

เสนอสภาสถาบัน ครั้งที่ 49 / วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567



รายงานผลการดำเนินงาน
คณะกรรมการบริหารงานบุคคล
ประจำปี พ.ศ. 2566



สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

สารบัญ

ก สารบัญ

1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ
บริหารงานบุคคล

2 รายนามคณะกรรมการบริหาร
งานบุคคล

3 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
บริหารงานบุคคล

4 สรุปการดำเนินงานคณะกรรมการ
บริหารงานบุคคล ปี พ.ศ. 2566

7 ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ
บริหารงานบุคคล

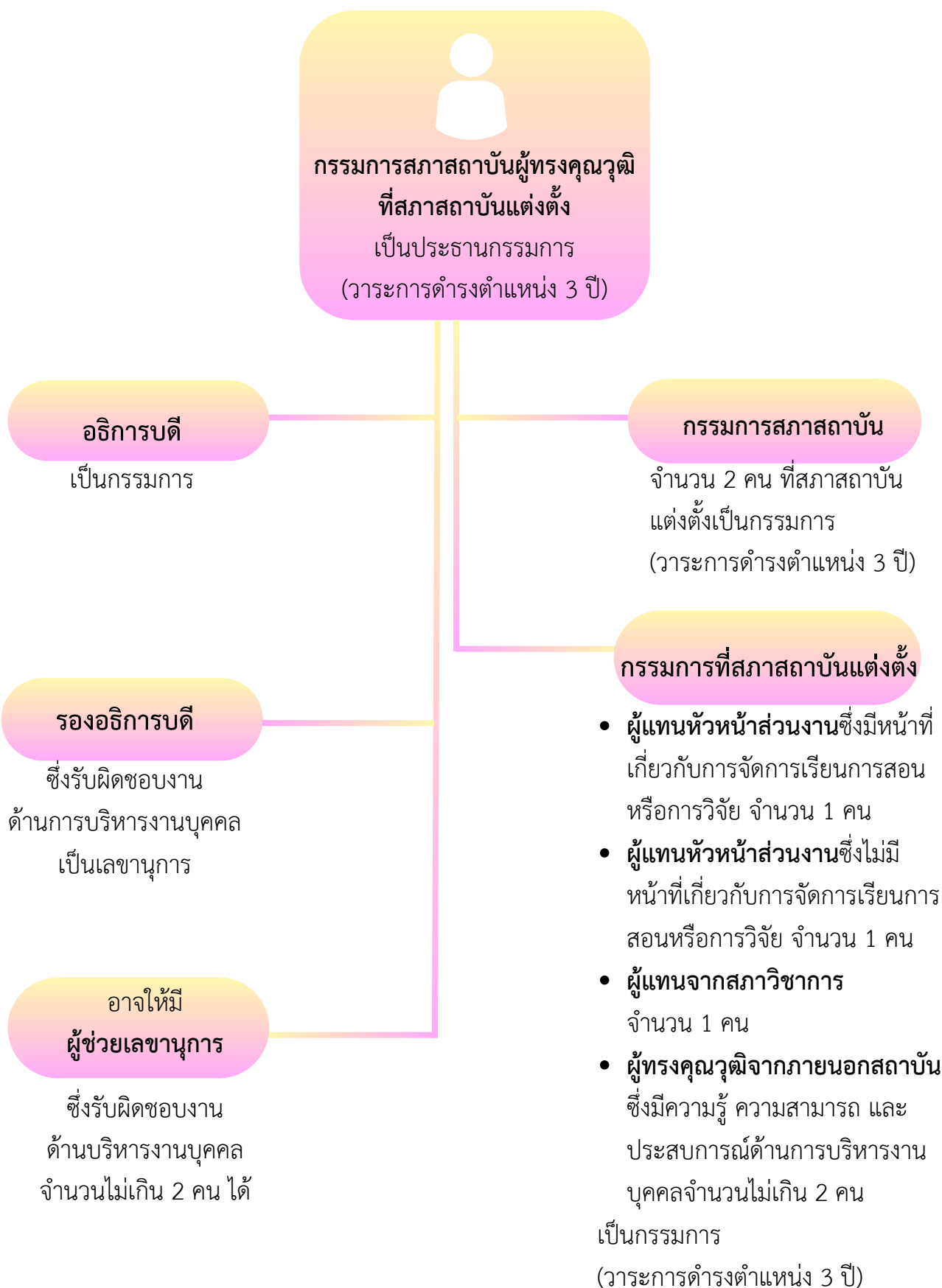
- 7 1. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
และแผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน
- 11 2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
- 14 3. การบริหารอัตรากำลัง
- 18 4. เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น
- 21 5. การพัฒนาบุคลากรสถาบัน
- 25 6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 27 7. ความก้าวหน้าในสายงาน
- 30 8. งานวินัย

31 ปัญหา / อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

34 ภาคผนวก

- 35 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
- 39 การประชุมคณะกรรมการ ประจำปี
พ.ศ. 2566

องค์ประกอบคณะกรรมการบริหารงานบุคคล



รายนามคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

- | | |
|---|------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ม.ร.ว.กัลยา ติงศรัทีย์
(กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ) | ประธานกรรมการ |
| 2. อธิการบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกวรรณ สุวรรณปฏิกรณ์) | กรรมการ |
| 3. นายขจร จิตสุขุมมงคล
(กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ |
| 4. อาจารย์ ดร.สุนิสา สีมม
(กรรมการสภาสถาบันประเภทผู้แทนคณาจารย์ประจำ) | กรรมการ |
| 5. คณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เครือวัลย์ ศรียารัตน์) | กรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน
(นายอินทนนท์ จันนิลลา) | กรรมการ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปมทอง มาลากุล ณ อยุธยา
(ผู้แทนจากสภาวิชาการ) | กรรมการ |
| 8. นางสาวศานติวรกุล
(ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถาบัน) | กรรมการ |
| 9. นางจริยา ปัญญา
(ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถาบัน) | กรรมการ |
| 10. รองอธิการบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีนรินทร์ วัฒนธรรนนท์) | เลขานุการ |
| 11. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นายประภาส อัครตั้งสกุลชัย) | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 12. หัวหน้าหน่วยทรัพยากรบุคคล
(นายสหราช จันทรัตน์) | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

- 1** เสนอนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรสถาบันต่อสภาสถาบัน
- 2** ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดประเภทตำแหน่งบุคลากรสถาบัน กำหนดตำแหน่ง และจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง โดยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้จัดทำเป็นประกาศของสถาบัน
- 3** กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรสถาบันในแต่ละส่วนงาน บัญชีอัตราเงินเดือนของบุคลากรสถาบัน และเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของบุคลากรสถาบันในแต่ละตำแหน่ง
- 4** กำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นให้แก่บุคลากรสถาบัน
- 5** กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดอันจำเป็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรสถาบัน
- 6** วางระบบติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรสถาบัน
- 7** อนุมัติการบรรจุบุคลากรสถาบัน พร้อมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ และภาระงานขั้นต่ำของบุคลากรสถาบัน
- 8** อนุมัติการปรับเปลี่ยนอัตรากำลังบุคลากรสถาบันภายในกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนงาน
- 9** กำหนดแบบสัญญาทดลองปฏิบัติงาน สัญญาปฏิบัติงาน และสัญญาอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน ใบลา เอกสารอื่นใดอันเกี่ยวกับการดำเนินการ
- 10** พิจารณาลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง
- 11** รายงานผลการดำเนินงานต่อสภาสถาบันเป็นประจำทุกปี
- 12** แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลดังกล่าวทำการแทน แล้วรายงานให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลทราบ
- 13** กลั่นกรองงานต่าง ๆ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรสถาบันโครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นให้แก่บุคลากรสถาบันที่ต้องเสนอต่อสภาสถาบันเพื่อพิจารณา
- 14** ออกระเบียบ หรือประกาศแทนสภาสถาบันเพื่อปฏิบัติการให้เป็นตามข้อบังคับนี้ แล้วรายงานให้สภาสถาบัน
- 15** ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่สภาสถาบันมอบหมาย

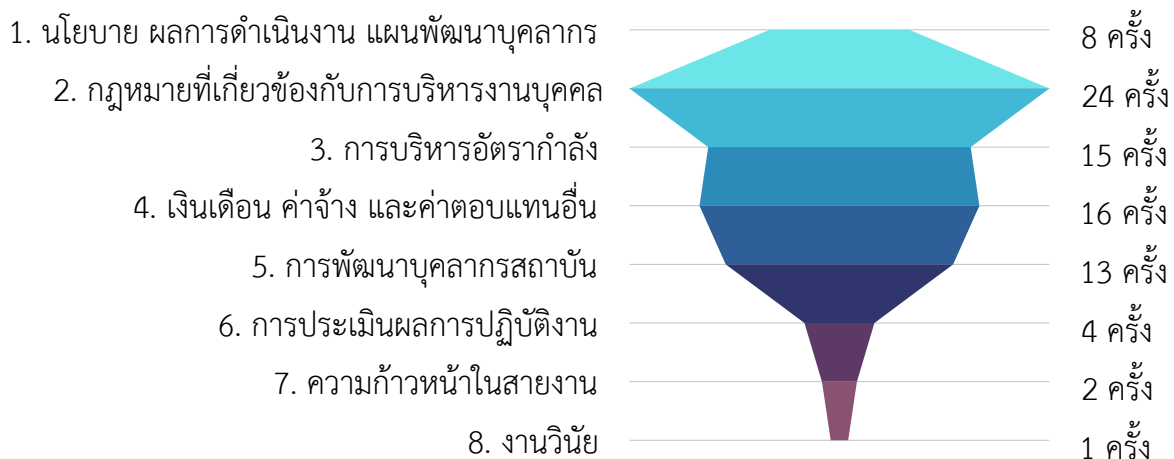
สรุปการดำเนินงาน คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในปี พ.ศ. 2566

การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มีการประชุม จำนวน 13 ครั้ง ตั้งแต่เดือนมกราคม-ธันวาคม 2566 มีจำนวนระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ทั้งสิ้น 83 ครั้ง ดังนี้

ลำดับ	เรื่อง	จำนวนครั้งในการพิจารณา
1.	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน - นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรสถาบัน 2 - ผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565 3 - สรุปแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 1 - แผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2569 1 - แผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 1	8
2.	กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล - ข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2566 3 - ข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยลูกจ้างของสถาบัน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 3 - ระเบียบสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วย การจ่ายค่าชดเชย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 5 - ข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2566 2 - ระเบียบสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วย วิธีพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 2 - ประกาศสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วย หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการต่ออายุงานของบุคลากรสถาบัน พ.ศ. 2566 3 - ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยโรค (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 2 - ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์การพ้นสภาพของบุคลากรสถาบันกรณีเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ พ.ศ. 2566 1 - ประกาศสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เรื่อง การบริหารวงเงินการปรับเงินเดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 และอัตรา ร้อยละในการปรับเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน 1	24

ลำดับ	เรื่อง	จำนวนครั้งในการพิจารณา
	- ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ปฏิบัติงานชั่วคราวสายวิชาการที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไป (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 - สัญญาปฏิบัติงานบุคลากรสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย (รายปี)	1 1
3.	การบริหารอัตรากำลัง - กรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - การจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราวในตำแหน่งอาจารย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - การพิจารณารับตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - การอนุมัติการจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราวตำแหน่งอาจารย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ผู้เกษียณอายุ แบบเต็มเวลา/อาจารย์พิเศษ) - การพิจารณาต่ออายุอาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 5 ปี - การเกลี่ยอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นตำแหน่งทรัพยากรบุคคล - การพิจารณาจ้างลูกจ้างประจำในหน้าที่คนสวน - การจ้างตำแหน่งนักวิจัย ระดับปริญญาเอก - การเสนอขอกำหนดตำแหน่งรองคณบดี สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ (จำนวน 2 อัตรา)	15 1 1 1 3 4 1 1 1 1 1
4.	เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น - การพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันประจำปี พ.ศ. 2566 เพื่อพิจารณาปรับเงินเดือน และค่าจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของบุคลากรสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย - การพิจารณาเงินเดือนแรกบรรจุของบุคลากรสายวิชาการตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 3 ราย - ค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราว สายวิชาการ แบบไม่เต็มเวลา (part-time) - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร - การวิเคราะห์อัตราเงินเดือนของบุคลากรสายวิชาการกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นเกณฑ์ในการรับสมัครอาจารย์ใหม่ในอนาคต - การพิจารณาหลักเกณฑ์การให้ค่าประสบการณ์สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ - การให้ค่าประสบการณ์สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ และพยาบาล - การพิจารณาทบทวนการจ่ายค่าชดเชยตามระเบียบสถาบัน ว่าด้วยการจ่ายค่าชดเชย พ.ศ. 2565	16 2 3 1 2 1 2 2 3

ลำดับ	เรื่อง	จำนวนครั้งในการพิจารณา
5.	การพัฒนาบุคลากรสถาบัน - รายชื่อผู้ขออนุมัติทุนการศึกษาต่อของบุคลากรสถาบันสายวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2566 4 - การขอขยายระยะเวลาการศึกษา/การศึกษา ของบุคลากรสถาบันสายวิชาการ 2 - แจ้งสำเร็จการศึกษา และการขอขยายระยะเวลาการศึกษา ของบุคลากรสถาบันสายวิชาการ 2 - การชดใช้ทุน กรณีบุคลากรสถาบันได้รับอนุมัติไปศึกษานอกเวลาราชการโดยได้รับทุนจากสถาบัน 3 - การเปลี่ยนตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์นฤมล แสงศรี เป็นตำแหน่งอาจารย์ 1 - การขออนุมัติส่งอาจารย์ไปศึกษาดูงานที่สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี 1	13
6.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของหัวหน้าฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน (ใหม่) 2 - ข้อตกลงภาระงาน กรณีได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และตำแหน่งวิศวกร 2	4
7.	ความก้าวหน้าในสายงาน การขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ให้ทำผลงานเพื่อเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น 2	2
8.	งานวินัย รายงานผลการสอบสวนทางวินัยต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล 1	1



ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566 จำแนกได้ 8 เรื่องใหญ่ ๆ คือ

- 1) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน
- 2) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
- 3) การบริหารอัตรากำลัง
- 4) เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น
- 5) การพัฒนาบุคลากรสถาบัน
- 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 7) ความก้าวหน้าในสายงาน และ
- 8) งานวินัย ดังนี้

1. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน

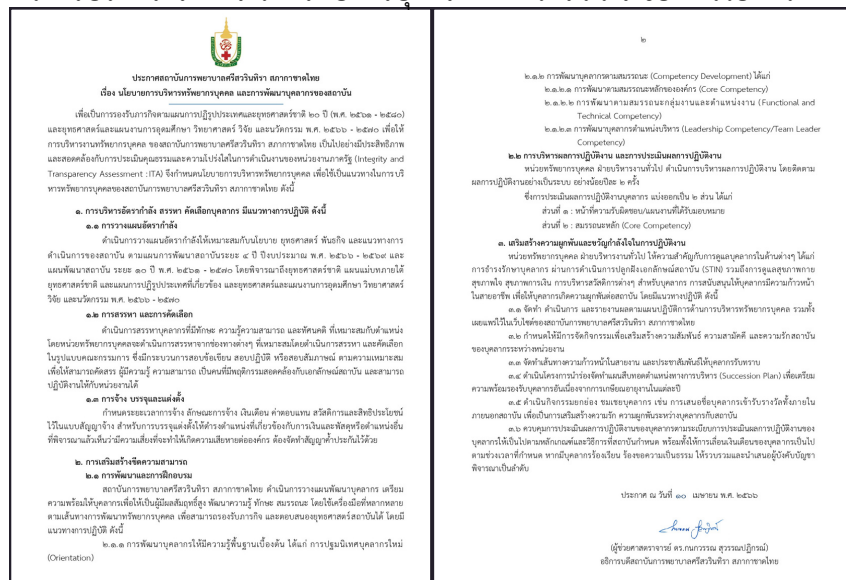
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรสถาบัน

ด้วยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตัวชี้วัด “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” กำหนดองค์ประกอบด้านข้อมูล นโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล แสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน นโยบายหรือแผนฯ ที่ใช้บังคับ

หน่วยทรัพยากรบุคคลจึงได้ (ร่าง) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรสถาบัน เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พิจารณา คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาและมีข้อเสนอแนะให้เพิ่พยุทศาสตร์และแผนงานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566-2570

อธิการบดีได้ลงนามในประกาศ

นโยบายการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาบุคลากรสถาบัน แล้ว เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2566



ผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565



เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน พ.ศ. 2560 ข้อ 8 (11) ซึ่งกำหนดไว้ ดังนี้ “ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล รายงานผลการดำเนินงานต่อสภาสถาบันเป็นประจำทุกปี”

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้รวบรวมผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ประจำปี พ.ศ. 2565 เพื่อนำเสนอต่อสภาสถาบัน ครั้งที่ 44 วันที่ 18 เมษายน 2566 และสภาสถาบันมีมติอนุมัติ

รายงานผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ปี พ.ศ. 2566

สรุปแผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตามที่สถาบันกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565 และได้ดำเนินการตามแผนมาแล้ว ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2564 โดยรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่ละปี ในครั้งนี้ การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้เสร็จสิ้นแล้ว

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร จึงสรุปแผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ประกอบด้วยผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาสถาบัน ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565) สรุปการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ระดับผลการดำเนินการ) และสรุปการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้พิจารณาและเห็นชอบแผนดังกล่าว ในการประชุมครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

ตัวชี้วัดการดำเนินการตามโครงการ/แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (แผน)	ผลการ ดำเนินงาน	ร้อยละความสำเร็จ เทียบกับแผน
1. ร้อยละของการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแผน	ร้อยละ 80	84.62	105.78
2. จำนวนกลุ่มของเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา (กลุ่มเป้าหมาย: ผู้บริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ)	3 กลุ่ม	3	100
3. ร้อยละของสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านวิชาการวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง/ปี	ร้อยละ 100	100	100
4. ร้อยละของสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง/ปี	ร้อยละ 100	100	100
5. ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่ได้รับการพัฒนาทักษะตรงตามสายงาน อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	ร้อยละ 100	96.34	96.34

สรุปจำนวนโครงการตามแผน จำนวน 14 โครงการ แบ่งเป็น 26 กิจกรรม ดำเนินการแล้ว 22 กิจกรรม ซึ่งมีโครงการที่ไม่ได้ดำเนินการ ได้แก่ งาน Refresher อัปเดตภัย การจัดสัมมนาการบริหารเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง กิจกรรมปลูกป่า และการจัดทำแผนสรรหาบุคลากรสถาบัน สายวิชาการเชิงรุก

บุคลากรสถาบันได้รับการพัฒนาทักษะตรงตามสายงาน จำนวน 144 คน จากจำนวน 170 คน

- สายวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะตรงตามสายงาน จำนวน 79 คน จาก 82 คน
- สายสนับสนุนวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะตรงตามสายงาน จำนวน 75 คน จาก 88 คน

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2569

ตามที่คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ได้ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566- 2569 มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสถาบัน ให้เป็นไปตามกรอบยุทธศาสตร์ของสถาบัน และเป็นไปตามแผนปฏิบัติการของสถาบัน รวมทั้งเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสถาบันมีความรู้ทักษะ ความสามารถ รวมถึงมีคุณธรรม จริยธรรม ทักษะจิต จิตสำนึกที่ดี ตามเอกลักษณ์สถาบัน “STIN” เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบัน ได้พิจารณาและอนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2569 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้พิจารณา และเห็นชอบแผนในการประชุมครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2566

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย ดังนี้

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			
		2566	2567	2568	2569
ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์					
1. คะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรต่อสถาบัน	คะแนนเฉลี่ย	4	4	4	4
2. ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	ร้อยละ	70	70	70	70
ตัวชี้วัดของโครงการ					
1. ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากร	คะแนนเฉลี่ย	4	4	4	4
2. ร้อยละของบุคลากรที่มีสุขภาพที่ดี	ร้อยละ	60	65	70	75
3. ร้อยละของบุคลากรที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	ร้อยละ	70	70	70	70
4. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษตามประกาศของสถาบัน	ร้อยละ	80	80	80	80
5. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษตามประกาศของสถาบัน	ร้อยละ	70	70	70	70
6. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนพันธกิจ/จุดเน้นของสถาบัน	ร้อยละ	100	100	100	100
7. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ (UKPSF) ระดับ 2	ร้อยละ	-	2	3	4
8. คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินพฤติกรรมจรรยาบรรณของบุคลากรในองค์กร	คะแนนเฉลี่ย	4	4	4	4
9. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละ	70	80	90	100
10. ร้อยละของสายสนับสนุนวิชาการที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละ	70	80	90	100

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ด้วยสถาบันตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรและมีนโยบายพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งให้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามสมรรถนะหลักของสถาบัน สมรรถนะด้านการบริหาร และสมรรถนะตามตำแหน่ง

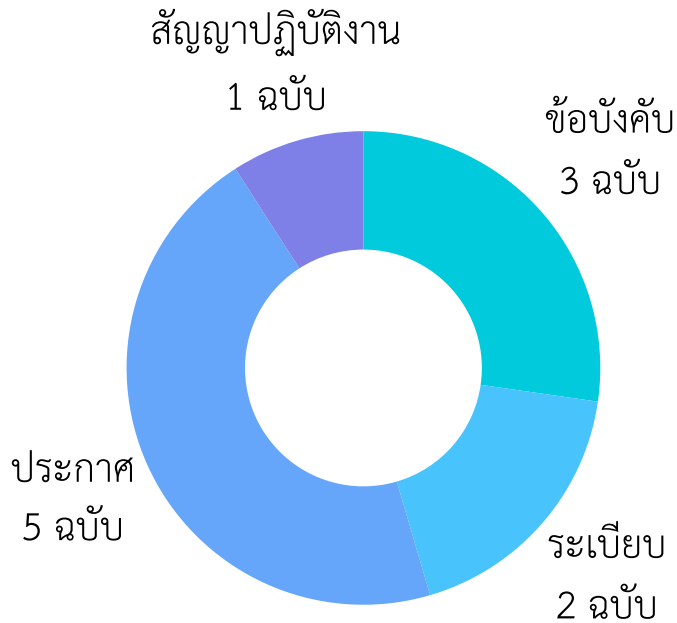
คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยประกอบไปด้วย ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2569 และแผนปฏิบัติการสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ระยะเวลาดำเนินการ (รายไตรมาส) ได้พิจารณาและเห็นชอบงบประมาณดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้พิจารณาและเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2566

ตัวชี้วัดการดำเนินการตามโครงการ/แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย
1. คะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรต่อสถาบัน	คะแนนเฉลี่ย	4
2. ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	ร้อยละ	70
3. ร้อยละของการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแผนงาน	ร้อยละ	80
4. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร	ร้อยละ	80
5. ร้อยละของบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะตรงตามสายงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	ร้อยละ	100
6. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ร้อยละ	100
7. ร้อยละของบุคลากรสถาบันสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง/ปี	ร้อยละ	100
8. ร้อยละของบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง/ปี	ร้อยละ	100
9. ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรสถาบัน	คะแนนเฉลี่ย	4
10. ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่มีสุขภาวะที่ดี	ร้อยละ	60
11. ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	ร้อยละ	60
12. ร้อยละของบุคลากรสถาบันสายวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษตามประกาศของสถาบัน	ร้อยละ	70
13. ร้อยละของบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษตามประกาศของสถาบัน	ร้อยละ	80
14. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนพันธกิจ/จุดเน้นของสถาบัน	ร้อยละ	70
15. คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร	ร้อยละ	100
16. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	คะแนนเฉลี่ย	4
17. ร้อยละของบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละ	70

2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ได้พิจารณากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 11 ฉบับ ได้แก่

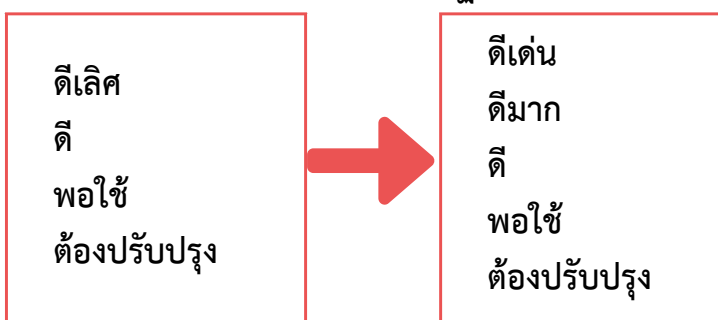


1. ข้อบังคับสถาบัน ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2566
- และ 2. ข้อบังคับสถาบัน ว่าด้วยลูกจ้างของสถาบัน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน ที่มีเกณฑ์ผลการประเมินแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ซึ่งสถาบันได้ใช้เกณฑ์ดังกล่าวมาระยะหนึ่ง ปรากฏว่าเกณฑ์การประเมินผลมีความเข้มข้นมาก ประกอบกับช่วงคะแนนในระดับพอใช้นั้น มีช่วงคะแนนที่มีความห่างมาก เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ พบว่า มีการแบ่งระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ที่ 5-6 ระดับ

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้พิจารณาทบทวนความเหมาะสมของเกณฑ์ผลการประเมินดังกล่าว เพื่อให้มีความยุติธรรมและเหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงเห็นชอบปรับระดับผลการประเมินจาก 4 ระดับ เป็น 5 ระดับ และเสนอต่อสภาสถาบันเพื่อพิจารณาอนุมัติ ในการประชุม ครั้งที่ 43 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556

ปรับช่วงคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (จาก 4 ระดับ เป็น 5 ระดับ)



3. ข้อบังคับสถาบัน ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2566

การแก้ไขข้อบังคับสถาบัน ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2566 ฉบับนี้เป็นการปรับปรุงเพิ่มเติมเรื่อง การพ้นสภาพของบุคลากรการเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หมวดการพ้นสภาพบุคลากรสถาบัน คณะกรรมการบริหารงานบุคคลจึงเห็นชอบข้อบังคับสถาบัน ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2566 และเสนอต่อสภาสถาบันเพื่อพิจารณาอนุมัติ ในการประชุมครั้งที่ 46 เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2556

4. ระเบียบสถาบัน ว่าด้วย วิธีพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

โดยข้อบังคับสถาบัน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน พ.ศ. 2560 ข้อ 75 กำหนดให้บุคลากรสถาบันที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การไม่ต่อสัญญาปฏิบัติงาน หรือการยกเลิกสัญญาปฏิบัติงาน มีสิทธิร้องทุกข์และอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ จึงจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงระเบียบดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับดังกล่าว

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้พิจารณา และเห็นชอบ ให้ออกระเบียบในการประชุมวาระพิเศษ ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

6. ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการต่ออายุงานของบุคลากรสถาบัน พ.ศ. 2566

โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการต่ออายุงานของบุคลากรสถาบัน เพื่อให้การบริหารงานเรื่องการต่ออายุงานของบุคลากรสถาบันสายวิชาการ เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้พิจารณาการต่ออายุงานให้ปฏิบัติต่อไปได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณ ผู้ที่มีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ โดยให้ทำสัญญาเป็นรายปี และอนุมัติประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการต่ออายุงานของบุคลากรสถาบัน พ.ศ. 2566 ในการประชุม ครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

5. ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ปฏิบัติงานชั่วคราวสายวิชาการที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไป (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้พิจารณา และเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ 12/2565 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2565 ให้ออกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ปฏิบัติงานชั่วคราว สายวิชาการ ที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไป พ.ศ. 2563 กรณีการจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราวบางเวลา เพื่อให้สถาบันมีผู้ปฏิบัติงานได้เพียงพอ

7. ระเบียบสถาบัน ว่าด้วย การจ่ายค่าชดเชย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการจ่ายค่าชดเชย พ.ศ. 2565 ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย และเพื่อให้การจ่ายค่าชดเชยเป็นไปด้วยความถูกต้องและ เป็นธรรม

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้พิจารณา และเห็นชอบ ให้ออกระเบียบในการประชุม ครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

8. ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันการ
พยาบาลศรีวริณทิตรา สภาวิชาชีพไทย เรื่อง หลักเกณฑ์
การพ้นสภาพของบุคลากรสถาบันกรณีเจ็บป่วยจนไม่
สามารถปฏิบัติงานได้ พ.ศ. 2566

เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับสถาบัน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติมซึ่งกำหนดให้บุคลากรสถาบันพ้นสภาพการเป็นบุคลากรสถาบัน เมื่อเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ โดยการพ้นสภาพดังกล่าวให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดไว้ในข้อบังคับสถาบัน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2566

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้พิจารณา และเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ 6/2566 เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2566 ให้ออกประกาศดังกล่าว

9. ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันการ
พยาบาลศรีวริณทรา สภากาชาดไทย เรื่อง การบริหาร
วงเงินการปรับเงินเดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 และ
อัตราร้อยละในการปรับเงินเดือนประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567 ตามระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสถาบัน

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุม ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2566 ได้ พิจารณาและเห็นชอบ ประกาศคณะกรรมการบริหารงาน บุคคล สถาบันการพยาบาลศรีวรวินิทธา สภาวิชาชีพ พยาบาลศาสตร์ เรื่อง การบริหารวงเงินการปรับเงินเดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 และอัตราร้อยละในการปรับเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามระดับผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน

ทั้งนี้ ในการบริหารวงเงินที่เหลือจากการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนของบุคลากร คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเห็นชอบ ให้นำกรอบวงเงินที่เหลือจากการจ่ายไปเพิ่มในส่วนของบุคลากรสถาบันที่ได้ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

10. ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
สถาบันการพยาบาลศรีวรวชิรา สภากาชาดไทย
ว่าด้วย โรค (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้พิจารณา
และเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ 11/2566
เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ประกาศ
คณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันการ
พยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วย
โรค (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 ให้ยกเลิกความใน
ข้อ 3 ของประกาศคณะกรรมการบริหารงาน
บุคคล สถาบัน การพยาบาลศรีสวรินทิรา
สภากาชาดไทย ว่าด้วยโรค พ.ศ. 2563 เพื่อให้
สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ. 2566

11. สัญญาปฏิบัติงานบุคลากรสถาบันการ
พยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย (รายปี)

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุม ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2566 ได้พิจารณา และเห็นชอบสัญญาปฏิบัติ งานบุคลากรสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย (รายปี) เพื่อรองรับ “บุคลากรที่ได้ รับการพิจารณาให้ต่ออายุงาน ให้ปฏิบัติงานต่อ ไปจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบ หกสิบห้าปีบริบูรณ์ โดยให้ทำสัญญาเป็นรายปี” เพื่อรองรับการต่ออายุของบุคลากรสถาบันที่ดำรง ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของ สถาบัน

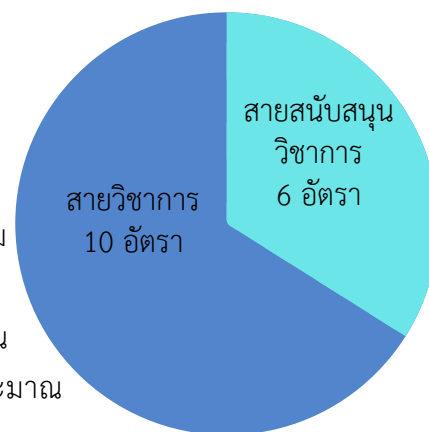
[illegible]

3. การบริหารอัตรากำลัง

เพื่อให้สถาบันสามารถดำเนินงานด้านอัตรากำลังในอนาคตได้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีอัตรากำลังในการดำเนินงาน คณะกรรมการได้พิจารณาการบริหารอัตรากำลัง ดังนี้ การขอรอบอัตรากำลัง กรอบการจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราวในตำแหน่งอาจารย์ กรอบตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ การต่ออายุงาน และการบริหารอัตรากำลังตำแหน่งอื่น ๆ มีรายละเอียดดังนี้

การขอรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 11/2565 เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 มีมติอนุมัติ และให้นำเสนอการขอรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในการประชุมสภาสถาบันครั้งที่ 42 ในวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2565 และสภาสถาบันมีมติอนุมัติการขอรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 นั้น สถาบันได้จัดส่งเอกสารหลักฐานการขอรอบอัตรากำลังต่อสำนักงานงบประมาณ เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2565



สำนักงานงบประมาณอนุมัติอัตราใหม่ จำนวน 16 อัตรา ในกรอบวงเงิน 1,630,600 บาท ซึ่งทางสำนักงานงบประมาณอนุมัติ จะต้องไม่เกินกว่าค่าของงบประมาณปี พ.ศ. 2567 ที่ทางสถาบันส่งค่าของงบประมาณ

ทั้งนี้ กรอบอัตราที่ขอในส่วนของแต่ละตำแหน่งนักวิจัย (ระดับปริญญาเอก) สำนักงานงบประมาณได้รับเงินเดือนให้อยู่ในระดับปริญญาโท เนื่องจากสายสนับสนุนวิชาการเงินเดือนจะอยู่ในระดับปริญญาตรีถึงระดับปริญญาโทเท่านั้น

การพิจารณารับตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ด้วยบุคลากรสถาบันสายวิชาการ มีกรอบอัตราทั้งสิ้น 113 อัตรา ปัจจุบันมีผู้ครองจำนวน 101 อัตรา มีอัตราว่างจำนวน 12 อัตรา ดังนั้น เพื่อให้การสรรหาบุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในการประชุม ครั้งที่ 12/2566

เมื่อที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2566 ได้พิจารณา และเห็นชอบการรับตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 8 อัตรา โดย

- รับนักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษาจากสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 5 อัตรา และ
- รับพยาบาล จำนวน 3 อัตรา

สาขาวิชาการพยาบาล	กรอบอัตรา	ครอง				ว่าง	แผนการรับ ผ.ช.อ.
		รศ.	ผศ.	อ.	ผช. อ.		
พื้นฐานและบริหารการพยาบาล	18	-	6	10	-	2	2
มารดา ทารกและการผดุงครรภ์	17	-	6	5	4	2	1
เด็ก	17	-	7	6	2	2	2
ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	27	1	11	15	-	-	-
อนามัยชุมชน	17	-	4	6	3	4	2
จิตเวชและสุขภาพจิต	17	-	3	10	2	2	1
รวมทั้งสิ้น	113	1	37	52	11	12	8

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2566

กรอบการจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราวในตำแหน่งอาจารย์ที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้พิจารณาการจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราวในตำแหน่งอาจารย์ที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไป เป็นอีกทางหนึ่งในการเพิ่มจำนวนผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ แบ่งเบาภาระของอาจารย์ประจำ ให้สามารถสร้างผลงานวิชาการต่าง ๆ ได้ และให้จำนวนอาจารย์เพียงพอการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ และเป็นไปตามเกณฑ์สภาการพยาบาล

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 จึงอนุมัติกรอบอัตราการจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราว ในตำแหน่งอาจารย์ที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไป จำนวน 7 อัตรา แบบเต็มเวลา จำนวน 6 อัตรา และไม่เต็มเวลา จำนวน 1 อัตรา

การต่ออายุงานของบุคลากรสถาบัน

ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

เพื่อให้บุคลากรสถาบันสายวิชาการซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ ปฏิบัติงานด้วยความต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2566 ได้พิจารณาและอนุมัติการต่ออายุงานของ รองศาสตราจารย์ ดร.จอนพะจง เพ็งจาด ให้ปฏิบัติงานต่อไปจนอายุ 65 ปี โดยทำสัญญาเป็นรายปี

ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2566 ได้พิจารณา และเห็นชอบการต่ออายุงาน ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดังนี้

1. งบประมาณที่ใช้ต่ออายุงานผู้ที่จะเกษียณอายุ (ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์) 5 ปีข้างหน้า ให้สถาบัน ปรึกษาท่านเดชาภวิวัฒน์ ณ สงขลา (ก่อนจัดทำหลักเกณฑ์การต่ออายุงานของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์)

2. ให้สำนักวิทยาสถาบาลศาสตร์จัดทำหลักเกณฑ์ การต่ออายุงานของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยหลักเกณฑ์ไม่น้อยกว่า ก.พ.อ.

3. ให้สำนักวิทยาสถาบาลศาสตร์วางแผนภาระงาน ผู้ที่จะเกษียณอายุ (ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์) 5 ปี ข้างหน้า เพื่อให้คุณสมบัติตามเกณฑ์การต่ออายุงาน

จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ที่จะเกษียณอายุ ในช่วง 5-6 ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ดำรงตำแหน่ง			รวม
	รศ. ดร.	ผศ. ดร.	ผศ.	
2566	1	1	1	3
2567	-	3	1	4
2568	-	1	-	1
2569	-	-	-	-
2570	-	-	1	1
รวม	1	5	3	9

คณะกรรมการได้พิจารณาผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ดังนี้

การจ้างตำแหน่งนักวิจัย ระดับปริญญาเอก

การจ้างตำแหน่งนักวิจัย ระดับปริญญาเอก เพื่อช่วยสนับสนุนด้านการผลิตผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติและนวัตกรรมร่วมกับนักวิจัยในสถาบัน โดยเน้นการพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์ของสังคม ด้านผู้สูงอายุ และด้านสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับจุดเน้นของสถาบัน พร้อมกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน กำกับติดตาม และประเมินผลแผนการผลิตกำลังคนระดับสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศ พ.ศ. 2566-2570 และ Visionary Goal ของสถาบัน คือ “Top 20 Asia University (U-multirank by Nursing Subject) by 2026” ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยได้ผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบัน ครั้งที่ 7 เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2566

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มีมติอนุมัติในหลักการการจ้างนักวิจัยระดับปริญญาเอก แบบการจัดทำข้อกำหนดและขอบเขตการจ้าง Terms of Reference (TOR)

การเกลี้ยอัตรากุศลกรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ เป็นตำแหน่งทรัพยากรบุคคล

ที่ประชุมกรรมการบริหารสถาบันในการประชุมครั้งที่ 2/2566 วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 มีมติเห็นชอบการให้เกลี้ยอัตรากุศลกรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ ให้หน่วยทรัพยากรบุคคลที่มีความจำเป็นเนื่องจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และให้เสนอต่อที่ประชุมกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาอนุมัติ

อนุมัติให้เป็นการเกลี้ยอัตรากุศลกรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ หน่วยทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดเป็นตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้ หากในอนาคตฝ่ายพัฒนานักศึกษามีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นจากจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้น ในหลักสูตรต่าง ๆ ให้วิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อขอเพิ่มอัตรากุศลกรในหน่วยทรัพยากรบุคคลได้

การพิจารณาจ้างลูกจ้างประจำ

ด้วยผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งคนสวน หน่วยบริหารกายภาพและหอพัก ได้ขอลาออกจากการปฏิบัติงาน และตามแผนอัตรากำลังของบุคลากรสถาบัน ประจำปี พ.ศ. 2564-2568 ผ่านความเห็นชอบจากสภาสถาบัน ครั้งที่ 32 เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2564 ในส่วนอัตรากำลังลูกจ้าง 28 อัตรา ไม่มีการเพิ่มหรือทดแทน หากเกษียณอายุหรือลาออกให้ใช้ outsource นั้น สถาบันยังไม่ได้รับบุคลากรมาทดแทน

ในการนี้ ฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษาได้ประสานงานกับสำนักงบประมาณว่ากรอบอัตราในตำแหน่งคนสวนยังคงมีเงินงบประมาณในการจ้าง

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 12/2566 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2566 จึงอนุมัติการจ้างลูกจ้างในตำแหน่งนักการภารโรง โดยให้มอบหมายหน้าที่ในตำแหน่งคนสวน ในการปฏิบัติงานดูแลพื้นที่สวนของสถาบัน โดยใช้เงินงบประมาณจากสำนักงบประมาณในการจ้าง หากสำนักงบประมาณยังคงกรอบอัตราในตำแหน่งคนสวนและมีเงินงบประมาณในการจ้าง

การอนุมัติข้อกำหนดตำแหน่งรองคณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ (จำนวน 2 อัตรา)

ตามที่สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ซึ่งมีภารกิจในการขับเคลื่อนงานให้สอดคล้องนโยบายของสถาบัน ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอก มีมาตรฐานเป็นไปตามเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษา วิชาการ พยาบาลและการผดุงครรภ์ ตลอดจน การดำเนินงานหลักสูตรที่มีคุณภาพ เกณฑ์ AUN-QA (Version 4.0) รวมทั้งเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence-EdPEX) ต้องมีการบริหารงานที่คล่องตัว และทำงานรองรับได้ครบทุกพันธกิจได้อย่างครบถ้วน การพัฒนา เพื่อให้องค์กรเติบโต และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถยืนอยู่แถวหน้าในสถาบันที่ผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคม และประเทศ จึงเสนอขอเพิ่มตำแหน่งรองคณบดี จำนวน 2 ตำแหน่ง ได้แก่ รองคณบดีท่านที่ 4 ดูแลงานพัฒนานักศึกษา และรองคณบดีท่านที่ 5 ดูแลงานบริหารงานบุคคล และปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของรองคณบดี จำนวน 3 ท่านเดิม ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุม ครั้งที่ 11/2566 เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ได้พิจารณา และมีมติอนุมัติตำแหน่งรองคณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ จำนวน 2 อัตรา

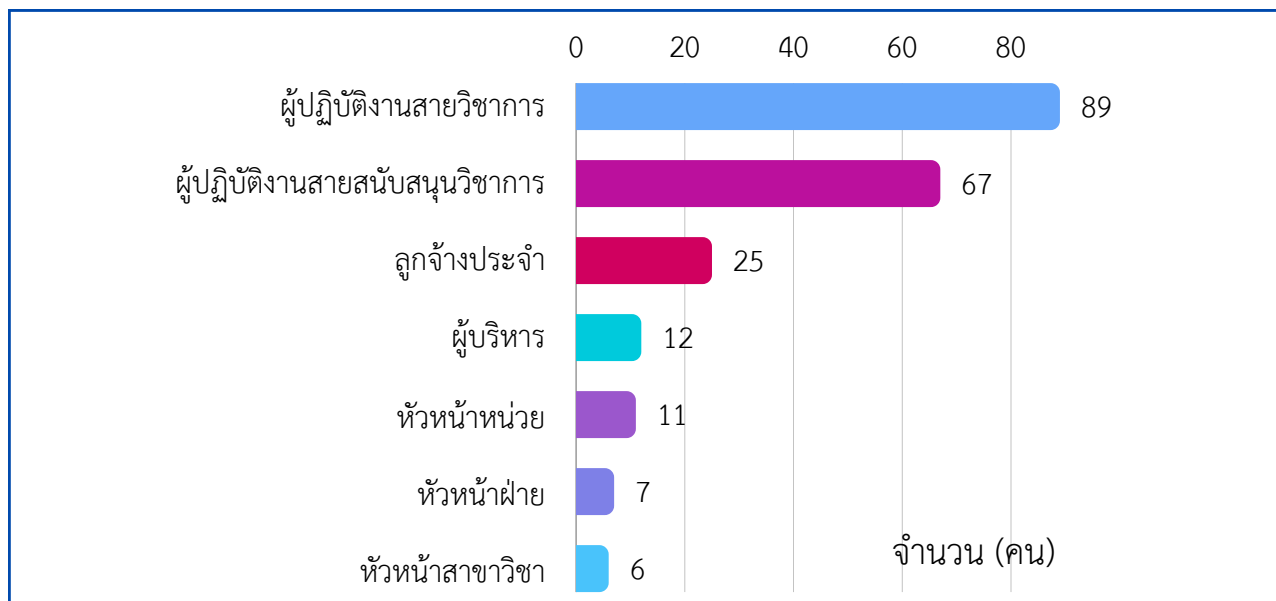
คณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์				
รองคณบดี ท่านที่ 1	รองคณบดี ท่านที่ 2	รองคณบดี ท่านที่ 3	รองคณบดี ท่านที่ 4	รองคณบดี ท่านที่ 5
งานเดิม -งานหลักสูตร -ประกันคุณภาพหลักสูตร -งานพัฒนาหลักสูตร -งานรับเข้าศึกษา -งานกำกับภาระงาน -งานกำกับอาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการ -งานพัฒนานักศึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร*	งานเดิม -งานบริการวิชาการ -งานวิจัยและนวัตกรรม -งานหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล -งานประสานเครือข่ายและสื่อสารสัมพันธ์*	งานเดิม -งานแผนยุทธศาสตร์ -งานประกันคุณภาพภายใน -งานความเสี่ยงและควบคุมภายใน -งานจัดการความรู้ -งานพัฒนาบุคลากร*	งานมอบหมาย -งานพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิต/กิจกรรมเสริมหลักสูตร -งานทุนการศึกษา รางวัล -งานวินัย งานสวัสดิการ -งานระเบียบหอพัก -งานทำนุบำรุง หลักสูตรปริญญาตรี -กำกับดูแลอาจารย์ที่ปรึกษาด้านคุณลักษณะบัณฑิต	งานมอบหมาย -งานพัฒนาบุคลากร -แผนอัตรากำลังสำนักวิชา -แผนพัฒนาบุคลากรคุณวุฒิ -ตำแหน่งวิชาการ ความเชี่ยวชาญ -กรอบทุนสำนักวิชา และกำกับติดตามความก้าวหน้า -งานรับเข้าบุคลากรสายวิชาการ ประเภทต่าง ๆ -ผู้ช่วยอาจารย์ /60ปี /ต่ออายุบัณฑิต
งานใหม่ -งานหลักสูตร -ประกันคุณภาพหลักสูตร -งานรับเข้าศึกษา -งานกำกับอาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการ	งานใหม่ -งานบริการวิชาการ -งานวิจัยและนวัตกรรม -งานหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล	งานใหม่ -งานแผนยุทธศาสตร์ -งานประกันคุณภาพภายใน -งานความเสี่ยงและควบคุมภายใน -งานจัดการความรู้		-กรอบการตกลงภาระงานประจำปีและกำกับดูแล -งานเครือข่าย/สื่อสารสัมพันธ์

4. เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้พิจารณาการปรับเงินเดือน และค่าจ้าง ค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราว ค่าประสบการณ์สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ เงินพิเศษ และการวิเคราะห์อัตราเงินเดือนของบุคลากรสถาบันสายวิชาการ รายละเอียดดังนี้

การปรับเงินเดือน และเงินค่าจ้าง

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุม ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2566 ได้พิจารณาและอนุมัติผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน ประจำปี พ.ศ. 2566 เพื่อพิจารณาปรับเงินเดือน และค่าจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของบุคลากรสถาบัน จำนวน 217 คน แยกได้ดังนี้



โดยมีกรอบวงเงินที่ใช้ในการพิจารณาปรับเงินเดือนของบุคลากรสถาบัน และเงินค่าจ้างของลูกจ้างของสถาบัน ดังนี้

กรอบวงเงินที่ใช้ในการพิจารณาปรับเงินเดือนของบุคลากรสถาบัน

- เงินเดือนที่จ่ายให้บุคลากรสถาบันในแต่ละส่วนงาน = 7,588,805.00 บาท
- กรอบวงเงินที่สามารถนำมาพิจารณาปรับเงินเดือน 4% = 303,552.20 บาท
- เงินที่ใช้ปรับเงินเดือนทั้งหมด = 204,530.00 บาท
- กรอบวงเงินคงเหลือ = 99,022.20 บาท

กรอบวงเงินที่ใช้ในการพิจารณาปรับเงินค่าจ้างของลูกจ้างของสถาบัน

- เงินค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างประจำสถาบัน = 505,982.00 บาท
- กรอบวงเงินที่สามารถนำมาพิจารณาปรับเงินค่าจ้าง 4% = 20,239.28 บาท
- เงินที่ใช้ปรับเงินค่าจ้างทั้งหมด = 11,766.00 บาท
- กรอบวงเงินคงเหลือ = 8,473.28 บาท

ในการบริหารวงเงินที่เหลือจากการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนของบุคลากร **คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเห็นชอบให้นำกรอบวงเงินที่เหลือ** จากการจ่ายไปเพิ่มในส่วนของบุคลากรสถาบันที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราว สายวิชาการ

ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ได้อนุมัติกรอบอัตราจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราว สายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 7 อัตรา ซึ่งแบ่งเป็นแบบเต็มเวลา จำนวน 6 อัตรา และแบบไม่เต็มเวลา จำนวน 1 อัตรา และอนุมัติค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราว แบบเต็มเวลา โดยพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำรายเดือนรวมค่าประสบการณ์ เป็นจำนวนเงิน 42,500 บาทต่อเดือน

และในการประชุม ครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ได้พิจารณาและอนุมัติการคิดอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราว แบบไม่เต็มเวลา โดยคิดจากอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราว แบบเต็มเวลาหารด้วยจำนวนวันปฏิบัติงานจริง

ค่าประสบการณ์ สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ

ด้วยบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการบางตำแหน่งยังไม่สามารถสรรหาได้ เนื่องจากเงินเดือนแรกบรรจุแต่ละตำแหน่งไม่เป็นที่ดึงดูดใจ จึงไม่สามารถสรรหาผู้มีประสบการณ์เข้ามาร่วมงานกับสถาบัน เช่น ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ หัวหน้าหน่วยบริหารกายภาพและหอพัก วิศวกร นายช่างเทคนิค นายช่างโยธา และ นักวิเทศสัมพันธ์ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2566 จึงเห็นชอบหลักเกณฑ์การให้ค่าประสบการณ์สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ โดยเมื่อสรรหาบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวได้แล้ว ให้เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

และในการประชุม ครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2566 ได้พิจารณาหลักเกณฑ์การให้ค่าประสบการณ์สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ ในตำแหน่งพยาบาล และตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ มีมติอนุมัติการเงินเดือนแรกบรรจุในตำแหน่งพยาบาล ที่มีประสบการณ์วิชาชีพ 3 ปีขึ้นไป และตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ ที่มีประสบการณ์วิเทศสัมพันธ์โดยตรง โดยมีอัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละประมาณ ร้อยละ 4 ให้ค่าประสบการณ์สูงสุดไม่เกิน 10 ปี ดังตารางต่อไปนี้

ระดับปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	เงินปรับเพิ่ม 4% ต่อปี	ปริญญาโท	เงินปรับเพิ่ม 4% ต่อปี
แรกบรรจุ	18,070.00		21,090.00	
ปีที่ 1	18,792.8	722.80	21,933.60	843.60
ปีที่ 2	19,544.51	751.71	22,810.94	877.34
ปีที่ 3	20,326.29	781.78	23,723.38	912.44
ปีที่ 4	21,139.34	813.05	24,672.32	948.94
ปีที่ 5	21,984.92	845.57	25,659.21	986.89
ปีที่ 6	22,864.31	879.40	26,685.58	1,026.37
ปีที่ 7	23,778.89	814.57	27,753.00	1,067.42
ปีที่ 8	24,730.04	951.16	28,863.12	1,110.12
ปีที่ 9	25,719.24	989.20	30,017.65	1,154.52
ปีที่ 10	26,748.01	1,028.77	31,218.35	1,200.71

หมายเหตุ: เงินเดือนขั้นสูงระดับปฏิบัติการ 36,400 บาท

เงินเพิ่มพิเศษ

ด้วยผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ หน่วยทรัพยากรบุคคล ได้เสนอบันทึกข้อความ ขอรับการประเมินการได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร ตามประกาศสถาบัน การพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่ง ที่มีเหตุพิเศษ พ.ศ. 2563 คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ได้มีการดำเนินการ ดังนี้

- ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร ณ วันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2566
- คณะกรรมการพิจารณาเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร มีหน้าที่ในการประเมิน ความรู้ความสามารถของบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ และพิจารณาผู้ผ่านการคัดเลือกเสนอต่อ ก.บ.ค. เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มพิเศษ และให้อธิการบดีมีคำสั่งให้ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกได้ รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ โดยให้มีผลย้อนหลังไปในวันที่หน่วยทรัพยากรบุคคลได้รับแบบสรุปคุณสมบัติและ ผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ
- อนุมัติการได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร ตั้งแต่วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ในอัตรา 3,000 บาท (ต่อเดือน)

การวิเคราะห์อัตราเงินเดือนของบุคลากรสถาบันสายวิชาการ กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นเกณฑ์ในการรับสมัคร อาจารย์ใหม่ในอนาคต

ด้วยสถาบันมีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับความต้องการที่สถาบันกำหนด แล้ว ยังต้องพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมและเป็นไปตามมูลค่าภาระงานที่บุคลากรปฏิบัติด้วย ความจำเป็นของการคำนวณค่าประสบการณ์ของบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็น เดิมสถาบันกำหนดแนวปฏิบัติ ในการคิดค่าประสบการณ์ของ ผู้สมัครไว้คือ มีประสบการณ์ด้านพยาบาลวิชาชีพปีละ 750 บาท มี ประสบการณ์ด้านงานสอน ปีละ 1,500 บาท ทั้งนี้ พบว่าเมื่อคำนวณอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ เมื่อเทียบกับบุคลากรเดิมของสถาบันแล้ว อัตราเงินเดือนแรกบรรจุค่อนข้างสูง กระทบกับบุคลากรเดิมของสถาบัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดวิธีการคำนวณอัตราเงินเดือนแรกบรรจุเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ถูกต้องและเหมาะสมกับสถาบัน รวมทั้งไม่ไปกระทบกับบุคลากรที่อยู่ภายในสถาบันเดิมอยู่แล้ว

คณะกรรมการมีมติและอนุมัติ ในการพิจารณาเงินเดือนแรกบรรจุ ดังนี้

1. ให้คิดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ โดยคิดค่าประสบการณ์เมื่อสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ ระดับปริญญาโท หากมีประสบการณ์เป็นพยาบาลวิชาชีพ ให้คิดค่าประสบการณ์ 2/3 หากมีประสบการณ์เป็น อาจารย์พยาบาลให้คิดค่าประสบการณ์เต็ม
2. ให้จัดทำข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการคิดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุแบบเดิม และแบบใหม่ โดยเทียบกับ คนเก่าที่อยู่ในสถาบัน เพื่อให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลใช้ประกอบการพิจารณาเงินเดือนแรกบรรจุ เพื่อให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละราย โดยนำเสนอเปรียบเทียบเป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณา เงินเดือนแรกบรรจุ
3. กรณีที่สถาบันจะรับผู้ที่มีคุณสมบัติโดดเด่น ที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที โดยไม่ต้องมีการฝึกปฏิบัติ เพื่อเรียนรู้งานจะมีวิธีการให้เงินเดือนแรก โดยเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

5. การพัฒนาบุคลากรสถาบัน

สรุปการพิจารณาทุนการศึกษาของบุคลากรสถาบันสายวิชาการ

การดำเนินการพิจารณาทุนสนับสนุนการ
 ศึกษาค้นคว้าให้แก่บุคลากรสถาบันสายวิชาการของ
 สถาบันมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องหลังจาก
 ที่ยกสถานะมาเป็นสถาบัน โดยคณะกรรมการ
 บริหารงานเริ่มพิจารณาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561
 จนถึงปัจจุบัน เพื่อผลักดันและสนับสนุนให้มีการ
 เพิ่มคุณวุฒิของอาจารย์ในสถาบันอย่างต่อเนื่อง
 ซึ่งในปี พ.ศ. 2561-2562 เป็นการสนับสนุนทุน
 การศึกษาโดยทุนสภาการศึกษา และตั้งแต่ปี
 พ.ศ. 2563 จนถึงปัจจุบัน เป็นการสนับสนุนทุน
 การศึกษาโดยทุนสถาบัน ดังตาราง

ข้อมูล ณ วันที่	ระดับปริญญาเอก (คน)	ระดับปริญญาโท (คน)
31 ธ.ค. 2561*	1	1
31 ธ.ค. 2562	1	-
31 ธ.ค. 2563	2	6
31 ธ.ค. 2564	3	4
31 ธ.ค. 2565	2	-
31 ธ.ค. 2566	5	-
รวม	14	11

หมายเหตุ * ทุนสภาการศึกษา

ภาพรวมของผู้ที่อยู่ระหว่างกระบวนการศึกษา ในปี พ.ศ. 2566

ในปี พ.ศ. 2566 บุคลากรสถาบันสายวิชาการที่ได้รับอนุมัติทุนการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 24 คน สำเร็จการศึกษา
 ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน และระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน เป็นไปตามแผนการศึกษา จำนวน 8 คน
 ลาเข้า จำนวน 8 คน ดังตาราง

ศึกษา	จำนวน (คน)	จำแนกเป็น		
		เป็นไปตาม แผนการศึกษา	ลาเข้า	สำเร็จการ ศึกษา
ระดับปริญญาเอก	11	8	2	1
ระดับปริญญาเอก (กลับมาปฏิบัติงานแล้ว)	1	-	1	
ระดับปริญญาโท	4	-	4	4
ระดับปริญญาโท (กลับมาปฏิบัติงานแล้ว)	8	-	4	
รวมทั้งสิ้น	24	8	11	5

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2566

ทุนการลาศึกษาต่อ ประจำปีการศึกษา 2566

การพิจารณาทุนการศึกษาของบุคลากรสถาบันสายวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2566 โดยสภาสถาบัน อนุมัติกรอบทุนการลาศึกษาต่อของบุคลากรสถาบันสายวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วยกรอบทุน การศึกษา ภายในประเทศ จำนวน 3 ทุน และต่างประเทศ จำนวน 2 ทุน

ในการนี้ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ได้สรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติไปสอบคัดเลือกตามกรอบทุนที่ได้รับอนุมัติ และแจ้งผลการสอบคัดเลือกเพื่อลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ภายในประเทศ จำนวน 2 ราย และต่างประเทศ จำนวน 1 ราย ดังนี้

ภายในประเทศ	ต่างประเทศ
1. น.ส.แจ่มจันทร์ ประทีปมโนวงศ์ ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ (หลักสูตรนานาชาติ) โครงการร่วมคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดีและคณะ พยาบาลศาสตร์ ระยะเวลา 4 ปี ตั้งแต่วันที่ 7 สิงหาคม 2566 ถึงวันที่ 6 สิงหาคม 2570	1. น.ส.พรณา นาคโนนหัน ระดับดุษฎีบัณฑิต PhD in Nursing ณ University of Wisconsin Milwaukee's College of Nursing ประเทศ สหรัฐอเมริกา ระยะเวลา 4 ปี 6 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2566 ถึงวันที่ 1 มกราคม 2571
2. น.ส.กุลธิดา เกตุแก้ว ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ (หลักสูตรนานาชาติ) โครงการร่วมคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดีและคณะ พยาบาลศาสตร์ ระยะเวลา 4 ปี ตั้งแต่วันที่ 7 สิงหาคม 2566 ถึงวันที่ 6 สิงหาคม 2570	

การขอขยายระยะเวลาการลาศึกษา/การศึกษา

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้พิจารณาและเห็นชอบการขอขยายระยะเวลาการลาศึกษา และระยะเวลา การศึกษา ดังต่อไปนี้

ระยะเวลาการลาศึกษา	ระยะเวลาการศึกษา
<u>ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต</u> - น.ส.อังศณา คล้ายสุข ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2	<u>ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต</u> - น.ส.เกวลี เขียววิชัย ครั้งที่ 5
<u>พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต</u> - น.ส.ไอลดา มีอ่อน ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 - น.ส.มินธิมา ไกรสิทธิ ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 - น.ส.เฉลิมขวัญ แมตสอง ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 - น.ส.ณัฐวรรณ ประทุมวิ ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2	<u>พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต</u> - นายศุภชัยขจรวิบูลย์ผล ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 - น.ส.พรรษชล สุपालกร ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 - น.ส.ปิยาภรณ์ อินทพลญ์ ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 - น.ส.นฤมล แสงศรี ครั้งที่ 3 - น.ส.รัชกานต์ พุ่มมณี ครั้งที่ 2

ผู้สำเร็จการศึกษา

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลรับทราบการสำเร็จการศึกษาของบุคลากรสถาบันในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

1. น.ส.บัวหลัน หินแก้ว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ทุนสภาการศึกษา ได้รับอนุมัติปริญญาบัตรจากสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2566

หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

1. น.ส.พรทิพา สรรพาวุฒิ สาขาวิชาการพยาบาลเด็ก (ภาคปกติ) โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี
คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ทุนสภาการศึกษา ได้รับอนุมัติปริญญาบัตรจาก
สภามหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2565

2. น.ส.พรพิมล พรหมน้อย สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต (ภาคปกติ) โรงเรียนพยาบาล
รามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ทุนสภาการศึกษา ได้รับอนุมัติปริญญาบัตร
จากสภามหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2565

3. น.ส.อัจฉรา ธาตุชัย สาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ (ภาคปกติ) โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี
คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ทุนสภาการศึกษา ได้รับอนุมัติปริญญาบัตรจาก
สภา มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2565

4. น.ส.นฤมล แสงศรี สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยทุนสถาบัน ได้รับอนุมัติปริญญาบัตรจากสภามหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2566

การชดใช้ทุน

ด้วยนางสาวเกวลี เขียวรัชย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการพยาบาลพื้นฐานและบริหารการพยาบาล สำนักวิชา
พยาบาลศาสตร์ สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ซึ่งได้รับอนุมัติจากสภาสถาบัน ให้ไปศึกษาต่อ
ภายในประเทศนอกเวลาราชการ ประจำปีการศึกษา 2563 ระหว่างวันที่ 6 มกราคม 2563 ถึงวันที่ 17 พฤษภาคม
2564 โดยได้รับทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาจากสถาบันเป็นเงินจำนวน 165,760 บาท นั้น

ด้วยในปี พ.ศ. 2566 นางสาวเกวลี เขียวรัชย์ ถูกยกเลิกสัญญาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 และอยู่
ในกระบวนการชดใช้ทุนสนับสนุนดังกล่าว

ศึกษาดูงาน ณ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ด้วยสถาบันมองเห็นถึงคุณค่าของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาของภาครัฐและเอกชน ทั้งภายในและต่างประเทศ ดังนั้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาล มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ จึงมีความสำคัญในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลของสถาบัน เพื่อนำองค์ความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์ที่ได้รับจากต่างประเทศมาพัฒนางานในพันธกิจต่าง ๆ ของสถาบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนส่งเสริมความเป็นนานาชาติของสถาบัน

ในปีนี้ ปีแรกของการร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ สถาบันได้เสนอส่งอาจารย์ประจำสาขาวิชาการพยาบาลเด็ก จำนวน 2 ราย เพื่อเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ อาจารย์ตะวันรัตน์ สุกุลรุ่งจรัส และอาจารย์อาทิตย์ยา แก่นไกร โดยใช้จ่ายด้วยงบประมาณอุดหนุนจากรัฐเป็นเงินจำนวน 270,374 บาท กำหนดการอบรมระยะสั้นในต่างประเทศ ตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม-14 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ได้พิจารณาและอนุมัติการส่งอาจารย์ศึกษาดูงาน ณ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อตกลงภาระงาน กรณีได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และตำแหน่งวิศวกร

ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีมติอนุมัติเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่ได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษอยู่ก่อนแล้ว ให้ดำเนินการในลักษณะเดียวกัน โดยจะพิจารณาเป็นตัวชี้วัดผลการประเมิน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในองค์กร ในการนี้ ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบันได้ดำเนินการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน โดยกำหนด ให้อยู่ในระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ของผู้ที่ได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งนักวิชาการ คอมพิวเตอร์ จำนวน 4 ราย และตำแหน่งวิศวกร จำนวน 1 ราย ดังต่อไปนี้

ชื่อ-นามสกุล	งานที่ได้รับมอบหมาย	งานมอบหมายเพิ่มตาม PA
1. นายวิโชค มณีสงค์ (หัวหน้าหน่วย)	วางแผน วิเคราะห์งานเกี่ยวกับระบบ สารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์ และ บุคลากรด้านไอที และจัดทำโครงการ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศสถาบันให้ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ	1. โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบ คอมพิวเตอร์แม่ข่ายและระบบสำรองข้อมูล 2. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการความ มั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ ตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 27001:2022
2. นายอำนาจ บุญอริยะ	งานระบบฐานข้อมูล และระบบ BI	1. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการ ตัดสินใจ (BI) ระยะที่ 3 2. โครงการพัฒนา Digital Transcript หลักสูตรปริญญาโท
3. นายเจษฎา เลอวิทย์วรพงศ์	งานระบบเครือข่าย	1. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการความ มั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ ตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 27001:2022 2. โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบ คอมพิวเตอร์แม่ข่ายและระบบสำรองข้อมูล 3. งานแผนบริหารความต่อเนื่องด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. นายปวิศ กิตตินันทพันธุ์	งานพัฒนาและดูแลเว็บไซต์	1. เขียนเว็บไซต์ใหม่ให้กับหน่วยทะเบียนและ ประมวลผลการศึกษา 2. เขียนเว็บไซต์ใหม่ให้กับหลักสูตรพยาบาล ศาสตร์ มหาลัยจิต 3. เขียนเว็บไซต์ใหม่ให้กับสมาคมศิษย์เก่าฯ

ชื่อ-นามสกุล	งานมอบหมายเพิ่มเติมตาม PA
นางสาวพรรษา หวงสุวรรณกร ตำแหน่งวิศวกร	- โครงการตรวจสอบอาคารสูง อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๖ รอบพระชนมพรรษา (1) ตรวจสอบความแข็งแรงมั่นคงของอาคาร (2) ตรวจสอบระบบและอุปกรณ์ประกอบอาคาร (3) ตรวจสอบระบบบริหารจัดการความปลอดภัยในอาคาร

การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของหัวหน้าฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน (ใหม่)

ตามที่ บุคลากรสถาบันตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน ได้มีหนังสือลงวันที่ 28 กันยายน 2565 อุตธรณ์ขอให้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้อุตธรณ์ ประจำปีงบประมาณ 2564 ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต่อมาเมื่อคณะกรรมการอุตธรณ์ร้องทุกข์การบริหารงานบุคคลได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าอุตธรณ์ของผู้อุตธรณ์ฟังขึ้น ให้อธิการบดีเพิกถอนผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2564 ของผู้อุตธรณ์ และให้ประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ เฉพาะตัวชี้วัด ข้อ 3 ร้อยละความสำเร็จของการบริหารงานงบประมาณของโครงการ/กิจกรรมตามแผนให้ถูกต้อง จากเดิมผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน = 74.03 พิจารณาค่าใหม่ = 76.83 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลรับทราบผลการพิจารณาดังกล่าว

7. ความก้าวหน้าในสายงาน

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลตระหนักถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสถาบัน ทั้งสายวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และสายสนับสนุนในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น
ในการนี้ สรุปรการติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรสถาบัน ดังนี้

1. บุคลากรสถาบันสายวิชาการ ตามแผนความก้าวหน้าของบุคลากรสถาบันสายวิชาการ ของสำนักวิชา
พยาบาลศาสตร์ ปี พ.ศ. 2566 กำหนดการขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 15 คน สรุปรผลการดำเนินงาน ดังนี้

สาขาวิชาการพยาบาล และ รายชื่อ	ความก้าวหน้าในการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ปี พ.ศ. 2566					
	แผน	ผล				
		สำนักวิชา			สถาบัน	
		ประเมิน ผลการ สอน	ผลงาน ครบ	ยื่นผลงานรับการ พิจารณากลับ กรองเอกสาร วิชาการ	เสนอ กก.พิจารณา ตำแหน่งทาง วิชาการ	ได้รับการ แต่งตั้งดำรง ตำแหน่ง ทางวิชาการ
พื้นฐานและบริหารการพยาบาล 1. อ. ดร.ศรารินทร์	1	/	/	/	/	
มารดา ทารกและการผดุงครรภ์ 1. ผศ.โบว์ชมพู	1	/	/	/	/	/
เด็ก 1.อ. ดร.วราพรรณ 2.อ. ตะวันรัตน์	2	/ /	/	/		
ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ 1. ผศ. นภาพร 2. อ. เอมปภา 3. อ. ดร. อารยา 4. อ. ดร. อ. กนกพร 5. อ. ดร. อ. ไพรินทร์	5	/ / / / /	/ / / / /	/ / / / /	/ / / / /	/
อนามัยชุมชน 1. ผศ. ดร. ญัฐชยา 2. อ. ปราโมทย์ 3. อ. บุศรินทร์ 4. อ. ปาณิสรา 5. อ. มล. อาบกนก	5	/ / / / /	/ / / / /	/ / / / /	/ / / / /	/
จิตเวชและสุขภาพจิต 1. ผศ. ดร. สุจรรยา	1	/	/	/	/	/

ผลการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2566 อาจารย์ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน อยู่ในกระบวนการเสนอคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 6 คน อยู่ระหว่างยื่นผลงานรับการพิจารณาเลื่อนการเอกสารวิชาการ จำนวน 1 คน ประเมินผลการสอบสอนแล้ว จำนวน 3 คน (อยู่ระหว่างพัฒนาผลงาน) และผลงานครบแล้ว จำนวน 1 คน (รอประเมินผลการสอบสอน)

2. บุคลากรสถาบันสายสนับสนุน บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์สมควรต้องทำผลงานเพื่อดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 60 คน และคุณสมบัติ ไม่ครบเกณฑ์ฯ จำนวน 24 คน ดังนี้

กลุ่ม	ตำแหน่ง (กรอบอัตรา)	ครอง (คน)	ระดับ/จำนวน		คุณสมบัติ ครบเกณฑ์ฯ (คน)
			ระดับ	จำนวน (คน)	
1. อำนวยการ	1. หัวหน้าฝ่าย (7)	7	ชำนาญการ	7	4
	2. หัวหน้าหน่วย (12)	11	ชำนาญการ	11	8
2. วิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ					
2.1 วิชาชีพเฉพาะ	1. พยาบาล (1)	1	ปฏิบัติการ	1	-
	2. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (3)	3	ปฏิบัติการ	3	3
2.2 เชี่ยวชาญเฉพาะ	1. วิศวกร (2)	1	ปฏิบัติการ	1	1
	2. นิติกร (1)	1	ปฏิบัติการ	1	1
	3. บรรณารักษ์ (3)	3	ปฏิบัติการ	3	3
	4. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (6)	6	ปฏิบัติการ	6	5
	5. นักทรัพยากรบุคคล (4)	3	ปฏิบัติการ	3	1
	6. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (2)	2	ปฏิบัติการ	2	1
	7. นักวิชาการพัสดุ (3)	2	ปฏิบัติการ	2	1
	8. นักวิชาการเงินและบัญชี (7)	7	ชำนาญการ	6	2
			ปฏิบัติการ	1	-
	9. นักประชาสัมพันธ์ (1)	1	ปฏิบัติการ	1	2
	10. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา (2)	2	ปฏิบัติการ	2	1
	11. นักจัดการงานวิจัย (1)	1	ปฏิบัติการ	1	8
	12. นักวิชาการศึกษา (14)	13	ปฏิบัติการ	13	-
	13. นักวิเทศสัมพันธ์ (1)	-	ปฏิบัติการ	-	-
3. ทั่วไป	1. เจ้าหน้าที่ธุรการทั่วไป (15)	15	ปฏิบัติงาน	15	15
	2. เจ้าหน้าที่พัสดุ (-)	-	-	-	-
	3. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (1)	1	ปฏิบัติงาน	1	1
	4. เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา (1)	1	ปฏิบัติงาน	1	1
	5. เจ้าหน้าที่ห้องสมุด (3)	2	ชำนาญงาน	1	1
			ปฏิบัติงาน	1	-
	6. นายช่างเทคนิค (2)	-	-	-	-
	7. นายช่างโยธา (1)	-	-	-	1
	8. นายช่างคอมพิวเตอร์ (1)	1	ปฏิบัติงาน	1	1
รวม	(94 กรอบอัตรา)	84 คน	84 คน		60 คน

ผลการดำเนินงาน ปี พ.ศ. 2566 ยังไม่มีผู้ได้รับการประเมินเลื่อนระดับที่สูงขึ้น แต่มีกระบวนการสนับสนุนในการเตรียมผลงาน และดำเนินการเตรียมผลงานและดำเนินการ โดยมีบุคลากรสถาบัน จำนวน 3 คน ส่งผลงานให้ผู้ส่งคุณวุฒิพิจารณาเบื้องต้น ก่อนการเสนอผลงาน และจำนวน 2 คน ขอผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาให้คำแนะนำในการดำเนินงาน

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้พิจารณาและให้ข้อเสนอในการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเร่งผลักดันให้บุคลากรสถาบันได้พัฒนาผลงาน เพื่อการเลื่อนระดับอย่างต่อเนื่องต่อไป

8. งานวินัย

การสอบสวนวินัยของบุคลากร

ด้วยสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ได้มีคำสั่ง ลับ ที่ 17/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ลงวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2566 ประกอบกับคำสั่ง ลับ ที่ 55/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย (เพิ่มเติมอำนาจหน้าที่) ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เนื่องจากบุคลากรสถาบัน ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เรื่องทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยมีอำนาจทำการสอบสวน และเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการสอบสวนได้ และจัดทำรายงานผลการสอบสวนดังกล่าว ต่ออธิการบดี เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยเร็วภายในกำหนดระยะเวลาตามระเบียบของสถาบันต่อไป โดยมีระยะเวลาในการสอบสวนมีระยะเวลาดำเนินการภายใน 180 วัน นับแต่วันที่วันที่ประธานทราบคำสั่งฯ

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล เห็นชอบให้ดำเนินการตามที่คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย เสนอ โดยสถาบันได้ออกคำสั่งสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ที่ 154/2566 เรื่อง ไล่ออก ลงวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 และได้แจ้งคำสั่งดังกล่าว พร้อมทั้งแจ้งสิทธิในการยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล ต่อผู้กระทำความผิดวินัยในเรื่องนี้เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2566

ปัญหา / อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัจจุบันการสรรหาบุคลากรสถาบันนั้น คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้มีการดำเนินงานพิจารณาการรับเข้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในบางตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน มีการแข่งขันในตลาดสูง เช่น บุคลากรสถาบันสายวิชาการ จึงทำให้มีบุคคลเข้าร่วมปฏิบัติงานกับสถาบันสายวิชาการ จึงทำให้มีบุคคลเข้ามาร่วมปฏิบัติงานกับสถาบันยังไม่ได้ครบอัตราที่สถาบันมีอยู่ ทั้งนี้ นอกจากการรับสมัครบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานกับสถาบันแล้วนั้น ยังพบว่าสถาบันมีอัตราการลาออกจากสถาบันจำนวนมากในทุกปี ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสถาบันสายวิชาการ หรือบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ จึงส่งผลให้สถาบันยังคงมีอัตราว่างอยู่จนถึงปัจจุบัน

กรอบอัตรากำลังของสถาบัน ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2566

ประเภทบุคลากร	กรอบตำแหน่ง			
	ผู้บริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ลูกจ้าง
ผู้บริหาร	6* (ว่าง 1)	9** (รอแต่งตั้ง 2 อัตรา)	-	-
สายวิชาการ	-	104 (ว่าง 12)	-	-
สายสนับสนุนวิชาการ	-	-	94 (ว่าง 12)	-
ลูกจ้าง	-	-	-	25 (ว่าง 1)
รวม	6 (ว่าง 1)	113 (ว่าง 12)	94 (ว่าง 12)	25 (ว่าง 1)
รวมทั้งสิ้น 238 อัตรา ว่าง 26 อัตรา				

หมายเหตุ * อธิการบดี คณบดีสำนักวิชาบัณฑิตศึกษา คณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและนวัตกรรม ผู้อำนวยการศูนย์บริการการพยาบาล และผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน

** รองอธิการบดี 4 อัตรา และรองคณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ 5 อัตรา

บุคลากรสถาบันพัฒนสภาพการเป็นบุคลากรสถาบัน

ประเภทบุคลากร	บุคลากรสถาบันพัฒนสภาพ					
	ลาออก	ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน	ระยะเวลาตามสัญญาปฏิบัติงานสิ้นสุดลง	เจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้	ถูกเลิกสัญญาปฏิบัติงาน	ถูกสั่งลงโทษไล่ออก
ผู้บริหาร	3	-	1	-	-	-
สายวิชาการ	3	-	2	-	1	-
สายสนับสนุนวิชาการ	15	-	1	-	-	1
ลูกจ้าง	-	-	1	-	-	-
รวม	21	-	5	-	1	1

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2566

จากตารางรอบอัตรากำลังของสถาบัน ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2566 และบุคลากรสถาบันพัฒนสภาพการเป็นบุคลากรสถาบัน

ผู้บริหาร มีกรอบตำแหน่ง 15 อัตรา ในระหว่างปีมีการลาออก 3 อัตรา ระยะเวลาตามสัญญาปฏิบัติงานสิ้นสุดลง (หมดวาระ) 1 อัตรา และได้สรรหาทดแทน 3 อัตรา ทั้งนี้ อยู่ระหว่างสรรหาตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและนวัตกรรม 1 อัตรา และรอแต่งตั้งตำแหน่งรองคณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ อีก 2 อัตรา

สายวิชาการ มีกรอบตำแหน่ง 113 อัตรา (รวมตำแหน่งบริหาร 9 อัตรา) มีตำแหน่งว่าง 12 อัตรา มีอัตราการสูญเสีย 6 อัตรา คือ ลาออก 3 อัตรา ถูกเลิกสัญญาปฏิบัติงาน 1 อัตรา และระยะเวลาตามสัญญาปฏิบัติงานสิ้นสุดลง (เกษียณอายุ) 2 อัตรา ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้พิจารณาและอนุมัติเห็นชอบการรับตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 8 อัตรา เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลดังกล่าว คงเหลือตำแหน่งว่างอีก 4 อัตรา

สายสนับสนุนวิชาการ มีกรอบตำแหน่ง 94 อัตรา มีตำแหน่งว่าง 12 อัตรา มีอัตราการสูญเสียทั้งหมด 17 อัตรา คือ ลาออก 15 อัตรา ถูกสั่งลงโทษไล่ออก 1 อัตรา และระยะเวลาตามสัญญาปฏิบัติงานสิ้นสุดลง (เกษียณอายุ) 1 อัตรา และบางตำแหน่งเป็นตำแหน่งว่างที่สรรหาค่อนข้างยาก ซึ่งว่างตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564-2565 (วิศกร ช่างโยธา ช่างเทคนิค) มีตำแหน่งว่างอีก 3 อัตรา กำลังปรับภาระงานเพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่ ดังนั้น คณะกรรมการบริหารงานบุคคลให้เร่งดำเนินการวิเคราะห์หาสาเหตุ เพื่อแก้ไขต่อไป

ลูกจ้าง มีกรอบตำแหน่ง 25 อัตรา มีตำแหน่งว่าง 1 อัตรา และระยะเวลาตามสัญญาปฏิบัติงานสิ้นสุดลง (เกษียณอายุ) 1 อัตรา ขณะนี้อยู่ระหว่างสรรหาตำแหน่งนักการภารโรง เพื่อทำหน้าที่คนสวน 1 อัตรา ส่วนตำแหน่งเกษียณอายุยังไม่ทดแทนให้พิจารณาการจ้าง Oustsource

ข้อเสนอแนะ

1. ให้สถาบันเร่งดำเนินการสรรหาบุคลากรเชิงรุกในทุกช่องทาง
2. วางแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสถาบันสายวิชาการ และบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ อย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม
3. หาวิธีการดูแลรักษาบุคลากรของสถาบัน
4. การไม่สามารถจ่ายเงินค่าชดเชยตามระเบียบสถาบัน ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. 2565 สถาบันควรชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรสถาบันถึงเจตนารมณ์ของการจ่ายค่าชดเชย เพราะเหตุผลที่สถาบันยังไม่สามารถจ่ายค่าชดเชยได้เนื่องจากอยู่ระหว่างขั้นตอนการหารือไปยังสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) และ สตง.ให้หารือไปยังกรมบัญชีกลาง ซึ่งกรมบัญชีกลางได้ขอพบผู้ที่เกี่ยวข้องของสถาบันเพื่อขอข้อมูลเพิ่มเติม ในการตอบข้อหารือดังกล่าว ขณะนี้ สถาบันอยู่ระหว่างรอผลการตอบกลับจากกรมบัญชีกลาง



ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล



คำสั่งสภาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

ที่ ๒ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ตามที่ สภาสถาบันได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ตามคำสั่งสภาสถาบัน ที่ ๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ และคำสั่งสภาสถาบัน ที่ ๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานและการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๑๙) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับข้อ ๖ ของข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติสภาสถาบัน ในการประชุม ครั้งที่ ๓๓ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

- | | |
|--|------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ม.ร.ว.กัลยา ดิงศภักดิ์ | ประธานกรรมการ |
| กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๒. อธิการบดี | กรรมการ |
| ๓. นายขจร จิตสุขุมมงคล | กรรมการ |
| กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๔. อาจารย์ ดร.วิไลเลิศ คำตัน | กรรมการ |
| กรรมการสภาสถาบันประเภทผู้แทนคณาจารย์ประจำ | |
| ๕. คณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน | กรรมการ |
| ๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปมทอง มาลากุล ณ อยุธยา | กรรมการ |
| ผู้แทนจากสภาวิชาการ | |
| ๘. นางสุดา ศานติวรกุล | กรรมการ |
| ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถาบัน | |
| ๙. นางจริยา ปัญญา | กรรมการ |
| ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถาบัน | |
| ๑๐. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร | เลขานุการ |
| ๑๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒. หัวหน้าหน่วยทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ประธานกรรมการและกรรมการลำดับที่ ๓-๙ มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๓ ปี

ให้คณะกรรมการชุดนี้ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรสถาบันต่อสภาสถาบัน
- (๒) ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดประเภทตำแหน่งบุคลากรสถาบัน กำหนดตำแหน่ง และจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง โดยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้จัดทำเป็นประกาศของสถาบัน
- (๓) กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรสถาบันในแต่ละส่วนงาน บัญชีอัตราเงินเดือนของบุคลากรสถาบัน และเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของบุคลากรสถาบันในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) กำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นให้แก่บุคลากรสถาบัน
- (๕) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดอันจำเป็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรสถาบันตามข้อบังคับนี้
- (๖) วางระบบติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรสถาบันตามข้อบังคับนี้
- (๗) อนุมัติการบรรจุบุคลากรสถาบัน พร้อมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ และภาระงานขั้นต่ำของบุคลากรสถาบัน
- (๘) อนุมัติการปรับเปลี่ยนอัตราการจัดบุคลากรสถาบันภายในกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนงาน
- (๙) กำหนดแบบสัญญาทดลองปฏิบัติงาน สัญญาปฏิบัติงาน และสัญญาอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน ใบลา และเอกสารอื่นใดอันเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้
- (๑๐) พิจารณาลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง
- (๑๑) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภาสถาบันเป็นประจำทุกปี
- (๑๒) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลดังกล่าวทำการแทน แล้วรายงานให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลทราบ
- (๑๓) กลั่นกรองงานต่าง ๆ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรสถาบัน โครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นให้แก่บุคลากรสถาบันที่ต้องเสนอต่อสภาสถาบันเพื่อพิจารณา
- (๑๔) ออกระเบียบหรือประกาศแทนสภาสถาบัน เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ แล้วรายงานให้สภาสถาบันทราบ
- (๑๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่สภาสถาบันมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี)
นายกสภาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย



คำสั่งสภาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

ที่ ๖๒ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลแทนตำแหน่งที่ว่างลง

ตามคำสั่งสภาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ที่ ๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้ง อาจารย์ ดร.วิไลเลิศ คำตัน ในฐานะปฏิบัติหน้าที่กรรมการสภาสถาบัน ประเภทผู้แทนคณาจารย์ประจำ ให้ปฏิบัติหน้าที่กรรมการในคณะกรรมการบริหารงานบุคคล นั้น เนื่องจากด้วย อาจารย์ ดร.วิไลเลิศ คำตัน ได้ขอลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่กรรมการสภาสถาบันประเภทผู้แทนคณาจารย์ ประจำ ด้วยเหตุได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้รักษาการแทนผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ เทคโนโลยี ดิจิทัล และกิจการสภาสถาบัน ตั้งแต่วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่กรรมการ ในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสิ้นสุดลงด้วย และทำให้กรรมการในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลว่างลง ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีเหลือระยะเวลาตามวาระมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และให้ผู้ที่ได้รับ การแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ แห่งข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับ มติที่ประชุมสภาสถาบัน ในการประชุมครั้งที่ ๔๒ เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงแต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิชา บุญสวัสดิ์ ในฐานะปฏิบัติหน้าที่กรรมการสภาสถาบันประเภทผู้แทนคณาจารย์ ประจำ เป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลแทนตำแหน่งที่ว่างลง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี)
นายกสภาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย



คำสั่งสภาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

ที่ ๑๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการบริหารงานบุคคล แทนตำแหน่งที่ว่าง

ตามคำสั่งสภาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ที่ ๑๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิชา บุญสวัสดิ์ เป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารงานบุคคล นั้น เนื่องจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิชา บุญสวัสดิ์ ได้ครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการสภาสถาบัน ประเพณีผู้แทนคณาจารย์ประจำ ตั้งแต่วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งทำให้การเป็นกรรมการดังกล่าวสิ้นสุดลงด้วย โดยสถาบันได้ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการสภาสถาบันประเพณีผู้แทนคณาจารย์ประจำชุดใหม่แล้ว

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ แห่งข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติสภาสถาบัน ในการประชุมครั้งที่ ๔๘ เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ จึงให้แต่งตั้ง อาจารย์ ดร.สุนิสา สีมม เป็นกรรมการ แทนตำแหน่งที่ว่าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี)

นายกสภาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566

ครั้งที่	วัน เดือน ปี
1	วันอังคาร ที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2566
วาระพิเศษ ครั้งที่ 1	วันศุกร์ที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566
2	วันอังคาร ที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566
3	วันอังคาร ที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2566
4	วันอังคาร ที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2566
5	วันอังคาร ที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2566
6	วันอังคาร ที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2566
7	วันอังคาร ที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2566
8	วันอังคาร ที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2566
9	วันอังคาร ที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2566
10	วันอังคาร ที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2566
11	วันอังคาร ที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566
12	วันอังคาร ที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2566



รายงานผลการดำเนินงาน
คณะกรรมการบริหารงานบุคคล
ประจำปี พ.ศ. 2566
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย