



แผนบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565 – 2569

กลุ่มอำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา
คณะแพทยศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

กลุ่มอำนวยการ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา เป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๔๓ ก เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๒) โดยวิทยาลัยได้วางกรอบ แนวคิดในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ด้วยการ เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ถึงระดับปฏิบัติงาน และใช้การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อร่วมสะท้อนแนวคิดในมิติต่าง ๆ รวบรวมประเด็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการตามกระบวนการทำแผนกลยุทธ์ ได้แก่ การศึกษาความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีต่อ การบริหารงานบุคคล ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ๒๐ ปี แผนการศึกษาชาติ ๒๐ ปี พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ พรบ.สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ แผนยุทธศาสตร์คณะ พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ และแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ และผลลัพธ์ที่คาดหวังของบัณฑิต พบว่าความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีต่อการ บริหารงานบุคคลคือ ต้องการให้บุคลากร มีศักยภาพในการดำเนินงานตามพันธกิจอุดมศึกษา มีความรอบรู้ในวิชาชีพของตนเองและเป็นมืออาชีพที่สอดคล้องกับการเป็นสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัล ที่สามารถตอบสนองระบบสุขภาพชุมชนของประเทศได้ โดยที่ยังคงมีอิสระทางวิชาการ (Academic freedom) มีความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ (มีตำแหน่งทางวิชาการ) ได้รับสวัสดิการที่ เหมาะสม มีความสุขและสมดุลชีวิต

งานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่าตำแหน่งยุทธศาสตร์อยู่ที่ จุดแข็ง เป็นโอกาสและมีภาวะคุกคามเป็นปัจจัยลบ จึงใช้กลยุทธ์เชิงป้องกันในการพัฒนาประสิทธิภาพของงานต่อไป และคณะกรรมการได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

วิสัยทัศน์

“บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล แบบมืออาชีพเพื่อประสิทธิภาพและการพัฒนาอย่างยั่งยืนบนความสุขและความสมดุลของชีวิต”

พันธกิจ (Mission)

๑. สร้างระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
๓. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมของบุคลากร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ประเด็นได้แก่

๑. การพัฒนาระบบการทำงานการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้ค่านิยมร่วม อัตลักษณ์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
๓. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข

เป้าประสงค์ (Goal) ๖ เป้าประสงค์

๑. วิทยาลัยมีระบบการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาวิทยาลัย
๒. มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถบริหารจัดการและการตัดสินใจ รองรับระบบสารสนเทศของวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญเชิงวิชาการและวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๔. อาจารย์มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
๕. บุคลากรของวิทยาลัยปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ รวมถึงการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ภาครัฐ
๖. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๙ ตัวชี้วัด

๑. สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าผู้สอนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
๒. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่สถาบันกำหนด
๓. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ระดับความสำเร็จ ของการบริหารระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ
๕. ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารต่อการใช้ระบบสารสนเทศด้านบุคลากร
๖. ร้อยละของอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกในแต่ละสาขา
๗. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
๘. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการเพิ่มคุณวุฒิในสายอาชีพ
๙. บุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยไม่มีข้อกล่าวหาหรือได้รับการลงโทษเนื่องจากการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ รวมถึงการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ภาครัฐ

กลยุทธ์ (Strategy) ในการดำเนินงาน ๗ กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความยั่งยืน
๒. ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวก ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ
๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง
๕. จัดทำช่องทางสำหรับ การร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรในวิทยาลัยมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่สมดุล
๗. สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ ๑๐ ตัวชี้วัด (สอดคล้องกับคณะพยาบาลศาสตร์)

๑. สัดส่วนจำนวนอาจารย์ในสาขาหลักทางการพยาบาลต่อจำนวนนักศึกษา
๒. ร้อยละของอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามสาขาเป็นไปตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด
๓. ระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ
๔. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทางการพยาบาล
๕. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกสถาบัน

๖. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับเชิญ เป็นวิทยากรจาก หน่วยงานภายนอกระดับชาติหรืออาเซียน
๗. ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๘. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น
๙. ร้อยละบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีขึ้น
๑๐. ระดับความสำเร็จของการบริหารระบบการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ

มีตัวชี้วัดเป้าประสงค์ทั้งสิ้น ๙ ตัวชี้วัด และมีตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ ๑๐ ตัวชี้วัด รวม ทั้งสิ้น ๑๙ ตัว ประกอบด้วย แผนงานขับเคลื่อน ๒ แผนงาน ได้แก่

๑. แผนบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาวิทยาลัย ประกอบด้วย ๒ โครงการ มีงบประมาณสนับสนุนทั้งสิ้น (๕ ปี) เท่ากับ ๑๗๕,๗๐๐ บาท

๒. แผนงานพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ประกอบด้วย ๗ โครงการ มีงบประมาณสนับสนุนทั้งสิ้น (๕ ปี) เป็นเงินอุดหนุน เท่ากับ ๔,๒๙๒,๘๐๐ บาท เป็นเงินรายได้ เท่ากับ ๒,๗๙๙,๕๐๐ บาท

รวมงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานขับเคลื่อนแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เป็นเงินอุดหนุน เท่ากับ ๔,๔๖๘,๕๐๐ บาท เป็นเงินรายได้ เท่ากับ ๒,๗๙๙,๕๐๐ บาท

คำนำ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ภายใต้คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางกำกับทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา โดยสาระสำคัญ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดค่าเป้าหมายกลยุทธ์ รวมถึงแผนงาน/โครงการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะกำลังคนของบุคลากรในองค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

งานทรัพยากรบุคคล กลุ่มอำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	๘
ประวัติวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา	๙
โครงสร้างการบริหารวิทยาลัย	๑๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร	๑๕
๒.๑ การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรระยะยาว ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๗๔	๑๖
๒.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหารและการพัฒนาบุคลากร (SWOT Analysis)	๔๐
๒.๓ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)	๔๖
ส่วนที่ ๓ การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	๔๗
๓.๑ นโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินงานงานทรัพยากรบุคคล	๔๘
๓.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์	๔๙
๓.๓ เป้าประสงค์ (Goal)	๔๙
๓.๔ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	๔๙
๓.๕ กลยุทธ์ (Strategy)	๔๙
๓.๖ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ (สอดคล้องกับคณะพยาบาลศาสตร์)	๕๐
๓.๗ แผนที่กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ปีพ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	๕๑
๓.๘ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์กับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา	๕๒
๓.๙ ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ และความสอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์	๕๓
ส่วนที่ ๔ การแปลงแผนงานโครงการสู่การปฏิบัติ	๖๓

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป

๑. ประวัติวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา เดิมชื่อ โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยภาคใต้ สังกัด กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงเรียนพยาบาลลำดับที่ ๕ ของกระทรวงสาธารณสุข ตั้งอยู่บ้านเลขที่ ๖๔ ถนนรามวิถี ตำบลบ่อยาง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีพื้นที่ ๑๕ ไร่ ๑ งาน ๑.๑๕ ตารางวา ต่อมาได้ขยายพื้นที่เพิ่มเติมคือบ้านเลขที่ ๖๖๗ ถนนสงขลา - เกาะยอ หมู่ที่ ๒ ตำบลพะวง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีพื้นที่ ๒๓ ไร่ ๒ งาน เป็นที่ตั้งหอพักนักศึกษา

วันที่ ๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๐๙ เปิดทำการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย นักศึกษารุ่นแรกจำนวน ๕๐ คน

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๐๙ ทำพิธีเปิดโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยภาคใต้โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขในขณะนั้น คือ พระบาราศนราดรุ

เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๐๙ ได้รับพระราชกรณียาธิคุณจากสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ทรงรับเป็นองค์อุปถัมภ์ และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทาน เครื่องหมายให้แก่โรงเรียนพยาบาล ผดุงครรภ์และอนามัยภาคใต้ คือ สว.ไขว้ เป็นรูปดอกบัว ซึ่งเป็นนามาภิไธยย่อของพระองค์

เครื่องหมายวิทยาลัยเป็นรูปวงกลม ตรงกลางเป็นอักษร สว.ไขว้ เป็นรูปดอกบัว

- อักษร “ส” สีแดง ซึ่งเป็นสีประจำพระองค์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี
- อักษร “ว” สีขาว

รูปดอกบัว คือ เครื่องหมายแห่งปัญญา

วงกลมรอบนอก มีหอยสังข์อยู่บนพานแว่นฟ้า เป็นเครื่องหมายประจำจังหวัดสงขลา ซึ่งพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานไว้ พ.ศ. ๒๕๑๗ ได้ยกวิทยฐานะเป็นวิทยาลัยพยาบาลสงขลา สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. ๒๕๓๖ มีการรวมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการผลิตและการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพในหน่วยงานต่างๆที่อยู่ในหลายกรม กองเข้าด้วยกันโดยใน

วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๖ กฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงให้สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขเป็นราชการบริหารส่วนกลางมีฐานะเป็นสำนักงานต่ำกว่ากรม สูงกว่ากองงานวิทยาลัยพยาบาล

๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อวิทยาลัยของกระทรวงสาธารณสุขเป็น “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี” ดังนั้น วิทยาลัยพยาบาล สงขลา จึงได้รับพระราชทานนามใหม่ว่า “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา”

๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๗ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขเป็น

“สถาบันพระบรมราชชนก” ดังนั้น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา จึงสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. ๒๕๔๐ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ได้เข้าเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับอนุมัติให้รับปริญญาบัตรตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นต้นมา

พ.ศ. ๒๕๕๑ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้รับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง ๒ ปี) เข้าสมทบ

พ.ศ. ๒๕๔๙ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้รับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๔๙) เข้าสมทบอีกหนึ่งหลักสูตร

๒. ปรัชญา

ความสำเร็จที่แท้จริง อยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

๓. วิสัยทัศน์

“เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำ ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะสูงด้านผู้สูงอายุเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและอาเซียน”

ความหมาย

ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ หมายถึง พยาบาลที่ผ่านระบบการศึกษาของสถาบัน มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ และวิชาชีพการพยาบาลทุกด้านมีอัตลักษณ์ คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในการบริการสุขภาพอย่างมีอาชีพที่เคารพในความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียม

มีสมรรถนะสูงด้านผู้สูงอายุ หมายถึง พยาบาลที่ผ่านระบบการศึกษาของสถาบัน มีความสามารถประยุกต์ใช้ทักษะความรู้ ทักษะคนดี การตัดสินใจ และมีพฤติกรรมกรปฏิบัติกรพยาบาลแก่ผู้สูงอายุ โดยมีสมรรถนะครอบคลุมทั้ง ๔ ด้านได้แก่

๑. สมรรถนะการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม
๒. สมรรถนะด้านการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์
๓. สมรรถนะด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจและคุณภาพการดูแล
๔. สมรรถนะด้านจริยธรรม

เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและอาเซียน หมายถึง องค์กรความรู้ นวัตกรรมทางด้านการจัดการศึกษาและการบริการสุขภาพที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบสุขภาพของท้องถิ่น สังคมและประเทศชาติ ที่เป็นผลงานของบุคลากรของวิทยาลัยได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ มีความโดดเด่นในระดับประเทศและอาเซียน ผลงานทางวิชาการของบัณฑิตได้รับการยอมรับในระดับประเทศและเผยแพร่ในระดับประเทศและอาเซียน

๔. ปณิธาน

ปัญญาของชุมชน เพื่อชุมชน

Wisdom of Community for Community

๕. พันธกิจ

๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ
๒. วิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
๓. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะชุมชน
๔. ส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมไทย
๕. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

๖. ดอกไม้ประจำวิทยาลัย



ดอกไม้ประจำวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา คือ ดอกแก้ว ซึ่งเป็นดอกไม้ไทย สีขาวสะอาด มีดอกเกือบตลอดปี เมื่อถึงฤดูการก็จะผลิดอกเป็นช่อสวยงามเปรียบได้กับการแสดงออกซึ่งความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของวิชาชีพพยาบาล และสีขาวสะอาดของกลีบดอกแก้วเปรียบเสมือนจิตใจที่สะอาด เปี่ยมไปด้วยความเมตตา กรุณาของบุคลากรทางการพยาบาล

๗. ค่านิยม

“สุจริต จิตอาสา มีวินัย พอเพียง”

๗. วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

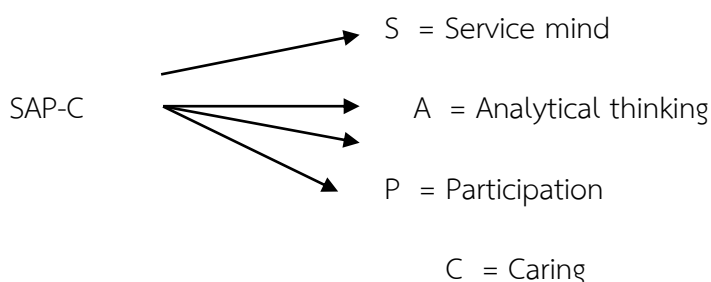
“การให้เกียรติซึ่งกันและกัน” (Respect)

๘. เอกลักษณ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

“สร้างคนจากชุมชนเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน” (Community Health System)

๙. อัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

วิทยาลัยกำหนดอัตลักษณ์ของบัณฑิตที่สอดคล้องกับสถาบันพระบรมราชชนนีกี่กล่าวว่า “บริการสุขภาพด้านหัวใจความเป็นมนุษย์” และให้ความสำคัญกับเรื่องการดูแลเอื้ออาทร จึงกำหนดอัตลักษณ์ของบัณฑิตไว้ว่า การดูแลอย่างเอื้ออาทรสู่การบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์



บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ หมายถึง การให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก ประกอบด้วยจิตบริการ (S = Service mind) การคิดวิเคราะห์

(A = Analytical thinking) และการส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วม (P= Participation) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะบัณฑิตต้องมีความต่อเนื่อง และเชื่อมโยงภายใต้บริบทการจัดการเรียนการสอนและสาระรายวิชา รวมทั้งทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยมีสมรรถนะดังนี้

๑. จิตบริการ (Service Mind)

การให้บริการที่เป็นมิตร มีความรักความเมตตา ใส่ใจในความทุกข์ที่เป็นปัญหาของผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจะให้บริการโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน วางใจเป็นกลางในการให้บริการ โดยคำนึงถึงความ เป็นเหตุ เป็นผลบนพื้นฐานของความเข้าใจคนอื่นตามความเป็นจริง โดยมีคุณลักษณะ ดังนี้

๑) ให้บริการด้วยความเต็มใจโดยเข้าใจผู้อื่นตามเงื่อนไขที่เฉพาะของบุคคลนั้นๆ ยอมรับในความคิด พฤติกรรม และความเป็นตัวตนของผู้รับบริการ ไม่เอาความคิดของตนเองไปตัดสิน

๒) ให้บริการ หรือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๓) ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ ที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพจริงของผู้รับบริการ ด้วยความใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๒. การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

การคิดที่อยู่บนฐานของการมีข้อมูลที่หลากหลาย ตามสภาพความเป็นจริงเพื่อเป็นการวิเคราะห์ปัญหาและความ ต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ อย่างมีวิจารณ์ญาณ โดยเชื่อมโยงความรู้เข้าสู่การแก้ปัญหาของผู้รับบริการที่สอดคล้อง กับบริบทสภาพการดำรงชีวิต โดยมีคุณลักษณะ ดังนี้

๑) มองความจริงตามความเป็นจริงของโลก ของชีวิต เพื่อประเมินสภาพการณ์ตามความจริงอย่างเป็นระบบ

๒) รวบรวมข้อมูลที่เป็นจริงอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการคิดอย่างต่อเนื่อง

๓) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการบนฐานข้อมูลจริงของผู้รับบริการ

๔) เชื่อมโยงความรู้วิชาการเข้าสู่การแก้ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการโดยสอดคล้องกับบริบท

๕) สามารถวางแผนให้บริการสุขภาพได้อย่างสอดคล้องกับบริบทชีวิตจริง

๖) พัฒนาตนเองโดยไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิด หรือความรู้วิชาการ หรือประสบการณ์ของตนเองเพียงอย่างเดียว

๓. การส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วม (Participation)

เป็นการให้บริการสุขภาพที่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ซึ่งเกิดจากความเข้าใจ สภาพการดำรงชีวิต บริบท เงื่อนไข ศักยภาพ ความสามารถ ที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของผู้รับบริการ ทั้งนี้ผู้ให้บริการสามารถถ่วงถ่วง คัดเลือก ความรู้ที่เหมาะสมและเสนอเป็นทางเลือก เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง โดยให้ผู้รับบริการมี ส่วนร่วมรับรู้ ตัดสินใจและแก้ปัญหาสุขภาพของตนเองและครอบครัว ตลอดจนสนับสนุน และส่งเสริมให้ประชาชน สามารถพึ่งตนเองด้านสุขภาพได้ โดยมีคุณลักษณะ ดังนี้

๑) ผู้ให้บริการต้องให้บริการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ

๒) ให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมตัดสินใจในการดูแลสุขภาพของตนเองและ ครอบครัว

๓) ผู้ให้บริการทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน กระตุ้น เสนอทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการ แต่ไม่ใช่ เป็นผู้กำหนดวิธีการแก้ปัญหาของประชาชน

๔) กระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีการพัฒนาศักยภาพ สามารถแก้ปัญหาสุขภาพของตนเองและครอบครัวเพื่อนำไปสู่การพึ่งตนเองด้านสุขภาพได้

๔. ความเอื้ออาทร (Caring)

เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการใช้ความรู้ทักษะเชิงวิชาชีพในการปฏิบัติการพยาบาลที่แสดง ความรู้สึกอย่างจริงใจ มีความเป็นกัลยาณมิตร เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ภายใต้มาตรฐานของวิชาชีพ และระบบคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

๑๐. วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข
๒. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
๓. ผลิตผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอน ด้านคลินิกและด้านชุมชน
๔. ให้บริการวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๕. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น และบูรณาการในการเรียนการสอน การบริการวิชาการและ กิจกรรมนักศึกษา
๖. พัฒนาศูนย์ศึกษาผู้สูงอายุและศูนย์พัฒนาเด็กวัยก่อนเรียน ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
๗. พัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพร้อมรับการประเมินจากภายใน และภายนอก

๑๑. คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ภายใต้คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้ยึดถือ คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโครงการจัดตั้งคณะพยาบาล ศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพการพยาบาล
๒. มีทัศนคติที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพพยาบาล
๓. ตระหนักและรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข
๔. มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องและใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่สื่อสารได้
๕. มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม
๖. มีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
๗. มีภาวะผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๘. วิจัยและนำผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน
๙. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑๒. นโยบายการบริหารของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา มีนโยบายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ของวิทยาลัยฯ ในการบริหารงาน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการผลิตบัณฑิต

- ๑.๑ สร้างบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาและสภาการพยาบาล
- ๑.๒ สร้างบัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะสูงด้านการพยาบาลผู้สูงอายุ โดยพัฒนาทั้งด้านการเรียนการสอนและ กิจกรรมพัฒนานักศึกษาอย่างเป็นระบบ
- ๑.๓ สร้างบัณฑิตให้มีความโดดเด่นตามอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถาบัน

๑.๔ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

๑.๕ เน้นการพัฒนาวัฒนธรรมการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายด้านการวิจัย การวิจัยถือเป็นภารกิจของอาจารย์ทุกคน โดยเน้นประเด็นการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุและตอบโจทย์ปัญหาในพื้นที่เป็นหลัก โดยให้ความร่วมมือกับองค์กร/เครือข่าย ในงานวิจัยแก้ปัญหาสุขภาพของชุมชน รวมทั้งให้มีการตีพิมพ์/เผยแพร่/และนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

๓. นโยบายด้านการบริการวิชาการ เน้นการบริการวิชาการเชิงรุก ตอบสนองความต้องการของพื้นที่และสร้างรายได้ให้องค์กร โดยบูรณาการบริการวิชาการในรายวิชาที่เปิดสอน เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านสุขภาพชุมชน

๔. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ร่วมสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น และนำภูมิปัญญาไทยมาประยุกต์สู่การพยาบาล สนับสนุนการใช้ศิลปะให้เกิดสุนทรียภาพ

๕. นโยบายด้านการประกันคุณภาพและการจัดการความรู้ บูรณาการงานประกันคุณภาพและงานจัดการความรู้กับงานประจำในทุกพันธกิจ โดยมุ่งเป้าหมายที่บัณฑิตและผลประโยชน์วิทยาลัยฯ เป็นหลัก

๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร กำหนดให้มีแผนในการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม รวมถึงการจัดระบบการติดตามหลังการพัฒนายังเป็นรูปธรรม

๗. นโยบายด้านการบริหาร ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานรวมทั้งนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทุกพันธกิจ

๘. นโยบายด้านการบริหารการเงิน เน้นการบริหารให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้

๙. นโยบายการจัดทำแผนกลยุทธ์

๑.) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนในสถาบันมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ

๒.) จัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญาของสถาบัน จุดเน้นของกลุ่มสถาบัน นโยบายของชาติ แผนอุดมศึกษาระยะยาว รวมทั้งหลักการและมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓.) ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ระดับสถาบันไปสู่ทุกหน่วยงานภายใน

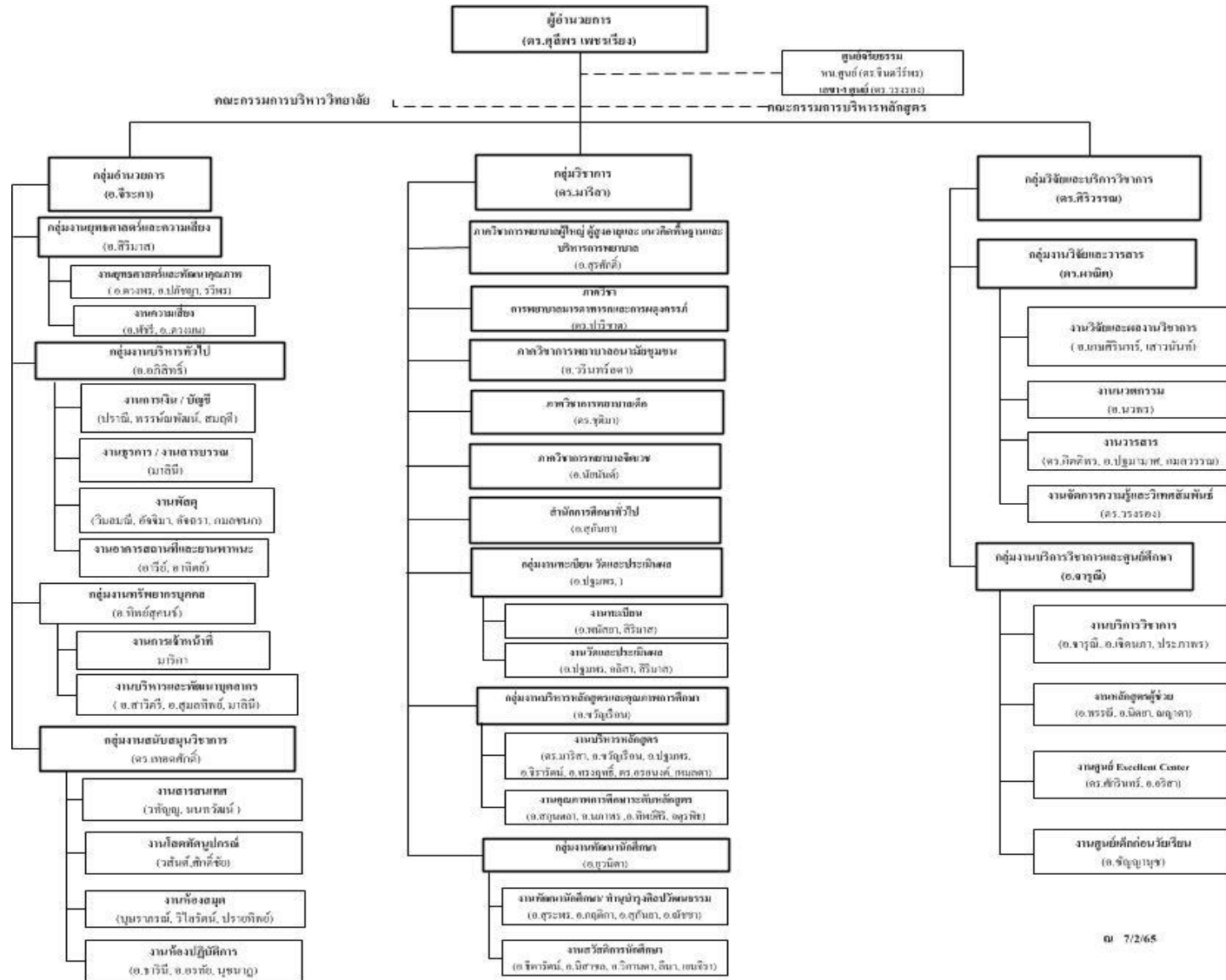
๔.) แปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปีครบทุกพันธกิจ

๕.) ผลักดันให้กลยุทธ์เป็นตัวขับเคลื่อนให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภายใต้การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

๖.) กำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการอย่างน้อย ปีละ

๒ ครั้ง

๑๓. โครงสร้างการบริหารวิทยาลัย



ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้าน
การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา เป็นการจัดทำขึ้นมาภายใต้กระบวนการของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลักที่สำคัญ ดังนี้

๒.๑ การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรระยะยาว ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๗๔

๒.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหารและการพัฒนาบุคลากร (SWOT Analysis)

๒.๓ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

๒.๑ การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรระยะยาว ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๗๔

จากผลของการเก็บข้อมูลด้านบุคลากรของวิทยาลัยฯ และแนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิทยาลัยฯ ได้นำมาเป็นปัจจัยนำเข้าในการวิเคราะห์อัตรากำลัง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อใช้เป็นแนวทางการวิเคราะห์ และจัดการ การบริหารอัตรากำลัง ของวิทยาลัยฯ ในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐาน ผู้การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ เพื่อให้สามารถตัดสินใจในการวางแผนอัตรากำลังของวิทยาลัยฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาวิทยาลัยฯ ตามเข็มมุ่งที่กำหนดและประโยชน์ในการพัฒนางาน

๒. ขอบเขต

แผนอัตรากำลังมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

๑. การวางแผนงาน
๒. รับนโยบายการบริหารกำลังคนจากสภช.
๓. เก็บข้อมูลตามยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯ
๔. การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง
๕. การพิจารณาอุปสงค์และอุปทานกำลังคน
๖. การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังของวิทยาลัยฯ

๓. คำจำกัดความ

แผนอัตรากำลัง หมายถึง ข้อมูลที่เป็นระบบเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้ได้กำลังคนในจำนวน ตำแหน่ง ประเภทและสมรรถนะที่สอดคล้องกับลักษณะงานตามนโยบายของวิทยาลัยฯ

อัตรากำลัง หมายถึง ข้อมูลที่เป็นระบบเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้ได้กำลังคนในจำนวน ตำแหน่ง ประเภทและสมรรถนะที่สอดคล้องกับลักษณะงานตามนโยบายขององค์กร สอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผน กำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และ อุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและ สมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนา กำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่ เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

๔. กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร
 ทุกๆ องค์กรมีความจำเป็นจะต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติ ภารกิจให้สำเร็จ ดังนั้นองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต
 ้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของตน

๕. ประโยชน์ของการวางแผนกำลังคน

- ใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า
- เตรียมกำลังคน (ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
- เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๑. การวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
 ๒. การพัฒนาบุคลากร (Training and Development)
 ๓. การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)
 ๔. การสืบทอดตำแหน่ง / สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Planning)
 ๕. การบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเช่นค่าตอบแทนสวัสดิการ (Staff Costings)
 ๖. การตัดสินใจลดหรือเพิ่มกำลังคนด้วยมาตรการต่างๆ (Expansion Restructuring Reduction)

การวิเคราะห์อัตรากำลัง

ตามที่วิทยาลัยฯ ได้กำหนดอัตรากำลังตามแนวทาง FTES ให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อพัฒนาและใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า งานทรัพยากรบุคคลร่วมกับกลุ่มวิชาการจึงตรวจสอบข้อมูลการวิเคราะห์ภาระงานเพื่อกำหนดอัตรากำลังตามแนวทาง FTES แยกตามภาควิชา ของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ดังนี้

ภาควิชา	อัตรากำลังในปัจจุบัน	อัตรากำลังที่ควรมี	ผลการคำนวณ (คน)
- การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๕	๒๔	-๙
- การพยาบาลเด็ก	๖	๘	-๒
- การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	๑๑	๘	+๓
- การพยาบาลจิตเวช	๔	๗	-๓
- การพยาบาลอนามัยชุมชน	๘	๑๐	-๒
รวม	๔๔	๕๗	-๑๓

จากข้อมูลอัตรากำลังของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ทำให้ทราบถึงอัตรากำลังของแต่ละภาควิชาขาด จำนวนทั้งหมด ๑๓ คน ทำให้งานทรัพยากรบุคคลจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังอาจารย์ ตาม FTES (Full Time Equivalent Student) และใช้อัตราร่วมอาจารย์ : นักศึกษา ตามแนวทาง FTES ตามตาราง ดังนี้

FTES: ผลรวมของผลคูณจำนวนหน่วยกิตของรายวิชาที่สอน
โดยอาจารย์พยาบาลประจำของแต่ละภาควิชา และจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียน

ปีการศึกษา ๒๕๖๕

ภาควิชา	จำนวน หน่วยกิต (นก.)	จำนวนชั่วโมงสอน					SCH	FTES
		ทฤษฎี	Cr	ปฏิบัติ/ ทดลอง	Cr	รวม ชม.		
- การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๒๘	๑๘๐	๑๒	๖๙๐	๑๖	๘๙๐	๓๐.๒๓	๘๓.๙๗
- การพยาบาลเด็ก	๙	๗๕	๕	๑๘๐	๔	๒๕๕	๑๐.๘๙	๓๐.๒๕
- การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	๑๒	๗๕	๕	๓๐๐	๗	๓๙๕	๑๔.๙๙	๔๑.๖๔
- การพยาบาลจิตเวช	๘	๖๐	๔	๑๖๕	๔	๒๒๕	๙.๖๒	๒๖.๗๒
- การพยาบาลอนามัยชุมชน	๑๘	๑๐๕	๗	๔๖๕	๑๑	๕๙๐	๒๒.๓๖	๖๒.๑๑
รวม	๗๕	๔๙๕	๓๓	๑๘๐๐	๔๒	๒๒๙๕	๘๘.๐๙	๒๔๙.๖๙

ปีการศึกษา ๒๕๖๖

ภาควิชา	จำนวน หน่วยกิต (นก.)	จำนวนชั่วโมงสอน					SCH	FTES
		ทฤษฎี	Cr	ปฏิบัติ/ ทดลอง	Cr	รวม ชม.		
- การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๒๖	๑๕๐	๑๐	๖๖๐	๑๖	๘๓๐	๓๓.๘๘	๙๔.๑๑
- การพยาบาลเด็ก	๙	๗๕	๕	๑๘๐	๔	๔๓๕	๑๖.๘๐	๔๖.๖๗
- การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	๑๑	๗๕	๕	๒๕๕	๖	๓๓๐	๑๒.๓๕	๓๔.๓๑
- การพยาบาลจิตเวช	๖	๔๕	๓	๑๓๕	๓	๑๘๐	๖.๐๐	๑๖.๖๗
- การพยาบาลอนามัยชุมชน	๑๘	๑๐๕	๗	๔๖๕	๑๑	๕๙๐	๒๐.๗๐	๕๗.๕๐
รวม	๗๐	๔๕๐	๓๐	๑๖๙๕	๔๐	๒๓๒๕	๘๙.๗๓	๒๔๙.๒๖

ปีการศึกษา ๒๕๖๗

ภาควิชา	จำนวน หน่วยกิต (นก.)	จำนวนชั่วโมงสอน					SCH	FTES
		ทฤษฎี	Cr	ปฏิบัติ/ ทดลอง	Cr	รวม ชม.		
- การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๖	๓๐	๒	๑๖๕	๔	๑๙๕	๘๔๐	๒๓.๓๓
- การพยาบาลเด็ก	๙	๖๐	๓	๒๔๐	๖	๓๐๐	๑๒๖๐	๓๕.๐๐
- การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	๑๑	๗๕	๕	๒๕๕	๖	๓๓๐	๑๓๔๐	๓๗.๒๒
- การพยาบาลจิตเวช	๒๘	๑๓๕	๙	๗๘๐	๑๙	๙๑๕	๓๗๖๐	๑๐๔.๔๔
- การพยาบาลอนามัยชุมชน	๑๘	๗๕	๕	๕๒๕	๑๓	๖๐๐	๒๑๒๐	๕๘.๘๙
รวม	๗๒	๓๗๕	๒๔	๑๙๖๕	๔๘	๒๓๔๐	๙๓๒๐	๒๕๘.๘๘

ปีการศึกษา ๒๕๖๘

ภาควิชา	จำนวน หน่วยกิต (นก.)	จำนวนชั่วโมงสอน					SCH	FTES
		ทฤษฎี	Cr	ปฏิบัติ/ ทดลอง	Cr	รวม ชม.		
- การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๒๘	๑๒๐	๘	๘๑๐	๒๐	๙๓๐	๓๙๒๐	๑๐๘.๘๙
- การพยาบาลเด็ก	๙	๖๐	๓	๒๔๐	๖	๓๐๐	๑๒๖๐	๓๕.๐๐
- การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	๑๒	๗๕	๕	๓๐๐	๗	๓๗๕	๑๖๘๐	๔๖.๖๗
- การพยาบาลจิตเวช	๖	๓๐	๒	๑๖๕	๔	๑๙๕	๘๔๐	๒๓.๓๓
- การพยาบาลอนามัยชุมชน	๑๘	๖๐	๔	๕๕๕	๑๔	๖๑๕	๒๕๒๐	๗๐.๐๐
รวม	๗๓	๓๔๕	๒๒	๒๐๗๐	๕๑	๒๔๑๕	๑๐๒๒๐	๒๘๓.๘๙

ปีการศึกษา ๒๕๖๙

ภาควิชา	จำนวน หน่วยกิต (นก.)	จำนวนชั่วโมงสอน					SCH	FTES
		ทฤษฎี	Cr	ปฏิบัติ/ ทดลอง	Cr	รวม ชม.		
- การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๒๘	๑๒๐	๘	๘๑๐	๒๐	๙๓๐	๓๙๒๐	๑๐๘.๘๙
- การพยาบาลเด็ก	๙	๖๐	๓	๒๔๐	๖	๓๐๐	๑๒๖๐	๓๕.๐๐
- การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	๑๒	๗๕	๕	๓๐๐	๗	๓๗๕	๑๖๘๐	๔๖.๖๗
- การพยาบาลจิตเวช	๖	๓๐	๒	๑๖๕	๔	๑๙๕	๘๔๐	๒๓.๓๓
- การพยาบาลอนามัยชุมชน	๑๘	๖๐	๔	๕๕๕	๑๔	๖๑๕	๒๕๒๐	๗๐.๐๐
รวม	๗๓	๓๔๕	๒๒	๒๐๗๐	๕๑	๒๔๑๕	๑๐๒๒๐	๒๘๓.๘๙

กรอบอัตรากำลัง ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙
 กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

ลำดับที่	ภาควิชา	อัตรากำลังเดิม ๒๕๖๔	อัตรากำลังที่ควรมี(FTES) ระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า					อัตรากำลังคน(+) เกิน/(-)ขาด					หมายเหตุ
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๕	๑๔	๑๖	๑๗	๑๘	๑๘	๑๕ (+๑)	๑๕ (-๑)	๑๕ (-๒)	๑๔ (-๔)	๑๔ (-๔)	-๖๕ อ.ทิพย์ศิริจบป.โท (นับปี๖๖) -๖๖ อ.ณัชชา จบป.โท (นับปี๖๗) อ.สิริมาศ เรียนป.เอก -๖๗ อ.อริสา เกษียณอายุราชการ -๖๘อ.ปฐมามาศ เกษียณอายุราชการ -๖๙ ไม่เปลี่ยนแปลง
๒	การพยาบาลเด็ก	๖	๕	๘	๖	๖	๖	๖ (+๑)	๗ (-๑)	๖	๖	๖	-๖๕อ.กฤติกา จบป.โท (นับปี๖๖) -๖๖ ไม่มีเปลี่ยนแปลง -๖๗ อ.สุระพร เกษียณอายุราชการ -๖๘ ไม่มีเปลี่ยนแปลง -๖๙ ไม่มีเปลี่ยนแปลง
๓	การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	๑๑	๗	๖	๖	๘	๘	๑๐ (+๓)	๙ (+๓)	๘ (+๒)	๘	๘	-๖๕ อ.เจตินภา ลาศึกษาต่อป.เอก -๖๖ อ.ธิดารัตน์ ลาศึกษาต่อป.เอก -๖๗ อ.พรรณี เกษียณอายุราชการ -๖๘ - ๖๙ ไม่มีเปลี่ยนแปลง *อ.สุมลทิพย์ :เตรียมศึกษาต่อป.โท
๔	การพยาบาลจิตเวช	๔	๔	๓	๔	๔	๔	๔	๓ (+๑)	๔	๓ (-๑)	๓ (-๑)	-๖๕ - ๖๗ ไม่มีเปลี่ยนแปลง -๖๘ อ.เกษศิริรินทร์ ลาศึกษาต่อป.เอก - ๖๙ ไม่มีเปลี่ยนแปลง
๕	การพยาบาลอนามัยชุมชน	๘	๑๐	๑๐	๑๐	๑๒	๑๒	๗ (-๓)	๘ (-๒)	๘ (-๒)	๗ (-๕)	๗ (-๕)	-๖๕ อ.วิกานดา จบ ป.โท (นับปี๖๖) อ.วรินทร์ลดา ลาศึกษาต่อป.เอก -๖๖ อ.วิกานดา จบ ป.โท

ลำดับที่	ภาควิชา	อัตรากำลังเดิม ๒๕๖๔	อัตรากำลังที่ควรมี(FTES) ระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า					อัตรากำลังคน(+) เกิน/(-)ขาด					หมายเหตุ	
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
														-๖๗ ไม่มีเปลี่ยนแปลง -๖๘ อ.สกุณฑลา เกษียณอายุราชการ -๖๙ อ.จินตวีร์พร เกษียณอายุราชการ
รวม		๔๕	๔๐	๔๓	๔๓	๔๔	๔๐	๔๒	๔๒	๔๑	๓๘	๓๘		

อาจารย์ผู้เกษียณและลาศึกษาต่อ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

ลำดับที่	ภาควิชา	อัตรากำลังเดิม ๒๕๖๔	เกษียณ					(+)กลับจากศึกษาต่อ,(-) ลาศึกษาต่อ					หมายเหตุ
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๕	-	-	๑ อ.อริสา	๑ อ.ปฐมามาศ	-	-	+๑ อ.ทิพย์ศิริ -๑ อ.สิริมาศ	+๑ อ.ณัชชา	-	-	
๒	การพยาบาลเด็ก	๖	-	-	๑ อ.สุระพร	-	-	-	+๑ อ.กฤติกา	-	-	-	
๓	การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์	๑๑	-	-	๑ อ.พรรณณี	-	-	-๑ อ.เจตินภา	-๑ อ.ธิดารัตน์	-	-	-	

ลำดับ ที่	ภาควิชา	อัตรากำลังเดิม ๒๕๖๔	เกษียณ					(+)กลับจากศึกษาต่อ,(-) ลาศึกษาต่อ					หมายเหตุ
			๒๕๖๕	๒๕๖ ๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖ ๙	
๔	การพยาบาลจิตเวช	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-๑	-	อ.เกษศิริรินทร์
๕	การพยาบาลอนามัยชุมชน	๘	-	-	-	๑	๑	-๑	+๑	-	-	-	อ.วิรินทร์ลดา อ.วิกานดา
รวม		๔๔	-	-	๓	๒	๑	-๒	+๓,-๒	+๑	-๑	-	

หมายเหตุ

พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมผู้อำนวยการและอาจารย์จำนวนทั้งหมด ๔๕ คน

พ.ศ. ๒๕๖๖ ผู้อำนวยการ ดร.ศุภีพร เพชรเรียง เกษียณอายุราชการ

๒.๒ ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ -๒๕๖๙

ประเภทอาจารย์

๑) อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา/สถาบันที่สำเร็จการศึกษา/ ปีที่สำเร็จการศึกษา/	เลขที่ใบประกอบวิชาชีพ	ประสบการณ์การสอน
๑	นางชุตินา เเพ็งใหญ่	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	-ปต. สาขาวิชาการพยาบาล (หลักสูตรนานาชาติ) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ.๒๕๖๑	๔๕๑๑๐๗๓๖๙๑	๑๕
๒	นางขวัญเรือน สนิหงษ์ ณ อยุธยา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	- พย.ม.(การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต) ม.สงขลานครินทร์ พ.ศ. ๒๕๔๔	๔๕๑๑๐๗๘๕๙๔	๘ ปี
๓	นางอรอนงค์ รองสวัสดิ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	-ปต. สาขาวิชาการพยาบาล (หลักสูตรนานาชาติ) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ.๒๕๖๑	๔๓๑๑๑๕๒๙๔๔	๙ ปี
๔	น.ส.นพพร คำแสง สวัสดิ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลอนามัยชุมชน)	๔๕๑๑๐๙๙๓๐๑	๒๘ ปี
๕	น.ส.ปาริชาติ ชู ประดิษฐ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์ (การบริหารเพื่อการพัฒนาสุขภาพ)	๔๕๑๑๐๘๓๗๓๒	๒๔ ปี

๒) อาจารย์ประจำหลักสูตร

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ประวัติการอบรม (หลักสูตร)	ระยะเวลา	สถานที่
๑. น.ส.ศุภิพร เพชรเรียง	ผู้อำนวยการระดับต้น	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ผู้นำการจัดการศึกษา)	ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการเป็นวิทยากรภาคภาษาอังกฤษ เรื่อง Community Based Learning ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐	๑๙- ๒๑ ม.ค.๖๑	เครือข่ายสถาบันวิชาการ สาธารณสุขและเทคโนโลยีทางการแพทย์
๒. น.ส.ปาริชาติ ชูประดิษฐ์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์ (การบริหารเพื่อการพัฒนาสุขภาพ)	การสอนการพยาบาลในคลินิก	๒๒ เม.ย - ๑๒ ก.ค ๒๕๓๙	วพบ.สงขลา
๓. นางปฐมพร โพธิ์ถาวร	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาล บิดามารดาและเด็ก)	การสอนการพยาบาลคลินิก	๙ ส.ค.-๒๖ พ.ย.๒๕๓๖	วพบ.ราชบุรี
			พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	๑๐ พ.ค.-๑๑ มิ.ย.๒๕๔๗	วพบ.สงขลา
			อบรมหลักสูตร SBL	๑๒-๓๐ ก.ค.๖๑	ประเทศอังกฤษ
๔. น.ส.พรณี ภู่นประดับ	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาล แม่และเด็ก)	อบรมเฉพาะทางการพยาบาลเวชปฏิบัติ	๑๒ ม.ค.-๖ มิ.ค.๒๕๕๒	วพบ.สงขลา
			ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	๒๐ มิ.ย.-๒๙ ส.ค.๒๕๕๘	วพบ.จ๊กรีรัช
			Simulation Based Learning	พ.ศ.๒๕๕๗	ประเทศอังกฤษ
๕. นางจีระภา นะแสง	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาล แม่และเด็ก)	ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	๒๓ เม.ย.- ๑ มิ.ย.๒๕๕๕	วพบ.ตรัง
๖. น.ส.เจตินภา แสงสว่าง	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการ ผดุงครรภ์)	อบรมศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล	๔ ต.ค.๕๓-๒๘ ม.ค. ๒๕๕๔	วพบ.กรุงเทพ
๗. น.ส.ธิดารัตน์ สิงห์ศรี	พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การผดุงครรภ์)	อบรมการจัดการเรียนการสอนในสาขาพยาบาลศาสตร์	๓ ส.ค.-๒๕ พ.ย.๕๕	วพบ.กรุงเทพ
			พัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ หลักสูตรระยะสั้น	๒๖ ม.ค -๑๓ มิ.ค.๕๘	สถาบัน Knowledge Plus กรุงเทพฯ
๘. น.ส.ปัทมา มีชัยชนะ	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	อบรมศาสตร์และศิลป์การสอนทางการ	๑ มิ.ย. - ๑๙ ก.ย.๕๗	ม.สงขลานครินทร์

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ประวัติการอบรม (หลักสูตร)	ระยะเวลา	สถานที่
	ปฏิบัติการ	(การผดุงครรภ์)	พยาบาล		
๙. นางพัชรี รัตนพงษ์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การผดุง ครรภ์ชั้นสูง)	อบรมศาสตร์และศิลป์การสอนทางการ พยาบาล	พ.ศ.๒๕๔๘	วพบ.นครราชสีมา
			อบรมผู้บริหารระดับต้น	พ.ศ.๒๕๕๖	วพบ.ตรัง
๑๐. นางชุติมา เพ็งใหญ่	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพยาบาล)	อบรมพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษ	๒๓ เม.ย.-๘ มิ.ย.๕๕	knowlage plus
			หลักสูตร SBL	๑๘ พ.ค.-๙ มิ.ย.๖๒	Newcastle
			อบรมหลักสูตร ผบ.	๒-๒๗ ส.ค.๖๔	วพบ.เชียงใหม่
๑๑. นางดวงพร มั่งมี	พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเด็ก)	อบรมหลักสูตรระยะสั้นสาขาการจัดการ เรียนการสอน รุ่นที่ ๗	๔ มี.ค.-๓๐ มิ.ย.๕๖	วพบ.กรุงเทพ
๑๒. น.ส.ชัญญา นุช เครือหาลี	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเด็ก)	อบรมการจัดการเรียนการสอนในสาขา พยาบาลศาสตร์	๔ ต.ค.๕๓-๒๘ ม.ค.๕๔	วพบ.กรุงเทพ
๑๓. น.ส.วรงค์ นิลเพ็ชร	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	Doctor of Philosophy in Nursing	สมรรถนะความเป็นครูพยาบาล	๑ ส.ค. - ๑ ธ.ค.๕๐	วพบ.กรุงเทพ
			อบรมทักษะภาษาอังกฤษ	๒๑ เม.ย.-๖ มิ.ย.๕๗	knowlage plus
๑๔. นางศิริวรรณ ชูกำเนิด	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพยาบาล) สาขาวิชาการพยาบาล (หลักสูตรนานาชาติ)	การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต เน้นระบบทางเดินหายใจ	๒๕๓๘ (๓ เดือน)	วพบ.พระพุทธชินราช
			การพยาบาลเวชปฏิบัติและการรักษาโรค เบื้องต้น	๒๕๔๙ (๔ เดือน)	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
			อบรมระยะสั้น หลักสูตรการพัฒนา สมรรถนะความเชี่ยวชาญด้านทารกแรกเกิด	๖-๒๕ ก.ย.๖๑	แคนาดา
			ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	๓-๒๙ มิ.ย.๖๑	
๑๕. น.ส.สุระพร ปู่เจริญ	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาล ผู้ใหญ่)	เครื่องมือแพทย์ในหอผู้ป่วยวิกฤตสำหรับ พยาบาล”รุ่นที่ ๑๔	๒๕๕๐ (๑๐ วัน)	สถาบันวิจัยและพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหิดล
			การดูแลผู้ป่วยผ่าตัดสมองและกระดูกสัน หลัง (สำหรับพยาบาลวิชาชีพ)	๒๕๕๔ (๑๐ วัน)	กลุ่มงานวิชาการพยาบาล สถาบันประสาทวิทยา

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ประวัติการอบรม (หลักสูตร)	ระยะเวลา	สถานที่
			การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติ วิกฤตทารกเกิด รุ่นที่ ๑	๑๓ ก.ย.๒๕๕๙-๑๓ มกราคม ๒๕๖๐	วิทยาลัยพยาบาลพระจอม เกล้า เพชรบุรี
			อบรมศาสตร์และศิลป์การสอนทางการ พยาบาล	๕ มี.ค. - ๓๐ มี.ย.๒๕๕๕	ม.สงขลานครินทร์
			อบรมหลักสูตรเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติ ทารกแรกเกิด	๑๓ ก.ย.๕๙-๑๓ ม.ค.๖๐	วพบ.พระจอมเกล้า จ.เพชรบุรี
๑๖. น.ส.จิรารัตน์ พร้อมมูล	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเด็ก)	อบรมเฉพาะทางการพยาบาลเวชปฏิบัติ	๑๒ ม.ค.-๖ มี.ค.๒๕๕๒	วพบ.สงขลา
			อบรมเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติวิกฤต ทารกแรกเกิด	๑๘ พ.ค. - ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๘	โรงพยาบาลศูนย์ หาดใหญ่
๑๗. น.ส.นัยนันต์ เตชะวณิช	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช ศาสตร์)	อบรมพัฒนารองผู้อำนวยการวิทยาลัยใน สังกัด สบข.	๘-๑๙ กค.๒๕๕๖	วนส.
			การวัดและประเมินผล	๑๔-๓๐ มี.ย.๒๕๕๗	ประเทศเนเธอร์แลนด์
			อบรมการเป็นวิทยากรพี่เลี้ยงหลักสูตร ผู้บริหารการสาธารณสุข	พ.ศ.๒๕๔๐	วพบ.นครศรีธรรมราช
			อบรมศาสตร์และศิลป์ทางการพยาบาล	๒๒ เม.ย ถึง ๑๒ ก.ค ๒๕๓๙	วพบ.สงขลา
๑๘. น.ส.เกษศิริรินทร์ ภูเพชร	พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต)	อบรมศาสตร์และศิลป์การสอนทางการ พยาบาล	๑ มี.ย. - ๑๙ ก.ย.๕๗	ม.สงขลานครินทร์
๑๙. นางขวัญเรือน สนิทวงศ์ ณ อยุธยา	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สุขภาพจิต และการพยาบาลจิตเวช)	อบรมเฉพาะทางการพยาบาลสุขภาพจิตและ จิตเวช	๑๑ ธ.ค.๒๕๕๕ - ๑๓ มี. ค.๒๕๕๖	โรงพยาบาลสวนปรุง เชียงใหม่
			อบรมการจัดการเรียนการสอนในสาขา พยาบาลศาสตร์	๓ ส.ค.-๒๕พ.ย.๒๕๕๕	วพบ.กรุงเทพ
			ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	๓-๒๘ มี.ย.๖๒	วพบ.นนทบุรี

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ประวัติการอบรม (หลักสูตร)	ระยะเวลา	สถานที่
๒๐. น.ส.พนัสยา วรรณวิไล	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต Master of Science (Caring Science with Specialization in Nursing)	อบรมเฉพาะทางสาขาสุขภาพจิตและจิตเวช	๒ ก.ค.-๒๘ พ.ค.๒๕๕๒	ม.ขอนแก่น
			Problem Based Learning	๒๓ พ.ค.- ๙ มิ.ย. ๒๕๕๗	แคนาดา
			พัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ หลักสูตร ระยะสั้น	๙ พ.ย.-๒๕ ธ.ค.๒๕๕๒	สถาบันสอนภาษา กทม.
๒๑. นายสุรศักดิ์ พุฒิวิชัย	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลอายุรศาสตร์และ ศัลยศาสตร์)	ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	๑๕ ก.ค.-๒๓ ส.ค.๒๕๕๖	วพบ.จ๊กรี่ซ์
			การสอนการพยาบาลในคลินิก	๒๒ เม.ย - ๑๒ ก.ค ๒๕๓๙	วพบ.สงขลา
			การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤตผู้ใหญ่ รุ่นที่ ๙	๑ พ.ค. - ๑๓ มิ.ย. ๒๕๔๖	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
			หลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านเพื่อตอบสนอง Sevice Plan (หัวใจ และหลอดเลือด)	๒-๑๗ ก.ย.๖๐	สหราชอาณาจักร
๒๒. น.ส.มาริสสา สุวรรณราช	พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ	Ph.D. (Gerontological Nursing)	ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น	๑๑ มิ.ย.-๑๓ ก.ค.๒๕๕๕	วพบ.จ๊กรี่ซ์
			การวัดและประเมินผล	๑๔-๓๐ มิ.ย.๒๕๕๗	ประเทศเนเธอร์แลนด์
			อบรมระยะสั้นต่างประเทศ หลักสูตรการ พัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอนอย่าง มีประสิทธิภาพ (Development of Effective	๘-๒๙ ธ.ค.๖๑	ประเทศนิวซีแลนด์
๒๓. น.ส.จาร์ณี วารหัส	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่)	อบรมเฉพาะทางการพยาบาลผู้สูงอายุ	๒๑ ก.ค.-๒๑ พ.ย.๒๕๕๕	ม.มหิดล
			ฝึกอบรมด้านหัวใจและหลอดเลือด (Cardiac Care)	๑๘ ส.ค.- ๒ ก.ย.๖๑	สหรัฐอเมริกา
			ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	๓๐ มิ.ย.-๒๖ ก.ค.๖๒	วสส.ยะลา
๒๔. น.ส.อริสา จิตต์วิบูลย์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาล ผู้ใหญ่)	อบรมเฉพาะทางการพยาบาลผู้สูงอายุ	๔ ส.ค.-๒๑ พ.ย.๒๕๕๑	ม.มหิดล

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ประวัติการอบรม (หลักสูตร)	ระยะเวลา	สถานที่
๒๕. นางธารินี นนทพุทธร	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เภสัชวิทยา)	หลักสูตรพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น)	๑๔ พ.ค.- ๙ ก.ย.๒๕๕๐	วพบ. สงขลา
			Clinical Teaching (การสอนในคลินิก)	๒๒ เม.ย - ๑๒ ก.ค. ๒๕๓๙	วพบ.สงขลา
๒๖. นางนภาพร พุฒิวิชัย	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (ชีวเคมี)	อบรมเฉพาะทางการพยาบาลผู้ใหญ่วิกฤต	๑๒ ส.ค.-๒๘ พ.ย.๒๕๕๗	วพบ.กรุงเทพ
			Problem Based Learning	๒๓ พ.ค.- ๙ มิ.ย. ๒๕๕๗	แคนาดา
๒๗. นางปฐมมาศ โชติบัณฑิต	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการพยาบาล)	ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	๒๑ มิ.ย. - ๓ ส.ค.๒๕๕๗	นครสวรรค์
			อบรมเฉพาะทางการพยาบาลสาขาการพยาบาลผู้ป่วยแบบประคับประคอง	๖ มี.ค.-๒๓ มิ.ย.๖๐	วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย
๒๘. นางอรทัย แก้วมหากาฬ	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน)	การพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้จัดการรายกรณีโรคเรื้อรัง(โรคเบาหวานและความดันโลหิตสูง)	๑ ส.ค. - ๑๔ ธ.ค. ๒๕๕๔	วพบ.นนทบุรี
			หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน : Humanistic Care	๑ มิ.ย.- ๑ ก.ค.๖๑	สหรัฐอเมริกา
๒๙. นางดวงมน ทรัพย์สินเสรี	พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่)	อบรมศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล	๑ มิ.ย. - ๑๙ ก.ย.๕๗	ม.สงขลานครินทร์
๓๐. น.ส.ผาณิต หลีเจริญ	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่)	อบรมศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล	๕ มี.ค. - ๓๐ มิ.ย.๒๕๕๕	ม.สงขลานครินทร์
๓๑.นางยุวนิดา อารามรมย์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่)	อบรมศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล	๕ มี.ค. - ๓๐ มิ.ย.๒๕๕๕	ม.สงขลานครินทร์
			หลักสูตรพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อตอบสนอง Service Plan (Trauma)	๑๖-๓๐ ก.ย.๖๐	แคนาดา

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ประวัติการอบรม (หลักสูตร)	ระยะเวลา	สถานที่
๓๒. นายศักรินทร์ สุวรรณเวหา	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์	อบรมเฉพาะทางการพยาบาลเวชปฏิบัติ	๑๒ ม.ค.-๖ มี.ค.๒๕๕๒	วพบ.สงขลา
			หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน:IT in Teaching Process	๖-๒๑ พ.ค.๖๐	เนเธอร์แลนด์
๓๓. น.ส.สิริมาส วงศ์ใหญ่	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาล เวชปฏิบัติชุมชน)	อบรม SBL	พ.ศ. ๒๕๕๘	Nunyang ประเทศสิงคโปร์
			อบรมการจัดการเรียนการสอนในสาขา พยาบาลศาสตร์	พ.ศ.๒๕๕๒	วพบ.สงขลา
			การใช้เครื่องช่วยหายใจ	พ.ศ.๒๕๕๐	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
๓๔. นางอรอนงค์ รongสวัสดิ์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาล ผู้ใหญ่)	อบรมศาสตร์และศิลป์การสอนทางการ พยาบาล	๕ มี.ค. - ๓๐ มิ.ย.๒๕๕๕	ม.สงขลานครินทร์
๓๕. นายทรงฤทธิ์ ทองมีขวัญ	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาล เวชปฏิบัติชุมชน)	อบรมศาสตร์และศิลป์การสอนทางการ พยาบาล	๕ มี.ค. - ๓๐ มิ.ย.๒๕๕๕	ม.สงขลานครินทร์
			อบรมโครงการพัฒนาศักยภาพด้าน ภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาบุคลากรทางด้าน สาธารณสุข	๑๙ ก.พ.-๓๐ มี.ค.๖๑	
			ผบก.	๘ พ.ค.-๒ มิ.ย.๖๐	วพบ.จักรีรัช
๓๖. นางทิพย์สุนันท์ กิจรุ่งโรจน์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	การศึกษามหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	๒๕ เม.ย. - ๓ มิ.ย. ๒๕๕๔	วพบ.ตรัง
			การพยาบาลสาขาเฉพาะทาง วิชา การ พยาบาลมารดาที่มีภาวะแทรกซ้อน	๑๕ พ.ค.- ๗ ส.ค.๒๕๕๓	ว.สรรพสิทธิประสงค์
			หลักสูตรพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวช ปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น)	๑๔ พ.ค.- ๙ ก.ย.๒๕๕๐	วิทยาลัยพยาบาลบรมราช ชนนี สงขลา
			อาชีพเวชกรรมสำหรับพยาบาล	๘-๑๘ ม.ค.๒๕๓๙	กรมอนามัย

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ประวัติการอบรม (หลักสูตร)	ระยะเวลา	สถานที่
			“Nurse Practitioner Course”	๔ มิ.ย.- ๔ ก.ค.๒๕๕๔	At California State University. Fresno. USA
			โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รองรับนโยบายการพัฒนาาระบบบริการปฐมภูมิอย่างเป็นเครือข่าย(District Health System ; DHS)	๘ - ๑๓ ส.ค.๒๕๕๗	ณ ประเทศศรีลังกา สถาบันพระบรมราชชนก
๓๗. น.ส.สกุณฑลา แซ่เตียว	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	สังคมศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมศาสตร์ การแพทย์และสาธารณสุข)	ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	๑๐ พ.ค.-๑๙ มิ.ย.๒๕๕๒	วพบ.ลำปาง
			การพัฒนารองผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัด สพช.	๑-๑๑ ต.ค. ๒๕๕๔	วนส.
			การวัดประเมินผล	๒-๒๖ เม.ย.๒๕๕๘	ปรพเทศเนเธอร์แลนด์
			พัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ หลักสูตร ระยะสั้น	๑๗ มี.ค.-๑๘ เม.ย. ๒๕๕๑	จ.ชลบุรี
๓๘. น.ส.นวพร ดำแสงสวัสดิ์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาล อนามัยชุมชน)	พัฒนาทักษะการพยาบาล : ผู้ป่วยเด็ก : มารดาหลังคลอด : ผู้ป่วยนรีเวช : วางแผนครอบครัว	๑ มิ.ย.๓๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๓๕	โรงพยาบาลสงขลา
			พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่	๑๘- ๒๙ พ.ค.๒๕๓๕	วิทยาลัยพยาบาลบรมราช ชนนี ศรีมหาสารคาม
			การสอนการพยาบาลในคลินิก	๙ ส.ค. - ๒๖ พ.ย. ๒๕๓๖	วพบ.ราชบุรี
๓๙. นางจินตวีร์พร แป้นแก้ว	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรและ การสอน)	อบรมหลักสูตรการสอนการพยาบาลใน คลินิก หลักสูตรและการสอน การเรียนรู้ การวัด และการประเมินผลการเรียนรู้ การประเมิน	๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย. ๒๕๓๓ ๑ ต.ค - ๓๑ ต.ค ๒๕๓๙	วพบ.กรุงเทพฯ ประเทศสหรัฐอเมริกา

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ประวัติการอบรม (หลักสูตร)	ระยะเวลา	สถานที่
			ตามสภาพจริง อบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	๑๗ ธ.ค. ๒๕๕๐-๔ เม ๒๕๕๑	กรมสุขภาพจิต
๔๐. นายเทอดศักดิ์ นำเจริญ	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยี ทางการศึกษา)	อบรมพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษ	๒๓ เม.ย.-๘ มิ.ย.๕๕	Knowlege plus
			หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะ/ความ เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน: Reflective Thinking	๑๐ ส.ค.-๑ ก.ย.๖๒	สหราชอาณาจักร
			อบรมหลักสูตร ผบก.	๒๘ มิ.ย.-๒๓ ก.ค.๖๔	วพบ.จรัลรัราช
๔๑. น.ส.วรินทร์ลดา จันทร์เมือง	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)	อบรมการจัดการเรียนการสอนในสาขา พยาบาลศาสตร์	๔ ต.ค.๕๓-๒๘ ม.ค.๕๔	วพบ.กรุงเทพ
			หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน Reflective Thinking	๑๙ ส.ค.-๑๐ ก.ย.๖๐	สหรัฐอเมริกา
๔๒. นายอภิสิทธิ์ เชื้อคำเพ็ง	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)	อบรมหลักสูตร ผบท.	๑๖ พ.ค.-๖ มิ.ย.๖๔	วพบ.พระจอมเกล้าเพชรบุรี
๔๓. น.ส.นิตยา ไชยรัตน์	พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	อบรมการจัดการเรียนการสอนในสาขา พยาบาลศาสตร์	๗ ม.ค.-๕ เม.ย.๕๕	วพบ.กรุงเทพ
๔๔. น.ส.สาวิตรี วงศ์ประดิษฐ์	พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	อบรมการจัดการเรียนการสอนในสาขา พยาบาลศาสตร์	๓ ส.ค.-๒๕ พ.ย.๕๕	วพบ.กรุงเทพ
			พัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ หลักสูตร ระยะสั้น	๑๗ พ.ย. -๒๖ ธ.ค.๕๗	สถาบัน Knowledge Plus กรุงเทพฯ
๔๕. น.ส.นิตาสล สุขแก้ว	พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	อบรมการจัดการเรียนการสอนในสาขา พยาบาลศาสตร์	๓ ส.ค.-๒๕ พ.ย.๕๕	วพบ.กรุงเทพ
๔๖. น.ส.กฤติกา อินทร ณรงค์	พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	อบรมการจัดการเรียนการสอนในสาขา พยาบาลศาสตร์	๑๒ ต.ค.๕๒-๗ ก.พ. ๒๕๕๓	วพบ.กรุงเทพ
			อบรมหลักสูตรระยะสั้นการพยาบาลเฉพาะ ทางสาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	๑ ส.ค.- ๒๕ พ.ย.๕๙	มอ.

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ประวัติการอบรม (หลักสูตร)	ระยะเวลา	สถานที่
			เด็กและวัยรุ่น		

๓) อาจารย์พิเศษภาคปฏิบัติ

ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ประวัติการอบรม (หลักสูตร)	ระยะเวลา	สถานที่
๒.นางวิภาดา	หมัดอะดัม	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	อบรมศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล	๑ มิ.ย. - ๑๙ ก.ย.๕๗	ม.สงขลานครินทร์
				อบรมเฉพาะทางสาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชเด็กและวัยรุ่น	๑ ส.ค.-๒๕ พ.ย.๕๙	โรงพยาบาลจิตเวชสงขลา ราชนครินทร์
๓.น.ส.สมลทิพย์	กิตติลาภ	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	อบรมการจัดการเรียนการสอนในสาขาพยาบาลศาสตร์	๔ มี.ค.-๓๐ มิ.ย.๕๖	วพบ.กรุงเทพ
๔. น.ส.ทิพย์ศิริ	สทรวงพันธุ์	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-
๕. น.ส.ณัชชา	สังข์บุญโญ	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต			
๖. น.ส.นุรีฮัน	อ๊อ	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต			
๗. น.ส.ชลธร	อินทวรรณโณ	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต			

๔) อาจารย์สำนักการศึกษาทั่วไป

ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ประวัติการอบรม (หลักสูตร)	ระยะเวลา	สถานที่
๑.นายกิตติพร	เนาว์สุวรรณ	วิทยากรชำนาญการพิเศษ	ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต	ELearning and IT	๑๔ พ.ค.-๘ มิ.ย.๕๘	นิวซีแลนด์
๒.นางสุกัญญา	นัครามนตรี	วิทยากร	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการระบบสุขภาพ)	-	-	-

๕) การวิเคราะห์ความต้องการตามกรอบอัตรากำลัง ๕ ปี (ปีการศึกษา ๒๕๖๕ -๒๕๖๙)

หน่วยงาน/ภาควิชา	ความต้องการตามกรอบอัตรากำลัง (ปีการศึกษา)					หมายเหตุ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา						
- ความต้องการ	๔๐	๔๓	๔๓	๔๘	๔๘	
- มี	๔๔	๔๓	๔๒	๔๐	๔๑	
- เกิน/ขาด	+๔	๐	-๑	-๘	-๗	
ภาควิชาการพยาบาลจิตเวช						
- ความต้องการ	๔	๓	๔	๔	๔	
- มี	๔	๔	๔	๓	๓	
- เกิน/ขาด	๐	+๑	๐	-๑	-๑	
ภาควิชาการพยาบาลมารดา ทารกและการผดุงครรภ์						
- ความต้องการ	๗	๖	๖	๘	๘	
- มี	๑๐	๙	๙	๙	๑๐	
- เกิน/ขาด	+๓	+๓	+๓	+๑	+๒	
ภาควิชาการพยาบาลเด็ก						
- ความต้องการ	๕	๘	๖	๖	๖	
- มี	๗	๗	๖	๖	๖	
- เกิน/ขาด	+๒	-๑	๐	๐	๐	
ภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน						
- ความต้องการ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๒	๑๒	
- มี	๘	๘	๘	๗	๗	
- เกิน/ขาด	-๒	-๒	-๒	-๕	-๕	
ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ ฯ						
- ความต้องการ	๑๔	๑๖	๑๗	๑๘	๑๘	
- มี	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	
- เกิน/ขาด	+๑	-๑	-๒	-๓	-๓	

๖) จำนวนอาจารย์พยาบาล และวิทยากรย์ จำแนกตามภาควิชา ระดับการศึกษาและการศึกษาต่อระดับ
ปริญญาโท ปริญญาเอก ปีการศึกษา ๒๕๖๕

ภาควิชา/สำนักวิชา	ปฏิบัติงานจริง			รวม	ลาศึกษาต่อ			ศึกษา หลัง ป.เอก	รวม ทั้งหมด
	ตรี	โท	เอก		หลักสูตร เฉพาะทาง (สำหรับป.โท)	เอก (พิเศษ)/	เอก (ปกติ)		
๑.การพยาบาลจิตเวช	-	๔	-	๔	-	๒ อ.นัยนันต์ (๒๕๖๔) อ.ขวัญ เรือน (๒๕๖๕)	-		๔
๒.การพยาบาลมารดา ทารกและผดุงครรภ์	๑ อ.สุมลทิพย์	๙	๑	๑๑	-	-	อ. เจตินภา (๒๕๖๕)		๑๑
๓.การพยาบาลเด็ก	-	๔	๓	๗	-	-	-		๗
๔.การพยาบาลอนามัย ชุมชน	๑ อ.วิ กานดา	๖	๒	๙	-	๒ อ.ทรงฤทธิ อ.นภาพร	อ. วรินทร์ ลดา (๒๕๖๕)		๙
๑.การพยาบาลผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ	๔ อ.ทิพย์ศิริ อ.ณัชชา นส.นุรีฮัน น.ส.ชลธร	๑๐	๕	๑๙	-	-	-		๑๙
รวมอาจารย์พยาบาล	๖	๓๓	๑๑	๕๐	๔	๔	๒		๕๐
๖.สำนักการศึกษาทั่วไป วิทยากรย์	-	๑	๑	๒	-	-	-		๒
รวมอาจารย์พยาบาล+ วิทยากรย์	๖	๓๔	๑๒	๕๒	๔	๔	๒		๕๒

๒.๒.๒ บุคลากรสายสนับสนุน

๑) ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ก) บุคลากรสายสนับสนุนด้านการเรียนการสอน

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง - ระดับ	ประเภทบุคลากร				ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง เหมา บริการ	คุณวุฒิ
		ขรก.	พรก.	พกส.				
๑. นางบุษราภรณ์ ดวงจันทร์	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	✓						ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์)
๒. นางลีนา โสพิกุลพงศ์	พนักงานพิมพ์ ส๒				✓			ปวช.เลขานุการ
๓. น.ส.นุชนาฏ ทองเจริญ	พนักงานประจำ ห้องทดลอง			✓				ประกาศนียบัตรผู้ช่วย พยาบาล
๔. นายวทัณญ เพ็ชรพญา	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์		✓					วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ)
๕. น.ส.วิไลรัตน์ รัตนพันธ์	บรรณารักษ์			✓				ศิลปศาสตรบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์และ สารนิเทศศาสตร์)
๖. นายวสันต์ สว่างวรรณ	เจ้าพนักงานโสตทัศน ศึกษา			✓				ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรม)
๗. นายจตุรพิช ศรีรักษ์	นักวิชาการศึกษา			✓				บริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศทาง ธุรกิจ)
๘. น.ส.เหมลดา โสมพะยอม	นักวิชาการศึกษา			✓				บริหารธุรกิจบัณฑิต (การ จัดการทั่วไป)
๙. น.ส.ปรายทิพย์ พรสวัสดิ์	พนักงานห้องสมุด			✓				ปวส.(การโรงแรม)
๑๐. น.ส.เจนจิรา ไฉยเย็น	เจ้าพนักงานธุรการ					✓		บริหารธุรกิจบัณฑิต
๑๑. นายศักดิ์ชัย จุลบุญญา สิทธิ์	เจ้าพนักงานเครื่องคอม			✓				ปวส.
๑๒. น.ส.อลิสา เพิ่มพูล	บรรณารักษ์			✓				ปริญญาตรี (บรรณารักษศาสตร์และ สารนิเทศศาสตร์)
๑๓. นางสาวสิริมาส แสง แก้ว	พี่เลี้ยงเด็ก			✓				ศิลปศาสตรบัณฑิต (ประวัติศาสตร์)
๑๔. นางใจดาว วงษ์คำ	พี่เลี้ยงเด็ก			✓				มัธยมศึกษาปีที่ ๖
๑๕. นางศุภลักษณ์ ไชยรัตน์	พี่เลี้ยงเด็ก			✓				บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)
รวม ๑๒ คน		๑	๑	๑๑	๑	๑		

ข) บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - ระดับ	ประเภทบุคลากร					คุณวุฒิ
		ชรก.	พรก.	พกส.	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมาบริการ	
๑. นางพรรณณพัฒน์ อินสว่าง	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	✓					บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)
๒. นางมาริกา คงเชื้อ	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	✓					บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)
๓. นางปราณี วีระเดชะ	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีชำนาญงาน	✓					การศึกษาศาสตรบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา)
๔. น.ส.วิมลฉวี สมรักษ์	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	✓					บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)
๕. นางอารีย์ สังข์ทอง	แม่บ้าน บ ๒				✓		อนุปริญญา
๖. นายอาทิตย์ จิตต์โสภา	พนักงานขับรถยนต์ ส ๒				✓		ประโยคมัธยมศึกษา ตอนต้น
๗. นางมาลินี รักซ้อน	นักทรัพยากรบุคคล		✓				วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)
๘. นายสมบัติ สีเอก	พนักงานบริการ (รปภ.)			✓			ประถมศึกษาปีที่ ๖
๙. นายชุม คงสุจริต	พนักงานบริการ (รปภ.)			✓			ประถมศึกษาปีที่ ๔
๑๐. น.ส.สุจิตตา แซ่โจ้ว	พนักงานบริการ (ทำความสะอาด)			✓			มัธยมศึกษาปีที่ ๓
๑๑. นายศักดิ์ชาย พูลสวัสดิ์	ช่างปืมือทั่วไป			✓			ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรม)
๑๒.นางเสาวลักษณ์ เลิศวิริยะบุญ	ครูพี่เลี้ยง			✓			ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)
๑๓. น.ส.บุญธรรม มากวิจิตร	พี่เลี้ยงเด็ก			✓			มัธยมศึกษาปีที่ ๖
๑๔. นางกนกพร ศรีไชย	พี่เลี้ยงเด็ก			✓			มัธยมศึกษาปีที่ ๖
๑๕. ว่าที่ ร.ต.หญิง สุภาพร ที่ปรึกษาพันธุ์	พี่เลี้ยงเด็ก			✓			ศิลปศาสตรบัณฑิต
๑๖. นางวรรณัน สามีผล	พนักงานบริการ (ทำ ทำความสะอาด)			✓			ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๗. น.ส.เสาวนันท จุลนวล	เจ้าพนักงานธุรการ			✓			วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)
๑๘. นางสมฤดี ภูไพบูลย์	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี			✓			ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)
๑๙. น.ส.อัจฉิมา ปิตาภรณ์โศภิต	นักวิชาการพัสดุ			✓			ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี-การโรงแรม)

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - ระดับ	ประเภทบุคลากร					คุณวุฒิ
		ชรก.	พรก.	พกส.	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมาบริการ	
๒๐. นายทศพล สวัสดิ์	พนักงานบริการ (ขับรถยนต์)			✓			มัธยมศึกษาปีที่ ๖
๒๑. นายพศล แก้วพระภัย	พนักงานบริการ (ขับรถยนต์)			✓			มัธยมศึกษาตอนปลาย
๒๒. นางประภาพร ปลอดภัยเงิน	เจ้าพนักงานธุรการ			✓			บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)
๒๓. น.ส.รวีพร บัวทองผุด	เจ้าพนักงานธุรการ			✓			บริหารธุรกิจบัณฑิต
๒๔. น.ส.กมลชนก พุฒทวี	เจ้าพนักงานธุรการ			✓			บริหารธุรกิจบัณฑิต
๒๕. น.ส.ณญาดา อินทชาติ	เจ้าพนักงานธุรการ			✓			บริหารธุรกิจบัณฑิต
๒๖. นางอุบล เหลืองไย	พนักงานบริการ (ทำความสะอาด)			✓			ประถมศึกษาปีที่ ๔
๒๗. น.ส.เมธาวี คำสระระ	เจ้าหน้าที่พัสดุ			✓			ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)
๒๘. น.ส.อัจฉรา ทองอ่อน	นักวิชาการพัสดุ			✓			บริหารธุรกิจบัณฑิต
๒๙. นางสุชดา คงสุจริต	พนักงานบริการ (ทำความสะอาด)			✓			มัธยมศึกษาตอนต้น
๓๐. นางพรรณลักษณ์ จันทร์ศิริ	พี่เลี้ยง			✓			บริหารธุรกิจบัณฑิต
๓๑. น.ส.ลัดดา ดั่งเด่น	พนักงานทำความสะอาด					✓	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๓๒. นางสาวศรินยา บัวงาม	พนักงานทำความสะอาด					✓	มัธยมศึกษาปีที่ ๖
๓๓. น.ส.กัลยา เลขขำ	พนักงานทำความสะอาด					✓	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๓๔. นางนุจรี ทองเจริญ	พนักงานทำความสะอาด					✓	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
๓๕. น.ส.ปราณี พึ่งพุ่ม	พนักงานทำความสะอาด					✓	มัธยมศึกษาปีที่ ๓
๓๖. นายพีรเดช โชติธรรม	พนักงานรักษาความปลอดภัย					✓	มัธยมศึกษาปีที่ ๖
๓๗. นายวิชัย สังข์ทอง	พนักงานรักษาความปลอดภัย					✓	มัธยมศึกษาปีที่ ๖
๓๘. นายนิวัตร เผือกแสง	พนักงานรักษาความปลอดภัย					✓	มัธยมศึกษาปีที่ ๖
๓๙. นายจรูญ ชุมเอียด	พนักงานรักษาความปลอดภัย					✓	-
๔๐. นายสถาพร นันทกาญจน์	พนักงานรักษาความปลอดภัย					✓	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
๔๑. นายอำนาจ พรรณฤทธิ์	พนักงานรักษาความปลอดภัย					✓	มัธยมศึกษาปีที่ ๖

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - ระดับ	ประเภทบุคลากร					คุณวุฒิ
		ชรก.	พรก.	พกส.	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมาบริการ	
๔๒. นายจรัส ศักดิ์วีริยะพงศ์	คนสวน					✓	มัธยมศึกษาตอนต้น
๔๓. นายอุดม แก้วมาก	คนสวน					✓	มัธยมศึกษาตอนต้น
๔๔. น.ส.กมลวรรณ จันทร์เพ็ช	พนักงานธุรการ					✓	ปวส. (การบัญชี)
๔๕. นายณนทวัฒน์ ชูเสน	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์					✓	ป ว ส . เท ค โ น โ ล ยี คอมพิวเตอร์
๔๖. นายสาคร ปริยานนท์	คนสวน					✓	ประถมศึกษาตอนปลาย
รวมสายสนับสนุนทั่วไป		๔	๑	๒๓	๒	๑๖	
รวมบุคลากรสายสนับสนุนด้านการเรียนการสอน		๑	๑	๑๑	๑	๑	
รวมสายสนับสนุน (๖๑ คน)		๕	๒	๓๔	๓	๑๗	

ผลสรุปการวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ได้นำสู่การปฏิบัติ โดยใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการกำหนดแผนงาน โครงการเพื่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ การบริหารบุคลากรภายใต้แผนงานชื่อ แผนบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาวิทยาลัย ประกอบด้วย ๒ โครงการ มีงบประมาณสนับสนุนทั้งสิ้น (๕ ปี) เท่ากับ ๑๗๕,๗๐๐ บาท มีตัวชี้วัดความสำเร็จ ๕ ตัวชี้วัด

๒.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหารและการพัฒนาบุคลากร (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหารของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เป็นการ วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย เพื่อการประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่เกิดจากการระดมความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนฯ โดยนำเครื่องมือทางการบริหาร SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย โดยปัจจัยภายในใช้ McKinney Framework 7S ในมุมมอง ๗ ด้านในการประเมินจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์กรและการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรคือ โอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคาม (Threat) โดยใช้ PEST-MODEL ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียด ต่อไปนี้

๒.๒.๑ จุดแข็ง (Strength: S)

- S๑ มีนโยบายสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน
- S๒ บุคลากรมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงาน และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างดี มีความกระตือรือร้น เสียสละ และมีความรับผิดชอบสูง
- S๓ บุคลากรมีคุณธรรม รักองค์กรและอุทิศตน ให้แก่งาน ปฏิบัติตามค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
- S๔ มีระบบการบริหารงาน การบริหารและพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วม ชัดเจน ตรวจสอบได้

๒.๒.๒ จุดอ่อน (Weakness: W)

- W๑ บุคลากรที่ปฏิบัติงานยังขาดทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ
- W๒ ระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลยังไม่เป็นการบริหารเชิงรุก

W๓ บุคลากรยังขาดทักษะการวางแผนการทำงานเชิงรุก

W๔ ระบบสารสนเทศในการบริหารและพัฒนาบุคลากรยังมีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามคาดหวัง ทำให้การบริหารจัดการ ระบบการใช้ข้อมูลร่วมกันภายในวิทยาลัยฯ และการเชื่อมต่อกับหน่วยงานต้นสังกัดยังไม่สามารถปฏิบัติได้ชัดเจน

W๕ ระบบการกำกับติดตามผลการนำไปใช้จากการพัฒนาตนเองตามสายงานไม่ชัดเจน

๒.๒.๓ โอกาส (Opportunity: O)

O๑ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเอื้อให้การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรมีความชัดเจน

O๒ ความทันสมัยและความรวดเร็วของระบบสารสนเทศและนโยบายของรัฐในการใช้ประโยชน์ของระบบสารสนเทศและลดการใช้กระดาษ

O๓ โปรแกรม HROPS ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้ใช้เอื้อต่อความสะดวกและแม่นยำในการบริหารอัตรากำลังของวิทยาลัย

O๔ นโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก ในการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมีความชัดเจน

O๕ มีหลักสูตรศึกษา อบรม ของหลายสถาบันเอื้อต่อการบุคลากรงานทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของงาน

๒.๒.๔ ภาวะคุกคาม (Threat: T)

T๑ การสนับสนุนของสทบ. ไม่เพียงพอต่อการให้ทุนเพื่อการศึกษาต่อของบุคลากรงานทรัพยากรบุคคล

T๒ ระเบียบการปฏิบัติในการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่กำหนดโดย สทบ. ไม่ชัดเจน ขั้นตอนการบริหารงานบุคคลมีความล่าช้าและเสี่ยงต่อความผิดพลาดทางกฎระเบียบราชการ

T๓ ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการตัดสินใจของ สทบ. และคณะพยาบาลศาสตร์ ไม่เอื้อต่อการใช้ในการตัดสินใจและการรายงานผลการปฏิบัติงานบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

T๔ โครงสร้างการบริหารงานทรัพยากรบุคคล หรือบริหารงบประมาณ ตามที่สถาบันพระบรมราชชนก กำหนด ทำให้วิทยาลัยขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

T๕ สถานการณ์โรคติดต่ออุบัติใหม่ ทำให้อาจารย์และบุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนาความเชี่ยวชาญ

T๖ นโยบายของสทบ. ไม่มีความชัดเจนในการปรับเปลี่ยนสถานะการจ้างงานของบุคลากร

T๗ นโยบายการจัดสรรตำแหน่งว่างให้กับวิทยาลัย ไม่มีความชัดเจน

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์

ตารางสรุปการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร

(Internal Factor Analysis Summary: IFAS) เพื่อทำแผนปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๙

Internal Factors (ปัจจัยภายใน)		Weight	Rating	Weighted Score	Comments
			(๑-๕)		
จุดแข็ง (Strength: S)		mode			
S๑	มีนโยบายสนับสนุนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	๒๐	๕	๑๐๐	
S๒	บุคลากรมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงาน และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างดี มีความกระตือรือร้น เสียสละ และมีความรับผิดชอบสูง	๑๕	๕	๗๕	
S๓	บุคลากรมีคุณธรรม รักองค์กรและอุทิศตน ให้แก่งาน ปฏิบัติตามค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	๒๐	๕	๑๐๐	
S๔	มีระบบการบริหารงาน การบริหารและพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วม ชัดเจน ตรวจสอบได้	๑๐	๕	๕๐	
รวม S		๖๕		๓๒๕	

Internal Factors (ปัจจัยภายใน)		Weight	Rating	Weighted Score	Comments
			(๑-๕)		
จุดอ่อน (Weakness: W)					
W๑	บุคลากรที่ปฏิบัติงานยังขาดทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ	๕	๕	๒๕	
W๒	ระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลยังไม่เป็นการบริหารเชิงรุก	๕	๕	๒๕	
W๓	บุคลากรยังขาดทักษะการวางแผนการทำงานเชิงรุก	๕	๕	๒๕	
W๔	ระบบสารสนเทศในการบริหารและพัฒนาบุคลากรยังมีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามคาดหวัง ทำให้การ	๑๕	๕	๗๕	

Internal Factors (ปัจจัยภายใน)		Weight	Rating	Weighted Score	Comments
			(๑-๕)		
	บริหารจัดการ ระบบการใช้ข้อมูลร่วมกันภายใน วิทยาลัยฯ และการเชื่อมต่อกับหน่วยงานต้นสังกัดยัง ไม่สามารถปฏิบัติได้ชัดเจน				
W๕	ระบบการกำกับติดตามผลการนำไปใช้จากการพัฒนา ตนเองตามสายงานไม่ชัดเจน	๕	๓	๑๕	
รวม W		๓๕		๑๖๕	
รวม SW		๑๐๐		๔๙๐	

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์

ตารางสรุปการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายนอกองค์กร
(External Strategic Factors Summary:EFAS)เพื่อทำแผนปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๙

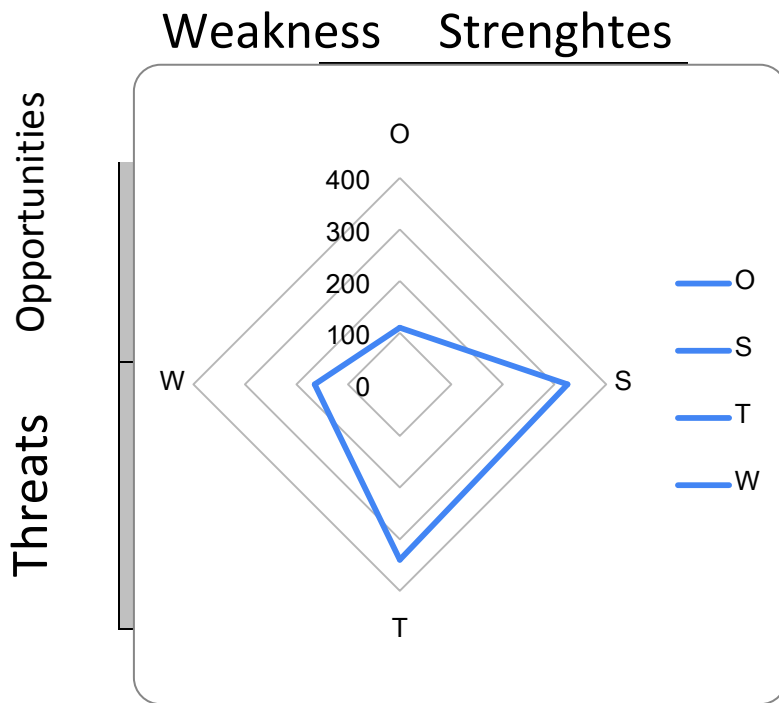
External Factors		Weight	Rating	Weighted Score	Comments
			(๑-๕)		
โอกาส (Opportunity: O)					
O๑	ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเอื้อให้การบริหาร จัดการและการพัฒนาบุคลากรมีความชัดเจน	๑๐	๓	๓๐	
O๒	ความทันสมัยและความรวดเร็วของระบบสารสนเทศและ นโยบายของรัฐในการใช้ประโยชน์ของระบบสารสนเทศ และลดการใช้กระดาษ	๕	๔	๒๐	
O๓	โปรแกรม HROPS ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้ใช้เอื้อ ต่อความสะดวกและแม่นยำในการบริหารอัตรากำลังของ วิทยาลัย	๕	๕	๒๕	
O๔	นโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก ในการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมีความชัดเจน	๕	๔	๒๐	
O๕	มีหลักสูตรศึกษา อบรม ของหลายสถาบันเอื้อต่อการ บุคลากรงานทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาตนเองเพื่อ พัฒนาประสิทธิภาพของงาน	๕	๓	๑๕	
รวม O		๓๐		๑๑๐	

External Factors		Weight	Rating	Weighted Score	Comments
		(OT๑๐๐)	(๑-๕)		
ภาวะคุกคาม (Threat: T)					
T๑	การสนับสนุนของสภช. ไม่เพียงพอต่อการให้ทุนเพื่อการศึกษาต่อของบุคลากรงานทรัพยากรบุคคล	๕	๕	๒๕	
T๒	ระเบียบการปฏิบัติในการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่กำหนดโดย สภช. ไม่ชัดเจน ขั้นตอนการบริหารงานบุคคลมีความล่าช้าและเสี่ยงต่อความผิดพลาดทางกฎระเบียบราชการ	๑๕	๕	๗๕	
T๓	ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการตัดสินใจของ สภช.และคณะพยาบาลศาสตร์ ไม่เอื้อต่อการใช้ในการตัดสินใจและการรายงานผลการปฏิบัติงานบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๑๐	๕	๕๐	
T๔	โครงสร้างการบริหารงานทรัพยากรบุคคล หรือบริหารงบประมาณ ตามที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด ทำให้วิทยาลัยขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	๑๐	๕	๕๐	
T๕	สถานการณ์โรคติดต่ออุบัติใหม่ ทำให้อาจารย์และบุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนาความเชี่ยวชาญ	๑๐	๔	๔๐	
T๖	นโยบายของสภช.ไม่มีความชัดเจนในการปรับเปลี่ยนสถานะการจ้างงานของบุคลากร	๑๐	๕	๕๐	
T๗	นโยบายการจัดสรรตำแหน่งว่างให้กับวิทยาลัย ไม่มีความชัดเจน	๑๐	๕	๕๐	
รวม T		๗๐		๓๔๐	
รวม OT		๑๐๐		๔๕๐	

แผนภูมิ แสดงการจัดทำ Position Matrix

ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข
(WO Strategy)

ยุทธศาสตร์เชิงรุก
(SO Strategy)



ค่าคะแนน

O	110
S	325
T	340
W	165

ยุทธศาสตร์เชิงรับ
(WT Strategy)

ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน
(ST Strategy)

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ พบว่าวิทยาลัยฯ มี คะแนน โอกาส (Opportunity) = ๑๑๐ คะแนน อุปสรรค (Threat) = ๓๔๐ จุดแข็ง (Strength) = ๓๒๕ คะแนน คะแนน จุดอ่อน (Weakness) = ๑๖๕ คะแนน

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร อยู่ในตำแหน่งที่เป็นจุดแข็งเป็นปัจจัยบวกและมีภาวะคุกคามหรืออุปสรรคเป็นปัจจัยลบ วิทยาลัยฯ จึงนำปัจจัยเชิงบวกที่เป็นโอกาสมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารหน่วยงานทรัพยากรบุคคล โดยใช้กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST-Strategies) ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่สร้างความท้าทายสำหรับงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร ในช่วงการเปลี่ยนผ่าน และจำเป็นต้องดึงศักยภาพที่มีอยู่มาพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒.๓ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

จุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ ได้กำหนด ขึ้นมาจากจากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถาบัน นำเป็นปัจจัยนำเข้าเชิงนโยบาย รวมทั้ง ความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานการณ์ของการดำเนินภารกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และคาดการณ์ ภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต การศึกษาความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีต่อด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากการประชุม ระดมสมองโดยร่วมกันพิจารณาแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ๒๐ ปี แผนการศึกษา ชาติ ๒๐ ปี พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ พรบ.สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ แผนยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ และแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ พบว่า

- ความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในระดับนโยบาย: ต้องการให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สามารถตอบสนองพันธกิจ ๔ พันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังต่อไปนี้

๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ
 ๒. วิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
 ๓. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน เพื่อสร้างเสริมสุขภาพชุมชน
 ๔. ส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทย
 ๕. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง
- ดังนั้นงานทรัพยากรบุคคล มีจุดยืนยุทธศาสตร์ คือ

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูง (Human Resourced Management excellence) เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถสรรหาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอในทุกพันธกิจ

๒. ระบบสารสนเทศ การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (Informatics System excellence) มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพทันสมัย พร้อมใช้เอื้อต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งเชื่อมต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บุคลากรมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Good Quality Work Life) วิทยาลัยฯ มีระบบการสร้างขวัญกำลังใจ อนุรักษ์และเชิดชูเกียรติบุคลากรที่สามารถปฏิบัติได้มีความโปร่งใส และธรรมาภิบาล

เพื่อให้การดำเนินงาน ของงานบริหารและพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ กลยุทธ์เชิงป้องกันในการขับเคลื่อนให้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา สามารถดำเนินการได้บรรลุวิสัยทัศน์ ที่กำหนด งานทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดแผนกลยุทธ์หรือแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรระยะยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดในส่วนที่ ๓

ส่วนที่ ๓

การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหาร
และการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๓

การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหารและความเชื่อหรือปรัชญา "คน" เป็นทุนมนุษย์และเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่าที่สุด การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) จึงเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มในทุนทางปัญญาของคนในองค์กรให้มีศักยภาพสูงและมีพลังในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

๓.๑ นโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินงานงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบาย

งานทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรทั้งองค์กร ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงภายใต้หลักธรรมาภิบาล ค่านิยมร่วม และอัตลักษณ์ของสถาบัน โดยการสรรหา จัดสรรอัตรากำลัง อย่างเป็นธรรม มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ วิชาชีพ ของอาจารย์ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ เหมาะสมตามความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความสามารถที่จะเข้ารับตำแหน่งที่ว่างลง (แผนการสรรหาการทดแทนกำลังคน)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อการสรรหา อัตรากำลังคน รวมถึงการเตรียมการเข้ารับตำแหน่งที่ว่างลง (แผนการสรรหาการทดแทนกำลังคน)
๒. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการวางแผนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความสามารถ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
๔. เพื่อสร้างระบบการทำงาน ที่เอื้อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต มีความเป็นธรรม มีความมั่นคง และมีทางก้าวหน้าทางวิชาการ วิชาชีพพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการดำเนินงาน

๑. สรรหา :Recruitment : วางแผนกำลังคน สรรหา ทดแทน และเลือกสรรคนดีคนเก่ง
๒. พัฒนา :Development : พัฒนาคะแนนรู้ พัฒนาทักษะและความสามารถ
๓. ส่งเสริม :promote : ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความเป็นธรรม ความมั่นคง และก้าวหน้าทางวิชาการ วิชาชีพ
ดังนั้น วิทยาลัยฯ โดยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดวิสัยทัศน์ และองค์ประกอบต่างๆ ของแผนกลยุทธ์

ดังนี้

วิสัยทัศน์

“บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล แบบมีอาชีพเพื่อประสิทธิภาพและการพัฒนาอย่างยั่งยืนบนความสุขและความสมดุลของชีวิต”

พันธกิจ (Mission)

๑. สร้างระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
๓. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมของบุคลากร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย

๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข

๓.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาระบบการทำงานการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้ค่านิยมร่วม อัตลักษณ์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
๓. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข

๓.๓ เป้าประสงค์ (Goal)

๑. วิทยาลัยมีระบบการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาวิทยาลัย
๒. มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถบริหารจัดการและการตัดสินใจ รองรับระบบสารสนเทศของวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญเชิงวิชาการและวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๔. อาจารย์มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
๕. บุคลากรของวิทยาลัยปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ รวมถึงการก่อให้เกิดความเสียหายแก่

ภาครัฐ

๖. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๓.๔ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าผู้สอนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
๒. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่สถาบันกำหนด
๓. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ระดับความสำเร็จ ของการบริหารระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ
๕. ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารต่อการใช้ระบบสารสนเทศด้านบุคลากร
๖. ร้อยละของอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกในแต่ละสาขา
๗. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
๘. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการเพิ่มคุณวุฒิในสายอาชีพ
๙. บุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยไม่มีข้อกล่าวหาหรือได้รับการลงโทษเนื่องจากการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ รวมถึงการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ภาครัฐ

๓.๕ กลยุทธ์ (Strategy)

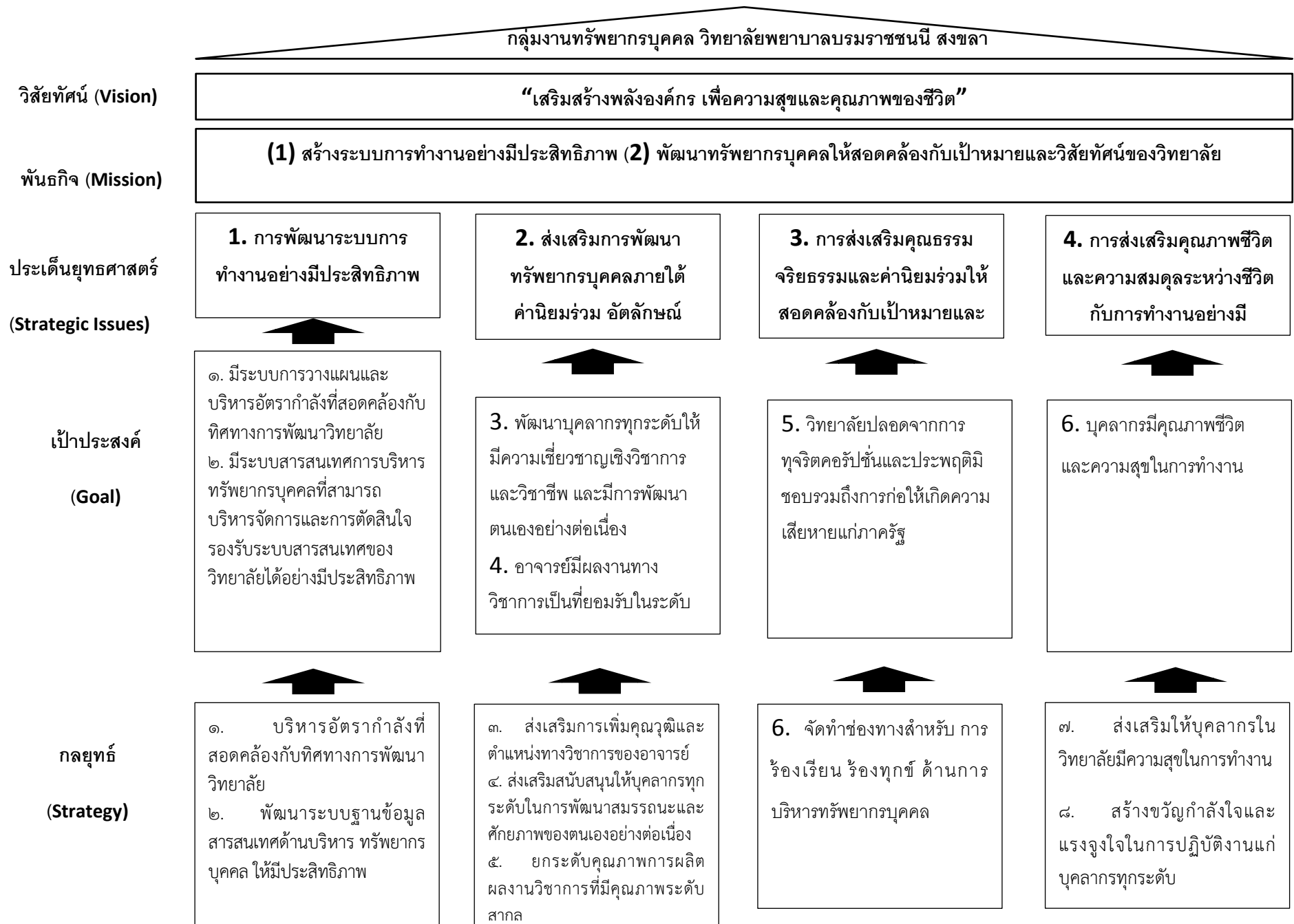
๑. ส่งเสริมการบริหารและการพัฒนาอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความยั่งยืน
๒. ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวก ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ
๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง
๕. จัดทำช่องทางสำหรับ การร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรในวิทยาลัยมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่สมดุล

๗. สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ

๓.๖ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ (สอดคล้องกับคณะพยาบาลศาสตร์)

๑. สัดส่วนจำนวนอาจารย์ในสาขาหลักทางการพยาบาลต่อจำนวนนักศึกษา
๒. ร้อยละของอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามสาขาเป็นไปตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด
๓. ระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ
๔. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทางการพยาบาล
๕. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกสถาบัน
๖. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับเชิญ เป็นวิทยากรจาก หน่วยงานภายนอกระดับชาติหรืออาเซียน
๗. ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๘. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น
๙. ร้อยละบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีขึ้น
๑๐. ระดับความสำเร็จของการบริหารระบบการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ

สรุปมีตัวชี้วัดเป้าประสงค์ทั้งสิ้น ๙ ตัวชี้วัด และมีตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ ๑๐ ตัวชี้วัด รวม ทั้งสิ้น ๑๙ ตัว



๓.๘ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์กับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

คณะพยาบาลศาสตร์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบัน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ บริหารระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการทำงานการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการบริหารและการพัฒนาอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความยั่งยืน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุน อำนาจความสะดวก ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ เร่งรัดการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของบุคลากร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔ สนับสนุนอาจารย์ประจำของสถาบันในการเลื่อนระดับทางวิชาการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๖ ยกระดับคุณภาพการผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพการผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพระดับสากล</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้ค่านิยมร่วม อัตลักษณ์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพ ตำแหน่งทางวิชาการและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบัน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๗ จัดทำช่องทางสำหรับ การร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕ จัดทำช่องทางสำหรับ การร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมสนับสนุนการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๙ สร้างระบบและกลไกการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมให้บุคลากรในวิทยาลัยมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่สมดุล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๗ สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ</p>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการขับเคลื่อน เกียรติและเผยแพร่เกียรติคุณ
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		การพยาบาล กำหนด							
		*๔. ร้อยละของ จำนวนบุคลากร สายสนับสนุน เป็นไปตามกรอบ อัตรากำลังที่ สถาบันกำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	๒.โครงการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามหลักธรรมาภิบาล
		๕.ระดับ ความสำเร็จของ ระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการที่มี ประสิทธิภาพ	N/A	ระดับ๓	ระดับ๔	ระดับ๕	ระดับ๕	ระดับ๕	
		*๖. ระดับความ พึงพอใจ ของบุคลากรต่อ การบริหาร	N/A	ระดับดี ค่าเฉลี่ย มากกว่า หรือ	ระดับดี ค่าเฉลี่ย มากกว่า หรือ	ระดับดี ค่าเฉลี่ย มากกว่า หรือ	ระดับดี ค่าเฉลี่ย มากกว่า หรือ	ระดับดี ค่าเฉลี่ย มากกว่า หรือ	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการขับเคลื่อน
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		ทรัพยากรบุคคล		เท่ากับ ๔.๕๑ จาก คะแนน เต็ม๕	เท่ากับ ๔.๕๒ จาก คะแนน เต็ม๕	เท่ากับ ๔.๕๓ จาก คะแนน เต็ม๕	เท่ากับ ๔.๕๔ จาก คะแนน เต็ม๕	เท่ากับ ๔.๕๕ จาก คะแนน เต็ม๕	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการขับเคลื่อน
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒. มีระบบ สารสนเทศการ บริหารทรัพยากร บุคคลที่สามารถ บริหารจัดการและ การตัดสินใจ รองรับ ระบบสารสนเทศ ของวิทยาลัยได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	๒. ส่งเสริม สนับสนุน อำนวย ความสะดวก ใน การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูล สารสนเทศด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้ มี ประสิทธิภาพ	*๗.ระดับ ความสำเร็จ ของ การบริหารระบบ ฐานข้อมูล สารสนเทศด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ	N/A	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒ แผนงานพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา (รหัสแผนตามสบข.) ๓.โครงการพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหารองค์กร กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการพัฒนา ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร และพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการขับเคลื่อน
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
									สูง ทันสมัย
		๘. ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารต่อการใช้ระบบสารสนเทศด้านบุคลากร	N/A	ระดับดี ค่าเฉลี่ย มากกว่า หรือ เท่ากับ ๓.๕๑ จาก คะแนน เต็ม๕	ระดับดี ค่าเฉลี่ย มากกว่า หรือ เท่ากับ ๓.๕๕ จาก คะแนน เต็ม๕	ระดับดี ค่าเฉลี่ย มากกว่า หรือ เท่ากับ ๔.๐๐ จาก คะแนน เต็ม๕	ระดับดี ค่าเฉลี่ย มากกว่า หรือ เท่ากับ ๔.๐๕ จาก คะแนน เต็ม๕	ระดับดี ค่าเฉลี่ย มากกว่า หรือ เท่ากับ ๔.๕๑ จาก คะแนน เต็ม๕	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้ค่านิยมร่วม อัตลักษณ์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการขับเคลื่อน
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓.พัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญ เชิงวิชาการและวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	๓.ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อ เพิ่มคุณวุฒิตำแหน่งทาง วิชาการและศักยภาพของ บุคลากรทุกระดับ	*๙.ร้อยละของ อาจารย์ ประจำหลักสูตรที่มี คุณวุฒิปริญญา เอกในแต่ละสาขา	ร้อยละ ๒๓.๔๐	ร้อยละ ๓๕ต่อ สาขา (๕ สาขา หลัก)	ร้อยละ ๔๐ต่อ สาขา (๕ สาขา หลัก)	ร้อยละ ๔๐ต่อ สาขา (๕ สาขา หลัก)	ร้อยละ ๔๐ต่อ สาขา (๕ สาขา หลัก)	ร้อยละ ๕๐ต่อ สาขา (๕ สาขา หลัก)	๓.แผนงานพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา (รหัสแผนตามสบข.) ๔.โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทางวิชาการและวิชาชีพ กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุน ทุนการศึกษาเพื่อยกระดับคุณวุฒิ บุคลากร
		๑๐.ร้อยละของ อาจารย์ ประจำที่มีคุณวุฒิ ปริญญา เอกทางการ พยาบาล	ร้อยละ ๑๒.๗๗	ร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๕	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๐	
		*๑๑.ร้อยละของ บุคลากร สายสนับสนุนที่ ได้รับการ เพิ่มคุณวุฒิในสาย อาชีพ	ร้อยละ ๐	ร้อยละ ๖	ร้อยละ ๘	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๒	ร้อยละ ๑๔	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการขับเคลื่อน
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		*๑๒. ร้อยละของ อาจารย์ ประจำที่มี ตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละ ๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	กิจกรรมที่ ๒ สนับสนุน ความก้าวหน้าทางวิชาการของ บุคลากร (เข้าค่ายวิชาการ)
๔. อาจารย์มี ผลงานทาง วิชาการเป็นที่ ยอมรับในระดับ สากล	๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้ บุคลากรทุกระดับ ในการพัฒนา สมรรถนะและ ศักยภาพของ ตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	๑๓. ร้อยละของ บุคลากร สายสนับสนุน ได้รับการ ยอมรับจาก หน่วยงาน ภายนอกสถาบัน	ร้อยละ ๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	
		๑๔. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ เชิญ เป็นวิทยากร จาก หน่วยงาน ภายนอก ระดับชาติหรือ อาเซียน	ร้อยละ ๒๑.๒๘ (๑๐ คน ข้อมูล มีนาคม-กันยายน)	ร้อยละ ๒๒	ร้อยละ ๒๓	ร้อยละ ๒๔	ร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๒๕	๕. โครงการพัฒนาวิชาการ/วิชาชีพ บุคลากร กิจกรรม ประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์บุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการขับเคลื่อน
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕. บุคลากรของวิทยาลัยปลอดจากการทุจริตคอร์ปชั่นและประพฤติมิชอบรวมถึงการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ภาครัฐ	๕. จัดทำช่องทางสำหรับการร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕. ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	N/A	ระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ≥ ๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม๕)	ระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ≥ ๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม๕)	ระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ≥ ๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม๕)	ระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ≥ ๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม๕)	ระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ≥ ๔.๕๑ จากคะแนนเต็ม๕)	๓.แผนงานพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา (รหัสแผนตามสบข.) ๖.โครงการวิทยาลัยคุณธรรม กิจกรรม ๑ การสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในการต่อต้านการทุจริตในกิจการของภาครัฐ กิจกรรม ๒ การสร้างค่านิยมร่วมและเสริมสร้างอัตลักษณ์คุณธรรมคุณธรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรสำนักงานวิถีสรรพอย่างมีความสุข
		*๑๖.บุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยไม่มีข้อกล่าวหาหรือได้รับการลงโทษเนื่องจากการทุจริต	๐	๐	๐	๐	๐	๐	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการขับเคลื่อน
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		คอร์ปชั่นและ ประพฤตินิชอบ รวมถึงการ ก่อให้เกิดความ เสียหายแก่ภาครัฐ							

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการขับเคลื่อน
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖.บุ ค ล า กร มี คุณภาพชีวิตที่ดี แ ล ะ มี ค ว า ม ความสุขในการ ทำงาน	๖.ส่งเสริมให้ บุคลากรใน วิทยาลัยมี ความสุขในการ ทำงานและมี คุณภาพชีวิตที่ สมดุล	๑๗. ร้อยละของ บุคลากรที่ มีผลการประเมิน ความสุข ในการทำงาน เพิ่มขึ้น	๘๐	๘๐	๘๐	๘๕	๘๕	๙๐	แผนงานพัฒนาบุคลากรวิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี สงขลา (รหัสแผนตามสบข.) ๗.โครงการเชิดชูสถาบัน
	๗.สร้างขวัญ กำลังใจและ แรงจูงใจในการ เพิ่มประสิทธิภาพ	๑๘. ร้อยละ บุคลากรที่มี คุณภาพชีวิตการ ทำงานใน	N/A	๖๐	๖๕	๗๐	๘๐	๘๐	๘.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาองค์กรและเพิ่ม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวชี้วัด (baseline)	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการขับเคลื่อน
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	และศักยภาพใน	ระดับดีขึ้นไป							ประสิทธิภาพที่มุ่งงานสู่ความเป็น เลิศ
	การปฏิบัติงานแก่ บุคลากรทุกระดับ	๑๙. ระดับ ความสำเร็จของ การบริหารระบบ การสร้างขวัญ กำลังใจและ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรทุก ระดับ	N/A	ระดับ ๓	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๙.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเสริมสร้างสถานศึกษา ปลอดภัย ๑๐.โครงการวิทยาลัยแห่งความสุข

ส่วนที่ ๔

การแปลงแผนงานโครงการสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ ๔
การแปลงแผนงานโครงการสู่การปฏิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการทำงานการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ ๑ วิทยาลัยมีระบบการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาวิทยาลัย
กลยุทธ์ ๑ ส่งเสริมการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความยั่งยืน
ชื่อแผนงาน แผนบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาวิทยาลัย (รหัสแผนตามสบข.)

ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูงภายใต้หลักธรรมาภิบาล ค่านิยมร่วมและอัตลักษณ์ของสถาบัน (๑)

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้า หมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
๑. เพื่อบริหาร อัตรากำลังให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพตาม เป้าหมายของวิทยาลัย ในทุกพันธกิจ ๒. เพื่อบริหารผลการ ปฏิบัติราชการของ บุคลากร	ขั้นเตรียมการ (Plan) ๑.หัวหน้างาน ทรัพยากรบุคคลศึกษา วิเคราะห์แผน อัตรากำลังบุคลากร สายอาจารย์และ บุคลากรสายสนับสนุน ๒.สรุปจำนวน บุคลากรที่ต้องเตรียม จัดสรรหา ในแต่ละปี ทุกประเภทและทุก ตำแหน่ง ๓.ศึกษาทบทวน ระเบียบ และแนว ปฏิบัติในการสรรหา บุคลากร การประกาศ รับสมัคร การรับสมัคร	๑.สัดส่วนอาจารย์ต่อ นักศึกษาเต็มเวลา เทียบเท่าผู้สอนเป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ กำหนด ๒.สัดส่วนจำนวน อาจารย์ในสาขาหลัก ทางการพยาบาลต่อ จำนวนนักศึกษา ๓.ร้อยละของอาจารย์ ประจำหลักสูตรที่มี คุณวุฒิ การศึกษาไม่ตรงสาขา เป็นไปตามเกณฑ์ที่ สภาการพยาบาล กำหนด *๔. ร้อยละของ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ = .๑๑๕.คน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ = .๑๑๕.คน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ = .๑๑๕.คน ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ = .๑๑๕.คน ปีงบประมาณ			รวมทั้งสิ้น ๘๗,๘๕๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ = ๒๙,๔๐๐บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๖= ๓๐,๒๘๐บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ = ๓๑,๒๐๐บาท ปีงบประมาณ				อ.ทิพย์ สุนทร	๑.วิทยาลัยมีผลลัพธ์ของงาน ในทุกพันธกิจที่มีคุณภาพ ๒.วิทยาลัยไม่มีข้อร้องเรียน เกี่ยวกับประเด็นธรรมาภิบาล ในการบริหารอัตรากำลัง ๓. นักศึกษาของวิทยาลัยได้รับ การสอนจากอาจารย์ที่มี คุณภาพและได้รับการจาก บุคลากรสายสนับสนุนที่มี ประสิทธิภาพสูง ๔. อาจารย์ประจำหลักสูตรทุก คนของวิทยาลัยมีคุณวุฒิ ปริญญาโท หรือปริญญาเอก สาขาพยาบาล ๕. วิทยาลัยมีแนวปฏิบัติที่ดีใน การบริหารอัตรากำลัง

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
	<p>การสอบคัดเลือก ฯ</p> <p>๔. ร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๕. เสนอขออนุมัติจำนวนการสรรหาบุคลากรแต่ละตำแหน่งและคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ</p> <p>๖. ศึกษาแนวปฏิบัติระบบและกลไกการอำนวยการรักษาบุคลากรการสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ</p> <p>๗. ออกแบบจัดทำแบบประเมินหรือแบบบันทึกที่เกี่ยวข้องและเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยหรือผู้เกี่ยวข้อง</p>	<p>จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่สถาบันกำหนด</p> <p>๕.ระดับความสำเร็จของการบริหารผลผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>*๖. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ณ๒๕๖๙= .๑๑๕.คน</p>			<p>๒๕๖๘ = ๓๒,๑๐๐บาท</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ = ๓๓,๐๐๐บาท</p>					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
	<p><u>ขั้นตอนการ(Do)</u> <u>กิจกรรมที่ ๑</u> สรรหาอัตรากำลัง ๑.๑ประชุมเชิง ปฏิบัติการการวาง แผนการบริหาร อัตรากำลังให้เพียงพอ ๑.๒ ประกาศ ประชาสัมพันธ์ เพื่อรับ สมัครบุคลากรตาม แผนการสรรหา เช่น เว็บไซต์ของวิทยาลัย เอกสารประชาสัมพันธ์ ของวิทยาลัย ๑.๓ งานทรัพย์สิน ดำเนินการตาม ขั้นตอนการรับสมัคร บุคลากรใหม่ ๑.๔ ติดตามการ ปฏิบัติงานรายงานผล ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ</p>		<p>อาจารย์และ บุคลากร สาย สนับสนุน ๑๑๕ คน</p>	<p>ตค. ๖๔</p>	<p>สค.๖๕</p>	<p><u>กิจกรรมที่ ๑</u> รวม ๒๔,๔๐๐ บาท ๑.ค่าตอบแทน เป็นเงิน ๑๔,๔๐๐ บาท ๑) ค่าตอบแทน วิทยากร (๑,๒๐๐บาท × ๖ ชม. X ๒ วัน) = ๑๔,๔๐๐ บาท ๒. ค่าใช้สอย : เป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท ๑) ค่าอาหาร กลางวัน ๒ มื้อ (๑๒๐ บาท × ๒ มื้อ × ๒๕ คน) = ๖,๐๐๐ บาท ๒) ค่าอาหาร ว่างและ เครื่องดื่ม(๓๐ บาท × ๔ มื้อ</p>					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
						× ๒๕ คน) = ๓,๐๐๐ บาท ๓) ค่าจัดทำ เล่มคู่มือ แผนบริหาร (๑๐ เล่ม × ๑๐๐ บาท) = ๑,๐๐๐ บาท					
	กิจกรรมที่ ๒ การบริหารผลการ ปฏิบัติราชการ ๒.๑ จัดทำระบบและ กลไกพร้อมคู่มือการ ประเมินเทศบาลนคร ใหม่ ๒.๒ ดำเนินการ ประเมินเทศบาลนคร ใหม่ ๒.๓ มอบหมายงานแก่ บุคลากรใหม่ ๒.๔ ติดตามผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรใหม่		บุคลากร ใหม่.๕.คน	ตค. ๖๔	สค.๖๕	กิจกรรมที่ ๒ รวม ๑,๐๐๐ บาท ๑. ค่าใช้สอย : เป็นเงิน ๑,๐๐๐ บาท ๑) ค่าจัดทำ คู่มือการ ประเมินเทศ บุคลากรใหม่ (จำนวน ๕ เล่ม × ๑๐๐ บาท) = ๕๐๐ บาท ๒) ค่าเล่มสรุป รายงานผลการ ปฏิบัติราชการ ๕๐๐ บาท					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนิน งาน			
	<p>กิจกรรมที่ ๓ การอำนวยการรักษาและ สร้างขวัญกำลังใจ และการเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่การ เกษียณ</p> <p>๓.๑ ทบทวนคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการ ๓.๒ ประชุมราชการ คณะกรรมการเพื่อ ทบทวนการ ดำเนินงานการอำนวยการ รักษาและสร้างขวัญ กำลังใจ และการ เตรียมความพร้อม บุคลากรสู่การเกษียณ</p> <p>๓.๓ จัดสวัสดิการ ให้แก่บุคลากรเพื่อ สร้างขวัญกำลังใจ เช่น ค่าเยี่ยมป่วย บ้านพัก ค่าช่วยเหลือพิธีศพ การดวันเกิด เป็นต้น</p>		<p>อาจารย์และ บุคลากร สาย สนับสนุน ๑๑๕ คน</p>	<p>ตค. ๖๔</p>	<p>สค.๖๕</p>	<p>กิจกรรมที่ ๓ รวม ๔,๐๐๐ บาท ๑.จัดประชุม ราชการ ๑) ค่าใช้สอย : เป็นเงิน ๔,๐๐๐ บาท ๑) ค่าอาหาร ว่างและ เครื่องดื่ม (๓๐ บาท x ๔ มื้อ x ๒๕ คน) = ๓,๐๐๐ บาท ๒) ค่ากระดาษ หอม ๑,๐๐๐ บาท</p>					<p>๑. สวัสดิการให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ เช่น ค่า เยี่ยมป่วย บ้านพัก ค่า ช่วยเหลือพิธีศพ การดวันเกิด เป็นต้น</p> <p>๒. กิจกรรมตรวจสอบ ประจำปี ใช้งบโครงการ วิทยาลัยแห่งความสุข</p> <p>๓.จัดหาอุปกรณ์ป้องกัน โรคติดต่ออุบัติใหม่ เช่น หน้ากากอนามัย เจล แอลกอฮอล์ จุดคัดกรอง ใช้งบโครงการ</p>

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
	๓.๔ จัดกิจกรรมตรวจ สุขภาพประจำปี ๓.๕ จัดหาอุปกรณ์ ป้องกัน โรคติดต่อ อุบัติใหม่ เช่น หน้ากากอนามัย เจล แอลกอฮอล์ จุดคัด กรอง ๓.๖ อำนวยความสะดวก สะดวกแก่ผู้เกษียณใน การเข้าร่วมสัมมนาใน โครงการเตรียมความ พร้อมก่อนเกษียณที่ ทางกระทรวง สาธารณสุขจัดขึ้น										
	กิจกรรมที่ ๔ การยกย่องเชิดชู เกียรติและเผยแพร่ เกียรติคุณ ๔.๑ ทบทวนระบบ และกลไก แนว			ตค. ๖๔	สค.๖๕						ใช้งบในโครงการเชิดชูสถาบัน

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
	ปฏิบัติการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร ๔.๒ ดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติตามระบบที่กำหนด ๔.๓ ประกาศเผยแพร่บุคคลที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ของวิทยาลัย เอกสารประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัย										
	ขั้นประเมินผล (Check) ๑.ประเมินผลสำเร็จของโครงการตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดที่กำหนด ๒. ถอดบทเรียนความสำเร็จของแต่ละกิจกรรมพร้อม			ขั้นประเมินผล ๑๕ สค.๖ ๕	ขั้นประเมินผล ๑๕ สค.๖๕						

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	ประเมินปัญหาและอุปสรรคและจัดทำแนวทางการพัฒนา ๓.เสนอผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ๔. จัดทำแนวปฏิบัติที่ดีของแต่ละกิจกรรมเผยแพร่แก่ผู้สนใจ										
	ขั้นปรับปรุง (Act) ๑. นำ ผล การดำเนินงานมาปรับปรุงแก้ไข ในปีต่อไป			ขั้นปรับปรุง (Act) ๑๕ สค.๖๕	ขั้นปรับปรุง (Act) ๑๕ สค.๖๕						

ชื่อโครงการ โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล (๒)

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนิน งาน			
<p>๑. เพื่อการบริหารผล ปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพ</p> <p>๒. เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจแก่บุคลากร ในการพัฒนางาน</p> <p>๓. เพื่อให้บุคลากรมี แนวทางในการ วางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนางาน</p> <p>๔. เพื่อสร้างความ ตระหนักใน ความสำคัญของระบบ ธรรมาภิบาลแก่ บุคลากร</p>	<p>ขั้นเตรียมการ (Plan)</p> <p>๑ วิเคราะห์และศึกษา ทบทวน ระบบและ กลไก การ การ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและผลลัพธ์ ของการดำเนินการใน การปฏิบัติราชการใน ในรอบปีงบประมาณที่ ผ่าน มา และ ข้อเสนอแนะในการ พัฒนา</p> <p>๒. ทบทวนระบบ กลไก และแนวปฏิบัติในการ กำกับภาระงาน</p> <p>๓. ทบทวนเกณฑ์และ ข้อกำหนดของการจัด ภาระงานในทุกพันธ กิจของอาจารย์และ บุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>๔ . ท บ ท ว น ค ณ ะ ก ร ร ม ก า ร ที่ เกี่ยวข้องและจัดทำ</p>	<p>๑.ระดับความสำเร็จ ของระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการที่มี ประสิทธิภาพ</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ระดับ..๕</p>	<p>๑ คณะกรรมการ ร จ ั ด ท ำ ตัวชี้วัด ๑๗ คน</p> <p>๒. คณะกรรมการ ร จ ั ด ท ำ ค ะ น ะ น ๙ คน</p> <p>๓. อาจารย์ ๕๔ คน</p> <p>๔. บุคลากร สาย สนับสนุน จำนวน ๖๑ คน</p>			<p>รวมทั้งสิ้น ๘๗,๘๕๐ บาท</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ = ๑๑,๘๐๐ บาท</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ = ๑๔,๑๖๐ บาท</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ = ๑๖,๙๙๐ บาท</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ = ๒๐,๔๐๐ บาท</p>				<p>๑. วิทยาลัยฯ มีผลการ ประเมินธรรมาภิบาลอยู่ใน ระดับดี</p> <p>๒. บุคลากรทุกระดับมี ความสุขและรักต่อวิทยาลัย ฯ</p> <p>๓. วิทยาลัยฯ มีคู่มือการ บริหารผลการปฏิบัติราชการ คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการที่ทันสมัยและพร้อมใช้</p>	

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	<p>ร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ เสนอต่อผู้อำนวยการเพื่อขอความเห็นชอบและขอคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ</p> <p>๕.จัดเตรียมเอกสารการทำค่างนามรับรองปฏิบัติราชการและเอกสารรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๖.ทบทวนและจัดทำเครื่องมือการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามพันธกิจ</p> <p>๗.ตรวจสอบความพร้อมใช้ของระบบสารสนเทศการรายงานผลการปฏิบัติราชการ</p>					ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ = ๒๔,๕๐๐ บาท					
	<p><u>ขั้นดำเนินการ (Do)</u></p> <p><u>กิจกรรมที่ ๑</u></p> <p>๑. ประชุมราชการ</p>					<u>กิจกรรมที่ ๑</u>					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
	<p>คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจระบบและกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานตัวชี้วัดประเมินผลปฏิบัติราชการ วางแผนในการพัฒนาระบบประเมินผลปฏิบัติงานแบบออนไลน์</p> <p>๒.ชี้แจงทำความเข้าใจการใช้คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๓.จัดทำร่างตัวชี้วัด/สมรรถนะและการประเมิน</p> <p>๔. จัดประชุมบุคลากรเพื่อประชาพิจารณ์ร่างตัวชี้วัด/สมรรถนะและการประเมิน</p> <p>๕. จัดทำคู่มือและรายละเอียดตัวชี้วัดและประเมินสมรรถนะ และจัดทำเป็นประกาศของ</p>					<p>รวมเป็นเงิน ๗,๑๒๐ บาท</p> <p><u>ระยะที่ ๑</u></p> <p>รวมเป็นเงิน ๕,๕๐๐บาท</p> <p>กิจกรรม : จัดทำคู่มือและ</p> <p>รายละเอียดตัวชี้วัดและประเมินสมรรถนะ</p> <p>๑.ค่าใช้จ่าย : เป็นเงิน ๕,๕๐๐บาท</p> <p>๑.๑ คู่มือประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับอาจารย์</p>					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
	วิทยาลัย ประกาศให้ ทราบโดยทั่วกันใน ช่องทางต่างๆ ๖. ถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ หน่วยงานและบุคคล การ ๗. จัดทำประกาศการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ เผยแพร่ให้ ทราบโดยทั่วกัน					รวม ๒,๐๐๐ บาท ๑.๒ คู่มือ ประเมินการ ปฏิบัติ ราชการ สำหรับ ข้าราชการ พกส. / พนักงาน ราชการ รวม ๒,๐๐๐ บาท ๑.๓ คู่มือ ประเมินการ ปฏิบัติ ราชการ สำหรับ ลูกจ้างประ จํา/ลูกจ้าง เหมาบริการ					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
						รวม ๑,๕๐๐ บาท					
	<p><u>กิจกรรมที่ ๒</u> ประชุมราชการ การ จัดทำคาร์บอนปฏิบัติ ราชการของบุคลากร ๑.ประกาศกำหนด ส่งผลงานเข้ารับการ ประเมิน ๒.คณะกรรมาการ กลั่นกรองและ ประเมินผลงาน ๓.บุคลากรประเมิน สมรรถนะในระบบ Onlineตามระบบ กลไกคู่มือที่กำหนด ๔. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด รายงานผลข้อมูลของ แต่ละตัวชี้วัดรวบรวม คะแนนส่งให้รอง ผู้อำนวยการที่ เกี่ยวข้อง ๕. รองผู้อำนวยการที่ เกี่ยวข้องนำค่าคะแนน ส่งให้คณะกรรมการ</p>					<p><u>กิจกรรมที่ ๒</u> <u>ระยะที่ ๑</u> ประเมินใน วงรอบที่ ๑ รวมเป็นเงิน ๑,๖๒๐ บาท กิจกรรม : จัดทำคะแนน / ประมวลผล คะแนนตาม เกณฑ์ <u>๑.ค่าใช้จ่าย :</u> <u>เป็นเงิน</u> <u>๑,๖๒๐ บาท</u> ๑.๑ อาหาร ว่างและ เครื่องดื่ม ๙ คน x ๓๐ บาท x ๒ มื้อ = ๕๔๐ บาท ๑.๒ ค่าอาหาร</p>					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
	<p>ประเมินผลงาน รวบรวมคะแนนที่ส่ง กลุ่มอำนวยการ</p> <p>๖. คณะกรรมการ จัดทำคะแนน / ประมวลผลคะแนน ตามเกณฑ์</p> <p>๗. คณะกรรมการ กลั่นกรองผลการ ประเมินการปฏิบัติ ราชการ ตรวจสอบ และพิจารณาผลการ ประเมิน</p> <p>๘. แจ้งผลคะแนน ตัวชี้วัดและสมรรถนะ เพื่อตรวจสอบ / รับทราบเป็น รายบุคคล</p> <p>๙. สรุปผลการ ประเมิน จัดทำบัญชี รายชื่อเรียงลำดับ พร้อมจัดกลุ่มตาม เกณฑ์ เพื่อเสนอต่อ คณะกรรมการบริหาร ฯ</p> <p>๑๐. คณะกรรมการ</p>					<p>กลางวัน ๑๒๐ บาท x ๙ คน x ๑ มื้อ = ๑,๐๘๐ บาท</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ ระยะที่ ๒ รวมเป็นเงิน ๔,๖๘๐ บาท</p> <p>กิจกรรม : การนำ ข้อเสนอแนะ เข้าประชุม คณะกรรมการ จัดทำตัวชี้วัด เพื่อทบทวน การประเมิน ในรอบที่ ๒</p> <p>๑. ค่าใช้สอย : เป็นเงิน ๓,๐๖๐ บาท</p> <p>๑.๑ อาหาร ว่างและ เครื่องดื่ม ๑๗ คน x ๓๐ บาท x ๒</p>					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
	<p>บริหารพิจารณาผลการประเมินเพื่อลงมติรับรอง</p> <p>๑๑. จัดทำการลงนามรับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ เดือนมีนาคม รอบที่ ๒ เดือนสิงหาคม</p> <p>๑๒. ลงระบบการเลื่อนเงินเดือน (ระบบ HROPS) รวบรวมแบบประเมินผลฯ ส่งสถาบันพระบรมราชชนก</p> <p>๑๓. งาน การเจ้าหน้าที่ติดตามคำสั่งการอนุมัติการเลื่อนขึ้นเงินเดือนจากสพช.</p> <p>๑๔. งาน การเจ้าหน้าที่พิมพ์คำสั่งจากระบบ HROPS แจ้งให้บุคลากรทุกท่านทราบ</p> <p>๑๓. งานการเงินจัดทำ การเบิกจ่ายเงินเดือน</p>					<p>มือ= ๑,๐๒๐ บาท</p> <p>๑.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๑๒๐ บาท ๑๗ คน x๑ มือ =๒,๐๔๐ บาท</p> <p>กิจกรรม : การจัดทำ คะแนน / ประมวลผล คะแนนตาม เกณฑ์</p> <p>๑. ค่าใช้สอย : เป็นเงิน ๑,๖๒๐ บาท</p> <p>๑.๑ อาหารว่างและเครื่องดื่ม ๙ คน x ๓๐ บาท x ๒ มือ= ๕๔๐ บาท</p> <p>๑.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๑๒๐ บาท ๙ คนx๑</p>					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
	ตามระเบียบที่กำหนด					มี = ๑,๐๘๐ บาท					
	<u>ขั้นประเมินผล (Check)</u> ๑. ประเมินผลสำเร็จของโครงการตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดที่กำหนด ๒. ถอดบทเรียนความสำเร็จของแต่ละกิจกรรมพร้อมประเมินปัญหาและอุปสรรคและจัดทำแนวทางการพัฒนา ๓. เสนอผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง			<u>ขั้นประเมินผล</u>	<u>ขั้นประเมินผล</u>						
	<u>ขั้นปรับปรุง (Act)</u> ๑. นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงแก้ไข ในปีต่อไป			<u>ขั้นปรับปรุง (Act)</u>	<u>ขั้นปรับปรุง (Act)</u>						

เป้าประสงค์ ๒ มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถบริหารจัดการและการตัดสินใจ รองรับระบบสารสนเทศของวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 กลยุทธ์ ๒ ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวก ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ
 ชื่อแผนงาน แผนงานพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา (รหัสแผนตามสบช.)
 ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารองค์กร (๓)

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
๑. เพื่อพัฒนาระบบ สารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๒. เพื่อยกระดับ ประสิทธิภาพของการ ใช้สารสนเทศด้านการ บริหารบุคคล	<u>ขั้นเตรียมการ (Plan)</u> ๑. ทบทวนรายชื่อ คณะกรรมการและ จัดทำร่างคำสั่ง คณะกรรมการพัฒนา ระบบสารสนเทศด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล เสนอ ผู้อำนวยการเพื่อ แต่งตั้ง ๒. วิเคราะห์และ ทดลองใช้สารสนเทศ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อ รวบรวมปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดและ ข้อเสนอแนะในส่วน ของการประมวลผล ข้อมูลและ	๑.ระดับความสำเร็จ ของการบริหารระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านบริหารทรัพยากร บุคคล ให้มี ประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕- ๒๕๖๙ ระดับ ๕	อาจารย์ และ บุคลากร	ตค. ๖๔	กย.๖๕	ไม่ใช้งบ					มีระบบสารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมใช้และสามารถเชื่อมต่อ ระบบสารสนเทศของสบช.ได้

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
	<p>ผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้องใช้ระบบ</p> <p>๔. รวบรวมปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะประสาน กับผู้รับผิดชอบ โครงการพัฒนาระบบ สารสนเทศของ วิทยาลัย</p> <p>๕. ใช้ระบบและตอบ แบบประเมินที่ เกี่ยวข้อง</p>										
	<p>ขั้นประเมินผล (Check)</p> <p>๑. ประเมิน ผลสำเร็จของโครงการ ตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดที่กำหนด</p> <p>๒. ถอดบทเรียน ความสำเร็จของแต่ละ กิจกรรมพร้อม ประเมินปัญหาและ</p>			ขั้น ประเมิน ผล	ขั้น ประเมิน ผล						

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนิน งาน			
	อุปสรรคและจัดทำ แนวทางการพัฒนา ๓.เสนอผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้อง										
	<u>ขั้นปรับปรุง (Act)</u> ๑. นำ ผล การ ดำเนินงานมาปรับปรุง แก้ไข ในปีต่อไป										

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้ค่านิยมร่วม อัตลักษณ์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
เป้าประสงค์ ๓ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญเชิงวิชาการและวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
กลยุทธ์ ๓ ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ
ชื่อแผนงาน แผนงานพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา (รหัสแผนตามสพช.)
ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางวิชาการและวิชาชีพ (๔)

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนิน งาน			
๑. เพื่อสนับสนุน ทุนการศึกษาและการ สรรหาอาจารย์ในการ ได้รับทุนปริญญาตรี ปริญญาโทและ	<u>ขั้นเตรียมการ (Plan)</u> ๑.แต่งตั้ง คณะกรรมการพัฒนา บุคลากร ๒ . ทบทวนแผนกล	๑.ร้อยละของอาจารย์ ประจำหลักสูตรที่มี คุณวุฒิปริญญาเอกใน แต่ละสาขา ๒.ร้อยละของอาจารย์	อาจารย์ ๕๔ คน บุคลากร สาย			รวม <u>๒,๖๔๓,๒๔๐</u> บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๕			รวม <u>๒,๕๐๐,๐๐๐</u> บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		มีการพัฒนา บุคลากรทุกระดับ ให้มีความ เชี่ยวชาญเชิง วิชาการและ

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
<p>ปริญญาเอก ๒เพื่อสนับสนุน . อาจารย์ ประจำให้มีตำแหน่ง ทาง วิชาการ</p> <p>๓. เพื่อสนับสนุน บุคลากรได้รับการ เพิ่มคุณวุฒิในสาย อาชีพ</p>	<p>ยุทธศาสตร์พัฒนา บุคลากร (๒๕๖๕- ๒๕๖๙) ๓. จัดทำแผนพัฒนา อาจารย์ในการศึกษา ต่อระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ๔.ศึกษาระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการ ลาศึกษาต่อ และการ ให้ทุนการศึกษา ๕ . ป ร ะ ชุ ม คณะกรรมการวางแผน แผนการดำเนินงาน ๖. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่คู่มือการ พัฒนาให้แก่บุคลากรที่ เกี่ยวข้อง</p>	<p>ประจำที่มีคุณวุฒิ ปริญญา เอกทางการพยาบาล ๓. ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนที่ได้รับ การ เพิ่มคุณวุฒิในสาย อาชีพ</p>	<p>สนับสนุน จำนวน ๖๑ คน</p>			<p>=๕๑๘,๑๘๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ =๕๒๓,๓๖๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ =๕๒๘,๖๐๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ =๕๓๓,๘๘๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ =๕๓๙,๒๒๐ บาท</p>			<p>=๕๐๐,๐๐๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ =๕๐๐,๐๐๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ =๕๐๐,๐๐๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ =๕๐๐,๐๐๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ =๕๐๐,๐๐๐ บาท</p>		<p>วิชาชีพ และมี การ พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง</p>
	<p>ขั้นดำเนินการ(Do) กิจกรรมที่ ๑.๑ สนับสนุน ทุนการศึกษาเพื่อ ยกระดับคุณวุฒิ บุคลากร กิจกรรมที่ ๑.๒ ๑. จัดอบรมเชิง</p>		<p>อาจารย์ ๕๔ คน</p>	<p>๑๘ ก.พ. ๖๕</p>	<p>๑๘ก.พ. ๖๕</p>	<p>รวม ๑๔,๕๒๐ บาท กิจกรรม : จัด อบรมเชิง ปฏิบัติการการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้และให้</p>			<p>สนับสนุนจาก เงินรายได้ สถานศึกษา เ ป็ น ทุนการศึกษา : ปริญญาตรี สา ข า ก า ร พ ย า บ า ล</p>		

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนิน งาน			
	<p>ปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้คำแนะนำ จาก อาจารย์ที่สำเร็จ ปริญญาเอก Share & Learn (online) ๒. ให้ข้อมูลการขอ ทุนการศึกษาการทำ สัญญาต่างๆ ที่ เกี่ยวข้อง ๓. ติดตาม สนับสนุน ส่งเสริม สร้างขวัญ กำลังใจ สำหรับ อาจารย์ที่ได้รับทุน/ ไม่ได้รับทุนการศึกษา ระดับปริญญาเอก ๔. ติดตามประเมิน ความสำเร็จของ กิจกรรม พร้อมปัญหา อุปสรรค รายงานต่อ ผู้เกี่ยวข้อง</p>					<p>คำแนะนำ จาก อาจารย์ ที่สำเร็จ ปริญญาเอก Share & Learn (online) ๑. ค่าตอบแทน เป็นเงิน ๔,๘๐๐ บาท ๑) ค่าตอบแทน วิทยากร(๖๐๐ บาท x ๒ ชม. X ๔ คน) = ๔,๘๐๐ บาท ๒. ค่าใช้สอย: เป็นเงิน ๙,๗๒๐ บาท ๑) ค่าอาหาร กลางวัน ๑ มื้อ (๑๒๐ บาท x มื้อ x ๕๔ คน) = ๖,๔๘๐ บาท ๒) ค่าอาหาร ว่าง และ</p>			<p>๑๕๐,๐๐๐ บาท (๕ คน ปีละ ๓๐,๐๐๐ ต่อ คน เป็นเงิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท) ปริญญาโท สาขาการ พยาบาล ๘๐,๐๐๐ บาท (๒ คน ปีละ ๔๐,๐๐๐ ต่อ คน เป็นเงิน ๘๐,๐๐๐บาท ปริญญาเอก สาขาการ พยาบาล ๒๐๐,๐๐๐ บาท (๒ คน ปีละ ๑๐๐,๐๐๐ ต่อคน เป็นเงิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท</p>		

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนิน งาน			
						เครื่องดื่ม(๓๐ บาท × ๒ มือ × ๕๔ คน)= ๓,๒๔๐ บาท			ปริญญาเอก ไม่ใช่สาขาการ พยาบาล ๗๐,๐๐๐ บาท (๑ คน ปีละ ๗๐,๐๐๐ ต่อ คน เป็นเงิน ๗๐,๐๐๐บาท		
	กิจกรรมที่ ๒ สนับสนุน ความก้าวหน้าทาง วิชาการของ บุคลากร (เข้าค่ายวิชาการ) ๑. การพัฒนาตนเอง ตามสมรรถนะ(อบรม ภายนอก)สำหรับสาย สนับสนุนงานด้าน วิชาการ วิจัยและ บริการวิชาการตาม IDP ๒. จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการเสริมสร้าง ความเชี่ยวชาญใน การปฏิบัติงานแบบ	๔. ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่มีตำแหน่ง ทางวิชาการ	อาจารย์ ๕๔ คน บุคลากร สาย สนับสนุน จำนวน ๖๑ คน			เป็นเงิน ๕๐๓,๖๖๐ บาท กิจกรรม : สนับสนุนการ พัฒนาตนเอง ของบุคลากร ๘,๐๐๐บาท × ๖๒ = ๔๙๖,๐๐๐ บาท กิจกรรม : จัด ประชุมเชิง ปฏิบัติการ เสริมสร้าง ความ					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)	
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน				
	มีอาชีพกลุ่มตาม IDP					<p>เชี่ยวชาญใน การ ปฏิบัติงาน แบบมีอาชีพ กลุ่มตาม IDP ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ : เป็นเงิน ๗,๖๖๐ บาท</p> <p>๑.ค่าตอบแทน วิทยากร ๔,๘๐๐ บาท ๑.๑ ค่าตอบแทน วิทยากรกลุ่ม จำนวน ๒ ชม. X ๖๐๐ บาท X ๔ คน= ๔,๘๐๐ บาท</p> <p>๒. ค่าใช้สอย : เป็นเงิน ๒,๘๖๐บาท</p> <p>๑) ค่าอาหาร</p>						

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
						ว่างและเครื่องตีมี ๑ มีอยู่ ละ ๓๐ บาท x ๖๒ คน x ๑ ครั้ง = ๑,๘๖๐ บาท ๑.๓ ค่า เอกสาร ๑,๐๐๐ บาท					
	<u>ขั้นประเมินผล (Check)</u> ๑. ประเมิน ผลสำเร็จของโครงการ ตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดที่กำหนด ๒. ถอดบทเรียน ความสำเร็จของแต่ละ กิจกรรม พร้อม ประเมินปัญหาและ อุปสรรคและจัดทำ แนวทางการพัฒนา ๓. เสนอผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้อง			<u>ขั้น ประเมิน ผล</u>	<u>ขั้น ประเมิน ผล</u>						
	<u>ขั้นปรับปรุง (Act)</u> ๑. นำ ผล การ ดำเนินงานมาปรับปรุง แก้ไข ในปีต่อไป			<u>ขั้น ปรับปรุง รุ่ง</u>	<u>ขั้น ปรับปรุง</u>						

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้า หมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนิน งาน			
				(Act)	ง (Act)						

เป้าประสงค์ ๔ อาจารย์มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

กลยุทธ์ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ชื่อแผนงาน แผนงานพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา (.รหัสแผนตามสบช)

ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาวิชาการ/วิชาชีพ บุคลากร (๕)

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้า หมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนิน งาน			
๑. เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกสถาบัน	ขั้นเตรียมการ (Plan) ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ๒. ทบทวนแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๕-๒๕๖๘) ๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๔. วางแผนบุคลากรให้ได้รับรางวัลทั้งในและนอกสถาบัน ๕. ประชุม	๑. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกสถาบัน ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกระดับชาติหรืออาเซียน	บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ๖๑ คน			ไม่ใช้งบประมาณ					บุคลากรได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกสถาบัน

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
	คณะกรรมการวางแผนการดำเนินงาน ๖. ประชาสัมพันธ์ ความเชี่ยวชาญของ บุคลากรในช่องทาง ต่างๆ										
	<u>ขั้นดำเนินการ(Do)</u> ๑.ประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์บุคลากร ในช่องทางต่างๆ ๒.ช่วยเหลือและ อำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำในการ ประกวดบุคลากร ดีเด่น ๓.จัดหาเวทีในการ นำเสนอผลงาน										
	<u>ขั้นประเมินผล (Check)</u> ๑. ประเมิน ผลสำเร็จของโครงการ ตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดที่กำหนด ๒. ถอดบทเรียน ความสำเร็จของแต่ละ กิจกรรมพร้อม			<u>ขั้น ประเมิน ผล</u>	<u>ขั้น ประเมิน ผล</u>						

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	ประเมินปัญหาและ อุปสรรคและจัดทำ แนวทางการพัฒนา ๓.เสนอผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้อง										
	<u>ชั้นปรับปรุง (Act)</u> ๑.นำ ผล การ ดำเนินงานมาปรับปรุง แก้ไข ในปีต่อไป			<u>ชั้น</u> <u>ปรับปรุง</u> <u>รุ่ง</u> <u>(Act)</u>	<u>ชั้น</u> <u>ปรับปรุง</u> <u>ง (Act)</u>						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
เป้าประสงค์ ๕ บุคลากรของวิทยาลัยปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ รวมถึงการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ภาครัฐ
กลยุทธ์ ๕ จัดทำช่องทางสำหรับ การร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ชื่อแผนงาน แผนงานพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา (รหัสแผนตามสบช.)
ชื่อโครงการ โครงการวิทยาลัยคุณธรรม (๖)

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับน้อมนำคุณธรรมจริยธรรมและแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน ๓. เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรและนักศึกษาทุกระดับ ๔. เพื่อพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นวิทยาลัยคุณธรรมตามแนวนโยบายกระทรวง	ขั้นเตรียมการ (Plan)	๑. ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. บุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยไม่มีข้อกล่าวหาหรือได้รับการลงโทษเนื่องจากการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ รวมถึงการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ภาครัฐ	๑. อาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน ราชการ จำนวน ๖๐คน ๒. บุคลากร สาย สนับสนุน ลูกจ้าง ชั่วคราว ลูกจ้าง						รวม ๒๙๙,๕๐๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ =๕๗,๗๐๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ =๕๘,๘๐๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ =๕๙,๙๐๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ =๖๑,๐๐๐ บาท		๑. บุคลากรทุกระดับมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ๒. บุคลากรและนักศึกษาทุกระดับน้อมนำคุณธรรมจริยธรรม และแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน ๓. วิทยาลัยส่งเสริมคุณธรรมตามแนวนโยบายกระทรวงสาธารณสุข

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
สาธารณสุข			เหมา บริการ จำนวน ๖๐ คน						ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ =๖๒,๑๐๐ บาท		
	<u>ขั้นตอนการ(Do)</u> <u>กิจกรรมที่ ๑</u> กำหนดคุณธรรม หลัก ๑. จัดประชุม อาจารย์ และบุคลากรเพื่อ สร้างความรู้และ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การนำคุณธรรม จริยธรรม และ แนวคิดเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ใน องค์กร		รวม ๑๒๐ คน ๓. นักศึกษา ชั้นปีที่ ๑- ๔						<u>กิจกรรมที่ ๑</u> ไม่ใช้ งบประมาณ		
	<u>กิจกรรมที่ ๒</u> ๑. ทบทวนคำ			๑๕ ธ.ค.	๑๐ ม.ค. ๖๕				<u>กิจกรรมที่ ๒</u>		

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	ประกาศคุณธรรม หลักของวิทยาลัย สอดคล้องกับ คุณธรรมที่ พึงประสงค์ ๔ ประการของ กระทรวง สาธารณสุข “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” รวมทั้ง MOPH ๒. กำหนดแบบ ประเมินคุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรเพื่อให้ สอดคล้องกับ คุณธรรมที่พึง ประสงค์ ๔ ประการของ กระทรวง สาธารณสุข “พอเพียง วินัย			๖๔					ไม่ใช้ งบประมาณ		

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	สุจริต จิตอาสา”										
	<p>กิจกรรมที่ ๓ “พอเพียง”</p> <p>สนับสนุนการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน</p> <p>๑. จัดกิจกรรมบรรยายเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์และบุคลากรได้นำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน</p> <p>๒. สนับสนุนให้มีการปลูกผักปลอดสารพิษในพื้นที่ว่างของวิทยาลัย</p> <p>๓. มีการคัดแยกขยะ และใช้</p>			ต.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๕				<p>กิจกรรมที่๓: ๔๕,๗๐๐ บาท</p> <p>- ค่าเมล็ดพันธุ์ผัก เป็นเงิน ๓,๐๐๐ บาท</p> <p>- ค่าดิน จำนวน ๒๐๐ ถุงๆละ ๒๐ บาท เป็นเงิน ๔,๐๐๐ บาท</p> <p>- ค่าปุ๋ยชีวภาพ จำนวน ๗๓ ถุงๆละ ๕๐ บาทเป็นเงิน ๓,๗๐๐ บาท</p> <p>- ค่าจัดทำสื่อสาธารณะเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมใน</p>		

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	ประโยชน์จากการ คัดแยกขยะ ๔. สนับสนุนให้มี การนำผลผลิต ทางการเกษตรของ อาจารย์และ บุคลากรมาวาง จำหน่ายในพื้นที่ วิทยาลัย ๕. จัดตั้งธนาคาร ออมทรัพย์และ บัญชีครัวเรือน								องค์กร เป็น เงิน ๓๕,๐๐๐ บาท		
	<u>กิจกรรมที่ ๔</u> ๑. คัดเผยแพร่ ผลงานความดีของ อาจารย์ บุคลากร นักศึกษา ผ่าน บอร์ด ประชาสัมพันธ์			ม.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕						

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	ต้น										
	กิจกรรมที่ ๕ นำผลงานที่ได้รับ การคัดเลือกจาก วิทยาลัยส่งเข้า ประกวดในระดับที่ สูงขึ้น เช่นสถาบัน แก้วกัลยาสิกขาลัย			พ.ค. ๖๕	ก.ย.๖๕					กิจกรรมที่ ๕ -ค่าจัดทำสื่อ เพื่อเข้าร่วม นำเสนอ ผลงาน ๑๒,๐๐๐ บาท	
	<u>ขั้นประเมินผล (Check)</u> ๑. ประเมิน ผลสำเร็จของโครงการ ตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดที่กำหนด ๒. ถอดบทเรียน ความสำเร็จของแต่ละ กิจกรรม พร้อม ประเมินปัญหาและ อุปสรรคและจัดทำ แนวทางการพัฒนา ๓.เสนอผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้อง			<u>ขั้น ประเมิน ผล</u>	<u>ขั้น ประเมิน ผล</u>						
	<u>ขั้นปรับปรุง (Act)</u> ๑. นำ ผล การ			<u>ขั้น ปรับปรุง</u>	<u>ขั้น ปรับปรุง</u>						

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงินรายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	ดำเนินงานมาปรับปรุง แก้ไข ในปีต่อไป			รุ่ง (Act)	ง (Act)						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข

เป้าประสงค์ ๖.บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

กลยุทธ์ ๖.ส่งเสริมให้บุคลากรในวิทยาลัยมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่สมดุล

กลยุทธ์ ๗.สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ

ชื่อแผนงาน แผนงานพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา (รหัสแผนตามสบข.)

ชื่อโครงการ โครงการเชิดชูสถาบัน (๗)

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
๑. ส่งเสริมให้ศิษย์เก่า อาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา มีความ รัก ความสามัคคี และ ความผูกพันต่อองค์กร ๒. ศิษย์เก่า อาจารย์ บุคลากร และ นักศึกษา มีความ	<u>ขั้นเตรียมการ (Plan)</u> ๑.๑ ทบทวน/ แต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนิน กิจกรรม ๑.๒ ป ร ะ ชู ม คณะกรรมการวาง แผนการดำเนินงาน ๑ . ๓ ตี ต ต ่อ	๑. ระดับความสำเร็จ ของการบริหารระบบ การสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากร ทุกระดับ	<u>กิจกรรมที่</u> <u>๑</u> ๑. พระสงฆ์ ๙ รูป อาจารย์และ บุคลากร จำนวน ๑๑๖ คน			รวม ๕๓๗,๔๘๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ =๗๒,๒๔๐ บาท ปีงบประมาณ					๑. ศิษย์เก่า อาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา มีความรัก ความสามัคคี และความผูกพัน ต่อองค์กร ๒. ศิษย์เก่า อาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา มีความ ภาคภูมิใจในสถาบันและ วิชาชีพ

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
ภาคภูมิใจในสถาบัน และวิชาชีพ	ประสานงานกับ หน่วยงานต่างๆ ๑.๔ จัดเตรียมเอกสาร ๑.๕ ประชาสัมพันธ์ โครงการ		๒. บุคคล ภายนอก จำนวน ๓๐ คน ๓. นักศึกษา ชั้นปีที่ ๑ จำนวน ๑๔ ๐ คน กิจกรรมที่ ๒ ๑. นักศึกษา ชั้นปีที่ ๑ จำนวน ๑๔ ๐ คน ๒. อาจารย์ และ บุคลากร จำนวน ๑๑๖ คน ๓. บุคคล ภายนอก จำนวน ๑๐๐ คน			๒๕๖๖ =๘๖,๖๘๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ =๑๐๔,๐๐๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ =๑๒๔,๘๐๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ =๑๔๙,๗๖๐ บาท					
	<u>ขั้นดำเนินการ(Do)</u> <u>กิจกรรมที่ ๑</u> พิธี วันสถาปนา		<u>กิจกรรมที่</u> <u>๑</u> ๑. พระสงฆ์	<u>กิจกรรม</u> <u>ที่ ๑</u>	<u>กิจกรรม</u> <u>ที่ ๑</u>	<u>กิจกรรมที่ ๑</u> : เป็นเงิน ๓๑,๔๖๐บาท					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
	<p>วิทยาลัย</p> <p>๑. พิธี บวงสรวง ศักดิ์สิทธิ์</p> <p>๒. พิธีทางศาสนาวันสถาปนาวิทยาลัย</p> <p>๓. พิธีมุทิตาจิต บุรพาจารย์ผู้มีคุณูปการ</p> <p>๔ เสวนา : ความรัก ความผูกพันสถาบัน</p> <p>๕ ฉายวีดิทัศน์ : ความรักความผูกพันสถาบัน</p> <p>๖ เวทีเชิดชูบุคลากรดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕</p>		<p>๙ รูป อาจารย์และ บุคลากร จำนวน ๑๑๖ คน</p> <p>๒. บุคคล ภายนอก จำนวน ๓๐ คน</p> <p>๓. นักศึกษา ชั้นปีที่ ๑ จำนวน ๑๔ ๐ คน</p>	<p>๓๐ พ.ค. ๒๓ พ.ค. ๖๕</p>	<p>๖๕</p>	<p>๑.ค่าใช้จ่าย : เป็นเงิน ๙,๒๖ ๐ บาท</p> <p>๑)ค่าอาหาร ปิ่นโตถวาย พระสงฆ์ ๑๒๐ บาทx๙รูปx๑ มือ=๑,๐๘๐ บาท</p> <p>๒) ค่าอาหารว่าง และเครื่องดื่ม อาจารย์ บุคลากรและ บุคคล ภายนอก ๓๐ บาทx ๑๔๖ คน x ๑ มือ = ๔,๓๘๐ บาท</p> <p>๑.๓ ค่าอาหาร ว่าง และ เครื่องดื่ม นักศึกษา ๒๕ บาทx ๑๔๐ คน x ๑ มือ = ๓,๕๐๐ บาท</p> <p>๑.๔</p>					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)	
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน				
						ค่าตอบแทน มีค่านายก ๑ คน x ๓๐๐ บาท = ๓๐๐ บาท ๒. ค่าวัสดุ : เป็นเงิน ๒๒,๒๐๐บาท ๑) ค่าเครื่องไทย ธรรม (พระสงฆ์ ๙รูป x ๓๐๐ บาท)=๒,๗๐๐ บาท ๒) ค่าโล่เกียรติ คุณบุคลากร ดีเด่น และ ผู้ปฏิบัติงาน ดีเด่น ๑๓ คน x ๑,๕๐๐ บ า ท =๑๙,๕๐๐ บาท						
	กิจกรรมที่ ๒ พิธีรำลึกวันคล้ายวัน สวรรคต สมเด็จพระ ศรีนครินทราบรมราช ชนนี		กิจกรรมที่ ๒ ๑. นักศึกษา ชั้นปีที่ ๑	กิจกรรม ที่ ๒ ๑๑ ก.ค.๖๕	กิจกรรม ที่ ๒ ๑๘ ก.ค. ๖๕	กิจกรรมที่ ๒: รวมเป็นเงิน ๔๐,๗๕๐ บาท ๑. ค่าใช้สอย : เป็นเงิน ๓๕,๙						

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
	<p>๑. จุดรูปเทียนเครื่อง ทองน้อยบูชาสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี</p> <p>๒. ถวายพวงมาลัยข้อพระกร</p> <p>๓. กล่าวถวายราชสดุดี</p> <p>๔. พิธีทางศาสนา</p> <p>๕. กิจกรรมทำบุญตักบาตร</p> <p>๖. กิจกรรมบริจาคโลหิต</p>		<p>จำนวน ๑๔ ๐ คน</p> <p>๒. อาจารย์ และ บุคลากร จำนวน ๑๑๖ คน</p> <p>๓. บุคคล ภายนอก จำนวน ๑๐๐ คน</p>			<p>๘๐ บาท</p> <p>๑) ค่าเช่าเต็นท์ เป็ น เ ฉิ น ๑๘,๐๐๐ บาท</p> <p>๒) ค่าอาหารว่าง และเครื่องดื่ม อาจารย์ บุคลากรและ บุคคล ภายนอก ๓๐ บาท x ๒๑๖ คน x ๑ มื้อ = ๖,๔๘๐ บาท</p> <p>๓) ค่าอาหาร ว่าง แ ล ะ เครื่องดื่ม นักศึกษา ๒๕ บาท x ๑๔๐ คน x ๑ มื้อ = ๓,๕๐๐ บาท</p> <p>๔) ค่าตกแต่ง ลานพระบรม อนุสาวรีย์ เป็ น เ ฉิ น ๘,๐๐๐ บาท</p> <p>๒. ค่าวัสดุ :</p>					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
						เป็นเงิน ๔,๘๐๐ บาท ๑) ค่าพวง มาลา ๓ พวง × ๑,๕๐๐ บาท = ๔,๕๐๐ บาท ๒) พวงมาลัย ชื่อพระกร ๑ พวง = ๓๐๐ บาท					
	<u>ขั้นประเมินผล (Check)</u> ๑. ประเมิน ผลสำเร็จของโครงการ ตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดที่กำหนด ๒. ถอดบทเรียน ความสำเร็จของแต่ละ กิจกรรมพร้อม ประเมินปัญหาและ อุปสรรคและจัดทำ แนวทางการพัฒนา ๓. เสนอผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้อง			<u>ขั้น ประเมิน ผล</u>	<u>ขั้น ประเมิน ผล</u>						
	<u>ขั้นปรับปรุง (Act)</u> ๑. นำ ผล ก า ร			<u>ขั้น ปรับปรุง</u>	<u>ขั้น ปรับปรุง</u>						

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนิน งาน			
	ดำเนินงานมาปรับปรุง แก้ไข ในปีต่อไป			รุ่ง (Act)	ง (Act)						

ชื่อโครงการ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพทีมงานสู่ความเป็นเลิศ (๘)

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนิน งาน			
<p>๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม</p> <p>๒. เพื่อให้ทีมสามารถปรับตัวได้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๓. เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมภายในองค์กร</p> <p>๔. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ นำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p><u>ขั้นเตรียมการ (Plan)</u></p> <p>๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินกิจกรรม</p> <p>๑.๒ ประชุมคณะกรรมการวางแผนการดำเนินงาน</p> <p>๑.๓ ติดต่อวิทยากร</p> <p>๑.๔ ประชาสัมพันธ์โครงการ</p>	<p>๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น</p> <p>๒. ร้อยละบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีขึ้นไป</p>	<p>๑. อาจารย์ ๕๔ คน</p> <p>๒. สายสนับสนุน ๖๑ คน</p>			<p>รวม ๙๕๙,๕๐๐ บาท</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ = ๑๗๔,๐๐๐ บาท</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ = ๑๘๒,๗๐๐ บาท</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ = ๑๙๑,๘๐๐ บาท</p>			<p>อ.ทิพย์สุนันธ์</p>	<p>๑. วิทยาลัยมีบุคลากรที่มีศักยภาพการทำงานเป็นทีม</p> <p>๒. วิทยาลัยมีบุคลากรที่มีการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร</p>	

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
						ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ =๒๐๑,๐๐๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ =๒๑๐,๐๐๐ บาท					
	ชั้นดำเนินการ(Do) ๑.จัดกิจกรรมอบรม เชิงปฏิบัติการเพื่อ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ภายในองค์กรให้มี ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีม			๑๓ มีย.. ๖๕	๑๕ มีย..๖๕	รวม: ๑๗๔,๐๐๐ บาท ๑.ค่าตอบแทน วิทยากร : ๕๗,๖๐๐ บาท ๑) ค่าตอบแทน วิทยากร จำนวน ๘ ชั่วโมงๆ ละ ๑,๒๐๐ บาท X ๒ คน X ๓ วัน = ๕๗,๖๐๐ บาท ๒. ค่าใช้สอย :					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)	
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน				
						๑๑๖,๔๐๐ บาท ๑) ค่าเดินทาง วิทยากร ๒ คนๆละ ๖,๐๐๐ = ๑๒,๐๐๐ บาท ๓.ค่าอาหาร วันละ ๑๒๐ บาท X ๓ วัน X ๑๑๖ คน (วันละ ๒ มื้อ) =๘๓,๕๒๐ บาท ๔. อาหารว่าง และเครื่องดื่ม ๖ มื้อๆละ ๓๐ บาท X๑๑๖ คน = ๒๐,๘๘๐ บาท						
	<u>ขั้นประเมินผล (Check)</u> ๑. ประเมิน ผลสำเร็จของโครงการ			<u>ขั้น ประเมิน</u>	<u>ขั้น ประเมิน</u>							

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	ตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดที่กำหนด ๒. ถอดบทเรียน ความสำเร็จของแต่ละ กิจกรรม พร้อม ประเมินปัญหาและ อุปสรรคแล้วจัดทำแนว ทางการพัฒนา ๓.เสนอผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้อง			ผล	ผล						
	<u>ขั้นปรับปรุง (Act)</u> ๑.นำ ผล การ ดำเนินงานมาปรับปรุง แก้ไข ในปีต่อไป			<u>ขั้น ปรับปรุง รุ่ง (Act)</u>	<u>ขั้น ปรับปรุง ง (Act)</u>						

ชื่อโครงการ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเสริมสร้างสถานศึกษาปลอดภัย (๙)

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้น สุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
๑. เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่นักศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ๒. เพื่อให้ให้นักศึกษาและบุคลากรมีความเข้าใจในความปลอดภัยในการทำงาน ๓. เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาสามารถใช้อุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยและให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้นแก่ผู้ประสบภัยได้อย่างปลอดภัย ๔. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความปลอดภัยในการทำงานของอาจารย์และบุคลากร	ขั้นเตรียมการ(Plan) ๑. ทบทวน/แต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาปลอดภัย ๒. วางแผนการดำเนินการ ๓. กำหนดนโยบายสถานศึกษาปลอดภัย ๔. กำหนดผู้รับผิดชอบในการสำรวจตรวจสอบความปลอดภัยในสถานศึกษา ๕. จัดทำกฎระเบียบคู่มือ/แนวทางว่าด้วยความปลอดภัยในสถานศึกษา ๖. ประชุมคณะกรรมการวางแผนการดำเนินงาน ๗. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ๘. จัดเตรียมเอกสาร ๙. ประชาสัมพันธ์	๑๙. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ๒๐. ร้อยละบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีขึ้น	รวม ๒๕๖ คน ๑. อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา จำนวน ๑๑๖ คน ๒. นักศึกษา ชั้นปีที่ ๑ จำนวน ๑๔๐ คน			รวม ๑๕๒,๕๘๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ =๒๘,๗๘๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ =๒๙,๖๐๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ =๓๐,๕๐๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ = ๓๑,๔๐๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ =๓๒,๓๐๐ บาท				อ.สุมลทิพย์	วิทยาลัยมีประสิทธิภาพและสร้างความปลอดภัยในการทำงานของอาจารย์และบุคลากร

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
	โครงการ										
	<p>ขั้นดำเนินการ(Do) กิจกรรมที่ ๑</p> <p>๑. จัดตั้งคณะทำงาน ในการตรวจสอบการ ติดตาม การให้ คำปรึกษา และการ ประเมินผล</p> <p>๒. ทบทวนมาตรการ และกิจกรรมในรอบปี ที่ผ่านมา</p> <p>๓. ถ่ายทอดแผนงาน สถานศึกษาปลอดภัย ให้กับผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่</p> <p>-ระบบความปลอดภัย ในการเข้าออก วิทยาลัย</p> <p>-ระบบที่เกี่ยวข้องกับ การป้องกันอัคคีภัย เช่น การตรวจสอบ สายไฟ ถังดับเพลิง แผงวงจรไฟฟ้า</p> <p>-ระบบสุขภาพ สิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่</p>			๕ มค. ๖๕	๕ มค. ๖๕	<p>กิจกรรมที่ ๑ รวม ๙๘๘๐</p> <p>กิจกรรม : จัด ป ร ะ ชู ม “ ค ว า ม ปลอดภัยจาก โรคอุบัติภัย ใหม่และแนว ปฏิบัติการ สร้าง ความ ปลอดภัยใน องค์กร”</p> <p>รวมเป็นเงิน ๙,๓๘๐ บาท</p> <p>๑. ค่าตอบแทน วิทยากร: เป็นเงิน ๒,๔๐๐ บาท</p> <p>๑) ค่าตอบแทน วิทยากร ๒ คน x ชม.ละ ๖๐๐ บาท คน</p>					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
	<p>และปลอดภัยจากสัตว์มีพิษ</p> <p>-ระบบความปลอดภัยในการใช้ลิฟท์</p> <p>๔. จัดประชุม “ความปลอดภัยจากโรคอุบัติภัยใหม่และแนวปฏิบัติการสร้างความปลอดภัยในองค์กร”</p> <p>๕. ผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมดำเนินการตามแผน</p> <p>๖. การประเมินกิจกรรมสถานศึกษาปลอดภัยตามแนวทางหน่วยงานพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคม</p> <p>๗. คณะทำงานดำเนินการตรวจสอบการติดตาม การให้คำปรึกษา และการประเมินผล ทุก ๓ เดือน</p>					<p>ละ ๒ ชม. = ๒,๔๐๐ บาท</p> <p>๒. ค่าใช้สอย: เป็นเงิน ๖,๙๕๐ บาท</p> <p>๑) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม อาจารย์ และบุคลากร (๑๑๖ คน x ๓๐ บาท) =๓,๔๘๐ บาท</p> <p>๒) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม นักศึกษา (๑๔๐ คน x ๒๕)บาท =๓,๕๐๐ บาท</p> <p>กิจกรรม : การประเมินกิจกรรมสถานศึกษา</p>					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
						<p>ปลอดภัยตาม แนวทาง หน่วยงาน พัฒนาสังคม และการจัด สวัสดิการ สังคม <u>รวมเป็นเงิน</u> <u>๕๐๐ บาท</u> ๑. ค่าใช้สอย : เป็นเงิน ๕๐๐ บาท ๒) ค่าทำเล่ม เอกสาร สถานศึกษา ปลอดภัย = ๕๐๐ บาท</p>					
	<p><u>กิจกรรมที่ ๒</u> ๑. จัดอบรมเชิง ปฏิบัติการเสริมสร้าง สถานศึกษาปลอดภัย ๑๑ ฝึกปฏิบัติการซ่อม แผนผังเพลิงและการอพยพ หนีไฟในสถานศึกษาทั้ง๒ วิทยาเขต</p>			๒๔ สค. .๖๕	๒๔ สค.. ๖๕	<p>กิจกรรมที่๒ รวมเป็นเงิน ๒๔,๐๘๐ บาท ๑. ค่าตอบแทน วิทยากร: เป็นเงิน ๗,๒๐๐ บาท</p>					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
	๑.๒ ฝึกปฏิบัติการ ช่วยเหลือการปฐม พยาบาลเบื้องต้น					๑) ค่าตอบแทน วิทยากรกลุ่ม ๓ คน x ชม.ละ ๖๐๐ บาท x ๔ ชม. = ๗,๒๐๐ บาท ๒. ค่าใช้สอย : เป็นเงิน ๖,๙๘๐ บาท ๑) ค่าอาหาร ว่างและ เครื่องดื่ม อาจารย์ และ บุคลากร (๑๑๖ คน x ๓๐ บาท) =๓,๔๘๐ บาท ๒) ค่าอาหาร ว่างและ เครื่องดื่ม นักศึกษา (๑๔๐ คน x ๒๕)บาท =๓,๕๐๐ บาท ๓. ค่าวัสดุ :					

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลง ทุน	ดำเนินงาน			
						เป็นเงิน ๙,๙๐๐ บาท ๑) ค่าสารเคมี ดับเพลิง ๑๖ ถัง x ๓๕๐ บาท =๕,๖๐๐ บาท ๒) ค่าแก๊ส ๗ ถัง x ๔๐๐ บาท (ถังละ ๑๕กิโลกรัม) =๒,๘๐๐ บาท ๓) ค่าน้ำมัน เชื้อเพลิง ๕๐ ลิตร x ๓๐ บาท = ๑,๕๐๐ บาท					
	<u>ขั้นประเมินผล (Check)</u> ๑. ประเมิน ผลสำเร็จของโครงการ ตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดที่กำหนด ๒. ถอดบทเรียน ความสำเร็จของแต่ละ กิจกรรมพร้อม			<u>ขั้น ประเมิน ผล</u>	<u>ขั้น ประเมิน ผล</u>						

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ การดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ		งบประมาณ			เงิน รายได้	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	หมายเหตุ (ผลผลิต)
				เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	อุดหนุน	ลงทุน	ดำเนินงาน			
	ประเมินปัญหาและ อุปสรรคแลจัดทำแนว ทางการพัฒนา ๓.เสนอผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้อง										
	<u>ขั้นปรับปรุง (Act)</u> ๑.นำ ผล การ ดำเนินงานมาปรับปรุง แก้ไข ในปีต่อไป			<u>ขั้น ปรับปรุง รุง (Act)</u>	<u>ขั้น ปรับปรุง รง (Act)</u>						

