



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

ประจำปีงบประมาณ 2568

บทนำ

ตามที่ สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของสถาบัน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และแผนยุทธศาสตร์สภากาชาดไทย มากำหนดเป็นแผนพัฒนาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2561-2570) ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถาบันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย จึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาสถาบัน รวมถึงกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ตลอดจนการสร้างกำลังคนที่มีความสามารถทันยุคสมัย และมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี สอดรับกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
ตุลาคม 2568

สารบัญ

หน้า

บทนำ	1
เป้าหมายของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	3
การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์	
- การทำ SWOT ANALYSIS	3
การวิเคราะห์บุคลากรของสถาบัน	
- โครงสร้างองค์กร	5
- โครงสร้างอัตรากำลัง	6
การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน	
- ประวัติสถาบัน	8
- ปรัชญา ปณิธาน	9
- วิสัยทัศน์ ค่านิยม	9
- สมรรถนะหลัก พันธกิจ เอกลักษณ์สถาบัน	10
- กรอบยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์	11
แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี	12
- นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	12
- แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี	13
- ข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วย หลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษา วิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2562	14
- แผนพัฒนาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ระยะ 10 ปี	15
- แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ระยะ 4 ปี	17
การบริหารทรัพยากรบุคคล	
- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน	18
- ประเด็นยุทธศาสตร์	19
- การขับเคลื่อนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล	21
โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	27

เป้าหมายของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

1. **การพัฒนาอัตรากำลังบุคลากร** – จัดสรรและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับพันธกิจของสถาบัน โดยใช้ข้อมูลเชิงสถิติและแนวโน้มความต้องการบุคลากรในอนาคตเป็นหลัก พร้อมทั้งวางแผนการสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของภาคการศึกษาและสาธารณสุข
2. **การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร** – ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรผ่านโครงการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสถาบัน รวมถึงการสนับสนุนการศึกษาต่อ การฝึกอบรมระยะสั้น การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการพัฒนาในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. **การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน** – ปรับปรุงระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับมาตรฐานสากล เพื่อรักษาและดึงดูดบุคลากรคุณภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร
4. **การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล** – นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในระบบ HRM เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เช่น ระบบข้อมูลบุคลากรแบบดิจิทัล ระบบประเมินผลออนไลน์ และระบบติดตามการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
5. **การเตรียมแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)** – วางแผนพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้พร้อมรับตำแหน่งที่สูงขึ้นผ่านโปรแกรมการพัฒนาผู้นำ รวมถึงการวางแผนรองรับบุคลากรที่จะเกษียณอายุในแต่ละปี เพื่อให้สามารถบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

1. การทำ SWOT ANALYSIS

เพื่อให้การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ประจำปี พ.ศ. 2568-2570 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2566-2569) และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล โดยใช้การ SWOT ANALYSIS ดังนี้

S = Strengths (จุดแข็ง)	W = Weaknesses (จุดอ่อน)
1. เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับมายาวนาน ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ	1. อัตรากำลังสายวิชาการบางตำแหน่งยังขาดแคลน ส่งผลต่อการดำเนินภารกิจด้านการเรียนการสอน

2. มีการบริหารงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส โดยมีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ 3. มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีมาตรฐานและสามารถแข่งขันกับองค์กรชั้นนำได้ 4. มีการบริหารค่าตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์การทำงาน (Performance-Based Payment) เพื่อจูงใจบุคลากร 5. มีเครือข่ายความร่วมมือกับสภาวิชาชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสพัฒนาได้ง่ายขึ้น 6. มีศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านการพยาบาล	2. ระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรยังไม่เป็นระบบครบวงจรและขาดการติดตามผลที่ชัดเจน 3. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่เชื่อมโยงกับการพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ขาดแรงจูงใจ 4. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารบุคคลยังไม่ครอบคลุมทุกกระบวนการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน 5. ขาดแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เป็นระบบและสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาในระดับสากล
O = Opportunities (โอกาส)	T = Threats (ภาวะคุกคาม)
1. การเติบโตของเทคโนโลยีช่วยให้สามารถพัฒนาระบบ HRM ให้มีประสิทธิภาพขึ้น เช่น ระบบ AI ในการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร 2. ความต้องการพยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์เพิ่มขึ้น ทำให้มีโอกาสขยายอัตราค่าจ้างและพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม 3. การเปิดศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางช่วยให้บุคลากรได้รับโอกาสพัฒนาทักษะและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 4. นโยบายส่งเสริมสุขภาพและการศึกษาของภาครัฐเป็นโอกาสในการดึงดูดทรัพยากรและงบประมาณมาพัฒนาศักยภาพบุคลากร	1. การแข่งขันในการดึงดูดและรักษาศักยภาพบุคลากรที่มีคุณภาพสูงจากองค์กรภาครัฐและเอกชน 2. การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและข้อบังคับด้านการศึกษาพยาบาลที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล 3. ความต้องการด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง 4. ภาวะเศรษฐกิจและงบประมาณของภาครัฐอาจส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัจจุบันสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย มีการจัดโครงสร้างองค์กรตามพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. 2559 ซึ่งประกอบด้วย

1. สำนักงานสถาบัน
2. สำนักวิชา
3. ส่วนงานอื่น



** ผู้บริหาร (สายวิชาการ) คณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ รองอธิการบดี จำนวน 4 คน
รองคณบดี จำนวน 5 คน

2.2.2 บุคลากรสถาบันสายวิชาการ

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสถาบันสายวิชาการจำแนกตามสาขาวิชา

ลำดับ	สาขาวิชา	อัตราเต็ม	ว่าง	ครอง
1	พื้นฐานและบริหารการพยาบาล	19	2	17
2	มารดา ทารกและการผดุงครรภ์	18	1	17
3	เด็ก	18	2	16
4	ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	28	2	26
5	อนามัยชุมชน	18	6	12
6	จิตเวชและสุขภาพจิต	18	1	17
รวม		119	14	105

ตารางที่ 3 คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

คุณวุฒิ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ปริญญาเอก	30	28.57
ปริญญาโท	59	56.19
ปริญญาตรี	16	15.24
รวม	105	100.00

....

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
รองศาสตราจารย์	2	1.90
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	40	38.10
อาจารย์	47	44.76
ผู้ช่วยอาจารย์	16	15.24
รวม	105	100.00

ที่มา : หน่วยทรัพยากรบุคคล 1 ตุลาคม 2567

2.2.3 บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสถาบันสายวิชาการจำแนกตามฝ่าย

ลำดับ	ฝ่าย	อัตราเต็ม	ว่าง	ครอง
1	การคลังและทรัพย์สิน	15	2	13
2	วิจัยและบริการวิชาการ	9	2	7
3	บริหารวิชาการ	13	2	11
4	บริการการศึกษา	17	3	14
5	บริหารงานทั่วไป	34	8	26

6	พัฒนานักศึกษา	7	1	6
7	ยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษา	5	-	5
รวม		100	18	82

ตารางที่ 5 ระดับตำแหน่งของสายสนับสนุนวิชาการ

ตำแหน่ง	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
กลุ่มอำนวยการ		
หัวหน้าฝ่ายเทียบเท่าชำนาญการ	6	7.32
หัวหน้าหน่วยเทียบเท่าชำนาญการ	8	9.76
กลุ่มวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ		
ปฏิบัติการ	48	58.53
ชำนาญการ	1	1.22
ชำนาญการพิเศษ	-	-
เชี่ยวชาญ	-	-
เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
กลุ่มทั่วไป (24 คน)		
ปฏิบัติงาน	17	20.73
ชำนาญงาน	2	2.44
ชำนาญงานพิเศษ	-	-
รวม	82	100

ที่มา : หน่วยทรัพยากรบุคคล 1 ตุลาคม 2567

ตารางที่ 6 คุณวุฒิของสายสนับสนุนวิชาการ

คุณวุฒิ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ปริญญาโท	27	32.93
ปริญญาตรี	40	48.78
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	18.29
รวม	82	100.00

ที่มา : หน่วยทรัพยากรบุคคล 1 ตุลาคม 2567

3. การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน

3.1 ประวัติสถาบัน

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 20 ได้กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง และจำนวนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษานั้น รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของ

ตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยต้องคำนึงถึงความสามารถ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนดโดยความเห็นชอบของ สภาสถาบันอุดมศึกษาให้จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เป็นสถาบันอุดมศึกษาภายใต้การดูแลอุปถัมภ์ของ สภากาชาดไทย มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง เพื่อจัดการศึกษา ส่งเสริม และพัฒนาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ด้านการพยาบาล ตลอดจนศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของสภากาชาดไทย เพื่อประโยชน์ต่อชุมชน และสังคม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาประเทศ ดังนั้น สถาบันจะดำเนินการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลในระดับต่าง ๆ ทั้งปริมาณและคุณภาพ ที่มีความเชี่ยวชาญสามารถตอบสนองความต้องการด้านการดูแลสุขภาพของประชาชน ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยธรรม รู้เท่าทันต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รู้คุณค่าความเป็นไทย ดำรงชีวิตบนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว กับสังคมพหุวัฒนธรรม ตลอดจนดำเนินการพัฒนาศักยภาพและนวัตกรรมทางการพยาบาล การให้บริการ วิชาการวิชาชีพแก่บุคลากรทางการพยาบาล กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มเสี่ยงต่อสาธารณภัย ตาม วิสัยทัศน์ของสภากาชาดไทย และต่อประชาชนโดยภาพรวม ภายใต้ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง ภายในและภายนอกสถาบัน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาอื่น เพื่อพัฒนาระบบการพยาบาลที่ครอบคลุมทั้งด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการจัดการศึกษา ด้านการวิจัย และนวัตกรรมทางการพยาบาล (Service-Teaching-Research) เพื่อสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ความเข้มแข็งของชุมชน และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะสำเร็จได้ต้อง อาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรสถาบันในการขับเคลื่อนสถาบัน “STIN TOGETHER” เพื่อให้สถาบัน การพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ประชาชนและประเทศชาติ

3.2 ปรัชญา ปณิธาน

ปรัชญา

“บุคลากรทางการพยาบาลเป็นกลไกสำคัญในการสร้างสุขภาวะให้แก่เพื่อนมนุษย์และเป็นที่พึ่งของ สังคม”

ปณิธาน

“มุ่งมั่นการจัดการศึกษาพยาบาลชั้นสูง เพื่อผลิตบุคลากรทางการพยาบาลให้มีคุณภาพและศักยภาพ ในการทำคุณประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์ กอปรด้วยคุณธรรมและสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม”

3.3 วิสัยทัศน์ ค่านิยม

วิสัยทัศน์ 10 ปี (พ.ศ. 2561 - 2570)

“สถาบันการศึกษายพยาบาลชั้นสูงที่มีผลผลิตทางวิชาการ นวัตกรรม ที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้เป็นนักปฏิบัติเชิงรุก (Proactive practitioner) บนพื้นฐาน มนุษยธรรม (Humanity) โดดเด่นด้านผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบสาธารณภัย”

วิสัยทัศน์ 4 ปี (พ.ศ. 2566 - 2569)

“สถาบันการพยาบาลคุณธรรม ชี้นำในเอเชีย ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะการทำงานในอนาคต สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสังคม”

ค่านิยม

“เป็นที่พึ่งของสังคม นิยมการพัฒนา ศรัทธามนุษยธรรม ก้าวนำด้านการพยาบาล”

3.4 สมรรถนะหลัก พันธกิจ เอกลักษณ์สถาบัน

สมรรถนะหลัก

“มีความรอบรู้และดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบสาธารณภัยด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”

พันธกิจ (Missions)

1. สร้างบัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะการทำงานในอนาคต มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล และมีอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบัน
2. สร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาพของสังคม และสอดคล้องกับจุดเน้นของสถาบัน
3. บริการวิชาการและวิชาชีพ ด้วยเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพของสังคม
4. พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืน ด้วยหลักธรรมาภิบาลและน้อมนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิต

เอกลักษณ์สถาบัน

“เป็นที่พึ่งของสังคม นิยมการพัฒนา ศรัทธามนุษยธรรม ก้าวนำด้านการพยาบาล”

S: Society's anchor

เป็นที่พึ่งของสังคม

พัฒนาความเข้มแข็งด้านสุขภาพให้กับผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบภัยประชาชน และสังคมพหุวัฒนธรรม

T: Talent development

นิยมการพัฒนา

พัฒนาตนเอง ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สร้างองค์ความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของสังคม

I: Integrity for humanity

ศรัทธามนุษยธรรม

รับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานด้านมนุษยธรรม ซื่อสัตย์ เสียสละ และดำรงชีวิตแบบพอเพียง

N: Nursing leaders

ก้าวหน้าด้านการพยาบาล

เป็นผู้มีทักษะการดูแลแบบมีอาชีพแก่ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบภัย โดยร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

3.5 กรอบยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างบัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะการทำงานในอนาคตและมีคุณลักษณะ STIN
เป้าประสงค์

- 1.1 หลักสูตรมีคุณภาพได้มาตรฐานสากล
- 1.2 บัณฑิตพยาบาลมีสมรรถนะการทำงานในอนาคตและมีคุณลักษณะ STIN
- 1.3 สถาบันเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านจริยธรรมทางการพยาบาลระดับชาติ (Nursing Ethics Education Learning Center)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 1.1 เพื่อยกระดับมาตรฐานหลักสูตรให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา
- 1.2 เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพและสมรรถนะการทำงานในอนาคต
- 1.3 เพื่อสร้างบัณฑิตพยาบาลปริญญาตรีที่มีคุณลักษณะ STIN
- 1.4 เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่รองรับความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายทั้งในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา
- 1.5 เพื่อพัฒนาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านจริยธรรมทางการพยาบาลระดับชาติ (Nursing Ethics Education Learning Center)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสังคม

เป้าประสงค์

- 2.1 งานวิจัยและนวัตกรรมมีคุณภาพระดับสากลร่วมกับเครือข่ายในประเทศและต่างประเทศ
- 2.2 งานวิจัยและนวัตกรรมนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาพ ตอบสนองความต้องการของสังคม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 2.1 เพื่อสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพในระดับชาติและนานาชาติ
- 2.2 เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ให้บริการวิชาการและวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

เป้าประสงค์

- 3.1 ศูนย์บริการทางการแพทย์จากความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- 3.2 การบริการวิชาการและวิชาชีพเป็นประโยชน์ต่อสังคมตามจุดเน้นของสถาบัน ด้านผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบสาธารณภัย

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 3.1 เพื่อให้บริการวิชาการที่มีตอบสนองความต้องการของสังคม
- 3.2 เพื่อเพิ่มรายได้จากการบริการวิชาการ
- 3.3 เพื่อพลิกโฉมการให้บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 องค์การแห่งความยั่งยืน **เป้าประสงค์**

- 4.1 สถาบันเป็นองค์การแห่งความเป็นเลิศและบริหารจัดการแบบยั่งยืนด้วยหลักธรรมาภิบาล
- 4.2 บุคลากรและนักศึกษามีความสุขและสุขภาพที่ดี และดำรงชีวิตแบบพอเพียง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 4.1 เพื่อพัฒนาสถาบันให้มีความยั่งยืนด้วยหลักธรรมาภิบาล
- 4.2 เพื่อพัฒนาสถาบันให้เป็นองค์การแห่งความสุขและบุคลากรมีสุขภาพ (Happy and healthy workplace)
- 4.3 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาเข้าใจในคุณค่า และเกิดความภาคภูมิใจในภูมิปัญญาไทย วัฒนธรรมไทย และน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต
- 4.4 เพื่อสร้าง STIN ให้เป็นที่รู้จักในระดับสังคมและประเทศ
- 4.5 เพื่อพัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

4. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

การบรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศไทยที่พัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงมีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว มีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชน เอกชน และประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ที่นำไปสู่การทำให้ประเทศขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูง อยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดีกินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรมซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) มีจำนวน 6 ยุทธศาสตร์ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งแนวทางและประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ คือ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

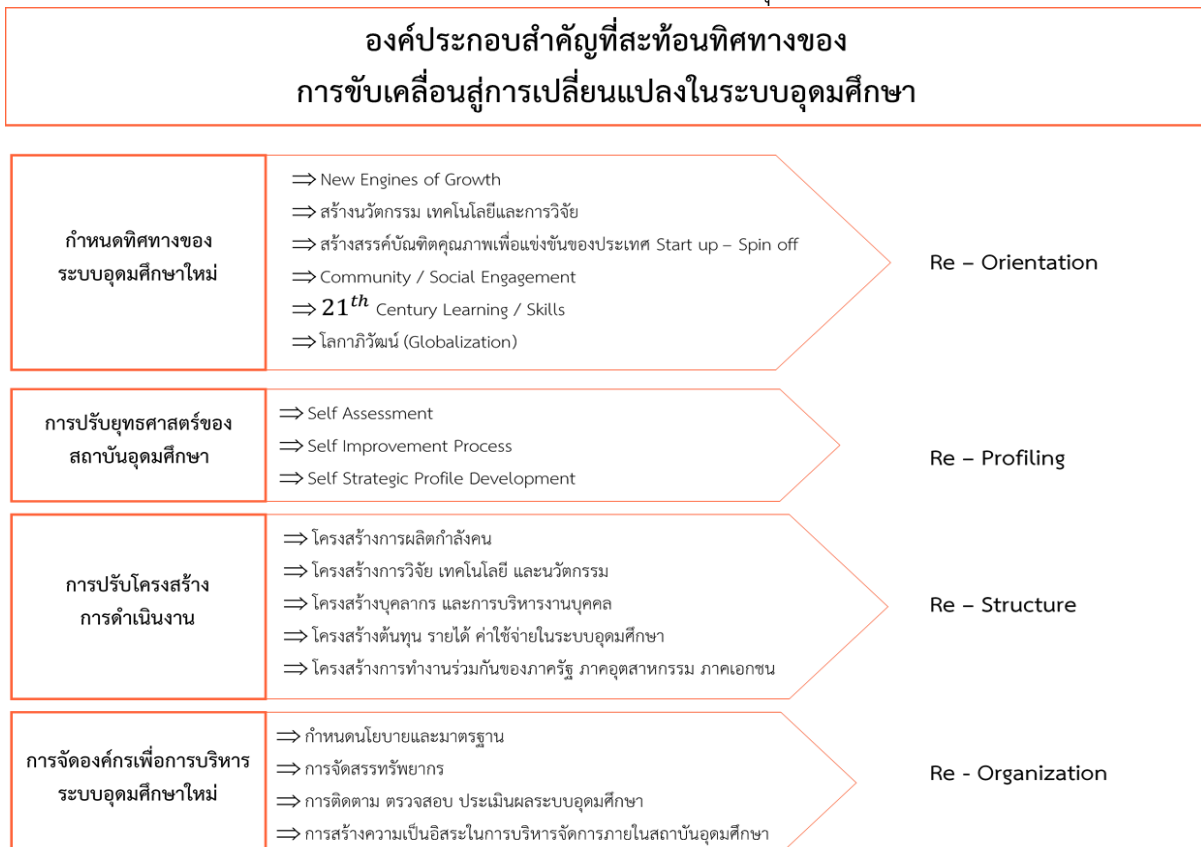
4.2 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570

กรอบแนวทางการพัฒนาระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศไทยให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ที่สอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และนโยบายของรัฐบาล โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อ “เตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ 21 พัฒนาเศรษฐกิจที่ กระจายโอกาสอย่างทั่วถึง สังคมที่มั่นคง และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งทางนวัตกรรมระดับ แนวหน้าในสากล นำพาประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว” การจัดทํานโยบายและยุทธศาสตร์ฉบับนี้ คำนึงถึง บริบทของการปฏิรูปประเทศในปัจจุบัน การจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา

วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นกระทรวงใหม่ และบริบทโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงออกแบบให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในลักษณะแพลตฟอร์ม (Platform) ความร่วมมือ ตามเป้าประสงค์ของการพัฒนา ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ 2) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม 3) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน และ 4) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ โดยดำเนินงานควบคู่ไปกับการปฏิรูประบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ

4.3 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

แผนที่มุ่งหวังให้อุดมศึกษาเป็นหัวรถจักรในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ปฏิรูปการอุดมศึกษาทั้งระบบ และสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลงการศึกษาทั้งระบบของประเทศ จากแนวคิดดังกล่าวแผนอุดมศึกษาระยะยาวต้องให้คำนิยาม “อุดมศึกษา” ใหม่ให้ชัดเจน โดยอุดมศึกษาต้องเป็นสมองของประเทศ ในการคิดวิเคราะห์เชิงรุก มีทฤษฎี มีตรรกะ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม แสวงหาทางเลือกใหม่ และสร้างรากฐานการวิจัยเพื่อขับเคลื่อนชุมชนและสังคมในการพัฒนาประเทศแผนต้องนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบอุดมศึกษา ทั้งการปรับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนทิศทางของการขับเคลื่อนสู่การเปลี่ยนแปลงในระบบอุดมศึกษาซึ่งประกอบด้วย การกำหนดทิศทางของระบบอุดมศึกษาใหม่ การปรับปรุงยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษา การปรับโครงสร้างการดำเนินงาน และการจัดองค์กรเพื่อการบริหารระบบอุดมศึกษาใหม่ ตามไดอะแกรม



ยุทธศาสตร์หลัก 6 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนากำลังคน การพัฒนาคุณภาพนักศึกษา การเสริมสร้างสมรรถนะหลักด้านวิจัยและนวัตกรรม การสร้างงาน/การถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสิทธิภาพ การบริหาร และการปรับระบบการตรวจสอบ/การจัดสรรงบประมาณ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนากำลังคน ซึ่งมีเป้าหมาย

- 1.1 ปรับสัดส่วนการผลิตในภาพรวมเพื่อให้ตรงกับทิศทางการพัฒนา
- 1.2 การปรับปรุงคุณภาพของอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 1.3 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงให้ทุกกลุ่ม ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มวัยทำงาน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 1.4 การสร้างเครือข่ายและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (Work-based learning, Integrated Learning, Credit Bank)
- 1.6 ยกระดับอุดมศึกษาให้มีความเป็นสากล (Internationalization) เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization)

และยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างสมรรถนะหลักด้านวิจัยและนวัตกรรม ซึ่งมีเป้าหมาย

- 3.1 พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามความสามารถและศักยภาพด้านการวิจัย และการบริการที่มีต่อสังคม (Research Hubs, Innovation Center)
- 3.2 พัฒนาสมรรถนะและความสามารถบุคลากรวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง (ผลงานวิจัย/จำนวนอาจารย์ จำนวนนักวิจัย Impact Factor Citation)
- 3.3 การสร้างขีดความสามารถในการวิจัยที่นำไปสู่การใช้งานจริง แก้ไขปัญหา และชี้นำสังคม (จำนวนนวัตกรรมที่ใช้งานและเกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจ/สังคม)
- 3.4 พัฒนาขีดความสามารถไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก (University 4.0, World Class / Global University Ranking)

4.4 ข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วย หลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2562

สถาบันการศึกษาต้องจัดอัตราส่วนและสัดส่วนคุณวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำ ดังนี้ (ข้อ 24)

1) อัตราส่วนของอาจารย์ประจำต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (Full Time Equivalence Student : FTES) ไม่เกิน 1:6

2) สัดส่วนวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำ ระดับปริญญาเอก หรือเทียบเท่าต่อระดับปริญญาโท โดยระดับปริญญาเอก หรือเทียบเท่าต้องมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของอาจารย์ประจำทั้งหมด อาจารย์ประจำต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ไม่หมดอายุ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ หรือสาขาอื่น โดยต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ มีประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หากไม่มีประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษาต้องผ่านการอบรมโครงการ preceptorship อย่างน้อย 6 เดือน หรือหลักสูตรศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล กรณีรับอาจารย์ประจำใหม่ ต้องมีคะแนนทดสอบความสามารถภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการอุดมศึกษา เรื่อง มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำ (ข้อ 23)

4.5 แผนพัฒนาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2561-2570)

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไว้ในยุทธศาสตร์ ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืนด้วยหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผลลัพธ์ บุคลากรมีศักยภาพสร้างสรรค์งานเพื่อพัฒนาสถาบันอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ 1 บุคลากรเป็นคณบดี มีศักยภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

เป้าประสงค์ 2 สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณภาพ มีความสุขและดำรงชีวิตแบบพอเพียง

เป้าประสงค์ 3 การบริหารจัดการด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี และทรัพย์สินที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 4 การประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ของสถาบันที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย (ภายใน ปี 2570)	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืนด้วยหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลลัพธ์: บุคลากรมีศักยภาพสร้างสรรค์งานเพื่อพัฒนาสถาบันอย่างยั่งยืน	1. บุคลากรเป็นคณบดี มีศักยภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม	1. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ 2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านการประเมินผลงานสู่ระดับที่สูงขึ้น 3. ร้อยละของบุคลากรที่ลาออก 4. จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร 5. คะแนนบรรยากาศจริยธรรมของสถาบัน 6. จำนวนงานพัฒนาที่เกิดจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรและสถาบัน โดยมีมาตรการ 1.1 จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับสถาบันและระดับหน่วยงาน 1.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HRM) ที่ทำให้ได้มาและดำรงรักษาบุคลากรที่ดีมีศักยภาพ อาทิ จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานTalent management plan, Succession plan 2. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในสถาบัน 2.1 จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมจริยธรรมของสถาบัน กำหนดแนวทาง และดำเนินกิจกรรมในการบ่มเพาะ และสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับ 2.2 ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถาบัน

ยุทธศาสตร์/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย (ภายใน ปี 2570)	กลยุทธ์
	2. สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณภาพ มีความสุข และการดำรงชีวิตแบบพอเพียง	1. คะแนนความสุขในการทำงาน 2. คะแนนความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรต่อสถาบัน 3. คะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริการของสำนักงานสถาบัน 4. จำนวนงานบริการของสำนักงานสถาบันที่ลดระยะเวลาบริการลดขั้นตอน หรือลดการใช้เอกสาร 5. คะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบกายภาพของสถาบัน	3. ส่งเสริมให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ของบุคลากรทุกระดับ มาตรการ 3.1 สนับสนุนการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือ KM ในการปฏิบัติงานประจำการสอนงาน และการสร้างงานพัฒนาของบุคลากร 3.2 กำหนดมาตรการแรงจูงใจในการสร้างให้เกิดบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ 1. ส่งเสริมสุขภาวะในสถานที่ทำงาน และการดำรงชีวิตแบบพอเพียง 1.1 กำหนดนโยบาย แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพในสถาบันแบบบูรณาการกับชีวิตการทำงาน 1.2 กำหนดนโยบาย และแนวทางการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในวิถีชีวิตของบุคลากร 1.3 สร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และสถานที่ในการทำงานที่น่าอยู่ 2. พัฒนาปัจจัยสนับสนุนที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สถาบัน 2.1 พัฒนา และปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อการจัดการศึกษา การผลิตผลงานวิชาการ การบริการวิชาการ และการบริหารสถาบันที่มีประสิทธิภาพ 2.2 กำหนดนโยบายการทำงานของสำนักงานสถาบันแบบ One stop service ที่ทำให้บุคลากรได้สร้างสรรค์งานพัฒนาในรูปแบบ

ยุทธศาสตร์/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย (ภายใน ปี 2570)	กลยุทธ์
			ต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้การจัดการศึกษา การผลิตผลงานวิชาการ การบริหารวิชาการ และการบริหารสถาบันมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4.6 แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569)

ตามแผนพัฒนาสถาบันระยะ 4 ปี ได้กำหนดแนวทางที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ในยุทธศาสตร์ที่ 4 ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการองค์การอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ 4.1 สถาบันเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศและบริหารจัดการแบบยั่งยืนด้วยหลักธรรมาภิบาล และเป้าประสงค์ 4.2 บุคลากรและนักศึกษามีความสุขและสุขภาวะที่ดี และดำรงชีวิตแบบพอเพียง ดังนี้

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			
		2566	2567	2568	2569
1. คะแนนประเมินผลการดำเนินการ ITA	คะแนน	90	90	90	90
2. ค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับสูง	ค่าเฉลี่ย	3.75	3.75	3.75	3.75
3. คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	3.75	3.75	3.75	3.75
4. ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรและนักศึกษา	ร้อยละ	4	4	4	4
5. ร้อยละของบุคลากรที่มีสุขภาวะที่ดี	ร้อยละ	60	65	70	75
6. ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	ร้อยละ	70	70	70	70
7. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษตามประกาศของสถาบัน	ร้อยละ	80	80	80	80
8. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษตามประกาศของสถาบัน	ร้อยละ	70	70	70	70
9. ร้อยละของบุคลากรเมื่อเทียบกับอัตราที่มีอยู่	ร้อยละ	95	95	95	95
10. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนพันธกิจ/จุดเน้นของสถาบัน	ร้อยละ	100	100	100	100
11. ร้อยละของอาจารย์ให้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานครูภาพอาจารย์ (UKPSF) ระดับ 2	ร้อยละ	-	2	3	4

5. การบริหารทรัพยากรบุคคล

5.1 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน

1. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และแนวทางการดำเนินการของสถาบัน ตามแผนการพัฒนาศักยภาพระยะ 4 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2569 และแผนพัฒนาสถาบัน ระยะ 10 ปี พ.ศ. 2561-2570 โดยพิจารณาถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้อง

1.2 การสรรหา และการคัดเลือก

ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยหน่วยทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการสรรหาจากช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสมโดยดำเนินการสรรหา และคัดเลือก ในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดสรร ผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับเอกลักษณ์สถาบัน และสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้

1.3 การจ้าง บรรจุและแต่งตั้ง

กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ไว้ในแบบสัญญาจ้าง สำหรับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุหรือตำแหน่งอื่น ที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ด้วย

2. การเสริมสร้างขีดความสามารถ

2.1 การพัฒนาและการฝึกอบรม

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมให้บุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสามารถรองรับภารกิจ และตอบสนองยุทธศาสตร์สถาบันได้ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้น ได้แก่ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Orientation)

2.1.2 การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Development) ได้แก่

2.1.2.1 การพัฒนาตามสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)

2.1.2.2 การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่งงาน (Functional and Technical Competency)

2.1.2.3 การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบริหาร (Leadership Competency/ Team Leader Competency)

2.2 การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 : หน้าที่ความรับผิดชอบ/แผนงานที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ 2 : สมรรถนะหลัก (Core Competency)

3. เสริมสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรในด้านต่างๆ ได้แก่ การธำรงรักษาบุคลากร ผ่านการดำเนินการปลูกฝังเอกลักษณ์สถาบัน (STIN) รวมถึงการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพการเงินการบริหารสวัสดิการต่างๆ สำหรับบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสถาบัน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

3.2 กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความรักสถาบันของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน

3.3 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบ

3.4 ดำเนินโครงการนำร่องจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับบุคลากรอันเนื่องจากการเกษียณอายุงานในแต่ละปี

3.5 ดำเนินกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัลทั้งภายในภายนอกสถาบัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับสถาบัน

3.6 ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นลำดับ

5.2 ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง และระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์

1.1 สถาบันมีแผนอัตรากำลังที่รองรับการเป็นสถาบันและสอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางการพัฒนาของสถาบัน

กลยุทธ์ ทบทวนอัตรากำลังเดิม และวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังใหม่เพื่อรองรับการเป็นสถาบัน

1.2 มีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่มุ่งใจผู้มีความรู้ความสามารถ เข้าสู่สถาบัน สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

กลยุทธ์ ทบทวนระบบการสรรหา คัดเลือกเดิม เพื่อจัดระบบและกลไกในการสรรหา คัดเลือกใหม่ เพิ่มแรงจูงใจในการเข้าสู่สถาบัน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์กรทุกระดับให้สามารถชั้นนำและขับเคลื่อนนโยบายของสถาบัน

เป้าประสงค์

2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ การสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น กลาง สูง และการอบรมด้านการบริหารอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

2.2 บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารเพื่อมีผู้สืบทอดทดแทนได้ (สายวิชาการ)

กลยุทธ์ การสนับสนุนบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์เข้ารับการอบรมเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นผู้บริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบสมรรถนะ และส่งเสริมความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากร

เป้าประสงค์

3.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. การจัดประชุม/อบรมภายในหน่วยงาน
2. การสนับสนุนงบประมาณในการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์

1. มีระบบพี่เลี้ยงในการสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ
2. มีเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพที่บุคลากรสามารถเลือกเติบโตได้ตามความเชี่ยวชาญ
3. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สนับสนุนและจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร

เป้าประสงค์

4.1 บุคลากรได้รับการส่งเสริมสุขภาพ

กลยุทธ์ จัดโครงการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร

4.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมต่างประเทศ

กลยุทธ์ จัดให้มีระบบกลไกสนับสนุนจริยธรรมของสถาบัน

5.3 การขับเคลื่อนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล

1. การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังสถาบัน ดังนี้

บุคลากรสายวิชาการ

1. การพิจารณาแผนการผลิตบัณฑิต ว่ามีเป้าหมายการผลิตบุคลากรทางการพยาบาล ทั้งในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษาในแต่ละปีการศึกษาเพื่อดูภาระงานที่เพิ่มขึ้น
2. การนำหลักสูตรมาคิดภาระงาน ต้องเป็นหลักสูตรที่ได้รับการรับรอง และอนุมัติจากสภาสถาบัน และสภาการพยาบาลแล้วรวมทั้งเป็นไปตามเป้าหมายแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน
3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังจะต้องพิจารณาถึงเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และคณะตามที่ ก.พ.อ. กำหนดและเกณฑ์สภาการพยาบาลทั้งในระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา
4. อัตรากำลังสายวิชาการ ต้องมีภาระงานไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง และนอกจากภาระงานสอน ควรมีภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการ มีงานวิจัย หรือตำรา/หนังสือ หรือบทความทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ หรือผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ๆ
5. การพิจารณาสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ หากในปัจจุบันยังมีคุณวุฒิไม่ถึงเกณฑ์ควรมีการวางแผนการพัฒนาทั้งปริญญาโทและปริญญาเอก โดยจะต้องไม่กระทบอัตรากำลังในแต่ละสาขาตามมาตรฐาน
6. การจัดทำแผนพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพอาจารย์ เพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่กำหนด
7. หากเป็นการสรรหาทดแทนอัตรากะชั้นหรืออัตรารว่าง ควรพิจารณาเป็นคุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ก.พ.อ. และสภาการพยาบาล

บุคลากรสายงานสนับสนุน

การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้แก่บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการทั้งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ และเชี่ยวชาญเฉพาะ และกลุ่มทั่วไป จำเป็นจะต้องคำนึงถึงภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยต้องมีการวิเคราะห์เพื่อปรับลดขั้นตอนการดำเนินงาน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ หรือมีการจ้างเหมาเอกชนมาดำเนินการแทน หรือยุบเลิกงานที่ไม่จำเป็น ยุบรวมหน่วยงานเพื่อลดกำลังคน มีการวางแผนการพัฒนาคน รวมทั้งเกี่ยกำลังคนเสียก่อน หากดำเนินการดังกล่าวแล้ว ยังมีอัตรากำลังไม่เพียงพอ และมีความต้องการ/ความจำเป็นในการขออัตรากำลังใหม่ ให้พิจารณาแนวทางการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. การกำหนดอัตรากำลังสำหรับหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่ ที่มีอัตรากำลังน้อยกว่าขั้นต่ำที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอัตรากำลังใหม่ให้เพียงพอ มิฉะนั้นจะทำให้การปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดไว้มีผลกระทบได้
2. กรณีมีการขยายงานเพิ่มขึ้น ต้องเป็นภารกิจที่ไม่อาจชะลอ หรือใช้เทคโนโลยีแทนได้ หรือจ้างเหมาเอกชนดำเนินการแทนได้
3. การกำหนดจำนวนตำแหน่งให้พิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระงาน ปริมาณงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ ในแต่ละหน่วยงาน การกำหนดจำนวนตำแหน่งจะต้องสอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยกำหนดให้ 1 ตำแหน่ง ต้องมีภาระงานไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงทำการ หรือ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 230 วันต่อปี ซึ่งมีหลักการคิดภาระงาน ดังนี้

- การคิดปริมาณงาน (คิดปริมาณงานรวมในรอบ 1 ปี หรือปริมาณงานรวมทั้งปีเฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี)
- กำหนดให้ 1 วันทำการ = 7 ชั่วโมงทำการ
- กำหนดให้ 1 คน ทำงาน = 230 วันต่อปี
- อัตรากำลังที่พึงมี (คน) = $\frac{\text{ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหมด (วัน)}}{230 \text{ (วัน)}}$

2. หลักการขออนุมัติอัตรากำลัง

เพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความเหมาะสมและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำ พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2560 ข้อ 11 และข้อ 52 ที่กำหนดให้บุคลากรสถาบันแต่ละประเภทในแต่ละส่วนงานให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะ ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงานเป็นสำคัญ หากสถาบันได้พิจารณาตรวจสอบการใช้ อัตรากำลังและวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วยังมีเหตุผลความจำเป็น เนื่องจากเป็นงานที่ต้องดำเนินการตาม นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน ถ้าไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดผลต่อเสียหายต่อสถาบัน ให้นำเสนอ คณะกรรมการบริหารสถาบัน และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาตามหลักการดังนี้

1. กรณีจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากเป็นงานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญและแผน ยุทธศาสตร์ของสถาบัน อาจพิจารณาขออนุมัติอัตรากำลังใหม่ได้ โดยหน่วยงานนั้นต้องมีอัตราร่างคงเหลืออยู่ หากเป็นตำแหน่งบุคลากรสายวิชาการควรเน้นระดับคุณวุฒิปริญญาเอก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความถนัดทางวิชาการในการปฏิบัติการที่สำคัญของสถาบันในการผลิตบัณฑิต ศึกษาวิจัย เพื่อการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และการพัฒนาองค์ความรู้ รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งและคุณภาพ วิชาการ

2. ภารกิจหลักที่มีความสำคัญและจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่หลักของสถาบัน ลักษณะงานมีความ ยุ่งยากซับซ้อน ต้องมีการสั่งสมความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในระยะยาว งานที่มีผลกระทบหรือความเสี่ยงต่อการ ดำเนินงานของหน่วยงาน อาจกำหนดกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนเพื่อช่วยให้ภารกิจหลักของสถาบันหรือ ภารกิจหลักของหน่วยงานนั้น ๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้ประโยชน์จากกำลังคนที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือเน้นด้านคุณภาพมากกว่าปริมาณ ซึ่งสำหรับหน่วยงานที่ปริมาณงานยังไม่มาก ไม่จำเป็นต้องจัดให้ครบทุกตำแหน่ง ทั้งนี้ ควรพิจารณากำหนดสัดส่วนของกำลังคนแต่ละประเภทให้เหมาะสม กับภารกิจและประเภทงานของหน่วยงาน

3. ให้หน่วยทรัพยากรบุคคลพิจารณาวางแผนบริหารจัดการต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยพิจารณาแหล่งงบประมาณ อัตราการเพิ่มของค่าใช้จ่ายบุคลากรโดยรวมในแต่ละปีและในระยะยาว กรณีที่ มีเหตุผลความจำเป็นเร่งด่วน และส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ หน่วยงานอาจพิจารณาขอ อนุมัติใช้เงินรายได้ของหน่วยงานเพื่อรองรับการบริหารจัดการได้

4. กรณีที่หน่วยงานมีตำแหน่งว่างเนื่องจากมีผู้เกษียณอายุ ขอให้หน่วยงานวิเคราะห์ปริมาณ และ คุณภาพงานก่อนนำเสนอขอตำแหน่งบรรจุทดแทน เพื่อให้มีการสรรหาบุคลากรให้ประเภท ความเชี่ยวชาญให้ เหมาะสมกับภาระงานในปัจจุบัน

5. กรณีที่มีภาวะขาดแคลนบุคลากร เมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังที่ควรจะมีแล้ว มีมากกว่า อัตรากำลังเดิม สถาบันสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

- ถ้าการขาดแคลนบุคลากรมีจำนวนน้อย อาจใช้บุคลากรปัจจุบันทดแทน โดยการทำงานล่วงเวลา (Overtime)
- ถ้าการขาดแคลนบุคลากรมีมาก ก็อาจจะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

2. การวางแผนการสรรหาและบริหารอัตรากำลัง

1. การสรรหาอาจารย์เชิงรุก เพื่อให้ได้อาจารย์มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ คุณสมบัติตามเกณฑ์สภาการพยาบาลมาปฏิบัติงานทางด้านการเรียนการสอนและการวิจัย โดยเร่งด่วนจากอัตราว่างและทดแทนการเกษียณอายุ โดยอาจจะประสานให้ทุนสำหรับพยาบาลที่กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโทหรือเอกในสถาบันการศึกษา

2. วางแผนการจ้างอาจารย์ที่จะเกษียณอายุ หรือต่ออายุหลังเกษียณล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ปี รวมสรรหาจากพยาบาลที่เกษียณอายุ แต่มีความรู้ความสามารถสูงและมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อจ้างชั่วคราว กรณีที่ยังไม่สามารถสรรหาทดแทนได้ เพื่อให้ได้ค่า FTES ตามที่กำหนดและอาจต้องกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ช่วยอาจารย์ให้เหมาะสมในแต่ละสาขาวิชา เนื่องจากต้องใช้เวลาในการพัฒนาคุณสมบัติอย่างน้อย 3-4 ปี

3. วางแผนร่วมกับฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เพื่อให้พยาบาลที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ของอาจารย์พยาบาลมาปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์พยาบาลพิเศษ เป็นผู้สอนภาคปฏิบัติ ตามอัตราส่วนของนักศึกษาที่จบไปปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น (พยาบาล 1 คน ต่อนักศึกษาที่จบไปปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น 8 คน)

4. ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อกำหนดค่าตอบแทน แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในสายงานของอาจารย์ โดยเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสามารถดึงดูดอาจารย์ใหม่ และรักษาอาจารย์ที่มีอยู่ได้ รวมทั้งปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การพัฒนาระบบอาจารย์ที่เลี้ยงสำหรับอาจารย์ใหม่

5. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของอาจารย์ รวมทั้งภาระงานที่รับผิดชอบ โดยมีแผนพัฒนาการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น แผนการอบรม หรือศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาให้อาจารย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา แผนการจัดทำผลงานเพื่อขอประเมินตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามแผนที่กำหนด

6. บุคลากรสายงานสนับสนุน หากมีตำแหน่งว่าง(เกษียณอายุ/ลาออก) หรือมีการขอเพิ่มอัตรากำลังให้ศึกษาวิเคราะห์กระบวนการ (Work process) และเวลาที่ใช้ (FTE: Full Time Equivalent) ในกรณีที่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นหรือเพิ่มหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ จะพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

3. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

1. การพัฒนาความรู้พื้นฐานเบื้องต้น

1) การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Orientation) เพื่อแนะนำให้บุคลากรใหม่ได้รู้จักกับสถาบัน ได้แก่ ประวัติความเป็นมา ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์สถาบัน อัตลักษณ์บัณฑิต รวมทั้งกฎระเบียบและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ฯลฯ ซึ่งบุคลากรใหม่ของสถาบันจะต้องได้รับการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

2) การให้ความรู้ ฝึกปฏิบัติด้านสาธารณสุข การปฐมพยาบาล และอภัย

3) การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ บุคลากรสถาบันจะต้องได้รับการพัฒนาภาษาอังกฤษ ซึ่งสถาบันให้ความสำคัญ โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับแผนสถาบันและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่บุคลากรต้องสอบผ่าน

2. การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Development)

1) การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นการหล่อหลอมให้บุคลากรสถาบันมีความรู้ ความเข้าใจในเอกลักษณ์ของสถาบัน มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันและเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร

2) การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่ง (Functional Competency) เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะเทคนิค วิธีการ วิทยาการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ตามตำแหน่งงาน ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจทำได้หลายแนวทาง เช่น การสอน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกจากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) การไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (Attachment Working) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) การจัดอบรมในองค์กร (In - House Training) หรือการส่งไปอบรม ณ หน่วยงานภายนอกที่จัดอบรมในเรื่องนั้นโดยเฉพาะ (Public Training) โดยการพัฒนาจำแนกตามประเภทบุคลากร 2 กลุ่ม ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ ให้พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในงานตามที่สถาบันกำหนด ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม โดยต้องมีการพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพ และการปฏิบัติการพยาบาล (Faculty practice)

2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นตรงตามสายงาน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อสนับสนุนพันธกิจด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและ/หรือภูมิปัญญาไทย

3. การพัฒนาสมรรถนะในการบริหาร (Managerial Competency) เป็นการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทั่วไป เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่มีศักยภาพ พร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร หรือบุคลากรสายบริหารที่พร้อมจะก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในระดับสูงขึ้น ให้มีศักยภาพที่เหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร

3. การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ

การส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ ให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอ โดยพัฒนาให้อาจารย์มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางสาขาวิชา และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการผลิตบัณฑิตอันสะท้อนจากวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

ทั้งนี้ การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการต้องเป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560 และข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2562

4. การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)

ตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน ด้านการเสริมสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้สถาบันให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรและ

จัดสิ่งสนับสนุนต่างๆ ได้แก่ สวัสดิการ ค่าตอบแทน ฯลฯ นั้น ในส่วนของการพัฒนาบุคลากร จะเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสถาบัน โดยสถาบันได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสถาบัน ดังนี้

1) บุคลากรสายวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่แสดงถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสูง และมีจรรยาบรรณทางวิชาการ ดังนั้นการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จึงพิจารณาจากความรู้ ความสามารถด้านการสอน ผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ที่แสดงถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในศาสตร์นั้น ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับอาจารย์ประจำ แบ่งเป็น

- ศาสตราจารย์
- รองศาสตราจารย์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ให้ดำเนินการตามข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยคุณสมบัติการแต่งตั้งและถอดถอนตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2560 และข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2561 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ แบ่งเป็น

- กลุ่มอำนวยการ มีตำแหน่งคือ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าหน่วย มีเส้นทางความก้าวหน้า ดังนี้
 - 1.1 เชี่ยวชาญพิเศษ
 - 1.2 เชี่ยวชาญ
 - 1.3 ชำนาญการพิเศษ
 - 1.4 ชำนาญการ
- กลุ่มวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ มีเส้นทางความก้าวหน้า ดังนี้
 - 1.1 เชี่ยวชาญพิเศษ
 - 1.2 เชี่ยวชาญ
 - 1.3 ชำนาญการพิเศษ
 - 1.4 ชำนาญการ
 - 1.5 ปฏิบัติการ

- กลุ่มทั่วไป (วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี) มีเส้นทางความก้าวหน้า ดังนี้
 - 1.1 ชำนาญงานพิเศษ
 - 1.2 ชำนาญงาน
 - 1.3 ปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้ดำเนินการตามที่
สถาบันกำหนด

6. โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนามูลากร)

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทยได้กำหนดนโยบายให้ส่วนงานต่างๆ ดำเนินโครงการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ด้านทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดโครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระดับสถาบันไว้ ดังนี้

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)		งบประมาณ	ระยะเวลาที่ คาดว่าจะ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
1.พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพการสรรหาอัตรากำลังใหม่มีความเพียงพอพร้อมใช้ (การบริหารทรัพยากรบุคคล)	1. การสรรหาอัตรากำลังใหม่มีความเพียงพอพร้อมใช้	ร้อยละของบุคลากรใหม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง	ร้อยละ	100	-	100,000	ต.ค.67-ก.ย.68	หน่วยทรัพยากรบุคคล
	2. การตอบสนองการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรสถาบันได้รับการตอบสนองการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	80	-	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ต.ค.67-ก.ย.68	หน่วยทรัพยากรบุคคล
	3. การจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราว	จำนวนการจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราว	คน	5	-	2,520,000	ต.ค.67-ก.ย.68	หน่วยทรัพยากรบุคคล
	4. การจ้างผู้ช่วยอาจารย์	จำนวนการจ้างผู้ช่วยอาจารย์	คน	9	-	2,277,720	ต.ค.67-ก.ย.68	หน่วยทรัพยากรบุคคล
	5. การดูแลสิทธิสวัสดิการของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับสิทธิสวัสดิการครบถ้วนตามที่ขอ	ร้อยละ	100	-	3,000,000	ต.ค.67-ก.ย.68	หน่วยทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)		งบประมาณ	ระยะเวลาที่ คาดว่าจะ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้นและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (การพัฒนาบุคลากร)	1. งานปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ	ร้อยละ	100	-	10,000	ธค.67 เมย.68 ส.ค.68	หน่วยทรัพยากรบุคคล
	2. งานอบรมด้านสาธารณสุข การปฐมพยาบาล และ อักศิกภัย	ร้อยละของบุคลากรสถาบัน ได้รับความรู้ การฝึกปฏิบัติ ด้านสาธารณสุข การปฐมพยาบาล และอักศิกภัย	ร้อยละ	80	-	100,000 (งบประมาณโครงการเตรียมความพร้อมศูนย์บริการพยาบาลสาธารณสุข)	กพ.68 พค.68 มิย.68	คณะทำงานศูนย์ ฝึกอบรมด้านสุขภาพใน งานสาธารณสุข คณะทำงานด้านอักศิกภัย และหน่วยบริหาร กายภาพและหออพัก
	3. งานส่งเสริมศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรสถาบันเพื่อความเป็นสากล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ ตามประกาศของสถาบัน*	-	-	-	ไม่ได้ใช้งบประมาณ (ใช้งบประมาณจากส่วนงานวิเทศสัมพันธ์)	ม.ค.-ส.ค.68	งานวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
	- สายวิชาการ		ร้อยละ	80	-		-	-
	- สายสนับสนุนวิชาการ		ร้อยละ	70	-		-	-
	4. โครงการพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนเชิงจริยศาสตร์	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา สมรรถนะทางจริยธรรม	ร้อยละ	85	-	100,000 (โครงการพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนเชิงจริยศาสตร์)	พ.ค.-มิ.ย.68 ก.ค.68	สำนักวิชาพยาบาล ศาสตร์

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)		งบประมาณ	ระยะเวลาที่ คาดว่าจะ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
	5. โครงการพัฒนาอาจารย์ ในการจัดการศึกษา เพื่อ ส่งเสริมสมรรถนะการ ทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับ การพัฒนา	ร้อยละ	80	-	50,000 (งบประมาณ โครงการพัฒนา อาจารย์ในการจัด การศึกษา เพื่อ ส่งเสริมสมรรถนะ การทำงานใน อนาคตของผู้เรียน)	ม.ค.-ส.ค.68	สำนักวิชาพยาบาล ศาสตร์
	6. โครงการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการเพื่อ ส่งเสริมสมรรถนะการ ทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการที่ ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	80	-	50,000 (งบประมาณ โครงการพัฒนา บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ เพื่อส่งเสริม สมรรถนะการ ทำงานในอนาคต ของผู้เรียน)	ม.ค.- มี.ย.68	สำนักงานสถาบัน หน่วยทรัพยากรบุคคล
	7. โครงการพัฒนาอาจารย์ ให้มีคุณภาพการจัดการ เรียนการสอนตามเกณฑ์ มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ ThailandPSF /UKPSF	ร้อยละของอาจารย์ให้มี คุณภาพการจัดการเรียน การสอนตามเกณฑ์ มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ ThailandPSF /UKPSF	ร้อยละ	3	-	1000,000 (งบประมาณโครงการ พัฒนาอาจารย์ให้มี คุณภาพการจัดการ เรียนการสอนตาม เกณฑ์มาตรฐาน คุณภาพอาจารย์ (UKPSF))	ตค.67- กย.68	สำนักวิชาพยาบาล ศาสตร์

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)		งบประมาณ	ระยะเวลาที่ คาดว่าจะ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
3. พัฒนาสถาบันให้เป็น องค์กรแห่งความสุขและ บุคลากรมีสุขภาวะที่ดี (Happy and healthy workplace) และส่งเสริม ให้บุคลากรและนักศึกษา เข้าใจในคุณค่า และเกิด ความภาคภูมิใจในภูมิ ปัญญาไทย วัฒนธรรม ไทย และน้อมนำปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	1. โครงการสานสัมพันธ์ สร้างความผูกพันกับองค์กร	คะแนนเฉลี่ยความยึดมั่น ผูกพันของบุคลากรต่อ สถาบัน*	คะแนน	4.00	-	900,000	พ.ค.- มิ.ย.68	คณะกรรมการพัฒนา บุคลากร หน่วยทรัพยากรบุคคล
	2. โครงการส่งเสริมบุคลากร ให้มีความสุขและสุขภาวะที่ ดีอย่างยั่งยืน	ค่าเฉลี่ยความสุขของ บุคลากรและนักศึกษา*	คะแนน	4.00	-	200,000 (งบประมาณ โครงการส่งเสริม บุคลากรให้มี ความสุขและสุข ภาวะที่ดีอย่าง ยั่งยืน)	ม.ค-มิ.ย.68	ฝ่ายพัฒนานักศึกษา ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
		ร้อยละของบุคลากรที่มีสุข ภาวะที่ดี*	ร้อยละ	70	-			
	3. โครงการพัฒนา สมรรถนะบุคลากรสาย วิชาการและบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ ที่ตรงตามสายงาน (อบรมภายนอก+ภายใน)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาสมรรถนะตรง ตามสายงานอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี	ร้อยละ	100	-	3,500,000	ม.ค- ส.ค.68	คณะกรรมการพัฒนา บุคลากร หน่วยทรัพยากรบุคคล
	4. โครงการพัฒนา สมรรถนะด้านการบริหาร	ร้อยละของบุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งบริหารได้รับการ พัฒนาสมรรถนะด้านการ บริหาร	ร้อยละ	80	-	200,000	ม.ค.- มีค.68	คณะกรรมการพัฒนา บุคลากร หน่วยทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)		งบประมาณ	ระยะเวลาที่ คาดว่าจะ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
	5. โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญของอาจารย์ (Faculty Practice)	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญ มากกว่าหรือเท่ากับ 80 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา*	ร้อยละ	100	-	200,000 (งบประมาณสำนัก วิชาพยาบาล ศาสตร์)	ต.ค 67-ก.ย.68	สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ ศูนย์บริการการพยาบาล
	6. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การผลิตผลงานวิชาการ และเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ หรือผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ๆ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาศักยภาพการวิจัย นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	70	-	500,000 (งบประมาณ โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย) 300,000 งานส่งเสริมการเขียนตำรา	ธ.ค. 67-ก.ค. 68	ศูนย์วิจัยและนวัตกรรม สำนักวิชาพยาบาล ศาสตร์ ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
	7. โครงการส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในสถาบัน (โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม)	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินบรรยากาศจริยธรรมของสถาบัน*	คะแนน	4	-	40,000 (งบประมาณ โครงการส่งเสริม บรรยากาศ จริยธรรมใน สถาบัน)	ก.พ.-มิ.ย.68	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร หน่วยทรัพยากรบุคคล
		คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร*	คะแนน	4	-			

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)		งบประมาณ	ระยะเวลาที่ คาดว่าจะ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
	8. โครงการส่งเสริมการนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต	ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้*	ร้อยละ	85	-	100,000 (งบประมาณโครงการส่งเสริมการนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต)	ก.พ.-ก.ค.68	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ฝ่ายพัฒนานักศึกษา หน่วยทรัพยากรบุคคล
4. มีระบบพัฒนาบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (Career Path)	1. งานพัฒนาคุณวุฒิของอาจารย์	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก*	ร้อยละ	40	-	3,000,000	ต.ค.67-ก.ย.68	สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ หน่วยทรัพยากรบุคคล
	2. งานพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ(อาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น) ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ*	จำนวน	8	-	งบดำเนินการของสำนักวิชา	ต.ค.67-ก.ย.68	สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ หน่วยทรัพยากรบุคคล
	3. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (Career Path)	จำนวนบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพิจารณาปรับระดับสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	คน	5	-	100,000 (งบประมาณโครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (Career Path))	ก.พ.-ก.ค.67	สำนักงานสถาบัน หน่วยทรัพยากรบุคคล

