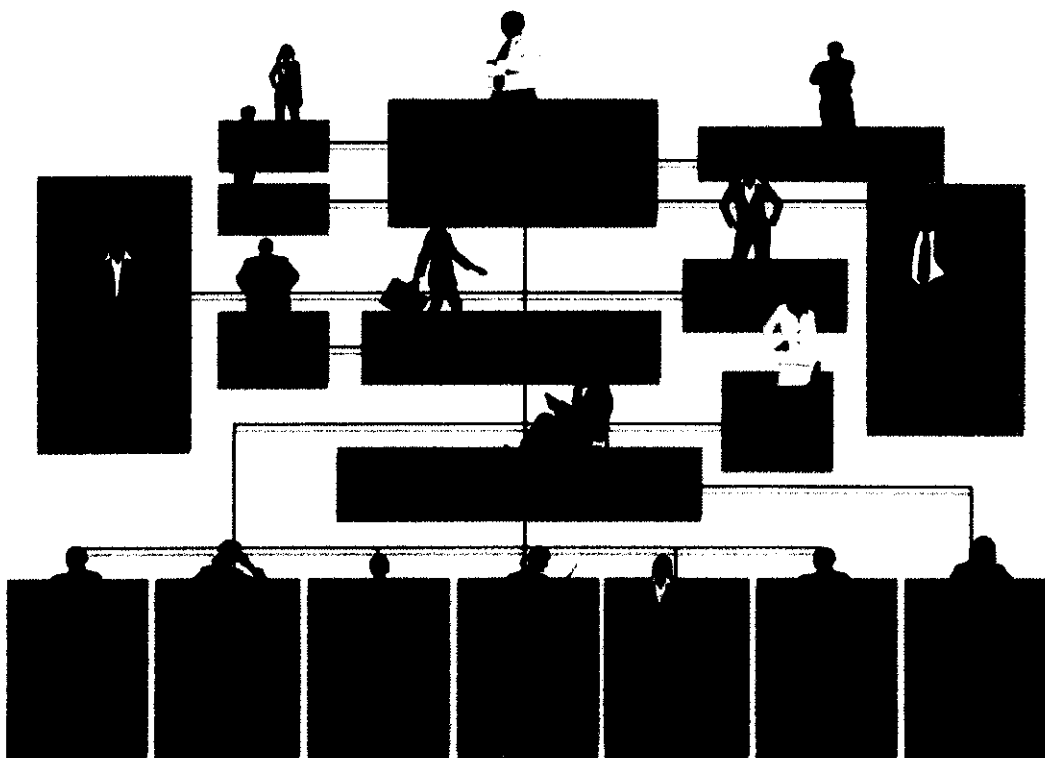




คู่มือการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง



กรกฎาคม ๒๕๖๑

ฉบับปรับปรุง

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
- ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เอกลักษณ์บัณฑิต เอกลักษณ์สถาบัน และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย	
- แผนกลยุทธ์วิทยาลัย	๓
ส่วนที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๒
- บทนำ	๒๒
- มาตรฐานความสำเร็จด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๒๒
- การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล (Workforce Management)	๒๕
- การบริหารตำแหน่งและอัตรากำลัง	๖๓
- กิจกรรมขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารบุคคล (Transaction Processing)	๘๔
ส่วนที่ ๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๙
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๙
- การวิเคราะห์ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักการ SWOT Analysis	๙๐
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๙๕
ส่วนที่ ๔ การบริหารและพัฒนาบุคลากร	๙๗
- บทนำ	๙๗
- การพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบวิชาหลักสูตร	๙๘
- การดำรงรักษาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	๑๐๒
- การพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน	๑๐๕
- การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	๑๐๗
- แผนพัฒนาบุคลากร	๑๐๗
- แผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	๑๑๑

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ ๑	แผนที่กลยุทธ์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	หน้า ๔
-------------	--	-----------

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑	
สรุปค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด เป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครลำปาง พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๕
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล เคารพ คุณค่าความเป็นมนุษย์เพื่อพัฒนาสุขภาพชุมชนสู่สังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข	๕
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเป็นฐานการผลิตบัณฑิต และพัฒนาบุคลากรรองรับระบบสุขภาพ และสังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข	๑๒
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขและชุมชนเพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติและอาเซียนด้านการบริการสุขภาพผู้สูงอายุ	๑๔
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างคุณค่าจากศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญา สุขภาพของผู้สูงอายุ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม	๑๖
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาวิทยาลัยสู่องค์กรสมรรถนะสูงด้านการผลิต และพัฒนากำลังคนสุขภาพภายใต้ค่านิยมร่วมของการเป็นวิทยาลัยคุณธรรม และ วิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (MOPH)	๑๗

๓.๑ นำผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรและสำรวจ training needs ของอาจารย์ และแผนพัฒนาอาจารย์ตามความต้องการของวิทยาลัยที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจำนวนชั่วโมงพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง แผนพัฒนาอาจารย์ ได้แก่

๓.๑.๑) จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก ทั้งในและต่างประเทศ โดยเน้นสาขาการพยาบาล

๓.๑.๒) แผน สนับสนุนให้มีการเสนอผลงานวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ

๓.๑.๓) ทำแผนพัฒนาอาจารย์ในการอบรมหลักสูตรตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา หรือตามลักษณะงาน เช่น สาขาการพยาบาลเฉพาะทางการพยาบาล ผู้ป่วยวิกฤตหรือการพยาบาลผู้ป่วยเรื้อรัง การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประกันคุณภาพ การศึกษา เป็นต้น

๓.๑.๔) จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ ให้มีความก้าวหน้าในงานอาชีพและตำแหน่ง (Career Road Map) เช่น ผู้บริหาร ให้ได้รับการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร สาธารณสุขระดับกลาง ระดับต้น หรือศึกษายาของผู้อำนวยการ เป็นต้น

๓.๑.๕) ทำแผนพัฒนาอาจารย์ทำผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายวิชาการที่สูงขึ้น เช่น พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ เป็นต้น

๓.๑.๖) ทำแผนพัฒนาอาจารย์ใหม่ ทั้งอาจารย์พยาบาลและวิทยาลัย เพื่อให้ความพร้อมในการปฏิบัติงาน

๓.๒) ประสานความร่วมมือกับรองผู้อำนวยการกลุ่มงาน หรือหัวหน้าภาควิชาเพื่อวางแผนพัฒนาตนเองตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

๓.๓) ประสานความร่วมมือกับรองผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้างาน จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์เพื่อพัฒนางานตามพันธกิจ เช่น งานประกันคุณภาพการศึกษา งานการเรียนการสอน การจัดและการประเมินผล งานวิจัยหรือผลงานวิชาการ งานบริการวิชาการ เป็นต้น

๓.๔) ติดตามการนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานมาใช้ในการพัฒนางาน โดยหัวหน้างาน/หัวหน้าภาคเป็นผู้ประเมินโดยผ่านการรับรองของรองผู้อำนวยการ เสนอผู้อำนวยการ รับทราบ

๑.๒ การสรรหา คัดเลือก การแต่งตั้งและหน้าที่อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

๑.๒.๑ คุณสมบัติ

๑) มีคุณวุฒิและคุณสมบัติเช่นเดียวกับอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน อย่างน้อย ๕ คน ใน ๕ สาขาหลัก ได้แก่ สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และ/หรือผู้สูงอายุ การพยาบาลเด็ก การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต การพยาบาลชุมชน และการพยาบาลมารดาและทารก หรือการผดุงครรภ์ เป็นอย่างน้อย ทั้งนี้ ให้มีประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษาการพยาบาลและ การผดุงครรภ์อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒) ในกรณีที่อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสำเร็จปริญญาโท สาขาอื่นนอกจาก ๕ สาขาหลัก ต้องมีประสบการณ์การสอนในสาขาที่รับผิดชอบในสถาบันการศึกษาพยาบาลและการผดุงครรภ์ อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๕ ปี อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีภาระหน้าที่ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง กรกฎาคม ๒๕๖๑ ฉบับปรับปรุง

การบริหารและพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผน การควบคุมคุณภาพ การติดตาม ประเมินผลและการพัฒนาหลักสูตร

๓) อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรต้องอยู่ประจำหลักสูตรนั้น

ตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษา

๑.๒.๒ การคัดเลือก แต่งตั้งและหน้าที่อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

๑) การคัดเลือกเช่นเดียวกับอาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตร

และอาจารย์ผู้สอน

๒) การแต่งตั้งอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร มีการดำเนินการ

ตามระบบและกลไก ดังนี้

๒.๑) คณะกรรมการ HRM วางแผนการดำเนินงาน

โดยให้ เลขานุการคณะกรรมการ HRM รวบรวมรายชื่ออาจารย์อย่างน้อย ๕ คน ของสาขาหลัก ที่มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่น คุณวุฒิ ประสบการณ์ด้านการเรียนการสอน เป็นต้น เสนอคณะกรรมการ HRM เพื่อคัดเลือกอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อย่างน้อย ๑ สาขาต้องมีวุฒิปริญญาเอก

๒.๒) เลขานุการคณะกรรมการ HRM นำรายชื่ออาจารย์

ผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่ได้จากข้อ (๑) เสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณา/รับรอง

๒.๓) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเสนอรายชื่อ

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรต่อสภาการพยาบาลเพื่อรับรอง เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยของสถาบันสมทบ คือมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสกอ.เพื่อให้ความเห็นชอบ ตามลำดับ

๒.๔) เมื่อได้รับการรับรองแล้วให้เลขานุการ

กรรมการบริหารนำรายชื่อที่ผ่านการรับรองเสนอคณะกรรมการบริหารรับทราบ แล้วจัดทำประกาศหรือ คำสั่งของวิทยาลัย เรื่องการแต่งตั้งอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรโดยผู้อำนวยการวิทยาลัย

หมายเหตุ ในกรณีที่อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีการโยกย้ายหรือลาออกจากหน่วยงาน หรือเกษียณอายุราชการ ให้คณะกรรมการ HRM ปฏิบัติการคัดเลือกและแต่งตั้ง อาจารย์ผู้รับผิดชอบ หลักสูตรใหม่ตามระบบและกลไกที่กำหนด

๒.๕) เลขานุการคณะกรรมการ HRM ต้องรายงานการคง

อยู่ของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามความเหมาะสม

๓) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ผู้รับผิดชอบ

หลักสูตรดังนี้

๓.๑) พิจารณาและรับรองแผนการจัดการศึกษา

ตลอดหลักสูตรและประจำปีการศึกษา

๓.๒) กำกับ ติดตามและตรวจสอบการจัดทำ

รายละเอียดของรายวิชาและรายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม (มคอ. ๓ และ ๔) ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ และมีการบูรณา การการจัดการเรียนการสอนกับพันธกิจของวิทยาลัยของทุกภาควิชา

๓.๓) พิจารณาการกำหนดผู้สอนในแต่ละรายวิชาโดย

คำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน

๓.๔) วางแผน และกำกับติดตามผลการดำเนินงาน
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของภาควิชาในแต่ละภาคการศึกษา

๓.๕) ทวนสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกภาค
การศึกษาและหรือปีการศึกษา

๓.๖) ประเมินผลการดำเนินการจัดการเรียนการ
สอน(มคอ. ๕, ๖) ของทุกภาคการศึกษา และประเมินหลักสูตร(มคอ. ๗) ของทุกปีการศึกษา

๓.๗) พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรระหว่างการใช้
หลักสูตรให้มีหัวข้อหรือสาระสำคัญและจำเป็นที่ทันสมัยและพัฒนาหลักสูตรเมื่อครบรอบทุก ๕ ปี

๓.๘) วางแผน และกำกับติดตามการพัฒนาสิ่ง
สนับสนุนการเรียนรู้ให้พร้อมทั้งด้านทางกายภาพ ด้านอุปกรณ์การศึกษา ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ
ตลอดจนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓.๙) พัฒนาระบบและกลไกที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตามตัวชี้วัดของการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรที่
เกี่ยวข้อง

๓.๑๐) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ
ตลอดจนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักศึกษาให้เกิดอัตลักษณ์บัณฑิตตามที่กำหนดและสอดคล้องตาม
วิสัยทัศน์ของวิทยาลัย รวมทั้งตามค่านิยมร่วมของวิทยาลัยคุณธรรมและตามค่านิยมร่วมของกระทรวง
สาธารณสุข

๓.๑๑) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆทุก
พันธกิจตามค่านิยมร่วมของวิทยาลัยคุณธรรมและตามค่านิยมร่วมของค่านิยมของกระทรวงสาธารณสุข จน
เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

๑.๒.๓ แนวทางบริหารอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

๑) ด้านภาระงาน

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรปฏิบัติงานทั้ง ๔ พันธกิจ
เช่นเดียวกับอาจารย์ประจำหลักสูตรหรืออาจารย์ผู้สอน ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ตารางแสดงร้อยละและ
จำนวนชั่วโมงของภาระงานของอาจารย์ แต่เพิ่มพันธกิจด้านงานบริหารหลักสูตรเป็นร้อยละ ๓๐ พอสรุป
ภาระงานที่แตกต่างดังนี้ คือ

๒.๑.๑) มีภาระงานการสอนไม่เกินที่สภาการพยาบาลกำหนด
และมีภาระงานด้านการสอนน้อยกว่าอาจารย์ผู้ปฏิบัติ (อาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน) เพื่อมี
เวลาในการบริหารหลักสูตรให้มีคุณภาพ ยกเว้นพันธกิจด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้ปฏิบัติตามการจัด
กลุ่มบุคลากรที่จัดโดยงานพัฒนานักศึกษา ฯ

๒.๑.๒) มีภาระงานสอนภาคปฏิบัติไม่น้อยกว่าอาจารย์ประจำ
หลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน หรือเป็นไปตามข้อตกลงหรือเกณฑ์ของวิทยาลัย ดังตารางด้านล่างนี้

ตำแหน่ง	ภาระงานภาคปฏิบัติ
รองผู้อำนวยการ	ไม่เกิน ๔ ถึง ๖ สัปดาห์
หัวหน้าภาควิชา	ไม่เกิน ๖ ถึง ๘ สัปดาห์
อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	ไม่เกิน ๘ ถึง ๑๒ สัปดาห์
หัวหน้างาน	ไม่เกิน ๖ ถึง ๘ สัปดาห์
ผู้ปฏิบัติในโครงสร้าง	ไม่เกิน ๑๐ ถึง ๑๔ สัปดาห์
ผู้ปฏิบัติ	รวมเวลาสอนทฤษฎีแล้วไม่เกิน ตาม เกณฑ์สภากำหนด
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ไม่เกิน ๘ ถึง ๑๒ สัปดาห์

๒) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

๒.๑) สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองมากกว่า
อาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน โดยให้งบประมาณพัฒนาตนเอง ๒๐,๐๐๐ บาทต่อปี

๒.๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานผลงานวิชาการเพื่อ
เลื่อนตำแหน่ง

๒.๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการไปศึกษาดูงานต่างประเทศ
ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา โดยคณะกรรมการจะพิจารณาเป็นอันดับแรก

๓) ด้านการรักษาให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรคงอยู่ตลอด

๓.๑) การสนับสนุนให้อาจารย์ได้รับการเชิดชูเกียรติการยกย่อง
ชมเชยทั้งในระดับวิทยาลัย ระดับจังหวัด ระดับเครือข่าย และระดับประเทศหรือนานาชาติ ประกาศเกียรติ
คุณ และการมอบของที่ระลึกแสดงความยินดี

๓.๒) การสนับสนุนปัจจัยเกื้อหนุน และ สภาพแวดล้อมที่สร้าง
บรรยากาศในการทำงาน

๓.๓) ได้รับสวัสดิการ เช่น การเยี่ยมไข้ ให้เครื่องแบบหรือ
เครื่องแต่งกาย การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

๓.๔) วางแผนการทดแทนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่ต้อง
ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือย้ายไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น หรือเกษียณอายุราชการ

๓.๕) วางแผนประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร
ของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร โดยใช้แบบสอบถาม และ หรือ การทำ Group Discussin อย่างน้อย ๒
ครั้งต่อปีการศึกษา เพื่อปรับปรุงพัฒนา

๔) การพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

๔.๑) วางแผนการพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรให้ทำ
เป็นแผนระยะยาว ๓-๕ ปี

๔.๒) วางแผนและดำเนินการพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบ
หลักสูตร ประจำปีงบประมาณหรือปีการศึกษา ให้สอดคล้องกับแผนระยะยาว ทั้งภายในวิทยาลัยและจาก

หน่วยงานภายนอก โดยมีจำนวนชั่วโมงพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง ให้มีความรู้และทักษะด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๒.๑) การบริหารหลักสูตร ในประเด็นที่ครอบคลุม ด้าน การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยระหว่างการใช้หลักสูตรและครบวงจร ๕ ปี การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลหลักสูตร กลยุทธ์การสอน การวัดและประเมินผู้เรียน และอื่นๆ

๔.๒.๒) ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาการพยาบาล

๔.๒.๓) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับ

หลักสูตร

๔.๒.๔) ด้านผลิตผลงานวิชาการ เช่น การผลิตและ

เผยแพร่ผลงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๔.๒.๕) ด้านการบริหารการภายใต้วิสัยทัศน์และความ

เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

๔.๒.๖) ด้านการศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อนำมา

พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

๔.๒.๘) ด้านการศึกษาต่อวุฒิปริญญาเอก หรือวุฒิ

หลังปริญญาเอก

๔.๓) วางแผนประเมินความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาของ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร โดยใช้แบบสอบถาม และ หรือ การทำ Group Discussing อย่างน้อย ๒ ครั้ง ต่อ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนา

หมายเหตุ ในกรณีที่อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเป็นอาจารย์ใหม่ต้องได้รับการปฐมนิเทศเพิ่มเติมก่อนได้รับการพัฒนาประเด็นดังกล่าว

๑.๓ การสรรหาและคัดเลือกตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุน

๑.๓.๑ คุณสมบัติของสายสนับสนุนเป็นไปตามกรอบมาตรฐานการ กำหนดตำแหน่งของราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และพนักงานราชการ

๑.๓.๒ การสรรหาและคัดเลือก

๑) ข้าราชการสายสนับสนุน ได้มาจากการรับสมัครโอนย้าย โดยผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ซึ่งมีขั้นตอนการสรรหาบุคคล โดยการรับโอน/ย้าย ข้าราชการ (รวมทั้งตำแหน่งอาจารย์ที่เป็นราชการปฏิบัติเช่นเดียวกัน) ดังนี้

๑.๑) ตรวจสอบตำแหน่งว่าง

๑.๒) วิทยาลัยทำหนังสือขอใช้ตำแหน่งว่างจาก

สถาบันพระบรมราชชนกเพื่อรับย้ายบุคคล

๑.๓) สถาบันพระบรมราชชนกพิจารณาการขอใช้

ตำแหน่งว่าง (อนุมัติ/ไม่อนุมัติ)

๑.๔) เมื่อสถาบันพระบรมราชชนกพิจารณาอนุมัติให้

ใช้ตำแหน่งว่างแล้ว นำเสนอผู้อำนวยการและกรรมการบริหาร เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสอบคัดเลือก/คัดเลือก