

รายงานผลแผนพัฒนาบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2567 – พ.ศ. 2571) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
พ.ศ. 2567

ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร (Organization Profile)	
1.1 ประวัติความเป็นมาของส่วนงาน	3
1.2 หลักสูตรและบริการ	3
1.3 บริการของคณะ/ส่วนงาน และแนวทางการให้บริการ	4
1.4 กระบวนการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2571	5
1.5 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต	6
ส่วนที่ 2 การประเมินสภาพแวดล้อม และการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะพยาบาลศาสตร์ 11	
2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)	11
2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน	13
2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)	24
ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ 25	
3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะ แห่งอนาคต	28
3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	33
3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี ทางสังคม	37
3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทย และเอกลักษณ์ของชาติ	41
3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	44
ส่วนที่ 4 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบปรับปรุงพัฒนา 54	
4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์	54
4.2 การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน	55
4.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	56

แผนพัฒนาบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2567 (ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567) จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับเป้าหมาย และภารกิจขององค์กรและเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีแผนพัฒนาบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์

ขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและเสียสละ ทำให้คณะพยาบาลศาสตร์สามารถพัฒนาได้ในปัจจุบันและมุ่งหวังให้ทุกท่านได้ให้ความร่วมมือในการพัฒนาและปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้เพื่อพัฒนาคณะฯ ต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ 1

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกระดับมีคุณภาพสูง ทั้งความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1. เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ ≥ 10
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความก้าวหน้าในสายงานของตน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ ≥ 5
3. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตน ครองตนภายใต้หลักธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ ≥ 50
4. บุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ ≥ 10
5. บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ ≥ 5

และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

1. ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 ประวัติ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ ประวัติ

ในปี พ.ศ. 2538 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งวิทยาเขตมหาวิทยาลัยนเรศวรขึ้นที่จังหวัดพะเยา และต่อมาวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2539 เปลี่ยนชื่อเป็นมหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ปี พ.ศ. 2546 มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ได้จัดตั้งสำนักวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพขึ้นอีก 1 สำนักวิชา ประกอบด้วย 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และสาขาวิชาบริหารเภสัชกรรม โดยเปิดรับสมัครนิสิตรุ่นแรกในปีการศึกษา 2546 ปี พ.ศ. 2548 มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ได้ยกเลิกสำนักวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยได้จัดตั้งแยกเป็น 2 สำนักวิชา คือ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ และสำนักวิชาเภสัชศาสตร์ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ได้ดำเนินการขอรับรองจัดตั้งเป็นสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ขึ้นใหม่ต่อสภาการพยาบาล และได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2549 ต่อมา สภามหาวิทยาลัยนเรศวร ได้มีมติให้เปลี่ยนชื่อมหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา เป็นมหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา ต่อมาได้มีประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 ให้มหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยาเปลี่ยนชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยพะเยา” และเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 17 กรกฎาคม 2553 มหาวิทยาลัยพะเยาได้มีการแบ่งส่วนงานวิชาการออกเป็น 13 คณะ และ 3 วิทยาลัย และสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์จึงได้รับการยกฐานะเป็นคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

1.1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย

การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก สู่ความสำเร็จ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
- 2) วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
- 3) บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
- 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
- 5) บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

1.1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของคณะพยาบาลศาสตร์

- 1) ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะสากลและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- 2) วิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาลเพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม
- 3) บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาล
- 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
- 5) บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ปรัชญามหาวิทยาลัยพะเยา ปรัชญา (ร่วม): ปัญญาชีวิต เสถียรชีวิต นาม (ปัญญาชีวิต เสถียรชีวิต นาม)
(Philosophy) "ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด"

ปณิธานมหาวิทยาลัย
พะเยา (Determination)

ปณิธาน (ร่วม): ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน

วิสัยทัศน์ (Vision)

คณะพยาบาลศาสตร์ผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างคุณค่า
งานวิจัยและนวัตกรรมจากชุมชนสู่สากล

พันธกิจหลัก (Mission)

1. ผลิตกำลังคนทางด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะสากลและมีทักษะการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21
2. สร้างความเข้มแข็งการวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาลในระดับชาติ
และนานาชาติ
3. นำความรู้ไปขับเคลื่อนเพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal
well-being)

พันธกิจรอง:

1. บูรณาการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัย
และบริการวิชาการ เพื่อสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย

อัตลักษณ์บัณฑิต

อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ: มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา
มาตรฐานวิชาชีพ และทักษะตามความต้องการอุตสาหกรรมอนาคต (New S-
curve)
อัตลักษณ์ทั่วไป: มีสุนทรียภาพ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี

ค่านิยมองค์กร
(Core Value)

R-E-A-D-Y

R = Respect มีความเคารพซึ่งกันและกัน ใจกว้างใจและเข้าใจกัน

E = Equity มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ และเที่ยงตรง

A = Accountability มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวมอย่างเกื้อกูลกัน

D = Development มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสร้างความ
เชี่ยวชาญในงานของตน

Y = Yield มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์

**สมรรถนะหลักขององค์กร
(Core Competency)**

1. การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะและมีทักษะแห่งอนาคต
2. อาจารย์เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพจากประสบการณ์จริง
3. งานวิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนและสังคม
4. บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมด้วยองค์ความรู้ ผลงานวิจัยและนวัตกรรม
5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
6. มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

**วัฒนธรรมองค์กร
(Organization Culture)**

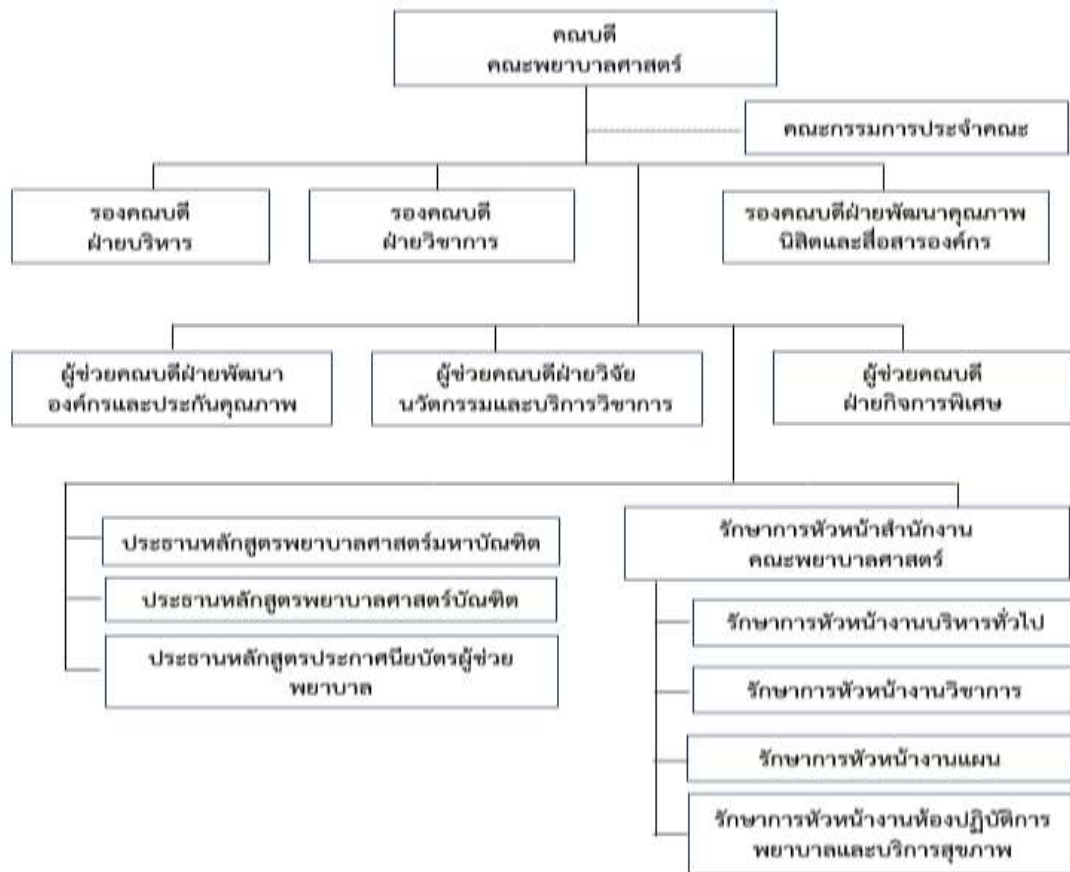
- ซื่อสัตย์จริงใจ พร้อมให้ออกาส พัฒนาความสามารถ และรักองค์กร
H = Honesty มีความซื่อสัตย์ จริงใจต่อกันและกัน
O = Open-mind เปิดใจกว้าง พร้อมให้ออกาส และพร้อมให้อภัยเสมอ
P = Performance พัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง
E = Engagement รักและผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

1.3 โครงสร้างองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างองค์กร

คณะฯ มีคณบดีเป็นหัวหน้าส่วนงาน ขึ้นตรงกับอธิการบดี ทั้งนี้ในวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2566 คณะฯ มีการเปลี่ยนแปลงวาระของทีมผู้บริหาร ซึ่งมีการปรับโครงสร้างการบริหารจากเดิมตามแผนภาพที่ P.1-1 เป็นโครงสร้างการบริหารใหม่มีรายละเอียดดังนี้ รองคณบดีฝ่ายบริหาร รับผิดชอบงานนโยบายและแผน รองคณบดีฝ่ายวิชาการมีหน้าที่การจัดการศึกษาทุกหลักสูตร และรองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิตและสื่อสารองค์กร รับผิดชอบดูแลกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนิสิตและการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของคณะ ทั้งนี้ตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิตและสื่อสารองค์กรได้ปรับตำแหน่งจากผู้ช่วยคณบดีมาเป็นรองคณบดีเพื่อให้สามารถกำกับติดตามงานและดูแลนิสิตได้มีคุณภาพมากขึ้น มีผู้ช่วยคณบดี 3 คน ได้แก่ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กรและประกันคุณภาพ ฝ่ายวิจัยนวัตกรรม และบริการวิชาการ และฝ่ายกิจการพิเศษ มีรักษาการหัวหน้าสำนักงานคณะ รับผิดชอบงานบริหารทั่วไปและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีคณะกรรมการประจำคณะซึ่งประกอบด้วยคณบดีเป็นประธาน รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร ตัวแทนอาจารย์ และมีรักษาการหัวหน้าสำนักงานเป็นเลขา มีหน้าที่กำหนดนโยบายของคณะ มีการประชุมทุกเดือน มีการประเมินผลคณะกรรมการประจำคณะประเมินทุกปี คณบดีได้รับการประเมินโดยมหาวิทยาลัยและรายงานผลไปยังสภามหาวิทยาลัย ส่วนรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีได้รับการประเมินโดยคณบดีและรายงานผลไปยังคณะกรรมการประจำคณะ

แผนภาพที่ P.1-ข โครงสร้างการบริหารงานคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (ปรับใหม่)



1.4 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1) วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมตามพันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์
- 2) กำหนดกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งโดยมีระบบที่โปร่งใสและเป็นธรรม
- 3) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้เอื้อต่อสุขภาพและการทำงาน
- 4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงาน และจัดทำบันทึก ข้อตกลงในการปฏิบัติงานและนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงานประจำปี
- 5) สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาสมรรถนะตนเองให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจ โดยกำหนดให้มีการประเมินส่วนขาดเพื่อนำมากำหนดแผนพัฒนาตนเอง(ID Plan)
- 6) ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้มีการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกเพื่อให้เป็นไปตาม เกณฑ์สภาวิชาชีพอันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการผลิตบัณฑิตพยาบาล
- 7) สร้างเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากร โดยกำหนดระบบในการสนับสนุนให้บุคลากรให้มีความ พร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และจัดทำเกียรติบัตรยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นและมีคุณธรรม เพื่อให้เป็นแบบอย่างของบุคลากรในองค์กร

2. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

สายวิชาการ	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา (คน)			อายุ (ปี)			ระยะเวลาการทำงาน (ปี)			ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)			
		ตรี	โท	เอก	20-39	40-55	>55	≤5	6-15	>15	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.
บุคลากรสายวิชาการ	42	-	22	20	7	34	1	1	19	19	-	-	15	27

ตารางที่ 1 บุคลากรสายวิชาการ

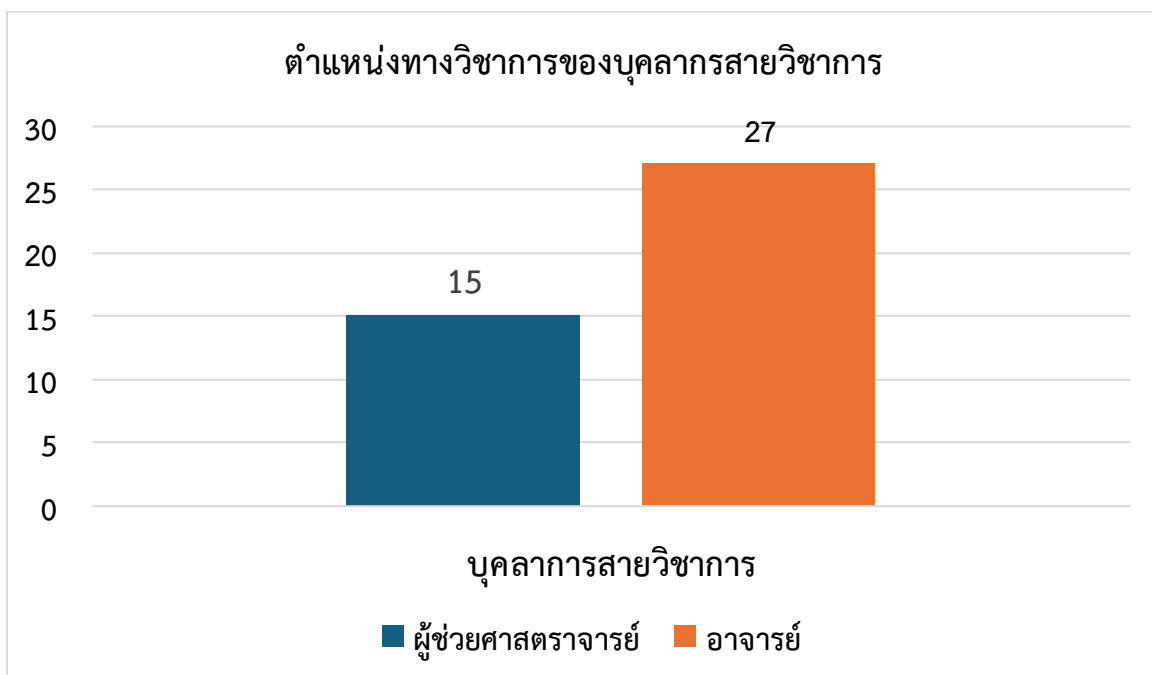
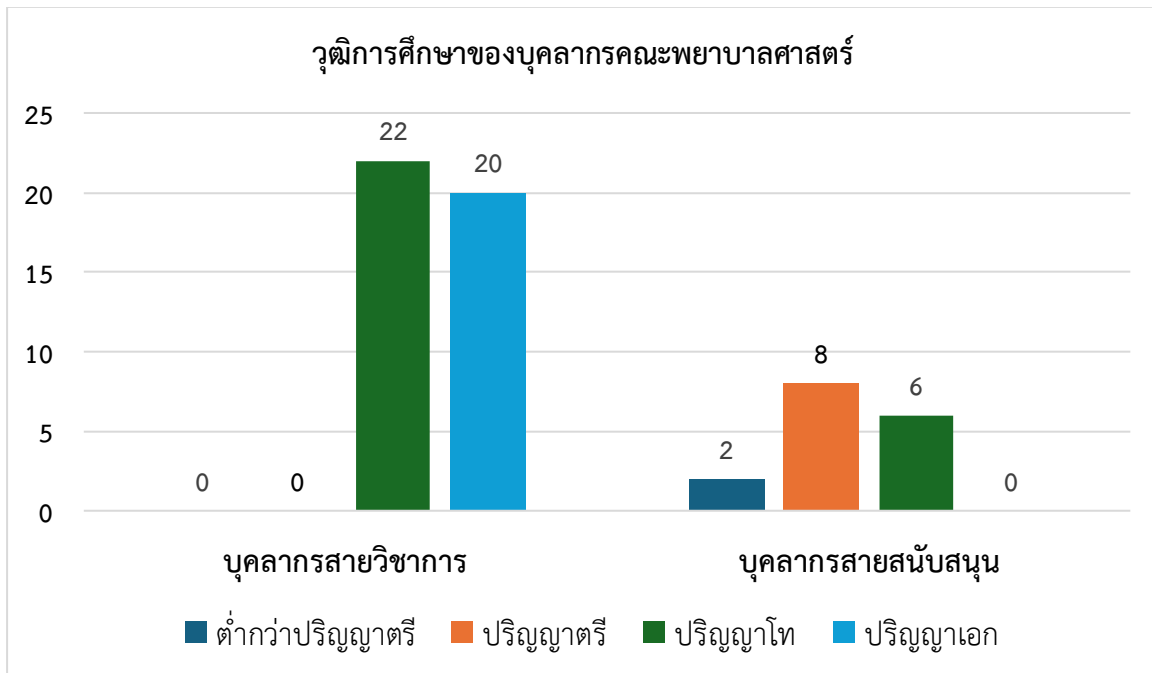
กลุ่มวิชา	ความเชี่ยวชาญของอาจารย์	ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
		อาจารย์	ผศ.	อาจารย์	ผศ.
การพยาบาล อนามัยชุมชน และจิตเวช	โรคติดเชื้อ การพยาบาลอนามัยชุมชน จิตวิทยาให้คำปรึกษา	2	1	2	3
การพยาบาล ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ	การพยาบาลผู้ใหญ่ การพยาบาลผู้สูงอายุ การพยาบาลวิกฤต	12	2	3	1
การพยาบาล สตรีและเด็ก	การพยาบาลสูติศาสตร์ การพยาบาลเด็ก	2	1	2	2

คณะพยาบาลศาสตร์ จำแนกกลุ่มบุคลากร เป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน โดยบุคลากรสายวิชาการ แบ่งเป็น 3 กลุ่มวิชา ได้แก่ การพยาบาลสตรีและเด็ก การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ การพยาบาลอนามัยชุมชนและจิตเวช ซึ่งจะมีความเชี่ยวชาญของอาจารย์ครบทั้ง 6 สาขาวิชา คือ การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์ การพยาบาลผู้ใหญ่ การพยาบาลผู้สูงอายุ การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช และการพยาบาลอนามัยชุมชน

ตารางที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุน

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

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



ส่วนที่ 2 ทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

2.1 หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดขององค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กร สามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวได้นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2.2 วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

2.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานด้านบุคลากร การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ในเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการ SWOT Analysis

หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการปฏิบัติงานขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติให้ก้าวทันกับเหตุการณ์โลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายในสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี ของหน่วยงาน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ รวมทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามพันธกิจของหน่วยงาน จึงได้กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม
- 2) การสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 3) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
- 4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการและการท างาน

5) ส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในอาชีพ

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้บุคลากร มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) เพื่อการพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล
- 3) เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน
- 4) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดีและเป็นธรรม
- 5) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามสายงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพ

สมรรถนะหลักคณะพยาบาลศาสตร์

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

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

		<ul style="list-style-type: none"> - งานวิจัยที่นำไปขยายผลหรือต่อยอดการใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพ - การยกระดับผลิตภัณฑ์จากผลงานวิจัยที่นำไปขยายผลหรือต่อยอดการใช้ประโยชน์สู่เชิงพาณิชย์ - ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในชุมชนหรือใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal well-being)
การบริการวิชาการแก่ชุมชน	4. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> - นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมสุขภาพอย่างยั่งยืน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being) - Best Practice ที่ใช้ BCG Model เป็น Platform ในการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพชุมชนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal well-Being) - การพัฒนาและขับเคลื่อนพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ของชุมชน (UP learning Space)
	5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย	<ul style="list-style-type: none"> - อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและยกระดับองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สุน่วัตถุกรรมท้องถิ่นด้านสุขภาพเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being) - Best Practice ที่ใช้ BCG Model เป็น Platform ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นด้านสุขภาพเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal well-being)
	6. มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	<ul style="list-style-type: none"> ขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อมุ่งบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ และมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือ 2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะ สามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ และพร้อมทำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข 3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร 4. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร 5. พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงานตาม Green office เพื่อสร้างความมั่นใจด้านสุขภาพและ ความปลอดภัย (security)

แผนการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการและแผนสนับสนุนทุนการศึกษา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

แผนการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก พ.ศ. 2567-2571

ปีงบประมาณ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัดกลุ่มวิชา	ลาศึกษาต่อระดับ	สาขาวิชาที่ลาศึกษาต่อ	สถาบัน/ประเทศ	ประเภททุน	หมายเหตุ
2567	นางสาวณัฐนรี อนุกุลวรรธกะ	อาจารย์	การพยาบาลสตรีและเด็ก	ปริญญาเอก	Ph.D Nursing	1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ข	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย inter 67
2568	ผศ.พัชรินทร์ ไชยบาล	อาจารย์	การพยาบาลสตรีและเด็ก	ปริญญาเอก	หลักสูตรการเรียนการสอน	1. มหาวิทยาลัยพะเยา	ค	ป.เอก หลักสูตรและการสอน
2568	นางพรสวรรค์ คิตคำ	อาจารย์	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	ปริญญาเอก	หลักสูตรการเรียนการสอน	1. มหาวิทยาลัยพะเยา	ค	ป.เอก หลักสูตรและการสอน
2568	นายวินัฐ ดวงแสนจันทร์	อาจารย์	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	ปริญญาเอก	การพยาบาล	1. มหาวิทยาลัยมหิดล 2. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ค	ม. มหิดล
2568	นายธรรมวิทย์ ราษฎร์อน	อาจารย์	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	ปริญญาเอก	Ph.D Nursing	1. ประเทศอังกฤษ 2. ประเทศออสเตรเลีย	ข	1. หลักสูตร DNS วิกฤต 2. ได้หัวหน้า
2569	นายจุฑาทงศ์ เตชะสีบ	อาจารย์	การพยาบาลอนามัยชุมชนและจิตเวช	ปริญญาเอก	การพยาบาล	1. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2. มหาวิทยาลัยขอนแก่น 3. มหาวิทยาลัยบูรพา	ค	1. ได้หัวหน้า 2. พยาบาลสาธารณสุข มหิดล
2569	นางสาวประกายดาว สุทธิ	อาจารย์	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	ปริญญาเอก	Ph.D Nursing	1. ประเทศออสเตรเลีย 2. ประเทศแคนาดา	ข	1. มหิดล inter 2. มหิดล DNS
2570	นางสาวเกษร เกตุชู	อาจารย์	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	ปริญญาเอก	การพยาบาล	1. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2. มหาวิทยาลัยมหิดล 3. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประเทศไทย	ค	1. ม.เชียงใหม่ 2. ม.ธรรมศาสตร์

ปีงบประมาณ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัดกลุ่มวิชา	ลาศึกษาต่อระดับ	สาขาวิชาที่ลาศึกษาต่อ	สถาบัน/ประเทศ	ประเภททุน	หมายเหตุ
2570	นางสาวเกศินี อิ่มแมน	อาจารย์	การพยาบาลสตรีและเด็ก	ปริญญาเอก	Ph.D Nursing	1. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2. มหาวิทยาลัยมหิดล	ข	ในประเทศ
-	อ.วิไลพร กาเชียงราย	อาจารย์	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	-	-	-		ขอตำแหน่งทางวิชาการไม่ประสงค์ศึกษาต่อ
-	ผศ.ทัพพ์ขวัญ ศรีรัตยาวงศ์	อาจารย์	การพยาบาลอนามัยชุมชนและจิตเวช	-	-	-		ขอตำแหน่งทางวิชาการไม่ประสงค์ศึกษาต่อ
-	นางสาวลินยา เทศมุทร	อาจารย์	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	-	-	1. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2. มหาวิทยาลัยนเรศวร	ค	ลาเรียนปี 2565 ขอ คืนทุนเนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพขอทำตำแหน่งทางวิชาการ

แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการปีงบประมาณ 2567 – 2576

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วันบรรจุ/วันเริ่มปฏิบัติงาน	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576
1	ผศ.ดร.ประราลี โอภาสนันท์	2 มิ.ย. 46			รศ.							
2	ดร.แสงเดือน พรหมแก้วงาม	1 พ.ค. 48		ผศ.			รศ.					
3	ดร.วุฒิชัย ไชยรินคำ	1 พ.ค. 48	ผศ.			รศ.						
4	นางสาวพิมพ์ใจ ลังการ์พินธุ์	1 พ.ค. 48		ผศ.								
5	ผศ.ดร.พยาม การดี	1 พ.ค. 48										
6	ดร.ปรัชญาพร ธิสาระ	1 พ.ค. 48		ผศ.			รศ.					

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วันบรรจุ/วัน เริ่ม ปฏิบัติงาน	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576
37	นางสาวณัฐนรี อนุกุลวรรธ กะ	1 มิ.ย. 59	ผศ.									
38	นายจุฑาทพงษ์ เตชะสีบ	2 ม.ค. 62			ผศ.							
39	นายวินัฐ ดวงแสนจันทร์	1 มค.65	ผศ.									
40	ดร.ณิรันุช วงค์เจริญ	1 มิ.ย. 65		ผศ.			รศ.					

แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนปีงบประมาณ 2567 – 2576

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วันบรรจุ/ วันเริ่ม ปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574
1	นางสาวกัลยกร รับงาน	10/5/2549	รักษาการ หัวหน้างาน บริหาร				ชำนาญ การ พิเศษ						
2	นางสาวพรรณสุกิตต์ ทาทอง	1/5/2550	รักษาการ หัวหน้างาน วิชาการ				ชำนาญ การ พิเศษ						
3	นางสาวอรพิญ บัวงาม	1/5/2550	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน		ชำนาญ การ								
4	นางนงเยาว์ เฉพะธรรม	1/4/2555	รักษาการ หัวหน้า สำนักงาน				ชำนาญ การ พิเศษ			เชี่ยวชาญ			
5	นายพลาวัน สรรพานิซ	1/4/2555	งาน บุคลากร		ชำนาญ การ				ชำนาญ การ พิเศษ				
6	นางสาวพิมพ์รณ ผลมาก	1/4/2555	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน		ชำนาญ การ				ชำนาญ การ พิเศษ				
7	นางรัตนา ทาสีทธิ	1/4/2555	รักษาการ หัวหน้างาน และ นักวิชาการ การเงิน		ชำนาญ การ				ชำนาญ การ พิเศษ				
8	นายสมเกียรติ วงศ์กลม	1/4/2555	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์		ชำนาญ การ				ชำนาญ การ พิเศษ				
9	นายปรัชญดล รัตนสุวรรณ	4/1/2560	นักวิชาการ ศึกษา					ชำนาญ การ				ชำนาญ การ พิเศษ	
10	นางสาวลานนา หมื่นจันทร์	1/4/2555	งาน วิเคราะห์ นโยบาย และแผน				ชำนาญ การ พิเศษ			เชี่ยวชาญ			
11	นายฐากร ผ่านสุวรรณ	4/1/2565	นักวิชาการ พัสดุ						ชำนาญ การ				ชำนาญ การ พิเศษ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ	เป้าหมาย ความสำเร็จ ของ โครงการ (ร้อยละ)	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ (เดือน)	ผู้รับผิดชอบ
			รายได้	ผลิต เพิ่ม		
1	<p>โครงการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากร</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะความรู้ ทักษะ ตามสายวิชาชีพและเกิดความเชี่ยวชาญ</p> <p>ตัวชี้วัดกระบวนการ</p> <p>ตัวชี้วัดผลลัพธ์ บุคลากรได้ไปพัฒนาสมรรถนะทั้งจากการอบรม ประชุม สัมมนา ฯลฯ อย่างน้อยร้อยละ 85</p>	90	300,000		ต.ค. 66 – ก.ย. 67	รองบริหาร
2	<p>โครงการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (OD)</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของคณะมีความรัก ความผูกพัน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี</p> <p>ตัวชี้วัดกระบวนการ</p> <p>1. ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า 3.51 คะแนน (คะแนนเต็ม 5)</p> <p>2. บุคลากรมีพฤติกรรม/ค่านิยมการมีส่วนร่วมพัฒนาคณะ การทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร อย่างน้อยร้อยละ 70</p> <p>ตัวชี้วัดผลลัพธ์ บุคลากรพร้อมทำงานเพื่อองค์กรด้วยความผูกพันและมีความสุข</p>	95		350,000	พ.ค. – มิ.ย. 67	รองบริหาร
3	<p>กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาองค์กร</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร มาพัฒนาให้เป็นระบบ สามารถเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ตัวชี้วัดกระบวนการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามพันธกิจภายในองค์กรอย่างน้อย 2 เดือนต่อครั้ง</p> <p>ตัวชี้วัดผลลัพธ์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	100		20,000	ต.ค 66 – ก.ย. 67	ผช. ประกันคุณภาพ

ที่	โครงการ	เป้าหมาย ความสำเร็จ ของ โครงการ (ร้อยละ)	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ (เดือน)	ผู้รับผิดชอบ
			รายได้	ผลิต เพิ่ม		
5	<p>โครงการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ตัวชี้วัดกระบวนการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อ จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น จำนวนบุคลากรทำตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการ พิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวนอาจารย์/บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับรางวัล ระดับชาติและนานาชาติ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด <p>ตัวชี้วัดผลลัพธ์ บุคลากรมีสมรรถนะ สามารถ ดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ</p>	100	15,00 0		ต.ค. 66 – ก.ย. 67	รอง บริหาร
	<p>วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก ในการ อนุรักษ์และดูแลสิ่งแวดล้อมและการประหยัดพลังงาน ให้แก่บุคลากรและนิสิต (Green office)</p> <p>ตัวชี้วัดกระบวนการ 1. คะแนนความพึงพอใจต่อการ จัดการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของคณะ (นักศึกษา/อาจารย์/บุคลากร/ผู้รับบริการ) 2. จำนวน Learning Space เพื่อสนับสนุนพันธกิจของคณะฯ</p> <p>ตัวชี้วัดผลลัพธ์ เป็นองค์กรสีเขียวที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมระดับดีเยี่ยม (รางวัลเหรียญทอง)</p>					
	รวมงบประมาณ		315,0 00	830,0 00		

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ(บาท)	ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรม
1. การแลกเปลี่ยนความรู้ KM เพื่อพัฒนาองค์กร	4,000	พฤศจิกายน 2566
2. พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากร	276,000	พฤศจิกายน 2566 - เมษายน 2567
3. ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรและวัฒนธรรมที่ดี	5,160	พฤศจิกายน 2566
4. สานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในคณะพยาบาลศาสตร์ ภายใต้การดำเนินโครงการแข่ง ชั้นกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2567	6,890	มกราคม 2567

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณ(บาท)		ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรม (ระบุ วัตถุประสงค์)
	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	งบประมาณที่จัดสรร	งบประมาณที่ใช้จริง	
1. การแลกเปลี่ยนความรู้ KM เพื่อพัฒนาองค์กร				4,000	พฤศจิกายน 2566
2. พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากร				276,000	พฤศจิกายน 2566 - เมษายน 2567
3. ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรและวัฒนธรรมที่ดี				5,160	พฤศจิกายน 2566
4. สานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในคณะพยาบาลศาสตร์ ภายใต้				6,890	มกราคม 2567

การดำเนินโครงการแข่ง ชั้นกีฬาบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2567					
---	--	--	--	--	--

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรที่ใช้งบประมาณของบุคคลสายวิชาการ

ลำดับ	ชื่อ	หัวข้อ	จำนวนเงิน
1	อาจารย์ลินยา เทสมุท	อบรมโครงการเตรียมพยาบาลดูแลผู้ป่วยวิกฤต (Online) วันที่ 19-23 ธค.2565	4,000
2	อาจารย์พรสวรรค์ คิคคำ	อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Debriefing in Simulation วันที่ 16-17 มค.2566 แบบออนไลน์	6,000
3	อาจารย์พรทิพย์ ปาอิน	อบรมบริการวิชาการเรื่องการพยาบาลผู้สูงอายุทาง ออร์โธปิดิกส์ยุคใหม่ วันที่ 11-13 มค.2566 แบบออนไลน์	1,200
4	อาจารย์แสงเดือน วงศ์ใหญ่	อบรมวิชาการ MFM-CMU Conference 2022 วันที่ 21-23 ธค.2566 ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	2,810
5	ดร.กฤติพิชญ์ จิตพิชญานันท์	อบรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านศาสตร์การสอน วันที่ 9-11 มค.2566	12,000
6	ดร.พิทักษ์พงษ์ ปันตะ	อบรมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์และประเมินผลทางสังคมจากโครงการวิจัย วันที่ 21-22 มค.2566	3,600
7	ดร.จุฑามาศ ผลมาก ดร.ปรัชญาพร ธิสาระ	ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการเรียนการสอน DSPM DAIM ในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์	8,640
8	อาจารย์แสงเดือน วงศ์ใหญ่	งานประชุมวิชาการประจำปี ครั้งที่ 13 หัวข้อ MFM 2023 : Now New Next วันที่ 24-26 พค. 2566	17,860

ลำดับ	ชื่อ	หัวข้อ	จำนวนเงิน
9	ดร.นภาพร เอี่ยมละออ ดร.กฤติพิชญ์ ฐิติพิชญานันท์ ดร.ปรัชญาพร อิศาระ ผศ.พัชรินทร์ ไชยบาล อาจารย์พรสวรรค์ คิตคำ อาจารย์วิไลพร กาเชียงราย อาจารย์จุฑาพงศ์ เตชะสืบ อาจารย์ธรรมวิทย์ ราษฎร์รอน นายสมเกียรติ วงศ์กลม	อบรม Train-The-Trainer Course เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับหลักการและ วิธีใช้หุ่นจำลองทางทางพยาบาลและพยาบาล ณ ศูนย์ฝึกอบรมและดูแลลูกค้า ณ กรุงเทพฯ วันที่ 12-16 มิย.2566	58,700
10	ดร.ณิรันดร์ วงศ์เจริญ	ประชุมวิชาการเครือข่ายหมออนามัยแห่งชาติ ครั้งที่ 3 วันที่ 23-27 พค.2566	2,700
11	ผศ.ดร.ประลาลี โอภาสนันท์	อบรมทบทวนหลักการประเมิน AUN QA Version 4 รุ่นที่ 3 (ออนไลน์) วันที่ 11 มิถุนายน 2566	1,500
12	ผศ.ศิริพร แสงศรีจันทร์ ดร.พัชรินทร์ สังวาลย์	ประชุมวิชาการสมาคมพยาบาลประจำปี 2566 วันที่ 13-14 กค.2566	10,645
13	อาจารย์วิมลมาศ จันทร์เชื้อ	อบรมระยะสั้น (หลักสูตรฟื้นฟู) การพัฒนา สมรรถนะสำหรับพยาบาลเวชปฏิบัติเพื่อสังคมสุข ภาวะ ออนไลน์ วันที่ 17-21 กค.2566	3,000
14	ดร.ปาณิสรา หลีควัน	เข้าร่วมกิจกรรม Area based Research Pubication Camp วันที่ 1-2 มิย.2566	1,150
15	ดร.พิทักษ์พงศ์ ปันตะ	เข้าร่วมกิจกรรม Area based Research Pubication Camp วันที่ 1-2 มิย.2566	1,150
16	ผศ.ศิริพร แสงศรีจันทร์ ดร.พัชรินทร์ สังวาลย์	อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง สร้างสรรค์แนวคิดสู่ นวัตกรรมทางการพยาบาล ม.ธรรมศาสตร์ วันที่ 21-23 มิย.2566 แบบออนไลน์	9,000
17	ดร.จุฑามาศ ผลมาก	ประชุมออนไลน์ Update Pediatric Nursing 2023 วันที่ 25-26 พค.2566	1,500
18	ดร.ปรัชญาพร อิศาระ	ประชุมออนไลน์ Update Pediatric Nursing 2023 วันที่ 25-26 พค.2566	1,500
		รวมทั้งสิ้น	146,955

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรที่ใช้งบประมาณของบุคคลสายสนับสนุน

ลำดับ	ชื่อ	หัวข้อ	จำนวนเงิน
1	นางนงเยาว์ เฉพาะธรรม	โครงการมหกรรมแสดงผลงานระดับชาติบุคลากร สายสนับสนุน วันที่ 23-26 พย.2565	13,000

ลำดับ	ชื่อ	หัวข้อ	จำนวนเงิน
2	นางนงเยาว์ เฉพาะธรรม นางสาวพรรณสุกิตต์ ทาทอง นางสาวลานนา หมื่นจันทร์	อบรมโครงการพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานกลุ่ม แผน วิชาการ และปฏิบัติการ	2,120
3	นางสาวกาญจนา เผ่าแสง	อบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ดูแลเด็กใน ศตวรรษที่ 21 วันที่ 15 ธค 65-31 มค.66 แบบ ออนไลน์	1,500
4	นางสาวจริยา รั้งธีธรรมปัญญา	อบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ดูแลเด็กใน ศตวรรษที่ 21 วันที่ 15 ธค 65-31 มค.66 แบบ ออนไลน์	1,500
5	นางสาวลานนา หมื่นจันทร์	อบรมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์และประเมินผล ทางสังคมจากโครงการวิจัย วันที่ 21-22 มค.2566	3,600
6	นายฐากร ผ่านสุวรรณ	อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารพัสดุ วันที่ 30 มิย.-2 กค.2566	15,090
7	นางสาวอรพิญ บัวงาม นางสาวพิมพ์พรรณ ผลมาก	อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับมาตรฐานการ ปลอดภัยห้องปฏิบัติการฯ ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในวันที่ 14 กค.2566	2,810
		รวมทั้งสิ้น	36,024

ผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์สู่อาจารย์มืออาชีพ



วันที่ 31 พฤษภาคม 2566 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จัดกิจกรรม “พัฒนาสมรรถนะอาจารย์สู่อาจารย์มืออาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสนับสนุนอาจารย์ในการจัดทำผลงานวิชาการและสื่อการสอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์ของคณะฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์สู่มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยา UP-PSF (UP-Professional Standard Framework) กิจกรรมในโครงการประกอบด้วยการบรรยายเรื่อง ความสำคัญและเกณฑ์มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ องค์ประกอบของมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Professional competencies) และคุณค่าของอาจารย์ (Professional values) เทคนิคการเขียนและเตรียมเอกสารเพื่อขอรับการประเมินตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยท่านวิทยากร รองศาสตราจารย์กัญญ์กัญญา ใจการวงศ์สกุล อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

2.โครงการ “เสริมสร้างสุขภาพะภายในองค์กร (1 ส่วนงาน 1 โปรแกรม) Project: Good Health Well – Being: BMI Challenge”



วันที่ 25 พฤษภาคม 2566 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จัดโครงการ “เสริมสร้างสุขภาพะภายในองค์กร (1 ส่วนงาน 1 โปรแกรม) Project: Good Health Well – Being: BMI Challenge” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของคณะได้มีการออกกำลังกายเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ ลดดัชนีมวลกาย (BMI) และเส้นรอบเอว ลดความเสี่ยงต่อการเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-Communicable Diseases) นอกจากนี้ยังเป็นการดำเนินงานเพื่อตอบสนอง Super KPI ประจำปีงบประมาณ 2566 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์ 2.1.1 Best Practice ที่ใช้ BCG Model เป็น Platform ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal Well-Being) โดยมีผู้บริหารและบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะฯ เข้าร่วมโครงการ ในการนี้ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดาว เวียงคำ คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ให้เกียรติกล่าวเปิดโครงการ กิจกรรมในโครงการดังกล่าวประกอบด้วยการเล่นกีฬาสากล ประเภทต่างๆ อาทิ ปิงปอง แบดมินตัน ฮูลาฮูป เต้นแอโรบิค เต้นบาสโลบ โยคะ และลู่วิ่งไฟฟ้า เป็นต้น

3.โครงการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี



วันที่ 20-22 พฤษภาคม 2566 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จัดโครงการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้แก่บุคลากรของคณะมีความมุ่งมั่นสามัคคีและมีความสุขในการทำงาน อันส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร โดยมีผู้บริหาร และบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะฯ เข้าร่วมโครงการ ในครั้งนี้ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดาวเวียงคำ คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ให้เกียรติกล่าวเปิดโครงการ กิจกรรมในโครงการประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “พร้อมใจ พร้อมก้าว พร้อมพัฒนา” โดยทีมวิทยากร ของคุณวินัย ยี่เพ็ญ แผนพัฒนาความเป็นเลิศของคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 20 ปี (ปีงบประมาณ 2567-2586) ตลอดจนการสรุปและทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ไตรมาสที่ 1-2 ณ โรงแรมเชียงใหม่ ทีคการ์เดน ริเวอร์ฟรอนท์ อำเภอเมืองของ จังหวัดเชียงราย

ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
-	
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
1. ปัญหาเรื่องการประชาสัมพันธ์และการเข้าถึงข้อมูลของข้อบังคับและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่บังคับใช้	คณะพยาบาลศาสตร์ได้ดำเนินการปรับปรุงช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลและช่องทางการติดต่อประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ให้สามารถหารือหรือปรึกษาผ่านผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการพิเศษ
2. การเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการยังมีจำนวนน้อย 2.1 อาจารย์ส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์การเขียนหนังสือหรือตำราส่งผลให้ไม่มีหนังสือหรือตำรา 2.2 อาจารย์ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และความเข้าใจในข้อบังคับและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 2.3 อาจารย์บางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่กำหนด	คณะพยาบาลศาสตร์ได้ดำเนินการวางแผนจัดอบรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (1) จัดให้ผู้ช่วยการกองการเจ้าหน้าที่มาให้ข้อมูล เรื่อง ข้อบังคับและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (2) จัดโครงการให้ความรู้เรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น การเขียนหนังสือหรือตำรา