แผนบริหาร และพัฒนาอาจารย์ ประจำปี 2565-2569

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

คำนำ

ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญและมีคุณค่าที่สุดในองค์กร การที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากลจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรขับเคลื่อนให้องค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กลไกหนึ่งเพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างเข้มเข็งคือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างสูงสุด ทั้งด้านวิชาการ ทักษะในการปฏิบัติงาน คุณธรรมจริยธรรม ความสุขในการปฏิบัติงาน และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทั้งนี้ ทิศทางการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงแผนพัฒนาวิทยาลัย นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯ

งานทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

	หน้า
หมวดที่ 1 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง และบริหารทรัพยากรบุคคล	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง และบริหารทรัพยากรบุคคล	2
แนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2
วิธีการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2
กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	5
หมวดที่ 2 ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	7
ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล	7
ระบบบริหารงานบุคคล	8
1.ระบบการสรรหา	8
2.ระบบการพัฒนา	10
3.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	11
4.ระบบการบริหารค่าตอบแทน	11
5.ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	11
ระบบการธำรงรักษา	12
การเกษียณอายุราชการ	14
กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	15
หมวดที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาอาจารย์	16
3.1 ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลทั่วไป	16
3.2 ปรัชญาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	16
3.3 ปณิธานวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	16
3.4 อัตลักษณ์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	16
3.5 เอกลักษณ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	17
3.6 วัฒนธรรมองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	17
3.7 บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	17
3.8 นโยบายวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	17
3.9 วิสัยทัศน์	18

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.10 พันธกิจ	18
3.11 ประเด็นยุทธศาสตร์	19
3.12 เป้าประสงค์	19
3.13 กลยุทธ์	19
อัตรากำลังอาจารย์	21
วุฒิการศึกษาของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง	22
แผนในการพัฒนาอาจารย์ระดับปริญญาเอก (อาจารย์ประจำหลักสูตร)	22
ตารางแสดงการปริมาณการเข้าออกของอาจารย์	23
การเกษียณราชการของอาจารย์	24
แผนการลดและรับเพิ่มอาจารย์	24
การพัฒนาความเชี่ยวชาญ	25
หลักสูตรการอบรมระยะสั้น	25
แผนพัฒนาอาจารย์-การสูญเสีย	26
แผนพัฒนาอาจารย์ ระดับปริญญาโท	27
ตารางแสดงระดับอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน	27
แผนพัฒนาอาจารย์แยกตามสาขาวิชา	28
หมวดที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
ตารางแสดงรายชื่ออาจารย์ที่เกษียณอายุราชการ	42
ตารางแสดงรายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนที่เกษียณอายุราชการ	43
การพัฒนาอาจารย์เฉพาะทางสาขาการพยาบาล	43
แผนการพัฒนาอาจารย์เพื่อเตรียมเข้าสู่สายบริการ	44
แผนการพัฒนาบุคลากรในด้านอื่นๆ	45
หมวดที่ 5 การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง	47
ขั้นตอนหลักการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง	47
การสืบทอดตำแหน่งรองผู้อำนวยการ	51
การสืบทอดตำแหน่งด้านวิชาการ	51
ภาคผนวก	52

หมวดที่ 1
กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง และบริหารทรัพยากรบุคคล

ความเป็นมาและความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดขององค์กร องค์กรจะอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าได้ต้องอาศัยพลังของบุคลากรทุกคนในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กรตลอด จนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การจัดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถร่วมมือและร่วมใจกันเป็นอย่างดีจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึงการจัดการในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ทั้งในการเพิ่มเติมความรู้ความสามารถเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กรและต่อบุคลากรการบริหารงานบุคคล คือ เป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมในส่วนของการจัดคนเข้าทำงานนั้น ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์ทางวิชาการที่เรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล และพัฒนาต่อเนื่องมาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยได้รวมการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ และการจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญต่อองค์กร และปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีบทบาทสำคัญในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ามาทำงานให้อย่างทุ่มเทให้กับองค์กร

จากความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถานบัณฑิตบัณฑิตพยาบาลภายใต้ประกาศสถาบันพระบรมราชชนก เรื่อง การกำหนดหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการภายในสถาบันพระบรมราชชนก ตามประกาศกระทรวงสาธรณสุข เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ ตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ ของวิทยาลัยในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการจัดตั้งจัดทำแผนและพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดเป้าหมาย การวางแผน และบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ของสถาบันพระบรมราชชนก พันธกิจที่ 2 ของคณะพยาบาลศาสต์ และพันธกิจที่ 5 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ทั้งนี้ ตามมติคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ 12/2564 วันที่ 1 กันยายน 2564ที่ได้เห็นชอบให้มีจัดทำแผนอัตรากำลัง และบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2565-2569 และแผนปฏิบัติการประจำปี 2565 ภายใต้โครงการส่งเสริมคุณวุฒิและพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและวิชาการเพื่อกำหนด

ทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษา อันนำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการทำงาน แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ในระยะ 1-5 ปีข้างหน้า เพื่อให้เกิดแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนกองทุนคุ้มครองเด็ก และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง และบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ

แนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตตามที่ได้วางแผนไว้ ซึ่งความสำคัญของการวางแผนก่อให้เกิดประโยชน์คือ

1. ช่วยลดการสูญเสียจากการทำงานซ้ำซ้อน
2. ทำให้มีการกำหนดขอบเขตในการทำงานที่แน่นอนและมีนโยบายที่ชัดเจน
3. ช่วยให้ผู้บริหารเตรียมรับมือสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และความยุ่งยากที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนป้องกันการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นหน่วยงาน การวางแผนจึงเป็นเครื่องมือในการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้ดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ประหยัดเวลา และทรัพยากร นอกจากนี้ การวางแผนจะช่วยให้เกิดการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความราบรื่นและสามารถตรวจสอบความสำเร็จของเป้าหมายได้ แนวคิดหลักในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ต้องการให้เกิดทิศทางในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ให้ประสบความสำเร็จภายใต้วัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ที่มีความชัดเจน ตลอดจนต้องการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาพรวมในการทำงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังมุ่งหวังให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว เป็นกระบวนการสร้างการเรียนรู้ที่นำไปสู่วิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ กระบวนการจัดทำแผนฯ มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในองค์กรและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลัก นอกจากนี้ ในกระบวนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลยังได้ทบทวนวิเคราะห์ถึงเป้าหมายและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อทำความเข้าใจประเมินผลลัพธ์การทำงานที่เกิดขึ้นว่าเป็นอย่างไร เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ เพื่อจะได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) มาปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน

วิธีการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2565 - 2569 และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีพ.ศ. 2565 ดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาเชิงเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study/ Critical Desk Review) โดยมีข้อมูลนำเข้าเพื่อวิเคราะห์ดังนี้

1.1 ปรัชญา ปณิธาน อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัย วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยฯ คณะพยาบาลศาสตร์ และสถาบันพระบรมราชชนก

1.2 บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยฯ คณะพยาบาลศาสตร์ และสถาบันพระบรมราชชนก

1.3 นโยบาย และโครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

1.4 ข้อมูลจากการทวนสอบประสิทธิภาพ และการดำเนินงานตามแผนบริหารพัฒนาอาจารย์ปี พ.ศ. 2560-2564

2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ SWOT Analysis โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

2.1 จุดแข็ง (Strength)

2.1.1 บุคลากรมีความรักความผูกพันในองค์กร ก่อให้เกิดความเสียสละและค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานและเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

2.1.2 อาจารย์มีความรู้และความเชี่ยวชาญ มีคุณวุฒิตรงสาขา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพและสังคม

2.1.3 บุคลากรสายสนับสนุนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของวิทยาลัย

2.1.4 วิทยาลัยได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล 5 ปี ทำให้สามารถจัดทำหลักสูตรเฉพาะต่างๆ เพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาวิชาการและวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 จุดอ่อน (Weakness)

2.2.1 สัดส่วนอาจารย์ระดับปริญญาเอกต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่สภาการพยาบาลกำหนด

2.2.2 อาจารย์ส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนและการจัดการเรียนรู้ในลักษณะ Active Learning ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.3 บุคลากรยังขาดความรู้ ทักษะในการนำระบบ ICT มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

2.2.4 อาจารย์และบุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษไม่ผ่านเกณฑ์ ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ

2.2.5 ขาดการวิเคราะห์ภาระงานทั้งงานหลักและงานรอง ทำให้การกระจายภาระงานไม่เหมาะสมและรายละเอียดลักษณะงาน (Job description) ไม่ชัดเจน

2.3 ภาวะคุกคาม (Threaten)

2.3.1 มีสถาบันการศึกษาหลายแห่ง ส่งผลให้มีความซ้ำซ้อนและขาดแคลนแหล่งฝึก มีคู่แข่งสถานศึกษาในการผลิตพยาบาลในเขตเดียวกัน

2.3.2 ระเบียบราชการมีการเปลี่ยนแปลงทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทำให้เกิดความล่าช้าในการนำมาใช้อ้างอิงเนื่องจากหน่วยงานต้องเวลาในการศึกษาระเบียบนั้นๆ

2.3.3 สถานการณ์โรคอุบัติใหม่ โรคโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กร การผลิตบัณฑิต และพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ

2.4 โอกาส (Opportunities)

ในปัจจุบันประเทศไทยมุ่งสู่การพัฒนาระดับอาเซียนและนานาชาติทำให้บุคลากรต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองและสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศมากขึ้น รวมทั้งการพัฒนานักศึกษาให้มีการเรียนรู้ในทักษะศตวรรษที่ 21ตามกรอบมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา

3. การประชุมจัดทำร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2565 - 2569 และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2565 โดยคณะกรรมการจัดทำแผนและพัฒนาบุคลากร

4. การประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

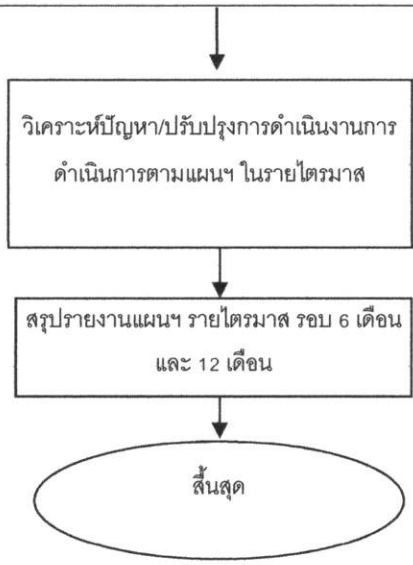
5. สรุปข้อมูลเพื่อจัดทำร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2566 เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็กเห็นชอบ ต่อไป

6. จัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 -2570และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2566

รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ผังกระบวนงาน กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคคลากร

	คู่มือการปฏิบัติงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์	เรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคคลากร	
ลำดับ	ผังกระบวนงาน	ระยะเวลา	รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน
1.	วิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร และความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร	ต.ค.-ก.ย.	คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ของบุคลากรและวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานการบริหารบุคลากร ในรอบปีที่ผ่านมา แล้วนำมาจัดทำรายงานสรุปผลการวิเคราะห์ รวบรวมปัญหา วิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร และความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร
2.	ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะยาว 5 ปี/แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี		จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
3.	ไม่อนุมัติ พิจารณาแผนการบริหารบุคลากร อนุมัติ ประกาศแผนฯ /ดำเนินการตามแผนการบริหารและบุคลากร ติดตามแผนฯ รายไตรมาส รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน	-	-เสนอแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยเพื่อให้ความเห็นชอบและอนุมัติแผนฯ และประกาศแผนฯ ในที่ประชุมประจำเดือน ดำเนินการตามแผนการบริหารและบุคลากร -ติดตามแผนฯ รายไตรมาส รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน

	คู่มือการปฏิบัติงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์	เรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคคลากร	
ลำดับ	ผังกระบวนงาน	ระยะเวลา	รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน
4.		-	- วิเคราะห์ปัญหา/ปรับปรุงการดำเนินงานการดำเนินการตามแผนฯ ในรายไตรมาส - สรุปรายงานแผนฯ รายไตรมาส รอบ 6 เดือน 8 และ 12 เดือน จัดทำสรุปรายงานผลการบริหารบุคลากรสายอาจารย์ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเสนอต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง -นำเสนอรายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยในการพัฒนางานในปีต่อไป

หมาดที่ 2
ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรบุคคล จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดขององค์กร การที่องค์กรจะอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าได้จะต้องอาศัยการรวมพลังของบุคลากรทุกคนในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การจัดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถร่วมมือและร่วมใจกันเป็นอย่างดีจะทำให้องค์เจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดการในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เต็มความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดทั้งในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดทั้งต่อองค์กรและต่อบุคคลากรการบริหารงานบุคคล คือเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมในส่วนของการจัดคนเข้าทำงานนั้นได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์ทางวิชาการที่เรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล และพัฒนาต่อเนื่อง มาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยได้รวมการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษาการจัดสวัสดิการ และการจูงใจในการท างานด้วยวิธีการต่างๆเข้าไว้ด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อองค์การ และปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยมีบทบาทสำคัญในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามาทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์การ

จากความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยจึงกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องและสนับสนุนเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดย มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ระบบการสรรหา (Recruitment)
2. ระบบการพัฒนา (Training & Developmaent)
3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. ระบบการบริหารค่าตอบแทน
5. ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management System)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ใช้ระบบบริหารงานบุคคล ตามกฎหมาย โดยแยกตามประเภทของบุคลากร ได้แก่

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญ
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ลูกจ้างประจำ
4. พนักงานราชการ
5. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ทั้งนี้ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ได้แบ่งระบบบริหารงานบุคคล ออกเป็น 6 ระบบใหญ่ คือ 1) ระบบการสรรหา (Recruitment) 2) ระบบการพัฒนา (Training & Development) 3) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ระบบการบริหารค่าตอบแทน 5) ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 6) ระบบการธำรงรักษา ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวปฏิบัติโดยสังเขป ดังนี้

1. ระบบการสรรหา (Recruitment)

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ มีการจัดทำกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยมีกระบวนการมีดังนี้

1. วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลัง กรอบของตำแหน่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง โดยวิเคราะห์จากข้อมูลภาระงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน และการปฏิบัติงานจริง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และวางแนวทางการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง กรอบของตำแหน่งและภาระหน้าที่

2. ประชุมผู้บริหาร หัวหน้าสาขา หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำกรอบอัตรากำลัง เพื่อชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ที่หน่วยงานรับผิดชอบ

3. จัดทำกรอบอัตรากำลังโดยกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งหลักเกณฑ์การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังตามที่สถาบันกำหนด

4. เสนอคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย เพื่อขอความเห็นชอบกรอบอัตรากำลัง และเสนอคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกต่อไป

1.2 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 กำหนดไว้คือ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการสอบคัดเลือก วิธีการโอนย้าย

ขั้นตอนการสรรหา ดังนี้

1. งานทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบอัตราตำแหน่งว่างระดับแรกบรรจุ (ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ) ที่ต้องการบรรจุและแต่งตั้ง

2. สรุปรายงานตำแหน่งว่างที่ต้องการบรรจุฯ และหมายเหตุในบัญชีถือจ่าย (จ.18) เพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้องของตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง สังกัด ให้ถูกต้องแน่นอน และป้องกันมิให้เกิดความซ้ำซ้อนในการใช้ตำแหน่ง

3. ประสานงานกับคณะพยาบาลศาสตร์ แจ้งรายงานอัตราตำแหน่งว่างที่ต้องการบรรจุฯ เพื่อขอใช้ตำแหน่งว่าง และเพื่อให้ดำเนินการเปิดสอบแข่งขัน หรือนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากสำนักงาน ก.พ.

4. กองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนกประสานงานศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. นำบัญชีรายชื่อจากสำนักงาน ก.พ. (จัดทำบันทึกเสนออธิบดี + หนังสือถึงเลขาธิการ ก.พ. + บัญชีแนบท้ายตำแหน่งว่าที่ต้องการขอนำบัญชีรายชื่อ)

5. สำนักงาน ก.พ.อนุมัติให้นำรายชื่อจากบัญชีอื่น วิทยาลัยฯดำเนินการในขั้นตอนกระบวนการสรรหาฯ เพื่อประกาศขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้

ขั้นตอนการบรรจุและแต่งตั้ง

1. จัดทำหนังสือเรียกผู้สอบคัดเลือก/สอบแข่งขันได้ให้มารายงานตัวที่หน่วยงาน

2. ผู้สอบคัดเลือก/สอบแข่งขันได้มารายงานตัวเพื่อแสดงความประสงค์ขอเข้ารับการบรรจุฯ เข้ารับราชการที่วิทยาลัยฯ ในวันที่มารายงานให้ผู้แสดงความประสงค์ขอเข้ารับการบรรจุฯกรอกเอกสารแบบฟอร์มต่างๆ ดังนี้

- ใบรายงานตัว
- หนังสือรับรองการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
- ข้อมูลพื้นฐานข้าราชการใหม่ (กรณีนำรายชื่อจากบัญชีผู้สอบแข่งขัยได้หน่วยงานอื่นให้กรอกหนังสือแสดงความจำนงฯ

3. จัดทำหนังสือถึงสถานีตำรวจ (ตามทะเบียนบ้าน) ของผู้ที่แสดงความประสงค์เข้ารับราชการเพื่อพิมพ์ลายนิ้วมือตรวจสอบประวัติ

4. ผู้ได้รับการบรรจุฯ มารายงานตัวที่วิทยาลัยฯเพื่อทำแฟ้มประวัติ และสมุด ก.พ.7

5. บันทึกข้อมูลเบื้องต้นของข้าราชการแต่ละรายที่ได้รับการบรรจุฯ ในระบบคอมพิวเตอร์ (เพื่อชื่อ-สกุล วันเดือนปีเกิด เลขประจำตัวประชาชน) เพื่อจัดทำบัญชีแนบท้ายคำสั่งบรรจุฯ

6. จัดทำบันทึก-คำสั่งบรรจุเข้ารับราชการ นำเรียนคณะพยาบาลศาสตร์ (คส.1.1 กรณีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ และคส.1.2 กรณีเป็นผู้สอบคัดเลือกได้)

7. บันทึก และหมายเหตุคำสั่งดังกล่าวในบัญชีถือจ่าย (จ.18)

8. ประงานและจัดทำหนังสือแจ้งรายชื่อข้าราชการที่ได้รับการบรรจุฯ เพื่อเข้ารับการอบรม

9. ส่งตัวข้าราชการไปปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุฯ โดยจัดทำหนังสือส่วนราชการที่ข้าราชการได้รับการบรรจุฯ ให้ทราบและรับรายงานตัว จัดทำหนังสือส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องของข้าราชการที่ได้รับการบรรจุฯ ให้ฝ่ายทะเบียนและบำเหน็จความชอบ (ใบรายงานตัว ใบสมัคร แบบพิมพ์ลายนิ้วมือ) ส่งคำสั่งบรรจุฯให้แก่สำนักงาน ก.พ. และกรมบัญชีกลาง

1.3 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่จะต้องมีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจะต้องผ่านการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่

1) การปฐมนิเทศ งานทรัพยากรบุคคลเป็นผู้จัด

2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบ e-learning ของ สำนักงาน ก.พ. ผ่านทาง https://ocsc.chulaonline.net/ โดยข้าราชการบรรจุใหม่ต้องเข้าระบบเพื่อทำการสมัคร และเลือกเรียนในหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ (001M) ภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 6 เดือน โดยใช้เวลาในการศึกษาแบบเรียนไม่น้อยกว่า 45 ชั่วโมง และทำแบบทดสอบผ่านทุกบทเรียน

3) การอบรมสัมมนาร่วมกัน และได้รับการประเมินความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและความประพฤติประกอบกันซึ่งหากผลการทดลองปฏิบัติราชการ “ไม่ผ่าน” วิทยาลัยฯจะพิจารณาให้ออกจากราชการ

2. ระบบการพัฒนา (Training & Development)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ มีการพัฒนาบุคลากรหลากหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน การสอนงาน การฝึกในการปฏิบัติจริง การจัดการความรู้ในองค์กร การศึกษาด้วยตนเอง

ขั้นตอนระบบการพัฒนา ดังนี้

1. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ผู้รับการพัฒนาสำรวจสมรรถนะ (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ) ของตนเอง เพื่อค้นหาจุดอ่อนที่จำเป็นที่ต้องการพัฒนา และจุดแข็งที่ควรส่งเสริมให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น โดยยึดหลักสมรรถนะหลัก 5 ด้าน (การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม) ซึ่งสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดสมรรถนะที่ต้องการ โดยบุคลากรเขียนความต้องการในการพัฒนาตนเองระยะยาว 5 ปี

2. การหารือร่วมกับหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา

1. เมื่อทำการประเมินตนเองตามขั้นตอนที่ 1 เรียบร้อยแล้ว ให้ผู้รับการพัฒนานำผลการประเมินดังกล่าว มาหารือกับหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลการพัฒนาโดยตรง เพื่อหาข้อตกลงเกี่ยวกับความจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลร่วมกัน

2. ให้ผู้รับการพัฒนาบันทึกผลการหารือในการหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคลลงในแบบฟอร์ม การหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล

3. งานทรัพยากรบุคคล นำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล มาวิเคราะห์ความต้องการ และจัดกลุ่มความต้องในการพัฒนาตนเอง และนำมาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯว่าเป็นไปในทิศทางไหน

4. นำแผนพัฒนาบุคลากรที่วิเคราะห์ความต้องการมาวางแผนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 1 ปี

5. จัดทำแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาบุคลากร เพื่อวางแผนงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา

6. ส่งบุคลากรเข้ารับการประชุม/อบรม/สัมมนาให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

7. การติดตามและทบทวน หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการพัฒนาประชุมหารือร่วมกันเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยทุก 2 เดือน (เมษายน และมิถุนายน) เพื่อติดตามความก้าวหน้า หากไม่เป็นไปตามแผนให้ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และปรับปรุงวิธีการพัฒนาให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง ให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

8. นำผลการการติดตามประเมินผลมาวางแผนการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณถัดไป

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งตามรอบการประเมิน คือ

รอบที่ 1 ในช่วงเดือนตุลาคม ถึง เดือนมีนาคม และ

รอบที่ 2 ในช่วงเดือนเมษายน ถึง เดือนกันยายน

ซึ่งบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงาน

4. ระบบการบริหารค่าตอบแทน

กลุ่มข้าราชการ ได้รับ

- เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง (พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง) ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจาก เงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2547)

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว สำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548)

5. ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สิทธิประโยชน์กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับ

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง

- สวัสดิการการเบิกค่าการศึกษาของบุตรกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง

- สิทธิประโยชน์ในการลา (ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ) ได้แก่ การลาป่วย การลา คลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ (เฉพาะข้าราชการ) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล (เฉพาะข้าราชการ)

- สิทธิประโยชน์ในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) สำหรับข้าราชการ

- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการลูกจ้าง (กสจ.) สำหรับลูกจ้างประจำ

- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรให้เข้าพักที่พักอาศัยของวิทยาลัย

- สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์

- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่ตามโครงการสวัสดิการของวิทยาลัยและโครงการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐกับสถาบันการเงินต่าง ๆ

ข้าราชการที่เป็นสมาชิก กบข. จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินบำเหน็จ บำนาญตามสูตรซึ่งได้รับจากกระทรวงการคลัง ดังนี้

1. สิทธิในการรับเงินสมทบ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบจากรัฐในจำนวนเท่ากับที่สมาชิกสะสมเป็นประจำทุกเดือน

2. สิทธิประโยชน์ทางภาษี สมาชิกสามารถนำใบแจ้งยอดแนบพร้อมแบบ ภ.ง.ด. 90 หรือ 91 เพื่อยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมในส่วนของเงินสะสมเข้า กบข. เฉพาะที่ไม่เกิน 300,000 บาท ในปีภาษีนั้น

3. สิทธิประโยชน์อื่น ๆ สมาชิกจะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ กบข. จะได้รับให้มีขึ้น

ระบบการธำรงรักษา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ มีการธำรงรักษาบุคลากรโดยการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคคล ให้สูงยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรอยู่กับวิทยาลัยอย่างมีคุณค่า และมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของผู้ซึ่งมี ศักยภาพสูง เพื่อให้บุคลากรมีความรักวิทยาลัยและรักงานที่ทำ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจทำงานเต็ม ความสามารถ ผลิตผลงานที่ดีออกมา ให้ความเป็นธรรมและยอมรับในผลงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานดี

1. ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ได้จัดให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทั้ง สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ เป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร และเพื่อสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับบุคลากร มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายวิชาการสามารถทำผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตาม ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ ทั้งนี้ วิทยาลัยฯได้กำหนดขั้นตอนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ดังนี้

1.1.1 ขั้นตอนในการดำเนินการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งทาวิชาการในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

1) ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เสนอแบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (เสนอ แบบ ก.พ.อ.03 พร้อม มคอ. 3 หรือ 4, เอกสารประกอบการสอน/เอกสารคำสอน/เอกสารอำนวยการสอน และผลงานวิชาการ ต่อวิทยาลัย ตามประกาศสถาบันพระบรมราชชนก เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ)

2) วิทยาลัยโดยคณะกรรมการตรวจสอบเอกสาร ผลงานวิชาการ และผลการสอน ตรวจสอบความครบถ้วน ความถูกต้อง และคุณภาพของเอกสารแล้วส่งต่อไปยังคณะพยาบาลศาสตร์

3) คณะพยาบาลศาสตร์ โดยงานทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสาร และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการสอน/อำนวยการสอน

4) คณะกรรมการประเมินผลการสอน/อำนวยการสอน ประเมินผลการสอน/อำนวยการสอนของผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และสรุปผลประเมินผลการสอน/อำนวยการส่งงานทรัพยากรบุคคลของคณะพยาบาลศาสตร์

5) คณะพยาบาลศาสตร์โดยงานทรัพยากรบุคคล รวบรวมแบบ ก.พ.อ.03 ผลงานวิชาการ และสรุปผลปะเมินการสอน/อำนวยการสอน ส่งเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

6) เลขานุการคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ และกองทรัพยากรบุคคลสถาบันพระบรมราชชนก ตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสาร ลงวันที่ได้รับเอกสาร กรณีเอกสารครบถ้วนส่งเอกสารกลับคณะพยาบาลศาสตร์ กรณีเอกสารไม่ครบถ้วน และสรุปรายละเอียดของผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เสนอคณะกรรมการ ก.พ.ว. เพื่อพิจารณา

7) คณะกรรมการ ก.พ.ว. พิจารณาคุณสมบัติ ผลประเมินผลการสอน/อำนวยการสอน และผลงานวิชาการ และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานวิชาการ

8) เลขานุการคณะกรรมการ ก.พ.ว. ประสายผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานวิชาการ จัดทำคั่วแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อให้ประธาน กพว. ลงนาม และส่งผลงานทางวิชาการให้ผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อประเมินผลงานทางวิชาการของผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

9) คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานวิชาการ ประเมินผลงานทางวิชาการ สรุปผลการประเมินผลงานทางวิชาการ

ถ้ามติเอกฉันท์ให้รายงานผลการประเมินผลงานวิชาการต่อคณะกรรมการ ก.พ.ว.

ถ้ามติไม่เป็นเอกฉันท์ ให้นำข้อมูลเข้าที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานวิชาการ

ฝ่ายเลขานุการ จัดส่งข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานวิชาการให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

10) เลขานุการคณะกรรมการ ก.พ.ว. รายงานผลการประเมินผลงานวิชาการ และมติประชุมของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานวิชาการให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

11) คณะกรรมการ ก.พ.ว. พิจารณาให้ความเห็นชอบตามคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานวิชาการ และเสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการสภาสถาบันฯเพื่อลงมติ

12) คณะกรรมการสภาสถาบันฯ พิจารณาอนุมัติ/ไม่อนุมัติ ตำแหน่งทางวิชาการของผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

13) สถาบันพระบรมราชชนก โดยกองทรัพยากรบุคคล ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการโดยระบุสาขาเชี่ยวชาญ เสนออธิการบดีเพื่อลงนาม กรณีผ่านการอนุมัติจากสภาสถาบันฯ และแจ้งคณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อดำเนินการแจ้งกลับวิทยาลัยกรณีไม่ผ่านการอนุมัติจากสภาสถาบันฯ

14) สถาบันพระบรมราชชนก โดยกองทรัพยากรบุคคล แจ้งผลผู้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ไปยัง ก.พ.อ. เพื่อทราบ และแจ้งคณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อแจ้งให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

การเกษียณอายุราชการ

การเกษียณอายุราชการและสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการพึงได้เมื่อพ้นจากราชการโดยไม่มีความผิดบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ได้แก่

<u>บำเหน็จบำนาญปกติ</u> ซึ่งจะได้รับ เมื่อออกจากราชการด้วยเหตุปกติ เช่น

1) ออกจากราชการเพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งหรือมีคำสั่งให้ออก โดยไม่มีความผิดหรือออกตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือทหารออกจากกองหนุนเบี้ยหวัด(เหตุทดแทน)

2) ออกจากราชการเพราะป่วยเจ็บทุพพลภาพที่แพทย์ทางราชการรับรองว่าไม่สามารถรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่ต่อไปได้ (เหตุทุพพลภาพ)

3) มีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ (เกษียณอายุ) หรือ อายุครบ 50 ปีบริบูรณ์แล้วลาออก (เหตุสูงอายุ)

4) หรือกรณีมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ ครบ 30 บริบูรณ์แล้ว ทางราชการสั่งให้ออก หรือผู้ที่มีเวลาราชการครบ 25 ปี บริบูรณ์แล้ว ลาออก (เหตุรับราชการนาน)

ทั้ง 4 เหตุนี้ ถ้ามีเวลาราชการ ไม่ถึง 10 ปี ให้ได้รับบำเหน็จ ถ้ามีเวลา 10 ขึ้นไป ให้รับบำนาญหรือจะขอรับบำเหน็จก็ได้

ทั้งนี้ผู้ที่มีเวลาราชการครบ 10 ปี แล้วลาออก ไม่มีสิทธิ์ได้รับบำเหน็จบำนาญตามข้อที่กล่าวมาแล้วแต่ไม่มีสิทธิ์รับบำเหน็จ

- ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการที่ถือเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ มีสิทธิรับบำเหน็จ

บำนาญดังนี้

ถ้ามีเวลาคำนวณบำเหน็จบำนาญ 25 ปีขึ้นไป ให้ได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนาน

ถ้ามีอายุครบ 50 ปี และมีเวลาคำนวณบำเหน็จบำนาญ ครบ 10 ปีขึ้นไป ให้มีสิทธิรับบำเหน็จเหตุสูงอายุ

ถ้าอายุไม่ครบ 50 ปี มีเวลาคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 10 ปี แต่ไม่ถึง 25 ปี ให้มีสิทธิ์รับเฉพาะบำเหน็จ ถ้ามีเวลาคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ครบ 10 ปี ไม่มีสิทธิ์รับบำเหน็จบำนาญ

บำเหน็จบำนาญพิเศษ จะได้รับเมื่อ

1) ข้าราชการ พลทหารกองประจำการ หรือบุคคลที่ทำหน้าที่ทหารตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด แล้วได้รับอันตราย พิการ เจ็บป่วยถึงทุพพลภาพ เพราะกระทำตามหน้าที่ ให้ได้รับบำนาญปกติ ทั้งบำนาญพิเศษด้วย

2) ถ้าได้รับบำเหน็จบำนาญไปแล้ว หรือ พลทหารกองประจำการ หรือบุคคลที่ทำหน้าที่ทหารตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ได้ออกจากราชการหรือพ้นหน้าที่ไปแล้ว ภายใน 3 ปี ปรากฏชัดว่าเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากสาเหตุในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ก็มีสิทธิ์ได้รับบำนาญพิเศษ ถ้าตายก็ให้ทายาทได้รับบำนาญพิเศษ ทั้งนี้ให้จ่ายตั้งแต่วันขอ ถ้ารับบำเหน็จไปแล้วก็ให้ได้รับบำนาญพิเศษอย่างเดียว

3) ผู้ได้รับอันตรายตามข้อ 1) แม้จะยังไม่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญปกติ ก็ให้รับบำนาญปกติได้

4) ผู้ได้รับอันตรายถ้าเสียชีวิตก่อนได้รับบำเหน็จบำนาญพิเศษ ให้ทายาทได้รับทั้งบำเหน็จตกทอดและบำนาญพิเศษด้วย

5) ผู้ทำหน้าที่ ตามข้อ 1 สูญหายไป หรือเชื่อได้ว่ามีอันตรายถึงตาย เมื่อพ้นกำหนด 2 เดือนนับแต่วันสูญหายให้สันนิษฐานว่าตายและให้ทายาทได้รับบำนาญพิเศษ

บำเหน็จตกทอด ทายาทจะได้รับเมื่อ

1) ข้าราชการ ตายในระหว่างรับราชการ ทายาท (ต้องอายุไม่เกิน 20 ปี เว้นแต่กำลังศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า แต่ต้องไม่เกิน 26 ปีหรือเว้นแต่เป็นบุคคลพิการหรือทุพพลภาพ) จะได้รับบำเหน็จตกทอดเท่ากับเงินเดือนสุดท้าย คูณเวลาราชการ

2) ตายในระหว่างได้รับบำนาญปกติ หรือมีสิทธิ์ได้รับบำนาญปกติหรือบำนาญพิเศษ ทายาทมีสิทธิ์ได้รับบำเหน็จตกทอด เป็นจำนวน 30 เท่า ของบำนาญรายเดือน (ข้อยกเว้นเหมือนข้อ 1)

3) บำเหน็จตกทอดรายใด คำนวณได้ยอดต่ำกว่า 3,000 บาท ให้จ่าย 3,000

กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

สมาชิกที่พ้นสภาพด้วยเหตุสูงอายุ, เหตุทดแทน, เหตุทุพพลภาพ และเหตุเสียชีวิต สมาชิกและทายาทจะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในส่วนของเงินที่ได้รับจาก กบข. ในปีที่ได้รับเงินนั้น

หมวดที่ 3
แผนการบริหารและพัฒนาอาจารย์

3.1 ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลทั่วไป

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 224 ถนนพลแพน ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี บนเนื้อที่ 16 ไร่ 23 ตารางวา ซึ่งประทานโดย พลตรีพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมหลวงสรรพสิทธิประสงค์ ข้าหลวงต่างพระองค์ประจำมณฑลอีสาน ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ในส่วนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ หม่อมเจ้าหญิงบุญจิราธร (ชุมพล) จุฑาธุช ซึ่งเป็นธิดาของพระองค์ท่านได้บริจาคทรัพย์สินและให้ความอุปการคุณต่อกิจการของวิทยาลัย รวมทั้งกิจการการแพทย์-พยาบาลของหน่วยงานอื่นๆอยู่เสมอ ดังนั้นเพื่อเป็นการระลึกถึงพระองค์ท่าน หน่วยงานราชการ พ่อค้า ประชาชน ชาวจังหวัดอุบลราชธานี และพระประยูรญาติ จึงพร้อมใจกันสร้างอนุสาวรีย์ หม่อมเจ้าหญิงบุญจิราธร (ชุมพล) จุฑาธุช ไว้ในบริเวณวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ เพื่อเป็นที่เคารพสักการะและเป็นอนุสรณ์แห่งความดีงาม โดยทำพิธีเปิดอนุสาวรีย์ ในวันที่ 10 สิงหาคม 2525 อันเป็นวันคล้ายวันประสูติครบรอบ 85 ชันษา

3.2 ปรัชญาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

3.3 ปณิธานวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

มุ่งผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลและบุคลากรด้านสาธารณสุขที่มีความรู้ มีคุณธรรม นำไปปฏิบัติได้ และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3.4 อัตลักษณ์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

อัตลักษณ์วิทยาลัย คือ **การบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์** ซึ่งหมายถึง การให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก โดยมีการกำหนดสมรรถนะบัณฑิตที่จะนำไปสู่อัตลักษณ์ คือ SPS (Smart, Professional, Service mind) ซึ่งมีความหมายดังนี้

SPS: ความรู้ คู่คุณธรรม นำสู่การปฏิบัติ

S (Smart) หมายถึง ฉลาดใฝ่รู้ บุคลิกภาพดี มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและภาษาต่างประเทศ

P (Professional) หมายถึง ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพโดยคำนึงถึงสิทธิความเป็นมนุษย์และเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บัณฑิต

S (Service mind) หมายถึง มีจิตบริการ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น

3.5 เอกลักษณ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์

สร้างคนจากชุมชนเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน (Community Health System) ตามเอกลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนกและคณะพยาบาลศาสตร์

สร้างคน หมายถึง การผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ

ระบบสุขภาพชุมชน หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ โดยมีความหมายและขอบเขตที่กว้างขวางเกี่ยวข้องกับเหตุและปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบกับสุขภาพหลายด้านทั้งด้านบุคคล ครอบครัว ชุมชน สภาพแวดล้อมและระบบบริการสุขภาพ

3.6 วัฒนธรรมองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

3.7 บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

หมายความว่า ส่วนราชการในสังกัดคณะ มีหน้าที่จัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

3.8 นโยบายวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

เพื่อให้การดำเนินงานของวิทยาลัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์สูงสุด จึงขอประกาศนโยบายวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ดังนี้

1.การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

2. พัฒนาวิทยาลัยให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญด้านปฏิบัติการพยาบาล มีสมรรถนะทางวิชาชีพตามมาตรฐานสากลเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นจากสังคมทั้งใน ระดับชาติ ระดับอาเซียน และระดับนานาชาติ

3. มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีอัตลักษณ์และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถาบัน มีความรู้ คู่คุณธรรม นำสู่การปฏิบัติได้

4. พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะสากล มีคุณธรรมจริยธรรม และมีผลงานวิชาการที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ ระดับอาเซียน และระดับนานาชาติ

5. ส่งเสริมการวิจัย ผลงานวิชาการ/นวตกรรมที่รับใช้สังคมและได้รับการยอมรับ เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการทั้งในระดับชาติ ระดับอาเซียน และระดับนานาชาติ

6. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทางสุขภาพ การบริการวิชาการแก่สังคม การพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้ได้รับการยอมรับในระดับชาติ ระดับอาเซียน และระดับนานาชาติ

7. ทำนุบำรุง เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยและพหุวัฒนธรรมด้านสุขภาพ

8. สร้างความร่วมมือด้านวิชาการและวิชาชีพกับเครือข่ายระดับชาติ ระดับอาเซียน และระดับนานาชาติ

9. ยกระดับการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับชาติและระดับอาเซียน และนำระบบการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพการทำงาน

3.9 วิสัยทัศน์ (VISION)

"สถาบันอุดมศึกษาพยาบาลเพื่อชุมชนที่ได้รับการยอมรับในระดับอาเซียน"

3.10 พันธกิจ (MISSION)

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพตามมาตรฐานสากล

2. วิจัยและสร้างสรรค์นวตกรรม

3. บริการวิชาการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

5. พัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรคุณธรรมที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3.11 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

1. การผลิตบัณฑิตพยาบาลเพื่อสุขภาวะชุมชนด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

2. การสร้างผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ/นวตกรรมร่วมกันระดับชาติหรือนานาชาติ

3. การบริการวิชาการด้านสุขภาพโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนระดับชาติหรือนานาชาติ

4. การทำนุบำรุง เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยและพหุวัฒนธรรม

5. การพัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรคุณธรรมที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3.12 เป้าประสงค์ (Goals)

1. บัณฑิตพยาบาลมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ เพื่อพัฒนาสุขภาวะชุมชน

2. มีผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ/นวตกรรมที่ตีพิมพ์/เผยแพร่ระดับนานาชาติ

3. มีวิจัยร่วมกันระหว่างประเทศ

4. มีศูนย์การเรียนรู้/ศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านสุขภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ

5. มีบริการวิชาการจากการมีส่วนร่วมของชุมชนในระดับชาติหรือนานาชาติ

6. บุคลากรในองค์กรและนักศึกษามีความภาคภูมิใจและร่วมสืบสานศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาไทยและพหุวัฒนธรรม

7. วิทยาลัยมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3.13 กลยุทธ์ (strategy)

1. พัฒนาบัณฑิตให้มีความรู้ด้านวิชาชีพและวิชาการตามมาตรฐานสากลที่ตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพของประเทศและได้มาตรฐานอาเซียน

2. พัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบ Active learning ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะศตวรรษที่ 21 อัตลักษณ์และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

3. พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา"

4. พัฒนาระบบการจัดการผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ/นวตกรรมให้ได้รับการตีพิมพ์/เผยแพร่ระดับชาติและระดับนานาชาติ และมีการทำวิจัยร่วมกันระดับชาติหรือนานาชาติ

5. แสวงหาแหล่งทุนภายในและภายนอกสนับสนุนผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ/นวัตกรรม"

6. พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านผู้สูงอายุที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือ นานาชาติ

7. พัฒนาบริการวิชาการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และศูนย์การเรียนรู้ด้านสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนระดับชาติ หรือนานาชาติ"

8. ส่งเสริมความตระหนักและแสดงออกถึงจิตสำนึกของความเป็นไทยและพหุวัฒนธรรมของอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา

9. พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

10. เสริมสร้างความร่วมมือด้านวิชาการและวิชาชีพระดับชาติ ระดับอาเซียน และระดับนานาชาติ

11. เร่งรัดพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งสนับสนุนและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานและที่อยู่อาศัย

12. เร่งรัดพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ให้ตอบสนองการดำเนินงานตามพันธกิจ

13. พัฒนาการสื่อสารและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของวิทยาลัย

14. พัฒนาความเชี่ยวชาญของอาจารย์และบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและอาเซียน

15. ยกระดับการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับชาติและ/หรือระดับอาเซียน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรรพสิทธิประสงค์ มีการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยให้แผนพัฒนาสอดคล้องกับสมรรถนะที่วิทยาลัยพึงประสงค์ และให้บุคลากรของวิทยาลัยมีส่วนร่วม โดยให้ผู้บริหารทุกส่วนงานมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์วิสันทัศน์ เป้าหมายตลอดจนสภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ใช้วิธีการระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งยึดกรอบกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯ เป็นตัวกำหนดหลัก มีเป้าหมายให้มีบุคลากรมีความสุขในการทำงาน มุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนเก่ง คนดี มีส่วนร่วม ทั้งบุคลากรหน่วยงานต่างๆ และมีทักษะในการบริการและบริหาร ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จากการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย ดังนี้

อัตรากำลังอาจารย์

จำนวนบุคลากรในปีงบประมาณ 2565 มีดังนี้

อัตรากำลังของสายอาจารย์	จำนวน	ร้อยละ	ปฏิบัติงานจริง	ร้อยละ	หมายเหตุ
ตาม จ.18	66	90.41	61	92.54	-ไปช่วยราชการสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 2 ราย (น.ส.ณัฏฐวรรณ คำแสน และนางปรางทิพย์ ทาเสนาะเอลเทอร์) -ลาศึกษาต่อปริญญาเอกต่างประเทศ 1 ราย (น.ส.แสงเดือน กิ่งแก้ว ตั้งแต่วันที่ 1 ก.ย.63-31ส.ค.67) -ลาศึกษาต่อปริญญาเอกในประเทศ 1 ราย (น.ส.ไวยพร พรมวงค์ ตั้งแต่วันที่ 9ส.ค.64-8ส.ค.69) -ลาฝึกอบรมหลังปริญญาเอก 1 ราย (น.ส.พัชรี ใจการุณ)
มาช่วยราชการ	4	5.48	4	5.97	-มาช่วยราชการ (นางญาณี แสงสาย, นางจงลักษณ์ ทวีแก้ว, น.ส.บุปผา ใจมั่น, นางวิศริยาพรรณ สืบศิรินุกูล)
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	3	4.11	1	1.49	-ลาศึกษาต่อปริญญาโทในประเทศ 2 ราย (น.ส.ปณิตา จันทรา และน.ส.พรธิรา บุญฉวี ตั้งแต่วันที่ 7 มิ.ย.64-31ก.ค.65)
รวม	**73**	**100**	**66**	**100**	

วุฒิการศึกษาของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาเอก	8	11.94
ปริญญาโท	52	79.10
ปริญญาตรี	6	8.96
รวม	**66**	**100**

แผนในการพัฒนาอาจารย์ระดับปริญญาเอก (อาจารย์ประจำหลักสูตร)

สาขาวิชา	ข้อมูลปัจจุบัน(N)	ป.เอก ปี64 (baseline)	เป้าหมาย	แผนในการพัฒนา				
				ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
สูติศาสตร์	13	0	5	2	-	-	3	2
เด็ก	8	1	3	-	-	2	1	2
ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	20	6	8	-	2	-	6	1
อนามัยชุมชน	12	1	5	-	1	-	2	2
จิตเวช	7	0	3	1	-	-	0	2
รวม	**60**	**8**	**24**	**3**	**3**	**2**	**12**	**9**

ตารางแสดงการปริมาณการเข้าขออกของอาจารย์ (ตาม จ. 18)

การเข้า-ออกของบุคลากร	ปีงบประมาณ 2565			รวม	ปีงบประมาณ 2566			รวม	ปีงบประมาณ 2567			รวม	ปีงบประมาณ 2568			รวม	ปีงบประมาณ 2569			รวม
	จ.18	พสก.	ช่วยราชการ		จ.18	พสก.	ช่วยราชการ		จ.18	พสก.	ช่วยราชการ		จ.18	พสก.	ช่วยราชการ		จ.18	พสก.	ช่วยราชการ	
ปฏิบัติราชการจริง	61	1	4	66	60	4	4	68	59	4	4	67	57	6	4	67	53	6	4	53
บรรจุ/จ้างเพิ่ม	-	3	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ลาศึกษาต่อ	3	2	-	5	4	-	-	4	2	-	-	2	1	-	-	1	1	-	-	1
กลับจากลาศึกษา	-	-	-	-	1	-	-	1	-	2	-	-	7	-	-	7	5	-	-	5
รับย้าย/รับโอน	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ย้ายออก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เกษียณอายุราชการ	1	-	-	-	1	-	-	1	2	-	-	2	4	-	-	4	1	-	-	1
ลาออก	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
เสียชีวิต	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

การเกษียณราชการของอาจารย์

การวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังสายอาจารย์พบว่า อาจารย์ที่เกษียณอายุราชการภายใน 5 ปี (ปีงบประมาณ 2565-2569) มีดังนี้

ปีงบประมาณ	จำนวน (คน)	ชื่อ-สกุล
2565	1	1.นางสายพิณ เกตุแก้ว
2566	1	1.นางสาวปัทมา ผ่องศิริ
2567	2	1.นางสาวกิตติยาพร จันทร์ชม 2.นางปภาดา น้อยวงศ์
2568	4	1.นายสอาด มุ่งสิน 2.นางจรูญศรี มีหนองหว้า 3.นางกุลธิดา กุลประทีปัญญา 4.นางสาววรางคณา บุตรศรี
2569	1	1.นางสาววารุณี นาดูน

แผนการลดและรับเพิ่มอาจารย์

แผนการลดและรับเพิ่ม	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	รวม
อาจารย์เกษียณอายุราชการ	1	1	2	4	1	8
แผนการรับเพิ่ม	3	-	-	-	-	3
ผลต่างการเพิ่ม	**+2**	**-1**	**-2**	**-4**	**-1**	**-6**

หมายเหตุ ปีงบประมาณ 2565 มีนักเรียนทุนอาจารย์สำเร็จการศึกษา 3 ราย

แผนในการบริหารอัตรากำลังอาจารย์ประกอบด้วย

สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าผู้สอนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด (FTES) เท่ากับ 1:5.95

การพัฒนาความเชี่ยวชาญ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตรตามสาขาที่ปฏิบัติ และตามความต้องการในการพัฒนาเชิงวิชาการ โดยสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองปีละ 15,000 – 20,000 บาท ตามตำแหน่งทางการบริหารที่ปฏิบัติตามโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพ และภารกิจของวิทยาลัย ของทุกปี และวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญไปเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ การเป็นวิทยากรทั้งภายในและภายนอก

หลักสูตรการอบรมระยะสั้น

วิทยาลัยฯ เปิดการอบรมระยะสั้น 4 เดือน ดังนี้

1. หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ)
2. หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้ป่วยมะเร็ง
3. หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลแบบประคับประคอง
4. หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติครอบครัว

และมีแผนจะสร้างหลักสูตรการอบรมเปิดการอบรมเฉพาะทางของในปัจจุบัน ดังนี้

1. หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางเวชปฏิบัติฉุกเฉิน
2. หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางหัวใจล้มเหลว

ส่วนในอนาคตมีแผนจะสร้างหลักสูตรการอบรมเฉพาะทาง ดังนี้

1. หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางผู้สูงอายุ

แผนการพัฒนาอาจารย์ในหลักสูตรเฉพาะทางที่จะจัดทำหลักสูตรขอรับรองจากสภาการพยาบาลและจะเปิดสอน

1. หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางเวชปฏิบัติฉุกเฉิน
   ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 1.อ.สำเร็จ เทียนทอง
   2.อ.สาดี แฮลมินตัน
2. หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางหัวใจล้มเหลว
   ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 1.อ.อรทัย พรมแก้ว
   2.อ.ธีราภรณ์ บุญล้อม

แผนพัฒนาอาจารย์-การสูญเสีย ระดับปริญญาเอก

ชื่อ-สกุล	2564		2565		2566		2567		2568		2569	
	ป.เอก	ศึกษาต่อ/เกษียณ	ป.เอก	ศึกษาต่อ/เกษียณ	ป.เอก	ศึกษาต่อ/เกษียณ	ป.เอก	ศึกษาต่อ/เกษียณ	ป.เอก	ศึกษาต่อ/เกษียณ	ป.เอก	ศึกษาต่อ/เกษียณ
1.น.ส.ปัทมา ผ่องศิริ	1		1			-1		-1		-1		-1
2.นางจรูญศรี มีหนองหว้า	1		1		1		1			-1		-1
3.นางกุลธิดา กุลประทีปัญญา	1		1		1		1			-1		-1
4.น.ส.นุสรา ประเสริฐศรี	1		1		1		1		1		1	
5.นางสาดี แฮลมินตัล	1		1		1		1		1		1	
6.นางวิรัลพัชร สกุลสันติพร เศลล์	1		1		1		1		1		1	
7.นายนภัทร บุญทียม	1		1		1		1		1		1	
8.น.ส.พรทิพย์ แก้วสิงห์	1		1		1		1		1		1	
9.น.ส.บุปผา ใจมั่น		-1	1		1		1		1		1	
10.น.ส.อรดี โชคสวัสดิ์		-1	1		1		1		1		1	
11.น.ส.อัญชลี ฐิตะสาร		-1	1		1		1		1		1	
12.น.ส.พัชรี ใจการุณ		-1		-1	1		1		1		1	
13.นางอภิรดี เจริญนุกูล		-1		-1	1		1		1		1	
14.น.ส.อรุณศรี ผลเพิ่ม		-1		-1	1		1		1		1	
15.นางวิมลพรรณ สังข์สกุล		-1		-1		-1	1		1		1	
16.นางสมรัก ครองยุทธ		1		-1		-1	1		1		1	
17.น.ส.ไวยพร พรมวงค์		-1		-1		-1		-1	1		1	
18.น.ส.แสงเดือน กิงแก้ว		-1		-1		-1		-1	1		1	
19.นายเชาวลิต ศรีเสริม				-1		-1		-1		-1	1	
20.น.ส.สุภัสสร เลาะหะนะ				-1		-1		-1	1		1	
21.น.ส.ลักขนา ขอบเสียง				-1		-1		-1	1		1	
22.นายชนุกร แก้วมณี				-1		-1		-1	1		1	
23.น.ส.พนัชญา ขันติจิตร				-1		-1		-1	1		1	
24.น.ส.ณัฐธยาน์ ชาบัวคำ				-1		-1		-1	1		1	
25.น.ส.จิณวัตร จันครา				-1		-1		-1	1		1	
26.น.ส.รัตนา บุญพา				-1		-1		-1	1		1	
27.นางวรจรรฑญาร์ มงคลดิษฐ์				-1		-1		-1	1		1	
28.นางจงลักษณ์ ทวีแก้ว				-1		-1		-1	1		1	
29.นายทัตภณ พละไชย						-1		-1		-1	1	
30.น.ส.สุนันทา ศรีมาคำ						-1		-1		-1	1	
31.น.ส.ณัฐรินทร์ สกุลนิธิวัฒน์						-1		-1		-1	1	
32.น.ส.รัสวรรณ แสนคำหมื่น						-1		-1		-1	1	
33.นายวิษณุ จันทร์สด						-1		-1		-1	1	
34.น.ส.อนงค์ลักษณ์ วงศ์ตรี						-1		-1		-1	1	
35.นางสกลสุภา อภิชัจบุญโชค						-1		-1		-1	1	
36.น.ส.ธีราภรณ บุญล้อม								-1		-1		-1
37.นายบุญชัย ภาละกาล								-1		-1		-1
38.น.ส.อรนิตย์ จันทะเสน								-1		-1		-1
39.น.ส.กัลยา บัวบาน								-1		-1		-1
40.น.ส.วิจิตรา จิตรักษ์										-1		-1
41.น.ส.จตุพร จันทะพฤกษ์												-1
42.น.ส.ภาวิณี หาระสาร												-1
รวม	**8**	**-10**	**11**	**-17**	**13**	**-22**	**15**	**-24**	**24**	**-16**	**32**	**-10**

แผนพัฒนาอาจารย์ ระดับปริญญาโท

อาจารย์	ปริญญาโท				
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
นางสาวอภิษญา เยี่ยมราษฎร์ (นักเรียนทุน)			1		
นางสาวอรัญญา คำโสภา (นักเรียนทุน)			1		
นางสาวปาลิตา เผ่าสิงห์ (นักเรียนทุน)			1		
นายสิตศรรษ์ วงษ์อนันต์					1
นายธีรวีร์ มรกตเขียว				1	

ตารางแสดงระดับอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน

ปีงบประมาณ 2565	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	4
พนักงานงานราชการ	4
ลูกจ้างประจำ	7
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	16
ลูกจ้างเหมาบริการ	15

แผนพัฒนาอาจารย์แยกตามสาขาวิชา

แผนพัฒนาอาจารย์สาขาการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์ ปีการศึกษา 2565

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่ใบประกอบวิชาชีพ	คุณวุฒิ	การฝึกอบรมเฉพาะทาง (ที่ผ่านมา)	แผนพัฒนาอาจารย์ 5 ปี (การศึกษาต่อที่สูงขึ้น อบรมเฉพาะทาง พัฒนาภาษาอังกฤษ					แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5 ปี (ผศ. รศ. ศ.)				
						ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570	ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570
						ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569	ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569
1	นางมนชยา ก้างยาง	ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าสาขาฯ)	4711182656	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลสตรี ม.เชียงใหม่ 23 เม.ย. 2547 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วพบ.สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2542	-	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	ผศ.
2	นางสาวพิสมัย วงศ์สง่า	ชำนาญการพิเศษ	4611097220	- วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข ม.มหิดล พ.ศ. 2546 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วพบ.สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2541		ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	ผศ.
3	นางพรรณวดี บูรณารมย์	ชำนาญการพิเศษ	4511086546	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลมารดาและทารกแรกเกิด ม. มหิดล ต.ค. 2544 - พยาบาลศาตรบัณฑิต วพบ.สุรินทร์ พ.ศ. 2538		ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	ผศ.
4	นางสาวอัญชลี ฐิตะสาร	ชำนาญการพิเศษ	4511107297	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลแม่และเด็ก - ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี		ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	-	-	-	ผศ	รศ
5	นางสาวอรดี โชคสวัสดิ์	ชำนาญการ	4511107297	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลสตรี) - ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี	-	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน		ผศ	ผศ	ผศ	รศ
6	นางจงลักษณ์ ทวีแก้ว	ชำนาญการ	4511093107	- พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต(พยาบาลศาสตร์แขนงวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 20 มกราคม 2558 - ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี) วพบ. สรรพสิทธิประสงค์ 15 มีนาคม 2540	- การพยาบาลผดุงครรภ์ชั้นสูง หลักสูตร 4 เดือน มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2547 - หลักสูตรการเรียนการสอนพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2556	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน ศึกษาต่อ ป.เอก (นอกเวลา)	ปฏิบัติงาน ศึกษาต่อ ป.เอก (นอกเวลา)	ปฏิบัติงาน ศึกษาต่อ ป.เอก (นอกเวลา)	ปฏิบัติงาน ศึกษาต่อ ป.เอก (นอกเวลา)		ผศ.	ผศ.	ผศ.	
7	นางสาวสุภัสสร เลาะหะนะ	ชำนาญการ	4811189039	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการผดุงครรภ์ชั้นสูง คณะพยาบาลศาสตร์ ม.มหิดล 2559 - พยาบาลศาตรบัณฑิต วพบ.สระบุรี 2548		ศึกษาต่อระดับ ป.เอก	ศึกษาต่อระดับ ป.เอก	ศึกษาต่อระดับ ป.เอก	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	-	-	-	ผศ.	ผศ.
8	นางสาวจิณวัตร จันครา	ชำนาญการ	5311216023	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย 20 ม.ค. 2558 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี พ.ศ. 2553		ศึกษาต่อระดับ ป.เอก	ศึกษาต่อระดับ ป.เอก	ศึกษาต่อระดับ ป.เอก	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่ใบประกอบวิชาชีพ	คุณวุฒิ	การฝึกอบรมเฉพาะทาง (ที่ผ่านมา)	แผนพัฒนาอาจารย์ 5 ปี (การศึกษาต่อที่สูงขึ้น อบรมเฉพาะทาง พัฒนาภาษาอังกฤษ					แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5 ปี (ผศ. รศ. ศ.)				
						ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570	ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570
						ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569	ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569
9	นางสาวกัลยา บัวบาน	ชำนาญการ	5411222616	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการผดุงครรภ์ ม.บูรพา 2561 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วพบ.สรรพสิทธิประสงค์ 2554		ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	-	-	-	ผศ.	ผศ.
10	นางสาวณัฐรินทร์ สกุลนิธิวัฒน์	ชำนาญการ	5511232836	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการผดุงครรภ์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2562 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วพบ.สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ.2555	-	ปฏิบัติงาน	ศึกษาต่อระดับ ป.เอก	ศึกษาต่อระดับ ป.เอก	ศึกษาต่อระดับ ป.เอก	ศึกษาต่อระดับ ป.เอก	-	-	-	-	ผศ.
11	นางสาวสุนันทา ศรีมาคำ	ชำนาญการ	5511232894	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการผดุงครรภ์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล 2560 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วพบ. สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ.2555		ปฏิบัติงาน	ศึกษาต่อระดับ ป.เอก	ศึกษาต่อระดับ ป.เอก	ศึกษาต่อระดับ ป.เอก	ศึกษาต่อระดับ ป.เอก	-	-	-	-	ผศ.
	จำนวนนักศึกษา/รายวิชา/หอผู้ป่วยที่ส่งนักศึกษฝึกปฏิบัติวิชาการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์														
	อัตรากำลังที่ต้องการ (ไม่นับ ป.ตรี)														
	อัตรากำลังที่มี (ไม่นับ ป.ตรี)					10	10	10	11	11					
	สรุปอัตรากำลังสาขาการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์														

แผนพัฒนาอาจารย์สาขาการพยาบาลเด็ก ปีการศึกษา 2565

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่สมาชิกสภาการพยาบาล	เลขที่ใบประกอบวิชาชีพ	คุณวุฒิ	การฝึกอบรมเฉพาะทาง(ที่ผ่านมา)	แผนพัฒนาอาจารย์ 5 ปี (การศึกษาต่อที่สูงขึ้น อบรมเฉพาะทาง พัฒนาภาษาอังกฤษ)					แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5 ปี (ผศ. รศ. ศ.)				
							ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570	ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570
							ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569	ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569
							ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70	ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70
1	ดร.วิรัลพิชร สกุลสินติพร เคอง์	ชำนาญการพิเศษ (รองฯ ฝ่ายวิชาการ)		4511028114	*- Doctor of Philosophy (Nursing) University of Wisconsin - Milwaukee * พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (พยาบาลศึกษา) มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์(2543) * ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี 2539	-ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง 2563	-	ลาออก	ลาออก	ลาออก	ลาออก	-	-	-	-	-
2	อ.วิมลพรรณ สังข์สกุล	อาจารย์ (หัวหน้าสาขา)		4511078028	*-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (พยาบาลศึกษา) มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์(2542) *-ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ (2537)	-ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง 2564	ศึกษาต่อป.เอก พิเศษ ผบก.	ศึกษาต่อป.เอก พิเศษ	-	-	-	ผศ.*				
3	ดร.ณัฏฐวรรณ คำแสน	อาจารย์	51313	4511077432	*Doctor of Philosophy (Pediatric Nursing), Case Western Reserve University (2551) *-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (พยาบาลศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2541) *-ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ (2537)	Postdoctoral Research Fellowship, the Center for Sexuality and Health Disparities (CSHD), School of Nursing, University of Michigan (2015-2017) funding by the National Institutes of Health (NIH)	-	-	-	-	-	ผศ.*		รศ.		
4	อ.สมจิก ครองสุทธ	อาจารย์	101122	4511176578	*-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช) มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่สำเร็จการศึกษา 2560 *-พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2545	- การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี *พยาบาลเฉพาะทางทารกแรกเกิด หลักสูตรการพยาบาลผู้ป่วยทารกทารกแรก เกิดน้ำหนักตัวน้อยหรือวิกฤต(หลักสูตร 1 เดือน) 2562	ศึกษาต่อป.เอก พิเศษ ผบก.	ศึกษาต่อป.เอก พิเศษ	-	-	-	ผศ.*	-	-	รศ.	
5	อ.สกลสุภา อภิชัยบุญโชค	อาจารย์		4511059308	*-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลสุขภาพเด็ก) มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2554) * ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ (2538)			ศึกษาต่อป.เอก พิเศษ	ศึกษาต่อป.เอก พิเศษ	ศึกษาต่อป.เอก พิเศษ	-	ผศ.*			รศ.	
6	อ.วิศิรยาพรรณ สิบศิริบุญ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ		4911171035	*-ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น (2562) *-ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ (2549)	พยาบาลเฉพาะทางทารกแรกเกิดหลักสูตรการพยาบาลผู้ป่วยทารกทารกแรก เกิดน้ำหนักตัวน้อยหรือวิกฤต (หลักสูตร 1 เดือน) 2562	-	-	-	-	-					

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่สมาชิกสภาการพยาบาล	เลขที่ใบประกอบวิชาชีพ	คุณวุฒิ	การฝึกอบรมเฉพาะทาง(ที่ผ่านมา)	แผนพัฒนาอาจารย์ 5 ปี (การศึกษาต่อที่สูงขึ้น อบรมเฉพาะทาง พัฒนาภาษาอังกฤษ)					แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5 ปี (ผศ. รศ. ศ.)				
							ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570	ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570
							ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569	ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569
							ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70	ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70
7	อ.ภคกร บวรสารรณ์	อาจารย์		5111205387	*-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(การพยาบาลเด็ก) มหาวิทยาลัยมหิดล (2559) *-พยาบาลศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ (2551)		-	-	ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก					ผ.ศ.
8	อ.เรืองฤทธิ์ ไทรทันธ์	อาจารย์		5211209262	*-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(การพยาบาลเด็ก) มหาวิทยาลัยบูรพา (2559) *-พยาบาลศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ (2552)		-	-	-	-	-					
9	อ.รัตวรรณ แสนคำหมื่น	อาจารย์		5411222637	*-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(การพยาบาลเด็ก) มหาวิทยาลัยมหิดล (2563) *-พยาบาลศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ (2554)		-	ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก					
10	อ.ชนิกานต์ เกษมราช	อาจารย์		5411222623	*-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(การพยาบาลเด็ก) มหาวิทยาลัยมหิดล (2566) *-พยาบาลศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์2554		-	-	-	-	-					
11	อ.ปณิดา จันทรา	พยาบาลวิชาชีพ		6111284956	*-พยาบาลศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ (2561)		-	-	-	-	-					

แผนพัฒนาอาจารย์สาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน ปีการศึกษา 2566

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่สมาชิกสภาการพยาบาล	เลขที่ใบประกอบวิชาชีพ	คุณวุฒิ	การฝึกอบรมเฉพาะทาง(ที่ผ่านมา)	แผนพัฒนาอาจารย์ 5 ปี (การศึกษาต่อที่สูงขึ้น อบรมเฉพาะทาง พัฒนาภาษาอังกฤษ)					แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5 ปี (ผศ. รศ. ศ.)				
							ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570	ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570
							ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569	ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569
							ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70	ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70
1	นางสาวกิตติยาพร จันทร์ขม	อาจารย์ (ปรับ 8 พย. 2565) (หัวหน้าสาขาฯ)	1129	4511045156	-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลครอบครัว มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 - รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. 2545 - สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2536 -ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2529	=แผนพัฒนาอาจารย์	-	-	เกษียณ	เกษียณ	เกษียณ	ผศ.	รศ.	เกษียณ	เกษียณ	เกษียณ
2	นายสอาด มุ่งสิน	อาจารย์ (ปรับ 8 พย. 2565)		4511034510	- สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2537 - ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2531	-ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง -การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	-	-	-	เกษียณ	เกษียณ	ผศ.		รศ.	เกษียณ	เกษียณ
3	นางสาววรางคณา บุตรศรี	อาจารย์ (ปรับ 8 พย. 2565)		4511000494	- วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2538 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2532	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ -ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง -การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	-	-	-	เกษียณ	เกษียณ	ผศ.		รศ.	เกษียณ	เกษียณ
4	นางสาวรุณี นาตูน	อาจารย์ (ปรับ 8 พย. 2565)		4511028271	- สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ม.ราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. 2552 - ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง 2 ปี เทียบเท่าปริญญาตรี) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2538	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ -การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์					เกษียณ	ผศ.		รศ.		เกษียณ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่สมาชิกสภาการพยาบาล	เลขที่ใบประกอบวิชาชีพ	คุณวุฒิ	การฝึกอบรมเฉพาะทาง(ที่ผ่านมา)	แผนพัฒนาอาจารย์ 5 ปี (การศึกษาต่อที่สูงขึ้น อบรมเฉพาะทาง พัฒนาภาษาอังกฤษ)					แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5 ปี (ผศ. รศ. ศ.)				
							ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570	ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570
							ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569	ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569
							ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70	ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70
5	นายนภัทร บุญเทียม	อาจารย์ (ปรับ 8 พย. 2565)		5111205868	- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น พ.ศ. 2560 - วิทยาศาตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารบริการสุขภาพ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. 2550 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2551	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ 2553 - G18การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน พ.ศ. 2565 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	-	-	-	-	-	ผศ.		รศ		
6	นายบุญชัย ภารกาล	อาจารย์ (ปรับ 8 พย. 2565)		4311153188	- วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศการเกษตรและพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. 2550 - นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2561 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2543	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	-	-	-	-	-	ผศ.				
7	นางบัณฑิตา ภูอาษา	อาจารย์ (ปรับ 8 พย. 2565)		4511173357	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2545	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ -การพยาบาลเฉพาะทางโรคเรื้อรัง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ปี G172565	-	-	-	-	-	ผศ.				
8	นางสาวพัชรี โจการุณ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ		4511024862	- Doctor of Philosophy in Nursing University of Illinois at Chicago, 2016 - พยาบาลศาตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544 - ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2540	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ -การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	-	-	-	-	-		ผศ.			รศ.
9	นางญาณี แสงสาย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ		4511046225	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2551 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2538	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ -การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	-	-	-	-	-		ผศ.			

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่สมาชิกสภาการพยาบาล	เลขที่ใบประกอบวิชาชีพ	คุณวุฒิ	การฝึกอบรมเฉพาะทาง(ที่ผ่านมา)	แผนพัฒนาอาจารย์ 5 ปี (การศึกษาต่อที่สูงขึ้น อบรมเฉพาะทาง พัฒนาภาษาอังกฤษ)					แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5 ปี (ผศ. รศ. ศ.)				
							ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570	ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570
							ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569	ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569
							ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70	ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70
10	นายวิษณุ จันทร์สด	อาจารย์ (ปรับ 8 พย. 2565)		5211214407	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2560 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2552	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	ศึกษาต่อป.เอก ภาคพิเศษ	ศึกษาต่อป.เอก ภาคพิเศษ	ศึกษาต่อป.เอก ภาคพิเศษ	-	-		ผศ.			
11	นางภาวิณี หาระสาร	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ		5411222632	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2559 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2554	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	-	-	-	ศึกษาต่อป.เอก ภาคพิเศษ	ศึกษาต่อป.เอก ภาคพิเศษ		ผศ.			
12	นางสาวอรนิตย์ จันทะเสน	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ		5411222648	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2559 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2554	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	-	-	-	ศึกษาต่อป.เอก ภาคพิเศษ	ศึกษาต่อป.เอก ภาคพิเศษ		ผศ.			
13	นายทัตภณ พละไชย	อาจารย์ (ปรับ 8 พย. 2565)		5511232841	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเวชปฏิบัติชุมชน มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2558 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2555	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	-	ศึกษาต่อ ระดับป.เอก ภาคปกติ	ศึกษาต่อ ระดับป.เอก ภาคปกติ	ศึกษาต่อ ระดับป.เอก ภาคปกติ		-	ผศ.		-	-
14	นางสาวัตนา บุญพา	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ		5511237480	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2561 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2555	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ 2551 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	-	ศึกษาต่อ ระดับป.เอก ภาคปกติ	ศึกษาต่อ ระดับป.เอก ภาคปกติ	ศึกษาต่อ ระดับป.เอก ภาคปกติ	-	-	ผศ.	-	-	-
15	นายสิตศรรษ์ วงษ์อนันต์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ			- พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2545	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ 2551 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

แผนพัฒนาอาจารย์สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ปีการศึกษา 2565

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่สมาชิกสภาการพยาบาล	เลขที่ใบประกอบวิชาชีพ	คุณวุฒิ	การฝึกอบรมเฉพาะทาง(ที่ผ่านมา)	แผนพัฒนาอาจารย์ 5 ปี (การศึกษาต่อที่สูงขึ้น อบรมเฉพาะทาง พัฒนาภาษาอังกฤษ)					แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5 ปี (ผศ. รศ. ศ.)				
							ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570	ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570
							ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569	ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569
							ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70	ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70
1	นาง จรูญศรี มีหนองหว้า	ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าสาขาฯ)	7546	4511036729	-ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. 2563 -วท.ม.(พยาบาลศาสตร์) ม.มหิดล 22 มีค. 2539 -ป.พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง	-ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง -การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	-	-	-	เกษียณ	เกษียณ	ผศ.	-	-	เกษียณ	เกษียณ
2	น.ส. ปัทมา ผ่องศิริ	ชำนาญการพิเศษ (ผู้อำนวยการ)	972	4511031797	-ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) ม.รามคำแหง 30 พ.ย. 2552 -พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 30 พ.ค. 2539 -ป.พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วพบ.สระแก้ว พ.ศ. 2529	-ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง -การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	-	เกษียณ	เกษียณ	เกษียณ	เกษียณ	-	เกษียณ	เกษียณ	เกษียณ	เกษียณ
3	นางกุลธิดา กุลประทีปัญญา	ชำนาญการพิเศษ (รองผู้อำนวยการ)	14035	4511066835	-ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ม.ราชภัฏอุบลฯ 16 มี.ค.58 -Master of Science (Caring Science with Specialization in Nursing) Malardalen U. สวีเดน 3 ต.ค.54 -ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย 22 มี.ค.2537	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ -ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง -การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	-	-	-	เกษียณ	เกษียณ	ผศ.	รศ.		เกษียณ	เกษียณ
4	น.ส. อรุณศรี ผลเพิ่ม	ชำนาญการพิเศษ (รองผู้อำนวยการ)	42128	4511077434	-Master of Science (Caring Science with Specialization in Nursing) Maladalen U. สวีเดน 22 ม.ค. 2556 -วท.ม.(กายวิภาคศาสตร์) ม.ขอนแก่น 22 พ.ค. 2544 -ป.พยาบาลศาสตร์ วพบ.สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2536	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	ศึกษาต่อป.เอกพิเศษ ผบก.	ศึกษาต่อป.เอกพิเศษ				ผศ.			รศ	
5	น.ส. นุสรา ประเสริฐศรี	ชำนาญการพิเศษ	19104	4511099495	-Doctor of Philosophy in Nursing U of illinois 8 สค. 2553 -วท.ม. (ประสาทวิทยาศาสตร์) ม.มหิดล 3 ต.ค. 2544 -ป.พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วพบ.สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2532	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ -ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง 2565 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรอุบลราชธานี						ผศ.			รศ	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่สมาชิก สภาการพยาบาล	เลขที่ใบประกอบวิชาชีพ	คุณวุฒิ	การฝึกอบรมเฉพาะทาง(ที่ผ่านมา)	แผนพัฒนาอาจารย์ 5 ปี (การศึกษาต่อที่สูงขึ้น อบรมเฉพาะทาง พัฒนาภาษาอังกฤษ)					แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5 ปี (ผศ. รศ. ศ.)				
							ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570	ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570
							ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569	ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569
							ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70	ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70
6	นางสาดี แฮมินหัด	ชำนาญการพิเศษ		4511082605	Doctor of Philosophy in Nursing (การพยาบาลผู้ใหญ่) Oregon Health & Science University 2012 Master of Science in Nursing (การพยาบาลผู้ใหญ่) University of Alabama at Birmingham , 2008 ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ สาขาการ	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน พ.ศ. 2565 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง						ผศ.			รศ	
7	นางสาวพรทิพย์ แก้วสิงห์	ชำนาญการ	42081	4511085713	-ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (พยาบาลศาสตร์) ม.เชียงใหม่ พ.ค. 2564 -พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2544 -ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และ ผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ 2553 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย -การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลจัดการโรคเรื้อรัง พ.ศ. 2565 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์						ผศ.			รศ.	
8	นาง เพชรรัตน์ พิบาลวงศ์	ชำนาญการพิเศษ	36920	4511074636	-พย.ม. (การพยาบาลครอบครัว) ม.ขอนแก่น 30 พ.ค. 2544 -ป.พยาบาลศาสตร์ วพบ.สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2535	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ -การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์						ผศ.			รศ.	
9	นาย สำเร็จ เทียนทอง	ชำนาญการพิเศษ	42122	4511082609	-ครุศาสตรมหาบัณฑิต ม.ราชภัฏอุบลราชธานี 31 พ.ค. 2548 -ป.พยาบาลศาสตร์ วพบ.สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ.2536	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ -การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ -การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน พ.ศ. 2565 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิ							ผศ.			รศ.
10	นาง วิไลลักษณ์ ตียาพันธ์	ชำนาญการพิเศษ	42099	4511066643	-ศษ.ม.(พัฒนศึกษาศาสตร์) ม.ขอนแก่น 16 ธ.ค.2542 -ป.พยาบาลศาสตร์ วพบ.สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ.2536	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ -การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ -การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติครอบครัว 2560 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	ศึกษาต่อป.เอก ภาคพิเศษ	ศึกษาต่อป.เอก ภาคพิเศษ	ศึกษาต่อป.เอก ภาคพิเศษ			ผศ.			รศ.	
11	นาง วรจรรฑญาร์ มงคลศิษฐ์	ชำนาญการพิเศษ	51305	4511078024	-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้สูงอายุ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2562 -ป.พยาบาลศาสตร์ วพบ.สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ.2537	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ -การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ -ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง 2565						ผศ.			รศ.	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่สมาชิกสภาการพยาบาล	เลขที่ใบประกอบวิชาชีพ	คุณวุฒิ	การฝึกอบรมเฉพาะทาง(ที่ผ่านมา)	แผนพัฒนาอาจารย์ 5 ปี (การศึกษาต่อที่สูงขึ้น อบรมเฉพาะทาง พัฒนาภาษาอังกฤษ)					แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5 ปี (ผศ. รศ. ศ.)				
							ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570	ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570
							ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569	ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569
							ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70	ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70
12	นาง อภิรดี เจริญนุกูล	ชำนาญการพิเศษ	57548	4511086542	-พย.ม.(การพยาบาลผู้ใหญ่) ม.มหิดล 8 ก.ค. 2542 -ป.พยาบาลศาสตร์ วพบ.สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ.2538	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ -ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง 2565 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรอุบลราชธานี	ศึกษาต่อป.เอก ภาคพิเศษ					ผศ.			รศ.	
13	นาง อรทัย พรมแก้ว	ชำนาญการพิเศษ	24666	4511029784	-พย.ม.(การพยาบาลผู้ใหญ่) ม.ขอนแก่น 28 ม.ค.2557 -ป.วิชาพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วพบ.สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ.2533	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ 2553 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย -ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่	เฉพาะทาง HF					ผศ.			รศ.	
14	น.ส. ลักขนา ขอบเสียง	ชำนาญการ	68020	4511072601	-พย.ม.(การพยาบาลครอบครัว) ม.ขอนแก่น 14 ต.ค. 2548 -ป.พยาบาลศาสตร์ วพบ.อุดรธานี พ.ศ.2540	-วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและผดุงครรภ์(APN) การพยาบาลชุมชน 2551 สภาการพยาบาล -การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) 2554 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี -การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ 2557 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ -ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น 2560 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี -ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง 2564 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรอุบลราชธานี	ศึกษาต่อระดับป.เอก ภาคพิเศษ	ศึกษาต่อระดับป.เอก ภาคพิเศษ	ศึกษาต่อระดับป.เอก ภาคพิเศษ	-	-	-	ผศ.	-	-	รศ.
15	น.ส. ธีราภรณ์ บุญล้อม	ชำนาญการ	131169	5111203412	[illegible]	[illegible]	เฉพาะทาง HF	ศึกษาต่อระดับป.เอก ภาคพิเศษ	ศึกษาต่อระดับป.เอก ภาคพิเศษ	ศึกษาต่อระดับป.เอก ภาคพิเศษ		-	ผศ.	-	-	รศ.
16	นางสาวจตุพร จันทะพฤกษ์	ชำนาญการ	146347	5411222618	[illegible]	[illegible]			ศึกษาต่อระดับป.เอก ภาคพิเศษ	ศึกษาต่อระดับป.เอก ภาคพิเศษ	ศึกษาต่อระดับป.เอก ภาคพิเศษ	-	ผศ.	-	-	รศ.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่สมาชิกสภาการพยาบาล	เลขที่ใบประกอบวิชาชีพ	คุณวุฒิ	การฝึกอบรมเฉพาะทาง(ที่ผ่านมา)	แผนพัฒนาอาจารย์ 5 ปี (การศึกษาต่อที่สูงขึ้น อบรมเฉพาะทาง พัฒนาภาษาอังกฤษ)					แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5 ปี (ผศ. รศ. ศ.)				
							ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570	ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570
							ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569	ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569
							ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70	ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70
17	นางสาวฉัตรสุดา กานกายันต์	ชำนาญการ	146350	5411222621	[illegible]	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ 2557 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ		เฉพาะทาง NCM				-	ผศ.	-	-	รศ.
18	นางสาวเยาวรัตน์ เอมโอฐ	ชำนาญการ	162690	5511233260	[illegible]	- ศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี 2557			ลาศึกษาต่อระดับป.เอก	ลาศึกษาต่อระดับป.เอก	ลาศึกษาต่อระดับป.เอก		ผศ.			
19	นาย นวพล แก่นบุปผา	ชำนาญการพิเศษ	36879	4611108575	-ป.พยาบาลศาสตร์ วพบ.สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ.2535	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	ศึกษาต่อระดับป.โท	จบป.โท	-	-	-				ผศ.	
20	นาง พนัชญา ขันติจิตร	ชำนาญการ	119574	4911194652	[illegible]	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ 2565 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	ลาศึกษาต่อระดับป.เอก	ลาศึกษาต่อระดับป.เอก	ลาศึกษาต่อระดับป.เอก	-	-				ผศ	
21	นาย ชนุกร แก้วมณี	ชำนาญการ	123619	5011199394	[illegible]	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ 2560 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	ลาศึกษาต่อระดับป.เอก	ลาศึกษาต่อระดับป.เอก	ลาศึกษาต่อระดับป.เอก	-	-				ผศ	
22	น.ส. ณัฐธยาน์ ชาบัวคำ	ชำนาญการ	131253	5111203441	[illegible]	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ 2561 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	ลาศึกษาต่อระดับป.เอก	ลาศึกษาต่อระดับป.เอก	ลาศึกษาต่อระดับป.เอก	-	-				ผศ	
23	น.ส. ไวยพร พรมวงศ์	ชำนาญการ	146379	5411222643	-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2561 -พยาบาลศาสตรบัณฑิต ม.ขอนแก่น 2554 (วพบ.สรรพสิทธิประสงค์)	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ 2555 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	ลาศึกษาต่อระดับป.เอก	ลาศึกษาต่อระดับป.เอก	-	-	-				ผศ	
24	นางสาวพรธิรา บุญฉวี	พยาบาลวิชาชีพ (พกส.)	213126	6111285008	-พยาบาลศาสตรบัณฑิต ม.ขอนแก่น 2561 (วพบ.สรรพสิทธิประสงค์)	-การจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลศาสตร์ 2563 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	ลาศึกษาต่อระดับป.โท	จบป.โท	-	-	ลาศึกษาต่อระดับป.เอก					ผศ.

แผนพัฒนาอาจารย์สาขาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต ปีการศึกษา 2565

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่สมาชิกสภาการพยาบาล	เลขที่ใบประกอบวิชาชีพ	คุณวุฒิ	การฝึกอบรมเฉพาะทาง(ที่ผ่านมา)	แผนพัฒนาอาจารย์ 5 ปี (การศึกษาต่อที่สูงขึ้น อบรมเฉพาะทาง พัฒนาภาษาอังกฤษ)					แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5 ปี (ผศ. รศ. ศ.)				
							ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570	ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570
							ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569	ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569
							ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70	ก.ค.65-มิ.ย. 66	ก.ค.66-มิ.ย. 67	ก.ค.67-มิ.ย. 68	ก.ค.68-มิ.ย. 69	ก.ค.69-มิ.ย. 70
1	นางสาววิจิตรา จิตรักษ์	ชำนาญการ (หัวหน้าสาขาฯ)	131218	5111206576	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2558 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2551	-การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ 2551 -การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชเด็กและวัยรุ่น 2565	-	-	-	ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก	-	-	ผศ.	-	-
2	นางปภาดา น้อยวงศ์	ชำนาญการพิเศษ	8749	4511029776	- สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2563 - ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง 2 ปี เทียบเท่าปริญญาตรี) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2537	-การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช 2551	-	-	เกษียณ	เกษียณ	เกษียณ	-	ผศ.	เกษียณ	เกษียณ	เกษียณ
3	นางโปรยทิพย์ สันตะพันธุ์	อาจารย์	57503	4511087194	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2542 - ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2538	-การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์/พระพุทธบาท 2538	-	-	-	-	อบรมภาษาอังกฤษ	ผศ.	-	-	-	-
4	นางสาวอนงค์ลักษณ์ วงศ์ศรี	ชำนาญการพิเศษ	104911	4511173374	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. 2557 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2545	-การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา 2546 --การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช 2551			ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก			ผศ.		
5	นางศิริญพร บุสหงษ์	อาจารย์		5211209272	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช พ.ศ. 2561 -พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2552	-การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ 2552					อบรมภาษาอังกฤษ			ผศ.		

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่สมาชิกสภาการพยาบาล	เลขที่ใบประกอบวิชาชีพ	คุณวุฒิ	การฝึกอบรมเฉพาะทาง(ที่ผ่านมา)	แผนพัฒนาอาจารย์ 5 ปี (การศึกษาต่อที่สูงขึ้น อบรมเฉพาะทาง พัฒนาภาษาอังกฤษ)					แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5 ปี (ผศ. รศ. ศ.)				
							ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570	ปีงบ 2566	ปีงบ 2567	ปีงบ 2568	ปีงบ 2569	ปีงบ 2570
							ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569	ปีกศ. 2565	ปีกศ. 2566	ปีกศ. 2567	ปีกศ. 2568	ปีกศ. 2569
6	นางสาวบุปผา ใจมั่น	ปฏิบัติการ	110267	4711185146	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2560 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2547	-การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช 2551	ศึกษาต่อป.เอกพิเศษ	ศึกษาต่อป.เอกพิเศษ							ผศ.	
7	นายธีรวีร์ มรกตเขียว	ชำนาญการ	67984	5111208302	พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2540		ศึกษาต่อป.โทพิเศษ	ศึกษาต่อป.โทพิเศษ								ผศ.
8	นางสาวพิชญานิกา เชื้อกาญจน์	พยาบาลวิชาชีพ (พกส)	213024	6111284938	พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2561	-การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ 2564	ศึกษาต่อป.โทพิเศษ	ศึกษาต่อป.โทพิเศษ								ผศ.
9	นายเชาวลิต ศรีเสริม	ปฏิบัติการ		5511232834	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2561 - พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พ.ศ. 2555		ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก	ศึกษาต่อป.เอก

หมวดที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน สถาบันอยุธยาศึกษาจึงทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยวิธีการ SWOT โดยได้คัดเลือกในส่วนของการพัฒนาบุคลากรเพื่อวางแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ดังต่อไปนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังสายอาจารย์พบว่า จะมีอาจารย์ที่เกษียณอายุราชการภายในปีงบประมาณ 2565-2569 ดังรายละเอียดดังนี้

ตารางแสดงรายชื่ออาจารย์ที่เกษียณอายุราชการภายในปีงบประมาณ 2565

ปีงบประมาณ	จำนวน (คน)	ชื่อ-สกุล
2565	1	1.นางสายพิณ เกตุแก้ว
2566	1	1.นางสาวปัทมา ผ่องศิริ
2567	2	1.นางสาวกิตติยาพร จันทร์ชม 2.นางปภาดา น้อยวงศ์
2568	4	1.นายสอาด มุ่งสิน 2.นางจรูญศรี มีหนองหว้า 3.นางกุลธิดา กุลประชีปัญญา 4.นางสาววรางคณา บุตรศรี
2569	1	1.นางสาววารุณี นาดูน

อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า จะบุคลากรสายสนับสนุนจะเกษียณอายุราชการภายในปีงบประมาณ 2565-2569 ดังรายละเอียดดังนี้

ตารางแสดงรายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ 2565-2569

ปีงบประมาณ	จำนวน	ชื่อ – สกุล
2565	2	1. น.ส.เครือมาส วรรณโคตร 2. น.ส.วรารัตน์ อุปสิทธิ์
2566	3	1. น.ส.กรองทอง นามวิเศษ 2. นายพัฒน์ธินันต์ อุ่นสี 3. นางดวงใจ นันทสุมาลย์
2567	-	-
2568	1	1. นายธวัช ไหลหลั่ง
2569	1	1. นายมนต์ชิต เดชพล

การพัฒนาอาจารย์เฉพาะทางสาขาการพยาบาล

ความเชี่ยวชาญ	ปีงบประมาณ				
	2565	2566	2567	2568	2569
หลักสูตรเฉพาะทางผู้สูงอายุ	2	2	1	1	-
หลักสูตรเวชปฏิบัติฉุกเฉิน	1	-	-	-	-
หลักสูตรวิกฤตผู้ใหญ่	1	-	-	-	-
หลักสูตรวิกฤตเด็ก	1	1	1	2	1
หลักสูตรพยาบาลการพยาบาลประคับประคอง	2	3	-	-	-
หลักสูตรเฉพาะทางจิตเวช	1	-	-	-	1
หลักสูตรมารดาทารกและผดุงครรภ์	1	-	-	1	1
หลักสูตรเวชปฏิบัติอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม	2	1	1	-	-
หลักสูตรออร์โธปิดิกส์	-	1	-	-	-
หลักสูตร Simulation	1	1	-	-	-
หลักสูตรการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป	1	-	-	-	-
หลักสูตรการพยาบาลสูติศาสตร์	1	1	1	-	-
หลักสูตรเฉพาะทางตา	1	-	-	-	-

แผนการพัฒนาอาจารย์เพื่อเตรียมเข้าสู่สายบริหาร

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ได้วางแผนการพัฒนาอาจารย์ในการเตรียมบุคลากรเข้าสู่สายบริหาร ดังนี้

1. วิทยาลัยสนับสนุนให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการวิทยาลัยไปอบรมหลักสูตรผู้บริหารของวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข ปีละ 1 คน

2. วิทยาลัยสนับสนุนให้หัวหน้างานที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ หรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติงานครบ 2 ปี เข้ารับการอบรมผู้บริหารสาธารณสุขระดับกลาง (ผบก.)

3. วิทยาลัยสนับสนุนให้ผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานครบ 2 ปี และดำรงตำแหน่งหัวหน้าสาขา/หัวหน้างาน เข้ารับการอบรมผู้บริหารระดับต้น (ผบต.)

สำหรับแผนพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการ วิทยาลัยได้มีการเตรียมอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนารองผู้อำนวยการ วิทยาลัยและเตรียมเป็นผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ปีละ 1 คน

หลักสูตรผู้บริหาร	ปีงบประมาณ	อาจารย์ที่จะเข้ารับการพัฒนา
หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น	2565	นายชนุกร แก้วมณี นางสาวณัฐธยาณ์ ชาบัวคำ
หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง	2565	นางสาวกิตติยาพร จันทร์ชม นางอรทัย พรมแก้ว นางสาวนุสรา ประเสริฐศรี
	2566	นางวรจรรฑญาร์ มงคลดิษฐ์ นางสาวอรุณศรี ผลเพิ่ม
	2567	นางโปรยทิพย์ สันตะพันธุ์ นายสำเร็จ เทียนทอง นางสาวพัชรี ใจการุณ
	2568	นายชนุกร แก้วมณี นางสาวณัฐธยาณ์ ชาบัวคำ

แผนการพัฒนาบุคลากรในด้านอื่นๆ

ประเด็นการพัฒนา	อาจารย์ที่จะพัฒนา
ทักษะภาษาอังกฤษ	1. น.ส.วิจิตรา จิตรักษ์ 2. นางพนัชญา ขันติจิตร 3. น.ส.จิณวัตร จันทรา 4. น.ส.ภาวิณี แววดี 5. น.ส.ณัฐธยาน์ ชาบัวคำ 6. น.ส.บุปผา ใจมั่น 7. น.ส.อภิรดี เจริญนุกูล 8. นางมนชยา ก้างยาง 9. นายบุญชัย ภาละกาล 10.น.ส.กิตติยาพร จันทร์ชม 11.นางปภาดา น้อยวงศ์ 12.น.ส.พรทิพย์ แก้วสิงห์ 13.น.ส.อรดี โชคสวัสดิ์ 14.นายนวพล แก่นบุปผา 15.นายบุญชัย ภาละกาล 16.นางสมรัก ครองยุทธ 17.นายนภัทร บุญเทียม 18.นายสิตศรรษ์ วงศ์อนันต์ 19.น.ส.ธีราภรณ์ บุญล้อม 20.น.ส.อรนิตย์ จันทะเสน 21.นายวิษณุ จันทร์สด 22.น.ส.อัญชลี ฐิตะสาร 23.นางสกลสุภา อภิชัจบุญโชค 24.นางอนงค์ลักษณ์ วงศ์ตรี 25.นางญาณี แสงสาย 26.น.ส.ณัฐธยาน์ ชาบัวคำ 27.น.ส.กัลยา บัวบาน 28.นายทัตภณ พละไชย 29.น.ส.รัตนา บุญพา

ประเด็นการพัฒนา	อาจารย์ที่จะพัฒนา
	30.นางวิศริยาพรรณ สืบศิรินุกูล 31.น.ส.ปณิตา จันทรา 32.น.ส.พรธิรา บุญฉวี 33.นางโปรยทิพย์ สันตะพันธุ์ 34.นายสอาด มุ่งสิน 35.น.ส.จตุพร จันทะพฤกษ์ 36.นางจงลักษณ์ ทวีแก้ว

หมวดที่ 5
การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง เป็นกระบวนการวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถ โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ทั้งนี้เพื่อทดแทนในตำแหน่งเดิม ให้สอดคล้องกับทิศทางของวิทยาลัยในอนาคต

เป็นแผนสำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร (รองผู้อำนวยการขึ้นไป) หรือตำแหน่งในสายงานหลัก (Key Positions) ที่ส่งผลต่อการดำเนินการบรรลุพันธกิจของวิทยาลัย แตกต่างจากแผนทดแทนตำแหน่งว่าง (Replacement Planning) ซึ่งเป็นการวางแผนเพื่อ สรรหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง ณ ขณะนั้น โดยไม่มี การวางแผนหรือเตรียมการสรรหาคนไว้ล่วงหน้า โดยแผนทดแทนตำแหน่งนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อหน่วยงานต้นสังกัด มีความต้องการหรือมีความจำเป็นในการสรรหาคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างลงในช่วงเวลานั้น

ขั้นตอนหลักของการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การกำหนดฉันทามติต่อแผนงานการสืบทอดตำแหน่ง

การกำหนดฉันทามติต่อแผนงานการสืบทอดตำแหน่ง คือ การกำหนดฉันทามติเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ ความสำคัญ และผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งตั้งแต่ขั้นตอนแรก ของแผนงานตลอดจน เป้าหมายของการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งที่ต้องการบรรลุและประโยชน์จาก การบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

วิทยาลัยกำหนดให้มีฉันทามติต่อคณะกรรมการบริหาร ให้ความเห็นชอบ ในหลักการ วัตถุประสงค์ ความสำคัญโดยมีการทบทวนทุกก่อนสิ้นไตรมาสที่ 4 ในแต่ละปีงบประมาณเพื่อทบทวนความจำเป็นในการจัดทำ Succession Planning หากมีความจำเป็นจะเสนอต่อคณะกรรมการบริหาร เพื่อพิจารณาอนุมัติในการจัดทำต่อไป

ขั้นที่ 2 การกำหนดตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) หรือตำแหน่งงานเป้าหมาย (Key Positions)

กรอบการจากผลการวิเคราะห์บทบาท อำนาจหน้าที่ ภาร กิจ โครงสร้างองค์กร และตำแหน่งงานทั้งหมด จากตำแหน่งงานหลักเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

• งานหลักขององค์กร (Critical Jobs) อันได้แก่ งานประเภทบริหารซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร และงานอำนวยการในตำแหน่งงานหลักทั้งหมดของวิทยาลัย เนื่องจากหากขาดงาน เหล่านี้แล้วอาจมีผลต่อการบรรลุตามบทบาทและภารกิจของวิทยาลัย (รองผู้อำนวยการตั้งแต่ขึ้นไป)

แนวทางการดำเนินการ 1. Succession Planning 3. พัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนาบุคลากร

• งานผู้นำเชิงวิชาชีพ (Specialized Leadership) อันได้แก่ งานที่ต้องการความเชี่ยวชาญและความชำนาญเฉพาะด้านเชิงลึกในงานหลักของวิทยาลัย ซึ่งความรู้เหล่านี้มีความจำเป็นอย่างมากใน การยกระดับวิทยาลัย เป็นมืออาชีพตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวทางการดำเนินการ 1. พัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนาบุคลากร และสายวิชาชีพ

• งานตำแหน่งสนับสนุน ได้แก่ งานอำนวยการทั้งหมดที่ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจหลักให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด งานเหล่านี้ต้องมีความเข้าใจในข้อมูลและลักษณะของวิทยาลัย ทั้งเชิง กายภาพ วัฒนธรรม และบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวทางการดำเนินการ 1. พัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนาบุคลากร และสายวิชาชีพ

คำถามช่วยคิดด้านล่างนี้จะเป็นแนวทาง (Guideline) ที่ช่วยให้กำหนดตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) ได้โดยมี ตัวอย่างคำถาม เช่น

- ตำแหน่งงานอะไรที่ขาดไปแล้วจะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย
- ตำแหน่งงานอะไรที่ต้องการความเชี่ยวชาญและความชำนาญเฉพาะด้าน
- ข้อกำหนดของตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) ในหน่วยงานมีอะไรบ้าง
- บุคคลที่ครองตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) มีคุณลักษณะอย่างไร
- ถ้าตำแหน่งหลักดังกล่าวว่างลง จะหาคนมาทดแทนได้หรือไม่
- ทราบหรือไม่ว่าคนในตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) จะเกษียณเมื่อใด และแต่ละคนมี แผนความก้าวหน้าใน อาชีพอย่างไร
- มีระบบการประเมินบุคคลสำหรับตำแหน่งที่ต้องใช้ภาวะผู้นำอย่างไร
- ในอนาคต องค์กรจะเน้นบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบหลักใด และตำแหน่งงานใดที่จะ เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง
- หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งมีอะไรบ้าง และตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) อยู่ตรงส่วนไหนของ องค์กร ฯลฯ

ขั้นที่ 3. กำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะที่จำเป็นต่อตำแหน่งงานในอนาคต

วิทยาลัยกำหนดองค์ประกอบและคุณสมบัติในเชิงความรู้ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะดำรง ตำแหน่ง ซึ่งจะทำให้งานในความรับผิดชอบเกิดเป็นผลสำเร็จสูงสุด วิทยาลัยกำหนดให้ใช้กรอบดังนี้

- หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่ง (ตัวชี้วัด – ใช้ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี)
- มาตรฐานความรับผิดชอบแต่ละระดับ

- คุณสมบัติที่จำเป็นในงานของตำแหน่ง
- สมรรถนะที่จำเป็นในงานของตำแหน่ง

กติกาที่สำคัญในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งงานหลักที่เหมาะสมที่สุด

การบริหารจัดการระบบการวางแผนสืบทอดตำแหน่งหลักเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ทั้งนี้จำเป็นต้องมีการกำหนดกติกาในการคัดเลือกทายาทของตำแหน่งงาน (Candidate) ให้ชัดเจน โดยการคัดเลือกที่ดี ควรแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1: การกรองเพื่อคัดเลือก "คนดี"

คุณสมบัติ ของบุคลากรที่มีสิทธิเสนอชื่อเพื่อพิจารณาเป็นว่าที่ผู้สืบทอดตำแหน่งงาน เป็นกติกา ต้องผ่านการคัด กรองในระดับนี้ก่อน เช่น อายุอายุงานในตำแหน่งเดิมไม่น้อยกว่าที่ปีวุฒิการศึกษา ผลงานวิทยาลัยพิจารณาการการ เติบโตแบบ Fast tract รวมทั้งความประพฤติและการลงโทษทางวินัยที่ผ่านมา เป็นต้น

ระดับที่ 2: การกรองเพื่อคัดเลือกคนดีที่เป็น "คนเก่ง"

คุณสมบัติ ข้อนี้มีไว้สำหรับการคัดเลือกรายชื่อคนดีที่ถูกเสนอขึ้นมาเพื่อพิจารณาให้เป็น ผู้ที่อยู่ในระบบการวาง แผนการสืบทอดตำแหน่งหลักหรือรายชื่อของผู้ที่มีสิทธิที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor list) โดยยึดเอา คุณสมบัติความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งที่ต้องการหาผู้สืบทอดมาเป็นเกณฑ์เช่น ภาวะผู้นำ ความสามารถใน การวางแผนกลยุทธ์การกล้าตัดสินใจ ความสามารถทำงานร่วมกับ คนอื่นได้ดีเป็นต้น

ระดับที่ 3: การกรองคนดีและคนเก่งที่ "เหมาะสม"

คุณสมบัติ ข้อนี้ถือเป็นระดับสุดท้ายก่อนที่จะเปลี่ยนสถานะจากผู้สืบทอดตำแหน่งมาเป็น ผู้ดำรงตำแหน่งตัวจริง คนที่ผ่านกระบวนการในระดับที่ 2 มานั้น ส่วนใหญ่มีคุณสมบัติทั้งเก่งและดีอยู่แล้ว ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ค่อนข้างยากที่จะบอกว่าใครดีและเก่งกว่าใคร ขั้นตอนนี้จึงเป็นขั้นตอนที่มุ่งเน้นการพิจารณาคัดเลือกผู้สืบทอด ตำแหน่งที่เป็นบุคลากรดีและบุคลากรเก่งที่มีความ "เหมาะสม" กับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นไป

ขั้นที่ 4 การประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคคล

ประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคคล ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ ผลงาน หรื อสมรรถนะของบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคคลต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

เพื่อให้ มั่นใจว่าองค์กรสามารถคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีศักยภาพอย่างเพียงพอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้มีศักยภาพที่ สูงขึ้น เหมาะสม และพร้อมที่จะเลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) ขององค์กรต่อไป

กรอบการประเมินวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 : ประเมินการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด (KPI) คะแนนรวม 100 คะแนน ส่วนที่ 2 : ประเมินสมรรถนะ (Competency) คะแนนรวม 100 คะแนน ส่วนที่ 3 : สรุปผลการปฏิบัติงานรายบุคคลแนวทางในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง (ที่มีศักยภาพ) จะพิจารณาจากระดับผลการปฏิบัติงานและ ศักยภาพ / สมรรถนะของบุคคลที่อยู่ในระดับต่างๆ อย่างน้อยอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้ มีผลการปฏิบัติงาน / ผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับ “ดี” และสมรรถนะในระดับ “ปานกลาง” มีผลการปฏิบัติงาน /ผลสัมฤทธิ์ของงานใน ระดับ “ดี” และสมรรถนะในระดับ “สูง” มีผลการปฏิบัติงาน/ผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับ “ดีมาก” และสมรรถนะ ในระดับ “ปานกลาง” มีผลการปฏิบัติงาน/ผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับ “ดีมาก” และสมรรถนะในระดับ “สูง”

ขั้นที่ 5 การพัฒนาผู้สืบทอด

การพัฒนาและการฝึกอบรมผู้สืบทอดตำแหน่งถือได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญหลังจากวิทยาลัย ระบุได้ว่าใครคือผู้ สืบทอดตำแหน่งที่สมควรจะได้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งมากที่สุด ซึ่งพบว่าวัตถุประสงค์ของการพัฒนาและการ ฝึกอบรมก็คือ การเสริมสร้างจุดแข็ง (Strength) ของผู้สืบทอดตำแหน่ง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการ พัฒนาจุดอ่อน (Area of Improvement) ที่ควรปรับปรุงของ ผู้สืบทอดตำแหน่งแต่ละคน การพัฒนาและการ ฝึกอบรมจะแตกต่างกัน โดยการฝึกอบรม (Training) แต่สามารถใช้เครื่องมือการพัฒนาต่างๆ เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงานหรือโครงการพิเศษ (Special Project) การให้

ขั้นที่ 6 การเข้าสู่ตำแหน่งและประเมินผลความต่อเนื่อง

เมื่อได้ผู้สืบทอดตำแหน่งแล้ว จะเข้าสู่ขั้นตอนสุดท้ายของการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง คือ การนำผู้สืบทอดเข้าตำแหน่ง และประเมินประสิทธิผลและความสำเร็จของแผนงานทั้งหมดอย่าง ต่อเนื่องหลักเกณฑ์การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ของวิทยาลัยเบื้องต้น วิทยาลัยได้กำหนดเกณฑ์บุคลากรที่จะก้าวเข้าสู่การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ไว้ดังนี้

1.1 รองผู้อำนวยการ การสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งรองผู้อำนวยการวิทยาลัยใช้กระบวนการสรรหา/การเลือกตั้ง โดยกำหนดคุณสมบัติ ได้แก่ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโท มีประสบการณ์ด้านการสอน 5 ปี ขึ้นไป เป็นสมาชิกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยประเภทตลอดชีพ ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ/ผู้ช่วยศาสตราจารย์/อาจารย์ และมีประสบการณ์ด้านการบริหารในตำแหน่งหัวหน้า

งาน/หัวหน้าสาขาวิชาไม่น้อยกว่า 2 ปี หลังได้รับการแต่งตั้งจะมีการเรียนรู้งาน และผู้อำนวยการเป็นผู้สอนงานแบบ Coaching

การสืบทอดตำแหน่งรองผู้อำนวยการ

ตำแหน่ง	รุ่น 1	รุ่น 2
รองผู้อำนวยการด้านบริหาร	นางอภิรดี เจริญนุกูล	นางจงลักษณ์ ทวีแก้ว
รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ	นางวิมลพรรณ สังข์สกุล	นางมนชยา ก้างยาง
รองผู้อำนวยการด้านวิจัย และบริการวิชาการ	นางสาวณัฏฐวรรณ คำแสน	นางสาวพัชรี ใจการุณ
รองผู้อำนวยการด้านกิจการนักศึกษา	นางอรุณศรี ผลเพิ่ม	นางสาวกตกร ประสานวรณ์

1.2 ประธานหลักสูตร/ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเป็นการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง จากคณะกรรรมการบริหารหลักสูตร หัวหน้าสาขา โดยกำหนดคุณสมบัติ มีคุณวุฒิไม่ต่ำว่าปริญญาโท จบตรงสาขาการพยาบาล มีผลงานวิชาการในวงรอบ 5 ปี จะได้รับการสอนงานจากทีมผู้รับผิดชอบหลักสูตรและรองผู้อำนวยการด้านวิชาการ ส่วนตำแหน่งหัวหน้างานจะได้รับการสอบงานจากทีมสมาชิกในกลุ่มงานและรองผู้อำนวยการ และจะได้รับการสอนงานจากรองผู้อำนวยการในแต่ละด้าน

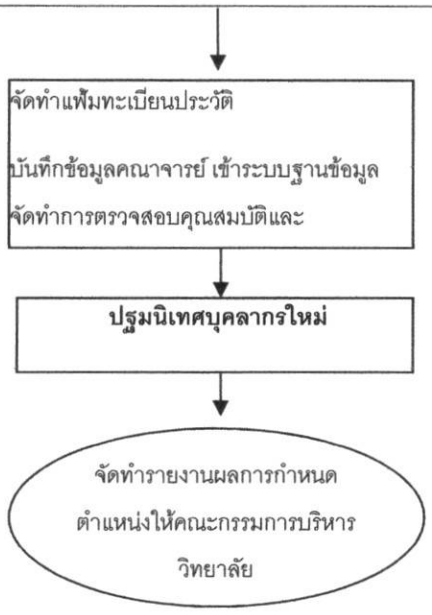
การสืบทอดตำแหน่งด้านวิชาการ

ตำแหน่ง	รุ่น 1	รุ่น 2
ประธานหลักสูตร	นางวิมลพรรณ สังข์สกุล	นางมนชยา ก้างยาง
หัวหน้าสาขาวิชา/ผู้รับผิดชอบหลักสูตรการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	นางสาวลักขนา ชอบเสียง	นายชนุกร แก้วมณี
หัวหน้าสาขาวิชา/ผู้รับผิดชอบหลักสูตรการพยาบาลอนามัยชุมชน	นางบัณฑิตา ภูอาษา	นางสาวแสงเดือน กิ่งแก้ว
หัวหน้าสาขาวิชา/ผู้รับผิดชอบหลักสูตรการพยาบาลเด็ก	นางสมรัก ครองยุทธ	นายเรืองฤทธิ์ โทรพันธ์
หัวหน้าสาขาวิชา/ผู้รับผิดชอบหลักสูตรการพยาบาลมารดาทารก และการผดุงครรภ์	นางจงลักษณ์ ทวีแก้ว	นางสาวจิณวัตร จันครา
หัวหน้าสาขาวิชา/ผู้รับผิดชอบหลักสูตรการพยาบาลจิตเสช และสุขภาพจิต	นางสาววิจิตรา จิตรักษ์	นางศิริญพร บุสหงษ์

ภาคผนวก

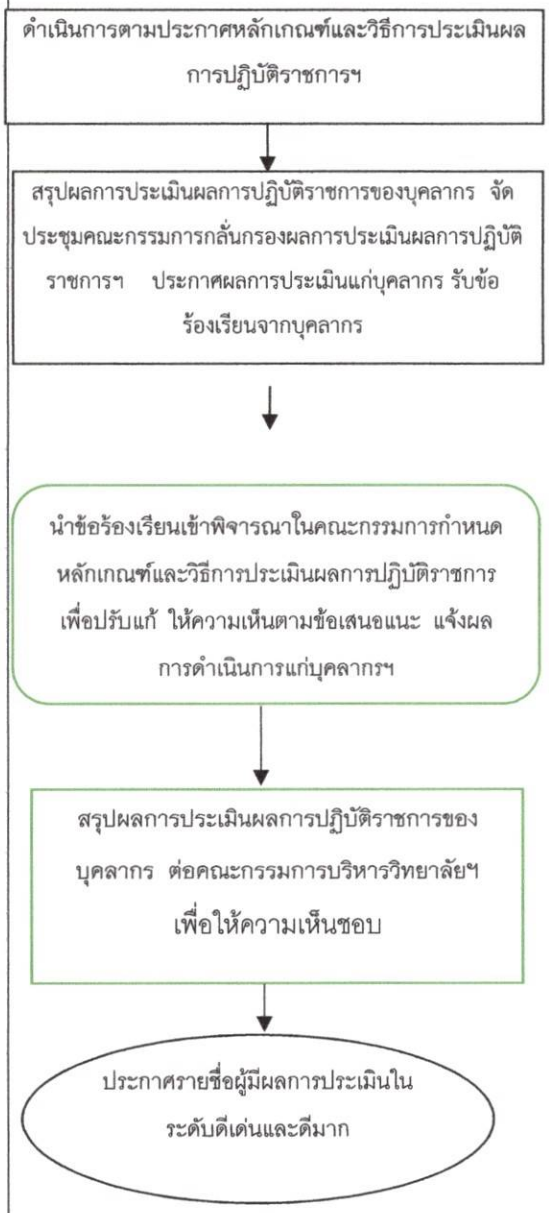
ผังกระบวนงานการวางแผนการสรรหาบคลากร

ลำดับ	ผังกระบวนงาน	ระยะเวลา	รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน
1.	วิเคราะห์ภารกิจ/หน้าที่ความรับผิดชอบ/ปริมาณงานและอัตรากำลังและจัดทำแผนอัตรากำลัง	ต.ค.-ก.ย.	วิเคราะห์ภารกิจ/หน้าที่ความรับผิดชอบ/ปริมาณงาน เพื่อการวางแผนอัตรากำลัง/ปรับปรุงให้สอดคล้องกับภารกิจ
2.	นำเสนอ คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยเพื่อให้ความเห็นชอบและอนุมัติแผนฯ คุณสมบัติ เกณฑ์และตำแหน่งที่สรรหา ↓		เสนอแผนอัตรากำลัง ต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยเพื่อให้ความเห็นชอบและอนุมัติแผนฯ และกรอบการกำหนดตำแหน่งให้คณะกรรมการฯ พิจารณา กำหนดคุณสมบัติ/คุณลักษณะของบุคลากรที่ต้องการสรรหา ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างเหมาบริการ
3.	ประกาศรับสมัคร คัดแยกใบสมัคร นัดสัมภาษณ์และทดสอบผู้สมัคร ↓ **ทดสอบผู้สมัคร** **กรณีอาจารย์** -ทดสอบความรู้ทั่วไป ,ภาษาอังกฤษ -สอบสอน **กรณีเจ้าหน้าที่** -สอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง -คอมพิวเตอร์เบื้องต้น ↓ สรุปผลสัมภาษณ์ /ผลสอบ จัดทำหนังสืออนุมัติขอบรรจุ จัดทำคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง	-	งานทรัพยากรบุคคล ประสานกับงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำคุณสมบัติของผู้สมัคร ประกาศรับสมัคร แต่งตั้งกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก สอบสัมภาษณ์

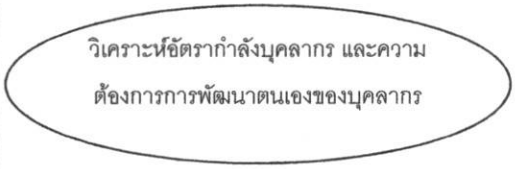
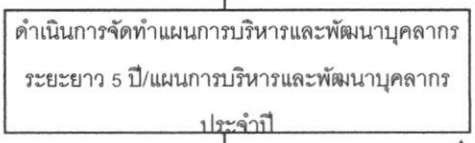
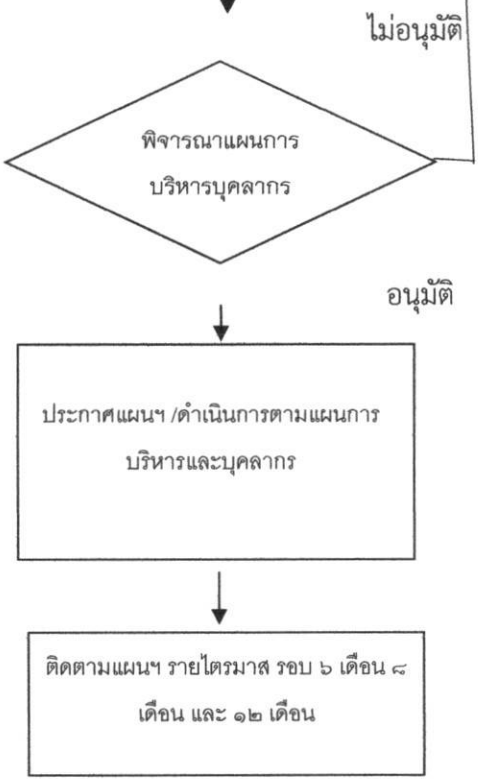
ลำดับ	ผังกระบวนงาน	ระยะเวลา	รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน
4.		-	งานบริหารทรัพยากรบุคคลรายงานผลการอนุมัติตำแหน่ง ให้คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ทราบต่อไป

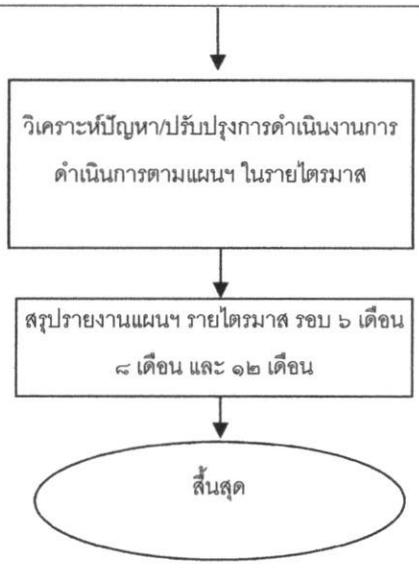
ผังกระบวนงาน : กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ลำดับ	ผังกระบวนงาน	ระยะเวลา	รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน
1.	แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ต.ค.-ก.ย.	แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
2.	จัดประชุมคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อจัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายอาจารย์และสายสนับสนุน		จัดประชุมคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อจัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายอาจารย์และสายสนับสนุน
3.	เสนอร่างประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ แก่บุคลากรทุกคนเพื่อทำประชาพิจารณ์ ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ ↓ จัดประชุมคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อปรับแก้ ให้ความเห็นตามข้อเสนอแนะ แจ้งผลการดำเนินการแก่บุคลากรฯ ↓ เสนอร่างประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ เพื่อให้ความเห็นชอบ ↓	-	เสนอร่างประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ แก่บุคลากรทุกคนเพื่อทำประชาพิจารณ์ ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ จัดประชุมคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อปรับแก้ ให้ความเห็นตามข้อเสนอแนะ แจ้งผลการดำเนินการแก่บุคลากรฯ เสนอร่างประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ เพื่อให้ความเห็นชอบ

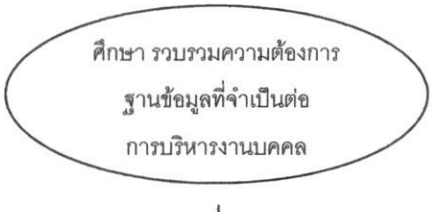
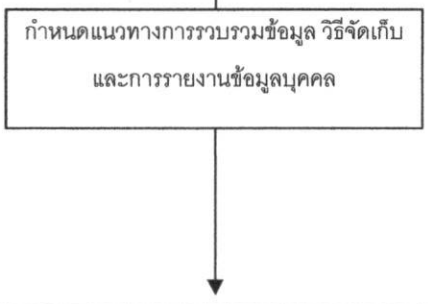
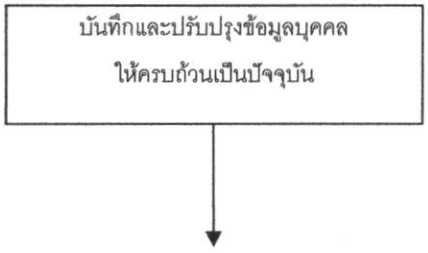
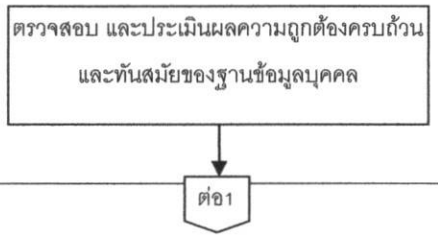
ลำดับ	ผังกระบวนงาน	ระยะเวลา	รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน
4.		-	-ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ -สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร จัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ประกาศผลการประเมินแก่บุคลากร รับข้อร้องเรียนจากบุคลากร -นำข้อร้องเรียนเข้าพิจารณาคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อปรับแก้ ให้ความเห็นตามข้อเสนอแนะ แจ้งผลการดำเนินการแก่บุคลากรฯ -สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ -ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่นและดีมาก

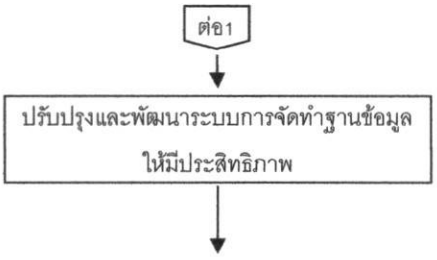
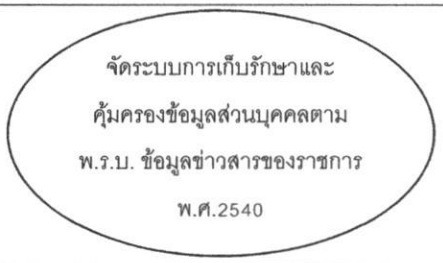
ผังกระบวนงาน กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคคลากร

ลำดับ	ผังกระบวนงาน	ระยะเวลา	รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน
1.		ต.ค.-ก.ย.	คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ของบุคลากรและวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานการบริหารบุคลากร ในรอบปีที่ผ่านมา แล้วนำมาจัดทำรายงานสรุปผลการวิเคราะห์ รวบรวมปัญหา วิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร และความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร
2.			จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
3.		-	-เสนอแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยเพื่อให้ความเห็นชอบและอนุมัติแผนฯ และประกาศแผนฯ ในที่ประชุมประจำเดือน ดำเนินการตามแผนการบริหารและบุคลากร -ติดตามแผนฯ รายไตรมาส รอบ ๖ เดือน ๘ เดือน และ ๑๒ เดือน

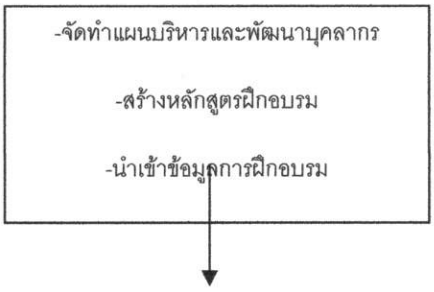
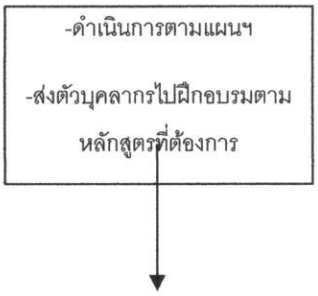
ลำดับ	ผังกระบวนงาน	ระยะเวลา	รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน
4.		-	-วิเคราะห์ปัญหา/ปรับปรุงการดำเนินงานการดำเนินการตามแผนฯ ในรายไตรมาส -สรุปรายงานแผนฯ รายไตรมาส รอบ ๖ เดือน ๘ เดือน และ ๑๒ เดือน จัดทำสรุปรายงานผลการบริหารบุคลากรสายอาจารย์ ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเสนอต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง -นำเสนอรายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยในการพัฒนางานในปีต่อไป

ผังกระบวนงานกระบวนการจัดทำฐานข้อมูลบุคคล

ลำดับ	ผังกระบวนงาน	ระยะเวลา	รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน
1.			ศึกษาข้อมูลความต้องการใช้งานฐานข้อมูลบุคคลภายในงานการเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอก
2.			กำหนดแนวทางการรวบรวมข้อมูล/วิธีจัดเก็บและกำหนดรูปแบบการรายงานข้อมูลบุคคล
3.			บันทึกและปรับปรุงข้อมูลบุคคลให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน
4.			ให้บริการข้อมูลตามภารกิจ และตามที่ร้องขอ
5.			ตรวจสอบ และประเมินผลความถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยของฐานข้อมูลบุคคล

ลำดับ	ผังกระบวนงาน	ระยะเวลา	รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน
6.			ปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดทำฐานข้อมูล ให้มีประสิทธิภาพ
7.			จัดระบบการเก็บรักษาและคุ้มครองข้อมูลส่วน บุคคลตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

ผังกระบวนงาน การดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรมีขีดสมรรถนะที่กำหนด

ลำดับ	ผังกระบวนงาน	ระยะเวลา	รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน
1.		5 วัน	-รวบรวม/ศึกษา/วิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2.		15 วัน	-จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร -กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม หัวข้อวิชา ขอบเขต วิธีการและระยะเวลาดำเนินการฝึกอบรม -ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการฝึกอบรมจากแหล่งต่างๆ ที่ตรงกับแผนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร
3.		ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแต่ละหลักสูตร	-ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินการ -ส่งตัวบุคลากรไปฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการ
4.		10 วัน	-ประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม รายไตรมาสทุก ๖ และ ๑๒ เดือน แยกตามสมรรถนะด้านวิชาการ และวิชาชีพ -ผู้เข้าอบรมส่งรายงานการนำการอบรมไปใช้หลังการอบรม ๖ เดือน