



สถาบันพระบรมราชชนก

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เป้าหมายหลัก



Growth



ผลิต
เรือนิชิน



excellence



ตัวชี้วัดความสำเร็จ



76%

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

90%

Digit
al

Nationa
l

Sains

Qualit

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากร สบช. ทั้งส่วน
กลางและส่วนราชการใน
สังกัด

2569

คำนำ

สถาบันพระบรมราชชนก ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้ปรับปรุงขั้นการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่ตลอด และสามารถทราบระยะเวลาที่จะปฏิบัติงาน

สถาบันพระบรมราชชนก หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานและการพัฒนาปรับปรุงบุคลากร และปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

กองทรัพยากรบุคคล
สถาบันพระบรมราชชนก
ตุลาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

หน้า

๑. ประวัติความเป็นมา	๑
๒. ภูมิลาน/วีสัยทศน์/พันธิกิจ/ค่านิยมองค์กร	๒
๓. โครงสร้างสถาบันพระบรมราชชนก	๓
๔. โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี สำนักวิชาการ และภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	๔
๕. ข้อมูลบุคลากร	๖
๖. แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก	๖
๗. การติดตามและประเมินและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	๒๐

๑. ประวัติความเป็นมา

สถาบันพระบรมราชชนก เดิมชื่อ “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” เป็นหน่วยงานใหม่ตามพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหาร ส่วนราชการ ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๖ และพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๖ ซึ่งกำหนดให้มี ฐานะสูงกว่ากอง แต่ต่ำกว่ากรม โดยได้รวมหน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนา บุคลากรด้านสาธารณสุขจากกรม กองต่าง ๆ ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการ สาธารณสุขภาค โรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัด กรมการแพทย์ กรมควบคุมโรค กรมอนามัย กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กองฝึกอบรม และกองงานวิทยาลัย พยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ วิทยาลัยการสาธารณสุข ได้รับพระราชทานนาม เปลี่ยนเป็น “วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร” วิทยาลัยพยาบาลได้รับพระราชทานนามเปลี่ยนเป็น “วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี”

พ.ศ. ๒๕๑๗ มีการปรับโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุข โดยมีพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการ ของกรมต่าง ๆ และจัดตั้ง “กองงานวิทยาลัยพยาบาล” โดยการโอนสถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งเคยสังกัดในกองการศึกษา กรมการแพทย์และกรมอนามัย ไปสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้ง “กองฝึกอบรม” โดยให้ศูนย์ฝึกอบรมอนามัยภาคทั้ง ๔ ภาค มาอยู่ในสังกัด กองฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้มีการรวมหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพโดยตรง เข้าด้วยกัน ทำให้เกิด “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” และใช้ชื่อย่อว่า สพค. ขึ้น

พ.ศ. ๒๕๓๗ สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาต เชิญพระนามาภิไธย สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เป็นชื่อสถาบันว่า “สถาบันพระบรมราชชนก” เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๓๗ โดยมีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๒) และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๒ ตอนที่ ๕๓ ก วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๘ ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และต่อท้ายชื่อจังหวัด ส่วนวิทยาลัยที่ได้รับพระราชทานชื่ออยู่ก่อนแล้วให้คงชื่อที่ได้รับพระราชทานต่อไป ซึ่งได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี และสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา เจ้าฟ้ามหาจักรีสิรินธร รัฐสีมาคุณากรปิยชาติ สยามบรมราชกุมารี (พระอิสริยยศในขณะนั้น) ได้พระราชทานพระราชานุญาตให้อัญเชิญพระนามาภิไธย “สิรินธร” และพระนามาภิไธยย่อ “สธ” มาเป็นชื่อของวิทยาลัยการสาธารณสุข โดยเปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร” และต่อท้ายชื่อจังหวัด สถาบันพระบรมราชชนก จึงถือเอาวันที่ ๒๗ กันยายน ของทุกปี เป็นวันสถาปนาสถาบันพระบรมราชชนก อย่างเป็นทางการมาจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. ๒๕๓๙ วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข ได้รับพระราชทานนามเป็น “วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนาภิเษก” พร้อมทั้งให้ประดิษฐานตราสัญลักษณ์งานฉลอง ศิริราชสมบัติครบ ๕๐ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๒ พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ มหิศรภูมิพลราชวรางกูร กิติสิริสมบูรณอดุลยเดช สยามินทราธิเบศรราชวโรดม บรมนาถบพิตร พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว มีพระราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยสถาบันพระบรมราชชนก จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้นไว้ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๔๓ ก วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๒ ให้สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของกระทรวงสาธารณสุขแห่งแรก มีสถานะเป็นนิติบุคคล มีภารกิจหลักในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านสุขภาพ และเป็นสถานศึกษาเฉพาะทาง

๒. ปณิธาน/วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ค่านิยมองค์กร

ปณิธาน

“ปัญญาเพื่อชุมชน” (Wisdom for Community)

วิสัยทัศน์

“World Class University for Primary Care”

พันธกิจ

๑) จัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อตอบสนองต่อระบบสุขภาพด้วยความเสมอภาคให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรมมีความสำนึกต่อสังคม มีภาวะผู้นำ และมีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๒) สร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพด้วยการวิจัยและนวัตกรรม ให้มีมาตรฐานและคุณภาพ รวมทั้งนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

๓) บริการวิชาการแก่สังคมและบริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขเพื่อคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน

๔) บูรณาการการทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม กับการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ เพื่อสุขภาวะชุมชน

ค่านิยมองค์กร

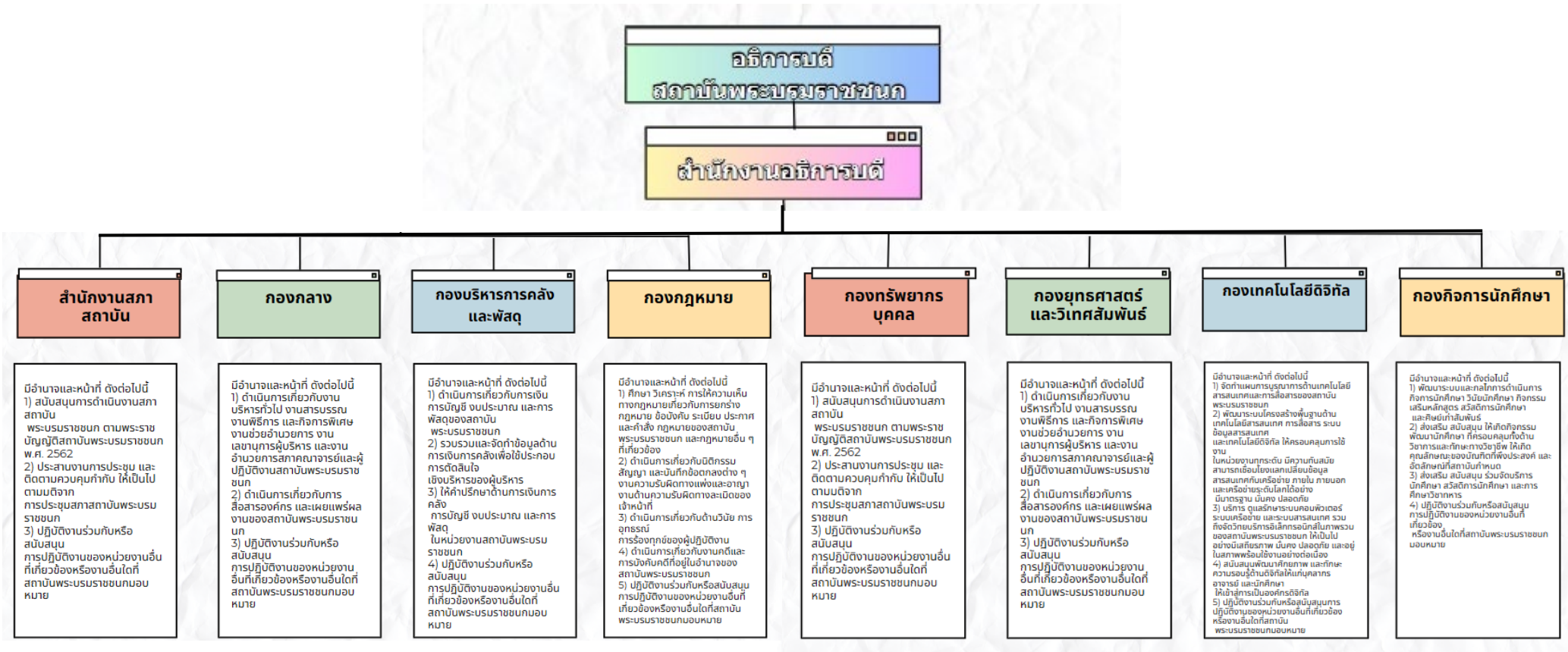
PBRI

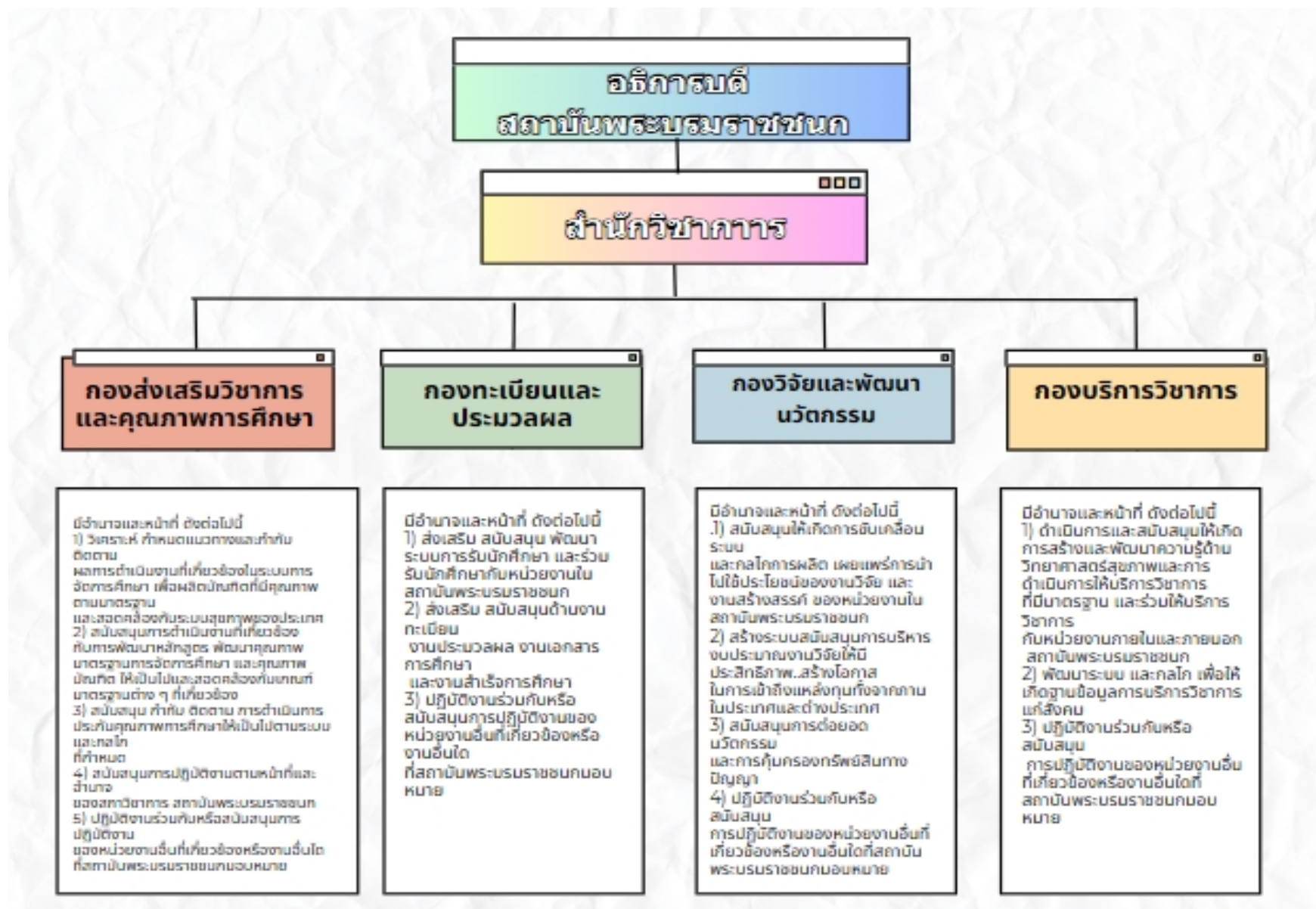
P : Participation	ร่วมแรงร่วมใจ
B : Bonding	รักใคร่ผูกพัน
R : Responsibility	มุ่งมั่นรับผิดชอบ
I : Integrity	ส่งมอบคุณธรรม

๓. โครงสร้างสถาบันพระบรมราชชนก



๔. โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี สำนักวิชาการ และภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ





๕. ข้อมูลบุคลากร

ประเภทบุคลากร/สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคน ครอง	อัตรารว่าง (ตามกรอบ)
๑. ข้าราชการ	๒,๕๕๒	๒,๕๐๙	๑,๙๓๘	๖๑๔
● ผู้บริหาร	๕๑	๕๑	๔๘	๓
● สายวิชาการ	๒,๒๘๓	๒,๑๙๘	๑,๗๓๔	๕๔๙
● สายสนับสนุน	๒๑๘	๒๖๐	๑๕๖	๖๒
๒. พนักงานสถาบัน	๑,๒๘๔	๑,๒๖๔	๑,๑๗๐	๙๔
● ผู้บริหาร	-	-	-	-
● สายวิชาการ	๘๙๐	๘๙๐	๘๙๐	-
● สายสนับสนุน	๓๙๔	๓๗๔	๒๘๐	๙๔
๓. พนักงานราชการ	๒๒๕	๒๒๕	๒๐๓	๒๓
● ผู้บริหาร	-	-	-	-
● สายวิชาการ	-	-	-	-
● สายสนับสนุน	๒๒๕	๒๒๕	๒๐๓	๒๓
๔. ลูกจ้าง/จ้างเหมาบริการ	๑,๔๔๔	๑,๔๔๔	๑,๔๔๔	-
● สายวิชาการ	-	-	-	-
● สายสนับสนุน	๑,๔๔๔	๑,๔๔๔	๑,๔๔๔	-
รวม	๕,๕๐๕	๕,๔๔๒	๔,๗๕๕	๗๓๑

๖. แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก

จากการประชุมระดมสมองโดยร่วมกันพิจารณาแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ๒๐ ปี แผนอุดมศึกษาระยะยาว ๒๐ ปี พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติระบบ สุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่า

- ความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีต่อสถาบันพระบรมราชชนกในระดับนโยบาย ต้องการให้สถาบันพระบรมราชชนก ๑) ยกระดับการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิตามมาตรฐานสากล และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อผลิตบัณฑิต และมุ่งสร้างผู้นำให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพปฐมภูมิที่มีคุณภาพ ๒) ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นผู้นำระดับโลกในการวิจัยด้านระบบสุขภาพปฐมภูมิ ๓) เป็นศูนย์บริการวิชาการ และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านสุขภาพปฐมภูมิ ๔) การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ภายใต้องค์กรคุณธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

- ความต้องการของบุคลากรในองค์กร พบว่า บุคลากรของสถาบันมีความต้องการยกระดับการจัดการเรียนการสอนของสถาบัน มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์การทั้งในด้านงบประมาณและการบริหารบุคคล มีความก้าวหน้าทั้งในสายงานวิชาการ และสายสนับสนุน

- ความต้องการของเครือข่ายความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลูกค้าและผู้รับบริการที่มีต่อองค์กรจากการศึกษา พบว่า ผู้รับบริการต้องการให้สถาบันเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการด้านสุขภาพปฐมนุญ สามารถให้คำปรึกษาด้านวิจัย ด้านวิชาการสุขภาพแก่หน่วยงาน สังคมและชุมชน เป็นสถาบันการผลิตบัณฑิตด้านสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนในพื้นที่แต่ละภูมิภาคที่มีบริบทแตกต่างกัน ต้องการให้สถาบันกระจายโอกาสทางการศึกษาให้กับเยาวชนที่อยู่ในชุมชนทุกระดับให้มีความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาด้านสุขภาพ เป็นสถาบันที่จัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้กับบุคลากรในระบบสุขภาพ

๒. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์แผนยุทธศาสตร์

การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒ จัดทำขึ้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “World-Class University for Primary Care” ซึ่งในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายการบรรลุวิสัยทัศน์ : เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกในการผลิตบุคลากรและสร้างองค์ความรู้เพื่อการดูแลสุขภาพระดับปฐมนุญตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๒ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ เป้าประสงค์ ๑๔ กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ : การยกระดับการศึกษาด้านสุขภาพปฐมนุญสู่ความเป็นเลิศ Excellence in Primary Care Education

เป้าประสงค์ ๑ การจัดการศึกษาด้านสุขภาพปฐมนุญเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ : พัฒนาหลักสูตรการศึกษาด้านสุขภาพปฐมนุญที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพระดับสากล

กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาด้านสุขภาพปฐมนุญตามมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ ๒ มุ่งสร้างผู้นำด้านสุขภาพปฐมนุญ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ : เพิ่มศักยภาพอาจารย์และนักศึกษาให้เป็นผู้รู้ด้านสุขภาพปฐมนุญ

กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพในการจัดการศึกษาด้านสุขภาพปฐมนุญ

๒.๒ พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะ สู่การเป็นผู้รู้ด้านสุขภาพปฐมนุญ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ : ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพปฐมนุญสู่ความเป็นเลิศ Excellence in Primary Care Research and Innovation

เป้าประสงค์ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ : เพิ่มขีดความสามารถของนักวิจัยในการสร้างงานวิจัยด้านสุขภาพปฐมนุญที่มีผลกระทบสูง

กลยุทธ์ ๑.๑ ยกระดับศักยภาพด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้เป็นเครือข่ายความเป็นเลิศด้านการวิจัยด้านสุขภาพปฐมนุญ

เป้าประสงค์ ๒ การเป็นผู้นำระดับโลกในการวิจัยด้านระบบสุขภาพปฐมภูมิ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ : เพิ่มการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพปฐมภูมิที่ตอบสนองความต้องการเชิงพื้นที่ ภายใต้เครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ ๒.๑ ยกระดับการผลิตองค์ความรู้และผลงานวิชาการด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ

๒.๒ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านผลงานวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : เครือข่ายการบริการวิชาการด้านสุขภาพปฐมภูมิที่เป็นเลิศ

Excellence in Primary Care Services and network

เป้าประสงค์ ๑ เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศทางวิชาการที่ตอบสนองระบบสุขภาพปฐมภูมิ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ : พัฒนาระบบการให้บริการวิชาการด้านสุขภาพปฐมภูมิแบบครบวงจร

กลยุทธ์ ๑.๑ ยกระดับการบริการวิชาการด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการที่บูรณาการพันธกิจอุดมศึกษา

๑.๒ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม/ภารกิจบริการวิชาการด้านสุขภาพปฐมภูมิระดับนานาชาติ

เป้าประสงค์ ๒ การสร้างเครือข่ายด้านสุขภาพปฐมภูมิระดับชาติและนานาชาติ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ : ขยายเครือข่ายด้านสุขภาพปฐมภูมิระดับชาติและนานาชาติ

กลยุทธ์ ๒.๑ การสร้างภาคีเครือข่ายวิชาการความร่วมมือด้านสุขภาพปฐมภูมิตามความต้องการของชุมชน และนำไปสู่การใช้ประโยชน์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

Excellence in Organizational Management

เป้าประสงค์ ๑ เป็นสถาบันที่มีระบบบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ : พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนางค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรม และการบริหารความเสี่ยงในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง

๑.๒ พัฒนาการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Office)

เป้าประสงค์ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ : พัฒนาทุนมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยม “PBRI”

กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารด้านอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Planning & Development)

เป้าประสงค์ ๓ การบริหารจัดการทางการเงิน (Financial Management)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ : พัฒนาระบบการเงินและงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และสร้างความมั่นคงทางการเงิน

กลยุทธ์ ๓.๑ มีระบบการบริหารจัดการงบประมาณ การเงินอย่างมีประสิทธิภาพ (Financial Management System)

เป้าประสงค์ ๔ การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็น Smart University

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ : พัฒนาระบบดิจิทัลสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้

กลยุทธ์ ๔.๑ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัยสูง (Technology System)

แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารพัสดุ การเงิน และบัญชีภาครัฐของสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปี ๒๕๖๙ ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ๒. หลังการประชุมบุคลากรด้านการเงิน บัญชีและพัสดุมีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ๒. หลังการประชุมบุคลากรด้านการเงิน บัญชีและพัสดุมีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ ความรู้ที่ได้รับไปปรับปรุงพัฒนางาน และแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. มีเครือข่ายการทำงานด้านการเงินบัญชีและพัสดุ	๑,๒๕๗,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	กองบริหารการคลังและพัสดุ
๒	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตัวชี้วัด ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ในการดูแลตนเอง และสิทธิประโยชน์สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตประจำวันภายหลังการเกษียณอายุราชการได้อย่างมีคุณค่า ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสามารถดำรงชีวิตในสังคม กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานสถาบันที่จะเกษียณอายุราชการ	บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนกที่เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ในการดูแลตนเอง และสิทธิประโยชน์สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตประจำวันภายหลังการเกษียณอายุราชการได้อย่างมีคุณค่า	๔๖๑,๒๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	กองทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓	โครงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละ ๘๐ ของอาจารย์ประจำของสถาบันพระบรมราชชนก ที่ได้ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท-เอก/ปริญญาเอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหาร สบข. ผ่านการอบรม ๓. บุคลากร สบข. สามารถประสานงานภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ระดับดี) ๔. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี (๒๕๖๙-๒๕๗๑) ๕. ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือแนวทางในการเตรียมบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ๖. ผู้เข้ารับการอบรมมีระยะเวลาในการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนชั่วโมง ๗. ผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความรู้หลังอบรมสูงขึ้น ๘. ผู้เข้าอบรมมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ กลุ่มเป้าหมาย - อาจารย์ประจำของสถาบันพระบรมราชชนก - ผู้บริหารสถาบัน ได้แก่ รองคณบดี ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการวิทยาลัย - หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มงาน	๑. แผนประจำปีในการจัดสรรทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท-เอก/ปริญญาเอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๒. อาจารย์ในสังกัด สบข.ที่ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิโดยการศึกษาต่อระดับปริญญาโท-เอก/ปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามแผนที่กำหนด ๓. อาจารย์ที่อยู่ระหว่างศึกษาต่อในระดับปริญญาโท-เอก/ปริญญาเอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษา ๔. จำนวนการโต้แย้งระหว่างหน่วยงานลดลง ๕. แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี(๒๕๖๙-๒๕๗๑) จำนวน ๑ เล่ม ๖. จำนวนการโต้แย้งระหว่างหน่วยงานลดลง ๗. แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (๒๕๖๙-๒๕๗๑) จำนวน ๑ เล่ม ๘. คู่มือแนวทางในการเตรียมบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ จำนวน ๑ คู่มือ ๙. บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑๔๑,๗๗๙,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	กองทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๔	โครงการพัฒนาศักยภาพคณาจารย์และบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ๑. จำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านวิเทศสัมพันธ์ที่เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ๒. จำนวนอาจารย์จากสถาบันการศึกษาในต่างประเทศที่มีความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันพระบรมราชชนกที่ตอบรับการรับเชิญเป็นศาสตราจารย์อาคันตุกะ อย่างน้อย ๒ คน ๓. จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ๒. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการด้านวิเทศสัมพันธ์ ด้านวิเทศสัมพันธ์ (Capacity Building) ๓. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการประชุมฯ ต่อการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ๔. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้านการเขียนบทความวิชาการ การดำเนินงานวิจัย และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแกนนำด้านการจัดการศึกษาสุภาพที่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับอาจารย์ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกและ	๑. อาจารย์และบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกมีศักยภาพในการใช้ภาษาต่างประเทศ การเขียนหรือนำเสนอผลงานวิชาการ เป็นภาษาต่างประเทศ และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการต่างประเทศ พร้อมปฏิบัติงานรองรับนโยบายการเป็นมหาวิทยาลัยมาตรฐานระดับโลกเพื่อชุมชน ๒. สถาบันพระบรมราชชนกมีกระบวนการปฏิบัติงานด้านวิเทศสัมพันธ์ที่กระชับและมีประสิทธิภาพ ๓. อาจารย์ในสังกัดมีองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการเขียนหรือนำเสนอผลงานวิชาการ เป็นภาษาต่างประเทศการดำเนินงานวิจัย และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านอื่น ๆ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๔. สถาบันพระบรมราชชนกมีศักยภาพในการยกระดับการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล ๕. สถาบันพระบรมราชชนกมีความสัมพันธ์อันดีกับเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในต่างประเทศ ๖. สถาบันพระบรมราชชนกมีอาจารย์และบุคลากรที่มีศักยภาพในการเป็นแกนนำด้านการจัดการศึกษาสุภาพ ๗. สถาบันพระบรมราชชนกมีเครือข่ายการวิจัยและนวัตกรรมการเรียนการ	๔๙๙,๑๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	กองวิเทศสัมพันธ์

ลำดับ	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	สถาบันการศึกษาอื่น ๆทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ต่อไป กลุ่มเป้าหมาย อาจารย์และผู้ปฏิบัติงานด้านวิเทศสัมพันธ์	สอนด้านสุขภาพในระดับสถาบันและระดับประเทศ ๘. สถาบันพระบรมราชชนกมีกระบวนการทัศน์ในการจัดการเรียนการสอนด้านสุขภาพที่ใหม่และทันสมัยสอดคล้องกับบริบทโลกในปัจจุบัน			
๕	โครงการส่งเสริมสนับสนุนการบริการวิชาการด้วย สบช.โมเดล ร่องรับระบบสุขภาพปฐมภูมิ ตัวชี้วัด ร้อยละ ๙๐ ของผู้บริหารและบุคลากร มีการพัฒนา ความรู้ด้าน สบช.โมเดล กลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ที่รับผิดชอบงานบริการวิชาการของ วิทยาลัย	๑. ชุมชนมีความเข้มแข็งที่เกิดจากการบริการ วิชาการและสามารถจัดการสุขภาพตนเอง อย่างยั่งยืน ๒. สบช.ได้นวัตกรรม และเทคโนโลยี ในการยกระดับสุขภาพของประชาชน ๓. สบช. ได้ฐานข้อมูล สบช.โมเดล ที่เกิดจาก การบูรณาการวิชาการกับพันธกิจของสถาบัน ๔. บัณฑิตของสบช. ได้รับการพัฒนาให้มี สมรรถนะผู้นำด้านการจัดการสุขภาพชุมชน และผู้นำด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ	๑๕,๑๐๘,๓๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	ศูนย์ความเป็นเลิศ สุขภาพปฐมภูมิ
๖	โครงการพัฒนาการจัดทำรายละเอียดและผลการ ดำเนินการของรายวิชา (มคอ.๓ และ มคอ.๕) ชั้นปรีคลินิกและชั้นคลินิก หลักสูตรแพทยศาสตร บัณฑิต สถาบันพระบรมราชชนก ตัวชี้วัด ทุกรายวิชาชั้นปรีคลินิกและชั้นคลินิกมีการ ออกแบบประมวลรายวิชา (มคอ.๓) ที่มีการจัดการ เรียนการสอนบูรณาการแนวนราบ (Horizontal Integration) และแนวตั้ง (Vertical Integration) ที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้ประกอบ วิชาชีพเวชกรรมสอดคล้องกับบริบทของชุมชน หรือพื้นที่ที่นักศึกษาต้องปฏิบัติงานในอนาคต กลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ที่รับผิดชอบสอนชั้นปรีคลินิกและชั้นคลินิก	ประมวลรายวิชา (มคอ.๓) และเอกสารการ จัดการเรียนการสอนชั้นปรีคลินิก และชั้นคลินิก ที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล เป็นไปตามแผนที่กำหนด	๖๕๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	คณะแพทยศาสตร์

ลำดับ	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๗	โครงการสัมมนาหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต สถาบันพระบรมราชชนก ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐ ของอาจารย์ชั้นปรีคลินิกและชั้นคลินิก มีความเข้าใจหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล หลักการแพทยศาสตรศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับดี กลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ชั้นปรีคลินิกและชั้นคลินิก	จำนวนอาจารย์ที่เข้ารับการสัมมนา ที่มีความเข้าใจในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต สถาบันพระบรมราชชนก รวมถึงสามารถจัดทำประมวลรายวิชา แผนการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	คณะแพทยศาสตร์
๘	โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรด้านแพทยศาสตรศึกษา และศาสตร์ระบบสุขภาพ ตัวชี้วัด ๑. อาจารย์ชั้นปรีคลินิก อาจารย์ชั้นคลินิก คณะแพทยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์คณะเวชศาสตร์เขตร้อน ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก ๓ แห่ง ได้รับการพัฒนาด้านแพทยศาสตรศึกษาและศาสตร์ระบบสุขภาพไม่น้อยกว่า ๕ ชั่วโมง ต่อปี ๒. นักวิชาการและบุคลากรสนับสนุนการจัดการศึกษาด้านแพทยศาสตรศึกษาและศาสตร์ระบบสุขภาพ กลุ่มเป้าหมาย - อาจารย์ชั้นปรีคลินิกและชั้นคลินิก - นักวิชาการและบุคลากรสนับสนุนการจัดการศึกษาด้านแพทยศาสตรศึกษาและศาสตร์ระบบสุขภาพ	๑. การจัดการศึกษาหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน การจัดการศึกษา นักศึกษามีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและอัตลักษณ์ สถาบันพระบรมราชชนก สามารถปฏิบัติในหน่วยบริการปฐมภูมิได้ ๒. นักวิชาการและบุคลากรสามารถสนับสนุนอาจารย์ด้านการจัดการศึกษาตามแนวทางแพทยศาสตรศึกษาและศาสตร์ระบบสุขภาพได้	๘๗๕,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	คณะแพทยศาสตร์

ลำดับ	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๙	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแนวคิด สบช.โมเดล ตัวชี้วัด ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความ เข้าใจในการบริหารและการดำเนินงานของสถาบัน ผลิตแพทย์ กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารและบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์	ผู้บริหารและบุคลากรมีสมรรถนะทางวิชาการ และการบริหาร ที่จำเป็นต่อการประสานงาน ด้านวิชาการกับเครือข่ายสถาบันผลิตแพทย์ และมีความรู้ ทักษะในการดำเนินงานด้าน การศึกษาต่าง ๆ ตามหน้าที่	๒๙๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	คณะแพทยศาสตร์
๑๐	โครงการส่งเสริมศักยภาพผู้บริหาร บุคลากร และ นักศึกษาในระดับสากลก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติ ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรและนักศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา ความรู้ทักษะ และ มุมมองทางการบริหาร/วิชาการ/วิชาชีพในต่างประเทศ รองรับการผลักดันวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร/นักศึกษามีความรู้ และทักษะทางการบริหาร/วิชาการ/วิชาชีพ ในระดับสากลเพิ่มขึ้น กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษาของคณะ แพทยศาสตร์	๑. บุคลากรและนักศึกษากลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนา ความรู้ ทักษะ และมุมมองทาง การบริหาร/วิชาการ/วิชาชีพในต่างประเทศ รองรับการผลักดันวิสัยทัศน์และพันธกิจของ องค์กร ๒. บุคลากร/นักศึกษามีความรู้และทักษะ ทางการบริหาร/วิชาการ/วิชาชีพในระดับสากล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	คณะพยาบาลศาสตร์

ลำดับ	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑๑	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการบริการวิชาการระดับนานาชาติ ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการบริการวิชาการระดับนานาชาติ ๒. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญสอน/วิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิในระดับนานาชาติตามเป้าหมายที่กำหนด กลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ที่รับผิดชอบงานด้านบริการวิชาการ	๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการบริการวิชาการระดับนานาชาติ ๒. อาจารย์ได้รับเชิญสอน/วิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิในระดับนานาชาติ	๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	คณะพยาบาลศาสตร์
๑๒	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการแข่งขันในระดับสากล ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ๒. ร้อยละของอาจารย์ประจำได้รับการรับรองสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาจารย์มืออาชีพ TH-PSF ในระดับวิชาชีพ (Profession) ระดับ ๓ ขึ้นไป ๓. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ๔. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ Kirkpatrick Model (Behavior-Result) ในระดับ ๔ ขึ้นไป ๕. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาผู้นำ - ผู้นำปัจจุบัน - ผู้นำในอนาคต ๖. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย - อาจารย์ประจำ - อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับ ผศ. รศ.	๑. ร้อยละของอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับ ผศ. รศ. เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ๒. ร้อยละของอาจารย์ประจำได้รับการรับรองสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาจารย์มืออาชีพ TH-PSF ในระดับวิชาชีพ (Profession) ระดับ ๓ ขึ้นไปเพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ๓. อาจารย์มีคุณวุฒิปริญญาเอกตามเป้าหมายที่กำหนด ๔. บุคลากรผ่านการประเมินการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ Kirkpatrick Model (Behavior-Result) ในระดับ ๔ ขึ้นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ๕. บุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นผู้นำในปัจจุบัน/อนาคต ๖. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร	๒๐,๕๔๗,๐๒๑ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	คณะพยาบาลศาสตร์

ลำดับ	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑๓	โครงการพัฒนาบุคลากรให้รู้เท่าทันและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศให้เป็นประโยชน์กับการตัดสินใจและการพัฒนางาน ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะดิจิทัล(Digital literacy) กลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ บุคลากรในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะด้านทักษะดิจิทัล (Digital literacy) ในระดับดีขึ้น	๑,๖๑๑,๒๓๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	คณะพยาบาลศาสตร์
๑๔	โครงการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการด้านการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพปฐมนุญ ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละ ๘๐ ของอาจารย์กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพปฐมนุญ ๒. ร้อยละ ๘๐ ของอาจารย์กลุ่มเป้าหมายขอรับการประเมิน PSF โดยเน้นเนื้อหาการดูแลสุขภาพปฐมนุญ กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรสายวิชาการด้านการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพปฐมนุญ	๑. อาจารย์กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพปฐมนุญ ๒. อาจารย์ส่งผลงานขอรับการประเมิน PSF โดยเน้นเนื้อหาการดูแลสุขภาพปฐมนุญ	๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	คณะพยาบาลศาสตร์

ลำดับ	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑๕	โครงการยกระดับศักยภาพศึกษภาพอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามเกณฑ์มาตรฐานสากล ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละ ๘๐ ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านจัดการกระบวนการเรียนรู้และประเมินผลการจัดการศึกษาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ๒. ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่ออาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาในระดับดีขึ้น กลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการศึกษา	๑. อาจารย์มีสมรรถนะด้านจัดการกระบวนการเรียนรู้และประเมินผลการจัดการศึกษาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ๒. นักศึกษามีความพึงพอใจต่ออาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาในระดับดีขึ้น	๒๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	คณะพยาบาลศาสตร์
๑๖	โครงการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีสมรรถนะ ผู้นำการจัดการสุขภาวะชุมชน/ผู้นำด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้มีสมรรถนะผู้นำการจัดการสุขภาวะชุมชน/ผู้นำด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการจัดการสุขภาวะชุมชน/ ผู้นำด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิในระดับดีขึ้น กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะพยาบาลศาสตร์ที่รับผิดชอบงานด้านปฐมภูมิ	๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นผู้ดำเนินการจัดการสุขภาวะชุมชน/ ผู้นำด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ ๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการจัดการสุขภาวะชุมชน/ผู้นำด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิในระดับดีขึ้น	๒๒๓,๓๖๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	คณะพยาบาลศาสตร์

ลำดับ	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑๗	โครงการสัมมนาและประชุมวิชาการประจำปีคณะ พยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนาความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ/ วิชาชีพ/การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับต้องการของ คณะ กลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนของคณะ พยาบาลศาสตร์	บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม IDP และ ความต้องการของคณะ	๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	คณะพยาบาลศาสตร์
๑๘	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรสายวิชาการบุคลากรสายสนับสนุนของ คณะพยาบาลศาสตร์	๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน สายวิชาการร้อยละ ๓๐.๐๐ ๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน สายสนับสนุน ร้อยละ ๓๐.๐๐	๒๓,๕๔๒,๗๕๒ บาท	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	คณะสาธารณสุข ศาสตร์และสหเวช ศาสตร์

๗. การติดตามและประเมินและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเครื่องมือที่จะให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก เพื่อให้ทุกคนทราบถึงความสำเร็จ และความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผน จึงมีการกำกับติดตามและประเมินผล ดังนี้

๑. กำหนดให้ทุกคนจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี เพื่อเป็นการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. นำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งสำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

๓. นำแผนการประเมินตามการบริหารและพัฒนาบุคลากร ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)

๔. นำผลการประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป