



**แผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑
(ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘)**

**คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**

คำนำ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร จึงมีนโยบายให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กร

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๑ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๘) ขึ้น เพื่อกำหนดกลยุทธ์แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงและสนับสนุนกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์และของมหาวิทยาลัย จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กร ให้มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง ตลอดจนสร้างขีดความสามารถของบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีต่อไป

คณะกรรมการบริหารบุคลากร

๑ กันยายน ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ความเป็นมาและข้อมูลพื้นฐาน	๑
๑. ประวัติความเป็นมา	๑
๒. ข้อมูลพื้นฐาน	๒
๒.๑ ปรัชญา/ปรัชญาการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย	๒
๒.๒ ปรัชญา/ปรัชญาการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจคณะพยาบาลศาสตร์	๒
๒.๓ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและนโยบายของคณะพยาบาลศาสตร์	๔
๒.๔ โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างบริหารองค์กร	๗
๒.๕ ข้อมูลด้านบุคลากร	๙
ส่วนที่ ๒ สถานการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	๑๐
๑. โครงสร้างองค์กร	๑๐
๒. ผลการวิเคราะห์ด้านบุคลากร โดยการทำ SWOT analysis	๑๑
ส่วนที่ ๓ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรฯ Strategic House	๑๒
	๑๘
ส่วนที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์ คณะฯ (ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร)	๑๙
๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	
- แผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ	๑๙
- แผนยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาล	๒๕
ส่วนที่ ๕ สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๘
๑. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	๒๘
๒. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน	๓๓
ส่วนที่ ๖ การบริหารและพัฒนาบุคลากร	๓๔
๖.๑ คุณสมบัติของบุคลากร	๓๕
๖.๒ การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรระยะยาว ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๗๑	๓๗
๖.๓ ข้อมูลด้านกำลังคน	๓๘
๖.๔ การวิเคราะห์อัตรากำลัง	๓๙
๖.๕ ระบบการรับอาจารย์และการสรรหาอาจารย์	๔๓
๖.๖ แผนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	๔๕
๖.๗ อัตรากำลัง คณะพยาบาลศาสตร์	๔๖
๖.๘ แนวทางส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	๔๗
๖.๙ อัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน	๕๔
๖.๑๐ แนวทางการจ้างรักษาบุคลากร	๖๕
๖.๑๑ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางการบริหาร	๖๖
๖.๑๒ การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)	๖๗

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ ๗ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๑	๖๘
๗.๑ การสำรวจความต้องการการพัฒนาอาจารย์	๖๘
๗.๒ ความต้องการการพัฒนาตนเอง	๖๙
ตารางแผนพัฒนาบุคลากร	๗๒
บรรณานุกรม	๗๔

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 ชีวิตมาหา เสถียร “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 เพื่อดูแลสุขภาพของผู้ใช้บริการอย่างเป็นองค์รวม หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จึงมุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาล โดยผ่านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการประยุกต์ความรู้ ความสามารถด้านการพยาบาล จัดประสบการณ์การเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติการพยาบาล ให้มีทักษะการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การบำบัดทางการพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ พร้อมทั้งมีทักษะทางสังคม ทักษะดิจิทัล และการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อดูแลสุขภาพประชาชนทุกช่วงวัยสอดคล้องกับเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี”

ปรัชญาการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ.๒๕๖๘

“การจัดการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อสร้างเสริมความรู้ความสามารถในการพัฒนาท้องถิ่น มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความรอบรู้ มีภูมิปัญญาในสาขาวิชาชีพพยาบาลบนพื้นฐานองค์ความรู้ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพทางการพยาบาล ร่วมกับสหสาขาวิชาชีพและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้บัณฑิตมีอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

“ศึกษาดี มีจิตอาสา” มีความรักและภูมิใจในสถาบัน วัฒนธรรมและประเพณีที่ดีของชาติ ตลอดจนมีสมรรถนะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามมาตรฐานวิชาชีพ ควบคู่กับคุณธรรมจริยธรรม รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีทักษะตัดสินใจแก้ปัญหาทางการพยาบาล ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัย นวัตกรรมและการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางสุขภาพ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีสมรรถนะผู้นำ ที่สร้างความผูกพันและความไว้วางใจให้กับชุมชนในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้านสุขภาวะชุมชน รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และสามารถดำเนินชีวิตทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ฉับพลันทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีสมรรถนะที่จำเป็นที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ ตามแผนพัฒนาอุดมศึกษาของชาติ และสอดคล้องกับปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ที่มุ่งให้บัณฑิตดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัญญา”

วิสัยทัศน์ (Vission)

เป็นสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลชั้นนำด้านการจัดการสุขภาวะชุมชน

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 เชี่ยวชาญด้านการจัดการสุขภาวะชุมชน	YES	YES	YES	YES	Competitive advantage
CC๒ สร้างสรรค์และต่อยอดงานวิจัยในการพัฒนาสุขภาวะชุมชน	YES	YES	YES	YES	Competitive advantage
CC๓ บริการวิชาการอย่างมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	YES	YES	YES	YES	Competitive advantage

ค่านิยมองค์กร (Core value)

NUUBRU

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

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

จิตอาสา สามัคคี รับผิดชอบ

๒.๓ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและนโยบายของคณะพยาบาลศาสตร์

วัตถุประสงค์ของคณะพยาบาลศาสตร์

- ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะทางวิชาชีพ ทักษะชีวิต มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทชุมชนท้องถิ่น
- ผลิตงานวิจัย สร้างนวัตกรรม ที่สามารถนำมาบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการแก่ชุมชน
- ให้บริการวิชาการด้านการพยาบาลและสุขภาพแก่ชุมชนและสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สืบสานและผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและสากลในการให้บริการด้านสุขภาพ

๕. ประสานเครือข่ายความร่วมมือทางด้านบริการวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๖. บริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและรักษาสິงแวดล้อม

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) มีหนังสือและตำราทางการแพทย์พยาบาลครอบคลุมทั้ง ๕ สาขาวิชาและมีคุณภาพ
- ๖) นวัตกรรมทางการแพทย์พยาบาลได้รับการจดสิทธิบัตร 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 ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ภายใต้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยได้กำหนดนโยบายการดำเนินงาน ๕ ด้าน ซึ่งครอบคลุมทุกพันธกิจ ดังนี้

๑) ด้านการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะและมีทักษะความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ โดยพัฒนาอาจารย์ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒) ด้านการวิจัย มุ่งพัฒนาและผลิตงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาสุขภาพของชุมชนท้องถิ่น และได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับบริการวิชาการ นวัตกรรมด้านการพยาบาล ให้ได้รับการจดสิทธิบัตร สร้างเครือข่ายความร่วมมือ

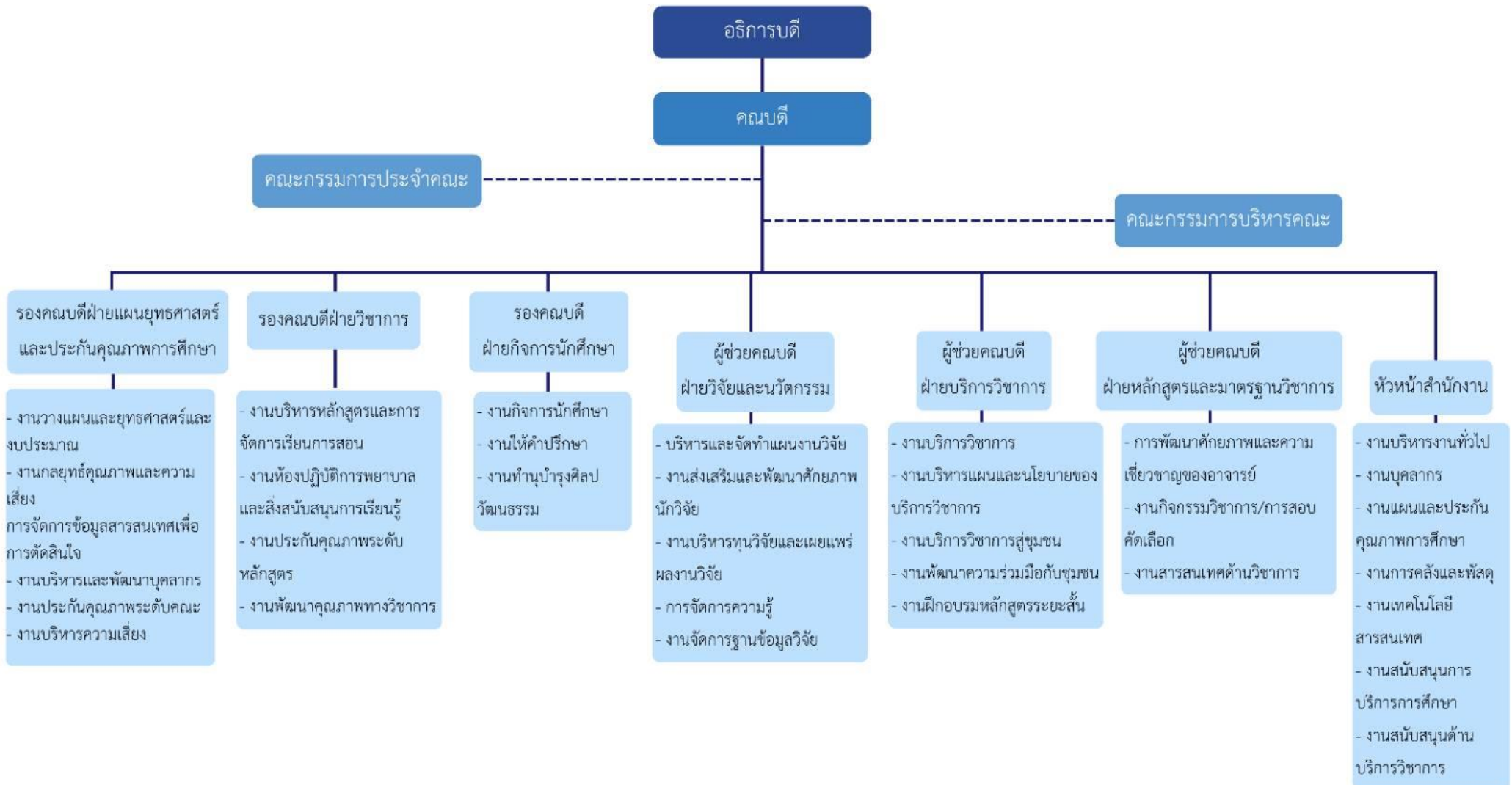
๓) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ให้บริการด้านสุขภาพแก่ชุมชน สังคมที่สอดคล้องและตรงตามความต้องการของชุมชนและสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น รวมทั้งบูรณาการการบริการวิชาการกับการเรียนการสอน การวิจัย และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๔) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้ความสำคัญกับการสืบสาน อนุรักษ์ต่อยอด การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย และท้องถิ่นตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของสถาบัน เพื่อสร้างสุขภาวะให้แก่ชุมชน และบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลสุขภาพ กับการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ

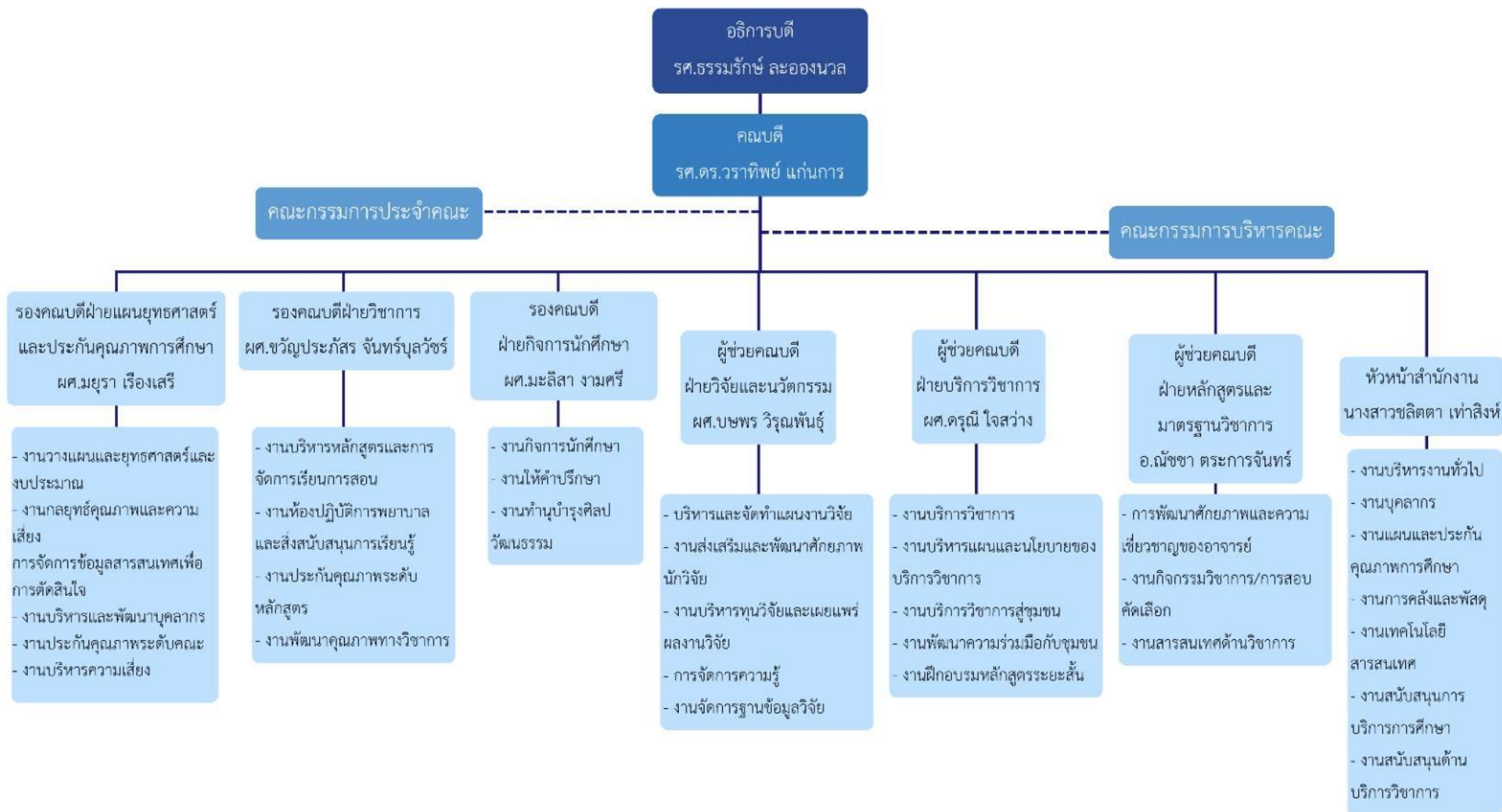
๕) ด้านการบริหารจัดการองค์กรและรักษาสีงแวดล้อม มีระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในองค์กรและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และพัฒนาสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาวะที่ดี

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 และคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอกทางการพยาบาล 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 และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 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 โดยมีแผนรับนักศึกษารุ่นละ 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 และกำกับจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน 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 (S=Strengths)

S ๑. บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความชำนาญและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานของคณะ

S ๒. สัดส่วนตำแหน่งวิชาการของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์ สกอ. คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๗๑

S ๓. อาจารย์มีความรู้ความเชี่ยวชาญครบทั้ง ๕ สาขา

S ๔. อาจารย์ได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอก

จุดอ่อน (W=Weaknesses)

W ๑. สัดส่วนคุณวุฒิปริญญาเอกทางการพยาบาลไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล

W ๒. ภาระงานสอนของอาจารย์ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยสร้างนวัตกรรม และการทำตำแหน่งทางวิชาการ

W ๓. อาจารย์มีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษไม่ผ่านระดับ B๒ สามปีแรกของการเป็นอาจารย์ใหม่

W ๔. อาจารย์สาขาการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์ไม่เป็นไปตามสัดส่วนภาระงาน

W ๕. จำนวนอาจารย์ประจำ และอัตราสัดส่วน FTES (๑:๖.๓๑) ไม่เป็นไปตามเกณฑ์

W ๖. ผลงานการผลิตตำราหรือหนังสือไม่ครบทุกสาขา

W ๗. ผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติยังมีน้อยกว่าร้อยละ ๓๐

โอกาส (O=Opportunity)

O ๑. คณะได้มีการพัฒนาหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง การสร้างงานวิจัยโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ทำให้อาจารย์ได้ใช้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตนเอง

O ๒. มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานในการจัดประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ด้านการพยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพ ช่วยเสริมสมรรถนะด้านวิจัยและนวัตกรรม

ภาวะคุกคาม (T=Threat)

T ๑. ขาดแคลนอาจารย์พยาบาล

T ๒. มีการแข่งขันเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของอาจารย์ ตามการปรับโครงสร้างการบรรจุตำแหน่งพนักงานของมหาวิทยาลัย ส่งผลกระทบต่อรับอาจารย์เพิ่ม

ส่วนที่ ๓

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ฯ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๑ (ฉบับปรับปรุง) มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ๒ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระบบนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันระบบสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๑. เพื่อยกระดับระบบการบริหารจัดการการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ
๒. เพื่อเร่งรัดการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัดความสำเร็จความสำเร็จขององค์กร

C-KPI ๒ สัดส่วนผลงานวิจัยด้านสุขภาวะชุมชนระดับชาติ/นานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

ตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงกลยุทธ์

- S-KPI ๑ จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ที่ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ
- S-KPI ๒ ร้อยละงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ
- S-KPI ๓ จำนวนงานวิจัยสุขภาวะชุมชนที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ
- S-KPI ๔ ร้อยละ ๗๐ ของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยภายใน/ภายนอกเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะยาว

- L-AP-KPI-๑
 ๑. คู่มือระบบการบริหารงานวิจัย
 ๒. ระบบสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลงานวิจัย ๑ ระบบ (Software)
 ๓. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัย ภายนอกเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ
 ๔. Proposalวิจัย
 ๕. ร้อยละผลงานวิจัย/บทความ วิชาการด้านสุขภาวะชุมชน
 ๖. จำนวน Manuscript ที่ได้รับการตอบรับการตีพิมพ์
 ๗. ศูนย์พัฒนางานวิจัย/คลินิกวิจัย

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะสั้น

โครงการผลิตผลงานวิจัย/วิชาการ/นวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติและการนำไปใช้ประโยชน์ ต่อชุมชนและสังคม

S-AP-KPI-๑

๑. จำนวนระบบและกลไกบริหารจัดการงานวิจัย
๒. ข้อมูลงานวิจัยที่ใช้ในระบบสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลงานวิจัย 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) กำหนดทิศทางงานวิจัย การนำวิจัยไปใช้ประโยชน์และแสวงหาทุนวิจัย
- ๓) รวบรวมข้อมูลความเชี่ยวชาญผลงานวิจัย การตีพิมพ์ (๔M)

๑.๒ เร่งรัดการผลิตผลงานวิจัยระดับนานาชาติ

- ๑) พัฒนาสมรรถนะอาจารย์และนักศึกษาด้านการวิจัยสู่ระดับนานาชาติ
- ๒) สร้างเครือข่ายร่วมทำวิจัยระดับนานาชาติ
- ๓) สร้างแรงจูงใจในการผลิต ผลงานวิจัยโดยให้รางวัล และยกย่องนักวิจัยที่ได้รับ
งบประมาณสนับสนุนจาก หน่วยงานภายนอกและมี ผลงานตีพิมพ์ระดับชาติ/ นานาชาติหรือสร้าง
ชื่อเสียงในระดับนานาชาติ

๔) จัดให้มี Coaching Team 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/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน/สังคมที่ได้รับการตีพิมพ์
ในระดับชาติและนานาชาติ ≥ 2

S-KPI ๒ จำนวนเครือข่ายความร่วมมือที่ทำวิจัย/นวัตกรรมร่วมกัน ≥ 3 เครือข่าย

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะยาว

L-AP-๒ แผนการดำเนินงานวิจัย/วิชาการ/นวัตกรรมสู่การพัฒนา สุขภาวะชุมชน

L-AP-KPI-๒

๑. คู่มือการพัฒนาสุขภาวะชุมชน

๒. จำนวนโครงการหรือผลงาน วิจัย และนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

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

ตัวชี้วัดความสำเร็จความสำเร็จขององค์กร

C-KPI ๔ วิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

ตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงกลยุทธ์

S-KPI ๑ จำนวนผลงานวิจัยผลงานวิชาการ และนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนที่ได้รับการจดสิทธิบัตร หรืออนุสิทธิบัตร

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะยาว

L-AP-๓ แผนการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสุขภาพให้ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

L-AP-KPI-๑

๑.จำนวนผลงานวิจัย ผลงาน วิชาการ และนวัตกรรมที่ได้รับการจดสิทธิบัตร หรืออนุสิทธิบัตร

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะสั้น

S-AP-KPI-๑

๑. ระดับคะแนนความรู้ด้านการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

๒. จำนวนนวัตกรรมที่ยื่นขอจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

S-AP-KPI-๑

๑.จำนวนตำราที่ได้รับการเผยแพร่

แนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑.๕ พัฒนาสมรรถนะอาจารย์สู่การสร้างนวัตกรรมให้ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

๑) พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

๒) พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสู่การจดสิทธิบัตรอนุสิทธิบัตร

๓) ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ/ มอบรางวัล (มูลค่าของรางวัลตามงบที่จัดสรรในแต่ละ

ปีงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการคณะด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและรักษาสีงแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๗ พลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๗.๒ เพื่อให้มีบุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงกลยุทธ์

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

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะยาว

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

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะสั้น

- โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น
- S-AP-KPI-๕
- สายวิชาการ
 ๑. จำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ
 ๒. ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการอบรม PSF
- สายสนับสนุน
 ๑. จำนวนบุคลากรที่ยื่นขอตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะที่สูงขึ้น

แนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

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

กลยุทธ์ที่ ๗ พลิกโฉมองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO)

๗.๒ เพื่อให้มีบุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงกลยุทธ์

S-KPI-๖ อัตราการคงอยู่ของอาจารย์

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะยาว

L-AP-๑

แผนพัฒนาความผูกพันภายในองค์กร

L-AP-KPI-๑

- คะแนนความผูกพันองค์กรของบุคลากร
- อัตราการคงอยู่ของอาจารย์

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนระยะสั้น

โครงการสร้างความผูกพันและมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน

S-AP-KPI-๑

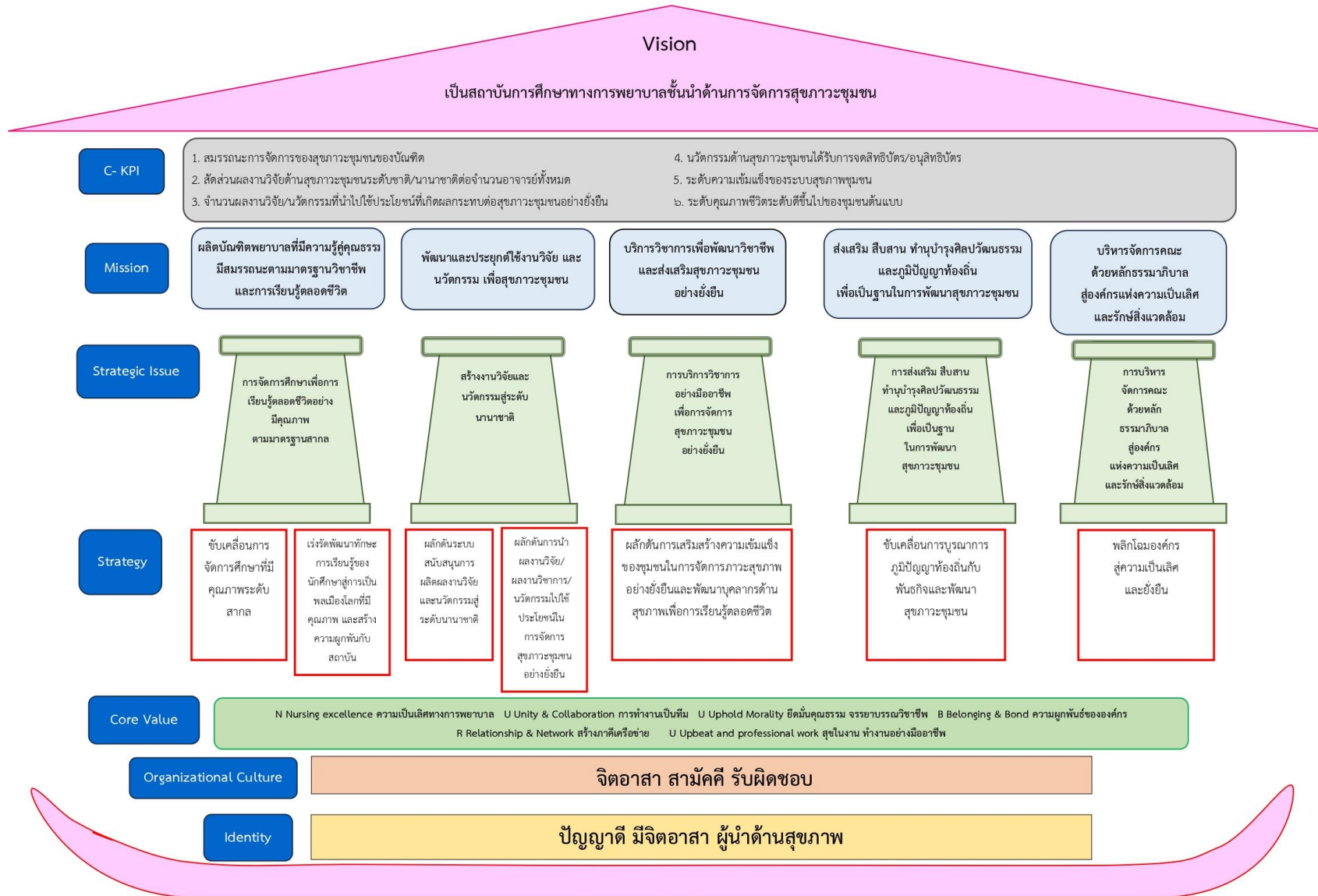
- ร้อยละของระดับความสุขของบุคลากรในองค์กรที่อยู่ในระดับมากขึ้นไป
- ร้อยละของระดับความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับมากขึ้นไป

แนวทางการดำเนินงาน

กิจกรรมส่งเสริมและสร้างความผูกพัน (Engagement Activities) ในองค์กร วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

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

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) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗		๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันระบบสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ Strategic Objective: SO ๓.๑ เพื่อยกระดับระบบการบริหารจัดการการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย และนวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ ๓.๒ เพื่อเร่งรัดการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมสู่ระดับนานาชาติ													
C-KPI ๒ สัดส่วนผลงานวิจัยด้าน สุขภาวะชุมชน ระดับชาติ/นานาชาติต่อ จำนวนอาจารย์ทั้งหมด S-KPI ๑ -จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ที่ตีพิมพ์ระดับ นานาชาติ S-KPI ๒ -ร้อยละงานวิจัยที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ระดับชาติ (๑:๑ภายใน๕ปี) S-KPI ๓ -จำนวนงานวิจัยสุขภาวะ ชุมชนที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ระดับชาติ S-KPI ๔ -ร้อยละ๗๐ ของอาจารย์ที่ ได้รับทุนวิจัยภายใน/	๑:๑๔	๑:๗	๑:๔	๑:๔	๑:๔	๑:๓	๑:๒	๑:๑	L-AP-๑ แผนยกระดับ ผลงานวิจัย/วิชาการ สู่ระดับนานาชาติ L-AP-KPI-๑ ๑. คู่มือระบบการ บริหารงานวิจัย ๒. ระบบสารสนเทศ จัดเก็บข้อมูลงานวิจัย ๑ ระบบ (Software) ๓. ร้อยละของ อาจารย์ที่ได้รับทุน วิจัย ภายนอกเป็นไป ตามเกณฑ์คุณภาพ ๔. Proposalวิจัย ๕. ร้อยละ ผลงานวิจัย/บทความ วิชาการด้านสุขภาวะ ชุมชน	S-AP-๑ ๑. โครงการผลิตผล งานวิจัย/วิชาการ/ นวัตกรรมสู่ระดับ นานาชาติและการ นำไปใช้ประโยชน์ต่อ ชุมชนและสังคม (๑ โครงการใหญ่ ๓ กิจกรรมย่อย) S-AP-KPI-๑ ๑. จำนวนระบบและ กลไกบริหารจัดการ งานวิจัย ๒. ข้อมูลงานวิจัยใช้ใน ระบบสารสนเทศจัดเก็บ ข้อมูลงานวิจัย ๑ ระบบ (Software) S-AP-KPI-๒ ๑. จำนวนทุนวิจัย ภายนอก ๒. ระดับสมรรถนะด้าน	๑.๑ พัฒนาระบบ และกลไกบริหาร จัดการงานวิจัย ๑) ทบทวนและ ปรับปรุงระบบงาน กระบวนการทำงาน ด้านการวิจัย ๒) กำหนดทิศทาง งานวิจัย การนำวิจัย ไปใช้ประโยชน์และ แสวงหาทุนวิจัย ๓) รวบรวมข้อมูล ความเชี่ยวชาญ ผลงานวิจัย การ ตีพิมพ์ (๔M) ๑.๒ เร่งรัดการ ผลิตผลงานวิจัย ระดับนานาชาติ ๑) พัฒนาสมรรถนะ อาจารย์และนักศึกษา ด้านการวิจัยสู่ระดับ	๘๐๐,๐๐๐	-ผู้ช่วยฝ่ายวิจัย

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗		๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
ภายนอกเป็นไปตามเกณฑ์ คุณภาพ									๖. จำนวน Manuscript ที่ได้รับการตอบรับการตีพิมพ์ ๗. ศูนย์พัฒนา งานวิจัย/คลินิกวิจัย	การวิจัยของอาจารย์ ๓. จำนวนเครือข่ายร่วมทำวิจัยระดับนานาชาติ ๔. จำนวนงานวิจัยที่พร้อมตีพิมพ์นานาชาติ S-AP-KPI-๓ ๑. จำนวน Manuscript สำหรับตีพิมพ์ และเผยแพร่ระดับนานาชาติ	นานาชาติ ๒) สร้างเครือข่ายร่วมทำวิจัยระดับนานาชาติ ๓) สร้างแรงจูงใจในการผลิต ผลงานวิจัย โดยให้รางวัล และยกย่องนักวิจัยที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก หน่วยงานภายนอกและมีผลงานตีพิมพ์ระดับชาติ/นานาชาติหรือสร้างชื่อเสียงในระดับนานาชาติ ๔) จัดให้มี Coaching Team ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อถ่ายทอด องค์ความรู้ให้แก่ บุคคลทั้งภายในและภายนอก ๑.๓ เร่งรัดการตีพิมพ์ และเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ		

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗		๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
											๑) จัดอบรมเตรียมความพร้อมตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ ๒) จัดหาแหล่งตีพิมพ์ ๓) พัฒนา Manuscript จัดหาที่เลี้ยง ๔) ทีมตรวจสอบงานการตีพิมพ์ กำกับติดตามการส่งผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ ๕) มอบทุนสนับสนุนตีพิมพ์ ๑.๔ พัฒนาระบบการวิจัย/นวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชน ๑) พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัย/นวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชน		
กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันการนำผลงานวิจัย /ผลงานทางวิชาการ/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการจัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน Strategic Objective: SO ๑.เพื่อพัฒนาผลงานนวัตกรรมด้านสุขภาวะชุมชนให้ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร													

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗		๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
C-KPI ๓ จำนวนผลงานวิจัย/ นวัตกรรม ที่นำไปใช้ระ โยชน์ต่อชุมชน/สังคม S-KPI ๑ -จำนวนผลงานวิจัย/ นวัตกรรมที่นำไปใช้ระ โยชน์ต่อชุมชน/สังคมที่ ได้รับการตีพิมพ์ใน ระดับชาติและนานาชาติ S-KPI ๒ -จำนวนเครือข่ายความ ร่วมมือที่ทำวิจัย/ นวัตกรรมร่วมกัน ≥๓ เครือข่าย				๒	๒	๒	๒	๒	L-AP-๒ แผนการนำ งานวิจัย/วิชาการ/ นวัตกรรมสู่การ พัฒนา สุขภาวะ ชุมชน L-AP-KPI-๒ ๑. คู่มือการพัฒนาสุข ภาวะชุมชน ๒. จำนวนโครงการ หรือผลงาน วิจัย และ นวัตกรรมที่นำไปใช้ ประโยชน์ต่อชุมชน และสังคม	S-AP-KPI-๑ ๑. ระบบกลไกการนำ ผลงาน วิจัยและ นวัตกรรมนำไปใช้ ประโยชน์ต่อชุมชน ๒. ประเมิน ผลกระทบ ของการนำผลงานวิจัย ไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน นำไปสู่การต่อยอด งานวิจัยต่อชุมชน	๑.๖ พัฒนา กระบวนการนำ ผลงานวิจัย/ นวัตกรรมไปใช้ ประโยชน์ต่อ ชุมชนและสังคม ๑.๗ ผลักดันให้ เกิดการนำ ผลงานวิจัย/ นวัตกรรมไปใช้ ประโยชน์ต่อ ชุมชนและสังคม		-ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย วิจัย
กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันการนำผลงานวิจัย /ผลงานทางวิชาการ/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการจัดการสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน Strategic Objective: SO ๒.เพื่อเร่งรัดการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนอย่างยั่งยืน													
C-KPI ๔ <u>วิจัยและนวัตกรรมด้าน</u> <u>สุขภาวะชุมชนได้รับการ</u> <u>จดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร</u> S-KPI ๑ - จำนวนผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และ นวัตกรรมด้านสุขภาวะ				๑	๑	๑	๑	๒	L-AP-๓ แผนการ บริหารจัดการ งานวิจัยและ นวัตกรรมเพื่อ สุขภาพให้ได้รับการ จดสิทธิบัตร/อนุ สิทธิบัตร L-AP-KPI-๑	S-AP-KPI-๑ ๑. ระดับคะแนนความรู้ ด้านการจดสิทธิบัตร/ อนุสิทธิบัตร ๒. จำนวนนวัตกรรมที่ ยื่นขอจดสิทธิบัตร/อนุ สิทธิบัตร	๑.๕ พัฒนา สมรรถนะอาจารย์ สู่การสร้างนวัต กรรมให้ได้รับการ จดสิทธิบัตร/อนุ สิทธิบัตร ๑) พัฒนาศักยภาพ อาจารย์ด้านการจด		

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗		๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		๗๒	โครงการ/ระยะเวลา		
ชุมชนที่ได้รับสิทธิบัตร หรืออนุสิทธิบัตร S-KPI ๒ - จำนวนตำรา/หนังสือ ๕ สาขาวิชา ภายใน ๕ ปี	๑	๑		๑	๕	๕	๕	๕	๑.จำนวนผลงานวิจัย ผลงาน วิชาการ และ นวัตกรรมที่ได้รับ สิทธิบัตร หรืออนุ สิทธิบัตร L-AP-KPI-๒ ๑.จำนวนตำรา/ หนังสือ อย่างน้อย สาขาละ ๑ เล่ม	S-AP-KPI-๑ ๑.จำนวนตำราที่ได้รับ การเผยแพร่	สิทธิบัตร/อนุ สิทธิบัตร ๒) พัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมสู่ การจดสิทธิบัตรอนุ สิทธิบัตร ๓) ประกาศยกย่อง เชิดชูเกียรติ/ มอบ รางวัล (มูลค่าของ รางวัลตามงบที่ จัดสรรในแต่ละ ปีงบประมาณ) ๑.๖ พัฒนา สมรรถนะอาจารย์ ในการผลิตตำรา/ หนังสือ ๑. พัฒนาศักยภาพ อาจารย์ด้านการ ผลิตตำรา/หนังสือ ๒.การจัดการ ความรู้ (KM) ด้าน การผลิตตำรา/ หนังสือ ๓.ประกาศยกย่อง เชิดชูเกียรติ/ มอบ รางวัล		

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

ตัวชี้วัด (C-KPI) (S-KPI)	ผลการดำเนินการ			เป้าหมาย ๒๕๖๘	ค่าคาดการณ์				แผนปฏิบัติการ ระยะยาว (Long AP) และ ตัวชี้วัด	แผนปฏิบัติการระยะสั้น Short AP (S-AP) และตัวชี้วัด		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		โครงการ/ ระยะเวลา	กิจกรรม		
S-KPI-๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ			๖๐	๖๒.๘๖	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	L-AP-KPI-๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น	กิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น	๒๐๐,๐๐๐	นส.ชลิตดา เท่าสิงห์และทีม
S-KPI-๒ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับ ๒ (PSF)			-	-	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	L-AP-KPI-๒ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับที่ (PSF) ๒	๑. จำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	วิธีการขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้		
S-KPI-๓ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับ ๓ (PSF)			-	-	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	L-AP-KPI-๓ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับที่ (PSF) ๓	๒. ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการอบรม PSF	๑. สํารวจความต้องการการพัฒนาตนเองและจัดทำแผนพัฒนา		
S-KPI-๔ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งชำนาญการ	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	สายสนับสนุน	๑. จำนวนบุคลากรที่ยื่นขอตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะที่สูงขึ้น	๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร		

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		
									L-AP-KPI-๔ ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนในการ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามสายงาน		๓. กำกับติดตาม และดูแล ช่วยเหลือให้เป็น บุคลากร ดำเนินการตาม แผนจนเกิดผล งานที่ดี ๔. ประเมิน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของการพัฒนา ตามแผนของ 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	กิจกรรมส่งเสริม และสร้างความ ผูกพัน (Engagement Activities) ใน องค์กร วิธีการ ขั้นตอนการ ดำเนินงาน ดังนี้ ๑. สสำรวจและ วิเคราะห์ระดับ ความผูกพันของ บุคลากร ๒. ส่งเสริมและ	๑๐๐,๐๐๐	ผศ.สิบเอกหญิง ณัฐธยาน์ วิสารพันธ์และทีม

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		
										บุคลากรอยู่ใน ระดับมากขึ้นไป	สร้างความผูกพัน (Engagement Activities) ใน องค์กร ๓. กำกับติดตาม และดูแล ช่วยเหลือให้ สามารถเพิ่ม ระดับความ ผูกพัน ๔.ประเมิน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของการสร้าง ความผูกพัน		

ส่วนที่ ๕
สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ข้อมูลบุคลากร

๑. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

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 มี.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.วิลาวณีย์ อาธิเวช	๖๕	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ ก.ค.๕๒		✓			✓		การพยาบาลมารดาฯ	
๘	ผศ.ดร.ไพรวลัย โศตรระตะ	๕๕	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ ก.พ.๕๔		✓				✓	การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งวิชาการ			วุฒิการศึกษา สูงสุด			สาขาวิชา/ ประสบการณ์ การสอน	หมายเหตุ
					อาจารย์	ผศ.	รศ.	ตรี	โท	เอก		
๙	ผศ.ประกายรุ่ง จวนสาาง	๔๖	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ เม.ย.๕๔		✓			✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	
๑๐	ผศ.ดร.ปิยะนันท์ นามกุล	๕๑	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ มิ.ย.๕๔		✓				✓	การพยาบาลเด็กฯ	
๑๑	ผศ.ดรุณี 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 ไสบุญ	๔๖	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ เม.ย.๕๗		✓			✓		การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	
๑๖	ผศ.เพ็ญศรี จิตต์จันทร์	๕๔	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑๒ พ.ย.๕๘		✓			✓		การพยาบาลผู้ใหญ่ฯ	
๑๗	ผศ.ส.อ.หญิงณัฐธยาน์ วิสารพันธ์ุ	๔๕	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ เม.ย.๕๗		✓			✓		การพยาบาลมารดาฯ	

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	ตำแหน่งวิชาการ			วุฒิการศึกษา สูงสุด			สาขาวิชา/ ประสบการณ์ การสอน	หมายเหตุ
					อาจารย์	ผศ.	รศ.	ตรี	โท	เอก		
๑๘	อาจารย์อภิญญา เยาวบุตร	๔๐	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ ธ.ค.๕๙	✓				✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	ลา ศึกษา ต่อ
๑๙	ผศ.โชติกา สมสุวรรณ	๔๐	พนักงานฯ สายวิชาการ	๓๐ ส.ค.๖๐		✓			✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	ลา ศึกษา ต่อ
๒๐	ผศ.แพรวทิพย์ สุธีระประเสริฐ	๔๖	พนักงานฯ สายวิชาการ	๒๐ ต.ค.๖๐		✓			✓		การพยาบาลอนามัย ชุมชน	
๒๑	อาจารย์คมกริช สุทธศรี	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 วรรณพฤษ์	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	อาจารย์นันทิพร เนลสัน	๕๓	พนักงานฯ สายวิชาการ	๑ พ.ย.๖๖	✓				✓		การพยาบาลมารดาฯ	
๒๘	อาจารย์จารวี คณิตาภิรักษ์	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	๑๐ เม.ย. ๖๗	✓						การพยาบาลอนามัย ชุมชน	
๓๑	อาจารย์จิรวรรณ 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	อาจารย์ธิดารัตน์ 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 ต.ค. ๒๕๖๘ มีบุคลากรสายวิชา ทั้งหมดรวม ๓๕ คน ศึกษาคือต่อ 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.จิรพันธ์ 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	นางสาวพิชชา 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	นางสาวสุนันฎฐา มุสิกสาร	นักวิชาการศึกษา	๑ เม.ย.๖๘			✓	
๙	นางสาวอรพรรณ สุขเทศ	เจ้าหน้าที่โครงการ	๑ เม.ย.๖๘			✓	
๑๐	นายสุทธิพงษ์ แก้วทอง	พนักงานขับรถ	๑ เม.ย.๖๘	✓			
๑๑	นายปุระชัย สาธร	เจ้าหน้าที่โครงการ	๑ ก.ย.๖๘			✓	
	รวม			๑	๑	๙	

หมายเหตุ

๑.นายปรัชญา เกาสวรรค์ 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

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

การบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะฯ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และนโยบายของคณะฯ ดังนั้นจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ ที่ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างเสริมค่านิยมร่วมในองค์กร การธำรงรักษาบุคลากร และการสร้างความผูกพันในองค์กร ดังนี้

วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

๑. เพื่อสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีคุณภาพ ให้มีจำนวนที่เพียงพอต่อการดำเนินงานของคณะฯ
 ๒. เพื่อวางแผนบริหารอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ
 ๓. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์
 ๔. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษาและสภากาการพยาบาล
 ๕. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
 ๖. เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กร
- คณะกรรมการบริหารบุคคล จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขึ้นมาภายใต้กระบวนการของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แบบมุ่งสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลักที่สำคัญ ดังนี้
- ๖.๑ คุณสมบัติของบุคลากร
 - ๖.๒ การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรระยะยาว ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๗๑
 - ๖.๓ ข้อมูลด้านกำลังคน
 - ๖.๔ ระบบการรับอาจารย์และการสรรหาอาจารย์
 - ๖.๕ แผนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
 - ๖.๖ อัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน
 - ๖.๗ แนวทางการธำรงรักษาบุคลากร
 - ๖.๘ การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)
 - ๖.๙ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางการบริหาร

๖.๑ คุณสมบัติของบุคลากร

๖.๑.๑ คุณสมบัติของบุคลากรสายวิชาการ

คุณสมบัติของอาจารย์พยาบาล ตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ คุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

๑. มีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น ๑ ที่เป็นปัจจุบัน
๒. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
๓. ไม่เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
๔. ไม่เป็นโรคต้องห้ามตามข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยสมาชิกสามัญ พ.ศ. ๒๕๔๒ ส่วนที่ ๑ คุณสมบัติของผู้สมัครเป็นสมาชิก ข้อ ๕ (๖)
๕. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
๖. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
๗. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

๑) ผู้บริหารสถาบันการศึกษา หมายความว่า คนบติ ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะและประสบการณ์ ดังนี้

๑. เป็นอาจารย์ประจำ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการพยาบาลวิทยาศาสตร์ สุขภาพ การบริหารการศึกษาในกรณีที่ไม่สำเร็จการศึกษาตามวรรค ๑ ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ สาขาพยาบาลศาสตร์
๒. มีประสบการณ์ด้านการสอนในสถาบันศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี
๓. ดำรงตำแหน่งบริหารในสถาบันศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี
๔. เป็นผู้ปฏิบัติงานประจำเต็มเวลาของสถาบันศึกษานั้น

๒) ผู้บริหารสถาบันศึกษาระดับรอง หมายความว่า อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ที่ทำหน้าที่ช่วยการบริหารสถาบันการศึกษา ผู้บริหารสถาบันศึกษาระดับรอง ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะและประสบการณ์ ดังนี้

๑. เป็นอาจารย์ประจำ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการพยาบาลวิทยาศาสตร์ สุขภาพ การบริหารการศึกษาในกรณีที่ไม่สำเร็จการศึกษาตามวรรค ๑ ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาพยาบาลศาสตร์
๒. มีประสบการณ์ด้านการสอนในสถาบันศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) อาจารย์ประจำ หมายความว่า อาจารย์พยาบาลประจำ ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ทั้งนี้ ให้รวมถึงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่มีหน้าที่รับผิดชอบตามพันธกิจของการอุดมศึกษา และปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา อาจารย์ประจำ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑. มีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น ๑ หรือใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล ชั้น ๑ ที่ไม่หมดอายุ สำหรับอาจารย์ที่สอนด้านการพยาบาลมารดาและทารก และการผดุงครรภ์จะต้องมีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น ๑

๒. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทสาขาพยาบาลศาสตร์หรือสาขาอื่น โดยต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ทั้งนี้ ถ้าสำเร็จการศึกษาสาขาอื่นที่ไม่ใช่สาขาพยาบาลศาสตร์ต้องมีจำนวนรวมไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด

๓. มีประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปีและมีประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีกรณีอาจารย์ประจำไม่มีประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษาต้องผ่านการอบรมโครงการ preceptorship อย่างน้อย ๖ เดือน หรือหลักสูตรศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล หรือหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่เทียบเคียงได้ และสภากาพยาบาลให้ความเห็นชอบ

๔. สำหรับอาจารย์ประจำที่สถาบันอุดมศึกษารับเข้าใหม่ ต้องมีคะแนนทดสอบความสามารถภาษาอังกฤษได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษาเรื่องมาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำ

๔) อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑. คุณสมบัติเช่นเดียวกับอาจารย์ประจำ

๒. มีคุณวุฒิตรง หรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่สอน ในกรณีที่มีคุณวุฒิไม่ตรงหรือไม่สัมพันธ์กับสาขาวิชาที่สอน ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการสาขาพยาบาลศาสตร์ หรือมีประสบการณ์การปฏิบัติหรือสอนในสาขาวิชานั้นอย่างน้อย ๒ ปี

๓. ต้องมีผลงานทางวิชาการที่ไม่ใช่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาและเป็นผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย ๑ รายการในรอบ ๕ ปีย้อนหลัง

๕) อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร หมายความว่า อาจารย์ประจำหลักสูตร ที่มีประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลในสาขาที่รับผิดชอบในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๒ ปี ในกรณีที่อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสำเร็จปริญญาโทสาขาอื่น ต้องมีประสบการณ์การสอนในสาขาที่รับผิดชอบในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๕ ปีมีภาระหน้าที่ในการบริหาร และพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผนการควบคุมคุณภาพ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาที่รับผิดชอบ และต้องอยู่ประจำหลักสูตรนั้นตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษา

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑. คุณสมบัติเช่นเดียวกับอาจารย์ประจำหลักสูตร
๒. มีประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ
๓. ในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๖.๒ การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรระยะยาว ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๗๑

จากผลของการเก็บข้อมูลด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ และแนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลังของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้นำมาเป็นปัจจัยนำเข้าในการวิเคราะห์อัตรากำลัง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อใช้เป็นแนวทางการวิเคราะห์ และจัดการการบริหารอัตรากำลังของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ เพื่อให้สามารถตัดสินใจในการวางแผนอัตรากำลังของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยตามเป้าหมายที่กำหนดและประโยชน์ในการพัฒนางาน

๒. ขอบเขต

แผนอัตรากำลังมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

๑. การวางแผนงาน
๒. รับนโยบายการบริหารอัตรกำลังคนจากผู้บริหาร
๓. เก็บข้อมูลตามยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๔. การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง
๕. การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

๓. คำจำกัดความ

แผนอัตรากำลัง หมายถึง ข้อมูลที่เป็นระบบเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้ได้จำนวน ตำแหน่ง ประเภท และสมรรถนะที่สอดคล้องกับลักษณะงานตามนโยบายของคณะฯ

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการว่า หมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

๔. กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรทุก ๆ ขององค์กร มีความจำเป็นจะต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ดังนั้นองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของตน

๕. ประโยชน์ของการวางแผนกำลังคน

- ใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า
- เตรียมกำลังคน (ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
- เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖.๓ ข้อมูลด้านกำลังคน

การวิเคราะห์ตามแผนการรับนักศึกษาในแต่ละปีการศึกษา ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในแต่ละปีการศึกษา เพื่อรองรับความต้องการอาจารย์พยาบาล ดังนี้

ตารางแสดงแผนการรับนักศึกษาและจำนวนอาจารย์พยาบาลที่ต้องมีตามเกณฑ์สภาการพยาบาล

รายการ	ปีการศึกษา ๒๕๖๗	ปีการศึกษา ๒๕๖๘	ปีการศึกษา ๒๕๖๙	ปีการศึกษา ๒๕๗๐	ปีการศึกษา ๒๕๗๑
นักศึกษาปัจจุบัน	๒๘๕	๒๘๕	๒๙๐	๒๔๐	๒๔๐
แผนการรับ นักศึกษา	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
นักศึกษาสำเร็จ การศึกษา	๘๐	๗๕	๑๓๐	๘๐	๘๐
รวม	๓๖๕	๓๖๕	๓๗๐	๓๒๐	๓๒๐
จำนวนอาจารย์ ปฏิบัติงานจริง	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓
FTEs	๑: ๖.๑๓	๑: ๖.๐๗	๑: ๕.๘๐	๑: ๕.๒๕	๑: ๕.๒๕

หมายเหตุ ปีการศึกษา ๒๕๖๗ วิชากลาง ๖ วิชา (ได้แก่ ทฤษฎีวิชาชีพ ทฤษฎีการพยาบาลพื้นฐาน ทฤษฎีวิจัย รวม ๑๐ หน่วยกิต วิชาปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐาน ปฏิบัติบริหารการพยาบาล รวม ๕ หน่วยกิต)

ปีการศึกษา ๒๕๖๘ วิชากลาง ๖ วิชา (ได้แก่ ทฤษฎีวิชาชีพ ทฤษฎีการพยาบาลพื้นฐาน ทฤษฎีวิจัย รวม ๑๐ หน่วยกิต วิชาปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐาน ปฏิบัติบริหารการพยาบาล รวม ๖ หน่วยกิต)

๖.๔ การวิเคราะห์อัตรากำลัง

ตามที่วิทยาลัยฯได้กำหนดอัตรากำลังตามแนวทาง FTES ให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อพัฒนาและใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า คณะกรรมการบริหารบุคลากรร่วมกับงานวิชาการจึงตรวจสอบข้อมูลการวิเคราะห์ภาระงานเพื่อกำหนดอัตรากำลังตามแนวทาง FTES แยกตามภาควิชาของปีการศึกษา ๒๕๖๗ ดังนี้

ตารางที่ ๖.๔-๑ ผลรวมของผลคูณจำนวนหน่วยกิตของรายวิชาที่สอนโดยอาจารย์พยาบาลประจำของแต่ละภาควิชาและจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียน ปีการศึกษา ๒๕๖๗

ภาควิชา	จำนวน หน่วยกิต (นก.)	จำนวนชั่วโมงสอน					SCH	FTES
		ทฤษฎี	Cr	ปฏิบัติ	Cr	รวม ชม.		
๑.สาขาวิชาการ พยาบาลผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	๑๖	๑๕	๖	๔๕	๔	๙๖๐	๑๖๕๙	๓.๕๔
๒.สาขาวิชาการ พยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๖	๑๕	๓	๔๕	๓	๓๖๐	๔๕๖	๒.๕๓
๓.สาขาวิชาการ พยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวช	๖	๑๕	๓	๔๕	๓	๓๖๐	๔๕๓	๓.๑๕
๔.สาขาวิชาการ พยาบาลอนามัยชุมชน	๑๘	๑๕	๙	๔๕	๙	๑๐๘๐	๑๕๖๕	๗.๒๕
๕.สาขาวิชาการ พยาบาลมารดาและ ทารก	๑๐	๑๕	๖	๔๕	๔	๕๔๐	๗๗๓	๗.๑๖
๖. วิชากลาง	๑๖	๑๕	๑๐	๔๕	๕	๗๕๐	๑๕๘๐	

ตารางที่ ๖.๔-๒ แสดงอัตรากำลังอาจารย์พยาบาล ปีการศึกษา ๒๕๖๘

สาขา	อัตรากำลังที่มีอยู่ ตามการ ปฏิบัติงานจริง		อัตรากำลังที่ควรมี ปฏิบัติงานจริงที่ให้ เป็นไปตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล (ป.โท/ป.เอก)	ที่ ต้องการ	หมายเหตุ
	ป.โท	ป.เอก			
อาจารย์ในสาขาดังต่อไปนี้					
๑. การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๓	๔	-	-	
๒. การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๓	๒	-	๑	
๓. การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	๓	๑	-	-	
๔. การพยาบาลอนามัยชุมชน	๕	๑	-	-	ลาศึกษา ต่อ ๒ คน
๕. การพยาบาลมารดาและทารก	๓	-	๖	๓	
รวม	๒๗	๘	๖	๔	

จากข้อมูลอัตรากำลังของปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ทำให้ทราบว่าขาดอัตรากำลังอาจารย์จำนวนทั้งหมด ๔ คน คือ สาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่นและการพยาบาลมารดาและทารก ทำให้คณะกรรมการบริหารบุคลากร จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรับอาจารย์เพิ่มให้เพียงพอ

หมายเหตุ ระหว่างปีการศึกษา ๒๕๖๘ ไม่มีรับอาจารย์ใหม่เพิ่ม

ตารางที่ ๖.๔-๓ ผลรวมของผลคูณจำนวนหน่วยกิตของรายวิชาที่สอน โดยอาจารย์พยาบาลประจำของแต่ละภาควิชาและจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียน ปีการศึกษา ๒๕๖๘

ภาควิชา	จำนวน หน่วย กิต (นก.)	จำนวนชั่วโมงสอน					SCH	FTES
		ทฤษฎี	Cr	ปฏิบัติ	Cr	รวม ชม.		
๑.สาขาวิชาการ พยาบาลผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	๑๗	๑๕	๘	๔๕	๙	๑๐๕๐	๑๖๔๕	๓.๒๖
๒.สาขาวิชาการ พยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๖	๑๕	๓	๔๕	๓	๓๖๐	๗๘๐	๔.๓๓
๓.สาขาวิชาการ พยาบาลสุขภาพจิตและ จิตเวช	๖	๑๕	๓	๔๕	๓	๓๖๐	๗๘๐	๕.๔๒
๔.สาขาวิชาการ พยาบาลอนามัยชุมชน	๑๔	๑๕	๕	๔๕	๙	๙๖๐	๑๓๔๐	๖.๒๐
๕.สาขาวิชาการ พยาบาลมารดาและ ทารก	๑๒	๑๕	๖	๔๕	๖	๗๒๐	๑๒๓๐	๑๑.๓๙
๖. วิชากลาง	๑๖	๑๕	๑๐	๔๕	๖	๘๔๐	๑๕๑๕	๘.๔๒

จากข้อมูลอัตรากำลังของปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ทำให้ทราบว่าขาดอัตรากำลังอาจารย์ จำนวนทั้งหมด ๔ คน คือ สาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น ๑ คน และการพยาบาลมารดาและทารก ๓ คน ทำให้คณะกรรมการบริหารบุคลากรต้องจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรับอาจารย์เพิ่มให้เพียงพอ

ตารางที่ ๖.๔-๔ ผลคูณจำนวนหน่วยกิตของรายวิชาที่สอน โดยอาจารย์พยาบาลประจำของแต่ละภาควิชาและจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียน ปีการศึกษา ๒๕๖๙

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

จากข้อมูลอัตรากำลังของปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ทำให้ทราบว่าขาดอัตรากำลังอาจารย์ จำนวนทั้งหมด ๗ คน คือ สาขาการพยาบาลมารดาและทารก ๕ คน สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ๑ คน และสาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น ๑ คน ทำให้คณะกรรมการบริหารบุคลากร ต้องจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรับอาจารย์เพิ่มให้เพียงพอ

ตารางที่ ๖.๔-๕ ความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการแยกตามสาขาวิชา ปีการศึกษา ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑

สาขา/ปีการศึกษา	จำนวนนักศึกษา	อัตรากำลังอาจารย์พยาบาล														
		การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ			การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น			การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช			การพยาบาลอนามัยชุมชน			การพยาบาลมารดาและทารก		
		เกณฑ์	จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริง	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการสรรหา	เกณฑ์	จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริง	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการสรรหา	เกณฑ์	จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริง	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการสรรหา	เกณฑ์	จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริง	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการสรรหา	เกณฑ์	จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริง	จำนวนอาจารย์ที่ต้องการสรรหา
๒๕๖๗	๓๖๕	๘	๑๕	-	๖	๕	๑	๔	๔	-	๘	๘	-	๔	๓	๑
๒๕๖๘	๓๖๕	๘	๑๗	-	๖	๕	๑	๔	๔	-	๘	๘	-	๖	๓	๓
๒๕๖๙	๓๗๐	๘	๑๖	-	๖	๕	๑	๕	๔	๑	๘	๘	-	๗	๒	๕
๒๕๗๐	๓๒๐	๘	๑๕	๑	๖	๕	๑	๕	๓	๒	๘	๘	-	๗	๒	๕
๒๕๗๑	๓๒๐	๘	๑๖	-	๖	๕	๑	๕	๓	๒	๘	๘	-	๗	๒	๕

๖.๕ ระบบการรับอาจารย์และการสรรหาอาจารย์

๖.๕.๑ ระบบการรับอาจารย์

คณะพยาบาลศาสตร์ มีระบบและกลไกในการรับอาจารย์พยาบาล โดยการกำหนดคุณสมบัติการรับอาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ ดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรประเมินสภาพปัจจุบัน ได้แก่ ภาระงานสอนของอาจารย์ประจำ และอัตราส่วนอาจารย์ประจำต่อนักศึกษา การลาศึกษาต่อ การลาออกหรือเกษียณอายุราชการของอาจารย์ประจำ

๒. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ประจำคณะ โดยมีคุณสมบัติความรู้ ความสามารถประสบการณ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตรตรงตามตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องแนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา รวมถึงคุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีคุณสมบัติขั้นต่ำปริญญาโททางการพยาบาล ได้แก่ การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น การพยาบาลผู้ใหญ่หรือผู้สูงอายุ การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช การพยาบาลอนามัยชุมชน และการพยาบาลมารดาทารกและผดุงครรภ์ และมี

ประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๒ ปีนำเสนอคุณสมบัติต่อคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ และคณะกรรมการบริหารคณะ

๓. คณะกรรมการบริหารหลักสูตร พิจารณาความจำเป็นในการรับอาจารย์ใหม่ และเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อพิจารณาความจำเป็นและงบประมาณในการจ้างอาจารย์

๔. เมื่อคณะกรรมการบริหารคณะเห็นชอบในการจ้างอาจารย์ แล้วจึงดำเนินการแจ้งคณะกรรมการบริหารบุคลากร เพื่อทำการรับสมัครและสอบคัดเลือกอาจารย์ตามแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยต่อไป

๖.๕.๒ การสรรหาอาจารย์

การดำเนินการสรรหาบุคคลเข้าสู่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการไว้ ๒ ลักษณะ ได้แก่ คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รายละเอียดดังนี้

๑. คุณสมบัติทั่วไป

- ๑.๑ มีสัญชาติไทย
- ๑.๒ มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- ๑.๓ เป็นผู้เลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- ๑.๔ ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งราชการการเมือง
- ๑.๕ ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ จนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบหรือเป็นโรคต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ว่าด้วยโรค พ.ศ.๒๕๕๓
- ๑.๖ ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ หรือตามกฎหมายอื่น
- ๑.๗ ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
- ๑.๘ ไม่เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- ๑.๙ ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- ๑.๑๐ ไม่เป็นผู้ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญาเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- ๑.๑๑ ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- ๑.๑๒ ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายกำหนด
- ๑.๑๓ ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายกำหนด
- ๑.๑๔ ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

๖.๖ แผนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

๖.๖.๑ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

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

- ๑.๑) ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีหรือสี่สิบสี่เดือน
- ๑.๒) มีอายุไม่เกินสามสิบห้าปี สำหรับการศึกษาระดับปริญญาโท และไม่เกินสี่สิบห้าปีสำหรับการศึกษาระดับปริญญาเอก
- ๑.๓) สาขาวิชาที่ศึกษาต่อต้องตรงกับสาขาที่ปฏิบัติงานและตรงกับนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- ๑.๔) มีผลการสอบภาษาอังกฤษที่ไม่น้อยกว่า IELTS ระดับ ๖ หรือ TOEFL Paper-based Test (PBT) ๕๐๐ คะแนน หรือ TOEFL อื่นใดที่เทียบเคียง TOEFL Paper-based Test (PBT) ๕๐๐ คะแนน โดยที่ผลคะแนนดังกล่าวต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปีนับถึงวันที่ยื่นขอรับทุน
- ๑.๕) มีผลการปฏิบัติงานดี มีความประพฤติเรียบร้อย และไม่อยู่ในระหว่างถูกลงโทษทางวินัย
- ๑.๖) มีสุขภาพพลานามัยที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาต่อและการปฏิบัติงาน
- ๑.๗) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างการรับทุนการศึกษาอื่นจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน
- ๑.๘) ไปศึกษาต่อจะต้องเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และควรเป็นสถาบันการศึกษาที่ไม่ซ้ำซ้อนกับที่คณาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสาขาวิชากำลังศึกษาหรือสำเร็จการศึกษาแล้วในระดับเดียวกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป
- ๑.๙) กรณีขอรับทุนสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาเอก ต้องเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่มีคณาจารย์มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือกำลังศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชา รวมกับผู้ขอรับทุนแล้วไม่เกิน ๓ คน เว้นแต่กรณีที่บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาที่มีอายุตั้งแต่ ๕๓ ปีขึ้นไป คณะกรรมการอาจพิจารณาให้ทุนเพื่อเตรียมบุคลากรไว้ทดแทนบุคคลดังกล่าว

๒) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ประจำผู้ที่จะขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจะต้องมีคุณสมบัติ (ภาคผนวก ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๕) ดังนี้

- ๒.๑) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

๑) ในกรณีที่สามารถศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ผู้ยื่นต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

๒) ในกรณีที่สามารถศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ผู้ยื่นต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๓) ในกรณีที่สามารถศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ผู้ยื่นต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ 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 ผู้ขอต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๖.๗ อัตรากำลังของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ปีการศึกษา ๒๕๖๘ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน ๓๑ คน จากอาจารย์ประจำทั้งหมด ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๕๗ โดยเป็นอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๑๔ และคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๘๖ โดยมีความเชี่ยวชาญครบ ๕ สาขา ดังแสดงในตารางที่ ๖.๗-๑ (ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘)

ตารางที่ ๖.๗-๑ อัตรากำลังของคณะพยาบาลศาสตร์

ลักษณะจำแนก	จำนวน
ประเภทบุคลากร	
บุคลากรสายวิชาการ	๓๕
บุคลากรสายสนับสนุน	๑๑
วุฒิการศึกษาของอาจารย์	
ปริญญาเอก	๘
ปริญญาโท	๒๗
คุณสมบัติอาจารย์ตามเกณฑ์สภาฯ	
สาขาการพยาบาล	๓๒
สาขาอื่นที่ไม่ใช่การพยาบาล	๓
ความเชี่ยวชาญ	
๑. การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๗
๒. การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๕
๓. การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	๔
๔. การพยาบาลอนามัยชุมชน	๘
๕. การพยาบาลมารดาและทารก	๓
๖. การบริหารทางการพยาบาล	๒
๗. กายวิภาคศาสตร์	๑
ตำแหน่งทางวิชาการ	
รองศาสตราจารย์	๑
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๒๓
อาจารย์	๑๑
จำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อปริญญาเอก	๒

๖.๘ 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. คณาจารย์ได้พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพการพยาบาลและด้านอื่น ๆ ให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา
๒. บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์
๓. บุคลากรสายวิชาการมีระดับความสามารถด้านทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น
๔. บุคลากรสายวิชา มีการศึกษาต่อในระดับที่สูง

ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เชิงปริมาณ

๑. บุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๓๕ คน เข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ประชุม ทางวิชาการพยาบาลหรือวิชาการด้านอื่นๆ เฉพาะสาขาน้อย ๓ ครั้ง สาขาที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย ๕ ครั้ง ต่อปีงบประมาณ
๒. บุคลากรสายวิชาการจำนวน ๓๕ คน และสายสนับสนุนจำนวน ๑๑ คน เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและมีระดับคะแนนทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้นอยู่ในระดับ B๑ ขึ้นไป
๔. บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ และระดับรองศาสตราจารย์ อย่างน้อย ๑ ราย
๕. บุคลากรสายวิชาการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย
๗. บุคลากรสายวิชาการที่สอนวิชาการพยาบาล และวิชาการรักษาโรคเบื้องต้นทุกคน ได้ปฏิบัติการพยาบาลในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ (faculty practice) อย่างน้อย ๘๐ ชั่วโมงต่อปีการศึกษา

เชิงคุณภาพ

๑. มีแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุม มีการประเมินแผนอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินมาพัฒนางาน
๒. บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในสาขาการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้องมากขึ้น สามารถนำจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและ/หรือการวิจัยได้
๓. บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๕. บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์มีความสามารถด้านทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น
๖. อาจารย์ที่สอนวิชาการพยาบาล และวิชาการรักษาโรคเบื้องต้นทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาที่ตนรับผิดชอบ

การพัฒนาอาจารย์ใหม่

อาจารย์ที่เข้าบรรจุใหม่ในแต่ละปีการศึกษา คณะฯ จะดำเนินการจัดการปฐมนิเทศภาพรวมของคณะฯ โดยดำเนินการพัฒนาอาจารย์ใหม่ในช่วงทดลองงาน ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่

อาจารย์นับเป็นบุคลากรสำคัญที่มีส่วนในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยยังมีภาระรับผิดชอบในหลาย ๆ ด้าน แบ่งออกได้เป็น ๔ หน้าที่หลัก คือ ด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ให้ครอบคลุมและมี

ประสิทธิภาพนั้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของ มหาวิทยาลัย คณะ หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล ดังนั้นการจัด ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่อย่างเป็นทางการตามลำดับและมีขั้นตอนจะช่วยพัฒนาให้อาจารย์ใหม่มีความสามารถครบตามหน้าที่หลักของคณะฯ ซึ่งในส่วนของ การปฐมนิเทศ แบ่งออกเป็นหัวข้อใหญ่ ๆ ดังนี้คือ

(๑) รายละเอียดของการปฐมนิเทศ

(๒) แนวทางการพัฒนาทักษะการสอนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติของอาจารย์ใหม่

(๓) แนวทางในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของอาจารย์ใหม่

๑. รายละเอียดของการปฐมนิเทศ

ในส่วนนี้ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ แนวทางการปฏิบัติ และเอกสาร ประกอบในการปฐมนิเทศ

วัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ

๑. เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานีและของคณะพยาบาลศาสตร์

๒. เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และแผนพัฒนาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีและของคณะพยาบาลศาสตร์

๓. เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร แนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน และการ ประเมินผลของคณะพยาบาลศาสตร์

๔. เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่หลัก ๔ ด้านของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และ มองเห็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้ครบทั้ง ๔ ด้าน

๕. เพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ

๖. เพื่อให้ทราบถึงระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และของคณะพยาบาลศาสตร์

แนวทางการปฏิบัติ

เนื่องจากอาจารย์ใหม่แต่ละคนมาจากพื้นฐานประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการจัด ปฐมนิเทศจึงได้พิจารณาให้มีความเหมาะสมตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๖.๘.๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ กรณี อาจารย์เข้าใหม่คุณวุฒิ ป.โท/เอก แต่ขาดประสบการณ์สอน

๑. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ อย่างน้อย ๕ วัน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตาม พันธกิจของคณะฯ และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

๒. แต่งตั้งอาจารย์พี่เลี้ยงในการดูแลอาจารย์ใหม่ เพื่อช่วยเหลือและให้คำปรึกษาต่าง ๆ ทั้งใน ด้านการทำหน้าที่อาจารย์ และการปรับตัวอื่น ๆ

๓. เรียนรู้ระบบการทำงานในแหล่งฝึกปฏิบัติก่อนนิเทศนักศึกษา เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูล และเรียนรู้ระบบการทำงานของแต่ละหอผู้ป่วย/ชุมชนตามความเชี่ยวชาญของสาขาวิชาที่จะสังกัดอย่างน้อย ๑ ภาคการศึกษา ณ แหล่งฝึกปฏิบัติของคณะฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

๔. เข้าร่วมการอบรมระยะสั้นหลักสูตรฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล ระยะเวลา ๔ เดือน

๕. ศึกษาและอบรมการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน การใช้สื่อ การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน การจัดทำรายละเอียดวิชาและแผนการสอน

๖. ฝึกสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยมีอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๑ ภาคการศึกษา โดยผ่านการประเมินจากอาจารย์พี่เลี้ยงและผู้เกี่ยวข้อง

๖.๘.๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ กรณีอาจารย์เข้าใหม่ คุณวุฒิ ป.โท/เอก และอาจารย์มีประสบการณ์สอนมาก่อน

๑. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่อย่างน้อย ๒ วัน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

๒. เรียนรู้ระบบการทำงานในแหล่งฝึกปฏิบัติก่อนนิเทศนักศึกษา เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูล และเรียนรู้ระบบการทำงานของแต่ละหอผู้ป่วย/ชุมชนตามความเชี่ยวชาญของสาขาวิชาที่จะสังกัดอย่างน้อย ๑ เดือน ณ แหล่งฝึกของคณะฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

๖.๘.๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ กรณีอาจารย์ประจำ

๑. ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

๒. อบรมระยะสั้นการพยาบาลเฉพาะทาง

๓. อบรมความรู้ทางวิชาการ/วิชาชีพ ตามความเชี่ยวชาญที่คณะฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้จัดสรรงบประมาณตนเองไว้

๔. อบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา

๕. อบรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย

๖. อบรมเกี่ยวกับประกันคุณภาพการศึกษา

๗. อบรมผู้บริหารระดับต้น/ระดับกลาง

๘. ทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

๘.๔.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ กรณีอาจารย์ประจำหลักสูตร

๑. พัฒนาศักยภาพที่มีวิจัยในการทำวิจัยคุณภาพ

๒. เทคนิคการบริหารหลักสูตร และการออกแบบการเรียนการสอน

๓. พัฒนาเทคนิคการวัดและประเมินผล

๔. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

๕. พัฒนาทักษะการสอนและประเมินผลในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

๖. เตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อระดับ ป.เอก (กรณีมีคุณวุฒิสองชุด ป.โท)

นอกจากนี้ แผนการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ ในแต่ละปีงบประมาณ คณะกรรมการบริหารบุคลากร ได้วิเคราะห์หลักสูตรการฝึกอบรมถึงเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาทางด้านวิชาการ

และวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ สํารวจความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรของคณะฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการจัดทา/ ประชาสัมพันธ์การพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในปิงบประมาณนั้น ๆ ซึ่งมีแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ดังแสดงในตารางที่ ๖.๘-๑

ตารางที่ ๖.๘-๑ แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ของคณะพยาบาลศาสตร์ มรภ.อุบลราชธานี

แผนส่งอบรม	แผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีการศึกษา (คน)				
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑
๑.การอบรมเฉพาะทางระยะสั้น					
๑.๑ หลักสูตรศาสตร์และศิลป์ทางการสอนทางการพยาบาล	๒	๑	๑	๑	๑
๑.๒ สาขาการพยาบาลต่าง ๆ					
๑.๒.๑ การพยาบาลอายุรศาสตร์-ศัลยศาสตร์					
๑.๒.๑.๑ การพยาบาลปริศัลยกรรม	๑	๑	๑	๑	๑
๑.๒.๑.๒ การพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ)	๑	๑	๑	๑	๑
๑.๒.๑.๓ การพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยหัวใจและหลอดเลือด	๑	๑	๑	๑	๑
๑.๒.๑.๔ เวชปฏิบัติบำบัดทดแทนไต	๑	๑	๑	๑	๑
๑.๒.๒ การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์					
๑.๒.๒.๑ การพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้ป่วยทารกและเด็กวิกฤต	๑	๑	๑	๑	๑
๑.๒.๓ การพยาบาลสูติศาสตร์					
๑.๒.๓.๑ การพยาบาลเฉพาะทางการผดุงครรภ์					
๑.๒.๔ การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์					
๑.๒.๔.๑ การพยาบาลเฉพาะทางสาขาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์	๑	๑	๑	๑	๑
๑.๒.๕ การพยาบาลเฉพาะทางด้านเวชปฏิบัติ/อนามัยชุมชน/อนามัยครอบครัว	๑	๑	๑	๑	๑
๑.๒.๕.๑ การพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น)					
๒. การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕

แผนส่งอบรม	แผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีการศึกษา (คน)				
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑
๓. การอบรมหลักสูตรทางการบริหาร					
๓.๑ หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น	๓	๓	๓	๓	๓
๓.๒ หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	๓	๓	๓	๓	๓

ตารางที่ ๖.๘-๒ 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 ๑๕ ชั่วโมงต่อปีการศึกษา

งานบริหารบุคลากรได้กำหนดแผนพัฒนาอาจารย์พยาบาล ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึง ๒๕๗๑
 ดังนี้ การพัฒนาคุณวุฒิให้มีระดับสูงขึ้นโดยการส่งเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาเอก โดยมีแผน
 ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ

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

หมายเหตุ ทั้งนี้ ปี ๒๕๖๘ อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ เต็มเวลามี ๒ คน , ลาบางเวลา ๑ คน และ อาจารย์
 ๒ คน เรียนวันเสาร์ อาทิตย์

ตารางที่ ๖.๘-๓ แสดงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ชื่อสกุล	หลักสูตรเฉพาะทาง						หลักสูตรวิชาการระยะสั้น						คุณภาพ		การศึกษา
	ศาสตร์และศิลป์การสอนทางกายภาพ	การพยาบาลอาชีวศาสตร์ ตั้งแต่๘๘๘๘	การพยาบาลคนงานเวชศาสตร์	การพยาบาลเวชปฏิบัติอนามัยชุมชน	การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น อื่นๆ	ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ	ความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ	ทักษะภาษาอังกฤษ	การบริหารหลักสูตร	การวัดประเมินผล	อื่นๆ	QA	การศึกษาดูงานต่างประเทศ	
๑.รศ.ดร.วราทิพย์ แก่นการ						√						<	√	<	
๒.ผศ.ขวัญประภัสร์ จันทร์บุลวีร์						√	√	√	√	√	√		√		√
๓.ผศ.มยุรา เรืองเสรี			√			√	√	√	√	√	√		√		
๔.ผศ.มะลิสสา งามศรี						√	√	√	√	√	√		√		
๕.ผศ.ดร.ชลลดา ไชยกุลวัฒนา						√	√	√	√	√	√		√		
๖.ผศ.ดร.ปาริชาติ รัตนราช						√	√	√	√	√	√		√		
๗.ผศ.วิลาวัลย์ อาธิเวช						√	√	√	√	√	√		√		
๘.ผศ.ดร.ไพรวลัย โคตรระตะ						√	√	√	√	√	√		√		
๙.ผศ.ประกายรุ่ง จวนสง						√	√	√	√	√	√		√		
๑๐.ผศ.ดร.ปิยะนันท์ นามกุล						√	√	√	√	√	√		√		
๑๑.ผศ.ดร.ณิ ไจสว่าง						√	√	√	√	√	√		√		√
๑๒.ผศ.ดร.กชพงศ์ สารการ						√	√	√	√	√	√		√		
๑๓.ผศ.บขพร วิรุณพันธุ์						√	√	√	√	√	√		√		√
๑๔.ผศ.หงษ์ บรรเทิงสุข						√	√	√	√	√	√		√		
๑๕.ผศ.เสาวนีย์ โสบุญ						√	√	√	√	√	√		√		√
๑๖.ผศ.เพ็ญศรี จิตต์จันทร์						√	√	√	√	√	√		√		
๑๗.ผศ.ส.อ.หญิงณัฐธยาน์ วิสารพันธ์						√	√	√	√	√	√		√		√
๑๘.อาจารย์อภิญญา เขียวบุตร															√
๑๙.ผศ.โชติกา สมสุวรรณ															√
๒๐.ผศ.แพรวทิพย์ สุธีระประเสริฐ						√	√	√	√	√	√		√		√
๒๑.อาจารย์คมกริช สุทธศรี						√	√	√	√	√	√		√		
๒๒.ผศ.เดือนเพ็ญ บุญมาชู						√	√	√	√	√	√		√		
๒๓.ผศ.ลลิตา ปักเขมาลัย		√				√	√	√	√	√	√		√		
๒๔.ผศ.ดร.อุไรวรรณ เทียงสมบูรณ์						√	√	√	√	√	√		√		
๒๕.ผศ.พรรณงาม วรรณพฤกษ์		√				√	√	√	√	√	√		√		
๒๖.อาจารย์เสาวนีย์ กิตติพิทยานนท์															√
๒๗.อาจารย์นันทิพร เนลสัน						√	√	√	√	√	√		√		
๒๘.อาจารย์จารวี คณิตาลักษณ์		√				√	√	√	√	√	√		√		
๒๙.อาจารย์ณัฏชา ตระการจันทร์		√				√	√	√	√	√	√		√		
๓๐.อาจารย์ปิยะวดี ทองโปร่ง				√		√	√	√	√	√	√		√		
๓๑.อาจารย์จิรวรรณ ประคองพันธ์	√					√	√	√	√	√	√		√		
๓๒.ผศ.ดร.ปัทมา ล้อพงศ์พานิชย์		√				√	√	√	√	√	√		√		
๓๓.อาจารย์ธิดารัตน์ ทองหนู						√	√	√	√	√	√		√		
๓๔.อาจารย์ลลิตา วงศ์แก้วประจักษ์						√	√	√	√	√	√		√		
๓๕.อาจารย์ปัทมา แปลงอาวุธ	√					√	√	√	√	√	√		√		

๖.๙ อัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน

๖.๙.๑ อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรสายสนับสนุน คณะฯ มีทั้งหมด ๑๑ คน
 ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ ๖.๙-๑ แสดงอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์

ตำแหน่ง	อัตรากำลังปีงบประมาณ๒๕๖๘			รวม
	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน		ลูกจ้างชั่วคราว	
	งบประมาณ แผ่นดิน	งบประมาณ รายได้คณะ	งบประมาณ รายได้คณะ	
๑. เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	๑			๑
๒. นักวิชาการเงินและการ บัญชี (ระดับชำนาญการ)	๑			๑
๓. เจ้าหน้าที่ ห้องปฏิบัติการพยาบาล		๑		๑
๔. นักวิชาการศึกษา	๓			๓
๕. เจ้าหน้าที่โครงการ			๔	๔
๖. พนักงานขับรถ		๑		๑
รวม				๑๑

ตารางที่ ๖.๙-๒ แผนการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนของคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ ๕ ปี
 (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๑)

ตำแหน่ง	อัตรากำลัง		แผนการสรรหาในแต่ละปีการศึกษา					คงเหลือ กรอบ
	กรอบ อัตรากำลัง	ที่มีอยู่	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
	๑๐๐%	๑๐๐%						
๑. เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป	๑	๑						๑/๑
๒. นักวิชาการเงิน และการบัญชี (ระดับ ชำนาญการ)	๑	๑						๑/๑
๓. เจ้าหน้าที่ ห้องปฏิบัติการ พยาบาล	๑	๑						๑/๑
๔. นักวิชาการศึกษา	๓	๓						๓/๓
๕. เจ้าหน้าที่โครงการ	๓	๓		๑				๔/๔
๖. พนักงานขับรถ	๑	๑						๑/๑
รวม	๑๐	๑๐		๑				

๖.๙.๒ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

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

แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ในการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรสายสนับสนุน 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 จัดทำ/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. บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 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 ทั้งนี้บุคลากรสายสนับสนุนทุกคนต้องได้รับการพัฒนาในด้านวิชาการตรงตามงานที่ได้รับผิดชอบทุกคนในแต่ละปีไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมงต่อปีการศึกษา

ตารางที่ ๑ Training Roadmap การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน แบ่งตามอายุงาน

บุคลากรรับใหม่ (๑ ปี)	เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน (๒ ปีขึ้นไป)
๑.ปฐมนิเทศ ๑-๒ สัปดาห์ ๒.ทดลองปฏิบัติงาน ๓-๖ เดือน ภายใต้การนิเทศของหัวหน้างานสำนักงาน ๓.อบรมความรู้วิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานตามที่ได้รับผิดชอบตามงบประมาณที่จัดสรร 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
<p>-พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานพื้นฐาน เช่น การใช้งานคอมพิวเตอร์ ระบบงานธุรการ</p> <p>-พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม</p> <p>-พัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น ด้านบุคคล การเงิน บัญชี พัสดุ ธุรการ เลขા ประกันคุณภาพ IT ฯลฯ</p> <p>-พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ</p>	<p>-พัฒนาศักยภาพการให้บริการ</p> <p>-พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานพื้นฐาน เช่น การใช้งานคอมพิวเตอร์ ระบบงานธุรการ</p> <p>-พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม</p> <p>-พัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น ด้านบุคคล การเงิน บัญชี พัสดุ ธุรการ เลขા ประกันคุณภาพ IT ฯลฯ</p> <p>-พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ</p>	<p>-ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>-พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ</p> <p>-พัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น ด้านบุคคล การเงิน บัญชี พัสดุ ธุรการ เลขા ประกันคุณภาพ IT ฯลฯ</p> <p>-พัฒนาทักษะการทำวิจัย</p>	<p>-ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงาน</p> <p>-พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ</p> <p>-พัฒนาทักษะการทำวิจัย</p> <p>-พัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น ด้านบุคคล การเงิน บัญชี พัสดุ ธุรการ เลขા ประกันคุณภาพ IT ฯลฯ</p> <p>-เตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>-ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงาน</p> <p>-พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ</p> <p>-พัฒนาทักษะการทำวิจัย</p> <p>-พัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น ด้านบุคคล การเงิน บัญชี พัสดุ ธุรการ เลขા ประกันคุณภาพ IT ฯลฯ</p> <p>-เตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>-คณะฯ สนับสนุนให้สร้างความเชี่ยวชาญตามสาขาต่างๆ เช่น การเงิน บัญชี พัสดุ บุคคล IT และงานแผนยุทธศาสตร์ ฯลฯ</p> <p>-พัฒนาตนเองอย่างน้อย ๑๐ ชั่วโมงต่อปีการศึกษา</p>

ตารางที่ ๓ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นตามตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน

ตำแหน่ง	ความรู้	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะหลักที่จำเป็น		ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ อื่นๆ เพิ่มเติม
			สมรรถนะหลัก	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	
นักวิชาการการศึกษา (รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักงาน คณบดี)	<p>๑. แผนการดำเนินงานของงาน ภายในสำนักงาน ให้เชื่อมโยงกับ นโยบาย พันธกิจ และแผน ยุทธศาสตร์ของคณะ</p> <p>๒. ดูแลบริหารงานในสำนักงาน คณบดี ได้แก่ งานบริหารและ ธุรการ งานคลังและพัสดุ งาน การเงิน งานนโยบาย แผนและ ประกันคุณภาพ งานอาคาร สถานที่ และงานอื่น ๆ</p> <p>๓. งานด้านบุคคล โดยทำหน้าที่ ประสานงานกับมหาวิทยาลัยเพื่อ ดำเนินงานเกี่ยวกับการสรรหา บุคลากร ประกาศรับสมัคร การ บรรจุ การแต่งตั้งคณะกรรมการ</p> <p>๔. รายงานผลการประเมินผลงาน ของผู้ได้รับการประเมิน</p> <p>๕. รวบรวมวินลาบุคลากรคณะ</p> <p>๖. จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะ กรรมการต่าง ๆ ตามที่คณะ มอบหมาย</p>	<p>๑. การใช้ภาษาไทย</p> <p>๒. การใช้ภาษาอังกฤษ</p> <p>๓. การใช้งานคอมพิวเตอร์</p> <p>๔. การประมวล ผล และ วิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>๕. การจัดทำเอกสารสรุป รายงาน</p> <p>๖. การนำเสนอผลงาน</p>	<p>๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒. การบริการที่ดี</p> <p>๓. การส่งมอบความเชี่ยวชาญ ในกระบวนการทำงาน</p> <p>๔. การยึดมั่นความถูกต้อง ชอบธรรม</p> <p>๕. การทำงานเป็นทีม</p>	<p>๑. การวิเคราะห์ข้อมูลและ การรายงาน</p> <p>๒. การติดต่อประสานงาน</p> <p>๓. การให้คำปรึกษา</p> <p>๔. การตรวจสอบความ ถูกต้องตามกระบวนการ ทำงาน</p> <p>๕. การถ่ายทอดความรู้</p> <p>๖. การนิเทศงาน</p>	<p>๑. การสื่อสารภาษา อังกฤษ</p> <p>๒. การเขียนหนังสือ ราชการ/รายงานการ ประชุม</p>

ตำแหน่ง	ความรู้	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะหลักที่จำเป็น		ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ อื่นๆ เพิ่มเติม
			สมรรถนะหลัก	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	
	๗. ร่วมจัดทำแผนบริหารและ พัฒนาบุคลากร แผนปฏิบัติการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ รอบทุก ๖ เดือนและ ๑ ปี ๘. ดำเนินการและประสานงาน ด้านการบริหารงานบุคคล				
นักวิชาการการศึกษา	๑. การพัฒนาวิชาการด้าน การศึกษา (หลักสูตร การจัดการ เรียนการสอน ประเมินผล แบบเรียน) ๒. แผนจัดการศึกษา ๓. มาตรฐานประกันคุณภาพ การศึกษา ๔. การวัดและประเมินผลด้าน การศึกษา ๕. สื่อและเทคโนโลยีทางการ ศึกษา ๖. ระเบียบงานสารบรรณ การเงิน ๗. การบริหารงบประมาณและ บุคลากร	๑. การใช้ภาษาไทย ๒. การใช้ภาษาอังกฤษ ๓. การใช้งานคอมพิวเตอร์ ๔. การประมวลผลและ วิเคราะห์ข้อมูล ๕. การจัดทำเอกสารสรุป รายงาน ๖. การนำเสนอผลงาน	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การบริการที่ดี ๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในกระบวนการทำงาน ๔. การยึดมั่นความถูกต้อง ชอบธรรม ๕. การทำงานเป็นทีม	๑. การวิเคราะห์ข้อมูลและ การรายงาน ๒. การติดต่อประสานงาน ๓. การให้คำปรึกษา ๔. การตรวจสอบความ ถูกต้องตามกระบวนการ ทำงาน ๕. การถ่ายทอดความรู้	๑. การสื่อสารภาษา อังกฤษ ๒. การเขียนหนังสือ ราชการ/รายงานการ ประชุม

ตำแหน่ง	ความรู้	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะหลักที่จำเป็น		ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ อื่นๆ เพิ่มเติม
			สมรรถนะหลัก	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	
นักวิชาการการศึกษา (งานด้าน IT)	<p>๑. การทำงานของระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์, เครื่องคอมพิวเตอร์, จอภาพ, ปริ้นเตอร์, อุปกรณ์สำรองไฟ และอุปกรณ์ต่อพ่วงอื่น ๆ</p> <p>๒. การดูแลระบบอินเทอร์เน็ต SERVER, ACCESS POINT ของคณะ</p> <p>๓. งานเว็บไซต์/ประชาสัมพันธ์ และงานเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ</p> <p>๔. ดูแลระบบฐานข้อมูล MIS ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของทางคณะ</p> <p>๕. การออกแบบและดูแลโครงสร้างเว็บไซต์ของคณะ</p> <p>๖. การทำ PRESENTATION เพื่อนำเสนอวาระงานต่าง ๆ</p> <p>๗. ทำข้อสอบ ONLINE และสื่อเพื่อให้คณาจารย์</p> <p>๘. ดูแลการสอน/การอบรมออนไลน์สำหรับคณาจารย์ผ่านระบบ NETWORK</p>	<p>๑. การใช้ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ</p> <p>๒. การใช้ระบบงานคอมพิวเตอร์ขั้นสูง</p> <p>๓. การคำนวณ</p> <p>๔. การจัดการข้อมูล</p>	<p>๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒. การบริการที่ดี</p> <p>๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในกระบวนการทำงาน</p> <p>๔. การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม</p> <p>๕. การทำงานเป็นทีม</p>	<p>๑. การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงาน</p> <p>๒. การติดต่อประสานงาน</p> <p>๓. การให้คำปรึกษา</p> <p>๔. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการทำงาน</p> <p>๕. การถ่ายทอดความรู้</p>	<p>๑. การสื่อสารภาษาอังกฤษ</p> <p>๒. โปรแกรมออนไลน์อื่น ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p>

ตำแหน่ง	ความรู้	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะหลักที่จำเป็น		ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ อื่นๆ เพิ่มเติม
			สมรรถนะหลัก	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	
เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	๑. การบริหารงานทั่วไป ๒. หอพักนักศึกษา ๓. งานบันทึกขออนุมัติค่าใช้จ่าย การไปราชการของบุคลากร ๔. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหาร งานบุคคลสำหรับพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ ๕. การบริหารความเสี่ยงและการ ควบคุมภายใน ๖. งานด้านประกันคุณภาพการ ศึกษา ๗. งานด้านกิจการนักศึกษา ๘. งานสารบรรณ งานธุรการ	๑. การใช้ภาษาไทย/ ภาษาอังกฤษ ๒. การใช้คอมพิวเตอร์ ๓. การคำนวณ ๔. การจัดการข้อมูล ๕. การจัดทำเอกสารสรุป รายงานการประกันคุณภาพ	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การบริการที่ดี ๓. การส่งมอบความเชี่ยวชาญ ในกระบวนการทำงาน ๔. การยึดมั่นความถูกต้อง ซอบธรรม ๕. การทำงานเป็นทีม	๑. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๒. การตรวจสอบความ ถูกต้องตามกระบวนการงาน ๓. การคิดวิเคราะห์ ๔. ให้คำปรึกษา ๕. การประสานงาน ๖. การถ่ายทอดความรู้	๑. การสื่อสารภาษา อังกฤษ ๒. การเขียนหนังสือ ราชการ/รายงานการ ประชุม
นักวิชาการเงิน และการบัญชี	๑. การบัญชี ๒. การบริหารการเงินการคลัง ๓. กฎหมาย/ระเบียบเกี่ยวกับการ การเงิน การคลัง ๔. การตรวจสอบภายใน ๕. การวิเคราะห์องค์การ การ วิเคราะห์สถานะทางการเงิน ๖. การบริหารความเสี่ยง ๗. การวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วย	๑. การคำนวณ ๒. การจัดการข้อมูล ๓. การใช้คอมพิวเตอร์ ๔. การใช้ภาษา อังกฤษ	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การบริการที่ดี ๓. การส่งมอบความเชี่ยวชาญ ในกระบวนการทำงาน ๔. การยึดมั่นความถูกต้อง ซอบธรรม ๕. การทำงานเป็นทีม	๑. การคิดวิเคราะห์ ๒. การตรวจสอบความ ถูกต้องตามกระบวนการงาน ๓. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	๑. การสื่อสาร ภาษาอังกฤษ ๒. การเขียนหนังสือ ราชการ/รายงานการ ประชุม ๓. การวางแผน การจัด ทำแผนงาน/โครงการ ๔. การบริหารโครงการ

ตำแหน่ง	ความรู้	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะหลักที่จำเป็น		ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ อื่นๆ เพิ่มเติม
			สมรรถนะหลัก	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	
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
เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการพยาบาล	๑. ความรู้พื้นฐานทางการพยาบาล: เช่น วัตถุประสงค์ของการฉีดยา การให้น้ำเกลือ ฯลฯ, เข้าใจชื่อเรียกและวิธีใช้ อุปกรณ์ทางการแพทย์/พยาบาล ๒. ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ฝึกทักษะ รู้จักการใช้และบำรุงรักษา หุ่นฝึก เช่น หุ่น CPR, หุ่นการฉีดยา, หุ่นคลอด เข้าใจหลักการใช้อุปกรณ์ทางคลินิก เช่น เตียงผู้ป่วย เครื่องวัดความดัน หูฟังแพทย์ ๓. ความรู้ด้านความปลอดภัยและการควบคุมการติดเชื้อแนวทางการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในห้องปฏิบัติการ เช่น	๑. ทักษะด้านการจัดการอุปกรณ์และสถานที่ ๒. ทักษะด้านความรู้ทางการพยาบาลเบื้องต้น ๓. ทักษะด้านความปลอดภัยและการควบคุมการติดเชื้อ ๔. ทักษะด้านการประสานงานและการสนับสนุน ๕. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ๖. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ๗. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และจริยธรรม	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การบริการที่ดี ๓. การส่งสมความเชี่ยวชาญในกระบวนการทำงาน ๔. การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม ๕. การทำงานเป็นทีม	๑. การคิดวิเคราะห์แก้ไข้ปัญหา ๒. การวางแผน ๓. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ๔. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๕. การติดต่อประสานงาน ๖. การติดต่อสื่อสาร	๑. ความรู้ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน การจัดเตรียมสถานการณ์จำลองเพื่อใช้ในการฝึกทักษะ ๒. การสื่อสารภาษาอังกฤษ

ตำแหน่ง	ความรู้	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะหลักที่จำเป็น		ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ อื่นๆ เพิ่มเติม
			สมรรถนะหลัก	สมรรถนะประจำตำแหน่ง	
	<p>การจัดการเชื่อมฉีดยาใช้แล้ว การล้างมืออย่างถูกวิธี แนวทางการใช้ PPE (Personal Protective Equipment) ที่เหมาะสม</p> <p>๔. การเตรียมแผนผังห้อง ป้ายกำกับวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการสอน, การดูแลอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา</p> <p>๕. ความรู้ด้านการจัดการและระบบสารสนเทศ: การจัดเก็บอุปกรณ์ให้เป็นหมวดหมู่ ใช้งานได้สะดวกและปลอดภัยการบันทึกการเบิก จ่าย/ยืมคืน อุปกรณ์และการจัดตารางฝึกทักษะ</p>				
เจ้าหน้าที่โครงการ	<p>๑. การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ เพื่อจัดทำข้อเสนอโครงการ</p> <p>๒. การทำแผนงาน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย งบประมาณ กิจกรรม และระยะเวลาของโครงการ</p> <p>๓. เขียนข้อเสนอโครงการ</p>	<p>๑. ทักษะด้านการวางแผนและจัดการ</p> <p>๒. ทักษะการสื่อสารและประสานงาน</p> <p>๓. ทักษะด้านงานเอกสารและการเงิน</p> <p>๔. ทักษะการแก้ไขปัญหา</p> <p>๕. ทักษะด้านเทคโนโลยี</p>	<p>๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒. การบริการที่ดี</p> <p>๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในกระบวนการทำงาน</p> <p>๔. การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม</p> <p>๕. การทำงานเป็นทีม</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	
	(Project Proposal) และเอกสารประกอบเพื่อเสนอต่อผู้บริหาร	สารสนเทศ ๖. ทักษะการทำงานเป็นทีม			
พนักงานขับรถ	๑. วางแผนดำเนินงาน และบริหารจัดการ งานยานพาหนะให้มีประสิทธิภาพ ๒. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้วิธีการต่าง ๆ ในการปรับปรุงงานยานพาหนะ ให้มีประสิทธิภาพ ๓. ความรู้การตรวจเช็คสภาพรถยนต์ให้พร้อมใช้และปลอดภัย	๑. ทักษะด้านการดูแลยานพาหนะให้พร้อมใช้งาน ๒. ทักษะการขับรถ รับ-ส่ง อาจารย์ บุคลากร และนักศึกษาให้ปลอดภัย ๓. ทักษะการรายงานการตรวจเช็คสภาพรถยนต์ ๔. ทักษะรายงานเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้รถ	๑. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานยานพาหนะด้วยจิตบริการที่ดี ๒. งานขับรถ รับ-ส่ง อาจารย์ บุคลากร และนักศึกษาด้วยความปลอดภัย ๓. การส่งสมความเชี่ยวชาญในกระบวนการทำงาน ๔. การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม ๕. การทำงานเป็นทีม	๑. การปฏิบัติตามกฎหมายการขับขี้อย่างปลอดภัย ๒. การติดต่อประสานงาน ๓. การสื่อสาร	๑. การสื่อสารภาษาอังกฤษพื้นฐาน

๖.๑๐ แนวทางการธำรงรักษาบุคลากร

คือ แผนงานที่ทำให้บุคลากรต้องการทำงานอยู่กับคณะฯ และมหาวิทยาลัย เนื่องจากความสำเร็จของคณะฯ และมหาวิทยาลัยต้องอาศัยบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการผลักดันผลงานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และการที่จะทำให้ผลงานของคณะฯ และมหาวิทยาลัยจะดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอได้นั้น ก็ต้องอาศัยบุคลากรที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อคณะฯ และมหาวิทยาลัยได้บุคลากรเข้ามาทำงานแล้ว และมีการพัฒนาจนกระทั่งสามารถทำงานได้ดี สิ่งที่จะต้องทำต่อคือ จะต้องหาแนวทางในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรเหล่านั้น เพื่อทำงานกับคณะฯ และมหาวิทยาลัยให้นานที่สุด ซึ่งวิธีการรักษาบุคลากรจะสะท้อนออกมาในด้านการพิจารณาผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงการให้สวัสดิการของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน ทุกระดับ โดยคณะกรรมการสวัสดิการและงานพัฒนาบุคลากร เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดทำสวัสดิการ โดยคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของบุคคลแต่ละคนที่พึงจะได้รับ แต่ตั้งอยู่บนพื้นฐานในระเบียบและหลักการของทางราชการ จึงได้จัดแนวทางการให้สวัสดิการไว้ดังนี้

๑. กองทุนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยกองทุนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑ ได้แก่ การศึกษาในระดับปริญญาโท/เอก, การผลิตเอกสารตำรางานวิจัย และงานวิชาการอื่น ตามเอกสารแนบท้ายประกาศของ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาให้บุคลากรตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ, การเผยแพร่ผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์ในงานวารสารวิชาการในฐาน TCI กลุ่มที่ ๒

TCI กลุ่มที่ ๑ และระดับนานาชาติ

๒. มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานใดได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือทั้งหมด ดังต่อไปนี้ (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา (๒) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (๕) ค่าเบี้ยประชุม (๖) สิทธิในการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน (๗) สิทธิในการลาศึกษาต่อ (๘) สิทธิในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (๙) สิทธิอื่น ๆ ตามที่ ก.บ.ม.ประกาศกำหนด ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ หมวด ๓

๓. การประกันประกันอุบัติเหตุ การจ่ายค่าเบี้ยประกันประกันอุบัติเหตุกรณีได้รับอันตรายให้แก่บุคลากร ในลักษณะของการประกันหมู่ให้ครั้งหนึ่งของจำนวนเงินประกันทั้งหมด

๔. ทุนอุดหนุนการศึกษาบุตร การให้ทุนอุดหนุนการศึกษาบุตรของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

๕. การจัดสวัสดิการบ้านพัก มหาวิทยาลัยมีแฟลตที่จัดเป็นที่พักสำหรับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย โดยพิจารณาเหตุผลและความจำเป็น รวมไปถึงปัจจัยภายนอกอื่นๆ ที่เมื่อพิจารณาแล้วว่าการได้เข้าพักจะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม ดังนั้นผู้ที่ขอพักในมหาวิทยาลัยให้ทำบันทึกข้อความเสนอ เพื่อดำเนินการพิจารณาเป็นรายกรณีไป

๖. การจัดรถอำนวยความสะดวกในการเดินทางการเดินทางไปราชการ: มหาวิทยาลัยพิจารณาจัดรถให้เมื่อเดินทางไปยังสถานที่ที่ไม่มีบริการรถสาธารณะที่สะดวก หรือ มีรถมหาวิทยาลัยที่สามารถจัดสรรให้บริการได้

๖.๑๑ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางการบริหาร

นอกจากการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทักษะการปฏิบัติงานแล้ว คณะฯ ยังส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในการก้าวไปสู่ตำแหน่งทางการบริหาร โดยได้จัดทำบันไดความก้าวหน้าทางการบริหารขึ้น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสำหรับผู้ที่ก้าวไปดำรงตำแหน่งทางการบริหารต่อไป โดยแบ่งเป็น

๑) ความก้าวหน้าสำหรับอาจารย์/บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับหัวหน้าสาขา/หัวหน้างาน

๒) ความก้าวหน้า สำหรับอาจารย์ ที่ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าสาขา/หัวหน้างาน มาแล้ว ๑-๒ ปี ในการทำงานที่ก้าวไปสู่ความก้าวหน้าทางการบริหารในระดับผู้ช่วยคณบดี ความก้าวหน้า สำหรับผู้ช่วยคณบดีที่บริหารงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี ในการทำงานที่ก้าวไปสู่ความก้าวหน้าทางการบริหารระดับรองคณบดี

๖.๑๒ 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 ฝึกฝนพัฒนาในระยะหนึ่งก่อนผู้ดำรงตำแหน่งเดิมจะพ้นสภาพตำแหน่งงานนั้น

ดังแสดงในตาราง SUCCESSION PLAN

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการ สืบทอด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	วุฒิ การศึกษา	ประสบการณ์การ ทำงาน	ปีที่คาดว่าจะ สืบทอด	หมายเหตุ
๑	ผศ.เสาวนีย์ ไสบุญ	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	รองแผนยุทธศาสตร์ และประกันคุณภาพ	๑ เม.ย.๕๗	ป.โท	อาจารย์ประจำหลักสูตร	๒๕๖๙	
๒	ผศ.ดร.ณิ ใจสว่าง	ผู้ช่วยบริการวิชาการ		๑ มิ.ย.๕๔	ป.โท	อาจารย์ประจำหลักสูตร	๒๕๗๑	
๑	อ.ณัชชา ตระการจันทร์	ผู้ช่วยวิชาการ	รองวิชาการ	๑๓ พ.ย.๖๖	ป.โท	ผู้ช่วยคณบดี	๒๕๖๙	
๒	ผศ.ดร.อุไรวรรณ เทียงสมบูรณ์	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร		๑ มิ.ย.๖๖	ป.เอก	อาจารย์ประจำหลักสูตร	๒๕๗๑	
๑	ผศ.มะลิสาน งามศรี	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	รองกิจการนักศึกษา	๑๓ มิ.ย.๕๙	ป.โท	อาจารย์ประจำหลักสูตร	๒๕๖๙	
๒	ผศ.ประกายรุ่ง จวนสา	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๑ เม.ย.๕๔	ป.โท	อาจารย์ประจำหลักสูตร	๒๕๗๑	
๑	ผศ.พรรณงาม วรณฤกษ์	อาจารย์ประจำหลักสูตร	ผู้ช่วยวิชาการ	๑๐ ก.ค.๖๖	ป.โท	อาจารย์ประจำหลักสูตร	๒๕๖๙	
๒	ผศ.บขพร วิรุณพันธ์ุ	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๑ เม.ย.๕๗	ป.โท	ผู้ช่วยคณบดี	๒๕๗๑	
๑	ผศ.ลลิตา ปักเขมาลัย	อาจารย์ประจำหลักสูตร	ผู้ช่วยบริการวิชาการ	๓ ม.ค.๖๖	ป.โท	อาจารย์	๒๕๖๙	
๒	อ.จารวิ คณิตาภิลักษณ์	อาจารย์ประจำสาขา		๑ พ.ย.๖๖	ป.โท	อาจารย์	๒๕๗๑	
๑	ผศ.เพ็ญศรี จิตต์จันทร์	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร	๑๒ พ.ย.๕๘	ป.โท	อาจารย์	๒๕๖๙	
๒	ผศ.หงษ์ บรรเทิงสุข	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๑ เม.ย.๕๗	ป.โท	อาจารย์ประจำหลักสูตร	๒๕๗๑	
๓	ผศ.เดือนเพ็ญ บุญมาชู	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๓ มี.ค.๖๔	ป.โท	อาจารย์	๒๕๖๙	
๔	อ.นันทพัชร เนลสัน	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๑ พ.ย.๖๖	ป.โท	อาจารย์ประจำหลักสูตร	๒๕๗๑	
๕	ผศ.แพรวทิพย์ สุธีประเสริฐ	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๒๐ ต.ค.๖๐	ป.โท	อาจารย์	๒๕๖๙	
๖	อ.ลลิตา แก้ววงศ์ประจักษ์	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๑ ต.ค.๖๗	ป.โท	อาจารย์	๒๕๗๑	
๗	อ.ธิดารัตน์ ทองหนู	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๑ ต.ค.๖๗	ป.โท	อาจารย์	๒๕๖๙	
๘	อ.ปิยะวดี ทองโปร่ง	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๑ เม.ย.๖๗	ป.โท	อาจารย์	๒๕๖๙	
๙	อ.คมกริช สุทธศรี	อาจารย์ประจำหลักสูตร		๑ ธ.ค.๖๓	ป.โท	อาจารย์	๒๕๗๑	

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
รวม	๓๕	๑๐๐.๐๐

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
รวม	๓๕	๑๐๐.๐๐

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

- การประชุมทางด้านสุขภาพจิตและจิตเวชและการจัดทศรเรียนการสอน
- การพยาบาลครอบครัวไทย
- การพยาบาลด้านผู้สูงอายุ
- การพยาบาลทารกแรกเกิดที่มีภาวะแทรกซ้อนรุนแรง
- การพยาบาลผู้ใหญ่ระบบประสาท
- การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน และการใช้ยาอย่างสมเหตุผล
- การพยาบาลสุขภาพจิต
- การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้สถิติในการเลือกตัวอย่างและการวิจัย
- ข้อกฎหมายที่พยาบาลควรรู้
- โรคไต (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	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษาและสภาการพยาบาล	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	คณะกรรมการบริหารบุคลากร
	ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์สู่มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ (PSF)	ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านเกณฑ์การจัดการเรียนการสอนตาม PSF ระดับที่ ๓	-	-	๖๐	๗๐	๘๐	คณะกรรมการบริหารบุคลากร
	การเข้าสู่ตำแหน่งตามสายงานของพนักงานพนักงานสายสนับสนุน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งชำนาญการ	-	๑	๑	๑	๑	คณะกรรมการบริหารบุคลากร
	- พัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	มีแผนการพัฒนาบุคลากรแผนระยะยาว ๕ ปี	๑	๑	๑	๑	๑	คณะกรรมการบริหารบุคลากร
		มีแผนการพัฒนาบุคลากรแผนระยะสั้น (ประจำปี)	๑	๑	๑	๑	๑	คณะกรรมการบริหารบุคลากร
		ร้อยละของแผนพัฒนาตนเองตามสมรรถนะ (ID Plan)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	คณะกรรมการบริหารบุคลากร
	- พัฒนาและบำรุงรักษาอาจารย์และบุคลากร	อัตราการคงอยู่ของอาจารย์	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	คณะกรรมการบริหารบุคลากร

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ 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). **เกณฑ์คุณภาพเพื่อความ เป็นเลิศกลุ่ม
มหาวิทยาลัยราชภัฏ ฉบับปี พ.ศ.๒๕๖๘-๒๕๗๐**. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (๒๕๕๗). **แผน
ยุทธศาสตร์เพื่อการยกคุณภาพมาตรฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏสู่คุณภาพที่เป็นเลิศระยะ ๑๐
ปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๗**. กรุงเทพมหานคร.