

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ได้มีการทบทวน ปรับปรุง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนการบริหารองค์กร โดยงานทรัพยากรบุคคลฯ ได้เสนอ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ว่ามีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคล อีกทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ลงสู่แผนปฏิบัติราชการประจำปีที่ผลักดันให้มีการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กร สามารถตอบสนองเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน เพื่อให้บรรลุตามปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดไว้

คณะผู้จัดทำ

งานทรัพยากรบุคคล และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน และสภาพการณ์ทั่วไป	๑
๑. ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัย	๑
๒. โครงสร้างองค์กรของวิทยาลัย	๓
๓. จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิต ปีการศึกษา ๒๕๖๖-๒๕๗๐	๖
๔. จำนวนบุคลากร	๖
๕. อาคารสถานที่	๖
บทที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช	
๑. แผนการผลิตบัณฑิตปีการศึกษา ๒๕๖๖-๒๕๗๐	๗
๒. อัตรากำลังอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐	
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหารการเงิน การคลัง ของวิทยาลัย	๑๑
(SWOT Analysis)	
บทที่ ๓ วิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร	๑๕
บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๖

บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพุทธชินราช เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลภายใต้สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีการกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ โดยพัฒนามาจากแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ เพื่อขับเคลื่อนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการได้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ประวัติความเป็นมา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช เป็นวิทยาลัยพยาบาลแห่งแรกในส่วนภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุข ตั้งอยู่เลขที่ ๙๐/๖ ถนนศรีธรรมไตรปิฎก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก เปิดดำเนินการวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๔๙๒ เดิมชื่อ “โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย” สังกัดกองโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคโดยรับนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีภูมิลำเนาในเขตภาคเหนือเข้าศึกษา การบริหารงานของโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลพุทธชินราช พ.ศ. ๒๕๑๗ เปลี่ยนมาสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข และเปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยพยาบาลพุทธชินราช” วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้พระราชทานนามใหม่เป็น “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช” สังกัดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๙ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณพระราชทานนามใหม่ให้แก่ สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขเป็น “สถาบันพระบรมราชชนก” พ.ศ. ๒๕๓๙ กระทรวงสาธารณสุขได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยนเรศวร ในการผลิตบัณฑิตพยาบาลโดยมีโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ร่วมกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช โดยมหาวิทยาลัยนเรศวรรับผิดชอบจัดการเรียนการสอนหมวดวิชาการศึกษาทั่วไป และหมวดวิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐานวิชาชีพ ชั้นปีที่ ๑ และ ๒ สำหรับหมวดวิชาชีพการพยาบาลชั้นปีที่ ๓ และ ๔ วิทยาลัยรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอน โครงการนี้สิ้นสุดลงในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ หลังจากนั้นวิทยาลัยฯดำเนินการจัดการเรียนการสอนครอบคลุมทั้ง ๔ ชั้นปี วันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ มหิศรภูมิพลราชวรางกูร กิติสิริสมบูรณอดุลยเดช สยามินทราธิเบศรราชวโรดม บรมนาถบพิตร พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯให้ตราพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ปัจจุบัน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช ดำเนินการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ เข้าสู่ระบบสุขภาพของประเทศ และได้รับการรับรองคุณภาพระดับหลักสูตร อยู่ในระดับดีมาก

สภาพปัจจุบัน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช จัดเป็นสถาบันอุดมศึกษากลุ่ม ค ๒ สถาบันเฉพาะทางที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี ตามประกาศมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ ของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตพยาบาลตอบสนองความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข และประเทศ โดยมีหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน จำนวน ๑ หลักสูตร คือ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕) จำนวนหน่วยกิต ๑๒๔ หน่วยกิต เป็นหลักสูตรที่นักศึกษาเรียนเต็มเวลา ๔ ปี ปีการศึกษา ๒๕๖๕ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖) วิทยาลัยฯ มีนักศึกษาทั้ง ๔ ชั้นปี รวม ๕๐๑ คน มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน ๑๐๙ คน ลาศึกษาต่อ ๖ คน คงปฏิบัติงานจริง ๑๐๓ คน ประกอบด้วย บุคลากรสายสอนที่เป็นข้าราชการ จำนวน ๔๓ คน โดยมีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน ๒๒ คน คุณวุฒิปริญญาโท จำนวน ๒๑ คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน ๖๐ คน เป็นข้าราชการ จำนวน ๒ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗ คน พนักงานราชการ จำนวน ๓ คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑๒ คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๕ คน และลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน ๓๑ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์

“เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำระดับอาเซียนในการสร้างผู้นำ นวัตกรรม และองค์ความรู้ทางด้านสุขภาพเพื่อสุขภาวะชุมชน ภายในปี ๒๕๗๐” หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราชจะเป็นผู้นำการผลิตบัณฑิตพยาบาลของคณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อให้คณะพยาบาลศาสตร์บรรลุวิสัยทัศน์ เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำของอาเซียน สร้างผู้นำ นวัตกรรม และองค์ความรู้ทางด้านสุขภาพเพื่อสุขภาวะชุมชนที่ยั่งยืน

ตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์

๑. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช มีบัณฑิตที่มีคุณภาพ สามารถสอบรับใบประกอบวิชาชีพจากสภาการพยาบาลในครั้งแรกของการสอบอยู่ในอันดับ ๑ ใน ๓ ของวิทยาลัยในสังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

๒. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราชมีนวัตกรรมทางสุขภาพที่มีคุณภาพสามารถจดลิขสิทธิ์ได้อย่างน้อย ๕ ชิ้น

๓. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช มีการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการโรคเรื้อรังจนเกิดเป็นตำบลสุขภาวะที่ยั่งยืน ๑ แห่ง

ดอกไม้

ดอกเหลืองอินเดีย มีการตั้งชื่อใหม่ว่า “ดอกเบนทุกา” เป็นอนุสรณ์ถึงคุณพ่อเบนทูล และคุณแม่ผกา บุญอิต ผู้ก่อตั้งวิทยาลัยฯ

สีประจำวิทยาลัย

สีฟ้า – ขาว

พันธกิจ

- พันธกิจที่ ๑ ผลิตบัณฑิตพยาบาลและบุคลากรด้านสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
- พันธกิจที่ ๒ วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาลและสุขภาพ
- พันธกิจที่ ๓ ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะชุมชน
- พันธกิจที่ ๔ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย
- พันธกิจที่ ๕ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

โครงสร้างองค์กร

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช แบ่งโครงสร้างการบริหารงาน เป็น ๓ ฝ่าย ดังนี้

๑. ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย ๕ งาน คือ

- งานบริหารทั่วไป แบ่งออกเป็น งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ ยานพาหนะ และงานรักษาความปลอดภัย
- งานทรัพยากรบุคคลและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ประชาสัมพันธ์ และงานห้องสมุด
- งานประกันคุณภาพการศึกษา
- งานยุทธศาสตร์

๒. ฝ่ายวิชาการประกอบด้วย ๓ งาน และ ๖ สาขาวิชา

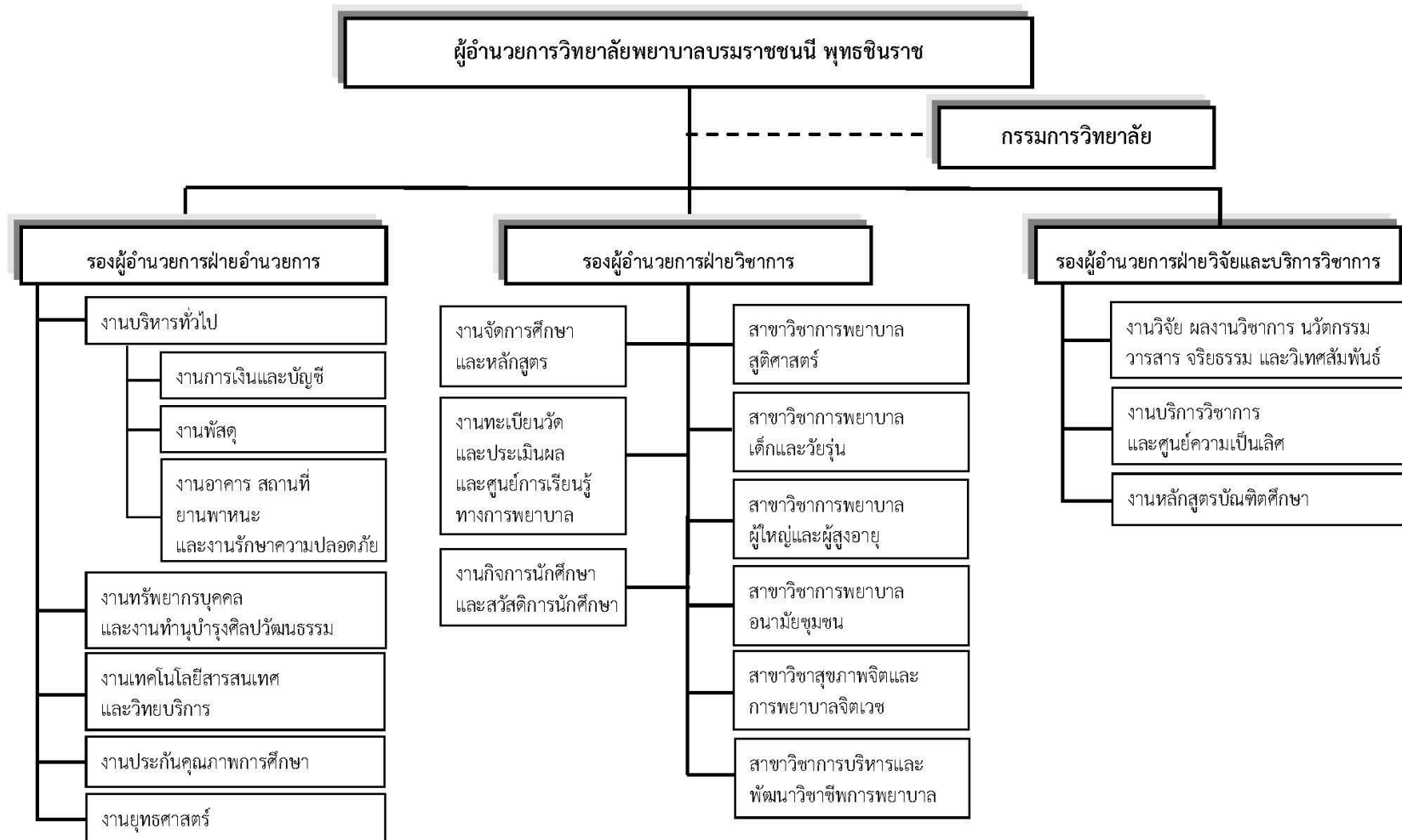
- งานทะเบียนวัดและประเมินผลและศูนย์การเรียนรู้ทางการพยาบาล
- งานกิจการนักศึกษาและสวัสดิการนักศึกษา
- งานจัดการศึกษาและหลักสูตร
- ๖ สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการพยาบาลสูติศาสตร์ สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช และสาขาวิชาบริหารการพยาบาลและพัฒนาวิชาชีพ

๓. ฝ่ายวิจัย บริการวิชาการ ประกอบด้วย ๓ งาน คือ

- งานวิจัย ผลงานวิชาการ นวัตกรรม วารสาร จริยธรรมและวิเทศสัมพันธ์
- งานบริการวิชาการและศูนย์ความเป็นเลิศ
- งานหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

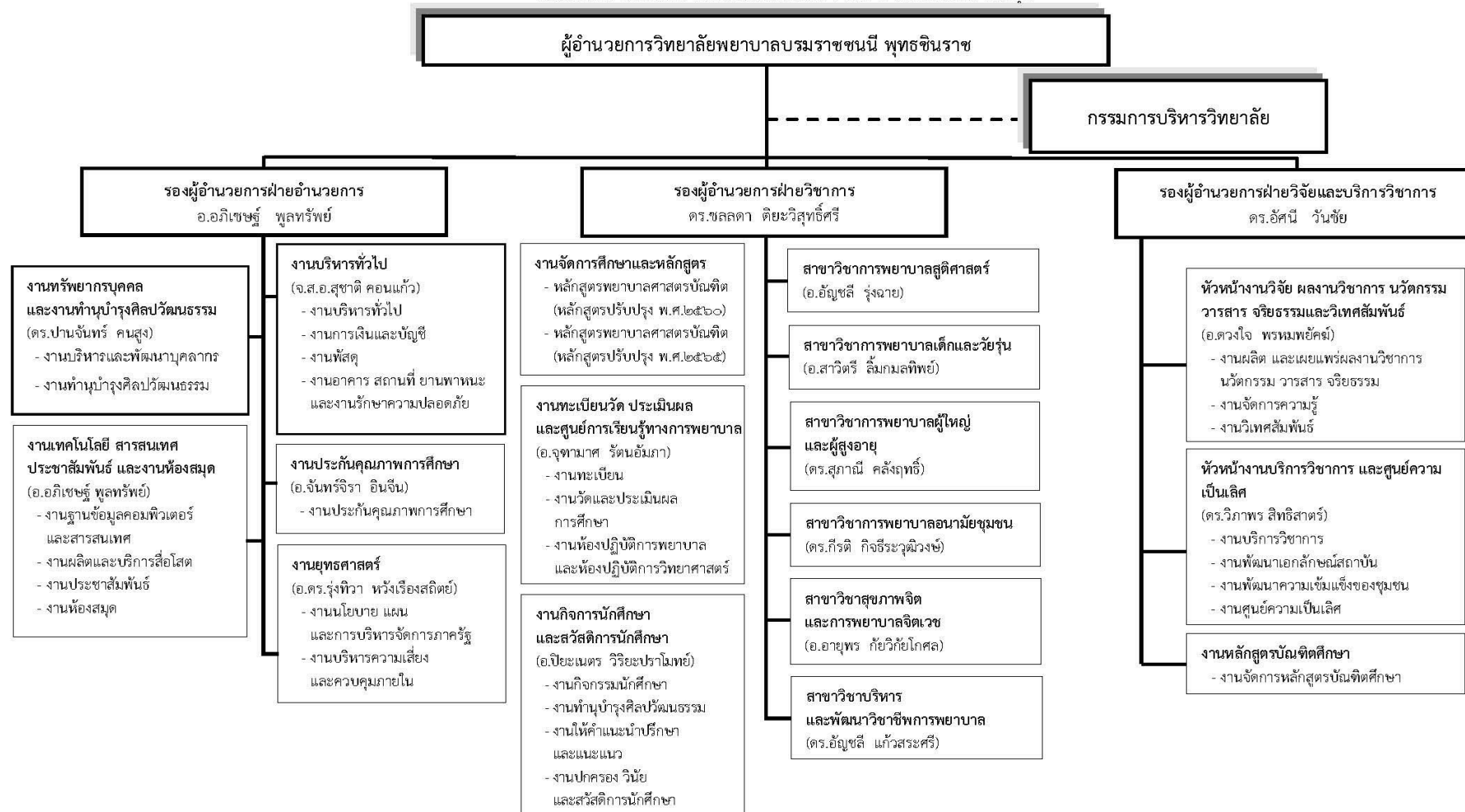


โครงสร้างองค์กรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข





โครงสร้างบริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พุทธชินราช
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข



จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิต ปีการศึกษา ๒๕๖๖-๒๕๗๐

ปีการศึกษา	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ชั้นปีที่ ๑	๑๑๐	๑๑๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
ชั้นปีที่ ๒	๙๐	๑๑๐	๑๑๐	๑๐๐	๑๐๐
ชั้นปีที่ ๓	๙๐	๙๐	๑๑๐	๑๑๐	๑๑๐
ชั้นปีที่ ๔	๑๑๗	๙๐	๙๐	๑๑๐	๑๑๐
รวม	๔๐๗	๔๐๐	๔๑๐	๔๒๐	๔๒๐

จำนวนบุคลากร

จำนวนบุคลากรสายการสอน

บุคลากรสายการสอน	จำนวน (คน)
ระดับปริญญาโท	๒๑
ระดับปริญญาเอก	๒๒
รวม	๔๓

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุน	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	๒
ลูกจ้างประจำ	๗
พนักงานราชการ	๓
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๖
รวม	๑๘

อาคารสถานที่

รายการ	จำนวน
อาคารเรียน	๓
หอประชุม	๑
อาคารหอพักนักศึกษา	๓
อาคารหอเกียรติยศ	๑
อาคารโรงอาหาร	๑

บทที่ ๒
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช มีการวิเคราะห์อัตรากำลังดังนี้

๑.แผนการผลิตบัณฑิตปีการศึกษา ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ตารางที่ ๑ จำนวนนักศึกษาตามแผนการผลิต ปีการศึกษา ๒๕๖๖-๒๕๗๐

ปีการศึกษา	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ชั้นปีที่ ๑	๑๑๐	๑๑๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
ชั้นปีที่ ๒	๙๐	๑๑๐	๑๑๐	๑๐๐	๑๐๐
ชั้นปีที่ ๓	๙๐	๙๐	๑๑๐	๑๑๐	๑๑๐
ชั้นปีที่ ๔	๑๑๗	๙๐	๙๐	๑๑๐	๑๑๐
รวม	๔๐๗	๔๐๐	๔๑๐	๔๒๐	๔๒๐

๒.อัตรากำลังอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ตารางที่ ๑ จำนวนบุคลากรสายการสอน

บุคลากรสายการสอน	จำนวน (คน)	
	ปฏิบัติงานจริง	ลาศึกษาต่อ
ระดับปริญญาโท	๒๑	๒
ระดับปริญญาเอก	๒๒	-
รวม	๔๓	๒

ตารางที่ ๒ จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑) สาขาวิชาการพยาบาลสูติศาสตร์

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งระดับ	ปีงบประมาณ						ปีที่เกษียณ
			BaseLine ๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑	นางนุโรม จัยพวง	พว. ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๓
๒	นางปิยะเนตร วิริยะปราโมทย์	พว. ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๓
๓	นางจันทร์จิรา ชันทะยศ	พว. ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๕
๔	นางปานจันทร์ คนสูง	พว. ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๕
๕	นางสาวจิตตระการ ศุภร์ดี	พว. ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๖
๖	นางเบญจมาภรณ์ นาคามดี	พว. ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๘
๗	นางสาวอัญชลี รุ่งฉาย	พว. ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๘๒
๘	นางสาวเพ็ญภา ดำมินเศก	พว. ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๙๑
		รวม	๘	๘	๘	๘	๘	๘	

๒) สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งระดับ	ปีงบประมาณ						ปีที่ เกษียณ
			BaseLine ๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑	นางชลลดา ดิยะวิสุทธิศรี	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๐
๒	นางสาวรุ่งทิพา หวังเรืองสถิตย์	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	วางแผนย้าย				๒๕๗๕
๓	นางสาวสาวิตรี ลิ้มกมลทิพย์	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๖
๔	นางสาวทับทิม ปัตตะพงษ์	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๗
๕	นางสาววิสิษฐ์ ศรีเพ็งนุ่ม	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๘
รวม			๕	๕	๔	๔	๔	๔	

๓) สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งระดับ	ปีงบประมาณ						ปีที่ เกษียณ
			BaseLine ๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑	นางสาวสุวรรณี สร้อยสงค์	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๕๖๗
๒	นางสาวสายชล จันทรวิจิตร	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๐
๓	นางจินดาวรรณ เจริญศรี	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๑
๔	นางจุฑามาศ รัตนอัมภา	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๒
๕	นางดวงใจ พรหมพยัคฆ์	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๕
๖	นางสาวพนารัตน์ เจนจบ	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๕
๗	นางสาวเบญญาภา พรหมพุก	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๕
๘	นางสาวสุภาณี คลังฤทธิ์	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๖
๙	นางสาวกรวิกา พรหมจวง	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๗
๑๐	นายปิยพงศ์ สอนลบ	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๘๕
๑๑	นายศักดิ์ดา เปรมไทยสงค์	พว.ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๘๗
๑๒	นางสาวสุดาวรรณ สันหมอยา	พว.ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๙๐
๑๓	นางสาวพรพิมล ชัยสา	พว.ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๙๑
๑๔	นางสาวสุริรัตน์ ณ วิเชียร	พว.ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๙๒
รวม			๑๔	๑๔	๑๔	๑๓	๑๓	๑๓	

๔) สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งระดับ	ปีงบประมาณ						ปีที่ เกษียณ
			BaseLine ๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑	นางศุภานันนา สุวรรณกิจ	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๒๕๖๖
๒	นายอภิเชษฐ์ พูลทรัพย์	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๒๕๖๘
๓	นางอังคณา เรือนก้อน	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๔
๔	นายเกียรติ กิจธีระวุฒินวษ์	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๔
๕	นางวิภาพร สิทธิศาสตร์	พว.ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๘

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งระดับ	ปีงบประมาณ						ปีที่ เกษียณ
			BaseLine ๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๖	นางจันทร์จิรา อินจัน	พว. ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๙
๗	นางสาวชนกานต์ แสงคำกุล	พว. ชำนาญการ	ลาศึกษาต่อ ป.เอก						๒๕๘๖
๘	นางสาววรินทร์ บัวประทุม	พว. ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๘๖
๙	นางนิตา มีทิพย์	พว. ชำนาญการ	ลาศึกษาต่อ ป.เอก						๒๕๘๘
๑๐	นางสาวศุภวรรณ ยอดโปรง	พว. ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๘๙
รวม			๘	๘	๗	๗	๖	๖	

๕) สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งระดับ	ปีงบประมาณ						ปีที่ เกษียณ
			BaseLine ๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑	นางอายุพร กัยวิทย์โกศล	พว. ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๒๕๖๙
๒	นางสุทธามาศ อนุธาดู	พว. ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๒
๓	นางสาวเกศกาญจน์ ทั้นประภัสสร	พว. ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๓
๔	นางสมาภรณ์ เทียนขาว	พว. ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๗
๕	นางสาววิลาวัลย์ สายสุวรรณ	พว.ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๙๒
รวม			๕	๕	๕	๕	๕	๕	

๖) สาขาวิชาบริหารและพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งระดับ	ปีงบประมาณ						ปีที่ เกษียณ
			BaseLine ๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑	นางสาวอัญชลี แก้วสระศรี	พว. ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๑
๒	นางสาวอศนี วันชัย	พว. ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๒
๓	นางจิตติพร ศรีษะเกตุ	พว. ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๘๙
รวม			๓	๓	๓	๓	๓	๓	

ตารางที่ ๓ จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่ปฏิบัติงานจริงจำแนกตามคุณสมบัติของแต่ละสาขาวิชา

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

สาขาวิชา	ปฏิบัติจริง (คน)			ลาศึกษาต่อ ปริญญาเอก	ปริญญาดริ (preceptor)
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	รวม		
การพยาบาลสูติศาสตร์	๓	๕	๘	-	๒
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๔	๑	๕	-	๒
การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๘	๖	๑๔	-	๓
การพยาบาลอนามัยชุมชน	๓	๕	๘	๒	๒
สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	๒	๓	๕	-	๒
บริหารและพัฒนาวิชาชีพการ	๒	๑	๓	-	-

สาขาวิชา	ปฏิบัติจริง (คน)			ลาศึกษาต่อ ปริญญาเอก	ปริญญาดุษฎี (preceptor)
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	รวม		
พยาบาล					
รวม	๒๒	๒๑	๔๓	๒	๑๑

ตารางที่ ๔ จำนวนอาจารย์ปริญญาเอกจำแนกตามสาขาเชี่ยวชาญ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

สาขาเชี่ยวชาญ	จำนวน(คน)
การพยาบาลผู้ใหญ่ การพยาบาลผู้สูงอายุ	๗
การพยาบาลมารดาและทารก	๑
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๓
การพยาบาลจิตเวช	๑
การพยาบาลอนามัยชุมชน (สาขาสาธารณสุขศาสตร์)	๗
สาขาอื่นๆ	
- สาขาการศึกษา/หลักสูตรและการสอน	๒
- สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา	๑
รวม	๒๒

การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑.๒ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ ๕ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุน	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	๒
ลูกจ้างประจำ	๗
พนักงานราชการ	๓
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๑๒
ลูกจ้างชั่วคราว	๕
ลูกจ้างเหมาบริการ	๓๑
รวม	๖๐

โดยสรุปอัตรากำลังในการปฏิบัติราชการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช สามารถปฏิบัติงานได้ตามพันธกิจ แต่ต้องมีการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังให้เพียงพอโดยเฉพาะ อัตรส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษา เทียบเท่าเต็มเวลา ไม่เกิน ๑ : ๖ และปรับอัตรส่วนการสอนภาคปฏิบัติในแต่ละสาขาวิชา ไม่เกิน ๑ : ๘

๓.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของวิทยาลัย (SWOT Analysis)

เพื่อเป็นการวิเคราะห์สภาพการและการรู้จักตัวตนและสถานภาพขององค์กรการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายใน จุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอก โอกาส และภาวะคุกคาม ผลการวิเคราะห์ สรุปได้ดังนี้

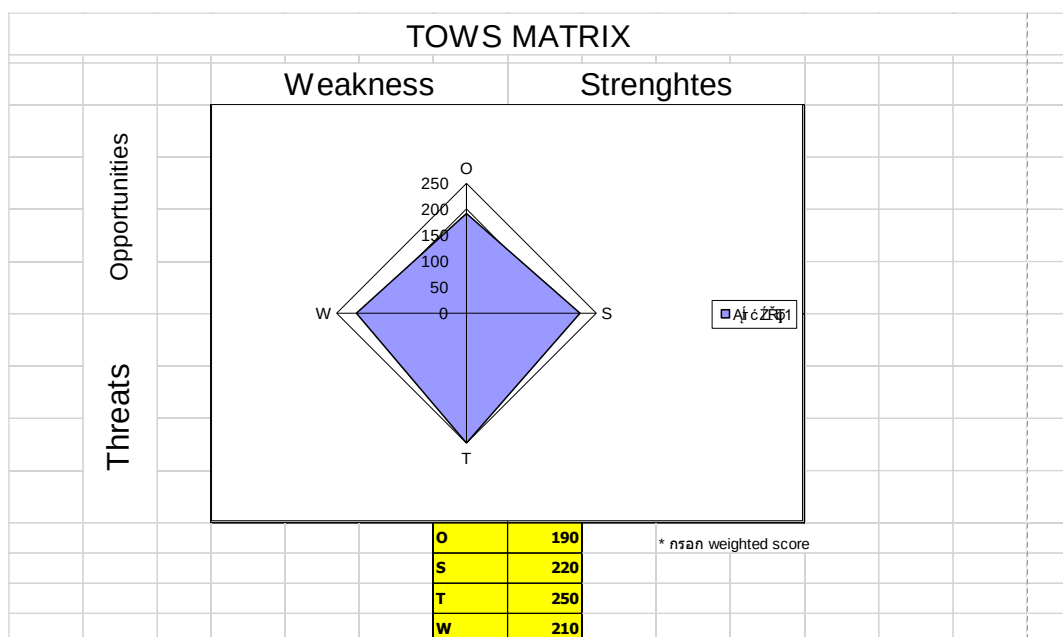
ปัจจัยภายในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช

สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร (Internal Strategic Factors Summary : IFAS)

Internal Factors		Weight (SW๑๐๐)	Rating (๑-๕)	Weighted Score
จุดแข็ง (S=Strenghtes)			mode	
S๑	มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร นำไปสู่การปฏิบัติได้	๑๕	๔	๖๐
S๒	มีระบบและกลไกการทำงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	๑๕	๔	๖๐
S๓	มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๑๐	๕	๕๐
S๔	บุคลากรมีความผูกพันและรักดีต่อองค์กร และมุ่งมั่นในการทำงาน	๑๐	๕	๕๐
รวม		๕๐		๒๒๐
จุดอ่อน (W=Weakness)				
W๑	การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ในองค์กรไม่ชัดเจน ทำให้การทำงานไม่บรรลุเป้าหมาย	๕	๓	๑๕
W๒	มีการเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติในการดำเนินการ ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่สามารถทำงานตามแผนที่วางไว้	๔	๔	๑๖
W๓	บุคลากรปฏิบัติงานอาคารสถานที่สิ่งแวดลอม ยานพาหนะไม่สอดคล้องกับสมรรถนะและความเชี่ยวชาญงานตามหน้าที่หน้าที่ที่กำหนดในตำแหน่ง	๘	๔	๓๒
W๔	ผู้ปฏิบัติไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ทำให้ขาดการมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น และการคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อทำให้งานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	๔	๔	๑๖
W๕	บุคลากรในงานทรัพยากรบุคคล มีจำนวนน้อย และบางส่วนมีปัญหาสุขภาพ และภาระงานที่ไม่ตรงกับJob Description ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการทำกิจกรรมรายวัน ทำให้งานในหน้าที่ล่าช้า ไม่สามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพทำงานไม่ทันเวลา ผลการดำเนินไม่บรรลุเป้าหมาย	๖	๔	๒๔
W๖	การบริหารและกำกับติดตามแผนงานโครงการยังไม่มีประสิทธิภาพ	๔	๔	๑๖
W๗	โครงการ/กิจกรรม เป็นโครงการที่มีกิจกรรมใหญ่ๆ จำนวนมากและตลอดปี บางครั้งเป็นงานเร่งด่วนและซ้ำซ้อนในระยะเวลาที่จำกัด	๔	๔	๑๖
W๘	บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานน้อย	๕	๕	๒๕
W๙	ระบบสารสนเทศการบริหารและพัฒนาบุคลากรไม่ทันสมัย ไม่พร้อมใช้ ในการตัดสินใจและรายงานต่อส่วนงานบังคับบัญชา	๑๐	๕	๕๐
		๕๐		๒๑๐
รวมSW		๑๐๐	๐	๔๓๐

สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายนอกองค์กร(External Strategic Factors Summary:EFAS)

External Factors		Weight	Rating	Weighted
		(OT๑๐๐)	(๑-๕)	Score
โอกาส (O=Opportunities)			mode	
O๑	มีพระบ.สถาบันพระบรมราชชนก ที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน สำหรับบุคลากรสายสอน และสายสนับสนุน ทำให้บุคลากรงานทรัพยากรบุคคล มีโอกาสในความก้าวหน้าและรับความสำเร็จของงานอย่างเต็มที่	๓๐	๔	๑๒๐
O๒	มีการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการบริหารและพัฒนา ทรัพยากร ทำให้อำนวยความสะดวกในการจัดการทรัพยากรบุคคลของ องค์กร	๑๐	๔	๔๐
O๓	นโยบายการจัดการศึกษาในระดับปริญญาโทของสพช.เปิดโอกาสให้งาน บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แสดงศักยภาพและมีมือให้เป็นที่ ประจักษ์ แก่สังคม	๑๐	๓	๓๐
		๕๐		๑๙๐
ภัยคุกคาม(T=Threats)				
T๑	พระ.สถาบันพระบรมราชชนกทำให้เพิ่มภาระงานของงานทรัพยากรบุคคล เนื่องจากต้องรับผิดชอบงานก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และ การพัฒนาอาจารย์อย่างก้าวกระโดด	๑๐	๕	๕๐
T๒	ระบบสารสนเทศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรของสถาบันพระบรม ราชชนก ยังไม่เสถียรและการเชื่อมต่อกับวิทยาลัยไม่คงที่	๑๕	๕	๗๕
T๓	ระเบียบข้อบังคับและแนวปฏิบัติของสถาบันพระบรมราชชนก เรื่องการ บริหารบุคคล ไม่ชัดเจน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการสรรหา จัดจ้าง บุคลากรก่อให้เกิดภาระงาน อัตราค่าจ้าง การไหลออกของอัตราค่าจ้าง ใน งานทรัพยากรบุคคล โดยมีแรงจูงใจจากภายนอก เช่น ตำแหน่งข้าราชการ อัตราเงินเดือนที่สูงกว่า	๑๕	๕	๗๕
T๔	ความคาดหวังของผู้รับบริการ ทั้งในวิทยาลัยและสถาบันพระบรมราชชนก ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้เกิดแรงกดดัน และความเครียดและขาดความสุขในการปฏิบัติงาน	๑๐	๕	๕๐
รวมT		๕๐		๒๕๐
รวม OT		๑๐๐	๐	๔๔๐



ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอยู่ในภาวะคุกคาม คลุมจุดอ่อน ในการบริหารจัดการวิทยาลัย ควรใช้โอกาสในการคงสถานการณ์ดำเนินงานโดยใช้จุดแข็ง และโอกาสในการพัฒนา และใช้กลยุทธ์เชิงประคับประคอง ในการดำเนินงาน เพื่อจัดการจุดอ่อนและหลบเลี่ยงภาวะคุกคาม จึงควรใช้ กลยุทธ์การมุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถ ขวัญกำลังใจของบุคลากร และปรับระบบการทำงาน โดยลดการ ดำเนินงานบางอย่างที่มีความเสี่ยงลง มุ่งเน้นธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ เพื่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อไป

๙. การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์ราช คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนด จุดยืนของยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก รวมทั้งความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานการณ์ของการดำเนิน การกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและคาดการณ์ภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต การศึกษาความต้องการเชิงกลยุทธ์ ทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีต่อวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์ราชจากการประชุม ระดมสมองโดยร่วมกันพิจารณา แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก และการวิเคราะห์ความต้องการทางยุทธศาสตร์ กำหนดจุดยืนกลยุทธ์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. Financial excellent ความต้องการเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อการบริหารงบประมาณ การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์ราชในระดับนโยบาย : ต้องการให้วิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์ราช ใช้งบประมาณอยู่บนความถูกต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปลอดจากการทุจริต ประพฤติไม่ชอบ บริหารการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ ของวิทยาลัย สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระ บรมราชชนก

๒. People excellent การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีการทำงานอย่างมุ่งมั่นและซื่อสัตย์สุจริตพร้อมให้บริการเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอกและภายในของวิทยาลัย

๓. Good governance การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของวิทยาลัยฯ เพื่อส่งผลลัพธ์ ให้มีความคล่องตัวในการบริหาร จัดการทั้งระบบ โดยเฉพาะในด้านการงบประมาณที่โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล ในการสรรหา การบริหารผลการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากร ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล สะท้อนผลให้เกิดความพึงพอใจ ความสุขของบุคลากร และการพัฒนาประสิทธิภาพ สมรรถนะในการปฏิบัติราชการ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ยังประโยชน์ต่อ วิทยาลัยอย่างยั่งยืน

บทที่ ๓
วิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร

การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรประจำหลักสูตรจากการเกษียณอายุราชการ จากข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังอาจารย์ประจำหลักสูตรจำแนกตามสาขาวิชาวิทยาลัยได้ นำมาวิเคราะห์แนวโน้มอาจารย์ที่จะเกษียณอายุราชการใน ๑๐ ปีข้างหน้า เพื่อประโยชน์ในการ เป็นข้อมูล นำเข้าประกอบการแสวงหา/สรรหา อัตรากำลังทดแทนในอนาคต สรุป ได้ดังนี้

**ตารางที่ ๑ จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรจำแนกตามสาขาวิชาและปีที่เกษียณอายุราชการ
งบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๕**

สาขาวิชา	งบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๕										รวม
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	
การพยาบาล สูติศาสตร์	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	- ปิยะ เนตร - นุโรม	๐	- จันทร์ จิรา - ปาน จันทร์	๕
การพยาบาล เด็กและวัยรุ่น	๐	๐	๐	๐	- ชลลดา	๐	๐	๐	๐	๐	๑
การพยาบาล ผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	๐	- สุวรรณี	๐	๐	- สายชล	- จินดา วรรณ	- จุฑามาศ	๐	๐	- ดวงใจ - พนา รัตน์ - เบญญา ภา	๗
การพยาบาล อนามัยชุมชน	- ศุภาน นาฏ	๐	- อภิเชษฐ์	๐	๐	๐	๐	๐	- อังคณา - กীরติ		๔
สุขภาพจิต และการ พยาบาลจิตเวช	๐	๐	๐	- อายุพร	๐	๐	- สุทธา มาศ	- เกศ กาญจน์	๐	๐	๓
บริหาร และพัฒนา วิชาชีพการ พยาบาล	๐	๐	๐	๐	๐	- อัญชลี	- อัศนี	๐	๐	๐	๒
รวม	๑	๑	๑	๑	๒	๒	๓	๓	๒	๕	๒๑

**ตารางที่ ๒ จำนวนและอัตรากำลังบุคลากรประจำหลักสูตร และการคาดคะเน การโอนย้าย/ลาออก
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ -๒๕๗๐**

สาขาวิชา	ปีงบประมาณ					
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
การพยาบาลสูติศาสตร์	๐	๐	๐	๐	๐	๐
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	- สิริรักษ์ - นฤมล	- รุ่งทิพา	๐	๐	๐	๐
การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๐	๐	๐	๐	๐	๐

สาขาวิชา	ปีงบประมาณ					
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
การพยาบาลอนามัยชุมชน	สิริวัฒน์	๐	๐	๐	๐	๐
สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	๐	๐	๐	๐	๐	๐
บริหารและพัฒนานาวิชาชีพรพยาบาล	นุศรา	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๕	๑	๐	๐	๐	๐

ตารางที่ ๓ กรอบอัตราอาจารย์ประจำหลักสูตร ๕ ปี (งบประมาณ ๒๕๖๖ -๒๕๗๐) ตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	Base Line	ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
การพยาบาลสูติศาสตร์	๘	๘	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๕	๕	๕	๖	๖	๖
การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๔	๑๔	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗
การพยาบาลอนามัยชุมชน	๘	๘	๘	๙	๘	๑๐
สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	๕	๕	๗	๗	๗	๖
บริหารและพัฒนานาวิชาชีพรพยาบาล	๓	๓	๓	๓	๓	๓
รวมจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	๔๓	๔๓	๕๐	๕๒	๕๑	๕๒

ตารางที่ ๔ จำนวนและร้อยละคุณวุฒิอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่ออาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมดจำแนกตามสาขา ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

สาขาวิชา	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	อาจารย์ทั้งหมด	ร้อยละปริญญาเอก: อาจารย์ทั้งหมด
การพยาบาลสูติศาสตร์	๕	๓	๘	๓๗.๕๐
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๑	๔	๕	๘๐.๐๐
การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๖	๘	๑๔	๕๗.๑๔
การพยาบาลอนามัยชุมชน	๕	๓	๘	๓๗.๕๐
สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	๓	๒	๕	๔๐.๐๐
บริหารและพัฒนานาวิชาชีพรพยาบาล	๑	๒	๓	๖๖.๖๖
รวมจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	๒๑	๒๒	๔๓	๕๑.๑๖

การวิเคราะห์อัตรากำลังและกรอบอัตรากำลังบุคลากรสนับสนุนวิชาการ

ตารางที่ ๖ วิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสนับสนุนวิชาการ ที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาลและมีคุณสมบัติเป็นอาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตรได้ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๗๐

สาขาวิชา	ปีงบประมาณ					
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๗๐
การพยาบาลสูติศาสตร์	-	๒ -มนัสนันต์ -จุฑามาศ	-	-	-	-
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๑ -ณัฐชา	-	๑ -ทิพรัตน์	๑ -นักศึกษา ทุนสบข.	-	-
การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	-	๒ -มัลลิกา จารุกิตต์	๑ -อักษรศิลป์	๑ -นักศึกษา ทุนสบข.	-	-
การพยาบาลอนามัยชุมชน	๑ -อิศราวุธ	-	๑ -ทศวรรษ	-	-	-
สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	๒ -ชีวาพร -ศิริพร	-	-	-	-	-
รวมจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	๔	๔	๓	๒	-	-

สรุปอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ปีการศึกษา ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

สาขาวิชา	ปี ๒๕๖๕			ปี ๒๕๖๖			ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘			ปี ๒๕๖๙			ปี ๒๕๗๐		
	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน	จำนวน ที่ต้องมี	เกิน (-ขาด)	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน	จำนวน ที่ต้องมี	เกิน (-ขาด)	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน	จำนวน ที่ต้องมี	เกิน (-ขาด)	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน	จำนวน ที่ต้องมี	เกิน (-ขาด)	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน	จำนวน ที่ต้องมี	เกิน (-ขาด)	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน	จำนวน ที่ต้องมี	เกิน (-ขาด)
การพยาบาลสูติ ศาสตร์	๘	๖.๗๗	๑.๒๓	๘	๕.๒๑	๒.๗๙	๑๐	๖.๐๕	๓.๙๕	๑๐	๗.๖๙	๒.๓๑	๑๐	๗.๖๙	๒.๓๑			
การพยาบาลเด็ก และวัยรุ่น	๕	๓.๕๐	๑.๕๐	๕	๙.๙๑	-๔.๙๑	๕	๖.๔๑	-๑.๔๑	๕	๖.๔๑	-๑.๔๑	๕	๖.๔๑	-๑.๔๑			
การพยาบาล ผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	๑๔	๑๑.๖๙	๐.๓๑	๑๖	๑๓.๖๓	-๑.๖๓	๑๗	๑๖.๘๕	-๓.๘๕	๑๗	๑๕.๓๘	-๒.๓๘	๑๗	๑๕.๓๘	-๒.๓๘			
การพยาบาล อนามัยชุมชน	๘	๙.๒๘	-๑.๒๘	๘	๗.๒๑	๐.๗๙	๘	๖.๘๘	๑.๑๒	๗	๙.๖๒	-๒.๖๒	๗	๙.๖๒	-๒.๖๒			
สุขภาพจิตและ การพยาบาลจิต เวช	๕	๓.๐๐	๒.๐๐	๗	๒.๒๑	๔.๗๙	๗	๓.๘๕	๓.๑๕	๗	๓.๘๕	๓.๑๕	๖	๓.๘๕	๒.๑๕			
บริหารและ พัฒนาวิชาชีพ การพยาบาล	๓	๕.๕๐	-๒.๕๐	๓	๔.๗๘	-๑.๗๘	๓	๕.๗๘	-๒.๗๘	๓	๓.๒๑	-๐.๒๑	๓	๓.๒๑	-๐.๒๑			
จำนวนอาจารย์ ที่มีปัจจุบัน	๔๓			๔๗			๕๐			๔๙			๔๘					
จำนวนอาจารย์ ที่ต้องมี	๓๙.๗๔			๔๒.๙๔			๔๕.๘๒			๔๖.๑๕			๔๖.๑๕					

การวิเคราะห์สถานการณ์อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป

ตารางที่ ๑ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามประเภท ตำแหน่งวุฒิการศึกษา
(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

๑.๑ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา						รวม
	โท	ตรี	ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปวช. หรือ เทียบเท่า	มัธยม ศึกษา	ประถม ศึกษา	
ข้าราชการ							
- บรรณารักษ์	๑	-	-	-	-	-	๑
- เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	-	-	-	๑
รวมข้าราชการ	๑	-	๑	-	-	-	๒
ลูกจ้างประจำ							
- พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑	-	-	๑
- ช่างไม้	-	-	-	-	๑	-	๑
- ผู้ช่วยช่างทั่วไป	-	-	-	-	-	๑	๑
- พนักงานรักษาความปลอดภัย	-	-	-	-	๑	-	๑
รวมลูกจ้างประจำ	-	-	-	๑	๒	๑	๔
พนักงานราชการ							
- นักวิชาการพัสดุ	-	๑	-	-	-	-	๑
- นักทรัพยากรบุคคล	-	๑	-	-	-	-	๑
- นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	-	-	-	-	๑
รวมพนักงานราชการ	-	๓	-	-	-	-	๓
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข							
- วิทยากร	๑	-	-	-	-	-	๑
- พนักงานธุรการ	-	-	-	-	๑	-	๑
- พนักงานบริการ	-	-	-	-	๒	-	๒
- พนักงานประจำตึก	-	-	-	-	-	๑	๑
รวมพนักงานกระทรวง สาธารณสุข	๑	-	๑	-	๓	๑	๖
ลูกจ้างชั่วคราว							
- พนักงานธุรการ	-	๒	-	-	-	-	๒
- พนักงานทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	๑
- นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	-	-	-	-	๑
- นักวิชาการการเงินและบัญชี	-	๑	-	-	-	-	๑
รวมลูกจ้างชั่วคราว	-	๔	-	๑	-	-	๕
ลูกจ้างเหมาบริการ							

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา						รวม
	โท	ตรี	ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปวช. หรือ เทียบเท่า	มัธยม ศึกษา	ประถม ศึกษา	
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	-	-	-	-	๑
- นักวิชาการศึกษา	-	๒	-	-	-	-	๒
- นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	-	-	-	-	๑
- นักวิชาการพัสดุ	-	๑	-	-	-	-	๑
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	-	-	-	-	๑
- นักวิชาการการเงินและบัญชี	-	๑	-	-	-	-	๑
- เจ้าหน้าที่วิจัย	-	๑	-	-	-	-	๑
- พนักงานธุรการ	-	๑	-	-	-	-	๑
- นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	๑	-	-	๑
- พนักงานทั่วไป	-	-	-	๑	๖	๘	๑๕
- พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	๑	-	๑
- งานจัดการทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	๑
รวมลูกจ้างเหมาบริการ	๐	๙	๐	๓	๗	๘	๒๗
รวม	๒	๑๗	๒	๖	๑๒	๑๑	๔๗

ตารางที่ ๒ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

ประเภทลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ตำแหน่ง					
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน กระทรวง สาธารณสุข	ลูกจ้าง ชั่วคราว	ลูกจ้าง เหมา บริการ
ฝ่ายอำนวยการ						
งานการเงินและบัญชี						
- นักจัดการงานทั่วไป	-	-	๑	-	๑	๒
- นักวิชาการการเงินและบัญชี	-	-	-	-	๑	-
งานพัสดุ						
- นักวิชาการพัสดุ	-	-	๑	-	-	๑
- พนักงานธุรการ	-	-	-	-	๒	-
งานสารบรรณ						
- นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	๑
งานยานพาหนะ						
- พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑	-	๑
งานซ่อมบำรุงและสวนสนาม						
- ช่างไม้	-	๑	-	-	-	-
- ผู้ช่วยช่างทั่วไป	-	๑	-	-	-	-

ประเภทลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ตำแหน่ง					
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	ลูกจ้างชั่วคราว	ลูกจ้างเหมาบริการ
- พนักงานรักษาความปลอดภัย	-	๑	-	-	-	-
- นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-	๑
- พนักงานบริการ	-	-	-	๑	-	-
- พนักงานทั่วไป	-	-	-	-	-	๑
งานอาคารสถานที่						
- พนักงานประจำตึก	-	-	-	๑	-	-
- พนักงานทั่วไป	-	-	-	-	-	๑๑
งานทรัพยากรบุคคล						
- เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-	-
- นักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	-	-	-
- พนักงานบริการ	-	-	-	-	-	-
งานเทคโนโลยีสารสนเทศฯ						
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	๑
- นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	๑	-	๑
ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์						
- วิทยากร	-	-	-	๑	-	-
- พนักงานทั่วไป	-	-	-	-	๑	-
ห้องสมุด						
- บรรณารักษ์	๑	-	-	-	-	-
- พนักงานทั่วไป	-	-	-	-	-	๑
งานยุทธศาสตร์งานประกันและคุณภาพการศึกษา						
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	๑
รวมฝ่ายอำนวยการทั้งหมด	๒	๔	๓	๕	๕	๒๒
ฝ่ายวิชาการ						
ธุรการฝ่ายวิชาการ						
- พนักงานธุรการ	-	-	-	๑	-	๑
งานทะเบียน วัดและประเมินผล						
- นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	๑
งานกิจการนักศึกษา						
- นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	๑
รวมฝ่ายวิชาการ	-	-	-	๑	-	๓
ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ						
- นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	๒

[illegible]

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ปีที่ยื่นเอกสารราชการ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐										
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	
	งานยุทธศาสตร์ และงานประกันคุณภาพการศึกษา												
๓๖	นางปรีศนา พุ่มบ้านเช่า	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
ฝ่ายวิชาการ													
	งานธุรการวิชาการ												
๑	นางสาวจิณนิภา พริบไหว	พนักงาน ธุรการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒	นางสาวปรารถนา ศรีบุญแปลง	พนักงาน ธุรการ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
	งานทะเบียนวัด ประเมินผลฯ												
๓	นางสาวศรัญญาพร แก้วกล้า	นักวิชาการ ศึกษา	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
	งานห้องปฏิบัติการทางการพยาบาลฯ												
๔	นายธณภพ อัมพ์	วิทยากร	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕	นางพนิดดา จันทร์คุ้ม	พนักงานทั่วไป	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
	งานกิจการนักศึกษา												
๖	นางสาวพันธชา ไทยสังคม	นักวิชาการ ศึกษา	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ													
๑	นางสาวสุพัตรา ระภาพล	นักจัดการงาน ทั่วไป	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒	นางสาวจิรนนท์ คล้ายทรัพย์	เจ้าหน้าที่วิจัย	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

ตารางที่ ๔ แผนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เป้าหมายตามกรอบการจัดสรรของคณะ(คน)	สภาพที่มีอยู่จริง	ความต้องการ (คน)										
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	
ข้าราชการ													
- บรรณารักษ์	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ													
- พนักงานพิมพ์	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	
- พนักงานทั่วไป	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
- พนักงานรับโทรศัพท์	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
- ช่างไม้	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
- ผู้ช่วยช่างทั่วไป	๑	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	
- พนักงานรักษาความปลอดภัย	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	

บทที่ ๔

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช

การกำหนดทิศทางของงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นเข็มทิศนำทางสู่อนาคต และการกำหนดวิสัยทัศน์ จัดให้มีความสอดคล้องกับบริบท ความคาดหวัง และขอบเขตความรับผิดชอบ การกิจตามกฎหมาย เพื่อพัฒนาไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จที่มุ่งหวัง

วิสัยทัศน์

“เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำระดับอาเซียนในการสร้างผู้นำ นวัตกรรม และองค์ความรู้ทางด้านสุขภาพ เพื่อสุขภาวะชุมชน ภายในปี ๒๕๗๐”

ความหมาย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช จะเป็นผู้นำการผลิตบัณฑิตพยาบาลของคณะพยาบาลศาสตร์ ให้มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพระดับอาเซียน และสร้างให้บัณฑิตเป็นผู้นำด้านสุขภาพ สามารถสร้างหรือใช้นวัตกรรมและองค์ความรู้ทางด้านสุขภาพเพื่อสุขภาวะชุมชนที่ยั่งยืน

ปรัชญา (Philosophy)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เชื่อว่า บุคคลเป็นองค์รวม มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและเพิ่มพูนสมรรถนะสากล รอบรู้เท่าทันสู่การเป็นมืออาชีพในยุคดิจิทัล การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้จากปัญหาและประสบการณ์จริง มุ่งทำคุณประโยชน์โดยนำความรู้ไปใช้เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน สนับสนุนการทำงานอย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ปรัชญาการดำเนินงาน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช เชื่อว่า การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน สากัลโดย การบูรณาการองค์ความรู้ที่ได้จากการบริการวิชาการ การวิจัย มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น จะส่งผลให้บัณฑิตมีความสามารถทางวิชาชีพพยาบาลและมีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และเป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน

ปณิธาน "สร้างบ้าน สร้างคน สร้างชุมชน สร้างสุข"

อัตลักษณ์บัณฑิต

“วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวที มีจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) “PBRI”

P: Participation ร่วมแรงร่วมใจ

B: Bonding รักใคร่ผูกพัน

R: Responsibility มุ่งมั่นรับผิดชอบ

I: Integrity ส่งมอบคุณธรรม

พันธกิจ

- ๑) ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ
- ๒) วิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ
- ๓) ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะชุมชน
- ๔) ส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมไทย
- ๕) บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

งานทรัพยากรบุคคลฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ ๕.๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานและมีจำนวนเพียงพอตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ ๐๕-๒ การบริหารอัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของวิทยาลัย และเกิดความ ผาสุก ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๐๕-๓๐ อัตราส่วนจำนวนอาจารย์ประจำต่อนักศึกษา เต็มเวลาเทียบเท่า (ตัวชี้วัดที่ ๒๗ ของ คณะ)

ตัวชี้วัดที่ ๐๕-๓๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนต่อจำนวนกรอบอัตรากำลัง (ตัวชี้วัดที่ ๒๘ ของคณะ)

ตัวชี้วัดที่ ๐๕-๓๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ตัวชี้วัดที่ ๐๕-๓๓ ร้อยละของจำนวนอาจารย์ในวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ตัวชี้วัดที่ ๓๐ ของ คณะ ตัวชี้วัด ๒.๑.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ของ สปช)

ตัวชี้วัดที่ ๐๕-๓๔ ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ที่มีคุณวุฒิ ป.เอก ในภาพรวมของวิทยาลัย (ตัวชี้วัดที่ ๓๑ ของคณะ ตัวชี้วัด ๒.๑.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ของ สปช)

ตัวชี้วัดที่ ๐๕-๓๕ ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น (ตัวชี้วัดที่ ๒๙ ของคณะ)

ตัวชี้วัดที่ ๐๕-๓๖ ร้อยละอัตรากำลังของบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๐๕-๓๗ ร้อยละของบุคลากรมีทัศนคติต่อองค์กร อยู่ในระดับดีค่าเฉลี่ยมากกว่า ๓.๕๑ จาก คะแนนเต็ม ๕

กลยุทธ์ที่ ๐๕-๓ ยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติหรืออาเซียน

ตัวชี้วัดที่ ๐๕-๓๘ ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ PSF ระดับ ๒ ขึ้นไป (ตัวชี้วัดที่ ๑๓ ของคณะ ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ของ สปช.ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ของ สปช.)

ตัวชี้วัดที่ ๐๕-๓๙ ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการมีการเพิ่มพูนทักษะปฏิบัติในคลินิก (Faculty Practice) (ตัวชี้วัดที่ ๓๒ ของคณะ)

ตัวชี้วัดที่ ๐๕-๔๐ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกตรงตามสาขาที่เปิดการเรียนการสอน (ตัวชี้วัดที่ ๓๓ ของคณะ)

เป้า ประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้น ฐานย้อน หลัง ๓ ปี	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการขับเคลื่อน ประเด็น ยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ ปี ๒๕๖๖- ๒๕๗๐ (๕ ปี)
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
	๐๕-๓ ยกระดับความ เชี่ยวชาญของ บุคลากรให้ เป็นที่ยอมรับ ในระดับชาติ หรืออาเซียน	ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะ ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ PSF ระดับ ๒ ขึ้นไป (ตัวชี้วัดที่ ๑๓ ของคณะ ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ของ สพช.ประเด็นยุทธที่ ๑ ของ สพช.)	N/A	-	-	-	-	-	
		ตัวชี้วัดที่ ๐๕-๓๙ ร้อยละของบุคลากรสาย วิชาการมีการเพิ่มพูนทักษะปฏิบัติในคลินิก (Faculty Practice) (ตัวชี้วัดที่ ๓๒ ของคณะ)	N/A	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	
		ตัวชี้วัดที่ ๐๕-๔๐ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มี คุณวุฒิปริญญาเอกตรงตามสาขาที่เปิดการเรียน การสอน (ตัวชี้วัดที่ ๓๓ ของคณะ)	N/A						

๑.แผนการบริหารบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗๐

โครงการ/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม(วิธีดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ																						
โครงการ SP๐๕-๐๓-๐๑ โครงการบริหารบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช (R๔๐) วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอและเป็นไปตามเกณฑ์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ๒. เพื่อบรรจุ/แต่งตั้งบุคลากรตรงตามตำแหน่งในสายงานที่รับผิดชอบ ๓. เพื่อให้บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราชได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างมีมาตรฐาน โปร่งใสและเป็นธรรม ๔. เพื่อธำรงรักษา	๑.จำนวนอัตรากำลังสายอาจารย์ผู้สอนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด <table><tr><th>ปีงบประมาณ</th><th>ค่าเป้าหมาย</th></tr><tr><td>๒๕๖๖</td><td>(FTES) ๑:๖</td></tr><tr><td>๒๕๖๗</td><td>(FTES) ๑:๖</td></tr><tr><td>๒๕๖๘</td><td>(FTES) ๑:๖</td></tr><tr><td>๒๕๖๙</td><td>(FTES) ๑:๖</td></tr><tr><td>๒๕๗๐</td><td>(FTES) ๑:๖</td></tr></table> ๒.จำนวนอัตรากำลังสายอาจารย์ผู้สอนตามสาขาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด <table><tr><th>ปีงบประมาณ</th><th>ค่าเป้าหมาย</th></tr><tr><td>๒๕๖๖</td><td>๑:๘ ครบทุกสาขา</td></tr><tr><td>๒๕๖๗</td><td>๑:๘ ครบทุกสาขา</td></tr><tr><td>๒๕๖๘</td><td>๑:๘ ครบทุกสาขา</td></tr><tr><td>๒๕๖๙</td><td>๑:๘ ครบทุกสาขา</td></tr></table>	ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	(FTES) ๑:๖	๒๕๖๗	(FTES) ๑:๖	๒๕๖๘	(FTES) ๑:๖	๒๕๖๙	(FTES) ๑:๖	๒๕๗๐	(FTES) ๑:๖	ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๑:๘ ครบทุกสาขา	๒๕๖๗	๑:๘ ครบทุกสาขา	๒๕๖๘	๑:๘ ครบทุกสาขา	๒๕๖๙	๑:๘ ครบทุกสาขา	กิจกรรมที่ ๑ กระบวนการสรรหาอัตรากำลัง ๑.ขั้นเตรียมการ (Plan) - ทบทวนและวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ๒.ทบทวนกรอบอัตรากำลังตามที่คณะพยาบาลศาสตร์/สถาบันพระบรมราชชนกกำหนดให้วิทยาลัย ๓. สำรวจจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุ/แต่งตั้งให้ได้รับงานตรงคุณลักษณะตามสายงาน และหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้ตรงตามคุณลักษณะตามสายงาน และหน้าที่ที่รับผิดชอบ ๔. สำรวจการเกษียณอายุราชการ/การขอโอนย้าย ลาออก การลาศึกษาต่อ ของอาจารย์พยาบาลประจำ และบุคลากรสายสนับสนุน ๕.สรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการตามประเภท/กรอบที่กำหนด ๒. ขั้นดำเนินงาน (DO) ๒.๑ ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลังดังนี้ ๒.๑.๑ ขอใช้ตำแหน่งว่างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข คือ ตำแหน่งพนักงานประจำตึก จำนวน ๒ อัตรา ๒.๑.๒ ขอใช้ตำแหน่งอาจารย์พยาบาล ๒.๑.๓ ดำเนินการตามระเบียบวิธี และแนวปฏิบัติที่กำหนดโดยสรหาดังนี้	กิจกรรมที่ ๑ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๒คน พนักงานจ้างเหมาบริการ ๕ คน อาจารย์พยาบาล ๓คน	-ไม่ใช้งบประมาณ		๑. วิทยาลัยฯมีอัตรากำลังบุคลากรที่มีจำนวนและเป็นไปตามกรอบมาตรฐานที่กำหนด ๒.วิทยาลัยสามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓.บุคลากรของวิทยาลัยได้รับการดูแล ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจมีความรัก ความผูกพันต่อวิทยาลัย	
ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย																												
๒๕๖๖	(FTES) ๑:๖																												
๒๕๖๗	(FTES) ๑:๖																												
๒๕๖๘	(FTES) ๑:๖																												
๒๕๖๙	(FTES) ๑:๖																												
๒๕๗๐	(FTES) ๑:๖																												
ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย																												
๒๕๖๖	๑:๘ ครบทุกสาขา																												
๒๕๖๗	๑:๘ ครบทุกสาขา																												
๒๕๖๘	๑:๘ ครบทุกสาขา																												
๒๕๖๙	๑:๘ ครบทุกสาขา																												

โครงการ/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ		รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม(วิธีดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ
บุคลากรไว้ในระบบ ๕. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ๖. เพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรของวิทยาลัย	๒๕๗๐	๑:๘ ครบทุกสาขา	๒.๑.๓.๑ ทดแทน พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๒ อัตรา ๒.๑.๓.๒ สรรหาพนักงานจ้างเหมาบริการทดแทนการเกษียณอายุราชการ จำนวน ๒ อัตรา ๑) เจ้าหน้าที่ห้องสมุด ๑ คน. ๒) พนักงานขับรถยนต์ ๑ คน. ๒.๒ ดำเนินการการขอบรรจุ ๑) อาจารย์พยาบาลใหม่ ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓ อัตรา (จ้างเหมาบริการ) ๒) ขอดำเนินการจัดทำสัญญาการจ้างเหมา ๒.๓ ดำเนินการมอบหมายการปฏิบัติงาน ๒.๓.๑ ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ตามระบบและกลไกและคู่มือที่กำหนด ๒.๓.๒ มอบหมายงาน ๒.๔ ตรวจสอบ ผลการดำเนินการบรรจุแต่งตั้งตามระบบการทำสัญญาจ้าง เพื่อเตรียมวงเงินและการเบิกจ่ายค่าจ้าง					
	ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย						
	๒๕๖๖	ไม่เกินร้อยละ ๒๐						
	๒๕๖๗	ไม่เกินร้อยละ ๑๖						
	๒๕๖๘	ไม่เกินร้อยละ ๑๕						
	๒๕๖๙	ไม่เกินร้อยละ ๑๕						
	๒๕๗๐	ไม่เกินร้อยละ ๑๕	กิจกรรมที่ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑.ขั้นเตรียมการ (Plan) ๑ ทำคำสั่งแต่งตั้งกรรมการประเมินผลราชการ ๒.ประชุมคณะกรรมการ เพื่อ - ทบทวนและวิเคราะห์รูปแบบการประเมินผล ปฏิบัติราชการในปี ๒๕๖๔ - กำหนดนโยบายและวิธีการประเมินผลราชการ	- อาจารย์ ๖๙ คน - บุคลากรสายสนับสนุน ๕๓ คน รวม ๑๒๒	กิจกรรมที่ ๒ -ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน ๓๐ คน x ๒๕ บาท X ๔ มื้อ เป็นเงิน ๓,๐๐๐ บาท - ค่าจัดจ้างทำคู่มือการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ๑๕๐ บาท x๑๒๒ เล่ม เป็นเงิน ๑๘,๓๐๐ บาท		๑.วิทยาลัยมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒.บุคลากรมีผลการประเมินที่โปร่งใส	

โครงการ/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ		รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม(วิธีดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ
	ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	และเผยแพร่ให้บุคลากรทุกคนในองค์กรรับทราบ ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ เช่น การประชุม ทาง Line ทางเว็บไซต์ของวิทยาลัย - ประชุมกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในแต่ละงานตามที่กำหนดในการประเมินผลสมรรถนะและตามกำหนดของสถาบันพระบรมราชชนก - กำหนดเป็น PA แต่ละงาน เพื่อทำค่างานในคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล - จัดทำแบบประเมินและการให้น้ำหนักค่าคะแนนในแบบประเมินตามที่กำหนด และประชาสัมพันธ์ให้ทราบ	คน	รวมเป็นเงิน๒๑,๓๐๐บาท			
	๒๕๖๖	ระดับ ๑						
	๒๕๖๗	ระดับ ๒						
	๒๕๖๘	ระดับ ๓						
	๒๕๖๙	ระดับ ๔						
	๒๕๗๐	ระดับ ๕						
	๖. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล							
	ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	๒. ขั้นตอนดำเนินงาน (DO) ๒.๑ อำนวยความสะดวกและจัดกิจกรรมการลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ ๒.๒ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามกำหนด ปีละ ๒ รอบ ตามระบบและระเบียบที่กำหนดโดย ๑) อำนวยความสะดวกในการรวบรวม รายงานผลการดำเนินงานของแต่ละบุคคล ตามระยะเวลาที่แจ้งไว้ตั้งแต่ต้น ๒) อำนวยความสะดวกแก่คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ในการพิจารณารายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ๓) รวบรวมผลการประเมินผลคณะกรรมการ					
	๒๕๖๖	ระดับดี (ค่าเฉลี่ย ≥๓.๕๑จากคะแนนเต็ม ๕)						
	๒๕๖๗	ระดับดี (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๐๐จากคะแนนเต็ม๕)						
		๒๕๖๘	ระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๕๑จากคะแนนเต็ม๕)					

โครงการ/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ		รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม(วิธีดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๙	ระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๕๑จากคะแนนเต็ม๕)	กรันกรองและจัดให้มีการ ประชาพิจารณให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ประจำเดือน ๒.๘ คณะกรรมการบันทึกข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ๒.๙ คณะกรรมการกลั่นกรอง ตรวจสอบความถูกต้องการลงผลการประเมิน ๒.๑๑ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดำเนินการประมวลผล ๒.๑๒ เสนอผลการประมวลผลการประเมินปฏิบัติราชการเสนอคณะกรรมการบริหารพิจารณา ๒.๑๓ บริหารวงเงินในระบบระบบสารสนเทศ HROPS ๒.๑๔ บันทึกผลการประเมินการปฏิบัติราชการลงในระบบสารสนเทศ HROPS ๖) ประกาศผลการพิจารณาของคณะพยาบาล ศาสตร์/สถาบันพระบรมราชชนก ให้บุคลากรรับทราบเป็นรายบุคคล และอำนวยความสะดวกและจัดกิจกรรมลงนามรับทราบผลการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บริหารและบุคลากรรายบุคคล ๒.๑๗ ส่งผลการบริหารวงเงินให้สถาบันพระบรมราชชนกเพื่อจัดทำคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๓. ขึ้นประเมินผล (Check) ๓.๑ ตรวจสอบฐานข้อมูล Hroph ของกระทรวงสาธารณสุข					
	๒๕๗๐	ระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๕๑จากคะแนนเต็ม๕)						

โครงการ/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม(วิธีดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ
		และแจ้งปรับปรุงหากมีข้อมูลคลาดเคลื่อน ๓.๒ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินกระบวนการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและจัดทำแนวทางการพัฒนาตามผลการประเมิน ๓.๓ นำเสนอผลการประเมินประเมินกระบวนการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและจัดทำแนวทางการพัฒนาเสนอต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย เพื่อให้ข้อเสนอนี้และแนวทางการปรับปรุง ๔. ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา(Act) ๔.๑ นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย มาปรับปรุงและพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบที่ ๒ เพื่อความเป็นธรรมและโปร่งใส					
		กิจกรรม ที่ ๓ สร้างขวัญกำลังใจและธำรงรักษา ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการสร้างสุขในองค์กร ๒. ประชุมวางแผนเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจและธำรงรักษาบุคลากรของวิทยาลัย ๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆให้ทุกคนรับทราบ ๓. ดำเนินการตามแผนงาน ๓.๑ มอบของขวัญและอวยพรวันเกิด ให้กับที่ประชุมประจำเดือน	- อาจารย์ ๖๙ คน - บุคลากรสายสนับสนุน ๕๓ คน รวม ๑๒๒ คน	๓.๑ มอบของขวัญและอวยพรวันเกิด คล้ายวันเกิด (เงินรายได้สถานศึกษา) ค่าวัสดุ อุปกรณ์ เป็นเงิน ๑๒,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑๒,๐๐๐ บาท		๑. บุคลากรของวิทยาลัยมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรของวิทยาลัยมีความสุขและมีความรักความผูกพันในองค์กร	

โครงการ/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม(วิธีดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ
		๓.๒ การแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ และความอาลัย เช่น - สำเร็จการศึกษา - การต้อนรับสมาชิกใหม่ - การเยี่ยมไข้ - งานศพ	- อาจารย์ ๖๙ คน - บุคลากรสายสนับสนุน ๕๓ คน รวม ๑๒๒ คน	๓.๒ การแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ - จัดจ้างดอกไม้สด เป็นเงิน ๕,๐๐๐ บาท - กระเช้าเยี่ยมไข้ เป็นเงิน เป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท - ค่าพวงหรีด เป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๒๕,๐๐๐ บาท		๓. บุคลากรของวิทยาลัยมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ	
		๓.๓ กิจกรรมยกย่องเชิดชู “คนดีศรีพุทธชินราช” สำหรับบุคลากรภายในวิทยาลัย ในวันสถาปนาสถาบัน	- อาจารย์ ๖๙ คน - บุคลากรสายสนับสนุน ๕๓ คน รวม ๑๒๒ คน	๓.๓ กิจกรรมยกย่องเชิดชู “คนดีศรีพุทธชินราช” สำหรับบุคลากรภายในวิทยาลัย ในวันสถาปนาสถาบัน (เงินรายได้สถานศึกษา) - ค่าจ้างทำกรอบเกียรติบัตร จำนวน ๕๐ ชิ้น x ๘๐ บาท เป็นเงิน ๔,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๔,๐๐๐ บาท			
		๓.๔ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ๓.๔.๑. ประชุมวิเคราะห์ผลการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานในปี ๒๕๖๕ ๓.๔.๒. กำหนดวันตรวจสอบสุขภาพประจำปี และประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนทราบ ๓.๔.๓. มอบรางวัลให้บุคคลต้นแบบที่มีสุขภาพดี	- อาจารย์ ๖๙ คน - บุคลากรสายสนับสนุน ๕๓ คน รวม ๑๒๒ คน	๓.๔ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี (ใช้เงินรายได้สถานศึกษา) - ค่าตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๖ คน x ๙๘๐ บาท เป็นเงิน ๕,๘๘๐ บาท - ค่าตรวจสอบสุขภาพของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (อาจารย์			

โครงการ/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม(วิธีดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ
		จำนวน ๓ คน (เกณฑ์คือผู้ที่มีผลการตรวจร่างกายประจำปี ๒๕๖๕ อยู่ในเกณฑ์ปกติ ได้แก่ BMI ความดันโลหิต ค่าระดับน้ำตาลในเลือดและค่าระดับไขมันโคเรสเตอรอล ฯลฯ)	คน	พยาบาลและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน) จำนวน ๑๓ คน x ๙๘๐ บาท เป็นเงิน ๑๒,๗๔๐ บาท - ค่าตรวจสุขภาพของลูกจ้างเหมาบริการ (อาจารย์พยาบาลและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน) จำนวน ๓๔ คน x ๙๘๐ บาท เป็นเงิน ๓๓,๓๒๐ บาท - ค่าอาหารว่างผู้ร่วมโครงการ ๑ มื้อ X ๒๕ บาท X ๑๒๒ คน เป็นเงิน ๓,๐๕๐ บาท - ค่าอาหารว่างเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพุทธชินราช ๒๕ บาท X ๑๐ คน เป็นเงิน ๒๕๐ บาท รวม เป็นเงิน ๕๕,๒๕๐ บาท			
		๓.๕จัดซื้ออุปกรณ์เครื่องออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง และจัดทำห้องฟิตเนส และจัดซื้อเก้าอี้νωดไฟฟ้าเพื่อการผ่อนคลาย	- อาจารย์ ๖๙ คน - บุคลากรสายสนับสนุน ๕๓ คน รวม ๑๒๒ คน	- จัดซื้ออุปกรณ์ออกกำลังกายภายในอาคาร ๑.ลู่วิ่งไฟฟ้า ๓ เครื่องX๔๙,๙๐๐ เป็นเงิน ๑๔๙,๗๐๐ บาท ๒.จักรยานออกกำลังกาย ๕เครื่อง X ๒๑,๐๐๐บาท เป็นเงิน๑๐๕,๐๐๐ บาท ๓.เครื่องออกกำลังกายหน้าทอง ๓ เครื่อง X ๑๙,๙๐๐บาทเป็นเงิน			

โครงการ/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม(วิธีดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ																					
				๕๙,๗๐๐ บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๓๑๔,๔๐๐ บาท																								
		๓.๗ สนับสนุนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการในการเตรียมความพร้อมเพื่อความสุขหลังเกษียณอายุราชการ	- อาจารย์ ๖๙ คน - บุคลากรสายสนับสนุน ๕๓ คน รวม ๑๒๒	- ค่าใช้จ่ายการเตรียมความพร้อมเพื่อความสุขหลังเกษียณอายุราชการ จำนวน ๕ คน x ๑๐,๐๐๐ บาท เป็นเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท รวมเงินกิจกรรมที่ ๗ เป็นเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท																								
		๓.ขั้นประเมินผล (Check) ๓.๑ ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดของการทำงาน ๓.๒ จัดทำรายงานผลการดำเนิน วิเคราะห์ผลการดำเนินการ และแนวทางการบริหารเสนอต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย และคณะกรรมการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๔. ขั้นปรับปรุง (Act) นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงในรอบปีงบประมาณต่อไป		<table><tr><th rowspan="2">ปีงบประมาณ</th><th colspan="2">งบประมาณ</th></tr><tr><th>อุดหนุน</th><th>รายได้</th></tr><tr><td>๒๕๖๖</td><td>๔๘๑,๙๔๐</td><td></td></tr><tr><td>๒๕๖๗</td><td>๔๘๑,๙๔๐</td><td></td></tr><tr><td>๒๕๖๘</td><td>๔๘๑,๙๔๐</td><td></td></tr><tr><td>๒๕๖๙</td><td>๔๘๑,๙๔๐</td><td></td></tr><tr><td>๒๕๗๐</td><td>๔๘๑,๙๔๐</td><td></td></tr><tr><td>รวม</td><td></td><td></td></tr></table>	ปีงบประมาณ	งบประมาณ		อุดหนุน	รายได้	๒๕๖๖	๔๘๑,๙๔๐		๒๕๖๗	๔๘๑,๙๔๐		๒๕๖๘	๔๘๑,๙๔๐		๒๕๖๙	๔๘๑,๙๔๐		๒๕๗๐	๔๘๑,๙๔๐		รวม			
ปีงบประมาณ	งบประมาณ																											
	อุดหนุน	รายได้																										
๒๕๖๖	๔๘๑,๙๔๐																											
๒๕๖๗	๔๘๑,๙๔๐																											
๒๕๖๘	๔๘๑,๙๔๐																											
๒๕๖๙	๔๘๑,๙๔๐																											
๒๕๗๐	๔๘๑,๙๔๐																											
รวม																												
สรุปงบประมาณโครงการ				๔๘๑,๙๔๐																								
คก. โครงการที่SP๐๕-..... พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ	๑.ระดับความสำเร็จของการบริหารระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	วิธีการดำเนินการ ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารระบบสารสนเทศ ด้านบริหารและพัฒนาบุคลากร ๒. ร่วมวางแผนพัฒนาระบบสารสนเทศกับ		ใช้งบประมาณร่วมกับ โครงการที่SP๐๕-..... พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการองค์กร		วิทยาลัยมีระบบสารสนเทศด้านบริหารและพัฒนาบุคลากร																						

โครงการ/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม(วิธีดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ												
องค์กร วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นปัจจุบัน เพื่อ ๒.เพื่อยกระดับการบูรณาการ ข้อมูลและระบบสารสนเทศบริหารและพัฒนาบุคลากร ของวิทยาลัยในการเชื่อมต่อกับคณะพยาบาลศาสตร์ และระบบHrop ๓. เพื่อจัดหาสิ่งสนับสนุนและสนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องใช้ระบบสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ๔. เพื่อบำรุงรักษาระบบให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้และทันสมัย	ให้มีประสิทธิภาพ <table><tr><td>ปีงบประมาณ</td><td>ค่าเป้าหมาย</td></tr><tr><td>๒๕๖๖</td><td>ระดับ ๑</td></tr><tr><td>๒๕๖๗</td><td>ระดับ ๓</td></tr><tr><td>๒๕๖๘</td><td>ระดับ ๕</td></tr><tr><td>๒๕๖๙</td><td>ระดับ ๕</td></tr><tr><td>๒๕๗๐</td><td>ระดับ ๕</td></tr></table>	ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	ระดับ ๑	๒๕๖๗	ระดับ ๓	๒๕๖๘	ระดับ ๕	๒๕๖๙	ระดับ ๕	๒๕๗๐	ระดับ ๕	คณะกรรมการ บริหารสารสนเทศของวิทยาลัย ๓. ร่วมวิเคราะห์วางแผนการจัดการหาปัจจัยสนับสนุนและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔.ดำเนินการตามแผนและรายงานผลการดำเนินงานตามไตรมาส ๔.๑ ประสานกับผู้บริหารระบบสารสนเทศ ของคณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อการพัฒนาระบบ สารสนเทศทั้ง ๕ พันธกิจ ได้แก่ ระบบด้านการเงินและงบประมาณ ระบบบริหารงานบุคคล ระบบด้านครุภัณฑ์ ระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการเรียนการสอน ระบบฐานข้อมูลด้านการวิจัย ระบบฐานข้อมูลด้านบริการวิชาการ ระบบฐานข้อมูลทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ๔.๒ สำนวความต้องการความรู้ความเข้าใจ ของบุคลากรในการใช้ระบบสารสนเทศ ๔.๓ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการใช้ระบบสารสนเทศในแต่ละพันธกิจ ๔.๔ ประชุมเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถบันทึกข้อมูลลงในระบบได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย เพื่อส่งผลให้ระบบสามารถประมวลได้อย่างถูกต้อง ๔.๕ ดำเนินการตรวจสอบ ประเมิน การใช้งานและจัดทำแผนการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ ให้ทันสมัยและพร้อมใช้ ๕. กำกับ ติดตาม และประเมินผลสำเร็จของโครงการ				ที่ความทันสมัย ครบวงจร	
		ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย																
		๒๕๖๖	ระดับ ๑																
		๒๕๖๗	ระดับ ๓																
		๒๕๖๘	ระดับ ๕																
		๒๕๖๙	ระดับ ๕																
		๒๕๗๐	ระดับ ๕																

โครงการ/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม(วิธีดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ
		ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ๖.นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ และจัดทำรายงาน แนวทางการพัฒนาเสนอต่อคณะกรรมการบริหาร วิทยาลัย ๗.นำผลการประเมินไปปรับปรุงในปีต่อไป					

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพบุรี พุทธศักราช ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

โครงการ/ วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความ สำเร็จของโครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม (วิธีดำเนินการ)	กลุ่ม เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ																								
โครงการ RPO๕-๔๔ โครงการพัฒนา ทรัพยากรบุคลากร ทางวิชาการและ วิชาชีพ วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อส่งเสริมให้ อาจารย์ มีคุณวุฒิ ปริญญาเอกเพิ่มขึ้น ตามเกณฑ์ที่สภา วิชาชีพกำหนด ๒. เพื่อสนับสนุนให้ บุคลากรสาย สนับสนุนได้รับการ เพิ่มคุณวุฒิในสาย อาชีพ ๓. เพื่อสนับสนุนให้ อาจารย์ และบุคลากร สายสนับสนุน ได้รับ การรองรับจาก หน่วยงานภายนอก ด้านวิชาการและ วิชาชีพ	๑. ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก <table><tr><th>ปีงบประมาณ</th><th>ค่าเป้าหมาย</th></tr><tr><td>๒๕๖๖</td><td>ร้อยละ ๒๐</td></tr><tr><td>๒๕๖๗</td><td>ร้อยละ ๒๕</td></tr><tr><td>๒๕๖๘</td><td>ร้อยละ ๓๐</td></tr><tr><td>๒๕๖๙</td><td>ร้อยละ ๓๕</td></tr><tr><td>๒๕๗๐</td><td>ร้อยละ ๔๐</td></tr></table> ๒. ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ทางการพยาบาล <table><tr><th>ปีงบประมาณ</th><th>ค่าเป้าหมาย</th></tr><tr><td>๒๕๖๖</td><td>ร้อยละ ๑๐</td></tr><tr><td>๒๕๖๗</td><td>ร้อยละ ๑๕</td></tr><tr><td>๒๕๖๘</td><td>ร้อยละ ๒๐</td></tr><tr><td>๒๕๖๙</td><td>ร้อยละ ๒๕</td></tr><tr><td>๒๕๗๐</td><td>ร้อยละ ๓๐</td></tr></table>	ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	ร้อยละ ๒๐	๒๕๖๗	ร้อยละ ๒๕	๒๕๖๘	ร้อยละ ๓๐	๒๕๖๙	ร้อยละ ๓๕	๒๕๗๐	ร้อยละ ๔๐	ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	ร้อยละ ๑๐	๒๕๖๗	ร้อยละ ๑๕	๒๕๖๘	ร้อยละ ๒๐	๒๕๖๙	ร้อยละ ๒๕	๒๕๗๐	ร้อยละ ๓๐	๑. ขั้นวางแผน (Plan) ๑. ทบทวนระบบและกลไกและคู่มือการ พัฒนาคุณวุฒิบุคลากร ๒. วิเคราะห์ให้อัตรากำลังคุณวุฒิปริญญาเอก ของอาจารย์ประจำหลักสูตรเทียบกับเกณฑ์ มาตรฐานที่เกี่ยวข้องและสรุปจำนวนที่ ต้องการการพัฒนา ๓. วิเคราะห์ให้อัตรากำลังและคุณวุฒิของ บุคลากรสายสนับสนุน พร้อมสรุปจำนวนที่ ควรได้รับการพัฒนา ๔. สำรวจความต้องการการศึกษาต่อ ของ บุคลากรทุกระดับ ในแต่ละปีงบประมาณ ๕. จัดทำโครงการ/การส่งเสริมบุคลากรเพื่อ เพิ่มคุณวุฒิ และระดับปริญญาเอก สำหรับ อาจารย์ประจำหลักสูตร และระดับที่สูงขึ้นข องบุคลากรสายสนับสนุนทั้งการศึกษาภาค ปกติ และภาคพิเศษ หรือการศึกษาต่อเนื่อง ด้วยตนเอง เพื่อขออนุมัติจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เช่น คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบัน พระบรมราชชนก ๒. ขั้นดำเนินการ (Do) ๒.๑ สนับสนุน และให้เวลาบุคลากร และ อาจารย์ในการศึกษาพิเศษ เพื่อการสอบเข้า	- บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ ๒๐ คน - นักเรียนที่สนใจ เข้าเรียนทุน อาจารย์	- ไม่ใช้งบประมาณ		วิทยาลัยมี อัตรากำลังบุคลากร ที่มีคุณวุฒิเป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐาน อุดมศึกษา	
ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย																														
๒๕๖๖	ร้อยละ ๒๐																														
๒๕๖๗	ร้อยละ ๒๕																														
๒๕๖๘	ร้อยละ ๓๐																														
๒๕๖๙	ร้อยละ ๓๕																														
๒๕๗๐	ร้อยละ ๔๐																														
ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย																														
๒๕๖๖	ร้อยละ ๑๐																														
๒๕๖๗	ร้อยละ ๑๕																														
๒๕๖๘	ร้อยละ ๒๐																														
๒๕๖๙	ร้อยละ ๒๕																														
๒๕๗๐	ร้อยละ ๓๐																														

โครงการ/ วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม (วิธีดำเนินการ)	กลุ่ม เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ												
	๓.ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการเพิ่มคุณวุฒิในสายอาชีพ <table><tr><th>ปีงบประมาณ</th><th>ค่าเป้าหมาย</th></tr><tr><td>๒๕๖๖</td><td>ร้อยละ ๒</td></tr><tr><td>๒๕๖๗</td><td>ร้อยละ ๔</td></tr><tr><td>๒๕๖๘</td><td>ร้อยละ ๖</td></tr><tr><td>๒๕๖๙</td><td>ร้อยละ ๘</td></tr><tr><td>๒๕๗๐</td><td>ร้อยละ ๑๐</td></tr></table>	ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	ร้อยละ ๒	๒๕๖๗	ร้อยละ ๔	๒๕๖๘	ร้อยละ ๖	๒๕๖๙	ร้อยละ ๘	๒๕๗๐	ร้อยละ ๑๐	เรียน เพิ่มคุณวุฒิทั้งในเวลาและนอกเวลา เช่น ให้ทุนอบรมภาษาอังกฤษ เป็นต้น ๕.๒ แสวงหาสถาบันการศึกษาและหลักสูตร ประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากร ๕.๓ อำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน อนุมัติ การลาศึกษาต่อ ทั้งในเวลาและนอกเวลา ๕.๔ ลงบันทึกรายงานในฐานข้อมูล ในระบบ สารสนเทศการพัฒนาบุคลากร ๕.๕ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการ จัดสรรทุนการศึกษา และติดตาม ทุนการศึกษา ๓.ชั้นประเมินผล (Check) ๓.๑ ติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรทุกระดับในการลาศึกษาต่อ ๓.๒ ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดของ การดำเนินงาน ๓.๓ จัดทำรายงานผลการดำเนิน วิเคราะห์ผล การดำเนินการ และแนวทางการบริหารเสนอ ต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย และ คณะกรรมการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๔. ชั้นปรับปรุง (Act) นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงในรอบ ปีงบประมาณต่อไป					
ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย																		
๒๕๖๖	ร้อยละ ๒																		
๒๕๖๗	ร้อยละ ๔																		
๒๕๖๘	ร้อยละ ๖																		
๒๕๖๙	ร้อยละ ๘																		
๒๕๗๐	ร้อยละ ๑๐																		

โครงการ/ วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความ สำเร็จของโครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม (วิธีดำเนินการ)	กลุ่ม เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ
		กิจกรรมที่ ๒ การสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ๑.วางแผน ๑.๑ วิเคราะห์ และศึกษาแผนอัตรากำลังบุคลากรสายอาจารย์๑.๒ ศึกษา การจัดสรรโควตานักเรียนทุนที่คณะพยาบาลศาสตร์ / สถาบันพระบรมราชชนก กำหนด ๑.๓ กำหนดจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ ต้องพัฒนาคุณวุฒิระดับปริญญาตรีเป็นระดับปริญญาโท ๑.๔ กำหนดจำนวนนักเรียนทุน สำหรับเติมเต็มจำนวน เตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นอาจารย์ของวิทยาลัย ๑.๕ จัดทำโครงการขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย และขออนุมัติจากคณะพยาบาลศาสตร์ และสถาบันพระบรมราชชนก ๒.DO ๒.๑ประกาศทุนการศึกษาระดับปริญญาโทสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ๒.๒ ประกาศทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีแก่นักเรียนที่จะเข้าเรียนในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ในประเภททุนอาจารย์ ๒.๓ รับสมัครและคัดเลือกของผู้รับสมัครและ		กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการและวิชาชีพ ๕.๒.๑ สนับสนุนการพัฒนาคุณวุฒิ (ใช้เงินรายได้สถานศึกษา) <u>ระดับปริญญาตรี</u> - ศึกษาระดับปริญญาตรีปีที่ ๓ (ทุนอาจารย์) จำนวน ๒ คน x คนละ ๓๐,๐๐๐บาท เป็นเงิน ๖๐,๐๐๐ บาท - ศึกษาระดับปริญญาตรีปีที่ ๔ (ทุนอาจารย์) จำนวน ๓ คน x คนละ ๓๐,๐๐๐บาท เป็นเงิน ๙๐,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท <u>ระดับปริญญาโท (การพยาบาล)</u> -ศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๔ คน x คนละ ๑๐๐,๐๐๐บาท เป็นเงิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๕๕๐,๐๐๐บาท			

โครงการ/ วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความ สำเร็จของโครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม (วิธีดำเนินการ)	กลุ่ม เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ
		คัดเลือกผู้รับทุน ๒.๔ เสนอชื่อผู้ขอรับทุนแก่คณะพยาบาล ศาสตร์ ๒.๕ อำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้ผู้ ขอรับทุนเตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อ กรณีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของ วิทยาลัยและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนและ หลักสูตร แก่นักเรียนผู้ขอรับทุน ๓.ประเมินผล ๓.๑ ติดตาม ตรวจสอบ จำนวนทุนการศึกษา ทั้ง๒ประเภท ๓.๒ ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดของ การดำเนินงาน ๓.๓ จัดทำรายงานผลการดำเนิน วิเคราะห์ผล การดำเนินการ และแนวทางการบริหารเสนอ ต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย และ คณะกรรมการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๔. ปรับปรุง (Act) นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงในรอบ ปีงบประมาณต่อไป					
สรุปงบประมาณโครงการ				๓,๕๒๕,๖๔๐บาท			

โครงการ/ วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความ สำเร็จของโครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม (วิธีดำเนินการ)	กลุ่ม เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ																		
โครงการSP๐๕-๑๕ โครงการพัฒนา องค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการ ทุจริต (S๔๑) วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อพัฒนาให้ วิทยาลัยเป็นวิทยาลัย คุณธรรมจริยธรรม ต่อต้านการทุจริต ๒. เพื่อให้บุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิดของ การเป็นวิทยาลัย คุณธรรมจริยธรรม ต่อต้านการทุจริต ๓. เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และการ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อ การทุจริต ๔. สร้างจิตสำนึกร่วม ในการเสริมสร้างสังคม แห่งคุณธรรมและ	๑. จำนวนบุคลากรที่มีความผิด จากการทุจริตคอร์ปชั่นและ ประพฤติมิชอบ ก่อให้เกิดความ เสียหายแก่วิทยาลัย สถาบัน และสังคม <table><tr><th>ปีงบประมาณ</th><th>ค่าเป้าหมาย</th></tr><tr><td>๒๕๖๖</td><td>๐</td></tr><tr><td>๒๕๖๗</td><td>๐</td></tr><tr><td>๒๕๖๘</td><td>๐</td></tr><tr><td>๒๕๖๙</td><td>๐</td></tr><tr><td>๒๕๗๐</td><td>๐</td></tr></table> ๒. ระดับความพึงพอใจต่อการ จัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล <table><tr><th>ปีงบประมาณ</th><th>ค่าเป้าหมาย</th></tr><tr><td>๒๕๖๖</td><td>ระดับดี (ค่าเฉลี่ย ≥๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม๕)</td></tr><tr><td>๒๕๖๗</td><td>ระดับดี (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๐๐ จากคะแนนเต็ม๕) ระดับดีมาก</td></tr></table>	ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๐	๒๕๖๗	๐	๒๕๖๘	๐	๒๕๖๙	๐	๒๕๗๐	๐	ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	ระดับดี (ค่าเฉลี่ย ≥๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม๕)	๒๕๖๗	ระดับดี (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๐๐ จากคะแนนเต็ม๕) ระดับดีมาก	๑.วางแผน ๑.๑ จัดคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ วิทยาลัยคุณธรรมจริยธรรมต่อต้าน การทุจริตประจำปี ๑.๒. ประชุมคณะกรรมการฯกำหนด นโยบายวิทยาลัยคุณธรรมจริยธรรม ต่อต้านการทุจริต ๑.๓.จัดทำนโยบายและเจตนารมณ์ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร และนักศึกษาทุกช่องทาง ๒. ขั้นตอนดำเนินการ ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ๒.๒. ดำเนินการ นำแนวคิด และแนว ปฏิบัติวิทยาลัยคุณธรรมจริยธรรม ต่อต้านการทุจริตสู่การปฏิบัติ โดย ๑) ประชุมทำความเข้าใจ และให้ความรู้ เกี่ยวกับองค์กรคุณธรรมจริยธรรม ต่อต้านทุจริต ในที่ประชุมประจำเดือน และชักซ้อมความเข้าใจ ทุกครั้งพร้อม เผยแพร่หน้าเว็บไซต์และช่องทางอื่นๆ	คณะกรรมการ วิทยาลัยคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริต ปี ๒๕๖๕ - คณะกรรมการฯ วิทยาลัยคุณธรรม จริยธรรมต่อการ การทุจริต ๒๐ คน - อาจารย์ ๔๙ คน - บุคลากรสาย สนับสนุน ๕๓ คน รวม ๑๒๒ คน -นักศึกษาทุกชั้น ปี จำนวน คน	(เงินอื่นๆ/เงินบริจาค) ค่าใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์จิตอาสา อาหารแห้ง/เครื่องมือสำหรับดำเนิน กิจกรรมจิตอาสา การบริจาคช่วยเหลือ		๑.วิทยาลัยได้รับการ ยกย่องเป็นวิทยาลัย คุณธรรม ๒.บุคลากรของ วิทยาลัยไม่มีการ ประพฤติที่ขัดต่อ คุณธรรมจริยธรรม ต่อต้านการทุจริต ที่ ไม่ก่อให้เกิดความ เสียหายต่อวิทยาลัย ๓.บุคลากรของ วิทยาลัยได้รับการยก ย่องว่าเป็นบุคคล ต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม	
ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย																								
๒๕๖๖	๐																								
๒๕๖๗	๐																								
๒๕๖๘	๐																								
๒๕๖๙	๐																								
๒๕๗๐	๐																								
ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย																								
๒๕๖๖	ระดับดี (ค่าเฉลี่ย ≥๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม๕)																								
๒๕๖๗	ระดับดี (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๐๐ จากคะแนนเต็ม๕) ระดับดีมาก																								

โครงการ/ วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความ สำเร็จของโครงการ		รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม (วิธีดำเนินการ)	กลุ่ม เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ
สมานฉันท์ ๕. เกิดจิตสำนึกในการ ทำความดี จิต สาธารณะ รู้จักการให้ การเสียสละและการ บำเพ็ญสาธารณะ ประโยชน์ร่วมกัน	๒๕๖๘	ระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม๕)	ของวิทยาลัยฯ ๒) สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเข้าร่วมจิตอาสาในกิจกรรมราชพิธีกับหน่วยงานภายนอก ๓) จัดกิจกรรมกระปุกสะสมบุญ บริจาคปัจจัยร่วมบุญตามกำลังทรัพย์ สนับสนุนอาหารกลางวัน เครื่องดื่ม หรืออื่น ๆ ในกิจกรรม สาธารณประโยชน์ ๔) สวดมนต์ไหว้พระ นั่งสมาธิ อัญเชิญ พระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระ พระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลย เดชมหาราช บรมนาถบพิตรและร่วม ร้องเพลงเทิดพระบิดา ก่อนการประชุม ประจำเดือน ๕)กิจกรรม Big Cleaning Day ทุกวัน พุทธศุทธายของเดือนเพื่อส่งเสริม คุณธรรม ๖) สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการ การส่งบุคลากรเข้ารับการพิจารณา รางวัลเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติจาก หน่วยงานภายนอกทุกระดับ ๗) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราชเข้าร่วมประกวดองค์กร					
	๒๕๖๙	ระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม๕)						
	๒๕๗๐	ระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม๕)						
	๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีผล การประเมินความสุขในการ ทำงานเพิ่มขึ้น							
	ปีงบ ประมาณ	ค่าเป้า หมาย						
	๒๕๖๖	๗๐						
	๒๕๖๗	๗๕						
	๒๕๖๘	๘๐						
	๒๕๖๙	๘๕						
	๒๕๗๐	๙๐						
๔. ร้อยละบุคลากรที่มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานในระดับดีขึ้นไป								
ปีงบ ประมาณ	ค่าเป้า หมาย							
๒๕๖๖	๕๐							
๒๕๖๗	๕๕							

โครงการ/ วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ		รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม (วิธีดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๘	๖๐	คุณธรรมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ประเมินผล ๑. ติดตามประเมินผล การเข้าร่วมกิจกรรมและบันทึกข้อมูล การเข้าร่วมกิจกรรมลงในระบบสารสนเทศ ๓.๒ ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดของการดำเนินงาน ๓.๓ จัดทำรายงานผลการดำเนินวิเคราะห์ผลการดำเนินการ และแนวทางการบริหารเสนอต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย และคณะกรรมการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๔. ปรับปรุง (Act) นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงในรอบปีงบประมาณต่อไป					
	๒๕๖๙	๖๕						
	๒๕๗๐	๗๐						
	๕. ระดับความสำเร็จของการบริหารระบบการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ							
	ปีงบประมาณ	ค่าเป้าหมาย						
	๒๕๖๖	ระดับ ๑						
	๒๕๖๗	ระดับ ๓						
	๒๕๖๘	ระดับ ๕						
	๒๕๖๙	ระดับ ๕						
	๒๕๗๐	ระดับ ๕						
สรุปงบประมาณโครงการ					ไม่ใช้งบประมาณ			