แผนอัตรากำลังบุคลากร
สายวิชาการและสายสนับสนุน
ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๑

คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

คำนำ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพันธกิจของคณะฯ ในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของชุมชนและประเทศชาติ จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน พ.ศ. ๒๕๖๗–๒๕๗๑ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะ ฯ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการวางแผน กำหนดขีดความสามารถ และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

แผนฉบับนี้จัดทำโดยคณะกรรมการบริหารบุคลากร โดยอาศัยการวิเคราะห์ภารกิจหลักของคณะฯ แนวโน้มกำลังคนทางการพยาบาล และความจำเป็นตามยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งกำหนดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานและขับเคลื่อนพันธกิจของคณะฯ ไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์

นอกจากนี้ แผนฯ ดังกล่าวยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินความเพียงพอของบุคลากร การจัดสรรอัตรากำลังรายปี และการเสนอขอสนับสนุนอัตรากำลังจากมหาวิทยาลัย เพื่อให้คณะ ฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการขององค์กร และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ

คณะกรรมการบริหารบุคลากร
๑ กันยายน ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ความเป็นมาและข้อมูลพื้นฐาน	
๑. ประวัติความเป็นมา	๑
๒. ข้อมูลพื้นฐาน	๒
๒.๑ ปรัชญา ปรัชญาการศึกษา อัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	๒
๒.๒ ปรัชญา/ปรัชญาการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์	๒
๒.๓ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและนโยบายของคณะพยาบาลศาสตร์	๔
๒.๔ โครงการองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์	๗
๒.๕ ข้อมูลด้านบุคลากร	๙
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์อัตรากำลัง	
๒.๑ วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาอัตรากำลัง	๑๑
๒.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๑) ที่เกี่ยวข้องกับแผนบุคลากร	๑๒
- ตารางเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย ผลลัพธ์ กลยุทธ์ แผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๑)	๑๘
๒.๓ แผนอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุน พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๑ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘)	๒๘
๒.๔ การวิเคราะห์อัตรากำลัง	๒๘
๒.๕ แผนอัตรากำลังสายวิชาการ (ปี ๒๕๖๗–๒๕๗๑) ที่ต้องการสรรหา	๓๕
๒.๖ แผนอัตรากำลังสายสนับสนุน (ปี ๒๕๖๗–๒๕๗๑) ที่ต้องการสรรหา	๓๖
๒.๗ แผนอัตรากำลังรายปี (สรุปภาพรวม)	๓๗
๒.๘ ผลลัพธ์ที่คาดหวังของการทำแผนอัตรากำลังของบุคลากร	๓๗
๒.๙ ระบบการรับอาจารย์และการสรรหาอาจารย์	๓๗
๒.๑๐ ระบบและกลไกการสรรหาและจัดสรรบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	๓๙

ส่วนที่ ๑
ความเป็นมาและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ประวัติความเป็นมา

คณะพยาบาลศาสตร์ เดิมชื่อ“วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี” ได้ก่อตั้งขึ้นตามแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๕) และตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในการขยายการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ รวมถึงการตอบสนองนโยบายของรัฐที่มุ่งให้ประชาชนเข้าถึงบริการทางสุขภาพอย่างเสมอภาค ดังนั้นสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จึงได้มีมติเห็นชอบให้จัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ เป็นส่วนงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่าคณะในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี กระทรวงศึกษาธิการ

วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยมีมติเห็นชอบหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ และอนุมัติให้โครงการจัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ เป็น “วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “College of Nursing and Health” โดยเป็นหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่จัดการศึกษาทำนองเดียวกับคณะ มีการบริหารในลักษณะนอกระบบราชการ เพื่อให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว มีประสิทธิภาพและสามารถพึ่งตนเองให้ได้มากที่สุด ภายใต้การกำกับ ควบคุมและดูแลของสภาวิชาการและสภามหาวิทยาลัย

วันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ สภามหาวิทยาลัยได้เห็นชอบให้เปลี่ยนชื่อจาก “วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ” เป็น “คณะพยาบาลศาสตร์” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Faculty of Nursing” ทั้งนี้เพื่อความเป็นเอกลักษณ์ มีเป้าหมายในการบริหารที่ชัดเจน และเป็นการเปิดโอกาสให้กับมหาวิทยาลัยที่ประสงค์จะเปิดคณะใหม่สายวิทยาศาสตร์สุขภาพในอนาคต

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้ผ่านการรับรองสถาบันการศึกษาการพยาบาลและผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล และหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๕) ได้รับการเห็นชอบหลักสูตรจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๕) ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ และคณะพยาบาลศาสตร์ได้รับการตรวจประเมินรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ทุกปีการศึกษา

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับการตรวจประเมินรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในระหว่างวันที่ ๒๖ – ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ จากสภาการพยาบาล ผลการพิจารณาการรับรองสถาบันฯ ทางคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้รับการรับรองเป็นระยะเวลา ๔ ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๑–๒๕๖๔ และคณะพยาบาลศาสตร์ได้รับการตรวจประเมินรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ในวันที่ ๔-๕ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๕ ผลการพิจารณาสภาการพยาบาลรับรองสถาบันสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นเวลา ๔ ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘

วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ รองศาสตราจารย์ ดร. วราทิพย์ แก่นการ ขึ้นดำรงตำแหน่งคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์จึงถึงปัจจุบัน

๒. ข้อมูลพื้นฐาน

๒.๑ ปรัชญา ปรัชญาการศึกษา อัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ปรัชญา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“ปัญญาชีวี ชีวิตมาหุ เสฏฐัง “ชีวิตของผู้ที่อยู่ด้วยปัญญานั้นประเสริฐ”

ปรัชญาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (UBRU Education Philosophy)

“จัดการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างเสริมความรู้ความสามารถในการพัฒนาท้องถิ่น และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต”

อัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“ศึกษาดี มีจิตอาสา”

๒.๒ ปรัชญา ปรัชญาการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจคณะพยาบาลศาสตร์

ปรัชญา คณะพยาบาลศาสตร์

มุ่งเน้นผลิตพยาบาลให้เป็นผู้มีความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องโดยบูรณาการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หลักฐานเชิงประจักษ์ และนวัตกรรมในการปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีจิตอาสาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ปรัชญาการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ.๒๕๖๕

“วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อดูแลสุขภาวะของผู้ใช้บริการอย่างเป็นองค์รวม หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จึงมุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลโดยผ่านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการประยุกต์ความรู้ ความสามารถด้านการพยาบาล จัดประสบการณ์การเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติการพยาบาล ให้มีทักษะการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การบำบัดทางการพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ พร้อมทั้งมีทักษะทางสังคม ทักษะดิจิทัล และการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อดูแลสุขภาพประชาชนทุกช่วงวัยสอดคล้องกับเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี”

ปรัชญาการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ.๒๕๖๘

“การจัดการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อสร้างเสริมความรู้ความสามารถในการพัฒนาท้องถิ่น มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความรอบรู้ มีภูมิปัญญาในสาขาวิชาชีพพยาบาลบนพื้นฐานองค์ความรู้ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพทางการพยาบาล ร่วมกับสหสาขาวิชาชีพและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้บัณฑิตมีอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย “ศึกษาดี มีจิตอาสา” มีความรักและภูมิใจในสถาบัน วัฒนธรรมและประเพณีที่ดีของชาติ ตลอดจนมี

สมรรถนะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามมาตรฐานวิชาชีพ ควบคู่กับคุณธรรมจริยธรรม รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีทักษะตัดสินใจแก้ปัญหาทางการพยาบาล ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัย นวัตกรรมและการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางสุขภาพ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีสมรรถนะผู้นำที่สร้างความผูกพันและความไว้วางใจให้กับชุมชนในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้านสุขภาวะชุมชน รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และสามารถดำเนินชีวิตทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ฉับพลันทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีสมรรถนะที่จำเป็นที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ ตามแผนพัฒนาอุดมศึกษาของชาติ และสอดคล้องกับปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ที่มุ่งให้บัณฑิตดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัญญา”

วิสัยทัศน์ (Vission)

เป็นสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลชั้นนำด้านการจัดการสุขภาวะชุมชน

พันธกิจ (MIssion)

๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒. พัฒนาและประยุกต์ใช้งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสุขภาวะชุมชน

๓. บริการวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

๔. ส่งเสริม สืบสาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาสุขภาวะชุมชน

๕. บริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและรักษ์สิ่งแวดล้อม

อัตลักษณ์ (Identity) คณะพยาบาลศาสตร์

ปัญญาดี มีจิตอาสา ผู้นำด้านสุขภาพ

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะ	Value คุณค่า	Rareness หายาก	Imitability เลียนแบบยาก	Organization เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	ระดับความสามารถในการแข่งขัน
CC๑ เชี่ยวชาญด้านการจัดการสุขภาวะชุมชน	YES	YES	YES	YES	Competitive advantage
CC๒ สร้างสรรค์และต่อยอดงานวิจัยในการพัฒนาสุขภาวะชุมชน	YES	YES	YES	YES	Competitive advantage
CC๓ บริการวิชาการอย่างมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	YES	YES	YES	YES	Competitive advantage

ค่านิยมองค์กร (Core value)

NUUBRU

N Nursing excellence	ความเป็นเลิศทางการพยาบาล
U Unity & Collaboration	การทำงานเป็นทีม
U Uphold Morality	ยึดมั่นคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ
B Belonging & Bond	ความผูกพันธ์ขององค์กร
R Relationship & Network	สร้างภาคีเครือข่าย
U Upbeat and professional work	สุขในงาน ทำงานอย่างมืออาชีพ

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

จิตอาสา สามัคคี รับผิดชอบ

๒.๓ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและนโยบายของคณะพยาบาลศาสตร์

วัตถุประสงค์ของคณะพยาบาลศาสตร์

๑. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะทางวิชาชีพ ทักษะชีวิต มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทชุมชนท้องถิ่น

๒. ผลิตงานวิจัย สร้างนวัตกรรมที่สามารถนำมาบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการแก่ชุมชน

๓. ให้บริการวิชาการด้านการพยาบาลและสุขภาพแก่ชุมชนและสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๔. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สืบสานและผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและสากลในการให้บริการด้านสุขภาพ

๕. ประสานเครือข่ายความร่วมมือทางด้านบริการวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๖. บริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและรักษ์สิ่งแวดล้อม

เป้าหมายของคณะพยาบาลศาสตร์

๑. ด้านการผลิตบัณฑิต

๑) บัณฑิตมีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะทางวิชาชีพตามมาตรฐานสภาการพยาบาล

๒) บัณฑิตมีทักษะชีวิต ความเป็นผู้นำ การคิดวิเคราะห์ และความสามารถในการปฏิบัติงานในชุมชนท้องถิ่น

๓) บัณฑิตมีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

๔) บัณฑิตมีอัตลักษณ์ (ปัญญาดี มีจิตอาสา จัดการสุขภาวะชุมชน) ได้

๒. ด้านการจัดการเรียนการสอน

๑) หลักสูตรมีมาตรฐานสากล AUN-QA/TQF

๒) มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

๓) มีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา

๔) มีการสร้างเครือข่าย แหล่งฝึกปฏิบัติที่ได้มาตรฐานทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน

๕) อาจารย์มีศักยภาพ คุณวุฒิ และคุณลักษณะตามเกณฑ์สภาการพยาบาลและเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๖๘

๓. ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

๑) ผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์ปัญหาสุขภาพของชุมชนท้องถิ่น ภูมิภาคและประเทศ

๒) มีนวัตกรรมด้านการพยาบาล การดูแลผู้สูงอายุ ผู้ป่วยโรคเรื้อรังและการส่งเสริมสุขภาพ

๓) ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ

๔) มีการสร้างเครือข่ายวิจัยร่วมกับหน่วยงานทางสุขภาพและสถาบันทางศึกษา

๕) มีหนังสือและตำราทางการพยาบาลครอบคลุมทั้ง ๕ สาขาวิชาและมีคุณภาพ

๖) นวัตกรรมทางการพยาบาลได้รับการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร

๗) วารสารของคณะ (วารสารทางการพยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพ) ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ฐาน TCI และ SCOPUS

๔. ด้านการบริการวิชาการ

๑) บริการวิชาการที่ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น

๒) หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางสุขภาพ

๓) อาจารย์พยาบาลมีความเชี่ยวชาญในการให้การบริการทางสุขภาพ

๕. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑) มีการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลสุขภาพ การจัดการเรียนการสอน และการบริการวิชาการ

๒) มีการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อสร้างสุขภาวะชุมชน

๓) คณะมีกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เป็นอัตลักษณ์

๖. ด้านการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร

๑) คณะพยาบาลศาสตร์เป็นองค์กรคุณภาพ

๒) บุคลากรมีความก้าวหน้าและครอบคลุมสมรรถนะที่กำหนด

๓) ระบบบริหารจัดการมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

นโยบายของคณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นสถาบันการศึกษาที่เน้นการเรียนการสอนเป็นภารกิจสำคัญควบคู่ไปกับการวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ภายใต้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยได้กำหนดนโยบายการดำเนินงาน ๕ ด้าน ซึ่งครอบคลุมทุกพันธกิจ ดังนี้

๑) ด้านการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะและ มีทักษะความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ โดยพัฒนาอาจารย์ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒) ด้านการวิจัย มุ่งพัฒนาและผลิตงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ ในการแก้ปัญหาสุขภาพของชุมชนท้องถิ่น และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับบริการวิชาการ นวัตกรรมด้านการพยาบาลให้ได้รับการจดสิทธิบัตร สร้างเครือข่ายความร่วมมือ

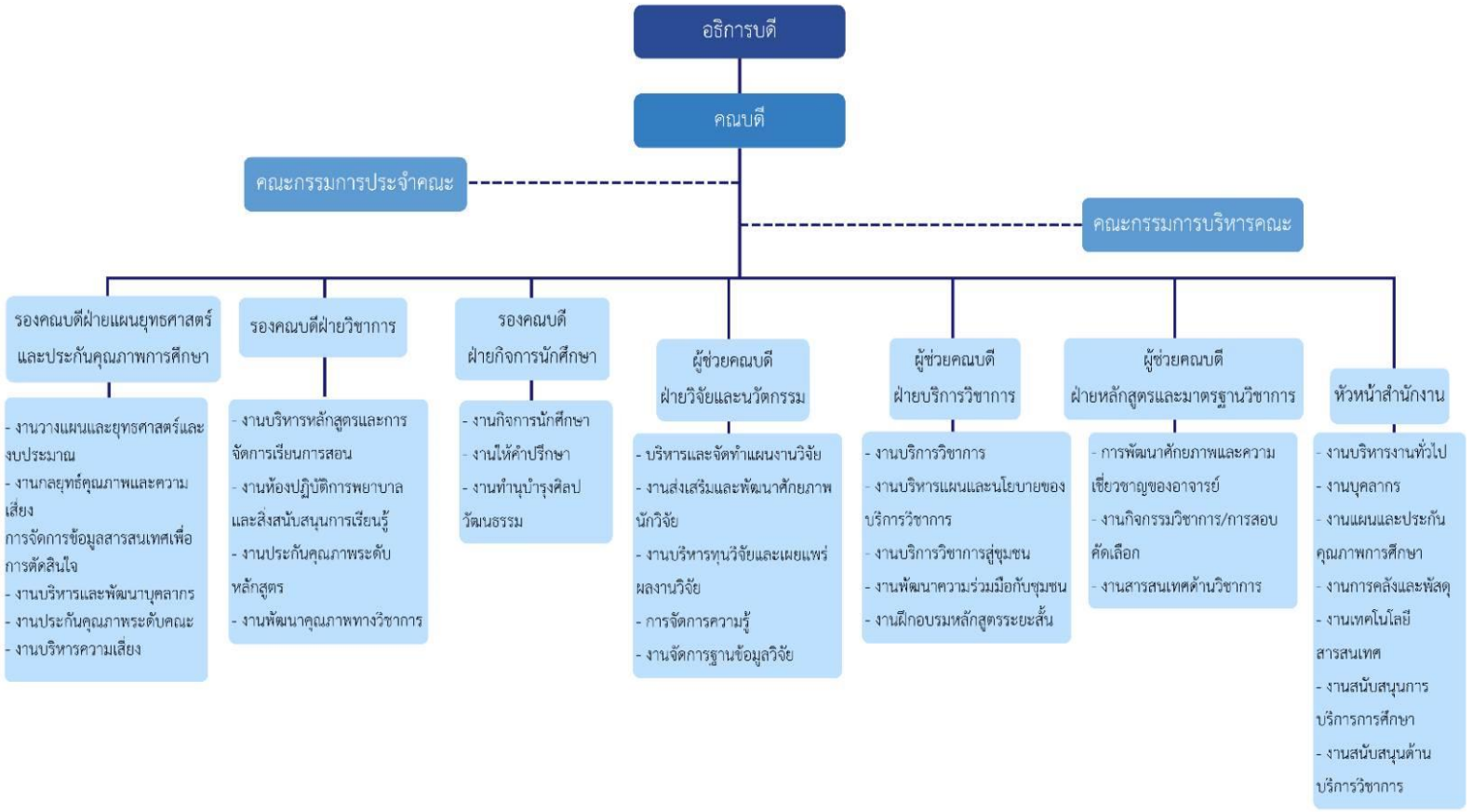
๓) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ให้บริการด้านสุขภาพแก่ชุมชน สังคมที่สอดคล้องและตรงตามความต้องการของชุมชนและสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น รวมทั้งบูรณาการการบริการวิชาการกับการเรียนการสอน การวิจัย และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๔) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้ความสำคัญกับการสืบสาน อนุรักษ์ต่อยอดการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย และท้องถิ่นตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของสถาบัน เพื่อสร้างสุขภาวะให้แก่ชุมชน และบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลสุขภาพ กับการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ

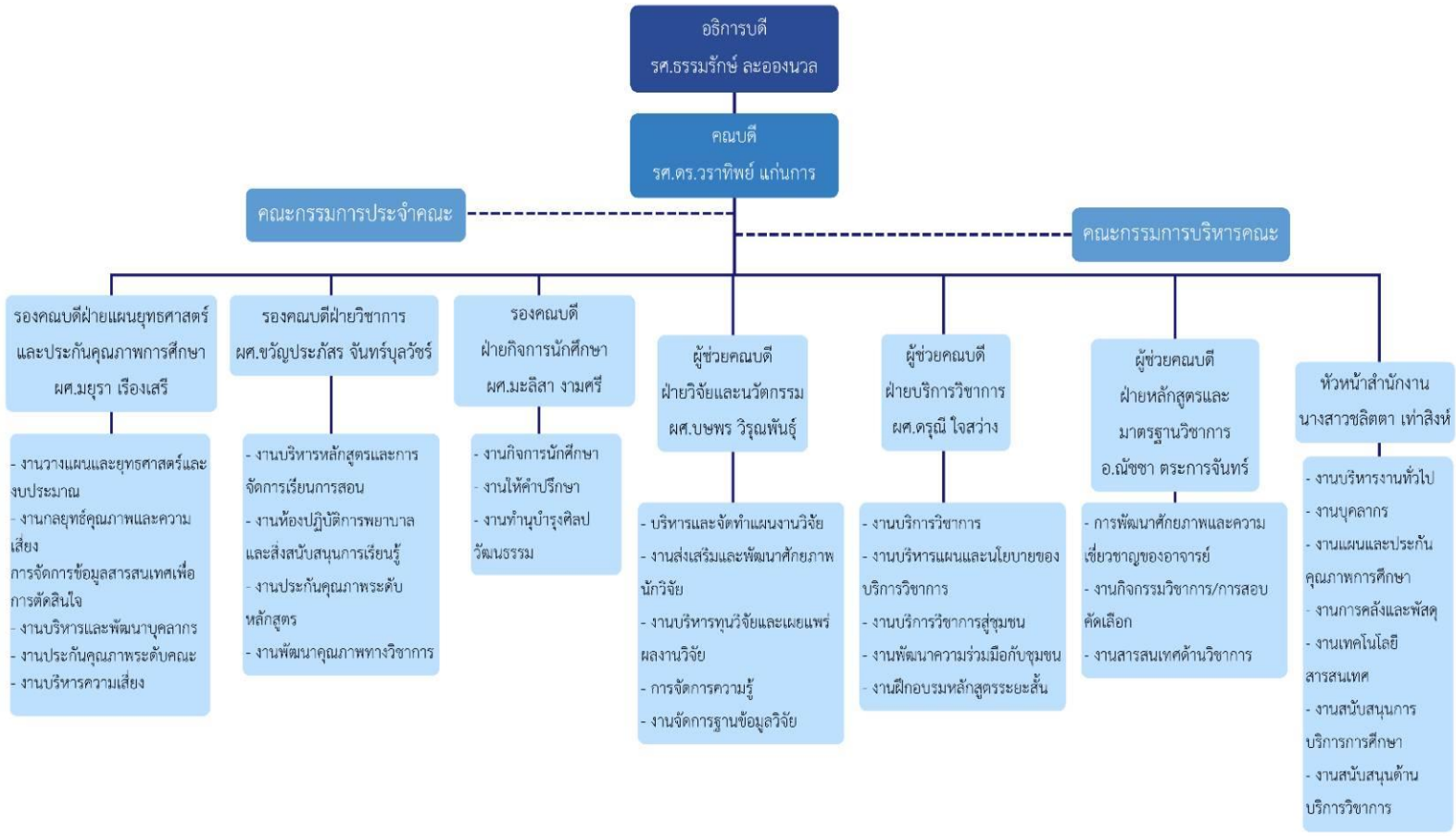
๕) ด้านการบริหารจัดการองค์กรและรักษ์สิ่งแวดล้อม มีระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในองค์กรและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และพัฒนาสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาวะที่ดี

๒.๔ โครงสร้างองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์

โครงสร้างองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



โครงสร้างบริหารองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



๒.๕ ข้อมูลด้านบุคลากร

จำนวนอาจารย์ประจำและอาจารย์ประจำหลักสูตร

ปีการศึกษา ๒๕๖๘ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน ๓๓ คน จากอาจารย์ประจำทั้งหมด ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘๘ โดยเป็นอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๔ มีความเชี่ยวชาญครบ ๕ สาขา ดังแสดงในตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ จำนวนอาจารย์ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ จำแนกตามความเชี่ยวชาญ

สาขาความเชี่ยวชาญของอาอาจารย์	จำนวน (คน)
๑. สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๕
๒. สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๕
๓. สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	๔
๔. สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	๘
๕. สาขาวิชาการพยาบาลมารดาและทารก	๓

หมายเหตุ ลาศึกษาต่อ ๒ คน ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

ปีการศึกษา ๒๕๖๘ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีบุคลากรสายสนับสนุน รวมจำนวน ๑๑ คน ดังแสดงในตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา ๒๕๖๘ จำแนกตามประเภทสายงาน

ประเภทบุคลากรสายสนับสนุน	จำนวน (คน)
๑. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑
๒. นักวิชาการเงินและการบัญชี (ระดับชำนาญการ)	๑
๓. เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการพยาบาล	๑
๔. นักวิชาการศึกษา	๒
๕. เจ้าหน้าที่โครงการ - เจ้าหน้าที่สารสนเทศ	๒

ประเภทบุคลากรสายสนับสนุน	จำนวน (คน)
- พนักงานขับรถ	
๖. ลูกจ้างชั่วคราว - นักวิชาการศึกษา (คอมพิวเตอร์) - นักวิชาการศึกษา (หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง) - นักวิชาการศึกษา (ห้องสมุดและห้องปฏิบัติการเสมือนจริง) - เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๔ ๑ ๑ ๑ ๑
รวม	**๑๑**

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

จำนวนนักศึกษา

ปีการศึกษา ๒๕๖๘ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เปิดสอนทั้งหมด ๒ หลักสูตร คือ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรฉบับ พ.ศ. ๒๕๖๕ และหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๘) และมีนักศึกษาจำนวน ๓๕๑ คน ดังแสดงในตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ จำนวนนักศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๖๘

ชั้นปี/รุ่น	จำนวนนักศึกษา (คน)	หมายเหตุ
ชั้นปีที่ ๑ รุ่น ๑๔	๗๓	
ชั้นปีที่ ๒ รุ่น ๑๓	๘๑	
ชั้นปีที่ ๓ รุ่น ๑๒	๑๒๕	
ชั้นปีที่ ๔ รุ่น ๑๑	๗๒	
รวม	**๓๕๑**	

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์อัตรากำลัง

๒.๑ วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาอัตรากำลัง

๒.๑.๑ เพื่อให้การบริหารบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑.๒ สัดส่วนอาจารย์พยาบาลเป็นไปตามเกณฑ์สภาการพยาบาล FTES ๑: ๖

๒.๑.๓ เพื่อสร้างระบบและกลไกการบริหารบุคลากรให้ครอบคลุม

(๑) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Recruitment)

(๒) การธำรงรักษา (Retainment)

(๓) การเกษียณ (Retirement)

๒.๑.๔ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)

๑) สัดส่วนอาจารย์พยาบาลเป็นไปตามเกณฑ์สภาการพยาบาล FTES ๑: ๖

๒) กองทุน หรือ ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิว่าด้วยการให้ทุนการศึกษาบุคคล เพื่อพัฒนาเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

๓) จำนวนอาจารย์พยาบาลที่รับเข้ามาเป็นอาจารย์พยาบาล ตามแผนอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์พยาบาล)

๔) จำนวนทุนการศึกษาต้นกล้า เพื่อพัฒนาอาจารย์พยาบาลระดับปริญญาโท ปริญญาเอกตามแผนอัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์พยาบาล)

๕) มีกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ หรือยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

๒.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๑) ที่เกี่ยวข้องกับแผนบุคลากร

การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมถึงการจัดทำแผนอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาและสายสนับสนุน เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๑ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘) มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบุคลากร ๒ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระบบนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันระบบสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๑. เพื่อยกระดับระบบการบริหารจัดการการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ

๒. เพื่อเร่งรัดการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัดความสำเร็จความสำเร็จขององค์กร

C-KPI ๒ สัดส่วนผลงานวิจัยด้านสุขภาวะชุมชนระดับชาติ/นานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

ตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงกลยุทธ์

S-KPI ๑ จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ที่ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ

S-KPI ๒ ร้อยละงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ

S-KPI ๓ จำนวนงานวิจัยสุขภาวะชุมชนที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ

S-KPI ๔ ร้อยละ ๗๐ ของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยภายใน/ภายนอกเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะยาว

L-AP-KPI-๑

๑. คู่มือระบบการบริหารงานวิจัย

๒. ระบบสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลงานวิจัย ๑ ระบบ (Software)

๓. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัย ภายนอกเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ

๔. Proposalวิจัย

๕. ร้อยละผลงานวิจัย/บทความ วิชาการด้านสุขภาวะชุมชน

๖. จำนวน Manuscript ที่ได้รับการตอบรับการตีพิมพ์

๗. ศูนย์พัฒนางานวิจัย/คลินิกวิจัย

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะสั้น

โครงการผลิตผลงานวิจัย/วิชาการ/นวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

S-AP-KPI-๑

๑. จำนวนระบบและกลไกบริหารจัดการงานวิจัย

๒.ข้อมูลงานวิจัยใช้ในระบบสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลงานวิจัย ๑ ระบบ (Software)

S-AP-KPI-๒

๑. จำนวนทุนวิจัยภายนอก

๒. ระดับสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์

๓. จำนวนเครือข่ายร่วมทำวิจัยระดับนานาชาติ

๔. จำนวนงานวิจัยที่พร้อมตีพิมพ์นานาชาติ

S-AP-KPI-๓

๑. จำนวน Manuscripts สำหรับตีพิมพ์ และเผยแพร่ระดับนานาชาติ

แนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑.๑ พัฒนาระบบและกลไกบริหารจัดการงานวิจัย

๑) ทบทวนและปรับปรุงระบบงานกระบวนการทำงานด้านการวิจัย

๒) กำหนดทิศทางงานวิจัย การนำวิจัยไปใช้ประโยชน์และแสวงหาทุนวิจัย

๓) รวบรวมข้อมูลความเชี่ยวชาญผลงานวิจัย การตีพิมพ์ (๔M)

๑.๒ เร่งรัดการผลิตผลงานวิจัยระดับนานาชาติ

๑) พัฒนาสมรรถนะอาจารย์และนักศึกษาด้านการวิจัยสู่ระดับนานาชาติ

๒) สร้างเครือข่ายร่วมทำวิจัยระดับนานาชาติ

๓) สร้างแรงจูงใจในการผลิต ผลงานวิจัยโดยให้รางวัล และยกย่องนักวิจัยที่ได้รับ งบประมาณสนับสนุนจาก หน่วยงานภายนอกและมี ผลงานตีพิมพ์ระดับชาติ/ นานาชาติหรือสร้าง ชื่อเสียงในระดับนานาชาติ

๔) จัดให้มี Coaching Team ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคคลทั้งภายในและภายนอก

๑.๓ เร่งรัดการตีพิมพ์ และเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ

๑) จัดอบรมเตรียมความพร้อมตีพิมพ์ และเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ

๒) จัดหาแหล่งตีพิมพ์

๓) พัฒนา Manuscript จัดหาพี่เลี้ยง

๔) ทีมตรวจสอบงาน การตีพิมพ์ กำกับติดตามการส่งผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ

๕) มอบทุนสนับสนุนตีพิมพ์

๑.๔ พัฒนาระบบการวิจัย/นวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชน

๑) พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัย/นวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันการนำผลงานวิจัย /ผลงานทางวิชาการ/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการจัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๑. เพื่อพัฒนาผลงานนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนให้ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

ตัวชี้วัดความสำเร็จความสำเร็จขององค์กร

C-KPI ๓ จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรม ที่นำไปใช้ระโยชน์ต่อชุมชน/สังคม

ตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงกลยุทธ์

S-KPI ๑ -จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ระโยชน์ต่อชุมชน/สังคมที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติ ≥๒

S-KPI ๒ จำนวนเครือข่ายความร่วมมือที่ทำวิจัย/นวัตกรรมร่วมกัน ≥๓เครือข่าย

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะยาว

L-AP-๒ **แผนการนำงานวิจัย/วิชาการ/นวัตกรรมสู่การพัฒนาสุขภาวะชุมชน**

L-AP-KPI-๒

๑. คู่มือการพัฒนาสุขภาวะชุมชน

๒. จำนวนโครงการหรือผลงาน วิจัย และนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะสั้น

S-AP-KPI-๑

๑**.** ระบบกลไกการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน

๒. ประเมินผลกระทบของการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน และนำไปสู่การต่อยอดงานวิจัยต่อชุมชน

แนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑. พัฒนากระบวนการนำผลงานวิจัย/ นวัตรกรรมไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

๒. ผลักดันให้เกิดการนำผลงานวิจัย/ นวัตรกรรมไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันการนำผลงานวิจัย /ผลงานทางวิชาการ/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการจัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๒. เพื่อเร่งรัดการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดความสำเร็จความสำเร็จขององค์กร

C-KPI ๔ วิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

ตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงกลยุทธ์

S-KPI ๑ จำนวนผลงานวิจัยผลงานวิชาการ และนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนที่ได้รับสิทธิบัตร หรืออนุสิทธิบัตร

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะยาว

L-AP-๓ แผนการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสุขภาพให้ได้รับการจดสิทธิบัตร/ อนุสิทธิบัตร

L-AP-KPI-๑

๑. จำนวนผลงานวิจัย ผลงาน วิชาการ และนวัตกรรมที่ได้รับสิทธิบัตร หรืออนุสิทธิบัตร

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะสั้น

S-AP-KPI-๑

๑. ระดับคะแนนความรู้ด้านการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

๒. จำนวนนวตกรรมที่ยื่นขอจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

S-AP-KPI-๑

๑. จำนวนตำราที่ได้รับการเผยแพร่

แนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑.๕ พัฒนาสมรรถนะอาจารย์สู่การสร้างนวตกรรมให้ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

๑) พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

๒) พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสู่การจดสิทธิบัตรอนุสิทธิบัตร

๓) ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ/ มอบรางวัล (มูลค่าของรางวัลตามงบที่จัดสรรในแต่ละปีงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและรักษ์สิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๗ พลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๗.๒ เพื่อให้มีบุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงกลยุทธ์

S-KPI-๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
S-KPI-๒ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับ ๒
S-KPI-๓ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับ ๓
S-KPI-๔ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งชำนาญการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะยาว

L-AP-KPI-๑
ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
L-AP-KPI-๒
ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับที่ (PSF) ๒
L-AP-KPI-๓
ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับที่ (PSF) ๓
L-AP-KPI-๔
ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะสั้น

โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น
S-AP-KPI-๕

สายวิชาการ

๑. จำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ
๒. ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการอบรม PSF

สายสนับสนุน

๑. จำนวนบุคลากรที่ยื่นขอตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะที่สูงขึ้น

แนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

กิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้
๑. สำรวจความต้องการการพัฒนาตนเอง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID plan)
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓. กำกับติดตามและดูแลช่วยเหลือให้เป็นบุคลากรดำเนินการตามแผนจนเกิดผลงานที่ดี
๔. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาตามแผนของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๗ พลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๗.๒ เพื่อให้มีบุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงกลยุทธ์

S-KPI-๖ อัตราการคงอยู่ของอาจารย์

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะยาว

L-AP-๑

แผนพัฒนาความผูกพันภายในองค์กร

L-AP-KPI-๑

- คะแนนความผูกพันองค์กรของบุคลากร
- อัตราการคงอยู่ของอาจารย์

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะสั้น

โครงการสร้างความผูกพันและมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน

S-AP-KPI-๑

- ร้อยละของระดับความสุขของบุคลากรในองค์กรที่อยู่ในระดับมากขึ้นไป
- ร้อยละของระดับความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับมากขึ้นไป

แนวทางการดำเนินงาน

กิจกรรมส่งเสริมและสร้างความผูกพัน (Engagement Activities) ในองค์กร มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑. สำรวจและวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากร

๒. ส่งเสริมและสร้างความผูกพัน (Engagement Activities) ในองค์กร

๓. กำกับติดตามและดูแลช่วยเหลือให้สามารถเพิ่มระดับความผูกพัน

๔. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสร้างความผูกพัน

ตารางเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย ผลลัพธ์ กลยุทธ์ แผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๑) คณะพยาบาลศาสตร์

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)	เป้าหมาย (Target) (ปี)						ผลลัพธ์ (Key Result)	กลยุทธ์ (Strategy)
			๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ	SO๑ เพื่อยกระดับระบบการบริหารจัดการการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ **เป้าประสงค์** ๑. จัดตั้งและพัฒนาศูนย์วิจัย/นวัตกรรมที่มีระบบบริหารจัดการตามมาตรฐานสากลภายใน ๓ ปี ๒. เพิ่มจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus/ISI อย่างน้อยปีละ ๒๐% ๓. พัฒนาระบบสนับสนุนการวิจัย เช่น ฐานข้อมูล, ระบบ mentoring, ให้ครอบคลุมบุคลากรทุกสาขา ภายใน ๒ ปี ๔. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศอย่างน้อย ๓ แห่งภายใน ๕ ปี	**C-KPI ๒ สัดส่วนผลงานวิจัยด้านสุขภาวะชุมชนระดับชาติ/นานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด**	๑:๗	๑:๔	๑:๔	๑:๔	๑:๓	๑:๒	๑. กิจกรรมพัฒนาระบบและกลไกบริหารจัดการงานวิจัย ดังนี้ ๑) ทบทวนและปรับปรุงระบบงานกระบวนการทำงานด้านการวิจัย ๒) กำหนดทิศทางงานวิจัย การนำวิจัยไปใช้ประโยชน์และแสวงหาทุนวิจัย ๓) รวบรวมข้อมูลความเชี่ยวชาญผลงานวิจัย การตีพิมพ์ (๔M) ๒. กิจกรรมเร่งรัดการผลิตผลงานวิจัยระดับนานาชาติ ๑) พัฒนาสมรรถนะอาจารย์และนักศึกษาด้านการวิจัยสู่ระดับนานาชาติ ๒) สร้างเครือข่ายร่วมทำวิจัยระดับนานาชาติ ๓) สร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยโดยให้รางวัล และ	**กลยุทธ์ที่ ๓** ผลักดันระบบสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)	เป้าหมาย (Target) (ปี)						ผลลัพธ์ (Key Result)	กลยุทธ์ (Strategy)
			๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		
									ยกย่องนักวิจัยที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกและมีผลงานตีพิมพ์ระดับชาติ/นานาชาติหรือสร้าง ชื่อเสียงในระดับนานาชาติ ๔) จัดให้มี Coaching Team ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคคลทั้งภายในและภายนอก ๓.กิจกรรมเร่งรัดการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ ๑) จัดอบรมเตรียมความพร้อมตีพิมพ์ และเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ ๒) จัดหาแหล่งตีพิมพ์ ๓)พัฒนา Manuscript จัดหาพี่เลี้ยง ๔) ทีมตรวจสอบงาน การตีพิมพ์ กำกับติดตามการส่งผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ ๕) มอบทุนสนับสนุนตีพิมพ์	

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)	เป้าหมาย (Target) (ปี)						ผลลัพธ์ (Key Result)	กลยุทธ์ (Strategy)
			๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		
									๔.กิจกรรม พัฒนาระบบการวิจัย/นวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชน ๑) พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัย/นวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชน	
	SO๒ เพื่อเร่งรัดการผลิตและเผยแพร่ผลงาน วิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ **เป้าประสงค์** ๑. เพิ่มจำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนต่างประเทศอย่างน้อยปีละ๑๐% ๒. จัดโครงการอบรม/workshop การเขียนบทความวิจัยภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรและนักศึกษาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ๓. ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงนวัตกรรม เช่น สิทธิบัตร ผลิตภัณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติทางวิชาชีพ อย่างน้อย	**S-KPI ๑** - จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ที่ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ	๔ เรื่อง/ ๒๙ คน	๗ เรื่อง/ ๒๙ คน	๘ เรื่อง/ ๒๙ คน	๑๐ เรื่อง/ ๒๙ คน	๑๓ เรื่อง/ ๒๙ คน	๒๐ เรื่อง/ ๒๙ คน		

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)	เป้าหมาย (Target) (ปี)						ผลลัพธ์ (Key Result)	กลยุทธ์ (Strategy)
			๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		
	ปีละ ๓ ผลงาน ๔. จัดทำระบบติดตามและรายงานผลการเผยแพร่ผลงานวิจัยเป็นรายไตรมาสเพื่อให้สามารถเร่งรัดและแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา									
		S-KPI ๒ -ร้อยละงาน วิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ (๑:๑ ภายใน ๕ ปี)			๖๐	๗๐	๘๐	๙๐		
		S-KPI ๓ -จำนวนงานวิจัยสุขภาวะชุมชนที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ	๑	๒	๓	๔	๕	๖		
		S-KPI ๔ -ร้อยละ๗๐ ของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยภายใน/ภายนอกเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ	๕๐	๖๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐		

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)	เป้าหมาย (Target) (ปี)						ผลลัพธ์ (Key Result)	กลยุทธ์ (Strategy)
			๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		
	SO๑ เพื่อพัฒนาผลงานนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนให้ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร **เป้าประสงค์** ๑. เพิ่มจำนวนผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร อย่างน้อยปีละ ๒–๓ ผลงาน ๒. พัฒนาระบบสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม ๓. สร้างเครือข่ายความร่วม มือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ผลงานนวัตกรรม ตอบโจทย์สุขภาวะและมีศักยภาพในการนำไปใช้จริง ๔. ส่งเสริมการนำผลงานนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์เชิงสังคม เช่น แนวทางการดูแลสุขภาพชุมชน ๕. จัดทำระบบติดตามและประเมินผล การพัฒนานวัตกรรมตั้งแต่ต้นน้ำ (การวิจัย) กลางน้ำ	C-KPI ๓ **จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน/สังคม**							๑. พัฒนากระบวนการนำผลงานวิจัย/ นวัตรกรรมไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ๒. ผลักดันให้เกิดการนำผลงาน วิจัย/ นวัตรกรรมไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	**กลยุทธ์ที่ ๔** ผลักดันการนำผลงานวิจัย / ผลงานทางวิชาการ/ นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการจัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)	เป้าหมาย (Target) (ปี)						ผลลัพธ์ (Key Result)	กลยุทธ์ (Strategy)
			๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		
	(การพัฒนา) จนถึงปลายน้ำ (การจดสิทธิบัตรและการใช้ประโยชน์)									
		S-KPI ๑ - จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ระโยชน์ต่อชุมชน/สังคมที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติ			๒	๒	๒	๒		
		S-KPI ๒ - จำนวนเครือข่ายความร่วมมือที่ทำวิจัย/นวัตกรรมร่วมกัน ≥๓ เครือข่าย			๒	๓	๓	๓		
	SO๒ เพื่อเร่งรัดการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนอย่างยั่งยืนประโยชน์ต่อชุมชนอย่างยั่งยืน	**C-KPI ๔** **วิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนได้รับการจด**							กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะอาจารย์สู่การสร้างนวตกรรมให้ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร	

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)	เป้าหมาย (Target) (ปี)						ผลลัพธ์ (Key Result)	กลยุทธ์ (Strategy)
			๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		
	เป้าประสงค์ ๑. เพิ่มจำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่ถูกนำไปใช้จริงในชุมชน ๒. สร้างระบบติดตามผลกระทบทางสุขภาวะชุมชน เพื่อประเมินความยั่งยืนและความเหมาะสมการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัย ๓.พัฒนากลไกความร่วมมือกับองค์กรท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน เพื่อสนับสนุนการนำผลงานไปใช้จริงอย่างต่อเนื่อง ๔. จัดทำโครงการนำร่อง (Pilot Projects) ที่ใช้ผลงานวิจัย/นวัตกรรมในพื้นที่ชุมชนและขยายผลไปยังพื้นที่อื่นภายใน ๓ ปี ๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้นำชุมชนในการออกแบบและปรับใช้ผลงานวิจัยเพื่อให้เกิดการยอมรับและใช้งานได้จริง	**สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร**							๑) พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร ๒) พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสู่การจดสิทธิบัตรอนุสิทธิบัตร๓) ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ/ มอบรางวัล (มูลค่าของรางวัลตามงบที่จัดสรรในแต่ละปีงบประมาณ	

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)	เป้าหมาย (Target) (ปี)						ผลลัพธ์ (Key Result)	กลยุทธ์ (Strategy)
			๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		
	๖. พัฒนาระบบสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรบุคคลสำหรับการขยายผลนวัตกรรมในชุมชนอย่างต่อเนื่อง									
		S-KPI ๑ - จำนวนผลงานวิจัยผลงานวิชาการ และนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนที่ได้รับสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร			๑	๑	๑	๑		
		S-KPI ๒ - จำนวนตำรา/หนังสือ ๕ สาขาวิชาภายใน ๕ ปี	๑		๑	๕	๕	๕		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ	**เป้าประสงค์** ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๒. สร้างระบบการประเมินผลและพัฒนาบุคลากรที่โปร่งใสและยุติธรรม	**S-KPI-๑** ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ		๖๐	๖๒.๘๖	๖๕	๗๐	๗๕	กิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น ดำเนินงานดังนี้ ๑. สำรวจความต้องการการพัฒนาตนเอง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID plan)	**กลยุทธ์ที่ ๗ พลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน**

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)	เป้าหมาย (Target) (ปี)						ผลลัพธ์ (Key Result)	กลยุทธ์ (Strategy)
			๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		
และรักษ์สิ่งแวดล้อม									๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓. กำกับติดตามและดูแลช่วยเหลือให้เป็นบุคลากรดำเนินการตามแผนจนเกิดผลงานที่ดี ๔. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาตามแผนของบุคลากร	
		S-KPI-๒ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับ ๒ (PSF)	-	-	-	๕๐	๕๕	๖๐	**อยู่ระหว่างรอผลการยื่นแบบประเมิน TH PSF**	
		S-KPI-๓ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับ ๓ (PSF)	-	-	-	๖๐	๗๐	๘๐	**อยู่ระหว่างรอผลการยื่นแบบประเมิน TH PSF**	

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)	เป้าหมาย (Target) (ปี)						ผลลัพธ์ (Key Result)	กลยุทธ์ (Strategy)
			๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		
		S-KPI-๔ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งชำนาญการ	๑	-	๑	๑	๑	๑	**อยู่ระหว่างขั้นตอนการเตรียมตัว**	
	เป้าประสงค์ ๑. ส่งเสริมความผูกพันกับองค์กร (Engagement) ๒. สร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในองค์กร ๓. พัฒนาระบบสวัสดิการและความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being)	**S-KPI- ๑** อัตราการคงอยู่ของอาจารย์	๗๒	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กิจกรรมส่งเสริมและสร้างความผูกพัน (Engagement Activities) ในองค์กรดำเนินงาน ดังนี้ ๑. สำรวจและวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากร ๒. ส่งเสริมและสร้างความผูกพัน (Engagement Activities) ในองค์กร ๓. กำกับติดตามและดูแลช่วยเหลือให้สามารถเพิ่มระดับความผูกพัน ๔. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสร้างความผูกพัน	**กลยุทธ์ที่ ๗** พลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

๒.๓ แผนอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุน พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๑ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘)

หลักการและเหตุผล

คณะพยาบาลศาสตร์มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ การจัดอัตรากำลังบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนจึงมีความสำคัญ เพื่อให้การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้คณะมีบุคลากรเพียงพอตามเกณฑ์มาตรฐานการรับรองสถาบันการพยาบาล
๒. เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในสาขาที่มีภาระงานสูง เช่น มารดาทารก เด็ก และจิตเวช
๓. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้รองรับงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโสตทัศนูปกรณ์
๔. เพื่อให้การจัดอัตรากำลังสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

แนวทางการดำเนินงาน

- วิเคราะห์ภารกิจหลักของคณะฯ และแนวโน้มกำลังคนทางการพยาบาล
- กำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ (Knowledge, Skills, Attitude/ Attributes) ตามคู่มือสมรรถนะอาจารย์ (๒-๗.๑-๒)
- กำหนดสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน ๓ ด้าน (Core, Functional, Job Competency) ตามคู่มือสมรรถนะบุคลากร (๒-๗.๑-๓)
- ประเมินความเพียงพอของบุคลากรโดยใช้เกณฑ์
    - อัตราส่วน FTES ๑:๖
    - อัตราส่วนอาจารย์สอนภาคปฏิบัติ ๑:๘

๒.๔ การวิเคราะห์อัตรากำลัง

ตามที่วิทยาลัยฯได้กำหนดอัตรากำลังตามแนวทาง FTES ให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อพัฒนาและใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า คณะกรรมการบริหารบุคลากรร่วมกับงานวิชาการจึงตรวจสอบข้อมูลการวิเคราะห์ภาระงานเพื่อกำหนดอัตรากำลังตามแนวทาง FTES แยกตามภาควิชาของปีการศึกษา ๒๕๖๗ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๔.๑ ผลรวมของผลคูณจำนวนหน่วยกิตรายวิชาที่สอนโดยอาจารย์ประจำของแต่ละภาควิชาและจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียน ปีการศึกษา ๒๕๖๗

ภาควิชา	จำนวน หน่วยกิต (นก.)	จำนวนชั่วโมงสอน					SCH	FTES
		ทฤษฎี	Cr	ปฏิบัติ	Cr	รวม ชม.		
๑.สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๖	๑๕	๖	๔๕	๔	๙๖๐	๑๖๕๙	๓.๕๔
๒.สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๖	๑๕	๓	๔๕	๓	๓๖๐	๔๕๖	๒.๕๓
๓.สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	๖	๑๕	๓	๔๕	๓	๓๖๐	๔๕๓	๓.๑๕
๔.สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	๑๘	๑๕	๙	๔๕	๙	๑๐๘๐	๑๕๖๕	๗.๒๕
๕.สาขาวิชาการพยาบาลมารดาและทารก	๑๐	๑๕	๖	๔๕	๔	๕๔๐	๗๗๓	๗.๑๖
๖. วิชากลาง	๑๖	๑๕	๑๐	๔๕	๕	๗๕๐	๑๕๘๐	

จากข้อมูลอัตรากำลังของปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ทำให้ทราบว่าขาดอัตรากำลังอาจารย์ จำนวนทั้งหมด ๕ คน คือ สาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น ๑ คน สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ๑ คน และการพยาบาลมารดา ทารกและการผดุงครรภ์ ๓ คน ทำให้คณะกรรมการบริหารบุคลากร จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรับอาจารย์เพิ่มให้เพียงพอ

หมายเหตุ ระหว่างปีการศึกษา ๒๕๖๗ รับอาจารย์ใหม่สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ๑ คน และการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ๑ คน

ตารางที่ ๒.๔.๒ แสดงอัตรากำลังอาจารย์พยาบาล ปีการศึกษา ๒๕๖๘

สาขา	อัตรากำลังที่มีอยู่ตามการปฏิบัติงานจริง		อัตรากำลังที่ควรมีปฏิบัติงานจริงที่ให้เป็นไปตามเกณฑ์สภาการพยาบาล (ป.โท/ป.เอก)	ที่ต้องการ	หมายเหตุ
	ป.โท	ป.เอก			
อาจารย์ในสาขาดังต่อไปนี้					
๑. การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๓	๔	-	-	
๒. การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๓	๒	-	๑	
๓. การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	๓	๑	-	-	
๔. การพยาบาลอนามัยชุมชน	๕	๑	-	-	ลาศึกษาต่อ ๒ คน
๕. การพยาบาลมารดาและทารก	๓	-	๖	๓	
รวม	๒๗	๘	๖	๔	

ตารางที่ ๒.๔.๓ ผลรวมของผลคูณจำนวนหน่วยกิตรายวิชาที่สอนโดยอาจารย์ประจำของแต่ละภาควิชาและจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียน ปีการศึกษา ๒๕๖๘

ภาควิชา	จำนวน หน่วยกิต (นก.)	จำนวนชั่วโมงสอน					SCH	FTES
		ทฤษฎี	Cr	ปฏิบัติ	Cr	รวม ชม.		
๑.สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๗	๑๕	๘	๔๕	๙	๑๐๕๐	๑๖๔๕	๓.๒๖
๒.สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๖	๑๕	๓	๔๕	๓	๓๖๐	๗๘๐	๔.๓๓
๓.สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	๖	๑๕	๓	๔๕	๓	๓๖๐	๗๘๐	๕.๔๒
๔.สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	๑๔	๑๕	๕	๔๕	๙	๙๖๐	๑๓๔๐	๖.๒๐
๕.สาขาวิชาการพยาบาลมารดาและทารก	๑๒	๑๕	๖	๔๕	๖	๗๒๐	๑๒๓๐	๑๑.๓๙
๖.วิชากลาง	๑๖	๑๕	๑๐	๔๕	๖	๘๔๐	๑๕๑๕	๘.๔๒

จากข้อมูลอัตรากำลังของปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ทำให้ทราบว่าขาดอัตรากำลังอาจารย์ จำนวนทั้งหมด ๔ คน คือ สาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น ๑ คน สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ๑ คน สาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน ๑ คน และการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์ ๓ คน ทำให้คณะกรรมการบริหารบุคลากรต้องจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรับอาจารย์เพิ่มให้เพียงพอ

หมายเหตุ ระหว่างปีการศึกษา ๒๕๖๘ รับอาจารย์ใหม่สาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน ๑ คน และการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ๑ คน

ตารางที่ ๒.๔.๔ ผลคูณจำนวนหน่วยกิตรายวิชาที่สอน โดยอาจารย์ประจำของแต่ละภาควิชาและจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียน ปีการศึกษา ๒๕๖๙

ภาควิชา	จำนวน หน่วยกิต(นก.)	จำนวนชั่วโมงสอน					SCH	FTES
		ทฤษฎี	Cr	ปฏิบัติ	Cr	รวม ชม.		
๑.สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๖	๑๓	๔	๔๕	๙	๙๖๐	๙๑๔	๒.๐๐
๒.สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๑๑	๑๕	๘	๔๕	๓	๕๑๐	๘๗๕	๕.๐๐
๓.สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	๘	๑๕	๕	๔๕	๓	๔๒๐	๖๓๘	๔.๐๐
๔.สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	๑๓	๑๕	๔	๔๕	๙	๙๓๐	๙๔๘	๔.๐๐
๕.สาขาวิชาการพยาบาลมารดาและทารก	๑๕	๑๕	๙	๔๕	๖	๘๑๐	๑๔๙๗	๑๔.๐๐
๖.วิชากลาง	๒๐	๑๓	๑๐	๔๕	๗			

จากข้อมูลอัตรากำลังของปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ทำให้ทราบว่าขาดอัตรากำลังอาจารย์ จำนวนทั้งหมด ๔ คน คือ สาขาการพยาบาลมารดาและทารก ๓ คน และสาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น ๑ คน ทำให้คณะกรรมการบริหารบุคลากร ต้องจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรับอาจารย์เพิ่มให้เพียงพอ

ตารางที่ ๒.๔.๕ ผลคูณจำนวนหน่วยกิตตรายวิชาที่สอน โดยอาจารย์ประจำของแต่ละภาควิชาและจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียน ปีการศึกษา ๒๕๗๐

ภาควิชา	จำนวน หน่วยกิต(นก.)	จำนวนชั่วโมงสอน					SCH	FTES
		ทฤษฎี	Cr	ปฏิบัติ	Cr	รวม ชม.		
๑.สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๖	๑๓	๔	๔๕	๙	๙๖๐	๙๑๔	๒.๐๐
๒.สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๑๑	๑๕	๘	๔๕	๓	๕๑๐	๘๗๕	๕.๐๐
๓.สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	๘	๑๕	๕	๔๕	๓	๔๒๐	๖๓๘	๔.๐๐
๔.สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	๑๓	๑๕	๔	๔๕	๙	๙๓๐	๙๔๘	๔.๐๐
๕.สาขาวิชาการพยาบาลมารดาและทารก	๑๕	๑๕	๙	๔๕	๖	๘๑๐	๑๔๙๗	๑๔.๐๐
๖.วิชากลาง	๒๐	๑๓	๑๐	๔๕	๗			

จากข้อมูลอัตรากำลังของปีงบประมาณ ๒๕๗๐ ทำให้ทราบว่าขาดอัตรากำลังอาจารย์ จำนวนทั้งหมด ๕ คน คือ สาขาการพยาบาลมารดาและทารก ๓ คน สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ๑ คน (ทดแทนผู้เกษียณ ๑ คน) และสาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น ๑ คน ทำให้คณะกรรมการบริหารบุคลากร ต้องจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรับอาจารย์เพิ่มให้เพียงพอ

ตารางที่ ๒.๔.๖ ผลคูณจำนวนหน่วยกิตรายวิชาที่สอน โดยอาจารย์ประจำของแต่ละภาควิชาและจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียน ปีการศึกษา ๒๕๗๑

ภาควิชา	จำนวน หน่วยกิต(นก.)	จำนวนชั่วโมงสอน					SCH	FTES
		ทฤษฎี	Cr	ปฏิบัติ	Cr	รวม ชม.		
๑.สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๖	๑๓	๔	๔๕	๙	๙๖๐	๙๑๔	๒.๐๐
๒.สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๑๑	๑๕	๘	๔๕	๓	๕๑๐	๘๗๕	๕.๐๐
๓.สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	๘	๑๕	๕	๔๕	๓	๔๒๐	๖๓๘	๔.๐๐
๔.สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	๑๓	๑๕	๔	๔๕	๙	๙๓๐	๙๔๘	๔.๐๐
๕.สาขาวิชาการพยาบาลมารดาและทารก	๑๕	๑๕	๙	๔๕	๖	๘๑๐	๑๔๙๗	๑๔.๐๐
๖.วิชากลาง	๒๐	๑๓	๑๐	๔๕	๗			

จากข้อมูลอัตรากำลังของปีงบประมาณ ๒๕๗๑ ทำให้ทราบว่าขาดอัตรากำลังอาจารย์ จำนวนทั้งหมด ๕ คน คือ สาขาการพยาบาลมารดาและทารก ๓ คน สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ๑ คน (ทดแทนผู้เกษียณ ๑ คน) และสาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น ๑ คน ทำให้คณะกรรมการบริหารบุคลากร ต้องจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรับอาจารย์เพิ่มให้เพียงพอ

๒.๕ แผนอัตรากำลังสายวิชาการ (ปี ๒๕๖๗–๒๕๗๑) ที่ต้องการสรรหา

บุคลากรสายวิชาการ			จำนวนที่ต้องการสรรหา				
สาขา	**เกณฑ์**	**จำนวนมีอยู่จริง**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๗๐**	**๒๕๗๑**
การพยาบาลมารดา ทารกและการผดุงครรภ์	๖	๓	๓	๓	๓	๓	๓
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๖	๕	๑	๑	๑	๑	๑
การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๘	๑๕	-	-	-	-	-
การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	๔	๔	๑	๑	-	๑	๑
การพยาบาลอนามัยชุมชน	๘	๙	-	๑	-	-	-
รวม	**๓๒**	**๓๖**	**๕**	**๖**	**๔**	**๕**	**๕**

หมายเหตุ:

ปี ๒๕๖๘ มีการจัดจ้างพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้สอนภาคปฏิบัติในสาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น , สาขาการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์, และสาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช รวมทั้งหมด ๔ คน เพื่อแก้ปัญหาการนิเทศนักศึกษาไม่เพียงพอ

๒.๖ แผนอัตรากำลังสายสนับสนุน (ปี ๒๕๖๗–๒๕๗๑) ที่ต้องการสรรหา

บุคลากรสายสนับสนุน			จำนวนที่ต้องการสรรหา				
ตำแหน่ง	**เกณฑ์**	**จำนวนมีอยู่จริง**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๗๐**	**๒๕๗๑**
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/ทะเบียน	๑	๑	-	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่การเงิน	๑	๑	-	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการพยาบาล	๑	๑	-	-	-	-	-
นักวิชาการศึกษา ๑. นักวิชาการการศึกษา (หัวหน้าสำนักงาน) ๒. นักวิชาการการศึกษา (ด้านวิชาการ) ๓. นักวิชาการการศึกษา งานโสตทัศนูปกรณ์	 ๓ ๑ ๑ ๑	 ๒ ๑ ๑ ๐	 - - - ๑	 - - - ๑	 - - - -	 - - - -	 - - - -
เจ้าหน้าที่โครงการ (งานเทคโนโลยีสารสนเทศ)	๑	๐	๑	๑	-	-	-
เจ้าหน้าที่โครงการ (งานห้องสมุด)	๑	๑	-	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่โครงการ (หลักสูตรเฉพาะทาง)	๒	๐	๑	๑	-	-	-
พนักงานขับรถ	๑	๐	๑	๑	๐	๐	๐
รวม	**๑๑**	**๖**	**๔**	**๔**	**๐**	**๐**	**๐**

๒.๗ แผนอัตรากำลังรายปี (สรุปภาพรวม)

ปี	บุคลากรสายวิชาการ (สรรหา)	บุคลากรสายสนับสนุน (สรรหา)	รวม
๒๕๖๗	๕	๔	๙
๒๕๖๘	๖	๔	๑๔
๒๕๖๙	๔	๐	๘
๒๕๗๐	๕	๐	๙
๒๕๗๑	๕	๐	๙

๒.๘ ผลลัพธ์ที่คาดหวังของการทำแผนอัตรากำลังของบุคลากร

- บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะครบถ้วนตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ
- บุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะตรงตามบทบาทและสนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ

๒.๙ ระบบการรับอาจารย์และการสรรหาอาจารย์

๒.๙.๑ ระบบการรับอาจารย์

คณะพยาบาลศาสตร์ มีระบบและกลไกในการรับอาจารย์พยาบาล โดยการกำหนดคุณสมบัติการรับอาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ ดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรประเมินสภาพปัจจุบัน ได้แก่ ภาระงานสอนของอาจารย์ประจำ และอัตราส่วนอาจารย์ประจำต่อนักศึกษา การลาศึกษาต่อ การลาออกหรือเกษียณอายุราชการของอาจารย์ประจำ

๒. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ประจำคณะ โดยมีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตรตรงตามตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องแนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา รวมถึงคุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโททางการพยาบาล ได้แก่ การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น การพยาบาลผู้ใหญ่หรือผู้สูงอายุ การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช การพยาบาลอนามัยชุมชน และการพยาบาลมารดาทารกและผดุงครรภ์ และมี

ประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๒ ปีนำเสนอคุณสมบัติต่อคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ และคณะกรรมการบริหารคณะ

๓. คณะกรรมการบริหารหลักสูตร พิจารณาความจำเป็นในการรับอาจารย์ใหม่ และเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อพิจารณาความจำเป็นและงบประมาณในการจ้างอาจารย์

๔. เมื่อคณะกรรมการบริหารคณะเห็นชอบในการจ้างอาจารย์ แล้วจึงดำเนินการแจ้งคณะกรรมการบริหารบุคลากร เพื่อทำการรับสมัครและสอบคัดเลือกอาจารย์ตามแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยต่อไป

๒.๙.๒ การสรรหาอาจารย์

การดำเนินการสรรหาบุคคลเข้าสู่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการไว้ ๒ ลักษณะ ได้แก่ คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รายละเอียดดังนี้

๑. คุณสมบัติทั่วไป

๑.๑ มีสัญชาติไทย

๑.๒ มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

๑.๓ เป็นผู้เลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

๑.๔ ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งราชการการเมือง

๑.๕ ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ จนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบหรือเป็นโรคต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ว่าด้วยโรค พ.ศ.๒๕๕๓

๑.๖ ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ หรือตามกฎหมายอื่น

๑.๗ ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

๑.๘ ไม่เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

๑.๙ ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

๑.๑๐ ไม่เป็นผู้ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำผิดทางอาญาเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

๑.๑๑ ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

๑.๑๒ ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายกำหนด

๑.๑๓ ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายกำหนด

๑.๑๔ ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

๒.๑๐ ระบบและกลไกการสรรหาและจัดสรรบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

ระบบและกลไกการสรรหาและจัดสรรบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เหมาะกับงานที่รับผิดชอบ(Right Man on the Right Job) เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์องค์กรและความสามารถของบุคคล ประกอบด้วยการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ที่ชัดเจน, การประเมินสมรรถนะ (Competency) บุคลากร, การวางแผนกำลังคน (HRP) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์, และการคัดเลือกหรือโยกย้ายให้ตรงกับทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีรายละเอียดระบบและกลไก ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์งานและกำหนดโครงสร้าง (Job Analysis & Structure):

๑.๑ กำหนด Job Description (JD) และ Job Specification (JS) ที่ชัดเจนว่าตำแหน่งใดต้องการทักษะและความรับผิดชอบอย่างไร

๑.๒ การประเมินความต้องการอัตรากำลังให้ และสอดคล้องต่อความต้องการและความจำเป็นของสถาบันและครอบคลุมทุกสาขาวิชา

๒. การประเมินและบริหารสมรรถนะ (Competency Management):

ใช้ระบบ competency วัดความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคล เพื่อจับคู่ให้ตรงกับมาตรฐานที่งานต้องการ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์

๓. การวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Planning):

๓.๑ วิเคราะห์ความต้องการบุคลากรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อวางแผนจัดสรรคนให้เหมาะสมกับภารกิจองค์กร

๓.๒ จัดทำคำขออัตรากำลังเสนอมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

๔. กระบวนการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment & Selection):

๔.๑ ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด (Right Man) มาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่เหมาะสม (Right Job)

๔.๒ จัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

๔.๓ กำหนดตำแหน่งหน้าที่และดำเนินการสรรหาตามระเบียบของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

๕. จัดสรรงาน (Placement/Assignment):

๕.๑ มอบหมายงานให้ตรงกับทักษะ (Match) และพัฒนาความยืดหยุ่น (Dynamic Skills)

๕.๒ มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและตำแหน่งที่กำหนด

๕.๓ ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่และการดำเนินงานตามความก้าวหน้าของสายงานวิชาชีพ

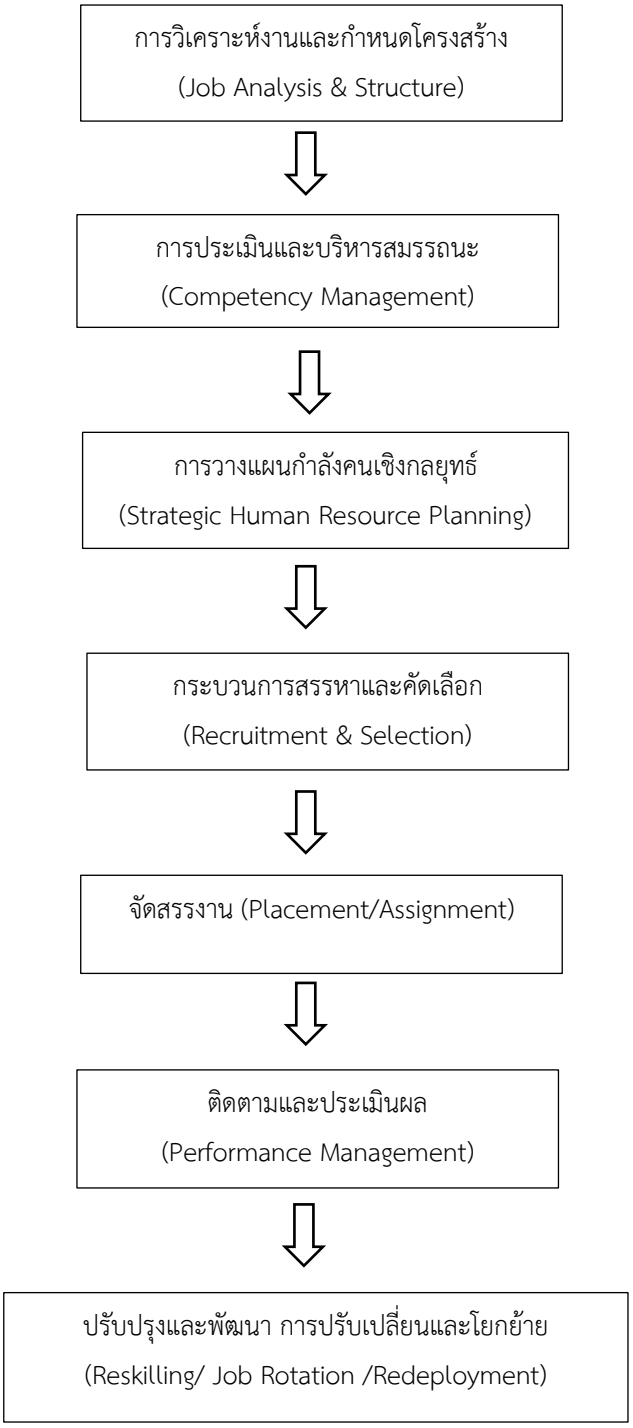
๕.๔ แต่งตั้งพี่เลี้ยง (Mentor) สำหรับบุคลากรใหม่ เพื่อให้บุคลากรได้รับการจัดสรรอย่างเหมาะสมกับภาระงาน และบุคลากรใหม่มีการปรับตัวและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน

๖. ติดตามและประเมินผล (Performance Management):

ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อดูความเหมาะสมและประสิทธิภาพ

๗. ปรับปรุงและพัฒนา การปรับเปลี่ยนและโยกย้าย(Reskilling/Job Rotation/ Redeployment):

พัฒนาทักษะใหม่ หรือปรับปรุงโครงสร้างงานหรือโยกย้ายบุคลากรให้สอดคล้องกับศักยภาพที่เปลี่ยนแปลง หรือความจำเป็นขององค์กร

ระบบและกลไกการสรรหาและจัดสรรบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

แผนผังระบบและกลไกการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน (Right Man on the Right Job) เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์องค์กรและความสามารถของบุคคล ประกอบด้วย