



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี
(ปีงบประมาณ 2567)

งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กลุ่มงานบริหารและยุทธศาสตร์

คำนำ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยงานยุทธศาสตร์และแผนงานร่วมกับงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในกลุ่มงานบริหารและยุทธศาสตร์ ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ปีงบประมาณ 2567 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี พ.ศ. 2565 – 2569 ที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการด้านบุคลากรของวิทยาลัยให้สอดคล้องกับแนวทาง การกำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานจากกระบวนการที่สะท้อนภาระงานจริงที่ภายในประกอบด้วยแผนงาน/โครงการเชิงยุทธศาสตร์ และแผนงาน/โครงการงานประจำงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานบริหารและยุทธศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ปีงบประมาณ 2567 จะเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารบุคคลและพัฒนาบุคลากร และจะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อวิทยาลัย

งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กลุ่มงานบริหารและยุทธศาสตร์

สารบัญ

		หน้า
คำนำ		
สารบัญ		
ส่วนที่ 1	ข้อมูลพื้นฐาน	1-1- 1
	ประวัติวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี	1-1-2
	ทำเนียบผู้บริหาร	1-1-3
	ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร	1-1-4
	อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี	
	นโยบายการบริหารงานและหลักการทำงาน	1-1-5
	โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารของวิทยาลัย	1-1-7
ส่วนที่ 2	แผนพื้นฐานพันธกิจด้านบริหารองค์กร	2-1-3
	แผนบริหารบุคคล	2-1-2
	วิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	
ส่วนที่ 3	แผนตามประเด็นยุทธศาสตร์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงภายในโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	3-1-1
	แผนพัฒนาบุคลากร	
	แนวทางการพัฒนาบุคลากร	3-1-2
	การธำรงรักษาบุคลากรของวิทยาลัย	3-1-2
	แผนพัฒนาคุณวุฒิบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2567	3-1-3
	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย	
	แผนพัฒนาบุคลากรด้านการอบรมหลักสูตรระยะสั้นหรืออบรมเฉพาะทาง	
	แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	3-1-4
	แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านตำแหน่งทางวิชาการ	
ส่วนที่ 4	การบริหารและพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	4-1-1
	การปฐมนิเทศบุคลากรของวิทยาลัย	
	การรับและแต่งตั้งอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	4-1-5
	การสรรหาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	4-1-6
	การปฐมนิเทศอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	4-1-6
	บทบาทหน้าที่ ภาระงานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	4-1-7
	สมรรถนะที่ต้องการของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	
	การบริหารอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	4-1-8
	แผนบริหารอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	
	การวางแผนทดแทนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	4-1-9
	การเตรียมความพร้อมสำหรับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	4-1-10
	การสร้างแรงจูงใจและการธำรงรักษาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	

การพัฒนาและส่งเสริมอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	4-1-11
แผนพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรด้านวิชาการและวิชาชีพ	
สรุป ผลการวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพของอาจารย์ผู้รับผิดชอบ	
หลักสูตรด้านผลงานวิชาการ/วิจัย	
แผนพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ด้านผลงานวิชาการ/วิจัย	4-1-14
การส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในการทำผลงานวิชาการ	
แนวทางการส่งเสริม/สนับสนุนให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเข้าสู่	4-1-17
ตำแหน่งทางวิชาการ	

สารบัญตาราง

ตารางที่

1	ตารางแสดง ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ ของแผน แผนยุทธศาสตร์บริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2567	1-1-9
2	ตารางกรอบอัตรากำลังอาจารย์ประจำหลักสูตร และอัตรากำลังอาจารย์ประจำหลักสูตรประจำปีงบประมาณ 2567 จำแนกตามสาขาวิชา	2-1-2
3	ตารางจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรจำแนกตามสาขาวิชาที่เกษียณอายุราชการ งบประมาณ 2567	
4	ตารางจำนวนและอัตรการสูญเสียอาจารย์ประจำหลักสูตรจากการเกษียณอายุราชการและการคาดคะเนการโอนย้าย/ลาออก ปีงบประมาณ 2567	2-1-3
5	ตารางการสรรหาอัตรากำลังอาจารย์ประจำหลักสูตรประจำปีงบประมาณ 2567 จำแนกตามสาขาวิชา	2-1-3
6	ตารางจำนวนและร้อยละของอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีวุฒิปริญญาเอก:อาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด จำแนกตามสาขาวิชา base line งบ 2567	2-1-4
7	ตารางกรอบอัตรากำลังอาจารย์ประจำหลักสูตรวุฒิปริญญาเอกปีงบประมาณ 2567 จำแนกตามสาขาวิชา	2-1-4
8	ตารางจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องสรรหาเพิ่มเติมตามกรอบอัตรากำลัง 2567	2-1-5
9	ตารางแผนพัฒนาคุณวุฒิบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2567	3-1-3
10	ตารางแผนพัฒนาบุคลากรด้านการอบรมหลักสูตรระยะสั้นหรืออบรมเฉพาะทาง ปีงบประมาณ 2567	3-1-3
11	ตารางแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการปีงบประมาณ 2567	3-1-3
12	ตารางแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านตำแหน่งทางวิชาการ ปีงบประมาณ 2567	3-1-4
13	ตารางกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสายวิชาการ	4-1-4

ภาคผนวก	แผนพื้นฐานพันธกิจด้านบริหารองค์กร
	<p>-รหัสวิทยาลัย R4-201 รหัสโครงการ FON-Adm-R19 โครงการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายในของวิทยาลัย/คณะ พยาบาลศาสตร์</p> <p>(1) S5-04 โครงการยกระดับคุณภาพการบริหารองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล (ITA)</p> <p>- รหัสวิทยาลัย R4-103 รหัสโครงการ FON-Adm-R21 (2) โครงการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน (HRD เงิน ทุนการศึกษา นักเรียนทุน ป.ตรี ป.โท จ้างเหมาบุคลากร การพัฒนาอาจารย์) โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อสรรหา/พัฒนาอาจารย์</p> <p>- รหัสวิทยาลัย R4-104 รหัสโครงการ FON-Adm-R22 (3) โครงการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HRM สรรหาบริหารภาระงาน บริหาร อัตรากำลัง) ระดับคณะและวิทยาลัย</p> <p>- รหัสวิทยาลัย R4-107 รหัสโครงการ FON-Adm-R25 (4) โครงการเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในวิทยาลัย และคณะ เช่นประชุม ราชการ โครงการพิเศษต่างๆตามนโยบาย PA การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>
	<p>แผนตามประเด็นยุทธศาสตร์การเป็นองค์กร สมรรถนะสูงภายในโดยใช้ หลักธรรมาภิบาล</p>
	<p>แผนพื้นฐานพันธกิจด้านการบริหารองค์กร</p> <p>-รหัสวิทยาลัย R4-201 รหัสโครงการ FON-Adm-R19 โครงการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายในของวิทยาลัย/คณะ พยาบาลศาสตร์</p> <p>- รหัสวิทยาลัย R4-108 รหัสโครงการ FON-Adm-S17 (5) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ</p> <p>-กิจกรรมที่ 1 พัฒนาอาจารย์มืออาชีพตามมาตรฐานสากล</p> <p>-กิจกรรมที่ 2 พัฒนาสนับสนุนมืออาชีพ</p> <p>-กิจกรรมที่ 3 พัฒนาทักษะในอนาคต</p> <p>- รหัสวิทยาลัย S5-02 รหัสโครงการ FON-Adm-S18 (6) โครงการการจัดการความก้าวหน้าของบุคลากร(ระดับคณะตำแหน่งทาง วิชาการ)</p> <p>โครงการส่งเสริมคุณภาพบุคลากรอุดมศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี</p> <p>- รหัสวิทยาลัย S5-03 รหัสโครงการ FON-Adm-S24 (7) โครงการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์สู่การเป็นหน่วยงานสีเขียวแห่ง ความสุข (Green office)</p> <p>กิจกรรมการพัฒนาสภาพแวดล้อมสู่การเป็นวิทยาลัยพยาบาลสีเขียว</p> <p>- รหัสวิทยาลัย S5-03 รหัสโครงการ FON-Adm-S25</p>

	<p>(8) โครงการขับเคลื่อนวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม(ตามเกณฑ์ สบช. และสภาการพยาบาล) กิจกรรมการพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาจริยธรรมตามคุณลักษณะ HUMBLE วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี</p> <p>(9) โครงการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี</p> <p>(10) โครงการรู้ทันสุขภาพ อารงรักษาบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจ</p>	
	ลักษณะและขอบเขตงานของบุคลากร	

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 ประวัติวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

1.1.1 ประวัติการก่อตั้งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี เป็นสถานศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เริ่มแรกของการก่อตั้งวิทยาลัยนั้นสืบเนื่องจาก กระทรวงสาธารณสุข มีความเห็นว่าประเทศไทยยังขาดแคลนบุคลากรพยาบาลอีกมาก ทำให้การจัดบริการแก่ประชาชนไม่ทั่วถึง และไม่ได้ผลดีตามเป้าหมาย จึงสมควรให้ผลิตบุคลากรพยาบาลเพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาของชาติ



ในวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2514 เป็นวันสถาปนาวิทยาลัย สืบเนื่องจาก นายแพทย์อุดม จินดาวงศ์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชลบุรี เป็นผู้รับนโยบายจากกระทรวงสาธารณสุขให้เปิดรับนักเรียนผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ หลักสูตร 1 ปี 6 เดือน เข้าศึกษาในวิชาการพยาบาล 1 ปี และวิชาผดุงครรภ์ 6 เดือน จึงถือเป็นการก่อตั้งโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ชลบุรีขึ้นเป็นครั้งแรก ในการรับนักศึกษาเข้าศึกษานั้น รับนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล ปีละ 1 รุ่น คือ รับในเดือนเมษายนและสำเร็จการศึกษาในเดือนกันยายนของปีต่อไป รวมนักศึกษาที่สำเร็จหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ ในหลักสูตร 1 ปี 6 เดือน ทั้งหมด รวม 7 รุ่น

พ.ศ. 2518 เปิดรับนักเรียนผู้ช่วยพยาบาลโครงการเร่งด่วน หลักสูตร 1 ปี 6 เดือน อีกปีละ 2 รุ่น คือรับนักศึกษาในเดือนตุลาคม และสำเร็จเดือนมีนาคมของปีต่อไป และรับในเดือนเมษายนสำเร็จเดือนกันยายนของปีต่อไปรวมผู้สำเร็จการศึกษา 4 รุ่น และปีพ.ศ. 2520 นี้ กองงานวิทยาลัยพยาบาลมีนโยบายให้ผู้สำเร็จหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลแล้วมีโอกาสศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ได้ จึงจัดให้มีการศึกษาโครงการต่อเนื่องระยะ 6 เดือน ซึ่งสำเร็จรุ่นแรก เมื่อธันวาคม 2520 และผู้สอบผ่านมีสิทธิสอบเข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ได้



พ.ศ.2521 ตามแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 4 กระทรวงสาธารณสุขได้เปลี่ยนนโยบาย ให้เพิ่มการผลิตบุคลากรในระดับต่างๆ เพิ่มขึ้น จึงดรับนักศึกษาในหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ชั่วคราว และเปิดสอนในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ใช้เวลาการศึกษา 4 ปี ซึ่งเริ่มเปิดภาคเรียนวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2521 เป็นรุ่นแรก

พ.ศ. 2524 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ เพิ่มอีก 1 หลักสูตร โดยรับผู้สำเร็จมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายสามัญ ระยะเวลาการศึกษา 2 ปี เปิดสอนครั้งแรก 2 ธันวาคม พ.ศ. 2524 และสิ้นสุดโครงการในปี พ.ศ. 2528

พ.ศ. 2528 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ (เฉพาะกาล) รับเจ้าหน้าที่พยาบาลผู้สำเร็จหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแล้วอย่างน้อย 4 ปี หรือระดับ ซี 2 เปิดสอนวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2528 และสิ้นสุดโครงการในปี พ.ศ. 2533

พ.ศ. 2530 เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ต่อเนื่อง ระยะเวลาการศึกษา 2 ปี โดยงดการรับนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ (เฉพาะกาล) และรับผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ระดับต้นแทน หลักสูตรนี้ดำเนินการถึงปีพ.ศ. 2536 จึงหยุดดำเนินการและเปิดดำเนินการอีกครั้งในปี พ.ศ. 2540 จนถึง พ.ศ. 2549

พ.ศ. 2536 ได้มีการแบ่งส่วนราชการ กระทรวงสาธารณสุขใหม่ โดยรวมวิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ และวิทยาลัยการสาธารณสุขที่สังกัดอยู่ในกรมต่างๆ มารวมกันเป็นหน่วยงานใหม่ ตั้งเป็นสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 110 ตอนที่ 22 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2536 ฉบับพิเศษ หน้า 21 – 29 และต่อมาได้รับพระราชทานนามว่า “ สถาบันพระบรมราชชนก ”



พ.ศ. 2537 เพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี และเป็นสิริมงคลนิมิตรหมายที่ดีแห่งวิชาชีพการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ได้ขอพระราชทานนามวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขว่า “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี” วิทยาลัยพยาบาลชลบุรี จึงเปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี” วันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2537

พ.ศ. 2537 เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ซึ่งรับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายสามัญ ระยะเวลาการศึกษา 4 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตร (เทียบเท่าปริญญาตรี) และเริ่มใช้หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ.2545 ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2546 - 2550

พ.ศ. 2540 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ได้เข้าเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยบูรพา ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร ณ มหาวิทยาลัยบูรพา และตั้งแต่ปี 2554 ผู้สำเร็จการศึกษาเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร ณ สวนอัมพร ร่วมกับผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ตั้งแต่ปีการศึกษา 2514-2563 วิทยาลัยมีผู้สำเร็จการศึกษารวมทุกหลักสูตร จำนวนทั้งสิ้น 7,789 คน

1.1.2 ทำเนียบผู้บริหาร

ลำดับ	รายนามผู้อำนวยการ	ปีที่ดำรงตำแหน่ง (ปีงบประมาณ)
1.	นายแพทย์อุดม จินดาวณิน	2514 – 2517
2.	นายแพทย์สสิกร จุลละกาญจนะ	2518 – 2519
3.	นางสมศรี แสงแจ่ม	2520 – 2535
4.	นางสาววราศรี ปูนทอง	2536 – 2541
5.	นางสุภาวดี ด่านธำรงกุล	2542 – 2544
6.	ดร.อุษณีย์ เทพวรชัย	2545 – 2547
7.	ดร.ชุติมา ปัญญาพินิจนุกร	2548 – 2552
8.	ดร.วิบูลย์ลักษณ์ ปริยวาทสกุล	2553 – 2556
9.	ดร.กมลรัตน์ เทอร์เนอร์	2557 – 2561
10.	ดร.ศุภกรใจ เจริญสุข	2562 – ปัจจุบัน

1.2 ปรัชญา

สร้างพยาบาลที่ดี นำวิถีสุขภาพชุมชน

1.3 ปณิธาน

คุณธรรมนำใจ ใฝ่ศึกษา พัฒนาสังคม

1.4 วิสัยทัศน์

“เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำของอาเซียน สร้างกำลังคนทางการพยาบาล สร้างความรู้ และนวัตกรรม ที่โดดเด่นด้านการจัดการสุขภาพชุมชน เขตอุตสาหกรรม”

นิยาม สถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำของอาเซียน หมายถึง สถาบันการศึกษาพยาบาลที่มี ผ่านการประเมินคุณภาพหลักสูตรจากองค์กรที่เกี่ยวข้องระดับอาเซียน

นิยาม สร้างกำลังคนทางการพยาบาลโดดเด่นด้านการจัดการสุขภาพชุมชนเขตอุตสาหกรรม หมายถึง กระบวนการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีสมรรถนะ การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันการเกิดโรค ดูแลเยียวยา ช่วยเหลือ และฟื้นฟูสุขภาพ ให้แก่ บุคคลทุกช่วงวัย ครอบครัว ชุมชน ให้มีความสมดุลด้านกาย จิต สังคม และปัญญา โดยใช้ความรู้ ภูมิปัญญา นวัตกรรม หลักฐานเชิงประจักษ์และเครือข่ายการดูแลสุขภาพในชุมชน และเป็นผู้เชื่อมประสานระบบสุขภาพในทุกะดับของการดูแล (Linker of Health Care) เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข พึ่งตนเองได้ ภายใต้บริบทสังคม พหุวัฒนธรรมในเขตอุตสาหกรรม

นิยาม สร้างความรู้ และนวัตกรรม ที่โดดเด่นด้านการจัดการสุขภาพชุมชน เขตอุตสาหกรรม หมายถึง กระบวนการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาลที่นำไปใช้ในการดูแลสุขภาพประชาชนในเขตอุตสาหกรรม

1.5 พันธกิจ

วิทยาลัยใช้แนวทางการพัฒนาและกรอบดำเนินงานตามพันธกิจที่คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด ประกอบด้วย 5 พันธกิจ ดังนี้

1.5.1 ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ

1.5.2 วิจัยเพื่อสร้างและพัฒนางานองค์ความรู้ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

1.5.3 ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะชุมชน

1.5.4 ส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมไทย

1.5.5 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

1.6 อัตลักษณ์คุณธรรม: BNC

B: Be honest ซื่อสัตย์

N: Never forget responsibility รับผิดชอบ

C: Commit to Unity สามัคคี

1.7 ค่านิยมองค์กร

1.7.1 ค่านิยมหลัก สบช.

ส : สัทธา -ศรัทธา เป็นสถาบันที่ประชาชนให้ความเชื่อมั่น เคารพ และศรัทธา (สัทธา)

บ. : บริบาล บริหาร บริการ ด้วยธรรมาภิบาล

ช. : ชุมชน เข้าถึง พึ่งพาได้

1.7.2 ค่านิยมร่วม MOPH

M: Mastery เป็นนายตนเอง

O: Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

P: People-centered approach ใส่ใจประชาชน

H: Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

1.8 อัตลักษณ์บัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

วิทยาลัยกำหนดอัตลักษณ์ของบัณฑิตสอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก คือ “วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวที และ บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”

1.9 เอกลักษณ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี กำหนดเอกลักษณ์สอดคล้องกับสถาบันพระบรมราชชนก คือ “สร้างคนจากชุมชนเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน” (Community Health System) ด้วยบริบทของวิทยาลัยอยู่ในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษเขตอุตสาหกรรม วิทยาลัยจึงกำหนดเอกลักษณ์ของการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพเพื่อให้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานบริการสุขภาพ เขตอุตสาหกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพครอบครัวทุกมิติคือ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลเบื้องต้นและการฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน ครอบคลุมการจัดระบบบริการสุขภาพชุมชนในเขตอุตสาหกรรม ของสถานบริการสุขภาพทุกระดับทั้งปฐมภูมิ ทติยภูมิ และตติยภูมิ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี มีสีประจำวิทยาลัย คือสีฟ้า-ขาว หมายถึง พยาบาลที่มีความมั่นคง ความศรัทธาที่บริสุทธิ์ มีความเป็นระเบียบและเป็นเอกภาพ มีความสงบสุขและความเรียบง่าย และมีดอกไม้ประจำวิทยาลัย หมายถึง พยาบาลที่มีความงามเป็นธรรมชาติ สดชื่น อ่อนโยน และมีความสามารถปรับตัวได้ดี

1.10 นโยบายการบริหารงานและหลักการทำงาน

1.10.1 นโยบายการบริหารงาน

1) ด้านการผลิตบัณฑิต

- ต้องเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและของวิชาชีพการพยาบาล ได้รับการรับรองคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

- ส่งเสริมให้บัณฑิตมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบัน และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย เป็นบุคคลผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

- ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนการสอนเชิงรุก และการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ โดยใช้วิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการสะท้อนคิด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจากภายในตนเอง และนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นและสังคม

- สนับสนุนนโยบายการสนับสนุนการใช้อย่างสมเหตุผลในวิชาชีพการพยาบาล ของสภาการพยาบาล ตามนโยบายแห่งชาติด้านยา และกลยุทธ์การพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพเพื่อการใช้อย่างสมเหตุผล

- สนับสนุนให้อาจารย์มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ มีการทำวิจัย และให้บริการวิชาการแก่สังคมตามความเชี่ยวชาญ และนำผลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

- สนับสนุนการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดหาทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเพียงพอ รวมทั้งจัดสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและส่งเสริมการเรียนรู้

2) ด้านการวิจัย

- ส่งเสริมการวิจัย ผลงานวิชาการ และ/หรือนวัตกรรม ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน การบริหารองค์กร การบริการวิชาการ และการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน ในเขตอุตสาหกรรม

- ส่งเสริมการสร้างศักยภาพของอาจารย์ในการทำวิจัย ผลงานวิชาการ และ/หรือนวัตกรรม และเผยแพร่ในเวทีระดับชาติและนานาชาติ

- สนับสนุนการสร้างเครือข่ายการวิจัยระหว่างสถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศ

- สนับสนุนอาจารย์ที่มีศักยภาพในการทำวิจัย ให้พัฒนางานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อการขอทุนวิจัยภายนอก สามารถให้บริการงานวิจัยแก่หน่วยงานภายนอก และสามารถจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา

- เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัย และจัดระบบสนับสนุน เอื้อต่อการทำวิจัย ผลงานวิชาการ และ/หรือนวัตกรรมของอาจารย์

3) ด้านการบริการวิชาการ

- ส่งเสริมการจัดบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของเขตสุขภาพและสังคมเขตอุตสาหกรรม

- ส่งเสริมการให้บริการวิชาการตามความเชี่ยวชาญของอาจารย์ ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และการสร้างชุมชนเข้มแข็ง

- สนับสนุนการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กสมศรี แสงแจ่ม ให้เป็นแหล่งบริการวิชาการและแหล่งเรียนรู้ด้านการดูแลสุขภาพเด็กปฐมวัย ที่โดดเด่น

- สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ และการให้บริการทางวิชาชีพแก่สังคมเพื่อสร้างสุขภาวะของประชาชน

4) ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

- ส่งเสริมให้อาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรทุกระดับ ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย ภาคภูมิใจในความเป็นไทย

- สนับสนุนให้มีการธำรงรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับ การทนายโจ๊กปรีศนา โดยบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา

- สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีที่ดีของไทย

5) ด้านการบริหารองค์กร

- ส่งเสริมให้อาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรทุกระดับ น้อมนำแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม และขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมนำสุข

- ส่งเสริมและสนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษา ให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนินงานตามพันธกิจของวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

- มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี และหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่ดี และมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจ

- ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม สร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และจัดสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสม

- สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานตามพันธกิจ

- สนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายในวิทยาลัยให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน

1.10.2 หลักการทำงาน

1) Commitment หมายถึง การทำงานด้วยความมุ่งมั่น ผูกพันรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ

2) Communication หมายถึง การทำงานที่ต้องมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และไม่สร้างความแตกแยก

3) Caring หมายถึง การทำงานด้วยความรักความเอื้ออาทร มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติและเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน

1.11 วัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษา

1.11.1 เพื่อผลิตบุคลากรพยาบาล ให้มีความรู้ ความสามารถด้านวิชาการ วิชาชีพเพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม ทักษะสากล และมีศักยภาพโดดเด่นด้านความคิดสร้างสรรค์

1.11.2 เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

1.11.3 เพื่อให้บริการวิชาการแก่บุคลากรสาธารณสุข ประชาชน และชุมชน

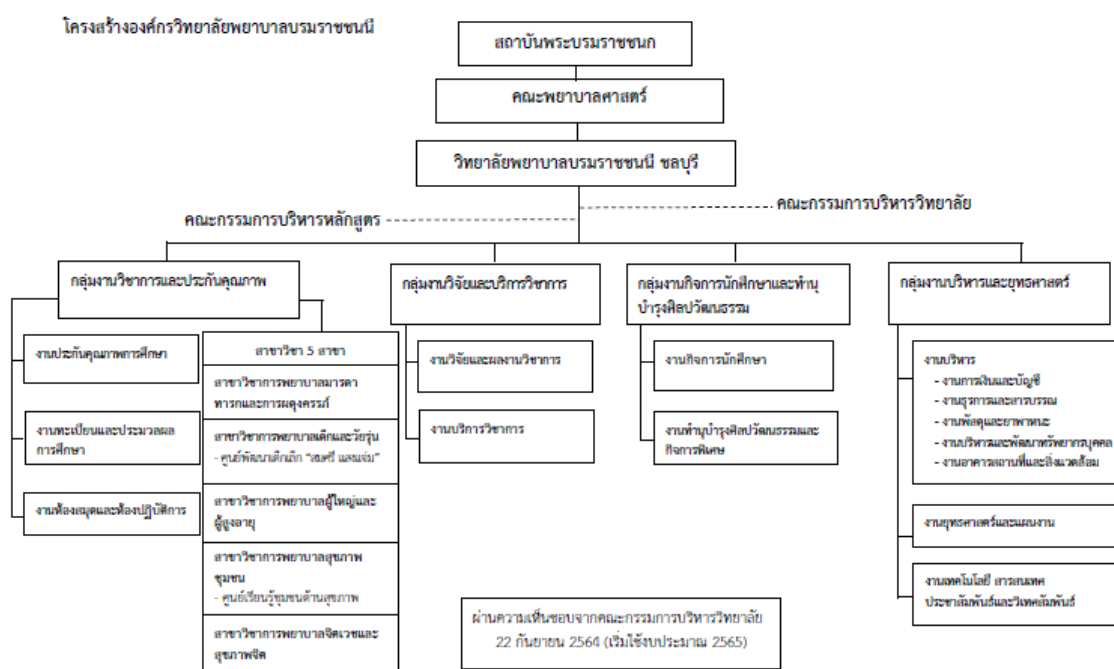
1.11.4 เพื่ออนุรักษ์ พัฒนา และสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมที่ดั่งงามของสถาบัน ท้องถิ่น และของชาติ

1.12 โครงสร้างการบริหารองค์กร

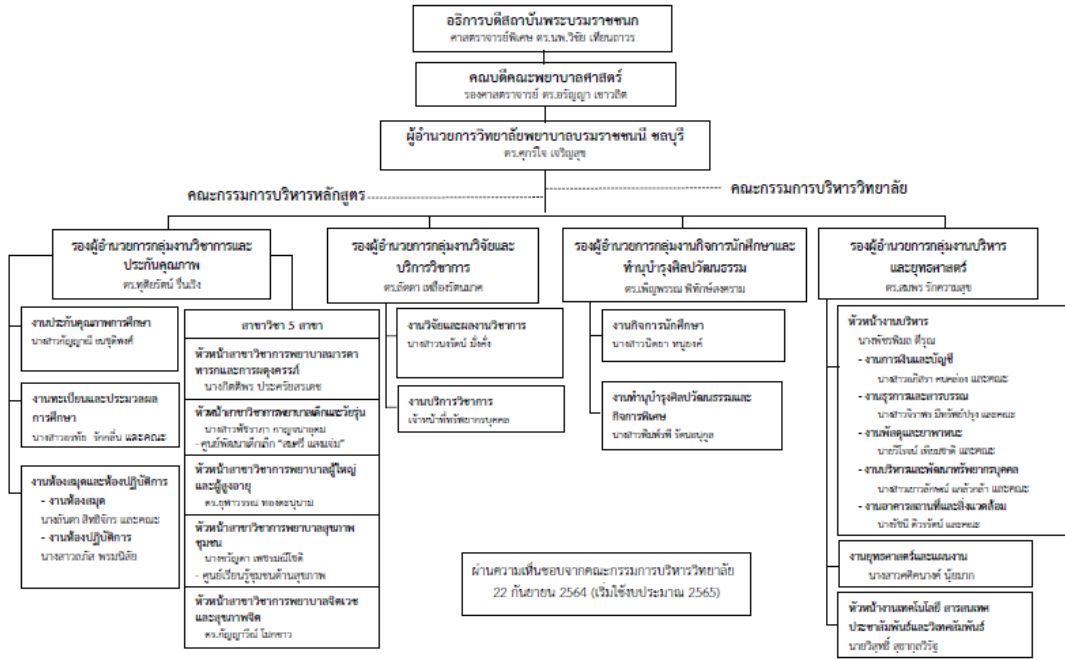
โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารของวิทยาลัย

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี เป็นวิทยาลัยในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก การบริหารงานโดยทั่วไปของสายการบังคับบัญชาจะมีผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการกลุ่มงาน และหัวหน้าสาขาวิชา นอกจากนี้ วิทยาลัยมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย และคณะกรรมการบริหารหลักสูตร มีโครงสร้างองค์กร แสดงในแผนภาพ 1 และโครงสร้างการบริหารงานแสดงในแผนภาพ 2 ดังนี้

แผนภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี



งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ กลุ่มงานบริหารและยุทธศาสตร์ โดยงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ ดำเนินการสรรหา/บรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย เลื่อนระดับ การลาศึกษาต่อ และลาทุกประเภท จัดทำทะเบียนประวัติ และคำให้ปรึกษา แนะนำบุคลากรในวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประสานงานกับคณะพยาบาลศาสตร์ และกองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก ตลอดจนหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง และมีหน้าที่สำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรภายในวิทยาลัย และวิเคราะห์ความสอดคล้องกับความต้องการของวิทยาลัย จัดทำแผนงานโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของวิทยาลัย แผนปฏิบัติการงานพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย ประสานงานและดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่จัดการประชุม อบรม สัมมนาและการศึกษาต่อ เพื่ออำนวยความสะดวกในการไปพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ ความสามารถ เกิดทักษะและได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบุคคลอื่น ดำเนินการติดตามการนำความรู้ที่ได้จากการไปพัฒนาตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย จัดดำเนินการ การประเมินตนเองตามตัวชี้วัด และประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากร และให้บริการและดำเนินงานด้านงานบริหารบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ

1. ตารางแสดง ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ ของแผน
แผนยุทธศาสตร์บริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ภายใต้การบริหาร จัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล	1.เป็นสถาบัน การศึกษาพยาบาล ที่มีสมรรถนะสูงโดย ใช้หลักธรรมาภิบาล 2.มีระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและ แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ในยุค ดิจิทัล	1.(KPI12) สัดส่วนจำนวน อาจารย์ในสาขาหลัก ทางการพยาบาลต่อ จำนวนนักศึกษา เท่ากับ 1:8 ครบทุกสาขาวิชา 2. (KPI13) มีจำนวน บุคลากรสายสนับสนุน เป็นไปตามกรอบ อัตรากำลังที่สถาบัน กำหนดเท่ากับร้อยละ 80 3. (KPI14) ร้อยละของ อาจารย์ประจำที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ เท่ากับร้อยละ 30 4. (KPI15) ร้อยละของ อาจารย์ประจำหลักสูตรที่ มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก เท่ากับร้อยละ 30 5. (KPI16) ระดับ ความสำเร็จของการ พัฒนาระบบและกลไก จริยธรรมขององค์กร 6. (KPI17) ระดับ ความสำเร็จของการ พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะ สูงที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม (Green University) เท่ากับ 3 7. (KPI18) ค่าคะแนน ความโปร่งใสขององค์กร (ITA) อยู่ในระดับ AA	9.ยกระดับการบริหาร วิทยาลัยให้เป็น องค์กรสมรรถนะสูง ภายใต้หลักธรรมา- ภิบาล ค่านิยมร่วม และอัตลักษณ์ของ องค์กร	แผนพื้นฐานพันธกิจ ด้านการบริหาร องค์กร -รหัสวิทยาลัย R4- 201 รหัสโครงการ FON-Adm-R19 โครงการบริหารจัดการ ความเสี่ยงและการ ควบคุมภายในของ วิทยาลัย/คณะ พยาบาลศาสตร์ (1) S5-04 โครงการ ยกระดับคุณภาพการ บริหารองค์กรภายใต้ หลักธรรมาภิบาล (ITA) - รหัสวิทยาลัย R4- 103 รหัสโครงการ FON-Adm-R21 (2) โครงการพัฒนา บุคลากรทั้งสาย วิชาการและสาย สนับสนุน (HRD เงิน ทุนการศึกษา นักเรียน ทุน ป.ตรี ป.โท จ้าง เหมาบุคลากร การ พัฒนาอาจารย์) โครงการสนับสนุน ทุนการศึกษาเพื่อสรร หา/พัฒนาอาจารย์ - รหัสวิทยาลัย R4- 104 รหัสโครงการ FON-Adm-R22 (3) โครงการ บริหารงานทรัพยากร บุคคล (HRM สรรหา บริหารภาระงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ
				<p>บริหารอัตรากำลัง) ระดับคณะและ วิทยาลัย</p> <p>- รหัสวิทยาลัย R4- 107 รหัสโครงการ FON-Adm-R25 (4) โครงการเกี่ยวกับ การบริหารจัดการ ภายในวิทยาลัย และ คณะ เช่นประชุม ราชการ โครงการ พิเศษต่างๆตาม นโยบาย PA การประเมินผล การปฏิบัติราชการ</p> <p>แผนตามประเด็น ยุทธศาสตร์การเป็น องค์กร สมรรถนะสูง ภายในโดยใช้ หลักกรรมมาภิบาล</p> <p>- รหัสวิทยาลัย R4- 108 รหัสโครงการ FON-Adm-S17 (5) โครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อการ ปฏิบัติงานอย่างมี อาชีพ</p> <p>-กิจกรรมที่ 1 พัฒนา อาจารย์มีอาชีพ ตามมาตรฐานสากล</p> <p>-กิจกรรมที่ 2 พัฒนา สภานับสนุนมีอาชีพ</p> <p>-กิจกรรมที่ 3พัฒนา ทักษะในอนาคต</p> <p>- รหัสวิทยาลัย S5-02 รหัสโครงการ FON- Adm-S18</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ
				<p>(6) โครงการการจัดการความก้าวหน้าของบุคลากร(ระดับคณะตำแหน่งทางวิชาการ) โครงการส่งเสริมคุณภาพบุคลากร อุดมศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี</p> <p>- รหัสวิทยาลัย S5-03 รหัสโครงการ FON-Adm-S24</p> <p>(7) โครงการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์สู่ การเป็นหน่วยงานสีเขียวแห่งความสุข (Green office) กิจกรรมการพัฒนาสภาพแวดล้อมสู่การ เป็นวิทยาลัยพยาบาลสีเขียว</p> <p>- รหัสวิทยาลัย S5-03 รหัสโครงการ FON-Adm-S25</p> <p>(8) โครงการขับเคลื่อนวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม(ตามเกณฑ์ สบช.และสภา การพยาบาล) กิจกรรมพัฒนาระบบและกลไกการ พัฒนาจริยธรรมตาม คุณลักษณะ HUMBLE วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนี ชลบุรี</p> <p>(9) โครงการการพัฒนาคุณธรรม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ
				จริยธรรมบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนี ชลบุรี (10) โครงการรู้ทัน สุขภาพ อํารงรักษา บุคลากร และสร้าง ขวัญกำลังใจ
1 ประเด็นยุทธ์	2 เป้าประสงค์	7 ตัวชี้วัด	1 กลยุทธ์	10 โครงการ

ส่วนที่ 2

แผนพื้นฐานพันธกิจด้านบริหารองค์กร

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ในปีงบประมาณ 2567 ปีการศึกษา 2566 มีการวิเคราะห์ อัตรากำลังบุคลากรอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2567 ดังนี้

ด้านอาจารย์ การบริหารอาจารย์มีการวางแผนอัตรากำลังระยะสั้น การสูญเสียอาจารย์จากการเกษียณอายุราชการ ลาออก โอนย้าย แผนการสรรหาควบคุม ให้อาจารย์ประจำหลักสูตร ไม่เกิน 1:8 และ อัตรากำลังอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีวุฒิปริญญาเอก รายละเอียดดังตารางนี้

ตารางที่ 2 กรอบอัตรากำลังอาจารย์ประจำหลักสูตร และอัตรากำลังอาจารย์ประจำหลักสูตรประจำปีงบประมาณ 2567 จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	Base line งบ 2566	อัตรากำลังงบ 2567	ร้อยละ
การพยาบาลผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ	19	8	20.5
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	7	7	17.9
การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	10	8	20.5
การพยาบาลสุขภาพชุมชน	10	8	20.5
การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต	8	8	20.5
รวม	54	39	100

จากตารางที่ 2 พบว่า จำนวนอาจารย์ทั้งหมด 39 คน สาขาที่มีจำนวนอาจารย์มากที่สุดคือ สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ สาขาการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์ สาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน สาขาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช เท่ากับ ร้อยละ 20.05 และน้อยที่สุดคือ สาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น เท่ากับ ร้อยละ 17.9

ตารางที่ 3 จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรจำแนกตามสาขาวิชาที่เกษียณอายุราชการ งบประมาณ 2567

สาขาวิชา	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ ราชการ 2566	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ ราชการ 2567
การพยาบาลผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ	1 (อ.มนตรา)	-
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	-	1 (อ.สุนทรี)
การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	-	-
การพยาบาลสุขภาพชุมชน	1 (อ.สมพร)	1 (อ.ศุภรา)
การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต	-	-
รวม	2	2

จากตาราง มีอาจารย์ประจำหลักสูตรจำแนกตามสาขาวิชาที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ 2567 ของสาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น จำนวน 1 ราย และการพยาบาลสุขภาพชุมชน 1 ราย รวมจำนวนทั้งสิ้น 2 คน ซึ่งต้องมีการวางแผนสรรหามาทดแทน

ตารางที่ 4 จำนวนและอัตราการสูญเสียอาจารย์ประจำหลักสูตรจากการเกษียณอายุราชการและการคาดคะเนการโอนย้าย/ลาออก ปีงบประมาณ 2567

สาขาวิชา	ปีงบประมาณ 2567	
	จำนวนอาจารย์	เกษียณอายุราชการและการคาดคะเนการโอนย้าย/ลาออก
การพยาบาลผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ	8	-
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น (8 คน)	7	1 คน อ.สุนทรี (เกษียณ)
การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์ (10 คน)	8	1 คน อ.นวพร (ลาออกเดือน พ.ค.67)
การพยาบาลสุขภาพชุมชน (10 คน)	8	1 คน อ.ศุภรา (เกษียณ)
สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช (8 คน)	8	-
รวม	39	3

จากตารางจำนวนและอัตราการสูญเสียอาจารย์ประจำหลักสูตรจากการเกษียณอายุราชการและการคาดคะเนการเกษียณ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2567 สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น มีเกษียณอายุราชการ 1 คน และการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์ จำนวน 1 คน และ สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพชุมชน จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน

ตารางที่ 5 การสรรหาอัตรากำลังอาจารย์ประจำหลักสูตรประจำปีงบประมาณ 2567 จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	กรอบอัตรากำลัง Base line งบ 2566	อัตรากำลังที่ต้องสรรหาเพิ่มเติม
		2567
การพยาบาลผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ	8	1 (อ.ปริญญา ยอดอาศา) * ร้าย้าย/รับโอน
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	7	1 (อ.มูทิตา อินทเกต) * ร้าย้าย/รับโอน
การพยาบาลมารดาทารก	8	1 (รอทดแทน อ.นวพร ลาออกเดือน พ.ค.)
การพยาบาลสุขภาพชุมชน	8	0
การพยาบาลจิตเวช	8	0
รวม	39	3

จากตารางเมื่อมีการสรรหาอัตรากำลัง กรอบอัตรากำลังอาจารย์ประจำหลักสูตร ประจำปีงบประมาณ 2567 จำแนกตามสาขา พบว่ากรอบที่มี และ กรอบอัตรากำลังที่ต้องสรรหาเพิ่มในปีงบประมาณ

2567 รับเพิ่มอีกจำนวน 2 อัตรา ซึ่งเป็นสาขา การพยาบาลผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ และ การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น ทดแทนอัตราที่กำลังสูญเสียเมื่อปีงบประมาณ 2566

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีวุฒิปริญญาเอก:อาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด จำแนกตามสาขาวิชา base line งบ 2567

สาขาวิชา	อาจารย์ทั้งหมดรวมลา ศึกษาต่อ (คน)	อาจารย์ปริญญา เอก	ร้อยละปริญญาเอก: อาจารย์ทั้งหมด
การพยาบาลผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ	8	2	25
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	7	3	42.9
การพยาบาลมารดาทารก	8	1	14.3
การพยาบาลสุขภาพชุมชน	8	1	12.5
การพยาบาลจิตเวช	8	4	50.00
รวม	39	11	28.2

จากตารางจำนวนและร้อยละของอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีวุฒิปริญญาเอก:อาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมดรวมลาศึกษาต่อจำแนกตามสาขาวิชา มีอาจารย์วุฒิปริญญาเอก:อาจารย์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 28.2

ตารางที่ 7 กรอบอัตรากำลังอาจารย์ประจำหลักสูตรวุฒิปริญญาเอกปีงบประมาณ 2567 จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	Base line งบ 2566	ปีงบประมาณ 2567
การพยาบาลผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ	อ.ดร.ยุพาวรรณ อ.ดร.สุนิษา อ.ดร.ลัดดา* อ.ดร.อังคณา*	อ.ดร.ยุพาวรรณ อ.ดร.สุนิษา อ.ดร.สุวรรณา (จ้างเหมา) อ.ดร.พรทิพา (จ้างเหมา)
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	อ.ดร.สมปรารถนา อ.ดร.พัชรภา อ.ดร.วารุณี	อ.ดร.สมปรารถนา อ.ดร.พัชรภา อ.ดร.วารุณี
การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	อ.ดร.ธัญญมล	อ.ดร.ธัญญมล
การพยาบาลอนามัยชุมชน	อ.ดร.สมพร* อ.ดร.บุญเตือน*	อ.ดร.สุริยา
สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	อ.ดร.ศุกรใจ อ.ดร.กัญญาวิณี อ.ดร.เพ็ญพรรณ อ.ดร.ทุติยรัตน์	ผศ.ศุกรใจ อ.ดร.กัญญาวิณี อ.ดร.เพ็ญพรรณ อ.ดร.ทุติยรัตน์
รวม	14	13
อาจารย์ประจำหลักสูตร	45	39
ร้อยละ	35.9	28.2

จากตาราง กรอบอัตรากำลังอาจารย์ประจำหลักสูตรวุฒิปริญญาเอกปีงบประมาณ 2567 จำแนกตามสาขาวิชา โดยรวมอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อและคาดว่าจะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ปีงบประมาณ 2567 จะมีอาจารย์ประจำหลักสูตรวุฒิปริญญาเอกลดลง 1 ราย เนื่องจากลาออกจำนวน 2 ราย และเกษียณ 1 ราย รวมทั้งโอนย้าย 1 ราย และได้วุฒิ ป.เอกเพิ่มอีก 3 ราย ได้แก่ อ.ดร.สุริยา พงเกิด อ.ดร.สุวรรณา (จ้างเหมา) อ.ดร.พรทิพา (จ้างเหมา)

ด้านสายสนับสนุน การบริหารอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนตามโครงสร้างใหม่ มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง การวางแผนสรรหา ให้มีการสนับสนุนการทำงานของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องสรรหาเพิ่มเติมตามกรอบอัตรากำลัง 2567

กลุ่มงาน	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	จำนวน
วิชาการและประกันคุณภาพ	นักวิชาการศึกษา	ปริญญาตรี	0
	เจ้าพนักงานธุรการ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	0
วิจัยและบริการวิชาการ	ผู้ช่วยนักวิจัย	ปริญญาตรี	1
	นักทรัพยากรบุคคล	ปริญญาตรี	0
	เจ้าพนักงานธุรการ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	0
กิจการนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา	ปริญญาตรี	1
	เจ้าพนักงานธุรการ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	1
บริหารและยุทธศาสตร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปริญญาตรี	0
	นักวิชาการพัสดุ	ปริญญาตรี	0
	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปริญญาตรี	0
	นักทรัพยากรบุคคล	ปริญญาตรี	0
	นักจัดการงานทั่วไป	ปริญญาตรี	1
	นักวิชาการศึกษา (SimTech)	ปริญญาตรี	0
	นักโปรแกรมเมอร์/คอมพิวเตอร์	ปริญญาตรี	0
	นักวิชาการโสตทัศนอุปกรณ์	ปริญญาตรี	0
	บรรณารักษ์	ปริญญาตรี	0
	ผู้ช่วยบรรณารักษ์	ปริญญาตรี	0
	เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ	ไม่กำหนดวุฒิ	0
	เจ้าพนักงานธุรการ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	0
	พนักงานขับรถ	ไม่กำหนดวุฒิ	1
	พนักงานบริการ	ไม่กำหนดวุฒิ	0
	คนสวน	ไม่กำหนดวุฒิ	0
	ช่างซ่อมบำรุง/ช่างทั่วไป	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	0
รวม			5

จากตารางจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องสรรหาเพิ่มเติมตามกรอบอัตรากำลังแยกตามกลุ่มงาน ประกอบด้วย วิจัยและบริการวิชาการ 1 ตำแหน่ง กิจการนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 1 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ 1 ตำแหน่ง บริหารและยุทธศาสตร์ นักจัดการงานทั่วไป 1 ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น 5 คน

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุ ปีงบประมาณ 2567

ตำแหน่งงาน	2566
นักจัดการงานทั่วไป	0
การเงินและบัญชี	0
งานพัสดุ	0

ตำแหน่งงาน	2566
เลขานุการกลุ่มงาน	0
สารบรรณ/ธุรการ	0
ทะเบียนประมวลผล	0
พัฒนานักศึกษา	0
ห้องสมุด	0
พนักงานโสต	0
พนักงานคอม	0
ครู/พี่เลี้ยงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1 (ไพเราะ ไพรวลัย) เกษียณ
พนักงานขับรถ	0
แม่บ้าน	0
บรรณารักษ์	0
ทรัพยากรบุคคล	0
ห้องปฏิบัติการ	0
งานช่าง	0
ผู้จัดการหลักสูตรผู้ช่วย	0
บริหารโครงการ	0
ผู้จัดการหอพักนักศึกษา	0
คนสวน	0
รวม	0

จากตาราง จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไปที่จะเกษียณอายุ ปีงบประมาณ 2567 จำนวน 1 ราย และต้องสรรหาอัตรากำลังเพิ่ม

ส่วนที่ 3

แผนตามประเด็นยุทธศาสตร์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงภายในโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
แผนพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรระดับต่างๆ ไว้ดังนี้

1.การพัฒนาบุคลากรใหม่ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง
ของบุคลากรใหม่ทุกคน การปฏิบัติตามคู่มือปฐมนิเทศบุคลากร

2.การพัฒนาคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญ แบ่งเป็นดังนี้

2.1 การพัฒนาคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญบุคลากรสายวิชาการ มีแนวทางดังนี้

2.1.1 วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาตามความจำเป็นของวิทยาลัย

2.1.2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ ให้สอดคล้องกับ
ความสำคัญตามความต้องการของวิทยาลัย ครอบคลุมด้าน ได้แก่ ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ด้านการ
บริหาร ด้านภาษาอังกฤษ และด้านคุณธรรมจริยธรรม

2.1.3 สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการไปพัฒนาตนเองด้านคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญ
ตามแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

2.1.4 สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการที่มีแผนการพัฒนารายบุคคล ที่จะไปพัฒนาคุณวุฒิ
ให้ได้รับพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษ เพื่อให้มีโอกาสสูงขึ้นในการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและเอก

2.1.5 สนับสนุนและดำเนินการการจัดสรรทุนสนับสนุนของวิทยาลัยสำหรับบุคลากรสาย
วิชาการที่ไปพัฒนาคุณวุฒิในระดับปริญญาโทและเอกสาขาการพยาบาล ในกรณีที่ไม่ได้รับทุนการศึกษาจาก
หน่วยงานอื่น

2.1.6 มีการประชาสัมพันธ์แหล่งทุนสำหรับการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก
รวมถึงแหล่งทุนวิจัย และประชาสัมพันธ์ข่าวการจัดการประชุม อบรม สัมมนา ของทุกหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
พร้อมจัดสรรงบประมาณสำหรับประชุม อบรม สัมมนา ในการไปพัฒนาตนเองคนละ 6,000 บาท/
ปีงบประมาณ

2.1.7 มีการกำกับติดตามการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการให้มีชั่วโมงการไป
ประชุม อบรม สัมมนา ไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง/ปีการศึกษา

2.1.8 มีการกำกับกับการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์พยาบาล (Faculty Practice) เพื่อ
พัฒนาความเชี่ยวชาญของอาจารย์ ไม่น้อยกว่า 80 ชั่วโมง/ปีการศึกษา

2.2 การพัฒนาความเชี่ยวชาญบุคลากรสายสนับสนุน มีแนวทางดังนี้

2.2.1 วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาตามความจำเป็นของวิทยาลัย

2.2.2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน ให้สอดคล้องกับ
ความสำคัญตามความต้องการของวิทยาลัย ในพันธกิจด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการ
วิชาการและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม/ภูมิปัญญาไทย

2.2.3 สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนไปพัฒนาตนเองด้านความเชี่ยวชาญ ตาม
แผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 มีการประชาสัมพันธ์ข่าวการจัดการประชุม อบรม สัมมนา ของทุกหน่วยงานอย่าง
ต่อเนื่อง พร้อมจัดสรรงบประมาณสำหรับประชุม อบรม สัมมนา ในการไปพัฒนาตนเองคนละ 3,000 บาท/ปี

2.2.5 มีการกำกับติดตามการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนให้มีชั่วโมงการไปประชุม อบรม สัมมนา ไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง/ปี

การธำรงรักษาบุคลากรของวิทยาลัย

งานทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการด้านการธำรงรักษาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนทุกคนของวิทยาลัย โดยมีแนวปฏิบัติการธำรงรักษาบุคลากร 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง ด้านความเชี่ยวชาญ วิทยาลัยจัดสรรงบประมาณ และสิ่งสนับสนุนอื่นๆ ได้แก่ การจัดยานพาหนะเพื่อการอำนวยความสะดวก สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามแผนพัฒนารายบุคคล โดยสอดคล้องกับความต้องการของวิทยาลัย

2. การพัฒนาคุณวุฒิ วิทยาลัยจัดสรรเวลา งบประมาณและสิ่งสนับสนุนอื่นๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน (สาขาพยาบาล) ไปพัฒนาคุณวุฒิในระดับปริญญาโทและเอก เพื่อให้อัตราส่วนคุณวุฒิของอาจารย์ประจำต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์สภาการพยาบาล และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. การพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านต่างๆ ให้บุคลากรทุกคนในวิทยาลัยตามสิทธิ์ ระเบียบสวัสดิการและข้อตกลง ได้แก่

3.1 การให้ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

3.2 การให้สวัสดิการด้านสุขภาพ โดยวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณ และอำนวยความสะดวกเรื่องการให้บริการตรวจสุขภาพ ปีละ 1 ครั้ง วิทยาลัยได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับกระเช้าเยี่ยมสำหรับบุคลากรวิทยาลัยเมื่อเจ็บป่วย นอกจากนี้วิทยาลัยจะมอบเงินสำหรับร่วมทำบุญ และเป็นเจ้าภาพในพิธีศพเมื่อญาติสายตรงในครอบครัวของบุคลากรเสียชีวิต

3.3 การให้สวัสดิการห้องพักสำหรับบุคลากร โดยมีคณะกรรมการห้องพักเป็นผู้บริหารการเข้าพัก และควบคุมกำกับให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อตกลงในการอยู่ห้องพักของวิทยาลัย ได้แก่

3.3.1 บุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยจัดห้องพักสำหรับบุคลากรสายวิชาการ ที่เป็นโสดและไม่มีที่พักในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

3.3.2 บุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยจัดห้องพักสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนและครอบครัว

3.4 วิทยาลัยจัดให้มีห้องและอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย (Fitness) ภายในวิทยาลัย ให้บริการในเวลาเช้าตั้งแต่เวลา 05.00-07.00น. และเวลาเย็นตั้งแต่เวลา 16.00-19.00 น.

4. การมอบรางวัลและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สำหรับบุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานดีเด่น โดยกลุ่มงานวิชาการและประกันคุณภาพ เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ และแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรอื่นให้มีการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

5. การจัดให้ศึกษาดูงานภายนอกสถาบัน และทัศนศึกษา เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และร่วมกับบุคคลภายนอก รวมทั้งเป็นการผ่อนคลายจากการทำงาน และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย

วิทยาลัย โดยงานทรัพยากรบุคคล มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนโดยจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุก 6 เดือน มีหน้าที่ในการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน กำหนดภาระงาน การลงภาระงาน ตรวจสอบภาระงาน และพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง และส่งให้สถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการตามระเบียบต่อไป ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 6 ขั้นตอน มีดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. กำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมีส่วนร่วม
3. ประกาศเกณฑ์การประเมินให้ทราบทั่วกัน
4. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด
5. รายงานคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยเพื่อพิจารณา
6. พิจารณากลับกรองโดยคณะกรรมการกลับกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ
6. แจ้งผลการพิจารณาให้บุคลากรผู้รับการประเมินรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา และเปิดโอกาส ให้ผู้ได้รับการประเมินสอบถามหรือขอรับคำชี้แจงผลการประเมินก่อนลงลายมือชื่อรับทราบ

ตารางที่ 9 แผนพัฒนาคุณวุฒิบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2567

ระดับการศึกษา/สาขา	ปีงบประมาณ 2567	
	ในประเทศ	ต่างประเทศ
ปริญญาโท		
- สาขาวิชาการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์	-	-
- สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	-	-
- สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพชุมชน	-	-
- สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	-	-
- สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	-	-
ปริญญาเอก		
- สาขาวิชาการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์	1 อ.เกศินี	-
- สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	-	-
- สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพชุมชน	-	-
- สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	1 อ.ณัฐนิชา	-
- สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	-	-

ตารางที่ 10 แผนพัฒนาบุคลากรด้านการอบรมหลักสูตรระยะสั้นหรืออบรมเฉพาะทาง ปีงบประมาณ 2567

หลักสูตรระยะสั้น/อบรมเฉพาะทาง	ปีงบประมาณ 2567
๑.การพยาบาลเฉพาะทางหลักสูตรเวชฯ	1 ราย

ตารางที่ 11 แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการปีงบประมาณ 2567

หลักสูตร	ปีงบประมาณ 2567
- ผู้บริหารระดับต้น	1 (อ.วัชรินทร์ ช่างประดับ)
- ผู้บริหารระดับกลาง	1 (อ.ขวัญตา เพชรมณีโชติ)
- Reflective thinking	0
- SBL	0
- PBL	0
- การบริหารจัดการและทักษะสื่อสาร	0

หมายเหตุ

แผนพัฒนาคุณวุฒิบุคลากรสายวิชาการ เดิมในปีงบประมาณ 2566 ยังมีอาจารย์ลาศึกษาต่อ ป.โท (พนักงานสถาบัน) จำนวน 2 ราย และ ป.เอก 1 ราย และ ในปีงบประมาณ 2567 มีแผนพัฒนาคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกเพิ่มเติมอีก 1 ราย

ตารางที่ 12 แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านตำแหน่งทางวิชาการ ปีงบประมาณ 2567

ตำแหน่ง	Base Line งบ 66	แผนขอตำแหน่งทาง วิชาการ ผศ./รศ.
		งบ 67
ผู้ช่วยศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์	-	20
เชี่ยวชาญ	-	-
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	2	-
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	-	-
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	-	-
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	-	-

จากตาราง แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านตำแหน่งทางวิชาการ ปีงบประมาณ 2567 มีอาจารย์ที่มีความสนใจในการวางแผนขอตำแหน่งทางวิชาการ ผศ./รศ. จำนวน 20 คน ซึ่งต้องวางแผนสนับสนุนให้มีการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการสอนเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 4 การบริหารและพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

การปฐมนิเทศบุคลากรของวิทยาลัย

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ได้มีแนวทางให้ผู้มาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ หรือบุคลากรที่กลับจากการศึกษาต่อให้ได้รับการปฐมนิเทศ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงนโยบายของวิทยาลัย แนวทางการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การปฐมนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเตรียมความพร้อมภายหลังกระบวนการสรรหา ที่วิทยาลัยจัดให้กับบุคลากรทุกคนที่เข้ามาใหม่เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย วิทยาลัยจัดการปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

การปฐมนิเทศบุคลากรสายวิชาการใหม่ของวิทยาลัย เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน เป็นอาจารย์พยาบาลที่มีความเข้าใจโครงสร้าง นโยบาย วัฒนธรรม และพันธกิจหลักของวิทยาลัย เข้าใจการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ ตามโครงสร้างที่ได้รับมอบหมาย แบ่งเป็น

1. การปฐมนิเทศเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอาจารย์ผู้สอนใหม่ ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท / เอก โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อให้เกิดความเข้าใจโครงสร้าง และสายการบังคับบัญชาของวิทยาลัยฯ และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในวิทยาลัยฯ

2) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทการเป็นอาจารย์และหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

3) เพื่อให้เกิดความพร้อมในการสอน และกรณีเหตุทางการแพทย์ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษา

4) เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล

5) เพื่อพัฒนาบทบาทและจรรยาบรรณอาจารย์ผ่านระบบพี่เลี้ยง

6) เพื่อพัฒนาทักษะการพยาบาลเฉพาะด้าน (ตามความสนใจ/ความขาดแคลน) ให้เกิดความรู้ความชำนาญมากเพียงพอต่อความเป็นอาจารย์

๗) เพื่อพัฒนาตนเองในการผลิตผลงานวิชาการสำหรับการเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร

1.1 กลุ่มที่อาจารย์ใหม่ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท / เอก ที่ไม่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยและการทำงานด้านการสอนและการนิเทศนักศึกษาพยาบาล มีรายละเอียดดังนี้

1) การปฐมนิเทศ เพื่อให้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และพันธกิจของวิทยาลัย ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ประจำภาควิชาต่างๆ รวมทั้งระเบียบวิธีการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) ฝึกประสบการณ์ในหอผู้ป่วย อาจารย์ใหม่ต้องฝึกประสบการณ์ในแหล่งฝึกต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล อย่างน้อย 4 เดือน

3) มอบหมายอาจารย์อาวุโสเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานในบทบาทอาจารย์ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา เมื่อผ่านการประเมินจึงมอบหมายวิชาให้รับผิดชอบ

4) ส่งไปอบรมหลักสูตรครูพี่เลี้ยง หลักสูตรศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล (หลักสูตร 4 เดือน) และหลักสูตรด้านการบริหาร และการเรียนการสอน ทางการพยาบาลที่เทียบเคียงได้และสถานพยาบาลให้ความเห็นชอบแล้ว (กรณีที่ยังไม่เคยผ่านการอบรม)

1.2 กลุ่มที่อาจารย์ใหม่ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท / เอก ที่มีเฉพาะประสบการณ์การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย จะมีกิจกรรมการปฐมนิเทศ เหมือนกับกิจกรรมการปฐมนิเทศ ของกลุ่มที่ 1.1 ยกเว้นวิทยาลัยจะพิจารณาให้ปฏิบัติงานในภาควิชาที่ตรงตามความเชี่ยวชาญในสาขาที่เคยปฏิบัติมาก่อน งดการส่งอบรม

หลักสูตรด้านการบริหาร และการเรียนการสอน (ที่ได้รับในขณะที่ศึกษาในระดับปริญญาโท/เอก) และลดระยะเวลาฝึกประสบการณ์ในหอผู้ป่วยแหล่งฝึกต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล เหลือเพียงไม่น้อยกว่า 2 เดือน

1.3 กลุ่มที่อาจารย์ใหม่ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท / เอก ที่มีเฉพาะประสบการณ์การทำงานด้านการสอนและการนิเทศนักศึกษาพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลหรือในมหาวิทยาลัย จะมีกิจกรรมการปฐมนิเทศ เหมือนกับกิจกรรมการปฐมนิเทศ ของกลุ่มที่ 1.1 ยกเว้น วิทยาลัยจะพิจารณาให้ปฏิบัติงานในภาควิชาที่ตรงตามความเชี่ยวชาญในสาขาที่เคยปฏิบัติมาก่อน งดการส่งอบรมหลักสูตรครูพี่เลี้ยง หลักสูตรศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล (หลักสูตร 4 เดือน) และหลักสูตรด้านการบริหารและการเรียนการสอน และลดระยะเวลาฝึกประสบการณ์ในหอผู้ป่วยแหล่งฝึกต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล เหลือเพียงไม่น้อยกว่า 1 เดือน

2. การเตรียมความพร้อมบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านการสอน) หรือ ผู้ช่วยสอนใหม่ ที่รับเข้าปฏิบัติงานตั้งแต่สำเร็จการศึกษา ในระดับปริญญาตรี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อให้เกิดความเข้าใจโครงสร้าง และสายการบังคับบัญชาของวิทยาลัยฯ และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในวิทยาลัยฯ

2) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทการเป็นบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านการสอน) ในสถาบันอุดมศึกษาในพันธกิจทั้ง 4 ด้าน

3) เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล

4) เพื่อพัฒนาบทบาทและจรรยาบรรณครูผ่านระบบพี่เลี้ยง

5) เพื่อพัฒนาทักษะการพยาบาลเฉพาะด้าน (ตามความสนใจ/ความขาดแคลน) ให้เกิดความรู้ความชำนาญมากเพียงพอ ให้พร้อมสำหรับการเป็นอาจารย์พยาบาล

2.1 กลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยและการทำงานด้านการสอนและการนิเทศนักศึกษาพยาบาล มีรายละเอียดดังนี้

ปีที่ 1-2

ฝึกประสบการณ์ในหอผู้ป่วย ผู้ช่วยสอนต้องฝึกประสบการณ์ในแหล่งฝึกต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล

ปีที่ 3-4 กิจกรรมประกอบด้วย

1) การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เพื่อให้เข้าใจในบทบาทการเป็นบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านการสอน) ในสถาบันอุดมศึกษาในพันธกิจทั้ง 4 ด้าน บทบาทหน้าที่และพันธกิจของวิทยาลัย ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของภาควิชาต่างๆ รวมทั้งระบบและวิธีการปฏิบัติงานและการประเมินผล

2) ศึกษางานด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ จากแต่ละ ฝ่าย ภาควิชาของวิทยาลัย รวมทั้งด้านจรรยาบรรณครู วินัยข้าราชการ สิทธิผลประโยชน์ของอาจารย์ และกฎระเบียบต่างๆ

3) วางแผนส่งเข้ารับการอบรมหลักสูตรครูพี่เลี้ยง หลักสูตรการสอนการพยาบาลในคลินิก หลักสูตร 4 เดือน หรือหลักสูตรศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล หรือหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่เทียบเคียงได้ และสภากาพยาบาลให้ความเห็นชอบแล้ว หรือสนับสนุนให้เตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษ และสอบคัดเลือกไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท / เอก สาขาการพยาบาล ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4) ฝึกประสบการณ์การเป็นผู้ช่วยสอนในคลินิกตาม Field ของภาควิชาที่ปฏิบัติงาน

5) ประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2 กลุ่มที่มีเฉพาะประสบการณ์การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย จะมีกิจกรรมการปฐมนิเทศ เหมือนกับกิจกรรมการปฐมนิเทศ ของกลุ่มที่ 2.1 ยกเว้น งดการส่งอบรมหลักสูตรครูพี่เลี้ยง และลดระยะเวลา ฝึกประสบการณ์ในหอผู้ป่วยแหล่งฝึกต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านทักษะการปฏิบัติการ พยาบาล เหลือเพียงไม่น้อยกว่า 4 เดือน

การปฐมนิเทศเพื่อการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนใหม่ของวิทยาลัย เพื่อ ปฐมนิเทศให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจโครงสร้าง นโยบายวิสัยทัศน์และพันธกิจหลักของวิทยาลัย โดยเฉพาะ ข้อมูลในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ ตามโครงสร้างที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรสายสนับสนุนจะต้องมี ส่วนร่วมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกพันธกิจของวิทยาลัย ทั้งในด้านการเรียนการสอน การวิจัย การ บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การปฐมนิเทศมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อให้เกิดความเข้าใจโครงสร้าง และสายการบังคับบัญชาของวิทยาลัยฯ และบทบาทหน้าที่ ของบุคลากรในวิทยาลัยฯ

2) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทการเป็นบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาในพันธ กิจทั้ง 4 ด้าน

3) เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านทักษะการปฏิบัติงาน

งานทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการปฐมนิเทศบุคลากรสายสนับสนุนใหม่ของวิทยาลัยทุกคนให้เข้าใจ บทบาท หน้าที่ของตนเอง และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็ม ศักยภาพ ดังนี้

1) เรียนรู้โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัย

2) เรียนรู้งานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย

3) เรียนรู้ระบบการจัดการงานของวิทยาลัย ได้แก่ ระบบสารบรรณ ระบบฐานข้อมูล ระบบงาน ด้านการเงินบัญชี และพัสดุ ที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่

4) เรียนรู้ข้อกำหนดการไปพัฒนาตนเองตามสายงานที่รับผิดชอบ

5) เรียนรู้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของวิทยาลัย และของตนเอง

13. ตารางกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

ลำดับ	บุคลากร	ปฐมนิเทศ ใน วิทยาลัย	ฝึกปฏิบัติงาน ทางการพยาบาล บนหอผู้ป่วย	อบรม หลักสูตร ครูพี่เลี้ยง	หลักสูตรศาสตร์และ ศิลป์การสอน ทางการพยาบาล	ฝึกสอนภาค ทฤษฎีและ ปฏิบัติ	อบรมหลักสูตร ด้านการบริหาร และ การเรียนการสอน
1	อาจารย์ผู้สอนใหม่ที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโท/เอก ที่ไม่มี ประสบการณ์การปฏิบัติงานในหอ ผู้ป่วยและการทำงานด้านการสอน และการนิเทศนักศึกษาพยาบาล ก่อนเข้ามาเป็นอาจารย์ของวิทยาลัย	✓	✓ (4 เดือน)	✓	✓	✓	✓
2	อาจารย์ผู้สอนใหม่ที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโท/เอก ที่มีเฉพาะ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในหอ ผู้ป่วย ก่อนเข้ามาเป็นอาจารย์ของ วิทยาลัย	✓	✓ (2 เดือน)	✓	✓	✓	-
3	อาจารย์ผู้สอนใหม่ที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโท/เอก ที่มีเฉพาะ ประสบการณ์การทำงานด้านการ สอนและการนิเทศนักศึกษ พยาบาล ก่อนเข้ามาเป็นอาจารย์ ของวิทยาลัย	✓	✓ (1 เดือน)	-	-	✓	-
4	บุคลากรสายสนับสนุน (ด้านการ สอน) ใหม่ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ที่ไม่มีประสบการณ์การ ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยและการทำงาน ด้านการสอนและการนิเทศ นักศึกษาพยาบาล ก่อนเข้ามาเป็น อาจารย์ของวิทยาลัย	✓	✓ (2 ปี)	✓	✓	✓	✓
5	บุคลากรสายสนับสนุน (ด้านการ สอน) ใหม่ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ที่มีเฉพาะประสบการณ์ การทำงานในหอผู้ป่วย ก่อนเข้ามา ทำงานในวิทยาลัย	✓	✓ (4 เดือน)	-	✓	✓	✓
6	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	✓	-	-	-	-	✓

การบริหารและพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

การบริหารและพัฒนาอาจารย์ เป็นกระบวนการสำคัญของการได้มาซึ่งอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่มีคุณภาพทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เริ่มตั้งแต่การรับและแต่งตั้งอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ต้องมีการกำหนดเกณฑ์และคุณสมบัติของอาจารย์ให้สอดคล้องกับสภาพ บริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของสถาบันและของหลักสูตร มีกลไกการคัดเลือกอาจารย์ที่เหมาะสม โปร่งใส มีระบบการบริหารอาจารย์โดยการกำหนดนโยบาย แผนระยะยาวเพื่อให้ได้อาจารย์ที่มีคุณสมบัติทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ส่วนการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์มีการวางแผน และใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนา รวมทั้งการกำกับ ดูแลคุณภาพของอาจารย์ เช่นเดียวกัน ซึ่งการบริหารและพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร มีรายละเอียด ดังนี้

1. การรับและแต่งตั้งอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ได้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐาน

เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวน ของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี ไม่น้อยกว่า 5 คน และประจำหลักสูตรตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตร

เป้าหมายเชิงคุณภาพ: คุณสมบัติของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 และมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์สภาการพยาบาลกำหนดคือ

1) มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการพยาบาลที่มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลครบทุกสาขาหลักทางการพยาบาล ได้แก่ สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่/ผู้สูงอายุ สาขาการพยาบาลเด็ก สาขาการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ สาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน และสาขาการพยาบาลสูติศาสตร์/การพยาบาลแม่และเด็ก ดำรงตำแหน่งทางวิชาการหรือเทียบเท่าในระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 60 ขึ้นไป

2) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง หรือใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล ชั้นหนึ่ง และบัตรสมาชิกสภาการพยาบาลที่ไม่หมดอายุ (เกณฑ์สภาการพยาบาล)

3) มีประสบการณ์การปฏิบัติ การพยาบาล ไม่น้อยกว่า 2 ปี (เกณฑ์สภาการพยาบาล)

4) ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือเทียบเท่าในระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 60 ขึ้นไป

5) มีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 1 เรื่องในรอบ 5 ปีย้อนหลัง

การสรรหาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

การสรรหาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร มีกระบวนการ ดังนี้

1. กำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ดังนี้

1.1 เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 และ

1.2 มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์สภาการพยาบาลกำหนดคือ

1) มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการพยาบาลที่มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลครบทุกสาขาหลักทางการพยาบาล ได้แก่สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่/ผู้สูงอายุ สาขาการพยาบาลเด็ก

สาขาการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ สาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน และสาขาการพยาบาลสูติศาสตร์/การพยาบาลแม่และเด็ก ดำรงตำแหน่งทางวิชาการหรือเทียบเท่าในระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 60 ขึ้นไป

- 2) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง หรือใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล ชั้นหนึ่ง และบัตรสมาชิกสภาการพยาบาลที่ไม่หมดอายุ (เกณฑ์สภาการพยาบาล)
- 3) มีประสบการณ์การปฏิบัติ การพยาบาล ไม่น้อยกว่า 2 ปี (เกณฑ์สภาการพยาบาล)
- 4) ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือเทียบเท่าในระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 60 ขึ้นไป
- 5) มีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 1 เรื่องในรอบ 5 ปีย้อนหลัง
- 6) ดำเนินการเลือกตั้งบุคคลที่เหมาะสมลงตำแหน่ง
- 7) ดำเนินการด้านคำสั่งแต่งตั้งตามระบบ และประกาศให้ทราบทั่วกัน

การปฐมนิเทศอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

การปฐมนิเทศเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อให้เกิดความเข้าใจ โครงสร้าง ลำดับการบริหาร และการสั่งการ
2. เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทการเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
3. เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล
4. เพื่อพัฒนาทักษะการพยาบาลเฉพาะด้าน (ตามความสนใจ/ความขาดแคลน) ให้เกิดความรู้ความชำนาญมากเพียงพอต่อความเป็นอาจารย์

กิจกรรมการปฐมนิเทศ มีรายละเอียดดังนี้

1. การปฐมนิเทศเพื่อให้ความเข้าใจ โครงสร้าง ลำดับการบริหาร และการสั่งการ โดยเฉพาะข้อมูลของกลุ่มงานวิชาการ เกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตร เกิดความเข้าใจในบทบาทการเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และหน้าที่ตามพันธกิจของวิทยาลัย
2. พิจารณามอบหมายงานให้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความเชี่ยวชาญ
3. ส่งไปอบรมหลักสูตรด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่เทียบเคียงได้และสภาการพยาบาลให้ความเห็นชอบแล้ว

บทบาทหน้าที่ ภาระงานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร มีภาระหน้าที่ในการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การติดตามประเมินผลหลักสูตร โดยมีรายละเอียดคือ

1. อย่างน้อยร้อยละ 20ที่มีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อวางแผน ติดตามและทบทวนการดำเนินงานหลักสูตร (TQF)
2. จัดให้มีการทำรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3 และมคอ.4) ทุกรายวิชา ก่อนเปิดสอนในแต่ละภาคการศึกษา
3. จัดทำ ทำเนียบผู้สอนทั้งอาจารย์ประจำและอาจารย์พิเศษ
4. กำกับและติดตามการจัดการสอนและการประเมินผลการเรียนการสอน

5. จัดให้มีการทำรายงานผลการดำเนินงานของรายวิชา (มคอ.5 และมคอ.6) ภายใน 30 วันหลังสิ้นสุดภาคการศึกษา
6. จัดให้มีการทวนสอบผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้/ผลการเรียนรู้ในระหว่างปีการศึกษา (ใน มคอ.2 หมวด5)
7. จัดให้มีการทำรายงานผลการดำเนินการของหลักสูตร (มคอ.7) ภายใน 60 วันหลังสิ้นสุดปีการศึกษา (หลังส่งเกรด)
8. กำกับและติดตามผลการประเมินมาพัฒนาการเรียนการสอน และ9)พิจารณาแก้ปัญหาต่างๆในการบริหารหลักสูตรเสนอต่อผู้อำนวยการ

สมรรถนะที่ต้องการของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core competencies) ของอาจารย์ประจำหลักสูตร เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการบริหารและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
2. ความสามารถในการเป็นผู้นำและความสามารถในการจูงใจบุคลากรด้านวิชาการให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
4. ความสามารถในการร่วมตัดสินใจ เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน
5. ความสามารถในการใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการสอนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. การมีทักษะด้านการวิจัย เขียนตำรา และเอกสารคำสอน
7. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. การมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
9. การมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. การบริหารอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

นโยบายการบริหารอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

นโยบายการบริหารอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรคือการคงอยู่ของอาจารย์ประจำหลักสูตรตลอดหลักสูตรที่เปิดสอนโดยไม่มีการย้ายหรือลาออก

วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีจำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเพียงพอและมีการคงอยู่หลักสูตรตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตร

เป้าหมายเชิงปริมาณ

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรทุกคนปฏิบัติงานประจำหลักสูตรตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตร

เป้าหมายเชิงคุณภาพ:

1. อัตราการคงอยู่ของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร (ที่นอกเหนือจากการเกษียณอายุราชการ การลาศึกษาต่อ การเสียชีวิตและการย้ายสถานที่ทำงาน) เท่ากับร้อยละ 100
2. มีแผนทดแทนอัตรากำลังของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

3. ระดับความพึงพอใจของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรต่อระบบการบริหารอาจารย์และพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรไม่น้อยกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา

แผนบริหารอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

การวิเคราะห์สถานการณ์อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

การวิเคราะห์สถานการณ์อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ระยะยาว ปีการศึกษา 2565-2569

ในปีการศึกษา 2566 มีการเปลี่ยนแปลงอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร เป็นจำนวน 5 คน โดยมี
 ขอบเขตหน้าที่ ดังนี้
 ขอบเขตหน้าที่

1. ประจําหลักสูตรตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรนั้น
2. ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ โดยออกแบบหลักสูตรและสาระรายวิชาในหลักสูตรให้ทันสมัยตามความก้าวหน้าของสาขาพยาบาลศาสตร์ และตามความต้องการของภาคการทำงานที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
3. ดำเนินการบริหารหลักสูตรตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 กฎกระทรวงมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กฎกระทรวงมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กฎกระทรวงมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการอุดมศึกษาอื่น พ.ศ. 2565 เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา และข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2564
4. ดำเนินการหลักสูตรให้เป็นไปตามตัวบ่งชี้การดำเนินงานการประกันคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอนที่กำหนดในแต่ละปีการศึกษา
5. กำกับ ติดตาม และตรวจสอบ การออกแบบรายละเอียดของรายวิชา และรายละเอียดของ ประสบการณ์ภาคสนามให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับรายละเอียดของหลักสูตรให้แล้วเสร็จก่อนเปิด ภาค การศึกษาอย่างน้อย ๒ สัปดาห์
6. กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการทำรายงานผลการดำเนินการของรายวิชาและรายงาน ผลการดำเนินการของประสบการณ์ภาคสนาม ให้แล้วเสร็จภายใน 30 วันหลังสิ้นสุดการเรียนการสอน แต่ละ รายวิชา
7. ตรวจสอบการทวนสอบการดำเนินการสอนและทวนสอบมาตรฐานผลการเรียนรู้แต่ละ รายวิชา
8. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA (ASEAN University Network Quality Assurance) ภายใน 60 วันหลังสิ้นสุดปีการศึกษา
9. พิจารณากำหนดอาจารย์ผู้สอนให้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์สภาการพยาบาล และกำหนด อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาให้เหมาะสม
10. พิจารณาให้มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ที่เพียงพอ มีคุณภาพ พร้อมใช้งาน และเป็นไป ตามเกณฑ์สภาการพยาบาล และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา
11. มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้มีคุณสมบัติผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ อัตลักษณ์บัณฑิต และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย

12. ร่วมเป็นกรรมการในการรับนักศึกษาเพื่อเข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
13. ร่วมเป็นกรรมการในการพิจารณาปรับอาจารย์ใหม่
14. ผลิตผลงานวิชาการ และเผยแพร่ผลงานวิชาการที่ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาของตนเอง และเป็นผลงานวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย 1 เรื่อง ในรอบ 1 ปี
จึงมีการวางแผนทดแทนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรชุดใหม่ ดังตารางที่ 1

การวางแผนทดแทนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร (กรณีเกษียณอายุราชการ การลาศึกษาต่อการย้ายที่ทำงาน หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่)
ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แผนทดแทนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร พ.ศ. 2565-2569

สาขาการพยาบาล	ปีงบประมาณ									
	2565		2566		2567		2568		2569	
	คนเดิม	คนใหม่	คนเดิม	คนใหม่	คนเดิม	คนใหม่	คนเดิม	คนใหม่	คนเดิม	คนใหม่
การพยาบาลผู้ใหญ่/ผู้สูงอายุ	อ.วรพินต ศุภระแพทย์ (เกษียณ)	ดร.สุนิภา ชินวุฒิ	-	ดร.สุนิภา ชินวุฒิ		ดร.สุนิภา ชินวุฒิ		ดร.สุนิภา ชินวุฒิ		ดร.สุนิภา ชินวุฒิ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สาขาการพยาบาล	ปีงบประมาณ									
	2565		2566		2567		2568		2569	
	คนเดิม	คนใหม่	คนเดิม	คนใหม่	คนเดิม	คนใหม่	คนเดิม	คนใหม่	คนเดิม	คนใหม่
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	อ.ณัฐธรา วรรณะวิโรจน์	อ.พัชรภา กาญจนอุดม		อ.พัชรภา กาญจนอุดม		อ.พัชรภา กาญจนอุดม		อ.พัชรภา กาญจนอุดม-		อ.พัชรภา กาญจนอุดม
การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต	อ.มนัสวี จำปาเทศ	ดร.กัญญา วีณ์ โมกขาว		ดร.กัญญา วีณ์ โมกขาว		ดร.กัญญา วีณ์ โมกขาว-		ดร.กัญญา วีณ์ โมกขาว-		ดร.กัญญา วีณ์ โมกขาว
การพยาบาลสุขภาพชุมชน	ดร.สมพร รักความสุข	อ.ขวัญตา เพชรมณีโชติ		อ.ขวัญตา เพชรมณีโชติ-		อ.ขวัญตา เพชรมณีโชติ		อ.ขวัญตา เพชรมณีโชติ		อ.ขวัญตา เพชรมณีโชติ
การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	ดร.ธัญมัล สุริยานิมิตร สุข	อ.กิตติพร ประชาศรียสรเดช		อ.กิตติพร ประชาศรียสรเดช		อ.กิตติพร ประชาศรียสรเดช		อ.กิตติพร ประชาศรียสรเดช		อ.กิตติพร ประชาศรียสรเดช

การวางแผนด้านอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ในปีการศึกษา 2566

ในปีการศึกษา 2566 ได้มีการทบทวนรายชื่ออาจารย์ที่จะเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตรในปีการศึกษา 2566 ตามคุณสมบัติและความเหมาะสม โดยมีการเปลี่ยนแปลงรายชื่ออาจารย์ผู้รับผิดชอบที่จะเริ่มใช้ในปีการศึกษา 2566 เรียงตามลำดับในแต่ละสาขาวิชา (และมีการวางแผนทดแทนกรณีมีการเปลี่ยนแปลงอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร) ดังนี้

สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่/ผู้สูงอายุ

1. ดร.ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม
2. ดร.สุนิภา ชินวุฒิ

สาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น

1. อ.พัชรภา กาญจนอุดม
2. ดร.สมปรารถนา สุดใจนาค
3. อ.วารุณี มีหลาย

สาขาการพยาบาลการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต

1. ดร.กัญญาวิณ์ โมกขาว
2. อ.สุกัญญา สุรังสี
3. อ.มนัสวี จำปาเทศ

สาขาการพยาบาลสุขภาพชุมชน

1. อ.ขวัญตา เพชรมณีโชติ
2. อ.วัชรินทร์ ช่างประดับ
3. อ.สุรียา ฟองเกิด

สาขาการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์

1. อ.กิตติพร ประชาสัยสรเดช
2. อ.นวพร มามาก
3. อ.เกศินี ไชโยโม

การเตรียมความพร้อมสำหรับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ปีการศึกษา 2566

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรใหม่ ได้รับการพัฒนา ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญตามสาขา

1.1 ด้านวิชาการ สนับสนุนให้ไปพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านการบริหารหลักสูตร การดำเนินงานตาม

เกณฑ์

มาตรฐานและตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร

1.2 ด้านวิชาชีพ ได้รับการพัฒนาตรงตามสาขาวิชาที่รับผิดชอบ

2. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการทำผลงานวิชาการ/วิจัย เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งสนับสนุนทั้งเวลาและงบประมาณให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีการทำผลงานวิชาการ/วิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/1 ปี

การสร้างแรงจูงใจและการธำรงรักษาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

บทบาทหน้าที่ของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร นอกจากจะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ยังต้องบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพการณ์ ต้องรู้จักรายละเอียดแต่ละตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ซึ่งเป็นภาระที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และต้องใช้เวลาในการทำงานค่อนข้างมากเพื่อให้เข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้อง การเสริมสร้างแรงจูงใจ จึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรพึงพอใจและทำงานได้อย่างมีความสุข การสร้างแรงจูงใจ เช่น จัดสรรงบประมาณและเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนเรื่องการทำตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น การตรวจสุขภาพประจำปี การได้รับสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพ ด้านที่พัก การได้รับการพิจารณาเป็นอันดับแรกในการเข้าร่วมประชุมวิชาการด้านการพยาบาลในต่างประเทศ การยกย่อง เชิดชู หรือมอบรางวัล เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

3. การพัฒนาและส่งเสริมอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

นโยบายการพัฒนาและส่งเสริมอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

วิทยาลัยมีนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรคือการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านการบริหารหลักสูตรและความเชี่ยวชาญตามสาขาหลักทางการพยาบาล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรได้รับการพัฒนาครอบคลุมทุกด้าน

เป้าหมายเชิงปริมาณ:

ร้อยละ 100 ของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี และมีจำนวนชั่วโมงการได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมงครอบคลุมทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

เป้าหมายเชิงคุณภาพ:

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรทุกคนมีผลงานวิชาการทางการพยาบาล อย่างน้อย 1 เรื่อง/คน/1 ปี

สรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ด้านวิชาการและวิชาชีพ ปีการศึกษา 2566 สรุปดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรายบุคคล ปีการศึกษา 2566

ชื่ออาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	ด้านวิชาการ	ด้านวิชาชีพ
1.ดร.กัญญาวิณี โมกขาว	- ด้านการจัดการเรียนการสอน - การพัฒนาหลักสูตร	- หลักสูตรเฉพาะทางสาขาการพยาบาลสุขภาพจิต
2.นางขวัญตา เพชรมณีโชติ (การพยาบาลชุมชน)	- ด้านการเรียนการสอน - ด้านหลักสูตร	- ด้านการพยาบาลชุมชน
3.นางกิตติพร ประชาศรีสรเดช (การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์)	-การพยาบาลสูติ -การจัดการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์/ อุดมศึกษา/เทคนิคการสอน/พัฒนาผู้เรียน -ประชุมการวิจัยเชิงคุณภาพ/สถิติการวิจัย -จริยธรรมเชิงวิชาการ/วิชาชีพ	การพยาบาลมารดา ทารกและผดุงครรภ์ เรื่อง การพยาบาลมารดา ทารกและผดุงครรภ์ ภาวะปกติและภาวะเสี่ยง การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

4.ดร.สุนิษา ชินวุฒิ (การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ)	การบริหารหลักสูตร การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	การพยาบาลผู้ใหญ่ และ ผู้สูงอายุ
5.ดร.พัชรภา กาญจนอุดม (การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น)	-หลักสูตร/การบริหารหลักสูตร -การพัฒนาการเด็ก	การดูแลเด็กปฐมวัย

แผนพัฒนาและส่งเสริมอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรด้านวิชาการและวิชาชีพ

จากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในปีการศึกษา 2566 นำมาวางแผนพัฒนาตนเองของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรด้านวิชาการและวิชาชีพ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แผนพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ด้านวิชาการและวิชาชีพ ปีการศึกษา 2566-2570

สมรรถนะของอาจารย์ที่ต้องพัฒนา	ปีการศึกษา				
	2566	2567	2568	2569	2570
ด้านวิชาการ					
- ด้านการจัดการเรียนการสอน/เทคนิคการสอนแบบใหม่ๆ	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน
- การบริหารหลักสูตร	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน
ด้านวิชาชีพ					
- การพยาบาลสุขภาพชุมชน	1	1	1	1	1
- การพยาบาลมารดาทารกและผดุงครรภ์	1	1	1	1	1
-การพยาบาลเด็กแลวัยรุ่น	1	1	1	1	1
-การพยาบาลผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ	1	1	1	1	1
-สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	1	1	1	1	1

สรุป ผลการวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรด้านผลงานวิชาการ/วิจัย ปีการศึกษา 2566

จากการวิเคราะห์ผลงานวิชาการ/วิจัยของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2562-2566) ดังตารางที่ 4 (ข้อมูลจากงานวิจัย)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ผลงานวิชาการ/วิจัยของอาจารย์รับผิดชอบหลักสูตรย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565)
จำแนกตามอาจารย์ที่มีชื่อในผลงาน

ชื่อ สกุล	2561		2562		2563		2564		2565	
	วิจัย	บทความ /ตำรา	วิจัย	บทความ/ ตำรา	วิจัย	บทความ/ ตำรา	วิจัย	บทความ /ตำรา	วิจัย	บทความ /ตำรา
1.ดร.กัญญา วีณ์ โหมกขาว					●		●		●	(3)
2.นางขวัญตา เพชรมณีโชติ	●				●				✓	(2)
3.นางกิตติพร ประชาศรีสร เดช	● (2)				✓ ●		✓		✓ ●	(2)
4.ดร.สุนิภา ชินวุฒิ	●								●	(2)
5.ดร.พัชรภา กาญจนอุดม	●		●	(2)						
รวม	5 เป็นผู้ร่วม		2 เป็นผู้ ร่วม		5 หัวหน้า 1 ผู้ร่วม 4		2 หัวหน้า 1 ผู้ร่วม 1		10 หัวหน้า 3 ผู้ร่วม 7	

✓ หัวหน้าโครงการวิจัย ● ผู้ร่วม

โครงการวิจัย

จากตารางที่ 4 พบว่าในรอบ 5 ปีย้อนหลัง (พ.ศ. 2561-2565) พบว่า ในภาพรวม อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร มีการทำผลงานวิชาการ/วิจัย ทุกคน แต่อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาจากการทำวิจัย ซึ่งจากการวิเคราะห์ในภาพรวม พบปัญหา

๑. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ส่วนใหญ่สามารถทำวิจัย 1 เรื่อง ใช้เวลามากกว่า 2 ปี และมีบทบาทในการ เป็นผู้ร่วมมากกว่าเป็นผู้วิจัยหลักสาเหตุเนื่องจากมีภาระงานอื่นๆ และภาระงานสอนมาก และงานวิจัยบางเรื่องใช้เวลาในการทำนาน รวมทั้งการจัดสรรเวลาในการทำวิจัยยังไม่ต่อเนื่อง

๒. ขาดทักษะที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาและสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และตีพิมพ์เผยแพร่ ได้แก่

- การเขียนโครงร่างการวิจัยที่มีความท้าทาย และน่าสนใจ
- การเขียนโครงร่างการวิจัย เพื่อให้ได้รับทุนสนับสนุนจากภายนอก
- การเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ
- การออกแบบงานวิจัย (Research design)
- การเขียน Manuscript ภาษาอังกฤษ
- การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยเฉพาะสถิติขั้นสูง

แผนพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ด้านผลงานวิชาการ/วิจัย

จากสภาพปัญหา ดังกล่าวจึงได้วางแผนด้านการทำผลงานวิชาการ/วิจัย ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แผนพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ด้านผลงานวิชาการ/วิจัย ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

ชื่อ สกุล	2566		2567		2568		2569		2570	
	วิจัย	บทความ / ตำรา	วิจัย	บทความ /ตำรา	วิจัย	บทความ /ตำรา	วิจัย	บทความ / ตำรา	วิจัย	บทความ / ตำรา
1.ดร.กัญญาวิวัฒน์ โมกขาว			✓				✓			
2.นางขวัญฤตา เพชรมณีโชติ			✓		✓				✓	
3.นางกิตติพร ประชาศรีสรเดช			✓				✓			
4.ดร.สุนิภา ชิน วุฒิ			✓				✓			
5.ดร.พัชรภา กาญจนอุดม	✓				✓				✓	

การส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในการทำผลงานวิชาการ

มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนา ดังนี้

- ทบทวนทักษะที่จำเป็น เช่น การเขียนโครงร่างการวิจัยที่มีความท้าทาย การเขียนโครงร่างการวิจัยเพื่อให้ได้รับทุนสนับสนุนจากภายนอก การเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ การออกแบบงานวิจัย (Research design) การเขียน Manuscript ภาษาอังกฤษ การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยเฉพาะสถิติขั้นสูง

- จัดสรรเวลาการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง

- จัดหาอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์ที่มีโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลอยู่และไม่ได้ใช้งานอื่น ๆ เช่น มีเครื่อง printer ที่ใช้งานได้สะดวก

- มีระบบพี่เลี้ยงในการช่วยเหลืออาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในการทำผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการส่งเสริม/สนับสนุนให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ตามที่สถาบันพระบรมราชชนก ได้ปรับเปลี่ยนสถานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข การทำผลงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการส่งเสริม/สนับสนุนให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างหนึ่งให้กับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร โดยจัดให้เป็นลำดับแรกๆ ของการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ

โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. งานทรัพยากรบุคคลจัดลำดับการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์
2. วิทยาลัยจัดสรรเวลาในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้กับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร
3. งานทรัพยากรบุคคลติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการจากเอกสารวารสารวิชาการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. วิทยาลัยจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยให้เพียงพอ
5. ผู้บริหารรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมิน เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
6. จัดให้มีตำรา วารสาร เอกสารทางวิชาการและวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ทันสมัยในห้องสมุด

แผนพื้นฐานพันธกิจด้านบริหารองค์กร

ลำดับที่ 19	โครงการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายในของวิทยาลัย/คณะพยาบาลศาสตร์					รหัสวิทยาลัย R4 - 201 รหัสโครงการ FON-Adm-R19					
กลุ่มงาน/ฝ่าย บริหารและยุทธศาสตร์			งาน ยุทธศาสตร์และแผนงาน			ผู้รับผิดชอบหลัก คณะทำงานยุทธศาสตร์และแผนงาน					
แผนงาน <input type="checkbox"/> บุคลากร <input type="checkbox"/> พื้นฐาน <input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์						<input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่..... <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานที่.....ตัวบ่งชี้ที่..... <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX หมวดที่.....ข้อ.....					
ประเภทโครงการ	<input checked="" type="checkbox"/> โครงการตามยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่5..... กลยุทธ์ที่16..... ตัวชี้วัดที่58..... <input type="checkbox"/> โครงการงานประจำตอบสนองยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ กลยุทธ์ที่ ตัวชี้วัดที่ <input type="checkbox"/> โครงการส่วนกลาง <input type="checkbox"/> สถาบันพระบรมราชชนก <input type="checkbox"/> คณะพยาบาลศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ กลยุทธ์ที่ ตัวชี้วัดที่										
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ 23,300 บาท						23,300					
	กิจกรรมที่ 1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการ ตรวจสอบภายในคณะพยาบาลศาสตร์ (ตรวจ 2 รอบ)									นางจิตรา และ น.ส. พัทนิษฐ์	
	กิจกรรมที่ 2 การประชุมจัดทำแผน บริหารความเสี่ยงและแผนควบคุม ภายใน									นางจิตรา และ น.ส. พัทนิษฐ์	
	กิจกรรมที่ 3 บริหารจัดการความเสี่ยง และการควบคุมภายในของวิทยาลัย					รวม 18,300				นางจิตรา และ น.ส. พัทนิษฐ์	

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	กิจกรรมที่ 4 - ติดตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) - ติดตามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) - ติดตามการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)			1 ต.ค.66	30 ก.ย.67						
1.เพื่อยกระดับการบริหารการเงินและงบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส 2.ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติพัสดุ การเงินการคลัง	S5-04 โครงการยกระดับคุณภาพการบริหารองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล	1.ร้อยละของการบริหารงบประมาณบรรลุเกณฑ์เป้าหมายตามมติคณะรัฐมนตรี ปีงบประมาณ 2567 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 96 2.ค่าคะแนนความโปร่งใสขององค์กร (ITA) อยู่ในระดับ AA	1.คณะกรรมการพัสดุ การเงิน และงบประมาณ จำนวน 11 คน 2. อาจารย์ 50 คน บุคลากรสายสนับสนุน 50 คน	1 ต.ค.66	30 มิ.ย.67	5,000 (ไตรมาส 3)				เขมรรัตน์ เขียวลักษณ์ วิสุทธิ์	1.มีระบบการบริหารการเงินและการคลังและการงบประมาณ

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	<p>ชั้นวางแผน</p> <p>1. ทบทวนการศึกษาและผลการดำเนินงานการบริหารองค์กรในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา</p> <p>2. จัดทำแผนการยกระดับการบริหารองค์กรในมิติต่าง ๆ</p> <p>ชั้นดำเนินการ</p> <p>1. ยกระดับการบริหารการเงินและงบประมาณ</p> <p>1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพัสดุการเงินและงบประมาณ</p>									2. มีรายงานความโปร่งใสขององค์กร ITA 3. คู่มือระบบบริหารการเงิน การคลังและการงบประมาณ	
	<p>1.2 ประชุมราชการคณะกรรมการ ทบทวนผลการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การจัดซื้อจัดจ้าง เป้าหมายการเบิกจ่ายระเบียบปฏิบัติระบบกลไก/แนวปฏิบัติการเบิกจ่ายพัสดุการเงินการคลัง และแบบประเมิน ITA</p> <p>2. เสนอแนวปฏิบัติในการประชุมกรรมการบริหาร การประชุมคณาจารย์ และประกาศใช้ในองค์กร</p>										

ลำดับที่ 21	โครงการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน (HRD: เงินทุนการศึกษานร.ทุน ป.ตรี ป.โท จ้างเหมาบุคลากร การพัฒนาอาจารย์) (ระดับคณะและวิทยาลัย)					รหัสโครงการของวิทยาลัย R4 - 103 รหัสโครงการของคณะ FQN-Adm-R21					
กลุ่มงาน บริหารและยุทธศาสตร์			งาน บริหาร(งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)			ผู้รับผิดชอบหลัก ...งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
แผนงาน <input type="checkbox"/> บุคลากร <input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐาน <input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์			<input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่..... <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานที่.....ตัวบ่งชี้ที่..... <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX หมวดที่.....ข้อ.....								
ประเภทโครงการ	<input type="checkbox"/> โครงการตามยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่, กลยุทธ์ที่, ตัวชี้วัดที่ <input type="checkbox"/> โครงการงานประจำตอบสนองยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่, กลยุทธ์ที่, ตัวชี้วัดที่ <input type="checkbox"/> โครงการส่วนกลาง <input type="checkbox"/> สถาบันพระบรมราชชนก <input type="checkbox"/> คณะพยาบาลศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่, กลยุทธ์ที่, ตัวชี้วัดที่										
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
รวมเงินงบประมาณทั้งโครงการ 732,000 บาท						12,000			720,000		
เพื่อพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ ประจำของวิทยาลัยให้ได้ มาตรฐานตามเกณฑ์การ ประกันคุณภาพการศึกษา ที่เกี่ยวข้อง	โครงการสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อสรรหา/พัฒนาอาจารย์ กิจกรรมที่ 1 สนับสนุนนักเรียนทุก ปริญญาตรี โท เอก	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับ การพัฒนาคุณวุฒิ การศึกษา เป็นไปตาม แผนพัฒนา อาจารย์ ประจำปี งบประมาณ 2567							รวม 720,000	น.ส.เยาวลักษณ์	
	1.1 ปริญญาตรี										
	1.2 การสนับสนุน ทุนการศึกษาพัฒนา อาจารย์ระดับ ปริญญาโท จำนวน 2 คน (60,000/คน) 1.อ.สุรนุช 2.อ.สิริพร			ต.ค. 66	มี.ค. 67				120,000 (ไตรมาส 2)		

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	1.3 การสนับสนุนทุนการศึกษาพัฒนา อาจารย์ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน 1.อ.เกศินี 2.อ.ณัฐนิชา 3.อ.อมรรัตน์ 4.อ.กฤษณา (อ.ศุภกร หวานกระโทก *ต่างประเทศ ทุน ก.พ.) (100,000/คน)			เม.ย.67	มิ.ย.67				600,000 (ไตรมาส 3)		
	กิจกรรมที่ 2 สนับสนุนการพัฒนา บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ตามความต้องการประจำปี (IDP) ผบก. ผบต. เฉพาะทาง					รวม 12,000					
	2.1 อบรม ผบต. จำนวน 1 คน (อ.วัชรินทร์)			เม.ย.67	มิ.ย.67	6,000 (ไตรมาส 3)					
	2.2 อบรม ผบก. จำนวน 1 คน (อ.ขวัญตา)			เม.ย.67	มิ.ย.67	6,000 (ไตรมาส 3)					
	2.3 อบรมเฉพาะทางหลักสูตรเวช (18 สัปดาห์) จำนวน 1 คน			ม.ค.67	มี.ค.67						
	กิจกรรมที่ 3 การเตรียมความพร้อม บุคลากรใหม่ (ปฐมนิเทศ)										

ลำดับที่ 22	โครงการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HRM: สรรหาบริหารภาระงาน บริหารอัตรากำลัง) ระดับคณะและวิทยาลัย							รหัสโครงการของวิทยาลัย R4-104 รหัสโครงการของคณะ FON-Adm-R22			
กลุ่มงาน บริหารและยุทธศาสตร์		งาน บริหาร (งานการเงินและบัญชี)				ผู้รับผิดชอบหลัก อาจารย์จิตรา สุขเจริญ					
ประเภทโครงการ	<input type="checkbox"/> โครงการตามยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ กลยุทธ์ที่ ตัวชี้วัดที่ <input checked="" type="checkbox"/> โครงการงานประจำตอบสนองยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ กลยุทธ์ที่ ตัวชี้วัดที่ <input type="checkbox"/> โครงการส่วนกลาง <input type="checkbox"/> สถาบันพระบรมราชชนก <input type="checkbox"/> คณะพยาบาลศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ กลยุทธ์ที่ ตัวชี้วัดที่					<input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่ <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานที่.....ตัวบ่งชี้ที่ <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX หมวดที่.....ข้อ					
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
รวมเงินงบประมาณทั้งโครงการ 5,357,386 บาท						1,655,704			3,701,682		
1.เพื่อการบริหารจัดการ องค์กรให้มีประสิทธิภาพ	กิจกรรมที่ 1 สนับสนุนการจ้างเหมา อาจารย์ (คำนวณตามที่วิทยาลัยจ้างจริง ณ 1 ตค 66-30 กย.67) ที่FTESไม่เกิน					รวม 1,655,704					
	กิจกรรมที่ 1-1 จ้างเหมาอาจารย์ ผลิต จำนวน 7 คน (วรพนิต สุวรรณมา พร ทิพา กัลยา อาจารย์สาขาผู้ใหญ่ 2 คน เริ่มไตรมาส 2 อาจารย์สาขาชุมชน 1 คน) ขอจากคณะฯ 30000*12*3			ต.ค.66	ธ.ค.66	389,287 (ไตรมาส 1)					
				ม.ค.67	มี.ค.67	422,139 (ไตรมาส 2)					
				เม.ย.67	มิ.ย.67	422,139 (ไตรมาส 3)					
				ก.ค.67	ก.ย.67	422,139 (ไตรมาส 4)					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	กิจกรรมที่ 2 สนับสนุนการจ้างเหมาสายสนับสนุน จำนวน 24 คน (คำนวณตามที่วิทยาลัยจ้างจริง ณ 1 ตค 66-30 กย.67) รวมผู้ช่วยสอน (พยาบาลวุฒิ ป.ตรี)								รวม 3,701,682		
	กิจกรรมที่ 2-1 จ้างเหมาผลิต จำนวน 7 คน (พิมพ์พี อริสา ลันดา ศรอนงค์ มลทิชา ศศิคนางค์ ณ์ฐภัทร)			ต.ค.66	ก.ย.67				ไตรมาสละ 322,126.50		
	กิจกรรมที่ 2-2 จ้างเหมาวิจัย จำนวน 1 คน (ณ์ฐกานต์)			ต.ค.66	ก.ย.67				ไตรมาสละ 45,000		
	กิจกรรมที่ 2-3 จ้างเหมาบริการวิชาการ จำนวน 3 คน (ศุภศิริ ทวิช รุ่ง นพมาศ สุรียา เจตนิพัทธ์ จ้างเพิ่ม 1 คน)			ต.ค.66	ก.ย.67				ไตรมาสละ 77,805		
	กิจกรรมที่ 2-4 จ้างเหมาทำนุ จำนวน 1 คน (นิตยา)			ต.ค.66	ก.ย.67				ไตรมาสละ 512,222		
	กิจกรรมที่ 2-5 จ้างเหมาบริหาร จำนวน 11 คน (ศุภศิริ ทวิช รุ่ง นพมาศ บุญธรรม สมใจ ละออ สงคราม นริศรา ธิวาร สมคิด)			ต.ค.66	ก.ย.67				ไตรมาสละ 429,267		
	S5-01 โครงการพัฒนาการบริหาร อัตรากำลังวิทยาลัยพยาบาลบรมราช ชนนี ชลบุรี (HRM)										

ลำดับที่ 25...	โครงการเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในวิทยาลัย และคณะ เช่น ประชุมราชการ งบประมาณสนับสนุนผู้บริหารไปประชุม โครงการพิเศษต่าง ๆ ตามนโยบาย ส่วนกลางและบริบทพื้นที่						รหัสโครงการของวิทยาลัย...R4-107 รหัสโครงการของคณะ FON-Adm-R25				
กลุ่มงาน...บริหารและยุทธศาสตร์....			งาน ..บริหาร			ผู้รับผิดชอบหลัก อาจารย์จิตรา สุขเจริญ.....					
ประเภทโครงการ		<input type="checkbox"/> โครงการตามยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่, กลยุทธ์ที่, ตัวชี้วัดที่ <input checked="" type="checkbox"/> โครงการงานประจำตอบสนองยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่5....., กลยุทธ์ที่, ตัวชี้วัดที่ <input type="checkbox"/> โครงการส่วนกลาง <input type="checkbox"/> สถาบันพระบรมราชชนก <input type="checkbox"/> คณะพยาบาลศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่, กลยุทธ์ที่, ตัวชี้วัดที่				<input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่ <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานที่.....ตัวบ่งชี้ที่ <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX หมวดที่.....ข้อ					
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
รวมเงินงบประมาณทั้งโครงการ 156,435 บาท						156,435					
เพื่อสนับสนุนพันธกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย	กิจกรรมที่ 1 ประชุมราชการกรรมการชุดต่าง ๆ การสนับสนุนการไปราชการของกลุ่มงาน ผู้บริหาร และงานตามนโยบาย		บุคลากร			รวม 56,435					งานบริหาร
	1.1 PA					รวม 24,435					
				1 ม.ค.67	31 มี.ค.67	3,515 (ไตรมาส 2)					
				1 เม.ย.67	30 มิ.ย.67	6,440 (ไตรมาส 3)					
				1 ก.ค.67	30 ก.ย.67	14,480 (ไตรมาส 4)					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	1.2 สนับสนุนการประชุมราชการ ภายในองค์กร					รวม 32,000 ไตรมาสละ 8,000					
	กิจกรรมที่ 2 สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการของผู้บริหารและ บุคลากรคณะพยาบาล/วิทยาลัย					รวม 100,000				งานบริหาร	
	2.1 การสนับสนุนการไปราชการของ กลุ่มงาน ผู้บริหาร และงานตาม นโยบาย					ไตรมาสละ 25,000					
	กิจกรรมที่ 3 ค่าใช้จ่ายโครงการพิเศษ งบฉุกเฉิน (สำรองกรณีจำเป็น)										
	กิจกรรมที่ 4 ค่า OT										
	กิจกรรมที่ 5 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ										

แผนตามประเด็นยุทธศาสตร์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

ลำดับที่ 42	โครงการ พัฒนาคณาจารย์เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ระดับวิทยาลัยและคณะ)					รหัสโครงการของวิทยาลัย R4 - 108					
รหัสโครงการของคณะ FON-Adm-S17											
กลุ่มงาน บริหารและยุทธศาสตร์		งาน บริหาร(งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)			ผู้รับผิดชอบหลัก งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล						
แผนงาน <input type="checkbox"/> บุคลากร <input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐาน <input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์					<input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่..... <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานที่.....ตัวบ่งชี้ที่..... <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX หมวดที่.....ข้อ.....						
ประเภทโครงการ		<input type="checkbox"/> โครงการตามยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่..... กลยุทธ์ที่..... ตัวชี้วัดที่..... <input type="checkbox"/> โครงการงานประจำตอบสนองยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่..... กลยุทธ์ที่..... ตัวชี้วัดที่..... <input type="checkbox"/> โครงการส่วนกลาง <input type="checkbox"/> สถาบันพระบรมราชชนก <input type="checkbox"/> คณะพยาบาลศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่..... กลยุทธ์ที่..... ตัวชี้วัดที่.....									
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ 354,000 บาท						354,000					
1.เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของวิทยาลัยให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการและวิชาชีพ	กิจกรรมที่ 1 พัฒนาอาจารย์มืออาชีพตามมาตรฐานสากล					รวม 298,000				น.ส.เยาวลักษณ์/คุณเขมรัมย์	
2.เพื่อกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนให้เป็นไป ตามแผนพัฒนาบุคลากรของ วิทยาลัย	1.1 สนับสนุนการไปพัฒนาตนเองด้านวิชาการและด้านวิชาชีพของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร คนละ 8,000 บาท/ ปี (จำนวน 5 คน) 1.อ.ดร.กัญญาวิมล / อ.กิตติพร / 3.อ.ดร.สุนิษา / อ.ขวัญตา / อ.ดร.พัชราภา	1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ		ต.ค 66	ก.ย.67	40,000 ไตรมาสนะ 10,000					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
		2. ร้อยละ 100 ของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาตนเองตามความต้องการ/ ตามนโยบายของ วิทยาลัย									
	1.2 สนับสนุนการไปพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการและด้านวิชาการชีพของอาจารย์ประจำหลักสูตร/อาจารย์ผู้สอน (43 คน) คนละ 6,000 บาท/ปี *รวมอาจารย์จ้างเหมา 1.อ.ดร.สุวรรณา / อ.วรพนิต /อ.ดร.พรทิพา/ อ.กัลยา/อ.ดร.สมพร			ต.ค. 66	ก.ย.67	รวม 107,000 18,500 (ไตรมาส 1) 29,500 (ไตรมาส 2) 29,500 (ไตรมาส 3) 29,500 (ไตรมาส 4)					
	1.3 สนับสนุนการพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาการและวิชาชีพตามนโยบายของวิทยาลัย					รวม 140,000					
	1.3.1 ประชุมกลางปีสมาคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (10คน คนละ1,000)			เม.ย.67	มิ.ย.67	10,000 (ไตรมาส 3)					
	1.3.2 ประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่า วทบ.ชลบุรี (คนละ 2,500 บาท)			ต.ค.66	ธ.ค.66	80,000 (ไตรมาส 1)					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	1.3.3 ประชุมสมาคมพยาบาล แห่งชาติ			ต.ค.66	ธ.ค.66	50,000 (ไตรมาส 1)					
	กิจกรรมที่ 2 พัฒนาสายสนับสนุนมือ อาชีพ			ต.ค.66	ก.ย.67	รวม 56,000 ไตรมาสละ 14,000					
	กิจกรรมที่ 3 พัฒนาทักษะในอนาคต (ภาษาอังกฤษ ดิจิทัล Agility นัก จัดการชุมชน การจัดการชีวิตเพื่อการ ทำงาน Critical Knowledge ตาม ความต้องการของคณะพยาบาลศาสตร์ และวิทยาลัย										

ลำดับที่ 43	โครงการ การจัดการความก้าวหน้าของบุคลากร (ระดับคณะตำแหน่งทางวิชาการ)				รหัสโครงการของวิทยาลัย S5-02					รหัสโครงการของคณะ FQN-Adm-S18	
กลุ่มงาน...บริหารและยุทธศาสตร์....		งาน ...บริหาร(งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล).			ผู้รับผิดชอบหลัก ...อาจารย์จิตรา สุขเจริญ.....						
แผนงาน <input type="checkbox"/> บุคลากร <input type="checkbox"/> พื้นฐาน <input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์				<input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่..... <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานที่.....ตัวบ่งชี้ที่..... <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX หมวดที่.....ข้อ.....							
ประเภทโครงการ	<input type="checkbox"/> โครงการตามยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่, กลยุทธ์ที่, ตัวชี้วัดที่ <input type="checkbox"/> โครงการงานประจำตอบสนองยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่, กลยุทธ์ที่, ตัวชี้วัดที่ <input type="checkbox"/> โครงการส่วนกลาง <input type="checkbox"/> สถาบันพระบรมราชชนก <input type="checkbox"/> คณะพยาบาลศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่, กลยุทธ์ที่, ตัวชี้วัดที่										
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ = 0 บาท											
1. เพื่อสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งได้ตามมาตรฐานอุดมศึกษา 2. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญเชิงวิชาการและวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	S5 - 02 โครงการส่งเสริมคุณภาพบุคลากรอุดมศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ชลบุรี ชั้นวางแผน กิจกรรมที่ 1 ทบทวน/แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบเอกสารผลงานวิชาการและผลการสอนของผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กิจกรรมที่ 2 สรรวจผู้ประสงค์ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กิจกรรมที่ 3 สรุปรายชื่อ และข้อมูลผู้แจ้งความประสงค์ส่งผลงานเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ปีงบประมาณ 2567 ร้อยละ 20	1. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย 2. กลุ่มผู้รับบริการอาจารย์ 50 คน 3. คณะกรรมการตรวจสอบเอกสารผลงานวิชาการและผลการสอนของผู้ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	ต.ค. 66	ต.ค. 66					น.ส.โชติกา /นางศุภศิรี/ น.ส.เยาวลักษณ์	วิทยาลัยมีอาจารย์ผู้สอนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	<p>กิจกรรมที่ 4 ตรวจสอบคุณสมบัติและผลงานของผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการให้มีความครบถ้วน และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ที่ ก.พ.อ. กำหนด</p> <p>กิจกรรมที่ 5 รวบรวมข้อมูลของผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ พร้อมผลงาน ผ่านผู้อำนวยการวิทยาลัย เพื่อส่งไปยังคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการต่อไป</p>										
	<p>ขั้นดำเนินการ</p> <p>กิจกรรมที่ 1 การสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามมาตรฐานอุดมศึกษา</p> <p>1.1 ประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “ความรู้ เกณฑ์ และแนวปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการสอนและแผนการบริหารการสอน”</p> <p>1.2 อำนวยความสะดวกในการส่งผลงานและติดตามผลการดำเนินงาน</p>			ต.ค. 66	ก.ย. 67						

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	ขั้นประเมินผล 1.ประเมินความสำเร็จของโครงการตามตัวชี้วัดที่กำหนด 2.จัดทำรายงานผลการประเมินและแนวทางการพัฒนาเสนอคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย			ต.ค. 66	ก.ย. 67						
	ขั้นปรับปรุง นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะนำมาพัฒนาในวงรอบปีถัดไป			ต.ค. 66	ก.ย. 67						

ลำดับที่ 50	โครงการขับเคลื่อนวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม (ตามเกณฑ์สนช. และสภาการพยาบาล Nursing Ethics Learning Center).						รหัสโครงการของวิทยาลัย S5-03 รหัสโครงการของคณะ FQN-Adm-S25..				
กลุ่มงาน บริหารและยุทธศาสตร์.		งาน บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล..			ผู้รับผิดชอบหลัก นางสาวเกศินี ไชยโม,						
แผนงาน <input type="checkbox"/> บุคลากร <input type="checkbox"/> พื้นฐาน <input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์						<input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่..... <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานที่.....ตัวบ่งชี้ที่..... <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx หมวดที่.....ข้อ.....					
ประเภทโครงการ		<input checked="" type="checkbox"/> โครงการตามยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่5....., กลยุทธ์ที่9....., ตัวชี้วัดที่16..... <input type="checkbox"/> โครงการงานประจำตอบสนองยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่, กลยุทธ์ที่, ตัวชี้วัดที่ <input type="checkbox"/> โครงการส่วนกลาง <input type="checkbox"/> สถาบันพระบรมราชชนก <input type="checkbox"/> คณะพยาบาลศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่, กลยุทธ์ที่, ตัวชี้วัดที่									
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
รวมเงินงบประมาณทั้งโครงการ 201,100 บาท						201,100					
1. เพื่อดำรงไว้ซึ่งการเป็นองค์กรคุณธรรม ธรรมภิบาล และองค์กรแห่งความสุข 2. เพื่อส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมสมรรถนะหลักช่วยส่งเสริมยุทธศาสตร์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง 3. เพื่อพัฒนาระดับจิตบริการของบุคลากร ให้มีจิตบริการสู่งานเป็นเลิศ (Service Mind to Work Excellence)	กิจกรรมการพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาจริยธรรมตามคุณลักษณะ HUMBLE วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี					รวม 116,100 61,200 (ไตรมาส 1) 26,400 (ไตรมาส 2) 3,000 (ไตรมาส 3) 25,500 (ไตรมาส 4)					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	<p>ขั้นวางแผน (Plan) ขั้นตอนที่ 1 กระบวนการคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา - คณะกรรมการสรรหา จัดทำร่างแนวทางการสรรหา - เสนอแนวทางการสรรหา ต่อคณะกรรมการบริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ - คณะกรรมการสรรหาดำเนินการตามแนวทาง 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีมีคุณลักษณะ HUMBLE (เป้าหมาย: ร้อยละ 90 ในปีการศึกษา 2565-2568) - คะแนนเฉลี่ยการประเมินตนเองเกี่ยวกับคุณลักษณะ HUMBLE รายชั้นปี ไม่น้อยกว่า 3.50 +เพื่อนประเมินเพื่อน 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหาร/ผู้นำทางจริยธรรม - อาจารย์พยาบาล - นักศึกษาพยาบาล - บุคลากรสายสนับสนุน - คณะกรรมการ <p>จำนวนรวม 600 คน</p>	1ต.ค.66	31 ต.ค.66	1,000 (ไตรมาส 1)				<p>น.ส.เกศินี และคณะ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา - แนวทางการสรรหา
<p>1. เพื่อดำรงไว้ซึ่งการเป็นองค์กรคุณธรรม ธรรมภิบาล และองค์กรแห่งความสุข</p> <p>2. เพื่อส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมสมรรถนะหลักช่วยส่งเสริมยุทธศาสตร์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง</p>	<p>ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการแต่งตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารแต่งตั้ง คณะกรรมการจริยธรรมระดับองค์กรหรือ IEC (institutional Ethics Committee) เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน - ผู้บริหารประชุมร่วมกับคณะกรรมการจริยธรรมเกี่ยวกับบทบาทและเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่น้อยกว่า 4.00 - ร้อยละของนักศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ในรายวิชาปฏิบัติการพยาบาล (เป้าหมาย: ร้อยละ 80 มีคะแนนไม่น้อยกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5) 		1ต.ค.66	31 ต.ค.66				<p>นางสาว เกศินี และคณะ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมระดับองค์กรหรือ IEC (institutional Ethics Committee) - รายงานการประชุม 	

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
3. เพื่อพัฒนาระดับจิตบริการของบุคลากร ให้มีจิตบริการสู่งานเป็นเลิศ (Service Mind to Work Excellence)	<p>ขั้นตอนที่ 3 กำหนดนโยบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - IEC วิเคราะห์องค์กร ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล และแสดงความคิดเห็น - IEC แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมระดับสาขาหรือ IEC-ED (institutional Ethics Committee- Education) เพื่อทำหน้าที่จัดกิจกรรมด้านจริยธรรมให้เกิดขึ้นแต่ละรายวิซาระหว่างอาจารย์และนักศึกษา ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> 1) การตรวจเยี่ยมทางจริยธรรม (Ethics Rounds) 2) การสะท้อนคิดทางจริยธรรม (Ethics Reflection) 3) การประชุมปรึกษาประเด็นทางจริยธรรม (Ethics Case Conference) - IEC นำข้อมูลที่ได้มาจัดทำนโยบาย / ทบทวนนโยบาย - IEC ศึกษานโยบายส่งเสริมจริยธรรมของสภาการพยาบาล 7 ข้อ 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของนักศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการใช้กระบวนการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในระดับดี (เป้าหมาย: ร้อยละ 80 มีคะแนนไม่น้อยกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5) - ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบและกลไกจริยธรรมขององค์กร” (16) 		1 ต.ค.66	31 ต.ค.66	1,000 (ไตรมาส 1)				คณะกรรมการ IEC	
	<p>ขั้นตอนที่ 4 ทำแผนยุทธศาสตร์</p> <ul style="list-style-type: none"> - IEC จัดทำแผนยุทธศาสตร์ 3-5 ปี จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (จุดอ่อน-จุดแข็ง-โอกาส- 			1 ต.ค.66	31 ต.ค.66	1,000 (ไตรมาส 1)				คณะกรรมการ IEC	เล่มแผนยุทธศาสตร์ด้าน

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	อุปสรรค-ประเด็นความท้าทาย) เกี่ยวกับจริยธรรมขององค์กร -กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ทาง จริยธรรมอย่างมีหลักการตามมาตรฐาน ทางจริยธรรมต่างๆ -กำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนการ จัดโครงการ ตั้งชี้วัด ค่าเป้าหมาย และ ผู้รับผิดชอบ										จริยธรรม 3- 5 ปี
	ขั้นตอนที่ 5 ทำแผนปฏิบัติการ - IEC จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้าน จริยธรรม สิ่งสำคัญในขั้นตอนนี้คือ การ ออกแบบกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจงกับ จริยธรรมเชิงวิชาการ และวิชาชีพการ พยาบาล เช่น 1. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ สร้างความรู้และสมรรถนะในการ ตัดสินใจเชิงจริยธรรม 2. การจัดกิจกรรมตรวจเยี่ยมทางการ พยาบาล (ethics rounds) 3. การสะท้อนคิดทางจริยธรรม (ethical reflection) 4. การประชุมอภิปรายประเด็น จริยธรรมในกรณีผู้ป่วย (ethics case conference)			1 ต.ค.66	31 ต.ค.66	1,000 (ไตรมาส 1)				คณะกรรมการ าร IEC	เล่มแผน ปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2566

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	ขั้นตอนที่ 6 เสนอร่างนโยบาย - IEC เสนอร่างนโยบายจริยธรรม แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านจริยธรรม ต่อคณะกรรมการบริหาร			1 ต.ค.66	31 ต.ค.66					คณะกรรมการ IEC	รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหาร
	ขั้นตอนที่ 7 คณะกรรมการบริหารพิจารณา - คณะกรรมการบริหารพิจารณาความเหมาะสมของนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ			1 ต.ค.66	31 ต.ค.66					คณะกรรมการ IEC	รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหาร
	ขั้นตอนที่ 8 ร่วมคัดเลือก IEC-D - คณะกรรมการบริหารร่วมกับ IEC ดำเนินการสรรหา IEC-ED (คณะกรรมการจริยธรรมทางการแพทย์ระดับสาขาวิชา)			1 ต.ค.66	31 ต.ค.66	1,000 (ไตรมาส 1)				คณะกรรมการ IEC	แนวทางการสรรหา IEC-ED (คณะกรรมการจริยธรรมทางการแพทย์ระดับสาขาวิชา)
	ขั้นตอนที่ 9 ดำเนินการตามแผน - จัดกิจกรรมด้านจริยธรรมตามแผน โดย IEC และ IEC-ED 1. การพัฒนาความรู้ด้านจริยธรรม โดยการจัดประชุม อบรม สัมมนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านจริยธรรม			1 ต.ค.66	30 ก.ย.66					คณะกรรมการ IEC คณะกรรมการ IEC-ED คณะกรรมการ IEC-SA	เล่มรายงานผลการดำเนินกิจกรรม

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	2. การพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรม ของผู้บริหาร IEC และ IEC-ED 3. การพัฒนาสมรรถนะการตัดสินใจ เชิงจริยธรรมของผู้บริหาร IEC และ IEC-ED 4. การพัฒนาแนวปฏิบัติทาง จริยธรรม (ethical practice guideline) 5. การส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรม (ethical climate) หรือวัฒนธรรม จริยธรรม (ethical culture) ใน สถานที่ทำงาน 6. การป้องกันความเสี่ยงทาง จริยธรรม 7. การส่งเสริมการสื่อสารอย่างมี จริยธรรม 8. การยกย่อง เชิดชูบุคลากรที่เป็น แบบอย่าง และการจัดระบบการลงโทษ บุคลากรผู้ประพฤติผิดจริยธรรม - จัดกิจกรรมการสอนจริยธรรมนอก หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต 1. กิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะทาง จริยธรรมรายชั้นปี: กิจกรรมการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ พัฒนา										

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	<p>คุณลักษณะทางจริยธรรม “การส่งเสริมคุณธรรมกับคุณลักษณะทางจริยธรรม”</p> <p>2. กิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง “สิ่งแวดล้อมสร้างได้ด้วยหัวใจคุณธรรม สู่การเป็นวิทยาลัยพยาบาลสีเขียว”</p> <p>3. ปฏิบัติ 4 ดี ซีวีสุขสันต์</p> <p>ดีที่ 1 ดีต่อตนเอง โดยบอกเล่าเรื่องราวผ่านการมีสุขภาพที่ดีด้วยการนันทนาการสุขภาพ (Wellness)</p> <p>ดีที่ 2 ดีต่อผู้อื่น โดยบอกเล่าเรื่องราวความดี/ความปรารถนาดี ผ่านกล่องความดี (Goodness Box)</p> <p>ดีที่ 3 ดีต่อสังคม โดยบอกเล่าเรื่องราวที่ดีด้วยการ ทำกิจกรรมเพื่อสังคม ตามอุดมการณ์สร้างคุณธรรม (Corporate Social Responsibility)</p> <p>ดีที่ 4 ดีต่อโลก โดยร่วมขับเคลื่อนกิจกรรมสำนักงานสีเขียว (Green Office) ตามแนวคิด จริยศาสตร์สิ่งแวดล้อม</p> <p>4. กิจกรรมสนับสนุนบุคลากรให้มีการปฏิบัติพฤติกรรมคุณธรรมเป็นกิจนิสัย ได้แก่</p>										

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	<p>- Get to know me เรื่องเล่าดีๆ เกี่ยวกับคุณธรรม ดำเนินการทุก 2 เดือน ในวันประชุมคณาจารย์และเจ้าหน้าที่</p> <p>- Tid before work กิจกรรมการนั่งสมาธิ เจริญสติ ภาวนา ครั้งละ 5 นาที วันละ 3 ครั้ง</p> <p>5. การประชุมอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง “ตลาดนัดจริยธรรมนำสู่ความสุข” +KMของแต่ละคณะทำงาน</p>										
	<p>ขั้นตอนที่ 10 ติดตาม</p> <p>- IEC จัดระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านจริยธรรม ทั้งกระบวนการ และผลลัพธ์ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบ วิธีการ เครื่องมือและกรอบเวลาในการติดตามแต่ละด้านอย่างชัดเจน รวมทั้งผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่เกิดขึ้นจริง</p>			15 มี.ค.67	31 มี.ค.67	1,000 (ไตรมาส 2)				คณะกรรมการ IEC	รายงานผลการติดตามผลการดำเนินงานด้านจริยธรรม
	<p>ขั้นตอนที่ 11 เรียนรู้ ปรับปรุง พัฒนา</p> <p>- IEC นำผลการประเมินมาวิเคราะห์</p>			1 ก.ย.67	30 ก.ย.67	1,000 (ไตรมาส 4)				คณะกรรมการ IEC	รายงานการวิเคราะห์
	<p>ขั้นตอนที่ 12 เผยแพร่ ขยายผล</p> <p>- IEC เผยแพร่ ขยายผล ไปยัง IEC-ED ให้เกิดความสอดคล้องตามหลัก และแตกต่างด้านกิจกรรม</p>			1 ก.ย.67	30 ก.ย.67	1,000 (ไตรมาส 4)				คณะกรรมการ IEC	รายงานผลการเผยแพร่ขยายผล

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	ขั้นตอนที่ 13 วางแผนพัฒนาต่อเนื่องทุกขั้นตอน วางแผนการพัฒนาต่อเนื่องทุกขั้นตอน ให้ครอบคลุมหน่วยงานย่อย (สาขาวิชา บุคลากรสายสนับสนุน) ทั้งหมด โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนเกิดผลลัพธ์ที่ดี มุ่งสู่ การเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านจริยธรรม			1 ก.ย.67	30 ก.ย.67	1,000 (ไตรมาส 4)				คณะกรรมการ IEC	แผนการพัฒนาฯ ปีงบประมาณ 68
1.เพื่อสร้างศักยภาพบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข 2.เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านคุณธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ 3.เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรของวิทยาลัย	โครงการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครบุรี 1.1 การบรรยายธรรม 1.2 ฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาจิต เจริญปัญญา 1.3 การสนทนาธรรม	1. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยร้อยละ 80 2. บุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ในวิธีการฝึกจิตใจให้มีสมาธิ โดยมีคะแนนเฉลี่ยความรู้ ไม่น้อยกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5 3. บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5	บุคลากรทุกคน	ก.ค.67	ก.ย.67	85,000				เขมรรัตน์/ เยาวลักษณ์/ จิราพร	1.บุคลากรของวิทยาลัยได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 2.บุคลากรเกิดอัตลักษณ์คุณธรรมและมีค่านิยมที่ดีงามในองค์กร
1.เพื่อป้องกันการเจ็บป่วยของบุคลากรวิทยาลัย	โครงการรู้ทันสุขภาพ อารมณ์รักษาบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจ กิจกรรมที่ 1 สร้างเสริมสุขภาพ	1. บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพ อย่างน้อยร้อยละ 80	บุคลากรทุกคน	ต.ค.66	ก.ย.67					คุณเขมรรัตน์ คุณเยาวลักษณ์	บุคลากรทุกคนของวิทยาลัยฯ

ลำดับที่ 49	โครงการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์สู่การเป็นหน่วยงานสีเขียวแห่งความสุข (Green Office).						รหัสโครงการของวิทยาลัย...S5-03		รหัสโครงการของคณะ FON-Adm-S24..		
กลุ่มงาน บริหารและยุทธศาสตร์.			งาน บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล..			ผู้รับผิดชอบหลัก นางสาวเกศินี ไชยโม.					
แผนงาน <input type="checkbox"/> บุคลากร <input type="checkbox"/> พื้นฐาน <input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์			<input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่..... <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานที่.....ตัวบ่งชี้ที่..... <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX หมวดที่.....ข้อ.....								
ประเภทโครงการ	<input checked="" type="checkbox"/> โครงการตามยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่5....., กลยุทธ์ที่9....., ตัวชี้วัดที่17..... <input type="checkbox"/> โครงการงานประจำตอบสนองยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่, กลยุทธ์ที่, ตัวชี้วัดที่, <input type="checkbox"/> โครงการส่วนกลาง <input type="checkbox"/> สถาบันพระบรมราชชนก <input type="checkbox"/> คณะพยาบาลศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่, กลยุทธ์ที่, ตัวชี้วัดที่										
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
1. เพื่อสำรวจการจัดสภาพแวดล้อมวิทยาลัยฯ ตามเกณฑ์การประเมินสำนักงานสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Office) 2. เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรคุณธรรมกับการเป็นสำนักงานสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Office)	กิจกรรมการพัฒนาสภาพแวดล้อมสู่การเป็นวิทยาลัยพยาบาลสีเขียว					297,760 49,720 (ไตรมาส 1)					
	ขั้นตอนที่ 1 สำรวจการจัดสภาพแวดล้อมวิทยาลัยฯ ระยะเวลาที่ 1 การประสานความร่วมมือและเตรียมความพร้อมเครือข่าย (Collaboration) ระยะเวลาที่ 2 สำรวจพื้นที่ และเก็บข้อมูล (Site Survey, Collective Data) ระยะเวลาที่ 3 การวิเคราะห์ (Data Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูล ออกแบบทางเลือกแบบแผนการจัด	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ (กระบวนการ) 1. มีแนวปฏิบัติการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อความเป็นสำนักงานสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Office) 2. เกิดกิจกรรมตอบสนองตัวชี้วัดเฉพาะ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ	- ผู้บริหาร - อาจารย์พยาบาล - นักศึกษาพยาบาล - บุคลากรสายสนับสนุน - คณะทำงาน จำนวนรวม 600 คน	1ต.ค.66	7 ต.ค.66	1,000				น.ส.เกศินี และคณะ	- รายงานการสำรวจพื้นที่ - แบบแผนการจัดสภาพแวดล้อม (Synthesis and Alternative Environmental design)

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	สภาพแวดล้อม (Synthesis and Alternative Environmental design)	1. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ขึ้นไป (3.51 ขึ้นไป)									
3. เพื่อส่งเสริมให้เกิดความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม กับการเป็นส่วนหนึ่งในความร่วมมือพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 4. เพื่อสร้างแกนนำในการพัฒนาองค์กรคุณธรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 5. เพื่อสร้างแบบแผนแนวปฏิบัติการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อความ เป็นสำนักงานสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Office)	ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหลัก 6 หมวด - ผู้บริหารแต่งตั้ง คณะทำงานฯ เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน - ผู้บริหารประชุมร่วมกับทำงานเกี่ยวกับบทบาทและเป้าหมาย	2. ค่าแนวตัวชี้วัดหลังดำเนินโครงการสูงกว่าก่อนดำเนินโครงการ		8 ต.ค.66	14 ต.ค.66					น.ส.เกศินี และคณะ	- คำสั่งแต่งตั้ง คณะทำงานฯ - รายงานการประชุม

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	<p>ขั้นตอนที่ 3 กำหนดนโยบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - คณะทำงานฯ วิเคราะห์ห้องค์กร ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล และแสดงความคิดเห็น - คณะทำงานฯ แต่งตั้งคณะทำงานจริยธรรมสิ่งแวดล้อมให้ครอบคลุมทุกระดับ (หน่วยคุณธรรม) เพื่อทำหน้าที่จัดกิจกรรมด้านจริยธรรมสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นแต่ละหมวดของการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> หมวดที่ 1 การกำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง <ul style="list-style-type: none"> หมวดที่ 2 การสื่อสารและการสร้างจิตสำนึก หมวดที่ 3 การใช้ทรัพยากรและพลังงาน หมวดที่ 4 การจัดการของเสีย หมวดที่ 5 สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย หมวดที่ 6 การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม - คณะทำงานฯ นำข้อมูลที่ได้มาจัดทำนโยบาย / ทบทวนนโยบาย - คณะทำงานฯ ศึกษานโยบายส่งเสริมจริยธรรมสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว 			15 ต.ค.66	21 ต.ค.66	1,000 (ไตรมาส 1)				คณะทำงานฯ	

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	<p>ขั้นตอนที่ 4 ทำแผนยุทธศาสตร์</p> <p>- คณะทำงานฯ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ 3-5 ปี จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (จุดอ่อน-จุดแข็ง-โอกาส-อุปสรรค-ประเด็นความท้าทาย) เกี่ยวกับการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว</p> <p>- กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ทางจริยธรรมสิ่งแวดล้อมอย่างมีหลักการ ตามมาตรฐานการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว</p> <p>- กำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนการ จัดโครงการ ตั้งชี้วัด ค่าเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบ</p>			12 ต.ค.66	31 ต.ค.66	1,000 (ไตรมาส 1)				คณะทำงานฯ	เล่มแผนยุทธศาสตร์ด้านจริยธรรมสิ่งแวดล้อม 3-5 ปี
	<p>ขั้นตอนที่ 5 ทำแผนปฏิบัติการ</p> <p>- คณะทำงานฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านจริยธรรมสิ่งแวดล้อม</p>			12 ต.ค.66	31 ต.ค.66	1,000 (ไตรมาส 1)				คณะทำงานฯ	เล่มแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2566
	<p>ขั้นตอนที่ 6 เสนอร่างนโยบาย</p> <p>- คณะทำงานฯ เสนอร่างนโยบายจริยธรรมสิ่งแวดล้อม แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านจริยธรรมสิ่งแวดล้อม ต่อคณะกรรมการบริหาร</p>			1ต.ค.66	31ต.ค.66					คณะทำงานฯ	รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหาร

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	ขั้นตอนที่ 7 คณะกรรมการบริหารพิจารณา - คณะกรรมการบริหารพิจารณาความเหมาะสมของนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ			1ต.ค.66	31ต.ค.66					คณะทำงานฯ	รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหาร
	ขั้นตอนที่ 8 ร่วมคัดเลือกตัวแทนหน่วยคุณธรรม - คณะทำงานฯ ดำเนินการสรรหาตัวแทนหน่วยคุณธรรม (11 หน่วยคุณธรรม)			1ต.ค.66	31ต.ค.66	1,000 (ไตรมาส 1)				คณะทำงานฯ	แนวทางการสรรหาตัวแทนหน่วยคุณธรรม (11 หน่วยคุณธรรม)
	ขั้นตอนที่ 9 ดำเนินการตามแผน - จัดกิจกรรมด้านจริยธรรมสิ่งแวดล้อมตามแผนโดยคณะทำงานฯ 6 หมวด และหน่วยคุณธรรม 11 กิจกรรม	- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green University) (17)		1ต.ค.66	31 มี.ค.67	254,040 (ไตรมาส 2)				คณะทำงานฯ	เล่มรายงานผลการดำเนินกิจกรรม
	ขั้นตอนที่ 10 ติดตาม - คณะทำงานฯ จัดระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านจริยธรรม ทั้งกระบวนการ และผลลัพธ์ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบ วิธีการ เครื่องมือ และกรอบเวลาในการติดตามแต่ละด้าน			15 มี.ค.67	31 มี.ค.67	1,000 (ไตรมาส 2)				คณะทำงานฯ	รายงานผลการติดตามผลการดำเนินงานด้านจริยธรรมสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	อย่างชัดเจน รวมทั้งผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่เกิดขึ้นจริง										
	ขั้นตอนที่ 11 เรียนรู้ ปรับปรุง พัฒนา - คณะทำงานฯ นำผลการประเมินมาวิเคราะห์			1 ก.ย.67	30 ก.ย.67	1,000 (ไตรมาส 4)				คณะทำงานฯ	รายงานการวิเคราะห์
	ขั้นตอนที่ 12 เผยแพร่ ขยายผล - คณะทำงานฯ เผยแพร่ ขยายผล ไปยังหน่วยคุณธรรม ให้เกิดความสอดคล้องตามหลัก และแตกต่างด้านกิจกรรม			1 ก.ย.67	30 ก.ย.67	1,000 (ไตรมาส 4)				คณะทำงานฯ	รายงานผลการเผยแพร่ขยายผล
	ขั้นตอนที่ 13 วางแผนพัฒนาต่อเนื่องทุกขั้นตอน วางแผนการพัฒนาต่อเนื่องทุกขั้นตอน ให้ครอบคลุมหน่วยคุณธรรม โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนเกิดผลลัพธ์ที่ดี มุ่งสู่สำนักงานที่มีคะแนนร้อยละ 60 ขึ้นไปเป็นการผ่านเกณฑ์สำนักงานสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Office)			1 ก.ย.67	30 ก.ย.67	1,000 (ไตรมาส 4)				คณะทำงานฯ	แผนการพัฒนาฯ ปีงบประมาณ 68

ลำดับที่ 50	โครงการขับเคลื่อนวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม (ตามเกณฑ์สนช. และสภาการพยาบาล Nursing Ethics Learning Center).						รหัสโครงการของวิทยาลัย S5-03 รหัสโครงการของคณะ FQN-Adm-S25..							
กลุ่มงาน บริหารและยุทธศาสตร์.		งาน บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล..			ผู้รับผิดชอบหลัก นางสาวเกศินี ไชยโม,									
แผนงาน <input type="checkbox"/> บุคลากร <input type="checkbox"/> พื้นฐาน <input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์		<input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่..... <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานที่.....ตัวบ่งชี้ที่..... <input type="checkbox"/> การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx หมวดที่.....ข้อ.....												
ประเภทโครงการ		<input checked="" type="checkbox"/> โครงการตามยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่5....., กลยุทธ์ที่9....., ตัวชี้วัดที่16..... <input type="checkbox"/> โครงการงานประจำตอบสนองยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่, กลยุทธ์ที่, ตัวชี้วัดที่ <input type="checkbox"/> โครงการส่วนกลาง <input type="checkbox"/> สถาบันพระบรมราชชนก <input type="checkbox"/> คณะพยาบาลศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่, กลยุทธ์ที่, ตัวชี้วัดที่												
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต			
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน						
รวมเงินงบประมาณทั้งโครงการ 201,100 บาท						201,100								
1. เพื่อดำรงไว้ซึ่งการเป็นองค์กรคุณธรรม ธรรมภิบาล และองค์กรแห่งความสุข 2. เพื่อส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมสมรรถนะหลักช่วยส่งเสริมยุทธศาสตร์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง 3. เพื่อพัฒนาระดับจิตบริการของบุคลากร ให้มีจิตบริการสู่งานเป็นเลิศ (Service Mind to Work Excellence)	กิจกรรมการพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาจริยธรรมตามคุณลักษณะ HUMBLE วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี					รวม 116,100 61,200 (ไตรมาส 1) 26,400 (ไตรมาส 2) 3,000 (ไตรมาส 3) 25,500 (ไตรมาส 4)								

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	ขั้นตอนที่ 13 วางแผนพัฒนาต่อเนื่องทุกขั้นตอน วางแผนการพัฒนาต่อเนื่องทุกขั้นตอน ให้ครอบคลุมหน่วยงานย่อย (สาขาวิชา บุคลากรสายสนับสนุน) ทั้งหมด โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนเกิดผลลัพธ์ที่ดี มุ่งสู่ การเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านจริยธรรม			1 ก.ย.67	30 ก.ย.67	1,000 (ไตรมาส 4)				คณะกรรมการ IEC	แผนการพัฒนาฯ ปีงบประมาณ 68
1.เพื่อสร้างศักยภาพบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข 2.เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านคุณธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ 3.เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรของวิทยาลัย	โครงการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีชลบุรี 1.1 การบรรยายธรรม 1.2 ฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาจิต เจริญปัญญา 1.3 การสนทนาธรรม	1. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยร้อยละ 80 2. บุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ในวิธีการฝึกจิตใจให้มีสมาธิ โดยมีคะแนนเฉลี่ยความรู้ ไม่น้อยกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5 3. บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5	บุคลากรทุกคน	ก.ค.67	ก.ย.67	85,000				เขมรรัตน์/ เยาวลักษณ์/ จิราพร	1.บุคลากร ของวิทยาลัย ได้รับการ พัฒนา คุณธรรม จริยธรรม 2.บุคลากร เกิดอัต ลักษณ์ คุณธรรม และมีค่า นิคมที่ดั่งาม ในองค์กร
1.เพื่อป้องกันการเจ็บป่วยของบุคลากรวิทยาลัย	โครงการรู้ทันสุขภาพ อารมณ์รักษาบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจ กิจกรรมที่ 1 สร้างเสริมสุขภาพ	1. บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพ อย่างน้อยร้อยละ 80	บุคลากรทุกคน	ต.ค.66	ก.ย.67					คุณเขมรรัตน์ คุณเยาว ลักษณ์	บุคลากรทุก คนของ วิทยาลัยฯ

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ผลผลิต
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
2. เพื่อให้บุคลากรได้รับสวัสดิการการดูแลสุขภาพจากวิทยาลัย 3. เพื่อให้บุคลากรได้รับสวัสดิการจากวิทยาลัย	1.1 สนับสนุนให้ออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน (ฟิตเนส โยคะ เดินวิ่งฯลฯ) ที่เหมาะสมกับสภาวะสุขภาพ									คุณจิราพร	ได้รับการสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน
	1.2 กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากร	2. มีรายงานสรุปผลการตรวจสุขภาพ		1 เม.ย.67	30 มิ.ย.67						
	1.3 ประเมินผลการจัดกิจกรรม	3. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม		ส.ค.66	ส.ค.67						
	กิจกรรมที่ 2 การให้สวัสดิการ 2.1 ให้สวัสดิการที่พึงพอใจเรื่องการได้รับสวัสดิการ ตามข้อตกลงวิทยาลัย 2.3 สรุปผลการดำเนินโครงการ	1. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการไม่น้อยกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5	บุคลากรทุกคน	ต.ค.66	ก.ย.67					คุณเขมรัมย์ คุณเยาวลักษณ์ คุณจิราพร	

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
	ข้าราชการ (อาจารย์พยาบาล)			
1	นางสาวศุภกรใจ เจริญสุข	อาจารย์ (ผู้อำนวยการวิทยาลัย)	-	
2	นางมนัสวี จำปาเทศ	อาจารย์	-	
3	นางสมปรารถนา สุดใจนาค	อาจารย์	-	
4	นายเอกพจน์ สืบญาติ	อาจารย์	-	
5	นางกัญญาวิวัฒน์ โมกขาว	อาจารย์	-	
6	นางสาวสุนิภา ชินวุฒิ	อาจารย์	-	
7	นางสาวพิชญา อังคะนาวิน	อาจารย์	-	
8	นางสาวเพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม	อาจารย์	-	
9	นางสุกัญญา สุรังษี	อาจารย์	-	
10	นางจิตรา สุขเจริญ	อาจารย์	-	
11	นางลักษณา พงษ์ภุมมา	อาจารย์	-	
12	นางสาววัชรินทร์ ช่างประดับ	อาจารย์	-	
13	นางสาวพัชรภา กาญจนอุดม	อาจารย์	-	
14	นางขวัญตา เพชรมณีโชติ	อาจารย์	-	
15	นางสาวอมรรัตน์ การะมี	อาจารย์	-	
16	นางสาวจิราภรณ์ เพียรประสิทธิ์	อาจารย์	-	
17	นางสาวสังจพร ธรรมวงศ์	อาจารย์	-	
18	นางสาวเกศินี ไชโยม	อาจารย์	-	
19	นางสาวกฤษณา อุไรศรีพงศ์	อาจารย์	-	
20	นางสาวฐิตารีย์ ดิษากริมย์	อาจารย์	-	
21	นางสาวพิชชาภรณ์ สาทะรักษ์	อาจารย์	-	
22	นางสาวพัทธินันท์ สันตยากร	อาจารย์	-	
23	นางสาววารุณี มีหลาย	อาจารย์	-	
24	นางสาวอนิสา อรัญศิริ	อาจารย์	-	
25	นางสาวพัทธ์ธีรา วุฒิพงษ์พัทธ์	อาจารย์	-	
26	นางสาวยุพาวรรณ ทองตะนูนาม	อาจารย์	-	
27	นางสาวธัญมล สุรียนามิตรสุข	อาจารย์	-	
28	นางกิตติพร ประชาศรัยสรเดช	อาจารย์	-	
29	นางณัฐฐา วรธนะวิโรจน์	อาจารย์	-	
30	นายวินะ อนุตรกุล	อาจารย์	-	
31	นายสุรียา ฟองเกิด	อาจารย์	-	

32	นางสาวณัฐนิชา ศรีละมัย	อาจารย์	-	
33	นายกฤษณพงศ์ ลาภผล	อาจารย์	-	
34	นายศุภกร หวานกระโทก	อาจารย์	-	
35	นางสาวสุนทรี รักความสุข	อาจารย์	-	
36	นางศุภรา หิमानันโต	อาจารย์	-	
37	นางสาวทศิยรัตน์ รื่นเรือง	อาจารย์	-	
38	นางสาวจิตาภา เรือนใจมั่น	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการพิเศษ	
39	นางนวพร มามาก	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการพิเศษ	
40	นางสาวบุญเดือน วัฒนกุล	อาจารย์	-	ลาออก 1 พย. 66
41	นางกุศล แสนบุญมา	อาจารย์	-	ย้ายไปพบ.สุนินทร์ 1 กพ. 67

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (สายอาจารย์ กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ(ก))

42	นางสาวสิริพร กิจจา	พยาบาลวิชาชีพ	-	
43	นางสาวสุรนุช สุขทวี	พยาบาลวิชาชีพ	-	

อาจารย์จ้างเหมาบริการ

44	นางสาวพรทิพา ศุภราศรี	จ้างเหมาบริการงานสอน	-	
45	นางวรวนิต ศุภระแพทย์	จ้างเหมาบริการงานสอน	-	
46	นางสุวรรณา วุฒิธรณฤทธิ	จ้างเหมาบริการงานสอน	-	

ข้าราชการ (สายสนับสนุน ประเภททั่วไป)

47	นางสาวโชติกา วงษ์เนตร	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	
48	นางเขมรศรี อนันต์นิตยกิจ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ลาออก 2 มค. 67
49	นางสาวอภิสร คนคลอง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	

พนักงานราชการ

50	นางสาวนิลวรรณ วิลัยพิศ	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	
51	นายวิสุทธิ์ สุธากุลวิรัฐ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	
52	นางสาวกรพัชรา ศราพรภิญโญ	นักวิชาการพัสดุ	-	

ลูกจ้างประจำ (สายสนับสนุน ประเภทบริการพื้นฐาน)

53	นางสุรารค์ แซ่ตั้ง	พนักงานเก็บเอกสาร	บ2	
54	นางรัชณี ทิวรัตน์	พนักงานซ่อมเอกสาร	บ2	

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (สายสนับสนุน กลุ่มบริหารทั่วไป)

55	นางสาวอุมาภรณ์ สมหมาย	นักวิชาการศึกษา	-	
56	นายพงษ์พันธ์ ทาระคำ	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	
57	นางสาวเยาวลักษณ์ แก้วกล้า	นักทรัพยากรบุคคล	-	
58	นางสาวอรทัย รักกลิ่น	นักจัดการงานทั่วไป	-	
59	นางสาวจิราพร มีทรัพย์ปรุง	นักจัดการงานทั่วไป	-	
60	นางสาวนงรัตน์ มั่งคั่ง	นักจัดการงานทั่วไป	-	

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (สายสนับสนุน กลุ่มเทคนิค)

61	นางสาวทัศนีย์ มลัยพันธ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	
62	นางอุษา นวลศิริ	เจ้าพนักงานธุรการ	-	
63	นางสาวนันทมน ศรีเจริญ	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	
64	นายวิโรจน์ เทียมชาติ	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (สายสนับสนุน กลุ่มบริการ)

65	นายเฉลียว จันทริโท	พนักงานขับรถยนต์	-	
66	นายพิชัย ภาณุรักษ์	พนักงานขับรถยนต์	-	
67	นายสรสิทธิ์ การวิชา	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	-	
68	นางนิชาพร พิพัฒน์	พี่เลี้ยง	-	
69	นางไพเราะ ไพรวลัย	พี่เลี้ยง	-	
70	นายณัฐบุตร กองสำลี	พนักงานบริการสื่ออุปกรณ์การสอน	-	
71	นางสายเดิมา พงสายภาค	พนักงานบริการ	-	
72	นางยุพิน สมัครพันธ์	พนักงานบริการ	-	

จ้างเหมาบริการ (สายสนับสนุน)

73	นางกัลยา งามวงษ์วาน	จ้างเหมาบริการผู้จัดการหลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล	-	
74	นางสมใจ เนื่องจำนงค์	จ้างเหมาบริการงานทำความสะอาด	-	
75	นางสาวศศิคนางค์ นุ่มมาก	จ้างเหมาบริการงานธุรการ	-	
76	นางสาวพิมพ์พี รัตนอนุกุล	จ้างเหมาบริการงานธุรการ	-	
77	นางอริสรา วิจิตรบรรจง	จ้างเหมาบริการงานเจ้าหน้าที่ ห้องปฏิบัติการ	-	
78	นางละออ บรรเทิง	จ้างเหมาบริการงานทำความสะอาด	-	
79	นางสาวนพมาศ กุยะธรรพต	จ้างเหมาบริการงานสนาม	-	
80	นายรุ่ง สีอ่ำ	จ้างเหมาบริการงานสนาม	-	

81	นางสาวบุญธรรม ทองประเสริฐ	จ้างเหมาบริการงานสนาม	-	ลาออก 1 กพ. 67
82	นายทวีช สีใส	จ้างเหมาบริการงานช่างทั่วไป	-	
83	นายสงคราม เอี่ยมศรี	จ้างเหมาบริการงานเลขานุการ	-	
84	นางสาวนิตยา หนุ่ยงค์	จ้างเหมาบริการงานธุรการ	-	
85	นางศุภศิริ จุลวงศ์สวัสดิ์	จ้างเหมาบริการงานทรัพยากรบุคคล	-	
86	นางลันดา สิทธิจักร	จ้างเหมาบริการงานบรรณารักษ์	-	
87	นางสาวสุรียา เพ็ชรสวัสดิ์	จ้างเหมาบริการพนักงานบริการ	-	
88	นางสาวนริศรา ศรีใส	จ้างเหมาบริการงานพัสดุ และยานพาหนะ	-	
89	นางสาวศรอนงค์ จันทะสาร	จ้างเหมาบริการงานธุรการ	-	
90	นางสาวธิดากร นิยมสุด	จ้างเหมาบริการงานนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	
91	นายเจตนิพัทธ์ เนาวพันธ์	จ้างเหมาบริการงานเจ้าหน้าที่ บริหารโครงการ	-	
92	นางสมคิด นารินทร์	จ้างเหมาบริการงานทำความสะอาด	-	ลาออก 1 มีค. 67
93	นายณัฐภัทร อินโต	จ้างเหมาบริการงานเจ้าหน้าที่ ห้องปฏิบัติการ	-	ลาออก 3 กพ. 67

ข้าราชการ

วิชาชีพ		41
สนับสนุน		3
	รวม	45

ลูกจ้างประจำ	รวม	2
--------------	-----	---

พนักงานราชการ	รวม	3
---------------	-----	---

พนักงานสถาบัน

กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ(ก)		2
กลุ่มบริหารทั่วไป		6
กลุ่มเทคนิค		4
กลุ่มบริการ		8
	รวม	20

จ้างเหมาบริการ

สายอาจารย์	3
สายสนับสนุน	21
รวม	24

รวมบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยทั้งสิ้น

สายอาจารย์	46
สายสนับสนุน	47
รวม	93

ภาคผนวก

ภาคผนวก	แผนพื้นฐานพันธกิจด้านบริหารองค์กร
	<p>-รหัสวิทยาลัย R4-201 รหัสโครงการ FON-Adm-R19 โครงการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายในของวิทยาลัย/คณะ พยาบาลศาสตร์</p> <p>(1) S5-04 โครงการยกระดับคุณภาพการบริหารองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล (ITA)</p> <p>- รหัสวิทยาลัย R4-103 รหัสโครงการ FON-Adm-R21 (2) โครงการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน (HRD เงิน ทุนการศึกษา นักเรียนทุน ป.ตรี ป.โท จ้างเหมาบุคลากร การพัฒนาอาจารย์) โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อสรรหา/พัฒนาอาจารย์</p> <p>- รหัสวิทยาลัย R4-104 รหัสโครงการ FON-Adm-R22 (3) โครงการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HRM สรรหาบริหารภาระงาน บริหาร อัตรากำลัง) ระดับคณะและวิทยาลัย</p> <p>- รหัสวิทยาลัย R4-107 รหัสโครงการ FON-Adm-R25 (4) โครงการเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในวิทยาลัย และคณะ เช่นประชุม ราชการ โครงการพิเศษต่างๆตามนโยบาย PA การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>
	<p>แผนตามประเด็นยุทธศาสตร์การเป็นองค์กร สมรรถนะสูงภายในโดยใช้ หลักธรรมาภิบาล</p>
	<p>- รหัสวิทยาลัย R4-108 รหัสโครงการ FON-Adm-S17 (5) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ -กิจกรรมที่ 1 พัฒนาอาจารย์มืออาชีพตามมาตรฐานสากล -กิจกรรมที่ 2 พัฒนาสายสนับสนุนมืออาชีพ -กิจกรรมที่ 3 พัฒนาทักษะในอนาคต</p> <p>- รหัสวิทยาลัย S5-02 รหัสโครงการ FON-Adm-S18 (6) โครงการการจัดการความก้าวหน้าของบุคลากร(ระดับคณะตำแหน่งทาง วิชาการ) โครงการส่งเสริมคุณภาพบุคลากรอุดมศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี</p> <p>- รหัสวิทยาลัย S5-03 รหัสโครงการ FON-Adm-S24 (7) โครงการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์สู่การเป็นหน่วยงานสีเขียวแห่ง ความสุข (Green office) กิจกรรมการพัฒนาสภาพแวดล้อมสู่การเป็นวิทยาลัยพยาบาลสีเขียว</p> <p>- รหัสวิทยาลัย S5-03 รหัสโครงการ FON-Adm-S25 (8) โครงการขับเคลื่อนวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม(ตามเกณฑ์ สบช. และสภาการพยาบาล) กิจกรรมการพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาจริยธรรมตามคุณลักษณะ HUMBLE วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี</p>

	<p>(9) โครงการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี</p> <p>(10) โครงการรู้ทันสุขภาพ อารงรักษาบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจ</p>
--	---

ลักษณะและขอบเขตงานของบุคลากร

บุคลากรสายวิชาการ

ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี อาจารย์มีหน้าที่ จัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎี ภาคทดลอง และภาคปฏิบัติของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรอื่น ๆ ให้เป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษาสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ของบัณฑิต จัดทำแผนการศึกษาตลอดหลักสูตรให้มีคุณภาพและมีประสิทธิผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา นำผลการประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มาปรับปรุงการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ กำหนดนโยบาย จัดทำปฏิทินการศึกษา ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำภาควิชาวางแผนการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎี ภาคทดลองและภาคปฏิบัติ เตรียมความพร้อมแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ อาจารย์ผู้สอน อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชา อาจารย์นิเทศภาคปฏิบัติและอาจารย์พี่เลี้ยง จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสาขาวิชา ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน กลยุทธ์และเทคนิควิธีการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ทุกรายวิชา ดำเนินการตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 5 สาขาวิชา ดังนี้

1. การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์
2. การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น
3. การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
4. การพยาบาลสุขภาพชุมชน
5. การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต

บุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

วิทยาลัยมีบุคลากรสายสนับสนุนประเภทสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามลักษณะงานภายใต้งานแต่ละกลุ่มงานตามโครงสร้างวิทยาลัย หน้าที่หลัก และขอบเขตงาน ดังนี้

สายงาน	ประเภท/ตำแหน่ง	หน้าที่หลักและขอบเขตงาน
ด้านสนับสนุนวิชาการ		
1. กลุ่มงานวิชาการและประกันคุณภาพ		
คุณภาพ		
1.1 งานประกันคุณภาพการศึกษา	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / นักจัดการงานทั่วไป	หน้าที่หลัก เลขาของกลุ่มงานวิชาการและประกันคุณภาพ และรับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา ขอบเขตงาน ปฏิบัติงานตามที่รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการมอบหมาย
1.2 งานทะเบียนและประมวลผลการศึกษา	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / นักจัดการงานทั่วไป	หน้าที่หลัก รับผิดชอบพิมพ์เอกสารงานทะเบียน ขอบเขตงาน จัดพิมพ์เอกสารหนังสือรับคำร้องและจัดพิมพ์ใบรับรองผลการศึกษา จัดพิมพ์ใบลงทะเบียน ช่วยพิมพ์เอกสารวิชาการ
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / เจ้าพนักงานธุรการ	หน้าที่หลัก รับผิดชอบจัดทำข้อสอบ ขอบเขตงาน พิมพ์ข้อสอบ วิเคราะห์ข้อสอบ
1.3 งานห้องสมุดและห้องปฏิบัติการ		
- งานห้องปฏิบัติการ	ลูกจ้างประจำ / พนักงานห้องปฏิบัติการ	หน้าที่หลัก ดูแลควบคุม จัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ขอบเขตงาน ดูแลทำความสะอาด เก็บรักษา บำรุงซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการ

สายงาน	ประเภท/ตำแหน่ง	หน้าที่หลักและขอบเขตงาน
- งานห้องสมุด	ลูกจ้างประจำ / พนักงานเก็บเอกสาร	หน้าที่หลัก บริการอัดสำเนาเอกสารและจัดชุดเอกสารต่างๆ ของวิทยาลัย ขอบเขตงาน ทำหน้าที่อัดสำเนาเอกสารและจัดชุดเอกสารคำสอน บันทึกผลงานการอัดสำเนาเอกสาร ควบคุมดูแลรักษาอุปกรณ์การอัดสำเนาเอกสารให้อยู่ในสภาพดี
	จ้างเหมา/ บรรณารักษ์ชำนาญการ (ข้าราชการบำนาญ)	หน้าที่หลัก บรรณารักษ์ ขอบเขตงาน จัดทำแผนการจัดซื้อหนังสือ ตำรา และวารสาร ให้บริการยืมคืน สืบค้นข้อมูล และจัดทำฐานข้อมูลห้องสมุด จัดทำคู่มือการใช้ห้องสมุด รวบรวมสถิติต่าง ๆ ของห้องสมุด สืบหาความต้องการและความพึงพอใจของผู้ใช้ห้องสมุดและพัฒนางานห้องสมุด
	ลูกจ้างประจำ / แม่บ้าน	หน้าที่หลัก ซ่อมเอกสารและหนังสือต่างๆที่ชำรุดให้คงสภาพเดิม ขอบเขตงาน ดูแลการยืม – คืน หนังสือในห้องสมุด ดูแลและเก็บรักษาเอกสารในห้องสมุด มิให้เกิดความเสียหาย
1.5 ด้านสนับสนุนการสอน - สาขาวิชาสาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ พยาบาลวิชาชีพ	หน้าที่หลัก ผู้ช่วยอาจารย์สอนประจำสาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ขอบเขตงาน เป็นผู้ช่วยอาจารย์สอน ภาคปฏิบัติ
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ พยาบาลวิชาชีพ	หน้าที่หลัก ผู้ช่วยอาจารย์สอนประจำสาขาวิชาพื้นฐานการพยาบาล ขอบเขตงาน เป็นผู้ช่วยอาจารย์สอน ภาคปฏิบัติ
	จ้างเหมา/พยาบาลวิชาชีพ	หน้าที่หลัก ผู้ช่วยอาจารย์สอนประจำภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ขอบเขตงาน เป็นผู้ช่วยอาจารย์สอน ภาคปฏิบัติ
- สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพชุมชน	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ พยาบาลวิชาชีพ	หน้าที่หลัก ผู้ช่วยอาจารย์สอนประจำสาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพชุมชน ขอบเขตงาน เป็นผู้ช่วยอาจารย์สอน ภาคปฏิบัติ
1.6 โครงการการจัดการเรียนการสอนผู้ช่วยพยาบาล	จ้างเหมาบริการ/งานดำเนินโครงการการจัดการเรียนการสอนผู้ช่วยพยาบาล	หน้าที่หลัก ผู้จัดการโครงการการจัดการเรียนการสอนผู้ช่วยพยาบาล ขอบเขตงาน ดูแล บริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนผู้ช่วยพยาบาล
2.กลุ่มงานกิจการนักศึกษา และ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม		
2.1 งานกิจการนักศึกษา	จ้างเหมา/ผู้จัดการหอพัก	หน้าที่หลัก กำกับดูแลความเรียบร้อยของหอพักนักศึกษา ขอบเขตงาน ตรวจสอบความสะอาดเรียบร้อยของหอพักนักศึกษา ดูแลสุขภาพของนักศึกษา ส่งตรวจเมื่อมีนักศึกษาเจ็บป่วย ตรวจเยี่ยมนักศึกษาที่หอพัก และโรงพยาบาล งานบริการไปรษณีย์
2.2 งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและกิจการพิเศษ	จ้างเหมา/ งานธุรการ (งานเลข)	หน้าที่หลัก งานเลขานุการกลุ่มงานกิจการนักศึกษา ขอบเขตงาน ปฏิบัติงานตามที่รองผู้อำนวยการกลุ่มงานกิจการศึกษามอบหมาย
3.กลุ่มงานบริหารและยุทธศาสตร์		
3.1 งานเทคโนโลยีสารสนเทศและประชาสัมพันธ์	พนักงานราชการ/นักวิชาการคอมพิวเตอร์	หน้าที่หลัก ดูแลระบบคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ขอบเขตงาน พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ พัฒนาข้อมูลข่าวสารบนอินเทอร์เน็ต
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	หน้าที่หลัก รับผิดชอบโสตทัศนอุปกรณ์ ขอบเขตงาน จัดเตรียมและให้บริการโสตทัศนอุปกรณ์ สำหรับการเรียนการสอน การประชุม และการจัดกิจกรรมต่างๆ ของวิทยาลัย ให้ความรู้ คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้โสตทัศนอุปกรณ์ สืบหา บำรุงรักษาโสตทัศนอุปกรณ์

สายงาน	ประเภท/ตำแหน่ง	หน้าที่หลักและขอบเขตงาน
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / พนักงานบริการสื่ออุปกรณ์การสอน	หน้าที่หลัก รับผิดชอบไอศตัทศนุปรกรณ์ ขอบเขตงาน จัดเตรียมและให้บริการไอศตัทศนุปรกรณ์ สำหรับการเรียนการสอน การประชุม และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัย ให้ความรู้ คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ไอศตัทศนุปรกรณ์สำรวจ บำรุงรักษาไอศตัทศนุปรกรณ์

บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป

วิทยาลัยมีบุคลากรสายสนับสนุนประเภทสนับสนุนทั่วไป จำแนกตามลักษณะงานภายใต้งานแต่ละกลุ่มงานตามโครงสร้างวิทยาลัย หน้าที่หลัก และขอบเขตงาน ดังนี้

ลักษณะงาน	ประเภท/ตำแหน่ง	หน้าที่หลักและขอบเขตงาน
กลุ่มงานบริหารและยุทธศาสตร์		
1.งานยุทธศาสตร์และแผนงาน	จ้างเหมาบริการ / เจ้าพนักงานธุรการ	หน้าที่หลัก งานเลขากลุ่มงานและรับผิดชอบงานยุทธศาสตร์และแผนงาน ขอบเขตงาน ร่าง โต้ตอบ หนังสือราชการ พิมพ์จดหมาย จัดทำข่าวสารเอกสารความรู้ด้านต่างๆ เพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์ เสนอแฟ้มต่อผู้อำนวยการเพื่อลงนามนำเรื่องออกจากแฟ้ม เพื่อส่งต่อผู้เกี่ยวข้อง จัดเก็บและทำลายเอกสาร ตามระเบียบงานสารบรรณ ติดต่อประสานงาน และอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากรองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารและยุทธศาสตร์
2.งานบริหาร		
1.1 งานบริหาร	ข้าราชการ / นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	หน้าที่หลัก บริหารจัดการ ดูแล ควบคุม งานบริหารทั่วไป ขอบเขตงาน งานธุรการ งานการเงินและบัญชี พัสดุและยานพาหนะ อาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม ช่าง แม่บ้าน
1.2 งานการเงินและบัญชี	ข้าราชการ / เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	หน้าที่หลัก รับผิดชอบงานการเงิน ขอบเขตงาน การรับ-จ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณและการออกไปเสร็จรับเงิน การเก็บรักษาเงิน ตรวจสอบใบสำคัญ การขอเบิกเงินรวบรวมใบสำคัญเพื่อขออนุมัติเบิกเงินและจัดทำรายงานการเบิกเงิน
	พนักงานราชการ / นักวิชาการเงินและบัญชี	หน้าที่หลัก จัดทำบัญชีของวิทยาลัย ตามประเภทหมวดเงินงบประมาณและรายได้ ขอบเขตงาน ทำบัญชีเบิก-จ่ายเงินของวิทยาลัย บัญชีรายวัน เก็บเอกสารทางบัญชี
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	หน้าที่หลัก จัดทำบัญชีของวิทยาลัยตามประเภทหมวดเงินงบประมาณและรายได้ ขอบเขตงาน ทำบัญชีเบิก-จ่ายเงินของวิทยาลัย บัญชีรายวัน เก็บเอกสารทางบัญชี
1.3 งานธุรการและสารบรรณ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / นักจัดการงานทั่วไป	หน้าที่หลัก งานสารบรรณ และงานเลขากลุ่มงานอำนวยความสะดวก ขอบเขตงาน ลงทะเบียน รับ – ส่ง หนังสือราชการ ร่าง โต้ตอบ หนังสือราชการ พิมพ์จดหมาย จัดทำข่าวสารเอกสารความรู้ด้านต่างๆ เพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์ เสนอแฟ้มต่อผู้อำนวยการเพื่อลงนาม นำเรื่องออกจากแฟ้มเพื่อส่งต่อผู้เกี่ยวข้อง จัดเก็บและทำลายเอกสาร ตามระเบียบงานสารบรรณ ติดต่อประสานงาน และอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ
	จ้างเหมาบริการ/เลขาผู้อำนวยการ	หน้าที่หลัก เลขาผู้อำนวยการ ขอบเขตงาน ลงทะเบียน รับ-ส่ง เสนอ แจกจ่าย ร่าง-โต้ตอบ จัดเก็บ หนังสือราชการทุกประเภท สืบค้น และทำลายหนังสือราชการตามระเบียบสาร

ลักษณะงาน	ประเภท/ตำแหน่ง	หน้าที่หลักและขอบเขตงาน
1.4 งานพัสดุและ ยานพาหนะ	พนักงานราชการ / นักวิชาการพัสดุ	บรรณ ให้คำแนะนำ ปรีक्षा ซึ่แจง และร่วมมือ สนับสนุนแก่กลุ่มงานต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่หลัก รับผิดชอบงานพัสดุ ขอบเขตงาน จัดทำเอกสารงานพัสดุตามที่ได้รับมอบหมาย ติดต่อ ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง ดูแลทะเบียนครุภัณฑ์
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / เจ้าพนักงานพัสดุ	หน้าที่หลัก รับผิดชอบงานพัสดุ ขอบเขตงาน จัดทำเอกสารงานพัสดุตามที่ได้รับมอบหมาย ติดต่อ ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง ดูแลทะเบียนครุภัณฑ์
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / พนักงานบริการ	หน้าที่หลัก รับผิดชอบขบขั้บรณยนต์ ขอบเขตงาน ขั้บรณรับ-ส่งอาจารย์ นักศึกษา อาจารย์พิเศษและเจ้าหน้าที่ ของวิทยาลัยทั้งในและต่างจังหวัด ติดต่อบริการไปรษณีย์ ดูแลรักษารถยนต์ ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย และลงรายงานการใช้รถยนต์
1.5 งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล	ข้าราชการ / เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	หน้าที่หลัก งานบริหารบุคคล ขอบเขตงาน บรรจุแต่งตั้งข้าราชการ การโอน-ย้าย การเลื่อนระดับ เลื่อนขั้น เงินเดือน การลาต่างๆ จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรบ้านญาติ การขอ พระราชทานเครื่องราชฯ
	จ้างเหมาบริการ / งานทรัพยากรบุคคล	หน้าที่หลัก งานการบริหารบุคคล ขอบเขตงาน บรรจุแต่งตั้งข้าราชการ การโอน-ย้าย การเลื่อนระดับ เลื่อนขั้น เงินเดือน การลาต่างๆจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร การขอรับบำเหน็จ- บำนาญ การขอพระราชทานเครื่องราชฯ
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / นักจัดการงานทั่วไป	หน้าที่หลัก งานพัฒนาบุคลากร ขอบเขตงาน รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย การพัฒนาภายใน ของหน่วยงาน
1.6 งานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม	ลูกจ้างประจำ / พนักงานซ่อม เอกสาร	หน้าที่หลัก ดูแลความเรียบร้อยอาคารสถานที่ และการทำความสะอาด ขอบเขตงาน ควบคุมดูแลการทำความสะอาดของพนักงานอาคารเรียน 1 2 3 และจัดเตรียมและบริการจัดการประชุมของวิทยาลัย
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / พนักงานบริการ	หน้าที่หลัก ทำความสะอาดหอพักนักศึกษา ขอบเขต ทำความสะอาดหอพักนักศึกษา สั้รวจอุปกรณ์ ดูแลการส่งซ่อม ทำ ความสะอาดหอพักอาจารย์และห้องพักรับรองแขก
	จ้างเหมาบริการ / งานทำความ สะอาด	หน้าที่หลัก ทำความสะอาดหอพักนักศึกษา ขอบเขต ทำความสะอาดหอพักนักศึกษา สั้รวจอุปกรณ์ ดูแลการส่งซ่อม ทำความสะอาดหอพักอาจารย์และห้องพักรับรองแขก
จ้างเหมาบริการ / งานทำความ สะอาด	หน้าที่หลัก ทำความสะอาดอาคารห้องพักรับรองแขก ขอบเขต ทำความสะอาดหอพักนักศึกษา สั้รวจอุปกรณ์ ดูแลการส่งซ่อม ทำความสะอาดหอพักอาจารย์และห้องพักรับรองแขก	
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / ผู้ช่วยช่างทั่วไป	หน้าที่หลัก การสร้างซ่อมและประกอบอุปกรณ์สิ่งก่อสร้าง วัสดุครุภัณฑ์ ต่างๆ ที่ทำด้วยไม้ ขอบเขตงาน ดูแลการซ่อมแซมอุปกรณ์สิ่งก่อสร้าง วัสดุครุภัณฑ์ มุงลวด บานเกล็ด ให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ ตรวจสอบท่อน้ำ ก๊อกน้ำ การรั่วไหล ของน้ำประปา	
จ้างเหมาบริการ / งานช่างทั่วไป	หน้าที่หลัก ดูแล ควบคุม ตรวจสอบซ่อมแซมและบำรุงรักษา ระบบ สาธารณูปโภค เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ วัสดุและครุภัณฑ์อื่น ๆ ของ วิทยาลัย ดูแลสวนหย่อม สนามหญ้า และต้นไม้ของวิทยาลัย	

ลักษณะงาน	ประเภท/ตำแหน่ง	หน้าที่หลักและขอบเขตงาน
	จ้างเหมาบริการ / งานสนาม	<p>ขอบเขตงาน ดูแลการซ่อมแซมอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน</p> <p>หน้าที่หลัก ดูแลสวนหย่อม สนามหญ้า และต้นไม้ของวิทยาลัย</p> <p>ขอบเขตงาน เก็บกวาดขยะต่าง ๆ ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ดูแลและบำรุงรักษาสวนหย่อม สนามหญ้า และต้นไม้ของวิทยาลัย</p>
2. กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / นักจัดการงานทั่วไป	<p>หน้าที่หลัก เลขานุการกลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ</p> <p>ขอบเขตงาน ปฏิบัติงานตามที่รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการมอบหมาย</p>
3. กลุ่มงานวิชาการและประกันคุณภาพ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / นักวิชาการศึกษา	<p>หน้าที่หลัก ครูประจำศูนย์พัฒนาเล็ก</p> <p>ขอบเขตงาน ดูแล ส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก</p>
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / พี่เลี้ยง	<p>หน้าที่หลัก พี่เลี้ยงเด็ก</p> <p>ขอบเขตงาน ดูแลทำความสะอาดภายในศูนย์เด็ก รองรับเด็ก ป้อนข้าวเด็ก ช่วยดูแลเด็กเวลาทำกิจกรรม เตรียมที่นอน จัดเตรียมนมสำหรับเด็ก ดูแลเด็กหลังตื่นนอน ดูแล ทำความสะอาดร่างกาย เสื้อผ้าเด็ก ดูแลเด็กที่สนามเด็กเล่น ส่งเด็กเมื่อผู้ปกครองมารับ</p>

