



แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี  
ประจำปีงบประมาณ 2569

จัดทำโดย  
กลุ่มกลุ่มงานบริหารทั่วไปและยุทธศาสตร์  
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี

## แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

### 1. แผนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

#### แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี โดยมีรายวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมายการดำเนินงานและแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

1. เพื่อสนับสนุนแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2567-2571 อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่วิทยาลัยกำหนด

2. เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีสรรถนะตามที่วิทยาลัยกำหนด
3. เพื่อพัฒนาคุณวุฒิของอาจารย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา
4. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

#### กรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยยึดแนวคิดการพัฒนาใน 3 ลักษณะ คือ

1. การพัฒนาเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
3. การพัฒนาระดับความสามารถในการทำงาน

กรอบแนวคิดนี้จะสามารถนำไปสู่ระบบการวัดผลการปฏิบัติราชการการพัฒนาบุคลากรและใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลต่อเนื่องไปในลักษณะที่สอดคล้องกัน

ด้าน	การวัด	ผลที่ได้	การนำไปใช้
ผลการปฏิบัติงาน (Performance)	→ ผลสัมฤทธิ์/ การบรรลุเป้าหมาย (Achievement KPI)	→ ระดับความสามารถในการ ทำงาน (Performance Level)	→ การเลื่อนขั้น การเพิ่มค่าจ้าง (Merit Increase)
ศักยภาพ (Potential)	→ คุณลักษณะ (Characteristic) - Personal - Leadership - Managerial	→ ระดับศักยภาพของ คนทำงาน (Potential Level)	→ ความก้าวหน้า (Career Path) รางวัลพิเศษ (Special Adjustment)
ระดับความสามารถ (Competency)	→ สมรรถนะ (Competency) - Core - Functional	→ ระดับสมรรถนะ (Competency Level)	→ การพัฒนาบุคลากร

## นโยบายและแผนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี

### 1. นโยบายและแนวทางการส่งเสริมอาจารย์ที่มีศักยภาพสูง

วิทยาลัยมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรระดับต่างๆ โดยการสนับสนุนให้ได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ในกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งภายในวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการบริหารงานหรือปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเกณฑ์การให้การสนับสนุนด้านการเงิน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลักษณะการพัฒนา	ระดับ	วงเงิน	หมายเหตุ
1. การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาด้านวิชาการ วิจัยและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหรือเพิ่มพูน ศักยภาพของผู้บริหารซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายนอก	- รองผู้อำนวยการ - ประธานหลักสูตร - อาจารย์	10,000 บาท/คน/ปี	-
2. เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาด้านวิชาการ วิจัย และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและเพิ่มพูน ศักยภาพของผู้บริหารซึ่งจัดโดยวิทยาลัย	- รองผู้อำนวยการ - ประธานหลักสูตร/หัวหน้ากลุ่มงาน - คณะกรรมการบริหาร	จัดสรรงบประมาณในการจัดโครงการประชุม อบรมด้านการบริหารหรือการจัดการองค์กร 1 โครงการ	-
3. การอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้นปีละ 1 รุ่น	- ประธานหลักสูตร/หัวหน้ากลุ่มงาน - อาจารย์ประจำหลักสูตร - อาจารย์ระดับชำนาญการหรือชำนาญการ พิเศษ	ค่าลงทะเบียน ค่าเดินทางและเบี้ยเลี้ยงวัน เดินทาง ไป-กลับ ตามที่จ่ายจริง	การพิจารณาผู้เข้าอบรมขึ้นอยู่กับหน้าที่ ความรับผิดชอบในเชิงการบริหารเป็นหลัก
4. การอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง ปีละ 1 รุ่น	- รองผู้อำนวยการ/ประธานหลักสูตร - อาจารย์ประจำหลักสูตร - อาจารย์ระดับชำนาญการหรือชำนาญการ พิเศษ	ค่าลงทะเบียน ค่าเดินทางและเบี้ยเลี้ยงวัน เดินทาง ไป-กลับ ตามที่จ่ายจริง	การพิจารณาผู้เข้าอบรมขึ้นอยู่กับหน้าที่ความ รับผิดชอบในเชิงการบริหารเป็นหลัก

หมายเหตุ กรณีผู้บริหารเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งเกิน 1 ตำแหน่ง ให้พิจารณาใช้งบประมาณได้เพียงระดับเดียว

## 2. นโยบายและแผนการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี

วิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาให้อาจารย์ผู้สอนมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาการ การวิจัยและด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะส่งผล การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต โดยมีเกณฑ์การให้การสนับสนุนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลักษณะการพัฒนา	ระดับ	วงเงิน	หมายเหตุ
1. การศึกษาดูงาน อบรม ประชุม/สัมมนา ด้านวิชาการ ตามที่หน่วยงานส่ง	- รองผู้อำนวยการ/ประธานหลักสูตร/อาจารย์ - บุคลากรสายสนับสนุน	700,000 บาท/ปีงบประมาณ	ใช้เงินอุดหนุน 300,000 บาท ใช้เงินรายได้สถานศึกษา 400,000 บาท
2. การศึกษาดูงาน อบรม ประชุม/สัมมนา ด้านวิชาการ ตามความสนใจ	- รองผู้อำนวยการ/ประธานหลักสูตร/อาจารย์ - บุคลากรสายสนับสนุน	10,000 บาท/ 1 คน/ปี 5,000 บาท/ 1 คน/ปี	ใช้เงินอุดหนุน 300,000 บาท ใช้เงินรายได้สถานศึกษา 400,000 บาท
3. การฝึกอบรมระยะสั้น 3.1 การฝึกอบรมความเป็นครู/ การเรียน การสอน 3.2 การอบรมพัฒนาภาษาอังกฤษ	- รองผู้อำนวยการ/ประธานหลักสูตร/อาจารย์	40,000 บาท/คน/ปี 15,000/คน/ปี	จำนวน 2 รุ่น/ปี จำนวน 2 รุ่น/ปี

หมายเหตุ อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำหรืออาจารย์อัตราจ้างวิทยาลัย

## 3. นโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี

วิทยาลัยมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรง และ/หรือการพัฒนาในด้านอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อ จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานร่วมกันโดยมีเกณฑ์การให้การสนับสนุน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลักษณะการพัฒนา	ระดับ	วงเงิน	หมายเหตุ
1. การศึกษาดูงาน อบรม ประชุม/ สัมมนา วิชาการ ตามความสนใจ	- บุคลากรสายสนับสนุน	5,000 บาท/ ปี	-
2. เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาด้าน ความรู้ และทักษะที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานหรือเพิ่มพูนศักยภาพในการ ปฏิบัติงานซึ่งจัดโดยวิทยาลัย	- บุคลากรสายสนับสนุน	จัดสรรงบประมาณในการจัดโครงการ ประชุม อบรม ด้านการบริหารหรือการ จัดการองค์กร 1 โครงการ	-

## แผนพัฒนาอาจารย์

“ทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร” ทรัพยากรบุคคลไม่ใช่เครื่องจักร ลักษณะของแต่ละคน นั้นแตกต่างกันออกไป ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถ ศักยภาพ และความเชี่ยวชาญในสาขาที่แตกต่างกัน วิทยาลัยฯต้องส่งเสริมสนับสนุนอาจารย์ให้ทำตามความสามารถให้ลุล่วงไปจนเกิดผลิตภาพที่ดีแก่องค์กร อาจารย์จะต้องได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมในกระบวนการทำงาน ซึ่งจะต้องเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมในเชิงบวก ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังและการพัฒนาอาจารย์ต้องทำอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และระมัดระวังเพราะมีความละเอียดอ่อน เกี่ยวโยงกับทุกระบบ ทุกโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกัน มีความสัมพันธ์กับผลิตภาพและผลผลิตขององค์กร กรอบแนวคิด และเนื้อหาของการพัฒนาอาจารย์จึงต้องตระหนักของวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงสร้างองค์กร ระบบการบริหารงานบุคลากร ภายใต้แนวคิดหลัก คือ การสรรหา พัฒนา รักษา ตามลำดับ

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี เล็งเห็นความสำคัญของอาจารย์ และการมีแผนพัฒนาอาจารย์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์ของวิทยาลัยฯมีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ ให้เป็นไปตามแผน ยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี ปีงบประมาณ 2568-2572

### วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาอาจารย์

เพื่อส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและ ตำแหน่ง และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนพัฒนาอาจารย์ ปีงบประมาณ 2568-2572

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2568	2569	2570	2571	2572
1. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการส่งเสริมให้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2	2	2	2	2
2. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา ประชุม/อบรม ทางด้านทักษะวิชาชีพและวิชาการ	100	100	100	100	100
3. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม หลักสูตรผู้บริหาร	2	2	2	2	2
4. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (เลื่อนระดับที่สูงขึ้น)	5	2	2	2	2
5. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่างประเทศ/หลักสูตรด้านภาษาอังกฤษ	0	4	4	4	4

### แผนพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี เล็งเห็นความสำคัญของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และมีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนา อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร เพื่อให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรของวิทยาลัยฯ ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ ปีงบประมาณ 2568-2572

### วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรด้านคุณวุฒิการศึกษา เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ปีงบประมาณ 2568-2572

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2568	2569	2570	2571	2572
1. จำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีผลงานวิชาการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับชาติ	13	13	13	13	13
2. จำนวนของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนด	8	8	8	8	8
3. ร้อยละของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่นำผลการประชุมอบรมมาพัฒนางาน	100	100	100	100	100
4. จำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่ได้รับการส่งเสริมทางด้านความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง	≥2	≥2	≥2	≥2	≥2

### แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรสายสนับสนุน และมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยฯ มีคุณสมบัติ มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี ปีงบประมาณ 2568-2572

### วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

1. เพื่อพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาให้กับบุคลากรสายสนับสนุน
2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้เพิ่มศักยภาพการทำงานของตนเองให้พร้อมที่จะปรับวุฒิการศึกษา และ/หรือ ตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2568-2572

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2568	2569	2570	2571	2572
1. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณวุฒิในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1
2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการปรับตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1
3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 10 ชั่วโมง/ปี	100	100	100	100	100
4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนด้านวิชาการและการบริหารที่นำผลการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนางาน	60	60	60	60	60

## แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในปีงบประมาณ 2568-2572

รายชื่อบุคลากรของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี ที่คาดว่าจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ศึกษาต่อ ระดับ	ปีงบประมาณที่คาดว่าจะยื่นขอศึกษาต่อ
1	นาย พรชัย ขุนคงมี	อาจารย์	ปริญญาเอก	2569
2	นาย วสันต์ ปิ่นวิเศษ	อาจารย์	ปริญญาเอก	2569
3	นาง กานธิมา ศรีหมากสุก	อาจารย์	ปริญญาเอก	2570
4	นาย ธนารัตน์ พลัฒลาไชย	อาจารย์	ปริญญาเอก	2568
5	นาย ศักดิกร สุวรรณเจริญ	อาจารย์	ปริญญาเอก	2569
6	นางสาว ธนิษฐา ทองนาค	อาจารย์	ปริญญาเอก	2568
7	นาย พยงค์ ศรีเจริญ	อาจารย์	ปริญญาเอก	2568
8	นาย มารุต ภูพะเนียด	อาจารย์	ปริญญาเอก	2572
9	นางสาว ศรุตยา ประภาพันธ์	อาจารย์	ปริญญาเอก	2569
10	นาย อนุพงษ์ สอดสี	อาจารย์	ปริญญาเอก	2572
11	นาง อีราภรณ์ ศรีชมภู	อาจารย์	ปริญญาเอก	2569
12	นาย นิติธรรม พิลาภรณ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	ปริญญาโท	2572
13	นาย สุวิทย์ คุณาวิศรุต	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ	ปริญญาเอก	2572
14	นาย อินกร ไฝเพชร	วิทยาจารย์ชำนาญการพิเศษ	ปริญญาเอก	2572
15	นาย กิตติศักดิ์ หลวงพันเทา	วิทยาจารย์ชำนาญการพิเศษ	ปริญญาเอก	2568
16	นางสาว สุภัชชา ล้ำเลิศวาทิ	ทันตแพทย์ชำนาญการ	ปริญญาเอก	2572
17	นางสาว กมลฉัตร จำรัสสิริกุล	ทันตแพทย์ชำนาญการ	ปริญญาเอก	2572
18	นางสาว โชติณัฐ วงษ์พรไพโรจน์	ทันตแพทย์ชำนาญการ	ปริญญาเอก	2572
19	นาย อนุรักษ์ บุญชวนสกุล	ทันตแพทย์ชำนาญการ	ปริญญาเอก	2572
20	นางสาว อรวรา อัครธรรม	ทันตแพทย์ชำนาญการ	ปริญญาเอก	2572
21	นาย จีราวิชช ศิริกิตติวรพงษ์	ทันตแพทย์ปฏิบัติการ	ปริญญาเอก	2572
22	นาย เทวัญ เทียนวรรณ	เภสัชกรชำนาญการ	ปริญญาเอก	2570
23	นางสาว นริณี โพธิ์ศรี	เภสัชกรชำนาญการ	ปริญญาเอก	2572
24	นาย อภินันท์ แสงสกุล	ทันตแพทย์ปฏิบัติการ	ปริญญาเอก	2572
25	นาย กฤษฎา อินทรประจักษ์	ทันตแพทย์ปฏิบัติการ	ปริญญาเอก	2572

**รายชื่อบุคลากรของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี  
ที่คาดว่าจะทำผลงานและยื่นขอระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น**

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ยื่นขอตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่คาดว่าจะยื่นขอตำแหน่ง
1	นาย พรชัย ขุนคงมี	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2570
2	นาง จิรนนท์ ตูลชาติ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2570
3	นาย วสันต์ ปิ่นวิเศษ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2568
4	นางสาว ศรีสุรางค์ เคหะนาค	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2569
5	นาย ปิยะ ทองบาง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2569
6	นาง กัญธิมา ศรีหมากสุก	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2570
7	นาย ธนารัตน์ พลัฒลาไชย	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2573
8	นาย ศักดิ์กร สุวรรณเจริญ	อาจารย์	รองศาสตราจารย์	2571
9	นางสาว สุวัฒนา เกิดม่วง	อาจารย์	รองศาสตราจารย์	2571
10	นางสาว ฉันทนา โสวัตร	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2570
11	นาย อัมภัส วิเศษโมรา	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2570
12	นางสาว ธนัญญา ทองนาค	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2572
13	นาย พงศ์ ศรีเจริญ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2568
14	นางสาว สุนิสา จันทร์แสง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2569
15	นาย อธิพล ดวงจินดา	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2568
16	นาย นพดล ทองอร่าม	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2568
17	นาย สุทธิศักดิ์ สุริรักษ์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2568
18	นาย มารุต ภูพะเนียด	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2569
19	นางสาว ศรุตยา ประภาพันธ์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2570
20	นาย อนุพงษ์ สอดสี	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2569
21	นาง อีราภรณ์ ศรีขมภู	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2573
22	นาง ปัญจรัตน์ ไล่สุวรรณชาติ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2569
23	นาย พิภรณ อโศกบุญรัตน์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2572
24	นางสาว พอใจ รัตนปนัดดา	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2572
25	นาง จุฬารวรรณ เขมทอง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2572

## 2. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

### 2.1 การอบรมระยะสั้น

#### คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับทุนการอบรมระยะสั้นต่างประเทศ

1. เป็นข้าราชการในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ไม่อยู่ระหว่างการลาศึกษา (ในกลุ่มที่กำลังศึกษาปริญญาเอกที่ต้องการรับทุนไปพัฒนางานวิจัย ต้องกลับเข้ารายงานตัวปฏิบัติงานก่อนเดินทางไปอบรม)
2. มีความรู้ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษเพียงพอที่จะไปฝึกอบรม
3. มีประสบการณ์ทำงาน และภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับทุนในสาขา/หลักสูตรที่สมัครรับทุน หรือกรณีหน่วยงานเห็นควรมอบหมายให้ไปฝึกอบรมเพื่อกลับมาพัฒนางานเฉพาะเรื่อง
4. มีภาระงานที่รับผิดชอบที่เกื้อกูลการทำงานในภาพรวมขององค์กร กระทรวงสาธารณสุข
5. ไม่เป็นผู้เกษียณอายุราชการในปีที่รับทุน ยกเว้นหลักสูตรเชิงนโยบายที่ให้ผู้บริหารไปทุกคน

#### ขั้นตอนการรับสมัครและคัดเลือกผู้รับทุนการอบรมระยะสั้นต่างประเทศ

1. สถาบันพระบรมราชชนกประกาศแผนการอบรมระยะสั้นให้กับวิทยาลัยประชาสัมพันธ์และรับสมัคร
2. วิทยาลัยดำเนินการกลั่นกรองผู้สมัครและพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครโดย
  - 2.1 กำหนดและเรียงลำดับหลักสูตรที่เป็นความต้องการของวิทยาลัยที่ต้องการพัฒนาบุคลากร
  - 2.2 พิจารณาคุณสมบัติผู้สมัครตามคุณสมบัติที่กำหนด และเรียงลำดับความสำคัญของผู้สมัครรับทุนในแต่ละหลักสูตร ให้เสนอรายชื่อผู้สมัครหลักสูตรละไม่เกิน 2 คน (ผู้สมัคร 1 คน มีสิทธิ์เลือก 1 หลักสูตร)
  - 2.3 การพิจารณาผู้สมัครรับทุนให้กระจายในทุกระดับ ได้แก่ ระดับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ/หัวหน้าภาคหรืออาจารย์ และระยะเวลาอบรมในแต่ละหลักสูตร เช่น หลักสูตรอบรมระยะยาว (3 เดือน) หรือระยะสั้น (3 สัปดาห์)
  - 2.4 ผู้สมัครรับทุนทุกรายให้มีผลผลคะแนนภาษาอังกฤษลงในใบสมัคร
3. วิทยาลัยส่งรายชื่อผู้สมัครที่เรียงลำดับความสำคัญให้สถาบันพระบรมราชชนกพร้อมใบสมัครของผู้สมัครทุน
4. กลุ่มพัฒนาการศึกษา โดยกลุ่มงานพัฒนาอาจารย์จัดทำข้อมูลเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาอาจารย์เพื่อพิจารณาคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด
5. คณะกรรมการพัฒนาอาจารย์เสนอรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมให้สถาบันพระบรมราชชนกเห็นชอบ และแจ้งให้วิทยาลัยรับทราบผลการคัดเลือกเพื่อแจ้งแก่รับทุนต่อไป

### 2.2 ศึกษาต่อหรืออบรมภายในประเทศ

#### คุณสมบัติของผู้ที่ประสงค์จะลาไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรมภายในประเทศ

1. ผู้ที่จะลาไปศึกษาต่อระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ที่จะลาไปศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี และผู้ที่จะลาไปศึกษาต่อระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันที่เปิดการศึกษา เว้นแต่จะได้รับอนุมัติเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย
2. ปฏิบัติราชการในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันเปิดการศึกษา
3. สำหรับผู้ที่เคยได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาภายในประเทศมาแล้ว ต้องกลับมาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 2 ปี
4. เป็นผู้ที่ไม่อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องร้องคดีอาญา

### ขั้นตอนการลาไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรมภายในประเทศ

1. ทำบันทึกเรียนในวิทยาลัย เพื่อสำรวจบุคลากรที่มีความประสงค์จะลาไปศึกษาต่อ
2. รวบรวมแบบแสดงความจำนง และทำบันทึกแจ้งรายชื่อผู้แสดงความจำนงลาศึกษาต่อให้ผู้อำนวยความสะดวกรับทราบ
3. นำเรื่องการแสดงความจำนงลาศึกษาต่อเข้าประชุมคณะกรรมการบริหาร
4. ทำบันทึกขออนุญาตให้ข้าราชการสมัครสอบคัดเลือกเพื่อศึกษาหรือฝึกอบรมภายในประเทศ และต่างประเทศ เสนอให้ผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้อนุญาต
5. ผู้ที่แสดงความจำนงลาศึกษาต่อไปสมัครและสอบคัดเลือกเข้าศึกษาในหลักสูตรที่ได้แสดงความจำนง
6. บุคลากรที่สอบได้มายื่นเรื่องและทำสัญญาขอไปศึกษาต่อ
7. ทำบันทึกขออนุมัติข้าราชการลาศึกษาต่อ เสนอให้อธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก เป็นผู้อนุมัติ (ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี รับมอบอำนาจแทน)
8. ส่งสำเนาคำสั่งให้อธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนกรับทราบ แต่ส่งผ่านคณบดี คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์
9. บุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อต้องประเมินตัวเองเพื่อจัดทำสัญญาขยายเวลาศึกษาต่อก่อนสัญญาเดิมครบกำหนด

### 2.3 อบรมหลักสูตรผู้บริหาร

#### เกณฑ์การพิจารณาผู้เข้าอบรมในหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น

1. ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาค/หัวหน้างาน/ฝ่ายหรือเทียบเท่าหัวหน้างาน
2. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการขึ้นไป
3. อายุไม่เกิน 50 ปี
4. มีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกายแข็งแรง
5. สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตลอดหลักสูตร
6. ไม่อยู่ในระหว่างการสอบสวนทางวินัยหรือลงโทษทางวินัย
7. เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกจากวิทยาลัยว่ามีความประพฤติและมีคุณสมบัติเหมาะสม
8. งบประมาณที่จัดสรรให้ใช้เป็นค่าลงทะเบียนตามที่จ่ายจริง ค่าเดินทางในวันเดินทางไปและกลับจากการอบรม

#### เกณฑ์การพิจารณาผู้เข้าอบรมในหลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง

1. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หรือมีประสบการณ์เทียบเท่า
2. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการขึ้นไป
3. อายุไม่เกิน 55 ปี
4. มีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกายแข็งแรง
5. สามารถเข้ารับการอบรมได้ตลอดหลักสูตร
6. ไม่อยู่ในระหว่างการสอบสวนทางวินัยหรือลงโทษทางวินัย
7. ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้นหรือหลักสูตรผู้บริหารอื่นๆ
8. เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกกว่าเป็นผู้มีความประพฤติและมีคุณสมบัติเหมาะสม
9. งบประมาณที่จัดสรรให้ใช้เป็นค่าลงทะเบียนตามที่จ่ายจริง ค่าเดินทางในวันเดินทางไปและกลับจากการอบรม

## 2.4 อบรมหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะความเป็นครู

### เกณฑ์การพิจารณาผู้เข้าอบรมหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะความเป็นครู

1. เป็นผู้ที่ไม่เคยอบรมหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะความเป็นครูหรือหลักสูตรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน
2. ผู้ที่จะได้รับทุนต้องผ่านการคัดเลือกของวิทยาลัย ว่าเป็นผู้มีความประพฤติดีและมีคุณสมบัติเหมาะสม
3. มีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกายแข็งแรง
4. สามารถเข้ารับการศึกษาอบรมตลอดหลักสูตร
5. ไม่อยู่ในระหว่างการสอบสวนหรือลงโทษทางวินัย
6. อายุไม่เกิน 50 ปี
7. งบประมาณที่จัดสรรให้ใช้เป็นค่าลงทะเบียน ค่าที่พัก ค่าเดินทางและค่าเบี้ยเลี้ยงในวันเดินทางไปและกลับจากการอบรม ไม่เกิน 40,000 บาท

## 2.5 อบรมพัฒนาภาษาอังกฤษ

### เกณฑ์การพิจารณาผู้เข้าอบรมพัฒนาภาษาอังกฤษ

1. เป็นผู้ที่ไม่เคยอบรมหลักสูตรพัฒนาภาษาอังกฤษมาก่อน
2. ผู้ที่จะได้รับทุนต้องผ่านการคัดเลือกของวิทยาลัย ว่าเป็นผู้มีความประพฤติดีและมีคุณสมบัติเหมาะสม
3. มีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกายแข็งแรง
4. สามารถเข้ารับการศึกษาอบรมตลอดหลักสูตร
5. ไม่อยู่ในระหว่างการสอบสวนหรือลงโทษทางวินัย
6. งบประมาณที่จัดสรรให้ใช้เป็นค่าที่พัก ค่าเดินทางและค่าเบี้ยเลี้ยงในวันเดินทางไปและกลับจากการอบรมตามที่จ่ายจริง

## จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันพระบรมราชชนก

ความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรี ชื่อเสียงเกียรติคุณ และส่งเสริมศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน อันจะส่งผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสและยกย่องของบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน ต้องรักษาและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

### จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง และวิชาชีพ ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ความชอบธรรม และหลักวิชาการ โดยไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใด ๆ
  - (1) เป็นผู้ที่มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน
  - (2) ต้องใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสวงหาและเอื้อประโยชน์โดยมิชอบ กรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย
  - (3) พึงมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมของสถาบันประกอบด้วย

**2. จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงาน** พึงยึดมั่นต่อแนวทางปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม และแนวทางที่ถูกต้องดีงาม และพึงปรารถนา

(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องหรือขัดแย้งต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งของตน

(2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

(3) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยไม่เลือกปฏิบัติและปราศจากอคติ

(4) ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นประโยชน์ต่อสถาบันอย่างเต็มที่

(5) พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง เยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

(6) พึงรักษาชื่อเสียงเกียรติภูมิ และประโยชน์ของสถาบัน ไม่กระทำการใด ๆ อันก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถาบัน และต้องไม่แสวงประโยชน์จากชื่อหรือทรัพยากรของสถาบัน เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือหมู่คณะ โดยมีขอบ

**3. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน** พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือในหน่วยงานของตนเองทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ

(1) พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ถูกต้อง รวมทั้งทั้งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ส่วนส่วนรวม

(2) ผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจสวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

(3) ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการในกรณีที่เห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ทนายแก่ทางการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายังยืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(4) พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่และถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ต้องไม่กระทำการ การล่วงละเมิดทางเพศ ต่อผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ซึ่งมีคู่สมรสของตน

(5) ต้องไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

**4. จรรยาบรรณต่อนักศึกษา ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคม** พึงประพฤติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือของผู้รับบริการ นักศึกษา และบุคคลทั่วไป

(1) ให้บริการต่อนักศึกษา ผู้รับบริการ และประชาชน ผู้มาติดต่องานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กริยาวาจาที่สุภาพ เมื่อเห็นว่าเรื่องไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนเอง ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

(2) ต้องละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินกว่าปกติวิสัยที่วิญญูชนให้กันโดยเสนหาจากนักศึกษา ผู้รับบริการ และประชาชน หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่นั้นหากได้รับไว้แล้ว และทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไว้มีมูลค่าเกินกว่าปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณีต่อไป

(3) ต้องรักษาความลับของนักศึกษา ผู้รับบริการ และประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

(4) พึงปฏิบัติตนต่อนักศึกษา ผู้รับบริการ และประชาชน อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

**5. จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานในสถาบันด้านการสอน** ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันด้านการสอนพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน ดังนี้

(1) แจ้งให้นักศึกษาทราบแนวทางการสอน และการวัดผลและประเมินผลตามระยะเวลาที่สถาบันกำหนดเมื่อเปิดภาคการศึกษา

(2) กำหนดตำรา หรือเอกสารประกอบการสอนในปริมาณและระดับที่เหมาะสมกับเนื้อหาการสอน

(3) สอนตรงตามเวลาที่กำหนด ไม่ทิ้งการสอนกลางคัน ไม่งดสอนโดยไม่มีเหตุอันควรและหากมีการงดสอน ต้องพึงจัดสอนชดเชย

(4) สอนนักศึกษาอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ โดยไม่ปิดบังความรู้หรือเลือกที่รักมักที่ชัง

(5) ให้คำปรึกษาทั้งในด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแก่นักศึกษาในการใช้ชีวิตในสถาบัน

(6) เปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้าพบ ติดต่อสื่อสารหรือขอคำปรึกษาได้ตามสมควร และมีช่องทางให้นักศึกษาสามารถติดต่อได้ เมื่อมีความจำเป็น

(7) ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา และวางตัวให้เหมาะสมในฐานะการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน

**6. จรรยาบรรณในการทำวิจัย** ในการทำวิจัยพึงปฏิบัติดังนี้

(1) มีความซื่อสัตย์ และมีคุณธรรมในทางการวิจัย และบริหารงานวิจัย

(2) มีพื้นฐานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในสาขาวิชาที่ทำกรวิจัย

(3) มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต

(4) เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการทำวิจัย และปฏิบัติตามข้อบังคับหรือระเบียบว่าด้วยวิชาชีพ ในการทำวิจัยในมนุษย์

(5) มีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการวิจัย

(6) พึงนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ

(7) พึงเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น

(8) คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในการทำวิจัย

(9) ต้องตระหนักถึงพันธกรณีในการทำวิจัยตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัย และต่อหน่วยงานที่ตนเองสังกัด

### การดำเนินการทางจรรยาบรรณ

1. ให้สภาคณาจารย์และผู้ปฏิบัติในสถาบัน ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการการจรรยาบรรณสถาบัน พระบรมราชชนก และให้ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคลเป็นเป็นเลขานุการ
2. ให้คณะกรรมการจรรยาบรรณ มีหน้าที่และอำนาจ สืบหาข้อเท็จจริงพิจารณาและวินิจฉัย การกระทำผิดจรรยาบรรณที่ไม่เป็นความผิดทางวินัย
  - 2.1 พิจารณาคำกล่าวหาในกรณีที่มีผู้กล่าวหา หรือกรณีปรากฏว่ามีการกระทำความผิดทางจรรยาบรรณ
  - 2.2 ตั้งคณะกรรมการทำงานกลั่นกรองคำกล่าวหา หรือข้อร้องเรียน เพื่อรวบรวมข้อมูลและกลั่นกรองข้อมูล พร้อมทำความเข้าใจ ประกอบการพิจารณาเสนอต่อคณะกรรมการจรรยาบรรณเพื่อพิจารณา
  - 2.3 แจ้งคำกล่าวหาและดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยการกระทำผิดทางจรรยาบรรณหรือเรียกผู้ที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งคำชี้แจงเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการจรรยาบรรณเพื่อพิจารณา
  - 2.4 แจ้งผลการพิจารณาวินิจฉัยการกระทำผิดทางจรรยาบรรณ
  - 2.5 พิจารณาปรับปรุงและกำหนดแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินการจรรยาบรรณหรือขั้นตอนการปฏิบัติการพิจารณาจรรยาบรรณให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับการส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในสถาบันในการปฏิบัติหน้าที่
  - 2.6 พิจารณาและดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ที่สภาสถาบันมอบหมาย
3. การดำเนินการทางจรรยาบรรณ มี ๓ สถาน ได้แก่
  - 3.1 การตักเตือน
  - 3.2 การสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้อง
  - 3.3 การทำทัณฑ์บน

ให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้พิจารณาออกคำสั่งให้ดำเนินการทางจรรยาบรรณ แก่ผู้กระทำความผิดทางจรรยาบรรณ และรายงานให้คณะกรรมการจรรยาบรรณทราบ

ผู้ที่ถูกดำเนินการทางจรรยาบรรณ มีสิทธิอุทธรณ์การดำเนินการทางจรรยาบรรณต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งการดำเนินการทางจรรยาบรรณ

### โครงการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2568-2572

- |  |  |
|--|--|
| 1. โครงการพัฒนาบุคลากรภายใน  | กลุ่มงานบริหารทั่วและยุทธศาสตร์        |
| 2. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนสู่การเป็นครูมืออาชีพ (Smart Teacher) | กลุ่มงานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา |
| 3. โครงการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA                    | กลุ่มงานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา |

## 1. โครงการพัฒนาบุคลากรภายใน

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2569										
พันธกิจที่ 1			ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ							
เป้าประสงค์ที่ 5			กลยุทธ์ที่ 6 และ 7						แผนงาน	
ลำดับที่			โครงการ แผนพัฒนาบุคลากรภายใน						รหัสโครงการ	
ผู้รับผิดชอบหลัก (ระบุชื่อ) กลุ่มงานบริหารทั่วไปและยุทธศาสตร์										
ประเภทโครงการ		<input type="checkbox"/> โครงการตาม		การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สกอ. ระดับคณะ องค์กรประกอบที่..... ตัวบ่งชี้ที่.....						
		<input type="checkbox"/> โครงการตาม		การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สกอ. ระดับหลักสูตร องค์กรประกอบที่..... ตัวบ่งชี้ที่.....						
		<input type="checkbox"/> โครงการตาม		การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ อาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่..... ตัวบ่งชี้ที่.....						
		<input type="checkbox"/> โครงการตาม								
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ระยะเวลา		งบประมาณ				เงิน รายได้		
		ดำเนินการ		บุคลากร	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน	สถานศึกษา	สถานบริการ	ลงทะเบียน
		เริ่มต้น	สิ้นสุด							
1. เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารผ่านการอบรมหลักสูตรทางการบริหาร	พัฒนานักศึกษา ตามความสมควร	ตุลาคม	กันยายน	-	-	-	-	100,000	-	-
2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถในการบริหารจัดการมากขึ้น	ประชุมอบรม ตามความสนใจ ข้าราชการและอาจารย์ (พสบ.) คนละ 10,000 บาท บุคลากรสายสนับสนุน คนละ 5,000 บาท	ตุลาคม	กันยายน	-	500,000	-	-	400,000	-	-

3. เพื่อเสริมสร้างแนวคิด ประสบการณ์ และพัฒนาแนว ทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์	สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติในหน้าที่ความ รับผิดชอบโดยประชุมอบรม ตามคำสั่งหรือความต้องการ ของหน่วยงาน	ตุลาคม	กันยายน	-		-	-		-	-
	สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ ด้านภาษาอังกฤษโดยการส่ง อบรมทักษะภาษาอังกฤษ สำหรับการเรียนการสอน	ตุลาคม	กันยายน	-		-	-		-	-
		รวม		-	500,000	-	-	500,000	-	-

## 2. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนสู่การเป็นครूमืออาชีพ (Smart Teacher)

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2569										
พันธกิจที่ ผลิตบัติตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะในอาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคมและเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง			ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลสู่ชุมชน							
เป้าประสงค์ที่ 1 ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลและมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์			กลยุทธ์ที่							แผนงาน
ลำดับที่		โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนสู่การเป็นครूमืออาชีพ (Smart Teacher)							รหัสโครงการ	
ผู้รับผิดชอบหลัก (ระบุชื่อ) กลุ่มงานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา										
ประเภทโครงการ		<input type="checkbox"/> โครงการตาม			การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สกอ. ระดับคณะ องค์กรประกอบที่..... ตัวบ่งชี้ที่.....					
		<input type="checkbox"/> โครงการตาม			การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สกอ. ระดับหลักสูตร องค์กรประกอบที่..... ตัวบ่งชี้ที่.....					
		<input type="checkbox"/> โครงการตาม			การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ อาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่..... ตัวบ่งชี้ที่.....					
		<input type="checkbox"/> โครงการตาม								
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา		งบประมาณ				เงินรายได้	
			ดำเนินการ		บุคลากร	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน	สถานศึกษา	สถานบริการ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด						
1. เพื่อให้อาจารย์มีความเข้าใจหลักสูตรเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง (PLOs)	อภิปราย และแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ในระดับต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นวิทยากรประจำกลุ่ม	อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนจำนวน 50 คน	เมษายน	พฤษภาคม	-	-	-	-	109,500	-

2. เพื่อให้อาจารย์พัฒนาแผนการจัดเรียนรู้ในรายวิชาที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง (PLOs)		คณะทำงานโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนสู่การเป็นครูมืออาชีพ	เมษายน	พฤษภาคม	-		-	-		-
3. เพื่อจัดสรรภาระงานด้านการสอนของอาจารย์ให้มีความเหมาะสม					-		-	-		-
			<b>รวม</b>		-	-	-	-	109,500	-

## 3. โครงการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2569									
พันธกิจที่						ประเด็นยุทธศาสตร์ที่			
เป้าประสงค์ที่						กลยุทธ์ที่			แผนงาน
ลำดับที่		โครงการ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA			รหัสโครงการ				
ผู้รับผิดชอบหลัก (ระบุชื่อ) กลุ่มงานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา									
ประเภทโครงการ			<input type="checkbox"/> โครงการตาม		การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สกอ. ระดับคณะ องค์กรประกอบที่..... ตัวบ่งชี้ที่.....				
			<input type="checkbox"/> โครงการตาม		การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สกอ. ระดับหลักสูตร องค์กรประกอบที่..... ตัวบ่งชี้ที่.....				
			<input type="checkbox"/> โครงการตาม		การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ อาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่..... ตัวบ่งชี้ที่.....				
			<input type="checkbox"/> โครงการตาม						
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา		งบประมาณ				เงิน รายได้
			ดำเนินการ		อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน	สถานศึกษา	สถานบริการ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด					
1. เพื่อสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรของวิทยาลัยเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานและระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา	จัดทำข้อมูลเพื่อรับรองการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา	วิทยากร/บุคลากรและเจ้าหน้าที่ นักศึกษาวิทยาลัยฯ จำนวน ๘๐ คน	กรกฎาคม	กรกฎาคม	208,200	-	-	-	-
2. เพื่อสะท้อนแนวทางพัฒนาการศึกษาของวิทยาลัย ให้ได้ตามมาตรฐาน									
			รวม		208,200	-	-	-	-