แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

งานทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น ปีงบประมาณ พ.ศ.2569 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 ให้ยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันของงานทรัพยากรบุคคล

งานทรัพยากรบุคคล
ตุลาคม 2568

สารบัญ

		หน้า
คำนำ		ก
สารบัญ		ข
ส่วนที่ 1	บทนำ	1
	บทที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	2
ส่วนที่ 2	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	14
ส่วนที่ 3	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569	23
	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	24
	แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	32

ส่วนที่ 1
บทนำ

บทที่ 1
ข้อมูลทั่วไป

1. ความเป็นมาของวิทยาลัย

1.1 ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เดิมชื่อโรงเรียนผดุงครรภ์ขอนแก่น สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เปิดดำเนินการ เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2505 นับเป็นโรงเรียนผดุงครรภ์แห่งที่ 3 ของประเทศ และกระทรวงสาธารณสุขได้อนุมัติให้ใช้ชื่อว่า “โรงเรียนผดุงครรภ์ขอนแก่น”

โดยหลักสูตรที่เปิดสอนในปี พ.ศ. 2505 ถึง พ.ศ. 2509 คือ หลักสูตรผดุงครรภ์รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (เทียบเท่ามัธยมศึกษาปีที่ 1 ในปัจจุบัน) ใช้ระยะเวลาศึกษา 1 ½ ปี ดำเนินการสอน 4 รุ่น มีผู้สำเร็จการศึกษา 166 คน

พ.ศ. 2508 เปลี่ยนชื่อจาก “โรงเรียนผดุงครรภ์ขอนแก่น” เป็น “โรงเรียนผดุงครรภ์อนามัยขอนแก่น” เปิดสอนหลักสูตรผดุงครรภ์อนามัยรับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่ามัธยมศึกษาปีที่ 4 ในปัจจุบัน) ใช้ระยะเวลาศึกษา 1 ½ ปี ดำเนินการสอน 36 รุ่น มีผู้สำเร็จการศึกษา 2,034 คน

พ.ศ. 2526 ถึง พ.ศ. 2531 เปิดสอนหลักสูตรการสาธารณสุขชุมชน (ผดุงครรภ์อนามัย) รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้ระยะเวลา 2 ปี ดำเนินการสอน 7 รุ่น มีผู้สำเร็จการศึกษา 423 คน

พ.ศ. 2530 เปลี่ยนชื่อจาก “โรงเรียนผดุงครรภ์อนามัยขอนแก่น” เป็น “วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ขอนแก่น” เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ระดับต้น) รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้ระยะเวลาศึกษา 2 ปี ดำเนินการสอน 12 รุ่น มีผู้สำเร็จการศึกษา 764 คน

พ.ศ. 2536 ได้มีพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดตั้ง “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ” ดูแลงานด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข (กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ สถาบันพระบรมราชชนก 2553) ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2536 และมีนโยบายจากกระทรวงสาธารณสุขให้วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ ขอนแก่น แยกออกจากศูนย์อนามัยที่ 6 เพื่อไปสังกัดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพที่ได้รับพระราชทานชื่อเป็นสถาบันพระบรมราชชนก ในปีต่อมาทำให้คณะผู้บริหารนำโดย อาจารย์ชุมพล พลนรา ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการขณะนั้นได้ปรึกษาหารือกับคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยที่จะหาสถานที่ใหม่เพื่อก่อตั้งเป็นวิทยาลัย เนื่องจากสถานศึกษามีความคับแคบ นักศึกษาไม่มีสนามกีฬาไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย วิทยาลัยได้ติดต่อเพื่อขอใช้ที่ราชพัสดุ มีจำนวน 3 แห่ง คือ 1) บริเวณของศูนย์รัตนาภา จำนวน 5 ไร่ ถ้าสร้างอาคารเรียนตามแบบแปลนก็จะมีเนื้อที่เหลือเล็กน้อย แต่มีความสะดวกในการเดินทางติดต่อราชการกับหน่วยงานอื่นได้ง่าย 2) บริเวณตำบลท่าพระ จำนวน 20 ไร่ ซึ่งไกลจากตัวเมืองเกินไป 3) บริเวณตำบลบ้านเป็ด จำนวน 60 ไร่ และห่างจากอำเภอเมืองประมาณ 10 กิโลเมตร แต่มีข้อจำกัด คือ ดินเค็มข้างล่างเป็นเกลือ เป็นโคก และเป็นที่หากินของชาวบ้าน ทั้งนี้บริเวณดังกล่าวสามารถสร้างอาคารสูงไม่เกิน 6 ชั้น เนื่องจากพื้นที่อยู่ในแนวขึ้นและร่อนลงของเครื่องบิน ผู้บริหารได้พิจารณาจัดตั้งและก่อสร้างวิทยาลัยในพื้นที่ตำบลบ้านเป็ดและดำเนินการเสนอเรื่องไปยังปลัดกระทรวงสาธารณสุขและทางปลัดกระทรวงสาธารณสุขเสนอเรื่องต่อไปยังกระทรวงมหาดไทยและได้รับอนุมัติให้ใช้ที่ดินแปลงดังกล่าว วิทยาลัยรังวัดที่ดินได้พื้นที่ตามโฉนด 42 ไร่ 1 งาน 85 ตารางวา หลังจากเริ่มสร้างรั้วล้อมที่ดินเพื่อดำเนินการก่อสร้างตึกชาวบ้านตำบลบ้านเป็ดมีประเด็นความเห็นที่ยังไม่สอดคล้องบางอย่างจึงได้แต่งตั้งสภาตำบลเชิญผู้ใหญ่บ้านตำบลบ้านเป็ดมาประชุมร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป็ด (อบต.) วิทยาลัย

เข้าร่วมประชุมและชี้แจงเหตุผลในการขอจัดตั้งวิทยาลัย และได้รับอนุมัติการใช้ที่ดินอย่างเป็นทางการ โดยการจัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น เป็นประโยชน์ต่อชุมชนเพื่อให้ลูกหลานได้เรียนวิชาชีพพยาบาลรับใช้ชุมชนและสังคม ซึ่งชาวบ้านเข้าใจและเต็มใจในการก่อตั้งวิทยาลัยในพื้นที่ของชุมชนตำบลบ้านเป็ด

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญพระนามาภิไธย “บรมราชชนนี” เป็นชื่อของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด ดังนั้น วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ ขอนแก่น จึงเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น” (Boromaragonani College of Nursing, KhonKaen) (หนังสือวังสระประทุมลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2537) (ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษาเล่ม 111 ตอนพิเศษ ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2537 หน้า 8-12) เพื่อเป็นสิริมงคลและนิมิตหมายแห่งความวัฒนาถาวรของวิทยาลัยพยาบาลและวิชาชีพพยาบาลตลอดไป

พ.ศ. 2537 วิทยาลัยได้ย้ายมาสังกัดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพและเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ระดับต้นรับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้ระยะเวลาศึกษา 2 ปี ดำเนินการสอน 3 รุ่น มีผู้สำเร็จการศึกษา 364 คน

พ.ศ. 2540 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี) รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้ระยะเวลาศึกษา 4 ปี ดำเนินการสอน 1 รุ่น คือรุ่นที่ 1 มีผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้ เมื่อ พ.ศ.2544 จำนวน 50 คน

พ.ศ. 2541 เริ่มก่อสร้างวิทยาลัยในที่ดินแห่งใหม่ในวงเงิน 89,860,000 (แปดสิบเก้าล้านแปดแสนหกหมื่นบาทถ้วน) สร้างเสร็จในปี พ.ศ.2542 วิทยาลัยได้ทำการขอบ้านเลขที่ ได้เลขที่ 354 หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น และได้ทำเรื่องขอพระราชทานทูลเชิญสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาสยามบรมราชกุมารีเสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดอาคารใหม่ เมื่อวันพุธที่ 22 ธันวาคม พ.ศ.2542

พ.ศ. 2541 เปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตสบทบมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2537) รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้ระยะเวลาศึกษา 4 ปี ดำเนินการสอนตั้งแต่รุ่นที่ 2 จนถึงรุ่นที่ 6 มีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 266 คน

พ.ศ. 2542 ถึง พ.ศ. 2547 วิทยาลัยได้ดำเนินโครงการร่วมกับรัฐบาลภูฏานในการผลิตพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จำนวน 5 คน สำเร็จการศึกษาในเดือนมีนาคม พ.ศ.2547

พ.ศ. 2543 ถึง พ.ศ.2549 วิทยาลัยได้เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง 2 ปี) รับผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ระดับต้นเข้าศึกษาใช้ระยะเวลาศึกษา 2 ปี มีผู้สำเร็จการศึกษา 7 รุ่น รวม 434 คน

ปีการศึกษา 2544 มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น เข้าเป็นสถาบันสมทบจึงเปลี่ยนจากหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เป็นหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

พ.ศ. 2545 เปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร พ.ศ. 2545) รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้ระยะเวลาศึกษา 4 ปี ดำเนินการสอน 1 รุ่น คือรุ่นที่ 7 มีผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้ จำนวน 56 คน

พ.ศ. 2546 เปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2546) รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้ระยะเวลาศึกษา 4 ปี ดำเนินการสอนตั้งแต่รุ่นที่ 8 จนถึงรุ่นที่ 12 มีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 436 คน ซึ่งรุ่นที่ 11 ได้รับนักศึกษาจากภาคใต้ในโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 40 คนรวมอยู่ด้วยและมีผู้สำเร็จการศึกษาในโครงการนี้เมื่อ พ.ศ. 2554 จำนวน 39 คน

พ.ศ. 2552 เปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2552) รับผู้สำเร็จการศึกษา

มัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้ระยะเวลาศึกษา 4 ปี ดำเนินการสอน 3 รุ่นตั้งแต่รุ่นที่ 13 จนถึงรุ่นที่ 15 มีผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้ จำนวน 344 คน

ปีการศึกษา 2552 – 2555 วิทยาลัยได้มีโครงการร่วมมือระหว่างวิทยาลัยกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในโครงการผลิตพยาบาลชุมชนเพื่อชุมชนของชุมชนและโดยชุมชนจังหวัดขอนแก่น เพื่อเพิ่มอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพในภาวะที่ขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพโดยมีการวางแผนไว้จำนวน 200 คน รับนักศึกษาที่ผ่านการอบรมจิตอาสาจากพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ปีละ 50 คน ซึ่งเป็นโครงการพิเศษมีผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จำนวนทั้งสิ้น 199 คน

พ.ศ. 2555 เปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2555) รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้ระยะเวลาศึกษา 4 ปี ดำเนินการสอนตั้งแต่รุ่นที่ 16 จนถึงรุ่นที่ 20 มีผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้ จำนวน 558 คน

พ.ศ. 2560 เปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560) รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้ระยะเวลาศึกษา 4 ปี ดำเนินการสอนตั้งแต่รุ่นที่ 21 จนถึงรุ่นที่ 23 มีนักศึกษาทั้งหมดจำนวน 265 คน หลักสูตรนี้มีการถ่ายโอนไปเป็นหลักสูตรของสถาบันพระบรมราชชนก

พ.ศ. 2562 มีกฎหมายว่าด้วยสถาบันพระบรมราชชนกซึ่งสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ์บดินทรเทพยวรางกูรทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภาและทรงลงพระปรมาภิไธย ณ วันที่ 4 เมษายน 2562 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 43 ก วันที่ 5 เมษายน 2562 และมีผลบังคับใช้ ณ วันที่ 6 เมษายน 2562 เป็นต้นไปโดยมีสถานะและพันธกิจ ตามมาตรา 4 ให้สถาบันพระบรมราชชนกเป็นสถาบันอุดมเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณอยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และมาตรา 7 สถาบันมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุขให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพทำการสอนทำการวิจัยให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

พ.ศ. 2562 เปิดหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2562) รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้ระยะเวลาศึกษา 1 ปี ดำเนินการสอนตั้งแต่รุ่นที่ 1-5 มีนักศึกษาที่จบการศึกษาจากหลักสูตรนี้จำนวน 429 คน

พ.ศ. 2563 เปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560) โครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้ระยะเวลาศึกษา 4 ปี ดำเนินการสอน 2 รุ่นคือรุ่นที่ 24 และ 25 จำนวน 217 คน และรับโอนนักศึกษาของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560) เดิมที่เป็นหลักสูตรสบทบกับมหาวิทยาลัยขอนแก่นซึ่งดำเนินการสอนตั้งแต่รุ่นที่ 21 จนถึงรุ่นที่ 23 เข้ามาด้วย จำนวน 265 คน ส่งผลให้มีนักศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560) โครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 482 คน มีผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้จำนวน 263 คน

พ.ศ.2565 เปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2565) รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้ระยะเวลาศึกษา 4 ปี ซึ่งในหลักสูตรนี้มีการจัดทำ MOU กับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดขอนแก่นเพื่อรับนักศึกษาเข้ามาเรียนด้วย ดำเนินการสอนรุ่นที่ 26และ27 จำนวน 250 คน ยังไม่มีผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้ และวิทยาลัยได้รับมอบหมายจากคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกให้เปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน ในภาคการศึกษาที่ 2 ปี

การศึกษา 2565 รับนักศึกษาจำนวน 5 คน และปีการศึกษา 2566 รับนักศึกษาจำนวน 10 คน

ปัจจุบันนี้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น ทำการผลิตบัณฑิตพยาบาล 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน และหลักสูตรประกาศนียบัตร จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล

จากอดีตถึงปัจจุบันมีผู้อำนวยการที่เป็นผู้นำทางและนำพาวิทยาลัยให้มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องดังนี้

1. ปี พ.ศ.2505 – พ.ศ.2506 นายแพทย์จำลอง มุ่งการดี
2. ปี พ.ศ.2506 – พ.ศ.2510 นายแพทย์ประมุข จันทวิมล
3. ปี พ.ศ.2510 – พ.ศ.2512 นายแพทย์นภ สกลุพาณิชย์
4. ปี พ.ศ.2512 – พ.ศ.2512 แพทย์หญิงสุรางค์ ต้นประเสริฐ
5. ปี พ.ศ.2512 – พ.ศ.2515 นายแพทย์นภดล สูตรสุคนธ์
6. ปี พ.ศ.2515 – พ.ศ. 2517 นายแพทย์ประธาน นิมมานเหมินทร์
7. ปี พ.ศ.2517 – พ.ศ.2518 นายแพทย์โสภณ ชาลปติ
8. ปี พ.ศ.2518 – พ.ศ.2543 อาจารย์ชุมพล พลนรา
9. ปี พ.ศ.2543 – พ.ศ.2547 อาจารย์พึงพิศ การงาม
10. ปี พ.ศ.2548 – พ.ศ.2550 อาจารย์นฤมล เอนกวิทย์
11. ปี พ.ศ.2551 – พ.ศ.2555 ดร. มกราพันธุ์ จูฑะรสก
12. ปี พ.ศ.2556 – พ.ศ.2559 ดร. จิราพร วรวงศ์
13. ปี พ.ศ.2559 – พ.ศ.2566 ดร. วัชรี อมรโรจน์วรวุฒิ
14. ปี พ.ศ.2566 – ปัจจุบัน ดร. ฉวีวรรณ ศรีดาวเรือง

1.2 ชื่อหน่วยงาน ที่ตั้ง

สถาบันการศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
สังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ที่ตั้ง 354 หมู่ที่ 2 ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
หมายเลขโทรศัพท์ 086-4349277-79 โทรสาร 043 – 423212
เว็บไซต์ www.bcnkk.ac.th E-mail address: bcnkk@bcnkk.ac.th
Face book: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

1.3 ตราสัญลักษณ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

สัญลักษณ์ชื่อวิทยาลัย คือ “สว.” มีตัวอักษร ส. เป็นสีแดง ตัวอักษร ว. เป็นสีขาว มาจากคำว่า สังวาลย์ ซึ่งได้รับพระราชทานมาจากพระนามของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

1.4 สี ประจำวิทยาลัย

คือ สีเหลืองดอกคูน ซึ่งหมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง และความมีคุณธรรม

1.5 ดอกไม้ประจำวิทยาลัย

ดอกคูน ซึ่งเป็นดอกไม้สัญลักษณ์ของจังหวัดขอนแก่น หมายถึง ความสงบสุขอย่างยั่งยืน

1.6 ธง ประจำวิทยาลัย

ใช้พื้นของธงเป็นสีเหลืองดอกคูน มีตราสัญลักษณ์วิทยาลัย ตรงกลาง เป็นรูปพระนามย่อ “สว”

2. อัตลักษณ์ สมรรถนะหลัก ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถาบันพระบรมราชชนก

2.1 อัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก

“วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวที”

2.2 สมรรถนะหลักของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก (Core Competency)

Critical Thinker	เป็นนักคิดวิเคราะห์
Communicator	เป็นผู้สื่อสารอย่างสร้างสรรค์
Collaborator	เป็นนักสานสัมพันธ์
Creator	เป็นผู้สร้างสรรค์

2.3 ปรัชญาของสถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันพระบรมราชชนกเชื่อว่า การผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรโดยการจัดการศึกษาและการอบรมตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน สังคม และประเทศชาติ ดังพระราชปณิธานของสมเด็จพระราชบิดาที่ว่า“ความสำเร็จที่แท้จริงไม่ได้อยู่ที่การเรียนรู้แต่อยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ” **True success is not in the learning, but in its application to the benefit of mankind.**

2.4 ปณิธานของสถาบันพระบรมราชชนก

“สร้างบ้าน สร้างคน สร้างชุมชน สร้างสุข”

2.5 วิสัยทัศน์ของสถาบันพระบรมราชชนก

"มุ่งสร้างผู้นำและนวัตกรรมสุขภาพ สู่ชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน"

2.6 พันธกิจของสถาบันพระบรมราชชนก

1. ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคมและเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. จัดการศึกษา วิจัย ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ
3. พัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพให้มีมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ
4. ส่งเสริมให้เกิดโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตามความต้องการของชุมชน
5. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน
6. ให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข
7. ส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

3. อัตลักษณ์ สมรรถนะหลัก ปรัชญา ปณิธาน วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์

3.1 อัตลักษณ์บัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้นำอัตลักษณ์บัณฑิตซึ่งกำหนดจากสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดมา กำหนดเป็นอัตลักษณ์บัณฑิต โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 ดังนี้

อัตลักษณ์บัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก คือ "วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวที มีจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์"

3.2 สมรรถนะหลักของบัณฑิต

Critical thinking	การคิดวิเคราะห์
Communication	การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ
Creative thinking and innovation	การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
Collaboration	การประสานความร่วมมือ
Community health management	การจัดการสุขภาวะชุมชน
English literacy	การใช้ภาษาอังกฤษ
Digital literacy	การใช้เทคโนโลยีดิจิตัล

3.3 ปรัชญาของคณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เชื่อว่าการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรโดยการจัดการศึกษาและการอบรม ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน สังคม และประเทศชาติ ดังพระราชปณิธานของสมเด็จพระราชบิดาที่ว่า "ความสำเร็จที่แท้จริงไม่ได้อยู่ที่การเรียนรู้ แต่อยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ" **True success is not in the learning, but in its application to the benefit of mankind**

3.4 ปณิธานของคณะพยาบาลศาสตร์

ปัญญาของชุมชน เพื่อชุมชน (**Wisdom of Community for Community**)

3.5 วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture**)**

“PBRI”

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

3.6 วิสัยทัศน์ของคณะพยาบาลศาสตร์

เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำระดับอาเซียน ในการสร้างผู้นำ นวัตกรรม และองค์ความรู้ทางด้านสุขภาพเพื่อสุขภาวะชุมชน

3.7 พันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาลและสุขภาพ
3. บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อสุขภาวะชุมชนและสุขภาพโลก
4. ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย
5. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

4. อัตลักษณ์ ค่านิยม จริยธรรม เอกลักษณ์ ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของวิทยาลัย

4.1 อัตลักษณ์ของวิทยาลัย

“ จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ”

4.2 ค่านิยม พฤติกรรม คุณธรรม

4.3. จริยธรรมของวิทยาลัย คือ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เอื้ออาทร

4.4. เอกลักษณ์ของวิทยาลัย

ผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่เน้นชุมชน

4.5 ปรัชญาของวิทยาลัย

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น เป็นสถาบันอุดมศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มุ่งเน้นการผลิตพยาบาลที่มีคุณลักษณะที่ครบถ้วน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพมีการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสามารถทำงานร่วมกับชุมชนได้เป็นอย่างดี รวมทั้งพัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขในทุกระดับอย่างเต็มศักยภาพ เน้นการค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่นำมาใช้ส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนบูรณาการความรู้ใหม่กับภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมอีสาน สามารถสืบสานจรรโลงสังคมให้พัฒนาอย่างยั่งยืน

4.6 วิสัยทัศน์ของวิทยาลัย

เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำของอาเซียน สร้างกำลังคนทางการพยาบาล เพื่อสุขภาวะชุมชน

4.7 พันธกิจของวิทยาลัย

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาลและสุขภาพ
3. บริการวิชาการแก่สังคมเพื่อสุขภาวะชุมชนและสุขภาพโลก

4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

5. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

5. วัตถุประสงค์ของวิทยาลัย

1. มีความรู้ทางการพยาบาล การผดุงครรภ์และบูรณาการศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการบริการสุขภาพทุกช่วงวัย ในภาวะปกติและเจ็บป่วย

2. ปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์แบบองค์รวมด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์โดยใช้กระบวนการพยาบาล บนหลักฐานเชิงประจักษ์ คำนึงถึงความปลอดภัย การใช้ยาอย่างสมเหตุสมผล ความหลากหลายทางวัฒนธรรมภายใต้กฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและสิทธิของพยาบาล

4. มีทักษะการคิดขั้นสูงในการตัดสินใจแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์

5. มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยในการปฏิบัติการพยาบาล และการผดุงครรภ์ และร่วมออกแบบหรือพัฒนานวัตกรรมการดูแลสุขภาพ

6. มีภาวะผู้นำ และสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับสหวิชาชีพ

7. มีความสามารถในการบริหารจัดการ และบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน

8. มีทักษะการใช้ภาษาและมีความสามารถในการสื่อสารเชิงวิชาการและเชิงวิชาชีพ

9. รู้เท่าทันสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้และการปฏิบัติการพยาบาล การผดุงครรภ์

10. มีทักษะชีวิต โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสังคม

11. เรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

12. เป็นพลเมืองที่ดี มีจิตสาธารณะ สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

13. มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการเป็นผู้ประกอบการด้านสุขภาพ

6. คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ (หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุงพ.ศ. 2565)

1. มีความรอบรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาล การผดุงครรภ์และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

2. สามารถปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวมด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ บนพื้นฐานความเอื้ออาทรและความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ แก่ผู้รับบริการทุกระดับของการบริการสุขภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภายใต้กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. สามารถคิดอย่างเป็นระบบ คิดอย่างมีวิจารณญาณ มีมุมมองเชิงบวก มีเหตุผลและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทั้งในการปฏิบัติการพยาบาลและสถานการณ์ทั่วไป

4. มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่ดีงาม มีความรับผิดชอบ มีศรัทธาและเห็นคุณค่าในวิชาชีพการพยาบาลและเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีความเอื้ออาทร และมีจิตสาธารณะในการทำงานเพื่อชุมชนและสังคม

5. มีภาวะผู้นำ สามารถบริหารจัดการตนเองและงานที่ได้รับผิดชอบ ตลอดจนสามารถสื่อสารและประสานความร่วมมือกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. สามารถบริหารจัดการในการบริการสุขภาพ ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการทำงานตอบสนองต่อระบบสุขภาพ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

7. ใฝ่รู้ และเรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะการใช้ชีวิต และมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสังคมอย่างต่อเนื่อง

8. สามารถสืบค้นข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล ประยุกต์ใช้ตรรกะทางวิทยาศาสตร์และสถิติ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาลและการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล

9. ร่วมศึกษาวิจัยและประยุกต์ผลการวิจัย มาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีเหตุผลเชิงวิชาการ รวมถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางด้านสุขภาพเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพและตอบสนองความต้องการตามบริบทของผู้ใช้บริการ

10. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ตลอดจนมีความเป็นพลเมืองดีของชาติ ภูมิภาคและของโลก

7. นโยบายการบริหารของวิทยาลัย

7.1 นโยบายด้านการผลิตบัณฑิต

1. จัดการศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรและเป็นไปตามสมรรถนะที่กำหนด ตามหลักสูตร

2. บริหารหลักสูตรและยกระดับการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

3. พัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ในยุคเปลี่ยนผ่าน (New normal)

4. พัฒนานักศึกษาให้มีอัตลักษณ์การบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และมีสมรรถนะโดดเด่นด้านการพยาบาลเพื่อชุมชน สามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีความเป็นพลเมืองวิวัฒน์

7.2 นโยบายด้านการวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ

1. สนับสนุนการพัฒนางานวิจัย และผลิตผลงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล ด้านการพยาบาลหรือด้านสุขภาพที่มุ่งแก้ปัญหาสุขภาพและ/หรือเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม วิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำความรู้และประสบการณ์จากการวิจัย การผลิตผลงานวิชาการ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพ

3. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย การผลิตผลงานวิชาการทั้งภายในและต่างประเทศ ให้เข้มแข็งและยั่งยืน รวมทั้งใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4. สนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัยและผลงานวิจัยและผลงานวิชาการในระดับชาติและนานาชาติที่มีคุณภาพและคุ้มครองสิทธิ์งานวิจัยและผลงานวิชาการ

5. สนับสนุนและส่งเสริมการขอรับทุนผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการจากองค์กรภายนอก เพื่อจัดตั้งศูนย์วิจัย

7.3 นโยบายด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสุขภาพโดยสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม เขตสุขภาพ และประเทศ และสร้างรายรับจากการบริการวิชาการ

2. พัฒนาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ต้นแบบด้านการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน

3. ให้บริการวิชาการด้านสุขภาพและเป็นแหล่งเรียนรู้แก่ นักศึกษา ชุมชน และสังคม

7.4 นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพ โดยใช้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการส่งเสริมสุขภาพที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมอีสาน

7.5 นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

1. ส่งเสริมให้วิทยาลัยดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีส่วนร่วมและเป็นระบบ
2. สนับสนุนให้นำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปปรับปรุงหรือพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ
3. ยกระดับการประกันคุณภาพการศึกษาสู่ระดับนานาชาติ

7.6 นโยบายด้านการบริหารจัดการองค์กร

1. ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของทุกงาน ทุกระดับในองค์กร เป็นองค์กรคุณธรรมและองค์กรแห่งความสุข (Happiness Organization)
2. สนับสนุนการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
3. ส่งเสริมวิถีความเป็นประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชน และการมีส่วนร่วมของบุคลากร
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงาน และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าคุ้มทุน
6. พัฒนาองค์กรให้เป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office)

8. สภาพทางกายภาพในวิทยาลัย

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น มีพื้นที่ 47 ไร่ 3 งาน 34.10 ตารางวา (ที่สาธารณประโยชน์ “แปลงโนนป่าแดงสาธารณประโยชน์” จำนวน 42 ไร่ 1 งาน 85 ตารางวา และที่ราชพัสดุ จำนวน 5 ไร่ 1 งาน 49.10 ตารางวา) พื้นที่ใช้สอย 23,523.58 ตารางเมตร และมีพื้นที่ศูนย์อนามัยที่ 7 มีเนื้อที่ใช้ประโยชน์ 1 ไร่ 67 ตารางวา อาคารสถานที่ตั้งของสถาบันการศึกษาและห้องต่าง ๆ เป็นสัดส่วน มีที่ทำงานเฉพาะ เหมาะสมและเพียงพอแก่การดำเนินงาน ทั้งนี้ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของนักศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่ ดังนี้

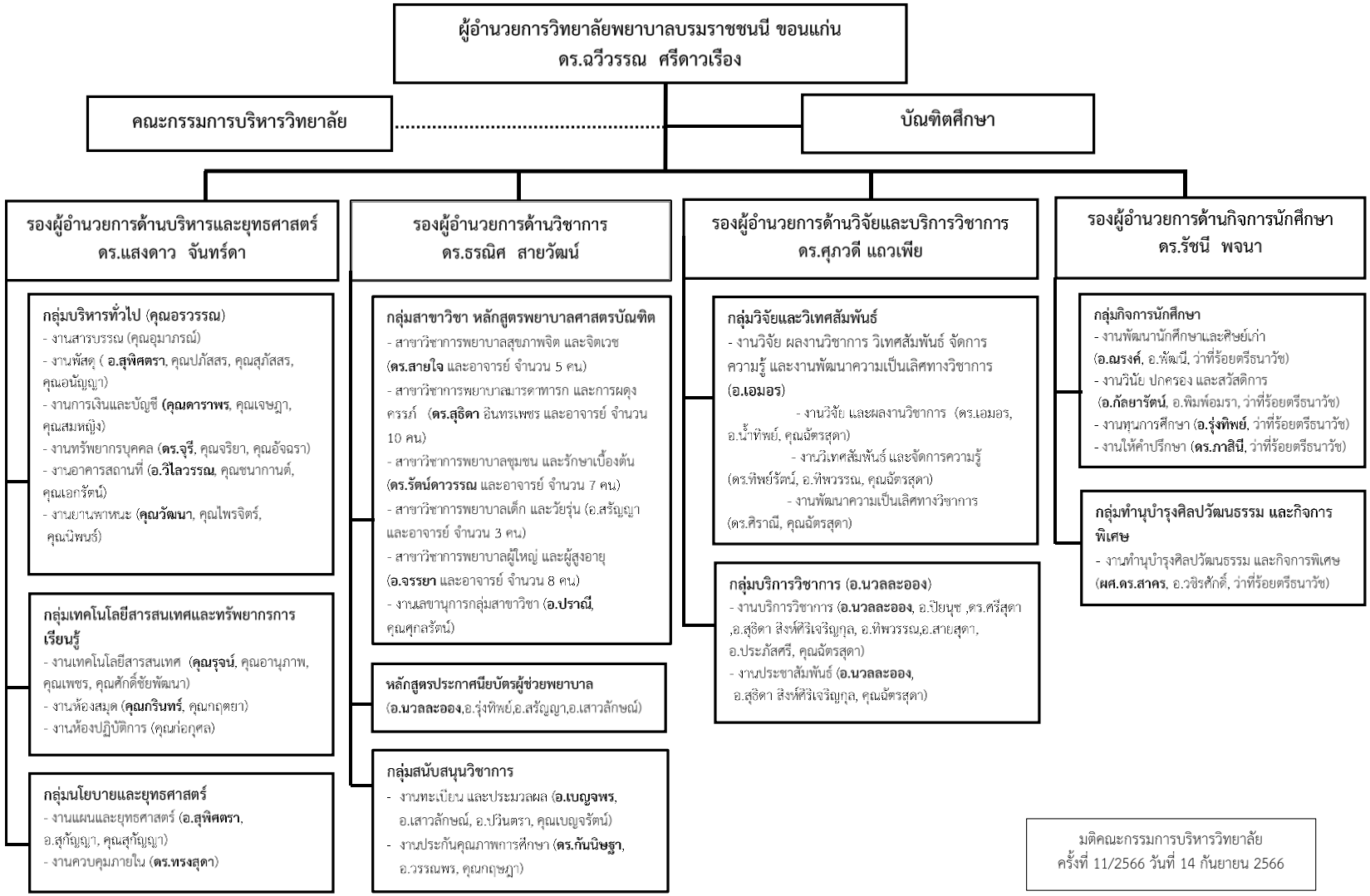
1. อาคารอำนวยการ (3 ชั้น)	จำนวน	1	หลัง
2. อาคารศูนย์การเรียนรู้ และวิจัยทางการพยาบาล (3ชั้น)	จำนวน	1	หลัง
3. อาคารเรียน (3 ชั้น)	จำนวน	2	หลัง
4. หอพักนักศึกษา (5 ชั้น)	จำนวน	2	หลัง
5. หอพักนักศึกษา (3 ชั้น) (ศอ.7)	จำนวน	1	หลัง
6. อาคารกิจกรรมนักศึกษา (1 ชั้น)	จำนวน	1	หลัง
7. บ้านพักผู้อำนวยการ (2 ชั้น)	จำนวน	1	หลัง
8. บ้านพักอาจารย์ (2 ชั้น)	จำนวน	3	หลัง
9. แฟลต อาจารย์ (3 ชั้น)	จำนวน	1	หลัง
10. เรือนแถวสำหรับเจ้าหน้าที่	จำนวน	2	หลัง
11. สนามฟุตซอล	จำนวน	1	แห่ง
12. สนามบาสเกตบอล	จำนวน	1	แห่ง
13. สนามวอลเล่ย์บอล	จำนวน	1	แห่ง
14. สนามตระกร้อ	จำนวน	1	แห่ง
15. หอประชุม	จำนวน	1	หลัง
16. โรงอาหาร	จำนวน	1	หลัง

17. โรงรถ จำนวน 1 หลัง
18. หอพระพุทธรูป จำนวน 1 หลัง
19. โรงจอดรถจักรยานยนต์ จำนวน 1 หลัง

9. จำนวนบุคลากรปัจจุบัน

รายการ	จำนวนบุคลากร
1. จำนวนอาจารย์ทั้งหมด	41
2. จำนวนอาจารย์ประจำ	38
3. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด	
3.1 ข้าราชการสายสนับสนุน	1
3.2 พนักงานราชการ	5
3.3 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	14
3.4 ลูกจ้างชั่วคราว	1
3.5 ลูกจ้างเหมาบริการ	16

โครงสร้างการบริหาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น ปีงบประมาณ 2567



ส่วนที่ 2
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1 ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น ปีงบประมาณ พ.ศ.2568

ตารางที่ 1 จำนวนอาจารย์ปีการศึกษา ปีงบประมาณ 2568

สาขาวิชา	ประเภท		คุณวุฒิการศึกษา			หมายเหตุ	
	ข้าราชการ	อื่นๆ	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ลาเรียน * ไปช่วยราชการ ** มาช่วยราชการ ***	เกษียณ ****
การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ							
อ.จรรยา คนใหญ่	1			1			
อ.รุ่งทิพย์ พรหมบุตร	1			1			
ดร.จุรี แสนสุข	1		1				
อ.ณรงค์ คำอ่อน	1			1			
ผศ.ดร. สาคร อินโท้โล่	1		1				
อ.น้ำทิพย์ ไพคำนาม	1			1			
อ.พลอยลดา ศรีหานู	1			1		*	
อ.วิทยา วาโย	1			1		*	
อ.กัลยารัตน์ คาดสนิท	1			1			
อ.สายสุดา จันหัวนา	1			1			
อ.ศักดิ์ขรินทร์ นรสาร	1			1			
อ. วชิรศักดิ์ อภิพัตฐ์กานต์	1			1			
อ.สุรีย์พร พงษ์พยัคฆ์	1			1			
อ.ดาริกา ศิริสุทธา	1			1		*	
อ.เชษฐาภรณ์ จันทร์เลิศฤทธิ์	1			1			
รวม	**14**		**2**	**13**		2*	
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น							
ดร.ทรงสุดา หมื่นไธสง	1		1				
อ.สุพิศตรา พรหมกูล	1			1			
อ.สรัญญา เปล่งกระโทก	1			1			
อ. เสาวลักษณ์ ชาญกัน	1			1			
ดร. สุรัสวดี พนมแก่น	1		1				
อ.พัชรี ชูกันหอม	1			1			
รวม	**5**		**2**	**4**			
การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชและ							

สาขาวิชา	ประเภท		คุณวุฒิการศึกษา			หมายเหตุ	
	ข้าราชการ	อื่นๆ	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ลาเรียน * ไปช่วยราชการ ** มาช่วยราชการ ***	เกษียณ ****
บริหารการพยาบาล							
ดร.ธรณิศ สายวัฒน์	1		1				
ดร.สายใจ คำทะเนตร	1		1				
อ.นวลละออง ทองโคตร	1			1			
อ.พัฒนี ศรีโอษฐ์	1			1			
ดร. ภาสินี โทอินทร์	1		1				
อ.พิมพ์อมรา ทำเลดี		1			1		
รวม	**5**	**1**	**3**	**2**	**1**		
การพยาบาลชุมชน							
ผศ.ดร.ฉวีวรรณ ศรีดาวเรือง	1		1				
อ.นิระมล สมตัว	1		1				
ดร.ศิราณี ศรีหาภาค	1		1				
อ.ปิยะนุช ภิญโย	1			1			
ดร.กันนิษฐา มาเห็ม	1		1				
ดร.แสงดาว จันทร์ดา	1		1				
ดร.รัตน์ดาวรรณ คลังกลาง	1		1				
ดร.ศรีสุดา ลุนพุฒิ	1		1				
อ.ประภาศรี ภูผายาง	1			1			
อ.วิชุดา นพเสริฐ	**1**			**1**			
รวม	**8**		**6**	**4**			
การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์							
ดร.รัชนี พจนา	1		1				
ดร.ศุภวดี แถวเพีย	1		1				
ดร.เอมอร บุตรอุดม	1		1				
อ.สุธิดา สิงห์ศิริเจริญกุล	1			1			
อ.อรพนิต ภูวงษ์ไกร	1			1			
ดร.ทิพย์รัตน์ อุดเมืองเพีย	1		1				
อ. ปวินตรา มานาดี	1			1		*	
อ. เบญจพร ฐิติญาณวิโรจน์	1			1		*	
อ.ทิพวรรณ ทัพซ้าย	1			1			
อ.วรรณพร คำพิลา	1			1		*	

สาขาวิชา	ประเภท		คุณวุฒิการศึกษา			หมายเหตุ	
	ข้าราชการ	อื่นๆ	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ลาเรียน * ไปช่วยราชการ ** มาช่วยราชการ ***	เกษียณ ****
อ.สุกัญญา รักศรี	1			1			
รวม	**11**		**4**	**7**			
รวมทั้งสิ้น	**45**	**1**	**18**	**27**	**1**	**3***	
ร้อยละคุณวุฒิอาจารย์ ป. เอก ตามเกณฑ์ เป้าหมายร้อยละ 40 (18 คน)			**40.00**				

2.2 การวิเคราะห์อัตราการคงอยู่ และแผนการสรรหาทดแทน

ตารางที่ 2 จำนวนอาจารย์ปีการศึกษา 2566-2569

สาขาวิชา	คุณวุฒิการศึกษา			อัตราการคงอยู่				หมายเหตุ
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	2566	2567	2568	2569	
การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ								
อ.รุ่งทิพย์ พรหมบุตร		1		1	1	1	1	
อ.จรรยา คนใหญ่		1		1	1	1	1	
ดร.จุรี แสนสุข	1			1	1	1	1	
อ.ณรงค์ คำอ่อน		1		1	1	1	1	
ดร. สาคร อินโทโล่	1			1	1	1	1	
อ.น้ำทิพย์ ไพคำนาม		1		1	1	1	1	
อ.พลอยลดา ศรีหานู		1		ลาเรียน	ลาเรียน	1	1	
อ.วิทยา วาโย		1		ลาเรียน	ลาเรียน	ลาเรียน	1	
อ.กัลยารัตน์ คาดสนิท		1		1	1	ลาเรียน	ลาเรียน	
อ.สายสุดา จันหัวนา		1		1	1	1	1	
อ.ศักดิ์ขรินทร์ นรสาร		1		1	1	1	1	
อ. วชิรศักดิ์ อภิพัตฐ์กานต์		1		1	1	1	1	
อ.สุรีย์พร พงษ์พยัคฆ์		1			1	1	1	รับโอน 2567
อ.ดาริกา ศิริสุทธา		1		ลาเรียน	ลาเรียน	1	1	
อ.เชษฐาภรณ์ จันทร์เลิศฤทธิ์		1		-	-	1	1	รับโอน 2568
รวม	**2**	**13**		10	10	13	13	
การพยาบาลเด็ก								
ดร.ทรงสุดา หมื่นไธสง	1			1	1	1	1	
อ.สุพิศตรา พรหมกูล		1		1	1	1	1	
อ.สรัญญา เปล่งกระโทก		1		1	1	1	1	
อ. เสาวลักษณ์ ชาญกัน		1		1	1	1	1	
ดร. สุรัสวดี พนมแก่น	1			1	1	1	1	
อ.พัชรี ชูกันหอม		1		-	-	1	1	รับโอน 2568
รวม	**2**	**4**		5	5	6	6	
การพยาบาลจิตเวชศาสตร์และบริหารการพยาบาล								
ดร.ธรณิศ สายวัฒน์	1			1	1	1	เกษียณ	
ดร.สายใจ คำทะเนตร	1			1	1	1	1	
อ.นวลละออง ทองโคตร		1		1	1	1	1	
อ.พัฒนี ศรีโอษฐ์		1		1	1	1	1	
ดร. ภาสินี โทอินทร์	1			1	1	1	1	
อ.พิมพ์อมรา ทำเลดี			1	1	ลาเรียน	ลาเรียน	1	
รวม	**3**	**2**	**1**	6	5	5	5	
การพยาบาลชุมชน								
ดร.ฉวีวรรณ ศรีดาวเรือง	1			1	1	1	1	
อ.ปราณี แสดคง		1		1	เกษียณ	-	1	จ้างเหมา 2569

สาขาวิชา	คุณวุฒิการศึกษา			อัตราการคงอยู่				หมายเหตุ
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	2566	2567	2568	2569	
อ.นิระมล สมตัว	1			ลาเรียน	1	1	1	
ดร.ศิราณี ศรีหาภาค	1			1	1	1	1	
อ.ปิยะนุช ภิญโย		1		1	1	1	1	
ดร.กันนิษฐา มาเห็ม	1			1	Postdoc	1	1	
ดร.แสงดาว จันทร์ดา	1			1	1	1	1	
ดร.รัตน์ดาวรรณ คลังกลาง	1			1	1	1	1	
ดร.ศรีสุดา ลุนพุฒิ		1		1	1	1	1	
อ.ประภาศรี ภูผายาง		1		ลาเรียน	1	1	1	
อ.วิชุดา นพเสริฐ		1		-	1	1	1	รับโอน 2567
รวม	**5**	**5**		8	9	9	10	
การพยาบาลมารดาทารก และการผดุงครรภ์								
ดร.รัชนี พจนา	1			1	1	1	1	
ดร.ศุภวดี แถวเพีย	1			1	1	1	1	
ดร.เอมอร บุตรอุดม	1			1	1	1	1	
อ.สุธิดา สิงห์ศิริเจริญกุล		1		1	1	ลาเรียน	ลาเรียน	
อ.อรพนิต ภูวงษ์ไกร		1		-	1	1	1	รับย้าย 2567
ดร.ทิพย์รัตน์ อุดเมืองเพีย	1			1	1	1	1	
อ. ปวินตรา มานาดี		1		ลาเรียน	ลาเรียน	ลาเรียน	1	
อ. เบญจพร ฐิติญาณวิโรจน์		1		1	ลาเรียน	ลาเรียน	ลาเรียน	
อ.ทิพวรรณ ทัพซ้าย		1		1	1	1	ลาเรียน	
อ.วรรณพร คำพิลา		1		ลาเรียน	ลาเรียน	ลาเรียน	1	
อ.สุกัญญา รักศรี		1		1	ลาเรียน	ลาเรียน	ลาเรียน	
รวม	**4**	**7**		8	6	6	7	
รวมทั้งสิ้น	**18**	**28**	**1**					
ร้อยละคุณวุฒิอาจารย์ ป. เอก ตามเกณฑ์ เป้าหมายร้อยละ 40 (18 คน)	**39.13**							

2.3 การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนปีการศึกษา 2566-2569

ประเภทบุคลากรตามโครงสร้างการปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษา			ประเภทบุคลากร					อัตราการคงอยู่			
	ตรี	โท	อื่นๆ	ขรก.	พนร.	พกส.	ลช.	ลูกจ้างเหมา	2566	2567	2568	2569
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	-	-	1	-	-	-	-	เกษียณ	-	-	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	1	-	-	1	-	-	-	-	1	1	เกษียณ	-
นักจัดการงานทั่วไป	7	1	-	1	1	2	-	4	7	7	8	8
นักวิชาการพัสดุ	1	-	-	-	1	-	-	-	1	1	1	1

ประเภทบุคลากรตามโครงสร้างการปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษา			ประเภทบุคลากร					อัตราการคงอยู่			
	ตรี	โท	อื่นๆ	ขรก.	พนร.	พกส.	ลช.	ลูกจ้างเหมา	2566	2567	2568	2569
นักวิชาการเงินและบัญชี	2	-	-	-	1	1	-	-	2	2	2	2
นักทรัพยากรบุคคล	1	-	-	-	1	-	-	-	1	1	1	1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	-	-	-	1	-	-	-	1	1	1	1
นักวิชาการศึกษา	1	-	-	-	-	1	-	-	1	1	1	1
พนักงานธุรการ	-	-	ปวช.(2)	-	-	2	-	-	1	1	1	1
เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	1	-	-	-	-	1	-	-	1	1	1	1
บรรณารักษ์	1	-	-	-	-	1	-	-	1	1	1	1
พนักงานห้องสมุด	1	-	-	-	-	1	-	-	1	1	1	1
พนักงานพัสดุ	1	-	1	-	-	2	-	-	1	1	1	1
พนักงานประจำห้องทดลอง	-		1	-	-	1	-	-	1	1	1	1
พนักงานขับรถยนต์	-	-	ม. 6(2) ปวส.(1)	-	-	3	-	-	3	3	3	3
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	1	-	-	-	-	1	-	-	1	1	เกษียณ	-
เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	1	-	-	1	-	-	0	0	0	0
นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1	1
แม่บ้าน			ม.3 (1)					1	1	1	1	1
นายช่างเทคนิค			ปวส.(1)					1	1	1	1	1
สนับสนุนด้านงานด้านบริการวิชาการ		1						1	1	1	1	1
สนับสนุนงานด้านบริหาร		1						1	1	1	1	1
รวม (33) ตำแหน่ง	**21**	**3**	**10**	**2**	**5**	**17**	**1**	**8**	**29**	**29**	**28**	**28**

ตารางที่ 4 แผนการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนปีการศึกษา 2566-2569

ประเภทบุคลากรตามโครงสร้างการปฏิบัติงาน	จำนวนที่สรรหาทดแทน			
	2566	2567	2568	2569
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	-	-	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	-	-	1	-
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-
นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
พนักงานธุรการ	-	-	-	-

ประเภทบุคลากรตามโครงสร้างการปฏิบัติงาน	จำนวนที่สรรหาทดแทน			
	2566	2567	2568	2569
เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	-	-	-	-
บรรณารักษ์	-	-	-	-
พนักงานห้องสมุด	-	-	-	-
พนักงานพัสดุ	-	-	-	-
พนักงานประจำห้องทดลอง	1	-	-	-
พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	-	-	1	-
เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-
แม่บ้าน	-	-	-	-
นายช่างเทคนิค	-	-	-	-
สนับสนุนด้านงานด้านบริการวิชาการ	-	-	-	-
สนับสนุนงานด้านบริหาร	-	-	-	-
งานทะเบียนและประมวลผล	-	-	1	-

2.4 แผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2569

2.4.1 หลักสูตรเฉพาะทางทางการพยาบาล

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	วุฒิการศึกษา	หลักสูตร	ปีงบประมาณ
1	อ.ดาริกา ศิริสุทธา	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (หลักสูตร 6 เดือน)	2569
2	อ.ประภาศรี ภูผายาง	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (หลักสูตร 6 เดือน)	2569
3	อ.อาทิตยา แสนกิ่ว	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล (หลักสูตร 4 เดือน)	2569

2.4.2 หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	วุฒิการศึกษา	หลักสูตร	ปีงบประมาณ
1	อ.พิมพ์อมรา ทำเลดี	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขา การพยาบาลจิตเวช)	2568-2569

2.4.3 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพยาบาล)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	2566	2567	2568	2569
	ปีงบประมาณ	ต.ค.65-ก.ย.66	ต.ค.66-ก.ย.67	ต.ค.67-ก.ย.68	ต.ค.68-ก.ย.69
	ปีการศึกษา	ก.ค.66-พ.ค.67	ก.ค.67-พ.ค.68	ก.ค.68-พ.ค.69	ก.ค.69-พ.ค.70
1	อ.ปวินตรา มานาดี	←	—	→	
2	อ.วรรณพร คำพิลา	←	—	→	
3	อ.เบญจพร ฐิติญาณวิโรจน์	←	—	→	
4	อ.สุกัญญา รักศรี		←	—	→
5	อ.กัลยารัตน์ คาดสนิท			←	— →
6	อ.สุธิดา สิงห์ศิริเจริญกุล			←	— →
7	อ.ทิพวรรณ ทัพซ้าย				← →

2.4.5 หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุข

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุข ระดับกลาง					หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุข ระดับต้น				
		ปีงบประมาณ					ปีงบประมาณ				
		2565	2566	2567	2568	2569	2565	2566	2567	2568	2569
1	อ.ณรงค์ คำอ่อน	✓									
2	ดร.แสงดาว จันทร์ดา	✓									
3	อ.จุรี แสนสุข		✓								
4	อ.พัฒนี ศรีโอษฐ์		✓								
5	ดร.เอมอร บุตรอุดม			✓							
6	ดร.สุธิดา อินทรเพชร			✓							
7	อ.จรรยา คนใหญ่				✓						
8	อ.สุธิดา สิงห์ศิริเจริญกุล				✓						
9	ดร.ทรงสุดา หมื่นไธสง					✓					
10	อ.นวลละออง ทองโคตร					✓					
11	ดร.ทิพย์รัตน์ อุดเมืองเพีย						✓				
12	อ.เบญพจร ฐิติญาณวิโรจน์						✓				
13	อ.กัลยารัตน์ คาดสนิท						✓				
14	ดร.สุธิดา อินทรเพชร							✓			
15	อ.เสาวลักษณ์ ชาญกัน								✓		
16	คุณอรวรรณ โคตรโยธา									✓	
17	คุณกรินทร์ สีดาเหลือง										✓

ส่วนที่ 3
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ลำดับที่	**โครงการสรรหาและบริหารอัตรากำลังบุคลากรเชิงกลยุทธ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ**	**รหัสโครงการ** FON-Adm-S11

ส่วนราชการ คณะพยาบาลศาสตร์	**หน่วยงาน** วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น **งาน** ทรัพยากรบุคคล

แผนงานตามพันธกิจ (เลือกได้เพียง 1 ข้อเท่านั้น)

☐ ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากร ☐ ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

☐ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ☐ ด้านการส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม

☑ ด้านบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง

ลักษณะ/ประเภทโครงการ

☐ **โครงการเชิงกลยุทธ์ สบช.** ตามกลยุทธ์ที่ .....

ของแผนยุทธศาสตร์สบช./แผนกลยุทธ์ด้านการเงิน/บุคคล/สารสนเทศ

☑ **โครงการตามยุทธศาสตร์คณะ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่.....กลยุทธ์ที่**.....

☐ **โครงการงานประจำตามพันธกิจ**.....

☐ **โครงการตามนโยบาย** เรื่อง.....

วัตถุประสงค์	**ตัวชี้วัดโครงการ**	**กิจกรรม/การดำเนินงาน**	**กลุ่มเป้าหมาย**	**ผลผลิต**	**ระยะเวลาดำเนินการ**	**งบประมาณ (บาท)**			
						งบประมาณ (สบช.)	**เงินรายได้ (สบช.)**	**เงินจากหน่วยงานภายนอก**	**รวม**
1. เพื่อพัฒนาการสรรหาและบริหารอัตรากำลังบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กร 2. เพื่อให้การจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรให้เพียงพอ และมีความเหมาะสมกับหน้าที่ และพันธกิจของวิทยาลัย	1. ร้อยละ 80 ของวิทยาลัยที่มีค่า FTES ของบุคลากรสายวิชาการเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด 2. ร้อยละ 80 ของวิทยาลัยที่มีค่า FTE ของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด 3. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	**กิจกรรมที่ 1** การจ้างเหมางานสายวิชาการและสายสนับสนุน Office	อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน	มีบุคลากรจ้างเหมาปฏิบัติงานเพียงพอต่อภารกิจของวิทยาลัย	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	1,273,200	1,273,200	ไม่ใช้งบประมาณ	2,546,400

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	เงินจากหน่วยงานภายนอก	รวม
	4. ระดับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล								
		กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Team Building & Trust Building) และ ยกย่องให้การยอมรับ (Recognition & Appreciation) นำไปสู่การส่งเสริมแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation)	อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน	1.บุคลากรได้รับการยกย่อง ชื่นชม และเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง 2.บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เกิดแรงจูงใจจากภายในในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3.บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	12,000	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	12,000
		กิจกรรมที่ 3 ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนากระบวนการทำงานเชิงระบบด้วยการวิเคราะห์ภารกิจอย่างเป็นองค์รวม	บุคลากรสายสนับสนุน	1.บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ภารกิจและการพัฒนากระบวนการทำงานเชิงระบบมากยิ่งขึ้น 2.ได้แนวทางการวิเคราะห์ภารกิจและกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นองค์รวม	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	33,400	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	33,400

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	เงินจากหน่วยงานภายนอก	รวม
		กิจกรรมที่ 4 การสรรหาและบริหารอัตรากำลังบุคลากรเชิงกลยุทธ์	ผู้เข้ารับการสรรหา	1.งานทรัพยากรบุคคลมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังบุคลากรที่สอดคล้องกับพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และภารกิจขององค์กร 2.ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตรงตามคุณลักษณะของตำแหน่งงานและความต้องการของวิทยาลัย	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	งบประมาณจากค่าสมัครสอบ
		กิจกรรมที่ 5 การเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่การเกษียณอย่างภาคภูมิ	ผู้เกษียณอายุราชการ	บุคลากรที่ใกล้เกษียณมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนชีวิตหลังเกษียณในด้านการเงิน สุขภาพ สังคม และการดำเนินชีวิต	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (สองล้านห้าแสนเก้าหมื่นหนึ่งพันแปดร้อยบาทถ้วน)						**1,318,600**	**1,273,200**	**ไม่ใช้งบประมาณ**	**2,591,800**

ลำดับที่	โครงการบริหารและสนับสนุนค่าสาธารณูปโภค ค่าตอบแทน และรายจ่ายอื่นๆ เพื่อการจัดการศึกษา	รหัสโครงการ FON-Adm-R13
ส่วนราชการ คณะพยาบาลศาสตร์	**หน่วยงาน** วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น **งาน** ทรัพยากรบุคคล	

แผนงานตามพันธกิจ (เลือกได้เพียง 1 ข้อเท่านั้น)

☐ ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากร ☐ ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

☐ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ☐ ด้านการส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม

☑ ด้านบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง

ลักษณะ/ประเภทโครงการ

☐ **โครงการเชิงกลยุทธ์ สบช.** ตามกลยุทธ์ที่ .....

ของแผนยุทธศาสตร์สบช./แผนกลยุทธ์ด้านการเงิน/บุคคล/สารสนเทศ

☐ **โครงการตามยุทธศาสตร์คณะ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่.....กลยุทธ์ที่**.....

☑ **โครงการงานประจำตามพันธกิจ** ด้านบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง

☐ **โครงการตามนโยบาย** เรื่อง.....

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	งบดำเนินงาน	รวม
1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร 2. เพื่อสร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำกับติดตามและปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารานอยู่ในระดับดี 2. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารและสนับสนุนค่าสาธารณูปโภค ค่าตอบแทน และรายจ่ายอื่นๆ เพื่อการจัดการศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และ	**กิจกรรมที่ 1** ค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของบุคลากร	อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	บุคลากรได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นธรรมตามระเบียบที่กำหนด	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	300,000	ไม่ใช้งบประมาณ	300,000

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	งบดำเนินงาน	รวม
4. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายใต้ค่านิยม MOPH 5. เพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	มาตรการการประหยัด มีค่าคะแนนเฉลี่ย ≥3.51 ขึ้นไป								
		กิจกรรมที่ 2 ค่าตอบแทนการอยู่เวร	อาจารย์	อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่เวรได้รับค่าตอบแทนอย่างถูกต้องครบถ้วน และเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	290,000	ไม่ใช้งบประมาณ	290,000
		กิจกรรมที่ 3 สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของผู้บริหารและบุคลากร	อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	1.ผู้บริหารและบุคลากรได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการอย่างเหมาะสม ถูกต้อง และเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด 2.บุคลากรสามารถเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการเข้า	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	1,253,250	80,000	ไม่ใช้งบประมาณ	1,33,250

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	งบดำเนินงาน	รวม
				ร่วมกิจกรรมทางวิชาการและวิชาชีพ					
		กิจกรรมที่ 4 ค่าใช้จ่ายโครงการพิเศษงบฉุกเฉิน (สำรองกรณีจำเป็น) ประชุมราชการรับการตรวจราชการและนิเทศงาน ประจำปีงบประมาณ 2569	อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	1.วิทยาลัยมีงบประมาณสำรองเพื่อรองรับภารกิจเร่งด่วน กรณีจำเป็น และสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างเหมาะสม 2.การดำเนินงานโครงการพิเศษ การประชุมราชการและภารกิจสำคัญของหน่วยงานสามารถดำเนินได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 3.วิทยาลัยสามารถเตรียมความพร้อมในการรับการตรวจราชการ การนิเทศงานและการติดตามประเมินผลจากหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างเป็นระบบ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	21,542	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	21,542

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	งบดำเนินงาน	รวม
		กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมสนับสนุนค่าสาธารณูปโภค		หน่วยงานมีสาธารณูปโภคพื้นฐานที่เพียงพอและพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	758,733	1,039,000	660,000	2,457,733
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (สี่ล้านสี่แสนสองพันห้าร้อยยี่สิบห้าบาทถ้วน)						**2,033,525**	**1,709,000**	**660,000**	**4,402,525**

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ลำดับที่	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการแข่งขันในระดับสากล	รหัสโครงการ FON-Adm-S24
ส่วนราชการ คณะพยาบาลศาสตร์	**หน่วยงาน** วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น **งาน** ทรัพยากรบุคคล	

แผนงานตามพันธกิจ (เลือกได้เพียง 1 ข้อเท่านั้น)

☐ ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากร ☐ ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

☐ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ☐ ด้านการส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม

☑ ด้านบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง

ลักษณะ/ประเภทโครงการ

☐ **โครงการเชิงกลยุทธ์ สบช.** ตามกลยุทธ์ที่ .....

ของแผนยุทธศาสตร์สบช./แผนกลยุทธ์ด้านการเงิน/บุคคล/สารสนเทศ

☑ **โครงการตามยุทธศาสตร์คณะ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่.....กลยุทธ์ที่**.....

☐ **โครงการงานประจำตามพันธกิจ**.....

☐ **โครงการตามนโยบาย** เรื่อง.....

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	เงินจากหน่วยงานภายนอก	รวม
เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการ แข่งขันในระดับสากล	ตัวชี้วัดตาม (Lagging indicator) 1. ร้อยละ 20 ของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 2. ร้อยละ 3 ของอาจารย์ที่ได้รับการรับรองสมรรถนะ TH-PSF ระดับ 3 ขึ้นไป 3. ร้อยละ 45 ของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	**กิจกรรมที่ 1** ประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร นวัตกรรม และความเป็นมืออาชีพทางวิชาการในยุคดิจิทัล	อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน	1.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านการบริหาร การใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2.ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน งานวิชาการ และการปฏิบัติงานได้	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	25,500	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	25,500

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	เงินจากหน่วยงานภายนอก	รวม
	4. ร้อยละ 60 ของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน Kirkpatrick Model ระดับ 4 (Results) 5. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร (ผลลัพธ์เชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ) อยู่ในระดับดีขึ้นไป 6. ร้อยละ 80 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาผู้นำ ผู้นำปัจจุบัน ผู้นำในอนาคต ตัวชี้วัดนำ (Leading indicator) 1. ร้อยละ 60 ของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองตามแนวคิด Kirkpatrick Model (Behavior) 2. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาผู้นำเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นเลิศ			อย่างเหมาะสม 3.เกิดแนวทางหรือแผนพัฒนางานด้านบริหารและวิชาการที่สอดคล้องกับบริบทองค์กรในยุคดิจิทัล 4.บุคลากรมีทักษะด้านความเป็นมืออาชีพทางวิชาการ การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น					

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	เงินจากหน่วยงานภายนอก	รวม
	3. จำนวนและร้อยละ 100 ของอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะ 4. ระดับความพึงพอใจและความมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรม อยู่ระดับดีขึ้นไป								
		กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนตามความต้องการรายบุคคล (IDP)	หัวหน้างานที่เป็นอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	1.อาจารย์และสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งและภารกิจงาน 2.บุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ชัดเจนครอบคลุมด้านวิชาการ วิชาชีพ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 3.บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	10,000	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	10,000

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	เงินจากหน่วยงานภายนอก	รวม
		กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมการสนับสนุนทุนหรือจัดสรรเวลาสำหรับการศึกษาต่อและการเข้ารับการอบรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	อาจารย์ ป.ตรี 1 คน	1.บุคลากรได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ ตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และความจำเป็นของวิทยาลัย 2.บุคลากรได้รับการสนับสนุนด้านทุนการศึกษา ทุนอบรม หรือการจัดสรรเวลาเพื่อการพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	50,000	ไม่ใช้งบประมาณ	50,000
		กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร -หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง -หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น	อาจารย์ 2 คน บุคลากรสายสนับสนุน 1 คน	1.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการทางการสาธารณสุขตามระดับของหลักสูตร 2.ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารองค์กร การบริหารทรัพยากร การวางแผน และการบริหารเชิงยุทธศาสตร์เพิ่มมากขึ้น 3.บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้หลักการบริหารและภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานและการบริหารหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	20,000	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	20,000

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	เงินจากหน่วยงานภายนอก	รวม
		กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการ การอบรมเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น)	อาจารย์ 2 คน	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านเวชปฏิบัติทั่วไปในการรักษาโรคเบื้องต้นอย่างถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	39,500	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	39,500
		กิจกรรมที่ 6 สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอาจารย์สู่ความเป็นมืออาชีพด้านวิชาการและบริการวิชาชีพ (TPSF & Faculty Practice)	อาจารย์	1.อาจารย์ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริการวิชาชีพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาจารย์มืออาชีพ (Thailand Professional Standards Framework : TPSF) 2.อาจารย์มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการพยาบาลหรือการบริการวิชาชีพ (Faculty Practice) ที่สอดคล้องกับสาขาความเชี่ยวชาญ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (หนึ่งแสนสี่หมื่นห้าพันบาทถ้วน)						**95,000**	ไม่ใช้งบประมาณ	**50,000**	**145,000**

ลำดับที่	โครงการปลูกฝังค่านิยมและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	รหัสโครงการ FON-Adm-S25
ส่วนราชการ คณะพยาบาลศาสตร์	**หน่วยงาน** วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น **งาน** ทรัพยากรบุคคล	

แผนงานตามพันธกิจ (เลือกได้เพียง 1 ข้อเท่านั้น)

☐ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากร ☐ ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

☐ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ☐ ด้านการส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม

☑ ด้านบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง

ลักษณะ/ประเภทโครงการ

☐ **โครงการเชิงกลยุทธ์ สบช.** ตามกลยุทธ์ที่ .....

ของแผนยุทธศาสตร์สบช./แผนกลยุทธ์ด้านการเงิน/บุคคล/สารสนเทศ

☑ **โครงการตามยุทธศาสตร์คณะ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่.....กลยุทธ์ที่**.....

☐ **โครงการงานประจำตามพันธกิจ**.....

☐ **โครงการตามนโยบาย** เรื่อง.....

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	เงินจากหน่วยงานภายนอก	รวม
1. เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงานของบุคลากร 3. เพื่อลดอัตราการลาออกและรักษาบุคลากรที่มี	1. ร้อยละ 60 ของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อวิทยาลัยในระดับดีขึ้นไป 2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานในระดับมากขึ้นไป 3. ร้อยละ 5 ของบุคลากรมีความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย	**กิจกรรมที่ 1** ประชุมเชิงปฏิบัติการ การเสริมสร้างจริยธรรม จรรยาบรรณ วัฒนธรรม ค่านิยม ความผูกพันและแรงบันดาลใจของบุคลากรเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน	อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	บุคลากรได้รับการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของหน่วยงาน	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	80,300	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	80,300

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	เงินจากหน่วยงานภายนอก	รวม
ความสามารถให้อยู่กับองค์กร 4. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร									
		กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	บุคลากรมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
รวมงบประมาณ (แปดหมื่นสามร้อยบาทถ้วน)						**80,300**	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	**80,300**

ลำดับที่	โครงการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานสู่คุณภาพชีวิตที่สมดุล	รหัสโครงการ FON-Adm-S26
ส่วนราชการ คณะพยาบาลศาสตร์	**หน่วยงาน** วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น **งาน** ทรัพยากรบุคคล	

แผนงานตามพันธกิจ (เลือกได้เพียง 1 ข้อเท่านั้น)

☐ ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากร ☐ ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

☐ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ☐ ด้านการส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม

☑ ด้านบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง

ลักษณะ/ประเภทโครงการ

☐ **โครงการเชิงกลยุทธ์ สบช.** ตามกลยุทธ์ที่ .....

ของแผนยุทธศาสตร์สบช./แผนกลยุทธ์ด้านการเงิน/บุคคล/สารสนเทศ

☑ **โครงการตามยุทธศาสตร์คณะ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่.....กลยุทธ์ที่**.....

☐ **โครงการงานประจำตามพันธกิจ**.....

☐ **โครงการตามนโยบาย** เรื่อง.....

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	เงินจากหน่วยงานภายนอก	รวม
1. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน 2. เพื่อส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่สมดุลในการทำงานของบุคลากร (Work Life Balance) 3. เพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรสู่การบริหารจัดการงานอย่างมืออาชีพสู่มาตรฐานสากล	1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยที่มีคะแนนประเมินระดับคุณภาพชีวิตที่สมดุล (Quality of Work life Balance) ระดับสูงขึ้นไป (มากกว่า 3.67) 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงสร้างกายภาพและความปลอดภัยของ	**กิจกรรมที่ 1** ประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานสู่มาตรฐานสากลอยู่ระหว่างดำเนินการ	อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล	26-30 เมษายน 2569	142,740	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	142,740

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	เงินจากหน่วยงานภายนอก	รวม
	สถานที่ทำงานพัฒนาศักยภาพ								
		กิจกรรมที่ 2 เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน		1.บุคลากรมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2.เกิดความสัมพันธ์อันดี ความสามัคคี และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ภายในองค์กร 3.บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่4.ส่งเสริมการสื่อสารที่ดี การมีส่วนร่วม และการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 5.บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน 6.เกิดกิจกรรมหรือแนวทางส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					ไม่ใช้งบประมาณ
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (หนึ่งแสนสี่หมื่นสองพันเจ็ดร้อยสี่สิบาทถ้วน)						**142,740**	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	**142,740**

ลำดับที่	โครงการพัฒนาระบบนิเวศน์สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความผูกพันกับองค์กรสำหรับผู้บริหารและบุคลากร	รหัสโครงการ FON-Adm-S27
ส่วนราชการ คณะพยาบาลศาสตร์		หน่วยงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น งานทรัพยากรบุคคล

แผนงานตามพันธกิจ (เลือกได้เพียง 1 ข้อเท่านั้น)

☐ ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากร ☐ ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

☐ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ☐ ด้านการส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม

☑ ด้านบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง

ลักษณะ/ประเภทโครงการ

☐ **โครงการเชิงกลยุทธ์ สบช.** ตามกลยุทธ์ที่ .....

ของแผนยุทธศาสตร์สบช./แผนกลยุทธ์ด้านการเงิน/บุคคล/สารสนเทศ

☑ **โครงการตามยุทธศาสตร์คณะ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่.....กลยุทธ์ที่**.....

☐ **โครงการงานประจำตามพันธกิจ**.....

☐ **โครงการตามนโยบาย** เรื่อง.....

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	เงินจากหน่วยงานภายนอก	รวม
1. เพื่อพัฒนาระบบนิเวศน์สภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและความสุข 2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกและพฤติกรรมในการรักษาสิ่งแวดล้อมใน	1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อวิทยาลัย (ระดับดีขึ้นไป) 2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบนิเวศน์/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน (ระดับมากขึ้นไป)	**กิจกรรมที่ 1** ปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้น่าอยู่	อาจารย์และบุคลากร	พื้นที่ปฏิบัติงานได้รับการปรับปรุงให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ส่งผลต่อความสะดวกสบายและประสิทธิภาพในการทำงาน	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	เงินจากหน่วยงานภายนอก	รวม
สถานที่ทำงานสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 3. เพื่อสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก 4. เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการทำงาน 5. เพื่อสร้างต้นแบบองค์กรที่มีระบบนิเวศน์การทำงานที่		**กิจกรรมที่ 2** ส่งเสริมระบบดิจิทัลเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ **กิจกรรมที่ 3** เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก **กิจกรรมที่ 4** การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	อาจารย์และบุคลากร	หน่วยงานมีระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันภายในองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความรับผิดชอบ การเคารพซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 1.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2.บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม					

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	กิจกรรม/การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			
						งบประมาณ (สบช.)	เงินรายได้ (สบช.)	เงินจากหน่วยงานภายนอก	รวม
เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความสุขและประสิทธิภาพของบุคลากร									
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (ไม่ใช้งบประมาณ)						**ไม่ใช้งบประมาณ**	**ไม่ใช้งบประมาณ**	**ไม่ใช้งบประมาณ**	**ไม่ใช้งบประมาณ**