



STIN

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

คำนำ

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เป็นหน่วยงานที่ตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรและมีนโยบายพัฒนาบุคลากร 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 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ผ่านมติคณะกรรมการบริหารสถาบัน วาระพิเศษ ครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2567 และผ่านมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	1
โครงสร้างองค์กรและการบริหาร สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	3
ส่วนที่ 1 ตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาสถาบัน ประจำปีงบประมาณ 2566-2569และแผนปฏิบัติการสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	4
ส่วนที่ 2 การประเมินผลแผนพัฒนาสถาบัน ประจำปีงบประมาณ 2566- 2569และแผนปฏิบัติการสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ระดับผลการดำเนินการ)	6
ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ปีงบประมาณ 2566	7
ส่วนที่ 4 ตารางการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ปีงบประมาณ 2566	11
ภาคผนวก	17
แบบติดตามและประเมินสัมฤทธิ์ผลของการพัฒนาความรู้/ทักษะของบุคลากร	18

บทนำ

ปรัชญา

“บุคลากรทางการแพทย์เป็นกลไกสำคัญในการสร้างสุขภาวะให้แก่เพื่อนมนุษย์ และเป็นที่ยึดเหนี่ยวของสังคม”

ปณิธาน

“มุ่งมั่นการจัดการศึกษาพยาบาลชั้นสูง เพื่อผลิตบุคลากรทางการแพทย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพในการทำคุณประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์ ก่อปรด้วยคุณธรรม 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

“เป็นที่ยึดเหนี่ยวของสังคม 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”

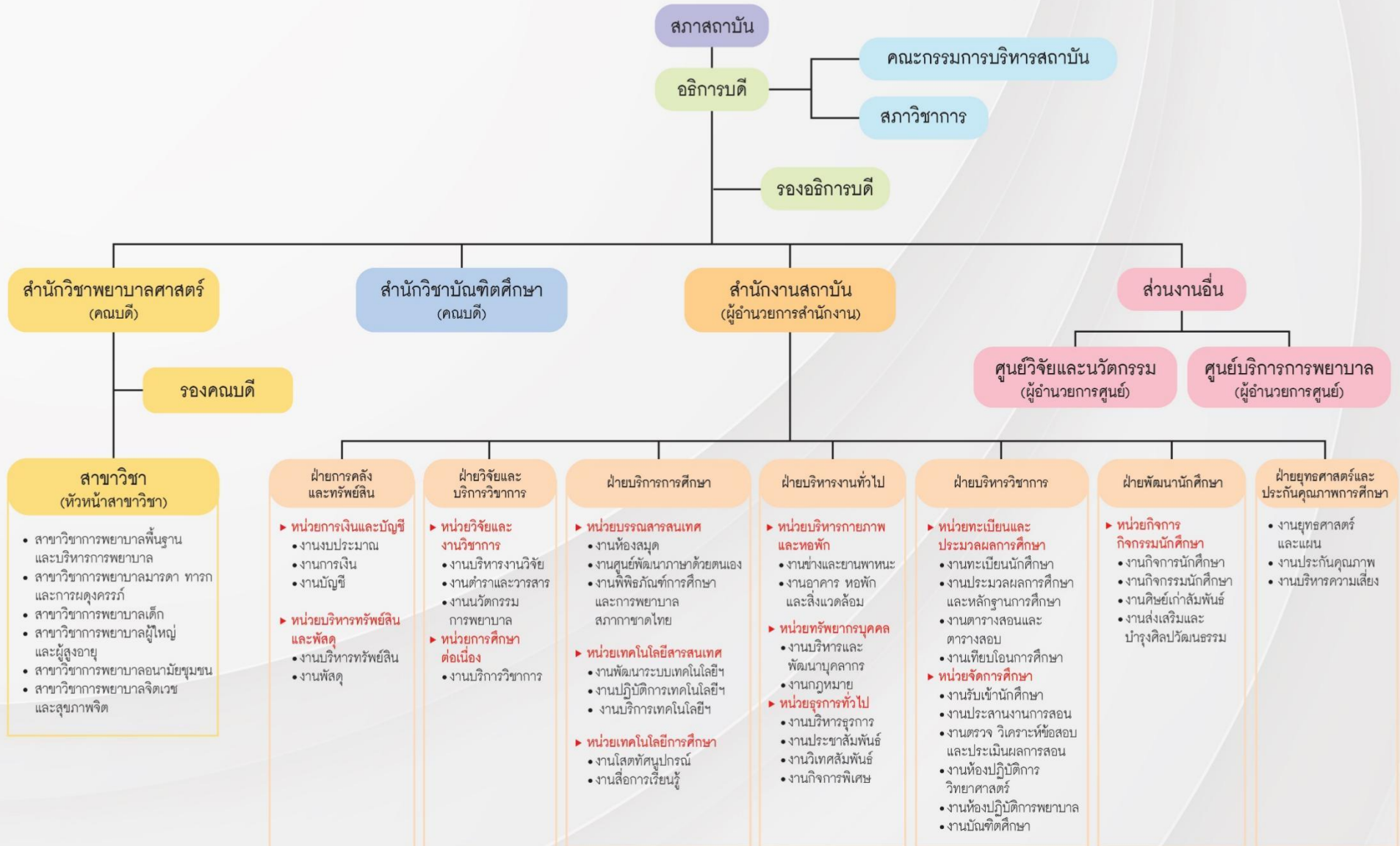
S: Society's anchor	เป็นที่พึ่งของสังคม (พัฒนาความเข้มแข็งด้านสุขภาพให้กับผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสพภัย ประชาชน และสังคมพหุวัฒนธรรม)
T: Talent development	นิยมการพัฒนา (พัฒนาตนเอง ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สร้างองค์ความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของสังคม)
I: Integrity for humanity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

อัตลักษณ์บัณฑิต

“มีจิตอาสา พัฒนาก้าวไกล หัวใจคุณธรรม นำการพยาบาล”

S: Service mind	มีจิตอาสา (จิตที่ให้ และกระทำด้วยความสมัครใจในการดูแลช่วยเหลือผู้อื่น ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสพภัย 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 และจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยได้อย่างมีอาชีพ)

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 บุคลากรและนักศึกษามีความสุขและสุขภาพที่ดี และดำรงชีวิตแบบพอเพียง

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย							
		2566		2567		2568		2569	
		แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล
ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์									
1. คะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรต่อสถาบัน	คะแนนเฉลี่ย	4	4.26	4	-	4	-	4	-
2. ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	ร้อยละ	70	93.86	70	-	70	-	70	-
ตัวชี้วัดของโครงการ									
1. ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากร	คะแนนเฉลี่ย	4	3.43	4	-	4	-	4	-
2. ร้อยละของบุคลากรที่มีสุขภาพที่ดี	ร้อยละ	60	-	65	-	70	-	75	-
3. ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	ร้อยละ	70	93.86	70	-	70	-	70	-
4. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ	ร้อยละ	80	80.90	80	-	80	-	80	-
5. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ	ร้อยละ	70	79.49	70	-	70	-	70	-
6. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนพันธกิจ / จุดเน้นของสถาบัน	ร้อยละ	100	95.43	100	-	100	-	100	-

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย							
		2566		2567		2568		2569	
		แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล
7. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ (UKPSF) ระดับ 2	ร้อยละ	-	-	2	-	3	-	4	-
8. คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินพฤติกรรมจรรยาบรรณของบุคลากรในองค์กร	คะแนนเฉลี่ย	4	4.43	4	-	4	-	4	-
9. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละ	70	41.11	80	-	90	-	100	-
10. ร้อยละของสายสนับสนุนวิชาการที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละ	70	53.53	80	-	90	-	100	-

ส่วนที่ 2 การประเมินผลแผนปฏิบัติการสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตัวชี้วัดการดำเนินการตามโครงการ/แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย
1. คะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรต่อสถาบัน	คะแนนเฉลี่ย	4
2. ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	ร้อยละ	70
3. ร้อยละของการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแผนงาน	ร้อยละ	80
4. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร	ร้อยละ	80
5. ร้อยละของบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะตรงตามสายงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	ร้อยละ	100
6. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ร้อยละ	100
7. ร้อยละของบุคลากรสถาบันสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง/ปี	ร้อยละ	100
8. ร้อยละของบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง/ปี	ร้อยละ	100
9. ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากร	คะแนนเฉลี่ย	4
10. ร้อยละของบุคลากรที่มีสุขภาพที่ดี	ร้อยละ	65
11. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ	ร้อยละ	80
12. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ	ร้อยละ	70
13. คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร	คะแนนเฉลี่ย	3.75
14. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละ	80
15. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละ	80
16. ร้อยละอาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	100
17. จำนวนบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพิจารณาปรับระดับสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวน	5

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ปีงบประมาณ 2567

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)		งบประมาณ	ระยะเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้นและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	1. งานปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของบุคลากรใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2567	ร้อยละ	100		10,000	14-15 ธ.ค.66 เม.ย.67 ส.ค.67	หน่วยทรัพยากรบุคคล
	2. งานอบรมด้านสาธารณสุข การปฐมพยาบาล และอัมพฤกษ์	ร้อยละของบุคลากรสถาบันได้รับความรู้ การฝึกปฏิบัติด้านสาธารณสุข การปฐมพยาบาล และอัมพฤกษ์	ร้อยละ	80		100,000 (งบประมาณโครงการเตรียมความพร้อมศูนย์บริการพยาบาลสาธารณสุข)	ก.พ.67 พ.ค.67 ส.ค.67	คณะทำงานศูนย์ฝึกอบรมด้านสุขภาพในงานสาธารณสุข คณะทำงานด้านอัมพฤกษ์และหน่วยบริหารกายภาพและหออพยพ
	3. กิจกรรมส่งเสริมศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรสถาบันเพื่อความเป็นสากล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ*				(ใช้งบประมาณจากงานวิเทศสัมพันธ์)	ม.ค.-ส.ค.67	งานวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
	- สายวิชาการ		ร้อยละ	80				
	- สายสนับสนุนวิชาการ		ร้อยละ	70				
4. โครงการพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนเชิงจริยศาสตร์	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา สมรรถนะทางจริยธรรม	ร้อยละ	85		100,000 (โครงการพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนเชิงจริยศาสตร์)	พ.ค.-มิ.ย.67 ก.ค.67	สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการวิจัยศาสตร์ในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หน่วยทรัพยากรบุคคล	
5. โครงการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริม	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	80		50,000 (งบประมาณโครงการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการศึกษา	ม.ค.-ส.ค.67	สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์	

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)		งบประมาณ	ระยะเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
	สมรรถนะการทำงานใน อนาคตของผู้เรียน					เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการ ทำงานในอนาคตของผู้เรียน)		
	6. โครงการพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการ ทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับ การพัฒนา	ร้อยละ	80		50,000 (งบประมาณโครงการพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการเพื่อส่งเสริม สมรรถนะการทำงานใน อนาคตของผู้เรียน)	ม.ค.- มิ.ย.67	สำนักงานสถาบัน หน่วยทรัพยากรบุคคล
	7. โครงการพัฒนาอาจารย์ให้มี คุณภาพการจัดการเรียนการ สอนตามเกณฑ์มาตรฐาน คุณภาพอาจารย์ (UKPSF)	ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนตาม เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ (UKPSF)	ร้อยละ	2		100,000 (งบประมาณโครงการพัฒนา อาจารย์ให้มีคุณภาพการ จัดการเรียนการสอนตาม เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ อาจารย์ (UKPSF))	22 ม.ค.67 มี.ค.67 เม.ย.-พ.ค.67	สำนักวิชาพยาบาล ศาสตร์ คณะกรรมการพัฒนา บุคลากร
2. พัฒนาสถาบันให้เป็น องค์กรแห่งความสุขและ บุคลากรมีสุขภาวะที่ดี (Happy and healthy workplace) และส่งเสริมให้ บุคลากรและนักศึกษาเข้าใจ ในคุณค่า และเกิดความ ภาคภูมิใจในภูมิปัญญาไทย วัฒนธรรมไทย และน้อมนำ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมา ใช้	1. โครงการสานสัมพันธ์สร้าง ความผูกพันกับองค์กร	คะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพัน ของบุคลากรต่อสถาบัน*	คะแนน	4.00		900,000	21-22 มิ.ย.67	คณะกรรมการพัฒนา บุคลากร หน่วยทรัพยากรบุคคล
	2. โครงการส่งเสริมบุคลากร ให้มีความสุขและสุขภาวะที่ดี อย่างยั่งยืน	ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากร และนักศึกษา*	คะแนน	4.00		380,000 (งบประมาณโครงการ ส่งเสริมบุคลากรให้ม ีความสุขและสุขภาวะที่ ดีอย่างยั่งยืน)	ม.ค-มิ.ย.67	ฝ่ายพัฒนานักศึกษา ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
		ร้อยละของบุคลากรที่มีสุขภาวะ ที่ดี*	ร้อยละ	65				
3. โครงการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรสายวิชาการและ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ตรงตามสายงาน (อบรมภายนอก+ภายใน)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาสมรรถนะตรงตามสาย งานอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี	ร้อยละ	ร้อยละ	100		3,500,000	ม.ค- ส.ค.67	คณะกรรมการพัฒนา บุคลากร หน่วยทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)		งบประมาณ	ระยะเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
	4. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร	ร้อยละของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร	ร้อยละ	80		350,000	20-21 ม.ค.67 ก.พ.-ส.ค.67	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร หน่วยทรัพยากรบุคคล
	5. โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญของอาจารย์ (Faculty Practice)	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญ มากกว่าหรือเท่ากับ 80 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา*	ร้อยละ	100		300,000 (งบประมาณสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์)	ต.ค 66 - ก.ย.67	สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ ศูนย์บริการการพยาบาล
	6. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การผลิตผลงานวิชาการ และเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ หรือผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ๆ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาศักยภาพการวิจัย นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	70		1,000,000 (งบประมาณโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย) 150,000 (งบประมาณงานส่งเสริมการเขียนตำราและหนังสือ)	ธ.ค. 66 - ก.ค.67	ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
	7. โครงการส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในสถาบัน (โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม)	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินบรรยากาศจริยธรรมของสถาบัน*	คะแนน	3.75		30,000 (งบประมาณโครงการส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในสถาบัน)	ก.พ.-มิ.ย.67	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร หน่วยทรัพยากรบุคคล
		คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร*	คะแนน	3.75				
	8. โครงการส่งเสริมการนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการทำงาน และการดำเนินชีวิต	ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้*	ร้อยละ	70		55,000 (งบประมาณโครงการส่งเสริมการนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต)	ก.พ.-ก.ค.67	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ฝ่ายพัฒนานักศึกษา หน่วยทรัพยากรบุคคล
3. มีระบบพัฒนาบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริม	1. งานพัฒนาคุณวุฒิของอาจารย์	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก*	ร้อยละ	40		2,500,000	ต.ค.66 - ก.ย.67	สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)		งบประมาณ	ระยะเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
ความก้าวหน้าของบุคลากร (Career Path)								หน่วยทรัพยากรบุคคล
	2. งานพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น) ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ*	ร้อยละ	60		40,000	ต.ค.66 - ก.ย.67	สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ หน่วยทรัพยากรบุคคล
	3. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (Career Path)	จำนวนบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการได้รับการพิจารณาปรับระดับสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	คน	5		100,000 (งบประมาณโครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (Career Path))	ก.พ.-ก.ค.67	หน่วยทรัพยากรบุคคล
	4. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร	คน	15		- (กิจกรรมบูรณาการร่วมกับโครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร)	ก.พ.-มิ.ย.67	หน่วยทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ * ตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาสถาบัน ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2569 และแผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

** งบประมาณจากสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย 7,300,000 บาท

*** ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการสำนักงานสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ส่วนที่ 4 ตารางการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ปีงบประมาณ 2567

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			2566			2567									
		ผู้บริหาร	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้พื้นฐาน เบื้องต้นและ ทักษะที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน	1. งานปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ - ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ - ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ โดยมีการสอดแทรกทักษะพื้นฐานจำเป็น	✓	✓	✓			←→				←→					←→	
	2. งานอบรมด้านสาธารณสุข การปฐมพยาบาล และอภัย และอภัย - อบรมอภัยนักศึกษาและบุคลากรใหม่ - ซ้อมหนีไฟ - อบรมการปฐมพยาบาล CPR C AED ของบุคลากรสถาบัน	✓	✓	✓												←→	←→
	3. งานส่งเสริมศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรสถาบัน เพื่อความ เป็นสากล - การเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเอง ผ่านโปรแกรมที่จัดบริการโดยสถาบัน หรือช่องทางการเรียนรู้อื่น ๆ - การอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร สำหรับบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ - การอบรมเพื่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเชิงวิชาการสำหรับ บุคลากรสถาบันสายวิชาการ		✓	✓						←→	←→	←→					
	4. โครงการพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน เชิงจริยศาสตร์		✓							←→	←→	←→					

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			2566			2567									
		ผู้บริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
	5. โครงการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในโอกาสของผู้เรียน - การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน/เทคนิคการออกข้อสอบ/การออกข้อสอบ OSCE - การนำ AUN QA ไปใช้ในหลักสูตรและการเรียนการสอน - ก้าวต่อไป จากผล IQA เพื่อคุณภาพหลักสูตรและผู้เรียน		✓														
	6. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในโอกาส - การเสริมสร้างความตระหนักรู้และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล - การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการรักษาความปลอดภัยไซเบอร์ - การพัฒนาด้านการสื่อสาร - การพัฒนาด้านการคิดวิเคราะห์ - การพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม			✓													
	7. โครงการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ (UKPSF) - การประเมินรับรองมาตรฐานคุณภาพอาจารย์ตามกรอบ UKPSF																
2. พัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและบุคลากรมีสุขภาวะที่ดี (Happy and healthy)	1. โครงการสานสัมพันธ์สร้างความผูกพันกับองค์กร กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรม คือ - สัมมนาบุคลากร - STIN ร่วมใจ ร่วมอาสา (กิจกรรมอาสาเพื่อสังคม CSR โรงเรียนคลอง 5 พฤษชัชฎราชูร์บำรุง 22-23 ธันวาคม 2566	✓	✓	✓													

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			2566			2567									
		ผู้บริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
workplace) และส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาเข้าใจในคุณค่า และเกิดความภาคภูมิใจในภูมิปัญญาไทย วัฒนธรรมไทย และน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	หรือบริจาคสิ่งของมูลนิธิเพื่อพัฒนาเด็กที่ยากไร้ บ้านพักคนชรา สถานสงเคราะห์ผู้พิการซ้ำซ้อน มูลนิธิเพื่อคนตาบอด การปลูกป่า ทำความสะอาดห้องน้ำวัด ห้องน้พุทธมณฑล ฯลฯ)																
	2. โครงการส่งเสริมบุคลากรให้มีความสุขและสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน - กิจกรรมสร้างสุขภาวะที่ดี (เช่น จัดหาห้องคาราโอเกะ การนวดผ่อนคลายคอบ่า ไหล่) - การอบรมเรื่องการป้องกันดูแลสุขภาพที่เหมาะสม โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ - Sport Day - กิจกรรม STIN ขวนพืด พืชโตเดินวิ่ง ปีที่4	✓	✓	✓		←											→
	3. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่ตรงตามสายงาน ● อบรมภายนอก ● อบรมภายใน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อสนับสนุนสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ - การอบรมเทคนิคการสื่อสารและสื่อความอย่างมีประสิทธิภาพ บูรณาการร่วมกับโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในอนาคต - อบรมเรื่องข้อมูลส่วนบุคคลกับการทำงาน PDPA - Mindset ในการทำงานร่วมกัน		✓	✓	←												→

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			2566			2567								
		ผู้บริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	4. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร เช่นหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้ - Grown Mind set - หลักสูตร Coaching Skill For Manager - หลักสูตร Effective Communication For Leaders การสื่อสารสำหรับหัวหน้างาน - อบรมภายนอก - อบรมภายใน	✓	✓ (หัวหน้าสาขา/รองคณบดี)	✓ (กลุ่มอำนวยการ)			←									→
	5. โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญของอาจารย์ (Faculty Practice)		✓		←											→
	6. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การผลิตผลงานวิชาการ และเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ หรือผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ๆ - สนับสนุนการพัฒนาและเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ อย่างต่อเนื่อง โดยจัดในรูปแบบกิจกรรม Workshop - คลินิกนักวิจัย - จากห้องสู่ห้าง (นวัตกรรม) - ค่ายตำรา - Research Camp ครั้งที่ 1/2567 ครั้งที่ 2/2567		✓					←								→
					←											→
											←					→

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			2566			2567									
		ผู้บริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
	7. โครงการส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในสถาบัน (โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม) - การให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม จรรยาบรรณ - การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts - การสื่อสารความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ (ที่วีดิจิตอลตัวอย่างคนทำดี) - การจัดทำสื่อออนไลน์ (เขียน “เรื่องเล่าความดี” ของเพื่อนร่วมงานหรือหน่วยงาน หรือสถาบัน) - คุณค่าความดีที่น่าชื่นชม	✓	✓	✓													
	8. โครงการส่งเสริมการนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต	✓	✓	✓													
3. มีระบบพัฒนาบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (Career Path)	1. งานพัฒนาคุณวุฒิของอาจารย์ - สนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับจำนวนอัตรอาจารย์ประจำด้วย		✓														
	2. งานพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ - สนับสนุนและส่งเสริมการเตรียมความพร้อมในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการเห็นความสำคัญและเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ • อบรมแนวทางการขอตำแหน่งทางวิชาการ		✓														
	3. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (Career Path) สนับสนุนการเตรียมความพร้อมของการจัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้น			✓													

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			2566			2567								
		ผู้บริหาร	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	- การบรรยายให้ความรู้ในเรื่องของ Career Path - อบรมเชิงปฏิบัติการการเตรียมผลงานและพัฒนาผลงานเพื่อเข้าสู่ ระดับที่สูงขึ้น															
	4. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ ตำแหน่งบริหาร (กิจกรรมที่ดำเนินการ เป็นการจัดแบบบูรณาการกับ โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร) - ภาวะผู้นำยุคใหม่ - การทำงานเป็นทีม - หลักสูตร Coaching Skill For Manager - หลักสูตร Effective Communication For Leaders การสื่อสารสำหรับหัวหน้างาน		✓	✓												

หมายเหตุ

* ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการสถาบัน ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2569 และแผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

*** การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและบูรณาการให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2567

ภาคผนวก

แบบติดตามและประเมินสัมฤทธิ์ผลของการพัฒนาความรู้/ทักษะของบุคลากร

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
แบบติดตามและประเมินสัมฤทธิ์ผลของการพัฒนาความรู้/ทักษะของบุคลากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลการประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน(ส่งหัวหน้าสาขาวิชา/หัวหน้าหน่วย/ฝ่าย ภายใน 1 เดือน)

1.1 ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
ระดับ..... สาขาวิชา/.....

2.1 รูปแบบการพัฒนา

- | | |
|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ประชุม | <input type="checkbox"/> ศึกษาดูงาน |
| <input type="checkbox"/> สัมมนา | <input type="checkbox"/> ฝึกอบรม |
| <input type="checkbox"/> ฟังบรรยาย | <input type="checkbox"/> เสวนา |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ..... | |

หัวข้อเรื่อง

.....

.....

วัตถุประสงค์ของเรื่องที่ประชุม / สัมมนา / ฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน

1.
2.
3.
4.

องค์กร/สถาบันที่จัด.....

ระยะเวลา..... ตั้งแต่..... ถึง.....

สถานที่.....

แหล่งงบประมาณ..... จำนวนเงิน..... บาท

☞ แบบฟอร์มนี้ใช้สำหรับการเข้าประชุม / สัมมนา / ฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน ภายนอกสถาบัน ตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป

1.3 เอกสารหนังสือ/สรุปสาระจากการประชุม/ สัมมนา / ฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน ให้รองอธิการบดีที่
ดูแลงานบริหารทรัพยากรบุคคล (ส่งภายใน 1 เดือน)

- ยังไม่ได้ส่ง
- ส่งแล้ว ในรูปแบบของ หนังสือ เอกสารประกอบการประชุมหรือสรุปสาระการประชุมหรือไฟล์เอกสาร

1.4 แผนการนำความรู้/ทักษะมาพัฒนางาน (กำหนดระยะเวลาการเกิดผลสัมฤทธิ์ ไม่เกิน 6 เดือน
ภายหลังการประชุม/ สัมมนา / ฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....
(.....)
วันที่...../...../.....

ความเห็นของหัวหน้าสาขาวิชา/หัวหน้าหน่วย/ฝ่าย

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....
(.....)
วันที่...../...../.....

ตอนที่ 2 สัมฤทธิ์ผลของการเข้าร่วมประชุม / สัมมนา / ฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน (สำหรับอาจารย์) (ส่งหัวหน้าสาขาวิชา ภายใน 6 เดือน)

2.1 มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้	2.2 ผลการดำเนินงานโดยย่อ	3.2 ผลลัพธ์ของงานที่พัฒนา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	2.4 ความสำเร็จของงาน	ปัญหา อุปสรรค
<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี		<input type="checkbox"/> งานการจัดการเรียนการสอน วิชา..... เรื่อง..... <input type="checkbox"/> ผลงานวิชาการอื่น ๆ <input type="radio"/> จัดทำตำรา..... <input type="radio"/> ทำโครงการวิจัย <input type="radio"/> เขียนบทความ..... <input type="radio"/> อื่น ๆ <input type="checkbox"/> งานบริการวิชาการ (ระบุ)..... <input type="checkbox"/> งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ระบุ)..... <input type="checkbox"/> กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้..... <input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานปรับเปลี่ยนเรื่อง <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ).....	<input type="checkbox"/> ผลงานเสร็จสิ้นแล้ว <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างการดำเนินการ	ลงชื่อ..... (.....) วันที่...../...../.....

ความคิดเห็นหัวหน้าสาขาวิชา.....

ลงชื่อ.....
 (.....)
 วันที่...../...../.....

ตอนที่ 2 สัมฤทธิ์ผลของการเข้าร่วมประชุม / สัมมนา / ฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน) (ส่งหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าหน่วย ภายใน 6 เดือน)

2.1 มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้	2.2 ผลการดำเนินงานโดยย่อ	3.2 ผลลัพธ์ของงานที่พัฒนา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	2.4 ความสำเร็จของงาน	ปัญหา อุปสรรค
<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี		<input type="checkbox"/> ทักษะการปฏิบัติงาน (ระบุ) <input type="checkbox"/> ประสิทธิภาพการบริหารงาน (ระบุ) <input type="checkbox"/> งานบริการ (ระบุ)..... <input type="checkbox"/> กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้..... <input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานปรับเปลี่ยนเรื่อง <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ)	<input type="checkbox"/> ผลงานเสร็จสิ้นแล้ว <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างการดำเนินการ	ลงชื่อ..... (.....) วันที่...../...../.....

ความคิดเห็นหัวหน้าหน่วย/หัวหน้าฝ่าย.....

ลงชื่อ.....
 (.....)
 วันที่/...../.....

รายชื่อคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

1. รองอธิการบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรินทร์น์ วัฒนธรรนนท์) ประธานกรรมการ
2. คณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เครือวัลย์ ศรียารัตน์) กรรมการ
3. รองคณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์คนที่ 3
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษณา พูลเพิ่ม) กรรมการ
4. หัวหน้าสาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมทรง จิระวรานันท์) กรรมการ
5. หัวหน้าสาขาวิชาการพยาบาลเด็ก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยนุช ไชยรัตน์) กรรมการ
6. อาจารย์ปราโมทย์ ถ่างกระโทก กรรมการ
7. อาจารย์อำพร เนื่องจากนาค กรรมการ
8. อาจารย์รัตติยา ชูโชติ กรรมการ
9. หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ
(นางสาวฐิตาศรี สุริยะเรืองรัมย์) กรรมการ
10. หัวหน้าฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน
(นางสาวจันทรา เขมาภีร์) กรรมการ
11. หัวหน้าฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
(นายนพดล คุณอนันทวนิช) กรรมการ
12. หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา
(นางศรีณยา จันทตรี) กรรมการ
13. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นายประภาส อัครตั้งสกุลชัย) กรรมการ
14. หัวหน้าหน่วยบรรณสารสนเทศ
(นางสาวอัมพวัน ดีพัฒนา) กรรมการ
15. หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษา
(นายณัฐภูมิ คล้ายคลัง) กรรมการ
16. หัวหน้าหน่วยการเงินและบัญชี
(นางสาวสุพร สันติสกุล) กรรมการ
17. หัวหน้าหน่วยธุรการทั่วไป
(นางสมปรารถนา จินดารัตนวรกุล) กรรมการ
18. หัวหน้าหน่วยทรัพยากรบุคคล
(นายสหราช จันทรัตทัต) กรรมการ
19. นางสาวละมัยทิพย์ พรหมมานอก กรรมการ
20. นางสาวรัตนภรณ์ พูลสวัสดิ์ กรรมการและเลขานุการ
21. นางสาวประภัสสร วรปัญญา ผู้ช่วยเลขานุการ