



STIN

สรุปแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

คำนำ

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

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 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.2566 ได้ผ่านมติคณะกรรมการบริหารสถาบัน วาระพิเศษ ครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2567 และผ่านมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	1
โครงสร้างองค์กรและการบริหาร สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	3
ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาสถาบัน ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2569 และแผนปฏิบัติการสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	4
ส่วนที่ 2 การประเมินผลแผนพัฒนาสถาบัน ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2569 และแผนปฏิบัติการสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ระดับผลการดำเนินการ)	6
ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ปีงบประมาณ 2566	10
ภาคผนวก	19

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 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 (เป็นผู้มีทักษะการดูแลแบบมืออาชีพแก่ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสพภัย โดยร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ)

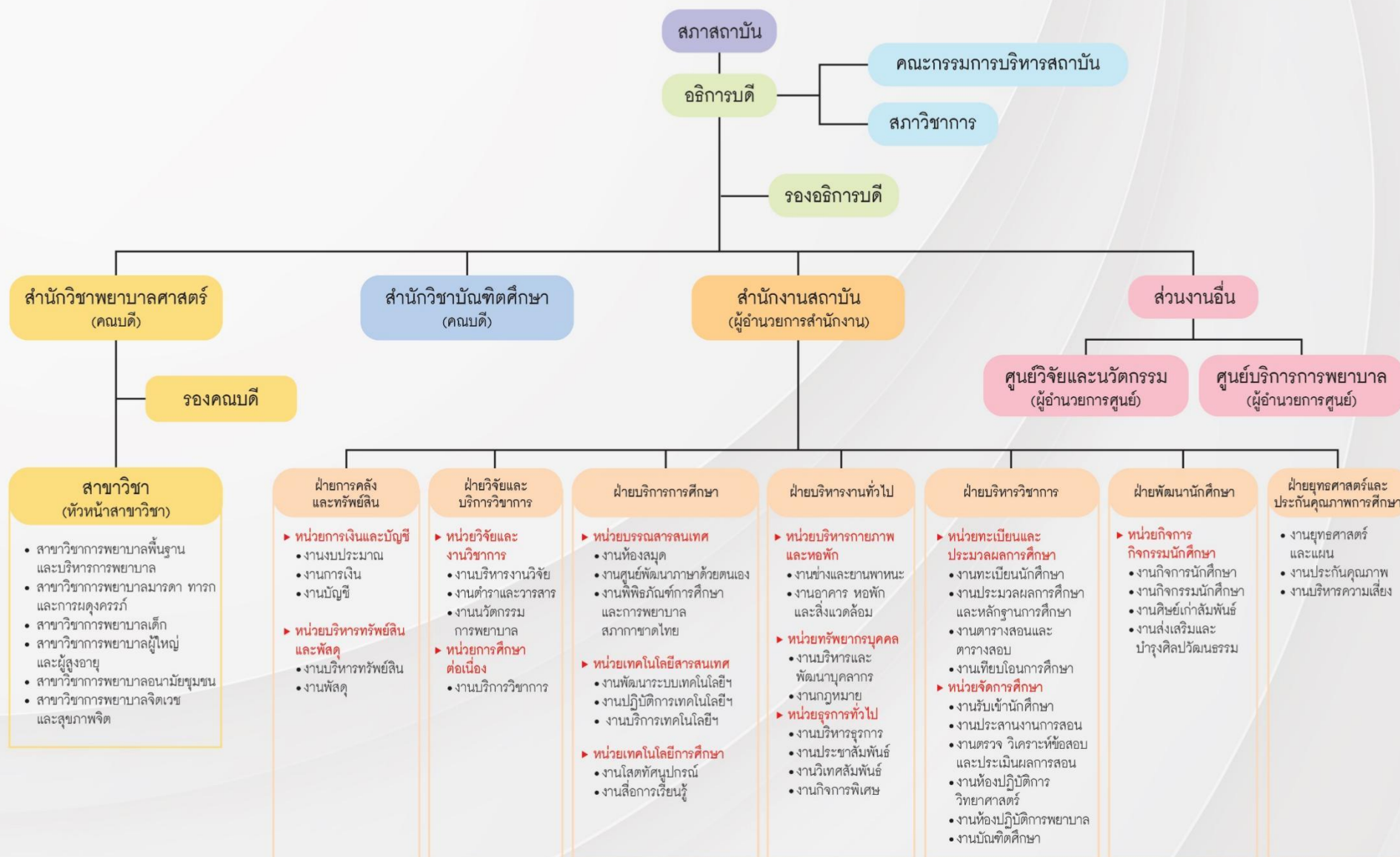
อัตลักษณ์บัณฑิต

“มีจิตอาสา พัฒนาก้าวไกล หัวใจคุณธรรม นำการพยาบาล”

S: Service mind	มีจิตอาสา (จิตที่ให้ และกระทำความดีด้วยความสมัครใจในการดูแลช่วยเหลือผู้อื่น 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 และจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยได้อย่างมืออาชีพ)

โครงสร้างองค์กรและการบริหาร

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย



ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาสถาบัน ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2569
และแผนปฏิบัติการสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตามแผนพัฒนาสถาบัน ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2569 แผนปฏิบัติการสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 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	-	4	-	4	-
2. ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	ร้อยละ	70	93.86	70	-	70	-	70	-
ตัวชี้วัดของโครงการ									
1. ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากร (คำนวณมาจาก ITA)	คะแนนเฉลี่ย	4	3.43	4	-	4	-	4	-
2. ร้อยละของบุคลากรที่มีสุขภาวะที่ดี	ร้อยละ	60	-	65	-	70	-	75	-
3. ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	ร้อยละ	70	93.86	70	-	70	-	70	-
4. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษตามประกาศของสถาบัน	ร้อยละ	80	80.90	80	-	80	-	80	-

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย							
		2566		2567		2568		2569	
		แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล
5. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษตามประกาศของสถาบัน	ร้อยละ	70	79.49	70	-	70	-	70	-
6. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนพันธกิจ / จุดเน้นของสถาบัน	ร้อยละ	100	95.43	100	-	100	-	100	-
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	63.53	80	-	90	-	100	-

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

ตัวชี้วัดการดำเนินการตามโครงการ/แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผล	หมายเหตุ
1. คะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรต่อสถาบัน	คะแนนเฉลี่ย	4	4.26 บรรลุ	ค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันโดยรวม 4.26 มีรายละเอียดดังนี้ มีบุคลากรสถาบันจำนวน 112 คน เข้าตอบแบบประเมิน แบ่งได้ดังนี้ 1. ผู้บริหารจำนวน 5 คน ค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพัน 4.64 คะแนน 2. บุคลากรสถาบันสายวิชาการ จำนวน 40 คน ค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพัน 4.19 คะแนน 3. บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 55 คน ค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพัน 4.20 คะแนน 4. ลูกจ้างของสถาบัน จำนวน 12 คน ค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพัน 4.56 คะแนน
2. ร้อยละของบุคลากรสถาบันที่นำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	ร้อยละ	70	93.86 บรรลุ	-
3. ร้อยละของการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแผนงาน	ร้อยละ	80	100 บรรลุ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 แบ่งเป็น 3 กลุ่ม 17 งาน/โครงการ และ 20 ตัวชี้วัด
4. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร	ร้อยละ	80	100 บรรลุ	(ผู้บริหาร 37 ตำแหน่ง ได้รับการอบรม)
5. ร้อยละของบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะตรงตามสายงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	ร้อยละ	100	90.59 ไม่บรรลุ	บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 85 คน ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงาน จำนวน 77 คน

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผล	หมายเหตุ
6. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ร้อยละ	100	100 บรรลุ	บุคลากรสถาบันสายวิชาการ จำนวน 90 คน ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ครบทั้ง 90 คน (รวมผู้บริหารที่อยู่ในสาขาวิชาจำนวน 10 คน และไม่รวมบุคลากรที่ลาศึกษายังไม่กลับมาปฏิบัติงานจำนวน 14 คน)
7. ร้อยละของบุคลากรสถาบันสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง/ปี	ร้อยละ	100	100 บรรลุ	บุคลากรสถาบันสายวิชาการ จำนวน 90 คน ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง/ปี ครบทั้ง 90 คน (รวมผู้บริหารที่อยู่ในสาขาวิชาจำนวน 10 คน และไม่รวมบุคลากรที่ลาศึกษายังไม่กลับมาปฏิบัติงานจำนวน 14 คน)
8. ร้อยละของบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง/ปี	ร้อยละ	100	97.65 ไม่บรรลุ	บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 85 คน ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง/ปี จำนวน 83 คน จำนวน 2 คนที่มีชั่วโมงอบรมไม่ครบ พบว่า มีบุคลากรจำนวน 1 ราย มีปัญหาด้านสุขภาพ และอีก 1 ราย เพิ่งบรรจุเมื่อ 17 กรกฎาคม 2566 ซึ่งใกล้จะสิ้นสุดปีงบประมาณแล้ว จึงทำให้บุคลากรรายนี้มีชั่วโมงการอบรมไม่ครบตามที่สถาบันตั้งไว้
9. ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากร	คะแนนเฉลี่ย	4	3.43 ไม่บรรลุ	เทียบคะแนนจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีผู้เข้าตอบแบบประเมินจำนวน 79 คน ตอบมีความสุขมากที่สุด จำนวน 12 คน มีความสุขมาก 41 คน มีความสุขน้อย 20 คน และมีความสุขน้อยที่สุด 6 คน
10. ร้อยละของบุคลากรที่มีสุขภาวะที่ดี	ร้อยละ	60	ยังไม่ได้มีการวัด บุคลากรที่มี สุขภาวะ ที่ดี -	ยังไม่ได้มีการจัดทำแบบประเมินสุขภาวะที่ดี ซึ่งต้องเร่งดำเนินการในปี 2567 มีแต่การจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพและให้ความรู้แก่บุคลากร

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผล	หมายเหตุ
11. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ	ร้อยละ	80	80.90 บรรลุ	บุคลากรสถาบันสายวิชาการสอบผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษของสถาบัน รวมผู้ได้รับการยกเว้นการสอบภาษาอังกฤษ คือ ผู้ที่เรียนจบจากต่างประเทศ และผู้ที่จบหลักสูตรนานาชาติ จำนวน 72 คน
12. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ	ร้อยละ	70	79.49 บรรลุ	บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการสอบผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษของสถาบัน จำนวน 62 คน
13. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนพันธกิจ / จุดเน้นของสถาบัน	ร้อยละ	100	95.43 ไม่บรรลุ	บุคลากรสถาบันจำนวนทั้งสิ้น 175 คน (ไม่รวมผู้อำนวยการศูนย์) แบ่งเป็นสายวิชาการ 90 คน (รวมผู้บริหารที่อยู่ในสาขาวิชา 10 คน) บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ 85 คน ได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาการ และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนพันธกิจ / จุดเน้นของสถาบัน จำนวนทั้งสิ้น 167 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 90 คน และสายสนับสนุนวิชาการ 77 คน
14. คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินพฤติกรรมจรรยาบรรณของบุคลากรในองค์กร	คะแนนเฉลี่ย	4	4.43 บรรลุ	พฤติกรรมจรรยาบรรณของบุคลากรสถาบันสายวิชาการ 4.73 พฤติกรรมจรรยาบรรณของบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ 4.13
15. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละ	70	41.11 ไม่บรรลุ	บุคลากรสถาบันสายวิชาการจำนวน 90 คน (รวมผู้บริหารที่อยู่ในสาขาวิชา จำนวน 10 คน) เข้าร่วมการบรรยายเรื่อง กลวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจของนักศึกษาพยาบาล เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2566 ซึ่งเป็นกิจกรรมที่อยู่ในโครงการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน จำนวน 37 คน

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผล	หมายเหตุ
16. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละ	70	53.53 ไม่บรรลุ	บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 85 คน ได้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน จำนวน 6 กิจกรรม ประกอบด้วย 1. อบรมเรื่อง Power BI desktop 2. การใช้ Microsoft Excel ขั้นสูง 3. ความปลอดภัยในการใช้งานสารสนเทศ 4. การใช้งาน Google Drive และ Microsoft Team (หน่วยเทคโนโลยีการศึกษา) 5. How to ออกแบบ Power point ให้สวยและอ่านง่าย (หน่วยบรรณสารสนเทศ) 6. การสืบค้นข้อมูลผ่านช่องทาง EDS จากฐานข้อมูลของห้องสมุด

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดมีจำนวน 16 ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานบรรลุค่าเป้าหมาย 8 ตัวชี้วัด ไม่บรรลุเป้าหมาย 8 ตัวชี้วัด

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ปีงบประมาณ 2566

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2566		หมายเหตุ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้นและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	1. งานปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของบุคลากรใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ	ร้อยละ	100	53.33	ร้อยละ 53.33 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถาบันมีการบรรจุบุคลากรใหม่จำนวน 15 อัตรา ได้รับการปฐมนิเทศแล้วจำนวน 8 อัตรา คงเหลืออีก 7 อัตรา ยังไม่ได้รับการปฐมนิเทศ มีรายละเอียดดังนี้ มีการดำเนินการจัดการปฐมนิเทศทั้งของบุคลากรใหม่ และอาจารย์ใหม่ รุ่นที่ 3 ในวันที่ 1 และ 2 มีนาคม 2566 มีรายละเอียด ดังนี้ 1. ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ รุ่นที่ 3 จำนวน 8 ราย 2. ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ รุ่นที่ 3 จำนวน 5 ราย (จะดำเนินการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่เหลือในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใน ธันวาคม 2566)	4,280	หน่วยทรัพยากรบุคคล (การกำหนดจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้มีการดำเนินการในตลอดปีงบประมาณ และครั้งสุดท้ายที่จัดให้จัดภายใน 30 สิงหาคมของปีงบประมาณนั้น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมมากที่สุด)
	2. งานอบรมด้านสาธารณสุข การปฐมพยาบาล และ อคคีภัย	ร้อยละของบุคลากรสถาบันได้รับความรู้ การฝึกปฏิบัติด้านสาธารณสุข การปฐมพยาบาล และ อคคีภัย	ร้อยละ	100	63.86	มีการจัดอบรมเรื่องการเตรียมพร้อมรับสาธารณภัย สำหรับบุคลากรและลูกจ้าง โดยศูนย์ฝึกอบรมในงานด้านสาธารณสุข สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย จำนวนทั้งสิ้น 2 รุ่น คือ รุ่นที่ 1 วันที่ 1 พฤษภาคม 2566 และ รุ่นที่ 2 วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 มีจำนวนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 129 คน (บุคลากรสายวิชาการ รวมผู้บริหารที่อยู่ในสาขาวิชา 10 คน จำนวน 33 คน สายสนับสนุน 73 คน ลูกจ้างของสถาบัน 23 คน) จากจำนวนบุคลากรในสถาบันทั้งสิ้น 202 คน (ผู้อำนวยการศูนย์ 2 คน บุคลากรสายวิชาการรวมผู้บริหารที่อยู่ในสาขาวิชา 90 คนสายสนับสนุนวิชาการ 85 คน และลูกจ้างของสถาบัน 25 คน)	105,442 (งบประมาณคณะทำงานศูนย์ฝึกอบรมด้านสุขภาพในงานสาธารณสุข)	คณะทำงานศูนย์ฝึกอบรมด้านสุขภาพในงานสาธารณสุข คณะทำงานด้านอคคีภัยและหน่วยบริหารกายภาพและหอพัก

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2566		หมายเหตุ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
	3. งานส่งเสริมศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรสถาบันเพื่อความเป็นสากล - สายวิชาการ - สายสนับสนุนวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ ตามประกาศของสถาบัน*	ร้อยละ	80	80.90	บุคลากรสถาบันจำนวนทั้งสิ้น 175 คน (ไม่รวมผู้อำนวยการศูนย์) แบ่งเป็นสายวิชาการ 90 คน (รวมผู้บริหารที่อยู่ในสาขาวิชา 10 คน) บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ 85 คน บุคลากรสถาบันสายวิชาการสอบผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษของสถาบัน รวมผู้ได้รับการยกเว้นการสอบภาษาอังกฤษ คือ ผู้ที่เรียนจบจากต่างประเทศ และผู้ที่จบหลักสูตรนานาชาติ จำนวน 72 คน บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการสอบผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษของสถาบัน จำนวน 62 คน	60,513 (งบประมาณของงานวิเทศสัมพันธ์)	งานวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
	4. โครงการพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนเชิงจริยศาสตร์	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	80	100	บุคลากรสถาบันสายวิชาการที่ปฏิบัติงานภายในสถาบันร่วมกับผู้บริหารที่อยู่ในสาขาวิชา (ทั้งนี้ไม่นับรวมผู้ที่อยู่ระหว่างการลาศึกษายังไม่ปฏิบัติงานที่สถาบัน) เข้าร่วมจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สถาบัน มีการอบรมหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะทางจริยธรรมของอาจารย์ สู่ Nursing Ethics Education Learning Center จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 วันที่ 27 มิถุนายน 2566 และรุ่นที่ 2 วันที่ 17 กรกฎาคม 2566 มีบุคลากรสถาบันสายวิชาการเข้าร่วมอบรมเพิ่มเติมดังนี้ 1. บุคลากรที่อยู่ระหว่างการลาศึกษา เข้าร่วมจำนวน 3 คน 2. บุคลากรชั่วคราว (อาจารย์) อายุ 60 ปีขึ้นไป เข้าร่วม 4 คน	41,800	สำนักวิทยพยาบาล ศาสตร์

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2566		หมายเหตุ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
	5. โครงการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	80	41.11	บุคลากรสถาบันสายวิชาการจำนวน 90 คน (รวมผู้บริหารที่อยู่ในสาขาวิชา จำนวน 10 คน) เข้าร่วมการบรรยายเรื่อง กลวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจของนักศึกษาพยาบาล เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2566 ซึ่งเป็นกิจกรรมที่อยู่ในโครงการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน จำนวน 37 คน	3,510	สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์
	6. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	80	53.53	บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 85 คน ได้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานในอนาคตของผู้เรียน จำนวน 6 กิจกรรม ประกอบด้วย 1. อบรมเรื่อง Power BI desktop 2. การใช้ Microsoft Excel ขั้นสูง 3. ความปลอดภัยในการใช้งานสารสนเทศ 4. การใช้งาน Google Drive และ Microsoft Team (หน่วยเทคโนโลยีการศึกษา) 5. How to ออกแบบ Power point ให้สวยและอ่านง่าย (หน่วยบรรณสารสนเทศ) 6. การสืบค้นข้อมูลผ่านช่องทาง EDSจากฐานข้อมูลของห้องสมุด	- ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ	สำนักงานสถาบัน หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริการการศึกษา

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2566		หมายเหตุ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
2. พัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและบุคลากรมีสุขภาวะที่ดี (Happy and healthy workplace) และส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาเข้าใจในคุณค่า และเกิดความภาคภูมิใจในภูมิปัญญาไทย วัฒนธรรมไทย และน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	1. โครงการสานสัมพันธ์สร้างความผูกพันกับองค์กร	คะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรต่อสถาบัน*	คะแนน	4.00	4.26	ค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันโดยรวม 4.26 มีรายละเอียดดังนี้ มีบุคลากรสถาบันจำนวน 112 คน เข้าตอบแบบประเมิน แบ่งได้ดังนี้ 1. ผู้บริหารจำนวน 5 คน ค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพัน 4.64 คะแนน 2. บุคลากรสถาบันสายวิชาการ จำนวน 40 คน ค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพัน 4.19 คะแนน 3. บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 55 คน ค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพัน 4.20 คะแนน 4. ลูกจ้างของสถาบัน จำนวน 12 คน ค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพัน 4.56 คะแนน	532,022.00	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร หน่วยทรัพยากรบุคคล
		จำนวนกิจกรรมเพื่อสร้างความยึดมั่นผูกพัน	กิจกรรม	3	1	ดำเนินการจัดสัมมนาบุคลากร STIN ร่วมใจ ไปด้วยกัน ไปได้ไกล เมื่อวันเสาร์และอาทิตย์ที่ 15-16 กรกฎาคม 2566		
	2. โครงการส่งเสริมบุคลากรให้มีความสุขและสุขภาวะที่ดีอย่างยั่งยืน	จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ***	กิจกรรม	3	3	มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 3 กิจกรรม ดังนี้ 1. จัดกิจกรรม Sport Day ทุกวันพุธ ระหว่างเดือนมีนาคม ถึง กรกฎาคม 2566 มีคนร่วมกิจกรรม 523 คน(นับซ้ำ) เฉลี่ย 21.79 คน/ทุกวันพุธ 2. การอบรมเรื่อง การดูแลตัวเองให้ห่างไกล Office Syndrome มีผู้ร่วมกิจกรรม 33 คน ผลประเมินความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรม 4.54 3. STIN ชวนพิศ พิชิตสุขภาพดี เดินวิ่งปีที่ 3 จัดระหว่าง 16 พฤษภาคม ถึง 15 กรกฎาคม 2566	181,777.06 (งบประมาณโครงการส่งเสริมสุขภาพ)	ฝ่ายพัฒนานักศึกษา ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2566		หมายเหตุ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
						มีผู้ร่วมกิจกรรม 66 คน เป็นบุคลากร 44 คน (ใช้งบประมาณ 6,900.00 บาท) 4. กิจกรรม 8 weeks miracles ทรานฟอร์มคุณให้หุ่นดีมีผู้ร่วมกิจกรรม 35 คนเป็นบุคลากร 19 คน รวมบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกายทั้ง 4 กิจกรรม 119 คน (นับซ้ำ) 5.บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี 118 คน		
		ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรและนักศึกษา*	คะแนน	4.00	3.43	เทียบคะแนนจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของเครื่องมือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยมีผู้เข้าตอบแบบประเมินจำนวน 79 คน ตอบมีความสุขมากที่สุด จำนวน 12 คน มีความสุขมาก 41 คน มีความสุขน้อย 20 คน และมีความสุขน้อยที่สุด 6 คน		
		ร้อยละของบุคลากรที่มีสุขภาพที่ดี*	ร้อยละ	60	-	ยังไม่ได้มีการวัดบุคลากรที่มีสุขภาพที่ดี		
	3. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ตรงตามสายงาน (อบรมภายนอก+ภายใน)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตรงตามสายงานอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี	ร้อยละ	100	95.43	บุคลากรสถาบันจำนวนทั้งสิ้น 175 คน (ไม่รวมผู้อำนวยการศูนย์) แบ่งเป็นสายวิชาการ 90 คน (รวมผู้บริหารที่อยู่ในสาขาวิชา 10 คน) บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ 85 คน ได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาการ และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนพันธกิจ / จุดเน้นของสถาบัน จำนวนทั้งสิ้น 167 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 90 คน และสายสนับสนุนวิชาการ 77 คน (ระยะเวลาในการพัฒนาตลอดปีงบประมาณ)	652,788	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรหน่วยทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2566		หมายเหตุ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
	4. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร	ร้อยละของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร	ร้อยละ	80	100	ผู้บริหาร 37 ตำแหน่ง ได้รับการอบรม - “Strategic planning : Reinventing STIN for Sustainable development in Nursing Education” จำนวน 35 คน - สัมมนาเชิงปฏิบัติเพื่อระดมความคิดเห็น “การจัดทำแผนพัฒนาสถาบัน ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2566-2569)” จำนวน 32 คน	63,656	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรหน่วยทรัพยากรบุคคล
	5. โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญของอาจารย์ (Faculty Practice)	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญมากกว่าหรือเท่ากับ 80 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา*	ร้อยละ	100	84.52	ด้วยเกณฑ์ของสภาการพยาบาลกำหนดให้บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญมากกว่าหรือเท่ากับ 80 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา ในปี 2566 มีจำนวนอาจารย์ที่ทำ Faculty Practice ทั้งหมด 71 คนจาก 84 คน	77,700.43 (สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์)	สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ ศูนย์บริการการพยาบาล
	6. โครงการพัฒนาศักยภาพและเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาศักยภาพการวิจัย นวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ	70	52.22	บุคลากรสถาบันสายวิชาการได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย นวัตกรรม จำนวน 47 คน จากจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในสถาบัน รวมผู้บริหารที่อยู่ในสาขาวิชา คิดเป็นจำนวน 90 คน	85,605 (งบประมาณศูนย์วิจัยและนวัตกรรม)	ศูนย์วิจัยและนวัตกรรม ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2566		หมายเหตุ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
	7. โครงการส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในสถาบัน (โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม)	คะแนนเฉลี่ยผล การประเมิน พฤติกรรม จริยธรรมของ บุคลากรใน องค์กร*	คะแนน	3.75	4.43	พฤติกรรมจริยธรรม - บุคลากรสถาบันสายวิชาการ 4.73 - บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ 4.13 กิจกรรม 1. ให้ความรู้ เรื่องการให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม จรรยาบรรณ ในวันที่ 28 มีนาคม 2566 จำนวนผู้ เข้าอบรม 23 คน ใช้งบประมาณ 7,000 บาท) 2. การสื่อสารความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ จัดทำเล่มประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณ ใบปลิวจริยธรรมหลักของสถาบันและจริยธรรม เฉพาะสำหรับบุคลากรสถาบัน ใบปลิวจริยธรรม หลักของสถาบันและจริยธรรมเฉพาะสำหรับ นักศึกษา ใบปลิว Dos & Don'ts 3. เรื่องเล่าความดี 4. STIN คุณค่าความดีที่น่าชื่นชม (ใช้งบประมาณ 2,529 บาท)	9,971 (งานพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรสถาบัน)	คณะกรรมการ พัฒนาบุคลากร หน่วยทรัพยากร บุคคล
	8. โครงการส่งเสริมการนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต	ร้อยละของ บุคลากรสถาบันที่ นำหลักของ ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้*	ร้อยละ	70	93.86	เป็นการวัดการรับรู้และการประเมินตนเองของ บุคลากรโดยใช้แบบสอบถาม	21,193.25 (โครงการ ส่งเสริมการนำ หลักของปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียงไปใช้ใน การทำงานและ การดำเนินชีวิต)	คณะกรรมการ พัฒนาบุคลากร ฝ่ายพัฒนานักศึกษา หน่วยทรัพยากร บุคคล
3. มีระบบพัฒนาบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (Career Path)	1. งานพัฒนาคุณวุฒิของอาจารย์	ร้อยละของบุคลากร สายวิชาการที่มี คุณวุฒิระดับ ปริญญาเอก*	ร้อยละ	40	32.69	บุคลากรสถาบันสายวิชาการมีคุณวุฒิระดับ ปริญญาเอกจำนวน 34 คน จากบุคลากรสถาบัน สายวิชาการทั้งสิ้น 104 คน (รวมผู้ที่อยู่ระหว่างลา ศึกษา)	1,294,200 (งบประมาณ จากสภาฯ ไทย)	สำนักวิชาพยาบาล ศาสตร์ หน่วยทรัพยากร บุคคล

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2566		หมายเหตุ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
	2. งานพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ*	ร้อยละ	60	44.23	บุคลากรสถาบันสายวิชาการ 104 คน (รวมผู้ที่อยู่ระหว่างลาศึกษาและรวมผู้บริหารที่อยู่ในสำนักวิชาจำนวน 10 คน) มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 44 คน และรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 46 คน ผลการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2566อาจารย์ได้รับการพิจารณาตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน อยู่ในกระบวนการเสนอคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 6 คน อยู่ระหว่างยื่นผลงานรับการพิจารณา กลั่นกรองเอกสาร วิชาการ จำนวน 1 คน ประเมินผลการสอบสอนแล้ว จำนวน 3 คน (อยู่ระหว่างพัฒนาผลงาน) และผลงานครบแล้ว จำนวน 1 คน (รอประเมินผลการสอบสอน)	-	สำนักวิทยพยาบาล ศาสตร์ หน่วย ทรัพยากรบุคคล
	3. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (Career Path)	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการประเมินผลงานสู่ระดับที่สูงขึ้น*	คน	5	-	ยังไม่มีผู้ได้รับการประเมินผลงานและมีระดับตำแหน่งสูงขึ้น แต่ทั้งนี้สถาบันได้มีการดำเนินกิจกรรมการอบรม เรื่องการเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ ให้แก่บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการในไตรมาสที่ 2 มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 50 คน จากบุคลากร ณ วันที่ 20 มีนาคม 2566 จำนวน 84 คน และอยู่ระหว่างการสนับสนุนและผลักดันบุคลากรจากหัวหน้างาน ให้ดำเนินการจัดทำผลงาน โดยบุคลากรบางส่วนได้มีการส่งผลงานให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาผลงานเบื้องต้นแล้ว โดย มีบุคลากรจำนวน 3 คน ได้ส่งผลงานให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเบื้องต้นแล้ว และอีกจำนวน 2	15,580 (งานส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากร Career Path 25,000 บาท)	หน่วยทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	2566		หมายเหตุ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				แผน	ผล			
						คน ขอผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาให้คำแนะนำในการดำเนินงาน		

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

** งบประมาณจากสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย 7,300,000 บาท

*** ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการสำนักงานสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ภาคผนวก

Inhouse Training

ลำดับ	วันที่	เรื่อง	ผู้บริหาร	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน วิชาการ	ลูกจ้าง	รวม	สรุปผลการ ประเมิน (ความพึงพอใจ ในภาพรวม)	งบประมาณ
1	2 ธันวาคม 2565	“Strategic Planning : Reinventing STIN for sustainable development in Nursing Education”	35	7	11	2	55	-	-
2	23-24 ธันวาคม 2565	สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็น “การจัดทำแผนพัฒนาสถาบัน ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2565-2569)”	32	11	10	-	53	-	-
3	9 มกราคม 2566	การบริหารจัดการคลังหน่วยกิตและการเทียบ โอนหน่วยกิต	11	16	16	-	43	-	-
4	11 มกราคม 2566	เทคนิคความรู้สำหรับการออกเสียงและการแต่ง ประโยคพื้นฐาน	-	-	19	-	19	-	-
5	18 มกราคม 2566	เทคนิคการอ่านเพื่อการตอบคำถามให้ปังและ การทำความเข้าใจกับประโยคยาว	-	-	21	-	21	-	-
6	26 มกราคม 2566	การฟังและพูดในชีวิตประจำวัน และการพูด ในที่สาธารณะอย่างมั่นใจ	-	-	23	-	23	-	-
7	2 กุมภาพันธ์ 2566	ศัพท์ความรู้และการเตรียมตัวการทำข้อสอบ CEFR ด้วยความเข้าใจ	-	-	21	-	21	-	-

ลำดับ	วันที่	เรื่อง	ผู้บริหาร	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน วิชาการ	ลูกจ้าง	รวม	สรุปผลการ ประเมิน (ความพึงพอใจ ในภาพรวม)	งบประมาณ
8	21 กุมภาพันธ์ 2566	การบรรยาย เรื่อง ความสำคัญและการพัฒนา สมรรถนะวิชาชีพ	6	26	8	-	40	-	-
9	1 มีนาคม 2566	ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ รุ่นที่ 3	-	5	3	-	8	4.79	3,580.00
10	2 มีนาคม 2566	ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ รุ่นที่ 3	-	5	-	-	5	4.83	700.00
11	2 มีนาคม 2566	เทคนิคการเปลี่ยนไอดีภาษาอังกฤษและ การเลือกโครงสร้างให้เหมาะสมกับประโยค	4	14	2	-	20	-	-
12	8 มีนาคม 2566	การอ่านประโยคซับซ้อนในวารสารวิชาการ	1	8	-	-	9	-	-
13	13 และ 22 มีนาคม 2566	การสร้างประโยคซับซ้อนสำหรับการพูดและ เขียนเชิงวิชาการ	-	5	-	-	5	-	-
14	27 และ 30 มีนาคม 2566	การฟังและการพูดสำหรับการนำเสนอ (oral presentation)	-	2	1	-	3	-	-
15	30 พฤษภาคม 2566	การอบรม หัวข้อ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ. 2560	5	2	30	-	37	3.94	3,564.00
16	28 มีนาคม 2566	การอบรม หัวข้อ การให้ความรู้เกี่ยวกับ จริยธรรม จรรยาบรรณ	3	1	41	7	52	-	7,000.00
17	20 มีนาคม 2566	การอบรม หัวข้อ การเขียนผลงานเชิง วิเคราะห์และสังเคราะห์	3	-	37	-	40	4.35	15,580.00
18	24-26 พฤษภาคม 2566	Research Camp ครั้งที่ 1	2	11	3	-	16	-	93,720.00

ลำดับ	วันที่	เรื่อง	ผู้บริหาร	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน วิชาการ	ลูกจ้าง	รวม	สรุปผลการ ประเมิน (ความพึงพอใจ ในภาพรวม)	งบประมาณ
19	29 พฤษภาคม 2566	การอบรม หัวข้อ การสร้าง Mindset ในการ ทำงานร่วมกัน และการคิดเชิงออกแบบ Design thinking	8	25	45	6	84	4.53	27,686.00
20	20-21 มิถุนายน 2566	อบรมเรื่อง Power BI desktop	-	-	17	-	17	4.20	-
21	29 มิถุนายน 2566	อบรมเรื่อง การใช้ Microsoft Excel ขั้นสูง	-	2	7	-	9	4.94	-
22	28-30 มิถุนายน 2566	Research Camp ครั้งที่ 2	2	13	4	-	19	-	130,500.00
23	6 กรกฎาคม 2566	อบรมเรื่อง ความปลอดภัยในการใช้งาน สารสนเทศ	-	-	-	-	-	ผ่าน 100	-
24	9 สิงหาคม 2566	อบรมเรื่อง การใช้งาน Google Drive และ Microsoft Team	-	-	18	-	18	4.71	-
25	30 มิถุนายน 2566	อบรมเรื่อง การสืบค้นข้อมูลผ่านช่องทาง EDS	-	-	17	-	17	4.59	-
	11 สิงหาคม 2566	จากฐานข้อมูลของห้องสมุด	-	-	14	-	14	4.93	-
26	12-14 กรกฎาคม 2566	Research Camp ครั้งที่ 3	1	11	3	-	15	-	95,400.00
27	24 กรกฎาคม 2566	อบรมเรื่อง How to ออกแบบ Power point ให้สวยและอ่านง่าย	-	1	12	-	13	4.69	-
28	15-16 กรกฎาคม 2566	สัมมนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566 STIN ร่วมใจ ไปด้วยกัน ไปได้ไกล	8	59	57	20	144	4.75	532,022.00

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.ชยณัฐ ไชยรัตน์)	กรรมการ
6. อาจารย์ปราโมทย์ ถ่างกระโทก	กรรมการ
7. อาจารย์อำพร เนื่องจกนาค	กรรมการ
8. อาจารย์รัตติยา ชูโชติ	กรรมการ
9. หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ (นางสาวจิตาศรี สุริยะเรืองรัมย์)	กรรมการ
10. หัวหน้าฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน (นางสาวจันทรา เขมาภีร์)	กรรมการ
11. หัวหน้าฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ (นายพนพล คุณอนันทวิช)	กรรมการ
12. หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา (นางศรัณยา จันทรี)	กรรมการ
13. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นายประภาส อัครตั้งสกุลชัย)	กรรมการ
14. หัวหน้าหน่วยบรรณสารสนเทศ (นางสาวอัมพวัน ดีพัฒนนะ)	กรรมการ
15. หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษา (นายณัฐภูมิ คล้ายคลึง)	กรรมการ
16. หัวหน้าหน่วยการเงินและบัญชี (นางสาวสุพร สันติสกุล)	กรรมการ
17. หัวหน้าหน่วยธุรการทั่วไป (นางสมปรารถนา จินดารัตนวรกุล)	กรรมการ
18. หัวหน้าหน่วยทรัพยากรบุคคล (นายสหราช จันทรัตน์)	กรรมการ
19. นางสาวละมัยทิพย์ พรหมนอก	กรรมการ
20. นางสาวรัตนภรณ์ พูลสวัสดิ์	กรรมการและเลขานุการ
21. นางสาวประภัสสร วรปัญญา	ผู้ช่วยเลขานุการ