



บันทึกข้อความ

สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล
รับที่ 1534
วันที่ 21/4/66
เวลา 09.06 น.

ส่วนราชการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โทร. 8036-7

ที่ อว 0602.26/ 1076

วันที่ 18 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอส่งรายงานผลโครงการที่ได้รับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล **ประเภทรายบุคคล**
ประจำปีงบประมาณ 2566

เรียน ผู้อำนวยการสถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล

ตามที่ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัด สาขาวิชา
พยาบาลศาสตร์ ได้รับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล **ประเภทรายบุคคล** ประจำปีงบประมาณ 2566
โครงการศึกษาอบรม เรื่อง การพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศซึ่งมี
กำหนดการฝึกอบรม ดูกาน และประชุมทางวิชาการในวันที่ 14-16 มิถุนายน 2566 ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าได้จัดทำรายงานผลโครงการตามเกณฑ์/แนวปฏิบัติการขอรับทุน (ภายใน 60
วันหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ) เรียบร้อยแล้ว ประกอบด้วยเอกสาร ดังนี้

1. รายงานผลโครงการศึกษาอบรม เรื่อง การพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการ
ดำเนินการที่เป็นเลิศ
2. ผลงาน/กิจกรรม/โครงการที่ผู้ขอรับทุนจะนำมาใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบในเชิง
รูปธรรม (ตามที่คุณขอรับทุนระบุไว้ในแบบขอรับทุน สพบ.03 ข้อ 6.2)

โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ในการประชุมครั้งพิเศษ/2566
เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2566 และได้จัดส่ง File รายงานดังกล่าวมาทางระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ) เรณูการ์ ทองคำรอด

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด)

ผู้ขอรับทุน

วันที่ 17 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566

(ลงชื่อ)

เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

เรียน ผู้อำนวยการสถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล
เพื่อโปรดทราบ และได้บันทึกลงฐานข้อมูลเรียบร้อยแล้ว


๒๒ ก.ค. ๖๖

- นน



รายงานผล

โครงการอบรมการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
ระหว่างวันที่ 14-16 มิถุนายน 2566

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรณุการ์ ทองคำรอด
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

โครงการนี้ได้รับการสนับสนุนจากทุนพัฒนาบุคลากร
เพื่อการศึกษาทางไกล
ประจำปีงบประมาณ 2566

รายงานการอบรมเรื่องการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
ตามระเบียบมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ว่าด้วยการให้ทุนฝึกอบรม ดูงาน
และประชุมทางวิชาการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย

1. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด อายุ 50 ปี ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ สังกัด สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โทรศัพท์ 8036 ไปอบรมเรื่อง การพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ 14 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566 ถึงวันที่ 16 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 รวมระยะเวลา 3 วัน

2. รายละเอียดเกี่ยวกับการอบรม

รายละเอียดเกี่ยวกับการอบรมครั้งนี้ ประกอบด้วยวิธีการฝึกอบรม สารสำคัญของการฝึกอบรม การบรรยายสิ่งที่ได้สังเกต รู้ เห็น หรือได้รับถ่ายทอดมาให้ชัดเจนในรายละเอียด ประโยชน์ที่ได้รับ และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

2.1 วิธีการอบรม การบรรยายประกอบการยกตัวอย่าง โดยวิทยากร 2 ท่าน ได้แก่ 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ สุขประเสริฐ TQA Assessor/ EdPEX Assessor และอนุกรรมการพัฒนา และยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของ สปอว.และ 2) รองศาสตราจารย์ ดร. อนันต์ มุ่งวัฒนา TQA Assessor/ EdPEX Assessor และอนุกรรมการด้านเทคนิคเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1.1 สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ “เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ”

(Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

2.1.2 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำเกณฑ์ EdPEXไปใช้ในการพัฒนาองค์กรในการวางแผน และปรับปรุงระบบการดำเนินงาน และให้ผลลัพธ์ดีขึ้นตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

2.2 สารสำคัญของการฝึกอบรม

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Educational Criteria for Performance Excellence : EdPEX) เป็นแนวทางการจัดการผลการดำเนินงานของสถาบันอย่างบูรณาการ (Integrated Management System) ซึ่งส่งผลให้เกิด 1) การส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้นอยู่เสมอให้แก่ผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จอย่างต่อเนื่องขององค์กร 2) การปรับปรุงประสิทธิภาพและขีดความสามารถของสถาบันโดยรวม และ 3) การเรียนรู้ระดับสถาบันและระดับบุคคลของบุคลากร

องค์ประกอบเกณฑ์ EdPEX

1. ค่านิยมและแนวคิดหลัก (Core Values and Concepts) 11 ประการ ได้แก่ 1) มุมมองเชิงระบบ 2) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 3) ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ายุทธศาสตร์ 4) การให้ความสำคัญกับบุคลากร 5) การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัว 6) การมุ่งเน้นความสำเร็จ 7) การจัดการเพื่อนวัตกรรม 8) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง 9) การสร้างประโยชน์ให้กับสังคม 10) จริยธรรมและความโปร่งใส และ 11) การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์

2. โครงร่างองค์กร (Organizational Profiles) เป็นจุดเริ่มต้นของการนำเกณฑ์ EdPEX ไปใช้ในสถาบัน โดยเริ่มจากการจัดทำโครงร่างองค์กร จะช่วยให้องค์กรเข้าใจบริบทขององค์กรและสภาพแวดล้อมการดำเนินการ

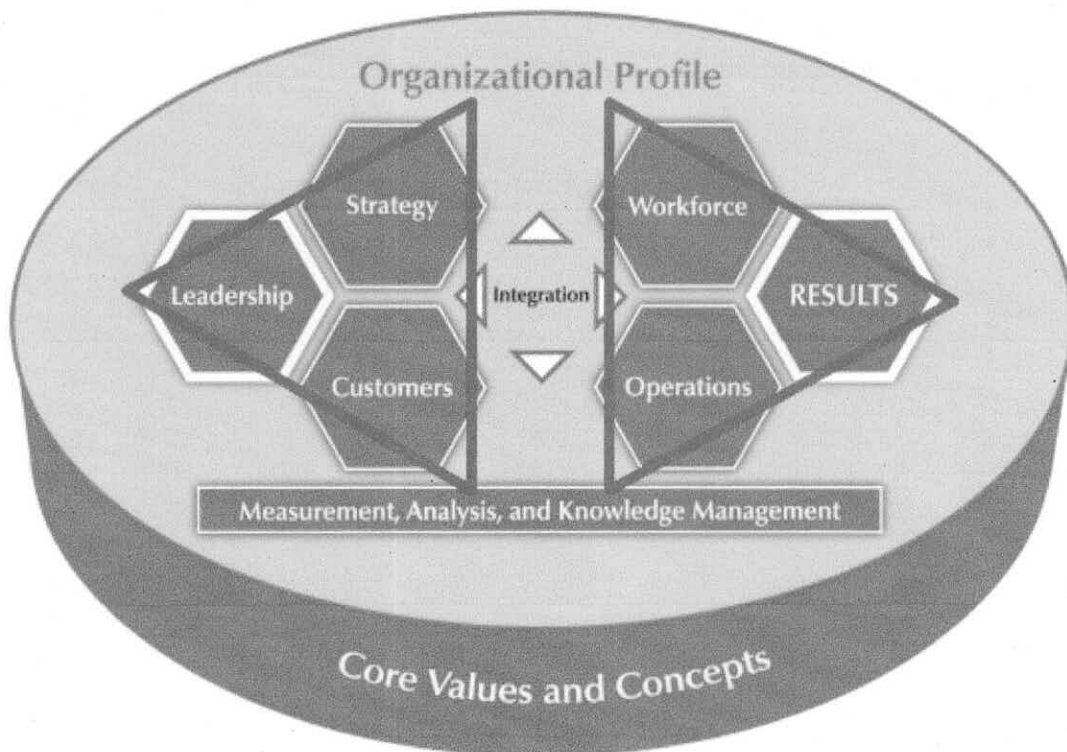
ของสถาบัน หากประเด็นใดในโครงร่างองค์กรที่สถาบันไม่สามารถตอบคำถามหรือไม่มีข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่าเรื่องดังกล่าวสถาบันยังดำเนินการได้ไม่ดีและมีโอกาสในการปรับปรุง

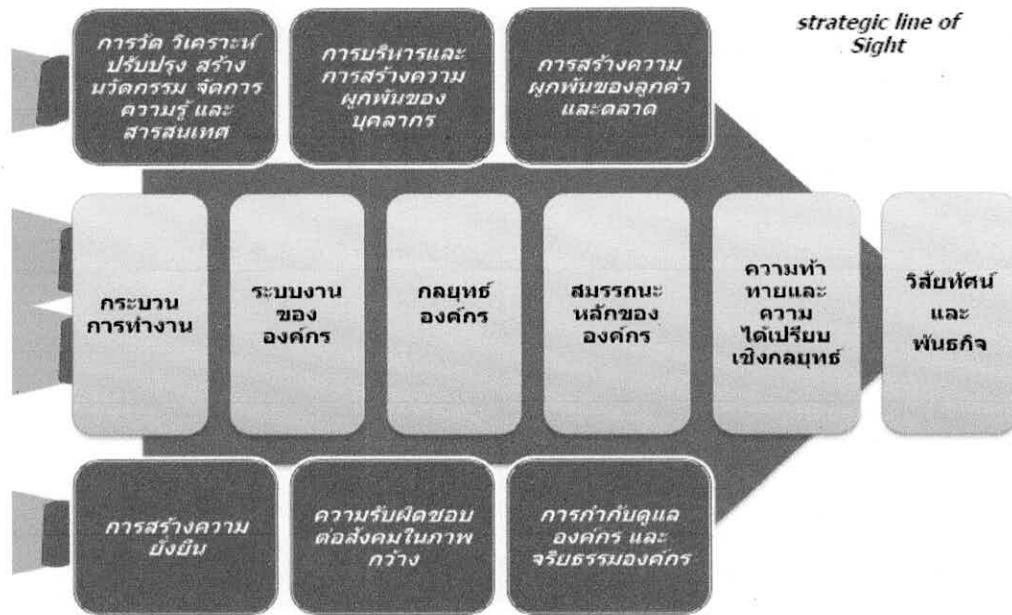
| | |
|--|--|
| P.1 ลักษณะองค์กร (Organizational Description) | ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร |
| P.2 สถานการณ์ขององค์กร (Organizational Situation) | ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน ข. บริบทเชิงกลยุทธ์ ค. ระบบปรับปรุงผลการดำเนินงาน |

3. กลุ่มการนำองค์กร (หมวดกระบวนการ 3 หมวด คือ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 กลยุทธ์ และ หมวด 3 ลูกค้ำ)

4. พื้นฐานของระบบ โดยมีหมวด 4 การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้ เป็นพื้นฐานในการทำงาน และตัดสินใจบนฐานของข้อมูลจริง

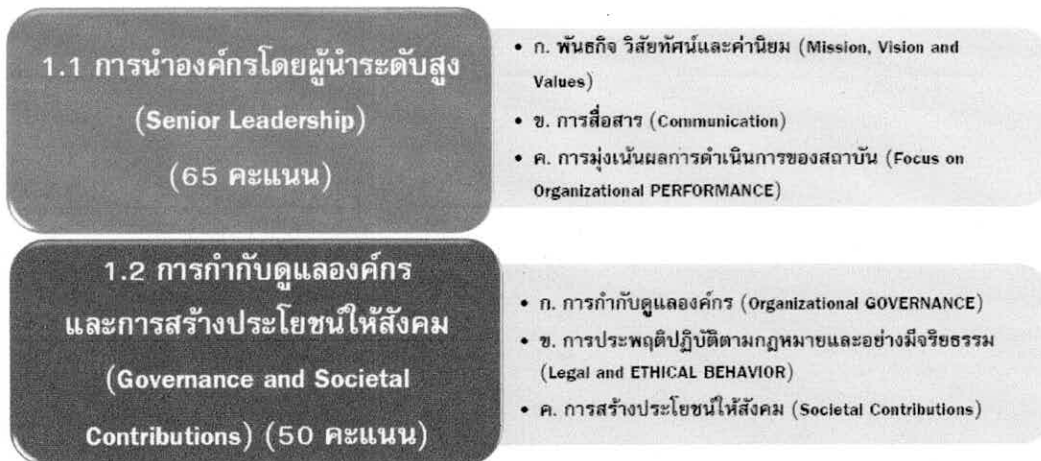
5. กลุ่มผลลัพธ์ (หมวดกระบวนการ 2 หมวด คือ หมวด 5 บุคลากร และหมวด 6 การปฏิบัติการ รวมถึง หมวด 7 ผลลัพธ์ โดยการดำเนินการจะมุ่งเน้นผลลัพธ์ 5 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้/บริการ และกระบวนการ ด้าน ลูกค้ำ ด้านบุคลากร ด้านการนำองค์กร และด้านการเงิน งบประมาณ ตลาด และกลยุทธ์)



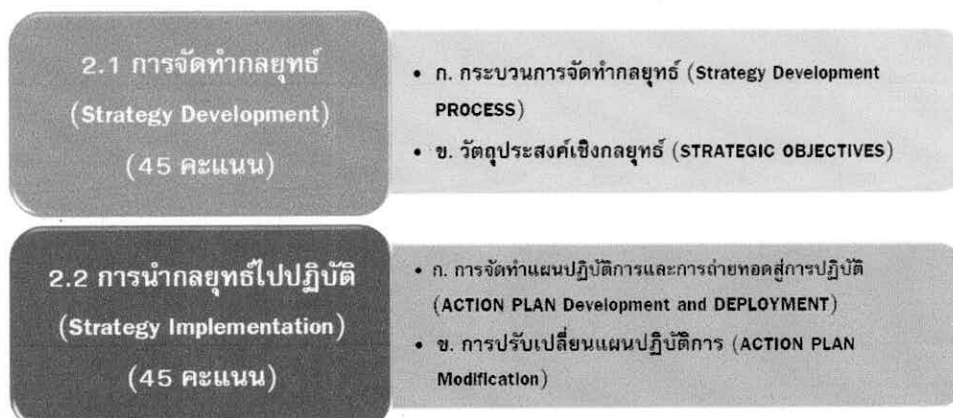


Strategic Line of Sight และความเชื่อมโยงกับกระบวนการต่างๆ

หมวด 1 การนำองค์กร (Leadership)



หมวด 2 กลยุทธ์ (Strategy)



หมวด 3 ลูกค้า (Customers)

| | |
|--|---|
| <p>3.1 ความคาดหวังของลูกค้า (Customer Expectations) (40 คะแนน)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Listening to Students and Other Customers) ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ ฯ (Student and Other Customer Segmentation, and Program and Service Offerings) |
| <p>3.2 ความผูกพันของลูกค้า (Customer Engagement) (45 คะแนน)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ก. ประสบการณ์ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other Customer Relationships and Support) ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Determination of Student and Other Customer Satisfaction and Engagement) |

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management)

| | |
|--|--|
| <p>4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุง ผลการดำเนินการของสถาบัน (Measurement, Analysis, and Improvement of Organizational Performance)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ก. การวัดผลการดำเนินการ (PERFORMANCE Measurement) ข. การวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ (PERFORMANCE ANALYSIS and Review, and Improvement) |
| <p>4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ (Information, and Knowledge Management)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ก. ข้อมูลและสารสนเทศ (Data and Information) ข. ความรู้ของสถาบัน (Organizational Knowledge) ค. การมุ่งสร้างนวัตกรรม (Pursuit of Innovation) |

หมวด 5 บุคลากร (Workforce)

| | |
|---|---|
| <p>5.1 สภาพแวดล้อม ด้านบุคลากร (Workforce Environment) (40 คะแนน)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY) ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (WORKFORCE Climate) |
| <p>5.2 ความผูกพัน ของบุคลากร (Workforce Engagement) (45 คะแนน)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of WORKFORCE ENGAGEMENT) ข. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา (PERFORMANCE Management and Development) |

หมวด 6 การปฏิบัติการ (Operations)

6.1 กระบวนการทำงาน (Work processes) (40 คะแนน)

- ก. การออกแบบการจัดการหลักสูตรและบริการฯ และกระบวนการ (Program, Service, and Process Design)
- ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ (Process Management and Improvement)

6.2 ประสิทธิภาพของ การปฏิบัติการ (Operational Effectiveness) (45 คะแนน)

- ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process Efficiency and Effectiveness)
- ข. การจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply Network Management)
- ค. ความปลอดภัย ความต่อเนื่องของธุรกิจ ความสามารถที่จะฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว และการบริหารความเสี่ยง (Safety, Business Continuity and Resilience, and Risk Management)

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ

ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

| ลำดับ | ตัววัด | 2563 | 2564 | 2565 | เป้าหมาย 2565 | หมายเหตุ |
|---|--------|------|------|------|------------------|----------|
| ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการศึกษา | | | | | | |
| 7.1ก-1 | | | | | | |
| 7.1ก-2 | | | | | | |
| 7.1ก-3 | | | | | | |
| ผลสัมฤทธิ์ด้านการวิจัย | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการวิชาการ | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| ผลสัมฤทธิ์ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | | | | | | |
| | | | | | | |

ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน

| ลำดับ | ตัววัด | 2563 | 2564 | 2565 | เป้าหมาย 2565 | หมายเหตุ |
|---|--------|------|------|------|------------------|----------|
| (1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ | | | | | | |
| กระบวนการด้านการจัดการศึกษา | | | | | | |
| 7.1ข-1 | | | | | | |

| ลำดับ | ตัววัด | 2563 | 2564 | 2565 | เป้าหมาย 2565 | หมายเหตุ |
|---|--------|------|------|------|------------------|----------|
| 7.1 ข-2 | | | | | | |
| กระบวนการด้านการวิจัย | | | | | | |
| | | | | | | |
| กระบวนการด้านการบริการวิชาการ | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| กระบวนการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| กระบวนการสนับสนุนอื่น ๆ | | | | | | |
| | | | | | | |
| (2) ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

| ลำดับ | ตัววัด | 2563 | 2564 | 2565 | เป้าหมาย 2565 | หมายเหตุ |
|--------|--------|------|------|------|------------------|----------|
| 7.1ค-1 | | | | | | |
| 7.1ค-2 | | | | | | |

7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า

| ลำดับ | ตัววัด | 2563 | 2564 | 2565 | เป้าหมาย 2565 | หมายเหตุ |
|---|--------|------|------|------|------------------|----------|
| (1) ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น | | | | | | |
| 7.2-1 | | | | | | |
| 7.2-2 | | | | | | |
| (2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

| ลำดับ | ตัววัด | 2563 | 2564 | 2565 | เป้าหมาย 2565 | หมายเหตุ |
|--|--------|------|------|------|------------------|----------|
| (1) ผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ | | | | | | |
| 7.3-1 | | | | | | |
| 7.3-2 | | | | | | |
| (2) ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| (3) ผลลัพธ์ด้านความผูกพัน | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| (4) ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการทำประโยชน์ให้สังคม

| ลำดับ | ตัววัด | 2563 | 2564 | 2565 | เป้าหมาย 2565 | หมายเหตุ |
|---|--------|------|------|------|------------------|----------|
| (1) ด้านการนำองค์กร | | | | | | |
| 7.4-1 | | | | | | |
| | | | | | | |
| (2) ด้านการกำกับดูแลองค์กร | | | | | | |
| | | | | | | |
| (3) ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ การรับรองคุณภาพ | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| (4) ด้านจริยธรรม | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| (5) ด้านสังคม | | | | | | |
| | | | | | | |

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

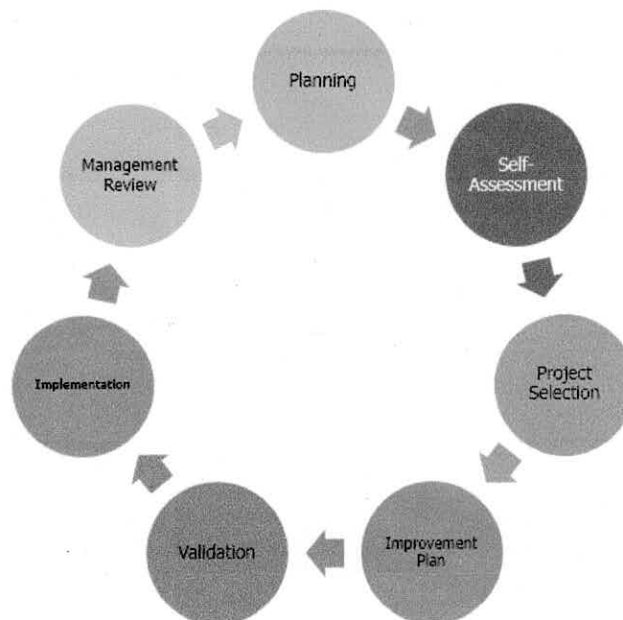
| ลำดับ | ตัววัด | 2563 | 2564 | 2565 | เป้าหมาย 2565 | หมายเหตุ |
|-----------------------------------|--------|------|------|------|------------------|----------|
| (1) ด้านงบประมาณและการเงิน | | | | | | |
| 7.5ก-1 | | | | | | |
| 7.5ก-2 | | | | | | |
| (2) ด้านตลาด | | | | | | |
| | | | | | | |

ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรม

| ลำดับ | ตัววัด | 2563 | 2564 | 2565 | เป้าหมาย 2565 | หมายเหตุ |
|--|---|------|------|------|------------------|----------|
| (1) ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรม | | | | | | |
| 7.5ข-1 | ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ | | | | | |
| 7.5ข-2 | ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ | | | | | |

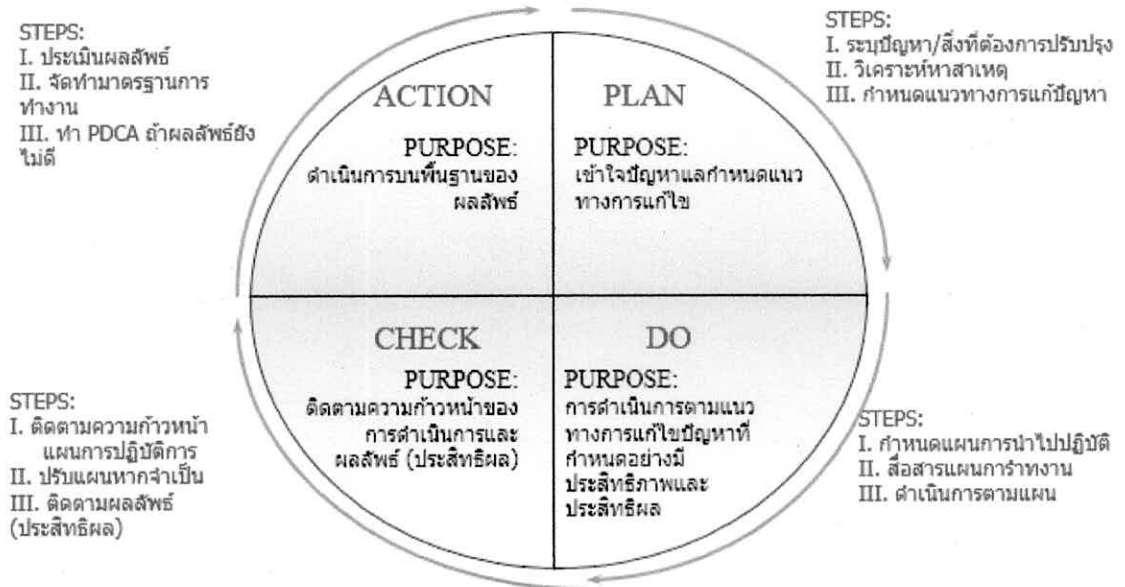
2.3 บรรยายสิ่งที่ได้สังเกต รู้ เห็น หรือได้รับถ่ายทอดมาให้ชัดเจนในรายละเอียด

กระบวนการ EdPEX Implementation (QA Work System)



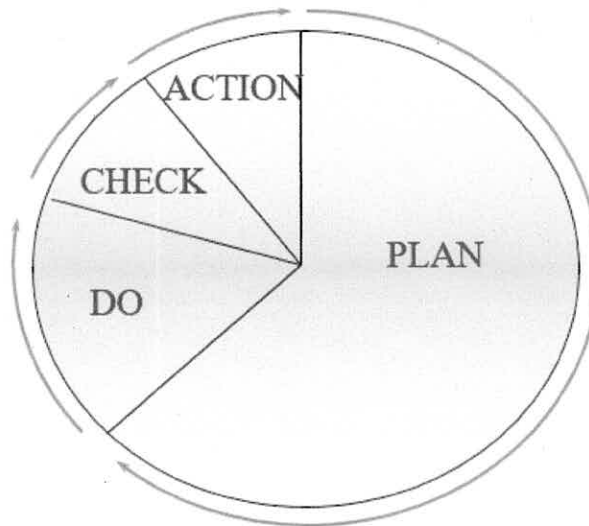
1. **Planning** เป็นการวางแผนการขับเคลื่อน EdPEx ระยะยาวและระยะสั้น จัดตั้งคณะทำงาน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย วางแผนการดำเนินการระยะยาวและระยะสั้น
2. **Self-Assessment** เป็นการประเมินระดับพัฒนาการของหน่วยงาน ค้นหาเพื่อให้คำแนะนำ ความเข้มข้น: ข้อมูลพื้นฐาน ข้อกำหนดโดยรวม เป็นการหา GAP เพื่อใช้ในการปรับปรุง ทีมประเมินจำเป็นต้องมีความเข้าใจเกณฑ์และมีประสบการณ์ (ทีมประเมินภายใน ≠ คณะทำงาน)
3. **Project Selection** เป็นการเลือกโครงการ/หัวข้อสำหรับการปรับปรุงจาก Self Assessment เป็นการวิเคราะห์กระบวนการตามมิติ ADLI เพื่อหาโอกาสในการปรับปรุง สามารถเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์เพื่อเลือกโครงการ
4. **Improvement Plan** เป็นการจัดทำรายละเอียดสำหรับแผนปรับปรุง ประกอบด้วย หัวข้อโครงการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบการวิเคราะห์ แผนงานและการติดตาม

PDCA for Improvement Plan



Improvement Plan FORMAT

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|-------------|---|----------|--|--------------------------|--------------|--|--|---|-------|----------|-------|----------|--|
| Theme PLAN | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Problem Situation</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">PLAN</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">มาตรฐานการทำงาน วิธีการทำงานปัจจุบัน ปัญหา/ความแตกต่าง ผลกระทบ ขวโน เหตุผลในการปรับปรุง</td> <td></td> </tr> </table> | Problem Situation | PLAN | มาตรฐานการทำงาน วิธีการทำงานปัจจุบัน ปัญหา/ความแตกต่าง ผลกระทบ ขวโน เหตุผลในการปรับปรุง | | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Countermeasure(s)</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">PLAN</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">มาตรการแก้ปัญหาระยะสั้น: เพื่อปัญหาเฉพาะหน้า มาตรการแก้ปัญหาระยะยาว: เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำ หมายถึงวิธีการแก้ปัญหาที่เสนอ</td> <td></td> </tr> </table> | Countermeasure(s) | PLAN | มาตรการแก้ปัญหาระยะสั้น: เพื่อปัญหาเฉพาะหน้า มาตรการแก้ปัญหาระยะยาว: เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำ หมายถึงวิธีการแก้ปัญหาที่เสนอ | | | | | | | |
| Problem Situation | PLAN | | | | | | | | | | | | | | |
| มาตรฐานการทำงาน วิธีการทำงานปัจจุบัน ปัญหา/ความแตกต่าง ผลกระทบ ขวโน เหตุผลในการปรับปรุง | | | | | | | | | | | | | | | |
| Countermeasure(s) | PLAN | | | | | | | | | | | | | | |
| มาตรการแก้ปัญหาระยะสั้น: เพื่อปัญหาเฉพาะหน้า มาตรการแก้ปัญหาระยะยาว: เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำ หมายถึงวิธีการแก้ปัญหาที่เสนอ | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Target</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">PLAN</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">ค่าอะไร: เพิ่ม ... ลด ... ขอบเขตงาน เป้าหมาย (จริง/คิดลง) เมื่อไร</td> <td></td> </tr> </table> | Target | PLAN | ค่าอะไร: เพิ่ม ... ลด ... ขอบเขตงาน เป้าหมาย (จริง/คิดลง) เมื่อไร | | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Implementation</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">DO</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">What Where Who When</td> <td></td> </tr> </table> | Implementation | DO | What Where Who When | | | | | | | |
| Target | PLAN | | | | | | | | | | | | | | |
| ค่าอะไร: เพิ่ม ... ลด ... ขอบเขตงาน เป้าหมาย (จริง/คิดลง) เมื่อไร | | | | | | | | | | | | | | | |
| Implementation | DO | | | | | | | | | | | | | | |
| What Where Who When | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cause Analysis</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">PLAN</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">สาเหตุที่เป็นไปได้ 5-Why เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง ผังก้างปลา, 8ด 3Q</td> <td></td> </tr> </table> | Cause Analysis | PLAN | สาเหตุที่เป็นไปได้ 5-Why เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง ผังก้างปลา, 8ด 3Q | | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Follow-Up</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">CHECK</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">What Where Who When</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;">_____</td> <td style="border: none; text-align: right;">→ Target</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">_____</td> <td style="border: none; text-align: right;">→ Actual</td> </tr> </table> </td> <td></td> </tr> </table> | Follow-Up | CHECK | What Where Who When | | <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;">_____</td> <td style="border: none; text-align: right;">→ Target</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">_____</td> <td style="border: none; text-align: right;">→ Actual</td> </tr> </table> | _____ | → Target | _____ | → Actual | |
| Cause Analysis | PLAN | | | | | | | | | | | | | | |
| สาเหตุที่เป็นไปได้ 5-Why เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง ผังก้างปลา, 8ด 3Q | | | | | | | | | | | | | | | |
| Follow-Up | CHECK | | | | | | | | | | | | | | |
| What Where Who When | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;">_____</td> <td style="border: none; text-align: right;">→ Target</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">_____</td> <td style="border: none; text-align: right;">→ Actual</td> </tr> </table> | _____ | → Target | _____ | → Actual | | | | | | | | | | | |
| _____ | → Target | | | | | | | | | | | | | | |
| _____ | → Actual | | | | | | | | | | | | | | |



5. **Validation** เป็นการประเมินจากภายนอก โดยมีเป้าหมาย เพื่อยืนยันระดับคะแนนจาก Self Assessment คำแนะนำเกี่ยวกับ Improvement Plan และคำแนะนำอื่นๆ

6. **Improvement Plan Implementation** เป็นการดำเนินการตาม Improvement Plan ที่จัดทำขึ้น ติดตามความก้าวหน้าตาม Improvement Plan

7. **Management Review** เป็นการสรุปผลการดำเนินการตาม Improvement Plan, Update SAR หลังจากการดำเนินการตาม Improvement Plan และ External Assessment

การจัดทำแผนพัฒนาองค์กร

สาขาวิชา..... มหาวิทยาลัย..... (จัดทำวันที่.....)

TOP PRIORITIES FOR IMPROVEMENT

| ลำดับ | แผนพัฒนาองค์กร | ปัญหา/ ความสำคัญ | ผลลัพธ์ที่ต้องการ | ระยะเวลาที่ใช้ |
|-------|----------------|------------------|-------------------|----------------|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| 4 | | | | |
| 5 | | | | |
| 6 | | | | |
| 7 | | | | |
| 8 | | | | |
| 9 | | | | |
| 10 | | | | |

Action Planning for Improvement Priorities เรื่องที่: _____

หัวข้อเรื่อง: _____

| | |
|--|--|
| 1. สาขาวิชา | |
| 2. หัวหน้าโครงการ/คณะทำงาน | |
| 3. ประเด็นจากการวิเคราะห์ห้องค์กรจากข้อมูลป้อนกลับ | |
| 4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ | |
| 5. กระบวนการและขั้นตอน | |
| 6. ระยะเวลาการดำเนินการโครงการ | |
| 7. ตัวชี้วัดความสำเร็จ | |
| 8. งบประมาณ (หากมี) | |
| 9. การรายงานผล | |

แผนการดำเนินงาน

| ขั้นตอนดำเนินการ | Out put | ผู้รับผิดชอบ | พ.ศ. 2566 - 2567 | | | | | | | | | | งบประมาณ | | | |
|------------------|---------|--------------|------------------|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|----------|--|--|--|
| | | | กค | สค | กย | ตค | พย | ธค | มค | กพ | มีค | เมย | | | | |
| 1. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | | | | | | | |

ตัวอย่าง Action Planning for Improvement Priorities เรื่องที่: 1

หัวข้อเรื่อง: การพัฒนากระบวนการจัดทำกลยุทธ์

| | |
|---|--|
| 1. ส่วนงาน | |
| 2. หัวหน้าโครงการ | |
| 3. ประเด็นจากการวิเคราะห์องค์กร/ Feedback Report | 1. วิสัยทัศน์ไม่ชัดเจน ส่งผลให้การกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็น vision gap อาจไม่ตรงประเด็น 2. ข้อสังเกต: พบว่าแผนกลยุทธ์ฉบับ แผนปฏิบัติการที่ระบุส่วนใหญ่เป็นงานประจำ 3. ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการไม่สอดคล้องกับตัววัดระดับกลยุทธ์ |

| | |
|---|---|
| <p>4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ</p> | <p>1. ทิศทางองค์กร วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ที่สามารถอธิบายถึงตัววัดว่ามีอะไรบ้างที่จะสะท้อนการบรรลุวิสัยทัศน์ รวมทั้งเวลาที่จะบรรลุได้</p> <p>2. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีขั้นตอนที่ชัดเจน พร้อมระยะเวลาดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบชัดเจน - มีระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นข้อมูลป้อนเข้าในการจัดทำกลยุทธ์ <p>3. ได้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่มีคุณภาพ และมีความสอดคล้องของตัววัด ที่ทำมันใจว่าจะมีผลสำเร็จจริง</p> |
| <p>5. ความสำคัญของแผนนี้กับการดำเนินการ EdPEX</p> | <p>การบรรลุวิสัยทัศน์ จำเป็นต้องมีการจัดทำกลยุทธ์ที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนองค์กร และต้องสามารถนำสู่การปฏิบัติได้</p> |
| <p>6. กระบวนการและขั้นตอน</p> | <p>ดำเนินงานตามขั้นตอนดังแสดงในตารางที่ 1</p> |
| <p>7. ระยะเวลาการดำเนินการโครงการ</p> | <p>กรกฎาคม พ.ศ. 2566 – กันยายน พ.ศ. 2566</p> |
| <p>8. ตัวชี้วัดความสำเร็จ</p> | <p>แผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่สามารถผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภายในเวลาที่กำหนด</p> |
| <p>9. งบประมาณ และแหล่ง</p> | <p>.....</p> |
| <p>10. การรายงานผล</p> | <p>รายงานผลการดำเนินงานของแผนพัฒนาต่อคณะกรรมการประจำ.....ภายในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2566</p> |

แผนดำเนินงาน

| ขั้นตอนดำเนินการ | Output | ผู้รับผิดชอบ | พ.ศ. 2566 | | | |
|---|--|--------------|-----------|----|----|--|
| | | | กค | สค | กย | |
| 1. แต่งตั้งคณะทำงาน | ได้คณะทำงาน | คนบดี | | | | |
| 2. ทบทวนทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กร | 2.1 ความชัดเจนของวิสัยทัศน์ ว่าหมายถึงอะไร 2.2 ตัววัดที่สะท้อนการบรรลุ วิสัยทัศน์ 2.3 เวลาที่จะบรรลุ | คณะทำงาน | | | | |
| 3. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก - ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของทุกฟังก์ชัน - ความเสี่ยงที่มีต่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร - ความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ - จุดบอดที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ และในเรื่องสารสนเทศ - ความสามารถขององค์กรที่จะนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ | ผลการวิเคราะห์เพื่อใช้ ขั้นตอนที่ 4 (การกำหนด ตำแหน่งขององค์กร) | คณะทำงาน | | | | |
| 4. Situation Evaluation - PEST Scanning - 5 Forces Scanning - Competitor's Analysis | ตำแหน่งองค์กร | คณะทำงาน | | | | |

| ขั้นตอนดำเนินการ | Output | ผู้รับผิดชอบ | พ.ศ. 2566 | | | |
|--|--|--------------|-----------|----|----|--|
| | | | กค | สค | กย | |
| - SWOT Analysis | | | | | | |
| 5. กำหนดบริบทเชิงกลยุทธ์ | Strategic Challenge Strategic Advantage Strategic Opportunities Core competencies | คณะทำงาน | | | | |
| 6. Explore Possible Strategies | แผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ (version1) | | | | | |
| 7. Strategies and Goals/ Action Plans | | | | | | |
| 8. นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ | ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ | คณะทำงาน | | | | |
| 9. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ | แผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ (version2) | คณะทำงาน | | | | |
| 10. นำเสนอคณะกรรมการประจำเพื่อพิจารณา | แผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ (version3) | คณะทำงาน | | | | |
| 11. สื่อสาร ถ่ายทอด ให้บุคลากรรับทราบ | บุคลากรรับทราบและเข้าใจใน ทิศทางองค์กร | คณะทำงาน | | | | |
| 12. จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นตามแผนกลยุทธ์เพื่อให้ สามารถนำสู่การปฏิบัติได้ | แผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ (Final) | คณะทำงาน | | | | |
| 13. ประเมินผล/สรุปผล | รายงานผลการดำเนินการของ แผนพัฒนาองค์กร | คณะทำงาน | | | | |

แบบฟอร์มการจัดทำแผนพัฒนา และผลลัพธ์ของแผนพัฒนา (สำหรับส่วนงาน)

การตรวจประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ประจำปี 2566

ในรูปแบบ MUEdPEx-A2 (การตรวจติดตามแผนพัฒนา)

| ที่ | รายละเอียด | | | แผนพัฒนา | ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนา |
|-----|------------|-----------|-----------------|----------|---------------------------|
| | ประเด็น | Key Theme | Feedback Report | | |
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| 5 | | | | | |
| 6 | | | | | |

2.4 ประโยชน์ที่ได้รับ

2.4.1 ประโยชน์ที่ผู้ได้รับทุนได้รับ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ” (Education Criteria for Performance Excellence -EdPEX)

2.4.2 ประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยได้รับคือ มีบุคลากรที่สามารถนำเกณฑ์ EdPEXไปใช้ในการพัฒนาองค์กรในการวางแผน และปรับปรุงระบบการดำเนินงาน และให้ผลลัพธ์ดีขึ้นตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

2.5 ข้อเสนอแนะ

ควรสนับสนุนให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรที่มีความสนใจการใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ” (Education Criteria for Performance Excellence -EdPEX) ไปใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานและองค์กร

รายนามผู้เข้าร่วมประชุมคณาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

ครั้งที่ 7/2566

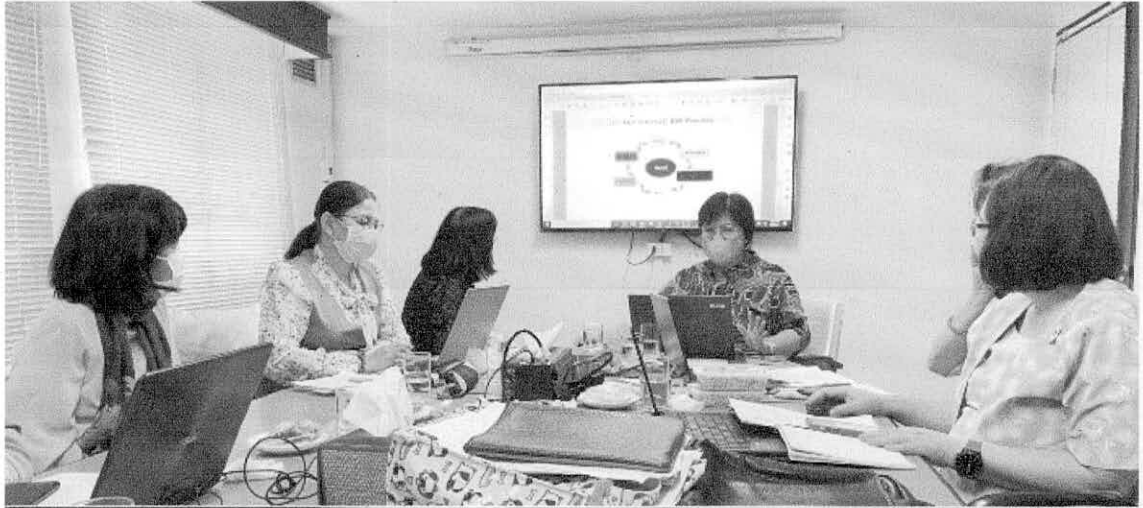
วันพุธที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2566

ณ ห้องประชุม 3052 อาคารวิชาการ 3 ชั้น 3

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|----------|--|-------------------|------------|
| 1 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย | ประธานฯ | |
| 2 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ศรีสวัสดิ์ | รองประธานฯ | |
| 3 | รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล | อาจารย์ประจำ | |
| 4 | รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล | อาจารย์ประจำ | |
| 5 | รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ. หญิง ดวงกมล ปิ่นเฉลียว | อาจารย์ประจำ | |
| 6 | รองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข | อาจารย์ประจำ | |
| 7 | รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มูลศาสตร์ | อาจารย์ประจำ | |
| 8 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญศรี พ่วงสุวรรณ | อาจารย์ประจำ | |
| 9 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัทยา แก้วสาร | อาจารย์ประจำ | |
| 10 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด | อาจารย์ประจำ | |
| 11 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.หญิง ดร.นภาพิณี จันทขัมมา | อาจารย์ประจำ | |
| 12 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุมัจฉรา มานะชีวกุล | อาจารย์ประจำ | ลาศึกษาต่อ |
| 13 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์กชกร ธรรมนำศิลป์ | อาจารย์ประจำ | |
| 14 | อาจารย์ ดร.คันสนีย์ รุ่งรัตน์ธวัชชัย | อาจารย์ประจำ | Sansani R |
| 15 | อาจารย์สุพัตรา ช่างสุพรรณ | เลขานุการฯ | |
| 16 | นางสาวสมพร ทาจิว | ผู้ช่วยเลขานุการฯ | |

17 นางนพมาศ ยามะเลิศ

ภาพประกอบการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้



แบบรายงานการนำเสนอกิจกรรมเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์
การขอรับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล ประเภทหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ 2564
หน่วยงาน สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
จัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ในการประชุมคณาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ครั้งที่ 7/2566
วันที่ 9 สิงหาคม 2566 ณ ห้องประชุม 3052 สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

1. ชื่อโครงการ การพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
วันที่ดำเนินโครงการ 14-16 มิถุนายน 2566
ผู้ขอรับทุน/ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด
2. วิธีการเผยแพร่ความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

| | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> 2.1 การบรรยาย (โปรดแนบบนแบบลงลายมือชื่อ) | <input type="checkbox"/> 2.4 บทความ (โปรดแนบบนแบบลงลายมือชื่อ) |
| <input type="checkbox"/> 2.2 การประชุม / สัมมนา (โปรดแนบบนแบบลงลายมือชื่อ) | <input type="checkbox"/> 2.5 เว็บไซต์ (โปรดแนบบนแบบลงลายมือชื่อ) |
| <input type="checkbox"/> 2.3 การฝึกอบรม (โปรดแนบบนแบบลงลายมือชื่อ) | <input type="checkbox"/> 2.6 อื่น ๆ..... |
3. หากหน่วยงานตอบข้อ 2.1-2.3 โปรดสรุประดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ (5= มากที่สุด, 4= มาก, 3= ปานกลาง, 2= น้อย, 1=น้อยที่สุด)

| การจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ | ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม | | | | |
|---|---------------------------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. วิธีการเผยแพร่ความรู้มีความเหมาะสม | ✓ | | | | |
| 2. เนื้อหาที่ได้รับมีประโยชน์ | ✓ | | | | |
| 3. ความรู้ที่ได้รับสอดคล้องกับความคาดหวัง | ✓ | | | | |
| 4. การนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ | ✓ | | | | |
| 5. ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม | ✓ | | | | |

จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเผยแพร่ความรู้10..... คน

4. สรุปสิ่งที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมเผยแพร่ความรู้
 - 4.1 ได้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ “เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ” (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) เพิ่มมากขึ้น
 - 4.2 ได้แนวทางและเครื่องมือในการนำเกณฑ์ EdPEXไปใช้ในการพัฒนาสาขาวิชา ได้แก่ การวางแผน และการปรับปรุงระบบการดำเนินงานให้มีผลลัพธ์ดีขึ้นตามเป้าหมายที่สาขาวิชา กำหนด
5. ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย
 ควรสนับสนุนให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรที่มีความสนใจการใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ” ไปใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานและองค์กร



สำเนา บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล งานบริหารทุนพัฒนาบุคลากรฯ โทร. 7896

ที่... อว.0602.01(26)/ 636

วันที่... ๑๗ กรกฎาคม 2566

เรื่อง... ติดตามการส่งรายงานผล โครงการขอรับทุนพัฒนาบุคลากรฯ ประเภทรายบุคคล (ภายในประเทศ)
(ครบ 60 วัน)

เรียน... ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

ตามที่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด ได้รับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล ประเภทรายบุคคล (ภายในประเทศ) ประจำปีงบประมาณ 2566 โครงการฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาองค์ความรู้ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ในวันที่ 14 - 16 มิถุนายน 2566 ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จากคณะกรรมการพิจารณาการให้ทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล ในการประชุมครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2566 และมีกำหนดส่งรายงานผลภายใน 60 วัน ในวันที่ 17 สิงหาคม 2566 ตามเกณฑ์/แนวปฏิบัติการขอรับทุน นั้น

เนื่องจากขณะนี้ใกล้ถึงกำหนดส่งรายงานผลแล้ว สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล จึงขอแจ้งให้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด รับทราบและโปรดดำเนินการจัดทำรายงานผลและชิ้นงาน/กิจกรรม/โครงการตามที่ระบุไว้ในแบบขอรับทุน สพบ.03 ข้อ 6.2 (จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณาจารย์และบุคลากรในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์) และส่งให้สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล ภายในวันที่ 17 สิงหาคม 2566 หากพ้นจากระยะเวลาดังกล่าว ตามระเบียบมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ว่าด้วย การให้ทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล พ.ศ.2563 ผู้ขอรับทุนไม่มีสิทธิยื่นขอรับทุนในปีงบประมาณถัด ๆ ไป จนกว่าจะได้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งผู้ขอรับทุนดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิศนันท์ อูปรมัย)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล

| |
|------------------------------|
| ต้นเรื่อง: 01ของรองอธิการบดี |
| ผู้ร่าง: |
| ผู้ตรวจเสนอ: |

๒๗ ก.ค. ๖๖