



แผนพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ระยะ 5 ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – พ.ศ. 2571

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา  
พ.ศ. 2567

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	3
ส่วนที่ 2 ทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร	8
ส่วนที่ 3 แผนการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการและแผนสนับสนุนทุนการศึกษา	11
ส่วนที่ 4 แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการปีงบประมาณ 2567 – 2571	13
ส่วนที่ 5 แผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนปีงบประมาณ 2567 – 2576	15
ส่วนที่ 6 แผนโครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	16

# แผนพัฒนาบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ ระยะ 5 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – พ.ศ. 2571

## 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 ได้ยกเลิกลำดับวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ 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

#### 1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย

การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก สู่ความสำเร็จ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

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

#### เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของคณะพยาบาลศาสตร์

- 1) ผลิดักำลังคนด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะสากลและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- 2) วิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาลเพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม
- 3) บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาล

4) ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย

5) บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

**ปรัชญามหาวิทยาลัยพะเยา (Philosophy) ปรัชญา (ร่วม):** ปัญญาชี้วี เสฏฐะชี้วี นาม (ปัญญาชี้วี เสฏฐะชี้วี นาม) "ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด"

**ปณิธานมหาวิทยาลัยพะเยา (Determination) ปณิธาน (ร่วม):** ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน

**วิสัยทัศน์ (Vision) คณะพยาบาลศาสตร์ผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างคุณค่างานวิจัยและนวัตกรรมจากชุมชนสู่สากล**

#### **พันธกิจหลัก (Mission)**

1. ผลิตกำลังคนทางด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะสากลและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. สร้างความเข้มแข็งการวิจัยและนวัตกรรมทางการแพทย์พยาบาลในระดับชาติและนานาชาติ
3. นำความรู้ไปขับเคลื่อนเพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being)

#### **พันธกิจรอง:**

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 ไว้วางใจและเชื่อใจกัน

E = Equity มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ และเที่ยงตรง

A = Accountability มีความรับผิดชอบตนเองและส่วนรวมอย่างเกื้อกูลกัน

D = Development มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสร้างความเชี่ยวชาญในงานของตน

Y = Yield มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์

#### **สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)**

1. การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะและมีทักษะแห่งอนาคต
2. อาจารย์เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพจากประสบการณ์จริง
3. งานวิจัยสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมด้านสุขภาพพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนและสังคม

สังคม

4. บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมด้วยองค์ความรู้ ผลงานวิจัยและนวัตกรรม

5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย

6. มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล  
วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) “ซื่อสัตย์จริงใจ พร้อมให้โอกาส พัฒนา

ความสามารถ และรักองค์กร: HOPE”

H = Honesty มีความซื่อสัตย์ จริงใจต่อกันและกัน

O = Open mind เปิดใจกว้าง พร้อมให้โอกาส และพร้อมให้อภัยเสมอ

P = Performance พัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง

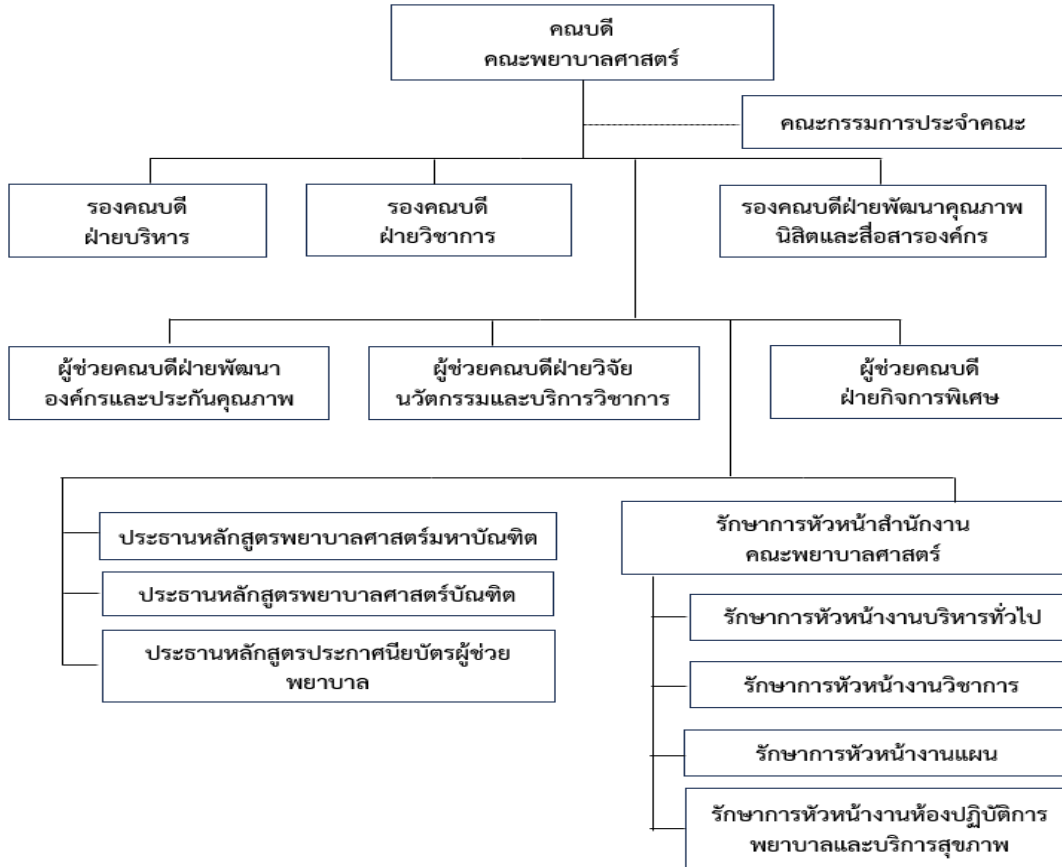
E = Engagement รักและผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

### 1.3 โครงสร้างองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน

#### โครงสร้างองค์กร

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

แผนภาพที่ P.1-ข โครงสร้างการบริหารงานคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (ปรับปรุงใหม่)



#### 1.4 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

## 2. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

### ตารางที่ 1 บุคลากรสายวิชาการ

สาย วิชาการ	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.
บุคลากร สาย วิชาการ	39	-	20	19	7	31	1	2	19	19	-	-	15	24

### ตารางที่ 2 ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ของบุคลากรสายวิชาการ

กลุ่มวิชา	ความเชี่ยวชาญของอาจารย์	ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
		อาจารย์	ผศ.	อาจารย์	ผศ.
การพยาบาลอนามัยชุมชน และจิตเวช	โรคติดต่อ	0	0	0	1
	การพยาบาลอนามัยชุมชน	2	1	3	0
	จิตวิทยาให้คำปรึกษา	0	0	2	1
การพยาบาลผู้ใหญ่ผู้สูงอายุ	การพยาบาลผู้ใหญ่	5	1	1	2
	การพยาบาลผู้สูงอายุ	2	0	2	1
	การบริหารทางการพยาบาล	0	0	0	2
การพยาบาลสตรีและเด็ก	การพยาบาลสูติศาสตร์	2	1	4	2
	การพยาบาลเด็ก	3	1	2	0

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

### ตารางที่ 3 บุคลากรสายสนับสนุน

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

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

## ส่วนที่ 2 ทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

### 1. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กร สามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวได้นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

### 2. วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

### 3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานด้านบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ในเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการ SWOT Analysis

#### หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการปฏิบัติงานขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติให้ก้าวทันกับเหตุการณ์โลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายในสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี ของหน่วยงาน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ รวมทั้งวิสัยทัศน์พันธกิจของหน่วยงาน บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามพันธกิจของหน่วยงาน จึงได้กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม
- 2) การสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน



- 3) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
- 4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการและการทำงาน
- 5) ส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในอาชีพ

### วัตถุประสงค์

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

### สมรรถนะหลักคณะพยาบาลศาสตร์

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

ประเด็น	เป้าหมายการพัฒนา	ตัวชี้วัด
การบูรณาการการจัดการเรียนการสอน	1. การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพที่มีสมรรถนะและมีทักษะแห่งอนาคต	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านสุขภาพให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีองค์ความรู้และทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต</li> <li>- ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อคุณลักษณะของบัณฑิตด้าน Community Change Agent หรือ 5C+</li> <li>- ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจในสมรรถนะของบัณฑิตระดับ 3.50 ขึ้นไป (จากคะแนนเต็ม 5)</li> <li>- ผลการประเมินระดับความสุข (Happinometer) ของนิสิตอยู่ในระดับมาก</li> </ul>
	2. อาจารย์เชี่ยวชาญ วิชาการ ชำนาญวิชาชีพจากประสบการณ์จริง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจารย์ผู้สอนผ่านการประเมิน UP PSF และได้รับการยกย่องเป็นอาจารย์ต้นแบบ</li> <li>- นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน</li> </ul>
การเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย	3. งานวิจัยสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมด้านสุขภาพพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมของคณะฯ เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น</li> <li>- ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ</li> <li>- Best practice ที่ใช้ BCG Model เป็น Platform ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal well-being)</li> <li>- งานวิจัยที่นำไปขยายผลหรือต่อยอดการใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพ</li> <li>- การยกระดับผลิตภัณฑ์จากผลงานวิจัยที่นำไปขยายผลหรือต่อยอดการใช้ประโยชน์สู่เชิงพาณิชย์</li> <li>- ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในชุมชนหรือใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal well-being)</li> </ul>
การบริการวิชาการแก่สังคม	4. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมสุขภาพอย่างยั่งยืน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being)</li> <li>- Best Practice ที่ใช้ BCG Model เป็น Platform ในการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพชุมชนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal well-Being)</li> </ul>

ประเด็น	เป้าหมายการพัฒนา	ตัวชี้วัด
		- การพัฒนาและขับเคลื่อนพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ของชุมชน (UP learning Space)
	5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย	- อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและยกระดับองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สู่นวัตกรรมท้องถิ่นด้านสุขภาพเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being) - Best Practice ที่ใช้ BCG Model เป็น Platform ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นด้านสุขภาพเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal well-being)
	6. มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	ขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อมุ่งบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ และมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือ 2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะ สามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ และพร้อมทำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข 3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร 4. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร 5. พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงานตาม Green office เพื่อสร้างความมั่นใจด้านสุขภาพและความปลอดภัย (security)

**ส่วนที่ 3 แผนการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการและแผนสนับสนุนการศึกษา  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา**

**แผนการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก พ.ศ. 2567-2571**

ปีงบประมาณ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัดกลุ่มวิชา	ลาศึกษาต่อระดับ	สาขาวิชา	สถาบัน/ประเทศ	ทุน	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	นายวินิจู ดวงแสนจันทร์	อาจารย์	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	ปริญญาเอก	การพยาบาล	1. มหาวิทยาลัยมหิดล 2. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ค	ม. มหิดล

ปีงบประมาณ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัดกลุ่มวิชา	ลาศึกษาต่อระดับ	สาขาวิชา	สถาบัน/ประเทศ	ทุน	หมายเหตุ
2568	นายธรรมวิทย์ ราษฎร์อน	อาจารย์	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	ปริญญาเอก	Ph.D Nursing	1. ประเทศอังกฤษ 2. ประเทศออสเตรเลีย	ช	1. หลักสูตร DNS วิกฤต 2. ได้หัวหน้า
2569	นายจุฑาทพงศ์ เตชะสีบ	อาจารย์	การพยาบาลอนามัยชุมชนและจิตเวช	ปริญญาเอก	การพยาบาล	1. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2. มหาวิทยาลัยขอนแก่น 3. มหาวิทยาลัยบูรพา	ค	1. ได้หัวหน้า 2. พยาบาลสาธารณสุขมหิดล
2569	นางสาวประกายดาว สุทธิ	อาจารย์	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	ปริญญาเอก	Ph.D Nursing	1. ประเทศออสเตรเลีย 2. ประเทศแคนาดา	ช	1. มหิดล inter 2. มหิดล DNS
2570	นางสาวเกษร เกตุชู	อาจารย์	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	ปริญญาเอก	การพยาบาล	1. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2. มหาวิทยาลัยมหิดล 3. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยประเทศไทย	ค	1. ม.เชียงใหม่ 2. ม.ธรรมศาสตร์
2570	นางสาวเกศินี อิ่มแมน	อาจารย์	การพยาบาลสตรีและเด็ก	ปริญญาเอก	Ph.D Nursing	1. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2. มหาวิทยาลัยมหิดล	ช	ในประเทศ
-	อ.วิไลพร กาเชียงราย	อาจารย์	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	-	-	-		ขอตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ประสงค์ศึกษาต่อ
-	ผศ. ทัพพัชร์วัณ ศรีรัตน์ยาวงค์	อาจารย์	การพยาบาลอนามัยชุมชนและจิตเวช	-	-	-		ขอตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ประสงค์ศึกษาต่อ
-	นางสาวลินญา เทสุมุท	อาจารย์	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	-	-	1. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2. มหาวิทยาลัยนเรศวร	ค	ลาเรียนปี 2565 ขอคืนทุน เนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพ ขอทำตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนที่ 4 แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

ปีงบประมาณ 2567 – 2571

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วันบรรจุ/วันเริ่มปฏิบัติงาน	ปี พ.ศ.				
			2567	2568	2569	2570	2571
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			รศ.		
6	ดร.ปรัชญาพร ชิสาระ	1 พ.ค. 48		ผศ.			รศ.
7	ผศ.ดร.ธิชยา มอญแสง	2 พ.ค. 48			รศ.		
8	ผศ.ดร.ดาว เวียงคำ	20 มิ.ย. 48		รศ.			
10	ดร.พิทักษ์พงศ์ ปันดี	1 ก.ย. 48	ผศ.			รศ.	
11	นางวิมลมาศ จันทร์เชื้อ	1 พ.ย. 48	ผศ.				
12	ดร.เกียรติศักดิ์ อองกุลนะ	1 พ.ค. 49		ผศ.			รศ.
13	ดร.วิมลทิพย์ พวงเข้ม	12 มิ.ย. 49	ผศ.			รศ.	
14	ดร.นภาพร เอี่ยมละออ	5 ก.ค. 49		ผศ.			รศ.
15	ผศ.ดร.พัชรินทร์ สังวาลย์	2 ต.ค. 49	ผศ.			รศ.	
16	ดร.ปาณิสรา หลีค้วน	1 พ.ย. 49	ผศ.			รศ.	
17	ผศ.ดร.สุทิดา พงษ์พันธ์งาม	16 พ.ย. 49		รศ.			
18	ผศ.พัชรินทร์ ไชยบาล	7 มิ.ย. 50				รศ.	
19	ดร.กฤติพิชญ์ ฐิติพิชญานันท์	20 มิ.ย. 50		ผศ.			
20	ดร.จุฑามาศ ผลมาก	26 มี.ค. 51	ผศ.				
21	ดร.พรทิพย์ ปาอิน	2 เม.ย. 52		ผศ.			
22	ผศ.ดร.ศศิพันธ์ พันธุ์สุวรรณ	19 ม.ค. 53			รศ.		
23	ผศ.ศิริพร แสงศรีจันทร์	1 ต.ค. 53			รศ.		
24	ผศ.ดร.วิชานีย์ ไจมาลัย	1 มิ.ย. 54			รศ.		
25	ผศ.บุษยารัตน์ ศิลปวิทยาทร	1 มี.ค. 55			รศ.		
26	ผศ.วรัทยา กุลนิธิชัย	1 พ.ค. 55			รศ.		
27	นางวิไลพร กาเชียงราย	3 ธ.ค. 55	ผศ.			รศ.	
28	นางสาวแสงเดือน วงศ์ใหญ่	1 พ.ค. 56		ผศ.			รศ.
29	ผศ.ทัฬหวัณ ศรีรัตยาวงศ์	1 ก.ค. 57	ผศ.			รศ.	
30	นางสาวศุภลักษณ์ อยู่ยอด	12 พ.ย. 57	ผศ.				
31	นางพรสวรรค์ คัดคำ	1 เม.ย. 58	ผศ.			รศ.	
32	นางสาวลินญา เทลมุทร	1 เม.ย. 58	ผศ.			รศ.	
33	นางสาวเกสร เกตุชู	1 เม.ย. 58		ผศ.			
34	นางสาวประกายดาว สุทธิ	3 ส.ค. 58		ผศ.			

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วันบรรจุ/วันเริ่มปฏิบัติงาน	ปี พ.ศ.					
			2567	2568	2569	2570	2571	
35	นางสาวเกศินี อิมแมน	2 พ.ย. 58	ผศ.					
36	นายธรรมวิทย์ ราษฎร์อน	2 พ.ย. 58		ผศ.				
37	นางสาวณัฐนรี อนุกุลวรรธกะ	1 มิ.ย. 59	ผศ.					
38	นายจุฑาพงศ์ เตชะสีป	2 ม.ค. 62			ผศ.			
39	นายวินัฐ ดวงแสนจันทร์	1 ม.ค.65	ผศ.					
40	ดร.ณิรนุช วงศ์เจริญ	1 มิ.ย. 65		ผศ.				รศ.

**ส่วนที่ 5 แผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน  
ปีงบประมาณ 2567 – 2576**

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วันบรรจุ/ วันเริ่ม ปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ								
				2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574	
1	นางสาวกัลยกร รับงาน	10/5/ 2549	รักษาการ หัวหน้างาน บริหาร		ชำนาญ การ พิเศษ			ชำนาญ การ พิเศษ				
2	นางสาว พรรณสุกิตต์ ทาทอง	1/5/ 2550	รักษาการ หัวหน้างาน วิชาการ		ชำนาญ การ			ชำนาญ การ พิเศษ				
3	นางสาวอรพิญ บัวงาม	1/5/ 2550	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน		ชำนาญ การ			ชำนาญ การ พิเศษ				
4	นางนงเยาว์ เฉพะธรรม	1/4/ 2555	รักษาการ หัวหน้า สำนักงาน		ชำนาญ การ		ชำนาญ การพิเศษ					เชี่ยวชาญ
5	นายพลวัฒน์ สรพพานิช	1/4/ 2555	งานบุคลากร				ชำนาญ การ			ชำนาญ การพิเศษ		
6	นางสาวพิมพ์พรรณ ผลมาก	1/4/2555	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน			ชำนาญ การ			ชำนาญ การพิเศษ			
7	นางรัตนา ทาสีทธิ	1/4/ 2555	รักษาการ หัวหน้างาน และ นักวิชาการ การเงิน		ชำนาญ การ			ชำนาญ การพิเศษ				
8	นายสมเกียรติ วงศ์กลม	1/4/ 2555	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์		ชำนาญ การ			ชำนาญ การพิเศษ				
9	นายปรัชญดล รัตนสุวรรณ	4/1/ 2560	นักวิชาการ ศึกษา			ชำนาญ การ					ชำนาญ การพิเศษ	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วันบรรจุ/ วันเริ่ม ปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ								
				2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574	
10	นางสาวลานนา หมื่นจันทร์	1/4/ 2555	งานวิเคราะห์ นโยบายและ แผน		ชำนาญ การ			ชำนาญ การ พิเศษ				เชี่ยวชาญ
11	นายรัฐากร ผ่านสุวรรณ	4/1/ 2565	นักวิชาการ พัสดุ				ชำนาญ การ					ชำนาญ การพิเศษ

## ส่วนที่ 6 แผนโครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ	เป้าหมาย ความสำเร็จของ โครงการ (ร้อยละ)	งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ (เดือน)	ผู้รับ ผิดชอบ
1	โครงการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากร วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ตามสายวิชาชีพและเกิดความเชี่ยวชาญ ตัวชี้วัดกระบวนการ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ บุคลากรได้ไปพัฒนาสมรรถนะ ทั้งจากการ อบรม ประชุม สัมมนา ฯลฯ อย่างน้อยร้อยละ 85	90	500,000	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	รองฯ บริหาร
2	โครงการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรและวัฒนธรรม องค์กรที่ดี (OD) วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของคณะมีความรัก ความผูกพัน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ตัวชี้วัดกระบวนการ 1. ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า 3.51 คะแนน (คะแนนเต็ม 5) 2. บุคลากรมีพฤติกรรม/ค่านิยมการมีส่วนร่วมพัฒนาคณะฯ การทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร อย่างน้อยร้อยละ 70 ตัวชี้วัดผลลัพธ์ บุคลากรพร้อมทำงานเพื่อองค์กรด้วยความ ผูกพันและมีความสุข	95	250,000	พ.ค. 68	รองฯ บริหาร
3	โครงการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ตัวชี้วัดกระบวนการ 1. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวน อาจารย์ประจำทั้งหมด 2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	100	130,000	1 ต.ค. 67 – 30 ส.ค. 68	รอง วิชาการ

ที่	โครงการ	เป้าหมาย ความสำเร็จของ โครงการ (ร้อยละ)	งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ (เดือน)	ผู้รับ ผิดชอบ
	3. จำนวนบุคลากรทำตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ 4. จำนวนอาจารย์/บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับรางวัล ระดับชาติและนานาชาติ 5. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อ จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด <b>ตัวชี้วัดผลลัพธ์</b> บุคลากรมีสมรรถนะ สามารถดำเนินงานตาม พันธกิจอย่างมีคุณภาพ				

.....