



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

คำนำ

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการในฐานะกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ การวิจัย นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพและการศึกษาในอนาคต

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA โดยเชื่อมโยงผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สู่การวางแผนปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และวางฐานข้อมูลเพื่อใช้ต่อยอดสู่แผนปีงบประมาณ พ.ศ. 2568–2569 อย่างเป็นระบบ

สาระสำคัญของแผนฉบับนี้ครอบคลุมการวิเคราะห์ที่อัตรากำลัง การวิเคราะห์สมรรถนะและช่องว่างสมรรถนะ การวางแผนพัฒนารายบุคคล ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนา Faculty Practice และการออกแบบระบบ HR Analytics เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหารบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ สนับสนุนการจัดการศึกษาพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาพยาบาลอย่างยั่งยืน

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทสรุปผู้บริหาร

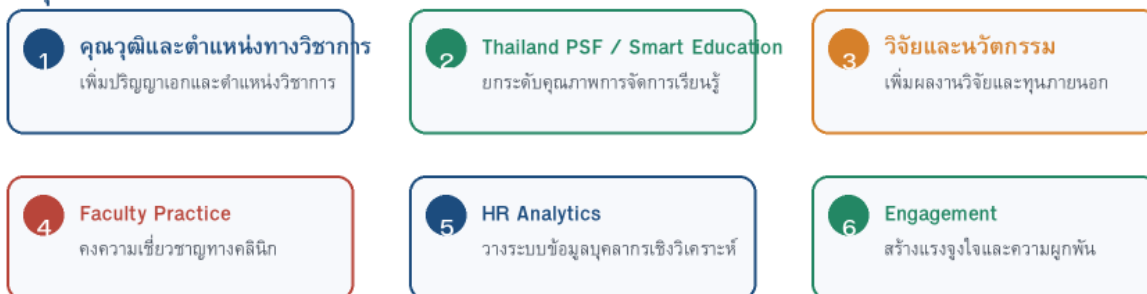
แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ โดยใช้ข้อมูลอัตรากำลัง สมรรถนะ ภาระงาน ความเสี่ยง และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นฐานในการกำหนดทิศทางการพัฒนา พร้อมทั้งเชื่อมโยงผลการดำเนินงานสู่แผนปีงบประมาณ พ.ศ. 2568–2569 ตามวงจร PDCA

ข้อมูล ณ ตุลาคม 2566 พบว่า วิทยาลัยมีบุคลากรสายวิชาการจำนวน 34 คน ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ 1 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 7 คน และอาจารย์ 26 คน โดยมีอาจารย์วุฒิปริญญาเอก 14 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 และวุฒิปริญญาโท 20 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 ทั้งนี้ สัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอยู่ที่ร้อยละ 23.53 และอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าอยู่ที่ 1 : 7.75 ซึ่งยังสูงกว่าเกณฑ์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการพัฒนาเชิงรุก

สาระสำคัญของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ปี 2567



6 ยุทธศาสตร์การพัฒนา



เป้าหมายหลัก: วางระบบฐานปี 2567 ให้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับขยายผลในปี 2568 และยกระดับสู่ระบบยั่งยืนในปี 2569

ภาพที่ 1 สาระสำคัญและทิศทางหลักของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ปี 2567

ประเด็นท้าทายที่ต้องเร่งพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. เพิ่มสัดส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอกและผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงคุณภาพของหลักสูตรและเกณฑ์การรับรองสถาบัน
2. ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามกรอบ Thailand PSF, Outcome-based Education, Active Learning และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย นวัตกรรม และการตีพิมพ์ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ

4. พัฒนาระบบ Faculty Practice ให้เป็นกลไกเสริมความเชี่ยวชาญทางคลินิกและบูรณาการสู่การจัดการเรียนการสอน
5. ออกแบบระบบ HR Analytics และ Competency Tracking เพื่อรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลบนฐานข้อมูล
6. สร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อรักษาบุคลากรคุณภาพและลดความเสี่ยงด้านอัตรากำลัง

สรุปยุทธศาสตร์และเป้าหมายสำคัญ ปี 2567

ยุทธศาสตร์	ชื่อยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก	ตัวชี้วัดสำคัญ / ค่าเป้าหมาย 2567
1	พัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการเชิงรุก	เพิ่มจำนวนอาจารย์วุฒิ ปริญญาเอกและผู้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	ปริญญาเอก $\geq 43\%$; ตำแหน่ง ฯ $\geq 30\%$
2	ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้สู่ Thailand PSF และ Smart Education	พัฒนาอาจารย์ตามมาตรฐาน อาจารย์มืออาชีพ	Thailand PSF ระดับ 2 $\geq 40\%$
3	พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย และนวัตกรรม	เพิ่มผลงานวิจัยและ นวัตกรรมทางการแพทย์	ตีพิมพ์ ≥ 10 เรื่อง; พუნ ภายนอก ≥ 1 พุน
4	พัฒนาระบบ Faculty Practice และความเชี่ยวชาญทางคลินิก	พัฒนาอาจารย์ให้คงความ เชี่ยวชาญทางคลินิก	ผ่าน FP ≥ 80 ชม./ปี $\geq 80\%$
5	พัฒนาระบบ HR Analytics และ Smart HR Management	บริหารบุคลากรบน ฐานข้อมูลเชิงวิเคราะห์	ออกแบบ HR Dashboard 1 ระบบ
6	สร้างแรงจูงใจและความผูกพัน องค์กร	สร้างองค์กรแห่งความสุข และรักษาบุคลากรคุณภาพ	Engagement ≥ 4.00

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
บทที่ 1 บทนำและข้อมูลพื้นฐาน	1
บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	3
บทที่ 3 กรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์การพัฒนา	7
บทที่ 4 แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	9
บทที่ 5 ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการ	14
บทที่ 6 ระบบกำกับติดตาม ประเมินผล และบริหารความเสี่ยง	17
ภาคผนวก	19

บทที่ 1 บทนำและข้อมูลพื้นฐาน

1.1 หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลสายวิชาการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนพันธกิจหลักของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ โดยเฉพาะการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการแก่สังคม และการพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพและระบบอุดมศึกษา

บริบทปัจจุบันของการศึกษาพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ การเรียนรู้แบบผสมผสาน ความคาดหวังของผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิต ตลอดจนเกณฑ์การประกันคุณภาพและการรับรองสถาบันที่มีความเข้มข้นมากขึ้น วิทยาลัยจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมครอบคลุมด้านการสอน การวิจัย วิชาชีพ การใช้เทคโนโลยี การสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่าวิทยาลัยยังมีประเด็นที่ต้องเร่งรัด ได้แก่ สัดส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอกในบางสาขาวิชา ร้อยละของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ ระบบ Faculty Practice และระบบข้อมูลบุคลากรเชิงวิเคราะห์ แผนฉบับนี้จึงจัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบการพัฒนาอย่างเป็นระบบในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และวางฐานสู่การพัฒนาต่อเนื่องในปี 2568–2569

1.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร

รายการ	รายละเอียด
วิสัยทัศน์	ผู้นำการสร้างพยาบาลมืออาชีพ เพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน
พันธกิจ	1) ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ 2) พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพ 3) ให้บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5) บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
ค่านิยม RISE	R: Resilience, I: Integrity, S: Social Responsibility, E: Excellence
เอกลักษณ์	ผลิตพยาบาลมืออาชีพ
อัตลักษณ์	เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ เป็นดวงประทีปให้สังคม

1.3 วัตถุประสงค์ของแผน

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามกรอบ Thailand PSF เกณฑ์สภาการพยาบาล และมาตรฐานการจัดการศึกษาพยาบาล
3. เพื่อเพิ่มสัดส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอกและผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบ
4. เพื่อพัฒนาระบบ Faculty Practice และความเชี่ยวชาญทางคลินิกของอาจารย์ให้เชื่อมโยงกับการเรียนการสอน

5. เพื่อพัฒนาระบบ HR Analytics และ Data-driven Management ในระยะเริ่มต้น
6. เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ

1.4 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เชื่อมโยง 2567–2569

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2567	เป้าหมาย 2568	เป้าหมาย 2569
ร้อยละอาจารย์วุฒิปริญญาเอก	≥43%	≥45%	≥50%
ร้อยละอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ	≥30%	≥35%	≥45%
จำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ	≥4 เรื่อง	≥6 เรื่อง	≥8 เรื่อง
ร้อยละอาจารย์ผ่าน Thailand PSF ระดับ 2	≥40%	≥50%	≥70%
ร้อยละอาจารย์ผ่าน Faculty Practice ≥80 ชม./ปี	≥80%	100%	100%
Engagement Score	≥4.00	≥4.20	≥4.30
ร้อยละอาจารย์ผ่าน Digital Competency	≥60%	≥80%	≥90%

1.5 สมรรถนะหลักของบุคลากรสายวิชาการ

กลุ่มสมรรถนะ	รายละเอียด
Core Competency	Professional Values, Knowledge, Teaching Competency และ Research Competency
Functional Competency	Clinical Competency, Curriculum Development, Academic Service และ Digital Competency
Managerial Competency	Leadership, Strategic Thinking, Change Management และ Communication
Digital & AI Competency	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการ

บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ

2.1 ภาพรวมอัตรากำลังและข้อมูลฐานบุคลากร

การวิเคราะห์สถานการณ์บุคลากรสายวิชาการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ใช้ข้อมูล ณ ตุลาคม 2566 เป็นฐานในการวางแผน โดยพิจารณาทั้งจำนวนบุคลากร ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิการศึกษา สาขาวิชา ภาระงาน สมรรถนะ และความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดมาตรการพัฒนาให้ตรงกับปัญหาและความจำเป็นขององค์กร

ข้อมูลฐานบุคลากรสายวิชาการ ณ ตุลาคม 2566

จำแนกตามตำแหน่ง



จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา



ประเด็นท้าทายหลัก

- ตำแหน่งทางวิชาการ 23.53%
- ต้องเพิ่มอาจารย์วุฒิเอกในสาขาการพยาบาล
- อัตราส่วน FTES 1 : 7.75 สูงกว่าเกณฑ์
- ต้องวางระบบที่เลี้ยงและแผนลืมหอดำ

ข้อสรุปเชิงบริหาร: ปี 2567 เป็นปีฐานสำหรับเร่งเพิ่มคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และระบบข้อมูลบุคลากร เพื่อรองรับการรับรองสถาบันและการขยายผลระ

ภาพที่ 2 ข้อมูลฐานบุคลากรสายวิชาการ ณ ตุลาคม 2566

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รองศาสตราจารย์	1	2.94
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	7	20.59
อาจารย์	26	76.47
รวม	34	100.00

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาเอก	14	41.18
ปริญญาโท	20	58.82
รวม	34	100.00

2.2 การวิเคราะห์คุณวุฒิจำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละเอก	ข้อสังเกต
การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	5	3	8	37.50	ต้องพัฒนาเพิ่ม
การพยาบาลเด็ก	6	1	7	14.29	ต้องเร่งพัฒนาด่วน
การพยาบาลมารดาทารกและผดุงครรภ์	4	2	6	33.33	ต้องพัฒนาเพิ่ม
การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	3	4	7	57.14	ผ่านเกณฑ์
การพยาบาลอนามัยชุมชน	2	4	6	66.67	ผ่านเกณฑ์
รวม	20	14	34	41.18	-

ข้อค้นพบสำคัญคือ สาขาการพยาบาลเด็กมีอาจารย์วุฒิปริญญาเอกเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 จึงเป็นสาขาที่ต้องเร่งวางแผนพัฒนาคุณวุฒิและการสรรหาในปี 2567 เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านคุณภาพหลักสูตรและการทดแทนอัตรากำลังในอนาคต

2.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)

ประเด็น	รายละเอียด	แนวทางใช้ประโยชน์
S1 Academic Expertise	อาจารย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางครบทุกสาขา	จัดการเรียนการสอนและวิจัยได้มีคุณภาพ
S2 Clinical Experience	อาจารย์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์วิชาชีพในคลินิกสูง	บูรณาการประสบการณ์จริงสู่การเรียนการสอน
S3 Faculty Practice	มีระบบ Faculty Practice ที่สนับสนุนความเชี่ยวชาญทางคลินิก	อาจารย์ทันสมัยทางวิชาชีพ
S4 Organizational Support	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	มีนโยบายและงบประมาณเอื้อต่อการพัฒนา
S5 Collaboration Network	มีเครือข่ายแหล่งฝึกและโรงพยาบาล	สนับสนุนแหล่งฝึก วิจัย และบริการวิชาการ

จุดอ่อน (Weaknesses)

ประเด็น	รายละเอียด	แนวทางพัฒนาในปี 2567
W1 Academic Position ต่ำ	ตำแหน่งทางวิชาการร้อยละ 23.53	เริ่มระบบพี่เลี้ยงและคลินิกผลงานวิชาการ
W2 Research Publication จำกัด	ผลงานวิจัยระดับนานาชาติยังมีจำนวนจำกัด	จัด Writing Camp และ Research Mentor
W3 Digital Competency Gap	อาจารย์บางส่วนยังต้องพัฒนาทักษะ Digital/AI	อบรม AI for Education เบื้องต้น
W4 Workload สูง	ภาระงานสอนและนิเทศภาคปฏิบัติสูง	เริ่ม Balanced Workload Management
W5 HR Analytics ไม่สมบูรณ์	ระบบข้อมูลบุคลากรยังพัฒนาไม่ครบวงจร	ออกแบบ HR Dashboard

โอกาสและอุปสรรค

โอกาส (Opportunities)	แนวทางใช้ประโยชน์ในปี 2567	อุปสรรค/ความท้าทาย (Threats)	แนวทางจัดการในปี 2567
Digital Transformation	พัฒนาทักษะ Digital Literacy และ AI เบื้องต้น	Competition	เริ่ม Retention Program และ Career Path
AI Technology	นำ AI ทดลองใช้ในรายวิชา	Digital Disruption	พัฒนา Faculty Development ดิจิทัล
Research Funding	พัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย	Aging Workforce	เริ่ม Succession Plan และ Talent Pool
International Collaboration	สร้างผลงานร่วมและแลกเปลี่ยนวิชาการ	Workload Complexity	เริ่ม Faculty Wellness และ Workload Balance
Thailand PSF	ยกระดับสมรรถนะอาจารย์	Accreditation Pressure	เริ่มระบบเตรียมความพร้อมล่วงหน้า

2.4 การวิเคราะห์สมรรถนะและช่องว่างสมรรถนะ

สมรรถนะ	ระดับปัจจุบัน ปี 2566	ระดับคาดหวัง ปี 2567	Gap	แนวทางพัฒนาในปี 2567
Teaching Competency	3.4	4.0	0.6	อบรม OBE/Active Learning และ Peer Review
Clinical Competency	3.9	4.0	0.1	Faculty Practice และ Clinical Update
Research Competency	2.3	3.0	0.7	Research Mentor และ Writing Camp
Digital/AI Competency	2.0	3.0	1.0	อบรม AI for Education เบื้องต้น
Leadership Competency	2.8	3.5	0.7	Leadership Development และ Coaching
English Competency	2.3	3.0	0.7	English for Academic Purposes

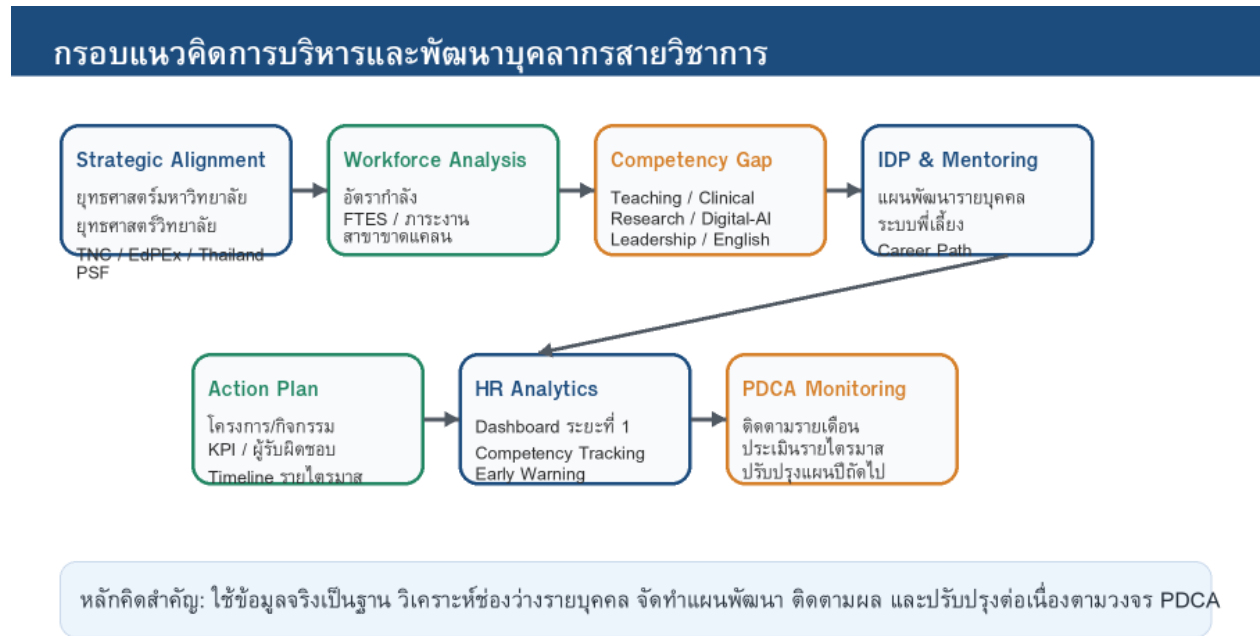
2.5 การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล

ความเสี่ยง	Likelihood	Impact	ระดับ	มาตรการจัดการในปี 2567	ผู้รับผิดชอบ
ขาดแคลนอาจารย์เฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเด็ก	สูง	สูง	9	เริ่มแผนสรรหาเชิงรุก	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าเป้าหมาย	สูง	สูง	9	เริ่ม Mentoring Program และคลินิกผลงานวิชาการ	งานบุคลากร
ภาระงานสูงและ Workload ไม่สมดุล	สูง	ปานกลาง	6	เริ่ม Team Teaching และ Workload Mapping	หัวหน้าสาขา
Digital Competency Gap	ปานกลาง	สูง	6	เริ่ม AI for Education Training	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
การเกษียณอายุของอาจารย์อาวุโส	ปานกลาง	สูง	6	เริ่ม Succession Plan และ Talent Pool	ผู้บริหาร
Burnout และคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ปานกลาง	ปานกลาง	4	เริ่ม Faculty Wellness และ Happy Workplace	HR Unit

บทที่ 3 กรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์การพัฒนา

3.1 หลักการและแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ใช้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ โดยเชื่อมโยงการวิเคราะห์บริบทขององค์กรกับการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล การกำกับติดตามผลด้วยข้อมูล และการปรับปรุงต่อเนื่องตามวงจร PDCA



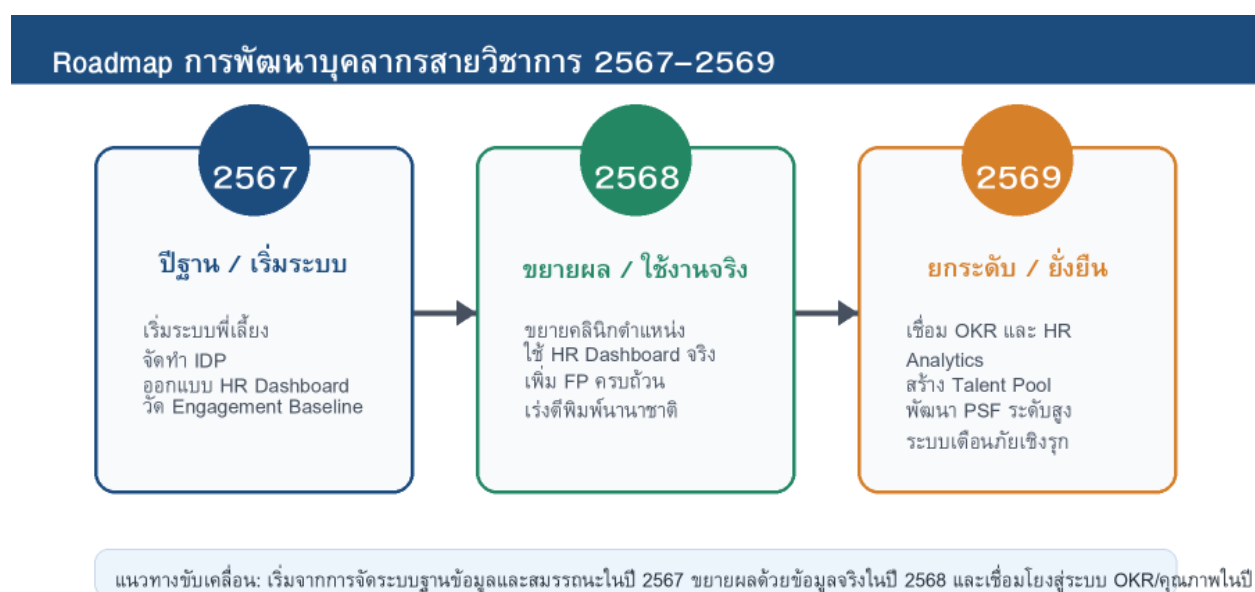
ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

3.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ปี 2567

ยุทธศาสตร์	ชื่อยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลัก 2567
1	พัฒนาคุณภาพและตำแหน่งทางวิชาการเชิงรุก	เพิ่มจำนวนอาจารย์วุฒิ ปริญญาเอกและผู้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	ปริญญาเอก $\geq 43\%$; ตำแหน่ง ฯ $\geq 30\%$
2	ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้สู่ Thailand PSF และ Smart Education	พัฒนาอาจารย์ตามมาตรฐาน อาจารย์มืออาชีพ	Thailand PSF ระดับ 2 $\geq 40\%$
3	พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย และนวัตกรรม	เพิ่มผลงานวิจัยและ นวัตกรรมทางการแพทย์	ตีพิมพ์ ≥ 10 เรื่อง; ทุน ภายนอก ≥ 1 ทุน
4	พัฒนาระบบ Faculty Practice และความเชี่ยวชาญทางคลินิก	พัฒนาอาจารย์ให้คงความ เชี่ยวชาญทางคลินิก	ผ่าน FP ≥ 80 ชม./ปี $\geq 80\%$

ยุทธศาสตร์	ชื่อยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลัก 2567
5	พัฒนาระบบ HR Analytics และ Smart HR Management	บริหารบุคลากรบนฐานข้อมูลเชิงวิเคราะห์	ออกแบบ HR Dashboard 1 ระบบ
6	สร้างแรงจูงใจและความผูกพันองค์กร	สร้างองค์กรแห่งความสุขและรักษาบุคลากรคุณภาพ	Engagement ≥ 4.00

3.3 ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ 2567-2569



ภาพที่ 4 Roadmap การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ 2567-2569

ยุทธศาสตร์	ปี 2567: เริ่มต้น	ปี 2568: ขยายผล	ปี 2569: ยั่งยืน
1	เริ่มระบบพี่เลี้ยงและคลินิกผลงานวิชาการ	ขยายคลินิกและ Fast Track	มีตำแหน่งทางวิชาการครบทุกสาขา
2	อบรม PSF และสร้างความเข้าใจ	ประเมินระดับ 2 $\geq 50\%$	พัฒนา PSF ระดับสูงและชุมชนนักปฏิบัติ
3	เริ่ม Research Mentor	Writing Camp และตีพิมพ์นานาชาติ	ตีพิมพ์ Scopus อย่างสม่ำเสมอ
4	เริ่มระบบ FP และลงทะเบียน	FP ครบ 100%	บูรณาการสู่รายวิชาและกรณีศึกษา
5	ออกแบบ HR Dashboard	ใช้งานจริง	เชื่อม OKR, IDP และ Early Warning
6	วัด baseline Engagement	รักษาระดับ ≥ 4.20	รักษาระดับ ≥ 4.30 และลดความเสี่ยงลาออก

บทที่ 4 แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กำหนดโครงการและกิจกรรมสำคัญภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์ โดยระบุเป้าหมาย ตัวชี้วัด ระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ และผลลัพธ์ที่คาดหวัง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรมและติดตามประเมินผลได้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการเชิงรุก

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดสำคัญ	KPI/เป้าหมาย 2567	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1.1	โครงการพัฒนา อาจารย์ศึกษาต่อ ระดับปริญญาเอก	คัดเลือกอาจารย์ เป้าหมายในสาขาขาดแคลน โดยเฉพาะสาขา การพยาบาลเด็ก	มีอาจารย์ลาศึกษาต่อ ≥ 1 คน	ต.ค.66– ก.ย.67	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ
1.2	โครงการคลินิก ตำแหน่งทางวิชาการ	จัดทำคู่มือ Workshop และให้คำปรึกษาการยื่นขอตำแหน่ง	ผู้ยื่นขอตำแหน่ง ≥ 3 คน	ตลอดปี	งานบุคลากร
1.3	Writing Camp และ Manuscript Clinic	Bootcamp การเขียน บทความ ตำรา และ เอกสารประกอบการสอน	ผลงานวิชาการ ≥ 5 เรื่อง	Q2–Q3	งานวิจัย
1.4	Academic Coaching System	จับคู่ Coach-Mentee และจัดทำ IDP	IDP สำเร็จ $\geq 80\%$	ตลอดปี	HRD Unit

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้สู่ Thailand PSF และ Smart Education

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดสำคัญ	KPI/เป้าหมาย 2567	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
2.1	โครงการพัฒนา อาจารย์ตามกรอบ Thailand PSF	อบรมกรอบ PSF และ จัดทำ Portfolio	ผ่าน PSF ระดับ 2 $\geq 40\%$	พ.ย.66/ ม.ค.67	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ
2.2	Active Learning & OBE	อบรมออกแบบการสอน แบบ OBE และ Active Learning	คะแนนประเมิน การสอน ≥ 4.00	ธ.ค.66/ ก.พ.67	คกก.พัฒนา หลักสูตร
2.3	AI for Education เบื้องต้น	อบรมการใช้ AI เพื่อ ออกแบบการสอนและสื่อ การเรียนรู้	อาจารย์ใช้ AI $\geq 40\%$	ม.ค./ มี.ค.67	ศูนย์ เทคโนโลยี สารสนเทศ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดสำคัญ	KPI/เป้าหมาย 2567	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
2.4	Smart Classroom Development	สำรวจและออกแบบห้องเรียนอัจฉริยะ	มีแผนพัฒนา Smart Classroom	Q2-Q4	วิทยาลัย
2.5	English for Academic Purposes	อบรมภาษาอังกฤษเพื่อการเรียนการสอนและตีพิมพ์	ผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษ $\geq 40\%$	มี.ค.67	หน่วยบริการการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและนวัตกรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดสำคัญ	KPI/เป้าหมาย 2567	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
3.1	Research Mentor System	จัดระบบพี่เลี้ยงวิจัย จับคู่ตามสาขาและความเชี่ยวชาญ	Mentor ≥ 3 คน	ต.ค.66	งานวิจัยและนวัตกรรม
3.2	International Publication Program	พัฒนาต้นฉบับสำหรับวารสารระดับนานาชาติ	ตีพิมพ์ Scopus ≥ 4 เรื่อง	Q2-Q4	งานวิจัยและนวัตกรรม
3.3	Grant Proposal Workshop	อบรมเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยและแหล่งทุนภายนอก	ทุนภายนอก ≥ 1 ทุน	ก.พ.67	งานวิจัยและนวัตกรรม
3.4	Nursing Innovation Development	อบรมพัฒนานวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา	นวัตกรรม ≥ 1 ชิ้น	ตลอดปี	ศูนย์นวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบ Faculty Practice และความเชี่ยวชาญทางคลินิก

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดสำคัญ	KPI/เป้าหมาย 2567	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
4.1	แผน Faculty Practice รายบุคคล	อาจารย์ทุกคนจัดทำแผน FP และระบุแหล่งปฏิบัติ	มีแผน FP 100%	ต.ค.66	คณะกรรมการ FP
4.2	ส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์	ปรับภาระงาน ประสานแหล่งฝึก และติดตามชั่วโมง	ผ่าน FP ≥ 80 ชม./ปี $\geq 80\%$	ตลอดปี	คณะกรรมการ FP

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดสำคัญ	KPI/เป้าหมาย 2567	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
4.3	พัฒนาความ เชี่ยวชาญเฉพาะทาง	สำรวจความต้องการและ อบรมเฉพาะทางตาม สาขา	อบรมเฉพาะทาง ≥3 คน	Q2-Q4	งานวิชาการ
4.4	บูรณาการ FP สู่การ เรียนการสอน	ถอดบทเรียนและจัดทำ กรณีศึกษา	บูรณาการ ≥2 รายวิชา	ก.พ.67	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบ HR Analytics และ Smart HR Management

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดสำคัญ	KPI/เป้าหมาย 2567	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
5.1	พัฒนา HR Dashboard ระยะ ออกแบบ	รวบรวมข้อมูลและ ออกแบบ dashboard บุคลากร	Dashboard 1 ระบบ (แบบร่าง)	Q2-Q4	HR Analytics Team
5.2	Competency Tracking System	กำหนด Framework และตัวชี้วัดสมรรถนะ	Framework Competency	Q3	HRD Unit
5.3	Workforce Analytics	วิเคราะห์อัตรากำลังและ ภาระงานรายไตรมาส	รายงานรายไตรมาส	ตลอดปี	HR Unit

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างแรงจูงใจและความผูกพันองค์กร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดสำคัญ	KPI/เป้าหมาย 2567	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
6.1	Recognition Program	กำหนดเกณฑ์รางวัลและ ยกย่องผลงานดีเด่น	ความพึงพอใจ ≥4.00	ก.ย.67	HR Unit
6.2	Faculty Wellness Program	ตรวจสอบสุขภาพ กิจกรรม Stress Management และสุขภาพ	Happiness ≥4.00	ตลอดปี	คณะกรรมการ Wellness
6.3	Happy Workplace	Team Building และ กิจกรรมสัมพันธ์	เข้าร่วม ≥80%	Q2-Q3	HR Unit
6.4	Engagement Survey Baseline	จัดทำแบบสำรวจ วิเคราะห์ผล และจัดทำ แผนปรับปรุง	Engagement ≥4.00	Q3	HR Analytics Team

4.2 ปฏิทินการดำเนินงานรายไตรมาส

กิจกรรม/โครงการ	Q1 ต.ค.-ธ.ค. 66	Q2 ม.ค.-มี.ค. 67	Q3 เม.ย.-มิ.ย. 67	Q4 ก.ค.-ก.ย. 67
แผนศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	คัดเลือก กลุ่มเป้าหมาย	จัดทำแผน รายบุคคล	ติดตามความ พร้อม	สรุปผลและแผน ต่อเนื่อง
คลินิกตำแหน่งทางวิชาการ	เตรียมคู่มือ	จัด Workshop/ ให้คำปรึกษา	ติดตามต้นฉบับ	สรุปผู้พร้อมยื่น
Thailand PSF / Active Learning	อบรมพื้นฐาน	จัดทำ Portfolio	Peer Review	ติดตามผลและ ปรับปรุง
AI for Education	สำรวจความ ต้องการ	อบรมเชิง ปฏิบัติการ	ทดลองใช้ใน รายวิชา	สรุป Best Practice
Research Mentor / Writing Camp	จับคู่ Mentor	Writing Camp ครั้งที่ 1	ติดตาม manuscript	Writing Camp ครั้งที่ 2
Faculty Practice	จัดทำแผน รายบุคคล	ดำเนินการ FP	ติดตามชั่วโมง สะสม	สรุปผลและถอด บทเรียน
HR Dashboard	กำหนดข้อมูล	ออกแบบระบบ	ทดลอง Dashboard	สรุปแบบร่าง ระบบ
Engagement / Wellness	ออกแบบกิจกรรม	ดำเนินกิจกรรม	สำรวจ baseline	สรุปผลและแผน ปรับปรุง

4.3 ผลลัพธ์ที่คาดหวังและความเชื่อมโยงสู่ปี 2568-2569

ด้าน	ผลลัพธ์ที่คาดหวังปี 2567	ตัวชี้วัดความสำเร็จปี 2567	เชื่อมโยงสู่ปี 2568	เชื่อมโยงสู่ปี 2569
คุณวุฒิและ ตำแหน่งฯ	อาจารย์ปริญญาเอกและ ตำแหน่งวิชาการเพิ่มขึ้น	ปริญญาเอก $\geq 43\%$; ตำแหน่งฯ $\geq 30\%$	ปรับเป้าเป็น 45% และ 35%	ปรับเป้าเป็น 50% และ 45%
การเรียนการ สอน	อาจารย์มีสมรรถนะตาม Thailand PSF	PSF ระดับ 2 $\geq 40\%$	ขยายเป็น 50%	ขยายเป็น 70%
วิจัย	เพิ่มผลงานตีพิมพ์และทุน วิจัย	ตีพิมพ์ ≥ 10 เรื่อง; ทุน ภายนอก ≥ 1	ตีพิมพ์นานาชาติ ≥ 6	ตีพิมพ์นานาชาติ ≥ 8
Faculty Practice	อาจารย์เริ่ม FP อย่างเป็น ระบบ	ผ่าน FP ≥ 80 ชม. $\geq 80\%$	ขยายเป็น 100%	บูรณาการสู่ รายวิชา

ด้าน	ผลลัพธ์ที่คาดหวังปี 2567	ตัวชี้วัดความสำเร็จปี 2567	เชื่อมโยงสู่ปี 2568	เชื่อมโยงสู่ปี 2569
HR Analytics	มี Dashboard สำหรับ ออกแบบ	Dashboard 1 ระบบ (แบบร่าง)	ใช้งานจริง	เชื่อม OKR และ IDP
Engagement	มี baseline Engagement	Engagement ≥ 4.00	รักษาระดับ 4.20	รักษาระดับ 4.30

บทที่ 5 ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการ

5.1 ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentoring System) ระยะเริ่มต้น

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กำหนดให้ระบบอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นกลไกหลักในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยเน้นการดูแลอาจารย์ใหม่ การสนับสนุนการยื่นตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนางานวิจัย และการเตรียมความพร้อมด้าน Thailand PSF

ประเภทพี่เลี้ยง	กลุ่มเป้าหมาย	บทบาทสำคัญในปี 2567	หลักฐานติดตาม
Onboarding Mentor	อาจารย์ใหม่	แนะนำระบบงาน หลักสูตร จรรยาบรรณ และวัฒนธรรมองค์กร	บันทึกการพบพี่เลี้ยง
Academic Position Mentor	อาจารย์ที่เตรียมยื่น ผศ./รศ.	วางแผนผลงาน ตรวจสอบฉบับเบื้องต้น และให้คำปรึกษาเกณฑ์	แผนยื่นตำแหน่ง
Research Mentor	อาจารย์ที่ต้องพัฒนาวิจัย	พัฒนาโจทย์วิจัย เบื้องต้น Proposal และ Manuscript	Proposal / Manuscript
PSF/Teaching Mentor	อาจารย์ที่เตรียมยื่น Thailand PSF	ช่วยจัด Portfolio และหลักฐานการจัดการเรียนรู้	PSF Portfolio

5.2 ระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

วิทยาลัยกำหนดระบบ Career Path ระยะเริ่มต้นเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการเห็นทิศทางการเติบโตและสามารถวางแผนพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม ทั้งในเส้นทางวิชาการ การสอน การวิจัย และความเชี่ยวชาญทางคลินิก

เส้นทาง	ระดับเริ่มต้น	ระดับกลาง เป้าหมาย 2568-2569	ระดับสูง เป้าหมาย 2570
Academic Track	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์
Teaching Excellence Track	ผู้สอนรายวิชา	ผู้รับผิดชอบรายวิชา / PSF ระดับ 2	ผู้เชี่ยวชาญการสอน
Research Track	ผู้ร่วมวิจัย	หัวหน้าโครงการ / ทีมพืมนานาชาติ	หัวหน้ากลุ่มวิจัย
Clinical Expertise Track	ผู้ปฏิบัติ Faculty Practice	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง	ผู้นำคลินิก / ผู้พัฒนานวัตกรรมคลินิก

5.3 ระบบแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

IDP เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์สมรรถนะกับการพัฒนารายบุคคล โดยกำหนดให้หัวหน้าสาขาและอาจารย์ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ต้องพัฒนา เป้าหมายรายปี และกิจกรรมพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง พร้อมติดตามความก้าวหน้ารายไตรมาส

องค์ประกอบ IDP	รายละเอียด
ข้อมูลพื้นฐาน	ชื่อ ตำแหน่ง สาขาวิชา คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และบทบาทในหลักสูตร
ผลการวิเคราะห์สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะปัจจุบัน ระดับที่คาดหวัง และช่องว่างสมรรถนะ
เป้าหมายรายบุคคล	เป้าหมายด้านการสอน วิจัย ตำแหน่งทางวิชาการ Faculty Practice และดิจิทัล
กิจกรรมพัฒนา	อบรม Coaching Mentoring การทำวิจัย การศึกษาต่อ และการปฏิบัติงานจริง
หลักฐานผลลัพธ์	Portfolio ผลงานวิชาการ ผลประเมินการสอน ชั่วโมง FP และรายงานความก้าวหน้า

5.4 ระบบวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล (HR Analytics ระยะที่ 1)

ในปี 2567 วิทยาลัยมุ่งเน้นการออกแบบ HR Dashboard และกำหนด Data Dictionary เพื่อให้สามารถรวบรวมข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบและนำไปใช้จริงในปี 2568-2569 โดยข้อมูลหลักประกอบด้วยอัตรากำลัง คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ สมรรถนะ ภาระงาน Faculty Practice ผลงานวิจัย การพัฒนา และความเสี่ยงด้านบุคลากร

- จัดทำโครงสร้างฐานข้อมูลบุคลากรและตัวชี้วัดสำคัญด้าน HR
- ออกแบบหน้าจอ Dashboard ระยะที่ 1 สำหรับผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานบุคลากร
- กำหนดรอบการรายงานข้อมูลรายไตรมาส และเชื่อมโยงกับการติดตาม KPI ของแผน
- เตรียมพัฒนา Early Warning System สำหรับความเสี่ยงด้านอัตรากำลัง ภาระงาน และการคงอยู่ของบุคลากร

5.5 ระบบ Faculty Practice และการบูรณาการสู่การเรียนการสอน

Faculty Practice เป็นกลไกสำคัญในการคงความเชี่ยวชาญทางคลินิกของอาจารย์พยาบาล และช่วยให้อาจารย์สามารถนำประสบการณ์จากการปฏิบัติจริงมาพัฒนาการเรียนการสอน กรณีศึกษา นวัตกรรมทางการพยาบาล และการบริการวิชาการได้อย่างเป็นรูปธรรม

1. จัดทำแผน Faculty Practice รายบุคคลตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ
2. ประสานแหล่งฝึกและหน่วยบริการสุขภาพให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของอาจารย์
3. ติดตามชั่วโมงสะสมและผลลัพธ์ของการปฏิบัติการพยาบาลเป็นรายไตรมาส
4. ถอดบทเรียนจาก Faculty Practice เพื่อนำไปใช้ในรายวิชา กรณีศึกษา หรือโครงการบริการวิชาการ

5.6 ระบบแรงจูงใจ ความผูกพัน และการรักษาบุคลากร

ระบบแรงจูงใจและความผูกพันเป็นมาตรการสำคัญในการรักษาบุคลากรคุณภาพ โดยปี 2567 มุ่งสร้างข้อมูลฐาน Engagement และ Happiness Score ควบคู่กับการพัฒนากิจกรรม Recognition Program, Faculty Wellness และ Happy Workplace

บทที่ 6 ระบบกำกับติดตาม ประเมินผล และบริหารความเสี่ยง

6.1 ระบบติดตามผลการดำเนินงาน

การกำกับติดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการดำเนินการเป็นรอบเวลา เพื่อให้สามารถประเมินความก้าวหน้า ปรับมาตรการระหว่างปี และจัดทำรายงานผลสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแผนปีถัดไป

รอบเวลา	กิจกรรมติดตาม	ข้อมูลที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต
รายเดือน	ติดตามกิจกรรมตาม Action Plan	รายงานกิจกรรม รายชื่อผู้เข้าร่วม และ หลักฐานการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบโครงการ	บันทึก ความก้าวหน้า
รายไตรมาส	ติดตาม KPI และ HR Risk	HR Report, Workforce Report, IDP Tracking	HR Analytics Team	รายงาน Q1-Q4
กลางปี	ทบทวนแผนและปรับ มาตรการ	ผลดำเนินงานครึ่งปี และข้อเสนอแนะจาก ผู้เกี่ยวข้อง	คณะกรรมการ พัฒนาบุคลากร	ข้อเสนอปรับแผน
สิ้นปี	ประเมินผลสัมฤทธิ์และ จัดทำรายงาน	KPI, ผลประเมิน สมรรถนะ, Engagement และ หลักฐานโครงการ	คณะกรรมการ/งาน บุคลากร	รายงานผล ประจำปี

6.2 ระบบแจ้งเตือนความเสี่ยงล่วงหน้า

ความเสี่ยงสำคัญ	ตัวชี้วัดเตือนภัยล่วงหน้า	ระดับแจ้ง เตือน	มาตรการตอบสนองในปี 2567
อาจารย์ไม่เพียงพอ	Faculty Ratio สูงกว่า 1 : 7	สีเหลือง	เริ่มกระบวนการสรรหาและ วิเคราะห์ภาระงาน
ตำแหน่งทางวิชาการไม่ เพิ่ม	ไม่มีผู้ยื่นขอตำแหน่งตามแผน	สีเหลือง	เพิ่ม Coaching และคลินิก ผลงานวิชาการ
ผลงานวิจัยไม่ถึงเป้าหมาย	ต้นฉบับหรือทุนวิจัยต่ำกว่า แผน	สีเหลือง	จัด Writing Camp และ Research Mentor เพิ่ม
Faculty Practice ไม่ ครบ 80 ชั่วโมง	ชั่วโมงสะสมรายบุคคลต่ำกว่า แผนรายไตรมาส	สีเหลือง	ปรับตารางงานและประสาน แหล่งปฏิบัติ
Digital Competency ต่ำ	คะแนนประเมินทักษะดิจิทัล ต่ำกว่าเป้าหมาย	สีเหลือง	จัดอบรมเฉพาะกลุ่มและติดตาม การใช้จริง

6.3 ระบบปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องตามวงจร PDCA

ขั้นตอน	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
Plan	วางแผน กำหนดเป้าหมาย KPI และจัดทำ IDP	ปรับแผนตามผล SAR และ ผลประเมินปี 2567	วางแผนระยะยาวและเชื่อม OKR
Do	ดำเนินกิจกรรมตามแผน และ เริ่มระบบพีเคเอช/HR Dashboard	ขยายผลกิจกรรมที่สำเร็จและ ใช้ Dashboard จริง	ปรับปรุงกระบวนการให้เป็น ระบบยั่งยืน
Check	ติดตาม KPI รายไตรมาสและ ทบทวนความเสี่ยง	วิเคราะห์ช่องว่างอย่างเข้มข้น	ประเมินผลกระทบต่อ คุณภาพหลักสูตรและองค์กร
Act	ปรับแผนกลางปีและสรุป บทเรียน	จัดทำแผนปี 2569-2570	นำผลประเมินสู่การพัฒนา ระบบถาวร

6.4 การรายงานผลและการใช้ประโยชน์จากผลการติดตาม

ผลการติดตามและประเมินผลตามแผนจะถูกนำเสนอในที่ประชุมที่เกี่ยวข้องของวิทยาลัย เพื่อใช้ประกอบการ ตัดสินใจเชิงบริหาร การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร และการจัดทำรายงานการประเมิน ตนเอง โดยเน้นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ภาคผนวก ก

ความเชื่อมโยงแผน 2567-2569

ตัวชี้วัด	2567: เริ่มระบบ	2568: ขยายผล	2569: ยั่งยืน
ร้อยละอาจารย์วุฒิปริญญาเอก	≥43%	≥45%	≥50%
ร้อยละอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ	≥30%	≥35%	≥45%
Thailand PSF ระดับ 2	≥40%	≥50%	≥70%
Faculty Practice ≥80 ชั่วโมง	≥80%	100%	100%
Engagement Score	≥4.00 (baseline)	≥4.20	≥4.30
HR Dashboard	ออกแบบ	ใช้งานจริง	เชื่อม OKR และ Early Warning

ภาคผนวก ข รายการหลักฐานประกอบการดำเนินงาน

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ



คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

ที่ ๒๔/๒๕๖๖

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

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามมาตรฐานการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร รายชื่อดังต่อไปนี้

๓.คณะกรรมการอำนวยการ

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ทัศนีย์ อรรถารส | ที่ปรึกษา |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กาญจนา ศิริเจริญวงศ์ | ประธาน |
| ๓. อาจารย์ ดร.หนึ่งฤทัย โพธิ์ศรี | กรรมการ |
| ๔. อาจารย์ ดร.อารยา ทิพย์วงศ์ | กรรมการ |
| ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดประนอม สมันตเวคิน | กรรมการ |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนุช เซาว์ปรีชา | กรรมการ |
| ๗. นายณัฐพงษ์ งามกาญจนรัตน์ | กรรมการ |
| ๘. นายสุทธิพงษ์ โตกาญจนา | กรรมการ |
| ๙. นายนพภูฏ อินยาศรี | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวนฤมล รุ่งอินทร์ | เลขานุการ |

หน้าที่

๑. กำหนดนโยบายทบทวนยุทธศาสตร์แผนกลยุทธ์
๒. ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร
๓. พิจารณา กำกับดูแล วางแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร
๔. ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามและกำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน

๒.คณะกรรมการดำเนินงาน

- | | | |
|-----------------------------|---------------|---------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กาญจนา | ศิริเจริญวงศ์ | ประธาน |
| ๒. นายณพภูฏ อินยาศรี | | กรรมการ |
| ๓. นายณัฐพงษ์ งามกาญจนรัตน์ | | กรรมการ |
| ๔. นายสุทธิพงษ์ โตกาญจนา | | กรรมการ |
| ๕. นางสาวนฤมล รุ่งอินทร์ | | กรรมการและเลขานุการ |

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖

ทักษิณ อรรถารส

(ผศ.ดร.ทักษิณ อรรถารส)

คณบดีวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

12n.8.66 เวลา 11:20:04 Non-PKI Server Sign

Signature Code : QwASA-EMANw-BEADY-ARgBE

ภาคผนวก ข รายการหลักฐานประกอบการดำเนินงาน
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต



คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

ที่ ๑๖.๐๐๒/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

เพื่อให้การดำเนินงานมีระบบและเกิดการพัฒนาคูณภาพหลักสูตรอย่างต่อเนื่องได้มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่กำหนด และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ระดับคณะ/วิทยาลัย และหน่วยงานภายนอก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์	อรรณารส คณบดี	ที่ปรึกษา
๒. อาจารย์ ดร.หนึ่งฤทัย	โพธิ์ศรี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	ประธาน
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรนุช	เข่าวปรีชา อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร กรรมการ	
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนาวดี	เมธาพัฒนา อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร กรรมการ	
๕. อาจารย์ ดร.อารยา	ทิพย์วงศ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร กรรมการ	
๖. อาจารย์จิราพร	รักการ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร กรรมการ	
๗. นายสุทธิพงษ์	โตกาญจนา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามนโยบายของวิทยาลัยฯ และมหาวิทยาลัย
๒. บริหารหลักสูตรให้เป็นไปตามระบบและกลไกของการบริหารหลักสูตรตามที่วิทยาลัยฯ กำหนด
๓. กำกับ ดูแล และติดตามการดำเนินงานการบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล ให้เป็นไปตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (มคอ.๒)
๔. วางแผน กำกับติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษา และตรวจสอบการจัดทำรายละเอียดของรายวิชา (มคอ. ๓ และ มคอ.๔) และรายงานผลการดำเนินการของรายวิชา (มคอ.๕ และ มคอ.๖)
๕. วางแผน บริหารทรัพยากรและสิ่งเอื้ออำนวยในการจัดการเรียนการสอน
๖. รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานหลักสูตร การประเมินผล การจัดทำรายงานผลการดำเนินการของหลักสูตร (มคอ.๗) รวมทั้งนำผลการประเมินหลักสูตรไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารพัฒนาหลักสูตรในปีถัดไป และเสนอรายงานตามลำดับ
๗. ติดตามผลการสอบ วิเคราะห์ ประเมินผล และเสนอแนวทางในการพัฒนาผลการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ของผู้สำเร็จการศึกษา

๘. กำกับ ดูแลการทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาและเสนอรายงานตามลำดับ
๙. กำกับและติดตามการดำเนินงานการประเมินหลักสูตรและคุณภาพบัณฑิตจากผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้เกี่ยวข้อง และจัดทำรายงานเสนอตามลำดับ
๑๐. รับผิดชอบ กำกับ ดูแล การดำเนินการในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของวิทยาลัยฯ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณบดีหรืออธิการบดี

สั่ง ณ วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

ทัตนิยม อรรถารส

(ผศ.ดร.ทัตนิยม อรรถารส)

คณบดีวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

08มิ.ย.66 เวลา 14:24:35 Non-PKI Server Sign

Signature Code : QwA5A-EQAMQ-BFADU-AMwBG

ภาคผนวก ค

แบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ปี 2567

หัวข้อ	รายละเอียดที่ต้องการ
ข้อมูลบุคลากร	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง สาขาวิชา คุณวุฒิ และภาระงานหลัก
เป้าหมายการพัฒนา	เป้าหมายด้านการสอน วิจัย ตำแหน่งทางวิชาการ FP ดิจิทัล และภาษาอังกฤษ
กิจกรรมพัฒนา	อบรม ประชุม Coaching Mentoring ศึกษาต่อ หรือปฏิบัติงานจริง
ระยะเวลา	กำหนดเดือน/ไตรมาสของการดำเนินงาน
หลักฐานผลลัพธ์	ใบประกาศ รายงานผลงาน Manuscript Portfolio หรือรายงานชั่วโมง FP
ผลการติดตาม	ผลดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางปรับปรุง

ภาคผนวก ง

แบบฟอร์มติดตาม Faculty Practice

รายการ	รายละเอียด
ชื่ออาจารย์/สาขา	ระบุผู้ปฏิบัติการพยาบาลและสาขาความเชี่ยวชาญ
แหล่งปฏิบัติ	หน่วยบริการสุขภาพหรือแหล่งปฏิบัติการพยาบาล
เป้าหมายชั่วโมง	กำหนดชั่วโมงสะสม ≥ 80 ชั่วโมงต่อปี
กิจกรรมที่ดำเนินการ	บริการพยาบาล ให้คำปรึกษา พัฒนาระบบบริการ หรือถอดบทเรียน
ผลลัพธ์/หลักฐาน	บันทึกชั่วโมง รายงานผล ภาพถ่าย เอกสารรับรอง หรือกรณีศึกษา
การบูรณาการสู่การสอน	รายวิชาหรือกิจกรรมที่นำผลจาก FP ไปใช้ประโยชน์

ภาคผนวก จ

แบบฟอร์มทะเบียนความเสี่ยงด้านบุคลากร

ความเสี่ยง	สาเหตุ	ผลกระทบ	ระดับ ความ เสี่ยง	มาตรการ ควบคุม	ผู้รับผิดชอบ	ผลติดตาม

สรุปท้ายแผน

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ถูกออกแบบให้เป็น “ปีฐาน” ของระบบ PDCA ด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ได้แก่ การดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบ การเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ช่องว่าง และการส่งต่อข้อมูลไปยังแผนปี 2568–2569 เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ความสำเร็จของแผนปี 2567 จะสะท้อนผ่านความก้าวหน้าของตัวชี้วัดด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ สมรรถนะการสอนและการวิจัย ระบบ Faculty Practice การใช้ข้อมูล HR Analytics และความผูกพันของบุคลากร ซึ่งจะเป็นฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพอย่างยั่งยืน