงได้ดำเนินการปฏิรูประบบสุขภาพและได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติมาตั้งแต่ พ.ศ. 2545 โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนทุกคนได้รับบริการสุขภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ซึ่งการที่จะบรรลุตามเป้าหมายนั้นได้จะต้องมีบุคลากรด้านสุขภาพเพื่อให้บริการทางสาธารณสุขให้มีจำนวนเพียงพอ และมีประสิทธิภาพที่จะให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ที่จะช่วยตอบสนองนโยบายของรัฐในการผลิตบัณฑิตทางการพยาบาล เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาสุขภาพของประชาชน ตลอดจนความเสมอภาคของประชาชน ในการได้รับการบริการสุขภาพ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอันเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศต่อไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตโดยคณะกรรมการมีหน้าที่วางแผนและกำหนดทิศทางในการเปิดสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ และดำเนินโครงการจัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ จัดทำหลักสูตร ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การเปิดสอนและการจัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการฯ ได้ยกร่างหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และประชุมวิพากษ์หลักสูตร 2 ครั้ง โดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นร่างหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการสภาวิชาการของมหาวิทยาลัย และนำเข้าสู่การพิจารณาของสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุม เมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2549 ซึ่งสภามหาวิทยาลัยมีมติให้ความเห็นชอบหลักสูตรพยาบาล ศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรใหม่) พ.ศ. 2550 และอนุมัติการเปิดรับนักศึกษาในภาคเรียนที่ 1/2550 ต่อมาสภามหาวิทยาลัยมีมติในคราวประชุม เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 อนุมัติโครงการจัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ และสภาการพยาบาลมีมติให้การรับรองวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาและให้ความเห็นชอบหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เมื่อวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2550

## ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

### ปรัชญา

“ ทรงปัญญา ศรัทธาธรรม นำสังคม ”

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์และสาขาวิชาด้านสุขภาพ ที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านทฤษฎีและด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานของวิชาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพ มีภาวะผู้นำ และมีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารและการทำงานในระดับสากล

### วิสัยทัศน์

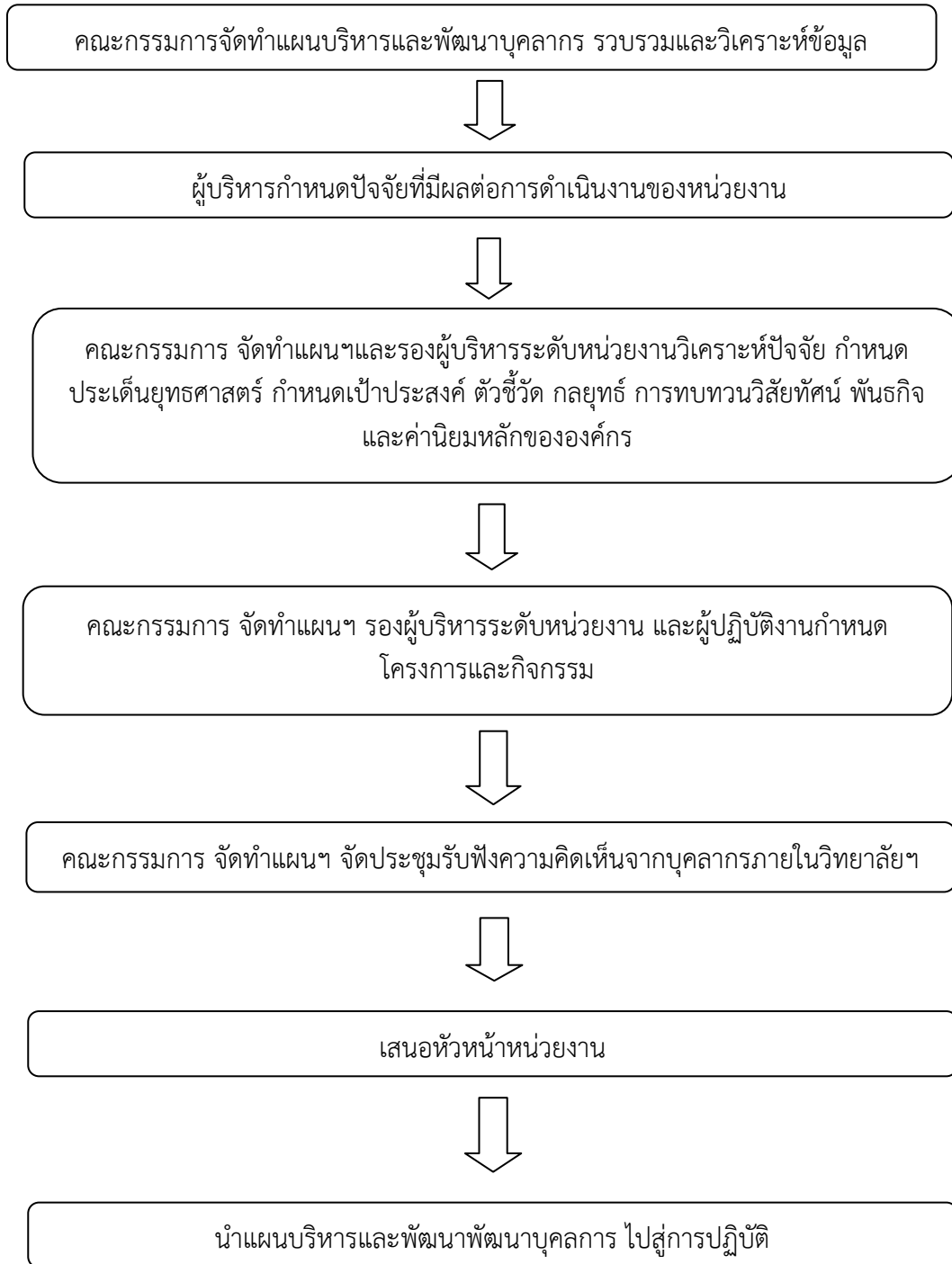
เป็นสถาบันการศึกษาที่บริหารจัดการการศึกษา และการผลิตบัณฑิตด้านการพยาบาลและสุขภาพให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และมีคุณธรรม

### พันธกิจ

- 1) พัฒนาการจัดการศึกษาด้านการผลิตบัณฑิตด้านการพยาบาลและสุขภาพให้มีคุณภาพ
- 2) วิจัยและสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางด้านการพยาบาลและสุขภาพ
- 3) ให้บริการวิชาการทางด้านการพยาบาลและสุขภาพแก่ชุมชนและสังคม เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม
- 4) อนุรักษ์ ส่งเสริม พัฒนาและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม
- 5) บริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล



## ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร





### ข้อมูลบุคลากร

#### ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

สาขาวิชา	2559				2560				2561				2562				2563			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
พยาบาลศาสตรบัณฑิต	4	53	9	66	4	51	11	66	2	53	13	66	2	49	15	66	0	49	17	66
รวมทั้งสิ้น	4	53	9	66	4	51	11	66	2	53	13	66	2	49	15	66	0	49	17	66

สาขาวิชา	2559				2560				2561				2562				2563			
	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม
พยาบาลศาสตรบัณฑิต	56	4	6	66	54	5	7	66	50	8	8	56	48	10	8	66	45	12	9	66
รวมทั้งสิ้น	56	4	6	66	54	5	7	66	50	8	8	56	48	10	8	66	45	12	9	66

#### ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อมูล	2559				2560				2561				2562				2563			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	9	5	-	14	10	5	-	15	10	5	-	15	10	5	-	15	10	5	-	15
รวมทั้งสิ้น	9	5	-	14	10	5	-	15	10	5	-	15	10	5	-	15	10	5	-	15

# ส่วนที่ 3

## แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

### ระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management System)

“คน”เป็นหนึ่งในปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญและยอมรับกันทั่วไป เรียกอย่อ ๆ ว่า “4 M’s” อันประกอบด้วย บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) จะพบว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพราะหากขาดกำลังคนก็จะมีตัวขับเคลื่อนปัจจัยอื่น ๆ นั้นเองเพราะฉะนั้นในแต่ละองค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญในการบริหารคนในองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันคือการบริหารงานบุคคล ความหมายของการบริหารงานบุคคล

คำว่า “การบริหารงานบุคคล” มาจากภาษาอังกฤษที่ว่า “Personnel Administration” หรือ “Personnel Management” ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

เฟอริคซ์ เอ. ไนโกร (Felix A. Nigro) ได้ให้นิยามว่า “Personnel Administration is the art of selection new employees and making use of old ones in such manner that the maximum quality and quantity of output and service are obtained from the working force”

แปลว่า “ศิลปะในการเลือกคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้น ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ”

สมพงษ์ เกษมสิน มีความเห็นว่า “การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน”

ชูศักดิ์ เทียงตรง กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล”

จะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลมิใช่เพียงการเลือกและแต่งตั้งคนเข้ามาทำงานเท่านั้น แต่เป็นการดำเนินกิจกรรมการบริหารคนตั้งแต่เริ่มต้น นับตั้งแต่ก่อนบุคคลนั้นจะเข้าสู่องค์กร จนกระทั่งพ้นจากองค์กรไป เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารองค์กรโดยรวม

### วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นใน ระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. เพื่อเป็นการวางแผนปฏิบัติงาน อัตรากำลัง การควบคุม กำกับดูแล และการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายบริหารงานบุคคล

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### การวิเคราะห์อัตรากำลัง

การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Analysis) การวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการในกระบวนการวางแผนกำลังคน เพื่อให้ สามารถคำนวณกำลังคนที่เหมาะสมที่จะใช้งานตามแผนงานขององค์กรรวมทั้งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะใช้เพื่อการ ทบทวนตรวจสอบกำลังคนที่องค์กรที่มีในปัจจุบันว่ามี ความเหมาะสมหรือไม่ เมื่อมีการทำแผนกำลังคนใหม่ สร้าง เกณฑ์มาตรฐานในการวิเคราะห์กำลังคนในองคการ จัดตั้งหน่วยงานใหม่ การขยายงานหรือลดงานในหน่วยงานเดิม การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานหรือนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ หรือเมื่อต้องการตรวจหรือทบทวนการใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่

หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการวิธีการในการวิเคราะห์อัตรากำลัง ในการวิเคราะห์อัตรากำลังครั้งนี้ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ทั่วไป คือ ปรัชญา วิสัยทัศน์พันธกิจ โครงสร้าง แผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
2. ขอบเขตภาระหน้าที่ของหน่วยงานที่จะทำการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Functional Description)
3. หาปัจจัยวัดงาน (Task) และหน่วยนับ โดยใช้ปัจจัยวัดงานจากเกณฑ์มาตรฐานภาระงานของอาจารย์ต่อนักศึกษา
4. หาปริมาณงานแต่ละงานที่ต้องทำ
5. คำนวณอัตรากำลังที่ต้องใช้ในแต่ละงาน (Task)
6. สรุปอัตรากำลังรวมของหน่วยงาน

### การวางแผนอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์ข้างตน ปรากฏผลการวิเคราะห์โดยแยกตามสายงาน/หน่วยงาน ดังนี้

#### สายวิชาการ

หลักเกณฑ์และข้อกำหนดในการคำนวณกรอบอัตรากำลัง การกำหนดกรอบอัตรากำลังอาจารย์มีหลักเกณฑ์และข้อกำหนดในการคำนวณกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ โดยคิดตามเกณฑ์มาตรฐานในการรับ นักศึกษา โดยพิจารณาจากสัดส่วนจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาสำหรับสาขาวิชาต่างๆ ที่สภาการพยาบาลกำหนดดังนี้ คือ 1:8 ขยายได้ไม่เกิน 1:10

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพคิดตามภาระงานของตำแหน่ง ดังนี้

ในการกำหนดกรอบภาระงานของบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสภาการพยาบาล ได้กำหนดกรอบไว้ดังนี้ สายผู้สอน พิจารณาจากภาระงานสอนของอาจารย์ (Teaching Load) โดยมีเกณฑ์ในการคำนวณ อาจารย์ 1 คน ต่อนักศึกษา 8 คน

## สายสนับสนุนวิชาการ

หลักเกณฑ์และข้อกำหนดในการคำนวณกรอบอัตรากำลังสามารถอธิบายการวิเคราะห์หลักเกณฑ์และข้อกำหนดในการคำนวณกรอบอัตรากำลัง ดังนี้คือ กำหนดให้ 1 ตำแหน่ง ต้องมีภาระงานไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำการต่อ สัปดาห์ หรือ 230 วัน / ปี เมื่อคำนวณอัตรากำลังโดยใช้เทคนิคการวัดงาน

## การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment)

### การสรรหา/ได้มาซึ่งผู้บริหาร

ตำแหน่ง คณบดี วิทยาลัยพยาบาลฯ ได้มาโดยวิธีการสรรหาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยคุณสมบัติและวิธีการสรรหาคณบดี พ.ศ. 2547 และระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาว่าด้วยการจัดตั้งและดำเนินการจัดการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ พ.ศ.2549 หมวด 2 ข้อ 13 ที่ระบุว่า คณบดีให้แต่งตั้งจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในทางการบริหารงานและมีคุณสมบัติ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ตามที่สภาการพยาบาลและมหาวิทยาลัยกำหนด

ตำแหน่งรองคณบดีวิทยาลัยพยาบาลฯ แต่งตั้งจากพนักงานวิทยาลัยโดยคำแนะนำของคณบดีจากผู้มีคุณสมบัติ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ตามที่สภาการพยาบาลกำหนดเช่นเดียวกับ คณบดีวิทยาลัยพยาบาลฯ โดยคณบดีวิทยาลัยพยาบาลฯ เสนอชื่อต่อการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Analysis) การวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการในกระบวนการวางแผนกำลังคน เพื่อให้ สามารถคำนวณกำลังคนที่เหมาะสมที่จะใช้งานตามแผนงานขององค์กรรวมทั้งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะใช้เพื่อการ ทบทวนตรวจสอบกำลังคนที่องค์กรที่มีในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่เมื่อมีการทำแผนกำลังคนใหม่ สร้าง เกณฑ์มาตรฐานในการวิเคราะห์กำลังคนในองค์กร จัดตั้งหน่วยงานใหม่ การขยายงานหรือลดงานในหน่วยงานเดิม การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน หรือนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ หรือเมื่อต้องการตรวจหรือทบทวนการใช้กำลังคนที่มีอยู่

คณะกรรมการวิทยาลัยพยาบาลฯ ให้ความเห็นชอบ ซึ่งเป็นไปตามระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาว่าด้วยการจัดตั้งและดำเนินการจัดการศึกษาวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ พ.ศ.2549 หมวด 2 ข้อ 13

### การสรรหา/ได้มาซึ่งอาจารย์และผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนวิชาการ

วิทยาลัยพยาบาลฯ มีการคัดเลือกอาจารย์และผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนวิชาการโดยมีการกำหนดคุณสมบัติ คุณสมบัติ และประสบการณ์การทำงานตรงตามตำแหน่ง มีการจัดทำประกาศรับสมัครส่งไปยังสื่อต่างๆ และสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรตรงกับความต้องการของวิทยาลัยพยาบาลฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ ซึ่งมีวิธีการคัดเลือกเป็นไปประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เรื่องหลักเกณฑ์การรับบุคลากรเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ

## การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิทยาลัยพยาบาลฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

### การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เป็นไปตามระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2550 หมวด 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อ 28 ที่กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการต่อสัญญาจ้าง การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง การปรับปรุงพัฒนา และเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน เสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน และอื่นๆ ตามที่

คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด โดยทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

กรณีพนักงานผู้ใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยจะเลิกจ้างพนักงานผู้นั้น เพราะเหตุไม่ผ่านการประเมินก็ได้ กรณีพนักงานมีข้อผูกพันต้องปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัย ไม่ว่าข้อผูกพันนั้น จะทำเป็นหนังสือสัญญาหรือไม่ก็ตาม หากไม่ผ่านการประเมินผลและไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง หรือไม่ผ่านการประเมินผลและมีคำสั่งเลิกจ้าง พนักงานผู้นั้นไม่พ้นจากความรับผิดชอบตามข้อผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ให้ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยรายงานผลการดำเนินการจ้างพนักงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริหารพนักงานภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

**แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ 2559-2563**

การบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนอัตรากำลัง	โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลัง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง(ระดับ 5)	ต.ค.-ก.ย.	(งานบริหารงานบุคคล)
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน(ระดับ 5)	ต.ค.-ก.ย.	(งานบริหารงานบุคคล)
การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	1. พัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมให้มีทักษะความสามารถตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมประจำปี(ร้อยละ 80)	ต.ค.-ก.ย.	(งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร)
	2. พัฒนาบุคลากรด้านด้านการศึกษาต่อให้มีระดับที่สูงขึ้น	2. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนต่อจำนวนผู้ยื่นขอรับทุนอุดหนุนการศึกษา(ร้อยละ 50)	ต.ค.-ก.ย.	(งานกองทุนพัฒนาบุคลากร)
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่รับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ(ร้อยละ 95)	มี.ค ,ต.ค.	(งานบริหารงานบุคคล)
การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน	ดำเนินการเลื่อนค่าจ้าง เงินเดือนบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างตามเกณฑ์(ร้อยละ 100)	มี.ค ,ต.ค.	(งานบริหารงานบุคคล)
การบำรุงรักษาและสร้างแรงจูงใจ	ดำเนินการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลตามเกณฑ์(ร้อยละ 100)	ตุลาคม	(งานบริหารงานบุคคล)
การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า	1. โครงการพัฒนาผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินโครงการ (ระดับ 5)	ต.ค.-ก.ย.	กองบริหารงานบุคคล
	2. โครงการพัฒนาผลงานและเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการและยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ(ร้อยละ 5)	ต.ค.-ก.ย.	กองบริการการศึกษา

# ส่วนที่ 4

## แผนพัฒนาบุคลากร

### หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุกๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวได้นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

### นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้ วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ มีบุคลากรที่มีคุณวุฒิ ตามกรอบมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในการปฏิบัติพันธกิจของวิทยาลัยฯ ในด้านต่างๆ ดังนี้ 1.) พัฒนาการจัดการศึกษาด้านการผลิตบัณฑิตด้านการพยาบาลและสุขภาพให้มีคุณภาพ 2.) วิจัยและสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางด้านการพยาบาลและสุขภาพ 3.) ให้บริการวิชาการทางด้านการพยาบาลและสุขภาพแก่ชุมชนและสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม 4.) อนุรักษ์ ส่งเสริม พัฒนาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5.) บริหารจัดการองค์การด้วยหลักธรรมาภิบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยพยาบาลฯ จึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร ของวิทยาลัยฯ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินงานที่สำคัญของวิทยาลัยฯ
2. ผู้บริหาร และบุคลากรของวิทยาลัยฯ ทุกระดับต้องตระหนัก ให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมกับการพัฒนาบุคลากร
3. บุคลากรของวิทยาลัยฯ ทุกระดับ มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันตามศักยภาพของแต่ละคน และ/ตามความต้องการของหน่วยงาน
4. บุคลากรของวิทยาลัยฯ ทุกระดับ ถือเป็นภาระกิจหลักที่จะต้องพัฒนาตนเองตามแผนของ วิทยาลัย
5. การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯ จะดำเนินการอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องทุก 3 เดือน
6. การนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯ มาปรับปรุง หรือพัฒนาทุกปีงบประมาณ

## วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

การศึกษาระดับอุดมศึกษา ถือเป็นการศึกษาระดับสูงสุดที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และ ความลุ่มลึกทางวิชาการ เพื่อปฏิบัติพันธกิจสำคัญของหน่วยงานในการผลิตบัณฑิต ศึกษาวิจัยเพื่อการติดตาม ความก้าวหน้าทางวิชาการ และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพเป็นสถาบันอุดมศึกษา สถาบันหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาด้านการผลิตบัณฑิตด้านการพยาบาลและ สุขภาพ ให้มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคม วิจัย และสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางด้านการพยาบาลและสุขภาพที่มี คุณภาพ ดังนั้นบุคลากรของวิทยาลัยฯ ควรมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณวุฒิ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนด และจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖ ตาม กระบวนการในระบบประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งดำเนินการตรวจประเมิน คุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ โดยคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพ ได้ เสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯ เพื่อให้ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา (สกอ.) กำหนดเพิ่มมากขึ้น

## ระบบการพัฒนาบุคลากร (Training & Developmaent)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีการพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ เช่น

- 1.) การให้ลาศึกษาต่อ
- 2.) การฝึกอบรม ดูงาน
- 3.) การสอนงาน ( Coaching)
- 4.) การฝึกในการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training)
- 5.) การจัดการความรู้ในองค์กร
- 6.) การศึกษาด้วยตนเอง



แผนพัฒนาอาจารย์ 5 ปี (นับจากปีปัจจุบันที่รายงาน) ในด้านต่างๆ ดังนี้

แผนพัฒนาอาจารย์	จำนวนคน/ปีงบประมาณ									
	2559		2560		2561		2562		2563	
	ในประเทศ	ต่างประเทศ	ในประเทศ	ต่างประเทศ	ในประเทศ	ต่างประเทศ	ในประเทศ	ต่างประเทศ	ในประเทศ	ต่างประเทศ
1.ศึกษาต่อ										
1.1 ปริญญาเอก	2	-	1	1	1	1	1	1	-	-
1.2 ปริญญาโท	2	-	1	-	-	-	-	-	1	-
2.อบรมหลักสูตรระยะสั้น	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-
3.ศึกษาดูงาน	20	8	30	20	30	20	30	20	30	20
4.อบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการ	58	-	66	-	66	-	66	-	66	-

แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณ 2559-2563

ลำดับ	แผน/โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ (ความถี่)				
			2559	2560	2561	2562	2563
1	โครงการพัฒนาระบบงานประกันคุณภาพ	เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจระบบงานประกันคุณภาพ	1	1	1	1	1
2	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร	เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษให้กับบุคลากร	1	1	1	1	1
3	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1
4	โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1
5	โครงการส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำผลงานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ให้ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ในระดับชาติหรือนานาชาติ	1	1	1	1	1
6	โครงการพัฒนาศักยภาพงานวิจัย	เพื่อพัฒนาระบบ/กลไกในการดำเนินการงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ	1	1	1	1	1
7	โครงการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายฯ ตามภารกิจ	เพื่อให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัยฯ	1	1	1	1	1

ลำดับ	แผน/โครงการพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการ	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ (ความถี่)				
			2559	2560	2561	2562	2563
8	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียน การสอน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียน การสอน	6	6	6	6	6
9	โครงการพัฒนากระบวนการจัดการการ เรียนรู้ด้วยนวัตกรรมร่วมสมัย	เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการการ เรียนรู้ด้วยนวัตกรรมร่วมสมัย	1	1	1	1	1
10	โครงการพัฒนาความพร้อมของบุคลากร สายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อพัฒนาความพร้อมของบุคลากรสาย วิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1
11	โครงการสนับสนุนหาวิชาการ	เพื่อส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มี ส่วนร่วมในการบริหารจัดการวิทยาลัย	1	1	1	1	1
12	โครงการเพิ่มจำนวนองค์ความรู้ในแหล่ง เรียนรู้ เพื่อเปิดพื้นที่ให้มหาวิทยาลัยเป็น ชุมชนวิชาการ	เพื่อเปิดพื้นที่มหาวิทยาลัยให้เป็น ศูนย์กลางของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และแหล่งการเรียนรู้ชุมชน	1	1	1	1	1
13	อบรมงานประกันคุณภาพการศึกษา: - การเขียนรายงานการประเมินตนเอง	เพื่อพัฒนาความรู้ในการเขียนรายงาน การประเมินตนเอง	1	1	1	1	1
14	โครงการพัฒนาหลักสูตร	เพื่อพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร	1	1	1	1	1

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ในปัจจุบัน และแผนล่วงหน้า 5 ปี

ลำดับ	แผน/โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ (ความถี่)				
			2559	2560	2561	2562	2563
1	อบรมงานประกันคุณภาพการศึกษา: - การเขียนรายงานการประเมินตนเอง	เพื่อพัฒนาความรู้ในการเขียนรายงานการประเมินตนเอง	2	2	2	2	2
2	การบริหารความเสี่ยง	เพื่อพัฒนาความรู้ในการเขียนรายงานการบริหารความเสี่ยง	2	2	2	2	2
3	ISO 14001:9000	เพื่อพัฒนาความรู้ในการเขียนรายงานตามหลักเกณฑ์ ISO 14001:9000	1	1	1	1	1
4	อบรมงานสารบรรณ	เพื่อพัฒนาความรู้งานสารบรรณ	4	4	4	4	4
5	อบรมงานการเงินและพัสดุ	เพื่อพัฒนาความรู้ในงานการเงินและพัสดุ	2	2	2	2	2
6	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการเขียนคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานสนับสนุนระดับปฏิบัติงานตามระบบงานบริหารงานบุคคลใหม่	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องการเขียนคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานสนับสนุนระดับปฏิบัติงาน ตามระบบงานบริหารงานบุคคลใหม่	1	1	1	1	1
7	อบรมงานทรัพยากรบุคคล	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องงานทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	1
8	อบรมงานแผนและงบประมาณ	เพื่อพัฒนาความรู้งานแผนและงบประมาณ	2	2	2	2	2
9	อบรมการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ	เพื่อพัฒนาความรู้การพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ	1	1	1	1	1
10	อบรมประชาสัมพันธ์	เพื่อพัฒนาความรู้งานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	1
11	การพัฒนาสื่อการสอน	เพื่อพัฒนาความรู้การพัฒนาสื่อการสอน	1	1	1	1	1
12	การจัดเอกสารงานประกันคุณภาพ	เพื่อพัฒนาความรู้การจัดเอกสารงาน	2	2	2	2	2

ลำดับ	แผน/โครงการพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุน	วัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ (ความถี่)				
			2559	2560	2561	2562	2563
		ประกันคุณภาพ					
13	การพัฒนาระบบควบคุมภายใน ERP	เพื่อพัฒนาความรู้ระบบควบคุมภายใน ERP	2	2	2	2	2
14	การจัดทำระบบการเงินการบัญชี	เพื่อพัฒนาความรู้ระบบการเงินการบัญชี	2	2	2	2	2

# ส่วนที่ 5

## ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยมีนโยบายการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกับการบริหารงานบุคคลโดยการนำระบบบริหารทรัพยากร ( ERP: Enterprise Resource Planning) เข้ามาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยระบบงานต่างๆ ดังนี้

1. ระบบสรรหา
2. ระบบทะเบียนประวัติ
3. ระบบลงเวลาปฏิบัติราชการ
4. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ระบบเครื่องราชอิสริยาภรณ์

# ส่วนที่ 6

## ระบบติดตามผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และทราบปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้กำหนดปฏิทินกิจกรรมและผู้รับผิดชอบการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. กำหนดผู้รับผิดชอบ การติดตามผลการดำเนินงาน	ตุลาคม	คณบดี
2. กำหนดปฏิทินการติดตามผลการดำเนินงาน	ตุลาคม	คณะกรรมการจัดทำแผน
3. กำหนดเครื่องมือการติดตามผลการดำเนินงานตามแผน	ตุลาคม	คณบดี
4. ติดตามผลการดำเนินงาน	มีนาคม,กันยายน	คณบดี
5. สรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหาร	มีนาคม,กันยายน	คณบดี
6. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน	กันยายน	คณะกรรมการจัดทำแผน
7. นำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อจัดทำแผนในปีถัดไป	ตุลาคม	คณะกรรมการจัดทำแผน

# ภาคผนวก





คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ที่ ๐๓๖.๕ / ๒๕๕๘

เรื่อง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร  
วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการทบทวน จัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัย  
พยาบาลและสุขภาพ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร  
วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพดังต่อไปนี้

๑. อาจารย์ ดร.พรพรรณ	วรสีหะ	ประธาน
๒. อาจารย์ ดร.เปรมวดี	คฤหเดช	กรรมการ
๓. อาจารย์ อุดมพร	ยิ่งไพบูลย์สุข	กรรมการ
๔. อาจารย์ ดร.มณฑนาวดี	เมธาพัฒนา	กรรมการ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญศรี	กิตติโชติพาณิชย์	กรรมการ
๖. อาจารย์กัญญา	นภาพงษ์	กรรมการ
๗. นายนพภู	อินยาศรี	กรรมการ
๘. นางสาวนฤมล	รุ่งอินทร์	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่

- กำหนดนโยบายทบทวนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์และแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  
และสายวิชาการ
- ทบทวนแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและสายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาล  
และสุขภาพ
- พิจารณา กำกับดูแล วางแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและสายวิชาการ  
วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย
- ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามผลและกำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน

สั่ง ณ วันที่ ๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(อาจารย์ ดร.พรพรรณ วรสีหะ)  
คณบดีวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ