



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

คำนำ

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการในฐานะกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ การวิจัย นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพและการศึกษาในอนาคต

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดการวางแผนเชิงรุก (Proactive Planning) โดยใช้ข้อมูลจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นฐานในการวิเคราะห์สถานการณ์ กำหนดทิศทาง และวางรากฐานระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อเชื่อมโยงสู่แผนปี 2567-2568 ตามวงจรคุณภาพ PDCA

วิทยาลัยกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการวิเคราะห์อัตรากำลัง การวิเคราะห์สมรรถนะ การวิเคราะห์ช่องว่างด้านศักยภาพ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนา Faculty Practice และการพัฒนาระบบ HR Analytics เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหารบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางรากฐานการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาพยาบาลอย่างยั่งยืน

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทสรุปผู้บริหาร

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ โดยใช้ข้อมูลอัตรากำลัง สมรรถนะ ภาระงาน ความเสี่ยง และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นฐานในการกำหนดทิศทางการพัฒนา พร้อมทั้งวางรากฐานสู่แผนปี 2567-2568 ตามวงจร PDCA

ข้อมูล ณ ตุลาคม 2565

- วิทยาลัยมีบุคลากรสายวิชาการจำนวน 36 คน ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ 1 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 6 คน และอาจารย์ 29 คน
- อาจารย์วุฒิปริญญาเอก 13 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 และวุฒิปริญญาโท 23 คน คิดเป็นร้อยละ 63.89
- อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการคิดเป็นร้อยละ 19.44 ซึ่งยังต่ำกว่าเป้าหมายที่ต้องพัฒนาเชิงรุก
- อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา (FTES) เท่ากับ 1 : 7.82 ซึ่งเป็นประเด็นเฝ้าระวังด้านอัตรากำลัง

ประเด็นท้าทายที่ต้องวางรากฐานในปี 2566

- เพิ่มสัดส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการผ่านระบบพี่เลี้ยงและคลินิกผลงาน
- ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้วย Thailand PSF, OBE, Active Learning และ Digital Learning
- พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและนวัตกรรม โดยวางระบบ Research Mentor และ Writing Camp
- วางระบบ Faculty Practice เพื่อคงความเชี่ยวชาญทางคลินิกและเชื่อมโยงสู่การเรียนการสอน
- ออกแบบระบบ HR Analytics และ HR Dashboard เพื่อใช้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ
- วัดค่า baseline ด้านแรงจูงใจและความผูกพันองค์กร เพื่อใช้เป็นฐานการพัฒนาในปีถัดไป

สรุปยุทธศาสตร์และเป้าหมายสำคัญ ปี 2566

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก	ตัวชี้วัดสำคัญ	ค่าเป้าหมาย 2566
พัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการเชิงรุก	เพิ่มจำนวนอาจารย์วุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการ	ปริญญาเอก $\geq 40\%$	ปริญญาเอก $\geq 40\%$; ตำแหน่งฯ $\geq 25\%$
ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้สู่ Thailand PSF	พัฒนาอาจารย์ตามมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ	Thailand PSF ระดับ 2 $\geq 30\%$	Thailand PSF ระดับ 2 $\geq 30\%$
พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและนวัตกรรม	เพิ่มผลงานวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาล	ตีพิมพ์ ≥ 8 เรื่อง	ตีพิมพ์ ≥ 8 เรื่อง; พูนภายนอก ≥ 1 พูน

พัฒนาระบบ Faculty Practice	พัฒนาอาจารย์ให้คงความเชี่ยวชาญทางคลินิก	ผ่าน FP ≥ 80 ชม./ปี $\geq 70\%$	ผ่าน FP ≥ 80 ชม./ปี $\geq 70\%$
พัฒนาระบบ HR Analytics	บริหารบุคลากรบนฐานข้อมูลเชิงวิเคราะห์	วางแผน/ออกแบบ HR Dashboard 1 ระบบ	วางแผน/ออกแบบ HR Dashboard 1 ระบบ
สร้างแรงจูงใจและความผูกพันองค์กร	สร้างองค์กรแห่งความสุข	Engagement ≥ 3.80	Engagement ≥ 3.80

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
บทที่ 1 บทนำและข้อมูลพื้นฐาน	1
บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	4
บทที่ 3 กรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์การพัฒนา	10
บทที่ 4 แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	13
บทที่ 5 ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการ	19
บทที่ 6 ระบบกำกับติดตาม ประเมินผล และบริหารความเสี่ยง	21
ภาคผนวก	23
บทสรุปท้ายแผน	31

บทที่ 1 บทนำและข้อมูลพื้นฐาน

1.1 หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลสายวิชาการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนพันธกิจหลักของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ โดยเฉพาะด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาล การวิจัย การบริการวิชาการ และการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่ทันสมัย จึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพ การศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพพยาบาล

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเข้าสู่สังคมดิจิทัล การใช้ปัญญาประดิษฐ์ และแนวโน้ม การศึกษายุคใหม่ วิทยาลัยจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว ทั้งด้าน การจัดการเรียนรู้ การวิจัย การบริการวิชาการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการทำงานร่วมกับเครือข่ายวิชาชีพ

จากผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมา วิทยาลัยยังมีประเด็นท้าทายที่ต้องวางรากฐานการพัฒนา ได้แก่ สัดส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอกในบางสาขาวิชายังต่ำกว่าเป้าหมาย ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทาง วิชาการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผลงานวิชาการระดับนานาชาติยังมีจำนวนจำกัด และระบบ HR Analytics ยังไม่เป็น รูปธรรม แผนฉบับนี้จึงจัดทำขึ้นเพื่อวางรากฐานการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ พร้อมเชื่อมโยงสู่แผนปี 2567–2568

1.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร

รายการ	รายละเอียด
วิสัยทัศน์	ผู้นำการสร้างพยาบาลมืออาชีพ เพื่อพัฒนาสังคมอย่าง ยั่งยืน
พันธกิจ	1) ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ 2) พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพ 3) ให้บริการ วิชาการแก่สังคมและชุมชน 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5) บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
ค่านิยม RISE	R: Resilience, I: Integrity, S: Social Responsibility, E: Excellence
เอกลักษณ์	ผลิตพยาบาลมืออาชีพ
อัตลักษณ์	เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ เป็นดวงประทีปให้ สังคม

1.3 วัตถุประสงค์ของแผน

- วางรากฐานการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร
- สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบ Thailand PSF และเกณฑ์สภาการพยาบาล
- วางแผนการพัฒนาคูณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร
- เริ่มต้นระบบ Faculty Practice และความเชี่ยวชาญทางคลินิก
- ออกแบบระบบ HR Analytics และ Data-driven Management
- วัดค่า baseline แรงจูงใจและความผูกพันองค์กร

1.4 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (เชื่อมโยง 2566 → 2567 → 2568)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2566	เป้าหมาย 2567	เป้าหมาย 2568
ร้อยละอาจารย์วุฒิปริญญาเอก	≥40%	≥43%	≥45%
ร้อยละอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ	≥25%	≥30%	≥35%
จำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ	≥3 เรื่อง	≥4 เรื่อง	≥6 เรื่อง
ร้อยละอาจารย์ผ่าน Thailand PSF ระดับ 2	≥30%	≥40%	≥50%
ร้อยละอาจารย์ผ่าน Faculty Practice (≥80 ชม./ปี)	≥70%	≥80%	100%
Engagement Score	≥3.80	≥4.00	≥4.20
ร้อยละอาจารย์ผ่าน Digital Competency	≥50%	≥60%	≥80%

ตารางที่ 1.1 เป้าหมายเชิงปริมาณด้านการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ แสดงความเชื่อมโยงระยะ 3 ปี

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 การบริหาร

บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ

2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ปี 2566

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของบุคลากรสายวิชาการใช้ข้อมูลจากผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อัตรากำลัง คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ผลงานวิจัย ภาระงาน และทิศทางการยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย เพื่อกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาปี 2566

ประเภท	ประเด็นสำคัญ	แนวทางดำเนินการในปี 2566
Strengths	อาจารย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางครบทุกสาขา มีประสบการณ์วิชาชีพในคลินิก และมีเครือข่ายแหล่งฝึก	ใช้จุดแข็งในการบูรณาการประสบการณ์จริงสู่การเรียนการสอนวิจัย และบริการวิชาการ
Weaknesses	ตำแหน่งทางวิชาการและผลงานนานาชาติยังต่ำกว่าเป้าหมาย ระบบข้อมูลบุคลากรยังไม่เป็นระบบ	วางแผนระบบพี่เลี้ยง คลินิกผลงานวิชาการ Research Mentor และ HR Dashboard
Opportunities	แนวโน้ม Digital Transformation, AI, Thailand PSF, แหล่งทุนวิจัยและความร่วมมือนานาชาติ	พัฒนา Digital/AI Competency และสร้างความเข้าใจ PSF พร้อมวางแผนทุนวิจัยและเครือข่าย
Threats	การแข่งขันด้านบุคลากร อัตรากำลังเฉพาะทาง ความกดดันจากเกณฑ์รับรอง และการเกษียณของอาจารย์อาวุโส	วางแผน Retention, Succession Plan, Talent Pool และระบบแจ้งเตือนความเสี่ยงล่วงหน้า

2.2 การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Analysis) ปี 2566

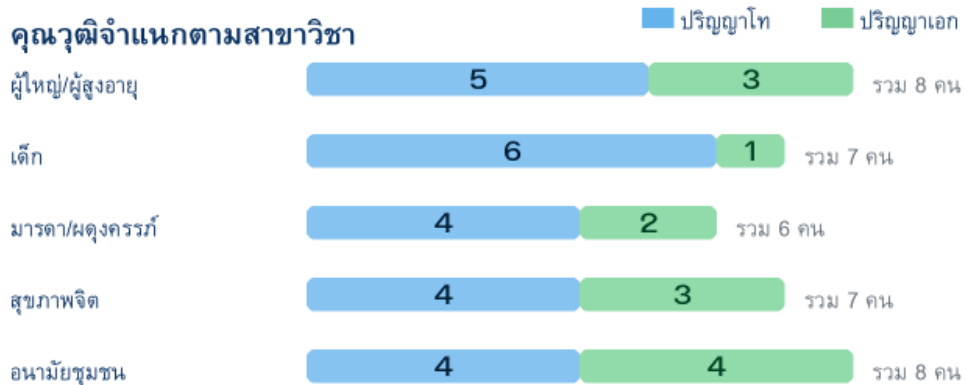
ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รองศาสตราจารย์	1	2.78
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	6	16.67
อาจารย์	29	80.56
รวม	36	100.00

ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามประเภท

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาเอก	13	36.11
ปริญญาโท	23	63.89
รวม	36	100.00

ตารางที่ 2.2 คุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ

ภาพรวมบุคลากรสายวิชาการ ณ ตุลาคม 2565



ภาพที่ 2.1 ภาพรวมบุคลากรสายวิชาการและคุณวุฒิการศึกษาจำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละเอก	หมายเหตุ
การพยาบาล ผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	5	3	8	37.50%	ต้องวาง แผนพัฒนา
การพยาบาลเด็ก	6	1	7	14.29%	ต้องวาง แผนพัฒนาด่วน
การพยาบาล มารดาทารกและ ผดุงครรภ์	4	2	6	33.33%	ต้องวาง แผนพัฒนา
การพยาบาล สุขภาพจิตและจิต เวช	4	3	7	42.86%	ผ่านเกณฑ์
การพยาบาล อนามัยชุมชน	4	4	8	50.00%	ผ่านเกณฑ์
รวม	23	13	36	36.11%	

ตารางที่ 2.3 คุณวุฒิการศึกษาจำแนกตามสาขาวิชา

ข้อค้นพบสำคัญ: สาขาการพยาบาลเด็กมีอาจารย์วุฒิปริญญาเอกเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 จึงเป็นสาขาที่ต้องวางแผนพัฒนาคุณวุฒิและการสรรหาในระยะยาว

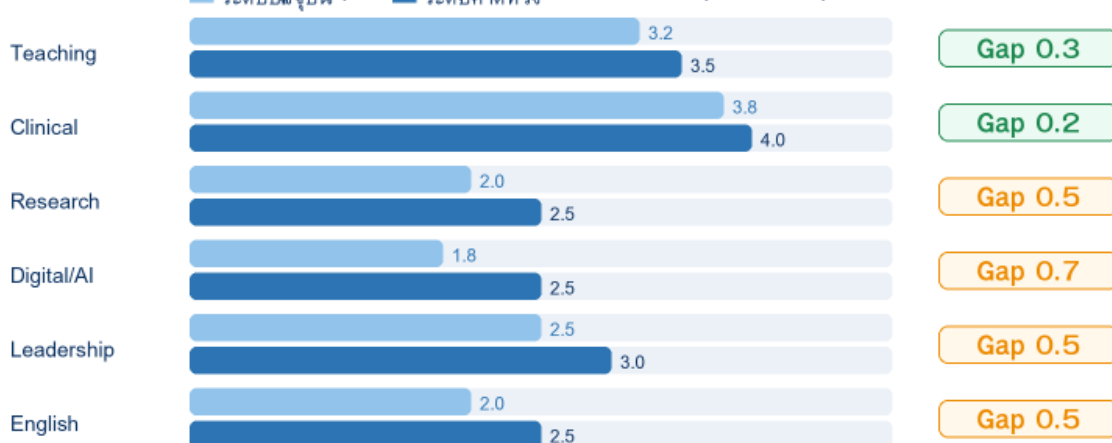
2.3 การวิเคราะห์สมรรถนะและช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap Analysis)

สมรรถนะ	ระดับปัจจุบัน (ปี 65)	ระดับคาดหวัง (ปี 66)	Gap	แนวทางพัฒนาในปี 66
Teaching Competency	3.2	3.5	0.3	อบรม Active Learning, Peer Review เบื้องต้น
Clinical Competency	3.8	4.0	0.2	ศึกษาแนวทาง Faculty Practice
Research Competency	2.0	2.5	0.5	วางแผน Research Mentor, Writing Camp
Digital/AI Competency	1.8	2.5	0.7	อบรม Digital Literacy เบื้องต้น
Leadership Competency	2.5	3.0	0.5	วางแผน Leadership Development
English Competency	2.0	2.5	0.5	ศึกษาแนวทาง English for Academic Purposes

ตารางที่ 2.4 Competency Gap Analysis (เปรียบเทียบปี 2565 กับเป้าหมายปี 2566)

Competency Gap Analysis ปี 2566

เปรียบเทียบระดับปัจจุบัน (ปี 2565) กับระดับคาดหวัง (ปี 2566)



ภาพที่ 2.2 สรุปช่องว่างสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ

2.4 การวิเคราะห์ภาระงานและความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล

ความเสี่ยง	Likelihood	Impact	ระดับ	มาตรการจัดการในปี 66	ผู้รับผิดชอบ
ขาดแคลนอาจารย์เฉพาะทางสาขาการพยาบาลเด็ก	สูง	สูง	9	วางแผนสรรหาเชิงรุก	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าเป้าหมาย	สูง	สูง	9	วางแผน Mentoring Program	งานบุคลากร
ภาระงานสูงและ Workload ไม่สมดุล	สูง	ปานกลาง	6	ศึกษาแนวทาง Team Teaching	หัวหน้าสาขา
Digital Competency Gap	ปานกลาง	สูง	6	วางแผนอบรม AI for Education	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

การเกษียณอายุ ของอาจารย์ อาวุโส	ปานกลาง	สูง	6	วางแผน Succession Plan	ผู้บริหาร
---------------------------------------	---------	-----	---	------------------------------	-----------

ตารางที่ 2.5 Human Resource Risk Analysis ปี 2566

บทที่ 3 กรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์การพัฒนา

3.1 หลักการและแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

วิทยาลัยกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการภายใต้หลักการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และวงจรคุณภาพ PDCA โดยให้ปี 2566 เป็นปีวางรากฐานระบบการพัฒนา ปี 2567 เป็นปีเริ่มดำเนินการและขยายผล และปี 2568 เป็นปีพัฒนาสู่ความยั่งยืน

กรอบแนวคิดการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ปี 2566



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ปี 2566

3.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรสายวิชาการ ปี 2566

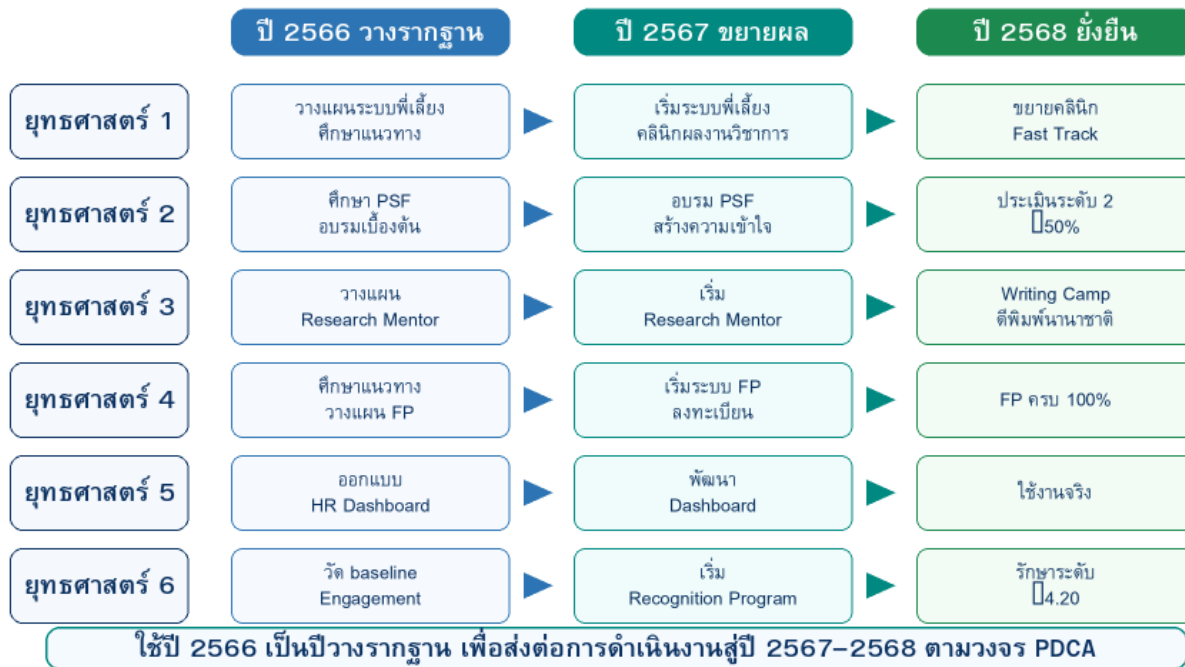
ยุทธศาสตร์	ชื่อยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลัก 2566
1	พัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการเชิงรุก	เพิ่มจำนวนอาจารย์วุฒิ ปริญญาเอกและตำแหน่ง ทางวิชาการ	ปริญญาเอก $\geq 40\%$; ตำแหน่งฯ $\geq 25\%$
2	ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ สู่ Thailand PSF	พัฒนาอาจารย์ตาม มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ	Thailand PSF ระดับ 2 $\geq 30\%$
3	พัฒนาศักยภาพด้านการ วิจัยและนวัตกรรม	เพิ่มผลงานวิจัยและ นวัตกรรมทางการพยาบาล	ตีพิมพ์ ≥ 8 เรื่อง; พูน ภายนอก ≥ 1 พูน
4	พัฒนาระบบ Faculty Practice	พัฒนาอาจารย์ให้คงความ เชี่ยวชาญทางคลินิก	ผ่าน FP ≥ 80 ชม./ปี $\geq 70\%$
5	พัฒนาระบบ HR Analytics	บริหารบุคลากรบน ฐานข้อมูลเชิงวิเคราะห์	วางแผน/ออกแบบ HR Dashboard 1 ระบบ
6	สร้างแรงจูงใจและความ ผูกพันองค์กร	สร้างองค์กรแห่งความสุข	Engagement ≥ 3.80

ตารางที่ 3.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรสายวิชาการ ปี 2566

3.3 ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ 2566 → 2567 → 2568

ยุทธศาสตร์	ปี 2566 (วางรากฐาน)	ปี 2567 (ขยายผล)	ปี 2568 (ยั่งยืน)
1	วางแผนระบบพี่เลี้ยง ศึกษ แนวทาง	เริ่มระบบพี่เลี้ยง คลินิก ผลงานวิชาการ	ขยายคลินิก Fast Track
2	ศึกษา PSF อบรมเบื้องต้น	อบรม PSF สร้างความ เข้าใจ	ประเมินระดับ 2 $\geq 50\%$
3	วางแผน Research Mentor	เริ่ม Research Mentor	Writing Camp ตีพิมพ์ นานาชาติ
4	ศึกษาแนวทาง วางแผน FP	เริ่มระบบ FP ลงทะเบียน	FP ครบ 100%
5	ออกแบบ HR Dashboard	พัฒนา Dashboard	ใช้งานจริง
6	วัด baseline Engagement	เริ่ม Recognition Program	รักษาระดับ ≥ 4.20

Roadmap การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ 2566–2568



ภาพที่ 3.2 Roadmap การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ 2566–2568

บทที่ 4 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

4.1 แผนปฏิบัติการจำแนกตามยุทธศาสตร์

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดสำคัญ	KPI/เป้าหมาย 2566	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1.1	โครงการวางแผนพัฒนา อาจารย์ศึกษาต่อระดับ ปริญญาเอก	วิเคราะห์ความต้องการ วางแผนคัดเลือกอาจารย์ เป้าหมาย	มีแผนพัฒนาระยะ 3 ปี	ต.ค.65-ธ.ค.65	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
1.2	โครงการเตรียมความพร้อม คลินิกตำแหน่งทางวิชาการ	ศึกษาเกณฑ์ จัดทำคู่มือ	คู่มือคลินิกตำแหน่งฯ 1 เล่ม	ต.ค.65-มี.ค.66	งานบุคลากร
1.3	Writing Camp (เตรียมการ)	ศึกษารูปแบบ Bootcamp	แผนการดำเนินงาน Writing Camp	Q2-Q3	งานวิจัย
1.4	วางระบบ Academic Coaching	ศึกษาแนวทาง กำหนด Framework	Framework Coaching	ตลอดปี	HRD Unit
2.1	โครงการพัฒนาอาจารย์ตาม กรอบ Thailand PSF	ศึกษาเกณฑ์ PSF จัดทำ เอกสาร	เอกสารแนวทาง PSF	พ.ย.65-ม.ค.66	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
2.2	Active Learning & OBE (เบื้องต้น)	อบรมเบื้องต้น ทำความ เข้าใจ	คะแนนประเมินสอน ≥ 3.80	ธ.ค.65	คกก.พัฒนาหลักสูตร
2.3	Digital Literacy for Education	อบรมการใช้งานเทคโนโลยี ดิจิทัล	อาจารย์ใช้เทคโนโลยี $\geq 30\%$	ม.ค./มี.ค.66	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
2.4	แผนพัฒนา Smart Classroom	สำรวจความต้องการ ออกแบบแผน	แผนพัฒนา Smart Classroom	Q2-Q4	วิทยาลัย

2.5	English for Academic Purposes	ศึกษาความต้องการ จัดทำหลักสูตร	หลักสูตร EAP	มี.ค.66	หน่วยบริการการศึกษา
3.1	วางแผน Research Mentor System	ศึกษาแนวทาง กำหนด Framework	Framework Research Mentor	ต.ค.65	งานวิจัยและนวัตกรรม
3.2	International Publication Program	ศึกษาแนวทาง วางแผน กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน	Q2-Q4	งานวิจัยและนวัตกรรม
3.3	Grant Proposal Workshop	ศึกษาแหล่งทุน วางแผน อบรม	แผนการส่งเสริมทุนภายนอก	ก.พ.66	งานวิจัยและนวัตกรรม
3.4	Nursing Innovation Development	สำรวจความต้องการ วางแผนพัฒนา	แผนพัฒนานวัตกรรม	ตลอดปี	ศูนย์นวัตกรรม
4.1	ศึกษาแนวทาง Faculty Practice	ศึกษาเกณฑ์สภากร พยาบาล	แนวทาง FP	ต.ค.65	คณะกรรมการ FP
4.2	จัดทำแผนแม่บท FP	วางแผนระบบ FP ระยะ 3 ปี	แผนแม่บท FP	ตลอดปี	คณะกรรมการ FP
4.3	สำรวจความพร้อมแหล่ง FP	สำรวจสถานที่และความ เหมาะสม	รายงานแหล่ง FP	Q2-Q4	งานวิชาการ
4.4	วางแผนบูรณาการ FP สู่การเรียนการสอน	ศึกษาแนวทาง จัดทำแนว ปฏิบัติ	แนวปฏิบัติ	ก.พ.66	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
5.1	วางแผนพัฒนา HR Dashboard	ศึกษาแนวทาง กำหนด Data Dictionary	Framework HR Dashboard	Q2-Q4	HR Analytics Team
5.2	วางแผน Competency Tracking System	ศึกษาแนวทาง กำหนด Framework	Framework Competency	Q3	HRD Unit

5.3	วางแผน Workforce Analytics	กำหนดตัวชี้วัดและระบบ รายงาน	Framework Workforce Report	ตลอดปี	HR Unit
6.1	วางแผน Recognition Program	ศึกษาเกณฑ์ รางวัล	แผน Recognition	ก.ย.66	HR Unit
6.2	Wellness Program (สำรวจ)	สำรวจความต้องการ	รายงานความต้องการ	ตลอดปี	คณะกรรมการ Wellness
6.3	กิจกรรม Happy Workplace	Team Building กิจกรรม สัมพันธ์	เข้าร่วม $\geq 70\%$	Q2-Q3	HR Unit
6.4	Engagement Survey (baseline)	จัดทำแบบสำรวจ เก็บข้อมูล baseline	Engagement ≥ 3.80	Q3	HR Analytics Team

ตารางที่ 4.1 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

4.2 Timeline การดำเนินงานประจำปี 2566

กิจกรรม/ โครงการ	ต.ค.65	พ.ย.65	ธ.ค.65	ม.ค.66	ก.พ.66	มี.ค.66	เม.ย.66	พ.ค.66	มิ.ย.66	ก.ค.66	ส.ค.66	ก.ย.66
1.1 วางแผน ศึกษาต่อ ป. เอก	●											
1.2 เตรียม คลินิกตำแหน่ง ฯ				●	●							
1.3 Writing Camp (เตรียมการ)									●			
2.1 ศึกษา Thailand PSF		●		●								
2.2 Active Learning			●									
2.3 Digital Literacy				●		●						
2.4 แผน Smart Classroom							●	●	●			

3.1 วางแผน Research Mentor	●											
3.2 วางแผน International Pub										●		
4.1 ศึกษา แนวทาง FP	●											
4.2 จัดทำแผน แม่บท FP		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
5.1 วางแผน HR Dashboard							●	●	●			
6.1 วางแผน Recognition												●
6.4 Engagement Survey										●		

ตารางที่ 4.2 Strategic Implementation Timeline ปี 2566

4.3 ผลลัพธ์ที่คาดหวังและความเชื่อมโยงสู่ปี 2567–2568

ด้าน	ผลลัพธ์ที่คาดหวังปี 2566	ตัวชี้วัดความสำเร็จปี 2566	เชื่อมโยงสู่ปี 2567	เชื่อมโยงสู่ปี 2568
คุณวุฒิฯ	มีแผนพัฒนาระยะ 3 ปี	ปริญญาเอก $\geq 40\%$; ตำแหน่งฯ $\geq 25\%$	ปรับเป้าเป็น 43%	ปรับเป้าเป็น 45%
การเรียนการสอน	อาจารย์มีความเข้าใจ Thailand PSF	PSF ระดับ 2 $\geq 30\%$	ขยายเป็น 40%	ขยายเป็น 50%
วิจัย	มีแผนส่งเสริมการวิจัย	ตีพิมพ์ ≥ 8 เรื่อง; ทุนภายนอก ≥ 1	เร่ง Research Mentor	ตีพิมพ์นานาชาติ ≥ 6
FP	มีแผนแม่บท FP	มีแผนแม่บท	เริ่มระบบ FP	FP ครบ 100%
HR Analytics	มี Framework Dashboard	Framework 1 ระบบ	พัฒนา Dashboard	ใช้งานจริง
Engagement	มี baseline Engagement	Engagement ≥ 3.80	เริ่ม Recognition	รักษาระดับ 4.20

บทที่ 5 ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการ

5.1 ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentoring System) ระยะเวลาแผน

ประเภทพี่เลี้ยง	กลุ่มเป้าหมาย	บทบาทสำคัญในปี 2566	หลักฐานติดตาม
Onboarding Mentor	อาจารย์ใหม่	ศึกษาแนวทาง กำหนด Framework	Framework การดูแล
Academic Position Mentor	อาจารย์ที่เตรียมยื่น ผศ./ รศ.	ศึกษาเกณฑ์ จัดทำคู่มือ	คู่มือการขอตำแหน่ง
Research Mentor	อาจารย์ที่ต้องพัฒนาวิจัย	วางแผนระบบพี่เลี้ยง	Framework Research Mentor

5.2 ระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ระยะเวลาแผน

วิทยาลัยวางแผนระบบ Career Path ในปี 2566 เพื่อให้บุคลากรเห็นทิศทางการเติบโตและสามารถเชื่อมโยงการพัฒนาบุคคลกับความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยแบ่งเส้นทางพัฒนาเป็น 4 Track สำคัญ ดังนี้

เส้นทาง	ระดับเริ่มต้น	ระดับกลาง (เป้าหมาย 67-68)	ระดับสูง (เป้าหมาย 69-70)
Academic Track	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์
Teaching Excellence Track	ผู้สอนรายวิชา	ผู้รับผิดชอบรายวิชา/PSF ระดับ 2	ผู้เชี่ยวชาญการสอน
Research Track	ผู้ร่วมวิจัย	หัวหน้าโครงการ/ตีพิมพ์ นานาชาติ	หัวหน้ากลุ่มวิจัย
Clinical Expertise Track	ผู้ปฏิบัติ FP	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง	ผู้นำคลินิก

5.3 ระบบวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล (HR Analytics) ระยะเวลาแผน

ปี 2566 มุ่งเน้นการศึกษา ออกแบบ HR Dashboard และกำหนด Data Dictionary สำหรับใช้ในปี 2567-2568 โดยกำหนดหมวดข้อมูลหลัก ได้แก่ ข้อมูลอัตรากำลัง คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ สมรรถนะ ภาระงาน ผลงานวิจัย Faculty Practice การพัฒนาบุคคล และตัวชี้วัดความผูกพันองค์กร

หมวดข้อมูล	ตัวอย่างข้อมูล	การใช้ประโยชน์เชิงบริหาร
Workforce Profile	จำนวนอาจารย์ แยกสาขา คุณวุฒิ และตำแหน่ง	วางแผนอัตรากำลังและการสรรหา
Competency & IDP	ผลประเมินสมรรถนะ แผนพัฒนา รายบุคคล	กำหนดหลักสูตรพัฒนาและติดตามผล
Academic Output	ผลงานวิจัย ตีพิมพ์ ทุนภายนอก	วิเคราะห์ศักยภาพวิจัยและกำหนดมาตรการสนับสนุน
Faculty Practice	ชั่วโมง FP แหล่งปฏิบัติ บูรณาการสู่ รายวิชา	รักษาความเชี่ยวชาญทางคลินิก
Engagement & Retention	คะแนน Engagement ความเสี่ยง การลาออก	ออกแบบมาตรการรักษาบุคลากร คุณภาพ

5.4 ระบบ Faculty Practice และความเชี่ยวชาญทางคลินิก

ในปี 2566 วิทยาลัยกำหนดให้ Faculty Practice เป็นระบบสำคัญในการรักษาและยกระดับความเชี่ยวชาญทางคลินิกของอาจารย์ โดยเริ่มจากการศึกษาเกณฑ์ จัดทำแผนแม่บท กำหนดแหล่งปฏิบัติ และวางแนวทางบูรณาการประสบการณ์จากการปฏิบัติจริงสู่การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ

- จัดทำแผนแม่บท Faculty Practice ระยะ 3 ปี
- สำนักรวบรวมความพร้อมของแหล่งฝึกและแหล่งปฏิบัติที่เหมาะสม
- กำหนดรูปแบบการบันทึกชั่วโมงและผลลัพธ์การปฏิบัติ
- วางแนวทางการนำกรณีศึกษาจาก FP ไปใช้ในรายวิชาและการนิเทศภาคปฏิบัติ

บทที่ 6 ระบบกำกับติดตาม ประเมินผล และบริหารความเสี่ยง

6.1 ระบบติดตามผลการดำเนินงานปี 2566

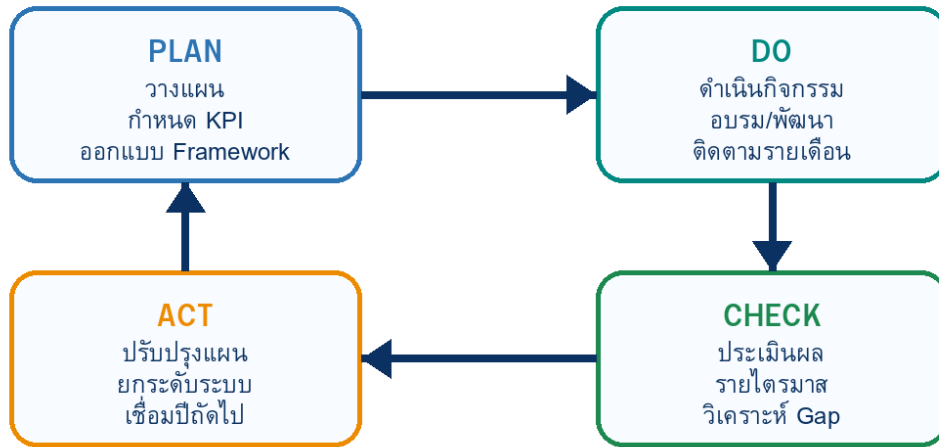
รอบเวลา	กิจกรรมติดตาม	ข้อมูลที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต
รายเดือน	ติดตามกิจกรรมตาม Action Plan	รายงานกิจกรรม, รายชื่อผู้เข้าร่วม	ผู้รับผิดชอบโครงการ	บันทึกความก้าวหน้า
รายไตรมาส	ติดตาม KPI และ HR Risk	HR Report, Workforce Report	HR Analytics Team	รายงาน Q1-Q4
กลางปี	ทบทวนแผนและปรับมาตรการ	ผลดำเนินงานครึ่งปี	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร	ข้อเสนอปรับแผน
สิ้นปี	ประเมินผลสัมฤทธิ์และจัดทำรายงาน	KPI, ผลประเมินสมรรถนะ, Engagement	คณะกรรมการ/งานบุคลากร	รายงานผลประจำปี

6.2 ระบบแจ้งเตือนความเสี่ยงล่วงหน้า (Early Warning)

ความเสี่ยงสำคัญ	ตัวชี้วัดเตือนภัยล่วงหน้า	ระดับแจ้งเตือน	มาตรการตอบสนองในปี 66
อาจารย์ไม่เพียงพอ	Faculty Ratio สูงกว่า 1:7	สีเหลือง	วางแผนสรรหา
ตำแหน่งทางวิชาการไม่เพิ่ม	ไม่มีผู้ยื่นขอตำแหน่งตามแผน	สีเหลือง	เร่งวางแผนระบบพี่เลี้ยง
ผลงานวิจัยไม่ถึงเป้าหมาย	ต้นฉบับ/ทุนวิจัยต่ำกว่าแผน	สีเหลือง	วางแผน Writing Camp
FP ไม่ครบ 80 ชั่วโมง	ชั่วโมงสะสมรายบุคคลต่ำ	สีเหลือง	เร่งจัดทำแผนแม่บท

6.3 ระบบปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (PDCA) ระยะ 3 ปี

ระบบกำกับติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงตาม PDCA



ภาพที่ 6.1 ระบบกำกับติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงตาม PDCA

ขั้นตอน	ปี 2566 (Plan)	ปี 2567 (Do)	ปี 2568 (Check/Act)
Plan	วางแผน กำหนด Framework	ปรับแผนตามผลการดำเนินงาน	ปรับแผนตามผล SAR
Do	เตรียมความพร้อมระบบ	ดำเนินกิจกรรมตามแผน	ขยายผลกิจกรรมที่สำเร็จ
Check	ติดตาม KPI เบื้องต้น	ติดตาม KPI รายไตรมาส	วิเคราะห์ช่องว่างอย่างเข้มข้น
Act	จัดทำแผนปี 67	ปรับแผนกลางปี	จัดทำแผนปี 69-70

6.4 กลไกรายงานผลและการใช้ประโยชน์

การติดตามประเมินผลจะเชื่อมโยงกับการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยและการรายงานผลต่อผู้บริหาร เพื่อใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเชิงนโยบาย การจัดสรรทรัพยากร การปรับแผนพัฒนาบุคลากร และการจัดทำรายงานการประเมินตนเองในปีถัดไป

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ความเชื่อมโยงแผน 2566 → 2567 → 2568 (สรุปภาพรวม)

ตัวชี้วัด	66 (วางรากฐาน)	67 (เริ่ม)	68 (ขยาย)
ปริญญาเอก	≥40%	≥43%	≥45%
ตำแหน่งวิชาการ	≥25%	≥30%	≥35%
Thailand PSF ระดับ 2	≥30%	≥40%	≥50%
FP ≥80 ซม.	มีแผนแม่บท	≥80%	100%
Engagement	≥3.80 (baseline)	≥4.00	≥4.20

ภาคผนวก ข คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ที่ ๔๘๔๖ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๖ - พ.ศ.๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - พ.ศ.๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ "พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน" เพื่อให้การดำเนินงานแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จึงอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๓๑(๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - พ.ศ.๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

๑.คณะกรรมการอำนวยการ

๑.๑ อธิการบดี	ประธานกรรมการ
๑.๒ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	กรรมการ
๑.๓ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	กรรมการ
๑.๔ รองอธิการบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ	กรรมการ
๑.๕ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา	กรรมการ
๑.๖ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	กรรมการ
๑.๗ รองอธิการบดีวิทยาเขตนครปฐม	กรรมการ
๑.๘ คณบดีคณะครุศาสตร์	กรรมการ
๑.๙ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	กรรมการ
๑.๑๐ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	กรรมการ
๑.๑๑ คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	กรรมการ
๑.๑๒ คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์	กรรมการ
๑.๑๓ คณบดีคณะวิทยาการจัดการ	กรรมการ
๑.๑๔ คณบดีวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ	กรรมการ
๑.๑๕ คณบดีวิทยาลัยสถาปัตยกรรมศาสตร์	กรรมการ

๑.๑๖	คณบดีวิทยาลัยสหเวชศาสตร์	กรรมการ
๑.๑๗	คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	กรรมการ
๑.๑๘	คณบดีวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	กรรมการ
๑.๑๙	คณบดีวิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมและบริการ	กรรมการ
๑.๒๐	คณบดีวิทยาลัยนิเทศศาสตร์	กรรมการ
๑.๒๑	คณบดีวิทยาลัยการเมืองและการปกครอง	กรรมการ
๑.๒๒	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	กรรมการ
๑.๒๓	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการ
๑.๒๔	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	กรรมการ
๑.๒๕	ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๒๖	ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	กรรมการ
๑.๒๗	ผู้อำนวยการสำนักวิชาการศึกษาทั่วไป และนวัตกรรมการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์	กรรมการ
๑.๒๘	ผู้อำนวยการสำนักทรัพย์สินและรายได้	กรรมการ
๑.๒๙	ผู้อำนวยการสถาบันสร้างสรรค์ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	กรรมการ
๑.๓๐	ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต	กรรมการ
๑.๓๑	ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตนครปฐม	กรรมการ
๑.๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม	กรรมการ
๑.๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	กรรมการ
๑.๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจังหวัดอุดร	กรรมการ
๑.๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษานานาชาติ	กรรมการ
๑.๓๖	ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพสังคมสูงวัย	กรรมการ

คณะกรรมการอำนวยการ มีหน้าที่ดังนี้

๑. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และกำหนดแนวทางตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๒. ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร
๓. กำกับ ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน

๒.๑	หัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์	กรรมการ
๒.๒	หัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	กรรมการ
๒.๓	หัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	กรรมการ
๒.๔	หัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะวิทยาการจัดการ	กรรมการ
๒.๕	หัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	กรรมการ
๒.๖	หัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์	กรรมการ
๒.๗	หัวหน้าสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย	กรรมการ
๒.๘	หัวหน้าสำนักงานวิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ	กรรมการ
๒.๙	หัวหน้าสำนักงานวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	กรรมการ
๒.๑๐	หัวหน้าสำนักงานวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ	กรรมการ
๒.๑๑	หัวหน้าสำนักงานวิทยาลัยสหเวชศาสตร์	กรรมการ
๒.๑๒	หัวหน้าสำนักงานวิทยาลัยนิเทศศาสตร์	กรรมการ
๒.๑๓	หัวหน้าสำนักงานวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	กรรมการ
๒.๑๔	หัวหน้าสำนักงานวิทยาลัยการเมืองและการปกครอง	กรรมการ
๒.๑๕	หัวหน้าสำนักงานวิทยาลัยสถาปัตยกรรมศาสตร์	กรรมการ
๒.๑๖	หัวหน้าสำนักงานสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	กรรมการ
๒.๑๗	หัวหน้าสำนักงานสำนักศิลปะและวัฒนธรรม	กรรมการ
๒.๑๘	หัวหน้าสำนักงานสถาบันวิจัยและพัฒนา	กรรมการ
๒.๑๙	หัวหน้าสำนักงานสำนักวิชาการศึกษาทั่วไป และนวัตกรรมการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์	กรรมการ
๒.๒๐	หัวหน้าสำนักงานสำนักทรัพย์สินและรายได้	กรรมการ
๒.๒๑	หัวหน้าสำนักงานสถาบันสร้างสรรค์ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	กรรมการ
๒.๒๒	หัวหน้าสำนักงานศูนย์การศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม	กรรมการ
๒.๒๓	หัวหน้าสำนักงานศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง	กรรมการ
๒.๒๔	หัวหน้าสำนักงานศูนย์การศึกษาจังหวัดอุตรธานี	กรรมการ
๒.๒๕	หัวหน้าสำนักงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	กรรมการ
๒.๒๖	หัวหน้าสำนักงานสถาบันส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพสังคมสูงวัย	กรรมการ
๒.๒๗	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ

๒.๒๘	หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณกองนโยบายและแผน	กรรมการ
๒.๒๙	หัวหน้าฝ่ายกองทุนพัฒนาบุคลากร	กรรมการ
๒.๓๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล	กรรมการ
๒.๓๑	หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	กรรมการ
๒.๓๒	นางสาวตรีสุข นุ่มสีหมอก	กรรมการ
๒.๓๓	นางสาวฐณัฎฐ์ศีกาญ ธนฤกษ์ชนันท์	กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการดำเนินงานจัดทำ มีหน้าที่ดังนี้

๑. รวบรวมและวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ด้านแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร
๒. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรพิจารณาให้ความเห็น ข้อเสนอแนะและนำเสนอต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติ
๓. สื่อสาร สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรแก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย
๔. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร
๕. กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรเสนอต่ออธิการบดีเพื่อรับทราบทุกไตรมาส
๖. งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการอำนวยการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(รองศาสตราจารย์ ดร.ชุตিকাญจน์ ศรีวิบูลย์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ภาคผนวก ค แบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ปี 2566 (ฉบับร่าง)

หัวข้อในแบบฟอร์ม IDP	รายละเอียดที่ควรระบุ
ข้อมูลพื้นฐานบุคลากร	ชื่อ-สกุล สาขาวิชา คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ภาระงานหลัก
สมรรถนะที่ต้องพัฒนา	Teaching, Research, Clinical, Digital/AI, Leadership, English
กิจกรรมพัฒนา	อบรม โค้ช พี่เลี้ยง Writing Camp Faculty Practice หรือกิจกรรมเฉพาะทาง
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์ที่ตรวจสอบได้ เช่น ผลงานวิชาการ ชั่วโมง FP คะแนนประเมิน หรือหลักฐานการนำไปใช้
รอบติดตาม	รายไตรมาส กลางปี และสิ้นปี

สรุปท้ายแผน

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ฉบับนี้ถูกออกแบบให้เป็น “ปีวางรากฐาน” (Foundation Year) ของระบบ PDCA ด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ 1) วางแผนและเตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบ 2) สร้างความเข้าใจและ Framework เพื่อใช้ในการดำเนินงานในปี 2567–2568 และ 3) ส่งต่อข้อมูลและแผนงานไปยังแผนปีถัดไปเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ความสำเร็จของแผนปี 2566 จะสะท้อนผ่านความพร้อมของระบบและ Framework ที่นำไปสู่การดำเนินงานในปี 2567–2568 ตลอดจนการใช้ข้อมูลประกอบการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพอย่างยั่งยืน