



แผนพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลคณะพยาบาลศาสตร์

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

พ.ศ. 2569

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	3
ส่วนที่ 2 ทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร	8
ส่วนที่ 3 แผนการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการและแผนสนับสนุนทุนการศึกษา	12
ส่วนที่ 4 แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการปีงบประมาณ 2569-2573	13
ส่วนที่ 5 แผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนปีงบประมาณ 2569 – 2573	15
ส่วนที่ 6 แผนโครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล งบประมาณ 2569	16

แผนพัฒนาบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

1. ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 ประวัติ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ ประวัติ

การก่อตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เริ่มต้นจากการที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อปี พ.ศ. 2538 ให้จัดตั้งวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยนเรศวรขึ้นที่จังหวัดพะเยา ต่อมาในวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2539 ได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา” เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาในพื้นที่ ในปี พ.ศ. 2546 มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ได้จัดตั้ง “สำนักวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ” ขึ้น โดยประกอบด้วย 2 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และสาขาวิชาบริหารเภสัชกรรม ซึ่งเริ่มเปิดรับ นิสิตรุ่นแรกในปีการศึกษาเดียวกัน ต่อมาในปี พ.ศ. 2548 ได้มีการปรับโครงสร้างภายใน โดยยกเลิกสำนักวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และจัดตั้งเป็น 2 สำนักวิชาแยก ได้แก่ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ และสำนักวิชาเภสัชศาสตร์ ซึ่งนับเป็นก้าวสำคัญในการพัฒนาอัตลักษณ์ของแต่ละสาขาวิชาอย่างชัดเจน สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ได้ดำเนินการขอรับรองการจัดตั้งเป็นสถาบันการศึกษาด้านการพยาบาลและการผดุงครรภ์ต่อสภาการพยาบาล และได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2549 ซึ่งเป็นการยืนยันถึงความพร้อมด้านวิชาการและมาตรฐานการจัดการศึกษา ในเวลาต่อมา สภามหาวิทยาลัยนเรศวรมีมติให้เปลี่ยนชื่อ “มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา” เป็น “มหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา” และในวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 ได้มีประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้เปลี่ยนชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยพะเยา” โดยมีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 ภายหลังจากจัดตั้งมหาวิทยาลัยพะเยา ได้มีการปรับโครงสร้างส่วนงานวิชาการใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 13 คณะ และ 3 วิทยาลัย ส่งผลให้ “สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์” ได้รับการยกฐานะเป็น “คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา” ซึ่งนับเป็นการเปลี่ยนผ่านที่สำคัญสู่การเป็นหน่วยงานวิชาการที่มีความเป็นอิสระและมีบทบาทชัดเจนในการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย

คณะมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1. ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

หลักสูตร คณะพยาบาลศาสตร์จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ 3 หลักสูตร ได้แก่

1) หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต 2) หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต และ 3) หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล โดยการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตรุ่นแรกในปีการศึกษา 2546 เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนในเขตภาคเหนือ 8 จังหวัด รวมระยะเวลาในการเปิดสอนจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 22 ปี คณะฯ ได้ผ่านการรับรองสถาบันการศึกษาที่ทำการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจากสภาการพยาบาลเป็นระยะเวลา 4 ปี (ปีการศึกษา 2565 - 2568) ทั้งนี้การจัดการศึกษาเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และตามประกาศของสภาการพยาบาล ส่วนหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งเป็นหลักสูตรรอบรมระยะสั้นผ่านการรับรองหลักสูตรและจัดการศึกษาตามประกาศที่สภาการพยาบาลกำหนด

ปรัชญามหาวิทยาลัยพะเยา (Philosophy) ปรัชญา (ร่วม): ปญญาชีวิต เสฏฐชีวิตี นาม (ปญญาชีวิตี เสฏฐะชีวิตี นาม) "ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด"

ปณิธานมหาวิทยาลัยพะเยา (Determination) ปณิธาน (ร่วม): ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน

วิสัยทัศน์ (Vision) "ผลิตกำลังคนที่มีทักษะอนาคต พัฒนาสุขภาพชุมชน สร้างคุณค่างานวิจัย และนวัตกรรมจากชุมชนสู่สากล"

พันธกิจหลัก (Mission)

- 1) ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะและทักษะอนาคต
- 2) สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมทางสุขภาพ
- 3) ให้บริการวิชาการด้านสุขภาพแก่ชุมชนและสังคม

สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)

คณะฯ ได้ดำเนินการวิเคราะห์สมรรถนะหลักขององค์กรโดยใช้เครื่องมือ VRIO Framework ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการระดมความคิดเห็นเพื่อค้นหาสิ่งที่เป็นจุดแข็งและสามารถแข่งขันได้เมื่อเทียบกับคู่แข่ง โดยได้ระบุสมรรถนะหลักขององค์กร (3Cs) ดังนี้

CC1: มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้นิสิตมีทักษะ 5C+ ได้แก่ Critical thinking, Creativity, Communication, Collaboration, และ Community change agent

CC2: บุคลากรมีความสามารถในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-based approach)

CC3: องค์การมีความใกล้ชิดและแน่นแฟ้นกับชุมชนที่เป็นพันธมิตร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน (Community Engagement and Community Enhancement)

ค่านิยมองค์กร (Core Value)

คณะฯ ได้กำหนดค่านิยมองค์กรตั้งแต่ปี พ.ศ. 2566 ภายใต้อำนาจ **READY** ซึ่งเป็นแนวทางในการปลูกฝังคุณลักษณะของบุคลากรและบัณฑิตพยาบาล ดังนี้

R – Respect: เคารพและให้เกียรติกัน หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ ยอมรับความแตกต่างทางความคิด วัฒนธรรม และบทบาทหน้าที่

E – Equity สร้างโอกาสที่เป็นธรรม หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร โอกาส และการสนับสนุนอย่างเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนสามารถประสบความสำเร็จได้

A – Accountability มุ่งผลประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม หมายถึง การรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลลัพธ์ของการทำงาน โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

D – Development พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การเรียนรู้และปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

Y – Yield สร้างผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ หมายถึง การสร้างผลลัพธ์ที่จับต้องได้และมีคุณค่า ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยสามารถแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการทำงาน

อัตลักษณ์บัณฑิต

1) **อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ** “มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และทักษะตามความต้องการอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve)”

2) **อัตลักษณ์มหาวิทยาลัยพะเยา** “มีสุนทรียภาพ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี”

3) **อัตลักษณ์บัณฑิตพยาบาลศาสตร์** “อดทน มีวินัย ใจอาสา พัฒนาชุมชน” (PSWC) โดยมีความหมาย ดังนี้

3.1) **อดทน (Patience: P)** หมายถึง มีความอดทนต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เข้มแข็งทั้งทางร่างกายและจิตใจ และสามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2) **มีวินัย (Self-discipline: S)** หมายถึง มีระเบียบวินัยในตนเอง ตระหนักรู้ในหน้าที่ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์

3.3) **ใจอาสา (Willingness: W)** หมายถึง มีจิตอาสา เสียสละเพื่อส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

3.4) **พัฒนาชุมชน (Community change agent: C)** หมายถึง เป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพของชุมชน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน และเชื่อมโยงองค์ความรู้กับการปฏิบัติเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

1.3 โครงสร้างองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างองค์กร

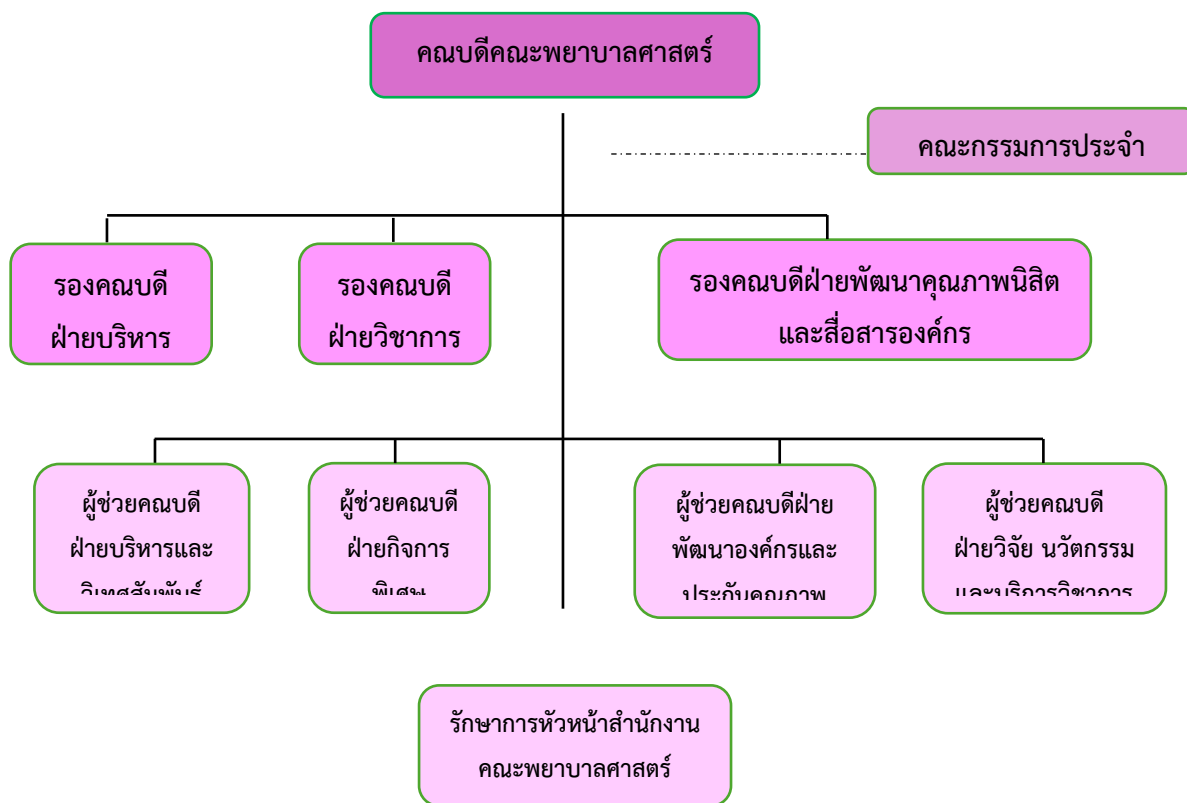
การบริหารจัดการของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการภายใต้กรอบพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ซึ่งกำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ การบริหารในระดับมหาวิทยาลัย การกำกับดูแลดำเนินการโดยสภามหาวิทยาลัยพะเยาและอธิการบดี ซึ่งมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยโดยรวม รวมถึงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี โดยคณบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และต้องรายงานผลการดำเนินงานต่ออธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย ทุกๆระยะเวลา 1 ปี 6 เดือน

ในระดับคณะ การบริหารงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการประจำคณะ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และทิศทางการดำเนินงานของคณะฯ โดยมีคณบดีเป็นประธานกรรมการ และประกอบด้วย รองคณบดี ผู้แทนคณาจารย์ ประธานหลักสูตร เป็นกรรมการ และรักษาการหัวหน้าสำนักงานคณะทำหน้าที่เป็นเลขานุการ คณะกรรมการประจำคณะทำหน้าที่พิจารณาและให้ความเห็นชอบต่อแผนกลยุทธ์ โครงการ และกิจกรรม รวมถึงติดตามผลการดำเนินงานของคณะฯ ให้เป็นไปตามเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลัก ธรรมภิบาล ส่วนการบริหารภายในคณะฯ คณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด มีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารจัดการภารกิจหลักของคณะฯ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยอาศัยการสนับสนุนจากรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีในแต่ละด้าน รองคณบดีมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เช่น ด้านวิชาการ ด้านวิจัยและบริการวิชาการ ด้านพัฒนานิสิต ด้านแผนและประกันคุณภาพการศึกษา และด้านบริหารทั่วไป โดยแต่ละฝ่ายมีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายของคณะฯ และมหาวิทยาลัย รวมถึงการติดตามผลการดำเนินงาน การจัดทำรายงาน การประเมินผล และการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาในด้านที่รับผิดชอบ ผู้ช่วยคณบดีมีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานของคณบดีและรองคณบดี โดยรับผิดชอบงานเฉพาะด้านที่ได้รับมอบหมาย เช่น การประสานงาน โครงการ การจัดกิจกรรม การรวบรวมข้อมูล การจัดทำเอกสาร และการติดตามผลการดำเนินงานในระดับปฏิบัติการ ผู้ช่วยคณบดีจึงเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรในระดับปฏิบัติการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของคณะฯ ได้อย่างเป็นรูปธรรม

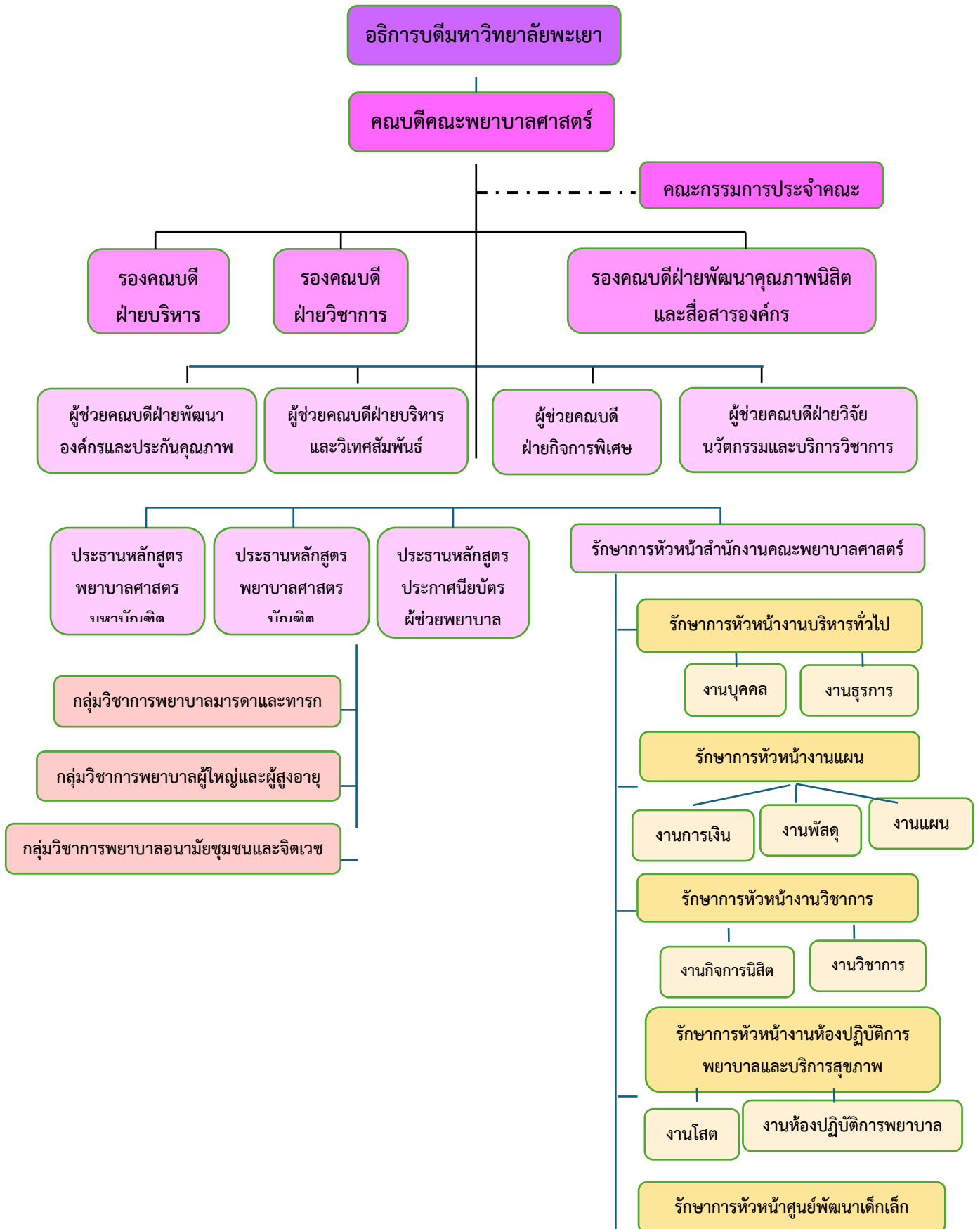
นอกจากนี้ คณะฯ ยังมีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการรายงานผลต่อมหาวิทยาลัยทุก 6 เดือน รวมถึงการประเมินหลักสูตร การประเมินผลการ

ดำเนินงานของคณะฯ และการตรวจสอบภายในตามรอบระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อพันธกิจของคณะฯ ได้อย่างยั่งยืน

โครงสร้างบริหาร (Administration)



โครงสร้างองค์กร (Organization Chart)



ส่วนที่ 2 ทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1.4 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1) วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมตามพันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์
- 2) กำหนดกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งโดยมีระบบที่โปร่งใสและเป็นธรรม
- 3) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้เอื้อต่อสุขภาพและการทำงาน
- 4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงาน และจัดทำบันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงานและนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงานประจำปี
- 5) สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาสมรรถนะตนเองให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจโดยกำหนดให้มีการประเมินส่วนขาดเพื่อนำมากำหนดแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)
- 6) ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้มีการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์สภาวิชาชีพอันจะส่งผลต่อคุณภาพในการผลิตบัณฑิตพยาบาล
- 7) สร้างเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากร โดยกำหนดระบบในการสนับสนุนให้บุคลากรให้ความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และจัดทำเกียรติบัตรยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นและมีคุณธรรมเพื่อให้เป็นแบบอย่างของบุคลากรในองค์กร

2. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

ตารางที่ 1 บุคลากรสายวิชาการ

สายวิชาการ	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา (คน)			อายุ (ปี)			ระยะเวลาการทำงาน (ปี)			ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)			
		ตรี	โท	เอก	20-39	40-55	>55	≤5	6-15	>15	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.
บุคลากรสายวิชาการ	40	-	21	19	7	32	1	2	19	19	-	-	15	25

ตารางที่ 2 ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ของบุคลากรสายวิชาการ

กลุ่มวิชา	ความเชี่ยวชาญของอาจารย์	ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
		อาจารย์	ผศ.	อาจารย์	ผศ.
การพยาบาลอนามัยชุมชนและจิตเวช	โรคติดต่อ	0	0	0	1
	การพยาบาลอนามัยชุมชน	2	1	3	0
	จิตวิทยาให้คำปรึกษา	0	0	2	1

กลุ่มวิชา	ความเชี่ยวชาญของอาจารย์	ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
		อาจารย์	ผศ.	อาจารย์	ผศ.
การพยาบาลผู้ใหญ่ผู้สูงอายุ	การพยาบาลผู้ใหญ่	5	1	1	2
	การพยาบาลผู้สูงอายุ	2	0	2	1
	การบริหารทางการพยาบาล	0	0	0	2
การพยาบาลสตรีและเด็ก	การพยาบาลสูติศาสตร์	2	1	2	2
	การพยาบาลเด็ก	2	0	2	0

คณะพยาบาลศาสตร์จำแนกกลุ่มบุคลากรเป็นบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน โดยบุคลากรสายวิชาการ แบ่งเป็น 3 กลุ่มวิชา ได้แก่ การพยาบาลสตรีและเด็ก การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ การพยาบาลอนามัยชุมชนและจิตเวช ซึ่งจะมีความเชี่ยวชาญของอาจารย์ครบทั้ง 6 สาขาวิชา ได้แก่ การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์ การพยาบาลผู้ใหญ่ การพยาบาลผู้สูงอายุ การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช และการพยาบาลอนามัยชุมชน

ตารางที่ 3 บุคลากรสายสนับสนุน

สายสนับสนุน	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา (คน)			อายุ (ปี)			ระยะเวลาการทำงาน (ปี)		
		ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	20-39	40-55	>55	≤5	6-15	>15
บุคลากรสายสนับสนุน	16	2	8	6	7	10	-	-	7	6

บุคลากรสายสนับสนุน แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ (1) บุคลากรในส่วนของสำนักงานเลขานุการ 4 งาน ได้แก่ งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานนโยบายและแผน และงานวิชาการ รวมบุคลากรของสำนักงานฯ 12 คน (2) บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คณะพยาบาลศาสตร์ มี 2 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งครู และผู้ดูแลเด็ก รวมทั้งสิ้น 5 คน

ส่วนที่ 2 ทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดขององค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กร สามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพใน

การปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวได้นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพ และคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2. วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- 1) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน
- 2) เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในการรองรับการเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรมทางการแพทย์ ระดับมาตรฐานสากล
- 3) เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- 4) เพื่อส่งเสริมค่านิยมร่วมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานด้านบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ในเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการ SWOT Analysis

หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการปฏิบัติงานขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติให้ก้าวเท่าทันกับเหตุการณ์โลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายในสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี ของหน่วยงาน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ รวมทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามพันธกิจของหน่วยงาน จึงได้กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม
- 2) การสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 3) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
- 4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการและการทำงาน
- 5) ส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในอาชีพ

วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) เพื่อการพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

3) เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

4) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดีและเป็นธรรม

5) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามสายงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพ

อาชีพ

สมรรถนะหลักคณะพยาบาลศาสตร์

สมรรถนะหลักขององค์กร (Core competency) ที่เป็นจุดเด่นและจุดแข็งของคณะพยาบาลศาสตร์ ได้แก่ การบูรณาการการจัดการเรียนการสอน การเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย และการบริการวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งมีผลเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับ โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ประเด็น	เป้าหมายการพัฒนา	ตัวชี้วัด
การบูรณาการการจัดการเรียนการสอน	1. การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะและมีทักษะแห่งอนาคต	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านสุขภาพให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีความรู้และทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต - ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อคุณลักษณะของบัณฑิตด้าน Community Change Agent หรือ 5C+ - ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจในสมรรถนะของบัณฑิตระดับ 3.50 ขึ้นไป (จากคะแนนเต็ม 5) - ผลการประเมินระดับความสุข (Happinometer) ของนิสิตอยู่ในระดับมาก
	2. อาจารย์เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพจากประสบการณ์จริง	<ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์ผู้สอนผ่านการประเมิน UP PSF และได้รับการยกย่องเป็นอาจารย์ต้นแบบ - นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน
การเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย	3. งานวิจัยสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมด้านสุขภาพพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมของคณะฯ เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น - ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ - Best practice ที่ใช้ BCG Model เป็น Platform ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal well-being) - งานวิจัยที่นำไปขยายผลหรือต่อยอดการใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพ - การยกระดับผลิตภัณฑ์จากผลงานวิจัยที่นำไปขยายผลหรือต่อยอดการใช้ประโยชน์สู่เชิงพาณิชย์ - ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในชุมชนหรือใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal well-being)

ประเด็น	เป้าหมายการพัฒนา	ตัวชี้วัด
การบริการวิชาการแก่ชุมชน	4. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> - นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมสุขภาพอย่างยั่งยืน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being) - Best Practice ที่ใช้ BCG Model เป็น Platform ในการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพชุมชนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal well-Being) - การพัฒนาและขับเคลื่อนพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ของชุมชน (UP learning Space)
	5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย	<ul style="list-style-type: none"> - อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและยกระดับองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สู่ นวัตกรรมท้องถิ่นด้านสุขภาพเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being) - Best Practice ที่ใช้ BCG Model เป็น Platform ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นด้านสุขภาพเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal well-being)
	6. มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	<ul style="list-style-type: none"> 1. ขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อมุ่งบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ และมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือ 2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะ สามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ และพร้อมทำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข 3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร 4. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร 5. พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงานตาม Green office เพื่อสร้างความมั่นใจด้านสุขภาพและความปลอดภัย (security)

ส่วนที่ 3 แผนการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการและแผนสนับสนุนทุนการศึกษา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2571 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

แผนการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก พ.ศ. 2569-2571

ปีงบประมาณ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัดกลุ่มวิชา	ลาศึกษาต่อระดับ	สาขาวิชา	สถาบัน/ประเทศ	ทุน	หมายเหตุ
2569	ผศ.พัชรินทร์ ไชยบาล	อาจารย์	การพยาบาลสตรีและเด็ก	ปริญญาเอก	หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต	1. มหาวิทยาลัยพะเยา	ค	
2569	นางพรสวรรค์ คิตคำ	อาจารย์	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	ปริญญาเอก	หลักสูตรการเรือนการสนทนา	1. มหาวิทยาลัยพะเยา	ค	ป.เอก หลักสูตรและการสอน

ปีงบประมาณ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัดกลุ่มวิชา	ลาศึกษาต่อระดับ	สาขาวิชา	สถาบัน/ประเทศ	ทุน	หมายเหตุ
2569	นายธรรมวิทย์ ราญรอน	อาจารย์	การพยาบาล ผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	ปริญญา เอก	Ph.D Nursing	1. ประเทศ อังกฤษ 2. ประเทศ ออสเตรเลีย	ข	1. หลักสูตร DNS วิกฤต 2. ได้หัว
2569	นายจุฑาพงศ์ เดชะสีบ	อาจารย์	การพยาบาล อนามัยชุมชน และจิตเวช	ปริญญา เอก	การพยาบาล	1. มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ 2. มหาวิทยาลัย ขอนแก่น 3. มหาวิทยาลัย บูรพา	ค	1. ได้หัว 2. พยาบาล สาธารณสุข มหิดล
2569	นางสาว ประกายดาว สุทธิ	อาจารย์	การพยาบาล ผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	ปริญญา เอก	Ph.D Nursing	1. ประเทศ ออสเตรเลีย 2. ประเทศ แคนาดา	ข	1. มหิดล inter 2. มหิดล DNS
2570	นางสาวเกษร เกตุชู	อาจารย์	การพยาบาล ผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	ปริญญา เอก	การพยาบาล	1. มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ 2. มหาวิทยาลัย มหิดล 3. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ประเทศไทย	ค	1. ม.เชียงใหม่ 2. ม.ธรรม ศาสตร์
2570	นางสาวเกศินี อิมแมน	อาจารย์	การพยาบาล สตรีและเด็ก	ปริญญา เอก	Ph.D Nursing	1. มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ 2. มหาวิทยาลัย มหิดล	ข	ในประเทศ
2571	นายธนภุต ตะราชิ	ผู้ช่วย สอน	การพยาบาล อนามัยชุมชน และจิตเวช	ปริญญา โท	การพยาบาล จิตเวช	มหาวิทยาลัย เชียงใหม่/ ต่างประเทศ	ข	
2571	นางสาว วิรัญญา ชำนาญหล่อ	ผู้ช่วย สอน	การพยาบาล สตรีและเด็ก	ปริญญา โท	การพยาบาล สูติศาสตร์	มหาวิทยาลัย มหิดล/ ต่างประเทศ	ข	
-	อ.วิไลพร กาเชียงราย	อาจารย์	การพยาบาล ผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	-	-	-		ขอตำแหน่งทาง วิชาการ ไม่ ประสงค์ศึกษา ต่อ

ปีงบประมาณ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัดกลุ่มวิชา	ลาศึกษาต่อระดับ	สาขาวิชา	สถาบัน/ประเทศ	ทุน	หมายเหตุ
-	ผศ. ทศพร ชัยวัฒน์ศรีรัตยาวงศ์	อาจารย์	การพยาบาล อนามัยชุมชน และจิตเวช	-	-	-		ขอตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ประสงค์ศึกษาต่อ
-	นางสาวลินยา เทสุมุท	อาจารย์	การพยาบาล ผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	-	-	1. มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ 2. มหาวิทยาลัย นเรศวร	ค	ลาเรียนปี 2565 ขอคืนทุน เนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพ ขอทำตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนที่ 4 แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

ปีงบประมาณ 2569-2573

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วันบรรจุ/วันเริ่มปฏิบัติงาน	ปี พ.ศ.				
			2569	2570	2571	2572	2573
1	ผศ.ดร.ประภาลี โอภาสนันท์	2 มิ.ย. 46	รศ.				
2	ดร.แสงเดือน พรหมแก้วงาม	1 พ.ค. 48	ผศ.				รศ.
3	ผศ.ดร.วุฒิชัย ไชยรินคำ	1 พ.ค. 48		รศ.			
4	นางสาวพิมพ์ใจ ลังการ์พินธุ์	1 พ.ค. 48		ผศ.			
5	ผศ.ดร.พยาม การดี	1 พ.ค. 48			รศ.		
6	ดร.ปรัชญาพร ธิสาระ	1 พ.ค. 48	ผศ.			รศ.	
7	ผศ.ดร.อิชยา มอญแสง	2 พ.ค. 48		รศ.			
8	ผศ.ดร.ดาว เวียงคำ	20 มิ.ย. 48	รศ.				
10	ผศ.ดร.พิทักษ์พงศ์ ปันตะ	1 ก.ย. 48			รศ.		
11	นางวิมลมาศ จันทรเชื้อ	1 พ.ย. 48	ผศ.				
12	ดร.เกียรติศักดิ์ องกุลนะ	1 พ.ค. 49		ผศ.			รศ.
13	ดร.วิมลทิพย์ พวงเข้ม	12 มิ.ย. 49	ผศ.			รศ.	
14	ดร.นภาพร เขี่ยมละออ	5 ก.ค. 49	ผศ.			รศ.	
15	ผศ.ดร.พัชรินทร์ สังวาลย์	2 ต.ค. 49		รศ.			
16	ผศ.ดร.ปาณิสรา หลีค้วน	1 พ.ย. 49		รศ.			
17	ผศ.ดร.สุทธิดา พงษ์พันธ์งาม	16 พ.ย. 49		รศ.			
18	ผศ.พัชรินทร์ ไชยบาล	7 มิ.ย. 50					รศ.
19	ดร.กฤติพิชญ์ ฐิติพิชญานันท์	20 มิ.ย. 50		ผศ.			

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วันบรรจุ/วันเริ่มปฏิบัติงาน	ปี พ.ศ.				
			2569	2570	2571	2572	2573
20	ผศ.ดร.จุฑามาศ ผลมาก	26 มี.ค. 51		รศ.			
21	ดร.พรทิพย์ ปาอิน	2 เม.ย. 52	ผศ.			รศ.	
22	ผศ.ดร.ศศิวัฒน์ พันธุ์สุวรรณ	19 ม.ค. 53		รศ.			
23	ผศ.ดร.ศิริพร แสงศรีจันทร์	1 ต.ค. 53		รศ.			
24	ผศ.ดร.วิชานีย์ ใจมาลัย	1 มิ.ย. 54		รศ.			
25	ผศ.ดร. บุษยรัตน์ ศิลป วิทยากร	1 มี.ค. 55		รศ.			
26	ผศ.ดร.วรัทยา กุลนิธิชัย	1 พ.ค. 55		รศ.			
27	นางวิไลพร กาเขียงราย	3 ธ.ค. 55	ผศ.				
28	ผศ.ทัฬหวิชญ์ ศรีรัตยาวงศ์	1 ก.ค. 57		รศ.			
29	ผศ.ศุภลักษณ์ อยู่ยอด	12 พ.ย. 57				รศ.	
30	ผศ.พรสวรรค์ คิตคำ	1 เม.ย. 58		รศ.			
31	ผศ.ลินยา เทสุมุทร	1 เม.ย. 58		รศ.			
32	นางสาวเกสร เกตุชู	1 เม.ย. 58	ผศ.			รศ.	
33	นางสาวประกายดาว สุทธิ	3 ส.ค. 58		ผศ.			
34	นางสาวเกศินี อิมแมน	2 พ.ย. 58	ผศ.				
35	นายธรรมวิทย์ ราษฎร์อน	2 พ.ย. 58		ผศ.			
36	ผศ.ณัฐนรี อนุกุลวรรธกะ	1 มิ.ย. 59				รศ.	
37	นายจุฑาทพงศ์ เตชะสีบ	2 ม.ค. 62			ผศ.		
38	นายวิมลัฐ ดวงแสนจันทร์	1 ม.ค. 65	ผศ.				รศ.
39	ดร.ณิรันดร์ วงศ์เจริญ	1 มิ.ย. 65	ผศ.			รศ.	
40	ผศ.ดร. ชณิตา ประดิษฐ์ สถาพร	4 มิ.ย. 2568		รศ.			

ส่วนที่ 5 แผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน
ปีงบประมาณ 2569-2573

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วันบรรจุ/ วันเริ่ม ปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ					
				2569	2570	2571	2572	2571	2573
1	นางสาวกัลยกร รับงาน	10/5/ 2549	รักษาการ หัวหน้างาน บริหาร	ชำนาญ การ				ชำนาญ การ พิเศษ	
2	นางสาว พรรณสุกิตต์ ทาทอง	1/5/ 2550	รักษาการ หัวหน้างาน วิชาการ		ชำนาญ การ			ชำนาญ การ พิเศษ	
3	นางสาวอรพิญ บัวงาม	1/5/ 2550	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน	ชำนาญ การ				ชำนาญ การ พิเศษ	
4	นางนงเยาว์ เฉพะธรรม	1/4/ 2555	รักษาการ หัวหน้า สำนักงาน	ชำนาญ การ			ชำนาญ การพิเศษ		
5	นายพลวัฒน์ สรรพานิช	1/4/ 2555	งานบุคลากร				ชำนาญ การ		
6	นางสาวพิมพ์พรรณ ผลมาก	1/4/2555	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน			ชำนาญ การ			ชำนาญ การพิเศษ
7	นางรัตนา ทาสีทธิ	1/4/ 2555	รักษาการ หัวหน้างาน และ นักวิชาการ การเงิน	ชำนาญ การ				ชำนาญ การพิเศษ	
8	นายสมเกียรติ วงศ์กลม	1/4/ 2555	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์		ชำนาญ การ			ชำนาญ การพิเศษ	
9	นายปรัชญุตล รัตนสุวรรณ	4/1/ 2560	นักวิชาการ ศึกษา			ชำนาญ การ			
10	นางสาวลานนา หมื่นจันทร์	1/4/ 2555	งานวิเคราะห์ นโยบายและ แผน		ชำนาญ การ			ชำนาญ การ พิเศษ	
11	นายฐาณู ผ่านสุวรรณ	4/1/ 2565	นักวิชาการ พัสดุ				ชำนาญ การ		

ส่วนที่ 6 แผนโครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2569

ที่	โครงการ	เป้าหมายความสำเร็จของโครงการ (ร้อยละ)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (เดือน)	ผู้รับผิดชอบ
1	<p>โครงการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากร วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะความรู้ ทักษะ ตามสายวิชาชีพและเกิดความเชี่ยวชาญ</p> <p>ตัวชี้วัดกระบวนการ</p> <p>ตัวชี้วัดผลลัพธ์ บุคลากรได้ไปพัฒนาสมรรถนะ ทั้งจากการอบรม ประชุม สัมมนา ฯลฯ อย่างน้อยร้อยละ 85</p>	90	500,000	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
2	<p>โครงการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (OD)</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของคณะมีความรัก ความผูกพัน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี</p> <p>ตัวชี้วัดกระบวนการ</p> <p>1. ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า 3.51 คะแนน (คะแนนเต็ม 5)</p> <p>2. บุคลากรมีพฤติกรรม/ค่านิยมการมีส่วนร่วมพัฒนาคณะฯ การทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร อย่างน้อยร้อยละ 70</p> <p>ตัวชี้วัดผลลัพธ์ บุคลากรพร้อมทำงานเพื่อองค์กรด้วยความผูกพันและมีความสุข</p>	95	400,000	เม.ย. 69	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
3	<p>กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาองค์กร</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาพัฒนาให้เป็นระบบ สามารถเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ตัวชี้วัดกระบวนการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามพันธกิจภายในองค์กรอย่างน้อย 2 เดือนต่อครั้ง</p> <p>ตัวชี้วัดผลลัพธ์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	100	25,000	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	ผช. ประกัน คุณ ภาพฯ

ที่	โครงการ	เป้าหมาย ความสำเร็จของ โครงการ (ร้อยละ)	งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ (เดือน)	ผู้รับ ผิดชอบ
4	<p>โครงการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ตัวชี้วัดกระบวนการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อ จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด 2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น 3. จำนวนบุคลากรทำตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการ พิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ 4. จำนวนอาจารย์/บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับรางวัล ระดับชาติและนานาชาติ 5. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด <p>ตัวชี้วัดผลลัพธ์ บุคลากรมีสมรรถนะ สามารถ ดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ</p>	100	50,000	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	รองคณบดีฝ่าย บริหาร/ รักษาการ หัวหน้า สำนักงาน

.....