



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 งบประมาณ 2560-2564
 แผนระยะ 5 ปี

รับรองในการประชุมคณะกรรมการประจำคณะ
 ครั้งที่ 6 /2559 วาระเพื่อพิจารณาแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 คณะพยาบาลศาสตร์ วันที่ 19 กรกฎาคม 2559
 เพื่อการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2560-2564

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2560- 2564 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 15 ปี พ.ศ. 2553 – 2567 แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 15 ปี ประจำปีงบประมาณ 2560- 2564 และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ รวมทั้งนโยบายของคณะกรรมการประจำคณะ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารบุคคล จัดทำขึ้นจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และคณะกรรมการประจำคณะ รวมทั้งให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ผลกระทบของสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

แผนยุทธศาสตร์การบริหารบุคคล เป็นเครื่องมือที่ทำให้การพัฒนากุศลกรของคณะพยาบาลศาสตร์มีประสิทธิภาพ สามารถผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของคณะและมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์
พฤษภาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
ประวัติคณะ	4
ปรัชญามหาวิทยาลัย : ปรัชญาของคณะฯ :	4
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะ	5
สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	6
สรุปอัตราข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	8
การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยหลัก SWOT	9
ภาคผนวก	
- แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ด้านทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 – 2564	14
- ตารางที่ 1 สรุปอัตราข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	19
- ตารางที่ 2 สรุปอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ	19
- สรุปผลการประเมินอัตรากำลังของคณะพยาบาลศาสตร์	20
- ตารางที่ 3: แผน-เป้าหมายพัฒนาอาจารย์ – ด้านวุฒิการศึกษา	24
- ตารางที่ 4: แผน-เป้าหมายพัฒนาอาจารย์ – ด้านตำแหน่งวิชาการ	25
- ตารางที่ 5: แผน-เป้าหมายพัฒนาอาจารย์ – ด้านตำแหน่งวิชาการ(จำแนกตามสาขาวิชา)	27
- แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	28

FACULTY OF NURSING: History

PROGRAM: Bachelor of Nursing Science (B.N.S.)

The faculty of Nursing has been meeting the need for highly qualified professional nurses since 1997 and is now accredited by the Thai Nursing Council. Curriculum follows directly from the faculty of Nursing's mission and philosophy. The ultimate mission is to contribute to better health care for all people through the systematic study of the nature and effects of nurse practice. The nursing students are prepared to become effective nurse clinician and nurse scholars. Concern for the highest possible quality of life, respect for human value and commitment to caring are the primary postulates of nursing. Nursing involves an alliance with the patient and client to promote health, prevent disease, treat selected illness, and maintain or restore function.

The Faculty includes five departments and one center: Adult and Elderly Nursing, Pediatric Nursing, Maternal Child and Midwifery, Community Health Nursing, and Mental Health and Psychiatric Nursing. The four-year- study program leading to a Bachelor of Nursing Science (B.N.S.) degree. Applicants must take the test of the national entrance examination

In 2020, faculty will launch Master degree in Adult Nursing and Community Nurse Practitioner that will be designed to offer students an opportunity to become prepared as advanced practitioners in selected health care specialties so that they may assume role as clinicians, scholars, and leaders and ultimate health care for Thai people. The two-year- study program leading to a Master of Nursing Science (M.N.S.) degree.

ปรัชญามหาวิทยาลัย : การศึกษาคือความเจริญงอกงาม

ปรัชญา (Philosophy) : ความรู้คู่คุณธรรม นำคุณภาพชีวิตสู่สังคม

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำ ในการผลิตบุคลากรทางด้านสุขภาพ ที่มีความรู้คู่คุณธรรม สร้างสรรค์งานวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ในระดับชุมชน ชาติ และนานาชาติ

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม สอดคล้องกับความต้องการของสังคมทั้งในระดับชุมชน ชาติและนานาชาติ
2. สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านสุขภาพ และการจัดการศึกษา
3. ให้บริการวิชาการแก่สังคมอย่างมีส่วนร่วมโดยบูรณาการกับการเรียนการสอน และการวิจัย เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างยั่งยืน
4. ส่งเสริม ทำนุบำรุงและสืบสาน ศิลปะและวัฒนธรรม
5. บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ยุทธศาสตร์หลัก พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพและธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เหตุผลและความจำเป็น

คณะพยาบาลศาสตร์มีเป้าหมายใน การผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับสภานการณ์การเปลี่ยนแปลง ของโลก ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การรวมกลุ่มของประเทศเศรษฐกิจอาเซียน การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของประชากรทั้งในและต่างประเทศ มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างหลากหลายวัฒนธรรมมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ปัญหาสุขภาพของโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-communication diseases) ที่สูงขึ้น การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) บริบทบริการสุขภาพจึงต้องเปลี่ยนแปลงไป เพื่อมุ่งให้ประชาชนมีสุขภาพตามเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษที่ 21 (Millennium Development Goals: MDGs) และนโยบายโมเดลประเทศไทย 4.0 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงมุ่งผลิตพยาบาลวิชาชีพ ให้มีความสามารถรอบรู้แบบพหุปัญญา (Multiple Intelligences) เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถครอบคลุม ทั้งด้านภาษา ตรรกะและคณิตศาสตร์ มิติสัมพันธ์ ร่างกายและการเคลื่อนไหว มนุษย์สัมพันธ์ ความเข้าใจตนเอง และธรรมชาติวิทยา รวมทั้งมีความสามารถในการส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ การรู้เท่าทันเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์เป็น และการคิดเชิงบวก รวมถึง สามารถให้บริการสุขภาพที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ ทุกเพศ ทุกวัยอย่างเป็นองค์รวม

คณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ ที่รับผิดชอบกำกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะพยาบาลศาสตร์ ร่วมกับบุคลากรทุกระดับ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้กำหนด วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำใหบรรลุเป้าหมายตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ คณะพยาบาลศาสตร์

จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ของคณะในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดได้รับการพัฒนาตามสาขาวิชาชีพ ตลอดจนเพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป อันมีส่วนสำคัญที่ช่วยนำคณะไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด และบรรลุยุทธศาสตร์หลักทั้ง ๔ ด้าน อันได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านการผลิตบัณฑิต ยุทธศาสตร์ด้านวิจัยและพัฒนา ยุทธศาสตร์ด้านบริการวิชาการ และยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาระบบบริหาร

วัตถุประสงค์การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสอดคล้องกับนโยบายและทิศทางของมหาวิทยาลัยและคณะพยาบาลศาสตร์
2. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เข้มแข็ง บุคลากรมีศักยภาพและประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนให้คณะสามารถบรรลุเป้าหมายตาม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะฯ

ขั้นตอนการดำเนินงาน

คณะพยาบาลศาสตร์ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560-2560 ตามขั้นตอนต่างๆดังนี้

1. คณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ดำเนินการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ครอบคลุมความเชี่ยวชาญ ความชำนาญตามสายงานและความต้องการในการพัฒนาตนเอง
2. คณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560-2564 ในการประชุมเชิงปฏิบัติการทำแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์
3. คณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์จัดทำแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560-2564 ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของคณะฯ และความต้องการของบุคลากร
4. คณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์กำกับติดตามการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560-2564 ให้มีประสิทธิภาพ

แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม							
	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.	กย.
1. ดำเนินการสำรวจข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร	√	√					
2. กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล			√				
3. จัดทำแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล				√			
4. กำกับติดตามการบริหารทรัพยากรบุคคล					√	√	√

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะพยาบาลศาสตร์ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพของบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของคณะฯ การสร้างความรอบรู้ทางด้านสุขภาพ ความผูกพัน และความก้าวหน้าของบุคลากร คณะฯได้มีการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากร นอกเหนือจากมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ด้วยการให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการอบรมพัฒนาตนเอง การดูแลเยี่ยมไข้เมื่อเจ็บป่วย

ปัจจุบันคณะพยาบาลศาสตร์ มีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย มีบุคลากรสายวิชาการเพียง 1 เป็นข้าราชการ ซึ่งทั้งหมดอาจารย์ประจำมีทั้งหมด 52 อัตรา สายปฏิบัติการ 27 อัตรา อยู่ภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคลากรของมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยหลัก SWOT

ตาราง 6.1 แสดงผลการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
- บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านการสอน ทำให้เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานจากบุคลากรระดับอาวุโสสู่บุคลากรรุ่นใหม่ - บุคลากรสายวิชาการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาเทคนิคการสอนและวิชาการอย่างต่อเนื่อง - บุคลากรสายวิชาการได้รับการสนับสนุนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เช่น ชื่อกำหนดภาระงาน การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านการเขียนต้นฉบับผลงานวิจัยเป็นภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง - บุคลากรคณะฯมีความรู้สึ้อยู่ดี มีสุขและความผูกพันในระดับสูง (คะแนนอยู่ดี มีสุข=3.98/5, รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร= 4.06/5 และอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน = 4.15/5) และได้รับการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานในการทำงานจากองค์กรอย่างเพียงพอ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน ห้องส่วนตัว เป็นต้น - บุคลากรสายปฏิบัติการสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันในสายงานที่ใกล้เคียงกันได้	- บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเทคนิคการสอนและวิชาการอย่างต่อเนื่อง แต่ขาดการนำผลการพัฒนาวิชาการ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน - บุคลากรคณะฯ ขาดทักษะด้านต่างๆ เช่น ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะด้านการจัดการเอกสารในรูปแบบดิจิทัล ที่หลากหลาย - หลักสูตรเฉพาะทาง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาชีพ ยังไม่มีความหลากหลาย - ขาดระบบการประชาสัมพันธ์ในงานต่างๆ ได้แก่ การดำเนินงานโครงการบริการวิชาการ แผนการปฏิบัติงานผลการดำเนินงานของคณะในแต่ละรอบปี - ขาดระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของงานต่างๆ เช่น ขาดระบบการติดตามด้านการเงินของบุคลากร ด้านเอกสารของงานบุคลากร - ทุนพัฒนาอาจารย์และบุคลากร ทั้งการศึกษาต่อและอบรมระยะสั้นยังไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึง - ขาดแผนเชิงรุกในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตามกรอบอัตรากำลัง ทำให้อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการไม่เพียงพอส่งผลต่อภาระงานสอนที่เกินเกณฑ์ - ไม่มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง - ขาดระบบหมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานงานทดแทนกันได้

ตาราง 6.2 แสดงผลการวิเคราะห์โอกาส – ภาวะคุกคาม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โอกาส (Opportunities)	ภาวะคุกคาม (Threats)
1. วิชาชีพพยาบาลเป็นสาขาที่มีความขาดแคลน ทั้งในระดับพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ยังมีความจำเป็นและเป็นที่ต้องการทางสังคม ทั้งในระดับประเทศและกลุ่มประเทศอาเซียน 2. นโยบายประเทศเน้นส่งเสริมให้การดูแลผู้สูงอายุ โรคเรื้อรัง อุบัติเหตุ ทำให้เกิดความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรสุขภาพ และส่งเสริมให้เกิดการแสวงหารายได้และส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็น Medical Hub จึงมีความต้องการ Transcultural Nursing 3. คณะฯ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน องค์กร และชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ภายนอกที่เข้มแข็ง ที่ให้การสนับสนุนการฝึกปฏิบัติของนิสิต และร่วมกิจกรรมกับคณะพยาบาลเป็นอย่างดี 4. มีความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยต่างประเทศ เพื่อพัฒนาเครือข่าย ภาษา เรียนรู้วัฒนธรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้มุมมองทางวิชาชีพ 5. มีแหล่งทรัพยากรในการสนับสนุนทางด้านการเรียนรู้ที่เพียงพอ เช่น ห้องสมุดมหาวิทยาลัย E-library 6. หน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนทุนวิจัยอย่างแพร่หลาย 7. มีทุนพัฒนาอาจารย์ ในการอบรมระยะสั้น ทำให้มีการพัฒนางานบริการวิชาการได้ 8. มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ 9. แผนสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งในการอภิบาลระบบสุขภาพ มีมาตรการแนวทาง 1) ส่งเสริมระบบการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพ 2) เสริมสร้างกลไกและกระบวนการในการบริหารจัดการข้อมูล โดยสร้างมาตรฐานระบบข้อมูลสุขภาพที่สามารถแลกเปลี่ยนและเชื่อมโยงกัน และ พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลด้านสุขภาพ	1. สถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนมีจำนวนมากขึ้น (87 สถาบัน) ทำให้เกิดการ share เรื่องของผู้รับบริการ/ ผู้เข้าศึกษาพยาบาล อาจารย์ และแหล่งฝึก 2. มหาวิทยาลัยขาดการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อเทียบกับสถาบันอื่น เช่น การค่าประกัน การประกันสุขภาพที่ไม่ครอบคลุม ค่าเดินทางไปสอนที่แหล่งฝึกที่อยู่ไกลคณะพยาบาล และไม่อยู่ในเส้นทางการเดินทางของคณะ ค่าที่พักเมื่อฝึกอบรมระยะสั้น 4 เดือน เป็นต้น 3. นโยบายและระบบการคัดเลือกของมหาวิทยาลัยเป็นอุปสรรคต่อการรับบุคลากรสายวิชาการ 4. มหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการจ้างบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุเกิน 60 ปี 5. การจัดสรรงบประมาณจากมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอกับความต้องการ และแผนการพัฒนา ด้านอัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างทางกายภาพอาคารที่ชำรุดทรุดโทรม 6. คณะได้รับข้อมูลจากมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการเรื่องต่างๆอย่างกระชั้นชิด ทำให้การดำเนินการล่าช้า 7. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงทันสมัยอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการจัดการอุปกรณ์เทคโนโลยีให้ทันสมัยให้รองรับการใช้งาน

โอกาส (Opportunities)	ภาวะคุกคาม (Threats)
เป็นประโยชน์ต่อการเข้าถึงข้อมูลในการประยุกต์ใช้และพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน 10. แผนปฏิบัติการ ยุทธศาสตร์หลัก (SSAP) ที่ 1 ปี 2560 – 2563 ของมหาวิทยาลัย ได้กำหนดการเป็นแหล่งความเป็นเลิศทางการผลิตบัณฑิตและนวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นการสนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการเรียนการสอนและวิจัยมีสำนักคอมพิวเตอร์ที่มีศักยภาพในการทำงานอย่างเข้มแข็งในการเป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาเว็บไซต์เพื่อสื่อสารเผยแพร่	

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์

คณะกรรมการประจำคณะร่วมกับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีศักยภาพในการทำงานตามตำแหน่งสูงขึ้น แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ พ.ศ.2560 – 2564 ดังเอกสารภาคผนวก A 5-year manpower planning framework (2017-2021), Faculty of Nursing, Srinakharinwirot University

การวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด

1. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ พ.ศ.2560 – 2564
คณะกรรมการประจำคณะร่วมกับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ พ.ศ.2560 – 2564 (ภาคผนวก 1)
2. เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์
คณะกรรมการประจำคณะร่วมกับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ พ.ศ.2560 – 2564 (ภาคผนวก 1)

ประเด็นยุทธศาสตร์ บริหารจัดการองค์กรด้านบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีลักษณะที่พึงประสงค์ตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ย่อยที่ 1 : การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและ ธรรมาภิบาล

- เป้าประสงค์ย่อยที่ 2 : คุณวุฒิของบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา
- เป้าประสงค์ย่อยที่ 3 : การพัฒนาระบบงานบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

A 5-year manpower planning framework (2017-2021), Faculty of
Nursing, Srinakharinwirot University

แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 – 2564 ด้านทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการองค์กรด้านบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลัก	ตัวเลข ฐาน	เป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการริเริ่ม	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดหลัก
			2560	2561	2562	2563	2564			
1 .การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีมาก	บุคลากรไม่ร้อยละ 90	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	เสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร	1.การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะ	รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพ
2. บุคลากรมีศักยภาพและผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละของคะแนนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการในระดับดีมาก	ร้อยละ 80	80	95	95	100	100	จัดทำแผนการอบรมของและบุคลากร	2.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อคุณภาพของคณะพยาบาลศาสตร์	ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี
	คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันต่อองค์กร	5	4.00	4.5	4.5	5	5		3.กิจกรรมการประเมินผลปฏิบัติงาน (ผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะการบริหารจัดการ)	รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลัก	ตัวเลข ฐาน	เป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการริเริ่ม	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดหลัก
			2560	2561	2562	2563	2564			
	อัตราการคงอยู่ของ บุคลากรทุกระดับ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	เสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการ ทำงาน	4.กิจกรรม ปฐมนิเทศและ ต้อนรับอาจารย์ และบุคลากรใหม่	รองคณบดีฝ่ายบริหาร และพัฒนาคุณภาพ
									5. กิจกรรมการ ประกาศเชิดชู บุคลากรทั้งสาย วิชาการและสาย สนับสนุนวิชาการ	ผู้อำนวยการสำนักงาน คณบดี
									6.โครงการเตรียม ผู้บริหารรุ่นใหม่	รองคณบดีฝ่ายบริหาร และพัฒนาคุณภาพ
									7.โครงการเตรียม อาจารย์ให้มีความ เชี่ยวชาญด้านการ พยาบาลเฉพาะทาง	รองคณบดีฝ่ายบริหาร และพัฒนาคุณภาพ
									8.การสำรวจความ พึงพอใจของ บุคลากรต่อสภาพ	รองคณบดีฝ่ายบริหาร และพัฒนาคุณภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลัก	ตัวเลข ฐาน	เป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการริเริ่ม	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดหลัก
			2560	2561	2562	2563	2564			
									การทำงานและ สิ่งแวดล้อม	
เป้าประสงค์ย่อยที่ 2 : คุณสมบัติของบุคลากร เป็นไปตามมาตรฐาน การศึกษา	ร้อยละอาจารย์มี ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 40	ร้อยละ 40	ร้อยละ 40	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	สนับสนุนการขอ ตำแหน่งทาง วิชาการ	1. จัดทำแผนการ เข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	หัวหน้าสาขาวิชา
									2. จัดสรรภาระงาน และเวลาในการ เตรียมผลงานทาง วิชาการแก่อาจารย์ ตามแผนการเข้าสู่ ตำแหน่งทาง วิชาการ	หัวหน้าสาขาวิชา
									3. ติดตาม ความก้าวหน้าการ เข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	หัวหน้าสาขาวิชา รองคณบดีฝ่ายบริหาร และพัฒนาคุณภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลัก	ตัวเลข ฐาน	เป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการริเริ่ม	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด หลัก
			2560	2561	2562	2563	2564			
	ร้อยละของจำนวน อาจารย์ที่คุณวุฒิ ปริญญาเอก	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	พัฒนาบุคลากร สายวิชาการให้มี คุณวุฒิระดับ ปริญญาเอก	1. จัดทำแผนการ เข้าศึกษาหลักสูตร ปริญญาเอกของ สาขาวิชาที่มี อาจารย์คุณวุฒิ ระดับปริญญาโท	รองคณบดีฝ่ายบริหาร และพัฒนาคุณภาพ
	อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ มีความก้าวหน้าตาม แผนการศึกษา ร้อยละ 100								2. จัดสรร ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	รองคณบดีฝ่ายบริหาร และพัฒนาคุณภาพ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และวิจัย
									3.ติดตาม ความก้าวหน้า การศึกษาของ อาจารย์ที่ได้รับทุน ไปศึกษาระดับ ปริญญาเอก	รองคณบดีฝ่ายบริหาร และพัฒนาคุณภาพ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และวิจัย
									4. สํารวจจำนวน อาจารย์ที่สำเร็จ การศึกษาระดับ ปริญญาเอก	รองคณบดีฝ่ายบริหาร และพัฒนาคุณภาพ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และวิจัย

ที่	สำนัก/ สาขาวิชา	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ																	รวม			รวม ทั้งหมด (คน)	สถานะการ ปฏิบัติงาน		ร้อยละ ของ ปริญญา เอก ต่อวุฒิ ทั้งหมด (%)	รวมตำแหน่ง ทางวิชาการ สายวิชาการทั้งหมด				
		ข้าราชการ									พนักงานมหาวิทยาลัย																			
		อาจารย์			ผู้ช่วย ศาสตราจารย์			รอง ศาสตราจารย์			อาจารย์			ผู้ช่วย ศาสตราจารย์			รอง ศาสตราจารย์													
		ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท		เอก	ปฏิบัติ งาน ปกติ		ลา ศึกษา ต่อ				
1	สาขาวิชาการ พยาบาลเด็ก										5	2		1	1					6	3	9	6	3	33.33	7	2	0	0	
2	สาขาวิชาการ พยาบาลชุมชน										4	7			1					4	8	12	10	2	66.67	11	1	0	0	
3	สาขาวิชาการ พยาบาล สุขภาพจิตและ จิตเวชศาสตร์										3	1						1		3	2	5	3	1	40.00	4	0	1	0	
4	สาขาวิชาการ พยาบาลผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ										6	3			1					6	4	10	11		40.00	9	1	0	0	
5	สาขาวิชาการ พยาบาล มารดาทารก และการผดุง ครรภ์					1					1	5	1		5					1	12	1	13	8	4	7.69	7	6	0	0
รวม		0	0	0		1	0				1	23	14		6	3			1	1	31	18	49	38	10	36.73	38	10	1	0

เฉลี่ย 22.45

ตารางที่ 2 สรุปอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ตำแหน่ง	เงิน งบประมาณ		เงินรายได้		รวม
	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	
นักวิชาการเงินและบัญชี	3	-	-	-	3
นักวิชาการศึกษา	7	-	-	1	8
นักวิชาการพัสดุ	3	-	-	-	3
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1	-	1	-	2
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	-	-	1
นักทรัพยากรบุคคล	1	-	-	-	1
นักจัดการงานทั่วไป	4	-	1	1	6
ผู้ปฏิบัติงานช่าง	-	-	1	-	1
พนักงานบริการ	-	-	2	-	2
รวม	20		5	2	27

สรุปผลการประเมินอัตรากำลังของคณะพยาบาลศาสตร์
ปีการศึกษา 2560

1. ขาดแคลนอาจารย์หลายสาขา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ สาขาการพยาบาลมารดาทารกฯ และสาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
 - มีอาจารย์ลาออกสาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
 - มีอาจารย์ลาศึกษาในระดับปริญญาเอก ศึกษาต่อมากกว่า 5-6 ปี
 - ไม่มีผู้สมัครเป็นอาจารย์ สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์

แนวทางแก้ไข

- พัฒนาศักยภาพพยาบาลพี่เลี้ยงสอนภาคปฏิบัติ เพื่อให้สอนปริญญาดูแลให้มีคุณภาพและมีสัดส่วนอาจารย์ให้เป็นไปตามแผน
 - เปิดรับอาจารย์ทุกสาขา ทดแทนตำแหน่งที่ว่าง
 - จัดสรรภาระงานให้กับอาจารย์ต่างสาขาไปช่วยสอนภาคปฏิบัติสาขาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์
 - และเร่งพัฒนาอาจารย์ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ให้สำเร็จการศึกษาตามแผนไม่เกิน 6 ปี เพื่อให้สามารถกลับมาสอน และจัดเตรียมอาจารย์สาขาที่มีความพร้อม เปิดการเปิดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา
2. ขาดแคลนบุคลากรสายสนับสนุน 2 ตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนงานบริการวิชาการ และงานประกันคุณภาพ

-เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ลาออก 1 ตำแหน่ง และนักจัดการงานทั่วไป เปลี่ยนตำแหน่งเป็นนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

- ขาดพนักงานห้องปฏิบัติการ ต้องบริการการศึกษา ทั้งหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล และหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางหลายสาขา

แนวทางแก้ไข

เปิดรับพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา 1 ตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติงานห้องปฏิบัติการ LRC

เปิดรับพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป 1 ตำแหน่ง เพื่อรับผิดชอบงานประกันคุณภาพ

ปีการศึกษา 2561

1. คาดว่า จะขาดแคลนอาจารย์หลายสาขา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ สาขาวิชาการพยาบาลมารดาทารกฯ และสาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ฯ
 - ไม่มีผู้สมัครเป็นอาจารย์ สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์
 - ขาดอาจารย์สาขาการพยาบาลมารดาทารกฯ ลาออก 1 คน อาจารย์ไปเรียน ป เอก 3 ราย
 - ขาดอาจารย์สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ฯ ลาออก 1 คน วางแผนเปิดปริญญาโท และการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้สูงอายุ

แนวทางแก้ไข

- พัฒนาศักยภาพพยาบาลพี่เลี้ยงสอนภาคปฏิบัติ เพื่อให้สอนปริญญาดรี ให้มีคุณภาพและมีจำนวนสัดส่วนอาจารย์ให้เป็นไปตามแผน
 - และเร่งพัฒนาอาจารย์ที่ศึกษาต่อให้สำเร็จการศึกษาตามแผน เพื่อเตรียมแผนงานเปิดการเปิดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา
 - เปิดรับสมัครอาจารย์สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์
 - รับสมัครอาจารย์โครงการ นออ.มศว ทดแทนการสรรหาอาจารย์
2. ขาดแคลนบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อสนับสนุนงานการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี
- เนื่องจากนักวิชาการการศึกษา ทำหน้าที่ในการบริการศึกษา ปตรี และกำลังขยายการดำเนินงานระดับปโท รวมทั้งบุคลากรช่วยดำเนินการด้านงานวิจัย บริการวิชาการแก่สังคม รวมทั้งให้ดูแลสนับสนุนงานพัฒนาศักยภาพนิสิตด้วย

แนวทางแก้ไข - ดำเนินการรับสมัคร ตำแหน่งนักวิชาการเพื่อสนับสนุนงานห้องปฏิบัติการการพยาบาล ปีการศึกษา 2562

1. คาดว่าจะขาดแคลนอาจารย์สาขาวิชาการพยาบาลเด็ก
 2. ขาดแคลนอาจารย์สาขาการพยาบาลมารดาทารกฯ
 3. ขาดแคลนอาจารย์สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่
 4. ขาดแคลนอาจารย์สาขาการพยาบาลชุมชน
 5. ขาดแคลนอาจารย์สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์
- เนื่องจากสาขาวิชาการพยาบาลเด็ก มีอาจารย์เกษียณอายุ ๑ อัตรา และอาจารย์ศึกษากำลังต่อปริญญาเอก 3 ราย
 - ขาดอาจารย์สาขาวิชาการพยาบาลมารดาทารกฯ อาจารย์ไปเรียนปริญญาเอก 3 ราย และสาขาวิชา กำลังวางแผนเปิดการพยาบาลเฉพาะทางสาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ
 - ขาดอาจารย์สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ลาออก 1 คน และสาขาวิชา กำลังวางแผนเปิดปริญญาโท และการพยาบาลเฉพาะทางสาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ
 - ขาดแคลนอาจารย์สาขาการพยาบาลชุมชน และสาขาวิชา กำลังวางแผนเปิดปริญญาโท และการพยาบาลเฉพาะทางสาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ

แนวทางแก้ไข

1. เร่งรัดอาจารย์ให้กลับมาจากการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ให้เป็นไปตามแผน
 2. เปิดรับสมัครอาจารย์สาขาวิชาต่างๆ
 3. การรับสมัครอาจารย์โครงการ นออ.
 4. การหาวิธีการสรรหาอาจารย์เชิงรุก
 5. สร้างการ engagement กับองค์กร สร้างขวัญกำลังใจ อารมณ์รักสุขภาพบุคลากร
2. สายปฏิบัติการ มีความต้องการบรรณรักษ์หรือนักวิชาการที่ดูแลงานห้องอ่านหนังสือ
- เนื่องจากความจำเป็นจะต้องขยายงานการจัดทำห้องอ่านหนังสือเพื่อการจัดการศึกษาระดับปริญญาโท
- แนวทางแก้ไข
- สรรหาบุคลากรสนับสนุนความจำเป็นของงานให้เพียงพอ

ปีการศึกษา 2563

1. คาดว่าจะขาดแคลนอาจารย์สาขาวิชาการพยาบาลเด็ก
 - 2.ขาดแคลนอาจารย์สาขาการพยาบาลมารดาทารกฯ
 3. ขาดแคลนอาจารย์สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่
 - 4.ขาดแคลนอาจารย์สาขาการพยาบาลชุมชน
 5. ขาดแคลนอาจารย์สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์
- เนื่องจากมีอาจารย์เกษียณอายุสาขาวิชาการพยาบาลเด็ก 1 อัตรา และอาจารย์ศึกษากำลังต่อปริญญาเอก 2 ราย
 - อาจารย์สาขาวิชาการพยาบาลมารดาทารกฯ อาจารย์ไปเรียนปริญญาเอก 3 ราย และการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่
 - ขาดอาจารย์สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ลาออก 1 คน และสาขาวิชาเปิดสอนปริญญาโทและการพยาบาลเฉพาะทางสาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ
 - ขาดแคลนอาจารย์สาขาการพยาบาลชุมชน และสาขาวิชาเปิดสอนปริญญาโทและการพยาบาลเฉพาะทางสาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ
 - เนื่องจากมีอาจารย์เกษียณอายุสาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ 1 อัตรา และอาจารย์ศึกษากำลังต่อปริญญาเอก 1 ราย

แนวทางแก้ไข

- 1.เร่งรัดอาจารย์ให้กลับมาจากการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ให้เป็นไปตามแผน
- 2.เปิดรับสมัครอาจารย์สาขาวิชาต่างๆ
3. สรรหาอาจารย์เชิงรุก
4. สร้างการ engagement กับองค์กร สร้างขวัญกำลังใจ จัดารักษาอาจารย์

ปีการศึกษา 2564

1. คาดว่าจะขาดแคลนอาจารย์สาขาวิชาการพยาบาลเด็ก
- 2.ขาดแคลนอาจารย์สาขาการพยาบาลมารดาทารกฯ
3. ขาดแคลนอาจารย์สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่
- 4.ขาดแคลนอาจารย์สาขาการพยาบาลชุมชน
5. ขาดแคลนอาจารย์สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์

เหตุผล

- อาจารย์สาขาวิชาการพยาบาลเด็ก กำลังต่อปริญญาเอก 1 ราย
- ขาดอาจารย์สาขาวิชาการพยาบาลมารดาทารกฯ อาจารย์ไปเรียน ป เอก 2 ราย
- ขาดอาจารย์สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่เกษียณอายุ 1 คน และสาขาวิชาวางแผนเปิดปริญญาโทและการพยาบาลเฉพาะทางสาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ
- ขาดแคลนอาจารย์สาขาการพยาบาลชุมชน และสาขาวิชากำลังวางแผนเปิดปริญญาโทและการพยาบาลเฉพาะทางสาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ

แนวทางแก้ไข

- เร่งรัดอาจารย์ให้กลับมาจากการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ให้เป็นไปตามแผน
- เปิดรับสมัครอาจารย์สาขาวิชาต่างๆ
- สรรหาอาจารย์เชิงรุก
- สร้างการ engagement กับองค์กร สร้างขวัญกำลังใจ อำนวยรักษาบุคลากร

ตารางที่ 3: แผน-เป้าหมายแผนพัฒนาอาจารย์ – ด้านวุฒิการศึกษา

ปีการศึกษา	เป้าหมาย การส่งเสริมการศึกษาต่อ (คน)					เป้าหมายจำนวนคุณวุฒิการศึกษา (คน)					เป้าหมาย คุณวุฒิ การศึกษา รวม
	2560	2561	2562	2563	2564	2561	2560	2562	2563	2564	
ป.เอก	2	2	2	3	3	19	22	25	25	30	ร้อยละ 60
ป.โท		1	2	3	3	29	26	23	23	18	ร้อยละ 40

ตารางที่ 4: แผน-เป้าหมายพัฒนาอาจารย์ – ด้านตำแหน่งวิชาการ

ตำแหน่ง	เป้าหมาย การยื่นขอตำแหน่งวิชาการ (คน)					เป้าหมายตำแหน่งวิชาการ (คน)				
	2560	2561	2562	2563	2564	2560	2561	2562	2563	2564
ศาสตราจารย์	0	0	0	0	1					1
รองศาสตราจารย์	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3	4	5	5	5	12	13	16	19	20
รวม						12	13	17	20	23

ตารางที่ 5: แผนเป้าหมายพัฒนาอาจารย์ – ด้านตำแหน่งวิชาการจำแนกตามสาขาวิชา
 แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
 สาขาวิชากรรพยวณวมารดา ทารกและการผดุงครรภ์.

ลำดับ	รายชื่อ	เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการศึกษาต่อ					หมายเหตุ
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	อาจารย์วันเพ็ญ รักษ์ปวงชน			✓			ขอ ผศ
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชฎาภรณ์ วัฒนวิไล				✓		ขอ รศ
3	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลาวัณย์ รัตนเสถียร					✓	
4	อาจารย์วิไลกุล หนูแก้ว				✓		
5	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิลาวัลย์ ไทรโรจน์รุ่ง						ลาศึกษา ป เอก
6	ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุชรีย์ แสงสว่าง		✓				ลาศึกษา ป เอก
7	ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุศรา แสงสว่าง		✓				ลาศึกษา ป เอก
8	ร.ต.อ.หญิงสิรินทริพย์ บุญด้วยลาน						ลาศึกษา ป เอก
9	อาจารย์ภารดี ประเสริฐวงศ์					✓	
10	อาจารย์ ดร.วัชรวิ ด่านกุล			✓			
11	อาจารย์พุทธวรรณ อินตะนัย						นออ.มศว

แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
 สาขาวิชากรรพยวณวมารดาเด็ก

ลำดับ	รายชื่อ	เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการศึกษาต่อ					หมายเหตุ
		2560	2561	2562	2563	2564	
1.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนียา วั่งสะจันทานนท์					✓	ขอ รศ
2.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันิดา วิสุทธิพานิช				✓		ขอ รศ
3.	อาจารย์ ดร.วานิด ดั่งเดช					✓	
4.	อาจารย์ ดร.ณัฐวรา จันเอยม				✓		
5.	อาจารย์ชุตติมาภรณ์ กังวาท		✓				
6.	อาจารย์วรานุช พดุมารัตน์		✓				
7.	อาจารย์เพ็ญภา ฤทธิวงศ์ สุวรรณวงศ์					✓	ลาศึกษา ป เอก
8.	อาจารย์สุปราณี ภูระหงษ์					✓	ลาศึกษา ป เอก
9.	อาจารย์ ร้อยเอกหญิงวิภาวรรณ นำศรีเจริญกุล						ลาศึกษา ป เอก

ลำดับ	รายชื่อ	เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการศึกษาต่อ					หมายเหตุ
		2560	2561	2562	2563	2564	
1.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน รัตนะมงคลกุล				✓		
2.	อาจารย์ ร.อ.หญิง ดร.จิรพรรณ อินคัม				✓		
3.	อาจารย์ ดร.อริสรา สุขวัจน์			✓			
4.	อาจารย์ ดร.วิมลวรรณ เลิศวงศ์เผ่าพันธุ์				✓		
5.	อาจารย์อุไรวรรณ นิกรปรกรณ์				ผศ.	✓	
6.	อาจารย์อ่อนเรือน แก้วพินิจ					✓	
7.	อาจารย์ขวัญจิต คุปตานนท์					✓	
8.	อาจารย์เพชรรัตน์ รุจิพงศ์					✓	
9.	อาจารย์กัญณภัทร สมัยสงฆ์						บรรจุ 1 ส.ค.2561
10.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์จันทิมา ฤกษ์เลื่อนฤทธิ์						ลาออก 1 ม.ค.62
11.	อาจารย์ ดร.สิรินุช บุรณะเรืองโรจน์						ลาออก 1 มิ.ย.62

แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์

ลำดับ	รายชื่อ	เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการศึกษาต่อ					หมายเหตุ
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.หญิง ดร.เอื้อญาติ					✓	
2	อาจารย์กฤตยา แสงทรัพย์					✓	
3	อาจารย์ ดร.กัญญาณัฐ สุภาพร					✓	
4	อาจารย์อรรณณ จันทรมณี					✓	ลาศึกษา ป เอก

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล 1.สายวิชาการ

รายชื่อบุคลากร การอบรม ประชุม ดูงาน สัมมนา และอื่นๆ ปีการศึกษา 2561	ด้านการพัฒนา หลักสูตร และ การเรียนการสอน	ด้านการพัฒนา ทักษะการวิจัย วิชาชีพ และความรู้ การพยาบาล	ด้านการประกัน คุณภาพ การศึกษา	ด้านการพัฒนา ภาวะผู้นำ และการ บริหารงาน การเงิน/บุคคล 27
สาขาวิชาการพยาบาลเด็ก				
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนียา วังสะจันทานนท์	√	√	√	√
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา วิสุทธิพานิช	√	√	√	√
อาจารย์วราณัฐ พฤตารัตน์	√	√		√
อาจารย์ ดร.วานิด ด้วงเดช	√	√		√
อาจารย์ ดร.ณัฐวรา จันทร์เอี่ยม	√	√		√
อาจารย์ชุตินาถรณ์ กังวาล	√	√		√
อาจารย์สุปราณี ภูระหงษ์	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
ร้อยเอกหญิงวิภาวรรณ นาคศรีเจริญกุล	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน				
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุดา รัชมีพงศ์	√	√	√	√
อาจารย์ ดร.สุคนธ์ วรรณระอมร	√	√	√	√
อาจารย์ ดร.นิลภา จิระรัตนวรรณะ	√	√	√	√
อาจารย์ ดร.มยุรฉัตร กันยะมี	√	√	√	
อาจารย์ ดร.จารุวรรณ ไผ่ตระกูล	√	√	√	
อาจารย์ ดร.ผกาพรรณ บุญเต็ม	√	√		
อาจารย์ ดร.วิไลวรรณ ปะธิเก	√	√		
อาจารย์ ดร.ชนิษฐา วิศิษฐ์เจริญ	√	√		
อาจารย์ศิริพร สมบูรณ์	√	√		
อาจารย์เพ็ญประภา สุธรรมมา	√	√		
อาจารย์นงนุชเนตร จุฬากาญจน์	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
อาจารย์ศุภณิธิย์ แสงหิรัญ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์				
รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.หญิง ดร.เอื้อญาติ	√	√	√	√
อาจารย์กฤตยา แสงทรัพย์	√	√		
อาจารย์ ดร.กัญญาณัฐ สุภาพร	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
อาจารย์อรรณพ จันทรมณี	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ				
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ดวงเดือน รัตนะมงคลกุล	√	√	√	√
อาจารย์ ร.อ.หญิง ดร.จิรวรรณ อินคัม	√	√	√	
อาจารย์ ดร.อริสรา สุขวักจณี	√	√	√	
อาจารย์ วิมลวรรณ เลิศวงศ์เผ่าพันธ์	√	√	√	√
อาจารย์อุไรวรรณ นิกรปรกรณ์	√	√	√	
อาจารย์อุ้นเรือน แก้วพินิจ	√	√		
อาจารย์ขวัญจิต คุปตานนท์	√	√		

อาจารย์เพชรรัตน์ รุจิพงศ์	✓	✓		
อาจารย์กัญณภัทร สมัยสงฆ์	✓	✓		
สาขาวิชาการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์				
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชฎาภรณ์ วัฒนวิไล	✓	✓	✓	✓
อาจารย์วันเพ็ญ รักษ์ปวงชน	✓	✓	✓	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลาวัณย์ รัตนเสถียร	✓	✓	✓	
อาจารย์วิไลกุล หนูแก้ว	✓	✓		
อาจารย์ภารดี ประเสริฐวงศ์	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
อาจารย์ ดร.วัชรวิทย์ ด่านกุล	✓	✓		
อาจารย์พุทธวรรณ อินตะนัย	✓	✓		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิลาวัลย์ ไทรโรจน์รุ่ง	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุชรีร์ย แสงสว่าง	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุศรา แสงสว่าง	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
ร.ต.อ.หญิงสิรินทรีพย์ บุญด้วยลาน	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ

อาจารย์ ได้รับงบประมาณ ปีละ 10,000 บาทต่อคน สำหรับผู้บริหาร ได้รับงบประมาณพัฒนางานด้านบริหารเพิ่มอีก 6000 บาท

2.สายปฏิบัติการ

ได้รับงบประมาณ คนละ 8,000 บาท สำหรับผู้บริหาร ได้รับงบประมาณพัฒนางานด้านบริหารเพิ่มอีก 6000 บาท

รายชื่อบุคลากร การอบรม ประชุม ติวงาน สัมมนา และอื่นๆ ปีการศึกษา 2561	ความรู้ เพื่อพัฒนางานใน สายงาน	ด้านการประกัน คุณภาพ การศึกษา	ด้านการ พัฒนาผู้นำ และการ บริหารงาน
นายวัฒน์ชัย พิริยะศรีแก้ว	✓	✓	✓
นางสาวนันธิยา รักซ้อน	✓	✓	✓
นางสาวชดา เกิดโกคา	✓	✓	✓
นางภคอร ขุขันธิน	✓	✓	
นางสาวณปภัช นิ่มสง่า	✓	✓	
นางสาวสรลลนา นครคง	✓	✓	
นางสาวกาญจนา สุขสง่า	✓	✓	
นางสาวเสาวลักษณ์ สรรเพชร	✓	✓	
นางสาวธญา กปิ่นขรานนท์	✓	✓	
นางสาวสุกัญญา เดวิเลาะ	✓	✓	
นางสาวฐานิสรา ปัญญาภา	✓	✓	
นางสุธาวี จินตกลีกรรม	✓	✓	
นางสาวทศวรรณ ภมรนาค	✓	✓	
นางสาวนวมลลี้ ประดิษฐ์รังษ์	✓	✓	
นางสาวศิริพร จินหวาด	✓	✓	
นางสาวนภาพร ศรีโพธิ์	✓	✓	
นายบุญกอง รัตวิรังษ์	✓	✓	
นางนงนุช จิตตสัจด์	✓	✓	
นายอุทัย เกษร	✓	✓	
นางสาวสิริดาภัทร สุขฉวี	✓	✓	
นายยุทธชัย เนื่องจากนิม	✓	✓	
นายณัฐชัย แสงบุตร	✓	✓	
ว่าที่ร้อยตรีสัมพันธ์ จันทพันธ์	✓	✓	
นายวชิร ขจรจิตรจรง	✓	✓	