



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2568

หน่วยทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

คำนำ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางกำกับทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยฯ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคือประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ภายใต้อัตลักษณ์

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใช้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคล (HR Scorecard) โดยสาระสำคัญ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ รวมถึงแผนงาน/โครงการเพื่อรองรับแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ปี พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗ (ฉบับปรับปรุง) จะเป็นแนวทางให้วิทยาลัยฯ สามารถบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบันสู่ผลลัพธ์ขององค์กร และพร้อมที่จะขับเคลื่อนสถาบันไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร

นางประไพพิศ สิงหเสม

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๒
๑.๑ ประวัติความเป็นมาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	๒
๑.๒ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์บัณฑิต	๓
๑.๓ เอกลักษณ์ นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร	๔
๑.๔ โครงสร้างองค์กร	๖
๑.๕ บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัย ความจำเป็นทางยุทธศาสตร์และสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ วิทยาลัย	๘
๑.๖ โครงสร้างของงานบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
๑.๗ นโยบายการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์	๑๑
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร	๑๒
๒.๑ ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	๑๓
ตารางที่ ๒.๑ จำนวนอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง จำแนกตาม สาขาวิชา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘	
ตารางที่ ๒.๒ อัตราส่วนจำนวนอาจารย์พยาบาลประจำต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า จำแนกตามสาขาและโดยรวม ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕	๑๔
ตารางที่ ๒.๓ จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก จำแนกตามสาขาที่เชี่ยวชาญ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘	๑๕
ตารางที่ ๒.๔ จำนวนอาจารย์ประจำ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘	๑๖
ตารางที่ ๒.๕ จำนวนบุคลากรทุกประเภท จำแนกตามการครองตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘	๑๗
๒.๒ ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	๑๘
ตารางที่ ๒.๖ จำนวนอัตรากำลังสายอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	
๒.๓ กรอบอัตรากำลัง และแผนกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน	๑๙
ตารางที่ ๒.๗ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานจริง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	
ตารางที่ ๒.๘ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามอายุ อายุราชการ และวุฒิ การศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘	๒๑
ตารางที่ ๒.๙ จำนวนเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำแนกตามระดับตำแหน่ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘	๒๑
ตารางที่ ๒.๑๐ จำนวนบุคลากรทุกประเภท จำแนกตามการครองตำแหน่ง และราย วิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘	๒๒
ตารางที่ ๒.๑๑ จำนวนอัตรากำลังสายสนับสนุน	๒๓

	หน้า
๒.๔ แผนการบริหาร อาจารย์ประจำหลักสูตร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ตารางที่ ๒.๑๒ ความต้องการอาจารย์ประจำหลักสูตร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ตามสาขาวิชา	๒๙
๒.๕ แผนการพัฒนาคณากรประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘	๓๐
๒.๖ การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาคณากรของวิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	๓๑
ตารางที่ ๒.๑๓ สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร (Internal Strategic Factors Summary : IFAS)	๓๒
ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายนอกองค์กร (External Strategic Factors Summary : EFAS)	๓๓
๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)	๓๓
๒.๘ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาคณากรของวิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	๓๖
ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ.๒๕๖๔	๓๗
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	
๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจของงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๘
๓.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด	๓๙
ส่วนที่ ๔ การแปลงแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	๔๑
๔.๑ แผนที่กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘	๔๒
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๔๓
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ของสถาบัน	๔๔
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน	๔๖
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงานอย่างมีความสุข	๔๗
๔.๒ ตารางถ่ายทอดตัวชี้วัดจากเป้าประสงค์ กลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์ สู่ตัวชี้วัดแผนงาน/ โครงการของแผนปฏิบัติการประจำปี	๔๘
๔.๓ การนำแผนพัฒนาคณากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ไปสู่การปฏิบัติ	๕๓
บุคลากรสายสนับสนุน	๕๗
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาคณากร วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ตรัง	๕๘
๒.๑ ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	๕๙
ตารางที่ ๒.๑ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานจริง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๕๙
ตารางที่ ๒.๒ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามอายุ อายุราชการ และวุฒิ	๖๒

การศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘	
ตารางที่ ๒.๓ จำนวนเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำแนกตามระดับตำแหน่ง	๖๒
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘	
ตารางที่ ๒.๔ จำนวนบุคลากรทุกประเภท จำแนกตามครองตำแหน่ง และราย	๖๒
วิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘	
ตารางที่ ๒.๕ จำนวนอัตรากำลังสายสนับสนุน	๖๓
๒.๒ แผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘	๖๙
๒.๓ การวิเคราะห์สภาพองค์กร ของหน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๐
(บุคลากรสายสนับสนุน)	
ตารางที่ ๒.๖ สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร	๗๑
(Internal Strategic Factors Summary : IFAS)	
ตารางที่ ๒.๗ สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายนอกองค์กร	๗๒
(External Strategic Factors Summary : EFAS)	
๒.๔ จุดยืนทางยุทธศาสตร์	๗๓
๒.๕ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของ	๗๔
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง กับคณะพยาบาลศาสตร์และ	
สถาบันพระบรมราชชนก	
ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ	๗๖
พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	
๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจของงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗๗
๓.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด	๗๙
ส่วนที่ ๔ การแปลงแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	๘๐
๔.๑ แผนที่กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๘๐
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๘๒
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและ	๘๓
วิสัยทัศน์ของสถาบัน	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับ	๘๔
เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ	๘๕
ทำงานอย่างมีความสุข	
๔.๒ ตารางถ่ายทอดตัวชี้วัดจากเป้าประสงค์ กลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์ สู่ตัวชี้วัด	๘๖
แผนงาน/โครงการของแผนปฏิบัติการประจำปี	

ส่วนที่ ๑
บทนำ

ส่วนที่ ๑

บทนำ

ข้อมูลวิทยาลัย

ชื่อสถาบัน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง
ที่ตั้ง เลขที่ ๙๑ ถนนโคกหิน ตำบลทับเที่ยง อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

ประวัติความเป็นมา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง เป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ตั้งอยู่เลขที่ ๙๑ ถนนโคกหิน ตำบลทับเที่ยง อำเภอเมือง จังหวัดตรัง เป็นวิทยาลัยพยาบาลที่ก่อตั้งขึ้นเป็นอันดับที่ ๒๓ ในจำนวน ๒๙ แห่ง เดิมสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล ต่อมากระทรวงสาธารณสุข ได้มีนโยบายรวมกองงานวิทยาลัยพยาบาลเข้ากับกองฝึกอบรมเรียกชื่อใหม่ว่า “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานนามใหม่ว่า “สถาบันพระบรมราชชนก” สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ก่อตั้งขึ้นโดยดำริของ ฯพณฯ นายชวน หลีกภัย สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดตรัง ด้วยเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการผลิตบุคลากรทางด้านสาธารณสุขที่มีคุณภาพเพื่อให้บริการได้ครอบคลุมทั่วทุกจังหวัดของประเทศไทย โดยเฉพาะภาคใต้แถบชายฝั่งอันดามัน ตั้งแต่จังหวัดภูเก็ตลงมาจนถึงจังหวัดพัทลุงขณะนั้นยังไม่มีวิทยาลัยพยาบาล และจังหวัดตรังเป็นพื้นที่เหมาะแก่การประสานงานกับจังหวัดอื่น ๆ คณะผู้ริเริ่มดำเนินการประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงประชาชนจังหวัดตรัง โดย ฯพณฯ ชวน หลีกภัย ขณะนั้นดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีหนังสือลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๒๗ ไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข (นายมารุต บุญนา) เพื่อขอการสนับสนุนการจัดตั้งวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งได้รับการเห็นชอบในหลักการแต่ยังไม่ได้รับการอนุมัติอย่างเป็นทางการ ในขณะที่เดียวกันคณะผู้ริเริ่มยังคงดำเนินเรื่องตามขั้นตอนเรื่อยมา เช่น การจัดหาที่ดินที่เหมาะสมทั้งด้านที่ตั้ง ความสะดวกปลอดภัย คล่องตัวในการจัดการเรียนการสอน ในที่สุดได้พื้นที่ก่อสร้างอาคาร จำนวน ๑๙ ไร่เศษ ในราคา ๗.๗ ล้านบาท โดยได้รับการสนับสนุนการเงินจากองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดตรัง จำนวน ๓.๕ ล้านบาท เทศบาลเมืองตรัง จำนวน ๔ ล้านบาท และตระกูลจันทรสกุลจำนวน ๒ แสนบาทถ้วน

ต่อมากระทรวงสาธารณสุขได้อนุมัติงบประมาณก่อสร้างอาคารเป็นงบประมาณ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๓๐ – ๒๕๓๒ จำนวน ๔๓ ล้านบาทเศษ ภายใต้นั้นอาจารย์ผกา เศรษฐจันทร์ ผู้อำนวยการกองงานวิทยาลัยพยาบาล ได้ดำเนินการร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้าง โดยเริ่มก่อสร้าง เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๓๑ ถึง ๖ เมษายน ๒๕๓๓ จึงแล้วเสร็จตามแผนการเปิดวิทยาลัยฯ

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีทรงพระกรุณาเสด็จพระราชดำเนินเปิด “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง” เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๓๓

กำเนิดเปิดรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ รุ่นแรก ในปีการศึกษา ๒๕๓๒ แต่เนื่องจากการก่อสร้างไม่แล้วเสร็จ จึงได้ฝากนักศึกษารุ่นแรกศึกษาที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา แล้วรับกลับมาศึกษาต่อที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง พร้อมกับเปิดรับนักศึกษารุ่นที่ ๒ ในปีการศึกษา ๒๕๓๓ เป็นต้นมา ต่อมาในปีการศึกษา ๒๕๓๕ ได้เปิดรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ระดับต้น) อีก ๑ หลักสูตร ผลิตได้ ๗ รุ่น จึงปิดหลักสูตรในปีการศึกษา ๒๕๔๒ ตามนโยบายรัฐบาล และเปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง ๒ ปี) ในปีการศึกษา ๒๕๔๒ ผลิตได้ ๘ รุ่น จึงปิดหลักสูตร ในปีการศึกษา ๒๕๕๑ และเปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง ๓ ปี) ภาคพิเศษ ในปีการศึกษา

๒๕๔๕ ผลิตได้ ๑ รุ่น จึงปิดหลักสูตร ในปีการศึกษา ๒๕๔๘ ปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง จัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตผลิตบัณฑิตสำเร็จการศึกษาไปแล้ว จำนวน ๒๒ รุ่น

สำหรับชื่อวิทยาลัยฯ เดิมใช้ชื่อ วิทยาลัยพยาบาลตรัง ต่อมาสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามวิทยาลัยว่า “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง” ตั้งแต่วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๗ เป็นต้นมา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ตั้งอยู่เลขที่ ๙๑ ถนนโคกชัน ตำบลทับเที่ยง อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ๙๒๐๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๗๕๒๑ ๑๒๙๘

โทรสาร ๐ ๗๕๒๑ ๑๒๙๘ ต่อ ๑๒๑

เว็บไซต์ www.bcnc.ac.th

ปรัชญา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพโดยจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับอุดมศึกษาและองค์การวิชาชีพ มีการบูรณาการ การเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่ดี สู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ

วิสัยทัศน์

สถาบันอุดมศึกษาทางการพยาบาลชั้นนำในอาเซียน มุ่งสู่การสร้างสรรค์และนวัตกรรม

พันธกิจ

พันธกิจเป็นกรอบในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร และการพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ วิทยาลัยได้กำหนด ๕ พันธกิจ ดังนี้

๑. ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล
๒. วิจัยและสร้างนวัตกรรม
๓. บริการวิชาการแก่สังคม
๔. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย
๕. บริหารจัดการองค์กรสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ

อัตลักษณ์บัณฑิต

บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และสร้างเสริมสุขภาพด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น

บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ หมายถึง การให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก

สร้างเสริมสุขภาพด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้ประชาชนเพิ่มความสามารถในการจัดการ และดูแลสุขภาพของตนเองให้ดีขึ้น ด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น

เอกลักษณ์

สร้างคนจากชุมชนเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน

สร้างคน หมายถึง การผลิตและการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ

ระบบสุขภาพชุมชน (Community Health system) หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ที่โยงถึงกันเกี่ยวกับสุขภาพ โดยมีความหมายและขอบเขตที่กว้างขวาง เกี่ยวข้องกับเหตุและปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพหลายด้าน ทั้งด้านบุคคล ครอบครัว ชุมชน สภาพแวดล้อมและระบบบริการสุขภาพ

ดอกไม้ประจำวิทยาลัย



...ดอกศรีตรัง มีสีม่วง รูปร่างคล้ายระฆัง
มีกลิ่นหอมอ่อน หาดูดอกศรีตรังได้ทั่วไปในเมืองตรัง...

นโยบายของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

๑. นโยบายด้านการจัดการองค์กรเชิงรุก

๑.๑ เสริมสร้างเอกลักษณ์ขององค์กรให้โดดเด่น โดยการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพอย่างมีคุณภาพ เพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน

๑.๒ มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมด้วยการพัฒนา และยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ

๑.๓ สร้างอัตลักษณ์การทำงานด้วยจิตบริการที่เน้นหัวใจความเป็นมนุษย์

๑.๔ เร่งรัดการสร้างและเผยแพร่ผลงานด้านการพยาบาลฉุกเฉิน

๑.๕ พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารแก่บุคลากรทุกระดับให้อยู่ในระดับที่สามารถใช้งานได้ (Working Knowledge)

๒. นโยบายด้านการบริหาร

๒.๑ การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ภายใต้ค่านิยม

“พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา”

๒.๒ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร การสื่อสารและการตัดสินใจ (Information and Communications Technology)

๓. นโยบายด้านการจัดการศึกษา

๓.๑ พัฒนาระบบการจัดการศึกษา เน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓.๒ พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทั้งในหลักสูตร นอกหลักสูตรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ผู้เรียนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ และอัตลักษณ์บัณฑิต

- ๓.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา
- ๓.๔ พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- ๓.๕ พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ การสร้างสรรค์นวัตกรรม การบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน
- ๓.๖ พัฒนาผลสัมฤทธิ์การสอบความรู้รอบยอด และการสอบขึ้นทะเบียนเพื่อรับใบประกอบวิชาชีพ

๔. นโยบายด้านการประกันคุณภาพ

๔.๑ ผลักดันการดำเนินการประกันคุณภาพให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องครบถ้วน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๔.๒ พัฒนาระบบการจัดการความรู้และสร้างเครือข่ายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

๕. นโยบายด้านวิจัยและงานสร้างสรรค์

๕.๑ ส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ตามความต้องการจำเป็นของสังคม ชุมชน ภาครัฐและภาคเอกชน และประเทศ โดยผลลัพธ์ของการวิจัยและนวัตกรรมมีผลกระทบสูงต่อการพัฒนาผู้เรียน การสร้างคุณภาพชีวิต สร้างมูลค่าเพิ่ม และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับชาติและนานาชาติ

๕.๒ สนับสนุนให้อาจารย์มีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๕.๓ ส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

๕.๔ สนับสนุน ทรัพยากร งบประมาณ แหล่งทุนวิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งเร่งรัดให้มีการแสวงหาทุนสนับสนุนจากภายนอก

๕.๕ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ

๖. นโยบายการบริการวิชาการแก่สังคม

๖.๑ บริการวิชาการเชิงรุกแก่สังคมที่สอดคล้องกับบริบท และตอบสนองความต้องการของชุมชน นำไปสู่การสร้างความเข้มแข็ง และความยั่งยืนของผู้เรียน ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

๖.๒ พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศสาขาการพยาบาลฉุกเฉิน ในระดับเครือข่าย/ชาติ/นานาชาติ

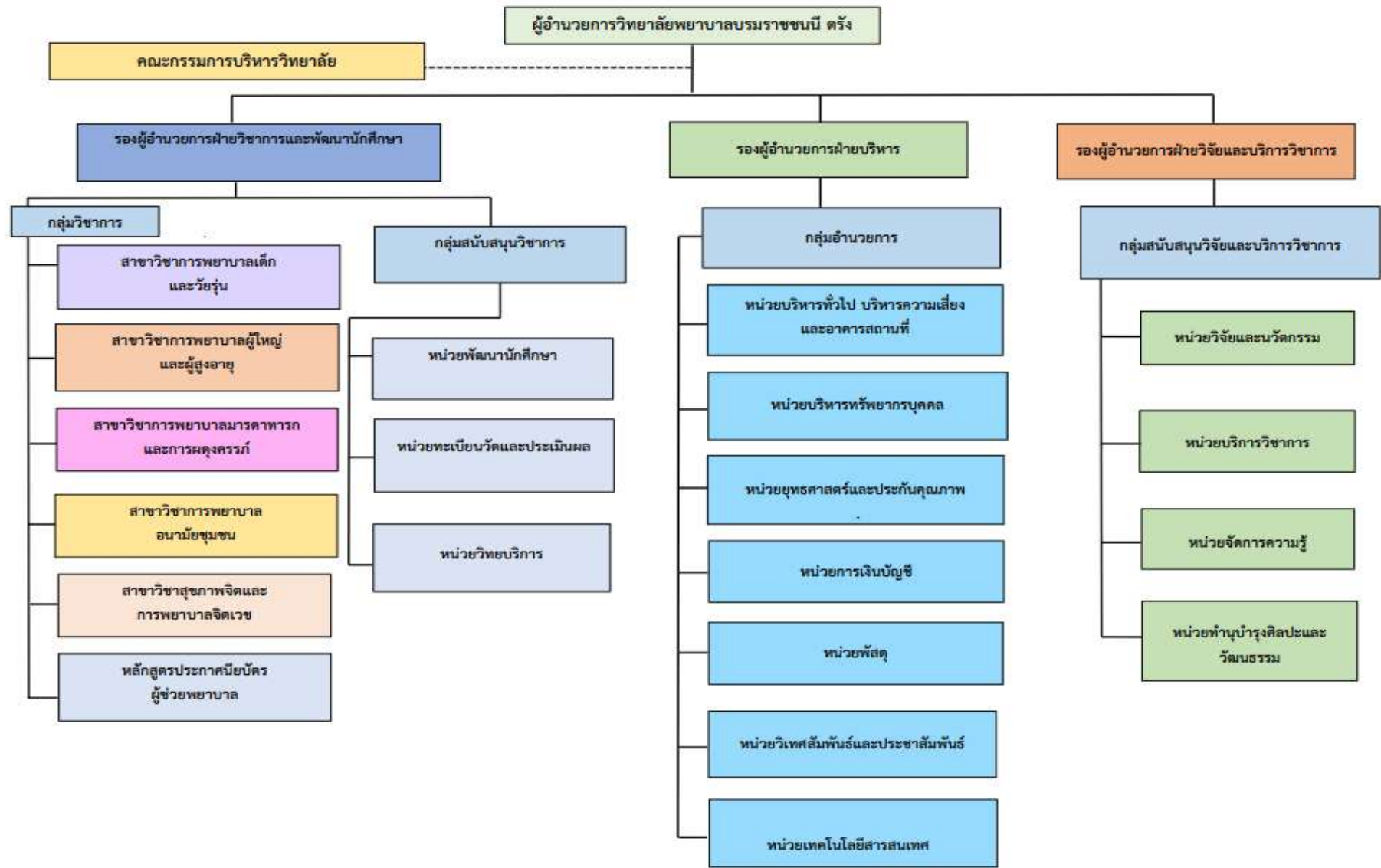
๗. นโยบายด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๗.๑ ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศองค์กรที่สืบสาน การสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในศิลปวัฒนธรรม การปรับและประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรม ทั้งของไทยและต่างประเทศอย่างเหมาะสม

๗.๒ ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการบูรณาการในการจัดการเรียน การสอน บริการวิชาการ กิจกรรมเสริมหลักสูตร และการวิจัย

๗.๓ สืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ศิลปะภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ชนรุ่นหลังได้เรียนรู้และปฏิบัติเกิด ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง

บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัย

การแบ่งส่วนงาน

วิทยาลัยมีการแบ่งส่วนงานออกเป็น ๓ ฝ่าย ดังนี้

๑. ฝ่ายวิชาการและพัฒนานักศึกษา ประกอบด้วย ๖ สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการพยาบาลเด็ก และวัยรุ่น สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ สาขาวิชาการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์ สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช และหลักสูตรประกาศนียบัตร ผู้ช่วยพยาบาล

๑.๑ กลุ่มสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย ๔ หน่วย ได้แก่ หน่วยพัฒนานักศึกษา หน่วยทะเบียน วัดและประเมินผล และหน่วยวิทยบริการ

๒. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย ๗ หน่วย ได้แก่ หน่วยบริหารทั่วไปและอาคารสถานที่ หน่วยบริหาร ทรัพยากรบุคคล หน่วยยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ หน่วยการเงินบัญชี หน่วยพัสดุ หน่วยวิเทศสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์ และหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ ประกอบด้วย ๔ หน่วย ได้แก่ หน่วยวิจัยและนวัตกรรม หน่วย บริการวิชาการ หน่วยการจัดการความรู้ และหน่วยทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

ความจำเป็นทางยุทธศาสตร์และสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัย

๑. ความจำเป็นในเชิงนโยบายที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัย

๑.๑ นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง

แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุขในด้านความเป็นเลิศด้านบุคลากร (People Excellent) ที่เกี่ยวข้องกับด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรวิทยาลัย คือการเตรียมความพร้อม ด้านการวางแผนบุคลากรด้านสุขภาพ โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการเพื่อรองรับความจำเป็นในการผลิตบัณฑิตทางการพยาบาล และการบริการวิชาการตามแผนการจัดบริการสุขภาพตามเขตสุขภาพที่ ๔ และพื้นที่อื่น พร้อมทั้งการพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารสุขภาพกำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรที่มี

๑.๒ นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันฯ ได้กำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล มีสาระสำคัญในการเตรียมความพร้อม สมรรถนะของบุคลากรของวิทยาลัย เพื่อรองรับการสนับสนุน การผลิต การพัฒนา การบริการวิชาการ แก่หน่วยงานในสาธารณสุขตามความจำเป็นของแผนสุขภาพ และการเตรียมพร้อมของวิทยาลัยในการเป็นศูนย์ความเป็นเลิศการพยาบาลด้านโรคหลอดเลือดสมอง การพยาบาลผู้สูงอายุ อาชีวอนามัย การพยาบาลแบบองค์รวมและแพทย์แผนไทย

๑.๓ มาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา

เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษามีสาระสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่วิทยาลัยจะต้องคำนึงถึง คือ การเพิ่มจำนวนบุคลากรสายผู้สอนในคุณวุฒิระดับปริญญาโทขึ้นไป การผลิตผลงานทางวิชาการ การพัฒนาขีดความสามารถทางด้านวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งความเพียงพออย่างสมดุลของสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา และการคงอยู่

๑.๔ มาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์การสภากาพยาบาล

เกณฑ์ทรัพยากรบุคคลของสภากาพยาบาลมีสาระสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่วิทยาลัยจะต้องคำนึงถึง ซึ่งใกล้เคียงกับเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา คือเน้นการเพิ่มจำนวนบุคลากรสายผู้สอนในคุณวุฒิระดับปริญญาโทขึ้นไป การผลิตผลงานทางวิชาการ การพัฒนาขีดความสามารถทางด้านวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งความเพียงพออย่างสมดุลของสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา และการคงอยู่ และนอกจากนั้นยังให้ความสำคัญกับปริมาณคุณภาพของบุคลากรสายสนับสนุน

๑.๕ กรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรังให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องดำเนินการและมีกลไกด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เข้มแข็ง การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง เป็นการจัดทำแผนที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) พรบ.สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ และแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ โดยการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ครอบคลุมการจัดหาทรัพยากร

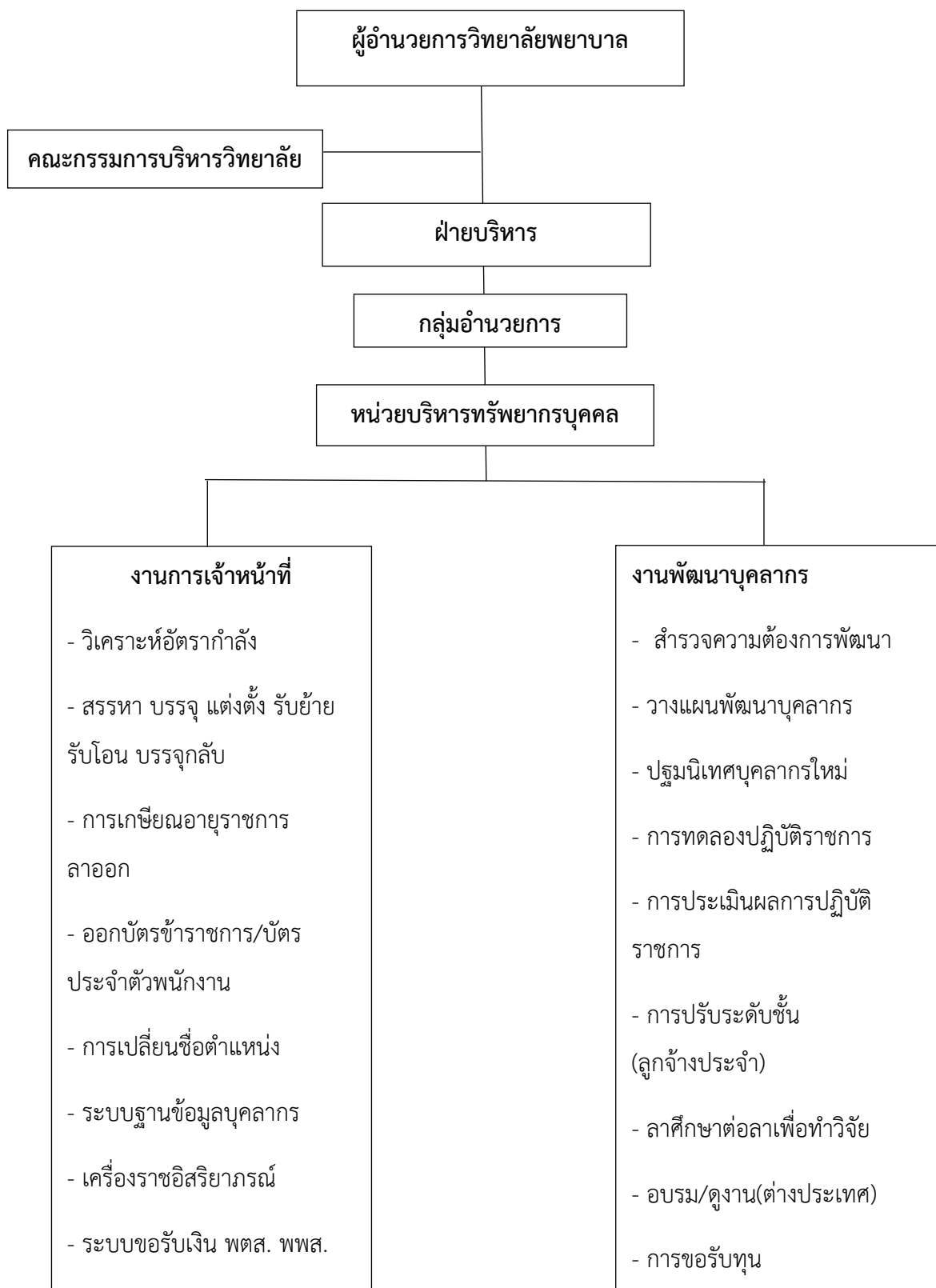
๑.๕.๑ วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ให้มีประสิทธิภาพ

๑.๕.๒ วัตถุประสงค์เฉพาะ

๑. เพื่อเป็นแนวทางการสรรหาบุคลากรให้มีจำนวนเพียงพอเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ตามเป้าหมายและถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๒. เพื่อสร้างระบบและกลไกในการจัดสรรหาบุคลากร ดำรงรักษา พัฒนาบุคลากร และประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๓. เพื่อใช้ในการกำกับติดตามและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารจัดการทางด้านบริหารและพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง
๔. เพื่อเป็นกรอบด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรเบื้องต้นในการพิจารณาตัดสินใจของผู้บริหารทุกระดับ
๕. เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

โครงสร้างหน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล



นโยบายการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์

นางประไพพิศ สิงหเสนี ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ได้กำหนดนโยบายการบริหารวิทยาลัยฯ ดังต่อไปนี้

๑) การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ภายใต้ค่านิยม “พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา”

๒) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร การสื่อสารและการตัดสินใจ

(Information and Communications Technology)

กรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาบุคลากร

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ให้ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องดำเนินการและมีกลไกด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เข้มแข็ง การจัดทำจัดทำยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯ เป็นการจัดทำแผนที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ -๒๕๕๙) พรบ.สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ และแผนยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗ โดยกำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และพันธกิจของวิทยาลัยฯ

วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์เฉพาะ

๑. เพื่อเป็นแนวทางการสรรหาบุคลากรให้มีจำนวนเพียงพอเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังตามเป้าหมาย และถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๒. เพื่อสร้างระบบและกลไกในการจัดสรรหาบุคลากร อัตรารักษา พัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๓. เพื่อใช้ในการกำกับติดตามและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารจัดการทางด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง
๔. เพื่อเป็นกรอบด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรเบื้องต้นในการพิจารณาตัดสินใจของผู้บริหารทุกระดับ
๕. เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยฯ

ส่วนที่ ๒
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง สถาบันการศึกษาเฉพาะทางในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นการจัดทำขึ้นมาภายใต้กระบวนการของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลักที่สำคัญ ดังนี้

๒.๑ ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ย้อนหลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๒.๒ ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

๒.๓ การวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

๒.๔ จุดยืนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๒.๕ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

๒.๑ ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีตรัง

๒.๑.๑ กรอบอัตรากำลัง และแผนกรอบอัตรากำลังอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง
ตารางที่ ๒.๑ จำนวนอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ที่ปฏิบัติงานจริง และลาศึกษาต่อ
จำแนกตามสาขาวิชา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘

สาขาวิชา	ปฏิบัติจริง (คน)			ลาศึกษา (คน)	รวมลาศึกษา ต่อ(คน)
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม		
สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๕	๒	๗	-	๗
สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๘	๓	๑๑	-	๑๑
สาขาวิชาการพยาบาลมารดาและทารก	๖	-	๖	๑	๗
สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	๖	๑	๗	-	๗
สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	๓	-	๓	-	๓
รวม	๒๘	๖	๓๔	๑	๓๔

นอกจากนี้ยัง พบว่า ในปีการศึกษา ๒๕๖๓ อัตรส่วนจำนวนอาจารย์พยาบาลประจำต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า โดยเฉลี่ยรวมทุกสาขาวิชา เท่ากับ ๑ : ๗.๖๘ โดยมีวิทยาลัยที่มีอัตราส่วนจำนวนอาจารย์พยาบาลประจำต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ของแต่ละสาขา ดังรายละเอียดในตารางที่ ๒.๒ แต่ได้มีการพัฒนาโดยการเปิดรับอาจารย์เพิ่มและสนับสนุนผลักดันให้อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อ

ปริญญาโทจบภายในเวลาที่กำหนด ทำให้ในปีถัดไปมีอัตราส่วนจำนวนอาจารย์พยาบาลต่อนักศึกษาเต็มเวลา เทียบเท่าโดยเฉลี่ยลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์

ตารางที่ ๒.๒ แสดงอัตราส่วนจำนวนอาจารย์พยาบาลประจำต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า จำแนกเป็นตาม สาขา และโดยรวม ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

สาขา	จำนวนอาจารย์พยาบาล ที่ปฏิบัติงานจริง	SCH	ค่าสัดส่วน	ความต้องการ อาจารย์เพิ่ม
สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๕	๑,๓๙๔	๑ : ๗.๗๔	๒ คน
สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	๑๒	๓,๓๘๔	๑ : ๗.๘๓	๒ คน
สาขาวิชาการพยาบาลมารดาและทารก	๖	๑,๕๐๕	๑ : ๗	๑ คน
สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	๖	๑,๗๕๐	๑ : ๘.๑๐	๓ คน
สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและ การพยาบาลจิตเวช	๕	๙๙๖	๑ : ๗.๗๔	๒ คน
รวม	๓๔	๙,๐๒๙	๑ : ๗.๖๘	๒

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

สาขา	จำนวนอาจารย์พยาบาล ที่ปฏิบัติงานจริง	SCH	ค่าสัดส่วน	ความต้องการ อาจารย์เพิ่ม
สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๗	๑,๐๙๑	๑ : ๕.๙๕	
สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	๑๒	๒,๘๘๙	๑ : ๗.๒๓	๒ คน
สาขาวิชาการพยาบาลมารดาและทารก	๕	๑,๑๘๕	๑ : ๖.๕๕	
สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	๗	๑,๕๖๔	๑ : ๘.๗๙	๓ คน
สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและ การพยาบาลจิตเวช	๓	๙๙๔	๑ : ๖.๘๐	๑ คน
รวม	๓๔	๗,๗๒๓	๑ : ๖.๒๑	๑

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สาขา	จำนวนอาจารย์พยาบาล ที่ปฏิบัติงานจริง	SCH	ค่าสัดส่วน	ความต้องการ อาจารย์เพิ่ม
สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๗	๑,๐๙๑	๑ : ๕.๙๕	
สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	๑๒	๒,๘๘๙	๑ : ๗.๒๓	๒ คน
สาขาวิชาการพยาบาลมารดาและทารก	๕	๑,๑๘๕	๑ : ๖.๕๕	
สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	๗	๑,๕๖๔	๑ : ๘.๗๙	๓ คน
สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและ การพยาบาลจิตเวช	๓	๙๙๔	๑ : ๖.๘๐	๑ คน
รวม	๓๔	๗,๗๒๓	๑ : ๖.๒๑	๑

ตารางที่ ๒.๓ จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก จำแนกตามสาขาที่เชี่ยวชาญ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

สาขาวิชา	สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่/ผู้สูงอายุ	สาขาการพยาบาลมารดาทารกและผดุงครรภ์	สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	สาขาการพยาบาลครอบครัวและชุมชน	สาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	สาขาอื่น ๆ	รวมจำนวน
สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	-	-	-	-	-	๒	๒
สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	-	-	-	-	-	๓	๓
สาขาวิชาการพยาบาลมารดาและทารก	-	-	-	-	-	-	-
สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	-	-	-	๑	-	-	๑
สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ ๒.๔ จำนวนอาจารย์ประจำ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

สาขาวิชา	เชี่ยวชาญ	ผอ.ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ลาศึกษาต่อ	รวมทั้งหมด		
	ปฏิบัติงานจริง		ปฏิบัติงานจริง	ปฏิบัติงานจริง	ปฏิบัติงานจริง		ปฏิบัติงานจริง	ลาศึกษาต่อ	รวมทั้งหมด
สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	-	๑	๕	-	๑	-	๗	-	๗
สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	-		๑๐	๑	-	-	๑๑	-	๑๑
สาขาวิชาการพยาบาลมารดาและทารกและการผดุงครรภ์	-		๓	๒	๑	๑	๖	๑	๗
สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	-		๔	๒	๑	-	๗	-	๗
สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	-		๑	๑	๑	-	๓	-	๓
รวม		๑	๒๓	๖	๔	๑	๓๔	๑	๓๕

ตารางที่ ๒.๕ จำนวนบุคลากรทุกประเภท จำแนกตามการครองตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

ปีงบประมาณ	สายสอน							สายสนับสนุน							จำนวน ที่มีคน ครอง ตำแหน่ง	รวม อัตรา ว่าง	รวม จำนวน อัตรา ทั้งหมด	
	ข้าราชการ (พย.)	วิทยากร	ลูกจ้างชั่วคราว	พทส.	จ้างเหมา	ตำแหน่งว่าง	รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พทส.	ลูกจ้างชั่วคราว	จ้างเหมาบริการ	ตำแหน่งว่าง				รวม
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๓๖	-	-	๖	๙	๙	๙๑	๒	๑๐	๙	๑	-	๒๐	-	๙๖	๙๗	๙	๑๐๑
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๓๖			๖	๓	๖	๙๑	๒	๑๐	๙	๑	-	๑๙	๑	๙๖	๙๗	๙	๑๐๑
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๓๖			๖	๓	๖	๙๑	๒	๑๐	๙	๑	-	๑๙	๑	๙๖	๙๗	๙	๑๐๑
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๓๖			๖	๓	๖	๙๑	๒	๑๐	๙	๑	-	๑๙	๑	๙๖	๙๗	๙	๑๐๑
ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๓๖			๖	๓	๖	๙๑	๒	๑๐	๙	๑	-	๑๙	๑	๙๖	๙๗	๙	๑๐๑

จากตาราง ๒.๓ พบว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง มีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกรวมทั้งสิ้น ๖ คน โดยจำแนกตามสาขาที่เชี่ยวชาญ พบว่า สาขาอื่น ๆ จำนวนมากที่สุด คือ ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓

จากตารางที่ ๒.๔ จำนวนอาจารย์ประจำ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า อาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๕๙

จากตารางที่ ๒.๕ จำนวนบุคลากรทุกประเภท จำแนกตามการครองตำแหน่ง พบว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง มีจำนวนคนที่ครองตำแหน่ง จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๐๔ และมีอัตราตำแหน่งว่าง จำนวน ๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๖

๒.๒ ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

ตารางที่ ๒.๖ จำนวนอัตรากำลังสายอาจารย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

ลำดับ	ข้อมูล	จำนวนที่ปฏิบัติงานจริง
๑.	จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งหมด (ตามเกณฑ์สภาการพยาบาล)	๓๔
๒.	จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีวุฒิปริญญาเอกทางการพยาบาล	๑
๓.	จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีวุฒิปริญญาเอกสาขาอื่น ๆ	๕
๔.	จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีวุฒิปริญญาโททางการพยาบาล	๒๓
๕.	จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีวุฒิปริญญาโทสาขาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์สุขภาพ	๔
๖.	จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีวุฒิปริญญาโทสาขาอื่น ๆ	๑
๗.	จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (ที่มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป รวมถึงวิทยากร)	๓๔
๘.	จำนวนอาจารย์ผู้ช่วยสอนที่มีวุฒิปริญญาตรี	-
๙.	จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรจำแนกตามสาขาวิชาทางการพยาบาล	
	๙.๑ สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	๓
	๙.๒ สาขาวิชาการพยาบาลมารดาและการผดุงครรภ์	๖
	๙.๓ สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๗
	๙.๔ สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	๗
	๙.๕ สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๑

จากตารางที่ ๒.๖ พบว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ได้วิเคราะห์จำนวนอัตรากำลังสายอาจารย์ โดยจำแนกเป็น อาจารย์ประจำหลักสูตร ทั้งหมด ๓๔ อัตรา และมีการจำแนกจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรตามภาควิชา/สาขาทางการพยาบาล ๕ ภาควิชา

ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

๒.๓ กรอบอัตรากำลัง และแผนกรอบอัตรานุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ ๒.๗ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานจริง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑. กรอบอัตราดำแหน่งข้าราชการสายสนับสนุน ซึ่งมีตำแหน่ง จำนวน ๔ ตำแหน่ง โดยมีตำแหน่งที่มี คนครอง จำนวน ๒ ตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนคนครองตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไป	ทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑ คน
เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑ คน
เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	-
รวม			๒ คน

๒. กรอบอัตราดำแหน่งพนักงานราชการ ซึ่งมีตำแหน่ง จำนวน ๕ ตำแหน่ง โดยมีตำแหน่งที่มีคนครองจำนวน ๕ ตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนคนครองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชี	ทั่วไป	-	๑ คน
นักจัดการงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑ คน
นักทรัพยากรบุคคล	ทั่วไป	-	๑ คน
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ทั่วไป	-	๑ คน
นักวิชาการพัสดุ	ทั่วไป	-	๑ คน
รวม			๕ คน

๓. กรอบอัตราดำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีตำแหน่ง จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง โดยมีตำแหน่งที่มีคนครองจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนคนครองตำแหน่ง
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ทั่วไป	-	๑ คน
นักวิชาการเงินและบัญชี	ทั่วไป	-	๑ คน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ทั่วไป	-	๑ คน
นักวิชาการศึกษา	ทั่วไป	-	๑ คน
นักวิชาการศึกษา	ทั่วไป	-	๑ คน
พนักงานเกษตรพื้นฐาน	ทั่วไป	-	๑ คน
พนักงานบริการ	ทั่วไป	-	๑ คน

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนคนครองตำแหน่ง
พนักงานบริการ	ทั่วไป	-	๑ คน
พี่เลี้ยง	ทั่วไป	-	๑ คน
พยาบาลวิชาชีพ (๘ ตำแหน่ง)	ทั่วไป	-	๔ คน
รวม			๑๓ คน

๔. กรอบอัตราตำแหน่งลูกจ้างประจำ ซึ่งมีตำแหน่ง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง โดยมีตำแหน่งที่มีคนครองจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนคนครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	๑ คน
แม่บ้าน	ทั่วไป	-	๑ คน
แม่บ้าน	ทั่วไป	-	๑ คน
ผู้ดูแลหมวดสถานที่	ทั่วไป	-	๑ คน
พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	๑ คน
พนักงานเก็บเอกสาร	ทั่วไป	-	๑ คน
ช่างไม้	ทั่วไป	-	๑ คน
ช่างปูน	ทั่วไป	-	๑ คน
พนักงานพิมพ์	ทั่วไป	-	๑ คน
พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	๔ คน
รวม			๑๐ คน

๕. กรอบอัตราตำแหน่งลูกจ้างเหมาบริการ ซึ่งมีตำแหน่ง จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง โดยมีตำแหน่งที่มีคนครองจำนวน ๒๐ ตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนคนครองตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ทั่วไป	-	๑ คน
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ทั่วไป	-	๑ คน
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ทั่วไป	-	๑ คน
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ทั่วไป	-	๑ คน
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ทั่วไป	-	๑ คน
เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์	ทั่วไป	-	๑ คน
บรรณารักษ์	ทั่วไป	-	๑ คน
ปฏิบัติงานพัสดุ	ทั่วไป	-	๑ คน
ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	-	๑ คน

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนคนครองตำแหน่ง
ปฏิบัติงานห้องสมุด	ทั่วไป	-	๑ คน
คณงาน	ทั่วไป	-	๑ คน
คณงาน	ทั่วไป	-	๑ คน
คณงาน	ทั่วไป	-	๑ คน
คณงาน	ทั่วไป	-	๑ คน
ปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย	ทั่วไป	-	๑ คน
คณงาน	ทั่วไป	-	๑ คน
ครูพี่เลี้ยง	ทั่วไป	-	๑ คน
คณงาน	ทั่วไป	-	๑ คน
คณงาน	ทั่วไป	-	๑ คน
คณงาน	ทั่วไป	-	๑ คน
รวม			๒๐ คน

ตารางที่ ๒.๘ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามอายุ อายุราชการ และวุฒิการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ	อายุตัว (ปี)			อายุราชการ			วุฒิการศึกษา			
			ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่าป.ตรี
ข้าราชการ	๒	๗.๖๙	๓๐	๓๕	๓๒.๕	๓	๔	๓.๕	-	-	๑	๑
ลูกจ้างประจำ	๑๐	๓๘.๔๖	๕๓	๕๙	๕๖	๒๗	๓๐	๒๘.๕	-	-	๑	๙
พนักงานราชการ	๕	๑๙.๒๓	๒๗	๕๒	๓๙.๕	๖ เดือน	๑๐	๕.๒๕	-	-	๕	-
พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข	๙	๓๔.๖๒	๒๘	๖๐	๔๔	๕	๘	๖.๕	-	-	๕	๔
จำนวน	๒๖	๑๐๐	รวมจำนวน (คน)						๐	๐	๑๒	๑๔
คิดเป็นร้อยละ									๐	๐	๔๖.๑๕	๕๓.๘๕

ตารางที่ ๒.๙ จำนวนเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำแนกตามระดับตำแหน่ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

วิทยาลัย	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	
	ปฏิบัติงานจริง	ปฏิบัติงานจริง	ปฏิบัติงานจริง	ปฏิบัติงานจริง	ตำแหน่งว่าง
วพบ. ตรีัง	-	-	๑	๑	๑
รวม	๐	๐	๑	๑	๑

ตารางที่ ๒.๑๐ จำนวนบุคลากรทุกประเภท จำแนกตามการครองตำแหน่ง และรายวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๘

ชื่อวิทยาลัย	สายสนับสนุน								จำนวน ที่มีคน ครอง ตำแหน่ง	รวม อัตรา ว่าง	รวม จำนวน อัตรา ทั้งหมด
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พ.ก.ส.	ลูกจ้างชั่วคราว	จ้างเหมาบริการ	ตำแหน่งว่าง	รวม			
วพบ. ตรัง	๒	๑๐	๙	๑	๐	๒๐	๒	๔๘	๔๖	๒	๔๘

จากตารางที่ ๒.๑๐ พบว่า จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทุกประเภท จำแนกตามการครองตำแหน่ง พบว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง มีจำนวนคนที่ครองตำแหน่งจำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๓ และมี อัตราตำแหน่งว่างจำนวน ๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๖

ตารางที่ ๒.๑๑ จำนวนอัตรากำลังสายสนับสนุน

กลุ่มงาน	งาน	ชื่อตำแหน่งที่ควรมี	จำนวนอัตรากำลังที่วิเคราะห์ได้ (อัตรา)	จำนวนอัตรากำลังปัจจุบัน	จำนวนอัตรารวมที่วทบ. ตั้งที่ครองอยู่	จำนวนอัตรากำลังขาดหวัง
บริหารทั่วไป	๑. หัวหน้างานบริหารทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๐
	๒. งานบริหารทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	๒	๑	๑	๑
	๓. เลขานุการ	จนท.ธุรการ	๑	๐	๐	๑
	๔.งานสารบรรณ	จพ. ธุรการ	๒	๒	๑	๑
		จนท.ธุรการ	๑	๐	๐	๑
		พ.ธุรการ	๑	๐	๐	๑
		พ.พิมพ์	๑	๑	๑	๐
		พ.บันทึกข้อมูล	๒	๐	๐	๒
		พ. เก็บเอกสาร	๑	๑	๑	๐
		จนท. บันทึกข้อมูล	๕	๒	๒	๓
	๕. งานการเงินและบัญชี	๑. นวท.การเงินและบัญชี	๓	๓	๓	๐
		๒. จนท.การเงินและบัญชี	๑	๐	๐	๑
		๓. พ.การเงินและบัญชี	๑	๐	๐	๑
	๖.งานพัสดุ	๑. นวท.พัสดุ	๒	๑	๑	๑
		๒. จนท.พัสดุ	๒	๑	๑	๑
		๓. พ.พัสดุ	๑	๐	๐	๑
	บริหารทั่วไป	๗.งานทรัพยากรบุคคล	๑. นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑

กลุ่มงาน	งาน	ชื่อตำแหน่งที่ควรมี	จำนวนอัตรากำลังที่วิเคราะห์ได้ (อัตรา)	จำนวนอัตราปัจจุบัน	จำนวนอัตรารวมที่วทบ. ตรังที่ครองอยู่	จำนวนอัตราที่คาดหวัง
		๒. เจ้าหน้าที่บุคคล	๑	๐	๐	๑
	๘.งานนโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๑	๑	๒
	๙.งานวิเทศสัมพันธ์ / ประชาสัมพันธ์/ จนท. เผยแพร่ฯ	นักวิเทศสัมพันธ์/ นักประชาสัมพันธ์	๑	๐	๐	๑
		พนักงานสื่อสาร	๐	๐	๐	๐
		พนักงานรับโทรศัพท์	๐	๐	๐	๐
	๑๐. งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ / นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒	๒	๒	๐
		เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๐
	๑๑. พนักงานขับรถยนต์	พนักงานบริการ (ขับรถยนต์)	๓	๓	๓	๐
	๑๒. งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม	แม่บ้าน	๒	๒	๒	๐
		พนักงานบริการ (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๐
		พนักงานจัดการหอพัก	๐	๐	๐	๐
		พนักงานประจำตึก	๑๐	๘	๘	๒
		พนักงานทั่วไป	๐	๐	๐	๐
		พนักงานประกอบอาหาร	๐	๐	๐	๐
		พนักงานรักษาความปลอดภัย	๔	๑	๑	๓
		พนักงานซักฟอก+ ซ่างเย็บผ้า	๐	๐	๐	๐
		พนักงานเกษตรพื้นฐาน (สวน)	๒	๑	๑	๑
		คนงาน / ผู้ดูแลหมวดสถานที่	๒	๑	๑	๑

กลุ่มงาน	งาน	ชื่อตำแหน่งที่ควรมี	จำนวนอัตรากำลังที่วิเคราะห์ได้ (อัตรา)	จำนวนอัตราปัจจุบัน	จำนวนอัตรารวมที่วทบ. ตรังที่ครองอยู่	จำนวนอัตราที่คาดหวัง
		พนักงานบริการ (งานสวน)	๑	๑	๑	๐
	๑๓.งานซ่อมบำรุง (ช่างไฟฟ้า/ช่างประปา/ช่างไม้/ช่างปูน/ช่างฝีมือทั่วไป)	ช่างไฟฟ้า	๑	๐	๐	๑
		นายช่างเทคนิค (ช่างไม้)	๑	๑	๑	๐
		นายช่างเทคนิค (ช่างปูน)	๑	๑	๑	๐
		ผู้ช่วยช่างทั่วไป	๑	๐	๐	๑
	รวม		๕๕	๓๘	๓๗	๒๖

กลุ่มงาน	งาน	ชื่อตำแหน่ง ที่ควรมี	จำนวน อัตรากำลัง ที่วิเคราะห์ ได้ (อัตรา)	จำนวน อัตรารวม ตาม สถาบันที่ ครองอยู่	จำนวน อัตรา ปัจจุบัน	จำนวน อัตราที่ คาดหวัง
สนับสนุน วิชาการ	๑. งานสนับสนุนวิชาการ	นักวิชาการศึกษา (ดูแลควบคุม กำกับติดตามและประเมินผลงาน ภายใต้งานสนับสนุนวิชาการ) กำหนดแนวทางในการดำเนินงาน และภารกิจด้านต่างๆ และกำหนด แนวทางทิศทางของงาน	๒	๒	๒	๐
		จนท. บันทึกข้อมูล	๒	๑	๑	๑
	๒.งานเทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ /นัก เทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๐	๐	๑
		เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๐	๐	๐	๐
		นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๑	๐	๐	๑
		พนักงานบริการสื่ออุปกรณ์การสอน	๑	๐	๐	๑
		เจ้าหน้าที่/พนักงาน โสตทัศนอุปกรณ์	๑	๐	๐	๑
	๓.งานวิทยบริการ ห้องสมุด	บรรณารักษ์	๒	๑	๑	๑
		พนักงานเก็บเอกสาร / ซ่อม เอกสาร	๐	๐	๐	๐
		เจ้าหน้าที่/พนักงานห้องสมุด	๐	๐	๐	๐
	๔.งานประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา ระดับสถาบัน	นักวิชาการศึกษา	๒	๐	๐	๒
	๕.งานห้องปฏิบัติการ	เจ้าหน้าที่/พนักงาน ห้องปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๐
		พนักงานประจำห้องทดลอง	๐	๐	๐	๐

กลุ่มงาน	งาน	ชื่อตำแหน่ง ที่ควรมี	จำนวน อัตรากำลัง ที่วิเคราะห์ ได้ (อัตรา)	จำนวน อัตรารวม ตาม สถาบันที่ ครองอยู่	จำนวน อัตรา ปัจจุบัน	จำนวน อัตราที่ คาดหวัง
	๖.งานทะเบียนและ ประมวลผล	๑. นักวิชาการศึกษา/ สถิติ	๑	๐	๐	๑
		๒. พนักงานประเมินผล	๑	๐	๐	๑
		๓. เจ้าหน้าที่ธุรการ / พนักงาน บริการเอกสารทั่วไป	๑	๐	๐	๑
	๗.งานกิจการนักศึกษา และกิจกรรมพิเศษ (งาน พัฒนานักศึกษาและทำนุ บำรุงศิลปะและ วัฒนธรรม)	นักวิชาการศึกษา/ พนักงาน การศึกษา	๑	๐	๐	๑
	๘.งานทุน วินัย สวัสดิการ นักศึกษา และศิษย์เก่า สัมพันธ์	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๐	๐	๑
	๙.งานบริหารหลักสูตร (สนับสนุนการจัดการ เรียนการสอน/เลขางาน วิชาการ ๖ สาขา)	นักวิชาการศึกษา	๑	๐	๐	๑
		เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๐
	๑๐.งานประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา ระดับหลักสูตร	นักวิชาการศึกษา	๑	๐	๐	๑
รวม			๒๑	๖	๖	๑๕

กลุ่มงาน	งาน	ชื่อตำแหน่ง ที่ควรมี	จำนวน อัตรากำลัง ที่วิเคราะห์ ได้ (อัตรา)	จำนวน อัตรารวม ตาม สถาบันที่ ครองอยู่	จำนวน อัตรา ปัจจุบัน	จำนวน อัตราที่ คาดหวัง
วิจัยและ บริการ วิชาการ	๑. หัวหน้ากลุ่มงานวิจัยฯ	นักวิชาการศึกษา	๑	๐	๐	๑
	๒.งานธุรการ (เลขาฯกลุ่ม งาน)	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๐	๐	๑
		จนท. บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๐
	๓.งานวิจัยและนวัตกรรม/ ผลผลิตทางวิชาการ / จัดการความรู้	ผู้ช่วยนักวิจัย หรือ เจ้าหน้าที่ฯ	๑	๐	๐	๑
	๔.งานวารสาร (ถ้ามี)	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๐	๐	๑
		จนท. บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๐
	๕. งานศูนย์ความเป็นเลิศ ๕.๑. งานพัฒนา บุคลากรสาธารณสุข (ภายนอก)	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๐	๐	๑
	๕.๒ งานศูนย์บริการ สุขภาพ (day care/ ผู้สูงอายุ)	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๐	๐	๑
		พี่เลี้ยง/ครูพี่เลี้ยง	๒	๒	๒	๐
		แพทย์แผนไทย	๐	๐	๐	๐
		พนักงานแผนไทย	๐	๐	๐	๐
	รวม			๑๐	๔	๔

จากตารางที่ ๒.๑๑ พบว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนน ตรีง มีจำนวนอัตรากำลังสายสนับสนุนของแต่ละฝ่ายรวมทั้งสิ้น ๔๗ คน โดยจะนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์จากสถานการณ์ตามกรอบอัตรากำลังที่ควรมีของวิทยาลัยฯ และจะได้นำข้อมูลไปทำการสำรวจอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริง ณ ปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔) ที่จะนำไปตามกรอบความคาดหวังหรือไม่ ดังจะปรากฏข้อมูล ณ รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

๒.๒.๑ แผนการบริหาร อาจารย์ประจำหลักสูตร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

อัตรากำลังอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง จำแนกตามสาขาวิชา

ตารางที่ ๒.๑๒ ความต้องการอาจารย์ประจำหลักสูตร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรังตามสาขาวิชา

หน่วยนับ : คน

มารดาทารกและการผดุงครรภ์	การพยาบาลเด็ก	การพยาบาลอนามัยชุมชน	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	พื้นฐาน	วิชาเลือก
อจ.ที่ควรมี	อจ.ที่ควรมี	อจ.ที่ควรมี	อจ.ที่ควรมี	อจ.ที่ควรมี	อจ.ที่ควรมี
๕.๙	๓.๒๔	๗.๕๗	๖.๘๓	๘.๓๙	๒.๗๓

จากตารางที่ ๒.๑๒ พบว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ได้มีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของอาจารย์ประจำหลักสูตร ที่จำแนกแต่ละสาขาวิชา โดยเป็นการวิเคราะห์จากสถานการณ์ตามกรอบอัตรากำลังที่ควรมีในแต่ละสาขาของแต่ละวิทยาลัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังสายอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง ณ ปัจจุบัน เพื่ออิงตามกรอบอัตรากำลังและคุณวุฒิที่วิเคราะห์ไว้ว่ามีอาจารย์ในสาขาไหน จำนวนเท่าไร คุณวุฒิใด ในแต่ละปีการศึกษา / ปีงบประมาณ อันนำไปสู่การวางแผนสรรหาและพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตรและผู้รับผิดชอบหลักสูตร ในโอกาสต่อไป

๒.๕ แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ได้กำหนดแผนการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. พัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ด้านการบริหารหลักสูตร โดยพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในการพัฒนา รวมถึงการพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตรในการเพิ่มคุณวุฒิที่สูงขึ้น

๒. พัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตร ด้านการบริหารหลักสูตร โดยพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในการพัฒนา รวมถึงการพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตรในการเพิ่มคุณวุฒิที่สูงขึ้น

๓. ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำ เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ

๔. พัฒนาอาจารย์ประจำ ให้มีความสามารถในการทำผลงานวิชาการ งานวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ

๕. ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำ สามารถนำเสนอผลงานวิชาการ ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ เขียนตำรา

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนา และเป้าหมายที่ชัดเจน

๗. สร้างเครือข่ายอาจารย์ในหน่วยงานต่างๆ เพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายต่อการพัฒนางานด้านวิชาการและด้านการเรียนการสอนในระยะยาว

๘. ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

๙. สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑๐. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุน ได้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนาและดูงานทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย

๑๑. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

๒.๖ การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง สถาบันพระบรมราชชนกเป็นการประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่เกิดจากการระดมความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ทุกระดับ โดยนำเครื่องมือทางการบริหาร SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย โดยปัจจัยภายในใช้ McKinney ๗ - S Framework แนวคิดปัจจัย ๗ ประการ ในการประเมินองค์กร คือจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร ใช้ PEST-MODEL คือ โอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคาม (Threat) ได้ผลการวิเคราะห์องค์กร ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strength : S)

- S๑ บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย
- S๒ วิทยาลัยฯ มีการกำหนดกลยุทธ์ และตัวชี้วัดงานที่ชัดเจน
- S๓ วิทยาลัยฯ มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตนเอง
- S๔ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
- S๕ วิทยาลัยฯ มีเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนในการดำเนินด้านพัฒนาบุคลากร
- S๖ วิทยาลัยฯ มีความทันสมัยของเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน
- S๗ วิทยาลัยฯ มีตัวชี้วัดในการประกันคุณภาพการศึกษา ในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย

จุดอ่อน (Weakness : W)

- W๑ อาจารย์วิทยาลัยฯ มีผลการทดสอบภาษาอังกฤษยังไม่ผ่านเกณฑ์ สบข.
- W๒ อัตราการสูญเสียหรือหมุนเวียนบุคลากร มีอัตราสูง เนื่องจากลาออก เกษียณอายุราชการ
- W๓ วิทยาลัยฯ มีวุฒิการศึกษาของอาจารย์ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ (วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท-เอก)
- W๔ วิทยาลัยฯ มีอาจารย์ใหม่ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว (เหมาบริการ) ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงในงาน
- W๕ อาจารย์วิทยาลัยฯ มีภาระงานหลายด้าน ขาดบุคลากรช่วยสนับสนุน
- W๖ บุคลากรสายสนับสนุนขาดความรู้ ในกระบวนการจัดทำเอกสารการปฏิบัติงานสายสายบุคคล
- W๗ บุคลากรมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษน้อย ทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาดูงานต่างประเทศ

โอกาส (Opportunity : O)

- O๑ ได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลาง และองค์กรอื่น
- O๒ มีเครือข่ายที่เข้มแข็ง
- O๓ หน่วยงานภายนอกมีการจัดโครงการเพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- O๔ สบข. มีงบประมาณหรือทุนในการจัดอบรมสนับสนุนการศึกษาต่อของอาจารย์

ภาวะคุกคาม (Threat : T)

- T๑ มีโรคระบาด (covid ๑๙) เกิดขึ้นทำให้ต้องจัดกิจกรรมโครงการ อบรมมีอุปสรรค
- T๒ หน่วยงานส่วนกลาง มีระบบการทำงานที่ซ้ำซ้อน

T๓ มีมหาวิทยาลัยของรัฐบาลและเอกชนมีการรับอาจารย์เข้าไปปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้ไหลของอาจารย์

ตารางที่ ๒.๑๓ สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร (Internal Strategic Factors Summary: IFAS)

งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

ปัจจัยภายใน	Weight (๐.๐- ๑.๐)	Rating (๑-๕)	Weight Score
Strengths			
S๑ อาจารย์มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	๐.๐๕	๕	๐.๒๕
S๒ วิทยาลัยฯ มีการกำหนดกลยุทธ์ และตัวชี้วัดงานที่ชัดเจน	๐.๐๕	๕	๐.๒๕
S๓ วิทยาลัยฯ มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตนเอง	๐.๑๐	๕	๐.๕๐
S๔ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร	๐.๐๕	๔	๐.๒๐
S๕ วิทยาลัยฯ มีเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนในการดำเนินด้านพัฒนาบุคลากร	๐.๑๐	๕	๐.๕๐
S๖ วิทยาลัยฯ มีความทันสมัยของเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน	๐.๑๐	๕	๐.๕๐
S๗ วิทยาลัยฯ มีตัวชี้วัดในการประกันคุณภาพการศึกษา ในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย	๐.๐๕	๕	๐.๒๐
รวม	๐.๕		๒.๔
Weakness			
W๑ อาจารย์วิทยาลัยฯ มีผลการทดสอบภาษาอังกฤษยังไม่ผ่านเกณฑ์ สบช.	๐.๐๕	๕	๐.๒๕
W๒ อัตราการสูญเสียหรือหมุนเวียนบุคลากร มีอัตราสูง เนื่องจากลาออก เกษียณอายุราชการ	๐.๑๐	๕	๐.๕๐
W๓ วิทยาลัยฯ มีวุฒิการศึกษาของอาจารย์ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ (วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท-เอก)	๐.๐๕	๕	๐.๒๕
W๔ วิทยาลัยฯ มีอาจารย์ใหม่ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว (เหมาบริการ) ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงในงาน	๐.๑๐	๕	๐.๕๐
W๕ อาจารย์วิทยาลัยฯ มีภาระงานหลายด้าน ขาดบุคลากรช่วยสนับสนุน	๐.๐๖	๕	๐.๓๐
W๖ บุคลากรสายสนับสนุนขาดความรู้ ในกระบวนการจัดทำเอกสารการปฏิบัติงานสายสายบุคคล	๐.๐๖	๕	๐.๓๐
W๗ อาจารย์มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษน้อย ทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาดูงานต่างประเทศ	๐.๐๕	๕	๐.๒๕
รวม	๐.๔๗		๒.๓๕
รวม S + w	๐.๙๗		๔.๗๕

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายนอกองค์กร (External Strategic Factors Summary:EFAS)

งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

ปัจจัยภายนอก	Weight (๐.๐- ๑.๐)	Rating (๑-๕)	Weight Score
Opportunity			
O๑ ได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลาง และองค์กรอื่น	๐.๐๗	๕	๐.๓๕
O๒ มีเครือข่ายที่เข้มแข็ง	๐.๐๗	๕	๐.๓๕
O๓ หน่วยงานภายนอกมีการจัดโครงการเพื่อพัฒนาตนเอง ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๐.๑๐	๕	๐.๕๐
O๔ สบข. มีงบประมาณหรือทุนในการจัดอบรมสนับสนุนการศึกษาต่อของ อาจารย์	๐.๑๐	๕	๐.๕๐
รวม	๐.๓๔		๑.๗๐
Threat			
T๑ มีโรคระบาด (covid ๑๙) เกิดขึ้นทำให้ต้องจัดกิจกรรมโครงการ อบรม มีอุปสรรค	๐.๑๐	๕	๐.๕๐
T๒ หน่วยงานส่วนกลาง มีระบบการทำงานที่ซ้ำซ้อน	๐.๑๐	๔	๐.๕๐
T๓ มีมหาวิทยาลัยของรัฐบาลและเอกชนมีการรับอาจารย์เข้าไปปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วไหลของอาจารย์	๐.๑๐	๕	๐.๕๐
รวม	๐.๓๐		๑.๕๐
รวม O+T	๐.๖๔		๓.๒๐

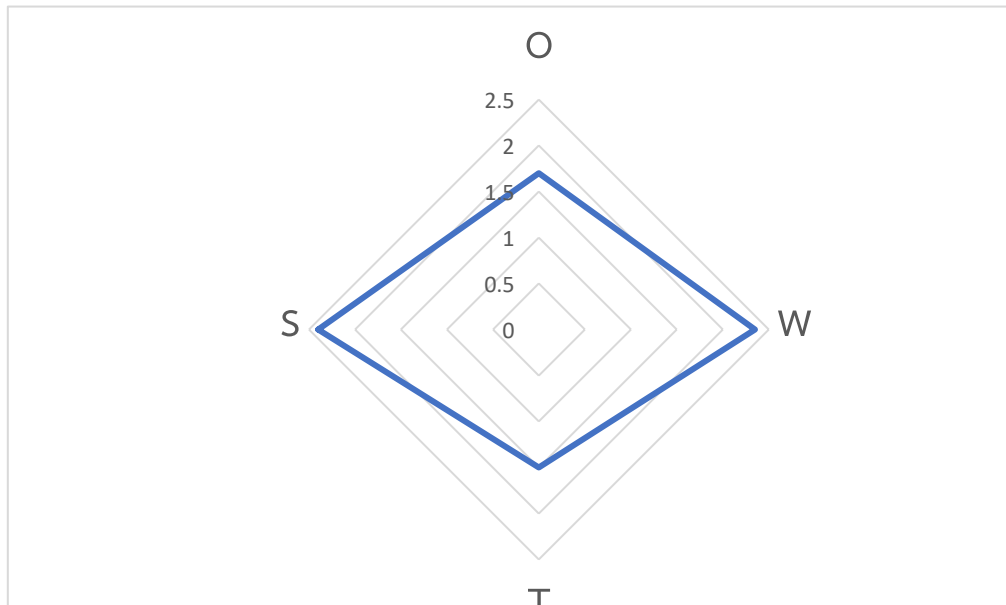
ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘ พบว่า คะแนน โอกาส (Opportunity) = ๑.๗๐ คะแนน จุดอ่อน (Weakness) = ๑.๓๕ คะแนน จุดแข็ง (Strength) = ๑.๔๐ คะแนน อุปสรรค (Threat) = ๑.๕๐ คะแนน

จากการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของการบริหารและพัฒนาบุคคลกร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง สถาบันการศึกษาเฉพาะทางในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในตำแหน่งที่เป็นจุดอ่อน - จุดแข็ง ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่สร้างความท้าทายสำหรับงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ในช่วงการเปลี่ยนผ่าน และจำเป็นต้องดึงศักยภาพที่มีอยู่มาพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรังให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

จุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘ ได้กำหนดขึ้นมาจากจากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและ

ภายนอกสถาบัน นำเป็นปัจจัยนำเข้าเชิงนโยบาย รวมทั้งความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานการณ์ของการดำเนินภารกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และคาดการณ์ภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต



การศึกษาความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘ จากการประชุม ระดมสมองโดยร่วมกันพิจารณาแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ๒๐ ปี แผนการศึกษาชาติ ๒๐ ปี พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ พรบ.สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ แผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ และแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ พบว่า

- ความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ในระดับนโยบาย: ต้องการให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์สามารถตอบสนองพันธกิจอุดมศึกษาทั้ง ๔ พันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังต่อไปนี้ ๑) มีการผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขที่สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพที่มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอ ๒) มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนในสาขาพยาบาลศาสตร์และหลักสูตรที่ขาดแคลนด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและระบบสุขภาพที่มีความต้องการสูง ๓) มีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองระบบสุขภาพและกระจายแหล่งฝึกอบรมให้ครอบคลุมพื้นที่ ๔) มีการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่หน่วยบริการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติเพื่อตอบสนอง Prevention & Promotion Excellence, และ Service Excellence เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยทุกกลุ่มวัย

- ความต้องการของบุคลากรในองค์กร จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยมีความต้องการที่มีอิสระทางวิชาการ (Academic Freedom) ในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาและยกระดับการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์การทั้งในด้านงบประมาณและการบริหารบุคคล มีความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ (มีตำแหน่งทางวิชาการ) ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม

- ความต้องการของเครือข่ายความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลูกค้า และผู้รับบริการที่มีต่อองค์กร จากการศึกษา พบว่า ผู้รับบริการต้องการให้วิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการด้านสุขภาพ สามารถ

ให้คำปรึกษาด้านวิจัย ด้านวิชาการสุขภาพแก่หน่วยงาน สังคมและชุมชน เป็นสถาบันการผลิตบัณฑิตในสาขาพยาบาลศาสตร์ และสาขาด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้อง ตอบสนองความต้องการของชุมชนในพื้นที่แต่ละภูมิภาคที่มีบริบทแตกต่างกัน ต้องการให้วิทยาลัยกระจายโอกาสทางการศึกษาให้กับเยาวชนที่อยู่ในชุมชนทุกระดับให้มีความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาในสาขาพยาบาลศาสตร์และสาขาด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เป็นวิทยาลัยที่จัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณวุฒิการศึกษาให้กับบุคลากรในระบบสุขภาพ รวมไปถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรในระบบที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ามามีส่วนร่วมในการผลิตบัณฑิตของวิทยาลัย

๒.๘ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

คณะพยาบาลศาสตร์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. การสร้างระบบการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ บริหารระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. การสร้างระบบการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาวิทยาลัย</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ เร่งรัดการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของ บุคลากร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔ สนับสนุนอาจารย์ประจำของสถาบันในการเลื่อนระดับทางวิชาการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของตนเองอย่าง ต่อเนื่อง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๖ ยกระดับคุณภาพการผลิตผลงานวิชาการ ที่มีคุณภาพระดับสากล</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ เร่งรัดการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของ บุคลากร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ สนับสนุนอาจารย์ประจำของวิทยาลัยในการเลื่อนระดับทางวิชาการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของตนเองอย่าง ต่อเนื่อง</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๗ จัดทำช่องทางสำหรับ การร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์วิทยาลัย</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วม</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมสนับสนุนการเสริมสร้างความ ผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๙ สร้างระบบและกลไกการสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุก ระดับ</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมสนับสนุนการเสริมสร้างความ ผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๗ สร้างระบบและกลไกการสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุก ระดับ</p>

ส่วนที่ ๓

แผนยุทธศาสตร์แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๔
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนที่ ๓
แผนยุทธศาสตร์แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจของงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง จะต้องมียุทธศาสตร์ เพื่อเป็นเข็มทิศนำทางสู่อนาคต โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ จึงต้องมีความสอดคล้องกับบริบท ความคาดหวัง และขอบเขตความรับผิดชอบ ภารกิจตามกฎหมาย เพื่อพัฒนาไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จที่มุ่งหวัง

วิสัยทัศน์ (Vision) งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

“บริหารทรัพยากรบุคคลแบบมืออาชีพ มีขีดความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุข และสมดุลกับชีวิต”

ปรัชญา (Philosophy)

“วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง เชื่อว่าบุคคลเป็นองค์รวม มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต รอบรู้เท่าทันสู่การเป็นมืออาชีพในยุคดิจิทัล การบริหารทรัพยากรบุคคลส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้จากปัญหาและประสบการณ์จริง มุ่งทำคุณประโยชน์โดยนำความรู้เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพโดยจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับอุดมศึกษาและองค์วิชาชีพ มีการบูรณาการ การเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่ดี สู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ”

ปณิธาน (Determination)

ปัญญาของชุมชน เพื่อชุมชน

Wisdom of Community for Community

พันธกิจ (Mission):

- ๑) สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
- ๓) ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
- ๔) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความสุข

อัตลักษณ์ (Identity)

งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ได้นำอัตลักษณ์บัณฑิตซึ่งกำหนดจากสถาบันพระบรมราชชนนีที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดมา กำหนดเป็นอัตลักษณ์ของบุคลากร โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ดังนี้

อัตลักษณ์บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง คือ “*บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ เพื่อความสุขของชุมชน*” ซึ่งหมายถึงการให้บริการที่เป็นมิตร มีความรักความเมตตา ใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก โดยกำหนดสมรรถนะที่ตอบสนองอัตลักษณ์ คือ SHS (Service mind, Healthy, Society) ซึ่งมีความหมายดังนี้

S = Service Mind (จิตบริการ) หมายถึง จิตที่พร้อมที่จะสละเวลา แรงกาย และสติปัญญา เพื่อสาธารณะประโยชน์

H = Healthy (การมีสุขภาพดี) หมายถึง สุขภาพดีคือการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตและมีความรู้ในการดูแลสุขภาพตนเองและคนในครอบครัวอย่างถูกวิธี

S = Society (สังคม) หมายถึง ประชาชนในชุมชนมีร่างกายที่สมบูรณ์ และจิตใจที่แจ่มใส ส่งผลให้เป็นสังคมสุขภาพดี

สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากร

สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง มีดังต่อไปนี้

๑. มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน รักและผูกพันต่อสถาบัน ตลอดจนยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีวินัย และรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานของตนเอง มุ่งทำคุณประโยชน์เพื่อส่วนรวม
๓. มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องและใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่สื่อสารได้
๔. มีความรอบรู้ในวิชาชีพของตนเอง และพัฒนาการเป็นมืออาชีพ
๕. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและการตัดสินใจได้
๖. สามารถคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับบริบทของสุขภาพชุมชน โดยใช้

องค์ความรู้และประสบการณ์จริง

๗. คิดสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๘. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิต

๙. มีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เป็นแบบอย่างของคนสุขภาพดี และมีความสุขในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใช้วัฒนธรรมองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง เป็นวัฒนธรรมในการปฏิบัติ ซึ่งกำหนดจากคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดมา กำหนดเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ ดังนี้

P	=	Participation
B	=	Bonding
R	=	Responsibility
I	=	Integrity



๓.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

๓.๒.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

- ๑) สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
- ๓) ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
- ๔) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความสุข

๓.๒.๒ เป้าประสงค์ (Goal)

- ๑) มีระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน
- ๒) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญเชิงวิชาการและวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๓) บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วม
- ๔) บุคลากรมีคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

๓.๒.๓ กลยุทธ์ (Strategy)

- ๑) บริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน
- ๒) เร่งรัดการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของบุคลากร
- ๓) สนับสนุนอาจารย์ประจำหลักสูตรของสถาบันให้เลื่อนระดับทางวิชาการ
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๕) ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วม
- ๖) ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
- ๗) สร้างระบบและกลไกการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ

ส่วนที่ ๔
การแปลงแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

๔.๑ แผนที่กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘

งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

วิสัยทัศน์ (Vision)

บริหารทรัพยากรบุคคลแบบมืออาชีพ มีขีดความสามารถ เพื่อความสุขและสมดุลของชีวิต

(๑)สร้างระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (๒)พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน

(๓) ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน (๔) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ทำงานอย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์
(Strategic Issues)

๑. การสร้างระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน

๓. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน

๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข

เป้าประสงค์
(Goal)

๑. มีระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน

๒. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญเชิงวิชาการและวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๓. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วม

๔. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

กลยุทธ์
(Strategy)

๑) บริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน

๒. เร่งรัดการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของบุคลากร
๓. สนับสนุนอาจารย์ประจำของสถาบันในการเลื่อนระดับทางวิชาการ
๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของตนเอง

๕. ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
๗. สร้างระบบและกลไกการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. การสร้างระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑. มีระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	เป้าหมาย (target) ของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ				
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
๑.บริหาร อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับ ทิศทางการ พัฒนาสถาบัน	๑.สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา เทียบเท่าผู้สอนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	FTES ๑:๔.๕๗ ถึง ๑:๑๐.๗	FTES ๑:๖	FTES ๑:๖	FTES ๑:๖	FTES ๑:๖	FTES ๑:๖
	๒.สัดส่วนจำนวนอาจารย์ในสาขาหลักทางการพยาบาลต่อจำนวนนักศึกษา	๑:๘ ครบทุกสาขา	๑:๘ ครบทุกสาขา	๑:๘ ครบทุกสาขา	๑:๘ ครบทุกสาขา	๑:๘ ครบทุกสาขา	๑:๘ ครบทุกสาขา
	๓.ระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	N/A	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
	๔. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	N/A	ระดับดี (ค่าเฉลี่ย ≥๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม๕)	ระดับดี (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๐๐ จากคะแนนเต็ม๕)	ระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม๕)	ระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม๕)	ระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม๕)

แผนงาน/โครงการที่สำคัญ

๑. แผนบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน มีโครงการ/กิจกรรม ดังต่อไปนี้

๑.๑ โครงการวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑.๒ โครงการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๔ โครงการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

๑.๕ โครงการอำนวยการรักษาและเชิดชูเกียรติบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

๑.๖ โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่การเกษียณอย่างภาคภูมิใจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน
เป้าประสงค์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญเชิงวิชาการและวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	เป้าหมาย (target) ของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ				
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๒. เร่งรัดการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของบุคลากร	๕. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทางการพยาบาล	ร้อยละ ๒๒.๒๘	ร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๕	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๐
๓. สนับสนุนอาจารย์ประจำของสถาบันในการเลื่อนระดับทางวิชาการ	๖. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์	ร้อยละ ๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐
๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	๗. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ อย่างน้อย ๑๕ ชั่วโมงต่อปี	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕

แผนงาน/โครงการที่สำคัญ

๒. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๑ วางแผนการพัฒนาตนเองของบุคลากร (อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน)

๒.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง

๒.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๔ อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนด้านทักษะภาษาอังกฤษ

๒.๔ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๖ อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญสำหรับบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน

- ๒.๕ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๘
โครงการเกี่ยวกับการสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อสรรหา/พัฒนาอาจารย์ (ทุนกิจอาจารย์ ป.ตรี โท เอก)
- ๒.๖ โครงการส่งเสริมการเลื่อนระดับทางวิชาการ
- ๒.๗ โครงการพัฒนาคุณวุฒิบุคลากรสายสอนและสายสนับสนุน
- ๒.๘ โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาการและวิชาชีพ
- ๒.๙ โครงการพัฒนาศักยภาพในการผลิตนวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (baseline)	เป้าหมาย (target) ของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ				
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๕.ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมร่วม	๘. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วม	N/A	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕

แผนงาน/โครงการที่สำคัญ

๓. แผนส่งเสริมการสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม

๓.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓.๒ โครงการสร้างค่านิยมร่วม คุณธรรม คุณธรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรสำนักงานวิถีธรรมอย่างมีความสุข

๓.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ภายใต้ค่านิยม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข

เป้าประสงค์ที่ ๔ บุคลากรมีคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	เป้าหมาย (target) ของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ				
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๖.ส่งเสริม สนับสนุนการ สร้างความ ผาสุกและ ความผูกพัน ของบุคลากรที่ มีต่อองค์กร	๑๘. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น	NA	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐
	๑๙. ร้อยละบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีขึ้น	NA	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐
๙.สร้างระบบ และกลไกการ สร้างขวัญ กำลังใจและ แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน แก่บุคลากรทุ กระดับ	๒๐. ระดับความสำเร็จของการบริหารระบบการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ	N/A	ระดับ ๑	ระดับ ๓	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕

แผนงาน/โครงการที่สำคัญ

๔. แผนยกระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๗ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี

๔.๒ โครงการพัฒนาระบบและกลไกการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

๔.๒ ตารางถ่ายทอดตัวชี้วัดจากเป้าประสงค์ กลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์ สู่ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการของแผนปฏิบัติการประจำปี

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ให้สอดคล้องกับพันธกิจด้านที่ ๕ คือ การบริหารจัดการองค์กรสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ โดยกำหนดประยุทธศาสตร์ไว้ ๑ ประเด็น ๑ เป้าประสงค์ ๑ กลยุทธ์ และตัวบ่งชี้กลยุทธ์จำนวน ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวบ่งชี้กลยุทธ์ (SI)	แผนงาน	วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน (PI)	โครงการ/กิจกรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ						
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน	กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน	๑. สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา เทียบเท่าไม่เกิน ๑ : ๖ ๒. สัดส่วนจำนวนอาจารย์ในสาขาหลักทางการพยาบาลต่อจำนวนนักศึกษา ไม่เกิน ๑ : ๘ ๓. อาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามสาขาการพยาบาลไม่เกินร้อยละ ๒๐ ๔. ระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	แผนบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน	๑. เป็นกรอบและแนวทางการดำเนินงานบริหารบุคลากรตามพันธกิจบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง ๒. เพื่อกำกับติดตามผลการดำเนินงานบริหารบุคลากรตามโครงการที่กำหนด	๑. สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา เทียบเท่าไม่เกิน ๑ : ๖ ๒. สัดส่วนจำนวนอาจารย์ในสาขาหลักทางการพยาบาลต่อจำนวนนักศึกษา ไม่เกิน ๑ : ๘ ๓. อาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามสาขาการพยาบาลไม่เกินร้อยละ ๒๐ ๔. ระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	๑. โครงการวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๒. โครงการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศกิจกรรมที่ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวบ่งชี้กลยุทธ์ (SI)	แผนงาน	วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน (PI)	โครงการ/กิจกรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน						
เป้าประสงค์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญเชิงวิชาการและวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๒.เร่งรัดการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของบุคลากร ๓.สนับสนุนอาจารย์ประจำของสถาบันในการเลื่อนระดับทางวิชาการ	๕.ร้อยละ ๒๕ ของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ๖.ร้อยละ ๑๕ ของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทางการพยาบาล ๗.ร้อยละ ๑๐ ของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. เป็นกรอบและแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามพันธกิจบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง ๒. เพื่อกำกับติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่กำหนด	๕. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทางการพยาบาล ๖. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๗. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ อย่างน้อย ๑๕ ชั่วโมงต่อปี	๔. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๑ วางแผนการพัฒนาตนเองของบุคลากร (อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน) ๕. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง ๖. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๔ อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรด้านทักษะภาษาอังกฤษ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวบ่งชี้กลยุทธ์ (SI)	แผนงาน	วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน (PI)	โครงการ/กิจกรรม
						<p>๗.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๘ โครงการเกี่ยวกับการสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อสรรหา/พัฒนาอาจารย์ (ทุนกิจ อาจารย์ ป.ตรี โท เอก)</p> <p>๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๖ อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญสำหรับบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน</p>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวบ่งชี้กลยุทธ์ (SI)	แผนงาน	วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน (PI)	โครงการ/กิจกรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน						
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วม	๕.ส่งเสริม บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ร่วม	๑๑.ร้อยละ ๙๕ ของ อาจารย์ได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วม	แผนส่งเสริมการ สร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วม	๑. เป็นกรอบและแนว ทางการดำเนินงาน พัฒนาบุคลากรตามพันธ กิจบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาลสู่ องค์กรสมรรถนะสูง ๒. เพื่อกำกับติดตามผล การดำเนินงานพัฒนา บุคลากรตามโครงการที่ กำหนด	๑๑.ร้อยละ ๙๕ ของ อาจารย์ได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วม	๑.โครงการพัฒนาบุคลากร และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒.โครงการพัฒนาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวบ่งชี้กลยุทธ์ (SI)	แผนงาน	วัตถุประสงค์ ของแผน	ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ของแผน (PI)	โครงการ/กิจกรรม
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข					
เป้าประสงค์ที่ ๔ บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตและการ ทำงาน	๖.ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง ความผูกพันและ ความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อ องค์กร ๗.สร้างระบบและ กลไกการสร้าง ขวัญกำลังใจและ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแก่ บุคลากรทุกระดับ	๑๒.ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากร ที่มีผลการประเมินความสุขใน การทำงานเพิ่มขึ้น ๑๓.ร้อยละ ๕๐ ของบุคลากร ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน ระดับดีขึ้น	แผนยกระดับ คุณภาพชีวิต และความสุขใน การปฏิบัติงาน ของบุคลากร	๑. เป็นกรอบและแนว ทางการดำเนินงาน พัฒนาบุคลากรตามพันธ กิจบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาลสู่ องค์กรสมรรถนะสูง ๒. เพื่อกำกับติดตามผล การดำเนินงานพัฒนา บุคลากรตามโครงการที่ กำหนด	๑๒.ร้อยละ ๗๐ ของ บุคลากรที่มีผลการ ประเมินความสุขในการ ทำงานเพิ่มขึ้น ๑๓.ร้อยละ ๕๐ ของ บุคลากรที่มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานในระดับ ดีขึ้น	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรและเจ้าหน้าที่สาย สนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนา บุคลากรในองค์กรยุคใหม่ภายใต้ ค่านิยม ๒.โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรและเจ้าหน้าที่สาย สนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๗ ตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี

๔.๓ การนำแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง นำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้

๑. สำรวจความต้องการพัฒนาอาจารย์ปีการศึกษา ๒๕๖๓

สรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาอาจารย์

๑.๑ ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

ประสบการณ์เป็นอาจารย์และระยะเวลาทำงานที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๒

๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๑

๑๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๔๗

๑.๒ ความต้องการการพัฒนา

ประเด็นที่ต้องการพัฒนา	จำนวน	ร้อยละ
ด้านวิชาการ		
การวิจัย	๖	๑๗.๖๕
การพยาบาลจิตเวช	๑	๒.๙๔
การพยาบาลมารดาทารก	๒	๕.๘๘
การพยาบาลผู้ใหญ่	๒	๕.๘๘
การประกันคุณภาพการศึกษา	๒	๕.๘๘
การพยาบาลอนามัยชุมชน	๑	๒.๙๔
การพยาบาลผู้สูงอายุ	๑	๒.๙๔
การพยาบาลวิกฤต	๑	๒.๙๔
การพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน	๑	๒.๙๔
ด้านเทคนิคการสอน		
รูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (การจัดการเรียนการสอนในยุค Thailand ๔.๐)	๘	๒๓.๕๓
ด้านการวัดผล		
การวัดและประเมินผลทางการศึกษา	๙	๒๖.๔๗
รวม	๓๔	๑๐๐

๒. จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์แลบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

แผนพัฒนาอาจารย์แลบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

๒.๑ แผนการศึกษาต่อและแผนการรับอาจารย์เพิ่ม

หัวข้อ	ปีการศึกษา				
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
จำนวนอาจารย์	๓๖	๓๘	๔๐	๔๒	๔๔
ศึกษาระดับปริญญาเอก	๒	๒	๒	๒	๒
ศึกษาระดับปริญญาโท	๒	๒	๒	๒	๒
เพิ่มอาจารย์ระดับปริญญาเอก	๒	๒	๒	๒	๒
เพิ่มอาจารย์ระดับปริญญาโท	๒	๒	๒	๒	๒

๒.๒ แผนการพัฒนาอาจารย์ตามความต้องการจากแบบสำรวจปีการศึกษา ๒๕๖๓

ภาคการศึกษา	หัวข้อ/ประเด็นที่อบรม
๑	- ส่งอาจารย์ให้อบรมภายนอกตามโอกาส - การวิจัย
๒	- ส่งอาจารย์ให้อบรมภายนอกตามโอกาส - การวิจัย
ฤดูร้อน	- ส่งอาจารย์ให้อบรมภายนอกตามโอกาส - การวัดและประเมินผล - การวิจัย - รูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (การจัดการเรียนการสอนในยุค Thailand ๔.๐)

๒.๓ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินหลักสูตรและเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสารบรรณ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรังจึงผลักดันส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ

๓. แผนอัตรากำลังอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ปีการศึกษา ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา				
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
ปริญญาเอก	๒	๒	๒	๒	๒
ปริญญาโท	๓๖	๓๘	๔๐	๔๒	๔๔
รวม	๓๘	๔๐	๔๒	๔๔	๔๖
จำนวนนักศึกษา	๓๙๖	๓๙๖	๓๙๙	๔๐๐	๔๐๐
จำนวนอาจารย์ตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล	๓๖	๓๗	๓๗	๓๘	๓๘

๔. แผนการบริหารอัตรากำลัง ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔

สาขา	จำนวนอาจารย์พยาบาล ที่ปฏิบัติงานจริง	SCH	ค่าสัดส่วน	ความต้องการ อาจารย์เพิ่ม
สาขาวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	๗	๑,๐๙๑	๑: ๕.๙๕	
สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๒	๒,๘๘๙	๑:๗.๒๓	๒ คน
สาขาวิชาการพยาบาลมารดาและทารก	๕	๑,๑๘๕	๑:๖.๕๕	
สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	๗	๑,๕๖๔	๑:๘.๗๙	๓ คน
สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและ การพยาบาลจิตเวช	๓	๙๙๔	๑:๖.๘๐	๑ คน
รวม	๓๔	๗,๗๒๓	๑ : ๖.๒๗	๑

๕. อัตราส่วนจำนวนอาจารย์พยาบาลประจำต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า

ชั้นปี	จำนวน นศ.	จำนวนรายวิชาที่ อาจารย์พยาบาลสอน	จำนวนหน่วยกิต ของ รายวิชาที่อาจารย์ พยาบาลสอน	SCH
๑	๑๐๐	๒	๓	๓๐๐
๒	๙๙	๑๒	๒๗	๒๖๗๓
๓	๙๗	๑๒	๓๓	๓๒๐๑
๔	๑๐๐	๗	๑๕	๑๕๐๐
รวม	รวมค่าหน่วยกิต SCH			๗๖๗๔
	FTES เท่ากับ			๒๑๓.๑๗
	อาจารย์ประจำต่อนักศึกษา			๖.๒๗

บุคลากรสายสนับสนุน

ส่วนที่ ๒
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร
และพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นดำเนินตามกระบวนการที่เริ่มจากการ ทบทวนข้อมูลวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหา อุปสรรคและโอกาสด้านบุคลากรของวิทยาลัย ด้วยเทคนิค SWOT ที่เคยดำเนินการไว้แล้วและนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) เป้าประสงค์ (Goals) ยุทธศาสตร์ (Strategies) แผนงาน (Action Plan) โครงสร้างองค์กร (Organization) ระบบ ทรัพยากรบุคคล (Human Resources) และตำแหน่ง (Position) ภายใต้แนวคิดหลัก “คนดี มีคุณค่า และมี ความสุข”

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง เป็นการจัดทำขึ้นมาภายใต้ กระบวนการของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลักที่สำคัญ ดังนี้

๑. ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง ย้อนหลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)
๒. ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง
๓. การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง
๔. จุดยืนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร
๕. ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง กับคณะ พยาบาลศาสตร์ และสถาบันพระบรมราชชนก

ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง

๒.๑ กรอบอัตรากำลัง และแผนกรอบอัตรากุศลกรสายสนับสนุน

ตารางที่ ๒.๑ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานจริง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑. กรอบอัตรากำลังข้าราชการสายสนับสนุน ซึ่งมีตำแหน่ง จำนวน ๔ ตำแหน่ง โดยมีตำแหน่งที่มี คนครอง จำนวน ๒ ตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนคนครองตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไป	ทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑ คน
เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑ คน
เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	-
รวม			๒ คน

๒. กรอบอัตราตำแหน่งพนักงานราชการ ซึ่งมีตำแหน่ง จำนวน ๕ ตำแหน่ง โดยมีตำแหน่งที่มีคนครองจำนวน ๕ ตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนคนครองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชี	ทั่วไป	-	๑ คน
นักจัดการงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑ คน
นักทรัพยากรบุคคล	ทั่วไป	-	๑ คน
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ทั่วไป	-	๑ คน
นักวิชาการพัสดุ	ทั่วไป	-	๑ คน
รวม			๕ คน

๓. กรอบอัตราตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีตำแหน่ง จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง โดยมีตำแหน่งที่มีคนครองจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนคนครองตำแหน่ง
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ทั่วไป	-	๑ คน
นักวิชาการเงินและบัญชี	ทั่วไป	-	๑ คน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ทั่วไป	-	๑ คน
นักวิชาการศึกษา	ทั่วไป	-	๑ คน
นักวิชาการศึกษา	ทั่วไป	-	๑ คน
พนักงานเกษตรพื้นฐาน	ทั่วไป	-	๑ คน
พนักงานบริการ	ทั่วไป	-	๑ คน
พนักงานบริการ	ทั่วไป	-	๑ คน
พี่เลี้ยง	ทั่วไป	-	๑ คน
พยาบาลวิชาชีพ (๘ ตำแหน่ง)	ทั่วไป	-	๔ คน
รวม			๑๓ คน

๔. กรอบอัตราตำแหน่งลูกจ้างประจำ ซึ่งมีตำแหน่ง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง โดยมีตำแหน่งที่มีคนครองจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนคนครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	๑ คน
แม่บ้าน	ทั่วไป	-	๑ คน
แม่บ้าน	ทั่วไป	-	๑ คน
ผู้ดูแลหมวดสถานที่	ทั่วไป	-	๑ คน
พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	๑ คน
พนักงานเก็บเอกสาร	ทั่วไป	-	๑ คน

ช่างไม้	ทั่วไป	-	๑ คน
ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนคนครองตำแหน่ง
ช่างปูน	ทั่วไป	-	๑ คน
พนักงานพิมพ์	ทั่วไป	-	๑ คน
พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	๔ คน
รวม			๑๐ คน

๕. กรอบอัตราตำแหน่งลูกจ้างเหมาบริการ ซึ่งมีตำแหน่ง จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง โดยมีตำแหน่งที่มีคนครองจำนวน ๒๐ ตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนคนครองตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ทั่วไป	-	๑ คน
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ทั่วไป	-	๑ คน
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ทั่วไป	-	๑ คน
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ทั่วไป	-	๑ คน
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ทั่วไป	-	๑ คน
เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์	ทั่วไป	-	๑ คน
บรรณารักษ์	ทั่วไป	-	๑ คน
ปฏิบัติงานพัสดุ	ทั่วไป	-	๑ คน
ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	-	๑ คน
ปฏิบัติงานห้องสมุด	ทั่วไป	-	๑ คน
คนงาน	ทั่วไป	-	๑ คน
คนงาน	ทั่วไป	-	๑ คน
คนงาน	ทั่วไป	-	๑ คน
คนงาน	ทั่วไป	-	๑ คน
ปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย	ทั่วไป	-	๑ คน
คนงาน	ทั่วไป	-	๑ คน
ครูพี่เลี้ยง	ทั่วไป	-	๑ คน
คนงาน	ทั่วไป	-	๑ คน
คนงาน	ทั่วไป	-	๑ คน
คนงาน	ทั่วไป	-	๑ คน
รวม			๒๐ คน

ตารางที่ ๒.๒ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามอายุ อายุราชการ และวุฒิการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ	อายุตัว (ปี)			อายุราชการ			วุฒิการศึกษา			
			ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่าป.ตรี
ข้าราชการ	๒	๗.๖๙	๓๐	๓๕	๓๒.๕	๓	๔	๓.๕	-	-	๑	๑
ลูกจ้างประจำ	๑๐	๓๘.๔๖	๕๓	๕๙	๕๖	๒๗	๓๐	๒๘.๕	-	-	๑	๙
พนักงานราชการ	๕	๑๙.๒๓	๒๗	๕๒	๓๙.๕	๖ เดือน	๑๐	๕.๒๕	-	-	๕	-
พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข	๙	๓๔.๖๒	๒๘	๖๐	๔๔	๕	๘	๖.๕	-	-	๕	๔
จำนวน	๒๖	๑๐๐	รวมจำนวน (คน)						๐	๐	๑๒	๑๔
คิดเป็นร้อยละ									๐	๐	๔๖.๑๕	๕๓.๘๕

ตารางที่ ๒.๓ จำนวนเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำแนกตามระดับตำแหน่ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

วิทยาลัย	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	
	ปฏิบัติงานจริง	ปฏิบัติงานจริง	ปฏิบัติงานจริง	ปฏิบัติงานจริง	ตำแหน่งว่าง
วพบ. ตรัง	-	-	๑	๑	๑
รวม	๐	๐	๑	๑	๑

ตารางที่ ๒.๔ จำนวนบุคลากรทุกประเภท จำแนกตามการครองตำแหน่ง และรายวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๘

ชื่อวิทยาลัย	สายสนับสนุน								จำนวน ที่มีคน ครอง ตำแหน่ง	รวม อัตรา ว่าง	รวม จำนวน อัตรา ทั้งหมด
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พ.ก.ส.	ลูกจ้างชั่วคราว	จ้างเหมาบริการ	ตำแหน่งว่าง	รวม			
วพบ. ตรัง	๒	๑๐	๙	๙	๐	๒๐	๒	๔๘	๔๖	๒	๔๘

จากตารางที่ ๒.๔ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทุกประเภท จำแนกตามการครองตำแหน่ง พบว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง มีจำนวนคนที่ครองตำแหน่งจำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๓ และมีอัตราตำแหน่งว่างจำนวน ๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๖

ตารางที่ ๒.๕ จำนวนอัตรากำลังสายสนับสนุน

กลุ่มงาน	งาน	ชื่อตำแหน่งที่ควรมี	จำนวนอัตรากำลังที่วิเคราะห์ได้ (อัตรา)	จำนวนอัตรากำลังปัจจุบัน	จำนวนอัตรารวมที่วทบ. ครึ่งที่ครองอยู่	จำนวนอัตรากำลังที่คาดหวัง	
บริหารทั่วไป	๑. หัวหน้างานบริหารทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๐	
	๒. งานบริหารทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	๒	๑	๑	๑	
	๓. เลขานุการ	จนท.ธุรการ	๑	๐	๐	๑	
	๔.งานสารบรรณ	จพ. ธุรการ		๒	๒	๑	๑
		จนท.ธุรการ		๑	๐	๐	๑
		พ.ธุรการ		๑	๐	๐	๑
		พ.พิมพ์		๑	๑	๑	๐
		พ.บันทึกข้อมูล		๒	๐	๐	๒
		พ. เก็บเอกสาร		๑	๑	๑	๐
		จนท. บันทึกข้อมูล		๕	๒	๒	๓
	๕. งานการเงินและบัญชี	๑. นวก.การเงินและบัญชี		๓	๓	๓	๐
		๒. จนท.การเงินและบัญชี		๑	๐	๐	๑
		๓. พ.การเงินและบัญชี		๑	๐	๐	๑
	๖.งานพัสดุ	๑. นวก.พัสดุ		๒	๑	๑	๑
		๒. จนท.พัสดุ		๒	๑	๑	๑

กลุ่มงาน	งาน	ชื่อตำแหน่งที่ควรมี	จำนวนอัตรากำลังที่วิเคราะห์ได้ (อัตรา)	จำนวนอัตราปัจจุบัน	จำนวนอัตรารวมที่วพบ. ตรังที่ครองอยู่	จำนวนอัตราที่คาดหวัง
บริหารทั่วไป		๓. พ.พัสดุ	๑	๐	๐	๑
	๗.งานทรัพยากรบุคคล	๑. นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๐
		๒. เจ้าหน้าที่บุคคล	๑	๐	๐	๑
	๘.งานนโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๑	๑	๒
	๙.งานวิเทศสัมพันธ์ / ประชาสัมพันธ์/ จนท. เผยแพร่ฯ	นักวิเทศสัมพันธ์/ นักประชาสัมพันธ์	๑	๐	๐	๑
		พนักงานสื่อสาร	๐	๐	๐	๐
		พนักงานรับโทรศัพท์	๐	๐	๐	๐
	๑๐. งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ / นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒	๒	๒	๐
		เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๐
	๑๑. พนักงานขับรถยนต์	พนักงานบริการ (ขับรถยนต์)	๓	๓	๓	๐
	๑๒. งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม	แม่บ้าน	๒	๒	๒	๐
		พนักงานบริการ (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๐
		พนักงานจัดการหอพัก	๐	๐	๐	๐
		พนักงานประจำตึก	๑๐	๘	๘	๒
		พนักงานทั่วไป	๐	๐	๐	๐
พนักงานประกอบอาหาร		๐	๐	๐	๐	
			๔	๑	๑	๓

กลุ่มงาน	งาน	ชื่อตำแหน่งที่ควรมี	จำนวนอัตรากำลังที่วิเคราะห์ได้ (อัตรา)	จำนวนอัตราปัจจุบัน	จำนวนอัตรารวมที่วพ. ตั้งที่ครองอยู่	จำนวนอัตราที่คาดหวัง
		พนักงานรักษาความปลอดภัย				
		พนักงานซักฟอก+ ช่างเย็บผ้า	๐	๐	๐	๐
		พนักงานเกษตรพื้นฐาน (สวน)	๒	๑	๑	๑
		คนงาน / ผู้ดูแลหมวดสถานที่	๒	๑	๑	๑
		พนักงานบริการ (งานสวน)	๑	๑	๑	๐
	๑๓.งานซ่อมบำรุง (ช่างไฟฟ้า/ช่างประปา/ช่างไม้/ช่างปูน/ช่างฝีมือทั่วไป)	ช่างไฟฟ้า	๑	๐	๐	๑
		นายช่างเทคนิค (ช่างไม้)	๑	๑	๑	๐
		นายช่างเทคนิค (ช่างปูน)	๑	๑	๑	๐
		ผู้ช่วยช่างทั่วไป	๑	๐	๐	๑
	รวม		๕๕	๓๘	๓๗	๒๖

กลุ่มงาน	งาน	ชื่อตำแหน่ง ที่ควรมี	จำนวน อัตรากำลัง ที่วิเคราะห์ ได้ (อัตรา)	จำนวน อัตรารวม ตาม สถาบันที่ ครองอยู่	จำนวน อัตรา ปัจจุบัน	จำนวน อัตราที่ คาดหวัง
สนับสนุน วิชาการ	๑. งานสนับสนุนวิชาการ	นักวิชาการศึกษา (ดูแลควบคุม กำกับติดตามและประเมินผลงาน ภายใต้งานสนับสนุนวิชาการ) กำหนดแนวทางในการดำเนินงาน และภารกิจด้านต่างๆ และกำหนด แนวทางทิศทางของงาน	๒	๒	๒	๐
		จนท. บันทึกข้อมูล	๒	๑	๑	๑
	๒.งานเทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ /นัก เทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๐	๐	๑
		เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๐	๐	๐	๐
		นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๑	๐	๐	๑
		พนักงานบริการสื่ออุปกรณ์การสอน	๑	๐	๐	๑
		เจ้าหน้าที่/พนักงาน โสตทัศนอุปกรณ์	๑	๐	๐	๑
	๓.งานวิทยบริการ ห้องสมุด	บรรณารักษ์	๒	๑	๑	๑
		พนักงานเก็บเอกสาร / ซ่อม เอกสาร	๐	๐	๐	๐
		เจ้าหน้าที่/พนักงานห้องสมุด	๐	๐	๐	๐
	๔.งานประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา ระดับสถาบัน	นักวิชาการศึกษา	๒	๐	๐	๒

กลุ่มงาน	งาน	ชื่อตำแหน่ง ที่ควรมี	จำนวน อัตรากำลัง ที่วิเคราะห์ ได้ (อัตรา)	จำนวน อัตรารวม ตาม สถาบันที่ ครองอยู่	จำนวน อัตรา ปัจจุบัน	จำนวน อัตราที่ คาดหวัง
	๕.งานห้องปฏิบัติการ	เจ้าหน้าที่/พนักงาน ห้องปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๐
		พนักงานประจำห้องทดลอง	๐	๐	๐	๐
	๖.งานทะเบียนและ ประมวลผล	๑. นักวิชาการศึกษา/ สถิติ	๑	๐	๐	๑
		๒. พนักงานประเมินผล	๑	๐	๐	๑
		๓. เจ้าหน้าที่ธุรการ / พนักงาน บริการเอกสารทั่วไป	๑	๐	๐	๑
	๗.งานกิจการนักศึกษา และกิจกรรมพิเศษ (งาน พัฒนานักศึกษาและทำนุ บำรุงศิลปะและ วัฒนธรรม)	นักวิชาการศึกษา/ พนักงาน การศึกษา	๑	๐	๐	๑
	๘.งานทุน วินัย สวัสดิการ นักศึกษา และศิษย์เก่า สัมพันธ์	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๐	๐	๑
	๙.งานบริหารหลักสูตร (สนับสนุนการจัดการ เรียนการสอน/เลขงาน วิชาการ ๖ สาขา)	นักวิชาการศึกษา	๑	๐	๐	๑
		เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๐
	๑๐.งานประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา ระดับหลักสูตร	นักวิชาการศึกษา	๑	๐	๐	๑
รวม			๒๑	๖	๖	๑๕

กลุ่มงาน	งาน	ชื่อตำแหน่ง ที่ควรมี	จำนวน อัตรากำลัง ที่วิเคราะห์ ได้ (อัตรา)	จำนวน อัตรารวม ตาม สถาบันที่ ครองอยู่	จำนวน อัตรา ปัจจุบัน	จำนวน อัตราที่ คาดหวัง
วิจัยและ บริการ วิชาการ	๑. หัวหน้ากลุ่มงานวิจัยฯ	นักวิชาการศึกษา	๑	๐	๐	๑
	๒.งานธุรการ (เลขาของกลุ่ม งาน)	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๐	๐	๑
		จนท. บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๐
	๓.งานวิจัยและนวัตกรรม/ ผลผลิตทางวิชาการ / จัดการความรู้	ผู้ช่วยนักวิจัย หรือ เจ้าหน้าที่ฯ	๑	๐	๐	๑
	๔.งานวารสาร (ถ้ามี)	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๐	๐	๑
		จนท. บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๐
	๕. งานศูนย์ความเป็นเลิศ ๕.๑. งานพัฒนา บุคลากรสาธารณสุข (ภายนอก)	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๐	๐	๑
	๕.๒ งานศูนย์บริการ สุขภาพ (day care/ ผู้สูงอายุ)	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๐	๐	๑
		พี่เลี้ยง/ครูพี่เลี้ยง	๒	๒	๒	๐
		แพทย์แผนไทย	๐	๐	๐	๐
		พนักงานแผนไทย	๐	๐	๐	๐
	รวม			๑๐	๔	๔

จากตารางที่ ๒.๕ พบว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนน ตรีง มีจำนวนอัตรากำลังสายสนับสนุนของแต่ละฝ่ายรวมทั้งสิ้น ๔๗ คน โดยจะนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์จากสถานการณ์ตามกรอบอัตรากำลังที่ควรมีของวิทยาลัยฯ และจะได้นำข้อมูลไปทำการสำรวจอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริง ณ ปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔) ที่จะนำไปตามกรอบความคาดหวังหรือไม่ ดังจะปรากฏข้อมูล ณ รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ต่อไป

๒.๒ แผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ได้กำหนดแผนการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนาและดูงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะในการสื่อสารภาษาต่างประเทศและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

๓. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

๔. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานๆ ภายในวิทยาลัยฯ เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝนและจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

๒.๓ การวิเคราะห์สภาพองค์กร ของหน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพองค์กร

การวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง เป็นการประเมินศักยภาพทางกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่เกิดจากการระดมความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยฯ ทุกระดับโดยนำเครื่องมือทางการบริหาร SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย โดยปัจจัยภายในใช้ McKinney ๗ - S Framework แนวคิดปัจจัย ๗ ประการ ในการประเมินองค์กร คือจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร ใช้ PEST-MODEL คือ โอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคาม (Threat) ได้ผลการวิเคราะห์องค์กร ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<p>S๑ บุคลากรสายสนับสนุนมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>S๒ วิทยาลัยฯ มีการกำหนดกลยุทธ์ และตัวชี้วัดงานที่ชัดเจน</p> <p>S๓ วิทยาลัยฯ มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตนเอง</p> <p>S๔ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p>S๕ วิทยาลัยฯ มีเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนในการดำเนินด้านพัฒนาบุคลากร</p> <p>S๖ วิทยาลัยฯ มีความทันสมัยของเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน</p> <p>S๗ วิทยาลัยฯ มีตัวชี้วัดในการประกันคุณภาพการศึกษา ในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย</p>	<p>W๑ อัตราการสูญเสียหรือหมุนเวียนบุคลากรสายสนับสนุนมีอัตราสูง เนื่องจากลาออก เกษียณอายุราชการ</p> <p>W๒ บุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยฯ มีภาระงานจำนวนมาก ทำให้งานบางส่วนมีความล่าช้า</p> <p>W๓ บุคลากรสายสนับสนุนขาดความรู้ ในกระบวนการจัดทำเอกสารการปฏิบัติงานสายสายบุคคล</p> <p>W๔ บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษน้อย ทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาดูงานต่างประเทศ</p>
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>O๑ ได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลาง และองค์กรอื่น</p> <p>O๒ มีเครือข่ายที่เข้มแข็ง</p> <p>O๓ หน่วยงานภายนอกมีการจัดโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลาย ทำให้มีช่องทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรได้มากขึ้น</p> <p>O๔ สบข. มีงบประมาณหรือทุนในการจัดอบรมสนับสนุนการศึกษาต่อของอาจารย์</p>	<p>T๑ มีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (covid ๑๙) เกิดขึ้นทำให้ต้องจัดกิจกรรมโครงการ อบรมมีอุปสรรค</p> <p>T๒ หน่วยงานส่วนกลางมีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ยังไม่ชัดเจน</p> <p>T๓ กรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนมีน้อยตามมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ</p>

ตารางที่ ๒.๖ สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร (Internal Strategic Factors Summary: IFAS)

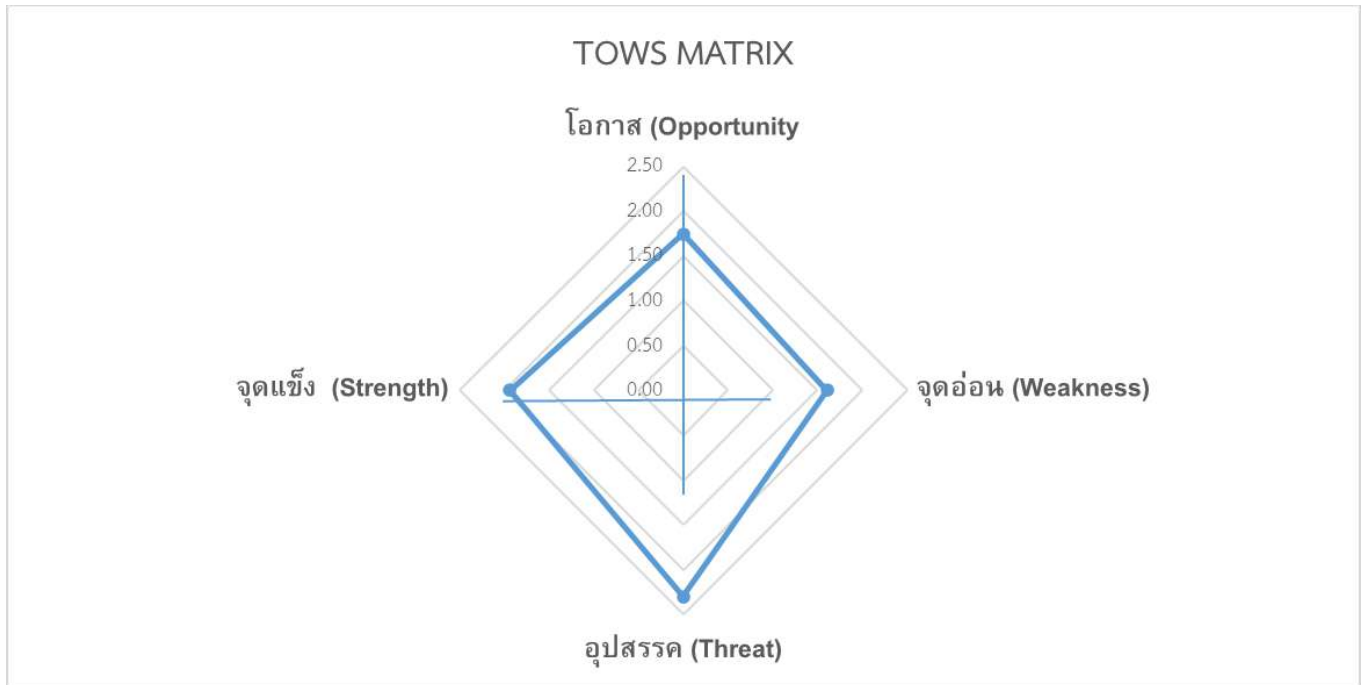
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

ปัจจัยภายใน	Weight (๐.๐- ๑.๐)	Rating (๑-๕)	Weight Score
Strengths			
S๑ บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	๐.๐๕	๒	๐.๑๐
S๒ วิทยาลัยฯ มีการกำหนดกลยุทธ์ และตัวชี้วัดงานที่ชัดเจน	๐.๐๘	๓	๐.๒๔
S๓ วิทยาลัยฯ มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตนเอง	๐.๑๐	๓	๐.๓๐
S๔ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร	๐.๑๐	๓	๐.๓๐
S๕ วิทยาลัยฯ มีเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนในการดำเนินด้านพัฒนาบุคลากร	๐.๑๐	๒	๐.๒๐
S๖ วิทยาลัยฯ มีความทันสมัยของเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน	๐.๐๘	๕	๐.๔๐
S๗ วิทยาลัยฯ มีตัวชี้วัดในการประกันคุณภาพการศึกษา ในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย	๐.๑๐	๔	๐.๔๐
รวม	๐.๖๑	-	๑.๙๔
Weakness			
W๑ อัตราการสูญเสียหรือหมุนเวียนบุคลากรสายสนับสนุน มีอัตราสูง เนื่องจากลาออก เกษียณอายุราชการ	๐.๑๐	๔	๐.๔๐
W๒ บุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยฯ มีภาระงานจำนวนมาก ทำให้งานบางส่วนมีความล่าช้า	๐.๐๘	๔	๐.๓๒
W๓ บุคลากรสายสนับสนุนขาดความรู้ ในกระบวนการจัดทำเอกสารการปฏิบัติงานสายบุคคล	๐.๑๓	๕	๐.๖๕
W๔ บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษน้อย ทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาดูงานต่างประเทศ	๐.๐๘	๓	๐.๒๔
รวม	๐.๓๙		๑.๖๑
รวม S + w	๑.๐๐		๓.๕๕

ตารางที่ ๒.๗ สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายนอกองค์กร(External Strategic Factors Summary:EFAS) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

ปัจจัยภายนอก	Weight (๐.๐- ๑.๐)	Rating (๑-๕)	Weight Score
Opportunity			
O๑ ได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลาง และองค์กรอื่น	๐.๑๐	๓	๐.๓๐
O๒ มีเครือข่ายที่เข้มแข็ง	๐.๑๐	๔	๐.๔๐
O๓ หน่วยงานภายนอกมีการจัดโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลาย ทำให้มีช่องทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรได้มากขึ้น	๐.๑๕	๓	๐.๔๕
O๔ สบข. มีงบประมาณหรือทุนในการจัดอบรมสนับสนุนการศึกษาต่อของอาจารย์	๐.๑๕	๔	๐.๖๐
รวม	๐.๕		๑.๗๕
Threat			
T๑ มีโรคระบาด (covid ๑๙) เกิดขึ้นทำให้ต้องจัดกิจกรรมโครงการ อบรม มีอุปสรรค	๐.๒๐	๕	๑
T๒ หน่วยงานส่วนกลางมีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ยังไม่ชัดเจน	๐.๑๐	๓	๐.๓
T๓ กรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนมีน้อยตามมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ	๐.๒๐	๕	๑
รวม	๐.๕		๒.๓๐
รวม O+T	๑		๔.๐๕

ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘ พบว่าคะแนน โอกาส (Opportunity) = ๑.๗๕ คะแนน จุดอ่อน (Weakness) = ๐.๙๐ คะแนน จุดแข็ง (Strength) = ๑.๘๔ คะแนน อุปสรรค (Threat) = ๒.๓๐ คะแนน



จากการวิเคราะห์ตำแหน่งกลยุทธ์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง อยู่ในตำแหน่งที่เป็นจุดแข็ง – อุปสรรค ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่สร้างความท้าทายสำหรับงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล บุคลากร ของวิทยาลัยฯ ในช่วงการเปลี่ยนผ่าน และจำเป็นต้องดึงศักยภาพที่มีอยู่มาพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒.๔ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

จุดยืนทางกลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘ ได้กำหนดขึ้นมาจากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ นำเป็นปัจจัยนำเข้าเชิงนโยบาย รวมทั้งความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานการณ์ของการดำเนินภารกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และคาดการณ์ภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต

การศึกษาความต้องการเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง จากการประชุม ระดมสมองโดยร่วมกันพิจารณาแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ๒๐ ปี แผนการศึกษาชาติ ๒๐ ปี พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ พรบ.สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ แผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ และแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ พบว่า

- ความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ในระดับนโยบาย: ต้องการให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยฯ สามารถตอบสนองพันธกิจอุดมศึกษาทั้ง ๕ พันธกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังต่อไปนี้ ๑.ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ๒.วิจัยและ

สร้างนวัตกรรม ๓.บริการวิชาการแก่สังคม ๔.ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย และ ๕.บริหารจัดการ
องค์กรสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ

- ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนในองค์กร จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยฯ มีความต้องการ
ที่มีอิสระทางวิชาการและวิชาชีพที่แตกต่างกัน เนื่องจากความหลากหลายของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและลักษณะ
งานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ซึ่งวิทยาลัยฯ มีการบริหารจัดการองค์การด้านทรัพยากรบุคคลทั้งในด้านงบประมาณและ
การบริหารบุคคลให้มีความก้าวหน้าในสายงานวิชาการและวิชาชีพ และให้บุคลากรทุกคนได้รับสวัสดิการที่
เหมาะสม

- ความต้องการของเครือข่ายความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลูกค้ำ และผู้รับบริการที่มีต่อองค์กร จาก
การศึกษา พบว่า ผู้รับบริการต้องการให้วิทยาลัยฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการด้านสุขภาพ สามารถให้คำปรึกษา
ด้านวิจัย ด้านวิชาการสุขภาพแก่หน่วยงาน สังคม และชุมชน เป็นวิทยาลัยฯ ที่ผลิตบัณฑิตในสาขาพยาบาลศาสตร์
และสาขาด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้อง ตอบสนองความต้องการของชุมชนในพื้นที่ของภูมิภาค ต้องการให้วิทยาลัย
พยาบาลบรมราชชนนี ตรัง กระจายโอกาสทางการศึกษาให้กับเยาวชนที่อยู่ในชุมชนทุกระดับให้มีความเสมอภาค
ในการเข้าถึงการศึกษาในสาขาพยาบาลศาสตร์ เป็นวิทยาลัยพยาบาลฯ ที่จัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องเพื่อยกระดับ
คุณวุฒิการศึกษาให้กับบุคลากรในระบบสุขภาพ

**๒.๕ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี ตรัง กับคณะพยาบาลศาสตร์และ สถาบันพระบรมราชชนก**

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	คณะพยาบาลศาสตร์	สถาบันพระบรมราชชนก
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ วพบ.ตรังที่ ๑ การสร้างระบบการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน กลยุทธ์ วพบ.ตรัง ที่ ๑ บริหารอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. การสร้างระบบการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา สถาบัน กลยุทธ์ที่ ๒ บริหารระบบฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไก การบริหารงานบุคลากรให้สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาสถาบัน เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ สถาบันมีระบบการ วางแผนและบริหารอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ วพบ.ตรังที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง กับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน เป้าประสงค์ ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญ เชิงวิชาการและวิชาชีพ และมีการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ วพบ. ตรัง ที่ ๒ เร่งรัดการ ดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของบุคลากร</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ของสถาบัน กลยุทธ์ที่ ๓ เร่งรัดการดำเนินงานเพื่อเพิ่ม คุณภาพของบุคลากร กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ทุกระดับใน การพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของ ตนเองอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพให้มี ความเชี่ยวชาญเชิงวิชาการและวิชาชีพ และเพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขัน ในระดับอาเซียน เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญเชิง วิชาการและวิชาชีพ และมีการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง</p>

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง	คณะพยาบาลศาสตร์	สถาบันพระบรมราชชนก
<p>กลยุทธ์ วพบ. ตรีัง ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง</p>		<p>เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ บุคลากรของสถาบันมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับในระดับอาเซียน</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ วพบ.ตรีังที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน</p> <p>เป้าประสงค์ ที่ ๓ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมร่วม</p> <p>กลยุทธ์ วพบ.ตรีังที่ ๕ ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมร่วม</p>	<p>ประเด็นยุทธ์ที่ ๓. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๗. จัดทำช่องทางสำหรับการร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและหลีกเลี่ยงจากการทุจริตคอร์ปชั่นและประพฤติมิชอบ</p> <p>เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ บุคลากรของสถาบันปลอดจากการทุจริตคอร์ปชั่นและประพฤติมิชอบรวมถึงการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ภาครัฐ</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ วพบ.ตรีังที่ ๔ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข</p> <p>กลยุทธ์ วพบ.ตรีังที่ ๖ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ วพบ. ตรีัง ที่ ๗ สร้างระบบและกลไกการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ</p>	<p>ประเด็นยุทธ์ที่ ๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมสนับสนุนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๙ สร้างระบบและกลไกการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ทำงานอย่างมีความสุขและสร้างความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</p>

ส่วนที่ ๓
แผนยุทธศาสตร์แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

ส่วนที่ ๓

แผนยุทธศาสตร์แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจของงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง จะต้องมีวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นเข็มทิศนำทางสู่นาคต โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ จึงต้องมีความสอดคล้องกับบริบท ความคาดหวัง และขอบเขตความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อพัฒนาไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จที่มุ่งหวัง

วิสัยทัศน์ (Vision) งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

“บริหารทรัพยากรบุคคลแบบมืออาชีพ มีขีดความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุข และสมดุลกับชีวิต”

ปรัชญา (Philosophy)

“วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง เชื่อว่าบุคคลเป็นองค์รวม มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต รอบรู้เท่าทันสู่การเป็นมืออาชีพในยุคดิจิทัล การบริหารทรัพยากรบุคคลส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้จากปัญหาและประสบการณ์จริง มุ่งทำคุณประโยชน์โดยนำความรู้เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพโดยจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับอุดมศึกษาและองค์การวิชาชีพ มีการบูรณาการ การเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่ดี สู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ”

ปณิธาน (Determination)

ปัญญาของชุมชน เพื่อชุมชน

Wisdom of Community for Community

พันธกิจ (Mission):

๑. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
 ๓. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความสุข

อัตลักษณ์ (Identity)

งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ได้นำอัตลักษณ์บัณฑิตซึ่งกำหนดจากสถาบันพระบรมราชชนนีที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดมา กำหนดเป็นอัตลักษณ์ของบุคลากร โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ดังนี้

อัตลักษณ์บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง คือ “*บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ เพื่อความสุขของชุมชน*” ซึ่งหมายถึงการให้บริการที่เป็นมิตร มีความรักความเมตตา ใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก โดยกำหนดสมรรถนะที่ตอบสนองอัตลักษณ์ คือ SHS (Service mind, Healthy, Society) ซึ่งมีความหมายดังนี้

S = Service Mind (จิตบริการ) หมายถึง จิตที่พร้อมที่จะสละเวลา แรงกาย และสติปัญญา เพื่อสาธารณะประโยชน์

H = Healthy (การมีสุขภาพดี) หมายถึง สุขภาพดีคือการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตและมีความรู้ในการดูแลสุขภาพตนเองและคนในครอบครัวอย่างถูกวิธี

S = Society (สังคม) หมายถึง ประชาชนในชุมชนมีร่างกายที่สมบูรณ์ และจิตใจที่แจ่มใส ส่งผลให้เป็นสังคมสุขภาพดี

สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากร

สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง มีดังต่อไปนี้

๑. มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน รักและผูกพันต่อสถาบัน ตลอดจนยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีวินัย และรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานของตนเอง มุ่งทำคุณประโยชน์เพื่อส่วนรวม
๓. มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องและใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่สื่อสารได้
๔. มีความรอบรู้ในวิชาชีพของตนเอง และพัฒนาการเป็นมืออาชีพ
๕. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและการตัดสินใจได้
๖. สามารถคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับบริบทของสุขภาพชุมชน โดยใช้องค์

ความรู้และประสบการณ์จริง

๗. คิดสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๘. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิต

๙. มีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เป็นแบบอย่างของคนสุขภาพดี และมีความสุขในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใช้วัฒนธรรมองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง เป็นวัฒนธรรมในการปฏิบัติ ซึ่งกำหนดจากคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดมา กำหนดเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ ดังนี้

- P = Participation
B = Bonding
R = Responsibility
I = Integrity



๓.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

๒.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

- ๑) สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
- ๓) ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
- ๔) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความสุข

๒.๒ เป้าประสงค์ (Goal)

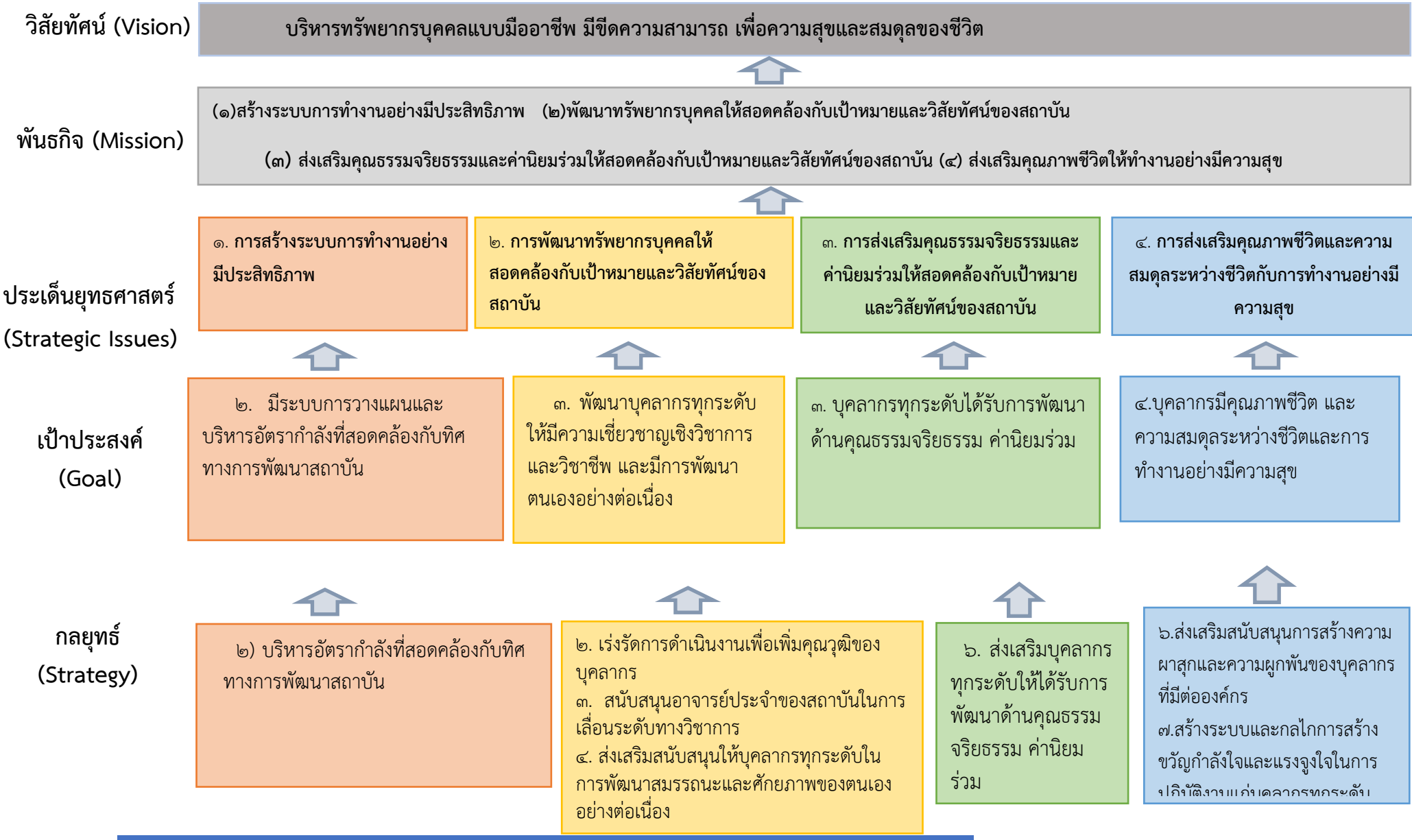
- ๕) มีระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน
- ๖) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญเชิงวิชาการและวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๗) บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วม
- ๘) บุคลากรมีคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

๒.๓ กลยุทธ์ (Strategy)

- ๘) บริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน
- ๙) เร่งรัดการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของบุคลากร
- ๑๐) สนับสนุนอาจารย์ประจำหลักสูตรของสถาบันให้เลื่อนระดับทางวิชาการ
- ๑๑) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๑๒) ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วม
- ๑๓) ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
- ๑๔) สร้างระบบและกลไกการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ

ส่วนที่ ๔
การแปลงแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

๔.๑ แผนที่กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. การสร้างระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑. มีระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	เป้าหมาย (target) ของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ				
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
๑.บริหาร อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับ ทิศทางการ พัฒนาสถาบัน	๓.ระดับความสำเร็จของ ระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการที่มี ประสิทธิภาพ	N/A	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
	๔. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	N/A	ระดับดี (ค่าเฉลี่ย ≥๓.๕๑ จาก คะแนน เต็ม๕)	ระดับดี (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๐๐ จาก คะแนน เต็ม๕)	ระดับดี มาก (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๕๑ จาก คะแนน เต็ม๕)	ระดับดี มาก (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๕๑ จาก คะแนน เต็ม๕)	ระดับดี มาก (ค่าเฉลี่ย ≥๔.๕๑ จาก คะแนน เต็ม๕)

แผนงาน/โครงการที่สำคัญ

๑. แผนบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน มีโครงการ/กิจกรรม ดังต่อไปนี้
 - ๑.๑ โครงการวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
 - ๑.๒ โครงการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
 - ๑.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
 - ๑.๔ โครงการบริหารผลการปฏิบัติราชการ
 - ๑.๕ โครงการบำรุงรักษาและเช็ดชูเกียรติบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง
 - ๑.๖ โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่การเกษียณอย่างภาคภูมิใจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน
เป้าประสงค์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญเชิงวิชาการและวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	เป้าหมาย (target) ของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ				
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๔.ส่งเสริม สนับสนุนให้ บุคลากรทุก ระดับในการ พัฒนา สมรรถนะและ ศักยภาพของ ตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	๗. ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนได้รับการ พัฒนาตนเองทั้งทางด้าน วิชาการและวิชาชีพ อย่าง น้อย ๑๕ ชั่วโมงต่อปี	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕

แผนงาน/โครงการที่สำคัญ

๒. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๒.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๑ วางแผนการพัฒนาตนเองของบุคลากร (อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน)
- ๒.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๔ อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนด้านทักษะภาษาอังกฤษ
- ๒.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๖ อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญสำหรับบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน
- ๒.๔ โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาการและวิชาชีพ
- ๒.๕ โครงการพัฒนาศักยภาพในการผลิตนวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	เป้าหมาย (target) ของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ				
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๕.ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วม	๘. ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาด้าน คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม ร่วม	N/A	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕

แผนงาน/โครงการที่สำคัญ

๓. แผนส่งเสริมการสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม

๓.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓.๒ โครงการสร้างค่านิยมร่วม คุณธรรม คุณธรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรสำนักงานวิถิธรรมอย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข

เป้าประสงค์ที่ ๔ บุคลากรมีคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	เป้าหมาย (target) ของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ				
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๖.ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างควมผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๑๘. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น	NA	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐
	๑๙. ร้อยละบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีขึ้น	NA	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐
๙.สร้างระบบและกลไกการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ	๒๐. ระดับความสำเร็จของการบริหารระบบการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ	N/A	ระดับ ๑	ระดับ ๓	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕

แผนงาน/โครงการที่สำคัญ

๔. แผนยกระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร

- ๔.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ภายใต้ค่านิยม
- ๔.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๗ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี
- ๔.๓ โครงการพัฒนาระบบและกลไกการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

๔.๒ ตารางถ่ายทอดตัวชี้วัดจากเป้าประสงค์ กลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์ สู่ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการของแผนปฏิบัติการประจำปี

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ให้สอดคล้องกับพันธกิจด้านที่ ๕ คือ การบริหารจัดการองค์กรสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ โดยกำหนดประยุทธ์ศาสตร์ไว้ ๑ ประเด็น ๑ เป้าประสงค์ ๑ กลยุทธ์ และตัวบ่งชี้กลยุทธ์ จำนวน ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

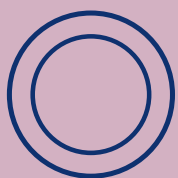
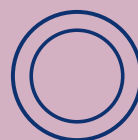
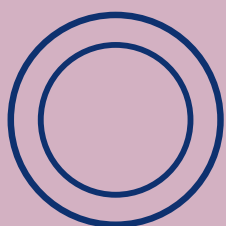
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวบ่งชี้กลยุทธ์ (SI)	แผนงาน	วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน (PI)	โครงการ/กิจกรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ						
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน	กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน	๑. สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา เทียบเท่าไม่เกิน ๑ : ๖ ๒. สัดส่วนจำนวนอาจารย์ในสาขาหลักทางการพยาบาลต่อจำนวนนักศึกษา ไม่เกิน ๑ : ๘ ๓. อาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามสาขาการพยาบาลไม่เกินร้อยละ ๒๐ ๔. ระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	แผนบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน	๑. เป็นกรอบและแนวทางการดำเนินงานบริหารบุคลากรตามพันธกิจบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง ๒. เพื่อกำกับติดตามผลการดำเนินงานบริหารบุคลากรตามโครงการที่กำหนด	๑.ระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.โครงการวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๒.โครงการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๓.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศกิจกรรมที่ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวบ่งชี้กลยุทธ์ (SI)	แผนงาน	วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน (PI)	โครงการ/กิจกรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน						
เป้าประสงค์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญเชิงวิชาการและวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๒.เร่งรัดการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของบุคลากร ๓.สนับสนุนอาจารย์ประจำของสถาบันในการเลื่อนระดับทางวิชาการ	๕.ร้อยละ ๒๕ ของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ๖.ร้อยละ ๑๕ ของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทางการพยาบาล ๗.ร้อยละ ๑๐ ของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. เป็นกรอบและแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามพันธกิจบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง ๒. เพื่อกำกับติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่กำหนด	๕.ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทางการพยาบาล ๖.ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๗. ร้อยละของอาจารย์ได้รับการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ อย่างน้อย ๑๕ ชั่วโมงต่อปี	๔.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศกิจกรรมที่ ๑ วางแผนการพัฒนาตนเองของบุคลากร (อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน) ๕.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศกิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง ๖.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศกิจกรรมที่ ๔ อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรด้านทักษะภาษาอังกฤษ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวบ่งชี้กลยุทธ์ (SI)	แผนงาน	วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน (PI)	โครงการ/กิจกรรม
						<p>๗.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๘ โครงการเกี่ยวกับการสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อสรรหา/พัฒนาอาจารย์ (ทุนกิจ อาจารย์ ป.ตรี โท เอก)</p> <p>๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๖ อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญสำหรับบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน</p>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวบ่งชี้กลยุทธ์ (SI)	แผนงาน	วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน (PI)	โครงการ/กิจกรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน						
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วม	๕.ส่งเสริม บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ร่วม	๑๑.ร้อยละ ๙๕ ของ อาจารย์ได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วม	แผนส่งเสริมการ สร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วม	๑. เป็นกรอบและแนว ทางการดำเนินงาน พัฒนาบุคลากรตามพันธ กิจบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาลสู่ องค์กรสมรรถนะสูง ๒. เพื่อกำกับติดตามผล การดำเนินงานพัฒนา บุคลากรตามโครงการที่ กำหนด	๑๑.ร้อยละ ๙๕ ของ อาจารย์ได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วม	๑.โครงการพัฒนาบุคลากร และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒.โครงการพัฒนาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวบ่งชี้กลยุทธ์ (SI)	แผนงาน	วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแผน (PI)	โครงการ/กิจกรรม
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข					
เป้าประสงค์ที่ ๔ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	๖.ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ๗.สร้างระบบและกลไกการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ	๑๒.ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรที่มีผลการประเมินความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ๑๓.ร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีขึ้น	แผนยกระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑. เป็นกรอบและแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามพันธกิจบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู้องค์กรสมรรถนะสูง ๒. เพื่อกำกับติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่กำหนด	๑๒.ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรที่มีผลการประเมินความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ๑๓.ร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีขึ้น	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ภายใต้ค่านิยม ๒.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ ๗ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี



หน่วยทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

