

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2567 (1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ผลผลิต	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์	เงินที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	สถานะโครงการ	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
1	โครงการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน (HRD: เงินทุนการศึกษา นักเรียนทุน ป.ตรี ป.โท จ้างเหมาบุคลากรการพัฒนาอาจารย์) (ระดับคณะและวิทยาลัย) (FON-Adm-R21) ระยะเวลาในการดำเนินงาน (1 ต.ค 66 – 30 ก.ย.67)	4. การบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง ภายใต้หลักธรรมาภิบาล	กลยุทธ์ที่ 17 พัฒนางองค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรม	เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารงานองค์กรอยู่ในระดับดี	1.มีการสนับสนุนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้พัฒนานตนเองตามความต้องการโดยการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ในการทำงานให้กับคณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน 2. อาจารย์ได้รับการพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพในสาขาที่เชี่ยวชาญโดยการเข้าร่วมประชุมอบรมและสัมมนาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน 3.กิจกรรมการเพิ่มคุณวุฒิ: มีอาจารย์เข้ารับการสอบเพื่อศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ และได้รับทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและเอกทั้งในและต่างประเทศ 4. ข้าราชการใหม่ทุกคนของคณะได้รับการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่และเข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศ	14,257,468.09	ผลเบิกจ่าย = 9,767,543.63 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.51 คงเหลือ = 4,489,924.46	โครงการดำเนินการเสร็จสิ้น	ปัญหาอุปสรรค 1) การเบิกจ่ายล่าช้า 2) การประชุมส่วนใหญ่เป็นการจัดประชุมออนไลน์ทำให้ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามแผนและงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ 3) การจัดทำ IDP ในการพัฒนานตนเองไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มและทุกคน 4) จำนวนอาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก โดยเฉพาะในต่างประเทศไม่เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนด ข้อเสนอแนะ 1) การเร่งรัดการเบิกจ่ายภายในระยะเวลาที่กำหนด 2) การวิเคราะห์ความต้องการและจัดทำแผนพัฒนา

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2567 (1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ผลผลิต	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์	เงินที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	สถานะโครงการ	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
						ข้าราชการใหม่ของสถาบันพระบรมราชชนก 5. บุคลากรสายสนับสนุนได้เข้าร่วมการประชุมเพื่อพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่จัดโดยหน่วยงานหรือการเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานภายนอก 6. ร้อยละ 100 ของบุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารงานองค์กรอยู่ในระดับดีขึ้นไป				ตนเองเป็นรายบุคคล 3) การจัดโครงการและกิจกรรมในรูปแบบใหม่เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศ
2	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (FON-Adm-S17) ระยะเวลาในการดำเนินงาน (1 ต.ค 66 – 30 ก.ย.67)	4. การบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง ภายใต้หลักธรรมาภิบาล	กลยุทธ์ที่ 15 ยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับของสถาบันเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง	เพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	1) ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตาม IDP 2) ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการประเมินตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ระดับอุดมศึกษา	1. ร้อยละ 100 ของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและความต้องการในการพัฒนาตนเองรายบุคคล 2. ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการประเมินตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ระดับอุดมศึกษาไม่บรรลุเป้าหมาย มีผู้ผ่านการประเมินสมรรถตาม TH-PSF 1 คน	11,563,444.47	เบิกจ่าย 8,415,408.95 บาท คิดเป็นร้อยละ 72.78 คงเหลือ 3,148,035.52	โครงการดำเนินการเสร็จสิ้น	ปัญหาอุปสรรค อาจารย์ไม่มีเวลาในการเขียนรายงานการประเมินตนเองเพื่อส่งขอประเมิน ข้อเสนอแนะ 1. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ กำหนดภาระงาน และจัดสรรเวลาให้อาจารย์มีเวลาในการเขียนรายงานและจัดทำเอกสาร

ผลการดำเนินงานโครงการตามแผนการปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (เริ่มต้นโครงการ 1 ตุลาคม 2566 - สิ้นสุดโครงการ 30 กันยายน 2567)

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2567 (1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ผลผลิต	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์	เงินที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	สถานะโครงการ	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
						3. มีอาจารย์จำนวนประมาณ 75 คน ที่มีการส่งเอกสารขอรับการประเมินสมรรถนะตาม TH-PSF 4. อาจารย์ทุกคนฝึกปฏิบัติการพยาบาล Faculty Practice ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาของตนเองตามเกณฑ์ที่กำหนด				เพื่อขอรับการประเมินสมรรถนะฯ 2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาาระบบ Coaching/ Mentoring หรือระบบการให้การปรึกษาในการขอประเมินอย่างเป็นระบบ
3	โครงการการจัดการความก้าวหน้าของบุคลากร (FON-Adm-S18) ระยะเวลาในการดำเนินงาน (1 ต.ค 66 – 30 ก.ย.67)	4. การบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง ภายใต้หลักธรรมาภิบาล	กลยุทธ์ที่ 15 ยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับของสถาบันเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง	เพื่อจัดการความก้าวหน้าของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์	1. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็น ผศ เพิ่มขึ้น 2. มีการส่งเสริมและสนับสนุนเข้าร่วมการประชุมขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบัน 3. มีระบบ กลไก และแนวทางในการขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับวิทยาลัยและคณะในการนำไปใช้	687,938	เบิกจ่าย 58,195 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.46 คงเหลือ 629,743 บาท	โครงการดำเนินการเสร็จสิ้น	ปัญหาอุปสรรค 1. อาจารย์ไม่สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้แม้ว่าจะมีคุณสมบัติ เนื่องจากการไม่มีผลงานวิจัยและผลงานอื่นสำหรับการประเมินขอตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศของ กพอ. ที่กำหนด ข้อเสนอแนะ 1. การสนับสนุนให้มีการประชุมการขอ

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2567 (1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ผลผลิต	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์	เงินที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	สถานะโครงการ	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
										ตำแหน่งทางวิชาการในทุกปีงบประมาณ 2.. การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการจัดทำเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ การเขียนหนังสือตำราในทุกปี เช่น การจัดค่ายการเขียนผลงานตีพิมพ์ การจัดค่ายการเขียนหนังสือ/ตำรา