



แผนบริหารและ พัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก ประจำปี 2568

กองทรัพยากรบุคคล

คำนำ

สถาบันพระบรมราชชนก ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้ปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่ตลอด และสามารถทราบระยะเวลาที่จะปฏิบัติงาน

สถาบันพระบรมราชชนก หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานและการพัฒนาปรับปรุงบุคลากร และปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

สารบัญ

	หน้า
๑. ประวัติความเป็นมา	๑ - ๒
๒. ปณิธาน/วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ค่านิยมองค์กร	๒
๓. โครงสร้างองค์การและการบริหารงาน	๓
๔. โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี สำนักวิชาการ และภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	๔ - ๕
๕. ข้อมูลบุคลากร	๖
๖. แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก	๖ - ๘
๖.๑ สรุปงบประมาณที่ใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร สบช. (ส่วนกลาง)	๙ - ๑๐
๖.๒ แผนบริหารบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก	๑๑ - ๑๒
๖.๓ แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก	๑๓ - ๒๔
๗. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารพัฒนาบุคลากร	๒๕

๑. ประวัติความเป็นมา

สถาบันพระบรมราชชนก เดิมชื่อ “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” เป็นหน่วยงานใหม่ตามพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหาร ส่วนราชการ ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๖ และพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๖ ซึ่งกำหนดให้มี ฐานะสูงกว่ากอง แต่ต่ำกว่ากรม โดยได้รวมหน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนา บุคลากรด้านสาธารณสุขจากกรม กองต่าง ๆ ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการ สาธารณสุขภาค โรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัด กรมการแพทย์ กรมควบคุมโรคติดต่อ กรมอนามัย กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กองฝึกอบรม และกองงานวิทยาลัย พยาบาล สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ วิทยาลัยการสาธารณสุข ได้รับพระราชทานนาม เปลี่ยนเป็น “วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร” วิทยาลัยพยาบาลได้รับพระราชทานนามเปลี่ยนเป็น “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี”

พ.ศ. ๒๕๑๗ มีการปรับโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุข โดยมีพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการ ของกรมต่าง ๆ และจัดตั้ง “กองงานวิทยาลัยพยาบาล” โดยการโอนสถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลและ ผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งเคยสังกัดในกองการศึกษา กรมการแพทย์และกรมอนามัย ไปสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้ง “กองฝึกอบรม” โดยให้ศูนย์ฝึกอบรมอนามัยภาคทั้ง ๔ ภาค มาอยู่ในสังกัด กองฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้มีการรวมหน่วยงานที่ ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพโดยตรง เข้าด้วยกัน ทำให้เกิด “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” และใช้ชื่อย่อว่า สพค. ขึ้น

พ.ศ. ๒๕๓๗ สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาต เชิญพระนามาภิไธย สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เป็นชื่อสถาบันว่า “สถาบันพระบรมราชชนก” เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๓๗ โดยมีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๒) และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๒ ตอนที่ ๕๓ ก วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๘ ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี และต่อท้ายชื่อจังหวัด ส่วนวิทยาลัยที่ได้รับพระราชทานชื่ออยู่ก่อนแล้วให้คงชื่อที่ได้รับพระราชทานต่อไป ซึ่งได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี และสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา เจ้าฟ้ามหาจักรีสิรินธร รัฐสีมาคุณากรปิยชาติ สยามบรม ราชกุมารี (พระอิสริยยศในขณะนั้น) ได้พระราชทานพระราชานุญาตให้อัญเชิญพระนามาภิไธย “สิรินธร” และพระนามาภิไธยย่อ “สธ” มาเป็นชื่อของวิทยาลัยการสาธารณสุข โดยเปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร” และต่อท้ายชื่อจังหวัด สถาบันพระบรมราชชนก จึงถือเอาวันที่ ๒๗ กันยายน ของทุกปี เป็นวันสถาปนาสถาบันพระบรมราชชนก อย่างเป็นทางการมาจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. ๒๕๓๙ วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข ได้รับพระราชทานนามเป็น “วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก” พร้อมทั้งให้ประดิษฐานตราสัญลักษณ์งานฉลองสิริราชสมบัติครบ ๕๐ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๒ พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ มหิศรภูมิพลราชวรางกูร กิติสิริสมบูรณอดุลยเดช สยามินทราธิเบศรราชวโรดม บรมนาถบพิตร พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยสถาบันพระบรมราชชนก จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้นไว้ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๔๓ ก วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๒ ให้สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของกระทรวงสาธารณสุขแห่งแรก มีสถานะเป็นนิติบุคคล มีภารกิจหลักในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านสุขภาพ และเป็นสถานศึกษาเฉพาะทาง

๒. ปณิธาน/วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ค่านิยมองค์กร

ปณิธาน

“ปัญญาเพื่อชุมชน” (Wisdom for Community)

วิสัยทัศน์

“World Class University for Primary Care”

พันธกิจ

๑) จัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อตอบสนองต่อระบบสุขภาพด้วยความเสมอภาคให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรมมีความสำนึกต่อสังคม มีภาวะผู้นำ และมีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๒) สร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพด้วยการวิจัยและนวัตกรรม ให้มีมาตรฐานและคุณภาพ รวมทั้งนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

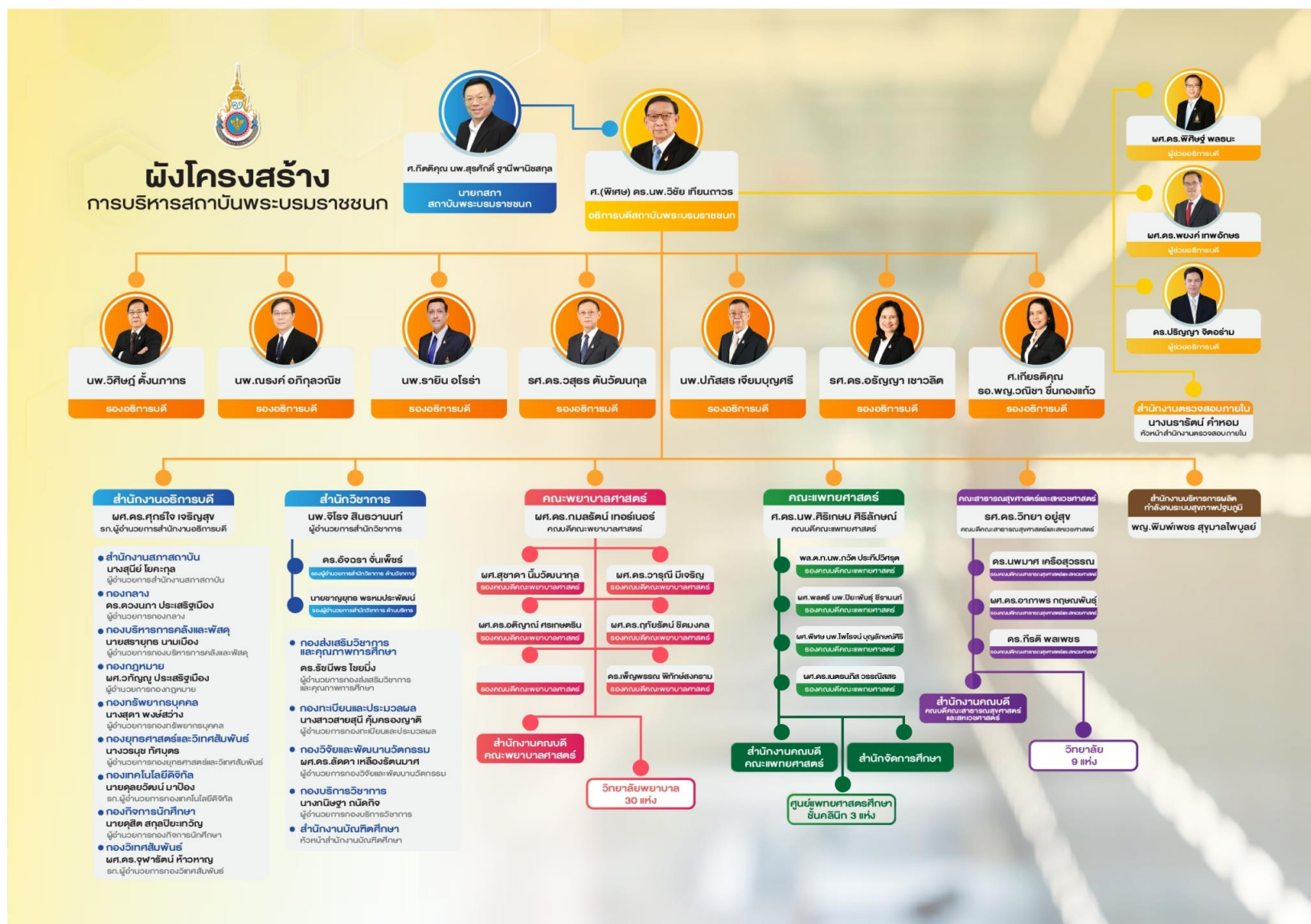
๓) บริการวิชาการแก่สังคมและบริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขเพื่อคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน

๔) บูรณาการการทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม กับการจัดการศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อสุขภาวะชุมชน

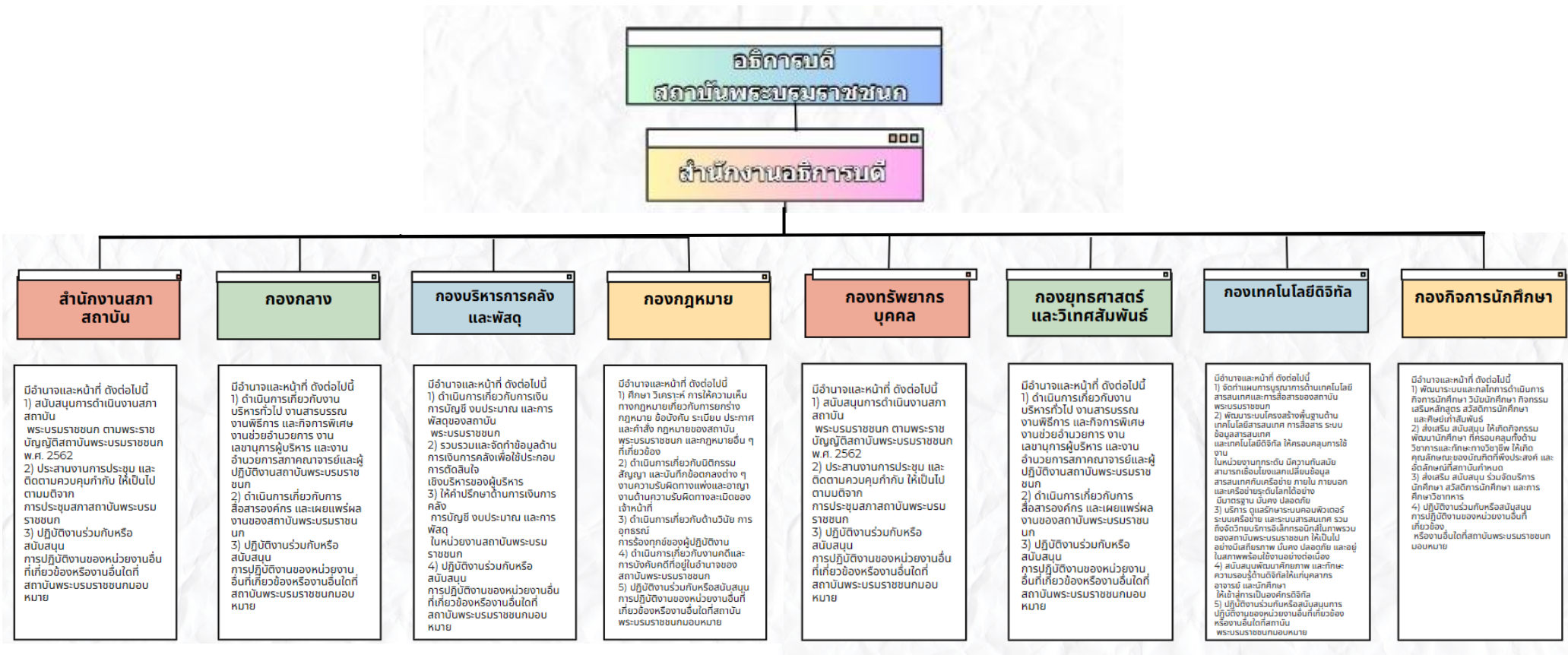
ค่านิยมองค์กร

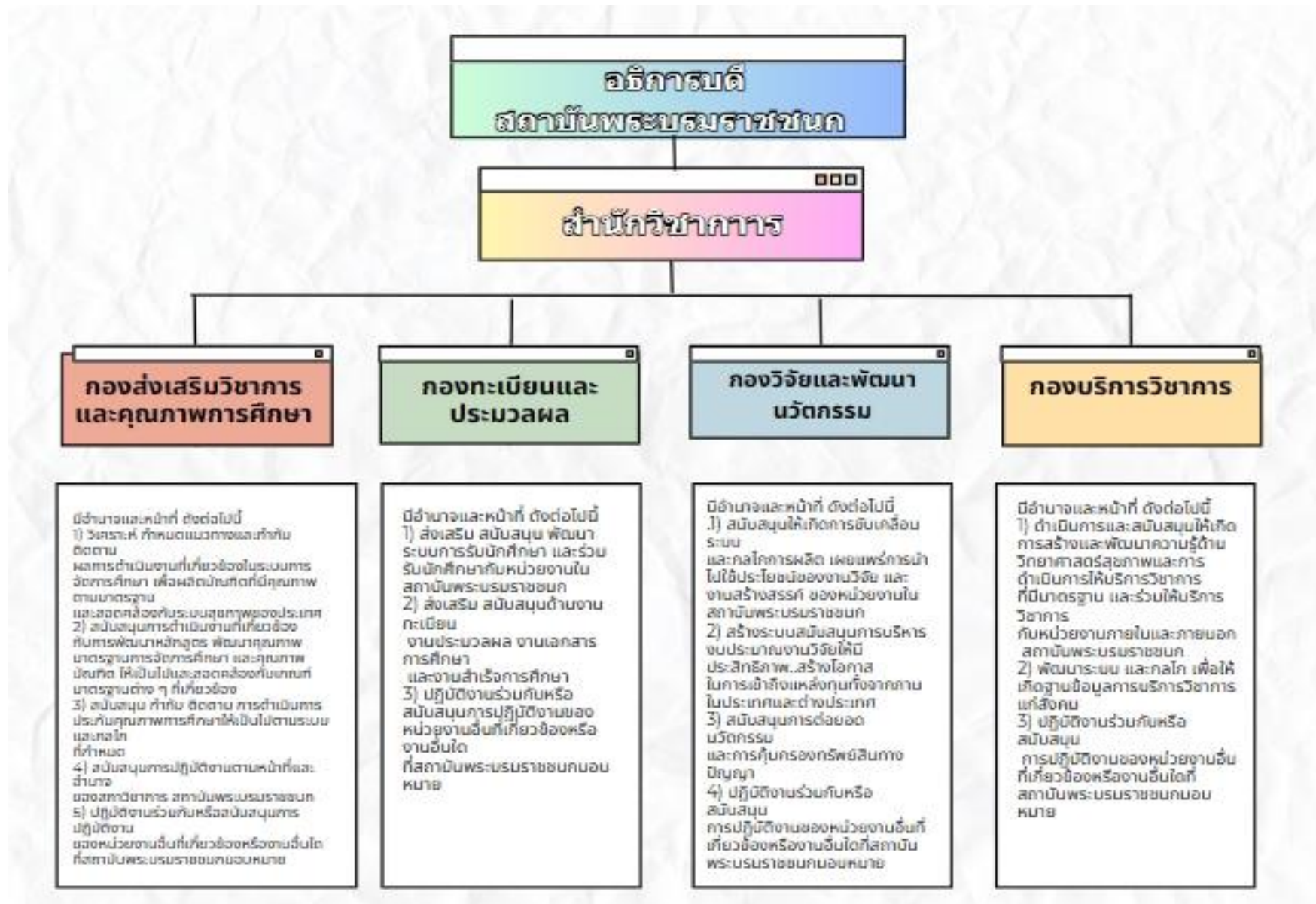
PBRI

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



โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี สำนักวิชาการ และภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ





๕. ข้อมูลบุคลากร

หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	จ้างเหมา บริการ	รวม
๑. สำนักงานสภาสถาบัน	๑		๒	๖	๙
๒. กองกลาง	๖	๑	๗	๒๖	๔๐
๓. กองบริหารการคลังและพัสดุ	๒		๑๓	๑๘	๓๓
๔. กองกฎหมาย	๒		๔	๕	๑๑
๕. กองทรัพยากรบุคคล	๗		๑๑	๑๑	๒๙
๖. กองยุทธศาสตร์และวิเทศสัมพันธ์	๗		๙	๑๕	๓๑
๗ กองเทคโนโลยีดิจิทัล	๓	๑	๓	๖	๑๓
๘. กองกิจการนักศึกษา	๑		๒	๕	๘
๙. กองส่งเสริมวิชาการและคุณภาพ การศึกษา	๓		๔	๗	๑๔
๑๐. กองทะเบียนและประมวลผล	๑		๒	๓	๖
๑๑. กองวิจัยและพัฒนานวัตกรรม	๒		๒	๖	๑๐
๑๒. กองบริการวิชาการ	๓		๒	๓	๘
รวม	๓๘	๒	๖๑	๑๑๑	๒๑๒

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

๖. แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันพระบรมราชชนก ได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นแผนระยะสั้นมีรอบระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ โดยนำผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในรอบปีที่ผ่านมา มาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก ให้มีความรู้ความสามารถในสายงานของตนเอง ตลอดจนใช้ในการกำกับติดตามการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ซึ่งแผนดังกล่าวสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนยุทธศาสตร์พัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ เป้าประสงค์ ๑๔ กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ : การยกระดับการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศ Excellence in Primary Care Education

เป้าประสงค์ ๑ การจัดการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิตามมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ ๒ มุ่งสร้างผู้นำด้านสุขภาพปฐมภูมิ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพในการจัดการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิ

๒.๒ พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะ สู่การเป็นผู้นำด้านสุขภาพปฐมภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ : ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศ

Excellence Primary Care Research and Innovation

เป้าประสงค์ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๑.๑ ยกระดับศักยภาพด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้เป็นเครือข่ายความเป็นเลิศด้านการวิจัยด้านสุขภาพปฐมภูมิ

เป้าประสงค์ ๒ การเป็นผู้นำระดับโลกในการวิจัยด้านระบบสุขภาพปฐมภูมิ

กลยุทธ์ ๒.๑ ยกระดับการผลิตองค์ความรู้และผลงานวิชาการด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิ

๒.๒ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านผลงานวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : เครือข่ายการบริการวิชาการด้านสุขภาพปฐมภูมิที่เป็นเลิศ Excellence in

Primary Care Services and network

เป้าประสงค์ ๑ เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ตอบสนองระบบสุขภาพปฐมภูมิ

กลยุทธ์ ๑.๑ ยกระดับการบริการวิชาการด้านการดูแลสุขภาพปฐมภูมิสู่ 'ความเป็นเลิศทางวิชาการที่บูรณาการพันธกิจอุดมศึกษา

๑.๒ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม/ภารกิจบริการวิชาการด้านสุขภาพปฐมภูมิระดับนานาชาติ

เป้าประสงค์ ๒ การสร้างเครือข่ายด้านสุขภาพปฐมภูมิระดับชาติและนานาชาติ

กลยุทธ์ ๒.๑ การสร้างภาคีเครือข่ายวิชาการความร่วมมือด้านสุขภาพปฐมภูมิตามความต้องการของชุมชน และนำไปสู่การใช้ประโยชน์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง Excellence in

Organizational Management

เป้าประสงค์ ๑ เป็นสถาบันที่มีระบบบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาองค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรม และการบริหารความเสี่ยงในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง

๑.๒ พัฒนาการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Office)

เป้าประสงค์ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารด้านอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Planning & Development)

เป้าประสงค์ ๓ การบริหารจัดการทางการเงิน (Financial Management)

กลยุทธ์ ๓.๑ มีระบบการบริหารจัดการงบประมาณ การเงินอย่างมีประสิทธิภาพ (Financial Management System)

เป้าประสงค์ ๔ การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็น Smart University

กลยุทธ์ ๔.๑ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัยสูง (Technology System)

สรุปงบประมาณที่ใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. งบประมาณที่ใช้สำหรับการบริหารบุคลากร จำนวน ๗,๙๕๖,๐๐๐ บาท ประกอบด้วย

๑.๑ เงินงบประมาณ จำนวน ๒๗,๑๔๗,๔๘๘ บาท

๑.๒ เงินรายได้ จำนวน ๗,๙๕๖,๐๐๐ บาท

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เงินงบประมาณ	เงินรายได้	รวมทั้งสิ้น
๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงExcellence in Organization Management	กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการบุคลากรด้านอัตรากำลัง (HumanResource Planning & Development)	๒๗,๑๔๗,๔๘๘	๗,๙๕๖,๐๐๐	๗,๙๕๖,๐๐๐

๒. งบประมาณที่ใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๕๔,๙๕๘,๑๐๗ บาท ประกอบด้วย

๑.๑ เงินงบประมาณ จำนวน ๙๙,๘๔๘,๑๐๗ บาท

๑.๒ เงินรายได้ จำนวน ๕๕,๑๑๐,๐๐๐ บาท

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เงินงบประมาณ	เงินรายได้	รวมทั้งสิ้น
๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศExcellence in Primary Care Education	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : พัฒนางค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรม และการบริหารความเสี่ยงในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง	๒,๐๔๑,๒๐๐	-	๒,๐๔๑,๒๐๐
๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศExcellence in Primary Care Research and Innovation	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : ยกระดับศักยภาพด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้เป็นเครือข่ายความเป็นเลิศด้านการวิจัยด้านสุขภาพปฐมภูมิ	๓๓๐,๐๐๐	-	๓๓๐,๐๐๐

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เงินงบประมาณ	เงินรายได้	รวมทั้งสิ้น
๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อน ระบบบริหาร จัดการเป็นองค์กร สมรรถนะสูง Excellence in Organization Management	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : พัฒนางองค์กร ตามแนวทางการบริหาร จัดการ ภายใต้งค์กรคุณธรรม และการบริหารความเสี่ยง ในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง	๒๕,๑๑๕,๒๐๗	๓๐,๑๑๐,๐๐๐	๕๕,๒๒๕,๒๐๗
		กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : พัฒนาประสิทธิภาพ ของระบบบริหาร จัดการบุคลากร ด้านอัตรากำลัง (Human Resource Planning & Development)	๗๐,๕๒๑,๗๐๐	๒๕,๐๐๐,๐๐๐	๙๕,๕๒๑,๗๐๐
		กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : มีระบบบริหาร จัดการงบประมาณ การเงิน อย่างมีประสิทธิภาพ (Financial Management System)	๘๐๐,๐๐๐	-	๘๐๐,๐๐๐
		กลยุทธ์ที่ ๔.๑ : การบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศที่มี ประสิทธิภาพ และมั่นคงปลอดภัยสูง (Technology System)	๑,๐๔๐,๐๐๐	-	๑,๐๔๐,๐๐๐
รวมทั้งสิ้น			๙๙,๘๔๘,๑๐๗	๕๕,๑๑๐,๐๐๐	๑๕๔,๙๕๘,๑๐๗

แผนบริหารบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๘

ลำดับ	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงExcellence in Organization Management กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการบุคลากรด้านอัตรากำลัง (HumanResource Planning & Development)	โครงการจ้างเหมาบริการ (บุคคลธรรมดา) ของสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ตัวชี้วัด ร้อยละ ๑๐๐ ของการจัดหาผู้รับจ้างเหมาบริการที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามหลักเกณฑ์และแผน	การดำเนินการจัดจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดาแล้วเสร็จตามหลักเกณฑ์และแผนการ ด าเนินการ	เงิน งบม. ๒๕,๗๒๒,๑๐๘ เงินรายได้ ๗,๗๕๒,๐๐๐ รวมทั้งสิ้น ๓๓,๔๗๔,๑๐๘	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	กองทรัพยากรบุคคล
๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงExcellence in Organization Management กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการบุคลากรด้านอัตรากำลัง (HumanResource Planning & Development)	โครงการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ตัวชี้วัด ๑. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสถาบันพระบรมราชชนก (ระดับ ๕) ๒. ระดับความส าเร็จของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน	๑. เอกสารคำสั่ง (ขอโอน ขอ ย้ายรับโอนรับย้าย) หรือแนวทาง ระเบียบหลักเกณฑ์ต่างๆเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล ๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	เงิน งบม. ๑,๒๙๖,๘๐๐ เงินรายได้ ๒๐๔,๐๐๐ รวมทั้งสิ้น ๑,๕๐๐,๘๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	กองทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงExcellence in Organization Management กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการบุคลากรด้านอัตรากำลัง (HumanResource Planning & Development)	โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการอัตรากำลังสถาบันพระบรมราชชนก ตัวชี้วัด ๑.ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามโครงสร้างของสถาบันพระบรมราชชนก ๒.ร้อยละ ๑๐๐ ของการจัดทำผู้รับจ้างเหมาบริการที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามหลักเกณฑ์และแผน	สถาบันพระบรมราชชนก มีระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	เงิน งบม. ๑๒๘,๕๘๐	ต.ค. ๖๗ พ.ย. ๖๗ ธ.ค. ๖๗	กองทรัพยากรบุคคล

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับ การศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ ความเป็นเลิศExcellence in Primary Care Education กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : พัฒนางค์กร ตามแนวทางการบริหารจัดการ ภายใต้องค์กรคุณธรรม และการ บริหารความเสี่ยงในการ ขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถสูง	ประชุมพัฒนาหลักสูตรและการจัดการ เรียนการสอนสอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาชาติและรองรับ ระบบสุขภาพปฐมภูมิ		เงิน งบม. ๔๐,๐๐๐	มี.ค. ๖๘ พ.ค. ๖๘	กองส่งเสริมฯ
๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับ การศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ ความเป็นเลิศExcellence in Primary Care Education กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : พัฒนางค์กร ตามแนวทางการบริหารจัดการ ภายใต้องค์กรคุณธรรม และการ บริหารความเสี่ยงในการ ขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถสูง	ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์ด้านจัดทำ หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป/ IPE/IPCP ตัวชี้วัด บุคลากรกลุ่ม เป้าหมาย ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ จัดทำหมวดวิชาการศึกษาทั่วไป/ IPE/IPCP อย่างน้อยร้อยละ ๘๐	หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป / IPE/IPCP ที่พัฒนา/ ปรับปรุงตามเกณฑ์ มาตรฐานชาติ	เงิน งบม. ๔๘๐,๐๐๐	ครั้งที่ ๑ ต.ค. ๖๗ - ธ.ค. ๖๗ ครั้งที่ ๒ ม.ค. ๖๘ - มี.ค. ๖๘	กองส่งเสริมฯ

ลำดับ	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับ การศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิ สู่ความเป็นเลิศ Excellence in Primary Care Education กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : พัฒนางค์กร ตามแนวทางการบริหารจัดการ ภายใต้องค์กรคุณธรรม และการ บริหารความเสี่ยงในการ ขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถสูง	ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะ อาจารย์ในการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ตัวชี้วัด บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการ จัดการเรียนการสอนด้วยภาษาอังกฤษ อย่างน้อย ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๒๐ ของรายวิชาใน หลักสูตร ที่วิทยาลัยการจัดการ เรียนการที่มีหัวข้อในรายวิชา ที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้ ภาษาอังกฤษ	เงิน งบม. ๑๕๐,๐๐๐	มี.ค. ๖๘	กองส่งเสริมฯ
๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับ การศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ ความเป็นเลิศ Excellence in Primary Care Education กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : พัฒนางค์กร ตามแนวทางการบริหารจัดการ ภายใต้องค์กรคุณธรรม และการ บริหารความเสี่ยงในการ ขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถสูง	อบรมการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนด้วย TPACK Model ตัวชี้วัด บุคลากรกลุ่ม เป้าหมาย ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะ การจัดการเรียนการสอนด้วย TPACK Modelอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	อาจารย์สามารถจัดการ เรียนการสอนด้วย TPACK Model	เงิน งบม. ๑๕๐,๐๐๐	ต.ค. - ธ.ค. ๖๗	กองส่งเสริมฯ

ลำดับ	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับ การศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ ความเป็นเลิศ Excellence in Primary Care Education กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : พัฒนางค์กร ตามแนวทางการบริหารจัดการ ภายใต้องค์กรคุณธรรม และการ บริหารความเสี่ยงในการ ขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถสูง	การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ มืออาชีพ ๑) ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำกรอบ มาตรฐานสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพ ในการจัดการศึกษาด้านสุขภาพปฐม ภูมิของสถาบันพระบรมราชชนก (PBRI PSF) ตัวชี้วัด ๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการ พัฒนาความรู้และทักษะการจัดทำ กรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์มือ อาชีพ ๒. มีการจัดทำกรอบมาตรฐาน สมรรถนะอาจารย์มืออาชีพในการ จัดการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิของ สถาบันพระบรมราชชนก(PBRI PSF)	มีการจัดประชุม เชิงปฏิบัติการจัดทำกรอบ มาตรฐานสมรรถนะ อาจารย์มืออาชีพในการ จัดการศึกษาด้านสุขภาพ ปฐมภูมิของสถาบัน พระบรมราชชนก (PBRI PSF)	เงิน งบม. ๖๖,๐๐๐	ธ.ค. ๖๗	กองส่งเสริมฯ
๖	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับ การศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ ความเป็นเลิศ Excellence in Primary Care Education กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : พัฒนางค์กร ตามแนวทางการบริหารจัดการ ภายใต้องค์กรคุณธรรม และการ บริหารความเสี่ยงในการ ขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถสูง	๒) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนา สมรรถนะอาจารย์มืออาชีพในการจัด การศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิ ตัวชี้วัด บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใน การจัดทำเอกสารประกอบการ ขอรับประเมินสมรรถนะอาจารย์มือ อาชีพอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	อาจารย์ที่สอนโดยเน้น สุขภาพปฐมภูมิผ่านการ ประเมินตามกรอบ มาตรฐานสมรรถนะ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา อย่างน้อย ระดับ ๒ ขึ้นไป	เงิน งบม. ๒๖๔,๐๐๐	ครั้งที่ ๑ พ.ย. ๖๗ ครั้งที่ ๒ มี.ค. ๖๘	กองส่งเสริมฯ

ลำดับ	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๗	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับ การศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ ความเป็นเลิศ Excellence in Primary Care Education กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : พัฒนางค์กร ตามแนวทางการบริหารจัดการ ภายใต้องค์กรคุณธรรม และการ บริหารความเสี่ยงในการ ขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถสูง	ประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน พัฒนางค์กรตามเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็น เลิศ (EdPEx) ตัวชี้วัด คณะกรรมการ ฯ เข้าร่วม ประชุม อย่างน้อยร้อยละ ๘๐	รายงานการประชุม คณะกรรมการดำเนินงาน พัฒนางค์กรตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษา เพื่อ การดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx)	เงิน งบประมาณ. ๙๑,๒๐๐	ต.ค. - ธ.ค. ๖๗ (จำนวน ๒ ครั้ง) ม.ค. - มี.ค. ๖๘ (จำนวน ๒ ครั้ง) เม.ย. - มิ.ย. ๖๘ (จำนวน ๒ ครั้ง) ก.ค. - ก.ย. ๖๘ (จำนวน ๒ ครั้ง)	กองส่งเสริมฯ
๘	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับ การศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ ความเป็นเลิศ Excellence in Primary Care Education กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : พัฒนางค์กร ตามแนวทางการบริหารจัดการ ภายใต้องค์กรคุณธรรม และการ บริหารความเสี่ยงในการ ขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถสูง	ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำรายงาน การประเมินตนเอง(SAR) ตามเกณฑ์ EdPExระดับสถาบัน ปีการศึกษา ๒๕๖๗ ตัวชี้วัด บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนาความรู้และทักษะการเขียน รายงานประเมินตนเอง (SAR) ระดับ สถาบัน ปีการศึกษา ๒๕๖๗	(ร่าง) รายงาน การประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์ EdPEx ระดับ สถาบัน ปีการศึกษา ๒๕๖๗	เงิน งบประมาณ. ๘๐๐,๐๐๐	ครั้งที่ ๑ เม.ย.-พ.ค. ๖๘ ครั้งที่ ๒ มิ.ย.-ก.ค. ๖๘	กองส่งเสริมฯ

ลำดับ	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๙	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศ Excellence in Primary Care Research and Innovation กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : ยกระดับศักยภาพด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้เป็นเครือข่ายความ เป็นเลิศด้านการวิจัยด้านสุขภาพปฐมภูมิ	โครงการการบริหารจัดการทุนวิจัยให้ มีประสิทธิภาพ ๑) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้านวิจัยที่ได้รับการ จัดสรรทุนวิจัยงบประมาณด้าน วิทยาศาสตร์วิจัย และนวัตกรรม (ววน.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัด อาจารย์และบุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจ ใน การบริหารจัดการโครงการวิจัยที่ได้รับ ทุนวิจัยจากกองทุน ววน. ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๑. อาจารย์และบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารจัดการ โครงการวิจัยที่ได้รับ ทุนวิจัยจากกองทุน ววน. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. อาจารย์และบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการสามารถ ดำเนินการวิจัยอย่างมี ประสิทธิภาพและเป็นไปตาม แผน	เงิน งบม. ๑๓๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	กองวิจัยฯ
๑๐	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศ Excellence in Primary Care Research and Innovation กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : ยกระดับ ศักยภาพด้านการวิจัยและสร้าง นวัตกรรมให้เป็นเครือข่ายความ เป็นเลิศด้านการวิจัยด้าน สุขภาพปฐมภูมิ	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ๑) จัดการอบรมจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ร่วมกับ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ และ FERCIT ตัวชี้วัด ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการ สอบผ่าน และได้รับใบรับรองบุคลากรผ่านการ อบรมฯ	บุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ มีความรู้ ความเข้าใจด้านจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์	เงิน งบม. ๒๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	กองวิจัยฯ

ลำดับ	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศ Excellence in Primary Care Research and Innovation กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : ยกระดับศักยภาพด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้เป็นเครือข่ายความเป็นเลิศด้านการวิจัยด้านสุขภาพปฐมภูมิ	โครงการพัฒนาองค์กรของสถาบันพระบรมราชชนก ตัวชี้วัด ๑. ระดับความสำเร็จของโครงการพัฒนาองค์กรของสถาบันพระบรมราชชนกสำเร็จลุล่วง ๒. ร้อยละ ๘๐ ของทุกหน่วยงาน ในสังกัดมีส่วนร่วมในการประกาศเจตนารมณ์ ๓. ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ ความเข้าใจแนวทาง การประเมิน ITA ปี ๒๕๖๘	๑. สถาบันพระบรมราชชนกก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูง ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ และความเข้าใจในการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส (ITA) สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	เงิน งบม. ๑,๖๒๘,๒๔๕ เงินรายได้ ๓๐,๐๐๐ รวมทั้งสิ้น ๑,๖๕๘,๒๔๕	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	กองกลาง
๑๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง Excellence in Organization Management กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : มีระบบบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน อย่างมีประสิทธิภาพ (Financial Management System)	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารพัสดุการเงินและบัญชีภาครัฐของสถาบันพระบรมราชชนกประจำปี ๒๕๖๘ ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ๒. หลังการประชุมบุคลากรด้านการเงินบัญชีและพัสดุมีความรู้ เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐	บุคลากรด้านการเงินบัญชีและพัสดุ มีความรู้ ความเข้าใจ ในกฎระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ ด้านการเงินการคลังและพัสดุ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง	เงิน งบม. ๘๐๐,๐๐๐	ครั้งที่ ๑ = พ.ย.๖๗ ครั้งที่ ๒ = ม.ค. ๖๘ ครั้งที่ ๓ = มี.ค. ๖๘ ครั้งที่ ๔ = พ.ค. ๖๘	กองบริหารการคลังและพัสดุ

ลำดับ	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง Excellence in Organization Management กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : พัฒนางค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรม และการบริหารความเสี่ยง ในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง	โครงการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ตัวชี้วัด ร้อยละระดับความสำเร็จของผู้เข้ารับการอบรมจากการทำแบบทดสอบก่อนและหลังอบรม	๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานในฐานะกอง กฎหมายของสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐ ๒. เอกสารการเผยแพร่ความรู้ทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับ การปฏิบัติงาน	เงิน งบประมาณ. ๑๑๙,๓๔๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	กองกฎหมาย
๑๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง Excellence in Organization Management กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : พัฒนาประสิทธิภาพ ของระบบบริหารจัดการบุคลากร ด้านอัตรากำลัง (Human Resource Planning & Development)	โครงการอบรมสัมมนา ข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตัวชี้วัด ๑. ผู้เข้ารับการอบรม มีระยะเวลาในการเข้าร่วม โครงการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนชั่วโมง ที่กำหนด ๒. ผู้เข้าร่วมมีระดับความรู้ หลังอบรมสูงขึ้น ๓. ผู้เข้าอบรมมี คุณลักษณะ ผู้อำนวยความสะดวก ๔. ผู้เข้าอบรมมีภาวะผู้นำ และมี ความสามารถในการ บริหารจัดการ ๕. ผู้เข้าอบรมสามารถนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ และวางแผนพัฒนา หน่วยงานได้	รายงานสรุปผลการอบรม จำนวน ๑ เล่ม	เงิน งบประมาณ. ๑,๑๑๖,๘๐๐	พ.ค. ๖๘ - ส.ค. ๖๘	กองทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง Excellence in Organization Management กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : พัฒนาประสิทธิภาพ ของระบบบริหารจัดการบุคลากร ด้านอัตรากำลัง (Human Resource Planning & Development)	โครงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก ทั้งสายงานวิชาการและสายสนับสนุน ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละของบุคลากรประจำสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท-เอก หรือเอก ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้สมัครไปศึกษาต่อ ได้ไปศึกษาต่อตามความต้องการ และ ตามแผนศึกษาต่อของสถาบัน	๑. บุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้รับการพัฒนา คุณวุฒิ โดยการศึกษาต่อระดับ ปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศ ๒. แผนการจัดสรรทุนระดับปริญญา โท-เอก หรือเอก และทุนอบรม ระยะสั้นทั้งในและต่างประเทศ	เงิน งบม. ๖๙,๔๐๔,๙๐๐ เงินรายได้ ๒๕,๐๐๐,๐๐๐ รวมทั้งสิ้น ๙๔,๓๐๔,๙๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	กองทรัพยากรบุคคล
		กิจกรรมที่ ๑ การดำเนินการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุน เป็นทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาอาจารย์ (งบสำหรับจัดสรร ทุนการศึกษาที่สำนักงบประมาณจัดสรรให้ สปช.) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากร ประจำสถาบัน พระบรมราชชนก ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท-เอก หรือเอก	๑.บุคลากรในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก ได้รับการพัฒนา คุณวุฒิ โดยการศึกษาต่อระดับ ปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศ ๒.แผนการจัดสรรทุน ระดับปริญญา โท-เอก หรือเอก และทุนอบรม ระยะสั้น ทั้งในและ ต่างประเทศประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘	เงิน งบม. ๖๖,๘๐๐,๐๐๐ เงินรายได้ ๙,๙๐๐,๐๐ รวมทั้งสิ้น ๗๖,๗๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	กองทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		กิจกรรมที่ ๒ หลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร สบข. ส่วนกลาง ตามความต้องการ - ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามความต้องการสำหรับข้าราชการ และบุคลากร สบข. (ส่วนกลาง) - ค่าลงทะเบียนอบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) - ค่าลงทะเบียนอบรมหลักสูตร ผบก./ผบต. ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐ ของผู้สมัคร เข้ารับฝึกอบรมได้ไป ฝึกอบรมตามแผนพัฒนา บุคลากร หรือตามความต้องการของบุคลากร/หน่วยงาน	- บุคลากรได้ไปฝึกอบรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร และตามความต้องการ - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหลังจาก ไปฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรและ ตามความต้องการ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ทักษะความสามารถในการ บริหารงาน	เงิน งบประมาณ. ๕๕๐,๐๐๐	มิ.ย. ๖๘ - ส.ค. ๖๘	กองทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑๖	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง Excellence in Organization Management กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : พัฒนาประสิทธิภาพ ของระบบบริหารจัดการบุคลากร ด้านอัตรากำลัง (Human Resource Planning & Development)	โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของผู้บริหาร สถาบันพระบรมราชชนก ตัวชี้วัด ๑. ผู้เข้ารับการอบรม มีระยะเวลาในการเข้าร่วม โครงการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนชั่วโมง ที่กำหนดในหลักสูตร ๒. ผู้เข้าร่วมมีระดับความรู้ หลังอบรมสูงขึ้น ๓. ผู้เข้าอบรมมี คุณลักษณะ ผู้อำนวยการ ที่พึงประสงค์ ๔. ผู้เข้าอบรมมีภาวะผู้นำ และมี ความสามารถในการบริหารจัดการ	บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น และปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพหลังจาก ไปฝึกอบรม	เงิน งบประมาณ. ๑,๕๙๘,๘๐๐	ม.ย. ๖๘ - ส.ค. ๖๘	กองทรัพยากรบุคคล
๑๗	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง Excellence in Organization Management กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : พัฒนางค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรม และการบริหารความเสี่ยง ในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัด ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ในการดูแลตนเอง และสิทธิประโยชน์ สามารถนำไปปรับใช้ เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตภายหลัง การเกษียณอายุราชการ ได้อย่างมีคุณค่า	บุคลากรของสถาบัน พระบรมราชชนกที่เข้าร่วมโครงการ ได้รับความรู้ในการดูแลตนเอง และสิทธิประโยชน์ สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางการดำเนิน ภายหลังจากการเกษียณอายุราชการได้ อย่างมีคุณค่า	เงิน งบประมาณ. ๕๐๘,๑๑๐	ส.ค. ๖๘	กองทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑๘	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง Excellence in Organization Management กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : พัฒนางค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรม และการบริหารความเสี่ยง ในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง	โครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพองค์กรสมรรถนะสูงสู่ความเป็นเลิศ ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมการอบรมมีความรู้และทักษะที่สูงขึ้น ๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกสามารถเพิ่มทักษะการสื่อสารและพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ	บุคลากรของสถาบัน พระบรมราชชนกมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็น ในการขับเคลื่อนโครงการ ที่ตอบสนองนโยบายและ ยุทธศาสตร์	เงิน งบม. ๗,๘๖๙,๕๑๒	ม.ค. ๖๘ - ส.ค. ๖๘	กองยุทธศาสตร์และ วิเทศสัมพันธ์
๑๙	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง Excellence in Organization Management กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : พัฒนางค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรม และการบริหารความเสี่ยง ในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง	โครงการยกระดับสมรรถนะองค์กรรองรับนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนระบบสุขภาพปฐมภูมิ ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหาร ที่เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิ	ผู้บริหารและบุคลากรในสถาบันพระบรมราชชนกมีความรู้ ความเข้าใจทักษะต่างๆ ทั้งด้านวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการบริหารองค์กร ให้ขับเคลื่อนองค์กรสู่วิสัยทัศน์	เงิน งบม. ๑๔,๙๙๐,๐๐๐ เงินรายได้ ๑๗,๙๕๐,๐๐๐ รวมทั้งสิ้น ๓๒,๙๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	กองยุทธศาสตร์และ วิเทศสัมพันธ์
๑๐	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง Excellence in Organization Management กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : พัฒนางค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรม และการบริหารความเสี่ยง ในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง	โครงการสนับสนุนการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการผลิตแพทย์และ ทีมนวัตกรรมสุขภาพเพื่อเวชศาสตร์ ครอบครัวยตอบสนองต่อระบบสุขภาพ ปฐมภูมิทั่วไทย ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาศักยภาพ	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพ	เงินรายได้ ๑๒,๑๓๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	กองยุทธศาสตร์และ วิเทศสัมพันธ์

ลำดับ	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ	ผลผลิต	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๒๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง Excellence in Organization Management กลยุทธ์ที่ ๔.๑ : การบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และมั่นคงปลอดภัยสูง (Technology System)	โครงการบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนสถาบันมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ตัวชี้วัด บุคลากรของสถาบัน พระบรมราชชนกและ วิทยาลัย ในสังกัดมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) สามารถเข้าถึงและ ใช้งานระบบสารสนเทศสมัยใหม่ ในการบริหารและบริกาการศึกษา การบริหารจัดการ	บุคลากรของสถาบัน พระบรมราชชนกมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) สามารถเข้าถึง และใช้งานระบบสารสนเทศ สมัยใหม่ในการบริหารและบริกา การศึกษา การบริหารจัดการ	เงิน งบประมาณ ๑,๐๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	กองเทคโนโลยีดิจิทัล
๒๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับการศึกษาด้านสุขภาพปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศ Excellence in Primary Care Education	ประชุมพัฒนาหลักสูตรและ การจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาชาติและรองรับระบบสุขภาพปฐมภูมิ		เงิน งบประมาณ ๔๐,๐๐๐	มี.ค. ๖๘ พ.ค. ๖๘	กองส่งเสริมฯ

๗. การติดตามและประเมินและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นเครื่องมือที่จะให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก เพื่อให้ทุกคนทราบถึงความสำเร็จ และความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผน จึงมีการกำกับติดตามและประเมินผล ดังนี้

๑. กำหนดให้ทุกคนจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี เพื่อเป็นการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. นำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งสำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

๓. นำแผนการประเมินตามการบริหารและพัฒนาบุคลากร ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)

๔. นำผลการประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก ประจำปี ๒๕๖๘

กองทรัพยากรบุคคล