



แผนกรอบอัตรากำลัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

คำนำ

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีภารกิจสำคัญในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม บริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และบริหารจัดการองค์การตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารอัตรากำลังจึงเป็นกลไกพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ความต่อเนื่องของหลักสูตร และความพร้อมต่อการประเมินคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก

แผนกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยเชื่อมโยงกับกรอบอัตรากำลังระยะ พ.ศ. 2565-2569 แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตลอดจนผลการติดตามการดำเนินงานด้านบุคลากรในปีงบประมาณเดียวกัน เพื่อให้ได้แผนที่สามารถใช้กำกับกับการบริหารกำลังคนได้จริง ทั้งในมิติของจำนวน คุณวุฒิ สมรรถนะ ภาระงาน ความเสี่ยง และการพัฒนากำลังคนเชิงยุทธศาสตร์

วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ในการจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหาและรักษาบุคลากร การทดแทนอัตรารว่าง และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

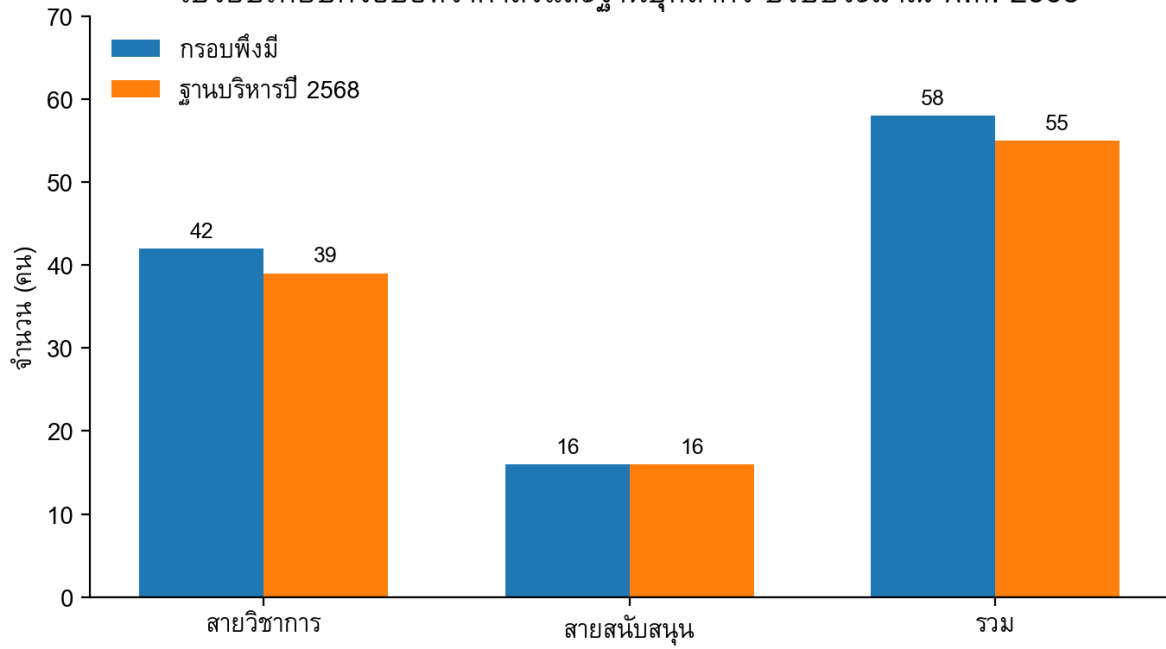
วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทสรุปผู้บริหาร

แผนกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กำหนดทิศทางการบริหารกำลังคนของวิทยาลัยพยาบาล และสุขภาพให้สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กรและข้อกำหนดด้านคุณภาพการศึกษาพยาบาล โดยใช้ข้อมูลกรอบอัตรากำลังเดิม พ.ศ. 2565-2569 เป็นฐาน ร่วมกับข้อมูลสถานะบุคลากรตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรปี 2568

ประเด็นสำคัญ	ข้อมูลฐาน/เป้าหมายปี 2568	แนวทางบริหาร
บุคลากรสายวิชาการ	ฐานบริหารตามแผนปี 2568 จำนวน 39 คน; เป้าหมายเชิงคุณภาพคือปริญญาเอก $\geq 45\%$ และตำแหน่งทางวิชาการ $\geq 35\%$	รักษาอัตรากำลังหลักให้เพียงพอต่อหลักสูตร เร่งสรรหา/พัฒนาอาจารย์วุฒิปริญญาเอก และจัดระบบทดแทนอัตราเสี่ยง
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ฐานบริหารปี 2568 จำนวน 16 คน แบ่งเป็น ฝ่ายบริการการศึกษา 9 คน และฝ่ายบริหารงานทั่วไป 7 คน	คงกรอบอัตรากำลัง 16 คน แต่ปรับการกระจายภาระงานและพัฒนาทักษะดิจิทัล/R2R
กรอบตามเอกสารระยะ 2565-2569	สายวิชาการพึงมี 42 อัตรา; สายสนับสนุนพึงมี 16 อัตรา	ใช้เป็นกรอบอ้างอิงในการพิจารณาความเพียงพอของอัตรากำลังและจัดทำคำขออัตราทดแทนเมื่อมีการลาออก/ลาศึกษาต่อ
ความเสี่ยงหลัก	สัดส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอก ผลงานวิจัย นานาชาติ Faculty Practice และอัตราคงอยู่ของอาจารย์	กำหนดมาตรการ Talent Pool, Succession, Workload Management, HR Dashboard และระบบที่เลี้ยงรายบุคคล

เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังและฐานบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การบริหารอัตรากำลังของสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และความสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาล ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา รวมทั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสมรรถนะในการสนับสนุนระบบการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการ วิชาการ และระบบคุณภาพ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 วิทยาลัยฯ อยู่ในช่วงเตรียมความพร้อมด้านคุณภาพองค์กรอย่างเข้มข้น ทั้งการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง OBE/Active Learning/Smart Education การพัฒนา Faculty Practice ของอาจารย์ และการเตรียมข้อมูลหลักฐานประกอบการรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาล ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังจึงไม่ควรพิจารณาเฉพาะจำนวนบุคลากร แต่ต้องพิจารณาคุณภาพกำลังคน ความเชี่ยวชาญรายสาขา ภาระงาน และความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องของงานควบคู่กัน

1.2 วัตถุประสงค์ของแผน

1. เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้สอดคล้องกับภารกิจ แผนยุทธศาสตร์ และเกณฑ์คุณภาพที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อวิเคราะห์ความเพียงพอของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งในเชิงจำนวนและสมรรถนะ
3. เพื่อกำหนดมาตรการสรรหา ทดแทน รักษา และพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ
4. เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำคำขออัตรากำลังต่อมหาวิทยาลัย
5. เพื่อสนับสนุนการบริหารบุคลากรแบบ Evidence-based ผ่านข้อมูลภาระงาน สมรรถนะ ตัวชี้วัด และความเสี่ยงด้านกำลังคน

1.3 ขอบเขตของแผน

แผนฉบับนี้ครอบคลุมบุคลากร 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) บุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วยอาจารย์ประจำในกลุ่มวิชาทางการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้อง และ (2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วยบุคลากรในงานบริหาร งานบริการการศึกษา งานแผนและประกันคุณภาพ งานการเงินพัสดุ งานวิจัยและบริการวิชาการ งานกิจการนักศึกษา และงานสนับสนุนอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.4 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผน

- กรอบอัตรากำลังระยะ พ.ศ. 2565-2569 ของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
- แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- ข้อมูลภาระงานและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพยาบาล การประกันคุณภาพ และการรับรองสถาบัน

ส่วนที่ 2 หลักเกณฑ์และวิธีวิเคราะห์อัตรากำลัง

2.1 หลักคิดในการวิเคราะห์อัตรากำลัง

การวิเคราะห์อัตรากำลังของวิทยาลัยฯ ใช้หลักการพิจารณาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเชิงปริมาณมุ่งพิจารณาความเพียงพอของบุคลากรต่อจำนวนนักศึกษา ภาระงานการเรียนการสอน ภาระงานสนับสนุน และงานประจำ ส่วนเชิงคุณภาพมุ่งพิจารณาคุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ ตำแหน่งทางวิชาการ สมรรถนะดิจิทัล ความสามารถด้านวิจัย และความพร้อมในการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพ

2.2 หลักเกณฑ์สำหรับบุคลากรสายวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการมีภาระงานหลักครอบคลุมการสอน การวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์ การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา และงานประกันคุณภาพ การกำหนดจำนวนที่เหมาะสมจึงต้องสอดคล้องกับจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา ภาระงานรายวิชา กลุ่มวิชาทางการพยาบาล และข้อกำหนดด้านคุณภาพอาจารย์

องค์ประกอบการพิจารณา	หลักเกณฑ์/ข้อมูลที่ใช้	ผลที่ต้องนำไปใช้
จำนวนนักศึกษาและ FTES	จำนวนหน่วยกิตนักศึกษาและจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา	คำนวณความเพียงพอของอาจารย์ต่อภาระการเรียนการสอน
ความเชี่ยวชาญรายสาขา	กลุ่มวิชาผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ มารดาทารก เด็กและวัยรุ่น สุขภาพจิตและจิตเวช อนามัยชุมชน	กำหนดสาขาที่ต้องรักษา/สรรหาอัตราทดแทน
คุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการ	สัดส่วนปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการ	กำหนดแผนสรรหา แผนศึกษาต่อ และแผนขอตำแหน่งวิชาการ
Faculty Practice	ชั่วโมง FP อย่างน้อย 80 ชั่วโมงต่อปีตามเป้าหมายแผน	จัดสมดุลภาระงานสอน นิเทศ และปฏิบัติการพยาบาล
ผลงานวิจัยและนวัตกรรม	จำนวนผลงานตีพิมพ์และทุนวิจัย	กำหนดภาระงานสนับสนุนการวิจัยและระบบพี่เลี้ยง

2.3 หลักเกณฑ์สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการใช้หลักการวิเคราะห์ภาระงานแบบ Full Time Equivalent (FTE) โดยพิจารณาปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ความถี่ของงาน ระดับความซับซ้อน ความเร่งด่วน และผลกระทบต่อภารกิจหลักของวิทยาลัยฯ ประกอบกับการประเมินสมรรถนะตามสายงานและความพร้อมด้านดิจิทัล

กลุ่มงาน	ภารกิจหลัก	ประเด็นพิจารณาอัตรากำลัง
ฝ่ายบริการการศึกษา	งานวิชาการ ทะเบียน หลักสูตร ตารางสอน การฝึกปฏิบัติ เอกสารหลักสูตร และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	ต้องคงกำลังหลักให้เพียงพอต่อรอบเปิดภาคเรียน การนิเทศ และการจัดการข้อมูลนักศึกษา
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	งานบุคคล การเงิน พัสดุ อุตสาหกรรม สารบรรณ อาคารสถานที่ และสนับสนุนผู้บริหาร	ต้องจัดระบบทดแทนในงานกฎระเบียบสูง ลดความเสี่ยงจากคนเดียวยุ้งงาน และเพิ่มระบบดิจิทัล
งานแผนและประกันคุณภาพ	แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ รายงานผล ตัวชี้วัด EdPEX/AUN-QA/TNMC	ต้องมีทักษะวิเคราะห์ข้อมูลและจัดหลักฐานเชิงระบบ
งานวิจัย บริการวิชาการ และกิจการนักศึกษา	ประสานโครงการ วิจัย บริการวิชาการ พัฒนา นักศึกษา และศิลปวัฒนธรรม	ต้องบริหารภาระงานตามฤดูกาลและเชื่อมโยงผลลัพธ์กับตัวชี้วัดองค์กร

2.4 หลักการจัดลำดับความจำเป็นของอัตรากำลัง

6. อัตราที่ส่งผลต่อความต่อเนื่องของหลักสูตรและเกณฑ์การรับรองสถาบัน
7. อัตราที่มีภาระงานสูงและมีความเสี่ยงต่อการดำเนินงานหากขาดบุคลากร
8. อัตราที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและไม่สามารถทดแทนได้ทันที
9. อัตราที่สนับสนุนยุทธศาสตร์สำคัญ เช่น วิจัย นวัตกรรม ดิจิทัล และประกันคุณภาพ
10. อัตราที่เกี่ยวข้องกับการเงิน พัสดุ กฎระเบียบ และความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์สถานการณ์อัตรากำลังปี 2568

3.1 ภาพรวมกรอบอัตรากำลัง

กรอบอัตรากำลังระยะ พ.ศ. 2565-2569 ระบุจำนวนบุคลากรที่พึงมีของวิทยาลัยฯ รวม 58 อัตรา แบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการ 42 อัตรา และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 16 อัตรา สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แผนฉบับนี้ใช้กรอบดังกล่าวเป็นฐานการพิจารณาความเพียงพอของกำลังคนร่วมกับข้อมูลตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรปี 2568

ประเภทบุคลากร	กรอบพึงมีตามเอกสาร 2565-2569	ฐานบริหารตามแผนปี 2568	ประเด็นวิเคราะห์
สายวิชาการ	42	39	ต้องรักษาอัตรากำลังหลักและเร่งเสริมคุณวุฒิปริญญาเอก/ตำแหน่งทางวิชาการ
สายสนับสนุนวิชาการ	16	16	จำนวนอยู่ในระดับกรอบ แต่ต้องบริหารภาระงานและเพิ่มทักษะดิจิทัล/วิเคราะห์ข้อมูล
รวม	58	55	ช่องว่างเชิงบริหารหลักอยู่ที่สายวิชาการและความเสี่ยงจากการคงอยู่ของบุคลากร

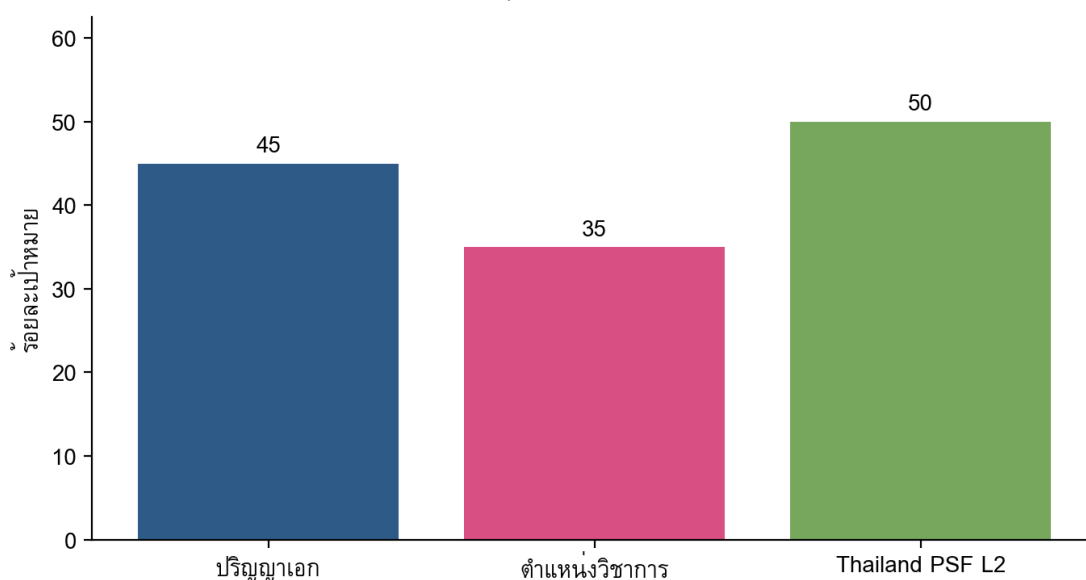
3.2 สถานการณ์บุคลากรสายวิชาการ

ข้อมูลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการปี 2568 ระบุว่าฐานบริหารของวิทยาลัยฯ มีบุคลากรสายวิชาการจำนวน 39 คน ประกอบด้วยรองศาสตราจารย์ 2 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 7 คน และอาจารย์ 30 คน มีวุฒิปริญญาเอก 16 คน คิดเป็นร้อยละ 41.03 และวุฒิปริญญาโท 23 คน คิดเป็นร้อยละ 58.97

รายการ	จำนวน/ร้อยละ	ข้อวิเคราะห์
จำนวนอาจารย์รวม	39 คน	เป็นฐานบริหารปี 2568 ที่ต้องใช้กำกับภาระงานและแผนทดแทน
รองศาสตราจารย์	2 คน	เป็นกำลังสำคัญด้านวิชาการ วิจัย และพี่เลี้ยงตำแหน่งทางวิชาการ

รายการ	จำนวน/ร้อยละ	ข้อวิเคราะห์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	7 คน	ควรใช้เป็นแกนนำพัฒนาหลักสูตร วิจัย และระบบพี่เลี้ยง
อาจารย์	30 คน	ต้องพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าและแผนขอตำแหน่งทางวิชาการรายบุคคล
ปริญญาเอก	16 คน / 41.03%	ยังต่ำกว่าเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ $\geq 45\%$ ต้องเร่งสรรหาและสนับสนุนศึกษาต่อ
ปริญญาโท	23 คน / 58.97%	ควรจัดกลุ่ม Talent เพื่อศึกษาต่อและพัฒนาผลงานวิชาการ

เป้าหมายเชิงคุณภาพสายวิชาการ ปี 2568



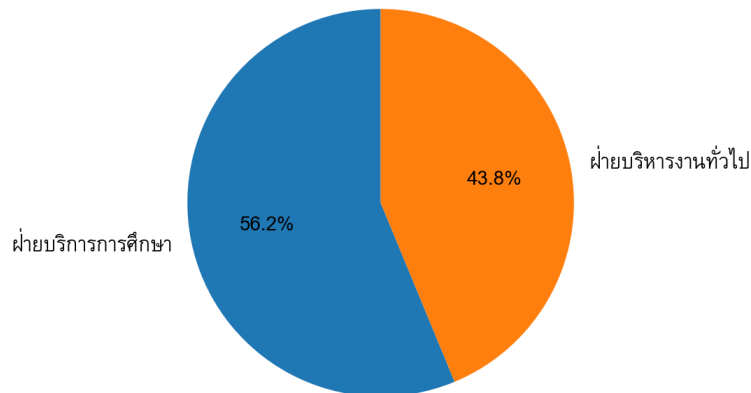
3.3 สถานการณ์บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อมูลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการปี 2568 ระบุว่า มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 16 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย 3 คน และผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ 13 คน กระจายอยู่ในฝ่ายบริการการศึกษา 9 คน และฝ่ายบริหารงานทั่วไป 7 คน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ	ข้อวิเคราะห์
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	3	18.75	เป็นกลไกกำกับงานและระบบพี่เลี้ยงภายใน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ	ข้อวิเคราะห์
ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ	13	81.25	ต้องพัฒนาทักษะข้ามงานและลดความเสี่ยงงานกระจุกตัว
วุฒิปริญญาโท	4	25.00	ใช้เป็นแกนนำด้านวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนางาน
วุฒิปริญญาตรี	12	75.00	ต้องพัฒนา Digital Competency และ R2R
ฝ่ายบริการการศึกษา	9	56.25	ภาระงานสูงตามรอบภาคเรียนและหลักสูตร
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	7	43.75	ภาระงานเกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ การเงิน พัสดุ บุคคล และสารบรรณ

การกระจายบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปี 2568



3.4 บทเรียนจากผลการดำเนินงานปี 2568 เพื่อใช้กำหนดกรอบปีต่อไป

ผลการติดตามแผนปี 2568 สะท้อนว่าการบริหารอัตรากำลังต้องผูกกับผลลัพธ์เชิงคุณภาพมากขึ้น โดยเฉพาะสัดส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอก ผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ Faculty Practice และอัตรการคงอยู่ของอาจารย์ ขณะที่สายสนับสนุนมีจุดแข็งด้าน HR Dashboard, Engagement และ Retention แต่ยังต้องเร่ง Digital Competency

กลุ่มบุคลากร	ตัวชี้วัดที่ต้องเร่งรัด	ผลกระทบต่อกรอบอัตรากำลัง	มาตรการในแผน
สายวิชาการ	ปริญญาเอก ผลงานวิจัย นานาชาติ FP และ Retention	เสี่ยงต่อความพร้อมของหลักสูตร คุณภาพอาจารย์ และภาระงานของผู้คงอยู่	สรรหาเชิงรุก ทุนศึกษาต่อ Load Release FP Calendar และ Retention Package

กลุ่มบุคลากร	ตัวชี้วัดที่ต้องเร่งรัด	ผลกระทบต่อกรอบ อัตรากำลัง	มาตรการในแผน
สายสนับสนุน	Digital Competency R2R และการเลื่อนระดับ	เสี่ยงต่อประสิทธิภาพงาน สนับสนุนและการใช้ข้อมูลเพื่อ บริหาร	Upskill ดิจิทัล ระบบพี่เลี้ยง R2R และ Career Coaching
ภาพรวมองค์กร	ระบบข้อมูลบุคลากรและความ เสี่ยงอัตรากำลัง	อาจตัดสินใจช้าเมื่อมีอัตรารว่าง หรือภาระงานเพิ่ม	ใช้ HR Dashboard รายไตรมาสและ Early Warning

ส่วนที่ 4 แผนกรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

4.1 เป้าหมายภาพรวมของกรอบอัตรากำลังปี 2568

เป้าหมายของกรอบอัตรากำลังปี 2568 คือการรักษาความเพียงพอของกำลังคนให้รองรับการจัดการศึกษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการเพิ่มคุณภาพของบุคลากรในมิติคุณวุฒิ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ การวิจัย ดิจิทัล และความพร้อมต่อระบบประกันคุณภาพ

เป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย/กรอบบริหาร	แนวทางดำเนินการ
จำนวนบุคลากรรวม	บริหารภายใต้กรอบฟังก์มี 58 อัตรา และฐานบริหารปี 2568 จำนวน 55 คน	ติดตามอัตราคงอยู่ อัตราว่าง และภาระงานรายไตรมาส
สายวิชาการ	บริหารให้ใกล้กรอบ 42 อัตรา และเสริมคุณภาพอาจารย์	จัด Talent Pool ปริญญาเอก/ตำแหน่งวิชาการ และคำขออัตราทดแทน
สายสนับสนุน	คงกรอบ 16 อัตรา พร้อมปรับประสิทธิภาพงาน	ปรับ Workflow ลดงานซ้ำซ้อน พัฒนา Digital Competency และ Cross-training
ระบบข้อมูล	มี HR Dashboard ใช้ติดตามอัตรากำลังและความเสี่ยง	รายงานข้อมูลต่อคณะกรรมการบริหารอย่างน้อยรายไตรมาส

4.2 กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ ปี 2568

กรอบอัตรากำลังสายวิชาการกำหนดให้รักษาจำนวนอาจารย์ให้เพียงพอต่อภาระงานและกลุ่มวิชาทางการพยาบาล โดยให้ความสำคัญกับสาขาที่มีภาระการเรียนการสอนและการนิเทศสูง รวมทั้งกลุ่มที่มีความเสี่ยงจากการลาศึกษาต่อหรือการคงอยู่ของบุคลากร

กลุ่ม/ประเด็น	กรอบฟังก์มี/ฐานบริหาร	ความจำเป็นปี 2568	มาตรการบริหาร
ภาพรวมสายวิชาการ	กรอบฟังก์มี 42; ฐานบริหารตามแผน 39	มีช่องว่างเชิงบริหารประมาณ 3 อัตราเมื่อเทียบกรอบฟังก์มี	เสนอจัดทำแผนสรรหา/ทดแทนอัตราว่าง โดยเน้นผู้มีวุฒิปริญญาเอกหรือกำลังศึกษาต่อปริญญาเอก

กลุ่ม/ประเด็น	กรอบฟังก์ชัน/ฐานบริหาร	ความจำเป็นปี 2568	มาตรการบริหาร
กลุ่มวิชาผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	เป็นกลุ่มที่มีภาระรายวิชาและนิเทศสูง	ต้องรักษากำลังหลักและอาจารย์คลินิกอย่างต่อเนื่อง	กำหนดผู้สืบทอดรายวิชาและแผนแบ่งภาระนิเทศ
กลุ่มมารดา ทารก และการผดุงครรภ์	เป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะที่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญ	เสี่ยงหากมีอัตราว่างหรืออาจารย์ลาศึกษาต่อ	จัด Talent Pool และแผนทดแทนล่วงหน้า
กลุ่มเด็กและวัยรุ่น	ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะและแหล่งฝึก	ควรรักษาอัตรากำลังและพัฒนาคุณภาพ	สนับสนุนศึกษาต่อ/อบรมเฉพาะทาง
กลุ่มสุขภาพจิตและจิตเวช	เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านจิตสังคมและการฝึกปฏิบัติ	ต้องมีอาจารย์เพียงพอต่อรายวิชาและแหล่งฝึก	จัดแผนพัฒนา Clinical Competency และ FP
กลุ่มอนามัยชุมชน	เชื่อมโยงบริการวิชาการและเครือข่ายชุมชน	ต้องใช้บุคลากรที่ทำงานเชิงพื้นที่ได้	บูรณาการภาระงานบริการวิชาการ วิจัย และการเรียนการสอน

4.3 กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ ปี 2568

กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการกำหนดให้คงจำนวนตามกรอบ 16 อัตรา แต่ปรับวิธีบริหารงานจากการจัดคนตามหน้าที่เดิมไปสู่การจัดทีมตามกระบวนการงานสำคัญ เพื่อให้รองรับงานเร่งด่วน งานเอกสารคุณภาพ และงานดิจิทัลดีขึ้น

หน่วยงาน/กลุ่มงาน	กรอบปี 2568	ภารกิจหลัก	แนวทางปรับกำลังและสมรรถนะ
ฝ่ายบริการการศึกษา	9 คน	งานวิชาการ ทะเบียน หลักสูตร ตารางสอน ฝึกปฏิบัติ และบริการนักศึกษา	ทำคู่มือกระบวนการสำคัญ จัด Cross-training และใช้ระบบออนไลน์ลดงานเอกสาร
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	7 คน	งานบุคคล การเงิน พัสดุ ชุมชน การบริหาร และอาคารสถานที่	แยกผู้รับผิดชอบหลัก/สำรองในงานเสี่ยงสูง และพัฒนา Data/AI for Administration

หน่วยงาน/กลุ่มงาน	กรอบปี 2568	ภารกิจหลัก	แนวทางปรับกำลังและสมรรถนะ
งานแผนและประกันคุณภาพ	ใช้กำลังร่วมจากฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	ติดตามตัวชี้วัด แผน รายงานผล และหลักฐานคุณภาพ	กำหนด Data Owner รายตัวชี้วัด และปฏิทินส่งหลักฐาน
งานวิจัย บริการวิชาการ กิจกรรมนักศึกษา	ใช้กำลังร่วมตามโครงการ	ประสานโครงการ ผลลัพธ์ และ รายงานหลักฐาน	จัดทีมสนับสนุนตามฤดูกาลและฐานข้อมูลกลาง

4.4 ตารางสรุปค่าขอ/มาตรการอัตรากำลังปี 2568

ลำดับ	ประเภท	จำนวนที่เสนอ	ลักษณะการบริหาร	เหตุผลความจำเป็น
1	อัตราทดแทนสายวิชาการ	ตามอัตราว่าง/ความเสี่ยงจริง	ขอทดแทนทันทีเมื่อมีการลาออก ลาศึกษาต่อ หรือ ภาระสอนเกินเกณฑ์	ป้องกันผลกระทบต่อหลักสูตร การนิเทศ และเกณฑ์คุณภาพอาจารย์
2	อัตราเสริมเชิงคุณภาพสายวิชาการ	พิจารณาในกรอบ 42 อัตรา	เน้นผู้มีวุฒิปริญญาเอก/เชี่ยวชาญเฉพาะทาง/มีผลงานวิจัย	ยกระดับปริญญาเอก ตำแหน่งวิชาการ และผลงานนานาชาติ
3	อัตราทดแทนสายสนับสนุน	ตามอัตราว่างจริง	รักษากรอบ 16 อัตรา และกำหนดผู้ปฏิบัติงานสำรอง	ป้องกันงานสะดุดในงานการเงิน พัสดุ วิชาการ และประกันคุณภาพ
4	อัตรา/บทบาทพิเศษด้านข้อมูลและคุณภาพ	ไม่จำเป็นต้องเพิ่มอัตรา ในทันที แต่กำหนดบทบาท Data Owner/QA Owner	มอบหมายบทบาทและพัฒนาสมรรถนะเพิ่มเติม	รองรับ HR Dashboard, EdPEX, TNMC และการจัดหลักฐานเชิงระบบ

4.5 เป้าหมายคุณภาพกำลังคนปี 2568

มิติคุณภาพ	ค่าเป้าหมายปี 2568	ผู้รับผิดชอบหลัก	หลักฐานติดตาม
อาจารย์วุฒิปริญญาเอก	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 45	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/งานบุคคล	ทะเบียนบุคลากร แผนสรรหา แผนศึกษาต่อ
ตำแหน่งทางวิชาการ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	รายชื่อผู้ยื่น/ผ่านตำแหน่งและแผนพี่เลี้ยง
Thailand PSF ระดับ 2	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	ฝ่ายวิชาการ/หัวหน้าสาขา	PSF Portfolio และผลการรับรอง
Faculty Practice \geq 80 ชั่วโมง/ปี	ร้อยละ 100	หัวหน้าสาขา/ผู้รับผิดชอบ FP	FP Calendar และรายงาน ชั่วโมง FP
Digital Competency สายสนับสนุน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	หัวหน้าสำนักงาน/หัวหน้าฝ่าย	ผลประเมินทักษะและชิ้นงานดิจิทัล
ผลงาน R2R/นวัตกรรมสายสนับสนุน	ไม่น้อยกว่า 3 ผลงาน	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร	รายงาน R2R/นวัตกรรมและการนำไปใช้

ส่วนที่ 5 แผนปฏิบัติการบริหารอัตรากำลัง

5.1 แผนปฏิบัติการสายวิชาการ

กิจกรรม/มาตรการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต/หลักฐาน	ตัวชี้วัด
จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลัง รายสาขาและภาระงาน รายบุคคล	ไตรมาส 1	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ/งานบุคคล	ฐานข้อมูลอาจารย์รายสาขา และ Workload Profile	ข้อมูลครบถ้วน 100%
ทบทวนความเพียงพอของ อาจารย์ต่อรายวิชา แหล่ง ฝึก และ FTES	ไตรมาส 1-2	ฝ่ายวิชาการ/หัวหน้า สาขา	รายงานวิเคราะห์ความ เพียงพอและจุดเสี่ยง	รายงานต่อ คณะกรรมการ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ ภาคเรียน
จัดทำแผนสรรหาอาจารย์ เชิงรุกและ Talent Pool	ไตรมาส 1-4	คณบดี/รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ	รายชื่อ Talent Pool และ ตำแหน่งที่ต้องทดแทน	มี Talent Pool ทุกสาขาเสี่ยง
สนับสนุนอาจารย์วุฒิ ปริญญาโทเข้าสู่แผนศึกษา ต่อ/พัฒนาผลงาน	ไตรมาส 1-4	คณะกรรมการ พัฒนาบุคลากร	แผน IDP และแผนศึกษาต่อ รายบุคคล	PhD \geq 45% หรือ มีแผนเพิ่มชัดเจน
จัดคลินิกตำแหน่งทาง วิชาการและระบบพี่เลี้ยง รายบุคคล	ไตรมาส 1-4	รองคณบดีฝ่ายวิจัย/ ผู้ทรงคุณวุฒิ	แผนยื่นตำแหน่งและแฟ้ม ผลงาน	Academic Position \geq 35%
จัดปฏิทิน Faculty Practice รายบุคคล	ไตรมาส 1-4	หัวหน้าสาขา/ ผู้รับผิดชอบ FP	FP Calendar รายบุคคล และรายงานชั่วโมง	FP \geq 80 ชม./ปี = 100%

5.2 แผนปฏิบัติการสายสนับสนุนวิชาการ

กิจกรรม/มาตรการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต/หลักฐาน	ตัวชี้วัด
วิเคราะห์ภาระงานและจัดทำ Workload Map รายฝ่าย	ไตรมาส 1	หัวหน้าสำนักงาน/ หัวหน้าฝ่าย	Workload Map และ รายงาน FTE เบื้องต้น	ครอบคลุมทุกฝ่าย
กำหนดผู้รับผิดชอบหลักและผู้รับผิดชอบสำรองในงาน เสี่ยงสูง	ไตรมาส 1-2	หัวหน้าสำนักงาน	บัญชี Critical Tasks และ Backup Person	งานสำคัญมีผู้ สำรอง 100%
พัฒนาทักษะ Digital Competency, Power BI และ AI for Administration	ไตรมาส 1-3	ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป/งานบุคคล	รายชื่อผู้ผ่านอบรมและ ชิ้นงานดิจิทัล	Digital Competency ≥80%
จัดระบบ R2R Mentor และ คัดเลือกโจทย์พัฒนางานจาก ปัญหาจริง	ไตรมาส 1-4	คณะกรรมการ พัฒนาบุคลากร	โครงการ R2R/นวัตกรรม รายฝ่าย	ผลงาน R2R ≥3 ผลงาน
จัดทำ Career Path และที่ เลี้ยงการขอเลื่อนระดับ	ไตรมาส 2-4	งานบุคคล/หัวหน้า ฝ่าย	คู่มือและแฟ้มผลงาน รายบุคคล	ยื่นขอเลื่อนระดับ ≥2 คน
พัฒนา HR Dashboard สำหรับอัตรากำลังและ สมรรถนะ	ไตรมาส 1-4	หัวหน้าสำนักงาน/ งานแผน	Dashboard และรายงาน รายไตรมาส	ใช้งานจริง 1 ระบบ

5.3 ปฏิทินการบริหารอัตรากำลังปี 2568

ไตรมาส	กิจกรรมหลัก	ผลผลิตที่ต้องได้
ไตรมาส 1 (ต.ค.-ธ.ค. 2567)	ทบทวนข้อมูลบุคลากร ภาระงาน อัตรากำลัง ความเสี่ยง และจัดทำฐานข้อมูล HR	ฐานข้อมูลอัตรากำลังปี 2568 และรายการ อัตราร้อย
ไตรมาส 2 (ม.ค.-มี.ค. 2568)	วิเคราะห์ความเพียงพอรายสาขา/รายฝ่าย จัดทำแผนสรรหา แผนทดแทน และ IDP	รายงาน FTE/Workload และแผนพัฒนา รายบุคคล
ไตรมาส 3 (เม.ย.-มิ.ย. 2568)	ติดตามผลตัวชี้วัดกลางปี ปรับภาระงานและ เร่งมาตรการในกลุ่มเสี่ยง	รายงาน Mid-year Review และแผนเร่งรัด

ไตรมาส	กิจกรรมหลัก	ผลผลิตที่ทำได้
ไตรมาส 4 (ก.ค.-ก.ย. 2568)	สรุปผลอัตรากำลัง ผลพัฒนา สมรรถนะ และ ข้อเสนอสำหรับปี 2569	รายงานผลและข้อเสนอกรอบอัตรากำลังปี ถัดไป

5.4 แนวทางการรักษาบุคลากรและลดความเสี่ยงอัตรากำลัง

- จัดระบบ Early Warning สำหรับอาจารย์และบุคลากรที่มีความเสี่ยงลาออก ภาระงานสูง หรือมีแนวโน้ม Burnout
- จัดระบบพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่ บุคลากรที่เตรียมเลื่อนระดับ และบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ
- พัฒนาระบบยกย่องเชิดชูเกียรติและแรงจูงใจตามผลลัพธ์ เช่น ผลงานวิจัย นวัตกรรม งานบริการ และผลงานคุณภาพ
- ปรับสมดุลภาระงานระหว่างงานสอน นิเทศ วิจัย บริการวิชาการ และงานประกันคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลภาระงานรายบุคคล
- สร้างแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับหัวหน้าสาขา หัวหน้าฝ่าย และตำแหน่งงานเฉพาะทางที่มีบุคลากรทดแทนจำกัด

ส่วนที่ 6 ระบบกำกับติดตาม ประเมินผล และบริหารความเสี่ยง

6.1 กลไกกำกับติดตาม

การกำกับติดตามแผนกรอบอัตรากำลังปี 2568 ใช้กลไกคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารและพัฒนابุคลากร และหัวหน้าสาขา/หัวหน้าฝ่าย โดยให้รายงานข้อมูลอัตรากำลังอย่างน้อยรายไตรมาส และรายงานประเด็นเร่งด่วนต่อผู้บริหารเมื่อพบอัตรารว่างหรือความเสี่ยงที่กระทบต่อภารกิจหลัก

กลไก	หน้าที่กำกับติดตาม	ความถี่
คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย	พิจารณาภาพรวมอัตรากำลัง อัตรารว่าง ความเสี่ยง และคำขออัตรากำลัง	รายไตรมาส/เมื่อมีเหตุจำเป็น
คณะกรรมการบริหารและพัฒนابุคลากร	ติดตาม IDP สมรรถนะ การพัฒนา และความก้าวหน้าในสายอาชีพ	รายไตรมาส
หัวหน้าสาขาวิชา	ติดตามภาระงานอาจารย์ รายวิชา แหล่งฝึก Faculty Practice และแผนทดแทน	รายเดือน/รายภาคเรียน
หัวหน้าสำนักงาน/หัวหน้าฝ่าย	ติดตามภาระงานสนับสนุน งานเสี่ยงสูง Backup Person และสมรรถนะดิจิทัล	รายเดือน/รายไตรมาส
งานแผนและประกันคุณภาพ	รวบรวมข้อมูลตัวชี้วัด หลักฐาน และรายงานผลต่อผู้บริหาร	รายไตรมาส

6.2 ตัวชี้วัดกำกับแผนกรอบอัตรากำลัง

มิติ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปี 2568	แหล่งข้อมูล
ความเพียงพอของกำลังคน	ร้อยละตำแหน่งสำคัญที่มีผู้รับผิดชอบหลักและสำรอง	100%	Workload Map/Backup Plan
สายวิชาการ	ร้อยละอาจารย์วุฒิปริญญาเอก	≥45%	ทะเบียนบุคลากร
สายวิชาการ	ร้อยละอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ	≥35%	ทะเบียนตำแหน่งทางวิชาการ
สายวิชาการ	ร้อยละอาจารย์ผ่าน FP ≥80 ชม./ปี	100%	รายงาน Faculty Practice
สายสนับสนุน	ร้อยละบุคลากรผ่านสมรรถนะตามสายงาน	100%	ผลประเมินสมรรถนะ

มิติ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปี 2568	แหล่งข้อมูล
สายสนับสนุน	ร้อยละบุคลากรผ่าน Digital Competency	≥80%	ผลประเมิน/อบรม
ภาพรวม	อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	≥90%	ทะเบียนบุคลากร/HR Dashboard
ภาพรวม	การรายงาน HR Dashboard ต่อผู้บริหาร	อย่างน้อยรายไตรมาส	รายงานประชุม/แดชบอร์ด

6.3 แผนบริหารความเสี่ยงด้านอัตรากำลัง

ความเสี่ยง	ระดับผลกระทบ	มาตรการป้องกัน/ลดความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
อาจารย์วุฒิปริญญาเอกไม่ถึงเป้าหมาย	สูง	สรรหาเชิงรุก สนับสนุนศึกษาต่อ และจัด Talent Pool รายสาขา	คณบดี/รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
อาจารย์ลาออกหรือลาศึกษาต่อกระทบรายวิชา	สูง	จัดแผนทดแทนรายวิชา Backup Instructor และติดตามความเสี่ยงรายไตรมาส	หัวหน้าสาขา
Faculty Practice ไม่ครบตามเป้าหมาย	กลาง-สูง	จัด FP Calendar รายบุคคล ลดภาระงาน ชั่วโมง และติดตามรายเดือน	หัวหน้าสาขา/ผู้รับผิดชอบ FP
บุคลากรสนับสนุนงานสำคัญ มีคนรู้งานคนเดียว	สูง	จัดคู่มือปฏิบัติงาน Cross-training และ Backup Person	หัวหน้าสำนักงาน
Digital Competency ไม่ทันต่อระบบงานใหม่	กลาง	อบรมเชิงปฏิบัติการและมอบหมายชิ้นงานจริง	หัวหน้าฝ่าย/งานบุคคล
ข้อมูล HR ไม่ครบถ้วนหรือไม่ทันเวลา	กลาง	กำหนด Data Owner และรอบปรับปรุงข้อมูลรายไตรมาส	งานบุคคล/งานแผน

6.4 แนวทางปรับปรุงต่อเนื่องตามวงจร PDCA

ขั้นตอน	แนวทางดำเนินการ
Plan	ทบทวนกรอบอัตรากำลัง ภาระงาน ตัวชี้วัด และความเสี่ยงก่อนเริ่มปีงบประมาณ

Do	ดำเนินการตามแผนสรรหา ทดแทน พัฒนา IDP และจัดระบบพี่เลี้ยง
Check	ติดตามผลรายไตรมาสผ่าน HR Dashboard รายงานภาระงาน และผลตัวชี้วัด
Act	ปรับแผนกำลังคน จัดคำขออัตราทดแทน และปรับมาตรการพัฒนาบุคลากรตามผลประเมิน

ข้อสรุปสำคัญของแผนกรอบอัตรากำลัปี 2568 คือ วิทยาลัยฯ ควรรักษากรอบบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไว้ที่ 16 อัตรา พร้อมยกระดับสมรรถนะและระบบงานดิจิทัล ส่วนสายวิชาการควรบริหารให้ใกล้เคียงกับปี 42 อัตรา โดยให้ความสำคัญกับอาจารย์วุฒิปริญญาเอก ความเชี่ยวชาญรายสาขา Faculty Practice และการรักษาอัตราคงอยู่ เพื่อรองรับคุณภาพหลักสูตรและการรับรองสถาบัน

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบฟอร์มติดตามอัตรากำลังรายไตรมาส

รายการ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
จำนวนบุคลากรสายวิชาการ					
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ					
อัตราว่าง/อัตราเสี่ยง					
อาจารย์ผู้ตีปริญญาเอก (%)					
ตำแหน่งทางวิชาการ (%)					
Digital Competency สาย สนับสนุน (%)					
อัตราการคงอยู่ (%)					

ภาคผนวก ข แบบฟอร์มวิเคราะห์ตำแหน่งที่มีความเสี่ยง

ตำแหน่ง/งาน	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบ สำรอง	ระดับความ เสี่ยง	มาตรการทดแทน	กำหนดเสร็จ