



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

คำนำ

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

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Human Resource Management and Development: SHRM & SHRD) โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย แผนยุทธศาสตร์วิทยาลัย เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) เกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ของสภาการพยาบาล และกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพของประเทศไทย (Thailand PSF)

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

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ และสนับสนุนการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาพยาบาลอย่างยั่งยืน

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทสรุปผู้บริหาร

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ โดยใช้ข้อมูลอัตรากำลัง สมรรถนะ ภาระงาน ความเสี่ยง และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นฐานในการกำหนดทิศทางการพัฒนา

ข้อมูล ณ ตุลาคม 2567 พบว่า วิทยาลัยมีบุคลากรสายวิชาการจำนวน 39 คน ประกอบด้วยรองศาสตราจารย์ 2 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 7 คน และอาจารย์ 30 คน มีอาจารย์วุฒิปริญญาเอก 16 คน หรือร้อยละ 41.03 และวุฒิปริญญาโท 23 คน หรือร้อยละ 58.97 ทั้งนี้ สัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอยู่ที่ร้อยละ 23.08 ซึ่งยังต่ำกว่าเป้าหมายระยะกลาง จึงจำเป็นต้องใช้มาตรการพัฒนาเชิงรุก

- เร่งเพิ่มสัดส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะสาขาที่มีความเสี่ยงด้านอัตรากำลัง
- ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามกรอบ Thailand PSF, OBE, Active Learning และ AI for Education
- พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและนวัตกรรมผ่านระบบ Research Mentor, Writing Camp และการสนับสนุนทุนภายนอก
- พัฒนาระบบ Faculty Practice ให้ครบถ้วนตามเกณฑ์อย่างน้อย 80 ชั่วโมงต่อปี และบูรณาการผลลัพธ์กลับสู่รายวิชา
- พัฒนาระบบ HR Analytics, Competency Tracking และ Dashboard เพื่อกำกับติดตามผลแบบ Evidence-based
- สร้างแรงจูงใจ ความผูกพันองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อรักษาบุคลากรคุณภาพ

ตารางสรุปยุทธศาสตร์และเป้าหมายสำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก	ตัวชี้วัดสำคัญ	ค่าเป้าหมาย 2568
พัฒนาคุณภาพและตำแหน่งทางวิชาการเชิงรุก	เพิ่มจำนวนอาจารย์วุฒิ ปริญญาเอกและผู้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	ปริญญาเอก $\geq 45\%$	ปริญญาเอก $\geq 45\%$; ตำแหน่งทางวิชาการ $\geq 35\%$
ยกระดับคุณภาพการ จัดการเรียนรู้สู่ Thailand PSF และ Smart Education	พัฒนาอาจารย์ตาม มาตรฐานอาจารย์มือ อาชีพและการเรียนรู้ยุค ดิจิทัล	Thailand PSF ระดับ 2 $\geq 50\%$	Thailand PSF ระดับ 2 $\geq 50\%$; คะแนนสอน ≥ 4.20
พัฒนาศักยภาพด้านการ วิจัยและนวัตกรรม	เพิ่มผลงานวิจัยระดับ นานาชาติและนวัตกรรม ทางการแพทย์	ตีพิมพ์นานาชาติ ≥ 6 เรื่อง	ตีพิมพ์นานาชาติ ≥ 6 เรื่อง; ทุนภายนอก ≥ 3 ทุน
พัฒนาระบบ Faculty Practice และความ เชี่ยวชาญทางคลินิก	พัฒนาอาจารย์ให้คง ความเชี่ยวชาญและ บูรณาการสู่การเรียนการ สอน	ผ่าน FP ≥ 80 ชม./ปี $= 100\%$	ผ่าน FP ≥ 80 ชม./ปี $= 100\%$; บูรณาการ ≥ 5 รายวิชา
พัฒนาระบบ HR Analytics และ Smart HR Management	บริหารบุคลากรบน ฐานข้อมูลเชิงวิเคราะห์	HR Dashboard 1 ระบบ	HR Dashboard 1 ระบบ; Competency Assessment 100%
สร้างแรงจูงใจและความ ผูกพันองค์กร	สร้างองค์กรแห่งความสุข และรักษาบุคลากร คุณภาพ	Engagement ≥ 4.20	Engagement ≥ 4.20 ; Retention $\geq 90\%$

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
ตารางสรุปยุทธศาสตร์และเป้าหมายสำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ค
บทที่ 1 บทนำและข้อมูลพื้นฐาน	1
บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	3
บทที่ 3 กรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์การพัฒนา	10
บทที่ 4 แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	13
บทที่ 5 ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการ	18
บทที่ 6 ระบบกำกับติดตาม ประเมินผล และบริหารความเสี่ยง	22
ภาคผนวก	25

บทที่ 1 บทนำและข้อมูลพื้นฐาน

1.1 หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลสายวิชาการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนพันธกิจหลักของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ โดยเฉพาะด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาล การวิจัย การบริการวิชาการ และการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่ทันสมัย จึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพพยาบาล

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเข้าสู่สังคมดิจิทัล การใช้ปัญญาประดิษฐ์ และแนวโน้มการศึกษายุคใหม่ วิทยาลัยจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว ตลอดจนสามารถตอบสนองต่อเกณฑ์คุณภาพของสภาการพยาบาล เกณฑ์ EdPEx และ Thailand PSF ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา วิทยาลัยยังมีประเด็นท้าทายที่ต้องเร่งพัฒนา ได้แก่ สัดส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอกในบางสาขาวิชายังต่ำกว่าเป้าหมาย ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และผลงานวิชาการระดับนานาชาติยังมีจำนวนจำกัด แผนฉบับนี้จึงจัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

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 (Produce competent professionals)
อัตลักษณ์	เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ เป็นดวงประทีปให้สังคม

1.3 วัตถุประสงค์ของแผน

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร
2. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามกรอบ Thailand PSF และเกณฑ์สภาการพยาบาล
3. พัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร
4. พัฒนาระบบ Faculty Practice และความเชี่ยวชาญทางคลินิก
5. พัฒนาระบบ HR Analytics และ Data-driven Management
6. สร้างแรงจูงใจและความผูกพันองค์กร

1.4 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ 1.1 เป้าหมายเชิงปริมาณด้านการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2568	เป้าหมาย 2569	เป้าหมาย 2570
ร้อยละอาจารย์วุฒิ ปริญญาเอก	≥ 45%	≥ 50%	≥ 55%
ร้อยละอาจารย์มีตำแหน่ง ทางวิชาการ	≥ 35%	≥ 45%	≥ 60%
จำนวนผลงานตีพิมพ์ ระดับนานาชาติ	≥ 6 เรื่อง	≥ 8 เรื่อง	≥ 10 เรื่อง
ร้อยละอาจารย์ผ่าน Thailand PSF ระดับ 2	≥ 50%	≥ 70%	≥ 80%
ร้อยละอาจารย์ผ่าน Faculty Practice (≥80 ชม./ปี)	100%	100%	100%
Engagement Score	≥ 4.20	≥ 4.30	≥ 4.40
ร้อยละอาจารย์ผ่าน Digital Competency	≥ 80%	≥ 90%	100%

1.5 สมรรถนะหลักของบุคลากรสายวิชาการ

กลุ่มสมรรถนะ	รายละเอียด
Core Competency	Professional Values, Knowledge, Teaching Competency และ Research Competency เพื่อสนับสนุนคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ
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 และการพัฒนานวัตกรรม

บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ

2.1 หลักการและแนวคิดในการวิเคราะห์สถานการณ์

การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรสายวิชาการดำเนินการภายใต้แนวคิด Strategic Human Resource Management โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน ครอบคลุมอัตรากำลัง สมรรถนะ ภาระงาน ความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล และความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย แผนยุทธศาสตร์วิทยาลัย เกณฑ์สภาการพยาบาล EdPEx และ Thailand PSF

2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

2.2 จุดแข็ง

ประเด็น	รายละเอียด	ผลกระทบ/แนวทางใช้ประโยชน์
S1 Academic Expertise	อาจารย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในสาขาวิชาการพยาบาลหลักครบทุกสาขา	จัดการเรียนการสอนและวิจัยได้มีคุณภาพ
S2 Clinical Experience	อาจารย์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์วิชาชีพในคลินิกสูง	บูรณาการประสบการณ์จริงสู่การเรียนการสอนได้ดี
S3 Faculty Practice	มีระบบ Faculty Practice ที่สนับสนุนความเชี่ยวชาญทางคลินิก	อาจารย์ทันสมัยทางวิชาชีพ
S4 Organizational Support	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	มีนโยบายและงบประมาณเอื้อต่อการพัฒนา
S5 Collaboration Network	มีเครือข่ายแหล่งฝึกและโรงพยาบาลภาครัฐ/เอกชน	สนับสนุนแหล่งฝึกและบริการวิชาการ

2.2 จุดอ่อน

ประเด็น	รายละเอียด	ผลกระทบ/แนวทางใช้ประโยชน์
W1 Academic Position ต่ำ	ตำแหน่งทางวิชาการร้อยละ 23.08 ต่ำกว่าเป้าหมาย	เร่งระบบพี่เลี้ยงและคลินิกผลงานวิชาการ
W2 Research Publication จำกัด	ผลงานวิจัยระดับนานาชาติยังมีจำนวนจำกัด	Writing Camp และ Research Mentor
W3 Digital Competency Gap	อาจารย์บางส่วนยังต้องพัฒนาทักษะ Digital/AI	อบรม AI for Education ต่อเนื่อง
W4 Workload สูง	ภาระงานสอนและนิเทศภาคปฏิบัติสูง	Balanced Workload Management
W5 HR Analytics ไม่สมบูรณ์	ระบบข้อมูลบุคลากรยังพัฒนาไม่ครบวงจร	พัฒนา HR Dashboard และ Workforce Analytics

2.2 โอกาส

ประเด็น	รายละเอียด	ผลกระทบ/แนวทางใช้ประโยชน์
O1 Digital Transformation	นโยบายมหาวิทยาลัยสู่ Digital University	พัฒนาทักษะ Digital Literacy และ AI
O2 AI Technology	AI สนับสนุนการจัดการเรียนรู้และวิจัย	นำ AI ใช้จริงในรายวิชาและงานวิจัย
O3 Research Funding	แหล่งทุนภายนอกเพิ่มขึ้น	พัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย
O4 International Collaboration	โอกาสความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	สร้างผลงานร่วมและแลกเปลี่ยนวิชาการ
O5 Thailand PSF	กรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพของประเทศไทย	ยกระดับสมรรถนะอาจารย์

2.2 อุปสรรคและความท้าทาย

ประเด็น	รายละเอียด	ผลกระทบ/แนวทางใช้ประโยชน์
T1 Competition	การแข่งขันด้านบุคลากรพยาบาลระหว่างสถาบัน	Retention Program และ Career Path
T2 Digital Disruption	เทคโนโลยีการศึกษาเปลี่ยนเร็ว	พัฒนา Faculty Development ดิจิทัล
T3 Aging Workforce	อาจารย์อาวุโสเกษียณในอนาคต	Succession Plan และ Talent Pool
T4 Workload Complexity	ภาระงานซับซ้อนจากมาตรฐานคุณภาพ	Faculty Wellness และ Workload Balance
T5 Accreditation Pressure	แรงกดดันจากการประเมินภายนอก	ระบบเตรียมความพร้อมล่วงหน้า

2.3 การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Analysis)

ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามประเภท

ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รองศาสตราจารย์	2	5.13
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	7	17.95
อาจารย์	30	76.92
รวม	39	100.00

ตารางที่ 2.2 คุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาเอก	16	41.03
ปริญญาโท	23	58.97
รวม	39	100.00

ตารางที่ 2.3 คุณวุฒิการศึกษาจำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละอาจารย์ เอก	หมายเหตุ
การพยาบาล ผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	5	4	9	44.44%	ผ่านเกณฑ์
การพยาบาลเด็ก	6	1	7	14.29%	ต้องเร่งพัฒนา
การพยาบาล มารดาทารกและ ผดุงครรภ์	4	2	6	33.33%	ต้องพัฒนาเพิ่ม
การพยาบาล สุขภาพจิตและ จิตเวช	5	3	8	37.50%	ผ่านเกณฑ์
การพยาบาล อนามัยชุมชน	3	6	9	66.67%	ผ่านเกณฑ์
รวม	23	16	39	41.03%	

จากข้อมูลอัตรากำลังพบว่า สาขาการพยาบาลเด็กมีอาจารย์วุฒิปริญญาเอกเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 จึงเป็นสาขาที่ควรเร่งวางแผนพัฒนาคุณวุฒิ การสรรหา และการจัดระบบทดแทนภาระงานอย่างเร่งด่วน

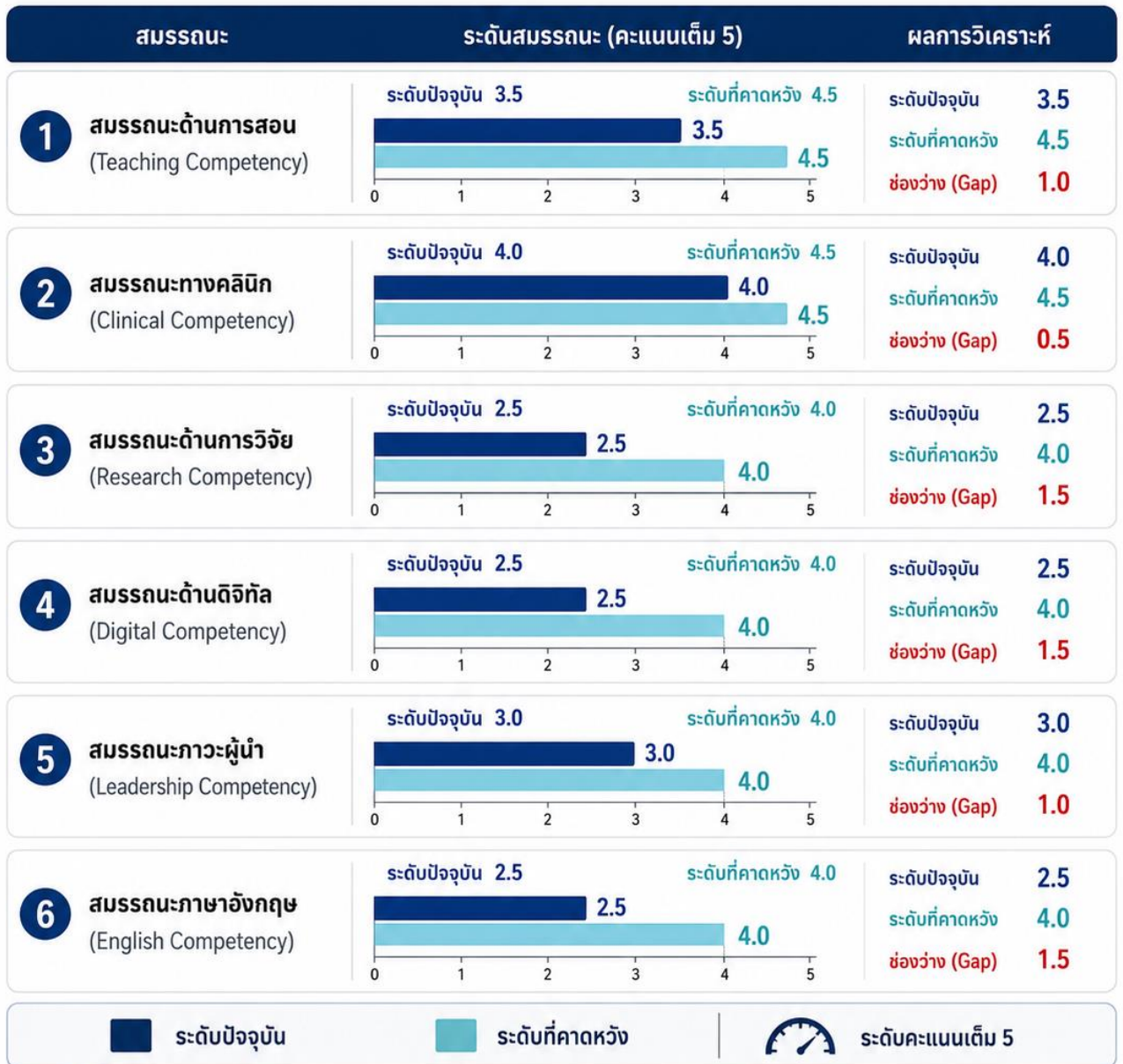
ตารางที่ 2.4 Faculty Ratio Analysis

รายการ	ค่า
จำนวนอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริง	35 คน
จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES)	232.36
อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา	1 : 6.64
เกณฑ์สภาการพยาบาล	ไม่เกิน 1 : 6
สถานะ	สูงกว่าเกณฑ์เล็กน้อย ต้องวางแผนสรรหาและบริหาร ภาระงาน

2.4 การวิเคราะห์สมรรถนะและช่องว่างสมรรถนะ

แผนภาพวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ

ใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) การอบรมพัฒนา และระบบติดตามผลรายไตรมาส



สรุปประเด็นสำคัญ

- ช่องว่างสูงสุดอยู่ที่สมรรถนะด้านการวิจัย ด้านดิจิทัล และภาษาอังกฤษ (Gap 1.5)
- สมรรถนะทางคลินิกมีความพร้อมค่อนข้างสูง (Gap 0.5)
- ผลการวิเคราะห์นี้ใช้กำหนดแผนพัฒนารายบุคคลและลำดับความสำคัญของการพัฒนา

ตารางที่ 2.5 Competency Gap Analysis

สมรรถนะ	ระดับปัจจุบัน	ระดับคาดหวัง	Gap	แนวทางพัฒนา
Teaching Competency	3.5	4.5	1.0	อบรม OBE/Active Learning, Peer Review และ PSF Portfolio
Clinical Competency	4.0	4.5	0.5	Faculty Practice, Clinical Update และแลกเปลี่ยน Best Practice
Research Competency	2.5	4.0	1.5	Research Mentor, Writing Camp, Pre-submission Review
Digital/AI Competency	2.5	4.0	1.5	AI for Education, LMS, Smart Classroom และ Prompt Engineering
Leadership Competency	3.0	4.0	1.0	Leadership Development, Coaching, Project Assignment
English Competency	2.5	4.0	1.5	English for Academic Purposes และ English Clinic

2.5 การวิเคราะห์ภาระงานและความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล

ภาระงานของอาจารย์อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภาคปฏิบัติ ซึ่งอาจกระทบต่อเวลาในการทำวิจัย การผลิตผลงานวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ วิทยาลัยจึงต้องใช้ระบบ Balanced Workload Management ร่วมกับ Team Teaching, Digital Learning และการลดภาระงานเอกสาร

ตารางที่ 2.6 Human Resource Risk Analysis

ความเสี่ยง	Likelihood	Impact	ระดับ	มาตรการจัดการ	ผู้รับผิดชอบ
ขาดแคลนอาจารย์เฉพาะทาง โดยเฉพาะสาขาการพยาบาลเด็ก	สูง	สูง	9	แผนสรรหาเชิงรุก ทุนศึกษาต่อ Load Release	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าเป้าหมาย	สูง	สูง	9	Mentoring Program คลินิก ผลงานวิชาการ และ Coaching รายบุคคล	งานบุคลากร
ภาระงานสูงและ Workload ไม่สมดุล	สูง	ปานกลาง	6	Team Teaching, Workload Mapping และ ลดภาระงาน เอกสาร	หัวหน้าสาขา
Digital Competency Gap	ปานกลาง	สูง	6	AI for Education และ Digital Literacy Training	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
การเกษียณอายุของอาจารย์อาวุโส	ปานกลาง	สูง	6	Succession Plan, Talent Pool, Knowledge Transfer	ผู้บริหาร
Burnout และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ปานกลาง	ปานกลาง	4	Faculty Wellness, Happy Workplace และระบบรับฟังเสียงบุคลากร	HR Unit

2.6 ประเด็นท้าทายเชิงยุทธศาสตร์

7. การเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิระดับปริญญาเอกให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย
8. การเพิ่มผลงานวิจัยและตีพิมพ์ระดับนานาชาติ
9. การยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัล AI และภาษาอังกฤษเพื่อวิชาการ
10. การสร้างผู้นำทางวิชาการรุ่นใหม่ผ่านระบบ Succession Plan และ Talent Pool
11. การบริหารภาระงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
12. การพัฒนาระบบ HR Analytics เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร

บทที่ 3 กรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์การพัฒนา

3.1 หลักการและแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

วิทยาลัยกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรแบบองค์รวม ครอบคลุมด้านวิชาการ วิชาชีพ การวิจัย นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ ยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำ ความเชี่ยวชาญทางคลินิก และคุณภาพชีวิตในการทำงาน



3.2 องค์ประกอบของกรอบแนวคิด

องค์ประกอบ	รายละเอียด	เครื่องมือสำคัญ
Workforce Planning	วางแผนอัตรากำลังตามภารกิจและเกณฑ์สถานการณ์พยาบาล	Workforce Dashboard, Gap Analysis
Competency Development	พัฒนาสมรรถนะตามกรอบ Thailand PSF และสมรรถนะองค์กร	IDP, Competency Assessment
Career Path	กำหนดเส้นทางก้าวหน้าทั้งวิชาการ วิชาชีพ คลินิก และบริหาร	Career Ladder, Promotion Criteria

องค์ประกอบ	รายละเอียด	เครื่องมือสำคัญ
Faculty Practice	รักษาความเชี่ยวชาญทางคลินิกและบูรณาการสู่รายวิชา	FP Plan, Clinical Rotation, FP Report
Research Development	เพิ่มศักยภาพวิจัยและการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ	Writing Camp, Research Mentor
Digital Transformation	พัฒนาทักษะดิจิทัล AI และ Smart Classroom	AI Training, LMS, Smart Classroom
Leadership Development	เตรียมผู้นำทางวิชาการและผู้บริหารรุ่นใหม่	Leadership Program, Executive Coaching
HR Analytics	บริหารบุคลากรบนฐานข้อมูลเชิงวิเคราะห์	HR Dashboard, KPI Monitoring

3.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ 3.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ยุทธศาสตร์	ชื่อยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดหลัก
1	พัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการเชิงรุก	เพิ่มจำนวนอาจารย์วุฒิปริญญาเอกและผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ปริญญาเอก $\geq 45\%$; ตำแหน่งทางวิชาการ $\geq 35\%$
2	ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้สู่ Thailand PSF และ Smart Education	พัฒนาอาจารย์ตามมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพและการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	Thailand PSF ระดับ 2 $\geq 50\%$; คะแนนสอน ≥ 4.20
3	พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและนวัตกรรม	เพิ่มผลงานวิจัยระดับนานาชาติและนวัตกรรมทางการแพทย์	ตีพิมพ์นานาชาติ ≥ 6 เรื่อง; ทุนภายนอก ≥ 3 ทุน
4	พัฒนาระบบ Faculty Practice และความเชี่ยวชาญทางคลินิก	พัฒนาอาจารย์ให้คงความเชี่ยวชาญและบูรณาการสู่การเรียนการสอน	ผ่าน FP ≥ 80 ชม./ปี =100%; บูรณาการ ≥ 5 รายวิชา
5	พัฒนาระบบ HR Analytics และ Smart HR Management	บริหารบุคลากรบนฐานข้อมูลเชิงวิเคราะห์	HR Dashboard 1 ระบบ; Competency Assessment 100%
6	สร้างแรงจูงใจและความผูกพันองค์กร	สร้างองค์กรแห่งความสุขและรักษาบุคลากรคุณภาพ	Engagement ≥ 4.20 ; Retention $\geq 90\%$

3.4 ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์

ตารางที่ 3.2 Strategic KPIs

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2568	เป้าหมาย 2569	เป้าหมาย 2570
ร้อยละอาจารย์วุฒิ ปริญญาเอก	≥ 45%	≥ 50%	≥ 55%
ร้อยละอาจารย์มีตำแหน่ง ทางวิชาการ	≥ 35%	≥ 45%	≥ 60%
จำนวนผลงานตีพิมพ์ ระดับนานาชาติ	≥ 6 เรื่อง	≥ 8 เรื่อง	≥ 10 เรื่อง
ร้อยละอาจารย์ผ่าน Thailand PSF ระดับ 2	≥ 50%	≥ 70%	≥ 80%
ร้อยละอาจารย์ผ่าน Faculty Practice (≥80 ชม./ปี)	100%	100%	100%
Engagement Score	≥ 4.20	≥ 4.30	≥ 4.40
ร้อยละอาจารย์ผ่าน Digital Competency	≥ 80%	≥ 90%	100%

บทที่ 4 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

4.1 หลักการและทิศทางการดำเนินงาน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ใช้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดแนวคิด Proactive Faculty Development, Data-driven Human Resource Management และวงจรคุณภาพ PDCA

4.2 แผนปฏิบัติการจำแนกตามยุทธศาสตร์

ตารางที่ 4.1 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดสำคัญ	KPI/ เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1.1	โครงการพัฒนาอาจารย์ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	คัดเลือกอาจารย์เป้าหมายในสาขาขาดแคลน จัด Load Release และติดตามความก้าวหน้ารายไตรมาส	ปริญญาเอก $\geq 45\%$	ต.ค.67-ก.ย. 68	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
1.2	โครงการคลินิกตำแหน่งทางวิชาการ	จัดคู่มือ Workshop ให้คำปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิและระบบพี่เลี้ยงผลงานวิชาการ	ผู้ยื่นขอตำแหน่ง ≥ 5 คน	ตลอดปี	งานบุคลากร
1.3	Writing Camp และ Manuscript Clinic	Bootcamp การเขียนบทความ/ตำรา คลินิกต้นฉบับทุก 2 เดือน และสนับสนุนการตีพิมพ์	ผลงานวิชาการ ≥ 10 เรื่อง	Q2-Q3	งานวิจัย
1.4	Academic Coaching System	จับคู่ Coach-Mentee จัด IDP และติดตามทุก 6 เดือน	IDP สำเร็จ 100%	ตลอดปี	HRD Unit
2.1	โครงการพัฒนาอาจารย์ตามกรอบ Thailand PSF	อบรมกรอบ PSF จัด Portfolio Workshop และพี่เลี้ยงเพื่อรับรองระดับ 2	ผ่าน PSF ระดับ 2 $\geq 50\%$	พ.ย.67/ม.ค. 68	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
2.2	Active Learning & OBE	อบรมออกแบบการสอนแบบ OBE การวัดผลตาม CLO/PLO และ KM การสอนเด่น	คะแนนประเมินสอน ≥ 4.20	ธ.ค.67/ก.พ. 68	คกก.พัฒนาหลักสูตร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดสำคัญ	KPI/ เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
2.3	AI for Education	อบรม AI เพื่อออกแบบการสอน Prompt Engineering และทดลองใช้จริงในชั้นเรียน	อาจารย์ใช้ AI $\geq 60\%$	ม.ค./มี.ค.68	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
2.4	Smart Classroom Development	สำรวจ ออกแบบ จัดทำอุปกรณ์ และอบรมการใช้ห้องเรียนอัจฉริยะ	Smart Classroom 3 ห้อง	Q2-Q4	วิทยาลัย
2.5	English for Academic Purposes	อบรมภาษาอังกฤษวิชาการ สนับสนุนการทดสอบ และจัด English Clinic	ผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษ $\geq 50\%$	มี.ค.68	หน่วยบริการการศึกษา
3.1	Research Mentor System	จัดระบบพี่เลี้ยงวิจัย จับคู่ตามสาขา และติดตามความก้าวหน้าทุก 2 เดือน	Mentor ≥ 5 คน	ต.ค.67	งานวิจัยและนวัตกรรม
3.2	International Publication Program	Writing Camp ต้นฉบับนานาชาติ สนับสนุน APC และ Pre-submission Review	ตีพิมพ์ Scopus ≥ 6 เรื่อง	Q2-Q4	งานวิจัยและนวัตกรรม
3.3	Grant Proposal Workshop	อบรมเขียนข้อเสนอวิจัย Mock Review และสนับสนุนส่งทุนภายนอก	ทุนภายนอก ≥ 3 ทุน	ก.พ.68	งานวิจัยและนวัตกรรม
3.4	Nursing Innovation Development	อบรมพัฒนานวัตกรรม สนับสนุน Prototype และทรัพย์สินทางปัญญา	นวัตกรรม ≥ 1 ชิ้น	ตลอดปี	ศูนย์นวัตกรรม
4.1	แผน Faculty Practice รายบุคคล	อาจารย์ทุกคนจัดทำแผน FP ระบุสถานที่ วัตถุประสงค์ ชั่วโมง และผลลัพธ์	มีแผน FP 100%	ต.ค.67	คณะกรรมการ FP
4.2	ส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์	ปรับภาระงาน ประสานแหล่งฝึก และติดตามชั่วโมง FP ออนไลน์	ผ่าน FP ≥ 80 ชม./ปี 100%	ตลอดปี	คณะกรรมการ FP

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดสำคัญ	KPI/ เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
4.3	พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง	สำรวจความต้องการ อบรมเฉพาะทาง และ ศึกษาดูงานหน่วยงาน เชี่ยวชาญ	อบรมเฉพาะ ทาง ≥ 5 คน	Q2-Q4	งานวิชาการ
4.4	บูรณาการ FP สู่การ เรียนการสอน	ถอดบทเรียน FP จัด กรณีศึกษา ปรับแผนการ สอน และจัด KM Best Practice	บูรณาการ ≥ 5 รายวิชา	ก.พ.68	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ
5.1	พัฒนา HR Dashboard	ออกแบบ Dashboard รวบรวมข้อมูล ทดสอบ ระบบ และอบรมผู้ใช้งาน	Dashboard 1 ระบบ	Q2-Q4	HR Analytics Team
5.2	Competency Tracking System	กำหนด Framework พัฒนาประเมินออนไลน์ และประเมินสมรรถนะ ประจำปี	ประเมิน สมรรถนะ 100%	Q3	HRD Unit
5.3	Workforce Analytics	วิเคราะห์อัตรากำลังราย ไตรมาส จัดทำ Forecasting และ รายงานผู้บริหาร	รายงานราย ไตรมาส	ตลอดปี	HR Unit
6.1	Recognition Program	กำหนดเกณฑ์รางวัลการ สอน วิจัย FP มอบ รางวัล และ ประชาสัมพันธ์ผลงาน	ความพึงพอใจ ≥ 4.20	ก.ย.68	HR Unit
6.2	Faculty Wellness Program	ตรวจสอบสุขภาพ กิจกรรม Stress Management และระบบให้คำปรึกษา	Happiness ≥ 4.20	ตลอดปี	คณะกรรมการ Wellness
6.3	Happy Workplace	Team Building กิจกรรมสัมพันธ์ และ พัฒนาสภาพแวดล้อม การทำงาน	เข้าร่วม $\geq 80\%$	Q2-Q3	HR Unit
6.4	Engagement Survey	จัดทำแบบสำรวจ วิเคราะห์ผล รายงาน ผู้บริหาร และนำผล ปรับปรุง	Engagement ≥ 4.20	Q3	HR Analytics Team

4.3 Timeline การดำเนินงานประจำปี

ตารางที่ 4.2 Strategic Implementation Timeline

กิจกรรม/ โครงการ	ต.ค. 67	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68	ก.ค. 68	ส.ค. 68	ก.ย. 68
1.1 แผนศึกษา ต่อระดับ ปริญญาเอก	✓											
1.2 คลินิก ตำแหน่งทาง วิชาการ						✓	✓					
1.3 Writing Camp				✓					✓			
1.4 ติดตาม IDP												✓
2.1 Thailand PSF Training		✓					✓					
2.2 Active Learning Workshop			✓		✓							
2.3 AI for Education				✓		✓						
2.4 Smart Classroom							✓	✓	✓			
3.1 Research Mentor	✓											
3.2 International Publication				✓					✓			
3.3 Grant Proposal Workshop					✓							
4.1 แผน FP รายบุคคล	✓											
4.2 ดำเนินการ FP		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5.1 HR Dashboard							✓	✓	✓			

กิจกรรม/ โครงการ	ต.ค. 67	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68	ก.ค. 68	ส.ค. 68	ก.ย. 68
6.1 Recognition Program												✓
รายงาน Q1- Q4			✓				✓				✓	✓

4.4 ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

ด้าน	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์วุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น	ปริญญาเอก $\geq 45\%$; ตำแหน่งฯ $\geq 35\%$
การเรียนการสอน	อาจารย์มีสมรรถนะตาม Thailand PSF และจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	PSF ระดับ 2 $\geq 50\%$; คะแนนสอน ≥ 4.20
วิจัยและนวัตกรรม	เพิ่มผลงานตีพิมพ์และทุนวิจัยภายนอก	ตีพิมพ์นานาชาติ ≥ 6 เรื่อง; ทุนภายนอก ≥ 3 ทุน
Faculty Practice	อาจารย์รักษาความเชี่ยวชาญทางคลินิกและนำสู่การสอน	ผ่าน FP 100%; บุคลากร ≥ 5 รายวิชา
HR Analytics	ผู้บริหารมี Dashboard เพื่อกำกับติดตาม KPI	Dashboard 1 ระบบ; รายงานรายไตรมาส
Engagement	บุคลากรมีความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดี	Engagement ≥ 4.20 ; Retention $\geq 90\%$

บทที่ 5 ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการ

5.1 หลักการและแนวคิด

ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการของวิทยาลัยใช้แนวคิด Strategic Human Capital โดยมองบุคลากรเป็นทุนเชิงยุทธศาสตร์ที่ต้องได้รับการบริหาร พัฒนา รักษา และต่อยอดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนพันธกิจหลักของวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 โครงสร้างระบบ HRM และ HRD

ระบบ	เป้าหมาย	กลไกดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ
Workforce Planning	อัตรากำลังเพียงพอตามภารกิจและเกณฑ์สภา	วิเคราะห์ FTES ภาระงาน สาขาขาดแคลน และแผนสรรหา	จำนวนอาจารย์และคณาจารย์สอดคล้องกับมาตรฐาน
Recruitment & Selection	ได้บุคลากรคุณภาพตรงตามสมรรถนะ	กำหนด Job Profile, Competency-based Interview และการทดลองงาน	อาจารย์ใหม่มีคุณภาพและปรับตัวได้เร็ว
Competency Management	พัฒนาตามช่องว่างสมรรถนะรายบุคคล	ประเมินสมรรถนะ จัดทำ IDP และติดตามผล	สมรรถนะเพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย
Performance Management	เชื่อมผลงานรายบุคคลกับยุทธศาสตร์	KPI, OKR/Action Plan, Mid-year Review, Final Review	ผลงานตรวจสอบได้และใช้พัฒนาได้จริง
HRD System	พัฒนาอาจารย์ตลอดสายอาชีพ	Training, Coaching, Mentoring, KM, Scholarship, Load Release	บุคลากรมีศักยภาพสูงและเติบโตต่อเนื่อง
Retention & Engagement	รักษาบุคลากรคุณภาพและสร้างองค์กรแห่งความสุข	Recognition, Wellness, Voice of Staff และ Career Path	Retention Rate และ Engagement สูงขึ้น

5.3 ระบบวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังต้องวิเคราะห์ทั้งจำนวนบุคลากร คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา ภาระงานสอนและนิเทศภาคปฏิบัติ ตลอดจนแผนการเปิดหลักสูตรหรือการขยายภารกิจในอนาคต โดยใช้ข้อมูลรายไตรมาสเพื่อปรับแผนสรรหา ทดแทน และพัฒนาบุคลากร

5.4 ระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

13. กำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะประจำตำแหน่งให้ชัดเจน โดยเฉพาะสาขาขาดแคลน
14. ใช้การคัดเลือกแบบ Competency-based Interview ร่วมกับการประเมินความสามารถด้านการสอน วิจัย และคลินิก
15. จัดระบบ Onboarding สำหรับอาจารย์ใหม่ ครอบคลุมหลักสูตร ระเบียบการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณ และระบบคุณภาพ
16. ติดตามผลการปฏิบัติงานในช่วงทดลองงานและจัดพี่เลี้ยงเพื่อช่วยปรับตัว

5.5 ระบบบริหารสมรรถนะ

ระบบบริหารสมรรถนะใช้ Competency Framework เป็นแกนกลาง ครอบคลุม Core Competency, Functional Competency, Managerial Competency, Research Competency, Digital/AI Competency และ English Competency โดยผลประเมินจะนำไปจัดทำ IDP และเชื่อมโยงกับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

5.6 ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบการประเมิน	ตัวอย่างตัวชี้วัด	การใช้ประโยชน์
Teaching Performance	ผลประเมินการสอน, CLO/PLO Achievement, การพัฒนา OBE	พัฒนาคุณภาพรายวิชาและการสอน
Research & Publication	บทความตีพิมพ์ ทุนวิจัย ผลงานนวัตกรรม	สนับสนุนตำแหน่งทางวิชาการและวิจัย
Faculty Practice	ชั่วโมง FP ผลลัพธ์ทางคลินิก การบูรณาการรายวิชา	รักษาความเชี่ยวชาญวิชาชีพ
Academic Service	โครงการบริการวิชาการ ผลลัพธ์ต่อชุมชน/เครือข่าย	ยกระดับพันธกิจบริการวิชาการ
Organizational Contribution	งานกรรมการ งานคุณภาพ งานพัฒนาองค์กร	ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และ SAR
Professional Development	IDP, Training, PSF, Digital/AI, English	พัฒนาบุคลากรรายบุคคล

5.7 ระบบพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรใช้แนวทาง 70:20:10 โดยร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เช่น Faculty Practice โครงการวิจัย และการพัฒนารายวิชา ร้อยละ 20 เป็นการเรียนรู้ผ่านพี่เลี้ยง Coaching และ KM และร้อยละ 10 เป็นการอบรมอย่างเป็นทางการ เช่น Thailand PSF, AI for Education, Writing Camp และ Leadership Development

5.8 ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentoring System)

ระบบอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดประสบการณ์และเร่งการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ โดยกำหนดพี่เลี้ยง 3 กลุ่ม ได้แก่ พี่เลี้ยงสำหรับอาจารย์ใหม่ พี่เลี้ยงตำแหน่งทางวิชาการ และพี่เลี้ยงเฉพาะด้าน เช่น วิจัย Thailand PSF Faculty Practice และ Digital/AI

ประเภทพี่เลี้ยง	กลุ่มเป้าหมาย	บทบาทสำคัญ	หลักฐานติดตาม
Onboarding Mentor	อาจารย์ใหม่/อาจารย์ที่ย้ายสาขา	แนะนำระบบงาน หลักสูตร จรรยาบรรณ การสอน และการทำงาน ร่วมกับทีม	บันทึกการพบพี่เลี้ยง รายงานทดลองงาน
Academic Position Mentor	อาจารย์ที่เตรียมยื่น ผศ./รศ.	วางแผนผลงาน ตรวจสอบ ต้นฉบับ ให้คำปรึกษา หลักเกณฑ์และแฟ้ม เอกสาร	แผนยื่นตำแหน่ง ผลงาน วิชาการ
Research Mentor	อาจารย์ที่ต้องพัฒนาวิจัย/ ตีพิมพ์	พัฒนาโจทย์วิจัย ตรวจสอบ ต้นฉบับ แนะนำวารสาร และทุนวิจัย	Manuscript, Proposal, Publication
PSF/Teaching Mentor	อาจารย์ที่เตรียมยื่น Thailand PSF	ช่วยจัด Portfolio พัฒนา หลักฐานการสอน และ Peer Review	PSF Portfolio, Lesson Plan
Faculty Practice Mentor	อาจารย์ในสาขาศึกษา	วางแผน FP บันทึกผล และเชื่อมโยงสู่รายวิชา	FP Plan, FP Report, Case Study

5.9 ระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและระบบสืบทอดตำแหน่ง

วิทยาลัยกำหนดระบบ Career Path และ Succession Plan เพื่อให้บุคลากรเห็นทิศทางการเติบโต มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนผู้นำทางวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ระบบนี้ครอบคลุมเส้นทางวิชาการ เส้นทางวิจัย เส้นทางความเชี่ยวชาญทางคลินิก เส้นทางจัดการเรียนรู้ และเส้นทางบริหาร

เส้นทาง	ระดับเริ่มต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	หลักฐานสำคัญ
Academic Track	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์/ ศาสตราจารย์	ผลงานวิชาการ ตำรา บทความวิจัย การอ้างอิง
Teaching Excellence Track	ผู้สอนรายวิชา	ผู้รับผิดชอบ รายวิชา/PSF ระดับ 2	ผู้เชี่ยวชาญการ สอน/PSF ระดับสูง/ พี่เลี้ยงการสอน	Portfolio, Course Design, Peer Review

เส้นทาง	ระดับเริ่มต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	หลักฐานสำคัญ
Research & Innovation Track	ผู้ร่วมวิจัย	หัวหน้าโครงการ/ ตีพิมพ์นานาชาติ	หัวหน้ากลุ่มวิจัย/ นักวิจัยหลัก	ทุนวิจัย Publication Innovation
Clinical Expertise Track	ผู้ปฏิบัติ FP	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ทาง/Preceptor Trainer	ผู้นำคลินิกและ นวัตกรรมการดูแล	FP Report, Clinical Outcome, Case Study
Academic Management Track	กรรมการ/ผู้ ประสานงาน	หัวหน้าสาขา/ ประธานหลักสูตร	รองคณบดี/ผู้บริหาร วิชาการ	ผลงานบริหาร KPI และผลลัพธ์องค์กร

ระบบ Succession Plan ดำเนินการเป็น 5 ชั้น ได้แก่ 1) ระบุตำแหน่งสำคัญและตำแหน่งเสี่ยง 2) ประเมินศักยภาพและความพร้อมของบุคลากร 3) จัดทำ Talent Pool และ Readiness Matrix 4) จัดทำ IDP เฉพาะรายพร้อมมอบหมายงานเชิงยุทธศาสตร์ และ 5) ติดตามความพร้อมทุก 6 เดือน พร้อมจัดทำ Knowledge Transfer จากผู้มีประสบการณ์

5.10 ระบบวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล

HR Analytics เป็นระบบสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหาร โดยเชื่อมโยงข้อมูลจำนวนบุคลากร คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ภาระงาน สมรรถนะ ผลงานวิจัย Faculty Practice Engagement และความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อแสดงผลในรูปแบบ Dashboard และรายงานวิเคราะห์รายไตรมาส

5.11 ระบบสร้างแรงจูงใจและความผูกพันองค์กร

17. Recognition Program ยกย่องผลงานด้านการสอน วิจัย Faculty Practice และบริการวิชาการ
18. Faculty Wellness Program ส่งเสริมสุขภาพกาย ใจ และสมดุลชีวิตการทำงาน
19. ระบบรับฟังเสียงบุคลากรและ Engagement Survey ประจำปี
20. การเชื่อมโยงผลงานกับโอกาสพัฒนา ทุน อบรม ภารกิจพิเศษ และเส้นทางความก้าวหน้า

บทที่ 6 ระบบกำกับติดตาม ประเมินผล และบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล

6.1 หลักการและความสำคัญ

ระบบกำกับติดตาม ประเมินผล และบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการทำให้แผนเกิดผลสัมฤทธิ์จริง ตรวจสอบได้ และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร โดยใช้หลัก Performance-based Management, Data-driven Management, Continuous Improvement และ Risk-based Management

6.2 ระบบติดตามผลการดำเนินงาน

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

6.3 ระบบประเมินผลสัมฤทธิ์

ระดับการประเมิน	ประเด็นประเมิน	เครื่องมือ	การใช้ประโยชน์
ระดับบุคคล	IDP, สมรรถนะ, ผลงาน วิชาการ, FP	แบบประเมินสมรรถนะ, IDP Report, Portfolio	กำหนดแผนพัฒนา รายบุคคล
ระดับโครงการ	ผลผลิต ผลลัพธ์ งบประมาณ ความพึงพอใจ	Project Report, KPI Tracking	ปรับปรุงกิจกรรมและ จัดสรรทรัพยากร
ระดับยุทธศาสตร์	ความสำเร็จตาม Strategic KPIs	Dashboard, Quarterly Review	รายงานผู้บริหารและปรับแผน
ระดับองค์กร	ผลต่อคุณภาพหลักสูตร การรับรอง และความเป็นเลิศ	SAR, EdPEX, Accreditation Evidence	สนับสนุนการประกันคุณภาพและรับรองสถาบัน

6.4 ระบบบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล

การบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคลดำเนินการตามกระบวนการระบุความเสี่ยง ประเมินระดับความเสี่ยง กำหนดมาตรการตอบสนอง มอบหมายผู้รับผิดชอบ ติดตามตัวชี้วัดนำ และรายงานต่อผู้บริหารเป็นระยะ โดยให้ความสำคัญกับความเสี่ยงที่กระทบต่อเกณฑ์สภาการพยาบาล คุณภาพหลักสูตร และความต่อเนื่องของพันธกิจ

ความเสี่ยงสำคัญ	ตัวชี้วัดเดือนภัยล่วงหน้า	ระดับแจ้งเตือน	มาตรการตอบสนอง
อาจารย์ไม่เพียงพอตามเกณฑ์	Faculty Ratio สูงกว่า 1:6 หรือสาขาขาดแคลน	สีแดงเมื่อเกินเกณฑ์ ต่อเนื่อง 2 ไตรมาส	เร่งสรรหา จัด Load Balance และใช้แผนทดแทน
ตำแหน่งทางวิชาการไม่เพิ่ม	ไม่มีผู้ยื่นขอตำแหน่งตามแผน	สีเหลืองเมื่อความคืบหน้า <80%	เพิ่ม Coaching คลินิก ผลงาน และติดตามรายบุคคล
ผลงานวิจัยไม่ถึงเป้าหมาย	ต้นฉบับ/ทุนวิจัยต่ำกว่าแผน	สีเหลืองเมื่อ Q2 ต่ำกว่า 50%	จัด Writing Camp เพิ่ม และจับคู่ Research Mentor
FP ไม่ครบ 80 ชั่วโมง	ชั่วโมงสะสมรายบุคคลต่ำกว่าแผน	สีแดงเมื่อ Q3 ต่ำกว่า 60 ชั่วโมง	ปรับตารางงานและประสานแหล่งฝึกเพิ่มเติม
Engagement ต่ำ	คะแนนความผูกพันหรือความสุขต่ำกว่า 4.20	สีเหลืองเมื่อคะแนนลดลงจากปีก่อน	Focus Group, Wellness และ Action Plan รายประเด็น

6.5 ระบบแจ้งเตือนความเสี่ยงล่วงหน้า

ระบบแจ้งเตือนความเสี่ยงล่วงหน้าใช้สัญลักษณ์สีในการสื่อสารผล ได้แก่ สีเขียว หมายถึงผลดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย สีเหลือง หมายถึงผลดำเนินงานใกล้เป้าหมายแต่ต้องติดตาม และสีแดง หมายถึงต่ำกว่าเป้าหมายหรือมีความเสี่ยงสูง ต้องจัดทำมาตรการแก้ไขทันที

6.6 ระบบปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (PDCA)

ขั้นตอน	แนวทางดำเนินงาน	หลักฐาน
Plan	วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย โครงการ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ	แผนพัฒนาบุคลากร, Action Plan, IDP
Do	ดำเนินกิจกรรมตามแผน เช่น อบรม Coaching Writing Camp FP	รายงานกิจกรรม รายชื่อผู้เข้าร่วม ผลผลิต
Check	ติดตาม KPI รายไตรมาส ประเมินผลสัมฤทธิ์และความเสี่ยง	HR Dashboard, Quarterly Report
Act	ปรับแผน แก้ไขปัญหา ขยายผล Best Practice และจัดทำแผนปีถัดไป	รายงานทบทวนแผน แผนปรับปรุง

6.7 การจัดทำรายงานและการสื่อสารผลการดำเนินงาน

21. รายงานความก้าวหน้ารายไตรมาสต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย
22. รายงานผลประจำปีด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
23. สื่อสารผลผ่านที่ประชุม อีเมล ระบบสารบรรณ และช่องทางออนไลน์ของวิทยาลัย
24. นำผลการดำเนินงานไปใช้เป็นหลักฐานประกอบ SAR, EdPEx และการรับรองสถาบัน

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ



คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

ที่ ๑๔๗/๒๕๖๘

เรื่อง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ปีการศึกษา ๒๕๖๗ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามมาตรฐานการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร รายชื่อดังต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ อรรถารส	ประธาน
๒. อาจารย์ ดร.หนึ่งฤทัย โพธิ์ศรี	กรรมการ
๓. อาจารย์ ดร.อารยา ทิพย์วงศ์	กรรมการ
๔. รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี เสงยศมาก	กรรมการ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ มาระเพ็ญ	กรรมการ
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กาญจนา ศิริเจริญวงศ์	กรรมการและเลขานุการ
๗. นายนพภูล อินยาศรี	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

- กำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาบุคลากรและกำหนดยุทธ์ การพัฒนาบุคลากรทั้งบุคลากรสายบริหารบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสนับสนุน ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๗๑) และประจำปีงบประมาณ
- กำหนดข้อตกลงองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน (PA) และการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
- กำหนดเกณฑ์ภาระงานของบุคลากรสายบริหาร บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสนับสนุน
- กำกับ ติดตามและนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติและนำข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กาญจนา ศิริเจริญวงศ์	ประธาน
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี เสงยศมาก	รองประธาน

๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ มาระเพ็ญ	กรรมการ	กรรมการ
๔. อาจารย์ ดร.จิราพร	รักษา	กรรมการ
๕. อาจารย์ ดร.สุรางค์	ผู้อำนวยการ	กรรมการ
๖. อาจารย์พิมพ์ศิริ	จีนค้า	กรรมการ
๗. อาจารย์กิติวัฒนา	ศรีวงศ์	กรรมการ
๘. อาจารย์รังสิมา	พัสระ	กรรมการ
๙. นายสุทธิพงษ์	โตกาญจนา	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นางสาวนฤมล	รุ่งอินทร์	เลขานุการ

หน้าที่

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาวของวิทยาลัยฯ
๒. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement : PA) ของบุคลากรสายบริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน
๓. จัดทำแนวทางพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของบุคลากรสายบริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน
๔. ปรับปรุงแบบฟอร์มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯ
๕. จัดทำเกณฑ์ภาระงานของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
๖. เสนอข้อ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕ ต่อคณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯ เพื่อพิจารณา
๗. ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร
๘. ประเมินผลการดำเนินการและปรับปรุงผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

ทัศนีย์ อรรถารส

(มศ.ดร.ทัศนีย์ อรรถารส)

คณบดีวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

16ต.ค.67 เวลา 15:46:16 Non-PII Server Sign

Signature Code : QQBDA-DMAQg-AzAEI-ANAAz

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต



คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

ที่ ๖๗/๒๕๖๗

เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

ตามหนังสือสภาการพยาบาลที่ สภ.พ.๐๑/๐๕/๙๖๖ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง การเปลี่ยนแปลง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ประจำหลักสูตร นั้น เพื่อให้การบริหารของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ จึงขอยกเลิกคำสั่ง ที่ ๑๖.๐๐๒/๒๕๖๖ ลง วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

เพื่อให้การดำเนินงานมีระบบและเกิดการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรอย่างต่อเนื่องได้มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่กำหนด และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ระดับ คณะ/วิทยาลัย และหน่วยงานภายนอก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์	อรรณารส	คณบดี	ที่ปรึกษา
๒. อาจารย์ ดร.หนึ่งฤทัย	โพธิ์ศรี	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	ประธาน
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรนุช	เชาว์ปรีชา	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กาญจนา	ศิริเจริญวงศ์	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	กรรมการ
๕. อาจารย์ ดร.อรทัย	รุ่งวชิรา	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	กรรมการ
๖. อาจารย์ ดร.จิราพร	รักการ	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิภากร	สอนสนาม	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	กรรมการ
๘. 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 บริหารทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน
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 ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ทัสนีย์ อรรถารส

(ผศ.ดร.ทัสนีย์ อรรถารส)

คณบดีวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

01ก.ค.67 08:14:49:25 Non-PKI Server Sign

Signature Code : OQAYa-DEAQw-A3ADg-ARgA1

ภาคผนวก ข

แบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

ภาคผนวก ข แบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

ส่วน		รายการกรอกข้อมูล			
ข้อมูลทั่วไป		ชื่อ-สกุล สาขาวิชา ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิสูงสุด ปีที่บรรจุ			
ผลประเมินสมรรถนะ		Teaching, Clinical, Research, Digital/AI, Leadership, English			
เป้าหมายการพัฒนา		คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ PSF วิจัย FP Digital/AI			
กิจกรรมพัฒนา		อบรม Coaching Mentoring Writing Camp Faculty Practice KM			
ระยะเวลาและหลักฐาน		กำหนดไตรมาส ผู้รับผิดชอบ หลักฐานผลลัพธ์ และสถานะความก้าวหน้า			
ความเห็นผู้บังคับบัญชา		ข้อเสนอแนะ การสนับสนุนที่ต้องการ และการรับรองแผน			
สมรรถนะ	ระดับปัจจุบัน	ระดับที่คาดหวัง	กิจกรรมพัฒนา	ระยะเวลา	หลักฐาน
Teaching Competency					
Research Competency					
Digital/AI Competency					
Faculty Practice					
Leadership Competency					
English Competency					

ภาคผนวก ค

แบบฟอร์ม Faculty Practice

ภาคผนวก ค แบบฟอร์ม Faculty Practice

ส่วน	รายละเอียด
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	ชื่อ-สกุล สาขาวิชา ปีการศึกษา สถานที่ปฏิบัติ
ส่วนที่ 2 แผนการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์ กิจกรรม ระยะเวลา จำนวนชั่วโมง และผลลัพธ์ที่คาดหวัง
ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงาน	กิจกรรมที่ปฏิบัติจริง จำนวนชั่วโมง ผลลัพธ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
ส่วนที่ 4 การบูรณาการสู่การเรียนการสอน	กรณีศึกษาที่นำมาใช้ รายวิชา สื่อการสอน หรือเอกสารประกอบการสอนที่พัฒนา
ส่วนที่ 5 การรับรองผล	ลงชื่ออาจารย์ผู้ปฏิบัติ หัวหน้าสาขา/ผู้รับรอง และวันที่รับรอง

ภาคผนวก ง

Competency Dictionary

ภาคผนวก ง Competency Dictionary

Competency	คำจำกัดความ	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
Teaching Competency	ความสามารถในการออกแบบจัดการเรียนรู้และประเมินผล	เข้าใจหลักพื้นฐาน	จัดการเรียนรู้ได้ตามแผน	ออกแบบ OBE/Active Learning ได้	เป็นที่เลี้ยง/พัฒนา นวัตกรรม การสอน	เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน
Research Competency	ความสามารถในการวิจัยตีพิมพ์ และสร้างนวัตกรรม	ร่วมโครงการวิจัย	เป็นผู้วิจัยร่วม/ตีพิมพ์ระดับชาติ	หัวหน้าโครงการ/ตีพิมพ์นานาชาติ	ได้รับทุนภายนอก/สร้างเครือข่ายวิจัย	เป็นผู้นำกลุ่มวิจัยและนวัตกรรม
Clinical Competency	ความเชี่ยวชาญทางคลินิกในสาขารับผิดชอบ	ปฏิบัติพื้นฐานได้	ปฏิบัติ FP ตามแผน	บูรณาการกรณีคลินิกสู่การสอน	พัฒนาแนวปฏิบัติหรือคู่มือคลินิก	เป็นผู้เชี่ยวชาญ/ที่ปรึกษาคลินิก
Digital/AI Competency	การใช้เทคโนโลยีและ AI เพื่อการสอน วิจัยบริหาร	ใช้เครื่องมือพื้นฐาน	ใช้ LMS/สื่อดิจิทัล	ประยุกต์ AI ในรายวิชา/วิจัย	ออกแบบระบบดิจิทัลเพื่อพัฒนางาน	เป็นผู้นำ Digital Transformation
Leadership Competency	ภาวะผู้นำทางวิชาการและการบริหาร	ปฏิบัติตามบทบาท	นำทีมย่อย/โครงการได้	บริหารรายวิชา/สาขาได้	ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระดับหน่วยงาน	เป็นผู้นำองค์กร/เครือข่ายวิชาการ

ภาคผนวก จ

Dashboard Template

ภาคผนวก จ HR Dashboard Template

หมวดหมู่	KPI	ค่าเป้าหมาย	Q1	Q2	Q3	Q4	สถานะ
คุณวุฒิ	ร้อยละ อาจารย์ ปริญญาเอก	≥45%					
ตำแหน่ง	ร้อยละ อาจารย์มี ตำแหน่งทาง วิชาการ	≥35%					
การสอน	คะแนน ประเมินการ สอน	≥4.20					
วิจัย	จำนวนผลงาน ตีพิมพ์ระดับ นานาชาติ	≥6 เรื่อง					
FP	ร้อยละ อาจารย์ผ่าน เกณฑ์ FP ≥80 ชม./ปี	100%					
Engagement	Engagement Score	≥4.20					
Retention	Retention Rate	≥90%					
Digital	ร้อยละ อาจารย์ผ่าน Digital Competency	≥80%					

สถานะการติดตาม: สีเขียว = ผ่านเป้าหมาย / สีเหลือง = ใกล้เป้าหมายหรือมีความก้าวหน้าไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 / สีแดง = ต่ำกว่าเป้าหมายหรือต้องเร่งแก้ไข