



แผนบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่

ปีงบประมาณ พ.ศ.2569

คณะพยาบาลศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

งานทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ได้จัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการจัดทำให้สอดคล้องตามกรอบของเล่มแผนยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ที่วิทยาลัยได้กำหนดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะความสามารถ ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่มอบหมาย เพื่อช่วยสนับสนุนให้ยุทธศาสตร์กลยุทธ์ และเป้าประสงค์ ของการพัฒนาวิทยาลัย ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ

คณะผู้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร หวังว่าแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ฉบับนี้จะเป็นระบบและกลไกที่สามารถขับเคลื่อนให้การบริหารบุคลากรและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยต่อไป

งานทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	
๑. ความเป็นมาของวิทยาลัย	๑
๑.๑. ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน	๑
๑.๒ ชื่อหน่วยงานและที่ตั้ง	๒
๑.๓ ตราสัญลักษณ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่	๒
๑.๔ สีประจำวิทยาลัย	๒
๑.๕ ดอกไม้ประจำวิทยาลัย	๓
๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ สมรรถนะหลัก ปรัชญาและปณิธานของสถาบันพระบรมราชชนก	๓
๒.๑ วิสัยทัศน์ของสถาบันพระบรมราชชนก	๓
๒.๒ พันธกิจของสถาบันพระบรมราชชนก	๓
๒.๓ อัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก	๓
๒.๔ สมรรถนะหลักของสถาบันพระบรมราชชนก (Core Competency)	๓
๒.๕ สมรรถนะหลักของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก	๓
๒.๖ ปรัชญาของสถาบันพระบรมราชชนก	๔
๒.๗ ปณิธานของสถาบันพระบรมราชชนก	๔
๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ สมรรถนะหลัก ปรัชญา ปณิธาน วัฒนธรรมองค์กรของคณะพยาบาลศาสตร์	๔
๓.๑ วิสัยทัศน์ของคณะพยาบาลศาสตร์	๔
๓.๒ พันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์	๔
๓.๓ อัตลักษณ์บัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์	๔
๓.๔ สมรรถนะหลักของบัณฑิตพยาบาล	๔
๓.๕ ปรัชญาของคณะพยาบาลศาสตร์	๕
๓.๖ ปณิธานของคณะพยาบาลศาสตร์	๕
๓.๗ วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)	๕
๔. วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ ค่านิยม ปณิธานและปรัชญาของวิทยาลัย	๕
๔.๑ วิสัยทัศน์ของวิทยาลัย	๕
๔.๒ พันธกิจของวิทยาลัย	๕
๔.๓ อัตลักษณ์ของวิทยาลัย	๕
๔.๔ ค่านิยมของวิทยาลัย	๖
๔.๕ ปณิธานของวิทยาลัย	๖
๔.๕ ปรัชญาของวิทยาลัย	๖
๕. นโยบายการบริหารของวิทยาลัย	๖
๖. สภาพทางกายภาพในวิทยาลัย	๖
๗. จำนวนบุคลากรปัจจุบัน (ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙)	๗
๘. โครงสร้างการบริหาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	๘

หัวข้อ	หน้า
บทที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๒.๑ ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๙ - ๑๐
๒.๒ การวิเคราะห์อัตราคงอยู่ และแผนการสรรหาทดแทน	๑๑ - ๑๒
๒.๓ การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน	๑๒ - ๑๓
๒.๔ แผนการพัฒนาคูลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๙	๑๓
บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	
๓.๑ แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๔ - ๒๐
๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๑ - ๓๘

บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ความเป็นมาของวิทยาลัย

๑.๑. ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีชื่อเดิม “โรงเรียนผดุงครรภ์อนามัยเชียงใหม่ตั้งอยู่ในบริเวณศูนย์อนามัยแม่และเด็ก” เลขที่ ๓๖ ถนนประชาสัมพันธ์ ตำบลช้างคลาน อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ มีพื้นที่ ๒ ไร่ เป็นสถาบันการศึกษา อยู่ในสังกัดกรมอนามัย สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข แห่งที่ ๖ เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรผดุงครรภ์อนามัยมีระยะเวลาศึกษา ๑ ปี๖ เดือนตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๒๐ ถึง ๒๕๒๖ มีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน ๑๒ รุ่น รวม ๕๕๙ คนเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรการสาธารณสุขชุมชน (ผดุงครรภ์อนามัย) ระยะเวลาศึกษา ๒ ปีตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๒๗ ถึง ๒๕๓๐ มีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน ๖ รุ่น รวม ๓๕๙ คน

ปี พ.ศ.๒๕๓๐ วิทยาลัยฯ เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์เชียงใหม่ เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรการพยาบาลและผดุงครรภ์ (ระดับต้น) ระยะเวลาศึกษา ๒ ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๓๐ ถึง ๒๕๔๐ มีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน ๑๔ รุ่น รวม ๗๔๕ คน

พ.ศ. ๒๕๓๖ วิทยาลัยฯ ได้เปลี่ยนสังกัดจาก ศูนย์อนามัยแม่และเด็กเขต ๕ มาขึ้นตรงต่อสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่ และกิจการบริหารราชการในบางส่วนของกระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. ๒๕๓๗ สมเด็จพระศรีนครินทร์ราชบรมราชชนนี ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อวิทยาลัยพยาบาลทุกแห่งในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขว่า “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี” วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์เชียงใหม่จึงได้รับพระราชทานชื่อว่า “วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี เชียงใหม่” ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๓๗

พ.ศ. ๒๕๔๑ เปิดทำการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ ระยะเวลาศึกษา ๔ ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๑ ถึง ๒๕๔๘ มีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน ๘ รุ่น รวม ๔๒๐ คน

พ.ศ. ๒๕๔๓ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๓ วิทยาลัยฯ ได้ย้ายที่ทำการจากที่เดิมในบริเวณศูนย์ส่งเสริมสุขภาพเขต ๕ มาตั้งอยู่เลขที่ ๒๐๑ หมู่ ๔ ตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ มีเนื้อที่จำนวน ๓๐ ไร่ ซึ่งมีอาคาร ๘ หลัง ประกอบด้วย อาคารอำนวยการ อาคารหอประชุมจิตติมา อาคารหอพักนักศึกษา ๒ อาคารคือ หอพักเฟื่องฟ้า และหอพักราชพฤกษ์ อาคารพักอาจารย์ ๒ อาคาร อาคารที่ฝึกผู้ฝึกอบรบกาสะลอง และอาคารเรียน

พ.ศ. ๒๕๔๓ วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๓ ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนากรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์เสด็จเปิดวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ และพระราชทานนามอาคารเรียนว่า “อาคารราชนครินทร์” เปิดทำการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรีต่อเนื่อง) ระยะเวลาศึกษา ๒ ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๓ ถึง ๒๕๔๙ มีผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด จำนวน ๗ รุ่น รวม ๔๓๗ คน

พ.ศ. ๒๕๔๕ ปรับปรุงหลักสูตรเป็นหลักสูตรบูรณาการ คือ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. ๒๕๔๕ มีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน ๖ รุ่น รวม ๕๓๘ คน พ.ศ. ๒๕๔๘ เปิดทำการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงเวชกิจฉุกเฉิน ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๘ถึง ๒๕๕๗ มีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน ๘ รุ่น รวม ๓๓๙ คน และปิดหลักสูตรในปีการศึกษา ๒๕๕๗

พ.ศ. ๒๕๔๙ เป็นสถาบันสมทบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พ.ศ. ๒๕๕๒ ปรับปรุงหลักสูตรเป็นหลักสูตรบูรณาการ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.๒๕๕๒) ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๒ ถึง๒๕๕๓ มีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน ๓ รุ่น รวม ๒๓๒ คน

พ.ศ. ๒๕๕๕ ปรับปรุงหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์เป็นหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. ๒๕๕๕ (สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่) ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๕ ถึง ๒๕๖๐ มีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน ๕ รุ่น รวม ๓๔๐ คน

พ.ศ. ๒๕๖๐ ปรับปรุงหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา ๒๕๖๐

พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึง ปัจจุบันวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๒ สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยสถาบันพระบรมราชชนก จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๔๓ ก

ปีพ.ศ. ๒๕๖๕ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ตามกรอบการจัดการศึกษาที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (OBE, Outcome Base Education) และปัจจุบันใช้สอนนักศึกษาชั้นที่ ๑-๓

ปัจจุบันนี้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ทำการผลิตพยาบาล ๑ หลักสูตร คือ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรประกาศนียบัตร จำนวน ๑ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล

๑.๒ ชื่อหน่วยงานและที่ตั้ง

สถาบันการศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่

สังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ที่ตั้ง เลขที่ ๒๐๑ หมู่ ๔ ตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๑๘๐

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๕๓-๑๒๑-๑๒๑ โทรสาร ๐๕๓-๑๒๑-๑๒๕

เว็บไซต์ <http://www.bcnc.ac.th>

๑.๓ ตราสัญลักษณ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่



สัญลักษณ์ชื่อวิทยาลัย คือ “สว.” มีตัวอักษร ส. เป็นสีแดง ตัวอักษร ว. เป็นสีขาบ มาจากคำว่า สว่างาลัย ซึ่งได้รับพระราชทานมาจากพระนามของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

๑.๔ สีประจำวิทยาลัย

สีประจำวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ : สีส้ม



๑.๕ ดอกไม้ประจำวิทยาลัย

ดอกไม้ประจำวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ : ดอกกาสะลอง



๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ สมรรถนะหลัก ปรัชญาและปณิธานของสถาบันพระบรมราชชนก

๒.๑ วิสัยทัศน์ของสถาบันพระบรมราชชนก

“World Class University for Primary Care”

๒.๒ พันธกิจของสถาบันพระบรมราชชนก

๑) จัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อตอบสนองต่อระบบสุขภาพด้วยความเสมอภาคให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรมมีความสำนึกต่อสังคมมีภาวะผู้นำ และมีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๒) สร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพด้วยการวิจัยและนวัตกรรม ให้มีมาตรฐานและคุณภาพรวมทั้งนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

๓) บริการวิชาการแก่สังคมและบริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขเพื่อคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน

๔) บูรณาการการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม กับการจัดการศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อสุขภาวะชุมชน

๒.๓ อัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก

“วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวทีย์”

๒.๔ สมรรถนะหลักของสถาบันพระบรมราชชนก (Core Competency)

“การใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (Community Based Approach) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Engagement) และสร้างเครือข่ายกับชุมชน (Community Networking) โดยใช้แนวคิด สบช. โมเดล”

๒.๕ สมรรถนะหลักของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก

- Critical Thinker เป็นนักคิดวิเคราะห์
- Communicator เป็นผู้สื่อสารอย่างสร้างสรรค์
- Collaborator เป็นนักสานสัมพันธ์
- Creator เป็นผู้สร้างสรรค์

๒.๖ ปรัชญาของสถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันพระบรมราชชนกเชื่อว่า การผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการศึกษาและการอบรมตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน สังคม และประเทศชาติ ดังพระราชปณิธานของสมเด็จพระราชบิดาที่ว่า “ความสำเร็จที่แท้จริง ไม่ได้อยู่ที่การเรียนรู้ แต่อยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ” (True success is not in the learning, but in its application to the benefit of mankind.)

๒.๗ ปณิธานของสถาบันพระบรมราชชนก

“สัญญาเพื่อชุมชน” (Wisdom for Community)

๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ สมรรถนะหลัก ปรัชญา ปณิธาน วัฒนธรรมองค์กรของ คณะพยาบาลศาสตร์

๓.๑ วิสัยทัศน์ของคณะพยาบาลศาสตร์

“เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำระดับสากลในการผลิตพยาบาลและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรมเพื่อสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน”

๓.๒ พันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์

พันธกิจหลัก

- ๑) ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
- ๒) วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาลและสุขภาพ
- ๓) บริการวิชาการแก่สังคมเพื่อสุขภาวะชุมชน

พันธกิจรอง

- ๑) ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย
- ๒) บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

๓.๓ อัตลักษณ์บัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์

อัตลักษณ์บัณฑิต

“บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์โดยยึดมั่นประโยชน์เพื่อมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง”

อัตลักษณ์คุณธรรม

“วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวทิต์”

๓.๔ สมรรถนะหลักของบัณฑิตพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียในการผลิตบัณฑิตพบว่าสมรรถนะหลักของบัณฑิตพยาบาลที่สอดคล้องกับความต้องการผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๘ ประการ หรือเรียกย่อ ๆ ว่า สมรรถนะ “๕CsmLs”

- Critical thinking การคิดวิเคราะห์
- Communication การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ
- Creative thinking and innovation การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- Collaboration การประสานความร่วมมือ
- Community health management การจัดการสุขภาวะชุมชน

- English literacy การใช้ภาษาอังกฤษ
- Digital literacy การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- Leadership มีภาวะผู้นำ

๓.๕ ปรัชญาของคณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ยึดปรัชญาของสถาบันพระบรมราชชนกที่เชื่อว่าการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรโดยการจัดการศึกษาและการอบรม ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน สังคม และประเทศชาติ ดังพระราชปณิธานของสมเด็จพระราชบิดาที่ว่า “ความสำเร็จที่แท้จริง ไม่ได้อยู่ที่การเรียนรู้ แต่อยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ” (True success is not in the learning, but in its application to the benefit of mankind)

๓.๖ ปณิธานของคณะพยาบาลศาสตร์

“ปัญญาของชุมชน เพื่อชุมชน (Wisdom of Community for Community)”

๓.๗ วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันพระบรมราชชนกที่กำหนดวัฒนธรรมองค์กรไว้คือ “PBRI” โดยมีความหมาย ดังนี้

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

๔. วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ ค่านิยม ปณิธานและปรัชญาของวิทยาลัย

๔.๑ วิสัยทัศน์ของวิทยาลัย

“สถาบันการศึกษาระดับสากลที่ผลิตพยาบาล สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ”

๔.๒ พันธกิจของวิทยาลัย

- ๑) ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
- ๒) สร้างองค์ความรู้ด้านการวิจัยและนวัตกรรม ให้มีมาตรฐานและคุณภาพ โดยบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นและนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิ
- ๓) การนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาพชุมชนอย่างยั่งยืน
- ๔) การบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม กับการจัดการศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อสุขภาพชุมชน

๕) การบริหารจัดการองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

๔.๓ อัตลักษณ์ของวิทยาลัย

อัตลักษณ์บัณฑิต

“บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์โดยยึดมั่นประโยชน์เพื่อมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง”

อัตลักษณ์คุณธรรม

“วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวทิต์”

๔.๔ ค่านิยมของวิทยาลัย

“๒-ACT”

- I = Internationalized มีความเป็นสากล
- I = Innovation mindset มีแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- A = Agility ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง, ปรับตัวยืดหยุ่น
- C = Create ริเริ่ม สร้างสรรค์
- T = Transform พลิกโฉมทุกด้าน

๔.๕ ปณิธานของวิทยาลัย

วิทยาลัยฯได้รับเอาปณิธานของคณะฯ มาใช้ในการพัฒนาวิทยาลัย ดังที่ว่า

“สร้างองค์กร สร้างคนสร้างผลงานเพื่อสุขภาวะของชุมชน สร้างพยาบาลที่เป็นปัญญาเพื่อชุมชน
(Wisdom for community)”

๔.๕ ปรัชญาของวิทยาลัย

วิทยาลัยฯได้รับเอาปรัชญาจากคณะพยาบาลศาสตร์ ที่เชื่อว่า การผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการศึกษาและการอบรม ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน สังคม และ ประเทศชาติ ดังพระราชปณิธานของสมเด็จพระราชบิดาที่ว่า “ความสำเร็จที่แท้จริง ไม่ได้อยู่ที่การเรียนรู้ แต่อยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ” True success is not in the learning, but in its application to the benefit of mankind

๕. นโยบายการบริหารของวิทยาลัย

๑. มุ่งเน้นการผลิตพยาบาลที่มีความเป็นเลิศทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
๒. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ตอบสนองปัญหาสุขภาพชุมชนอย่างยั่งยืน สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการบริหารจัดการความรู้ที่เป็นระบบ
๓. ให้บริการวิชาการที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสุขภาวะชุมชนและสังคม พัฒนาความร่วมมือที่สร้างเครือข่ายเข้มแข็งเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. สร้างภาวะผู้นำในทุกกระดับและระบบธรรมาภิบาลที่แข็งแกร่ง
๕. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่มั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อความยั่งยืนระยะยาว

๖. สภาพทางกายภาพในวิทยาลัย

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ มีพื้นที่ ๓๐ ไร่ ประกอบด้วยอาคารและพื้นที่ใช้สอยอื่น ๆ ดังนี้

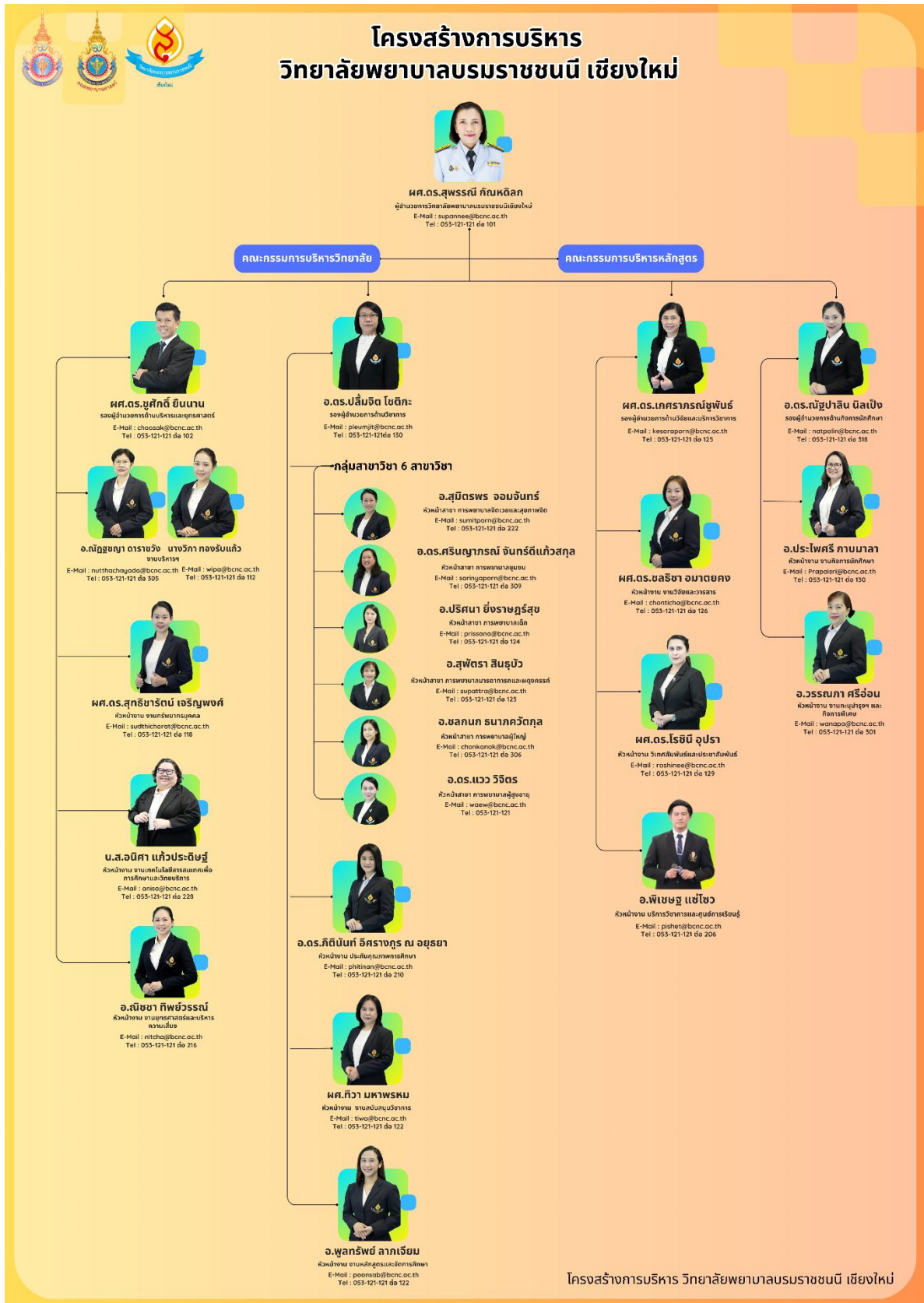
๑. อาคารอำนวยการ จำนวน	๑	หลัง
๒. อาคารเรียนราชชนครินทร์ จำนวน	๑	หลัง
๓. อาคาร ๖ ชั้น จำนวน	๑	หลัง
๔. อาคารหอพักนักศึกษาเฟื่องฟ้า จำนวน	๑	หลัง
๕. อาคารหอพักนักศึกษา ราชพฤกษ์ จำนวน	๑	หลัง
๖. อาคารที่พักผู้ฝึกอบรบกาสะลอง จำนวน	๑	หลัง
๗. อาคารโรงเก็บพัสดุ จำนวน	๑	หลัง

๘. หอประชุมจิตติมา จำนวน	๑	หลัง
๙. อาคารห้องประชุมกลุ่มย่อย จำนวน	๑	หลัง
๑๐. แพลตฟัคอาจารย์ระดับ ๓-๔ และระดับ ๕-๖ จำนวน	๒	หลัง
๑๑. บ้านพักผู้อำนวยการ จำนวน	๑	หลัง
๑๒. สนามบาสเก็ตบอล จำนวน	๑	สนาม
๑๓. โรงจอดรถ จำนวน	๓	หลัง
๑๔. โรงจอดรถมอเตอร์ไซด์ จำนวน	๓	หลัง
๑๕. โรงบำบัดน้ำเสีย จำนวน	๑	ระบบ

๗. จำนวนบุคลากรปัจจุบัน (ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙)

รายการ	จำนวนบุคลากร
๑. จำนวนอาจารย์ทั้งหมด	๕๒
๒. จำนวนอาจารย์ประจำ	๔๘
๓. ผู้ช่วยสอน	๒
๓. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด	
๓.๑ ข้าราชการสายสนับสนุน	๓
๓.๒ พนักงานราชการ	๕
๓.๓ พนักงานสถาบัน	๑๘
๓.๔ ลูกจ้างเหมาบริการ	๑๘

๘. โครงสร้างการบริหาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘



บทที่ ๒

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ตารางที่ ๑ จำนวนอาจารย์และผู้ช่วยสอนปีการศึกษา ๒๕๖๘ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

สาขาวิชา	ประเภท		คุณวุฒิการศึกษา			หมายเหตุ	
	ข้าราชการ	อื่นๆ	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ลาเรียน * ไปช่วยราชการ ** มาช่วยราชการ ***	เกษียณ ****
สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่							
๑. อ.ชลกนก ธนาภักดีกุล	๑			๑			
๒. ญัฐपालิน นิลเป็ง	๑		๑				
๓. ดร.ภิตินันท์ อิศรางกูร ณ อยุธยา	๑		๑				
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิชาติรัตน์ เจริญพงศ์	๑		๑				
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิวา มหาพรหม	๑			๑			
๖. อ.สุพรรณนิการ์ ปิยะรักษ์	๑			๑			
๗. ดร.มนตรี คำรังษี	๑		๑				
๘. อ.ทิพย์ ลือชัย	๑			๑			
๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชยธิดา นนท์เมธาวัฒน์	๑			๑			
๑๐. ดร.เสนห์ ขุนแก้ว	๑		๑				
๑๑. ดร.พลอยภัส จรัสธนะพัฒน์	๑		๑				
๑๒. อ.นนทรรัตน์ จำเริญวงศ์	๑			๑			
๑๓. อ.พิษณุ สิงห์ใส	๑			๑			
๑๔. อ.ปวีณา ยศสุรินทร์	๑			๑		ลาเรียน *	
รวม	๑๔		๖	๘			
สาขาการพยาบาลผู้สูงอายุ							
๑. ดร.แหวว วิจิตร	๑		๑				
๒. อ.ณิชา ทิพย์วรรณ	๑			๑			
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชลธิชา อมาตยคง	๑		๑				
๔. ดร.ชญานิศา เขมทัสน์	๑		๑				
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัมภิกา นาไวย์	๑		๑				
๖. ดร.ธัญชนก วงศ์วิบูลย์	๑		๑				
๗. อ.พิกุล ตินามาส	๑			๑			
๘. อ.พัทรวีภา ตันเจริญ	๑			๑		ลาเรียน *	
รวม	๘		๕	๓			
สาขาการพยาบาลชุมชน							
๑. ดร.ศรินญาภรณ์ จันทร์ดีแก้วสกุล	๑		๑				
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์โรชนี อุปรา	๑		๑				
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุพเรศ พญาพรหม	๑		๑				
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ใจ อุ่นบ้าน	๑		๑				
๕. อ.ณัฐชญาดา ราชวัง	๑			๑			
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอกชัย กันธะวงศ์	๑		๑				
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุทธิณี วัฒนกุล	๑			๑			

สาขาวิชา	ประเภท		คุณวุฒิการศึกษา			หมายเหตุ	เก็ยยณ ****
	ข้าราชการ	อื่นๆ	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี		
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปูลวิวิช ทองแดง	๑		๑				
๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณ มนัสจกุล	๑		๑				
รวม	๙		๗	๒			
สาขาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต							
๑. ดร.สมพร สิทธิสงคราม	๑		๑				
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกศราภรณ์ ชูพันธ์	๑		๑				
๓. นายวเรศชัย วีระโรจนสกุล	๑			๑			
รวม	๓		๒	๑			
สาขาการพยาบาลเด็ก							
๑. อ.ปริศนา ยิ่งราษฎร์สุข	๑			๑			
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูศักดิ์ ยืนนาน	๑		๑				
๓. ดร.อัญพัชญ์ วิวัฒน์กมลชัย	๑		๑				
๔. อ.กานต์วี ปัญญาวงศ์	๑			๑			
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อลิษา ขุนแก้ว	๑			๑			
๖. อ.รติพร บัวบาน	๑			๑			
๗. อ.ภัทรานิษฐ์ จองแก	๑			๑			
รวม	๗		๒	๕			
สาขาการพยาบาลมารดา ทารกและผดุงครรภ์							
๑. ผศ.ดร.สุพรรณณี กัณหาดิลก	๑		๑				
๒. อ.สุพัตรา สินธุบัว	๑			๑			
๓. ดร.ปลื้มจิต โชติกะ	๑		๑				
๔. อ.วรรณภา ศรีอ่อน	๑			๑			
๕. อ.พิเชษฐ แซ่โซว	๑			๑			
๖. อ.ประไพศรี กาบมาลา	๑			๑			
๗. อ.เยาวลักษณ์ มากำ	๑			๑			
๘. อ.พุลทรัพย์ ลาภเจียม	๑			๑			
๙. อ.วริศา วรวงศ์	๑			๑			
๑๐. อ.วารภรณ์ บุญยงค์	๑			๑		ลาเรียน *	
รวม	๑๐		๒	๘			
ผู้ช่วยสอน							
๑. นางสาวแพรวพรรณ ปัญญาวงศ์		๑			๑		
๒. นางสาวธัญญ์นภัส ฐิติธนเลิศยศ		๑			๑	ลาเรียน *	
รวม		๒			๒		
รวมทั้งสิ้น	๕๑	๒	๒๔	๒๗	๒		
ร้อยละคุณวุฒิอาจารย์ ป.เอก			๔๗.๐๕				

๒.๒ การวิเคราะห์อัตราการแข่งขัน และแผนการสรรหาทดแทน

ตารางที่ ๒ จำนวนอาจารย์และผู้ช่วยสอนปีการศึกษา ๒๕๖๖-๒๕๖๗

รายชื่อ	คุณวุฒิการศึกษา			อัตราการแข่งขัน				หมายเหตุ
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. อ.ดร.อมารสี อัมพันศิริรัตน์	๑			๑	๑	เกษียณ	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘
๒. อ.ดร.สุพรรณณี กัณหาดิลก	๑			-	-	-	๑	
๓. อ.ณัฐบาลิน นิลเป็ง	๑			๑	๑	๑	๑	
๔. อ.ดร.ชูศักดิ์ ยืนนาน	๑			๑	๑	๑	๑	
๕. อ.ดร.ปลื้มจิต โขติกะ	๑			๑	๑	๑	๑	
๖. อ.ดร.เกษตรราภรณ์ ชูพันธ์	๑			๑	๑	๑	๑	
๗. อ.สุพัชรา สีนธบัว		๑		๑	๑	๑	๑	
๘. อ.ดร.ศรินญาภรณ์ จันทร์ดีแก้วสกุล	๑			๑	๑	๑	๑	
๙. อ.ชลกนก ธนาภควัตกุล		๑		๑	๑	๑	๑	
๑๐. อ.สุมิตรพร จอมจันทร์		๑		๑	๑	ลาออก	-	๓ ตุลาคม ๒๕๖๘
๑๑. อ.แหวา วิจิตร		๑		๑	๑	๑	๑	
๑๒. อ.ดร.โรชนี อุปรา	๑			๑	๑	๑	๑	
๑๓. อ.ดร.ยุพเรศ พญาพรหม	๑			๑	๑	๑	๑	
๑๔. อ.ดร.พิมพ์ใจ อุ๋นบ้าน	๑			๑	๑	๑	๑	
๑๕. อ.ณิชา ทิพย์วรรณ		๑		๑	๑	๑	๑	
๑๖. อ.วรรณภา ศรีอ่อน		๑		๑	๑	๑	๑	
๑๗. อ.พนิดา พาลี		๑		๑	๑	ลาออก	-	๒ มีนาคม ๒๕๖๙
๑๘. อ.ดร.ภิตินันท์ อิศรางกูร ณ อยุธยา	๑			๑	๑	๑	๑	
๑๙. อ.ดร.สมพร สิทธิสงคราม	๑			๑	๑	๑	๑	
๒๐. อ.ณัฐชญาดา ราชวัง		๑		๑	๑	๑	๑	
๒๑. อ.ดร.ชลธิชา อมาตยคง	๑			๑	๑	๑	๑	
๒๒. อ.ดร.ชญานิศา เขมทัสน์	๑			๑	๑	๑	๑	
๒๔. อ.พิมลพรรณ เนียมหอม		๑		๑	โอนย้าย	-	-	๑ สิงหาคม ๒๕๖๗
๒๕. อ.ดร.สุทธิจารัตน์ เจริญพงศ์	๑			๑	๑	๑	๑	
๒๖. อ.ทิวา มหาพรหม		๑		๑	๑	๑	๑	
๒๗. อ.ดร.เอกชัย กันธวงค์	๑			๑	๑	๑	๑	
๒๘. อ.ศุทธิณี วัฒนกุล		๑		๑	๑	๑	๑	
๒๙. อ.ดร.ปลุวิชัย ทองแดง	๑			๑	๑	๑	๑	
๓๐. อ.ดร.อัญพัชญ์ วิวัฒน์กมลชัย	๑			๑	๑	๑	๑	
๓๑. อ.รพีพรรณ วิบูลย์วัฒนกิจ		๑		๑	ย้ายกลับ	-	-	๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘
๓๒. อ.พิเชษฐ แซ่โซ้ว		๑		๑	๑	๑	๑	
๓๓. อ.ดร.อัมภิชา นาไวย์	๑			๑	๑	๑	๑	
๓๔. อ.ดร.พรพรรณ มนัสัจกุล	๑			๑	๑	๑	๑	
๓๕. อ.กานต์รวี ปัญญาวงศ์		๑		๑	๑	๑	๑	
๓๖. อ.ประไพศรี กาบมาลา		๑		๑	๑	๑	๑	
๓๗. อ.สุพรรณิการ์ ปิยะรักษ์		๑		๑	๑	๑	๑	
๓๘. อ.พัทรวีภา ต้นเจริญ		๑		๑	ลาศึกษา	ลาศึกษา	ลาศึกษา	ป.เอก ๒๔ มิ.ย.๖๗-๒๓มิ.ย.๗๐
๓๙. อ.เยาวลักษณ์ มาก่า		๑		๑	๑	๑	๑	
๔๐. อ.วราภรณ์ บุญยงค์		๑		๑	ลาศึกษา	ลาศึกษา	ลาศึกษา	ป.เอก ๑ ก.ย.๖๗ - ๓๑ ส.ค.๗๑
๔๑. อ.ทิพย์ ลือชัย		๑		๑	๑	๑	๑	
๔๒. อ.ชยธิดา นนท์เมธาวัฒน์		๑		๑	๑	๑	๑	
๔๓. ดร.เสนห์ ขุนแก้ว	๑			๑	๑	๑	๑	
๔๔. อ.สุปราณี ไชวัชรกุล		๑		๑	๑	ลาออก	-	๑ มกราคม ๒๕๖๙

รายชื่อ	คุณวุฒิการศึกษา			อัตราการคงอยู่				หมายเหตุ
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๖. อ.ภัทรานิชรุ์ จอแง		๑		๑	๑	๑	๑	
๔๗. อ.พูลทรัพย์ ลาภเจียม		๑		๑	๑	๑	๑	
๔๘. อ.จินตนา พรสัมฤทธิ์โชค		๑		๑	เกษียณ	-	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗
๔๙. อ.ปริศนา ยิ่งราษฎร์สุข		๑		๑	๑	๑	๑	
๕๐. อ.พิกุล ตินามาส		๑		๑	๑	๑	๑	
๕๑. อ.นิตยา บุญลือ		๑		ลาออก	-	-	-	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๕๒. อ.ปัทมา นนทรี		๑		ลาออก	-	-	-	๑ สิงหาคม ๒๕๖๖
๕๓. อ.วริศา วรวงศ์		๑		๑	๑	๑	๑	
๕๔. อ.ดร.พลอยปภัส จรัสธนะพัฒน์	๑			ลาศึกษา	ลาศึกษา	๑	๑	
๕๕. อ.ปวีณา ยศสุรินทร์		๑		ลาศึกษา	ลาศึกษา	๑	๑	ป.เอก ๒๐ มี.ย.๖๕-๑๙ ธ.ค.๖๙
๕๖. อ.นนทรรัตน์ จำเริญวงศ์		๑		ลาศึกษา	ลาศึกษา	๑	๑	
๕๗. อ.ดร.มนตรี คำรังษี	๑			๑	๑	๑	๑	
๕๘. อ.สายฝน สฤชดิกุล		๑		เกษียณ	-	-	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๕๙. อ.วรางคณา บุญมา		๑		เกษียณ	-	-	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๖๐. อ.ดร.ธัญชนก วงศ์วิบูลย์	๑			-	-	๑	๑	
๖๑. อ.อลิษา ขุนแก้ว		๑		-	-	๑	๑	
๖๒. อ.รติพร บัวบาน		๑		-	-	๑	๑	
๖๓. อ.วเรศรัษฐ์ วัชรโรจนสกุล		๑		-	-	๑	๑	
๖๔. อ.พิษณุ สิงห์ใส		๑		-	-	-	๑	
รวม	๒๔	๓๘	๐	๔๙	๔๔	๔๗	๔๙	

๒.๓ การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ ๓ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนปีการศึกษา ๒๕๖๖-๒๕๖๙

ประเภทบุคลากรตามโครงสร้างการปฏิบัติงาน	คุณวุฒิการศึกษา			ประเภทบุคลากร				อัตราการคงอยู่				หมายเหตุ
	ป.โท	ป.ตรี	อื่นๆ	ขรก.	พริก	พสบ	ลูกจ้างเหมา	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑			๑				๑	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		๑		๑				๑	๑	๑	๑	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ		๑		๑				๑	๑	๑	๑	
นักวิชาการการเงินและบัญชี		๓			๒	๑		๓	๓	๓	๓	
นักวิชาการพัสดุ		๒			๑		๒	๓	๓	๓	๓	
นักทรัพยากรบุคคล		๒			๑	๑		๒	๒	๒	๒	
นักจัดการงานทั่วไป		๑๔			๑	๖	๗	๑๓	๑๓	๑๓	๑๔	
นักวิชาการศึกษา		๒				๒		๒	๒	๒	๒	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๒				๓		๓	๓	๓	๓	
บรรณารักษ์		๒				๒		๒	๒	๒	๒	
พนักงานประจำตึก			ม.๓ (๑)			๑		๑	๑	๑	๑	
นายช่างเทคนิค			ปวส (๑)			๑		๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยช่างเทคนิค			ม.๓ (๑)				๑	๑	๑	๑	๑	
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา		๑				๑		๑	๑	๑	๑	
อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ผู้ช่วยพยาบาล	๑						๑	๑	๑	๑	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑					๑	๑	๑	๑	๑	
แม่บ้าน			ป.๖ (๑)				๒	๒	๒	๒	๒	

ประเภทบุคลากรตามโครงสร้าง การปฏิบัติงาน	คุณวุฒิการศึกษา			ประเภทบุคลากร				อัตราการคงอยู่				หมายเหตุ	
	ป.โท	ป.ตรี	อื่นๆ	ชรก.	พรก	พลบ	ลูกจ้าง เหมา	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
			ม.๓ (๑)										
พนักงานขับรถ			ป.๖ (๑) ม.๓ (๑) ม.๖ (๑)				๓	๓	๓	๓	๓		
คนสวน			ป.๖ (๑)				๑	๑	๑	๑	๑		
รวม	๓	๓๒	๙	๓	๕	๑๘	๑๘	๔๓	๔๓	๔๓	๔๔		

๒.๔ แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๙

๒.๔.๑ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	วุฒิการศึกษา	หลักสูตร	ปีงบประมาณ
๑.	นางสาวธัญญ์ณภัส รุติธอนเลิศยศ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๔.๒ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพยาบาล)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
		ปีงบประมาณ			
		ปีการศึกษา			
๑	นางสาวพัทตรีวิภา ตันเจริญ	ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙
๒	นางสาววารารณณ์ บุญยงค์	มิ.ย.๖๖-พ.ค.๖๗	มิ.ย.๖๗-พ.ค.๖๘	มิ.ย.๖๘-พ.ค.๖๙	มิ.ย.๖๙-พ.ค.๗๐
๓	นางสาวปวีณา ยศสุรินทร์				

๒.๔.๕ หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุข ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุข ระดับกลาง					หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุข ระดับต้น				
		ปีงบประมาณ					ปีงบประมาณ				
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นางนิตยา บุญลือ	✓									
๒	นายพิเชษฐ แซ่โซ้ว	✓									
๓	นางสาวปริศนา ยิ่งราษฎร์สุข		✓								
๔	นางภัทรานิษฐ์ จองแก		✓								
๕	นางประไพศรี กาบมาลา		✓								
๖	นางสาวณิชา ทิพย์วรรณ			✓							
๗	นางสาวสมพร สิทธิสงคราม			✓							
๘	นางสาวชลธิชา อมาตยคง				✓						
๙	นางสาวพุลทรัพย์ ลาภเจียม				✓						
๑๐	นางศรีนญาภรณ์ จันทร์ดีแก้วสกุล					✓					
๑๑	นางภิตินันท์ อิศรางกูร ณ อยุธยา					✓					
๑๒	นางดาวเรือง วงษ์หน้า						✓				
๑๓	นางสุพิศ ประคองยศ						✓				
๑๔	นางสาวเอมพิกา ตาใจ							✓			
๑๕	นางสาวอนิศา แก้วประดิษฐ์								✓		
๑๖	นางสาวสุกัญญา เกิดสุข										✓

บทที่ ๓



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙


๓.๑ แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับที่ 11/1	(คณะฯ) โครงการสรรหาและบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์เพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศ (วิทยาลัยฯ) โครงการสรรหาและบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์เพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศ	รหัสโครงการคณะฯ : FON-Edu-S09 รหัสโครงการ : BCNC-Edu-S09										
กลุ่มงาน	งานทรัพยากรบุคคล	KPI คณะฯ 1) ร้อยละของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรสายวิชาการเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด 2) ร้อยละของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เฝ้าระวังการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ผู้รับผิดชอบหลัก ผศ.สุทธิจารัตน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางสาวดวงเรือง วัฒนา นางสาวบริษญา ประคองยศ										
เป้าประสงค์	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	คอบสนองต่อการประกันคุณภาพ - ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...7.6-7.7										
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)	- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ที่ 3และ4 - ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานกระบวนการ ตัวบ่งชี้ที่ 7,8 และ9 - ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานมาตรฐานผลลัพธ์ ตัวบ่งชี้ที่ 5,6 และ7										
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SO5-2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ										
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-1 กระบวนการ HR (HRP-HRM-HRD-Engagement) ขับเคลื่อนด้วย Competency-based Framework S-KPI-5-1-2 อัตรากำลังของบุคลากร (มากกว่าร้อยละ 95)	r ชี้นำสังคม.....										
ประเภทโครงการ												
คอบสนอง	r จัดตั้ง..... r เอกลักษณ์.....											
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	จุดบุง	ลงทุน	ดำเนินงาน		
เพื่อพัฒนากลยุทธ์จัดทำระบบและแผนการสร้าง ความผูกพัน ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Engagement & Culture Project)	BCNC-Adm-S11/1-1 กิจกรรมจัดทำระบบและแผนการสร้าง ความผูกพัน ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Engagement & Culture Project)	1.มีแผนบริหารและอัตรากำลังรองรับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่ขับเคลื่อนด้วย Competency-based Framework	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรฯ									ผศ.สุทธิจารัตน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางสาวดวงเรือง วัฒนา นางสาวบริษญา ประคองยศ
ความผูกพัน ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Engagement & Culture Project)	รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน 1.สำรวจความต้องการบุคลากรของแต่งานในวิทยาลัยฯ และนำมาวิเคราะห์อัตรากำลังและสมรรถนะที่จำเป็นประชุมวิเคราะห์ปัจจัยด้วยบุคลากร ตามหลักการ SWOT/PEST analysis/VIRO ปัจจัยและระบบการสร้าง ความผูกพัน ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Engagement & Culture Project)	2. มีบุคลากรใหม่ที่มีสมรรถนะตรงตามตำแหน่งที่กำหนด		31 ค.ค. 68								
	2.วิเคราะห์ปัจจัยและระบบการสร้าง ความผูกพัน ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Engagement & Culture Project)	3. อัตรากำลังออกของบุคลากรใหม่			15 พ.ย. 68							
	3.จัดทำแผนการสร้าง ความผูกพันฯ				29 พ.ย. 68							
	ไม่ใช้งบประมาณ											

ลำดับที่ 11/1	(คณะฯ) โครงการสรรหาและบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (วิทยาลัยฯ) โครงการสรรหาและบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	รหัสโครงการคณะฯ : FON-Edu-S09 รหัสโครงการ : BCNC-Edu-S09										
กลุ่มงาน	งานทรัพยากรบุคคล	KPI คณะฯ 1) ร้อยละของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรสายวิชาการเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด 2) ร้อยละของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เร่งรัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ผู้รับผิดชอบหลัก ผศ.สุทธิวัฒน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางสาวเวียง วัฒนา นางสาวปริญญา ประคองยศ										
เป้าประสงค์	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	นางสาวปริญญา ประคองยศ										
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)	ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ - ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...7.6-7.7										
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SOS-2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ที่ 3 และ 4 - ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานกระบวนการ ตัวบ่งชี้ที่ 7,8 และ 9 - ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานมาตรฐานผลลัพธ์ ตัวบ่งชี้ที่ 5,6 และ 7										
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-1 กระบวนการ HR (HRP-HRM-HRD-Engagement) ขับเคลื่อนด้วย Competency-based Framework S-KPI-5-1-2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (มากกว่าร้อยละ 95)	r อัตรากำลัง..... r เอกอัตรากำลัง..... r ชี้นำสังคม.....										
ประเภทโครงการ												
ตอบสนอง												
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน		
1.เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความเที่ยงตรง โปร่งใส และเป็นธรรม	BCNC-Adm-S11/1-2 ส่งเสริมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเลิศ	1.ร้อยละ 90 ของผู้ประเมินและผู้รับการประเมินพึงพอใจ	อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของวิทยาลัยฯ									
2.เพื่อให้บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นและมีประสิทธิภาพสูงได้รับการยกย่อง	1. ค่าอาหารกลางวัน 80 บาท x 90 คน x 1 มื้อ = 7,200 บาท	2.มีระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	จำนวน 90 คน	15 พ.ย. 68	15 มี.ค. 69							
3. เพื่อใช้ข้อมูลจากการประเมินในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน	2. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 25 บาท x 90 คน x 2 มื้อ =4,500 บาท	3.ร้อยละ 50 ของบุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น		5,850.00	5,850.00						11,700.00	ผศ.สุทธิวัฒน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางสาวเวียง วัฒนา นางสาวปริญญา ประคองยศ
	รวมเป็นเงิน 11,700 บาท											

ลำดับที่ 11/1	(คณะ) โครงการสรรหาและบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์เพื่อการค้าดำเนินการที่เป็นเลิศ (วิทยาลัยฯ) โครงการสรรหาและบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์เพื่อการค้าดำเนินการที่เป็นเลิศ		รหัสโครงการคณะฯ : FON-Edu-S09									
กลุ่มงาน	งานทรัพยากรบุคคล		รหัสโครงการ : BCNC-Edu-S09									
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง		KPI คณะฯ 1) ร้อยละของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรสายวิชาการเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด 2) ร้อยละของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด									
เป้าประสงค์	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง		ผู้รับผิดชอบหลัก ผศ.สุทธิจารัตน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางสาวดาวเรือง วัฒนา									
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างของบุคลากรปฏิบัติการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)		นางสาวปริญญา ประคองยศ									
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SO5-2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งปฏิบัติการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ		ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ - ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...7.6-7.7									
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-1 กระบวนการ HR (HRP-HRM-HRD-Engagement) ขับเคลื่อนด้วย Competency-based Framework S-KPI-5-1-2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (มากกว่าร้อยละ 95)		- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ที่ 3และ4 - ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานกระบวนการ ตัวบ่งชี้ที่ 7และ8 - ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานมาตรฐานผลลัพธ์ ตัวบ่งชี้ที่ 5,6									
ประเภทโครงการ												
ตอบสนอง	r อัตรากำลัง..... r เอกสาคณะ.....		r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ									
			r ชี้นำสังคม.....									
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การค้าดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน		
1.เพื่อพัฒนาแผนบริหารและพัฒนามูลค่าในการรองรับการเปลี่ยนแปลงและในสถานการณ์ปกติอย่างมีประสิทธิภาพ	BCNC-Adm-S11/1-3 ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรรองรับสถานการณ์เปลี่ยนแปลง รายละเอียดค่าใช้จ่าย 1. ค่าตอบแทนวิทยากร 600 บาท x 7 ชม. = 4,200 บาท 2. ค่าอาหารกลางวัน 80 บาท x 25 คน x 1 มื้อ = 2,000 บาท 3. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 25 บาท x 25 คน x 2 มื้อ =1,250 บาท รวมเป็นเงิน 7,450 บาท	1.มีแผนบริหารและอัตรากำลังรองรับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่ขับเคลื่อนด้วย Competency-based Framework 2. มีแผนการพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร (Competency Development System)	อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของวิทยาลัยฯ จำนวน 90 คน	25 พ.ย. 68 7,450.00							7,450.00	ผศ.สุทธิจารัตน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางสาวดาวเรือง วัฒนา นางสาวปริญญา ประคองยศ
FON-Edu-S11/1	โครงการสรรหาและบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์เพื่อการค้าดำเนินการที่เป็นเลิศ			13,300.00	5,850.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	19,150.00	19,150.00

ลำดับที่ 11/2	(คณะ) โครงการบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อพัฒนากระบวนการและคุณภาพงานให้เกิดผลลัพธ์ที่กำหนด	รหัสโครงการคณะฯ : FON-Edu-S09										
	(วิทยาลัยฯ) โครงการบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อพัฒนากระบวนการและคุณภาพงานให้เกิดผลลัพธ์ที่กำหนด	รหัสโครงการ : BCNC-Edu-S09										
กลุ่มงาน	งานทรัพยากรบุคคล	KPI คณะฯ 1) ร้อยละของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรสายวิชาการเป็นไป										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	มุ่งจัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ตามมาตรฐานที่กำหนด										
เป้าประสงค์	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	2) ร้อยละของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด										
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)	ผู้รับผิดชอบหลัก นางสุทธิชาวัฒน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ชุนแก้ว										
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SOS-2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งสู่การปฏิบัติงานเป็นเลิศ	ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ - ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...7.6-7.7										
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-1 กระบวนการ HR (HRP-HRM-HRD-Engagement) ขับเคลื่อนด้วย Competency-based Framework	- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ที่ 3และ4										
	S-KPI-5-1-2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (มากกว่าร้อยละ 95)	- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานกระบวนการ ตัวบ่งชี้ที่ 7และ8 - ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานมาตรฐานผลลัพธ์ ตัวบ่งชี้ที่ 5,6										
ประเภทโครงการ												
ตอบสนอง	r อัตรากำลังชื่อ.....	r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ										
	r เอกลักษณ์.....	r ชี้นำสังคม.....										
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน		
เพื่อพัฒนาระบบการสรรหาและบริหารอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯ และเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและตรงกับความต้องการขององค์กร	BCNC-Adm-S11/2-1 กิจกรรมการสรรหาและบริหารอัตราค่าจ้างเชิงกลยุทธ์ เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน 1.ประชุมวางแผนการดำเนินโครงการและแต่งตั้งคณะทำงาน 2.สำรวจและรวบรวมข้อมูลอัตราค่าจ้าง 3.วิเคราะห์ภารกิจหลัก -ภาระงาน Workload Analysis 4.วิเคราะห์ช่องว่างอัตราค่าจ้าง Workforce Gap Analysis 5.จัดทำแนวทาง/คู่มือการสรรหาและการบริหารอัตราค่าจ้างเชิงกลยุทธ์ 6.ประเมินผลและสรุปรายงานเสนอผู้บริหาร	1.มีแผนบริหารและอัตราค่าจ้างรองรับ สถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่ขับเคลื่อนด้วย Competency-based Framework 2. มีบุคลากรใหม่ที่มีสมรรถนะตรงตามตำแหน่งที่กำหนด 3.อัตราการลาออกของบุคลากรใหม่	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรฯ	ค.ศ. 68 - มี.ค. 69								ผศ.สุทธิชาวัฒน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ชุนแก้ว นางดาวเรือง ริงหน้า นางสาวปวีญา ประคองยศ
	ไม่ใช้งบประมาณ		 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูศักดิ์ ยืนนาน) รองผู้อำนวยการงานบริหารและยุทธศาสตร์					 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรรณิ กัณห์พิติก) ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่				
FON-Edu-S11/2	โครงการบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อพัฒนากระบวนการและคุณภาพงานให้เกิดผลลัพธ์ที่กำหนด			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

ลำดับที่ 71	(คณะ) โครงการบริหารอัตรากำลังให้เกื้อหนุนต่อการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (วิทยาลัยฯ) โครงการบริหารอัตรากำลังให้เกื้อหนุนต่อการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	รหัสโครงการคณะฯ : FON-Adm-R16 รหัสโครงการ : BCNC-Adm-R16											
กลุ่มงาน	กลุ่มงานบริหารทั่วไปและยุทธศาสตร์ งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและวิทยบริการ	KPI คณะฯ S-AP-14-1.1KPI: ร้อยละของบุคลากรที่มีความพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับมากขึ้นไป											
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เร่งรัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ผู้รับผิดชอบหลัก ผศ.สุทธิจารัตน์ เจริญพงศ์ นางสาวเรือง วัฒนา และนางสาวปริญญา ประคองยศ											
เป้าประสงค์	มีบุคลากรที่ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ											
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)	- ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...7.6-7.7											
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SO5-1 เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานผลลัพธ์ ตัวบ่งชี้ที่ 1											
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะการพยาบาลภาวะฉุกเฉิน (ภาวะฉุกเฉินตามสาขา (Emergency care) เพื่อพัฒนาการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ (ระดับ 3 ขึ้นไปร้อยละ 80)												
	S-KPI-5-4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะตามขอบเขตภาระงานที่มุ่งสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ												
	S-KPI 5-5 ร้อยละของอาจารย์ได้รับการรับรองสมรรถนะตามกรอบ TH-PSF												
	S-KPI-5-6 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ/นานาชาติ												
	S-KPI-5-6-1 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ใบรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับนานาชาติ												
	S-KPI-5-6-2 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ใบรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ												
ประเภทโครงการ													
ตอบสนอง	r อัตลักษณ์ชื่อ.....	r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ											
	r เอกลักษณ์.....	r ชี้นำสังคม.....											
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
1.เพื่อการบริหารจัดการงบประมาณค่าตอบแทนแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานของวิทยาลัย	BCNC-Adm-R16/1 งบประมาณ (เงินเดือนและค่าตอบแทน) ไม่รวมจ้างเหมา รายละเอียดการดำเนินงาน 1.1 ค่าตอบแทนของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ไม่เป็นข้าราชการ 1.2 ค่าตอบแทนพนักงานสถาบันพระบรมราชชนก	1. ร้อยละการเบิกจ่ายเป็นตามงบประมาณที่กำหนด	เจ้าหน้าที่	ต.ค. - ธ.ค.68	ม.ค. - มี.ค.69	เม.ย. - มิ.ย.69	ก.ค. - ก.ย.69						ผศ.สุทธิจารัตน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ชูแก้ว นางสาวเรือง วัฒนา นางสาวปริญญา ประคองยศ
2. เพื่อให้วิทยาลัยมีอัตราค่าจ้างด้านบุคลากรเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	1.3 ค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราว 1.4 ค่าตอบแทน/เงินประจำตำแหน่งผู้บริหาร (กรณีค่าตอบแทนเงินประจำตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย เดือนละ 8,800 บาท โดยคำนวณจาก 20,000) - (เงินประจำตำแหน่งเดิม)		 (ผู้อำนวยการวิทยาลัย ยีนานาน) รองผู้อำนวยการงานบริหารและยุทธศาสตร์	ค.ค. - ธ.ค.68	ม.ค. - มี.ค.69	เม.ย. - มิ.ย.69	ก.ค. - ก.ย.69					105,600.00	งานการเงินและบัญชี
3. เพื่อให้องค์กรได้มีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1.5 ค่าตอบแทนเงินประจำตำแหน่งอาจารย์ 1.6 ค่าตอบแทนพิเศษ พตส. ของอาจารย์ รวมเป็นเงิน 4,010,440 บาท			26,400.00	26,400.00	26,400.00	26,400.00					667,000.00	งานวิชาการ

ลำดับที่ 71	(คณะ) โครงการบริหารจัดการกำลังให้เกื้อหนุนต่อการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ		รหัสโครงการคณะ : FON-Adm-S26									
	(วิทยาลัย) โครงการบริหารจัดการกำลังให้เกื้อหนุนต่อการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ		รหัสโครงการ : BCNC-Adm-S26									
กลุ่มงาน	กลุ่มงานบริหารทั่วไปและยุทธศาสตร์ งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและวิทยบริการ		KPI คณะฯ S-AP-14-1.KPI: ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับมากขึ้นไป									
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เร่งรัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง		ผู้รับผิดชอบหลัก ผศ.สุทธิจารัตน์ เจริญพงศ์ นางดาวเรือง ริงหน้า และนางสาวปริญญา ประคองยศ									
เป้าประสงค์	มีบุคลากรที่ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร		ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ									
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างของบุคลากรสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)		- ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...7.6-7.7									
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SOS-1 เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง		- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานผลลัพธ์ ตัวชี้วัดที่ 1									
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะการพยาบาลภาวะฉุกเฉิน (ภาวะฉุกเฉินตามสาขา (Emergency care) เพื่อพัฒนาการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ (ระดับ 3 ขึ้นไปร้อยละ 80)											
	S-KPI-5-4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะตามขอบเขตภาระงานที่มุ่งสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ											
	S-KPI 5-5 ร้อยละของอาจารย์ได้รับการรับรองสมรรถนะตามกรอบ TH-PSF											
	S-KPI-5-6 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ/นานาชาติ											
	S-KPI-5-6-1 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ในบริบวง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับนานาชาติ											
	S-KPI-5-6-2 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ในบริบวง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ											
ประเภทโครงการ												
ตอบสนอง	r อัดลดลักษณะข้อ.....		r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ									
	r เอกลักษณะ.....		r ชี้นำสังคม.....									
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน		
1.เพื่อการบริหารจัดการงบประมาณค่าตอบแทนแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานของวิทยาลัย	BCNC-Adm-R16/2 งบประมาณสำหรับบริหารบุคลากร รายละเอียดการดำเนินงาน 2.1 เงินสมทบประกันสังคม (นายจ้าง) 1) พนักงานราชการ	1. ร้อยละการเบิกจ่าย เป็นตามงบประมาณที่กำหนด	เจ้าหน้าที่	ต.ค. - ต.ค.68 11,250.00	ม.ค. - มี.ค.69 11,250.00	เม.ย. - มิ.ย.69 11,250.00	ก.ค. - ก.ย.69 11,250.00			45,000.00		
2. เพื่อให้วิทยาลัยมีอัตราค่าจ้างด้านบุคลากรเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	2) พนักงานสถาบันพระบรมราชชนก 3) ลูกจ้างชั่วคราว 2.2 เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้าง			29,250.00	29,250.00	29,250.00	29,250.00				117,000.00	
3. เพื่อให้องค์กรได้มีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	2.3 ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ (ถ้ามี เช่น คลินิก... ศูนย์อำนวยการ) (โปรดระบุ) 2.4 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ (โปรดระบุ) 1) กองทุนพนักงานสถาบัน						ก.ค. - ก.ย.69 8,435.00			1,800	6,635.00	
	รวมเป็นเงิน 217,339 บาท			ต.ค. - ต.ค.68 11,726.00	ม.ค. - มี.ค.69 11,726.00	เม.ย. - มิ.ย.69 11,726.00	ก.ค. - ก.ย.69 11,726.00	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี เชียงใหม่			46,904.00	

ลำดับที่ 71	(คณะ) โครงการบริหารอัตราค่าสิ่งให้เกื้อหนุนต่อการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (วิทยาลัยฯ) โครงการบริหารอัตราค่าสิ่งให้เกื้อหนุนต่อการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ				รหัสโครงการคณะ : FON-Adm-S26								
กลุ่มงาน	กลุ่มงานบริหารทั่วไปและยุทธศาสตร์ งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและวิทยบริการ				รหัสโครงการ : BCNC-Adm-S26								
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เร่งจัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง				KPI คณะฯ S-AP-14-1.1KPI: ร้อยละของบุคลากรที่มีความพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับมากขึ้นไป								
เป้าประสงค์	มีบุคลากรที่มีค่านิยมผูกพันต่อองค์กรในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร				ผู้รับผิดชอบหลัก ผศ.สุทธิชาติ ณ เจริญพงศ์ นางดาวเรือง ว่างหน้า และนางสาวปริญญา ประคองยศ								
กลยุทธ์	55 ยกระดับขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างของบุคลากรสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)				ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ								
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SO5-1 เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง				- ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...7.6-7.7								
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะการพยาบาลภาวะฉุกเฉิน (ภาวะฉุกเฉินตามสาขา (Emergency care) เพื่อพัฒนาการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ (ระดับ 3 ขึ้นไปร้อยละ 80)				ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ					- ตามเกณฑ์ มาตรการพยาบาล มาตรฐานผลลัพธ์ ตัวบ่งชี้ที่ 1			
	S-KPI-5-4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะตามขอบเขตภาระงานที่มุ่งสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ												
	S-KPI 5-5 ร้อยละของอาจารย์ได้รับการรับรองสมรรถนะตามกรอบ TH-PSF												
	S-KPI-5-6 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ/นานาชาติ												
	S-KPI-5-6-1 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ใบรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับนานาชาติ												
	S-KPI-5-6-2 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ใบรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ												
ประเภทโครงการ													
ตอบสนอง	r อัตถักักษณ์ชื่อ.....				r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ								
	r เอกลักษณ์.....				r ชี้นำสังคม.....								
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
1.เพื่อการบริหารจัดการ	BCNC-Adm-R16/3 งบประมาณจ้างเหมาบริการ	1. ร้อยละการเบิกจ่าย	เจ้าหน้าที่										
งบประมาณค่าตอบแทนแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	รายละเอียดการดำเนินงาน	เป็นตามงบประมาณที่กำหนด											
บุคลากรในการปฏิบัติงานของวิทยาลัย	1. ด้านผลิต การเรียนการสอนและกิจการนักศึกษา			ต.ค. - ธ.ค.68	ม.ค. - มี.ค.69	เม.ย. - มิ.ย.69	ก.ค. - ก.ย.69						
	1.1 จ้างเหมาบริการ จำนวน 15 คน			645,813.00	645,813.00	645,813.00	645,813.00	2,583,252.00					
2. เพื่อให้วิทยาลัยมีอัตราค่าจ้างด้านบุคลากรเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	2. ด้านวิจัยและนวัตกรรม			ต.ค. - ธ.ค.68	ม.ค. - มี.ค.69	เม.ย. - มิ.ย.69	ก.ค. - ก.ย.69						
	1.1 จ้างเหมาบริการ จำนวน 3 คน			181,380.00	181,380.00	181,380.00	181,380.00	725,520.00					
3. เพื่อให้องค์กรได้มีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.ด้านทำนุฯ			ต.ค. - ธ.ค.68	ม.ค. - มี.ค.69	เม.ย. - มิ.ย.69	ก.ค. - ก.ย.69						
	1.1 จ้างเหมาบริการ จำนวน 1 คน			62,850.00	62,850.00	62,850.00	62,850.00	251,400.00					
	4.ด้านบริหารองค์กร			ต.ค. - ธ.ค.68	ม.ค. - มี.ค.69	เม.ย. - มิ.ย.69	ก.ค. - ก.ย.69						
	1.1 จ้างเหมาบริการ จำนวน 8 คน			390,741.00	390,741.00	390,741.00	390,741.00	1,562,964.00					
	รวมเป็นเงิน 5,123,136 บาท												
FON-Adm-R16	โครงการบริหารอัตราค่าสิ่งให้เกื้อหนุนต่อการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ			2,195,270.00	2,195,270.00	2,195,270.00	3,097,505.00	5,228,736.00	0.00	940,600.00	3,513,979.00		9,683,315.00

๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับที่ 24/1	(คณะ) โครงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการแข่งขันในระดับสากล		รหัสโครงการคณะ : FON-Adm-S24/1									
	(วิทยาลัย) โครงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการแข่งขันและการพัฒนาองค์กรที่เป็นเลิศ		รหัสโครงการวิทยาลัย : BCNC-Adm-S24/1									
กลุ่มงาน	งานทรัพยากรบุคคล		KPI คณะฯ 1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่									
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เร่งรัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง		2) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะตามที่กำหนด									
เป้าประสงค์	มีบุคคลที่มีขีดความสามารถ มีสมรรถนะสูง ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และเป็นมืออาชีพ		3) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะตามสายงานที่กำหนด									
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)		ผู้รับผิดชอบหลัก นางสาวสุวิชารัตน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางสาวปริญญา ประคองยศ									
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SOS-2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ		ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ									
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-3	ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะการพยาบาลภาวะฉุกเฉิน (ภาวะฉุกเฉินตามสาขา (Emergency care) เพื่อพัฒนาการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ (ระดับ 3 ขึ้นไปร้อยละ 80)	- ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...5.1-5.8.									
	S-KPI-5-4	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะตามขอบเขตภาระงานที่มุ่งสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ที่ 3 และ 4									
	S-KPI 5-5	ร้อยละของอาจารย์ได้รับการรับรองสมรรถนะตามกรอบ TH-PSF	- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานกระบวนการ ตัวบ่งชี้ที่ 7,8 และ 9									
	S-KPI-5-6	ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ/นานาชาติ	- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานมาตรฐานผลลัพธ์ ตัวบ่งชี้ที่ 7									
	S-KPI-5-6-1	ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ใบรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับนานาชาติ										
S-KPI-5-6-2	ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ใบรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ											
ประเภทโครงการ												
ตอบสนอง	r อัตรากำลัง.....		r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ									
	r เอกอัตรากำลัง.....		r ชี้นำสังคม.....									
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน		
1.พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้ผ่านการประเมินตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ TPSF ในระดับวิชาชีพ (Profession)	BCNC-Adm-S24/1-1 การพัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานกรอบวิชาชีพที่มุ่งความเป็นเลิศ PSF รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน 1. ส่งเสริมให้อาจารย์ขอรับการประเมินตามเกณฑ์ตามมาตรฐาน TPSF (Professional Standard Framework) รายละเอียดค่าใช้จ่าย 1. ค่าตอบแทนวิทยากร 600 บาท x 14 ชม. = 8,400 บาท 2. ค่าอาหารกลางวัน 80 บาท x 40 คน x 2 มื้อ = 6,400 บาท 3. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 25 บาท x 40 คน x 4 มื้อ = 4,000 บาท รวมเป็นเงิน 18,800 บาท	1. ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการประเมินตามกรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ TPSF ในระดับวิชาชีพ (Profession) (ผลลัพธ์การพัฒนาอาจารย์) - ระดับที่ 1 ร้อยละ 100 - ระดับที่ 2 ร้อยละ 51 - ระดับที่ 3 ร้อยละ 26	อาจารย์จำนวน 40 คน		12 - 13	ก.พ. 69	18,800.00				18,800.00	ผศ.สุวิชารัตน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางศาวเรือง ริงหน้า นางสาวปริญญา ประคองยศ
			(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูศักดิ์ ยืนนาน) รองผู้อำนวยการงานบริหารและยุทธศาสตร์									(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรรณณี กันหุติลก) ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี เชียงใหม่



ลำดับที่ 24/1	(คณะ) โครงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการแข่งขันในระดับสากล (วิทยาลัย) โครงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการแข่งขันและการพัฒนาองค์กรที่เป็นเลิศ	รหัสโครงการคณะฯ : FON-Adm-S24/1 รหัสโครงการวิทยาลัยฯ : BCNC-Adm-S24/1										
กลุ่มงาน	งานทรัพยากรบุคคล	KPI คณะฯ 1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	มุ่งจัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	2) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะตามที่กำหนด										
เป้าประสงค์	มีบุคคลที่มีขีดความสามารถ มีสมรรถนะสูง ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และเป็นมืออาชีพ	3) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะตามสายงานที่กำหนด										
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างของบุคลากรสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)	ผู้รับผิดชอบหลัก นางสุทธิชาร์ตน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางสาวปริญญา ประคองยศ										
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SO5-2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งสู่การปฏิบัติงานเป็นเลิศ	ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ										
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะการพยาบาลภาวะฉุกเฉิน (ภาวะฉุกเฉินตามสาขา (Emergency care)) เพื่อพัฒนาการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ (ระดับ 3 ขึ้นไปร้อยละ 80)	- ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...5.1-5.8.										
	S-KPI-5-4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะตามขอบเขตภาระงานที่มุ่งสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	- ตามเกณฑ์ สภากาพยาบาล มาตรฐานโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ที่ 3และ4										
	S-KPI 5-5 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการรับรองสมรรถนะตามกรอบ TH-PSF	- ตามเกณฑ์ สภากาพยาบาล มาตรฐานกระบวนการ ตัวบ่งชี้ที่ 7,8 และ 9										
	S-KPI-5-6 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ/นานาชาติ	- ตามเกณฑ์ สภากาพยาบาล มาตรฐานมาตรฐานผลลัพธ์ ตัวบ่งชี้ที่ 7										
	S-KPI-5-6-1 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ใบรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับนานาชาติ											
	S-KPI-5-6-2 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ใบรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ											
ประเภทโครงการ												
ตอบสนอง	r อัดคณิศร.....	r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ										
	r เอกสิทธิ์.....	r ชี้นำสังคม.....										
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน		
เพื่อยกระดับสมรรถนะด้าน การสอนอย่างมืออาชีพ และด้านภาษาอังกฤษ	BCNC-Adm-S24/1-2 ส่งเสริมสมรรถนะด้านภาษาสากลแก่บุคลากร รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน รายละเอียดค่าใช้จ่าย 1. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษสำหรับอาจารย์ 2. ส่งเสริมการเข้าทดสอบภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด 3. ส่งเสริมเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านโปรแกรม Thai MOOC Academy	1. ร้อยละ 80 ของอาจารย์ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานใน การทดสอบภาษาอังกฤษ 2. ร้อยละ 70 ของ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ผ่านเกณฑ์การรับรอง ภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐาน	อาจารย์และเจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนของ วิทยาลัยฯ จำนวน 90 คน				31 ส.ค. 69 15,900.00				15,900.00	ผศ.สุทธิชาร์ตน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง วังหน้า นางสาวปริญญา ประคองยศ
	ไม่ใช้งบประมาณ											(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูศักดิ์ ฮินนาน) รองผู้อำนวยการงานบริหารและยุทธศาสตร์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรรณิ กัณหติลล) ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่



ลำดับที่ 24/1	(คณะ) โครงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการแข่งขันในระดับสากล (วิทยาลัยฯ) โครงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการแข่งขันและการพัฒนาองค์กรที่เป็นเลิศ		รหัสโครงการคณะฯ : FON-Adm-S24/1 รหัสโครงการวิทยาลัยฯ : BCNC-Adm-S24/1										
กลุ่มงาน	งานทรัพยากรบุคคล		KPI คณะฯ 1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เร่งรัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง		2) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะตามที่กำหนด										
เป้าประสงค์	มีบุคคลที่มีขีดความสามารถ มีสมรรถนะสูง ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และเป็นมืออาชีพ		3) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะตามสายงานที่กำหนด										
กลยุทธ์	S5 ยกกระดับขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างของบุคลากรสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)		ผู้รับผิดชอบหลัก นางสาวสุทธิดา ใจเจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางสาวปริญญา ประคองยศ										
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SO5-2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งสู่การปฏิบัติงานเป็นเลิศ		ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ										
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะการพยาบาลภาวะฉุกเฉิน (ภาวะฉุกเฉินตามสาขา (Emergency care) เพื่อพัฒนาการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ (ระดับ 3 ขึ้นไปร้อยละ 80)		- ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...5.1-5.8.										
	S-KPI-5-4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะตามขอบเขตภาระงานที่มุ่งสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ		- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ที่ 3 และ 4										
	S-KPI-5-5 ร้อยละของอาจารย์ได้รับการรับรองสมรรถนะตามกรอบ TH-PSF		- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานกระบวนการ ตัวบ่งชี้ที่ 7,8 และ 9										
	S-KPI-5-6 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ/นานาชาติ		- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานมาตรฐานผลลัพธ์ ตัวบ่งชี้ที่ 7										
	S-KPI-5-6-1 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ใบรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับนานาชาติ												
S-KPI-5-6-2 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ใบรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ													
ประเภทโครงการ													
ตอบสนอง	r อัตลักษณ์ชื่อ.....		r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ										
	r เอกลักษณ์.....		r ชี้นำสังคม.....										
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	BCNC-Adm-S24/1-5 พัฒนาสมรรถนะการสอนจริยธรรมทางการพยาบาล (คณะผู้จัดทำ) ไม่ใช้งบประมาณ												
	BCNC-Adm-S24/1-5 พัฒนาสมรรถนะการสอนจริยธรรมทางการพยาบาล ไม่ใช้งบประมาณ	1.มีฐานข้อมูลอัตราค่าจ้างและสมรรถนะบุคลากรที่สายสนับสนุนของวิทยาลัยฯ เป็นปัจจุบันและนำมาใช้จริง 2.ร้อยละ 80 ของบุคลากรในวิทยาลัยฯ มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากร	อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของวิทยาลัยฯ จำนวน 90 คน										ศส.สุทธิดา ใจเจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางสาวเวียง วัฒนา นางสาวปริญญา ประคองยศ
													(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรรณิ กัณห์ดีเล็ก) ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่



ลำดับที่ 24/1	(คณะ) โครงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการแข่งขันในระดับสากล (วิทยาลัยฯ) โครงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการแข่งขันและการพัฒนาองค์กรที่เป็นเลิศ			รหัสโครงการคณะฯ : FON-Adm-S24/1								
กลุ่มงาน	งานทรัพยากรบุคคล			รหัสโครงการวิทยาลัยฯ : BCNC-Adm-S24/1								
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เร่งรัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง			KPI คณะฯ 1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่								
เป้าประสงค์	มีบุคคลที่มีขีดความสามารถ มีสมรรถนะสูง ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และเป็นมืออาชีพ			2) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะตามที่กำหนด								
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)			3) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะตามสายงานที่กำหนด								
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SOS-2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ			ผู้รับผิดชอบหลัก นางสุทธิชาวัฒน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางสาวปรีชญา ประคองยศ								
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะการพยาบาลภาวะฉุกเฉิน (ภาวะฉุกเฉินตามสาขา (Emergency care) เพื่อพัฒนาการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ (ระดับ 3 ขึ้นไปร้อยละ 80)			ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ								
	S-KPI-5-4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะตามขอบเขตภาระงานที่มุ่งสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ			- ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...5.1-5.8.								
	S-KPI 5-5 ร้อยละของอาจารย์ได้รับการรับรองสมรรถนะตามกรอบ TH-PSF			- ตามเกณฑ์ สภาพการพยาบาล มาตรฐานโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ที่ 3และ4								
	S-KPI-5-6 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ/นานาชาติ			- ตามเกณฑ์ สภาพการพยาบาล มาตรฐานกระบวนการ ตัวบ่งชี้ที่ 7,8 และ 9								
	S-KPI-5-6-1 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ใบรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับนานาชาติ			- ตามเกณฑ์ สภาพการพยาบาล มาตรฐานมาตรฐานผลลัพธ์ ตัวบ่งชี้ที่ 7								
	S-KPI-5-6-2 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ใบรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ											
ประเภทโครงการ												
ตอบสนอง	ร อัตตลักษณ์ชื่อ.....			ร บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ								
	ร เอกลักษณ์.....			ร ชี้นำสังคม.....								
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน		
เพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของผู้บริหารทุกระดับให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถนำแนวคิดและเครื่องมือการบริหารที่ทันสมัยไปปรับใช้ในการพัฒนา	BCNC-Adm-S24/1-7 ประชุมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารทุกระดับในการเป็นผู้นำในอนาคต รายละเอียดค่าใช้จ่าย 1. ค่าตอบแทนวิทยากร 1,200 บาท x 14 ชม. = 16,800 บาท 2. ค่าที่พักวิทยากร 1,450 x 2 คืน = 2,900 บาท 3. ค่าเดินทางวิทยากร 12,250 บาท 4. ค่าอาหารกลางวัน 80 บาท x 90 คน x 2 มื้อ = 14,400 บาท 5. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 25 บาท x 90 คน x 4 มื้อ = 9,000 บาท รวมเป็นเงิน 55,350 บาท	1. ร้อยละของบุคลากรระดับบริหารได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการเป็นผู้นำในอนาคต 2. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ (ระดับหัวหน้างาน/ หัวหน้าหน่วย) ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ ตามสมรรถนะที่องค์กรกำหนด	อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนทำหน้าที่บริหารงานของวิทยาลัยฯ 20 คน		มี.ค. 69 55,350.00						55,350.00	ผศ.สุทธิชาวัฒน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง วัฒนา นางสาวปรีชญา ประคองยศ
				(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูศักดิ์ ยืนนาน) รองผู้อำนวยการงานบริหารและยุทธศาสตร์				(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรรณิ ก้อนเหล็ก) ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่				

ลำดับที่ 24/1	(คณะ) โครงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการแข่งขันในระดับสากล (วิทยาลัยฯ) โครงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการแข่งขันและการพัฒนาองค์กรที่เป็นเลิศ			รหัสโครงการคณะฯ : FON-Adm-S24/1 รหัสโครงการวิทยาลัยฯ : BCNC-Adm-S24/1								
กลุ่มงาน	งานทรัพยากรบุคคล			KPI คณะฯ 1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่								
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เร่งรัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง			2) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะตามที่กำหนด								
เป้าประสงค์	มีบุคคลที่มีขีดความสามารถ มีสมรรถนะสูง ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และเป็นมืออาชีพ			3) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะตามสายงานที่กำหนด								
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)			ผู้รับผิดชอบหลัก นางสุทธิจารีรัตน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางสาวปริญญา ประคองยศ								
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SO5-2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งสู่การปฏิบัติงานเป็นเลิศ			ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ								
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะการพยาบาลภาวะฉุกเฉิน (ภาวะฉุกเฉินคามสาขา (Emergency care) เพื่อพัฒนาการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ (ระดับ 3 ขึ้นไปร้อยละ 80)			- ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...5.1-5.8.								
	S-KPI-5-4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะตามขอบเขตภาระงานที่มุ่งสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ			- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ที่ 3และ4								
	S-KPI 5-5 ร้อยละของอาจารย์ได้รับการรับรองสมรรถนะตามกรอบ TH-PSF			- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานกระบวนการ ตัวบ่งชี้ที่ 7,8 และ 9								
	S-KPI-5-6 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ/นานาชาติ			- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานมาตรฐานผลลัพธ์ ตัวบ่งชี้ที่ 7								
	S-KPI-5-6-1 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ในรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับนานาชาติ											
	S-KPI-5-6-2 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ในรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ											
ประเภทโครงการ												
คอบสนอง	r อัครลักษณ์ชื่อ.....			r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ								
	r เอกลักษณ์.....			r ชี้นำสังคม.....								
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน		
1.เพื่อสนับสนุนอาจารย์ประจำหลักสูตรได้เพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น	BCNC-Adm-S24/1-8 สนับสนุนนักเรียนทุกปริญญาตรี โท เอก (ตามระเบียบเงินรายได้ฯ) รายละเอียดกิจกรรม 1.1 ติดตามสถานะการศึกษาของผู้รับทุนในระดับปริญญาโท-เอก 1.2 ติดตามรายงานความก้าวหน้าในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก -โทของผู้รับทุน 1.3 เสนอผู้บริหารพิจารณา 1.4 ดำเนินการเบิกจ่ายทุนการศึกษาในระดับปริญญาเอก ของผู้รับทุนในปีที่ 3 (ปีสุดท้ายในการรับทุน) รายละเอียดค่าใช้จ่าย ปริญญาโท จำนวน100,000..... บาท 1. คน, ปริญญาเอกจำนวน บาท ... คน รวมเป็นเงิน 100,00 บาท	1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรได้รับกา รพัฒนามตามความ ต้องการ (DIP) 2. มีรายงานความก้าวหน้าในการศึกษาต่อแต่ละภาค การศึกษา แก่วิทยาลัย	อาจารย์ประจำที่ได้รับ ทุนการศึกษาตาม ระเบียบเงินรายได้	๓.๓.68 100,000.00							100,000.00	ผศ.สุทธิจารีรัตน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง วัฒนา นางสาวปริญญา ประคองยศ
FON-Adm-S24/1	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการแข่งขันและการพัฒนาองค์กรที่เป็นเลิศ			100,000.00	74,150.00	0.00	15,900.00	0.00	0.00	0.00	190,050.00	190,050.00



ลำดับที่ 24/2	(คณะ) โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนตามความต้องการการพัฒนาบุคลากรและความต้องการองค์กร (วิทยาลัยฯ) โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนตามความต้องการการพัฒนาบุคลากรและความต้องการองค์กร	รหัสโครงการคณะฯ : FON-Adm-S24/2 รหัสโครงการวิทยาลัยฯ : BCNC-Adm-S24/2										
กลุ่มงาน	งานทรัพยากรบุคคล	KPI คณะฯ 1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เร่งรัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	2) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะตามที่กำหนด										
เป้าประสงค์	มีบุคคลที่มีขีดความสามารถ มีสมรรถนะสูง ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และเป็นมืออาชีพ	3) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะตามสายงานที่กำหนด										
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างของบุคลากรสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)	ผู้รับผิดชอบหลัก นางสุทธิชาวัฒน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ชุนแก้ว นางดาวเรือง ริงหน้า และนางสาวปริญญา										
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SOS-2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งสู่การปฏิบัติงานเป็นเลิศ	ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ										
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะการพยาบาลภาวะฉุกเฉิน (ภาวะฉุกเฉินตามสาขา (Emergency care) เพื่อพัฒนาการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ (ระดับ 3 ขึ้นไปร้อยละ 80)	- ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...7.6-7.7										
	S-KPI-5-4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะตามขอบเขตการงานที่มุ่งสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ที่ 3และ4										
	S-KPI 5-5 ร้อยละของอาจารย์ได้รับการรับรองสมรรถนะตามกรอบ TH-PSF	- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานกระบวนการ ตัวบ่งชี้ที่ 7,8 และ 9										
	S-KPI-5-6 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ/นานาชาติ	- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานมาตรฐานผลลัพธ์ ตัวบ่งชี้ที่ 7										
	S-KPI-5-6-1 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ใบรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับนานาชาติ											
	S-KPI-5-6-2 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ใบรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ											
ประเภทโครงการ												
ตอบสนอง	r อัตลักษณ์ชื่อ.....	r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ										
	r เอกลักษณ์.....	r ชี้นำสังคม.....										
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน		
1. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	BCNC-Adm-S24/2-1 สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนตามความต้องการของตนเองและองค์กร (IDP) เฉพาะทาง รายละเอียดค่าใช้จ่าย	1) ร้อยละ 80 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตาม IDP	1.อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 6 คน									
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	2.อาจารย์ประจำหลักสูตร 10,000 บาทx 46 คน = 460,000 บาท - ค่าธรรมเนียมการอบรมหลักสูตร TQC/TQA แก่รองผู้อำนวยการฯ (4 คน) - ค่าธรรมเนียมการอื่นขอรับรอง TPSF	2) ร้อยละ 100 ของการประเมินสมรรถนะของอาจารย์ ในระดับดีขึ้น	2.อาจารย์ประจำ 44 คน		ม.ค. - มี.ค.69	เม.ย. - มิ.ย.69	ก.ค. - ก.ย.69					
3. เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน	3.เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนประกอบด้วย กลุ่มสนับสนุนวิชาการ กลุ่มสนับสนุนสำนักงาน และกลุ่มสนับสนุนปฏิบัติงาน 5,000 บาท x 45 คน = 225,000 บาท	3) ร้อยละ 100 ของการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนในระดับดีขึ้น	3. เจ้าหน้าที่ 43 คน	ค.ค. - ธ.ค.68	ม.ค. - มี.ค.69	เม.ย. - มิ.ย.69	ก.ค. - ก.ย.69				786,800.00	ผศ.สุทธิชาวัฒน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ชุนแก้ว นางดาวเรือง ริงหน้า นางสาวปริญญา ประคองยศ
				56,250.00	56,250.00	56,250.00	56,250.00					(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรรณิ กัญหิลล) ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี เชียงใหม่

ลำดับที่ 24/2	(คณะ) โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนตามความต้องการพัฒนารายบุคคลและความต้องการองค์กร (วิทยาลัยฯ) โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนตามความต้องการพัฒนารายบุคคลและความต้องการองค์กร		รหัสโครงการคณะฯ : FON-Adm-S24/2										
กลุ่มงาน	งานทรัพยากรบุคคล		รหัสโครงการวิทยาลัยฯ : BCNC-Adm-S24/2										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เร่งรัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงหรือรับการเปลี่ยนแปลง		KPI คณะฯ 1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่										
เป้าประสงค์	มีบุคคลที่มีขีดความสามารถ มีสมรรถนะสูง ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และเป็นมืออาชีพ		2) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะตามที่กำหนด										
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)		3) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะตามสายงานที่กำหนด										
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	S05-2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งสู่การปฏิบัติงานเป็นเลิศ		ผู้รับผิดชอบหลัก นางสุทธิชารัตน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง ริงหน้า และนางสาวปวีชญา										
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะการพยาบาลภาวะฉุกเฉิน (ภาวะฉุกเฉินตามสาขา (Emergency care) เพื่อพัฒนาการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ (ระดับ 3 ขึ้นไปร้อยละ 80)		ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ										
	S-KPI-5-4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะตามขอบเขตภาระงานที่มุ่งสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ		- ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...7.6-7.7										
	S-KPI 5-5 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการรับรองสมรรถนะตามกรอบ TH-PSF		- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ที่ 3และ4										
	S-KPI-5-6 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ/นานาชาติ		- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานกระบวนการ ตัวบ่งชี้ที่ 7,8 และ 9										
	S-KPI-5-6-1 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ใบรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับนานาชาติ		- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานมาตรฐานผลลัพธ์ ตัวบ่งชี้ที่ 7										
	S-KPI-5-6-2 ร้อยละของบุคลากรได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน/ ใบรับรอง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ												
ประเภทโครงการ													
ตอบสนอง	r อัตรากำลังคนชื่อ.....		r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ										
	r เอกลักษณ์.....		r ชี้นำสังคม.....										
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
4.เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	BCNC-Adm-S24/2-1 สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนตามความต้องการของตนเองและองค์กร (IDP) เฉพาะทาง 4. อบรมบุคลากรด้านการพัฒนาดูแลปฐมภูมิ 29,800 บาท = 35,000 บาท	4) ร้อยละ 100 ของมีใบCemificated ตามที่องค์กรสนับสนุน (พยาบาลฉุกเฉิน การดูแลปฐมภูมิ WHO ด้านการสื่อสาร)			เม.ย. - มิ.ย.69 29,800.00								ศต.สุทธิชารัตน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง ริงหน้า นางสาวปวีชญา ประคองยศ
5. เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขา			 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชুক্তี ยินนาน) รองผู้อำนวยการงานบริหารและยุทธศาสตร์					 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรรณิ กัณห์พิลล) ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่					
	รวมเป็นเงิน 786,800 บาท												
FON-Adm-S24/2	โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนตามความต้องการพัฒนารายบุคคลและความต้องการองค์กร				171,250.00	195,250.00	225,050.00	195,250.00	0.00	0.00	0.00	786,800.00	786,800.00

ลำดับที่ 25	(คณะ) โครงการปลูกฝังค่านิยมและเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดี			รหัสโครงการคณะ : FON-Adm-S25									
	(วิทยาลัยฯ) โครงการปลูกฝังค่านิยมและเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดี			รหัสโครงการ : BCNC-Adm-S25									
กลุ่มงาน	กลุ่มงานบริหารทั่วไปและยุทธศาสตร์ งานทรัพยากรบุคคล			KPI คณะฯ S-AP-14-1.1KPI: ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับมากขึ้นไป									
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เร่งรัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง			ผู้รับผิดชอบหลัก ผศ.สุทธิชาติรัตน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง วัฒนา และนางสาวปริญญา									
เป้าประสงค์	มีบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่ดีในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร			ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ									
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างของบุคลากรสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)			- AUN-QA criteria ที่ 7.6-7.7									
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SOS-1 เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง			- ตามเกณฑ์ มาตรการพยาบาล มาตรฐานระบบงานฯ ตัวบ่งชี้ที่ 10									
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-1 ระบบ HR ขับเคลื่อนด้วย Competency-based ทุกกระบวนการ												
ประเภทโครงการ													
ตอบสนอง	r อัตรากำลัง.....			r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ									
	r เอกอัครราชทูต.....			r ชี้นำสังคม.....									
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
1.เพื่อปลูกฝังค่านิยมร่วมของวิทยาลัยฯ ให้เกิดขึ้นในพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรทุกระดับ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความผูกพันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	BCNC-Adm-S25/1 กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง สร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้แก่บุคลากรทุกระดับ รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน 1.จัดเวทีสื่อสารค่านิยมร่วม ผ่านกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เกม ทิมโซว์ 2.จัดกิจกรรมสัมมนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสายวิชาการ - สายสนับสนุน เช่น Corporate Social Responsibility (ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร) รายละเอียดค่าใช้จ่าย 1. ค่าตัวเครื่องบิน ไป- กลับ เชียงใหม่ -กรุงเทพฯ 6,000 บาท x 90 คน = 540,000 บาท 2. ค่ารถตู้พร้อมคนขับพร้อมน้ำมัน 9 คัน x 2,500 บาท x 3 วัน = 67,500 บาท 3. ค่าตอบแทนวิทยากร 1,200 บาท x 14 ชั่วโมง = 16,800 บาท 4. ค่าอาหารกลางวันของผู้เข้าร่วมศึกษาดูงานและผู้ดำเนินการ 250 บาท x 90 คน x 3 มื้อ = 67,500 บาท 5. ค่าอาหารเย็นของผู้เข้าร่วมศึกษาดูงานและผู้ดำเนินการ 250 บาท x 90 คน x 3 มื้อ = 67,500 บาท 6. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 50 บาท x 90 คน x 6 มื้อ = 27,000 บาท 7. ค่าที่พัก 1,800 บาท x 45 ห้อง x 2 คืน = 162,000 บาท	1.ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อ กิจกรรมการปลูกฝังค่านิยมร่วมต่อวิทยาลัยฯ จำนวน 90 คน 2.ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมบ่งชี้ใน ค่านิยมร่วมขององค์กร 3.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ แก่บุคลากรด้านค่านิยม/ /ด้านพันธกิจ/อัตลักษณ์	อาจารย์และเจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนของ วิทยาลัยฯ จำนวน 90 คน		มี.ค. 69							ผศ.สุทธิชาติรัตน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง วัฒนา นางสาวปริญญา ประคองยศ	
			 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชุตีศักดิ์ ยืนนาน) รองผู้อำนวยการงานบริหารและยุทธศาสตร์										 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรรณณี กัณหาดี) ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่

ลำดับที่ 25	(คณะ) โครงการปลูกฝังค่านิยมและเสริมสร้างคุณภาพนักศึกษา (วิทยาลัยฯ) โครงการปลูกฝังค่านิยมและเสริมสร้างคุณภาพนักศึกษา	รหัสโครงการคณะฯ : FON-Adm-S25 รหัสโครงการ : BCNC-Adm-S25												
กลุ่มงาน	กลุ่มงานบริหารทั่วไปและยุทธศาสตร์ งานทรัพยากรบุคคล	KPI คณะฯ S-AP-14-1.1KPI: ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับมากขึ้นไป												
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เร่งรัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงหรือรับการเปลี่ยนแปลง	ผู้รับผิดชอบหลัก ผศ.สุทธิชาติร์ม เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง วัฒนา และนางสาวปริญญา												
เป้าประสงค์	มีบุคลากรที่มีคุณภาพนักศึกษาในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ												
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างของบุคลากรสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)	- AUN-QA criteria ที่ 7.6-7.7												
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SOS-1 เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- คมเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานกระบวนการ ตัวบ่งชี้ที่ 10												
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-1 ระบบ HR ขึ้นเคลื่อนด้วย Competency-based ทุกกระบวนการ													
ประเภทโครงการ														
ตอบสนอง	r อัตรากำลัง..... r เอกอัตรากำลัง.....	r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ r ชี้นำสังคม.....												
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม		
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน				
	BCNC-Adm-S25/1 กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง สร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้แก่บุคลากรทุกระดับ รายละเอียดค่าใช้จ่าย 8. ค่าของสมนาคุณในการดูงาน = 1,500 บาท รวมเป็นเงิน 949,800 บาท		อาจารย์และเจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนของ วิทยาลัยฯ จำนวน 90 คน		ปี.ค.69								ผศ.สุทธิชาติร์ม เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง วัฒนา นางสาวปริญญา ประคองยศ	
1. เพื่อส่งเสริมความผูกพัน ยึดมั่นของบุคลากรตาม ปรัชญาขับเคลื่อนความผูกพัน ของบุคลากรต่อองค์กร	BCNC-Adm-S25/2 กิจกรรมส่งเสริมความผูกพันตาม ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร ต่อสถาบันและองค์กรวิชาชีพ 1. กิจกรรม"เวทีสื่อสาร-ร่วมคิด ร่วมสร้าง"/สร้าง TEAM 2. กิจกรรมพี่เลี้ยง-เพื่อนร่วมทาง" (Mentorship & Buddy Program) 3. กิจกรรมมุขิตาจิตแด่ผู้เกษียณอายุ/อำลาอาลัย/ รายละเอียดค่าใช้จ่าย 1. ค่าตอบแทนวิทยากร 600 บาท x 10 ชั่วโมง x 4 คน = 24,000 บาท 2. ค่าอาหารกลางวัน 80 บาท x 90 คน = 7,200 บาท 3. ค่าอาหารเย็น 80 บาท x 90 คน = 7,200 บาท 4. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 25 บาท x 90 คน x 2 มื้อ = 4,500 บาท รวมเป็นเงิน 42,900 บาท	1. รายงานออกแบบเวียน 2. รายงานผลความ พึงพอใจต่อกิจกรรม					ก.ค. 69 42,900.00	42,900.00					 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูศักดิ์ อินทนาม) รองผู้อำนวยการงานบริหารและยุทธศาสตร์	 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรรณณี กัณหาดิลก) ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่

ลำดับที่ 25	(คณะฯ) โครงการปลูกฝังค่านิยมและเสริมสร้างคุณภาพบัณฑิต (วิทยาลัยฯ) โครงการปลูกฝังค่านิยมและเสริมสร้างคุณภาพบัณฑิต		รหัสโครงการคณะฯ : FON-Adm-S25 รหัสโครงการ : BCNC-Adm-S25										
กลุ่มงาน	กลุ่มงานบริหารทั่วไปและยุทธศาสตร์ งานทรัพยากรบุคคล		KPI คณะฯ S-AP-14-1.1KPI: ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับมากขึ้นไป										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เร่งรัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงหรือรับการเปลี่ยนแปลง		ผู้รับผิดชอบหลัก ผศ.สุทธิชาวัฒน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง ริงหน้า และนางสาวปวีญา										
เป้าประสงค์	มีบุคลากรที่มีค่านิยมบัณฑิตต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร		ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ - AUN-QA criteria ที่ 7.6-7.7										
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างของบุคลากรสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)		- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานระบบงานฯ ตัวบ่งชี้ที่ 10										
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SOS-1 เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง												
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-1 ระบบ HR ขึ้นเปลี่ยนด้วย Competency-based ทุกกระบวนการ												
ประเภทโครงการ													
ตอบสนอง	r อัตรากำลังคน..... r เอกอัครราชทูต.....		r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ r ชี้นำสังคม.....										
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
1. เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงานที่จะพัฒนาตนเองและงานอย่างต่อเนื่อง	BCNC-Adm-S25/3 กิจกรรมเชิดชูบุคคลตัวอย่างในการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ และติดตามรายบุคคล	1. มีรายงานผลของการเชิดชูเกียรติและรายนามผู้ได้รับรางวัล	อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของวิทยาลัยฯ จำนวน 90 คน			มี.ย. 69 12,000.00		12,000.00					ผศ.สุทธิชาวัฒน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง ริงหน้า นางสาวปวีญา ประคองยศ
2. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น/ด้านคุณธรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน 1. มีเวทีการนำเสนอเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญให้ไปเข้ารับการคัดเลือกและแข่งขันระดับวิทยาลัย จังหวัด/เครือข่าย/เขต/ชาติและนานาชาติ 2. ส่งเสริมกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญได้ไปแสดงศักยภาพในระดับจังหวัด/เครือข่าย/เขต/ชาติและนานาชาติ 3. เชิดชูเกียรติแก่บุคลากรเมื่อสร้างชื่อเสียงแก่องค์กรในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์และหลากหลายช่องทาง 4. จัดทำฐานข้อมูลของบุคลากรที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานดี/ด้านคุณธรรม รายละเอียดค่าใช้จ่าย 1. ค่าวัสดุอุปกรณ์ = 12,000 บาท รวมเป็นเงิน 12,000 บาท	2. มีฐานข้อมูลของบุคลากรที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ											
BCNC-Adm-S25	โครงการพัฒนา/ปรับปรุงประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการบริหารจัดการระบบความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์			949,800.00	0.00	12,000.00	42,900.00	1,004,700.00	0.00	0.00	0.00	1,004,700.00	

ลำดับที่ 26	(คณะ) โครงการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานสู่คุณภาพชีวิตที่สมดุล (วิทยาลัยฯ) โครงการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานสู่คุณภาพชีวิตที่สมดุล		รหัสโครงการคณะฯ : FON-Adm-S26				
กลุ่มงาน	กลุ่มงานบริหารทั่วไปและยุทธศาสตร์ งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและวิทยบริการ		รหัสโครงการ : BCNC-Adm-S26				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เน้นจัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง		KPI คณะฯ S-AP-14-1.2KPI: ร้อยละของบุคลากรสังกัดคณะที่มีคะแนนประเมินระดับคุณภาพชีวิตที่สมดุล (Quality of work life balance) ระดับสูงขึ้นไป (มากกว่า 3.67)				
เป้าประสงค์	มีบุคลากรที่ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร		S-AP-14-1.1KPI: ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับมากขึ้นไป				
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างของบุคลากรสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)		ผู้รับผิดชอบหลัก ผศ.สุทธิชาติร์ต เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง ริงหน้า				
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SO5-1 เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง		นางสาวปริญญา ประคองยศ				
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-1 ระบบ HR ขึ้นเปลี่ยนด้วย Competency-based ทุกกระบวนการ		ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ				
	S-KPI-5-2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (มากกว่าร้อยละ 95)		- ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...5.1-5.8.				
ประเภทโครงการ			- ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานกระบวนการ ตัวชี้วัดที่ 10				
ตอบสนอง	r อัตลักษณ์ชื่อ.....		r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ				
	r เอกลักษณ์.....		r ชี้นำสังคม.....				
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก (Positive Work Climate)	BCNC-Adm-S26/1 กิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก (Positive Work Climate) รายละเอียดการดำเนินงาน 1. การทำบุญเดือนเกิด 2. กิจกรรมรับประทานอาหาร/ Coffee time อย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง 3. ส่งเสริมการสื่อสารด้วยสุนทรีย์/บรรยากาศในการทำงาน	ร้อยละ 80 ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมการส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ร้อยละ 80 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของวิทยาลัยฯ จำนวน 90 คน	ไตรมาส1 ไตรมาส2 ไตรมาส3 ไตรมาส4 ค.ศ. 68 - มี.ศ. 69	อุดหนุน ลงทุน ดำเนินงาน		ผศ.สุทธิชาติร์ต เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง ริงหน้า นางสาวปริญญา ประคองยศ
	ไม่ใช้งบประมาณ		 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูศักดิ์ ยืนนาน) รองผู้อำนวยการงานบริหารและยุทธศาสตร์		 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรรณิ กัณหติลภ) ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่		

ลำดับที่ 26	(คณะฯ) โครงการเสริมสร้างบรรรยากาศที่ดีในการทำงานสู่คุณภาพชีวิตที่สมดุล (วิทยาลัยฯ) โครงการเสริมสร้างบรรรยากาศที่ดีในการทำงานสู่คุณภาพชีวิตที่สมดุล	รหัสโครงการคณะฯ : FON-Adm-S26 รหัสโครงการ : BCNC-Adm-S26										
กลุ่มงาน	กลุ่มงานบริหารทั่วไปและยุทธศาสตร์ งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและวิทยบริการ	KPI คณะฯ S-AP-14-1.2KPI: ร้อยละของบุคลากรสังกัดคณะที่มีคะแนนประเมินระดับคุณภาพชีวิตที่สมดุล (Quality of work life balance) ระดับสูงขึ้นไป (มากกว่า 3.67)										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เร่งรัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	S-AP-14-1.1KPI: ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับมากขึ้นไป										
เป้าประสงค์	มีบุคลากรที่ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	ผู้รับผิดชอบหลัก ผศ.สุทธิชาวัฒน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง ริงหน้า										
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)	นางสาวปริญญา ประคองยศ										
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SOS-1 เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	คอบสนองต่อการประกันคุณภาพ - ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...5.1-5.8. - ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานกระบวนการ ตัวบ่งชี้ที่ 10										
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-1 ระบบ HR ขึ้นเปลี่ยนด้วย Competency-based ทุกกระบวนการ S-KPI-5-2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (มากกว่าร้อยละ 95)	r อนุมัติกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ										
ประเภทโครงการ		r ชี้นำสังคม.....										
ตอบสนอง	r อัตลักษณ์ชื่อ..... r เอกลักษณ์.....											
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน		
เพื่อส่งเสริมการสร้าง ความรัก ความสามัคคี ในการทำงาน และ สร้างเสริมความกระตือรือร้น และการมีส่วนร่วมใน การทำงานเป็นทีม	BCNC-Adm-S26/2 กิจกรรมเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการแก่บุคลากร รายละเอียดค่าใช้จ่าย 1.ค่าตอบแทนวิทยากร 600 บาท x 7 ชั่วโมง x2 คน = 8,400 บาท 2. ค่าอาหารกลางวัน 80 บาท x 90 คน = 7,200 บาท 3. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 25 บาท x 90 คน x 2 มื้อ 4,500 บาท	1. มีรายงานผลความ พึงพอใจในการจัด กิจกรรมเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ 2. ร้อยละบุคลากรรับรู้ ต่อสวัสดิการ/สิทธิ/ สิทธิประโยชน์ /ค่าตอบแทน	อาจารย์และเจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนของ วิทยาลัยฯ จำนวน 90 คน	ธ.ค. 68 20,100.00				20,100.00				นางสุทธิชาวัฒน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง ริงหน้า นางสาวปริญญา ประคองยศ
	รวมเป็นเงิน 20,100 บาท											

ลำดับที่ 26	(คณะ) โครงการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานสู่คุณภาพชีวิตที่สมดุล (วิทยาลัยฯ) โครงการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานสู่คุณภาพชีวิตที่สมดุล	รหัสโครงการคณะฯ : FON-Adm-S26 รหัสโครงการ : BCNC-Adm-S26										
กลุ่มงาน	กลุ่มงานบริหารทั่วไปและยุทธศาสตร์ งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและวิทยบริการ	KPI คณะฯ S-AP-14-1.2KPI: ร้อยละของบุคลากรสังกัดคณะที่มีคะแนนประเมินระดับคุณภาพชีวิตที่สมดุล (Quality of work life balance) ระดับสูงขึ้นไป (มากกว่า 3.67)										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	เร่งรัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	S-AP-14-1.1KPI: ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับมากขึ้นไป										
เป้าประสงค์	มีบุคลากรที่ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	ผู้รับผิดชอบหลัก ผศ.สุทธิวัฒน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง ริงหน้า										
กลยุทธ์	S5 ยกระดับขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างของบุคลากรสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (performance excellence)	นางสาวปริญญา ประคองยศ										
วัตถุประสงค์กลยุทธ์	SO5-1 เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ตอบสนองต่อการประกันคุณภาพ - ตามเกณฑ์ AUN-QA criteria ที่...5.1-5.8. - ตามเกณฑ์ สภาการพยาบาล มาตรฐานกระบวนการ ตัวบ่งชี้ที่ 10										
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	S-KPI-5-1 ระบบ HR ขึ้นเคลื่อนด้วย Competency-based ทุกกระบวนการ S-KPI-5-2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (มากกว่าร้อยละ 95)	r บูรณาการกับพันธกิจ.....กับพันธกิจ										
ประเภทโครงการ		r ชี้นำสังคม.....										
ตอบสนอง	r อัตลักษณ์ชื่อ..... r เอกลักษณ์.....											
วัตถุประสงค์	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน		
1.เพื่อให้บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี และส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรด้วยแนวคิด สุข โหมด	BCNC-Adm-S26/3 ส่งเสริมการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม แก่บุคลากรด้วยแนวคิด สุข.โมเดล เกิดคุณภาพชีวิตที่สมดุล รายละเอียดค่าใช้จ่าย 1.ตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากร - ค่าตรวจสุขภาพบุคลากร 18 คน x 1,500 บาท = 27,000 บาท	1. ร้อยละ 90 บุคลากร ได้รับการตรวจสุขภาพ 2. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพทางแนวคิด สุข.โมเดล	อาจารย์และเจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนของ วิทยาลัยฯ จำนวน 90 คน	19 ธ.ค.68 27,000.00				44,800.00				นางสุทธิวัฒน์ เจริญพงศ์ นายเสน่ห์ ขุนแก้ว นางดาวเรือง ริงหน้า นางสาวปริญญา ประคองยศ
2.เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพปฐมภูมิแบบองค์รวม	2.อบรมส่งเสริมการดูแลสุขภาพปฐมภูมิแบบองค์รวม ด้วยแนวคิด สุข.โมเดล และการฟื้นฟูพื้นฐานแก่บุคลากรวิทยาลัยฯ 3 คน x 600 บาท x 7 ชั่วโมง = 12,600 บาท	3.ร้อยละบุคลากรที่มี ค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร (Quality of Work Life: QOWL) ในระดับดีขึ้นไป		18 ธ.ค.68 17,800.00								
ค้ำชีพพื้นฐาน	อาหารกลางวัน 40 คน * 80 บาท = 3,200 บาท อาหารว่างและเครื่องดื่ม 25 บาท * 40 คน * 2 มื้อ = 2,000 บาท											
	3. ส่งเสริมการดูแลตนเองตามแนวคิด สุข.โมเดล 4. รายงานสรุปผลการตรวจร่างกาย และติดตามภาวะสุขภาพรายบุคคล 5. รายงานฐานข้อมูลสุข.โมเดลประจำเดือน											
	รวมเป็นเงิน 44,800 บาท											
FON-Adm-S26	โครงการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานสู่คุณภาพชีวิตที่สมดุล			90,090.00	0.00	0.00	0.00	64,900.00	0.00	0.00	0.00	90,090.00