



# แผนพัฒนาบุคลากร

คณะพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



## คำนำ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร จึงมีนโยบายให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กร

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ขึ้น เพื่อกำหนดกลยุทธ์แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงและสนับสนุนกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์และมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง ตลอดจนสร้างขีดความสามารถของบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานของคณะฯ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของคณะฯ ต่อไป

คณะกรรมการบริหารบุคลากร

๑ กันยายน ๒๕๖๘

## สารบัญ

	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ ความเป็นมาและข้อมูลพื้นฐาน</b>	๑
๑. ประวัติความเป็นมา	๑
๒. ข้อมูลพื้นฐาน	๒
๒.๑ ปรัชญา/ปรัชญาการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจมหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี	๒
๒.๒ ปรัชญา/ปรัชญาการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจคณะพยาบาลศาสตร์	๒
๒.๓ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและนโยบายของคณะพยาบาลศาสตร์	๔
๒.๔ โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างบริหารองค์กร	๘
๒.๕ ข้อมูลด้านบุคลากร	๑๐
<b>ส่วนที่ ๒ สภาพการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี</b>	๑๑
๑. โครงร่างองค์กร	๑๑
๒. ผลการวิเคราะห์ด้านบุคลากร โดยการทำ SWOT analysis	๑๒
<b>ส่วนที่ ๓ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรฯ Strategic House</b>	๑๔
๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	๒๑
- แผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ	๒๒
- แผนยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาล	๒๘
<b>ส่วนที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์ คณะฯ (ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร)</b>	๒๒
๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	๒๒
- แผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ	๒๒
- แผนยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาล	๒๘
<b>ส่วนที่ ๕ สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	๓๐
<b>ข้อมูลบุคลากร</b>	
๑. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	๓๐
๒. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน	๓๕
<b>ส่วนที่ ๖ การบริหารและพัฒนาบุคลากร</b>	๓๖
๖.๑ หลักการและเหตุผล	๓๖
๖.๒ วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๖
๖.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานด้านบุคลากร	๓๖
๖.๔ แผนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	๓๗
๖.๕ แนวทางส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	๓๙
๖.๖ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	๔๕
๖.๗ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางการบริหารและแผนการพัฒนาผู้บริหาร	๕๔
๖.๘ แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๖๘

ส่วนที่ ๗ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๑

๗๕

ตารางแผนพัฒนาบุคลากร

๗๙

บรรณานุกรม

๘๑

## 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 ควบคุม และดูแลของสภามหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย

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

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 ขึ้นดำรงตำแหน่งคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์จนถึงปัจจุบัน

## ๒. ข้อมูลพื้นฐาน

### ๒.๑ ปรัชญา ปรัชญาการศึกษา อัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

#### ปรัชญา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“ปัญญาชีวิต ชีวิตมาหุ เสถียรัง “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 จึงมุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาล โดยผ่านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการประยุกต์ความรู้ ความสามารถด้านการพยาบาล จัดประสบการณ์การเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติการพยาบาล ให้มีทักษะการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การบำบัดทางการพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ พร้อมทั้งมีทักษะทางสังคม ทักษะดิจิทัล และการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อดูแลสุขภาพประชาชนทุกช่วงวัยสอดคล้องกับเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี”

#### ปรัชญาการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ.๒๕๖๘

“การจัดการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อสร้างเสริมความรู้ความสามารถในการพัฒนาท้องถิ่น มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความรอบรู้ มีภูมิปัญญาในสาขาวิชาชีพพยาบาลบน

พื้นฐานองค์ความรู้ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพทางการแพทย์พยาบาล ร่วมกับสหสาขาวิชาชีพและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้บัณฑิตมีอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย “ศึกษาดี มีจิตอาสา” มีความรักและภูมิใจในสถาบัน วัฒนธรรมและประเพณีที่ดีของชาติ ตลอดจนมีสมรรถนะทางการแพทย์และการผดุงครรภ์ตามมาตรฐานวิชาชีพ ควบคู่กับคุณธรรมจริยธรรมรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีทักษะตัดสินใจแก้ปัญหาทางการแพทย์ ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยนวัตกรรมและการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางสุขภาพ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีสมรรถนะผู้นำที่สร้างความผูกพันและความไว้วางใจให้กับชุมชนในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้านสุขภาวะชุมชน รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และสามารถดำเนินชีวิตทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ฉับพลันทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีสมรรถนะที่จำเป็นที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ ตามแผนพัฒนาอุดมศึกษาของชาติ และสอดคล้องกับปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ที่มุ่งให้บัณฑิตดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัญญา”

### วิสัยทัศน์ (Vission)

เป็นสถาบันการศึกษาทางการแพทย์พยาบาลชั้นนำด้านการจัดการสุขภาวะชุมชน

### พันธกิจ (Mlssion)

๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๒. พัฒนาและประยุกต์ใช้งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสุขภาวะชุมชน
๓. บริการวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน
๔. ส่งเสริม สืบสาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาสุขภาวะชุมชน
๕. บริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและรักษาสีงแวดล้อม

### อัตลักษณ์ (Identity) คณะพยาบาลศาสตร์

ปัญญาดี มีจิตอาสา ผู้นำด้านสุขภาพ

### สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะ	Value คุณค่า	Rareness หายาก	Imitability เลียนแบบ ยาก	Organization เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร	ระดับ ความสามารถ ในการแข่งขัน
CC๑ เชี่ยวชาญด้าน การจัดการสุขภาวะ ชุมชน	YES	YES	YES	YES	Competitive advantage
CC๒ สร้างสรรค์และ ต่อยอดงานวิจัยในการ พัฒนาสุขภาวะชุมชน	YES	YES	YES	YES	Competitive advantage
CC๓ บริการวิชาการ อย่างมืออาชีพ เพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต	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	ความผูกพันขององค์กร
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 สร้างนวัตกรรม ที่สามารถนำมาบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการแก่ชุมชน

๓. ให้บริการวิชาการด้านการพยาบาลและสุขภาพแก่ชุมชนและสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๔. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สืบสานและผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและสากลในการให้บริการด้านสุขภาพ

๕. ประสานเครือข่ายความร่วมมือทางด้านบริการวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๖. บริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและรักษาสีงแวดล้อม

### 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) มีการสร้างเครือข่ายวิจัยร่วมกับหน่วยงานทางสุขภาพและสถาบันทางการศึกษา
- ๕) มีหนังสือและตำราทางการพยาบาลครอบคลุมทั้ง ๕ สาขาวิชาและมีคุณภาพ
- ๖) นวัตกรรมทางการพยาบาลได้รับการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร

๗) วารสารของคณะ (วารสารทางการแพทย์พยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพ) ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ฐาน TCI และ SCOPUS

#### ๔. ด้านการบริการวิชาการ

- ๑) บริการวิชาการที่ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น
- ๒) หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางสุขภาพ
- ๓) อาจารย์พยาบาลมีความเชี่ยวชาญในการให้บริการทางสุขภาพ

#### ๕. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- ๑) มีการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลสุขภาพ การจัดการเรียนการสอนและการบริการวิชาการ
- ๒) มีการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อสร้างสุขภาวะชุมชน
- ๓) คณะมีกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เป็นอัตลักษณ์

#### ๖. ด้านการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร

- ๑) คณะพยาบาลศาสตร์เป็นองค์กรคุณภาพ
- ๒) บุคลากรมีความก้าวหน้าและครอบคลุมสมรรถนะที่กำหนด
- ๓) ระบบบริหารจัดการมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

#### นโยบายของคณะพยาบาลศาสตร์

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

๑) ด้านการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะและมีทักษะความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ โดยพัฒนาอาจารย์ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒) ด้านการวิจัย มุ่งพัฒนาและผลิตงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาสุขภาพของชุมชนท้องถิ่น และได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับบริการวิชาการ นวัตกรรมด้านการพยาบาล ให้ได้รับการจดสิทธิบัตร สร้างเครือข่ายความร่วมมือ

๓) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ให้บริการด้านสุขภาพแก่ชุมชน สังคมที่สอดคล้องและตรงตามความต้องการของชุมชนและสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน

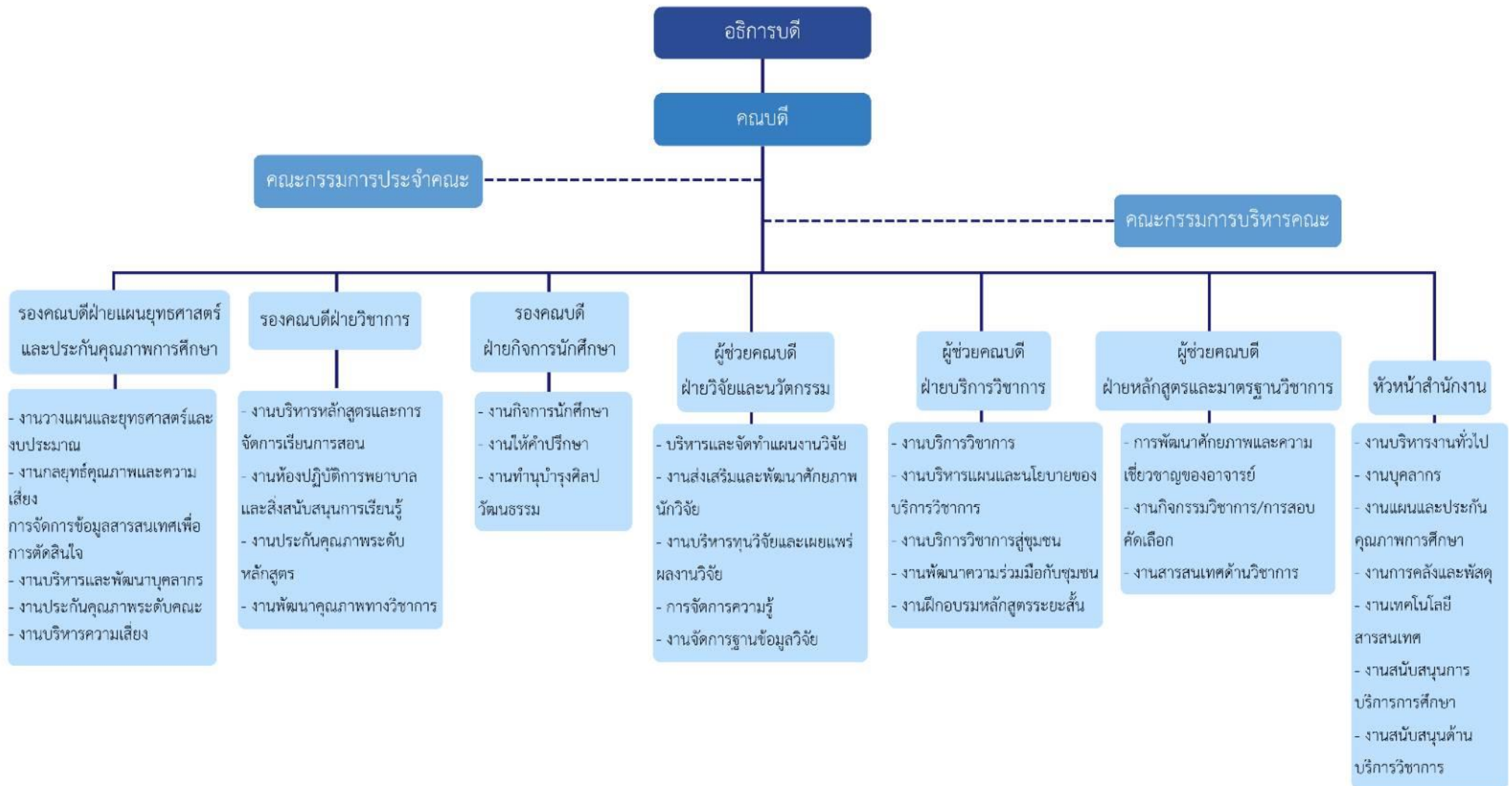
ท้องถิ่น รวมทั้งบูรณาการการบริการวิชาการกับการเรียนการสอน การวิจัย และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

๔) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้ความสำคัญกับการสืบสาน อนุรักษ์ต่อยอด การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย และท้องถิ่นตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของสถาบัน เพื่อ สร้างสุขภาวะให้แก่ชุมชน และบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลสุขภาพ กับการจัดการเรียน การสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ

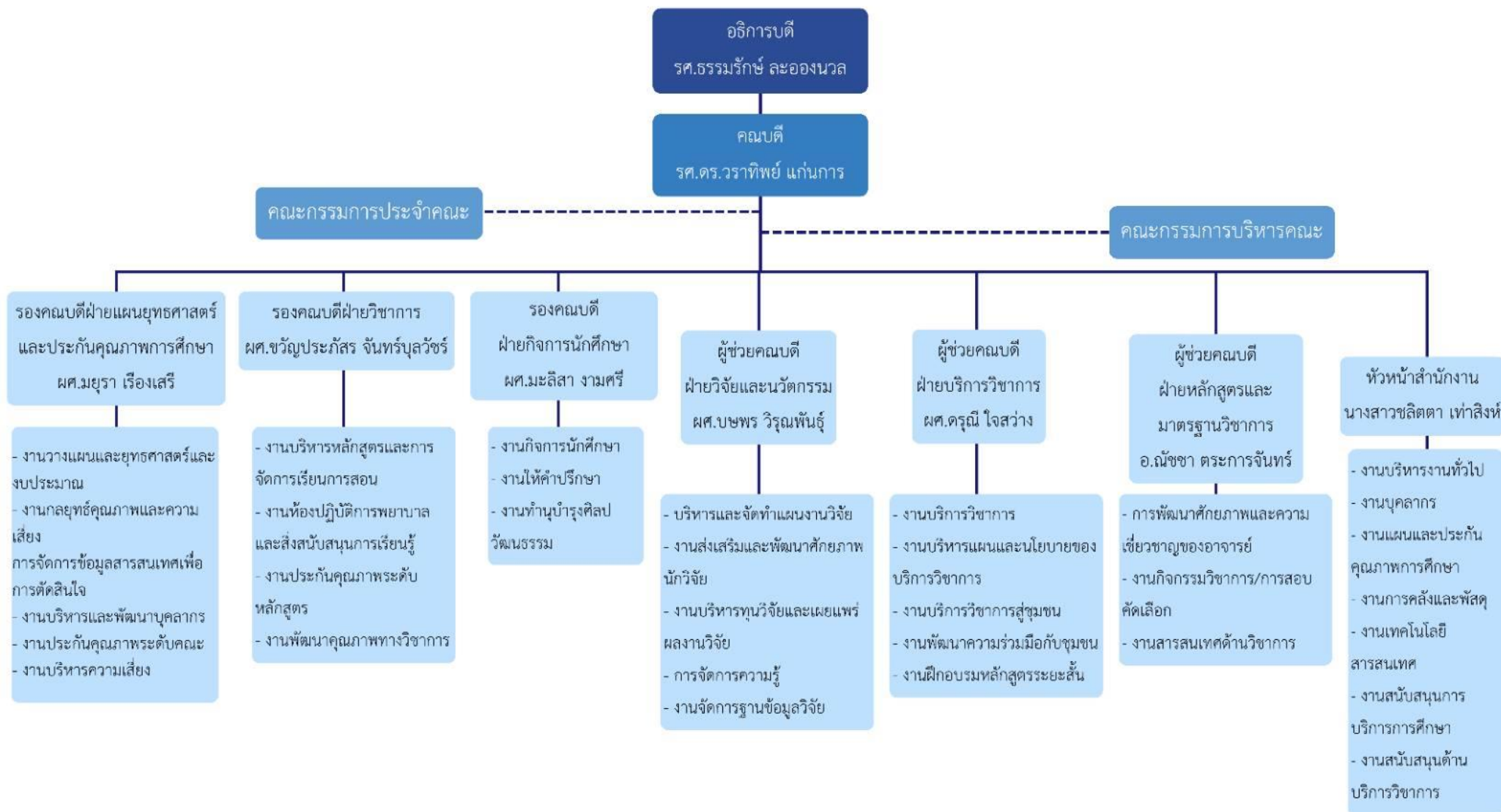
๕) ด้านการบริหารจัดการองค์กรและรักษาสีงแวดล้อม มีระบบบริหารจัดการโดยยึด หลักธรรมาภิบาลในองค์กรและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และพัฒนา สีงแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาวะที่ดี

## ๒.๔ โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างบริหารองค์กร

## โครงสร้างองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



## โครงสร้างบริหารองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



## ๒.๕ ข้อมูลด้านบุคลากร

### จำนวนอาจารย์ประจำและอาจารย์ประจำหลักสูตร

ปีการศึกษา ๒๕๖๘ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน ๒๙ คน จากอาจารย์ประจำทั้งหมด ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘๘ โดยเป็นอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการพยาบาล จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๙ โดยมีความเชี่ยวชาญครบ ๕ สาขา ดังแสดงในตารางที่ ๑

#### ตารางที่ ๑ จำนวนอาจารย์ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ จำแนกตามความเชี่ยวชาญ

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

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน 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	๓
๕. เจ้าหน้าที่โครงการ	๔
๖. พนักงานขับรถ	๑

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘

## ส่วนที่ ๒

### สภาการณและบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

#### ๑. โครงร่างองค์กร (Organization profile)

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีฐานะเทียบเท่าคณะวิชาและเป็นหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีภารกิจหลัก คือ การผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การผลิตบัณฑิตหลักคือ มุ่งผลิตพยาบาลวิชาชีพในระดับปริญญาตรี ซึ่งได้รับรองเปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๕) จากสภาการพยาบาล โดยเริ่มรับนักศึกษารุ่นแรกในปีการศึกษา ๒๕๕๕ หลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบันมีเปิดสอน ๒ หลักสูตร คือ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรฉบับ พ.ศ. ๒๕๖๐ และหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕) ซึ่งได้รับรองจากสภาการพยาบาล โดยมีแผนรับนักศึกษาปีละ ๘๐ คน

คณะพยาบาลศาสตร์ บริหารจัดการภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และสอดคล้องกับเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาล (Accreditation) ของสภาการพยาบาล มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด รับผิดชอบการบริหารงาน และมีรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี ช่วยบริหารงาน มีคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มีอำนาจและหน้าที่กำหนดนโยบาย ทิศทาง และแผนงานของคณะ และมีคณะกรรมการบริหารคณะ พิจารณาแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และตัวชี้วัดต่าง ๆ ของคณะ กำกับดูแลให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย พิจารณาและอนุมัติโครงการและกิจกรรมของคณะ ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ทำหน้าที่รับผิดชอบในกำหนดระบบและกลไกการดำเนินงานหลักสูตร การวางแผน และกำกับการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ประกอบด้วย รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ผู้รับผิดชอบหลักสูตรทุกคน และคณะกรรมการบริหารหลักสูตรจาก ๕ สาขาวิชา ทำหน้าที่บริหารจัดการในสาขาวิชาโดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตร นอกจากนั้นคณะได้แต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ เพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะ และสำนักงานคณบดีแบ่งเป็นงานด้านต่าง ๆ มีหัวหน้าสำนักงานคณบดีทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงานในสำนักคณบดี

คณะฯ มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๑ (ฉบับปรับปรุง) ภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรทุกคน โดยร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ของบัณฑิต และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๑ (ฉบับปรับปรุง) โดยให้มีความสอดคล้องแผนยุทธศาสตร์ คณะฯ และของมหาวิทยาลัย ดังนี้

## ๒. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร โดยการทำ SWOT analysis ได้ผลดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ประกอบด้วย การประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของคณะพยาบาลศาสตร์ ที่มีผลต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับด้านบุคคล ดังนี้

### จุดแข็ง

๑. การวิเคราะห์ถึงสัดส่วนค่า FTES พบว่า คณะมีอัตราส่วนจำนวนอาจารย์พยาบาลประจำต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าไม่เกิน ๑ : ๖ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสภาการพยาบาล
๒. อาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มีผลงานวิจัยทางด้านการพยาบาลเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ โดยอาจารย์แต่ละคนมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาทางการพยาบาลครบ ๕ สาขา
๓. อาจารย์ จบการศึกษาตรงตามสาขาทางการพยาบาลและมีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการสอนทางการพยาบาล
๔. คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน
๕. มีนโยบายพัฒนาอาจารย์และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๖. วัฒนธรรมองค์กรระหว่างอาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน และนักศึกษามีความใกล้ชิดเป็นกันเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน และนักศึกษาเข้าถึงคณาจารย์ได้ง่าย นักศึกษาได้รับการดูแลจากอาจารย์ใกล้ชิด

### จุดอ่อน

๑. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. จากข้อมูลพื้นฐานของคณะพยาบาลศาสตร์ ด้านบุคลากร พบว่า มีอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการร้อยละ ๔๐ ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายของ สกอ. ที่กำหนดว่าไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ อย่างไรก็ตาม มีอาจารย์ที่ยื่นตำแหน่งทางวิชาการอีก ๔ คน (รอประกาศผล)
๒. สัดส่วนคุณวุฒิปริญญาเอกของอาจารย์ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ สกอ. จากข้อมูลพื้นฐานของคณะพยาบาลศาสตร์ ด้านบุคลากร พบว่า มีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก เพียงร้อยละ ๑๗.๘๖ ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายของ สกอ. ที่กำหนดว่าไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ มีอาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก จำนวน ๕ คน (มี ๒ คน คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาในเดือน ธ.ค.๒๕๖๗)
๓. อาจารย์และบุคลากรมีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษและดิจิทัลน้อย
๔. อาจารย์ในบางสาขามีจำนวนไม่เพียงพอ ได้แก่ สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น สาขาวิชาการพยาบาลมารดาและทารก
๕. การสรรหาอาจารย์มีการแข่งขันทางการตลาดสูง ทั้งระบบอาจารย์คู่สัญญา/สวัสดิการ
๖. ผลงานการผลิตตำราหรือหนังสือ/ผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติยังมีน้อย

## โอกาส

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือและสนใจในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของทางคณะ
๒. สถาบันการศึกษาในแถบอาเซียน มีโอกาสตอบรับการเป็นพันธมิตรทางการศึกษาร่วมกัน
๓. ท่องถิ่นยอมรับศักยภาพในด้านการผลิตบัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์
๔. มีแหล่งฝึกครบและเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดี/มีเครือข่ายสถานบริการทั้งทางสุขภาพและบริการ  
การสังคม
๕. การบริการวิชาการ การประชุม การสัมมนาจากภายนอกมีหลากหลาย
๖. คณะมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
๗. การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นตัวผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนเอง

## อุปสรรค

๑. การแข่งขันของสถาบันการศึกษาด้านพยาบาลศาสตร์มีมากขึ้น และคาดว่าในอนาคตก็จะมีคู่แข่งรายใหม่เพิ่มขึ้นอีก
๒. ขาดแคลนอาจารย์พยาบาล
๓. ยังไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับบุคลากร

## ส่วนที่ ๓

## การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ในส่วนของการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ฯ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๑ (ฉบับปรับปรุง) มีรายละเอียดของยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ๒ ยุทธศาสตร์ มีรายละเอียด ดังนี้

**Pillar: สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระบบนานาชาติ**

**กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันระบบสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ**

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)**

๑. เพื่อยกระดับระบบการบริหารจัดการการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ
๒. เพื่อเร่งรัดการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ

**ตัวชี้วัดความสำเร็จความสำเร็จขององค์กร**

C-KPI ๒ สัดส่วนผลงานวิจัยด้านสุขภาวะชุมชนระดับชาติ/นานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (๑:๑ ภายใน ๕ ปี)

**ตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงกลยุทธ์**

- S-KPI ๑ จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ที่ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ (๑:๑ ภายใน ๕ ปี)
- S-KPI ๒ ร้อยละงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ (๑:๑ ภายใน ๕ ปี)
- S-KPI ๓ จำนวนงานวิจัยสุขภาวะชุมชนที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ (๑:๑ ภายใน ๕ ปี)
- 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

#### 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 Manuscript สำหรับตีพิมพ์ และเผยแพร่ระดับนานาชาติ

### แนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

#### ๑.๑ พัฒนาระบบและกลไกบริหารจัดการงานวิจัย

- ๑) ทบทวนและปรับปรุงระบบงานกระบวนการทำงานด้านการวิจัย
- ๒) กำหนดทิศทางการวิจัย การนำวิจัยไปใช้ประโยชน์และแสวงหาทุนวิจัย
- ๓) รวบรวมข้อมูลความเชี่ยวชาญผลงานวิจัย การตีพิมพ์ (๔M)

#### ๑.๒ เร่งรัดการผลิตผลงานวิจัยระดับนานาชาติ

- ๑) พัฒนาสมรรถนะอาจารย์และนักศึกษาด้านการวิจัยสู่ระดับนานาชาติ
- ๒) สร้างเครือข่ายร่วมทำวิจัยระดับนานาชาติ
- ๓) สร้างแรงจูงใจในการผลิต ผลงานวิจัยโดยให้รางวัล และยกย่องนักวิจัยที่ได้รับ

งบประมาณสนับสนุนจาก หน่วยงานภายนอกและมี ผลงานตีพิมพ์ระดับชาติ/ นานาชาติหรือสร้างชื่อเสียงในระดับนานาชาติ

- ๔) จัดให้มี Coaching Team ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคคลทั้ง

ภายในและภายนอก

#### 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/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการจัดการ  
สุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)**

๑. เพื่อพัฒนาผลงานนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนให้ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

**ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร**

C-KPI ๓ จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรม ที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน/สังคม

**ตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงกลยุทธ์**

S-KPI ๑ จำนวนผลงานวิจัย และนวัตกรรม ที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน  $\geq 2$

S-KPI ๒ จำนวนเครือข่ายความร่วมมือที่ทำวิจัย/นวัตกรรมร่วมกัน  $\geq 3$  เครือข่าย

**ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะยาว**

L-AP-KPI-๑

๑. คู่มือการพัฒนาสุขภาวะชุมชน

๒. จำนวนโครงการหรือผลงานวิจัย และนวัตกรรม ที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

**ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะสั้น**

S-AP-KPI-๑

๑. ระบบกลไกการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน

๒. ประเมินผลกระทบของการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนนำไปสู่การต่อยอด  
งานวิจัยต่อชุมชน

**แนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้**

๑. พัฒนาระบบการนำผลงานวิจัย/ นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

๒. ผลักดันให้เกิดการนำผลงานวิจัย/ นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

**กลยุทธ์ที่ ๔** ผลักดันการนำผลงานวิจัย / ผลงานทางวิชาการ/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการจัดการ  
สุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)**

๒. เพื่อเร่งรัดการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนอย่างยั่งยืน

**ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร**

C-KPI ๔ วิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

**ตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงกลยุทธ์**

S-KPI ๑ จำนวนผลงานวิจัยผลงานวิชาการ และนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนที่ได้รับ  
สิทธิบัตร 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. จำนวนนวัตกรรมที่ยื่นขอจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

**แนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้**

๑.๕ พัฒนาสมรรถนะอาจารย์สู่การสร้างนวัตกรรมให้ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

๑) พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

๒) พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสู่การจดสิทธิบัตรอนุสิทธิบัตร

๓) ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ/ มอบรางวัล (มูลค่าของรางวัลตามงบที่จัดสรรในแต่ละ

ปีงบประมาณ

Pillar: การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและรักษาสีงแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๗ พลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๒. เพื่อให้มีบุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงกลยุทธ์

๒. สัดส่วนของบุคลากรได้รับการคัดสรรที่มีสมรรถนะสูง/จำนวนบุคลากร

๒.๑ สัดส่วนของบุคลากรได้รับการคัดสรรที่มีสมรรถนะสูง/จำนวนอาจารย์ทั้งหมด

- ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

- สัดส่วนอาจารย์วุฒิ ปริญาโท: ปริญาเอก

- ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับที่ (PSF) ๒

- ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับที่ (PSF) ๓

- ร้อยละของผู้ที่ขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารที่ได้รับการเตรียม สืบทอดตำแหน่ง (สำหรับผู้บริหาร

ทุกระดับ)

- จำนวนรางวัลที่บุคลากรได้รับในระดับชาติ /นานาชาติ

๒.๒ สัดส่วนของบุคลากรได้รับการคัดสรรที่มีสมรรถนะสูง/จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

ทั้งหมด

- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะยาว

L-AP-๒ แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร

L-AP-KPI-๒ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

- สัดส่วนอาจารย์วุฒิ ปริญาโท : ปริญาเอก

- ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับที่ (PSF) ๒

และ ๓

- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงาน

- ร้อยละของผู้ที่ขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารที่ได้รับการเตรียม สืบทอดตำแหน่ง (สำหรับผู้บริหาร

ทุกระดับ)

- จำนวนรางวัลที่บุคลากรได้รับในระดับชาติ /นานาชาติ

**ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะสั้น**

S-AP-๒ โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น

S-AP-KPI-๕

๑. มีคู่มือการบริหารงานบุคลากร
๒. มีแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
๓. จำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ
๔. จำนวนอาจารย์ที่วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น
๕. ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการอบรม PSF
๖. จำนวนบุคลากรที่ยื่นขอตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะที่สูงขึ้น

**แนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้**

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

**กลยุทธ์ที่ ๗ พลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน****วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)**

๓. อัตราการคงอยู่ของอาจารย์

**ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะยาว**

L-AP-๓ แผนพัฒนาความผูกพันภายในองค์กร

L-AP-KPI-๓

- คะแนนความผูกพันองค์กรของบุคลากร
- อัตราการคงอยู่ของอาจารย์

**ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะสั้น**

S-AP-๓ โครงการสร้างความผูกพันและมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน

S-AP-KPI-๖

- ร้อยละดัชนีความสุขของคนในองค์กร
- ร้อยละระดับความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับมาก
- ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

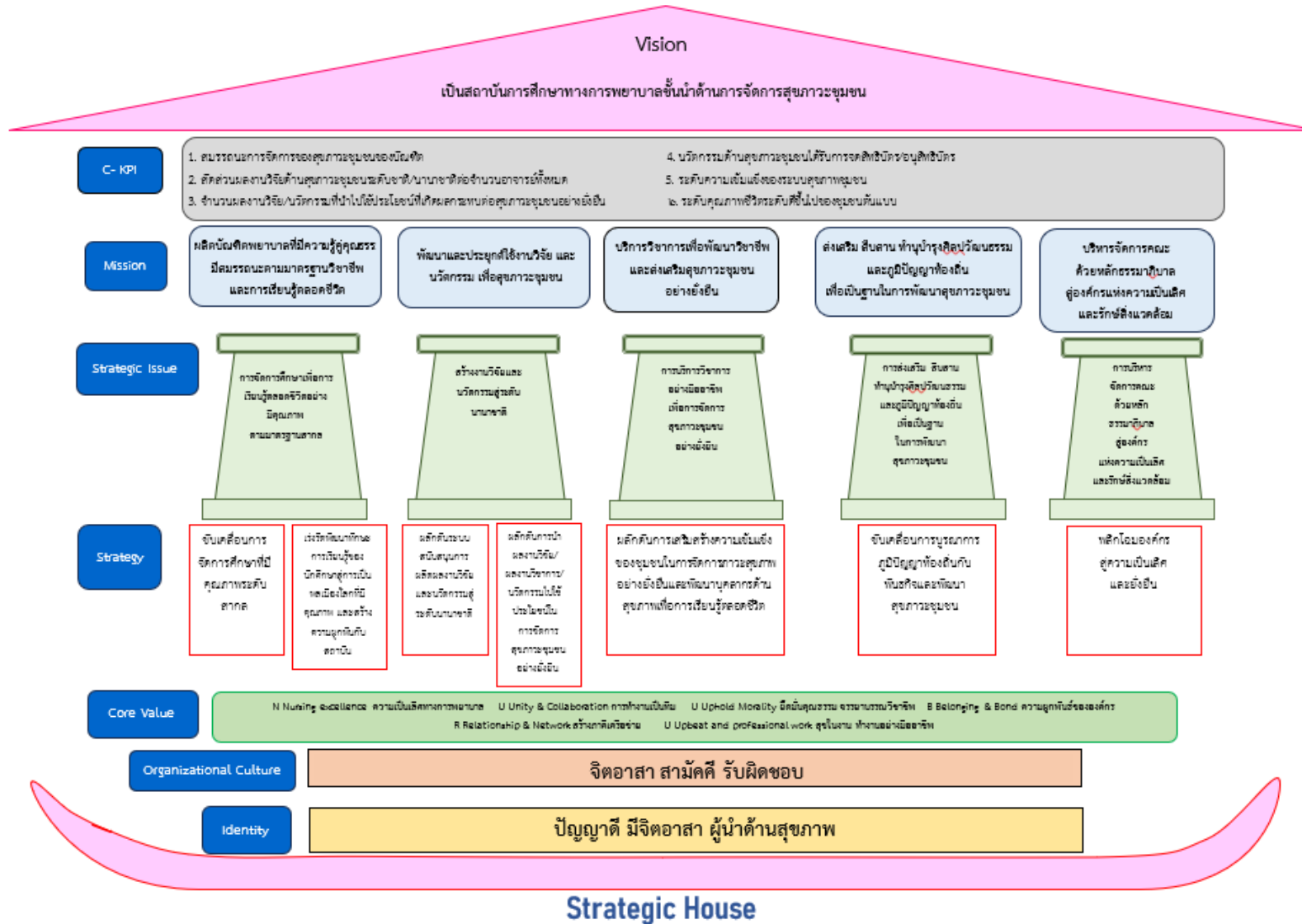
**แนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้**

กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement Activities) ในองค์กร มีขั้นตอน ดังนี้

๑. สำรวจและวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากร
๒. สร้างความผูกพัน (Engagement Activities) ในองค์กร
๓. กำกับติดตามและดูแลช่วยเหลือให้สามารถเพิ่มระดับความผูกพัน
๔. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสร้างความผูกพัน

**ดังแสดงตามรูป Strategic House**

รูป Strategic House



## ส่วนที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี  
ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑) ฉบับปรับปรุง (ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร)  
ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

Pillar: สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ  
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันระบบสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๑. เพื่อยกระดับระบบการบริหารจัดการการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ
๒. เพื่อเร่งรัดการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันการนำผลงานวิจัย /ผลงานวิชาการ/ นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการจัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๑. เพื่อพัฒนาผลงานนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนให้ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร
๒. เพื่อเร่งรัดการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนอย่างยั่งยืน

C-KPI ๒. สัดส่วนผลงานวิจัยด้านสุขภาวะชุมชนระดับชาติ/นานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

C-KPI ๓. จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ที่เกิดผลกระทบต่อสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

C-KPI ๔. นวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการระยะยาว (Long AP) และตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	๗๒		โครงการ/ระยะเวลา	กิจกรรม		
กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันระบบสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ Strategic Objective: SO ๓.๑ เพื่อยกระดับระบบการบริหารจัดการการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ ๓.๒ เพื่อเร่งรัดการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ													
<b>C-KPI ๒</b> สัดส่วนผลงานวิจัยด้าน สุขภาวะชุมชน ระดับชาติ/นานาชาติต่อ จำนวนอาจารย์ทั้งหมด <b>S-KPI ๑</b> -จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ที่ตีพิมพ์ระดับ นานาชาติ <b>S-KPI ๒</b> -ร้อยละงานวิจัยที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ระดับชาติ (๑:๑ภายใน๕ปี) <b>S-KPI ๓</b> -จำนวนงานวิจัยสุขภาวะ ชุมชนที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ระดับชาติ <b>S-KPI ๔</b> -ร้อยละ๗๐ ของอาจารย์ที่ ได้รับทุนวิจัยภายใน/ ภายนอกเป็นไปตามเกณฑ์ คุณภาพ	๑:๑๔	๑:๗	๑:๔	๑:๔	๑:๔	๑:๓	๑:๒	๑:๑	<b>L-AP-๑</b> แผนยกระดับผลงานวิจัย/ วิชาการสู่ระดับนานาชาติ <b>L-AP-KPI-๑</b> ๑. คู่มือระบบการบริหาร งานวิจัย ๒. ระบบสารสนเทศ จัดเก็บข้อมูลงานวิจัย ๑ ระบบ (Software) ๓. ร้อยละของอาจารย์ที่ ได้รับทุนวิจัย ภายนอก เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ ๔. Proposalวิจัย ๕. ร้อยละผลงานวิจัย/ บทความ วิชาการด้านสุข ภาวะชุมชน ๖. จำนวน Manuscript ที่ ได้รับการตอบรับการ ตีพิมพ์ ๗. ศูนย์พัฒนางานวิจัย/ คลินิกวิจัย	<b>S-AP-๑</b> ๑. โครงการผลิตผล งานวิจัย/วิชาการ/ นวัตกรรมสู่ระดับ นานาชาติและการ นำไปใช้ประโยชน์ต่อ ชุมชนและสังคม (๑ โครงการใหญ่ ๓ กิจกรรมย่อย) <b>S-AP-KPI-๑</b> ๑. จำนวนระบบและ กลไกบริหารจัดการ งานวิจัย ๒. ข้อมูลงานวิจัยใช้ใน ระบบสารสนเทศ จัดเก็บข้อมูลงานวิจัย ๑ ระบบ (Software) <b>S-AP-KPI-๒</b> ๑.จำนวนทุนวิจัย ภายนอก ๒. ระดับสมรรถนะ ด้านการวิจัยของ อาจารย์	<b>๑.๑ พัฒนาระบบและ            กลไกบริหารจัดการ            งานวิจัย</b> ๑) ทบทวนและปรับ ปรุงระบบงาน กระบวน การทำงานด้านการวิจัย ๒) กำหนดทิศทาง งานวิจัย การนำวิจัยไป ใช้ประโยชน์และ แสวงหาทุนวิจัย ๓) รวบรวมข้อมูลความ เชี่ยวชาญผลงานวิจัย การตีพิมพ์ (๔M) <b>๑.๒ เร่งรัดการผลิตผล            งานวิจัยระดับ            นานาชาติ</b> ๑) พัฒนาสมรรถนะ อาจารย์และนักศึกษา ด้านการวิจัยสู่ระดับ นานาชาติ ๒) สร้างเครือข่ายร่วม ทำวิจัยระดับนานาชาติ ๓) สร้างแรงจูงใจในการ	๘๐๐,๐๐๐	-ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายวิจัย

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการระยะยาว (Long AP) และตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗		๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
										๓. จำนวนเครือข่าย ร่วมทำวิจัยระดับ นานาชาติ ๔. จำนวนงานวิจัยที่ พร้อมตีพิมพ์ นานาชาติ <b>S-AP-KPI-๓</b> ๑. จำนวน Manuscript สำหรับ ตีพิมพ์ และเผยแพร่ ระดับนานาชาติ	ผลิตผลงานวิจัยโดยให้ รางวัล และยกย่อง นักวิจัยที่ได้รับ งบประมาณสนับสนุน จากหน่วยงานภายนอก และมีผลงานตีพิมพ์ ระดับชาติ/ นานาชาติ หรือสร้าง ชื่อเสียงใน ระดับนานาชาติ ๔) จัดให้มี Coaching Team ที่มีความ เชี่ยวชาญ เพื่อ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้แก่บุคคลทั้งภายใน และภายนอก <b>๑.๓ เร่งรัดการตีพิมพ์ และเผยแพร่ ผลงานวิจัยระดับ นานาชาติ</b> ๑) จัดอบรมเตรียม ความพร้อมตีพิมพ์ และ เผยแพร่ผลงานวิจัย ระดับนานาชาติ ๒) จัดหาแหล่งตีพิมพ์ ๓) พัฒนา Manuscript จัดหาพี่เลี้ยง ๔) ทีมตรวจสอบงาน		

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการระยะยาว (Long AP) และตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗		๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
											การตีพิมพ์ กำกับ ติดตามการส่งผลงาน ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ ๕) มอบทุนสนับสนุน ตีพิมพ์ ๑.๔ พัฒนาระบบการ วิจัย/นวัตกรรมด้านสุข ภาวะชุมชน ๑) พัฒนาศักยภาพ อาจารย์ด้านการวิจัย/ นวัตกรรมด้านสุขภาวะ ชุมชน		
<p>กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันการนำผลงานวิจัย /ผลงานทางวิชาการ/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการจัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน</p> <p>Strategic Objective: SO</p> <p>๑.เพื่อพัฒนาผลงานนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนให้ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร</p>													

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการระยะยาว (Long AP) และตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	๗๒		โครงการ/ระยะเวลา	กิจกรรม		
<b>C-KPI ๓</b> จำนวนผลงานวิจัย/ นวัตกรรม ที่นำไปใช้ระ โยชน์ต่อชุมชน/สังคม <b>S-KPI ๑</b> -จำนวนผลงานวิจัย/ นวัตกรรมที่นำไปใช้ระ โยชน์ต่อชุมชน/สังคมที่ ได้รับการตีพิมพ์ใน ระดับชาติและนานาชาติ <b>S-KPI ๒</b> -จำนวนเครือข่ายความ ร่วมมือที่ทำวิจัย/ นวัตกรรมร่วมกัน ≥๓ เครือข่าย				๒	๒	๒	๒	๒	L-AP-๒ แผนการนำ งานวิจัย/วิชาการ/ นวัตกรรมสู่การพัฒนา สุขภาวะชุมชน <b>L-AP-KPI-๒</b> ๑. คู่มือการพัฒนาสุข ภาวะชุมชน ๒. จำนวนโครงการหรือ ผลงาน วิจัย และ นวัตกรรมที่นำไปใช้ ประโยชน์ต่อชุมชนและ สังคม	<b>S-AP-KPI-๑</b> ๑. ระบบกลไกการนำ ผลงาน วิจัยและ นวัตกรรมนำไปใช้ ประโยชน์ต่อชุมชน ๒. ประเมิน ผลกระทบของการนำ ผลงานวิจัยไปใช้ ประโยชน์ต่อชุมชน นำไปสู่การต่อยอด งานวิจัยต่อชุมชน	๑.๖ พัฒนา กระบวนการนำ ผลงานวิจัย/ นวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ ต่อชุมชนและสังคม ๑.๗ ผลักดันให้เกิดการ นำผลงานวิจัย/ นวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ ต่อชุมชนและสังคม		-ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายวิจัย
กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันการนำผลงานวิจัย /ผลงานทางวิชาการ/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการจัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน Strategic Objective: SO ๒. เพื่อเร่งรัดการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนอย่างยั่งยืน													
<b>C-KPI ๔</b> <u>วิจัยและนวัตกรรมด้าน</u> <u>สุขภาวะชุมชนได้รับการ</u> <u>จดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร</u> <b>S-KPI ๑</b> - จำนวนผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และ นวัตกรรมด้านสุขภาวะ ชุมชนที่ได้รับสิทธิบัตร				๑	๑	๑	๑	๒	L-AP-๓ แผนการบริหาร จัดการงานวิจัยและ นวัตกรรมเพื่อสุขภาพให้ ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุ สิทธิบัตร <b>L-AP-KPI-๑</b> ๑.จำนวนผลงานวิจัย ผลงาน วิชาการ และ นวัตกรรมที่ได้รับสิทธิบัตร	<b>S-AP-KPI-๑</b> ๑. ระดับคะแนน ความรู้ด้านการจด สิทธิบัตร/อนุ สิทธิบัตร ๒. จำนวนนวัตกรรม ที่ยื่นขอจดสิทธิบัตร/ อนุสิทธิบัตร	๑.๕ พัฒนาสมรรถนะ อาจารย์สู่การสร้างนว ตกรรมที่ได้รับการจด สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร ๑) พัฒนาศักยภาพ อาจารย์ด้านการจด สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร ๒) พัฒนางานวิจัยและ นวัตกรรมสู่การจด		

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการระยะยาว (Long AP) และตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗		๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
หรืออนุสิทธิบัตร S-KPI ๒ - จำนวนตำรา/หนังสือ ๕ สาขาวิชา ภายใน ๕ ปี	๑	๑		๑	๕	๕	๕	๕	หรืออนุสิทธิบัตร L-AP-KPI-๒ ๑.จำนวนตำรา/หนังสือ อย่างน้อยสาขาละ ๑ เล่ม	S-AP-KPI-๑ ๑.จำนวนตำราที่ ได้รับการเผยแพร่	สิทธิบัตรอนุสิทธิบัตร ๓) ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ/ มอบรางวัล (มูลค่าของรางวัลตาม งบที่จัดสรรในแต่ละ ปีงบประมาณ) ๑.๖ พัฒนาสมรรถนะ อาจารย์ในการผลิต ตำรา/หนังสือ ๑. พัฒนาศักยภาพ อาจารย์ด้านการผลิต ตำรา/หนังสือ ๒.การจัดการความรู้ (KM) ด้านการผลิต ตำรา/หนังสือ ๓.ประกาศยกย่องเชิดชู เกียรติ/ มอบรางวัล		

**Pillar: การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยหลักธรรมาภิบาล**  
**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและรักษาสีงแวดล้อม**  
**กลยุทธ์ที่ ๗ พลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน**  
**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)**  
 ๗.๒ เพื่อให้มีบุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ ระยะเวลา		
S-KPI-๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ			๖๐	๖๒.๘๖	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	L-AP-KPI-๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น	กิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น	๒๐๐,๐๐๐	นส.ชลิตตา เท่าสิงห์ และทีม
S-KPI-๒ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับ ๒ (PSF)			-	-	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	L-AP-KPI-๒ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับที่ (PSF) ๒	สายวิชาการ ๑. จำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ ๑. สสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเอง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID plan)		
S-KPI-๓ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับ ๓ (PSF)			-	-	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	L-AP-KPI-๓ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับที่ (PSF) ๓	๒. ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการอบรม PSF	๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร		
S-KPI-๔ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งชำนาญการ	๑		-	๑	๑	๑	๑	๑	L-AP-KPI-๔ ร้อยละของบุคลากร	๓. จำนวนบุคลากรที่ยื่นขอตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะที่สูงขึ้น	๓. กำกับติดตามและดูแลช่วยเหลือให้เป็นบุคลากรดำเนินการตามแผนจนเกิดผล งานที่ดี ๔. ประเมิน		

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒	โครงการ/ ระยะเวลา		
									สายสนับสนุนในการ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามสายงาน		ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของการ พัฒนาตามแผนของ บุคลากร		
S-KPI- ๑ อัตราการคงอยู่ของ อาจารย์	๑๐๐	๗๒	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	L-AP-๑ แผนพัฒนาความ ผูกพันภายในองค์กร L-AP-KPI-๑ - คะแนนความ ผูกพันองค์กรของ บุคลากร - อัตราการคงอยู่ของ อาจารย์	โครงการสร้าง ความผูกพันและมี ส่วนร่วมของ บุคลากรใน หน่วยงาน S-AP-KPI-๑ - ร้อยละของระดับ ความสุขของ บุคลากรในองค์กร ที่อยู่ในระดับมาก ขึ้นไป - ร้อยละของระดับ ความผูกพันของ บุคลากรอยู่ใน ระดับมากขึ้นไป	กิจกรรมส่งเสริมและ สร้างความผูกพัน (Engagement Activities) ใน องค์กร วิธีการ ขั้นตอนการ ดำเนินงาน ดังนี้ ๑. สสำรวจและ วิเคราะห์ระดับความ ผูกพันของบุคลากร ๒. ส่งเสริมและสร้าง ความผูกพัน (Engagement Activities) ในองค์กร ๓. กำกับติดตามและ ดูแลช่วยเหลือให้ สามารถเพิ่มระดับ ความผูกพัน ๔. ประเมิน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของการ สร้างความผูกพัน	๑๐๐,๐๐๐	ผศ.สิบเอก หญิง ณัฐธยาน์ วิสารพันธ์ และทีม

**ส่วนที่ ๕**  
**สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**ข้อมูลบุคลากร**

ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

**๑. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ**

คณะพยาบาลศาสตร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น ๔๖ คน อาจารย์ จำนวน ๓๕ คน และฝ่ายสนับสนุน จำนวน ๑๑ คน (ข้อมูลวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘) ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งวิชาการ			วุฒิการศึกษา สูงสุด			สาขาวิชา/ ประสบการณ์ การสอน	หมายเหตุ
					อาจารย์	ผศ.	รศ.	ตรี	โท	เอก		
๑	รศ.ดร.วราทิพย์ แก่นการ	๖๐	คณบดี	๑ ต.ค.๕๕			✓			✓	การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	
๒	ผศ.ขวัญประภัสร์ จันทร์บุลวัชร	๕๐	รองคณบดี	๑ ก.ย.๕๖		✓			✓		การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	
๓	ผศ.มยุรา เรืองเสรี	๔๘	รองคณบดี	๓๑ ต.ค.๕๗		✓			✓		การพยาบาลเด็กฯ	
๔	ผศ.มะลิสสา งามศรี	๔๘	รองคณบดี	๑๓ มิ.ย.๕๙		✓			✓		การพยาบาลจิตเวชฯ	
๕	ผศ.ดร.ชลลดา ไชยกุลวัฒนา	๕๖	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑๕ มี.ค.๖๔		✓				✓	การพยาบาลอนามัย ชุมชน	
๖	ผศ.ดร.ปาริชาติ รัตนราช	๕๔	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ พ.ย.๕๑		✓				✓	การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	
๗	ผศ.วิลาวัลย์ อาธิเวช	๖๕	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ ก.ค.๕๒		✓			✓		การพยาบาลมารดาฯ	

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งวิชาการ			วุฒิการศึกษา สูงสุด			สาขาวิชา/ ประสบการณ์ การสอน	หมายเหตุ
					อาจารย์	ผศ.	รศ.	ตรี	โท	เอก		
๘	ผศ.ดร.ไพรวลัย โคตรระตะ	๕๕	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ ก.พ.๕๔		✓				✓	การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	
๙	ผศ.ประกายรุ่ง จวนสง	๔๖	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ เม.ย.๕๔		✓			✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	
๑๐	ผศ.ดร.ปิยะนันท์ นามกุล	๕๑	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ มิ.ย.๕๔		✓				✓	การพยาบาลเด็กฯ	
๑๑	ผศ.ดร.รุณี ใจสว่าง	๕๒	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ มิ.ย.๕๔		✓			✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	
๑๒	ผศ.ดร.กชพงศ์ สารการ	๕๘	พนักงานฯ สายวิชาการ	๓ ก.ย.๕๕		✓				✓	การพยาบาลจิตเวชฯ	
๑๓	ผศ.บษพร วิรุณพันธ์ุ	๔๒	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ เม.ย.๕๗		✓			✓		การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	
๑๔	ผศ.หงษ์ บรรเทิงสุข	๕๑	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ เม.ย.๕๗		✓			✓		การพยาบาลจิตเวชฯ	
๑๕	ผศ.เสาวนีย์ โสบุญ	๔๖	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ เม.ย.๕๗		✓			✓		การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	
๑๖	ผศ.เพ็ญศรี จิตต์จันทร์	๕๔	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑๒ พ.ย.๕๘		✓			✓		การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งวิชาการ			วุฒิการศึกษา สูงสุด			สาขาวิชา/ ประสบการณ์ การสอน	หมายเหตุ
					อาจารย์	ผศ.	รศ.	ตรี	โท	เอก		
๑๗	ผศ.ส.อ.หญิงณัฐธยาน์ วิสารพันธ์	๔๕	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ เม.ย.๕๗		✓			✓		การพยาบาลมารดาฯ	
๑๘	อาจารย์อภิญา เยาวบุตร	๔๐	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ ธ.ค.๕๙	✓				✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	ลาศึกษา ต่อ
๑๙	ผศ.โชติกา สมสุวรรณ	๔๐	พนักงานฯ สายวิชาการ	๓๐ ส.ค.๖๐		✓			✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	ลาศึกษา ต่อ
๒๐	ผศ.แพรวทิพย์ สุธีระประเสริฐ	๔๖	พนักงานฯ สายวิชาการ	๒๐ ต.ค.๖๐		✓			✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	
๒๑	อาจารย์คมกริช สุทศศรี	๓๗	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ ธ.ค.๖๓	✓				✓		การพยาบาลผู้สูงอายุ	
๒๒	ผศ.เดือนเพ็ญ บุญมาชู	๔๐	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ มี.ค.๖๔		✓			✓		การพยาบาลเด็กฯ	
๒๓	ผศ.ลลิตา ปักเขมาลัย	๔๘	พนักงานฯ สายวิชาการ	๓ ม.ค.๖๖		✓			✓		การพยาบาลผู้สูงอายุ	
๒๔	ผศ.ดร.อุไรวรรณ เทียงสมบูรณ์	๔๑	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ มี.ย.๖๖		✓			✓		การพยาบาลเด็กฯ	
๒๕	ผศ.พรรณงาม วรรณพฤษ	๔๗	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑๐ ก.ค.๖๖		✓			✓		การพยาบาลผู้สูงอายุ	

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งวิชาการ			วุฒิการศึกษา สูงสุด			สาขาวิชา/ ประสบการณ์ การสอน	หมายเหตุ
					อาจารย์	ผศ.	รศ.	ตรี	โท	เอก		
๒๖	อาจารย์เสาวนีย์ กิตติพิทยานนท์	๕๑	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑๑ ก.ย.๖๖	✓				✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	
๒๗	อาจารย์นันท์ชพร เนลสัน	๕๓	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ พ.ย.๖๖	✓				✓		การพยาบาลมารดาฯ	
๒๘	อาจารย์จารวี คณิตาภิลักษณ์	๕๔	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ พ.ย.๖๖	✓				✓		การพยาบาลผู้ใหญ่/ ผู้สูงอายุ	
๒๙	อาจารย์ณัชชา ตระการจันทร์	๔๒	อาจารย์ คู่สัญญา	๑๓ พ.ย.๖๖	✓				✓		การพยาบาลผู้ใหญ่/ ผู้สูงอายุ	
๓๐	อาจารย์ปิยะวดี ทองโปร่ง	๔๙	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑๐เม.ย.๖๗	✓						การพยาบาลอนามัย ชุมชน	
๓๑	อาจารย์จิรวัดน์ ประคองพันธ์	๓๐	อาจารย์ คู่สัญญา	๗ พ.ค.๖๗	✓				✓		การพยาบาลผู้ใหญ่/ ผู้สูงอายุ	
๓๒	ผศ.ดร.ปัทมา ล้อพงศ์พานิชย์	๕๘	พนักงานฯ สายวิชาการ	๒ ก.ย.๖๗		✓				✓	การพยาบาลผู้ใหญ่/ ผู้สูงอายุ	
๓๓	อาจารย์ฉัตรรัตน์ ทองหนู	๕๕	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ ต.ค.๖๗	✓				✓		การพยาบาลเด็กฯ	
๓๔	อาจารย์ลลิตา วงศ์แก้วประจักษ์	๓๑	อาจารย์ คู่สัญญา	๑ ต.ค. ๖๗	✓				✓		การพยาบาล จิตเวชฯ	

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งวิชาการ			วุฒิการศึกษา สูงสุด			สาขาวิชา/ ประสบการณ์ การสอน	หมายเหตุ
					อาจารย์	ผศ.	รศ.	ตรี	โท	เอก		
๓๕	อาจารย์ปัทมา แผลงอาวุธ	๓๐	อาจารย์ คู่สัญญา	๒๒ ม.ค.๖๘	✓				✓		การพยาบาลผู้ใหญ่/ ผู้สูงอายุ	
	รวม				๑๑	๒๓	๑		๒๗	๘		

หมายเหตุ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ มีบุคลากรสายวิชา ทั้งหมดรวม ๓๕ คน ลาศึกษาต่อ ๒ คน

#### สรุปวุฒิการศึกษาของอาจารย์

- ปริญญาโท ๒๗ ๗๗.๑๔
- ปริญญาเอก ๘ ๒๒.๘๖

สัดส่วนวุฒิการศึกษาของอาจารย์พยาบาล ป.ตรี : ป.โท : ป.เอก = ๐ : ๒๗ : ๘ = ๐ : ๗๗.๑๔ : ๒๒.๘๖

(อยู่ในระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๒ คน)

อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์) จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๗๑

อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (รองศาสตราจารย์) จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๖

#### หมายเหตุ

๑. ผศ.ภัชราภรณ์ วงษ์อาสา เริ่มงาน ๙ ต.ค.๕๘/ ลาออกมีผล ๒ ธันวาคม ๒๕๖๗
๒. อ.วนิดา สายทอง ๘ พ.ค.๖๗ / ลาออกมีผล ๒ ธันวาคม ๒๕๖๗
๓. ผศ.สุมาลี ถาใจ เริ่มงาน ๓ ก.ย.๖๑ / ลาออกมีผล ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
๔. ผศ.ยุทธชัย ไชยสิทธิ์ เริ่มงาน ๑ มี.ค.๖๒ /ลาออกมีผล ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗
๕. ผศ.จิรนนท์ จินดาชาติ เริ่มงาน ๙ ต.ค.๕๘/ลาออกมีผล ๑ มีนาคม ๒๕๖๗

## ๒. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุน มีจำนวน ๑๐ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘) ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันที่เริ่มปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษาระดับ			หมายเหตุ
				ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	
๑	นางสาวพิชยา ศิลาวงษ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑๑ ต.ค.๕๔			✓	
๒	นางสาวสุนิสา บุญศักดิ์	เจ้าหน้าที่การเงิน	๑๙ ส.ค. ๕๔			✓	
๓	นางสาวสิริมาดา โมราชชาติ	เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ	๑ ต.ค. ๕๕		✓		
๔	นางสาวพิชชาภรณ์ ยืนยง	นักวิชาการศึกษา	๑ ก.ค.๕๗			✓	
๕	นางสาวชลิตตา เท่าสิงห์	นักวิชาการศึกษา	๑ พ.ค.๖๐			✓	
๖	นางสาวกมล คุณมี	เจ้าหน้าที่โครงการ	๑ ธ.ค.๖๖			✓	
๗	นางสาวมนทิรา คำแสน	เจ้าหน้าที่โครงการ	๑ พ.ค.๖๗			✓	
๘	นางสาวสุนันฐา มุสิกสาร	นักวิชาการศึกษา	๑ เม.ย.๖๘			✓	
๙	นางสาวอรพรรณ สุขเทศ	เจ้าหน้าที่โครงการ	๑ เม.ย.๖๘			✓	
๑๐	นายสุทธิพงษ์ แก้วทอง	พนักงานขับรถ	๑ เม.ย.๖๘	✓			
๑๑	นายปุรชัย สาธร	เจ้าหน้าที่โครงการ	๑ ก.ย.๖๘			✓	
	รวม			๑	๑	๙	

## หมายเหตุ

๑. นายปรัชญา เงามสวรรค์ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เริ่มทำงาน ๓ ส.ค.๖๓/ ลาออก ๑๖ ส.ค.๖๗
๒. นายศรายุทธ จำปี ตำแหน่งพนักงานขับรถ เริ่มทำงาน ๑ ต.ค.๖๑/ โอนย้าย ๑ ก.ย.๖๗
๓. นางสาวรัตนากร จันทร์พวง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่โครงการ เริ่มทำงาน ๑ พ.ค.๖๖/ ลาออก ๑ พ.ค.๖๗

## ส่วนที่ ๖

### การบริหารและพัฒนาบุคลากร

#### ๖.๑ หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ องค์กร สามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตลอดจน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจะบรรลุเป้าประสงค์ได้นั้น มีความจำเป็นจะต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

#### ๖.๒ วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถและทักษะแห่งอนาคต

ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

๒) เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในการรองรับการเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความเป็นเลิศ ด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรมทางการแพทย์ ระดับมาตรฐานสากล

๓) เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๔) เพื่อส่งเสริมค่านิยมร่วมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

#### ๖.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานด้านบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการ SWOT Analysis หลักการและเหตุผล บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุผล สำเร็จ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติให้ก้าวเท่าทันกับเหตุการณ์โลกปัจจุบันที่มีการแข่งขัน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของคณะฯตรวจสอบภายในสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี ของหน่วยงาน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามพันธกิจของคณะ จึงได้กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- ๑) การพัฒนาหน่วยงานผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม
- ๒) การสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
- ๔) ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการและการทำงาน
- ๕) ส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในอาชีพ

### วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) เพื่อการพัฒนาหน่วยงานผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล
- ๓) เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน
- ๔) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดีและเป็นธรรม
- ๕) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามสายงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพ

## ๖.๔ แผนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

### ๖.๔.๑ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

๑) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรที่มีสิทธิ์ขอรับทุนสนับสนุนกรณีเพื่อการศึกษา ต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ภาคผนวกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การอนุมัติเงินสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๕.๒) ดังนี้

- ๑.๑) ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีหรือยี่สิบสี่เดือน
- ๑.๒) มีอายุไม่เกินสามสิบห้าปี สำหรับการศึกษาต่อระดับปริญญาโท และไม่เกินสี่สิบห้าปีสำหรับการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก
- ๑.๓) สาขาวิชาที่ศึกษาต่อต้องตรงกับสาขาที่ปฏิบัติงานและตรงกับนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- ๑.๔) มีผลการสอบภาษาอังกฤษที่ไม่น้อยกว่า IELTS ระดับ ๖ หรือ TOEFL Paper-based Test (PBT) ๕๐๐ คะแนน หรือ TOEFL อินโดที่เทียบเคียง TOEFL Paper-based Test (PBT) ๕๐๐ คะแนน โดยที่ผลคะแนนดังกล่าวต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปีนับถึงวันที่ยื่นขอรับทุน
- ๑.๕) มีผลการปฏิบัติงานดี มีความประพฤติเรียบร้อย และไม่อยู่ในระหว่างถูกลงโทษทางวินัย
- ๑.๖) มีสุขภาพพลานามัยที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาต่อและการปฏิบัติงาน
- ๑.๗) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างการรับทุนการศึกษาอื่นจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน

๑.๘) ไปศึกษาต่อจะต้องเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐที่ได้รับการรับรองจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และควรเป็นสถาบันการศึกษาที่ไม่ซ้ำซ้อนกับที่คณาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสาขาวิชากำลังศึกษา หรือสำเร็จการศึกษาแล้วในระดับเดียวกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป

๑.๙) กรณีขอรับทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ต้องเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่มีคณาจารย์มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือกำลังศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชา รวมกับผู้ขอรับทุนแล้วไม่เกิน ๓ คน เว้นแต่กรณีที่บุคลากรที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาเอกสาขาวิชาที่มีอายุตั้งแต่ ๕๓ ปีขึ้นไป คณะกรรมการอาจพิจารณาให้ทุนเพื่อเตรียมบุคลากรไว้ทดแทนบุคคลดังกล่าว

๒) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ประจำผู้ที่ขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจะต้องมีคุณสมบัติ (ภาคผนวกประกาศก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๕) ดังนี้

๒.๑) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

๑) ในกรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

๒) ในกรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๓) ในกรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีและพ้นระยะทดลองการปฏิบัติงานที่กำหนดโดยสถาบันนั้น ๆ

๔) ในกรณีที่ผู้ขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการเคยได้รับแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. รับรอง และได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่า ๓ หน่วยกิต ระบบทวิภาค หรือปฏิบัติงานด้านวิชาชีพที่ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งมาแล้ว อาจนำระยะเวลาระหว่างเป็นอาจารย์พิเศษในภาคการศึกษาที่สอนหรือปฏิบัติงานด้านวิชาชีพนั้นมารวมคำนวณเวลาในการสอนให้ ๓ ใน ๔ ส่วนของเวลาที่ทำการสอน

๕) ในกรณีที่อาจารย์ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่ม ให้นำระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ก่อนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นและเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์หลังจากได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

๒.๒) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ผู้ขอต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒.๓) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งศาสตราจารย์ ผู้ขอต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

### ๖.๕ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของคณะฯ มีแนวทางและแผนการดำเนินงาน ดังนี้

๑) วางแผน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนคุณวุฒิอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สภาการพยาบาล และ สกอ. กำหนด

๒) วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิชาชีพ เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน, การปรับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น, การเป็นวิทยากร (Trainer) ตามความเชี่ยวชาญ (ทำเนียบความเชี่ยวชาญ), การฝึกอบรมเฉพาะด้านต่าง ๆ เป็นต้น

### วัตถุประสงค์

๑. คณาจารย์ได้พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพการพยาบาลและด้านอื่นๆให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

๒. บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์

๓. บุคลากรสายวิชาการมีระดับความสามารถด้านทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น

๔. บุคลากรสายวิชา มีการศึกษาต่อในระดับที่สูง

### ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

#### เชิงปริมาณ

๑. บุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๒๙ คน เข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ประชุม ทางการพยาบาล หรือวิชาการด้านอื่นๆ เฉพาะสาขาอย่างน้อย ๓ ครั้ง สาขาที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย ๕ ครั้ง ต่อปีงบประมาณ

๒. บุคลากรสายวิชาการจำนวน ๒๙ คน และสายสนับสนุนจำนวน ๘ คน เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและมีระดับคะแนนทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้นอยู่ในระดับ B๑ ขึ้นไป

๔. บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๕ ราย และระดับรองศาสตราจารย์อย่างน้อย ๑ ราย

๕. บุคลากรสายวิชาการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๓ ราย

๗. บุคลากรสายวิชาการที่สอนวิชาการพยาบาล และวิชาการรักษาโรคเบื้องต้นทุกคน ได้ปฏิบัติการพยาบาลในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ (faculty practice) อย่างน้อย ๘๐ ชั่วโมงต่อปีการศึกษา

### เชิงคุณภาพ

๑. มีแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุม มีการประเมินแผนอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาพัฒนางาน
๒. บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในสาขาการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้องมากขึ้น สามารถนำมาจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและ/หรือการวิจัยได้
๓. บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๕. บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์มีความสามารถด้านทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น
๖. อาจารย์ที่สอนวิชาการพยาบาล และวิชาการรักษาโรคเบื้องต้นทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาที่ตนรับผิดชอบ

#### ๖.๕.๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ กรณี อาจารย์เข้าใหม่คุณวุฒิ ป.โท/เอก แต่ขาดประสบการณ์สอน

๑. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่อย่างน้อย ๒-๓ วัน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๒. แต่งตั้งอาจารย์พี่เลี้ยงในการดูแลอาจารย์ใหม่ เพื่อช่วยเหลือและให้คำปรึกษาทั้งในด้านการทำหน้าที่อาจารย์ และการปรับตัวอื่น ๆ
๓. เรียนรู้ระบบการทำงานในแหล่งฝึกปฏิบัติก่อนนิเทศนักศึกษา เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูล และเรียนรู้ระบบการทำงานของแต่ละหอผู้ป่วย/ชุมชนตามความเชี่ยวชาญของกลุ่มภาควิชาที่จะสังกัดอย่างน้อย ๑ เดือน ณ แหล่งฝึกของคณะฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๔. เข้ารับการอบรมระยะสั้น หลักสูตรฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล ระยะเวลา ๔ เดือน
๕. ศึกษาและอบรมการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน การใช้สื่อ การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน การจัดทำรายละเอียดวิชา และแผนการสอน
๖. ฝึกสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยมีอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๑ เดือน โดยผ่านการประเมินจากอาจารย์พี่เลี้ยงและผู้เกี่ยวข้อง

#### ๖.๕.๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ กรณีอาจารย์เข้าใหม่ คุณวุฒิ ป.โท/เอก และอาจารย์มีประสบการณ์สอนมาก่อน

๑. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่อย่างน้อย ๒-๓ วัน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามพันธกิจ ของคณะฯ และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๒. เรียนรู้ระบบการทำงานในแหล่งฝึกปฏิบัติก่อนนิเทศนักศึกษา เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ ข้อมูล และเรียนรู้ระบบการทำงานของแต่ละหอผู้ป่วย/ชุมชนตามความเชี่ยวชาญซึ่งกลุ่มภาควิชาที่จะสังกัดอย่างน้อย ๑ เดือน ณ แหล่งฝึกของคณะฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

### ๖.๕.๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ กรณี อาจารย์ประจำ

๑. ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก
๒. อบรมระยะสั้นการพยาบาลเฉพาะทาง
๓. อบรมความรู้ทางวิชาการ/วิชาชีพตามความเชี่ยวชาญที่คณะฯ ได้จัดสรรงบประมาณตนเองไว้

๔. อบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา
๕. อบรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย
๖. อบรมเกี่ยวกับประกันคุณภาพการศึกษา
๗. อบรมผู้บริหารระดับต้น/ระดับกลาง
๘. ทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

### ๖.๕.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ กรณีอาจารย์ประจำหลักสูตร

๑. พัฒนาศักยภาพที่มีวิจัยในการทำวิจัยคุณภาพ
๒. เทคนิคการบริหารหลักสูตร และการออกแบบการเรียนการสอน
๓. พัฒนาเทคนิคการวัดและประเมินผล
๔. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ
๕. พัฒนาทักษะการสอนและประเมินผลในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
๖. เตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อระดับ ป.เอก (กรณีมีคุณสมบัติสูงสุด ป.โท)

นอกจากนี้ แผนการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ ในแต่ละปีงบประมาณ คณะกรรมการบริหารบุคลากร ได้วิเคราะห์หลักสูตรการฝึกอบรมถึงเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาทางด้านวิชาการ และวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ สำนวจความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรของคณะฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการจัดทา/ ประชาสัมพันธ์การพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในปีงบประมาณนั้น ๆ ซึ่งมีแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ ๖.๕-๑ แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มรภ.อุบลราชธานี

แผนส่งอบรม	แผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีการศึกษา (คน)				
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑
๑.การอบรมเฉพาะทางระยะสั้น					
๑.๑หลักสูตรศาสตร์และศิลป์ทางการสอนทางการพยาบาล	๒	๑	๑	๑	๑
๑.๒สาขาการพยาบาลต่าง ๆ					
๑.๒.๑ การพยาบาลอายุรศาสตร์-ศัลยศาสตร์					
๑.๒.๑.๑ การพยาบาลปริศัลยกรรม	๑	๑	๑	๑	๑

แผนส่งอบรม	แผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีการศึกษา (คน)				
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑
๑.๒.๑.๒ การพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ)	๑	๑	๑	๑	๑
๑.๒.๑.๓ การพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยหัวใจ และหลอดเลือด	๑	๑	๑	๑	๑
๑.๒.๑.๔ เวชปฏิบัติบำบัดทดแทนไต	๑	๑	๑	๑	๑
๑.๒.๒ การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์					
๑.๒.๒.๑ การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยทารกและเด็กวิกฤต	๑	๑	๑	๑	๑
๑.๒.๓ การพยาบาลสูติศาสตร์					
๑.๒.๓.๑ การพยาบาลเฉพาะทางผดุงครรภ์					
๑.๒.๔ การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์					
๑.๒.๔.๑ การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์					
๑.๒.๕ การพยาบาลเฉพาะทางด้านเวชปฏิบัติ/ อนามัยชุมชน/อนามัยครอบครัว	๑	๑	๑	๑	๑
๑.๒.๕.๑ การพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น)	๑	๑	๑	๑	๑
๒. การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓
๓. การอบรมหลักสูตรทางการบริหาร					
๓.๑ หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น	๓	๓	๓	๓	๓
๓.๒ หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	๓	๓	๓	๓	๓

## ตารางที่ ๖.๕-๒ แสดงอาจารย์ประจำหลักสูตร

แผนส่งอบรม	แผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีการศึกษา (คน)				
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑
๑. การอบรมอาจารย์ประจำหลักสูตร					
๑.๑ การบริหารหลักสูตร	๑	๑	๑	๑	๑
๑.๒ การวัดและประเมินผล	๑	๑	๑	๑	๑

หมายเหตุ ทั้งนี้ อาจารย์ประจำทุกคนต้องได้รับการพัฒนาในด้านวิชาการและวิชาชีพไม่น้อยกว่า ๒๐ ชั่วโมงต่อปีการศึกษา

คณะกรรมการบริหารบุคคลากรได้กำหนดแผนพัฒนาอาจารย์พยาบาล ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึง ๒๕๗๑ ดังนี้ การพัฒนาคุณวุฒิให้มีระดับสูงขึ้นโดยการส่งเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาเอกโดยมีแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

## แผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ

แผนส่งเรียน	แผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีการศึกษา (คน)				
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑
ปริญญาเอก	๕	๒	๒	๒	๒

หมายเหตุ ทั้งนี้ ปี ๒๕๖๗ อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ เต็มเวลามี ๒ คน , ลาบางเวลา ๑ คน และอาจารย์ ๒ คน เรียนในวันเสาร์ อาทิตย์



## ๖.๖ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ คณะพยาบาลศาสตร์ ได้ทำการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนาตนเองและเข้าสู่การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัย ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

### แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ในการพัฒนาและจรรงรักษาบุคลากรสายสนับสนุน มีแนวทางและแผนการดำเนินงาน ดังนี้

๑) วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน

๒) วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมเพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิชาชีพ เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน, การปรับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น, การฝึกอบรมเฉพาะด้านต่าง ๆ

ดังนั้น ในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการตามแนวทางข้างต้น จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนา โดยแบ่งเป็น

๑) Training Roadmap จำแนกตามอายุงาน (ตารางที่ ๑)

๒) Training Roadmap จำแนกตามหัวข้อและปีงบประมาณ (ตารางที่ ๒)

๓) ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็น/สมรรถนะเพิ่มเติม จำแนกตามตำแหน่ง (ตารางที่ ๓)

คณะกรรมการบริหารบุคลากรดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรในคณะฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการ จัดหา/ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในปีงบประมาณนั้น ๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

๑. บุคลากรสายสนับสนุนได้เข้าร่วมอบรม/ประชุม/สัมมนาให้เกิดความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่รับผิดชอบ

๒. บุคลากรสายสนับสนุนเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการและเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาอาชีพ

๓. บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความสามารถด้านทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น

๔. บุคลากรสายสนับสนุนการมีศึกษาต่อในระดับที่สูง

### ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

#### เชิงปริมาณ

๑. บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน ๘ คน เข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ประชุม ด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ตามหน้าที่งานที่รับผิดชอบ (Job description) อย่างน้อยคนละ ๓ ครั้ง ต่อปีงบประมาณ

๒. บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งเชี่ยวชาญตามสาขาและชำนาญการ จำนวน ๑ ราย

๓. บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความสามารถด้านทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น

๔. บุคลากรสายสนับสนุนการมีศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย

### เชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้ความชำนาญในด้านวิชาการและสาขาที่เกี่ยวข้องมากขึ้น สามารถนำมาพัฒนาการทำงานและหน่วยงานได้
๒. บุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. บุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มีความสามารถด้านทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

คณะกรรมการบริหารบุคลากร ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึง ๒๕๗๑ ดังนี้

#### การอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

แผนส่งอบรม	แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละปีงบประมาณ				
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑
การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองตามงานที่ได้รับผิดชอบ	≥๑๐ ชั่วโมงต่อปีการศึกษา	≥๑๐ ชั่วโมงต่อปีการศึกษา	≥๑๐ ชั่วโมงต่อปีการศึกษา	≥๑๐ ชั่วโมงต่อปีการศึกษา	≥๑๐ ชั่วโมงต่อปีการศึกษา

หมายเหตุ ทั้งนี้บุคลากรสายสนับสนุนทุกคนต้องได้รับการพัฒนาในด้านวิชาการ ตรงตามงานที่ได้รับผิดชอบทุกคนในแต่ละปีไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมงต่อปีการศึกษา

#### ตารางที่ ๑ Training Roadmap การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน แบ่งตามอายุงาน

บุคลากรรับใหม่ (๑ ปี)	เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน (๒ ปีขึ้นไป)
๑. ปฐมนิเทศ ๑-๒ สัปดาห์ ๒. ทดลองปฏิบัติงาน ๓-๖ เดือนภายใต้การนิเทศของหัวหน้างานสำนักงาน ๓. อบรมความรู้วิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานตามที่ได้รับผิดชอบ ตามงบประมาณที่จัดสรร ๔. อบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	๑. อบรมความรู้วิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบตามที่สนใจตามงบประมาณที่จัดสรร ๒. อบรมความรู้วิชาการที่สนับสนุนทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ๓. อบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

ตารางที่ ๒ Training Roadmap การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑

ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓	ปีที่ ๔	ปีที่ ๕	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานพื้นฐาน เช่น การใช้งานคอมพิวเตอร์ ระบบงานธุรการ</li> <li>- พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม</li> <li>- พัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น ด้านบุคคล การเงิน บัญชี พัสดุ ธุรการ เลขા</li> <li>- พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาศักยภาพการให้บริการ</li> <li>- พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานพื้นฐาน เช่น การใช้งานคอมพิวเตอร์ ระบบงานธุรการ</li> <li>- พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม</li> <li>- พัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น ด้านบุคคล การเงิน บัญชี พัสดุ ธุรการ เลขા</li> <li>- พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>- พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ</li> <li>- พัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น ด้านบุคคล การเงิน บัญชี พัสดุ ธุรการ เลขા</li> <li>- พัฒนาทักษะการทําวิจัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปฏิบัติงาน</li> <li>- พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ</li> <li>- พัฒนาทักษะการทําวิจัย</li> <li>- พัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น ด้านบุคคล การเงิน บัญชี พัสดุ ธุรการ เลขા</li> <li>- พัฒนาศักยภาพ IT ฯลฯ</li> <li>- เตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปฏิบัติงาน</li> <li>- พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ</li> <li>- พัฒนาทักษะการทําวิจัย</li> <li>- พัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น ด้านบุคคล การเงิน บัญชี พัสดุ ธุรการ เลขા</li> <li>- เตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะฯ สนับสนุนให้สู่ความเชี่ยวชาญตามสาขาต่าง ๆ เช่น การเงิน บัญชี พัสดุ บุคคล IT แผนยุทธศาสตร์ ฯลฯ</li> <li>- พัฒนาตนเองอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมงต่อปีการศึกษา</li> </ul>

ตารางที่ ๓ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นตามตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน

ตำแหน่ง	ความรู้	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะหลักที่จำเป็น		ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ อื่นๆ เพิ่มเติม
			สมรรถนะหลัก	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	
นักวิชาการการศึกษา (รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักงาน คนบดี)	<p>๑.แผนการดำเนินงานของงาน ภายในสำนักงาน ให้เชื่อมโยงกับ นโยบาย พันธกิจ และแผน ยุทธศาสตร์ของคณะ</p> <p>๒. คู่มือบริหารงานในสำนักงาน คนบดี ได้แก่ งานบริหารและธุรการ งานคลังและพัสดุ งานการเงิน งาน นโยบาย แผนและประกันคุณภาพ งานอาคารสถานที่ และงานอื่น ๆ</p> <p>๓.งานด้านบุคคล โดยทำหน้าที่ ประสานงานกับมหาวิทยาลัยเพื่อ ดำเนินงานเกี่ยวกับการสรรหา บุคลากร ประกาศรับสมัคร การ บรรจุ การแต่งตั้งคณะกรรมการ ๔.รายงานผลการประเมินผลงาน ของผู้ได้รับการประเมิน</p> <p>๕.รวบรวมวันลาบุคลากรคณะ</p> <p>๖. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ต่าง ๆ ตามที่คณะมอบหมาย๗.ร่วม จัดทำแผน บริหาร และพัฒนา บุคลากร แผน ปฏิบัติการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์รอบ ทุก ๖ เดือน และ ๑ ปี</p>	<p>๑.การใช้ภาษาไทย</p> <p>๒.การใช้ภาษาอังกฤษ</p> <p>๓.การใช้งาน คอมพิวเตอร์</p> <p>๔.การประมวล ผลและ วิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>๕.การจัดทำเอกสารสรุป รายงาน</p> <p>๖.การนำเสนอผลงาน</p>	<p>๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒.การบริการที่ดี</p> <p>๓.การส่งมอบความเชี่ยวชาญใน กระบวนการทำงาน</p> <p>๔.การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม</p> <p>๕.การทำงานเป็นทีม</p>	<p>๑.การวิเคราะห์ข้อมูลและการ รายงาน</p> <p>๒.การติดต่อประสานงาน</p> <p>๓.การให้คำปรึกษา</p> <p>๔.การตรวจสอบความถูกต้อง ตามกระบวนการทำงาน</p> <p>๕.การถ่ายทอดความรู้</p> <p>๖. การนิเทศงาน</p>	<p>๑.การสื่อสารภาษาอังกฤษ</p> <p>๒.การเขียนหนังสือราชการ/ รายงานการประชุม</p>

ตำแหน่ง	ความรู้	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะหลักที่จำเป็น		ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ อื่นๆ เพิ่มเติม
			สมรรถนะหลัก	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	
	๘.ดำเนินการและประสานงานด้าน การบริหารงานบุคคล				
นักวิชาการการศึกษา	๑.การพัฒนาวิชาการด้านการศึกษา (หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ประเมินผล แบบเรียน) ๒.แผนจัดการศึกษา ๓.มาตรฐานประกันคุณภาพ การศึกษา ๔.การวัดและประเมินผลด้าน การศึกษา ๕.สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ๖.ระเบียบงานสารบรรณ การเงิน ๗.การบริหารงบประมาณและ บุคลากร	๑.การใช้ภาษาไทย ๒.การใช้ภาษาอังกฤษ ๓.การใช้งาน คอมพิวเตอร์ ๔.การประมวลผลและ วิเคราะห์ข้อมูล ๕.การจัดทำเอกสารสรุป รายงาน ๖.การนำเสนอผลงาน	๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒.การบริการที่ดี ๓.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญใน กระบวนการทำงาน ๔.การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม ๕.การทำงานเป็นทีม	๑.การวิเคราะห์ข้อมูลและการ รายงาน ๒.การติดต่อประสานงาน ๓.การให้คำปรึกษา ๔.การตรวจสอบความถูกต้อง ตามกระบวนการทำงาน ๕.การถ่ายทอดความรู้	๑.การสื่อสารภาษาอังกฤษ ๒.การเขียนหนังสือราชการ/ รายงานการประชุม
นักวิชาการการศึกษา (งานด้าน IT)	๑.การทำงานของระบบปฏิบัติการ คอมพิวเตอร์, เครื่องคอมพิวเตอร์, จอภาพ, ปริ้นเตอร์, อุปกรณ์สำรอง ไฟ และอุปกรณ์ต่อพ่วงอื่น ๆ ๒. การดูแลระบบอินเทอร์เน็ต SERVER, ACCESS POINT ของ คณะ ๓.งานเว็บไซต์/ประชาสัมพันธ์ และ งานเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ๔. ดูแลระบบฐานข้อมูล MIS ระบบ	๑.การใช้ภาษาไทย/ ภาษาอังกฤษ ๒.การใช้ระบบงาน คอมพิวเตอร์ขั้นสูง ๓.การคำนวณ ๔.การจัดการข้อมูล	๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒.การบริการที่ดี ๓.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญใน กระบวนการทำงาน ๔.การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม ๕.การทำงานเป็นทีม	๑.การวิเคราะห์ข้อมูลและการ รายงาน ๒.การติดต่อประสานงาน ๓.การให้คำปรึกษา ๔.การตรวจสอบความถูกต้อง ตามกระบวนการทำงาน ๕.การถ่ายทอดความรู้	๑.การสื่อสารภาษาอังกฤษ ๒.โปรแกรมออนไลน์อื่น ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการ สอน

ตำแหน่ง	ความรู้	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะหลักที่จำเป็น		ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ อื่นๆ เพิ่มเติม
			สมรรถนะหลัก	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	
	<p>สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของทางคณะ</p> <p>๕.การออกแบบและดูแลโครงสร้างเว็บไซต์ของคณะ</p> <p>๖.การทำ PRESENTATION เพื่อนำเสนอวาระงานต่าง ๆ</p> <p>๗.ทำข้อสอบ ONLINE และสื่อเพื่อให้คณาจารย์</p> <p>๘.ดูแลการสอน/การอบรมออนไลน์สำหรับคณาจารย์ผ่านระบบ NETWORK</p>				
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	<p>๑.การบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.หอพักนักศึกษา</p> <p>๓.งานบันทึกขออนุมัติค่าใช้จ่ายการไปราชการ บุคลากร</p> <p>๔.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗</p> <p>๕.การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน</p> <p>๖.งานด้านประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>๗.งานด้านกิจการนักศึกษา</p> <p>๘.งานสารบรรณ, งานธุรการ</p>	<p>๑.การใช้ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ</p> <p>๒.การใช้คอมพิวเตอร์</p> <p>๓.การคำนวณ</p> <p>๔.การจัดการข้อมูล</p> <p>๕.การจัดทำเอกสารสรุปรายงานการประกันคุณภาพ</p>	<p>๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒.การบริการที่ดี</p> <p>๓.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในกระบวนการทำงาน</p> <p>๔.การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม</p> <p>๕.การทำงานเป็นทีม</p>	<p>๑.การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น</p> <p>๒.การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p> <p>๓.การคิดวิเคราะห์</p> <p>๔. ให้คำปรึกษา</p> <p>๕. การประสานงาน</p> <p>๖.การถ่ายทอดความรู้</p>	<p>๑.การสื่อสารภาษาอังกฤษ</p> <p>๒.การเขียนหนังสือราชการ/รายงานการประชุม</p>

ตำแหน่ง	ความรู้	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะหลักที่จำเป็น		ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ อื่นๆ เพิ่มเติม
			สมรรถนะหลัก	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	
นักวิชาการเงิน และการบัญชี	๑.การบัญชี ๒.การบริหารการเงินการคลัง ๓.กฎหมาย/ระเบียบเกี่ยวกับการเงิน การคลัง ๔.การตรวจสอบภายใน ๕.การวิเคราะห์องค์กร การวิเคราะห์สถานะทางการเงิน ๖.การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน ๗.การวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วย	๑.การคำนวณ ๒.การจัดการข้อมูล ๓.การใช้คอมพิวเตอร์ ๔.การใช้ภาษา อังกฤษ	๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒.การบริการที่ดี ๓.การส่งสมความเชี่ยวชาญในกระบวนการทำงาน ๔.การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม ๕.การทำงานเป็นทีม	๑.การคิดวิเคราะห์ ๒.การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ๓.ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	๑.การสื่อสารภาษาอังกฤษ ๒.การเขียนหนังสือราชการ/รายงานการประชุม ๓.การวางแผน การจัดทำแผนงาน/โครงการ ๔.การบริหารโครงการ
งานพัสดุ	กฎหมาย/ระเบียบพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การจัดซื้อจัดจ้าง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.การใช้คอมพิวเตอร์ ๒.การใช้ภาษาอังกฤษ ๓.การคำนวณ ๔.การจัดการข้อมูล	๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒.การบริการที่ดี ๓.การส่งสมความเชี่ยวชาญในกระบวนการทำงาน ๔.การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม ๕.การทำงานเป็นทีม	๑.การคิดวิเคราะห์ ๒.การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ๓.ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	๑.การสื่อสารภาษาอังกฤษ ๒.การเขียนหนังสือราชการ/รายงานการประชุม
เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ พยาบาล	๑.ความรู้พื้นฐานทางการพยาบาล: เช่น วัตถุประสงค์ยา ฤทธิ์ยา ให้ น้ำเกลือ ฯลฯ, เข้าใจชื่อเรียกและวิธีใช้ อุปกรณ์ทางการแพทย์/พยาบาล ๒.ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ฝึกทักษะ: รู้จักการใช้และบำรุงรักษา ฟันฝึก เช่น ฟัน CPR, ฟันชนิดยา, ฟันคลอด	๑.ทักษะด้านการจัดการอุปกรณ์และสถานที่ ๒.ทักษะด้านความรู้ทางการแพทย์เบื้องต้น ๓.ทักษะด้านความปลอดภัยและการควบคุมการติดเชื้อ ๔.ทักษะด้านการ	๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒.การบริการที่ดี ๓.การส่งสมความเชี่ยวชาญในกระบวนการทำงาน ๔.การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม ๕.การทำงานเป็นทีม	๑.การคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา ๒.การวางแผน ๓.การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ๔.ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๕.การติดต่อประสานงาน ๖.การติดต่อ สื่อสาร	๑.ความรู้ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน: การจัดเตรียมสถานการณ์จำลองเพื่อใช้ฝึกทักษะ ๒.การสื่อสารภาษาอังกฤษ

ตำแหน่ง	ความรู้	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะหลักที่จำเป็น		ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ อื่นๆ เพิ่มเติม
			สมรรถนะหลัก	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	
	<p>เข้าใจหลักการใช้อุปกรณ์ทางคลินิก เช่น เตียงผู้ป่วย เครื่องวัดความดัน หูฟังแพทย์</p> <p>๓.ความรู้ด้านความปลอดภัยและการควบคุมการติดเชื้อแนวทาง การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ ในห้องปฏิบัติ การ เช่น การจัดการเข็มฉีดยาใช้แล้ว การล้างมืออย่างถูกวิธี การใช้ PPE (Personal Protective Equipment) ที่เหมาะสม</p> <p>๔.การเตรียมแผนผังห้อง ป้ายกำกับวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการสอน, การดูแลอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา</p> <p>๕.ความรู้ด้านการจัดการและระบบสารสนเทศ: การจัดเก็บอุปกรณ์ให้เป็นหมวดหมู่ ใช้งานได้สะดวกและปลอดภัยการบันทึกการเบิก จ่าย/ยืมคืนอุปกรณ์และการจัดตารางฝึกทักษะ</p>	<p>ประสานงานและการสนับสนุน</p> <p>๕.ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๖.ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา</p> <p>๗.ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และจริยธรรม</p>			
เจ้าหน้าที่โครงการ	<p>๑.การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ เพื่อจัดทำข้อเสนอโครงการ</p> <p>๒.การแผนงานกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย งบประมาณ กิจกรรม</p>	<p>๑.ทักษะด้านการวางแผนและจัดการ</p> <p>๒.ทักษะการสื่อสารและประสานงาน</p> <p>๓.ทักษะด้านงานเอกสาร</p>	<p>๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒.การบริการที่ดี</p> <p>๓.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในกระบวนการทำงาน</p> <p>๔.การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม</p>	<p>๑.การคิดวิเคราะห์</p> <p>๒.การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p> <p>๓.ความยืดหยุ่นผ่อนปรน</p> <p>๔.การติดต่อประสานงาน</p>	๑.การสื่อสารภาษาอังกฤษ

ตำแหน่ง	ความรู้	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะหลักที่จำเป็น		ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ อื่นๆ เพิ่มเติม
			สมรรถนะหลัก	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	
	และระยะเวลาของโครงการ ๓.เขียนข้อเสนอโครงการ (Project Proposal) และเอกสารประกอบ เพื่อเสนอต่อผู้บริหาร	และการเงิน ๔.ทักษะการแก้ไขปัญหา ๕.ทักษะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ๖.ทักษะการทำงานเป็นทีม	๕.การทำงานเป็นทีม		
พนักงานขับรถ	๑.วางแผนดำเนินงานและบริหารจัดการ งานยานพาหนะ ให้มีประสิทธิภาพ ๒.ศึกษาค้นคว้าหาความรู้วิธีการ ต่าง ๆ ในการปรับปรุงงาน ยานพาหนะ ให้มีประสิทธิภาพ ๓.ความรู้การตรวจเช็คสภาพรถยนต์ ให้พร้อมใช้และปลอดภัย	๑.ทักษะด้านการดูแล ยานพาหนะให้พร้อมใช้งาน ๒.ทักษะการขับรถ รับ-ส่ง อาจารย์บุคลากร และ นักศึกษาให้ปลอดภัย ๓.ทักษะการรายงานการ ตรวจเช็คสภาพรถยนต์ ๔.ทักษะรายงานเหตุการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้รถ	๑.ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับ งานยานพาหนะด้วยจิตบริการที่ดี ๒.งานขับรถ รับ-ส่ง อาจารย์ บุคลากร และนักศึกษาด้วยความ ปลอดภัย ๓.การสั่งสมความเชี่ยวชาญใน กระบวนการทำงาน ๔.การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม ๕.การทำงานเป็นทีม	๑.การปฏิบัติตามกฎหมายการ ขับขี่ย่างปลอดภัย ๒.การติดต่อประสานงาน ๓.การสื่อสาร	๑.การสื่อสารภาษาอังกฤษ พื้นฐาน

**๖.๗ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางการบริหารและแผนการพัฒนาผู้บริหาร**

นอกจากการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทักษะการปฏิบัติงานแล้ว คณะฯ ยังส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในการก้าวไปสู่ตำแหน่งทางการบริหาร โดยได้จัดทำบันไดความก้าวหน้าทางการบริหารขึ้น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสำหรับผู้ที่ก้าวไปดำรงตำแหน่งทางการบริหารต่อไป โดยแบ่งเป็น

๑) ความก้าวหน้าสำหรับอาจารย์/บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับหัวหน้าสาขา/หัวหน้างาน

๒) ความก้าวหน้า สำหรับอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าสาขา/หัวหน้างาน มาแล้ว ๑-๒ ปี ในการก้าวไปสู่ความก้าวหน้าทางการบริหารระดับผู้ช่วยคณบดี สำหรับผู้ช่วยคณบดีที่บริหารงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี ในการก้าวไปสู่ความก้าวหน้าทางการบริหารระดับรองคณบดี

### แผนการพัฒนาผู้บริหาร คณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางการบริหาร โดยจัดทำบันไดความก้าวหน้าทางการบริหารขึ้น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาอาจารย์ที่จะก้าว  
สำคัญตำแหน่งทางการบริหาร โดยแบ่งเป็น

- ๑) ความก้าวหน้าสำหรับอาจารย์ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร/ผู้ช่วยคณบดี/รองคณบดี
- ๒) ความก้าวหน้าสำหรับอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร/ผู้ช่วยคณบดี/รองคณบดี มาแล้ว ๑-๒ ปี ในการที่จะก้าวไปสู่  
ความก้าวหน้าทางการบริหารในระดับที่สูงขึ้น
- ๓) ความก้าวหน้าสำหรับรองคณบดีที่บริหารงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี ในการที่จะก้าวไปสู่ความก้าวหน้าทางการบริหารตำแหน่งคณบดีต่อไป

#### วัตถุประสงค์

- ๑) พัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- ๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
- ๓) ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและการวิจัย
- ๔) สร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับชาติและนานาชาติ
- ๕) พัฒนาทักษะดิจิทัลและการสื่อสารเพื่อการบริหารยุคใหม่

#### เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

- ๑) ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ: ผู้บริหารทุกระดับมีทักษะการตัดสินใจและการบริหารเชิงกลยุทธ์
- ๒) ด้านวิชาการและหลักสูตร: หลักสูตรทั้ง ๕ สาขาผ่านการรับรองมาตรฐานและมีการปรับปรุงต่อเนื่อง
- ๓) ด้านการวิจัยและนวัตกรรม : เพิ่มจำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่เผยแพร่ในระดับ ชาติ/นานาชาติ
- ๔) ด้านเครือข่ายและความร่วมมือ : มีโครงการความร่วมมือกับสถาบัน/องค์กรภายนอกเพิ่มขึ้น
- ๕) ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล : ระบบบริหารจัดการและการเรียนการสอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

## แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

ลำดับ	ตำแหน่ง	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ทรัพยากรที่ใช้	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)
๑	คณบดี	อบรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารมหาวิทยาลัย	ปีที่ ๑-๒	คณบดีร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร	งบประมาณอบรม, วิทยากร	มีแผนยุทธศาสตร์ชัดเจนและมีเครือข่ายความร่วมมือเพิ่มขึ้น
๒	คณบดี	โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับชาติและนานาชาติ	ปีที่ ๒-๓	คณบดีและทีมบริหาร	งบประมาณโครงการ, ค่าเดินทาง	จำนวน MOU/โครงการความร่วมมือเพิ่มขึ้น
๓	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	อบรมการบริหารหลักสูตรและการประกันคุณภาพ	ปีที่ ๑	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	งบประมาณอบรม, คู่มือ QA	หลักสูตรผ่านการรับรองมาตรฐาน
๔	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษา	อบรมการวางแผนยุทธศาสตร์ การติดตามผล และการประเมินคุณภาพ	ปีที่ ๑-๒	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์ฯ	งบประมาณอบรม, ระบบติดตามผล	มีระบบติดตามและประเมินผลคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ
๕	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	อบรมการบริหารกิจการนักศึกษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ปีที่ ๑	รองคณบดีฝ่ายนักศึกษา	ระบบสารสนเทศ, งบประมาณอบรม	ความพึงพอใจของนักศึกษา $\geq 80\%$
๖	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ	โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานบริการวิชาการและการสร้างเครือข่ายชุมชน	ปีที่ ๑-๒	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ	งบประมาณโครงการ, วิทยากร	จำนวนโครงการบริการวิชาการเพิ่มขึ้น $\geq 20\%$
๗	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายหลักสูตรและมาตรฐานวิชาการ	อบรมการออกแบบหลักสูตรตามมาตรฐานสากลและการจัดทำเอกสารหลักสูตร	ปีที่ ๑-๒	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายหลักสูตรฯ	งบประมาณอบรม, คู่มือหลักสูตร	หลักสูตรได้รับการรับรองมาตรฐานครบทุกสาขา
๘	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม	โครงการพัฒนาทักษะการเขียนข้อเสนอวิจัยและการสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาล	ปีที่ ๒-๓	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยฯ	งบประมาณวิจัย, ห้องปฏิบัติการ	ผลงานวิจัยและนวัตกรรม $\geq 3$ เรื่อง/ปี

ลำดับ	ตำแหน่ง	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ทรัพยากรที่ใช้	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)
๙	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร (๕ สาขาวิชา)	โครงการวิจัยและนวัตกรรมการเรียนการสอน	ปีที่ ๒-๓	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	งบประมาณวิจัย, ห้องปฏิบัติการ	ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอน $\geq 2$ เรื่อง/ปี
๑๐	ทุกตำแหน่ง	โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการใช้ AI ในการบริหาร	ปีที่ ๑-๓	คณะพยาบาลศาสตร์	ระบบสารสนเทศ, งบประมาณอบรม	ระบบบริหารจัดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล $\geq 80\%$

### วิธีการติดตามและประเมินผล

- ใช้ KPI ตามตำแหน่งและภารกิจ
- รายงานผลการดำเนินงานใน SAR ประจำปี
- รับ Feedback จากบุคลากรและนักศึกษา
- ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการและกิจกรรม

### ระยะเวลาดำเนินการ

- ระยะสั้น (๑ ปี): อบรมภาวะผู้นำ, พัฒนาทักษะการบริหารเบื้องต้น
- ระยะกลาง (๒-๓ ปี): พัฒนาหลักสูตร, สร้างเครือข่ายวิจัย, นำระบบดิจิทัลมาใช้
- ระยะยาว (๕ ปี): สร้างชื่อเสียงคณะในระดับนานาชาติ, พัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่

### ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

- ผู้บริหารมีศักยภาพสูงขึ้นทั้งด้านภาวะผู้นำและการบริหาร
- หลักสูตรพยาบาลศาสตร์มีคุณภาพและมาตรฐานสากล
- ผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- คณะพยาบาลศาสตร์มีชื่อเสียงและความร่วมมือในระดับนานาชาติ

## แผนพัฒนาผู้บริหารแสดงรายละเอียดการพัฒนาเป็นรายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ดังตาราง

ลำดับ	ชื่อสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการสืบทอด	การพัฒนา	ปีงบประมาณที่อบรม	
					ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๑	ผศ.ขวัญประภัสร์ จันทร์บุลวัชร	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	คณบดี	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ - การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล - การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการบริหารความเสี่ยง - การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม	✓	✓
				การบริหารงบประมาณและทรัพยากร - การวางแผนงบประมาณและการจัดสรรทรัพยากร - การบริหารต้นทุนและการวิเคราะห์ความคุ้มค่าโครงการ	✓	✓
				การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการบริหาร - การใช้ AI และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร - การจัดการข้อมูลเชิงกลยุทธ์	✓	✓
๒	ผศ.มยุรา เรืองเสรี	รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษา	คณบดี	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ - การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล - การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการบริหารความเสี่ยง - การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม	✓	✓
				การบริหารงบประมาณและทรัพยากร - การวางแผนงบประมาณและการจัดสรรทรัพยากร - การบริหารต้นทุนและการวิเคราะห์ความคุ้มค่าโครงการ	✓	✓
				การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการบริหาร - การใช้ AI และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร - การจัดการข้อมูลเชิงกลยุทธ์	✓	✓

ลำดับ	ชื่อสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการสืบทอด	การพัฒนา	ปีงบประมาณที่อบรม	
					ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๓	ผศ.มะลิสา งามศรี	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	คณบดี	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	✓	✓
				- การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล		
				- การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการบริหารความเสี่ยง		
				การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม		
				การบริหารงบประมาณและทรัพยากร	✓	✓
				- การวางแผนงบประมาณและการจัดสรรทรัพยากร		
				- การบริหารต้นทุนและการวิเคราะห์ความคุ้มค่าโครงการ		
				การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการบริหาร	✓	✓
				- การใช้ AI และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร		
				- การจัดการข้อมูลเชิงกลยุทธ์		
๔	ผศ.เสาวนีย์ โสบุญ	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	รองแผนยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ	การจัดทำแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการระดับคณะ	✓	✓
				การวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ (SWOT / TOWS / PESTEL)	✓	✓
				การกำหนดตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic KPI)	✓	✓
				Balanced Scorecard (BSC) และ Strategy Map	✓	✓
				การจัดทำแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	✓	✓
				การเชื่อมโยงแผน-งบประมาณ-ตัวชี้วัด	✓	✓
				การบริหารโครงการเชิงยุทธศาสตร์	✓	✓
				ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)	✓	✓
การสื่อสารนโยบายและถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ	✓	✓				

ลำดับ	ชื่อสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการสืบทอด	การพัฒนา	ปีงบประมาณที่อบรม	
					ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
				การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วม	✓	✓
				AUN-QA (Program & Institutional Level)	✓	✓
				EdPEX / TQA / PMQA สำหรับคณะ	✓	✓
				การบริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์	✓	✓
๕	ผศ.ดร.ณิ ใจสว่าง	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ	รองแผนยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ	การจัดทำแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการระดับคณะ	✓	✓
				การวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ (SWOT / TOWS / PESTEL)	✓	✓
				การกำหนดตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic KPI)	✓	✓
				Balanced Scorecard (BSC) และ Strategy Map	✓	✓
				การจัดทำแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	✓	✓
				การเชื่อมโยงแผน-งบประมาณ-ตัวชี้วัด	✓	✓
				การบริหารโครงการเชิงยุทธศาสตร์	✓	✓
				ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)	✓	✓
				การสื่อสารนโยบายและถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ	✓	✓
				การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วม	✓	✓
				AUN-QA (Program & Institutional Level)	✓	✓
				EdPEX / TQA / PMQA สำหรับคณะ	✓	✓
				การบริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์	✓	✓
๖	อ.ณัชชา ตระการจันทร์	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายหลักสูตร	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการศึกษาเชิงผลลัพธ์ (OBE)	✓	✓
				การจัดการเรียนการสอนและนวัตกรรมการศึกษา	✓	✓

ลำดับ	ชื่อสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการสืบทอด	การพัฒนา	ปีงบประมาณที่อบรม	
					ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
		และมาตรฐานวิชาการ		การวัดและประเมินผลสมรรถนะผู้เรียน	✓	✓
				การประกันคุณภาพด้านวิชาการและการรับรองมาตรฐาน	✓	✓
				การพัฒนาอาจารย์และระบบกำกับด้านวิชาการ	✓	✓
๗	ผศ.ดร.อุไรวรรณ เทียงสมบุญ	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการศึกษาเชิงผลลัพธ์ (OBE)	✓	✓
				การจัดการเรียนการสอนและนวัตกรรมการศึกษา	✓	✓
				การวัดและประเมินผลสมรรถนะผู้เรียน	✓	✓
				การประกันคุณภาพด้านวิชาการและการรับรองมาตรฐาน	✓	✓
				การพัฒนาอาจารย์และระบบกำกับด้านวิชาการ	✓	✓
๘	ผศ.ประกายรุ่ง จวนสง	อาจารย์ประจำหลักสูตร	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	การพัฒนานักศึกษาตามผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome-based Student Development)	✓	✓
				การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล	✓	✓
				การดูแลนักศึกษาและสุขภาพ (Student Care & Well-being)	✓	✓
				การสร้างภาวะผู้นำและทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑	✓	✓
				การบริหารกิจกรรม ภาวะเยียบ และการจัดการความเสี่ยง	✓	✓
๙	ผศ.พรรณงาม วรรณฤกษ์	อาจารย์ประจำหลักสูตร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายหลักสูตรและมาตรฐานวิชาการ	การบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา	✓	✓
				บทบาทผู้บริหารวิชาการระดับคณะ	✓	✓
				กฎหมาย ระเบียบ และธรรมาภิบาลด้านการศึกษาอุดมศึกษา	✓	✓
				การบริหารความเสี่ยงและการตัดสินใจเชิงนโยบายทางวิชาการ	✓	✓
				การออกแบบรายวิชา (Course Design & CLO-PLO Mapping)	✓	✓

ลำดับ	ชื่อสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการสืบทอด	การพัฒนา	ปีงบประมาณที่อบรม	
					ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
				การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิด OBE	✓	✓
				ระบบประกันคุณภาพการศึกษา (ระดับหลักสูตร/คณะ)	✓	✓
				เกณฑ์ AUN-QA / EdPEX / เกณฑ์คุณภาพระดับอุดมศึกษา	✓	✓
๑๐	ผศ.บษพร วิรุณพันธ์ุ	อาจารย์ประจำหลักสูตร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายหลักสูตรและมาตรฐานวิชาการ	การบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา	✓	✓
				บทบาทผู้บริหารวิชาการระดับคณะ	✓	✓
				กฎหมาย ระเบียบ และธรรมาภิบาลด้านการศึกษาอุดมศึกษา	✓	✓
				การบริหารความเสี่ยงและการตัดสินใจเชิงนโยบายทางวิชาการ	✓	✓
				การออกแบบรายวิชา (Course Design & CLO-PLO Mapping)	✓	✓
				การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิด OBE	✓	✓
				ระบบประกันคุณภาพการศึกษา (ระดับหลักสูตร/คณะ)	✓	✓
				เกณฑ์ AUN-QA/ EdPEX / เกณฑ์คุณภาพระดับอุดมศึกษา	✓	✓
				ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership)	✓	✓
๑๑	ผศ.ลลิตา ปักเขมาลัย	อาจารย์ประจำหลักสูตร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ	การบริหารงานบริการวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา	✓	✓
				บทบาทผู้บริหารงานบริการวิชาการระดับคณะ	✓	✓
				กฎหมาย ระเบียบ และธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้องกับโครงการบริการวิชาการ	✓	✓
				การบริหารความเสี่ยงและความรับผิดชอบต่อสังคม	✓	✓
				การออกแบบโครงการบริการวิชาการเชิงบูรณาการ	✓	✓

ลำดับ	ชื่อสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการสืบทอด	การพัฒนา	ปีงบประมาณที่อบรม					
					ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐				
				การเขียนข้อเสนอโครงการและการบริหารโครงการ	✓	✓				
				การบริหารงบประมาณและการติดตามผลโครงการ	✓	✓				
				การสร้างและบริหารเครือข่ายความร่วมมือ	✓	✓				
๑๒	อ.จารวี คณิตาภักษณ์	อาจารย์ประจำหลักสูตร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ	การบริหารงานบริการวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา	✓	✓				
				บทบาทผู้บริหารงานบริการวิชาการระดับคณะ	✓	✓				
				กฎหมาย ระเบียบ และธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้องกับโครงการบริการวิชาการ	✓	✓				
				การบริหารความเสี่ยงและความรับผิดชอบต่อสังคม	✓	✓				
				การออกแบบโครงการบริการวิชาการเชิงบูรณาการ	✓	✓				
				การเขียนข้อเสนอโครงการและการบริหารโครงการ	✓	✓				
				การบริหารงบประมาณและการติดตามผลโครงการ	✓	✓				
				การสร้างและบริหารเครือข่ายความร่วมมือ	✓	✓				
				๑๓	ผศ.เพ็ญศรี จิตต์จันทร์	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิด Outcome-Based Education (OBE)	✓	✓
								การเขียนและทบทวน หลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	✓	✓
การออกแบบรายวิชา (Course Design & Syllabus Design)	✓	✓								
การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning, PBL, CBL)	✓	✓								
การวัดและประเมินผลตามผลลัพธ์การเรียนรู้ (Assessment of Learning Outcomes)	✓	✓								
การสร้าง Rubric และเครื่องมือประเมินสมรรถนะ	✓	✓								
ระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	✓	✓								

ลำดับ	ชื่อสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการสืบทอด	การพัฒนา	ปีงบประมาณที่อบรม	
					ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๑๔	ผศ.หงษ์ บรรเทิงสุข	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิด Outcome-Based Education (OBE)	✓	✓
				การเขียนและทบทวน หลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	✓	✓
				การออกแบบรายวิชา (Course Design & Syllabus Design)	✓	✓
				การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning, PBL, CBL)	✓	✓
				การวัดและประเมินผลตามผลลัพธ์การเรียนรู้ (Assessment of Learning Outcomes)	✓	✓
				การสร้าง Rubric และเครื่องมือประเมินสมรรถนะ	✓	✓
				ระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	✓	✓
๑๕	ผศ.เดือนเพ็ญ บุญมาชู	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิด Outcome-Based Education (OBE)	✓	✓
				การเขียนและทบทวน หลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	✓	✓
				การออกแบบรายวิชา (Course Design & Syllabus Design)	✓	✓
				การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning, PBL, CBL)	✓	✓
				การวัดและประเมินผลตามผลลัพธ์การเรียนรู้ (Assessment of Learning Outcomes)	✓	✓
				การสร้าง Rubric และเครื่องมือประเมินสมรรถนะ	✓	✓
				ระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	✓	✓

ลำดับ	ชื่อสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการสืบทอด	การพัฒนา	ปีงบประมาณที่อบรม	
					ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๑๖	อ.นันทชัยพร เนลสัน	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิด Outcome-Based Education (OBE)	✓	✓
				การเขียนและทบทวน หลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	✓	✓
				การออกแบบรายวิชา (Course Design & Syllabus Design)	✓	✓
				การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning, PBL, CBL)	✓	✓
				การวัดและประเมินผลตามผลลัพธ์การเรียนรู้ (Assessment of Learning Outcomes)	✓	✓
				การสร้าง Rubric และเครื่องมือประเมินสมรรถนะ	✓	✓
ระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	✓	✓				
๑๗	ผศ.แพรววิทย์ สุธีรประเสริฐ	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิด Outcome-Based Education (OBE)	✓	✓
				การเขียนและทบทวน หลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	✓	✓
				การออกแบบรายวิชา (Course Design & Syllabus Design)	✓	✓
				การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning, PBL, CBL)	✓	✓
				การวัดและประเมินผลตามผลลัพธ์การเรียนรู้ (Assessment of Learning Outcomes)	✓	✓
				การสร้าง Rubric และเครื่องมือประเมินสมรรถนะ	✓	✓
ระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	✓	✓				

ลำดับ	ชื่อสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการสืบทอด	การพัฒนา	ปีงบประมาณที่อบรม	
					ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๑๘	อ.ลลิตา แก้ววงศ์ประจักษ์	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิด Outcome-Based Education (OBE)	✓	✓
				การเขียนและทบทวน หลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	✓	✓
				การออกแบบรายวิชา (Course Design & Syllabus Design)	✓	✓
				การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning, PBL, CBL)	✓	✓
				การวัดและประเมินผลตามผลลัพธ์การเรียนรู้ (Assessment of Learning Outcomes)	✓	✓
				การสร้าง Rubric และเครื่องมือประเมินสมรรถนะ	✓	✓
				ระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	✓	✓
๑๙	อ.ธิดารัตน์ ทองหนู	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิด Outcome-Based Education (OBE)	✓	✓
				การเขียนและทบทวน หลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	✓	✓
				การออกแบบรายวิชา (Course Design & Syllabus Design)	✓	✓
				การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning, PBL, CBL)	✓	✓
				การวัดและประเมินผลตามผลลัพธ์การเรียนรู้ (Assessment of Learning Outcomes)	✓	✓
				การสร้าง Rubric และเครื่องมือประเมินสมรรถนะ	✓	✓
				ระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	✓	✓
๒๐	อ.ปิยะวดี ทองโปรง	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิด Outcome-Based Education (OBE)	✓	✓
				การเขียนและทบทวนหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	✓	✓

ลำดับ	ชื่อสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการสืบทอด	การพัฒนา	ปีงบประมาณที่อบรม	
					ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
				การออกแบบรายวิชา (Course Design & Syllabus Design)	✓	✓
				การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning, PBL, CBL)	✓	✓
				การวัดและประเมินผลตามผลลัพธ์การเรียนรู้ (Assessment of Learning Outcomes)	✓	✓
				การสร้าง Rubric และเครื่องมือประเมินสมรรถนะ	✓	✓
				ระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	✓	✓
๒๑	อ.คมกริช สุทธิศรี	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิด Outcome-Based Education (OBE)	✓	✓
				การเขียนและทบทวนหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	✓	✓
				การออกแบบรายวิชา (Course Design & Syllabus Design)	✓	✓
				การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning, PBL, CBL)	✓	✓
				การวัดและประเมินผลตามผลลัพธ์การเรียนรู้ (Assessment of Learning Outcomes)	✓	✓
				การสร้าง Rubric และเครื่องมือประเมินสมรรถนะ	✓	✓
				ระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	✓	✓

#### ๖.๘ แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

แผนการสืบทอดตำแหน่ง คือ กระบวนการเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยจัดเตรียมแผนงานไว้ล่วงหน้าทดแทน กรณีตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ซึ่งผู้ทดแทนตำแหน่งงาน เรียกว่า “Successor” ส่วนใหญ่แผนทดแทนนี้ เน้นในการวางโครงสร้าง วางแผนไว้สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งงานหลัก ได้แก่ ตำแหน่งทดแทนด้านบริหาร (Management Level) เช่น รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตร เป็นต้น และผู้ดำรงตำแหน่งด้านงานหลักเฉพาะทาง (Specialist Key Positions) เช่น เจ้าหน้าที่พัสดุ เป็นต้น เมื่อบุคลากรดังกล่าวจะไม่อยู่องค์กรอีกต่อไป เช่น เกษียณอายุ ลาออก ย้ายหน่วยงาน เป็นต้น จะต้องมีคนขึ้นมาทำงานแทน เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นต่อเนื่อง จึงต้องวางแผนว่าใครที่จะสามารถขึ้นมาแทนได้ รวมทั้งจะต้องพัฒนาผู้ที่จะขึ้นมาทดแทนนั้นในเรื่องอะไรบ้าง

การจัดทำแผนนี้ เน้นการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับลักษณะงาน เพราะใช้เวลาในการจัดเตรียม ฝึกฝนพัฒนาในระยะหนึ่งก่อนผู้ดำรงตำแหน่งงานเดิมจะพ้นสภาพตำแหน่งงานนั้น

## แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) คณะพยาบาลศาสตร์

### หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการคณะพยาบาลศาสตร์จำเป็นต้องมีความต่อเนื่องและมั่นคง เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการ การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง จึงมีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีศักยภาพให้สามารถรับตำแหน่งบริหารในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา

### วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานของคณะพยาบาลศาสตร์
- ๒) เพื่อเตรียมบุคลากรที่มีศักยภาพเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในอนาคต
- ๓) เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของตำแหน่ง

บริหาร

- ๔) เพื่อสร้างระบบการบริหารที่มีความยั่งยืนและลดความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงบุคลากร

### ตำแหน่งเป้าหมายในการสืบทอด

- คณบดี
- รองคณบดีทุกฝ่าย (ฝ่ายวิชาการ, ฝ่ายกิจการนักศึกษา, ฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และประกัน

คุณภาพการศึกษา)

- ผู้ช่วยคณบดีทุกฝ่าย (บริการวิชาการ, หลักสูตรและมาตรฐานวิชาการ, วิจัยและนวัตกรรม)
- อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรทั้ง ๕ สาขาวิชา

### แนวทางการดำเนินงาน

#### ๑. การคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Identification)

- พิจารณาจากคุณสมบัติด้านวิชาการ ประสบการณ์การบริหาร และภาวะผู้นำ
- ใช้ผลการประเมินสมรรถนะและผลงานวิชาการเป็นเกณฑ์

#### ๒. การพัฒนาและเตรียมความพร้อม (Talent Development)

- จัดอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง
- ส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการวิจัยและบริการวิชาการ
- มอบหมายงานบริหารในระดับโครงการหรือหน่วยงานย่อยเพื่อฝึกทักษะ

### การมอบหมายงานและการหมุนเวียนตำแหน่ง (Job Rotation & Assignment)

- ให้บุคลากรที่มีศักยภาพได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรองหรือผู้ช่วยคณบดี
- สร้างโอกาสในการเรียนรู้จากการทำงานจริง

### แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การพัฒนาผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	ด้านการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	หน่วยงาน/สถาบันที่จัด	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
๑	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	อบรมหลักสูตร Strategic Leadership	ปีที่ ๑	สถาบันพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย	มีแผนยุทธศาสตร์คณะที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย
๒	การบริหารงบประมาณและทรัพยากร	อบรม Financial Management for Academic Leaders	ปีที่ ๑-๒	สำนักงบประมาณ/มหาวิทยาลัย	การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพและโปร่งใส
๓	การบริหารบุคลากรและองค์กร	อบรม Human Capital Development	ปีที่ ๒	สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ความพึงพอใจของบุคลากร $\geq 80\%$
๔	การประกันคุณภาพการศึกษา	สัมมนา QA & Accreditation in Nursing Education	ปีที่ ๒	สภาการพยาบาล/สกอ.	ระบบประกันคุณภาพภายในมีประสิทธิภาพ

ลำดับ	ด้านการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	หน่วยงาน/สถาบันที่จัด	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
๕	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	ดูงานต่างประเทศด้านการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์	ปีที่ ๓	มหาวิทยาลัยต่างประเทศ	มี MOU ความร่วมมือ $\geq$ ๒ ฉบับ
๖	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	อบรม Digital Transformation for Higher Education Leaders	ปีที่ ๑-๓	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระบบบริหารจัดการใช้เทคโนโลยี $\geq$ ๘๐%

### ตารางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

เพื่อสร้างความต่อเนื่องและความมั่นคงในการบริหาร คณะฯ ได้จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง โดยระบุผู้สืบทอดที่มีศักยภาพ วิธีการพัฒนา และระยะเวลาเตรียมความพร้อม

ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้สืบทอดที่มีศักยภาพ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา
คณบดี	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ / รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์ฯ	- อบรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ - มอบหมายงานบริหารโครงการระดับคณะ - เข้าร่วมประชุม/สัมมนาในระดับมหาวิทยาลัย	๒-๓ ปี
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายหลักสูตรและมาตรฐานวิชาการ	- อบรมการบริหารหลักสูตรและการประกันคุณภาพ - มอบหมายงานประกันคุณภาพหลักสูตร - ฝึกปฏิบัติการบริหารโครงการวิชาการ	๑-๒ ปี
รองคณบดีฝ่ายวิจัย	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม	- อบรมการจัดการงานวิจัย - การเขียนข้อเสนอวิจัยและการตีพิมพ์ - มอบหมายงานวิจัยร่วมกับเครือข่าย	๑-๒ ปี
รองคณบดีฝ่ายนักศึกษา	ผู้ช่วยคณบดีทั่วไป	- อบรมการบริหารกิจการนักศึกษา - การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร - มอบหมายงานดูแลกิจกรรมและโครงการนักศึกษา	๑ ปี

ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้สืบทอดที่มีศักยภาพ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา
รองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษา	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ	- อบรมการวางแผนยุทธศาสตร์และ QA - มอบหมายงานติดตามและประเมินผลโครงการ - ฝึกการจัดทำรายงาน SAR	๑-๒ ปี
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในสาขาที่เกี่ยวข้อง	- อบรมการบริหารงานบริการวิชาการ - มอบหมายงานโครงการบริการวิชาการ - การสร้างเครือข่ายชุมชน	๑-๒ ปี
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายหลักสูตรและมาตรฐานวิชาการ	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรุ่นใหม่	- อบรมการออกแบบหลักสูตร - การจัดทำเอกสารหลักสูตร - มอบหมายงาน QA หลักสูตร	๑-๒ ปี
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม	อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยโดดเด่น	- อบรมการสร้างนวัตกรรมทางการแพทย์ - มอบหมายงานวิจัยร่วมกับเครือข่าย - ฝึกการบริหารโครงการวิจัย	๒ ปี
อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร (๕ สาขา)	อาจารย์รุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ	- อบรมการออกแบบหลักสูตรและ - มอบหมายงานพัฒนาหลักสูตรย่อย - การวิจัยด้านการเรียนการสอน	๒-๓ ปี

#### การติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation)

- ประเมินผลการปฏิบัติงานและความพร้อมในการรับตำแหน่ง
- ใช้ KPI และ Feedback จากบุคลากรและนักศึกษาเป็นข้อมูลประกอบ

#### ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

- มีบุคลากรที่พร้อมรับตำแหน่งบริหารในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- ลดความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ

- สร้างระบบการบริหารที่มั่นคงและยั่งยืน
- ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการคณะพยาบาลศาสตร์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการอุดมศึกษา

## รายชื่ออาจารย์ในแผนการสืบทอดตำแหน่ง (SUCCESSION PLAN)

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการสืบทอด	วันที่เริ่มปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน	ปีที่คาดว่าจะสืบทอด	หมายเหตุ
๑	ผศ.เสาวนีย์ โสบุญ	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	รองคณบดีฝ่ายแผน	๑ เม.ย.๕๗	ป.โท	อาจารย์ประจำหลักสูตร	๒๕๖๙	
๒	ผศ.ดร.ณิ ใจสว่าง	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ	ยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ	๑ มิ.ย.๕๔	ป.โท	อาจารย์ประจำหลักสูตร	๒๕๗๑	
๓	อ.ณัชชา ตระการจันทร์	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายหลักสูตรและมาตรฐานวิชาการ	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	๑๓ พ.ย.๖๖	ป.โท	ผู้ช่วยคณบดี	๒๕๖๙	
๔	ผศ.ดร.อุไรวรรณ เทียงสมบูรณ์	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร		๑ มิ.ย.๖๖	ป.เอก	อาจารย์ประจำหลักสูตร	๒๕๗๑	
๕	ผศ.มะลิสานามศรี	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	๑๓ มิ.ย.๕๙	ป.โท	อาจารย์ประจำหลักสูตร	๒๕๖๙	
๖	ผศ.ประกายรุ่ง จวนสง	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๑ เม.ย.๕๔	ป.โท	อาจารย์ประจำหลักสูตร	๒๕๗๑	
๗	ผศ.พรรณงาม วรณฤกษ์	อาจารย์ประจำหลักสูตร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายหลักสูตรและมาตรฐานวิชาการ	๑๐ ก.ค.๖๖	ป.โท	อาจารย์ประจำหลักสูตร	๒๕๖๙	
๘	ผศ.บษพร วิรุณพันธ์ุ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม		๑ เม.ย.๕๗	ป.โท	ผู้ช่วยคณบดี	๒๕๗๑	

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการสืบทอด	วันที่เริ่มปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน	ปีที่คาดว่าจะสืบทอด	หมายเหตุ
๙	ผศ.ลลิตา ปักเขมาลัย	อาจารย์ประจำหลักสูตร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ	๓ ม.ค.๖๖	ป.โท	อาจารย์	๒๕๖๙	
๑๐	อ.จารวี คณิตาภิลักษณ์	อาจารย์ประจำสาขา		๑ พ.ย.๖๖	ป.โท	อาจารย์	๒๕๗๑	
๑๑	ผศ.เพ็ญศรี จิตต์จันทร์	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	๑๒ พ.ย.๕๘	ป.โท	อาจารย์	๒๕๖๙	
๑๒	ผศ.หงษ์ บรรเทิงสุข	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๑ เม.ย.๕๗	ป.โท	อาจารย์ประจำหลักสูตร	๒๕๗๑	
๑๓	ผศ.เดือนเพ็ญ บุญมาชู	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๓ มี.ค.๖๔	ป.โท	อาจารย์	๒๕๖๙	
๑๔	อ.นันทพัชร เนลสัน	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๑ พ.ย.๖๖	ป.โท	อาจารย์ประจำหลักสูตร	๒๕๗๑	
๑๕	ผศ.แพรวทิพย์ สุธีรประเสริฐ	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๒๐ ต.ค.๖๐	ป.โท	อาจารย์	๒๕๖๙	
๑๖	อ.ลลิตา แก้ววงศ์ประจักษ์	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๑ ต.ค.๖๗	ป.โท	อาจารย์	๒๕๗๑	
๑๗	อ.ธิดารัตน์ ทองหนูน	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	๑ ต.ค.๖๗	ป.โท	อาจารย์	๒๕๖๙	
๑๘	อ.ปิยะวดี ทองโปร่ง	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๑ เม.ย.๖๗	ป.โท	อาจารย์	๒๕๖๙	
๑๙	อ.คมกริช สุทธศรี	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๑ ธ.ค.๖๓	ป.โท	อาจารย์	๒๕๗๑	

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) และ แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของคณะพยาบาลศาสตร์ เชื่อมโยงกับกระบวนการพัฒนาผู้บริหารในระยะ ๓ ปี เข้ากับการเตรียมบุคลากรรุ่นต่อไปอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความต่อเนื่อง ความมั่นคง และความยั่งยืนในการบริหารจัดการของคณะ ทั้งในด้านภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากร การประกันคุณภาพ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน

**ส่วนที่ ๗**  
**แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร**  
**ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๗๑**

**๗.๑ การสำรวจความต้องการการพัฒนาอาจารย์**

คณะกรรมการบริหารบุคลากร ได้ทำการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งสรุปผลการสำรวจความต้องการการพัฒนาอาจารย์ ดังนี้

**๑. ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม**

**๑.๑ เพศ**

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
๑) ชาย	๓	๘.๕๗
๒) หญิง	๓๒	๙๑.๔๓
<b>รวม</b>	<b>๓๕</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

**๑.๒ ช่วงอายุของอาจารย์**

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๑) น้อยกว่า ๓๖ ปี	๓	๘.๕๗
๒) ๓๖ - ๔๐ ปี	๔	๑๑.๔๓
๓) ๔๑ - ๔๕ ปี	๔	๑๑.๔๓
๔) ๔๖ - ๕๐ ปี	๙	๒๕.๗๑
๕) ๕๑ - ๕๕ ปี	๙	๒๕.๗๑
๖) ๕๖ - ๖๐ ปี	๓	๘.๕๗
๗) มากกว่า ๖๐ ปี	๓	๘.๕๗
<b>รวม</b>	<b>๓๕</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

## ๑.๓ ระยะเวลาทำงานของอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มรภ.อุบลราชธานี

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๑) น้อยกว่า ๒ ปี	๖	๑๗.๑๔
๒) ๒ - ๔ ปี	๘	๒๒.๘๖
๓) ๕ - ๖ ปี	๑	๒.๘๖
๔) ๗ ปีขึ้นไป	๒๐	๕๗.๑๔
รวม	๓๕	๑๐๐.๐๐

## ๗.๒ ความต้องการการพัฒนาตนเอง

## ๗.๒.๑ ความต้องการการพัฒนาตนเอง

ความต้องการ	ปีการศึกษา				
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑
๑) การศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	๕	๒	๒	๒	๒
๒) การศึกษาต่อหลังปริญญาเอก				๑	
๓) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์)	๔	๔	๓	๓	๓
๔) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (รองศาสตราจารย์)		๑	๒	๒	๒
๕) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ศาสตราจารย์)		๑			
๕) การอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง/ ระยะสั้น	๔	๔	๓	๒	๒
๖) การเข้าร่วมอบรม/ประชุม/สัมมนา ทางวิชาการ(วิชาการและวิชาชีพ)	๓๓	๓๕	๓๗	๓๗	๓๗
๗) การเขียนตำรา		๒	๒	๒	๒

### ๗.๒.๒ หลักสูตรเฉพาะทางหรือระยะสั้นที่ต้องการพัฒนา

- หลักสูตร CBT
- ICN Nursing leadership and health system
- การดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย
- การดูแลและให้การพยาบาลทารกแรกเกิด หรือการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น
- การดูแลสตรีตั้งครรภ์ที่มีภาวะเสี่ยง
- การบริหารทางการพยาบาล
- การพยาบาลเฉพาะทางอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
- การพยาบาลด้านผู้สูงอายุ
- การพยาบาลเด็ก/บริหารทางการพยาบาล
- การพยาบาลเด็กที่มีปัญหาพัฒนาการและพฤติกรรม
- การพยาบาลผู้ป่วยทางอายุรศาสตร์การพยาบาลผู้ป่วยด้วยเครื่องไตเทียมฟอกเลือดด้วยเครื่อง
- การพยาบาลผู้ป่วยระบบประสาท
- การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤตผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
- การพยาบาลภาวะฉุกเฉินในระยะคลอด
- การพยาบาลเด็กวิกฤติ
- การพยาบาลเวชปฏิบัติผู้สูงอายุคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
- การพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
- การให้คำปรึกษา
- การพยาบาลผดุงครรภ์
- ศาสตร์เกี่ยวกับการชะลอวัย
- อบรมระยะสั้นในต่างประเทศแถบเอเชีย

### ๗.๒.๓ ประเด็นหรือหัวข้อที่ต้องการไปอบรม/ประชุม/สัมมนา

- Nursing administration and leadership
- Pediatric nursing or Neonate nursing care
- update adult and gerontological nursing
- การเขียนตำราและบทความวิชาการ
- การช่วยฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิด
- การใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์
- การดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย
- การดูแลผู้สูงอายุ / การวิจัย
- การบริหารทางการพยาบาล
- การบริหารทางการพยาบาล/การพยาบาลเด็ก/การพัฒนางานวิจัย

### ๗.๒.๓ ประเด็นหรือหัวข้อที่ต้องการไปอบรม/ประชุม/สัมมนา

- การประชุมทางด้านสุขภาพจิตและจิตเวชและการจัดสรรเรียนการสอน
- การพยาบาลครอบครัวไทย
- การพยาบาลด้านผู้สูงอายุ
- การพยาบาลทารกแรกเกิดที่มีภาวะแทรกซ้อนรุนแรง
- การพยาบาลผู้ใหญ่ระบบประสาท
- การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน และการใช้ยาอย่างสมเหตุผล
- การพยาบาลสุขภาพจิต
- การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้สถิติในการเลือกตัวอย่างและการวิจัย
- ข้อกฎหมายที่พยาบาลควรรู้
- โรครไต (การบำบัดชะลอไต)
- วิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาล
- สถิติทางการวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนด้านพยาบาล
- เสริมทักษะภาษาอังกฤษที่ต่างประเทศ
- หลักการกระตุ้นและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
- อบรมเวชปฏิบัติชุมชน

ตารางแผนพัฒนาบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ (พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๗๑) ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและรักษาสีงแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๗ พลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๗.๑ เพื่อยกระดับบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

๗.๒ เพื่อให้มีบุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันกับองค์กร

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	ค่าเป้าหมายตามปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบหลัก
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
พลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาและสภาการพยาบาล	ร้อยละของความสำเร็จของแผนพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ		๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	- คณบดี - รองคณบดี ฝ่ายแผนยุทธศาสตร์ และประกันฯ - รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ - รองคณบดี ฝ่ายกิจการนักศึกษา
	ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๖๐	๖๕	๗๕	๘๐	๘๕	คณะกรรมการบริหารบุคลากร

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	ค่าเป้าหมายตามปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบหลัก
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
	ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์สู่มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ (PSF)	ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านเกณฑ์การจัดการเรียนการสอนตาม PSF ระดับที่ ๒	-	-	๕๐	๕๕	๖๐	คณะกรรมการบริหาร บุคลากร
	ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์สู่มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ (PSF)	ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านเกณฑ์การจัดการเรียนการสอนตาม PSF ระดับที่ ๓	-	-	๖๐	๗๐	๘๐	คณะกรรมการบริหาร บุคลากร
	การเข้าสู่ตำแหน่งตามสายงานของพนักงานสำนักงานสายสนับสนุน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งชำนาญการ	-	๑	๑	๑	๑	คณะกรรมการบริหาร บุคลากร
	- พัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	มีแผนการพัฒนาบุคลากรแผนระยะยาว ๕ ปี	๑	๑	๑	๑	๑	คณะกรรมการบริหาร บุคลากร
		มีแผนการพัฒนาบุคลากรแผนระยะสั้น (ประจำปี)	๑	๑	๑	๑	๑	คณะกรรมการบริหาร บุคลากร
		ร้อยละของแผนพัฒนาตนเองตามสมรรถนะ (ID Plan)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	คณะกรรมการบริหาร บุคลากร
	- พัฒนาและอํารงรักษาอาจารย์และบุคลากร	อัตราการคงอยู่ของอาจารย์	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	คณะกรรมการบริหาร บุคลากร

## บรรณานุกรม

- คณะทำงานจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
อุบลราชธานี. (๒๕๖๖). แผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง) ปีงบประมาณ  
๒๕๖๖. อุบลราชธานี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- คณะพยาบาลศาสตร์. (๒๕๖๖). แผนปฏิบัติการคณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
อุบลราชธานี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- งานยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. (๒๕๖๕).  
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙). อุบลราชธานี:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (๒๕๖๑). ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อ  
การพัฒนาท้องถิ่น ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (๒๕๖๘). เกณฑ์คุณภาพเพื่อความเป็นเลิศกลุ่ม  
มหาวิทยาลัยราชภัฏ ฉบับปี พ.ศ.๒๕๖๘-๒๕๗๐. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (๒๕๕๗). แผน  
ยุทธศาสตร์เพื่อการยกคุณภาพมาตรฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏสู่คุณภาพที่เป็นเลิศระยะ ๑๐  
ปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๗. กรุงเทพมหานคร