



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
มหาวิทยาลัยนครพนม

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ส่วนที่ 1 บทนำ	
1.1 ประวัติความเป็นมา	1
1.2 ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม	1
1.3 ยุทธศาสตร์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม	3
1.4 ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ มีจำนวน 8 ตัวชี้วัด	4
1.5 ข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพวิทยาลัยในปีการศึกษา 2564	5
1.6 นโยบายและทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร	5
1.6.1 นโยบายด้านการบริหารบุคลากร	
1.6.2 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	
1.7 ระบบและกลไกการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	6
ส่วนที่ 2 แผนบริหารบุคลากรสายวิชาการ	
2.1 วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารบุคลากรสายวิชาการ	7
2.2 ตัวบ่งชี้ด้วยความสำเร็จของแผนตามวัตถุประสงค์	7
2.3 ข้อมูลด้านบุคลากรสายวิชาการ	8
2.4 การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลัง	9
2.5 ระบบกลไกการบริหารบุคลากรสายวิชาการ	10
2.5.1 recruitment	
2.5.2 retainment	
2.5.3 retirement	
2.6 หลักเกณฑ์ของระบบบริหารบุคลากรสายวิชาการ	11
2.7 แผนปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2565	15
ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	
3.1 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	17
3.2 ตัวชี้วัดที่ควรเฝ้าระวังเพื่อปรับตัว	17
3.3 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ	17
3.4 ระบบกลไกการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	19
3.5 ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชากรรายบุคคล	19
3.6 แผนปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	21
ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566	

ส่วนที่ 4 แผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน	
4.1 วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน	22
4.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์	23
4.3 ข้อมูลด้านบุคลากรสายสนับสนุน	23
4.4 การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลัง	24
4.5 ระบบกลไกการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน	24
4.5.1 recruitment	
4.5.2 retainment	
4.5.3 retirement	
4.6 หลักเกณฑ์ของระบบบริหารบุคลากรสายสนับสนุน	25
4.7 แผนปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2565	29
ส่วนที่ 5 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	
5.1 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	31
5.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	31
5.3 ข้อมูลด้านบุคลากรสายสนับสนุน	31
5.4 ระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	33
5.5 ข้อมูลการสำรวจความต้องการการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนรายบุคคล	34
5.6 แผนปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2566	37
ส่วนที่ 6 แผนพัฒนาผู้บริหาร	
6.1 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาผู้บริหาร	38
6.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	38
6.3 ข้อมูลผู้บริหาร	40
6.4 ระบบกลไกการพัฒนา	43
6.5 แผนปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566	44

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. ประวัติความเป็นมา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม ได้ก่อตั้งขึ้นตามนโยบายด้านการสาธารณสุข แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2530-2534) โดยกำหนดให้มีการยกระดับมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพของการบริการสาธารณสุขสู่ตำบล โดยจัดให้มีพยาบาล 1 คน ในสถานีอนามัยตำบลทุกแห่ง ดังนั้น การเพิ่มจำนวนบุคลากรทางด้านการพยาบาลให้เพียงพอต่อการดำเนินการทั้งหมด กระทรวงสาธารณสุขจึงได้จัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครพนมขึ้นอีกแห่งหนึ่ง เพื่อจะให้บุตรหลานของประชาชนในเขตจังหวัดใกล้เคียง เช่น มุกดาหาร สกลนคร หนองคาย เป็นต้น มาศึกษาในวิทยาลัยแห่งนี้ เพื่อมีต้องเดินทางไปศึกษาที่อื่น

วิทยาลัยฯเริ่มก่อสร้างโดยใช้งบประมาณผูกพันปี พ.ศ. 2535 โดยมีนางสาวสุภา อุยรีน ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการคนแรก

ปีการศึกษา 2536 วิทยาลัย เริ่มเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์

ปีการศึกษา 2537 เปิดรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ระดับต้น)

ปีการศึกษา 2541 วิทยาลัย ได้เข้าเป็นสถาบันสมทบทั่วมหาวิทยาลัยของแคนาดา จึงได้เปลี่ยนชื่อ หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เป็นหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

ปีการศึกษา 2542 เปิดรับนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) ภาคปกติ

ปีการศึกษา 2545 เปิดรับนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง) ภาคพิเศษ

ในวันที่ 2 กันยายน 2548 วิทยาลัย ได้รวมเข้าเป็นส่วนราชการสังกัด มหาวิทยาลัยนครพนม ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548

ปัจจุบัน วิทยาลัยเปิดสอนเพียงหลักสูตรเดียว คือ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2564 มีนักศึกษาจำนวน 639 คน และหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2564 มีนักศึกษาจำนวน 20 คน

2. ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

คณะกรรมการ พร้อมด้วยบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครพนม ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนกลยุทธ์ 5 ปี พ.ศ. 2563-2567 (ฉบับทบทวนครั้งที่ 2) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2563 ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 27-30 กันยายน 2563 ณ จังหวัดนครพนม โดยมี ศาสตราจารย์ นายแพทย์วุฒิชัย ธนาพงศ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นวิทยากร มีผลการวิเคราะห์ SWOT ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

- S1 บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานและมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน
- S2 มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษา มากกว่า 10 เครือข่าย
- S3 ได้รับการรับรองจากสภาพการพยาบาล 5 ปีการศึกษา (ปีการศึกษา 2561-2565) ได้รับการขึ้นทะเบียน TQR และมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใต้อุปกรณ์ในระดับดีมาก

จุดแข็ง (Strengths)

- S4 วิทยาลัยพยาบาลฯ ตั้งอยู่ในแบบอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงทำให้สามารถสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนงานด้านการวิจัย การเรียนการสอนและบริการวิชาการ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- W1 แผน HRM และ HRD ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล / บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนวิจัยภายนอกน้อย (การพัฒนาอาจารย์เพื่อขอรับทุนวิจัยจากภายนอกยังไม่มีประสิทธิภาพ)
- W2 บุคลากรมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษน้อย
- W3 โครงสร้างระบบบริหารงานไม่ชัดเจนและไม่มีประสิทธิภาพ (admin chart)
- W4 ระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และอินเตอร์เนตยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- W5 ระบบบริหารจัดการห้องปฏิบัติการทางการพยาบาลและห้องสมุดและอาคารสถานที่ไม่มีประสิทธิภาพ / ระบบไฟฟ้าให้แสงสว่างไม่เพียงพอ ในพื้นที่วิทยาลัยฯ เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ
- W6 กลยุทธ์การเงินในการเพิ่มรายได้ยังไม่เป็นรูปธรรม (บริการวิชาการ / ศูนย์เด็กเล็ก)
- W7 ระบบการเบิกจ่ายเงินล่าช้า
- W8 ผลงานวิชาการต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน สกอ.
- W9 นักศึกษามีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษต่ำกว่าเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- W10 ขาดการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานในเชิงรุก

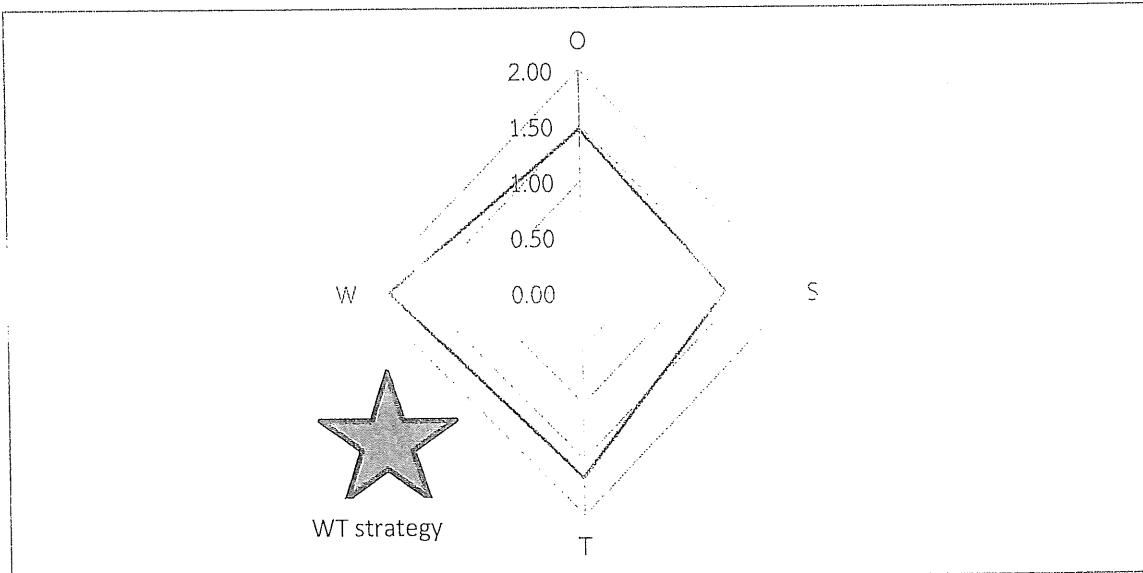
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (โอกาสและภัยคุกคาม)

โอกาส (Opportunities)

- O1 ความต้องการวิชาชีพพยาบาลของสังคมไทยและสังคมโลก สูงขึ้น
- O2 มีศิษย์เก่าและหน่วยงานภายนอกให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุน
- O3 เทคโนโลยีของระบบ 5G เป็นโอกาสในการพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์
- O4 รัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณในการผลิตพยาบาลเพิ่มขึ้น

ภัยคุกคาม (Threats)

- T1 การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลลดลง และการลดงบประมาณด้านกองทุนกู้ยืม
- T2 สถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 มีผลกระแทบที่ต่อการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน บริการวิชาการเพื่อสร้างรายได้ลดลง
- T3 ภัยคุกคามที่อยู่ในภาวะชะลอตัวทำให้การหารายได้จากการจัดโครงการบริการวิชาการเพื่อสร้างรายได้ลดลง
- T4 การสร้างถนนผ่านวิทยาลัยฯ ทำให้เกิดความเสี่ยง
- T5 สถานการณ์การแข่งขันด้านการผลิตพยาบาลและระบบ TCAS ส่งผลให้ผู้เรียนลดลง



3. ยุทธศาสตร์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีครพนฯ มหาวิทยาลัยนครพนม

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนมดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยฯ ในแผนยุทธศาสตร์ฯ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร ดังนี้

1. จุดแข็ง

1.1 บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานและมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน

2. จุดอ่อน

2.1 แผน HRM และ HRD ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล / บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนวิจัยภายนอกน้อย (การพัฒนาอาจารย์เพื่อขอรับทุนวิจัยจากภายนอกยังไม่มีประสิทธิภาพ)

2.2 บุคลากรมีภาระงานที่รักษาอิสระมาก

2.3 ผลงานวิชาการต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ยกย.

วิทยาลัยฯ มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากรคือ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารภาระงานและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้เป็นมืออาชีพ (Work force management)

เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดทั้งได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต สวัสดิการ และสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย 3 กลวิธี ดังนี้

กลวิธีที่ 5.1 เพิ่มสมรรถนะและทักษะของบุคลากรสายวิชาการด้วยระบบ PSF ตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRM & HRD) (S1, S2, S3, S4, W1,W2,W8,W9,O1,O3,O4,T1,T2,T3, T5)

กลวิธีที่ 5.2 เพิ่มสมรรถนะและทักษะของบุคลากรสายสนับสนุนตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRM & HRD) (S1, S2, S3, S4, W1,W2,W8,W9,O1,O3,O4,T1,T2,T3, T5)

กลวิธีที่ 5.3 พัฒนาศักยภาพทักษะทางด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน (HRD) (W2, W9, S1, O1, O3, O4, T3, T5)

4. ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ มีจำนวน 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

3. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น

4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่สูงขึ้น

5. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการที่ได้รับ มากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 จาก 5 คะแนน

คะแนน

6. ร้อยละความสำเร็จในการปฏิบัติงานตาม Job Description ของบุคลากรสายสนับสนุนที่บรรลุเป้าหมาย

7. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (บุคลากรภายในและภายนอก) ที่มีต่อหน่วยงานสนับสนุน

8. ร้อยละของผู้บริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย		
		2564	2565	2566
5.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ	≥ 90	≥ 95	100
5.2 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	ร้อยละ	≥30	≥30	≥30
5.3 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น	จำนวนคน	≥3	≥3	≥3
5.4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่สูงขึ้น	ร้อยละ	≥ 80	≥ 80	≥ 80
5.5 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการที่ได้รับ มากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 จาก 5 คะแนน	คะแนน	≥ 80	≥ 80	≥ 80
5.6 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานตาม Job Description ที่บรรลุเป้าหมาย	ร้อยละ	≥ 80	≥ 80	≥ 80

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย		
		2564	2565	2566
5.7 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (บุคลากรภายในและภายนอก) ที่มีต่อหน่วยงานสนับสนุนมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 จาก 5 คะแนน	ร้อยละ	≥ 80	≥ 80	≥ 80
5.8 ร้อยละของผู้บริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่สูงขึ้น	ร้อยละ	≥50	≥50	≥50

5. ข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพวิทยาลัยในปีการศึกษา 2564

จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม ประจำปีการศึกษา 2564 มีข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมิน ดังนี้

1. จุดที่ควรพัฒนา

- 1.1 คุณวุฒิระดับปริญญาเอกของอาจารย์
- 1.2 ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ควรเร่งรัดพัฒนาระบบการสนับสนุนให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก โดยเน้นทางด้านการพยาบาลและตรวจตามแผนการบริหารบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้มีวุฒิปริญญาเอกในสาขาที่ยังขาดอยู่

2.2 เร่งรัดให้อาจารย์มีการดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การวางแผนการดำเนินการสอน การตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิชาการ ความเข้าใจในกระบวนการ ขั้นตอน ความซัดเจนในการดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การกรอกแบบฟอร์ม การใช้ผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่ง

6. นโยบายและทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

6.1 นโยบายด้านการบริหารบุคลากร

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม มีนโยบายการบริหารบุคลากรดังนี้

1. วางแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมสมตามกรอบการกิจ โดยให้มีการวิเคราะห์ หรือทบทวน กรอบอัตรากำลังบุคลากรในสายงานต่างๆ ทุกปีงบประมาณ

2. กำหนดกระบวนการและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งด้วยหลักธรรมาภิบาล และเป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยนครพนม

3. จัดระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน

4. จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสมต่อไป รวมถึงเงินเดือนและผลตอบแทนปัจจัยต่างๆ

5. จัดให้มีระบบสวัสดิการในการเตรียมความพร้อมหลังเกษียณอายุราชการ รวมทั้งกำหนดนโยบายในการต่อสัญญาจ้าง/จ้างกลับเข้ามาทำงานตามความจำเป็นของภารกิจ และความสามารถของบุคคล

6.2 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพเพิ่มขีดความสามารถสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการมีความก้าวหน้ามีตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น
3. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
4. สงเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
5. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น

7. ระบบและกลไกการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
 1. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีครพนน
 2. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การในด้านการบริหารจัดการบุคคล เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน (Strength and Weakness Analysis)
 3. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามถึงบุคลากรในหน่วยงานเพื่อทราบถึงความต้องการที่จะอบรมให้ความรู้ในด้านต่างๆ
 4. รวบรวมข้อมูลที่ได้เสนอผู้บริหาร
 5. วิเคราะห์ความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์กับสถานภาพปัจจุบันของหน่วยงานและแบบสอบถามที่ได้รับ เพื่อไปจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร
 6. จัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีครพนน
 7. นำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการในแต่ละรอบปีงบประมาณ
 8. กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน
 9. นำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนในรอบปีงบประมาณถัดไป

ส่วนที่ 2

แผนการบริหารบุคคลากรสายวิชาการ

2.1 วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารบุคคลากรสายวิชาการ

1. เพื่อให้การบริหารบุคคลากรสายวิชาการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
 2. เพื่อให้บุคคลากรสายวิชาการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันและหัศนคติที่ดี
- ต้องคิด
3. เพื่อสร้างระบบและกลไกการบริหารบุคคลากรสายวิชาการให้ครอบคลุม
 - 3.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (recruitment)
 - 3.2 การรักษา (retainment)
 - 3.3 การเกษียณ (retirement)

2.2 ตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จของแผนตามวัตถุประสงค์

ตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	หน่วยนับ	เป้าหมาย		
		2564	2565	2566
1. ร้อยละของบุคคลากรสายวิชาการที่มีภาระงานตามพันธกิจครอบคลุม 4 ด้านที่กำหนด เฉลี่ย 35-40 ขั้วโมงต่อสัปดาห์ / ปีการศึกษา	ร้อยละ	≥80	≥90	100
2. ระดับคะแนนเฉลี่ย Happy work place index ของบุคคลากรสายวิชาการ	คะแนนเฉลี่ย เต็ม 5	4.01	4.21	4.51
3. ระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพันและหัศนคติที่ดีต่อองค์กร	คะแนนเฉลี่ย เต็ม 5	4.01	4.21	4.51
4. ระดับคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคคลากรสายวิชาการต่อระบบกลไกการบริหารบุคคลากรสายวิชาการทั้ง 3 ด้าน (3R)	คะแนนเฉลี่ย เต็ม 5	4.01	4.21	4.51

ตัวบ่งชี้วัดตามยุทธศาสตร์	หน่วยนับ	เป้าหมาย		
		2564	2565	2566
5.5 ระดับคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคคลากรสายวิชาการต่อระบบสวัสดิการที่ได้รับ	คะแนน เต็ม 5	4.01	4.21	4.51

2.3 ข้อมูลด้านบุคคลากรสายวิชาการ

สภาพปัจจุบันด้านบุคคลากรสายวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีครพนม มีบุคคลากรสายวิชาการที่อยู่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 70 คน ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนบุคคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา ปีงบประมาณ 2564

ประเภท	คุณวุฒิการศึกษา						รวม	
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก			
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
สาขาวิชาการ	4	5.7	52	74.3	14	20	70	100
ล่าศึกษาต่อ	0	0	2	28.6	5	71.40	7	100

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสาขาวิชาการจำแนกตามประเภทการบรรจุ

ประเภท	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานตาม สัญญา	รวม
สาขาวิชาการ	22	48	-	-	-	70
ล่าศึกษาต่อ	1	6	-	-	-	7

ตารางที่ 3 บุคลากรสาขาวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการบัดกรุ่มวิชาปีงบประมาณ 2564

กลุ่มวิชา	ตำแหน่งทางวิชาการ			รวม
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	
กลุ่มวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	18	6	-	24
กลุ่มวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	7	5	-	12
กลุ่มวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและ จิตเวชศาสตร์	6	1	-	7
กลุ่มวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	8	3	-	11
กลุ่มวิชาการพยาบาลมารดาทารกและ การพัฒครรภ์	13	3	-	16
รวมทั้งสิ้น	52	18	-	70

ตารางที่ 4 แสดงบุคลากรสาขาวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา กับ กลุ่มวิชา ปีงบประมาณ 2564

กลุ่มวิชา	คุณวุฒิการศึกษา			รวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
กลุ่มวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	2	19	3	24
กลุ่มวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	1	7	4	12
กลุ่มวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและ จิตเวชศาสตร์	-	5	2	7
กลุ่มวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	-	6	5	11
กลุ่มวิชาการพยาบาลมารดาทารกและ การพัฒครรภ์	1	14	1	16
รวมทั้งสิ้น	4	51	15	70

ตารางที่ 5 แสดงบุคลากรเกณฑ์อายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

สายงาน	ปีงบประมาณ / จำนวน (คน)			รวม
	2564	2565	2566	
บุคลากรสายวิชาการ	1	2	0	3
รวมทั้งสิ้น	1	2	0	3

2.4 การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลัง

ตารางที่ 6 แสดงกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ

สาขาวิชา	รวมค่า FTES	ปีการศึกษา				
		2562	2563	2564	2565	2566
จำนวน นักศึกษา	600	622	627+ 40	627+ 40	627+ 40	627+ 40
จำนวน อาจารย์	60.5	64	65	66	67	
	ป. ตรี	ป. ตรี	ป. ตรี+ป.โท	ป. ตรี+ป.โท	ป. ตรี+ป.โท	
รวมค่า FTES	6.53	9.79	10.26	10.10	9.95	
จำนวนอาจารย์ตามมาตรฐาน สัดส่วน FTES 1 : 6	100	104	112	112	112	
จำนวนอาจารย์ที่ต้องการเพิ่ม	39.5	40	47	46	45	
กรอบอัตราที่มีอยู่	73+6=79	73+6=79	73+6=79	73+6=79	73+6=79	
แผนการขอกรอบอัตราเพิ่มตาม ภาระงาน ตามระบบ FTEs	7.59	7.87	8.44	8.44	8.44	
กรอบอัตราที่ต้องการ	21	25	33	33	33	

ตารางที่ 7 ภาระงานสอนเฉลี่ยของบุคลากรสายวิชาการ (ชั่วโมง/สัปดาห์) ปีการศึกษา 2564

ภาระงานสอน เทอม 1				ภาระงานสอน เทอม 2				ภาระงานสอน ภาคฤดูร้อน				รวม
ทฤษฎี (ชม.)	ทดลอง (ชม.)	ปฏิบัติ (สัปดาห์)	ภาระ งานชม./ สัปดาห์	ทฤษฎี (ชม.)	ทดลอง (ชม.)	ปฏิบัติ (สัปดาห์)	ภาระ งานชม./ สัปดาห์	ทฤษฎี (ชม.)	ทดลอง (ชม.)	ปฏิบัติ (สัปดาห์)	ภาระ งานชม./ สัปดาห์	ภาระ งาน ชม./ สัปดาห์
241	465	11,622.0	851.27	300	528	10,113.0	729.40	197	180	0	37.7	24.5

ตารางที่ 8 ภาระงานด้านการวิจัยเฉลี่ยของบุคลากรสายวิชาการ (ชั่วโมง/สัปดาห์) ปีการศึกษา 2564

ภาระงาน เทอม 1				ภาระงาน เทอม 2				ภาระงาน ภาคฤดูร้อน				รวม
จำนวน เรื่อง	หัวหน้า โครงการ	ผู้ร่วม โครงการ	ภาระ งาน ชม./ สัปดาห์	จำนวน เรื่อง	หัวหน้า โครงการ	ผู้ร่วม โครงการ	ภาระ งาน ชม./ สัปดาห์	จำนวน เรื่อง	หัวหน้า โครงการ	ผู้ร่วม โครงการ	ภาระ งาน ชม./ สัปดาห์	ภาระ งาน ชม./ สัปดาห์
1	1			1			1					

ข้อเสนอแนะ แหล่งทุนภายนอก x2, การตีพิมพ์

ตารางที่ 9 ภาระงานด้านบริการวิชาการเฉลี่ยของบุคลากรสายวิชาการ (ชั่วโมง/สัปดาห์) ปีการศึกษา 2564

ภาระงาน เทอม 1				ภาระงาน เทอม 2				ภาระงาน ภาคฤดูร้อน				รวม
จำนวน โครงการ	หัวหน้า โครงการ	ผู้ร่วม โครงการ	ภาระ งาน ชม./ สัปดาห์	จำนวน โครงการ	หัวหน้า โครงการ	ผู้ร่วม โครงการ	ภาระ งาน ชม./ สัปดาห์	จำนวน โครงการ	หัวหน้า โครงการ	ผู้ร่วม โครงการ	ภาระ งาน ชม./ สัปดาห์	ภาระ งาน ชม./ สัปดาห์
1		1		1			1					

ตารางที่ 10 ภาระงานด้านทำนุบำรุงเฉลี่ยของบุคลากรสายวิชาการ (ชั่วโมง/สัปดาห์) ปีการศึกษา 2564

ภาระงาน เทอม 1				ภาระงาน เทอม 2				ภาระงาน ภาคฤดูร้อน				รวม
จำนวน โครงการ	หัวหน้า โครงการ	ผู้ร่วม โครงการ	ภาระ งาน ชม./ สัปดาห์	จำนวน โครงการ	หัวหน้า โครงการ	ผู้ร่วม โครงการ	ภาระ งาน ชม./ สัปดาห์	จำนวน โครงการ	หัวหน้า โครงการ	ผู้ร่วม โครงการ	ภาระ งาน ชม./ สัปดาห์	ภาระ งาน ชม./ สัปดาห์
1		1		1			1					

2.5 ระบบกลไกการบริหารบุคลากรสายวิชาการ

- 1) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประชุมวางแผน วิเคราะห์อัตรากำลัง ภาระงานสอน ภาระงานด้านวิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุง และพัฒนาระบบและกลไกการบริหารบุคลากรสายวิชาการให้ครอบคลุม (3R) รวมทั้งทบทวนแผนบริหารบุคลากรสายวิชาการของปีที่ผ่านมา
- 2) จัดทำแผนบริหารบุคลากรสายวิชาการ
- 3) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ นำแผนบริหารบุคลากรสายวิชาการเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ เพื่อพิจารณาและอนุมัติ
- 4) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ดำเนินการตามแผนบริหารบุคลากรสายวิชาการที่วางไว้
- 5) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผู้บริหารทุกเดือน

6) หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาการ ประชุมประเมินผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน และจัดทำข้อเสนอแนะ

7) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาการ รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ รับทราบในรอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน และนำข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประจำคณะมาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแผนบริหารบุคลากรสาขาวิชาการในรอบปีถัดไป

2.6 หลักเกณฑ์ของระบบบริหารบุคลากรสาขาวิชาการ

2.6.1 Recruitment

1) การวิเคราะห์และการวางแผนครอบอัตรากำลัง

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม ได้มีการคิดสัดส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานในการรับนักศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด คือ 1 : 6 การวิเคราะห์อัตรากำลังอาจารย์พยาบาลประจำตามการคำนวณภาระงานของเกณฑ์ภาระงานของสถาบัน

การพยาบาล

ภาระงานสอนภาพรวมวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีครพนม

ภาระงานสอน หมายถึง ภาระงานที่อาจารย์พยาบาลประจำ ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ได้รับมอบหมายให้ทำการสอนทั้งหมดภายในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีครพนม ทั้งรายวิชาทดลอง (Lab) และภาคปฏิบัติของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีคำนวณดังนี้ (ตามประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่องภาระงานขั้นต่ำของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนครพนม)

หลักเกณฑ์ภาระงานสอน

1. ภาระงานสอนผู้ช่วยครุภารตสถานบันการศึกษาไม่เกิน 3 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ปีการศึกษา
2. ภาระงานสอนผู้ช่วยครุภารตั่งต้นคงดีไม่เกิน 6 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ปีการศึกษา
3. ภาระงานสอนอาจารย์ประจำหลักสูตร 6 – 12 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ปีการศึกษา

หลักเกณฑ์การนับจำนวนอาจารย์

1. ระยะเวลาการทำงาน 9 เดือนขึ้นไป นับเป็น 1 คน
2. ระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่ 6 เดือน - น้อยกว่า 9 เดือน นับเป็น 0.5 คน
3. ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน ไม่สามารถนับได้

การคำนวณ

ภาระงานสอนตลอดปีการศึกษา = จำนวนรวมของหน่วยชั่วโมงการสอนภาคทดลอง และภาคปฏิบัติ

40 สัปดาห์

จำนวนชั่วโมงสอนภาคทดลอง = 1.0 หน่วยชั่วโมง (หลักสูตรปริญญาตรี)

จำนวนชั่วโมงสอนภาคปฏิบัติ = 0.5 หน่วยชั่วโมง

2) กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดตามหลักธรรมาภิบาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และข้อบังคับและ/หรือระเบียบการสรรหา

บุคลากรประเภทต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดไว้ คือ (ประการศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่องหลักเกณฑ์การทำสัญญาจ้าง การต่อสัญญาจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์)

- วิธีการสอบแข่งขัน
- วิธีการสอบคัดเลือก
- วิธีการคัดเลือก

2.6.2 Retainment

1) ค่าตอบแทน

กลุ่มข้าราชการ ได้รับ

- เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง (พระราชนครินทร์ ว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง)
- ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2547)
- สวัสดิการ
- เงินภาระงานเกิน
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)

กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับ

- เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง
- สวัสดิการ
- เงินค่าประสบการณ์
- เงินค่าตอบแทนผู้ประกอบวิชาชีพ
- เงินภาระงานเกิน
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)

กลุ่มพนักงานตามสัญญา ได้รับ

- เงินเดือน
 - สวัสดิการ
- นอกจากนี้บุคลากรที่ปฏิบัติงานตำแหน่งวิชาการ ซึ่งได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ยังมีสิทธิ์เบิกค่าสอนพิเศษ และการสอนที่เกินภาระงาน ได้ตามระเบียบและประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม

2) เงินสวัสดิการ

2.1) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

มหาวิทยาลัยมีกลุ่มบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ทั้งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จะแตกต่างกันไปตามประเภทบุคลากร ซึ่งสามารถอ่านได้ดังนี้

กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับ

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบ

กระทรวงการคลัง

- สวัสดิการเบิกค่าศึกษาของบุตรกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตาม

ระเบียบกระทรวงการคลัง

- สิทธิประโยชน์ในการลา (ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว) ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลาภัยส่วนตัว การลาพักฟ้อน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีอิจญ์ (เฉพาะข้าราชการ) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล (เฉพาะข้าราชการ)

- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) สำหรับ

ข้าราชการ

- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการลูกจ้าง (กสจ.) สำหรับ

ลูกจ้างประจำ

- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรให้เข้าพักที่พักอาศัยของมหาวิทยาลัย

- สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์

- สิทธิประโยชน์ในการนั่งรั้รับส่งของมหาวิทยาลัยเพื่อมาปฏิบัติงาน

ข้าราชการที่เป็นสมาชิก กบข. จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ นอกเหนือจากเงินบำเหน็จ บำนาญ ตามสูตรซึ่งได้รับจากการตรวจสอบดังนี้

1. สิทธิในการรับเงินสมบท สมาชิกจะได้รับเงินสมบทจากรัฐในจำนวนเท่ากับที่สมาชิก

สะสมเป็นประจำทุกเดือน

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

3. สิทธิประโยชน์อื่น ๆ สมาชิกจะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ กบข. จะได้รับให้มีขึ้น

กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานตามสัญญา ได้รับ

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานและลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับตามกฎหมาย

ประกันสังคม

- สิทธิประโยชน์ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

- สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์

- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- สิทธิประโยชน์ในการลา ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลาเพื่อเลี้ยงดู บุตรหลังคลอด การลาภัยส่วนตัว การลาพักฟ้อน การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีอิจญ์ การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

- สิทธิประโยชน์ในการทำประกันอุบัติเหตุ

- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรให้เข้าพักที่พักอาศัยของมหาวิทยาลัย

- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่ตามโครงการสวัสดิการของมหาวิทยาลัย และโครงการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐกับสถาบันการเงินต่างๆ

2.2) ระบบการประเมิน (Evaluation)

บุคลากรทุกตำแหน่งจะได้ต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ทั้งการประเมินต่อสัญญาจ้าง และการประเมินเลื่อนค่าจ้าง(เงินเดือน)ตามรอบการประเมินในแต่ละปีงบประมาณ คือรอบที่ 1 ในช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนมีนาคม และรอบที่ 2 ในช่วงเดือนเมษายนถึงเดือนกันยายน โดยการประเมินจำแนกตามสายงานการปฏิบัติราชการและตำแหน่งประเมิน

2.6.3 retirement

1) การเกษียณอายุราชการ การเกษียณอายุราชการและสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการพึงได้มีเมื่อพ้นราชการโดยไม่มีความผิด

1.1) บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการจะได้บำเหน็จบำนาญข้าราชการ บำเหน็จบำนาญปกติจะได้รับ เมื่อออกจากราชการด้วยเหตุปักดิ้น เช่น

1. ออกจากราชการเพื่อทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งหรือมีคำสั่งให้ออก โดยไม่มีความผิดหรือออกตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือห้ามออกจากกองทุนหนุนเบี้ยหวัด (เหตุทดแทน)

2. ออกจากราชการเพรียบเทียบพลภาพที่แท้จริงของราชการรับรองว่าไม่สามารถรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่ต่อไปได้ (เหตุพุพลภาพ)

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

4. หรือกรณีมีเวลาราชการสำหรับคำนวนบำเหน็จบำนาญ ครบ 30 บริบูรณ์แล้วทางราชการสั่งให้ออก หรือผู้ที่มีเวลาราชการครบ 25 ปี บริบูรณ์แล้ว ลาออก (เหตุรับราชการนาน) ทั้ง 4 เหตุนี้ ถ้ามีเวลาราชการ ไม่ถึง 10 ปี ให้ได้รับบำเหน็จ ถ้ามีเวลา 10 ปีขึ้นไป ให้รับบำนาญหรือจะขอรับบำเหน็จได้ ทั้งนี้ผู้ที่มีเวลาราชการครบ 10 ปี แล้วลาออก ไม่มีสิทธิ์ได้รับบำเหน็จบำนาญตามข้อที่กล่าวมาแล้วข้างต้นไม่มีสิทธิ์รับบำเหน็จ

5. ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการที่ถือเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ มีสิทธิ์รับบำเหน็จบำนาญดังนี้ถ้ามีเวลาด้านคำนวนบำเหน็จบำนาญ 25 ปีขึ้นไป ให้ได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานถ้ามีอายุครบ 50 ปี และมีเวลาคำนวนบำเหน็จบำนาญ ครบ 10 ปีขึ้นไป ให้มีสิทธิ์รับบำเหน็จเหตุสูงอายุถ้าอายุไม่ครบ 50 ปี มีเวลาคำนวนบำเหน็จบำนาญครบ 10 ปี แต่ไม่ถึง 25 ปีให้มีสิทธิ์รับเฉพาะบำเหน็จถ้ามีเวลาคำนวนบำเหน็จบำนาญไม่ครบ 10 ปี ไม่มีสิทธิ์รับบำเหน็จบำนาญ

1.2) บำเหน็จบำนาญพิเศษ จะได้รับเมื่อ

1. ข้าราชการ พลทหารกองประจำการ หรือบุคคลที่ทำหน้าที่ทหารตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดแล้วได้รับอั่งตราภัย พิกัด เจ็บป่วยถึงทุพพลภาพ เพราภาระทำตามหน้าที่ให้ได้รับบำนาญปกติ ทั้งบำนาญพิเศษด้วย

2. ถ้าได้รับบำเหน็จบำนาญไปแล้ว หรือ พลทหารกองประจำการ หรือบุคคลที่ทำหน้าที่ทหารตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ได้ออกจากราชการหรือพ้นหน้าที่ไปแล้ว ภายใน 3 ปี ปรากฏชัดว่าเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมากจากสาเหตุในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ก็มีสิทธิ์ได้รับบำนาญพิเศษ ถ้าตายก็ให้ทายาทได้รับบำนาญพิเศษ ทั้งนี้ให้จ่ายตั้งแต่วันขอ ถ้ารับบำเหน็จไปแล้วก็ให้ได้รับบำนาญพิเศษอย่างเดียว

3. ผู้ได้รับอันตรายตามข้อ 1 แม้จะยังไม่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญปกติ ก็ให้รับบำนาญปกติ

ที่ดี

4. ผู้ได้รับอันตรายถ้าเสียชีวิตก่อนได้รับเงินบำนาญพิเศษ ให้ทายาทได้รับทั้งบำเหน็จตกทอดและบำนาญพิเศษด้วย

5. ผู้ทำหน้าที่ ตามข้อ 1 สูญหายไป หรือเขื่องได้ว่ามีอันตรายถึงตาย เมื่อพ้นกำหนด 2 เดือนนับแต่วันสูญหายให้สันนิษฐานว่าตายและให้ทายาทได้รับบำนาญพิเศษ

1.3) บำนาญตกทอด ทายาทจะได้รับเมื่อ

1. ข้าราชการ ตายในระหว่างรับราชการ ทายาท (ต้องอายุไม่เกิน 20 ปี เว้นแต่กำลังศึกษา ระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า แต่ต้องไม่เกิน 26 ปีหรือเว้นแต่เป็นบุคคลพิการหรือทุพพลภาพ) จะได้รับบำเหน็จตกทอดเท่ากับเงินเดือนสุดท้าย คุณวาระราชการ

2. ตายในระหว่างได้รับบำนาญปกติ หรือมีสิทธิ์ได้รับบำนาญปกติหรือบำนาญพิเศษ ทายาทมีสิทธิ์ได้รับบำเหน็จตกทอด เป็นจำนวน 30 เท่า ของบำนาญรายเดือน (จ้อยกเว้นเหมือนข้อ 1)

3. บำเหน็จตกทอดรายได้ คำนวณได้ยอดต่ำกว่า 3000 บาท ให้จ่าย 3000 กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

สมาชิกที่พ้นสภาพด้วยเหตุสูงอายุ, เหตุทดสอบ, เหตุทุพพลภาพ และเสียชีวิต สมาชิกและทายาทจะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดานิส่วนเงินที่ได้รับจาก กบช. ในปีที่ได้รับเงินนั้น

1.4) การเตรียมทดสอบอัตราภาษีณ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีครพนมเตรียมอัตรากำลังเพื่อรองรับการเก็บภาษีณ โดยกำหนดในแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 – 2566 สำหรับพัฒนาสมรรถนะหลักและทักษะตามตำแหน่ง หน้าที่สำหรับบุคลากรทุกกลุ่มทุกประเภท สนับสนุนให้บุคลากรสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์เพิ่มมากขึ้น (สายวิชาการ) ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งช่างนาญการ และช่างนาญการพิเศษในสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น (สายสนับสนุน)

- มีการวิเคราะห์อัตรากำลังทุก 2 ปี
- ทดสอบทั้งจำนวน คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ
- เตรียมบุคลากรทดสอบในสายงานที่จะเก็บภาษีณ

2.7 แผนปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2565

โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1. กิจกรรมวิเคราะห์และการวางแผนครอบอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ		ผศ.วรวรษณ์ ปาเพรม อ.อัจฉราพร ปิติพัฒน์ ผศ. ดร. นภาทิพย์ ตั้งตรีจักร ผศ. พัชนี สมกำลัง
2. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการวิเคราะห์ภาระงานสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	10,000	ผศ.พัชนี สมกำลัง ¹ นส.นฤมล พาสุข

โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
3. โครงการเขิงปฏิบัติการทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	20,000	ผศ.วรวรษณ์ ปาพรม อ.อัจฉราพร ปิติพัฒน์ ผศ. ดร. นภาทิพย์ ตั้งตรีจักร ผศ. พัชนี สมกำลัง
4. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการเข้าอบรมเชิงพาณิชย์	210,000	ผศ.วรวรษณ์ ปาพรม อ.อัจฉราพร ปิติพัฒน์ ผศ. ดร. นภาทิพย์ ตั้งตรีจักร ผศ. พัชนี สมกำลัง
5. โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเขี่ยวชาญของคณาจารย์	500,000	ผศ.วรวรษณ์ ปาพรม อ.อัจฉราพร ปิติพัฒน์ ผศ. ดร. นภาทิพย์ ตั้งตรีจักร ผศ. พัชนี สมกำลัง
6. โครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทางของผู้บริหาร	200,000	นส.นฤมล ผาสุข
7. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ	150,000	ผศ. ดร. รังคลາວส์ เอี้ยมกุศลกิจ อ.พิมลพรรณ อันสุข
8. โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ตามกรอบมาตรฐาน Professional Standard Framework (PSF)	50,000	ผศ. ดร. เพ็ญศิริ ดำรงภาคภูมิ อ.ประภากร ศรีสัจា

ส่วนที่ 3
การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

3.1 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

1. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น
2. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
3. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด
4. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะตามระบบ PSF ในระดับที่สูงขึ้น

3.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์ และตามยุทธศาสตร์	หน่วยนับ	เป้าหมาย		
		2564	2565	2566
1. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น (ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 5.2)	ร้อยละ	≥30	≥30	≥30
2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น (ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 5.3)	จำนวนคน	≥3	≥3	≥3
3. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด (ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 5.1)	ร้อยละ	≥ 90	≥ 95	100
4. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะตามระบบ PSF ในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละ	≥ 10	≥ 20	≥ 30

3.3 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม ดังนี้
ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ประเภทคุณวุฒิ การศึกษา	ปีงบ 2563		เป้าหมายการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา					
			ปีงบ 2564		ปีงบ 2565		ปีงบ 2566	
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	7	10	7	11	4	5	1	3
ปริญญาโท	52	71	50	68	48+6=54	68	46+6=52	65
ปริญญาเอก	14	19	16	21	21	27	26	32
รวม	73	100	73	100	79	100	79	100

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งวิชาการ

ประเภทตำแหน่ง วิชาการ	ปีงบ 2563		เป้าหมายการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่ง					
			ปีงบ 2564		ปีงบ 2565		ปีงบ 2566	
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
อาจารย์	56	76	47	64	41+6=47	59	35+6=41	51
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	17	24	24	32	28	35	32	40
รองศาสตราจารย์	-		2	4	4	6	6	9
ศาสตราจารย์	-		-					
รวม	73	100	73	100	79	100	79	100

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามระบบ PSF

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษตามระบบ Common European Framework of Reference for Languages (CEFR)

3.4 ระบบกลไกการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

- 1) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประชุมวางแผน และสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรและทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านมา
- 2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการโดยการวิเคราะห์ SWOT วิเคราะห์คุณลักษณะการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สมรรถนะตามระบบ PSF และสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษตามระบบ CEFR
- 3) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ นำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อผ่านความเห็นชอบ
- 4) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่วางไว้
- 5) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผู้บริหารทุกเดือน
- 6) หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประชุมประเมินผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน และจัดทำข้อเสนอแนะ
- 7) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ รับทราบในรอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน และนำข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประจำคณะมาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในรอบปีถัดไป

3.5 ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนของบุคลากรสายวิชาการรายบุคคล

3.5.1 การสำรวจความต้องการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

ตารางที่ 5 ความต้องการการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ที่	ชื่อ - สกุล	ระดับการศึกษาต่อ	หลักสูตร	ในประเทศไทย	ต่างประเทศ	ปีงบประมาณ			
						2564	2565	2566	ปีถัดไป
1.	อ.นาภูนภา อารยะศิลปะรุ่ง	ปริญญาเอก	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาศึกษา		/				
2.	นายชัยวัฒน์ อินไซยา	ปริญญาเอก (จิตเวช)	ปรัชญาพยาบาล ศาสตรดุษฎีบัณฑิต		/				
3.	นางอรุณรัตน์ อุทัยแสง	ปริญญาเอก (ศิริรุจ)	ปรัชญาพยาบาล ศาสตรดุษฎีบัณฑิต			/			
4.	นายชินกรณ์ แคนก้าไสย	ปริญญาเอก (มนุษย)	ปรัชญาพยาบาล ศาสตรดุษฎีบัณฑิต			/			
5.	นางสาวกมลนันท์ คล่องดี	ปริญญาเอก (จิตเวช)	ปรัชญาพยาบาล ศาสตรดุษฎีบัณฑิต			/			
6.	นางพิมลพรรณ อันสุข	ปริญญาเอก (ผดุง ครรภ)	ปรัชญาพยาบาล ศาสตรดุษฎีบัณฑิต			/			
7.	นางดวงใจ บุญคง	ปริญญาเอก (ผู้ใหญ)	ปรัชญาพยาบาล ศาสตรดุษฎีบัณฑิต				/		
8.	นางสาววรรษมน ปาพรม	ปริญญาเอก(เด็ก)	ปรัชญาพยาบาล					/	

ที่	ชื่อ - สกุล	ระดับการศึกษา ต่อ	หลักสูตร	ใน ประเทศ	ต่าง ประเทศ	ปีงบประมาณ			
						2564	2565	2566	ปัจจุบัน
			ศิลปกรรม						
9	บุคลากรสายวิชาการท่าน จำนวน								65 ท่าน

3.5.2 การสำรวจความต้องการการขอตำแหน่งทางวิชาการ 3 ปี (พ.ศ.2564 – 2566)

ตารางที่ 6 ความต้องการการขอตำแหน่งทางวิชาการ 3 ปี (พ.ศ.2564 – 2566)

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ		ปีงบประมาณ			
	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการขอ	2564	2565	2566	ปัจจุบัน
ดร.บุญรอด คงประพেง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/			
นางดวงใจ บุญคง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/			
นางปริชาติ เมืองขาว	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/			
ดร.เบญจามาศ พิลายานต์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/			
น.ส.สุขมาพร พึงพาสุก	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/			
น.ส.จรินทร์ โคตรพรอม	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/			
นายชัยวัฒน์ อินไซยา	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/			
ดร.สุปราณี สิทธิกานต์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/			
นางอัจฉราพร ปิติพัฒน์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/			
ดร.สุรชัย เจนนิยং	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/			
นายสมเกียรติ บุญคง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/			
นางณัตยา พรหมสาขาน สงวนคร	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		/		
น.ส.ยุพเรศ โภมแพง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		/		
นางอรุณรัตน์ อุทัยแสง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		/		
นายชินกรณ์ แคนก้าไสย	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		/		
น.ส.กมลนันท์ คล่องดี	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		/		
น.ส.ศิริภรณ์ เหมะธุลิน	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		/		
น.ส.ทักษิณวรรณ ถุงเน้นตี้	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		/		
น.ส.ศรีรัตน์ เชื้อเมืองเสน	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			/	
นายศินภัทร์ ปิยะพงศ์สกุล	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			/	
นายเปี่ยมศักดิ์ หนูกิจ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			/	
น.ส.ชลินดา คำศรีผล	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			/	
ผศ.ดร.สุประวีณ์ คงธนชัยพิทย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์			/	
ผศ.ดร.สมสมร เรืองวรบุรณะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์		/		
ผศ.สิริณัฐ์ โภคพัชญ์เบศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์		/		

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ		ปีงบประมาณ			
	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการขอ	2564	2565	2566	ปีถัดไป
ผศ.ดร.วิสัย คงตา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์		/		
ผศ.ดร.นภาทิพย์ ตั้งตรีจักร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์		/		
บุคลากรสายวิชาการท่านอื่น ๆ						/

3.5.3 การสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากร สายวิชาการ 5 อันดับแรก

- 1) พัฒนาภาษาอังกฤษ
- 2) การเขียนเอกสารประกอบการ และหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ
- 3) อบรมเฉพาะทางตามสาขาวิชา
- 4) การบริหารองค์กร
- 5) การศึกษาต่อเฉพาะทางหลังปริญญาเอก

3.6 แผนปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

ตารางที่ 7 แผนปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ (ประเมินการสอน และผลงานวิชาการ)		ฝ่ายแผนและยุทธศาสตร์
2. กิจกรรมสำรวจแผนบุคลากรสายวิชาการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกเป็นรายบุคคล		ฝ่ายแผนและยุทธศาสตร์
3. โครงการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายวิชาการ		ฝ่ายแผนและยุทธศาสตร์
4. โครงการนำร่องในการจัดการเรียนการสอนห้องรายวิชาเป็นภาษาอังกฤษ		ฝ่ายวิชาการ
5. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการเข้าอบรมเฉพาะทาง		ฝ่ายแผนและยุทธศาสตร์
6. โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ตามระบบ PSF		ฝ่ายแผนและยุทธศาสตร์

ส่วนที่ 4

แผนการบริหารบุคคลากรสายสนับสนุน

4.1 วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารบุคคลากรสายสนับสนุน

1. เพื่อให้มีจำนวนบุคคลากรสายสนับสนุนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจ
2. เพื่อให้บุคคลากรสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันและหัวใจที่ดี
3. เพื่อสร้างระบบและกลไกการบริหารบุคคลากรสายสนับสนุน
 - 3.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (recruitment)
 - 3.2 การดำรงรักษา (retainment)
 - 3.3 การเกษียณ (retirement)

4.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	หน่วยนับ	เป้าหมาย		
		2564	2565	2566
1. บุคคลากรสายสนับสนุนต่อจำนวนบุคคลากรสายวิชาการ เป็นสัดส่วน 1 ต่อ 2 (56 ต่อ 112)	คน	50	54	56
2. ระดับคุณภาพ Happy work place index ของ บุคคลากรสายสนับสนุน	คะแนนเฉลี่ย เต็ม 5	4.01	4.21	4.51
3. ระดับคุณภาพเฉลี่ยความผูกพันและหัวใจที่ดีต่อองค์กรของ บุคคลากรสายสนับสนุน	คะแนนเฉลี่ย เต็ม 5	4.01	4.21	4.51
4. ระดับคุณภาพเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคคลากรสายสนับสนุน ต่อระบบกลไกการบริหารบุคคลากรสายสนับสนุน ทั้ง 3 ด้าน (3R)	คะแนนเฉลี่ย เต็ม 5	4.01	4.21	4.51

ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์	หน่วยนับ	เป้าหมาย		
		2564	2565	2566
5.5 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคคลากรสายสนับสนุนต่อระบบสวัสดิการที่ได้รับ	คะแนน เต็ม 5	4.01	4.21	4.51
5.6 ร้อยละของบุคคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ตาม Job Description ที่บรรลุเป้าหมาย	ร้อยละ	≥ 80	≥ 80	≥ 80
5.7 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (บุคลากรภายในและภายนอก) ที่มีระดับต่อ หน่วยงานสนับสนุน	คะแนน เฉลี่ย เต็ม 5	4.01	4.21	4.51

4.3 ข้อมูลด้านบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา ปี 2566

ประเภทบุคลากร	คุณวุฒิการศึกษา			ผลรวมทั้งหมด
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	
1. ข้าราชการ	-	3	-	3
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	-	10	3	13
3. ลูกจ้างประจำ	7	4	-	11
4. พนักงานตามสัญญา	26	15	-	41
ผลรวมทั้งหมด	33	32	3	68
คิดเป็นร้อยละ	48.53	47.06	4.41	100

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภท บุคลากร	ประเภททั่วไป						วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ						ผลรวม ทั้งหมด		
	ปฏิบัติงาน			ชำนาญงาน			ชำนาญงาน พิเศษ			ปฏิบัติการ		ชำนาญ			
	ต่ำ กว่า ต.	ต. .	ท. .	ต่ำ กว่า ต.	ต. .	ท. .	ต่ำ กว่า ต.	ต. .	ท. .	ต. .	ท. .	ต. .	ท. .		
1. ข้าราชการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3
2. พนักงาน มหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	3	-	-	-	13
3. ลูกจ้างประจำ	-	-	-	7	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
4. พนักงานตาม สัญญา	23	-	-	3	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41
ผลรวมทั้งหมด	23	-	-	10	19	-	-	-	-	10	3	3	-	-	68

หมายเหตุ ต่ำกว่า ต. = ต่ำกว่าปริญญาตรี ต. = ปริญญาตรี ท. = ปริญญาโท

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทและอายุ

ประเภท บุคลากร	อายุ							รวม
	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี-10 ปี	มากกว่า 10 ปี-15 ปี	มากกว่า 15 ปี-20 ปี	มากกว่า 20 ปี-25 ปี	มากกว่า 25 ปี	
1. ข้าราชการ	-	-	-	-	1	1	1	3
2. พนักงาน มหาวิทยาลัย	1	1	5	6	-	-	-	13
3. ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	11	11
4. พนักงาน ตามสัญญา	3	26	6	1	1	1	3	41
ผลรวมทั้งหมด	4	27	11	7	2	2	15	68
คิดเป็นร้อยละ	5.88	39.71	16.18	10.29	2.94	2.94	22.06	100

ตารางที่ 4 จำแนกตามปีที่เกณฑ์อายุราชการ ปี 2565 – 2567

ประเภทบุคลากร	ปีที่เกณฑ์			ผลรวมทั้งหมด
	2565	2566	2567	
1. ข้าราชการ	-	-	1	1
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	-	-
3. ลูกจ้างประจำ	-	-	1	1
4. พนักงานตามสัญญา	-	1	-	1
ผลรวมทั้งหมด	-	1	2	3

4.4 การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน วิเคราะห์จากสัดส่วนจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนต่อบุคลากรสายวิชาการ เป็นสัดส่วน 1 ต่อ 2 คือวิทยาลัยพยาบาลรามราชนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม ต้องมีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน 56 คน ต่อบุคลากรสายวิชาการ 112 คน

4.5 ระบบกลไกการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน

1) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ประชุมวางแผน วิเคราะห์อัตรากำลังตามสัดส่วนบุคลากรสายสนับสนุนต่อบุคลากรสายสนับสนุน เป็นสัดส่วน 1 ต่อ 2 (บุคลากรสายสนับสนุน 56 คน ต่อบุคลากรสายวิชาการ 112 คน) และพัฒนาระบบและกลไกการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน ให้ครอบคลุม (3R) รวมทั้งทบทวนแผนบริหารบุคลากรของปีที่ผ่านมา

2) จัดทำแผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน

3) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนนำแผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อผ่านความเห็นชอบ

4) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนดำเนินการตามแผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุนที่วางไว้

5) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผู้บริหารทุกเดือน

6) ผลลัพธ์ของบริการที่ได้รับการประเมิน คุณภาพดูแลรักษาสุขภาพ ที่ขาดไม่ได้ คือความปลอดภัย สำหรับบุคลากร ประเมินผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน และจัดทำข้อเสนอแนะ

7) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ รับทราบในรอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน และนำข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประจำคณะมาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุนในรอบปีถัดไป

4.6 หลักเกณฑ์ของระบบบริหารบุคลากรสายสนับสนุน

4.6.1 Recruitment

1) การวิเคราะห์และการวางแผนรอบอัตรากำลัง

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม ได้มีการวิเคราะห์จากสัดส่วนจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนต่อบุคลากรสายวิชาการ เป็นสัดส่วน 1 ต่อ 2 คือวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม ต้องมีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน 56 คน ต่อบุคลากรสายวิชาการ 112 คน

2) กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดตามหลักธรรมาภิบาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และข้อบังคับและ/หรือระเบียบการสรรหาบุคลากรประเภทต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดไว้

4.6.2 Retainment

1) ค่าตอบแทน

กลุ่มข้าราชการ ได้รับ

- เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง (พระราชบัญญัติฯ ว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง)
- ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2547)
- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2548)
- เงินสวัสดิการ

กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับ

- ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง
- เงินสวัสดิการ
- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (เทียบเคียง ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2548)

กลุ่มลูกจ้างประจำ ได้รับ

- ฐานค่าจ้าง (ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2537)
 - ที่อยู่แบบแผนบ้านพักเบี้ยชรา ก่อเงินเดือนเบี้ยบ้าน (ที่ไม่ระบุเบี้ยบ้านอยู่ที่เดิม ที่ปรับเปลี่ยนไปอยู่ที่อื่น)
- ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2547)

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2548)

กลุ่มพนักงานตามสัญญา ได้รับ

- เงินค่าจ้าง ตามอัตราค่าจ้างพนักงานตามสัญญาในแต่ละคุณวุฒิ เป็นไปตามคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุม ครั้งที่ 11/2559 เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2559

2) เงินสวัสดิการ

2.1) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

วิทยาลัยพยาบาลรามาธิบดีนนนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม มีกลุ่มบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ทั้งข้าราชการพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จะแตกต่างกันไปตามประเภทบุคลากร ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้ กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับ

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง

- สวัสดิการเบิกค่าศึกษาของบุตรกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง

- สิทธิประโยชน์ในการลา (ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว) ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลาภาระหนัก การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีกรรม (เฉพาะข้าราชการ) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล (เฉพาะข้าราชการ)

- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จนำญข้าราชการ (กบข.) สำหรับข้าราชการ

- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการลูกจ้าง (กสจ.) สำหรับลูกจ้างประจำ

- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรให้เข้าพักที่พักอาศัยของมหาวิทยาลัย

- สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์อมทรัพย์

- สิทธิประโยชน์ในการนั่งรถรับส่งของมหาวิทยาลัยเพื่อมาปฏิบัติงาน

ข้าราชการที่เป็นสมาชิก กบข. จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ นอกเหนือจากเงินบำเหน็จบำนาญ ตามสูตรซึ่งได้รับจากการคลัง ดังนี้

1. สิทธิในการรับเงินสมทบ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบจากรัฐในจำนวนเท่ากับที่สมาชิกจะสมเป็นประจำเดือน

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

3. สิทธิประโยชน์อื่น ๆ สมาชิกจะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ กบข. จะได้รับให้มีขึ้นกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานตามสัญญา ได้รับ

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานและลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับตามกฎหมายประจำกันสั่งคุณ

- สิทธิประโยชน์ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินงบประมาณ เป็นไปตามบัญชี 15 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะพิเศษ

- สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์อมทรัพย์

- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- สิทธิประโยชน์ในการลา ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลาเพื่อเลี้ยงดู บุตร หลังคลอด การลาภารกิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีชั้จย์ การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- สิทธิประโยชน์ในการทำประกันอุบัติเหตุ
- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรให้เข้าทักษิพักอาศัยของมหาวิทยาลัย
- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่ตามโครงการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยครพนฯ และโครงการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐกับสถาบันการเงินต่างๆ

2.2) ระบบการประเมิน (Evaluation)

บุคลากรทุกตำแหน่งจะได้ต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ทั้งการประเมินต่อสัญญาจ้าง และการประเมินเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ตามรอบการประเมินในแต่ละปีงบประมาณ คือ รอบที่ 1 ในช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนมีนาคม และรอบที่ 2 ในช่วงเดือนเมษายนถึงเดือนกันยายน โดยการประเมินจำแนกตามสายงานการปฏิบัติราชการและประเภทตำแหน่ง

4.6.3 retirement

1) การเกษียณอายุราชการ การเกษียณอายุราชการและสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการพึงได้ เมื่อพ้นจากราชการโดยไม่มีความผิด

1.1) บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการจะได้บำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ บำเหน็จบำนาญปกติจะได้รับ เมื่อออกจากราชการด้วยเหตุปกติ เช่น

1. ออกจากราชการเพื่อทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งหรือมีคำสั่งให้ออก โดยไม่มีความผิดหรือออกตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือห้ามออกจากองค์กรหนุนเบี่ยหัวด (เหตุทั่วไป)

2. ออกจากราชการเพื่อป่วยเจ็บทุพพลภาพที่แพทย์ทางราชการรับรองว่าไม่สามารถรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติตอยู่ต่อไปได้ (เหตุทุพพลภาพ)

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

4. หรือกรณีมีเวลาราชการสำหรับคำนวนบำเหน็จบำนาญ ครบ 30 บริบูรณ์แล้วทางราชการสั่งให้ออก หรือผู้ที่มีเวลาราชการครบ 25 ปี บริบูรณ์แล้ว ลาออก (เหตุรั้งราชการนาน) ทั้ง 4 เหตุนี้ ถ้ามีเวลาราชการ ไม่ถึง 10 ปี ให้ได้รับบำเหน็จ ถ้ามีเวลา 10 ปีขึ้นไป ให้รับบำนาญหรือจะขอรับบำเหน็จได้ ทั้งนี้ผู้ที่มีเวลาราชการครบ 10 ปี แล้วลาออก ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญตามข้อที่

5. ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการที่ถือเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญดังนี้ถ้ามีเวลาด้านคำนวนบำเหน็จบำนาญ 25 ปีขึ้นไป ให้ได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานถ้ามีอายุครบ 50 ปี และมีเวลาคำนวนบำเหน็จบำนาญ ครบ 10 ปีขึ้นไป ให้มีสิทธิรับบำเหน็จเหตุสูงอายุถ้าอายุไม่ครบ 50 ปี มีเวลาคำนวนบำเหน็จบำนาญครบ 10 ปี แต่ไม่ถึง 25 ปีให้มีสิทธิรับเฉพาะบำเหน็จถ้ามีเวลาคำนวนบำเหน็จบำนาญไม่ครบ 10 ปี ไม่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญ

1.2) บำเน็ຈบำนาณີເສະ ຈະໄດ້ຮັບເມື່ອ

1. ຂໍາරາຊາກ ພລທຫາກອງປະຈຳກາຣ ອີວຸບຄຸຄລທີ່ທຳນັ້າທີ່ທຫາຕາມທີ່ກະທຽງກລາໂໜມ ກຳນົດແລ້ວໄດ້ຮັບອັນຕຣາຍ ພິກາຣ ເຈັບປ່ວຍຄົງຖຸພພລກາພ ເພຣະກະຮຳຕາມໜ້າທີ່ໄໝໄດ້ຮັບບຳນານູ່ປົກຕິ ທັ້ງບຳນານູ່ພິເສະດ້ວຍ

2. ຄ້າໄດ້ຮັບບຳນັ້ນໃຈບຳນານູ່ປັບແລ້ວ ອີວຸບຄຸຄລທີ່ທຳນັ້າທີ່ກະທຽງກລາໂໜມ ດີວີກາຈາກຮັກກາກຫຼືອັນຫຼາກທີ່ປັບແລ້ວ ກາຍໃນ 3 ປີ ປຣາກູ້ຊັດວ່າ ເຈັບປ່ວຍຫຼືອຸພພລກາພອັນເນື່ອມາກຈາກສາເຫຼຸດໃນຮ່ວ່າງປົງປັດຫຼາທີ່ກົມືສິທິທີ່ໄດ້ຮັບບຳນານູ່ພິເສະ ຄ້າຕາຍກີ່ໄໝທ້າຍາທໄດ້ຮັບບຳນານູ່ພິເສະ ທັ້ງນີ້ໄໝຈ່າຍຕັ້ງແຕ່ວັນຂອງ ຄ້າຮັບບຳນັ້ນໃຈປັບແລ້ວກີ່ໄດ້ຮັບບຳນານູ່ພິເສະຍ່າງເດືອຍ

3. ຜູ້ໄດ້ຮັບອັນຕຣາຍຕາມຂົ້ນ 1 ແມ່ຈະຢັ້ງໄມ່ມີສິທິທີ່ໄດ້ຮັບບຳນານູ່ປົກຕິ ກີ່ໄດ້ຮັບບຳນານູ່ປົກຕິ ໄດ້

4. ຜູ້ໄດ້ຮັບອັນຕຣາຍຄ້າເສີຍໜີວິຕົກ່ອນໄດ້ຮັບບຳນັ້ນໃຈບຳນານູ່ພິເສະ ໃຫ້ທ້າຍາທໄດ້ຮັບທັງບຳນັ້ນຈຸດກຫອດແລະບຳນານູ່ພິເສະດ້ວຍ

5. ຜູ້ທຳນັ້ນທີ່ ຕາມຂົ້ນ 1 ສູງຫາຍໄປ ອີວຸບຄຸຄລທີ່ໄດ້ວິ່າວ່າມີອັນຕຣາຍຕົງຕາຍ ເມື່ອພັນກຳນົດ 2 ເດືອນນັບແຕ່ວັນສູງຫາຍໃຫ້ສັນນິຍົການວ່າຕາຍແລະໃຫ້ທ້າຍາທໄດ້ຮັບບຳນານູ່ພິເສະ

1.3) ບຳນານູ່ຈຸດກຫອດ ທ້າຍາທຈະໄດ້ຮັບເມື່ອ

1. ຂໍາຮາຊາກ ຕາຍໃນຮ່ວ່າງຮັບຮາຊາກ ທ້າຍາທ (ຕ້ອງອາຍຸໄໝເກີນ 20 ປີ ເວັນແຕ່ກຳລັງ ສຶກຂະຮະດັບອຸດົມຕຶກຂາຫຼືອເຫີຍເຫົາ ແຕ່ຕ້ອງໄໝເກີນ 26 ປີ ອີວຸບຄຸຄລພິກາຣຫຼືອຸພພລກາພ) ຈະໄດ້ຮັບບຳນັ້ນຈຸດກຫອດທ່ານັ້ນເດືອນສຸດທ້າຍ ອຸນເວລາຮາຊາກ

2. ຕາຍໃນຮ່ວ່າງໄດ້ຮັບບຳນັ້ນຈຸດກຫອດ ເປັນຈຳນວນ 30 ເທົ່າ ຂອງບຳນານູ່ຮາຍເດືອນ (ຂໍ້ອັກເວັນເໜືອຂົ້ນ 1)

3. ບຳນັ້ນຈຸດກຫອດຮາຍໄດ້ ດຳນວນໄດ້ຍອດຕໍ່ຕໍ່ກ່າວ່າ 3000 ບາທ ໃຫ້ຈ່າຍ 3000 ກອງທຸນ ບຳນັ້ນໃຈບຳນານູ່ຂ້າຮາຊາກ

ສາມາຊີກທີ່ພັນສປາພດ້ວຍເຫຼຸດສູງອາຍຸ, ເຫຼຸດແທນ, ເຫຼຸດຖຸພພລກາພ ແລະເສີຍໜີວິຕົກ ສາມາຊີກແລະ ທ້າຍາທຈະໄດ້ຮັບຍັກເວັນກາຢືນໄດ້ບຸກຄຸຄລຮຽມດາໃນສ່ວນເງິນທີ່ໄດ້ຮັບຈາກ ກບຊ.ໃນບີທີ່ໄດ້ຮັບເງິນນັ້ນ

1.4) ກາຣເຕີຢືມທດແທນອັດຕາເກີຍ

ວິທາຍາລີ່ມພາບາລບຮມຮາຊ່ານນິນຮຽນມເຕີຢືມອັດຕາກຳລັງເພື່ອຮອງຮັບກາຣເກີຍ ໂດຍກຳນົດໃນ ແຜນກາຣບີຫາແລະພັດນາບຸກຄາກ ປີປະປະມານ 2565 - 2567 ສໍາຮັບພັດນາສນຣຄນະຫລັກແລະທັກະະຕາມ ຕຳແໜ່ງໜ້າທີ່ສໍາຫັບບຸກຄາກສາຍສັບສນູນທຸກກຸລົມທຸກປະເກດ ສັບສນູນໃຫ້ບຸກຄາກສາຍສັບສນູນມີ ຄວາມກໍາວ້ານ້າໃນອາຊີພ ເຊັ່ນ ກາຣໍາຄລການເພື່ອຂອກກຳນົດຕຳແໜ່ງໃນຮ່ວ່າງຕັບທີ່ສູງຊື່ນ ເຊັ່ນ ຕຳແໜ່ງບຳນານູ່ກາຣ ແລະ ຄຳຄົງກຸດຕາຣີມືຕົ້ນໃຫ້ສັດລ່າງທີ່ພິມຮະກົດຕົ້ນ (ຮັດຍຊົ່ວໆ ລະດຸບ) ຄົ່ງກຸດຕາຣີມືຕົ້ນໃຫ້ສັດລ່າງທີ່ພິມຮະກົດຕົ້ນ

4.7 แผนปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2565

โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ	50,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ งานการเจ้าหน้าที่
2. โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรสายสนับสนุน	20,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ งานการเจ้าหน้าที่
3. โครงการค่านิยมร่วมขององค์กร (OD)	500,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ งานการเจ้าหน้าที่
4. โครงการสร้างองค์กรอย่างมีความสุข ธรรมาภิบาล	30,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ งานการเจ้าหน้าที่
5. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนที่ มีคุณสมบัติครบได้เข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	20,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี
6. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการวิเคราะห์ ภาระสนับสนุน และทำข้อตกลงเบื้องต้นของบุคลากรสาย สนับสนุน	10,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ งานการเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 5

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

5.1 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

1. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีตำแหน่งความเชี่ยวชาญในระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
2. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
3. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ
4. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มลูกจ้างประจำมีสมรรถนะในงานที่ปฏิบัติสูงขึ้น

5.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	หน่วยนับ	เป้าหมาย		
		2564	2565	2566
1. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และ ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	ร้อยละ	≥ 10	≥ 15	≥ 20
2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณวุฒิในระดับที่สูงขึ้น	จำนวนคน	≥ 2	≥ 2	≥ 2
3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา สมรรถนะด้านภาษาอังกฤษผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด (ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ที่ 5.1)	ร้อยละ	≥ 70	≥ 95	100
4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มลูกจ้างประจำมี สมรรถนะในงานที่ปฏิบัติสูงขึ้น	ร้อยละ	≥ 20	≥ 30	≥ 40
5. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะทั่วไป (Service mind การประสานงาน งานธุรการ งานจัดทำหนังสือราชการ)	ร้อยละ	≥ 80	≥ 90	100

ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์	หน่วยนับ	เป้าหมาย		
		2564	2565	2566
5.4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการ พัฒนาสมรรถนะเฉพาะในงานที่รับผิดชอบ	ร้อยละ	≥ 80	≥ 80	≥ 80

5.3 ข้อมูลด้านบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา ปี 2566

ประเภทบุคลากร	คุณวุฒิการศึกษา			ผลรวมทั้งหมด
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	
1. ข้าราชการ	-	3	-	3
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	-	10	3	13

3. ลูกจ้างประจำ	7	4	-	11
4. พนักงานตามสัญญา	26	15	-	41
ผลรวมทั้งหมด	33	32	3	68
คิดเป็นร้อยละ	48.53	47.06	4.41	100

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภท บุคลากร	ประเภททั่วไป												วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	ผลรวม ทั้งหมด		
	ปฏิบัติงาน			ชำนาญงาน			ชำนาญงาน พิเศษ			ปฏิบัติการ						
	ตា. กว่า ต.	ต. . .	ท. .	ตា. กว่า ต.	ต. . .	ท. .	ตា. กว่า ต.	ต. . .	ท. .	ต. . .	ท. .	ต. . .	ต. . .	ท. .	ต. . .	
1. ข้าราชการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3
2. พนักงาน มหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	3	-	-	-	-	13
3. ลูกจ้างประจำ	-	-	-	7	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
4. พนักงานตาม สัญญา	23	-	-	3	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41
ผลรวมทั้งหมด	23	-	-	10	19	-	-	-	-	10	3	3	-	-	-	68

หมายเหตุ ตា.กว่า ต. = ตា.กว่าปริญญาตรี ต. = ปริญญาตรี ท. = ปริญญาโท

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทและอายุงาน

ประเภท บุคลากร	อายุงาน							รวม
	น้อย กว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี-10 ปี	มากกว่า 10 ปี-15 ปี	มากกว่า 15 ปี-20 ปี	มากกว่า 20 ปี-25 ปี	มากกว่า 25 ปี	
1. ข้าราชการ	-	-	-	-	1	1	1	3
2. พนักงาน มหาวิทยาลัย	1	1	5	6	-	-	-	13
3. ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	11	11
4. พนักงาน ตามสัญญา	3	26	6	1	1	1	3	41
ผลรวมทั้งหมด	4	27	11	7	2	2	15	68
คิดเป็นร้อยละ	5.88	39.71	16.18	10.29	2.94	2.94	22.06	100

ตารางที่ 4 จำแนกตามปีที่เกณฑ์อาชญากรรม ปี 2565 – 2567

ประเภทบุคคลากร	ปีที่เกณฑ์			ผลรวมทั้งหมด
	2565	2566	2567	
1. ข้าราชการ	-	-	1	1
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	-	-
3. ลูกจ้างประจำ	-	-	1	1
4. พนักงานตามสัญญา	-	1	-	1
ผลรวมทั้งหมด	-	1	2	3

ตารางที่ 5 จำนวนบุคคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษตามระบบ Common European Framework of Reference for Languages (CEFR)

ระดับ	ปีงบประมาณ 2564	เป้าหมายการพัฒนาตามระบบ CEFR							
		ปีงบ 2565		ปีงบ 2566		ปีงบ 2567			
		คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
A1 ระดับเริ่มต้น	25	35.71	20	28.57	15	21.43	10	14.29	
A2 ระดับต้น	-	-	25	35.71	20	28.57	15	21.43	
B1 ระดับกลาง	-	-	5	22.22	10	33.33	15	55.56	
B2 ระดับกลางสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	
C1 ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	
C2 ระดับชำนาญ	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	25	35.71	50	71.43	45	64.29	40	57.14	

5.4 ระบบและกลไกในการพัฒนาบุคคลากรสายสนับสนุน

- 1) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคคลากรสายสนับสนุน ประชุมวางแผน และสำรวจความต้องการ การพัฒนาบุคคลากร รวมทั้งทบทวนแผนพัฒนาบุคคลากรสายสนับสนุนและทบทวนผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านมา
- 2) ศักยภาพและพัฒนาบุคคลากรสายสนับสนุนโดยคณะกรรมการบริหารและทบทวนผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านมา
- 3) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคคลากรสายสนับสนุน นำแผนพัฒนาบุคคลากรสายสนับสนุนเสนอ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อผ่านความเห็นชอบ
- 4) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคคลากรสายสนับสนุน ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคคลากรสาย สนับสนุนที่วางไว้
- 5) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคคลากรสายสนับสนุน มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานและ รายงานผู้บริหารทุกเดือน

6) หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ประชุมประเมินผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน และจัดทำข้อเสนอแนะ

7) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำ屆 รับทราบในรอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน และนำข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประจำ屆มาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในรอบปีถัดไป

5.5 ข้อมูลการสำรวจความต้องการการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนรายบุคคล

5.5.1 การสำรวจความต้องการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น 3 ปี (พ.ศ.2565 - 2567)

ตารางที่ 1 ความต้องการการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 3 ปี (พ.ศ.2565 - 2567)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ระดับการ ศึกษาต่อ	หลักสูตร/สาขาวิชา	ปีงบประมาณ			
				2565	2566	2567	ปีถัดไป
1	นางกมลทิพย์ เกิดวิบูลย์	ปริญญาโท	การจัดการมหาบัณฑิต/การ จัดการ			/	
2	นางสาวสิริกุล จันดา	ปริญญาโท	การจัดการมหาบัณฑิต/การ จัดการ				/
3	นางสาวปัญจารี ปราบใหญ่	ปริญญาโท	พุทธศาสนามหาบัณฑิต	/			
4	นางสาวสุปราวีณ อิมแสง	ปริญญาโท	ครุศาสตรมหาบัณฑิต/การ บริหารและพัฒนาการศึกษา				/
5	นายอนุพงษ์ ศรีวิรัตน์	ปริญญาโท	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต/ วิทยาการคอมพิวเตอร์				
6	นางศิริพร เดชาจิรสิน	ปริญญาโท	บัญชีมหาบัณฑิต/การบัญชี				/
7	นางสาววันวิสาข คำเงิน	ปริญญาโท	การจัดการมหาบัณฑิต/การ จัดการ				/
8	นายสุเมธ บันหาร	ปริญญาโท	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต/ วิทยาการคอมพิวเตอร์				/
9	นางสาววิภาดา จะตุเหน	ปริญญาโท	การจัดการมหาบัณฑิต/การ จัดการ				/

5.5.2 การสำรวจความต้องการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ปีงบประมาณ 2566-2567

ตารางที่ 1 ความต้องการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ปีงบประมาณ 2566-2567

ชื่อ-สกุล	การขอกำหนดตำแหน่ง		ปีงบประมาณ			
	ตำแหน่ง/ระดับปัจจุบัน	ตำแหน่ง/ระดับที่สูงขึ้น	2565	2566	2567	ปีถัดไป
1. นางกมลพิพิร์ เกิดวิบูลย์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ		/		
2. นางสายทอง จันทร์เต็มดวง	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ		/		
3. น.ส.ศิริกุล จันดา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ		/		
4. น.ส.ศิริญา โสภา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ		/		
5. นางแวนแก้ว สว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		/		
6. นางศิริพร เดชาจิรสิน	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		/		
7. น.ส.ศิรินาฏ ตันสวรรค์	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ		/		
8. นายนรากร พลหาญ	นักวิจัยปฏิบัติการ	นักวิจัยชำนาญการ		/		
9. นายสุเมร บันหาร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ		/		
10. นายอนุพงษ์ ศรีรัตน์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ		/		
11. น.ส.ปัญจารี ปราบใหญ่	นักกิจการนักศึกษาปฏิบัติการ	นักกิจการนักศึกษาปฏิบัติการ		/		
12. น.ส.วิภาดา จะตุ้น	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ		/		
13. น.ส.สุปรารวีณ อุ่มแสง	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ		/		

5.5.3 การสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2566

ตารางที่ 1 ความต้องการพัฒนาตนเอง ปีงบประมาณ 2566

ลำดับที่	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	จำนวน (คน)
1	การเขียนหนังสือราชการ การจัดการด้านเอกสาร (การจัดเก็บเอกสารและการทำลายเอกสารแบบอิเล็กทรอนิกส์)	15
2	ระบบเบี้ยนและภาระประจำการเงินและบัญชี	4
3	การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การสังเคราะห์งาน และการทำวิจัย	13

4	ระบบงานพัสดุ	3
5	การซ่อมบำรุง การซ่อมระบบไฟฟ้า งานช่าง	4
6	การพัฒนาบุคลิกภาพ	68
7	ห้องสมุดเข้มแข็งในสังคมวัตกรรมเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	2
8	การดูแลห้องปฏิบัติการ	4
9	การดูแลเด็กเล็กก่อนวัยเรียน	3
10	การเขียนและการจัดการเอกสารโครงการ	15
11	การทำสื่อและวีดีโอ	4
12	การใช้แอปพลิเคชันมือถือ	15
13	การจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน	4
14	การทำความสะอาด	15
15	การรักษาความปลอดภัย	10

5.6 แผนปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2566

โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทำผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (เฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบ)		รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ งานการเจ้าหน้าที่
2. กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนมีคุณวุฒิสูงขึ้น		รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ งานการเจ้าหน้าที่
3. กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรสายสนับสนุน		รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ งานการเจ้าหน้าที่
4. โครงการพัฒนาความรู้ และทักษะ บุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะในงานที่ปฏิบัติสูงขึ้น		รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ งานการเจ้าหน้าที่
5. โครงการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะที่นำไปใช้ของบุคลากรสายสนับสนุน (Service mind การประสานงาน งานธุรการ งานจัดทำหนังสือราชการ)		รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/

ส่วนที่ 6 แผนพัฒนาผู้บริหาร

6.1 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาผู้บริหาร

- 1) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
- 2) เพื่อให้ผู้บริหารมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันและทุ่มคติที่ดีต่อองค์กร
- 3) เพื่อสร้างระบบและกลไกการพัฒนาให้ผู้บริหารปัจจุบันดังนี้
 - 3.1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (recruitment)
 - 3.2) การรำรงรักษา (retainment)
- 4) เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านบริหารให้กับบุคลากรทุกระดับ

6.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	หน่วยนับ	เป้าหมาย		
		2564	2565	2566
1. ร้อยละความสำเร็จตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี	ร้อยละ	80	90	100
2. ระดับคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินผู้บริหารทุกด้าน แบบ 360 องศา ตามหลักธรรมาภิบาล	คะแนนเฉลี่ย	4.01	4.21	4.51
3. ระดับคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารต่อระบบ การพัฒนาผู้บริหาร	คะแนนเฉลี่ย	4.01	4.21	4.51
4. ระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพันและทุ่มคติที่ดีต่อองค์กร ของผู้บริหาร	คะแนนเฉลี่ย	4.01	4.21	4.51
5. ร้อยละการคงอยู่ของผู้บริหาร	ร้อยละ	70	80	90
5. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านบริหาร (เตรียม ผู้บริหารในอนาคต)	ร้อยละ	30	40	50
6. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาด้านหลักธรรมา- ภิบาลในกระบวนการบริหารฯ	ร้อยละ	70	80	90

ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 5	หน่วยนับ	เป้าหมาย		
		2564	2565	2566
5.1 ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ	ร้อยละ	≥90	≥90	100
5.8 ร้อยละของผู้บริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านบริหารที่สูงขึ้น	ร้อยละ	≥50	≥50	≥50

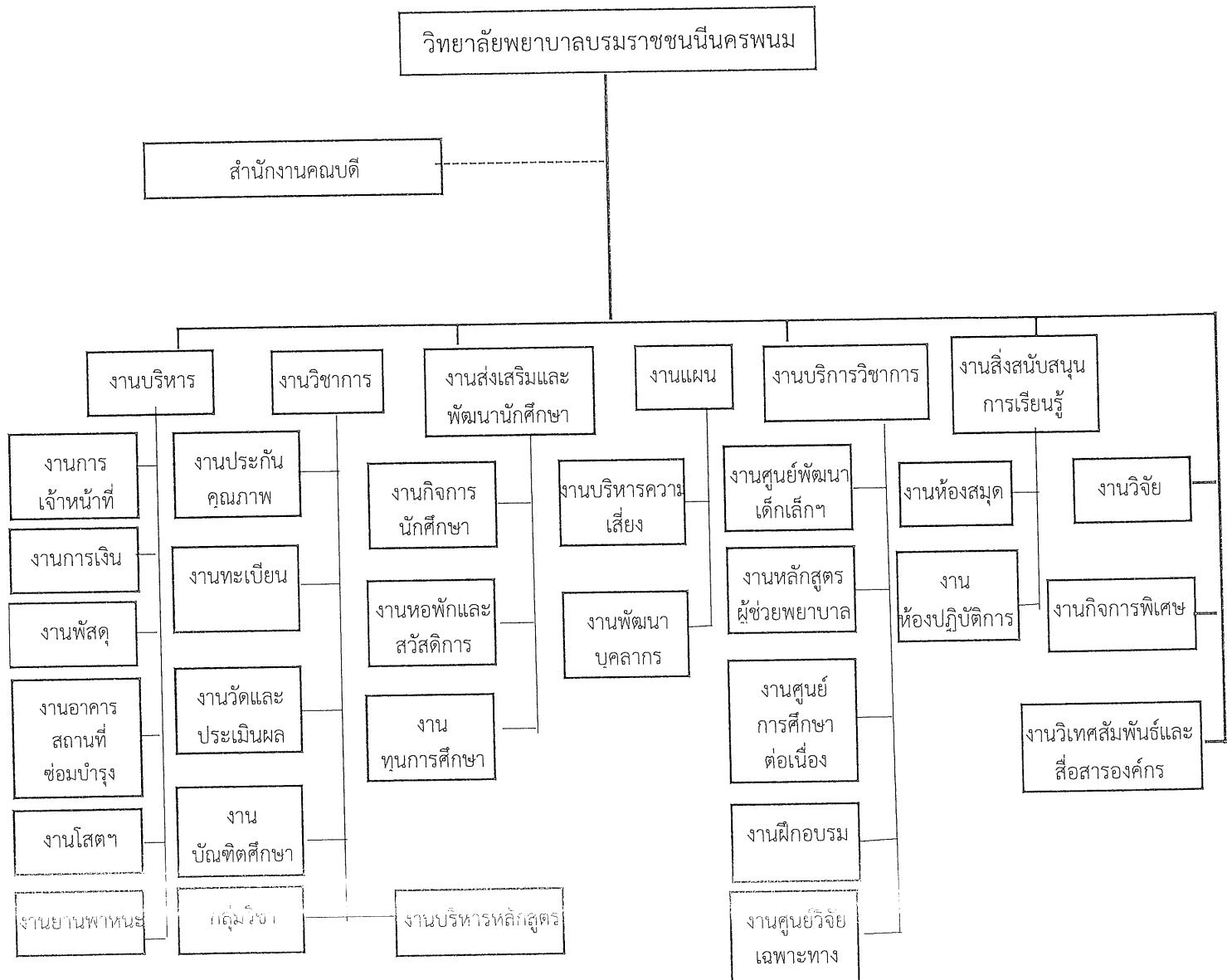
6.2.1 แผนปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2566

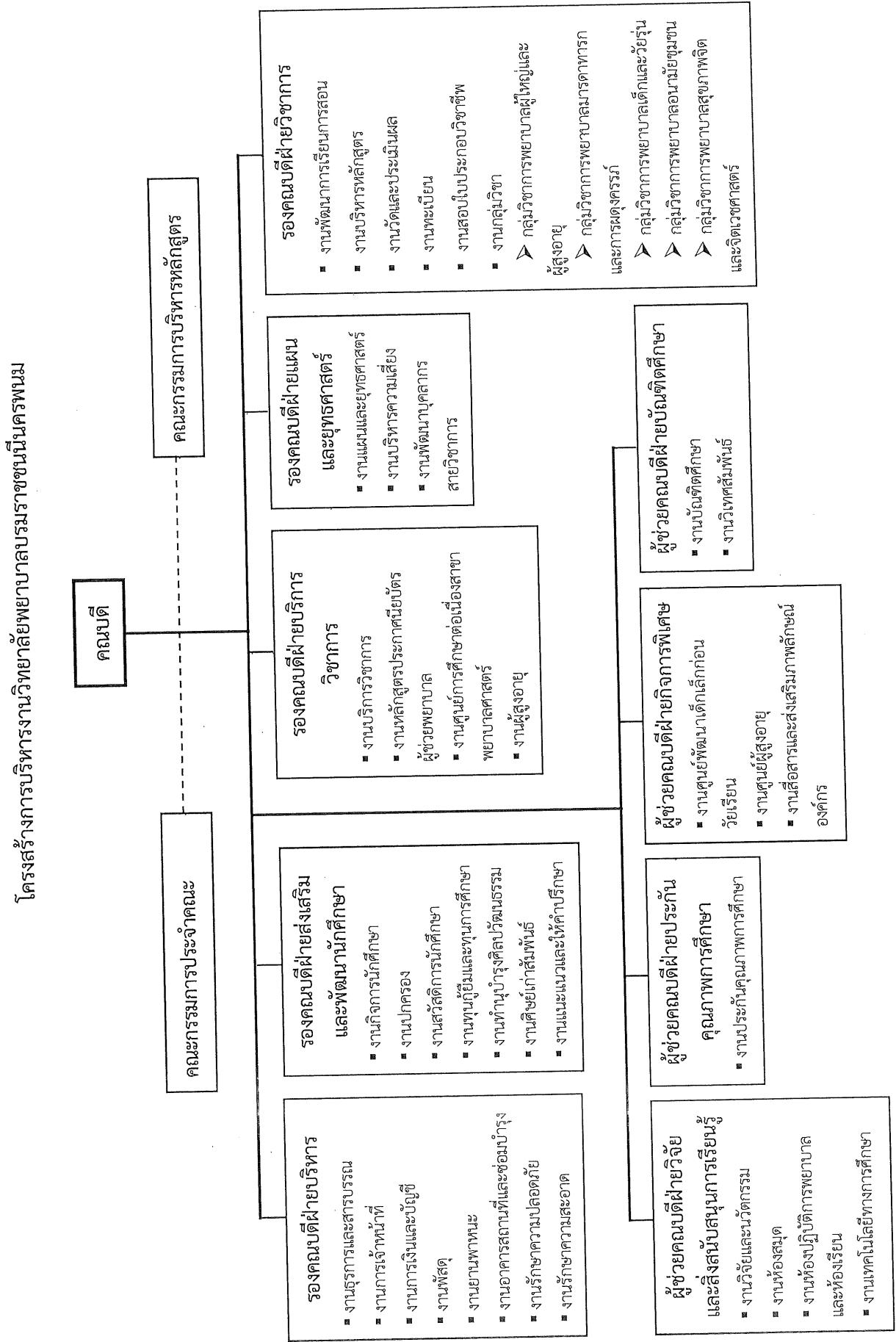
โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษผู้บริหาร		รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ งานการเจ้าหน้าที่
2. โครงการพัฒนาด้านหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร		รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ งานการเจ้าหน้าที่
3. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของบุคลากร (เตรียมผู้บริหารในอนาคต)		รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ งานการเจ้าหน้าที่

6.3 ข้อมูลผู้บริหาร

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม มีโครงสร้างโครงการบริหารงาน
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

6.3.1 Organization Chart





ມີຕຳແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານດັ່ງນີ້

1. ຄອນບດີ
2. ຮອງຄອນບດີຝ່າຍບໍລິຫານ
3. ຮອງຄອນບດີຝ່າຍວິຊາກາຣະປະກັນຄຸນພາກພາກສຶກສາ
4. ຮອງຄອນບດີຝ່າຍສົ່ງເສີມແລະພັ້ນນານັກສຶກສາ
5. ຮອງຄອນບດີຝ່າຍແນວແລະຍຸທອສາສຕ່ຽງ
6. ຜູ້ຂ່າຍຄອນບດີຝ່າຍບໍລິຫານ
7. ຜູ້ຂ່າຍຄອນບດີຝ່າຍກິຈກາຮືເປົ່າ
8. ຜູ້ຂ່າຍຄອນບດີຝ່າຍວິເທັສົມພັນນົມແລະສື່ສາຮອງຄົກ
9. ຜູ້ຂ່າຍຄອນບດີຝ່າຍວິຈິຍ
10. ຜູ້ຂ່າຍຄອນບດີຝ່າຍສົ່ງສັບສົນກາຣເຮັຍຮູ້
11. ຜູ້ຂ່າຍຄອນບດີຝ່າຍບັນທຶກສຶກສາ
12. ຫ້ວໜ້າກລຸ່ມວິຊາກາຣພຍາບາລມາຮາດທາກແລກກາຣຜຸ່ງຄຣກ
13. ຫ້ວໜ້າກລຸ່ມວິຊາກາຣພຍາບາລອນນາມຍຸ່ມຍຸ່ນ
14. ຫ້ວໜ້າກລຸ່ມວິຊາກາຣພຍາບາລສຸຂພາຈິຕແລກຈິຕເວັບສາສຕ່ຽງ
15. ຫ້ວໜ້າກລຸ່ມວິຊາກາຣພຍາບາລເຕັກແລກວ່າຍຮຸ່ນ
16. ຫ້ວໜ້າກລຸ່ມວິຊາກາຣພຍາບາລຜູ້ໃໝ່ແລກຜູ້ສູງອາຍ
17. ຫ້ວໜ້າກລຸ່ມວິຊາກາຣບໍລິຫານກາຣພຍາບາລ
18. ຫ້ວໜ້າກລຸ່ມວິຊາກາຣສຶກສາທ້າໄປ
19. ປະຮານແລກອາຈາຣຢູ່ຮັບຜິດຂອບໜັກສູງ ແລກສູງພຍາບາລສາສຕ່ຽນບັນທຶກ
20. ປະຮານແລກອາຈາຣຢູ່ຮັບຜິດຂອບໜັກສູງ ແລກສູງພຍາບາລສາສຕ່ຽນມາບັນທຶກ ສາຂາກາຣພຍາບາລ
- ຜູ້ໃໝ່ແລກຜູ້ສູງອາຍ
21. ປະຮານແລກອາຈາຣຢູ່ຮັບຜິດຂອບໜັກສູງ ແລກສູງພຍາບາລສາສຕ່ຽນມາບັນທຶກ ສາຂາ ກາຣພຍາບາລ
ເວັບສາປົກປົກບົດຫຼຸມຍຸ່ນ
22. ຫ້ວໜ້າສຳນັກງານຄອນບດີ

6.4 ระบบกลไกการพัฒนา

1) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประชุมวางแผน และดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร โดยการวิเคราะห์ SWOT วิเคราะห์อัตรากำลัง วิเคราะห์งบประมาณ ของคณฯ

2) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรนำแผนพัฒนาผู้บริหารเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณฯ เพื่อผ่านความเห็นชอบ

3) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร โดยแบ่งออกเป็น

3.1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพตามโครงการ/กิจกรรมใน แผนยุทธศาสตร์ ของคณฯ

3.2) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารตามแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

3.3) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

4. หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรประชุม ประเมินกระบวนการในการพัฒนาผู้บริหาร และสรุปผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนากระบวนการพัฒนาผู้บริหารของคณฯ

5. คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุม คณะกรรมการประจำคณฯ รับทราบในรอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน และนำข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประจำคณฯ มาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนากระบวนการพัฒนาผู้บริหารของคณฯ ต่อไป

6.5 แผนปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ 2565

โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1. กิจกรรม Morning talk ของผู้บริหารทุกระดับ (เพิ่มสมรรถนะ และเปลี่ยนเรียนรู้)	-	คณะบดี
2. โครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทางของผู้บริหาร	200,000	ผศ. ดร. นภาทิพย์ ตั้งตรีจักร
3. โครงการเชิงปฏิบัติการการบริหารความเสี่ยงด้านการเบิกจ่าย งบประมาณเงินรายได้และงบประมาณแผ่นดิน	20,000	ผศ. ดร. นภาทิพย์ ตั้งตรีจักร
4. โครงการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ	50,000	อ. ดวงใจ บุญคง
5. โครงการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรสายวิชาการและสายบริหาร	20,000	ผศ.ดร. สุประวีณ์ คงวนชัย

