



STIN

รายงานสรุปผลการดำเนินงานตาม
แผนการพัฒนานาบุคลากร ประจำปี 2567

คณะกรรมการพัฒนานาบุคลากร สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

คำนำ

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เป็นหน่วยงานที่ตระหนักถึงสำคัญของการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรและมีนโยบายพัฒนาบุคลากร และองค์กรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งให้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามสมรรถนะหลัก ของสถาบันและสมรรถนะตาม ตำแหน่งงาน อันจะส่งผลให้สถาบันมีบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถผลิตผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะส่งผลให้สถาบันมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามหลักการ และภารกิจของสถาบัน

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเป็นแนวในการพัฒนาบุคลากรสถาบัน ให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้สถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมายตามที่สถาบันได้กำหนดไว้ เพื่อสร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี และมีความผูกพันกับสถาบัน รวมทั้งสร้างและพัฒนาผู้บริหาร หัวหน้างาน ให้มีความรู้ และความคิดทันสมัย มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่น และมีจิตสำนึกที่ดี

ทั้งนี้ สรุปแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ได้ผ่านมติคณะกรรมการบริหารสถาบัน ครั้งที่ 11/2567 เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567 และผ่านมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 11/2567 เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	1
โครงสร้างองค์กรและการบริหาร สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	3
ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาสถาบัน ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2569 และแผนปฏิบัติการสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	4
ส่วนที่ 2 การประเมินผลแผนพัฒนาสถาบัน ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2569 และแผนปฏิบัติการสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ระดับผลการดำเนินการ)	6Error! Bookmark not defined.
ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ปีงบประมาณ 2567	9
ภาคผนวก	20

บทนำ

ปรัชญา

“บุคลากรทางการแพทย์เป็นกลไกสำคัญในการสร้างสุขภาวะให้แก่เพื่อนมนุษย์ และเป็นที่พึ่งของสังคม”

ปณิธาน

“มุ่งมั่นการจัดการศึกษาพยาบาลชั้นสูง เพื่อผลิตบุคลากรทางการแพทย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพในการทำคุณประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์ กอปรด้วยคุณธรรม และสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม”

วิสัยทัศน์ 10 ปี (พ.ศ. 2561-2570)

“สถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นสูงที่มีผลผลิตทางวิชาการ นวัตกรรม ที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้เป็นนักปฏิบัติเชิงรุก (Proactive practitioner) บนพื้นฐานมนุษยธรรม (Humanity) โดดเด่นด้านผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบสาธารณภัย”

วิสัยทัศน์ 4 ปี (พ.ศ. 2566 – 2569)

“สถาบันการพยาบาลคุณธรรม ชื่อนำในเอเชีย ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะการทำงานในอนาคต สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสังคม”

Visionary Goal

“Top 20 Asia University (U-multirank by Nursing Subject) by 2026”

ค่านิยม

“เป็นที่พึ่งของสังคม นิยมการพัฒนา ศรัทธามนุษยธรรม ก้าวนำด้านการพยาบาล”

สมรรถนะหลัก

“มีความรอบรู้และดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบสาธารณภัย ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”

พันธกิจ (Missions)

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

เอกลักษณ์สถาบัน

“เป็นที่พึ่งของสังคม นิยมการพัฒนา ศรัทธามนุษยธรรม ก้าวนำด้านการพยาบาล”

S: Society's anchor	เป็นที่พึ่งของสังคม (พัฒนาความเข้มแข็งด้านสุขภาพให้กับผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบภัย ประชาชน และสังคมพหุวัฒนธรรม)
T: Talent development	นิยมการพัฒนา (พัฒนาตนเอง ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สร้างองค์ความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของสังคม)
I: Integrity for humanity	ศรัทธามนุษยธรรม (รับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานด้านมนุษยธรรม ซื่อสัตย์ เสียสละ และดำรงชีวิตแบบพอเพียง)
N: Nursing leaders	ก้าวหน้าด้านการพยาบาล (เป็นผู้มีทักษะการดูแลแบบมืออาชีพแก่ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบภัย โดยร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ)

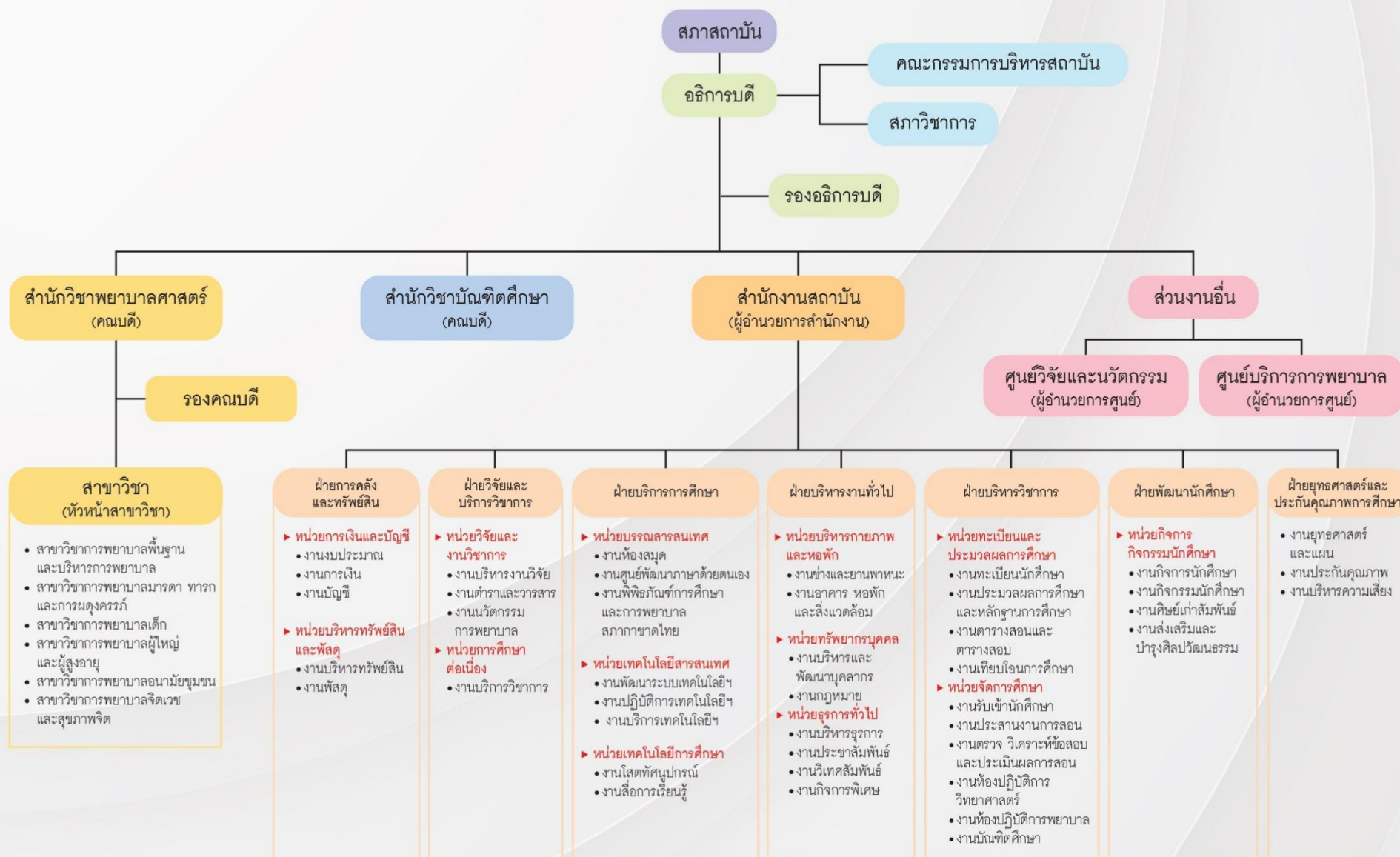
อัตลักษณ์บัณฑิต

“มีจิตอาสา พัฒนาก้าวไกล หัวใจคุณธรรม นำการพยาบาล”

S: Service mind	มีจิตอาสา (จิตที่ให้ และกระทำความดีด้วยความสมัครใจในการดูแลช่วยเหลือผู้อื่น ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบภัย ประชาชน และสังคมพหุวัฒนธรรม)
T: Talent development	พัฒนาก้าวไกล (พัฒนาตนเอง มีความรอบรู้ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต)
I: Integrity of heart	หัวใจคุณธรรม (ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานด้านมนุษยธรรม และดำรงชีวิตแบบพอเพียง)
N: Nursing leaders	นำการพัฒนา (ปฏิบัติการพยาบาลได้มาตรฐานวิชาชีพ สามารถดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยได้อย่างมืออาชีพ)

โครงสร้างองค์กรและการบริหาร

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย



ส่วนที่ 1 ตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาสถาบัน ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2569 และแผนปฏิบัติการสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตามแผนพัฒนาสถาบัน ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2569 แผนปฏิบัติการสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้กำหนดแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ในยุทธศาสตร์ที่ 1 และยุทธศาสตร์ที่ 4 ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างบัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะการทำงานในอนาคตและมีคุณลักษณะ STIN

เป้าประสงค์ 1.2 บัณฑิตพยาบาลมีสมรรถนะการทำงานในอนาคตและมีคุณลักษณะ STIN

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1.2 เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพและสมรรถนะการทำงานในอนาคตระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ 4.1 สถาบันเป็นองค์กรแห่งการเป็นเลิศและบริหารจัดการแบบยั่งยืนด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ 4.2 บุคลากรและนักศึกษามีความสุขและสุขภาวะที่ดี และดำรงชีวิตแบบพอเพียง

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย							
		2566		2567		2568		2569	
		แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล
ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์									
1. คะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรต่อสถาบัน	คะแนนเฉลี่ย	4	4.26	4	3.87	4	-	4	-
2. ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	ร้อยละ	80	93.86	80	93.86	85	-	85	-
ตัวชี้วัดของโครงการ									
1. ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากร	คะแนนเฉลี่ย	4	3.43	4	3.14	4	-	4	-
2. ร้อยละของบุคลากรที่มีสุขภาวะที่ดี	ร้อยละ	60	-	65	47.55	70	-	75	-
3. ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	ร้อยละ	70	93.86	70	93.86	70	-	70	-
4. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ	ร้อยละ	80	80.90	80	83.50	80	-	80	-
5. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ	ร้อยละ	70	79.49	70	84.52	70	-	70	-

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย							
		2566		2567		2568		2569	
		แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล
6. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนพันธกิจ / จุดเน้นของสถาบัน	ร้อยละ	100	95.43	100	100	100	-	100	-
7. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ (UKPSF) ระดับ 2	ร้อยละ	-	-	2	0	3	-	4	-
8. คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินพฤติกรรมจรรยาบรรณของบุคลากรในองค์กร	คะแนนเฉลี่ย	4	4.43	4	4.58	4	-	4	-
9. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละ	70	41.11	80	92.94	90	-	100	-
10. ร้อยละของสายสนับสนุนวิชาการที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละ	70	53.53	80	71.76	90	-	100	-

ส่วนที่ 2 การประเมินผลแผนพัฒนาสถาบัน ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2569 และแผนแผนปฏิบัติการสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
(ระดับผลการดำเนินการ)

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการดำเนินการตามโครงการ/แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีจำนวน 18 ตัวชี้วัด

บรรลุ 10 ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ 8 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผล	หมายเหตุ
1. คะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรต่อสถาบัน	คะแนนเฉลี่ย	4	3.87 ไม่บรรลุ	จากการตอบแบบประเมิน
2. ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	ร้อยละ	80	93.86 บรรลุ	จากการตอบแบบประเมิน
3. ร้อยละของการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแผนงาน	ร้อยละ	80	82.75 บรรลุ	มี 29 กิจกรรม/โครงการ จัดได้ 24 กิจกรรม/โครงการ จัดไม่ได้ 5 กิจกรรมโครงการ ด้วยวิทยาการติดภารกิจและช่วงเวลาที่วางแผนมีการปรับเปลี่ยน (ไม่ได้นับของงานวิจัย)
4. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร	ร้อยละ	80	94.44 บรรลุ	(ผู้บริหาร 36 คน ได้รับการอบรม 34 คน)
5. ร้อยละของบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะตรงตามสายงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	ร้อยละ	100	98.82 ไม่บรรลุ	มีบุคลากร จำนวน 1 คน ไม่ได้เข้ารับการพัฒนาจากการเจ็บป่วย
6. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ร้อยละ	100	100 บรรลุ	บุคลากรสถาบันสายวิชาการทุกคนได้รับการพัฒนา ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ไม่รวมบุคลากรที่ลาศึกษายังไม่กลับมาปฏิบัติงาน)
7. ร้อยละของบุคลากรสถาบันสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง/ปี	ร้อยละ	100	100 บรรลุ	บุคลากรสถาบันสายวิชาการทุกคน ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง/ปี (ไม่รวมบุคลากรที่ลาศึกษายังไม่กลับมาปฏิบัติงาน)

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผล	หมายเหตุ
8. ร้อยละของบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง/ปี	ร้อยละ	100	99.10 ไม่บรรลุ	มีบุคลากรจำนวน 1 รายมีชั่วโมงการอบรมไม่ครบ 10 ชั่วโมง/ปี
9. ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากร	คะแนนเฉลี่ย	4	3.14 ไม่บรรลุ	จากการตอบแบบประเมิน
10. ร้อยละของบุคลากรที่มีสุขภาวะที่ดี	ร้อยละ	65	47.55 ไม่บรรลุ	จากการตอบแบบประเมิน
11. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ	ร้อยละ	80	83.50 บรรลุ	-จากการจัดอบรมพัฒนาภาษาอังกฤษทั้งการออนไลน์ (Voxy) และออนไลน์ และการทำแบบทดสอบ - โครงการแลกเปลี่ยนต่างประเทศ และเปลี่ยนอาจารย์ระยะสั้น ณ สหพันธ์รัฐสาธารณรัฐเยอรมนี จำนวน 2 รุ่น ในวันที่ 15 มิถุนายน – 14 กรกฎาคม 2567
12. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ	ร้อยละ	70	84.52 บรรลุ	จากการจัดอบรมพัฒนาภาษาอังกฤษทั้งการออนไลน์ (Voxy) และออนไลน์ และการทำแบบทดสอบ
13. คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร	คะแนนเฉลี่ย	3.75	4.58 บรรลุ	พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรสถาบันสายวิชาการ 4.73 พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 4.43
14. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละ	80	92.94 บรรลุ	นับจากจำนวนบุคลากรที่เข้าอบรม การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้
15. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละ	80	71.76 ไม่บรรลุ	บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ ได้เข้าร่วมอบรม แนวนโยบายความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ การใช้ AI ใน การปฏิบัติงาน การใช้ VR

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผล	หมายเหตุ
16. ร้อยละอาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	60	46.66 ไม่บรรลุ	ณ 30 กันยายน 2567 ปัจจุบันมีอาจารย์ที่มีตำแหน่ง รศ. 1 คน ผศ. 41 คน อ. 52 คน ผชอ. 16 คน (อาจารย์ครบเกณฑ์เลื่อนระดับ รศ.=16 ผศ.=38 อาจารย์ที่ยังไม่ครบเกณฑ์เลื่อนระดับ รศ.=25 ผศ.=15)
17. จำนวนบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการได้รับการพิจารณาปรับระดับสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวน	5	0 ไม่บรรลุ	มีผู้เสนอผลงานเข้าสู่กระบวนการ และอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินระดับส่วนงานจำนวน 5 คน
18. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนพันธกิจ / จุดเน้นของสถาบัน	ร้อยละ	100	100 บรรลุ	บุคลากรสถาบันทุกคน ได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาการ และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนพันธกิจ / จุดเน้นของสถาบัน

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ปีงบประมาณ 2567

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2567		ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้นและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	1. งานปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของบุคลากรใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ	ร้อยละ	100	100	ร้อยละ 100 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สถาบันมีการบรรจุบุคลากรใหม่จำนวน 46 อัตรา ได้รับการปฐมนิเทศแล้วจำนวน 46 อัตรา ดังนี้ มีการดำเนินการจัดการปฐมนิเทศทั้งของบุคลากรใหม่ และอาจารย์ใหม่ มีรายละเอียด ดังนี้ 1. วันที่ 14 – 15 ธันวาคม 2567 - ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ รุ่นที่ 4 จำนวน 8 ราย - ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ รุ่นที่ 4 จำนวน 4 ราย 2. วันที่ 24 – 25 พฤษภาคม 2567 - ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ รุ่นที่ 5 จำนวน 13 ราย - ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ รุ่นที่ 5 จำนวน 15 ราย 3. วันที่ 25 กันยายน 2567 - ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ รุ่นที่ 6 จำนวน 4 ราย - ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ รุ่นที่ 5 จำนวน 2 ราย	6,240 12,960 1,350	หน่วยทรัพยากรบุคคล (การกำหนดจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้มีการดำเนินการในตลอดปีงบประมาณ และครั้งสุดท้ายที่จัดให้จัดภายใน 30 สิงหาคมของปีงบประมาณนั้น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมมากที่สุด)
	2. งานอบรมด้านสาธารณสุข การปฐมพยาบาล และ อคคีภัย	ร้อยละของบุคลากรสถาบันได้รับความรู้ การฝึกปฏิบัติด้านสาธารณสุข การปฐมพยาบาล และ อคคีภัย	ร้อยละ	100		มีการจัดอบรมเรื่องการเตรียมพร้อมรับสาธารณภัย สำหรับบุคลากรและลูกจ้าง โดยศูนย์ฝึกอบรมในงานด้านสาธารณสุข สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย จำนวนทั้งสิ้น 2 รุ่น คือ รุ่นที่ 1 วันที่ 6 มิถุนายน 2567 และ รุ่นที่ 2 วันที่ 12 มิถุนายน 2567 มีจำนวนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 106 คน	58,244 (งบประมาณ คณะทำงานศูนย์ฝึกอบรมด้านสุขภาพในงานสาธารณสุขภัย)	คณะทำงานศูนย์ฝึกอบรมด้านสุขภาพในงานสาธารณสุขภัย คณะทำงานด้าน อคคีภัยและหน่วย

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2567		ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
								บริหารกายภาพและหอพัก
	3. งานส่งเสริมศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรสถาบันเพื่อความเป็นสากล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ ตามประกาศของสถาบัน*					ทั้งหมด 506,806.50	งานวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
	- สายวิชาการ		ร้อยละ	80	83.50	- ดำเนินการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากรผ่านระบบ Voxy จำนวน 2 รอบ (ตั้งแต่ ม.ค- มิ.ย. 2567) - โครงการแลกเปลี่ยนต่างประเทศ และเปลี่ยนอาจารย์ระยะสั้น ณ สหพันธ์รัฐสภาธรรมรัฐเยอรมนี จำนวน 2 รุ่น ในวันที่ 15 มิถุนายน – 14 กรกฎาคม 2567		
	- สายสนับสนุนวิชาการ		ร้อยละ	70	84.52	มีการดำเนินการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากรผ่านระบบ Voxy จำนวน 2 รอบ(ตั้งแต่ ม.ค- มิ.ย.2567)		
	4. โครงการพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนเชิงจริยศาสตร์	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	80	92.94	บุคลากรสถาบันสายวิชาการได้รับการพัฒนาจำนวน 79 คน (จากจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำนวน 85 คน) โดยมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนด้านจริยธรรมการประยุกต์ใช้บรรลุมผล โดยมีการจัดกิจกรรมจำนวน 2 รุ่นคือ รุ่นที่ 1 จัดกิจกรรมวันที่ 20 มิถุนายน 2567 มีผู้เข้าอบรมจำนวน 39 คน	11,696	สำนักวิทยพยาบาลศาสตร์

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2567		ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
						รุ่นที่ 2 จัดกิจกรรมวันที่ 3 กรกฎาคม 2567 มีผู้เข้าร่วมจำนวน 40 คน		
	5. โครงการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	80	92.94	บุคลากรสถาบันสายวิชาการจำนวน 79 คน (รวมผู้บริหารที่อยู่ในสาขาวิชา จำนวน 10 คน) เข้าร่วมการบรรยายเรื่อง การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ วันที่ 5 กรกฎาคม 2567	ไม่ได้ใช้งบประมาณ (ใช้งบประมาณร่วมกับงบประมาณหลักสูตร)	สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์
	6. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	80	71.76	บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ ได้เข้าร่วมอบรมแนวนโยบายความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยี (อบรม 23 ก.พ.2567) อบรมการใช้ VR การใช้ AI ในการปฏิบัติงาน เช่น Canva (อบรม 9 พ.ค. 2567)	9,900	สำนักงานสถาบัน หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริการการศึกษา

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2567		ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
	7. อาจารย์ให้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ (UKPSF)	ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ (UKPSF)	ร้อยละ	2	0	-ดำเนินการจัดการอบรมจำนวน 2 ครั้ง วันที่ 22 มกราคม 2567 เรื่อง การพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ (UKPSF) มีผู้เข้าร่วมจำนวน 31 คน วันที่ 16 กรกฎาคม 2567 เรื่อง การเขียนผลงานอย่างไรให้ผ่านการรับรองตามกรอบมาตรฐาน UKPSF มีผู้เข้าร่วมจำนวน 46 คน	7,445	สำนักงานสถาบัน หน่วยทรัพยากรบุคคล
2. พัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและบุคลากรมีสุขภาวะที่ดี (Happy and healthy workplace) และส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาเข้าใจในคุณค่า และเกิดความภาคภูมิใจในภูมิปัญญาไทย วัฒนธรรมไทย และน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	1. โครงการสานสัมพันธ์สร้างความผูกพันกับองค์กร	คะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรต่อสถาบัน	คะแนน	4.00	3.14	- ดำเนินการจัดสัมมนาบุคลากร STIN ร่วมใจไปด้วยกัน ไปได้ไกล ในวันที่ 21-22 มิถุนายน 2567 ผู้เข้าร่วมจำนวน 135 คน	629,383.50	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร หน่วยทรัพยากรบุคคล
	2. โครงการส่งเสริมบุคลากรให้มีความสุขและสุขภาวะที่ดีอย่างยั่งยืน	จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ***	กิจกรรม	3	3	มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 3 กิจกรรม ดังนี้ 1. จัดกิจกรรม Sport Day ทุกวันพุธ เวลา 15.30 น. ตั้งแต่เดือน พ.ย.2566- ก.ค.2567 โคนมีครูสอนแอโรบิค เข้ามาสอนจำนวน 9 ครั้งและออกกำลังกายประเภทอื่น ๆ โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวนทั้งสิ้น 369 คน (นับซ้ำ) 2. การอบรมเรื่อง การดูแลสุขภาพ เรื่องกินอย่างไรห่างไกลโรค วันที่ 5 เม.ย. 2567 มีผู้เข้าร่วมจำนวน 25 คน	181,777.06 (งบประมาณโครงการส่งเสริมสุขภาพ)	ฝ่ายพัฒนานักศึกษา ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2567		ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
						3. STIN ชวนพิศ พิชิตเดิน-วิ่งปีที่ 4 จัดระหว่าง 16 มิถุนายน ถึง 31 สิงหาคม 2567 โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทเดี่ยว และประเภททีม มีผู้ร่วมกิจกรรม 146 คน เป็นบุคลากร 53 คน (ใช้งบประมาณ 227,868.06 บาท ร่วมกับกิจกรรม Sport Day) 4. จัดเตรียมห้องคาราโอเกะให้พร้อมใช้งาน 5.บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีจำนวน 136 คน		
		ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรและนักศึกษา*	คะแนน	4.00	3.14	บุคลากรตอบแบบประเมินในเดือน ก.ค.2567		
		ร้อยละของบุคลากรที่มีสุขภาพที่ดี*	ร้อยละ	60	47.55	บุคลากรตอบแบบประเมินในเดือน ก.ค.2567		
	3. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ตรงตามสายงาน (อบรมภายนอก+ภายใน)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตรงตามสายงานอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี	ร้อยละ	100	100	บุคลากรสถาบัน ได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาการ และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนพันธกิจ / จุดเน้นของสถาบัน ทั้งการอบรมภายในและอบรมภายนอกสถาบัน (ระยะเวลาในการพัฒนาตลอดปีงบประมาณ 2567)	652,788	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรหน่วยทรัพยากรบุคคล
	4. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร	ร้อยละของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหาร ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	80	86.49 บรรลุ	ผู้บริหาร 37 ตำแหน่ง เข้าร่วมการอบรมสัมมนาผู้บริหารสถาบัน ณ ชูชัยบุรี ศรีอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ในวันที่ 20 – 21 มกราคม 2567 จำนวน 32 คน	160,550	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรหน่วยทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2567		ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
		สมรรถนะด้านการบริหาร						
	5. โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญของอาจารย์ (Faculty Practice)	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญมากกว่าหรือเท่ากับ 80 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา*	ร้อยละ	100	100	-บุคลากรสายวิชาการทุกคนที่ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญ มากกว่าหรือเท่ากับ 80 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา โดยพัฒนาความเชี่ยวชาญในโรงพยาบาล สถานีกาชาด โรงเรียน และชุมชน (ระยะเวลาในการพัฒนาตลอดปีงบประมาณ 2567)	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ (ใช้ งบประมาณจากสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์)	สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ ศูนย์บริการการพยาบาล
	6. 6. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาศักยภาพการวิจัย นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	70	80.72	- บุคลากรเข้าร่วมโครงการสนับสนุนอุดหนุนงานวิจัยเพื่อส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 3 โครงการ ได้แก่ 1. การพัฒนาแบบจำลองสายสะดือทารกแรกเกิดพร้อมระบบควบคุมการไหลเวียนเลือดสำหรับการฝึกหัดและตัดสายสะดือด้วยถาดการฉีดยาลองเหมือนจริง (ผศ.ดร.นาริรัตน์ บุญเนตร เป็นผู้ร่วมโครงการ) ทุนวิจัย 400,000 บาท 2. การพัฒนาและศึกษาประสิทธิภาพของวัสดุต้นแบบสำหรับการตัดและการเย็บซ่อมแซม แผลฝีเย็บ (ผศ.ดร.พรพิมล อาภากุล เป็นผู้ร่วมโครงการ) ทุนวิจัย 400,000 บาท 3. การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันสำหรับการดูแลทารกคลอดก่อนกำหนด (อ.เนตรสุมล จตุรจรรยาเลิศ , ผศ.ดร.นาริรัตน์ บุญเนตร , อ.สุชาดา เตชะวาทกุล เป็นผู้ร่วมโครงการ) ทุนวิจัย 324,000 บาท	41,010.65 ได้รับ งบประมาณจาก วช. จำนวน 550,000 บาท	ศูนย์วิจัยและนวัตกรรม ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2567		ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
						โดยสถาบันร่วมให้ทุนร้อยละ 50 ทุกโครงการ (ระยะเวลาในการพัฒนาตลอดปีงบประมาณ 2567) - บุคลากรสถาบันได้รับทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก ดังนี้ 1.การพัฒนาและศึกษาประสิทธิภาพของนวัตกรรมเทคโนโลยีหุ่นจำลองการตรวจภายในเพื่อการ ประเมินความก้าวหน้าของการคลอด (ทุนสกว. ปีงบประมาณ 2567 จำนวน 380,บาท 000) 2. การพัฒนาระบบการพยาบาลทางไกล tele-nursing สำหรับผู้ดูแลและผู้ป่วยผู้ป่วยโรคเรื้อรังติด เติงในชุมชนเมือง (ทุนสกว. ปีงบประมาณ 2567 จำนวน 270,000 บาท) - จัดกิจกรรม“เทคนิคการเขียนเสนอโครงการวิจัยด้านการพยาบาลอย่างไรให้ สามารถ พิชิตทุนภายนอก” วันที่ 26 – 27 ธันวาคม 2566 ผู้เข้าร่วม 50 คน - จัดอบรมนักวิจัยรุ่นใหม่ (ลูกไก่) รุ่น 1 ระหว่างวันที่ 24 – 28 มิถุนายน 2567 มีผู้เข้ารับการอบรมและผ่านการประเมิน 56 คน - จัดการความรู้การวิจัยและถ่ายทอดเพื่อการใช้ประโยชน์ (KM) 20–21 กรกฎาคม 2567 (สรุปเข้าร่วม 67 คน จาก 83 คน(ร่วมผู้บริหาร ไม่นับคนลาศึกษา คิดเป็น 80.72%)		

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2567		ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
	7. โครงการส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในสถาบัน (โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม)	คะแนนเฉลี่ยผล การประเมิน พฤติกรรม จริยธรรมของ บุคลากรใน องค์กร*	คะแนน	3.75	4.58	สถาบันส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมให้กับบุคลากรสถาบันโดยมีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่อง พฤติกรรมเสี่ยงการทุจริตเพื่อสร้างความเข้าใจ และตระหนักถึงพฤติกรรมที่ส่อไปในทางประพฤติมิชอบ เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา โดยนายสมชายงามวงศ์ชน เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2567 เวลา 14.00 -16.00 น. จัดทำประชาสัมพันธ์จริยธรรมของบุคลากรนักศึกษา -จัดกิจกรรมการชื่นชมระหว่างบุคลากรด้วยกันในกิจกรรมSTIN คุณค่าความดีที่น่าชื่นชม โดยบุคลากรสามารถเขียนชื่นชมเพื่อนบุคลากรในการทำความดีที่ไม่ใช่การปฏิบัติตามหน้าที่ปกติของตนเองที่รับผิดชอบ แต่เป็นความดีที่ปฏิบัติอื่นที่เหนือความคาดหมาย หรือการช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น และจัดกิจกรรม เรื่องเล่าความดีของเพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน หรือ สถาบัน โดยส่งข้อมูลและไปชื่นชมที่หน่วยทรัพยากรบุคคล โดยบุคลากรส่งเรื่องเล่าความดี 81 เรื่อง มีบุคลากรได้รับการชื่นชม 41 คน (จัดตลอดปีงบประมาณ 2567) -ผลประเมินบรรยากาศจริยธรรมในสถาบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 (ประเมินในเดือน ก.ค. 2567) -ผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรสถาบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.58 (ประเมินในเดือน ก.ค. 2567)	5,000 (งานพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรสถาบัน)	คณะกรรมการ พัฒนาบุคลากร หน่วยทรัพยากร บุคคล

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2567		ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
	8. โครงการส่งเสริมการนำหลักของปรัชญาศรีสุทธีกิจพอเพียงไปใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต	ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้*	ร้อยละ	70	93.86 บรรลุ	บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเรื่อง คนรุ่นใหม่ รู้ทัน cyber ทางการเงินจำนวน 2 รุ่น และจัดกิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียง 1 ครั้ง ในเดือน เมย.-พ.ค. 2567 และส่งแบบประเมินให้บุคลากรตอบแบบประเมินด้วยตนเอง ในเดือนก.ค.2567	42,263	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรฝ่ายพัฒนานักศึกษาหน่วยทรัพยากรบุคคล
3. มีระบบพัฒนาบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (Career Path)	1. งานพัฒนาคุณวุฒิของอาจารย์	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิตะดับปริญญาเอก*	ร้อยละ	40	34.44	บุคลากรสถาบันสายวิชาการมีคุณวุฒิตะดับปริญญาเอกจำนวน 31 คน จากบุคลากรสถาบันสายวิชาการทั้งสิ้น 90 คน (รวมผู้ที่อยู่ระหว่างลาศึกษาและผู้บริหารไม่นับคณบดีบัณฑิต) (ระยะเวลาในการพัฒนาตลอดปีงบประมาณ 2567)	เบิกจ่ายใน เงินทุน การศึกษา ของ สภาอากาศ ไทย	สำนักวิทยพยาบาล ศาสตร์ หน่วยทรัพยากร บุคคล
	2. งานพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ*	ร้อยละ	60	46.66	บุคลากรสถาบันสายวิชาการ 90 คน (รวมผู้ที่อยู่ระหว่างลาศึกษาและรวมผู้บริหารที่ ไม่นับ ผช.อาจารย์) มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 41 คน และรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 42 คน (ระยะเวลาในการพัฒนาตลอดปีงบประมาณ 2567)	-ไม่ได้ใช้ งบประมาณ และบาง ส่วนรวมใน งบการ พัฒนา บุคลากร	สำนักวิทยพยาบาล ศาสตร์ หน่วย ทรัพยากรบุคคล
	3. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (Career Path)	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการประเมินผลงานสู่ระดับที่สูงขึ้น*	คน	5	0	-มีผู้เสนอผลงานเข้าสู่กระบวนการ และอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินระดับส่วนงานจำนวน 5 คน ทั้งนี้สถาบันได้มีการดำเนินกิจกรรมการอบรม จำนวน 3 ครั้ง วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567 เรื่อง การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนคู่มือ	21,319.39 (งานส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากร Career Path 25,000 บาท)	หน่วยทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2567		ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
						การปฏิบัติงาน เพื่อเสนอขอเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 50 คน วันที่ 5 มีนาคม 2567 เรื่อง หลักการเขียนโครงการ มีผู้เข้าร่วมจำนวน 43 คน วันที่ 18 เมษายน 2567 เรื่อง การเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์ และผลงานเชิงสังเคราะห์ เพื่อขอเลื่อนระดับที่สูงขึ้น มีผู้เข้าร่วมจำนวน 34 คน		

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1.การจัดกิจกรรมในส่วนของส่วนวิชาการ หาเวลาในการจัดยากด้วยมีภาระกิจการเรียนการสอน และมีกิจกรรมที่จัดจำนวนมาก	1. จัดกิจกรรมแบบบูรณาการจัดน้อยได้มาก
2.จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัด บางกิจกรรมมีน้อย	2. กำหนดกลุ่มหมายที่เข้าอบรม เพิ่มการประชาสัมพันธ์ และเลือกหัวข้อการอบรมที่น่าสนใจ
3.การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรแม้จะมีผู้มีความสามารถที่สามารถยื่นผลงานได้แต่พบว่ายังมีผู้ยื่นผลงานน้อย	3. จัดอบรมสร้างความเข้าใจในการสร้างผลงาน จัดหาพี่เลี้ยงช่วยในการให้คำแนะนำทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน และติดตามอย่างใกล้ชิด
4.ยังพบว่าตัวชี้วัดที่ไม่บรรลุตามที่กำหนดไว้ถึง 8 ตัวชี้วัด	4. ทบทวน และปรับแผนและกิจกรรมในการดำเนินงาน และพิจารณาช่วงเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้บรรลุตัวชี้วัดที่กำหนดไว้
5.พบปัญหาในการรวบรวมข้อมูลในการติดตาม	5.ให้มีการติดตามและรายงานทุกไตรมาสโดยผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง

ภาคผนวก

รายชื่อคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

1. รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรินรัตน์ วัฒนธรรณันท์)	ประธานกรรมการ
2. คณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เครือวัลย์ ศรียารัตน์)	รองประธานกรรมการ
3. ผู้อำนวยการสำนักงาน (ดร.อินทนนท์ จันนิลลา)	รองประธานกรรมการ
4. รองคณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์คนที่ 5 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพิมล อาภาสกุล)	กรรมการ
5. หัวหน้าสาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	กรรมการ
6. หัวหน้าสาขาวิชาการพยาบาลเด็ก	กรรมการ
7. อาจารย์รัตติยา ชูโชติ	กรรมการ
8. อาจารย์อำพร เนื่องจกนาค	กรรมการ
9. อาจารย์อัจฉรา ธาตุชัย	กรรมการ
10. ผู้ช่วยอาจารย์ปิยาภรณ์ อินทผลัญ	กรรมการ
11. หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ	กรรมการ
12. หัวหน้าฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน	กรรมการ
13. หัวหน้าฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	กรรมการ
14. หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา	กรรมการ
15. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กรรมการ
16. หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษา	กรรมการ
17. หัวหน้าหน่วยบรรณสารสนเทศ	กรรมการ
18. หัวหน้าฝ่ายพัฒนานักศึกษา	กรรมการ
19. หัวหน้าหน่วยการเงินและบัญชี	กรรมการ
20. หัวหน้าหน่วยธุรการทั่วไป	กรรมการ
21. นางสาวมศธร เชื้ออ่อน	กรรมการ
22. นางสาวละมัยทิพย์ พรหมมานอก	กรรมการ
23. หัวหน้าหน่วยทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
24. นางสาวประภัสสร วรปัญญา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
25. นางสาวกันจันจิตรรา หิริรักษ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ