

องค์ประกอบที่ ๗ การบริหารและการจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๐ การปฏิบัติงานจริงที่เป็นระบบโดย RE Invented PDCA เพื่อรองรับภารกิจบริหารจัดการด้านการนำองค์กรและการบริหาร(ตัวบ่งชี้ที่๗.๑,๗.๑.๑, ๗.๒,๗.๓, ๗.๔, ๗.๔.๑,๗.๔.๒, ๗.๔.๓,๗.๕,๗.๖,๗.๗ และ ๗.๘) (สบช)

PDCA	เกณฑ์/ขั้นตอน	ผ่าน/ไม่ผ่าน	หมายเลขหลักฐาน	รายการหลักฐาน
PLAN๑	มีแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ และ ๒๕๕๒ ของวิทยาลัย ที่แสดงให้เห็นการออกแบบที่ครอบคลุม ตัวบ่งชี้ที่ สบช ๗.๑,๗.๑.๑, ๗.๒,๗.๓, ๗.๔,๗.๔.๑,๗.๔.๒, ๗.๔.๓,๗.๕,๗.๖,๗.๗ และ ๗.๘	ผ่าน	(๗.๐-P๑-๑) (๗.๐-P๑-๒)	แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ ฉบับเดือนตุลาคม ๒๕๕๐ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ ฉบับเดือนตุลาคม ๒๕๕๑
PLAN๑	๑. ผนวกใช้แนวทางพัฒนาใน SAR ปีการศึกษา ๒๕๕๐ เป็นตัวตั้ง	ผ่าน	(๗.๐-P๑-๓)	สรุปแนวทางพัฒนาในรายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา ๒๕๕๐
PLAN๑	๑. ผนวกใช้ผลการประเมินคุณภาพภายใน เป็นตัวตั้ง	ผ่าน	(๗.๐-P๑-๔)	รายงานการประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา ๒๕๕๐
PLAN๑	๑. ผนวกใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก เป็นตัวตั้ง	ผ่าน	(๗.๐-P๑-๕)	รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก ปีการศึกษา ๒๕๔๙ โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน)
PLAN๑	๑. ผนวกใช้ผลการติดตามการใช้แผน เป็นตัวตั้ง	ผ่าน	(๗.๐-P๑-๖)	แฟ้มรายงานการติดตามการดำเนินโครงการตาม แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ ไตรมาสที่ ๑-๒
PLAN๑	๒. เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมแสดงความเห็น	ผ่าน	(๗.๐-P๑-๗)	รายงานการประชุมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ วันที่ ๖-๗ กันยายน ๒๕๕๐

PDCA	เกณฑ์/ขั้นตอน	ผ่าน/ ไม่ ผ่าน	หมายเลข หลักฐาน	รายการหลักฐาน
			(๗.๐-P๑-๘)	โครงการบริหารสถานศึกษาโดย หลักธรรมาภิบาล กิจกรรมที่ ๑ และกิจกรรมที่ ๒
PLAN๑	๓. แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๒ ได้รับ อนุมัติจาก คณะกรรมการ บริหารวิทยาลัย ภายใน ๓๑ สค. ๒๕๕๑	ผ่าน	(๗.๐-P๑-๙)	รายงานการประชุม คณะกรรมการบริหาร ประจำเดือนเดือนตุลาคม วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๑
PLAN๑	๔. แผนปฏิบัติการ สอดคล้องตามแผนกลยุทธ์ และเป้าหมายของแต่ละตัว บ่งชี้	ผ่าน	(๗.๐-P๑-๑๐)	แผนภูมิ/ตารางวิเคราะห์ความ สอดคล้อง
PLAN๑	ผลการประเมินตนเองตาม เกณฑ์	๐.๒๕		
PLAN๒	มีแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๑ ฉบับปรับปรุงเดือน เมษายน ๒๕๕๑	ผ่าน	(๗.๐-P๒-๑)	แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๑ ฉบับ ปรับปรุงเดือนเมษายน ๒๕๕๑
PLAN๒	โดยได้รับอนุมัติจากคณะ กรรมการบริหารวิทยาลัย/ คณะกรรมการอำนวยการ ของวิทยาลัย ภายในวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๕๑	ผ่าน	(๗.๐-P๒-๒)	รายงานการประชุม คณะกรรมการบริหาร ลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๑
PLAN๒	ผลการประเมินตนเองตาม เกณฑ์	๐.๕๐		
PLAN๓	๑. มีแผนปฏิบัติการฉบับ ปรับปรุงหลังสิ้นสุดไตรมาส ที่ครอบคลุม ตัวบ่งชี้ที่ สบช ๗.๑,๗.๑.๑, ๗.๒,๗.๓, ๗.๔,๗.๔.๑,๗.๔.๒, ๗.๔.๓,๗.๕,๗.๖,๗.๗ และ	ไม่ผ่าน		

PDCA	เกณฑ์/ขั้นตอน	ผ่าน/ ไม่ ผ่าน	หมายเลข หลักฐาน	รายการหลักฐาน
	๗.๘และได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร/คณะกรรมการอำนวยการ ภายในเดือนถัดจากเดือนสิ้นสุดไตรมาส คือ ๑.๑ มีแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๑ ฉบับปรับปรุงเดือนมกราคม ๒๕๕๑ (หลังสิ้นสุดไตรมาส ๑) ที่ได้รับอนุมัติฯ ภายในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๑			
PLAN๓	๑.๒ มีแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๑ ฉบับปรับปรุงเดือนเมษายน ๒๕๕๑ (หลังสิ้นสุดไตรมาส ๒) ที่ได้รับอนุมัติฯ ภายในวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๕๑	ผ่าน	(๗.๐-P๓-๑)	แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ ฉบับปรับปรุงเมษายน ๒๕๕๑
PLAN๓	๑.๓ มีแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๐ ฉบับปรับปรุงเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๐ (หลังสิ้นสุดไตรมาส ๓) ที่ได้รับอนุมัติฯ ภายในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๐	ไม่ผ่าน		
PLAN๓	๒. มีร่างแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณถัดไป ที่ออกแบบครอบคลุม ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑,๗.๑.๑, ๗.๒,๗.๓, ๗.๔,๗.๔.๑, . ๔.๒, ๗.๔.๓,๗.๕,๗.๖,๗.๗ และ ๗.๘ภายในเดือนเมษายน โดยได้รับความ	ไม่ผ่าน		

PDCA	เกณฑ์/ขั้นตอน	ผ่าน/ ไม่ ผ่าน	หมายเลข หลักฐาน	รายการหลักฐาน
	เห็นชอบในขั้นต้นจากคณะ กก. บริหารวิทยาลัย ภายใน วันที่ ๑๕ เมย. นั่นคือ ๒.๑ มีร่างแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ (ตค ๕๑-กย ๕๒) ภายใน เดือนเมษายน ๒๕๕๑			
PLAN๓	๒.๒ ได้รับความเห็นชอบใน ขั้นต้นจากคณะกรรมการ บริหารวิทยาลัย ภายในวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๕๑	ผ่าน	(๗.๐-P๓-๒)	รายงานการประชุม คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย เดือนสิงหาคม วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๑
PLAN๓	๓. มีร่าง แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณละ โครงการล่วงหน้าไปอย่าง น้อย ๒ ปีการศึกษา ภายในเดือนเมษายน โดย ได้รับความเห็นชอบใน ขั้นต้นจากคณะ กรรมการบริหารวิทยาลัย เช่น ในเดือนเมษายน ๒๕๕๒ มี ร่าง แผนการ จัดการความรู้ ที่ระบุความรู้ และรายชื่อผู้รับผิดชอบแต่ ละโครงการ ในปีการศึกษา ๒๕๕๒ และ ๒๕๕๓	ผ่าน	(๗.๐-P๓-๓)	แผนยุทธศาสตร์วิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี นคร ลำปาง ปีงบประมาณ ๒๕๕๒- ๒๕๕๔
PLAN๓	ผลการประเมินตนเองตาม เกณฑ์	ไม่ผ่าน		
DO๑	๑. ดำเนินโครงการ/กิจกรรม (ที่ครอบคลุมตัวบ่งชี้ สบช ๗.๑,๗.๑.๑, ๗.๒,๗.๓, ๗.๔,๗.๔.๑,๗.๔.๒,	ผ่าน	(๗.๐-D๑-๑)	เพิ่มรายงานการติดตามการ ดำเนินโครงการตาม แผนปฏิบัติ การ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ ไตรมาส ๓ ๔

PDCA	เกณฑ์/ขั้นตอน	ผ่าน/ ไม่ ผ่าน	หมายเลข หลักฐาน	รายการหลักฐาน
	๗.๔.๓,๗.๕,๗.๖,๗.๗ และ ๗.๘ ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ และ ๒๕๕๒		(๗.๐-D๑-๒)	แฟ้มรายงานการติดตามการ ดำเนินโครงการตาม แผนปฏิบัติ การ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ ไตรมาส ๑ ๒ ๓ แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๑ ฉบับ ตุลาคม ๒๕๕๐ แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๒ ฉบับตุลาคม ๒๕๕๑
DO๑	๒. <u>ทุกโครงการ/กิจกรรม</u> บรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการ ประจำปี/แผนปฏิบัติการ ฉบับปรับปรุง ตามขั้นตอน การขออนุมัติปรับแผนของ วิทยาลัย (ซึ่งมีทั้ง ๒ เส้นทางคือ แบบ Top Down และ Bottom Up)	ไม่ผ่าน	(๗.๐-D๑-๓)	มีการดำเนินโครงการไม่ครบทุก โครงการ
DO๑	ผลการประเมินตนเองตาม เกณฑ์	๐		
DO๒	<u>ทุกโครงการ</u> ส่งเอกสาร โครงการ ภายในวันที่ ๗ ของเดือนก่อนหน้า วันเริ่ม จัดโครงการ เช่น กรณีวัน เริ่มต้นคือ ๗ มีค. หรือ ๑๗ มีค. หรือ ๒๗ มีค. ส่ง เอกสารโครงการเสนอขออนุ มัติ ตามขั้นตอนของ วิทยาลัย ภายในวันที่ ๗ กพ.	ไม่ผ่าน		มีการดำเนินโครงการไม่ครบทุก โครงการ

PDCA	เกณฑ์/ขั้นตอน	ผ่าน/ ไม่ ผ่าน	หมายเลข หลักฐาน	รายการหลักฐาน
DO๒	ผลการประเมินตนเองตาม เกณฑ์	๐		
DO๓	<u>ทุกโครงการ</u> ส่งเครื่องมือ วัดผล ที่สอดคล้องตาม วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัด ความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรม ไปพร้อมกับการส่ง เอกสารโครงการ ภายใน วันที่ ๗ ของเดือนก่อนหน้า วันเริ่มจัดโครงการ	ไม่ผ่าน		มีการดำเนินโครงการไม่ครบทุก โครงการ
DO๓	ผลการประเมินตนเองตาม เกณฑ์	๐		
CHECK๑	มีการวิเคราะห์แผนปฏิบัติ การประจำปี ๒๕๕๑ ก่อนใช้ ภายในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๐ โดยครอบคลุมอย่าง น้อย ๔ ประเด็น ดังนี้	ไม่ผ่าน		
CHECK๑	๑. ความเพียงพอของ ทรัพยากร	ไม่ผ่าน		
CHECK๑	๒. ความซ้ำซ้อนของเวลา โครงการ/กิจกรรม	ไม่ผ่าน		
CHECK๑	๓. ความซ้ำซ้อนของเวลา ของผู้จัด/ร่วมจัด/ร่วม รับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรม	ไม่ผ่าน		
CHECK๑	๔ .การบรรลุผลตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับแต่ละตัวชี้วัดของ สกอ สมศ สภา สบช กพร	ไม่ผ่าน		
CHECK๑	ผลการประเมินตนเองตาม เกณฑ์	๐		

PDCA	เกณฑ์/ขั้นตอน	ผ่าน/ ไม่ ผ่าน	หมายเลข หลักฐาน	รายการหลักฐาน
CHECK๒	๑. <u>ทุกโครงการ</u> ส่งสรุปผล การประเมินโครงการ/ กิจกรรม ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากวันสิ้นสุด การจัดโครงการ เช่น กรณี วันสิ้นสุดคือ ๗ กค. หรือ ๑๗ กค. หรือ ๒๗ กค. ส่ง สรุปผล การประเมิน โครงการ/กิจกรรม ตาม ขั้นตอนของวิทยาลัย ภายในวันที่ ๑๕ สค.	ไม่ผ่าน		มีการดำเนินโครงการไม่ครบทุก โครงการ
CHECK๒	๒. มีการพิจารณาประเมิน แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๑ ในที่ ประชุมคณะกรรมการ บริหาร/คณะกรรมการ อำนวยการ/คณะกรรมการ ฝ่าย/กลุ่มงาน ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากเดือน สิ้นสุดไตรมาส นั่นคือ ๒.๑ มีการพิจารณาประเมิน แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๑ ในที่ ประชุมคณะกรรมการ บริหาร หลังสิ้นสุดไตรมาส ๑ ภายในวันที่ ๑๕ มค. ๒๕๕๑	ไม่ผ่าน	(๗.๐-C๒-๒)	รายงานการประชุมติดตามแผน/ โครงการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑
CHECK๒	๒.๒ มีการพิจารณาประเมิน แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๑ ในที่ ประชุมคณะกรรมการ	ผ่าน	(๗.๐-C๒-๓) (๗.๐-C๒-๔)	รายงานการประชุม คณะกรรมการบริหารครั้งที่ ๓/ ๒๕๕๑ วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๑ รายงานการประชุม

PDCA	เกณฑ์/ขั้นตอน	ผ่าน/ ไม่ ผ่าน	หมายเลข หลักฐาน	รายการหลักฐาน
	บริหาร หลังสิ้นสุดไตรมาส ๒ ภายในวันที่ ๑๕ เมย. ๒๕๕๑			คณะกรรมการบริหารครั้งที่ ๔/ ๒๕๕๑ วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๑
CHECK๒	๒.๓ มีการพิจารณาประเมิน แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๑ ในที่ ประชุมคณะกรรมการ บริหาร หลังสิ้นสุดไตรมาส ๓ ภายในวันที่ ๑๕ กค. ๒๕๕๑	ผ่าน	(๗.๐-C๒-๕)	รายงานการประชุม คณะกรรมการบริหารครั้งที่ ๗/ ๒๕๕๑ วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๑
CHECK๒	๒.๔ มีการพิจารณาประเมิน แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๑ ในที่ ประชุมคณะกรรมการ บริหาร หลังสิ้นสุดไตรมาส ๔ ภายในวันที่ ๑๕ ตค. ๒๕๕๑	ผ่าน	(๗.๐-C๒-๕)	รายงานการประชุม คณะกรรมการบริหารครั้งที่ ๑๒/ ๒๕๕๑ วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๑
CHECK๒	ผลการประเมินตนเองตาม เกณฑ์	ไม่ผ่าน		
CHECK๓	มีการวิเคราะห์แผนปฏิบัติ การประจำปีระหว่างใช้ โดย ครอบคลุมอย่างน้อย ๔ ประเด็น คือ ๑. ความ เพียงพอของทรัพยากร ๒. ความซ้ำซ้อนของเวลาจ โครงการ/กิจกรรม ๓. ความ ซ้ำซ้อนของเวลา ของผู้จัด/ ร่วมจัด/ร่วมรับผิดชอบ โครงการ/กิจกรรม และ ๔. การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้สำหรับแต่ละ	ไม่ผ่าน	-	-

PDCA	เกณฑ์/ขั้นตอน	ผ่าน/ ไม่ ผ่าน	หมายเลข หลักฐาน	รายการหลักฐาน
	ตัวชี้วัดของ สกอ สมศ สภา สพช กพร ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากเดือน สิ้นสุดไตรมาส นั่นคือ ♦ มีการวิเคราะห์ แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๑ ระหว่างใช้ในที่ประชุม คณะกรรมการบริหาร หลังสิ้นสุดไตรมาส ๑ ภายในวันที่ ๑๕ มค. ๒๕๕๑			
CHECK๓	♦ มีการวิเคราะห์ แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๑ ระหว่างใช้ในที่ประชุม คณะกรรมการบริหาร หลังสิ้นสุดไตรมาส ๒ ภายในวันที่ ๑๕ เมย. ๒๕๕๑	ไม่ผ่าน	-	-
CHECK๓	♦ มีการวิเคราะห์ แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๑ ระหว่างใช้ในที่ประชุม คณะกรรมการบริหาร หลังสิ้นสุดไตรมาส ๓ ภายในวันที่ ๑๕ กค. ๒๕๕๑	ไม่ผ่าน	-	-
CHECK๓	ผลการประเมินตนเองตาม เกณฑ์	ไม่ผ่าน		

PDCA	เกณฑ์/ขั้นตอน	ผ่าน/ ไม่ ผ่าน	หมายเลข หลักฐาน	รายการหลักฐาน
ACT๑	๑. มีการนำผลการประเมิน โครงการซึ่งครอบคลุมตัว บ่งชี้ที่ ๗.๑,๗.๑.๑, ๗.๒,๗.๓, ๗.๔,๗.๔.๑, ๗.๔.๒, ๗.๔.๓,๗.๕,๗.๖, ๗.๗ และ ๗.๘จาก CHECK ๑ มาพิจารณาใช้ปรับปรุง โครงการ/กิจกรรม ที่อาจพบ/ เกิด ปัญหา/อุปสรรคคล้าย เดิม ก่อนเสนอเอกสาร โครงการ เช่น โครงการ ติดตามผลการใช้แผนปฏิบัติ การประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ หลังสิ้นไตรมาส ๒ (มีนาคม ๒๕๕๑)	ไม่ผ่าน	(๗.๐-A๑-๑)	
ACT๑	๒. มีการระบุ/แสดง ประเด็น การพิจารณาปรับปรุง ใน เอกสารโครงการ เช่น โครงการติดตามผลการใช้ แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๑ หลังสิ้น ไตรมาส ๒ (มีนาคม ๒๕๕๑)	ไม่ผ่าน	-	-
ACT๑	ผลการประเมินตนเองตาม เกณฑ์	ไม่ผ่าน		
ACT๒	มีการนำผลการประเมิน โครงการ และแผนปฏิบัติ การ (จาก C๑ C๒) มาใช้ พิจารณาปรับปรุง อย่าง น้อย ๓ รายการ คือ ๑. แผนกลยุทธ์ และโอกาส	ไม่ผ่าน	-	-

PDCA	เกณฑ์/ขั้นตอน	ผ่าน/ ไม่ ผ่าน	หมายเลข หลักฐาน	รายการหลักฐาน
	ที่จะบรรลุผลตามเป้าหมาย รายตัวบ่งชี้			
ACT๒	๒. โครงการ/กิจกรรม ซึ่ง ครอบคลุมตัวบ่งชี้ที่ สบช ๗.๑, ๗.๑.๑, ๗.๒, ๗.๓, ๗.๔, ๗.๔.๑, ๗.๔.๒, ๗.๔.๓, ๗.๕, ๗.๖, ๗.๗ และ ๗.๘ ในแผนปฏิบัติการ	ไม่ผ่าน	-	-
	๓. งบประมาณ และ ทรัพยากรสนับสนุน	ไม่ผ่าน	-	-
ACT๒	ผลการประเมินตนเองตาม เกณฑ์	ไม่ผ่าน		
ACT๓	มีการนำผลการประเมิน โครงการ และแผนปฏิบัติ การ (จาก CHECK๑ C๒) มาใช้พิจารณาปรับปรุง อย่างน้อย ๒ รายการ คือ ๑. ผู้รับผิดชอบ	ไม่ผ่าน	-	-
ACT๓	๒. นโยบาย ระบบและกลไกที่ รองรับการปฏิบัติงานตามตัว บ่งชี้ที่ สบช ๗.๑, ๗.๑.๑, ๗.๒, ๗.๓, ๗.๔, ๗.๔.๑, ๗.๔.๒, ๗.๔.๓, ๗.๕, ๗.๖, ๗.๗ และ ๗.๘	ไม่ผ่าน		
ACT๓	ผลการประเมินตนเองตาม เกณฑ์	ไม่ผ่าน		

สรุปคะแนน ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๐

Plan	Do	Check	Act	รวม
P _๒ (๐.๕)	D _๐ (๐)	C _๐ (๐)	A _๐ (๐)	๐.๕

รายการหลักฐาน

- ๗.๐-P-๑-๑ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ ฉบับเดือนตุลาคม ๒๕๕๐
- ๗.๐-P-๑-๒ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ ฉบับเดือนตุลาคม ๒๕๕๑
- ๗.๐-P-๑-๓ สรุปแนวทางพัฒนาตามตัวบ่งชี้ ในรายงานการประเมินตนเองปีการศึกษา ๒๕๕๐
- ๗.๐-P-๑-๔ รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครลำปาง ปีการศึกษา ๒๕๕๐ (๑ มิถุนายน ๒๕๕๐- ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๑)
- ๗.๐-P-๑-๕ รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก ปีการศึกษา ๒๕๔๙ โดยสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) วันที่ ๑๔-๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐
- ๗.๐-P-๑-๖ แฟ้มรายงานการติดตามการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ ๒๕๕๑ ไตรมาสที่ ๑-๒
- ๗.๐-P-๑-๗ รายงานการประชุมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ วันที่ ๖-๗ กันยายน ๒๕๕๐
- ๗.๐-P-๑-๘ โครงการบริหารสถานศึกษาโดยหลักธรรมาภิบาล กิจกรรมที่ ๑ และกิจกรรมที่ ๒
- ๗.๐-P-๑-๙ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย เดือนตุลาคม ๒๕๕๑ วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๑
- ๗.๐-P-๑-๑๐ แผนภูมิวิเคราะห์ความสอดคล้อง ในยุทธศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ปีงบประมาณ ๒๕๕๒-๒๕๕๔
- ๗.๐-P-๒-๑ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ ฉบับปรับปรุง เดือนเมษายน ๒๕๕๑
- ๗.๐-P-๒-๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๑
- ๗.๐-P-๓-๑ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ ฉบับปรับปรุง เดือนเมษายน ๒๕๕๑
- ๗.๐-P-๓-๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๗/๒๕๕๑ วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๑
- ๗.๐-P-๓-๓ ยุทธศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ปีงบประมาณ ๒๕๕๒-๒๕๕๔
- ๗.๐-D-๑-๑ แฟ้มรายงานการติดตามการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ ๒๕๕๑ ไตรมาสที่ ๓-๔
- ๗.๐-D-๑-๒ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ ฉบับเดือนตุลาคม ๒๕๕๐
- ๗.๐-D-๑-๓ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ ฉบับเดือนตุลาคม ๒๕๕๑
- ๗.๐-C-๒-๑ รายงานการประชุมติดตามแผน โครงการตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ ๒๕๕๑ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

- ๗.๐-C-๒-๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๓/๒๕๕๑ วันที่ ๒๖
มีนาคม ๒๕๕๑
- ๗.๐-C-๒-๓ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ วันที่ ๒๓
เมษายน ๒๕๕๑
- ๗.๐-C-๒-๔ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๗/๒๕๕๑ วันที่ ๒๗
มิถุนายน ๒๕๕๑
- ๗.๐-C-๒-๕ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๑ วันที่ ๓๐
ตุลาคม ๒๕๕๑

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑ สภาสถาบันใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล (สกอ ๗.๑)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

๑. สภาสถาบันมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์และนโยบายของสถาบัน
๒. สภาสถาบันมีการติดตามผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันมากกว่า ปีละ ๒ ครั้ง
๓. มีการประชุมกรรมการสภาสถาบันอย่างต่ำร้อยละ ๘๐ ของแผน ในการประชุมแต่ละครั้ง มีการร่วมเข้าร่วมโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ โดยมีการส่งเอกสารให้กรรมการสภา สถาบัน อย่างน้อย ๗ วันก่อนการประชุม
๔. สภาสถาบันจัดให้มีการประเมินผลงานของอธิการบดีหรือผู้บริหารสูงสุดตามหลักเกณฑ์ ที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้า
๕. สภาสถาบันมีการดำเนินงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร

เกณฑ์การประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
ดำเนินการไม่ครบ ๔ ข้อ	ดำเนินการ ๔ ข้อ	ดำเนินการครบทุกข้อ

ผลการดำเนินการ

วิทยาลัย มีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย รับผิดชอบในการบริหารวิทยาลัย โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ และสามารถผลักดัน วิทยาลัยให้แข่งขันได้ในระดับสากล โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย มีบทบาทสำคัญในการกำหนด/ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทาง ยุทธศาสตร์ และนโยบายวิทยาลัย (๗.๑-๑-๑)
๒. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย มีการติดตามผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบัน รายไตรมาส (๗.๑-๒-๑)
๓. มีการประชุมคณะกรรมการบริหารทุกเดือน ร้อยละ ๑๐๐ ในการประชุมแต่ละครั้ง มีการร่วมเข้าร่วมโดยเฉลี่ยร้อยละ ๘๐ โดยมีการส่งเอกสารให้กรรมการบริหารวิทยาลัย อย่างน้อย ๗ วัน ก่อนประชุม (๗.๑-๓-๑)
๔. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย จัดให้มีการประเมินผลงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ ตามหลักเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้า ๙ ด้าน อยู่ในระดับมาก (๗.๑-๔-๑)
๕. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย มีการดำเนินโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำ

แผนปฏิบัติการ แต่งตั้งกรรมการตรวจสอบการรับ-จ่ายเงินประจำวัน เก็บรักษาเงิน และนำส่งเงิน มีคณะกรรมการคุณธรรมจริยธรรม มีการแสดงข้อคิดเห็นหรือการร้องเรียนตามระเบียบปฏิบัติการ แก้ไขและป้องกัน รวมทั้งมีผู้แสดงความคิดเห็นทั้ง ๒ วิทยาเขต เป็นต้น(๗.๑-๕-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน และผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๐ อยู่ในระดับ ๓ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑ สถานสถาบันใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล ” คือ ดำเนินการครบทุกข้อ

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสมศ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสกอ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสพช.
ผลลัพธ์อิงเกณฑ์มาตรฐาน	-	๓	๓
พัฒนาการ	-	-	๑
การบรรลุเป้าหมาย	-	-	๑
รวม	-	๓	๕

เอกสารหลักฐาน

- ๗.๑-๑-๑ รายงานการประชุมกรรมการบริหาร ครั้งที่ ๙/๒๕๕๑ วันพฤหัสบดีที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๑ หน้า ๔ ข้อ ๑
- ๗.๑-๒-๑ รายงานการประชุมติดตามแผนไตรมาส ปีการศึกษา ๒๕๕๑
- ๗.๑-๓-๑ ๑) แฟ้มรายงานการประชุมกรรมการบริหารปีการศึกษา ๒๕๕๑
๒) ลายมือชื่อการเข้าประชุมกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ
๓) ลายมือชื่อการรับเอกสารการประชุมกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ
- ๗.๑-๔-๑ ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารและระบบบริหาร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๑
- ๗.๑-๕-๑ ๑) แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารทุกระดับ
๒) มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้ง ๒ วิทยาเขต
๓) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารประกอบด้วยตัวแทนจากข้าราชการด้านการ

สอน ข้าราชการสายสนับสนุนและลูกจ้างประจำ

๔) คำสั่งแต่งตั้งกรรมการตรวจสอบการรับ-จ่ายเงินประจำวัน เก็บรักษาเงิน และ
นำส่งเงิน

๕) ตามระเบียบปฏิบัติการแก้ไขและป้องกัน

๖) คณะกรรมการคุณธรรมจริยธรรม

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑.๑ ระดับคุณภาพของสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการบริหารวิทยาลัย (สมศ. ๕.๑)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

๑. กรรมการสภาสถาบันหรือกลุ่มสาขา เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการดำเนินงาน
๒. สภาสถาบันหรือกลุ่มสาขา มีส่วนร่วมในการกำหนดและให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ และให้ข้อสังเกตที่มีนัยสำคัญ
๓. สภาสถาบันหรือกลุ่มสาขา ติดตามผลการดำเนินงานที่สำคัญตามภารกิจหลักของสถาบันอย่างครบถ้วน มากกว่า ปีละ ๒ ครั้ง
๔. มีการประชุมสภาสถาบันหรือกลุ่มสาขา อย่างต่ำ ร้อยละ ๘๐ ของแผน
๕. มีการประชุมสภาสถาบันหรือกลุ่มสาขา เข้าประชุมโดยเฉลี่ยอย่างต่ำ ร้อยละ ๘๐
๖. มีการส่งเอกสารให้กรรมการสภาสถาบันหรือกลุ่มสาขา ก่อนการประชุมโดยเฉลี่ยอย่างต่ำ ๗ วัน
๗. มีการประเมินผลงานของผู้บริหารสูงสุดของสถาบันหรือกลุ่มสาขา โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและตกลงกันไว้ล่วงหน้า

เกณฑ์การประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
ดำเนินการบรรลุตามเกณฑ์ เท่ากับ ๑ - ๓ ข้อ	ดำเนินการบรรลุตามเกณฑ์ เท่ากับ ๔ ข้อ	ดำเนินการบรรลุตามเกณฑ์ เท่ากับหรือมากกว่า ๕ ข้อ

ผลการดำเนินการ

วิทยาลัย มีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ ติดตามกำกับดูแลการดำเนินการของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อพัฒนาสถาบันให้เกิดความยั่งยืน โดยมีการบริหารที่ดีด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ผลการดำเนินงานดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหาร เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบ การดำเนินงานด้านการเงิน การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือข้อสงสัยอื่น ๆ จากการประชุมกรรมการบริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่คณงาน และจากตู้แสดงความคิดเห็นโดยมีหัวหน้างานบริหารทั่วไปเป็นผู้นำเอกสารจากตู้นำเสนอผู้อำนวยการ (๗.๑.๑ -๑ -๑)
๒. คณะกรรมการบริหาร เห็นชอบแผนการปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๑ (๗.๑.๑-๒-๑)
๓. คณะกรรมการบริหาร ติดตามผลการดำเนินงานที่สำคัญตามภารกิจหลัก อย่างครบถ้วน ตามรายไตรมาส (๗.๑.๑-๓-๑)
๔. มีการประชุมคณะกรรมการบริหารทุกเดือน ร้อยละ ๑๐๐ (๗.๑.๑-๔-๑)
๕. มีคณะกรรมการบริหารเข้าประชุม โดยเฉลี่ยอย่างต่ำร้อยละ ๘๐ (๗.๑.๑-๕-๑)
๖. มีการส่งเอกสารให้กรรมการบริหารก่อนการประชุมโดยเฉลี่ย ๗ วัน (๗.๑.๑-๖-๑)

๗. มีการประเมินผลงานของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและตกลงกันไว้ล่วงหน้า ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (๗.๑.๑-๗-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๐ อยู่ในระดับ ๓ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑.๑ ระดับคุณภาพของ สภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการบริหารวิทยาลัย” คือ ดำเนินงานบรรลุตามเกณฑ์เท่ากับหรือมากกว่า ๕ ข้อ

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสมศ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสกอ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสพช.
ผลลัพธ์อิงเกณฑ์มาตรฐาน	๓	-	๓
พัฒนาการ	๑	-	๑
การบรรลุเป้าหมาย	๑	-	๑
รวม	๕	-	๕

เอกสารหลักฐาน

- ๗.๑.๑-๑-๑ ๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย
- ๑.๑) ครั้งที่ ๔/๒๕๕๒ (วาระพิเศษ) วันพฤหัสบดีที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๒ วาระที่ ๒
 - ๑.๒) ครั้งที่ ๕ /๒๕๕๒ วันจันทร์ที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๒ วาระที่ ๒
 - ๑.๓) ครั้งที่ ๖ /๒๕๕๒ วันศุกร์ที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๒ วาระที่ ๓ ข้อ ๒
- ๒) แฟ้มรายงานการประชุมอาจารย์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๑
- ๓) รายงานการประชุมเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๒ วาระที่ ๒ ข้อ ๒.๘
- ๔) คำสั่งแต่งตั้งกรรมการตรวจสอบการรับ-จ่ายเงินประจำวัน เก็บรักษาเงิน และ นำส่งเงิน
- ๕) มีตู้แสดงความคิดเห็นทั้ง ๒ วิทยาเขต
- ๖) รายงานการประชุมอาจารย์ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๑ วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๑ วาระที่ ๕ เรื่องพิจารณา/หารือ และอื่น ๆ
- ๗.๑.๑-๒-๑ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๖/๒๕๕๐ วาระ ๒ ข้อ ๑

- ๗.๑.๑-๓-๑ รายงานการประชุมติดตามแผนไตรมาส ปีการศึกษา ๒๕๕๑
- ๗.๑.๑-๔-๑ แฟ้มรายงานการประชุมกรรมการบริหารปีการศึกษา ๒๕๕๑
- ๗.๑.๑-๕-๑ ลายมือชื่อการเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร
- ๗.๑.๑-๖-๑ ลายมือชื่อการรับเอกสารการประชุมกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ
- ๗.๑.๑-๗-๑ ผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อผู้อำนวยการประจำปีการศึกษา ๒๕๕๑

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๒ ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน (สกอ ๗.๒)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ

๑. มีกระบวนการสรรหาผู้บริหารที่เป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้
๒. ผู้บริหารดำเนินการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลและใช้ศักยภาพภาวะผู้นำที่มีอยู่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบันและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๓. มีกระบวนการประเมินศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในสถาบัน
๔. มีการจัดทำแผนและกลไกการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารตามผลการประเมินและดำเนินการตามแผนอย่างครบถ้วน

เกณฑ์การประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
ดำเนินการไม่ครบ ๓ ข้อแรก	ดำเนินการ ๓ ข้อแรก	ดำเนินการครบทุกข้อ

ผลการดำเนินการ

วิทยาลัยมีผู้บริหารทุกระดับ ที่มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำและมีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบต่อสังคม รักความก้าวหน้า และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาและกำกับดูแล โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

๑. มีกระบวนการสรรหาผู้บริหารที่เป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เช่น การสรรหารองผู้อำนวยการ โดยการเลือกตั้ง การเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารที่เป็นตัวแทนจากข้าราชการด้านการสอน ข้าราชการสายสนับสนุนและลูกจ้างประจำ (๗.๒-๑-๑)
๒. ผู้บริหารดำเนินการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล และใช้ศักยภาพภาวะผู้นำที่มีอยู่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของวิทยาลัยฯ เช่น ผู้บริหารมีการประชุมกำหนดวิสัยทัศน์ จัดทำแผนกลยุทธ์ กำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ กำกับติดตามการใช้งบประมาณ และการปฏิบัติงานตามแผน รวมทั้งการติดตามผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน/โครงการ (๗.๒-๒-๑)
๓. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกระดับที่ชัดเจน ผลการประเมินของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มวิชาอยู่ในระดับมาก (๗.๒-๓-๑)
๔. มีการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารและจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารตามผลการประเมิน เช่น แผนพัฒนาผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับกลาง เป็นต้น (๗.๒-๔-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๐ อยู่ในระดับ ๓ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๒ ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน ” คือ ดำเนินการครบทุกข้อ

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนเชิงเกณฑ์ ของสมศ.	คะแนนเชิงเกณฑ์ ของสกอ.	คะแนนเชิงเกณฑ์ ของสพช.
ผลลัพธ์เชิงเกณฑ์มาตรฐาน	-	๓	๓
พัฒนาการ	-	-	๑
การบรรลุเป้าหมาย	-	-	๑
รวม	-	๓	๕

เอกสารหลักฐาน

- ๗.๒-๑-๑ ๑) แนวทางการสรรหาผู้บริหารระดับรอง หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน
๒) รายงานผลการเลือกตั้ง รองผู้อำนวยการ
๓) รายงานผลการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารที่เป็นตัวแทนจากข้าราชการด้านการสอน
- ๗.๒-๒-๑ ๑) รายงานการประชุมกรรมการบริหาร ครั้งที่ ๗/๒๕๕๑ วันพฤหัสบดีที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๑
๒) รายงานการประชุมติดตามแผนไตรมาส ปีการศึกษา ๒๕๕๑
๓) แบบฟอร์มขอปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงและสรุปผลการใช้เงินตามไตรมาส
๔) แบบฟอร์มสรุปผลการดำเนินโครงการ
- ๗.๒-๓-๑ ผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารทุกระดับ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๑
- ๗.๒-๔-๑ ๑) แผนการพัฒนาบุคลากร (Road Map) ประจำปี ๒๕๕๑ – ๒๕๕๕
๒) รายงานการประชุมกรรมการบริหาร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๑ วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๑ วาระที่ ๔ ข้อ ๔

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๓ มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้ (สกอ ๗.๓ และสมศ ๕.๒)

ชนิดตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ

๑. มีการทบทวนและจัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณที่ขอรับการประเมิน
๒. มีการดำเนินการตามแผนและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนร้อยละ ๕๐
๓. มีการดำเนินการตามแผนและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนร้อยละ ๑๐๐
๔. มีการติดตามประเมินผลความสำเร็จของการจัดการความรู้
๕. มีการนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปกติ และปรับปรุงแผนการจัดการความรู้

เกณฑ์การประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
ดำเนินการไม่ครบ ๓ ข้อแรก	ดำเนินการ ๓ ข้อแรก	ดำเนินการอย่างน้อย ๔ ข้อแรก

ผลการดำเนินงาน

วิทยาลัย มีกระบวนการการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้ และมีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. มีการทบทวนและจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการจัดวางแผนจัดการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำปีเดือนกุมภาพันธ์(COP)ในแต่ละระดับ คือ ๑.ระดับผู้บริหาร ๒.ระดับอาจารย์ ๓.ระดับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนแต่ละกลุ่มงานรวม จำนวน ๕ กลุ่ม (๗.๓-๑-๑,๗.๓-๑-๒)และมีการประชาสัมพันธ์แผนการจัดการความรู้ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบ (๗.๓-๑-๓,๗.๓-๑-๔)

๒. มีการดำเนินการตามแผนจัดการความรู้ โดยการดำเนินการ KM Processโดยการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ แต่ละกลุ่ม COP เพื่อให้เกิด “วงจรการจัดการความรู้ (change management process)” (๗.๓-๓-๑) และนำ ๘ ขั้นตอน KM ลงสู่การปฏิบัติ จำนวน ๕ กลุ่ม (๗.๓-๓-๒) และเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ (๗.๓-๓-๓)

๓. มีการติดตามประเมินผลความสำเร็จของการจัดการความรู้ โดยรายงานผลการประชุมการถอดบทเรียนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละกลุ่ม(COP) (๗.๓-๔-๑) และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร (๗.๓-๔-๒)

๔. มีการนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปกติ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ทำให้มีการจัดระบบความคิด มีการจัดระบบการทำงานใหม่ได้มีการร่วมคิด ร่วมสร้าง เพื่อกระตุ้นบุคลากรตั้งแต่ระดับผู้บริหารลงมาถึงผู้ปฏิบัติการ ซึ่งมีงานพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ของวิทยาลัยคอยทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้น ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดการพัฒนา งาน การแก้ไขการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มีการกำหนดร่วมกันและมีการปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ร่วมกัน (๗.๓-๕-๑, ๗.๓-

๕-๒, ๗.๓-๕-๓, ๗.๓-๕-๔) ภายใต้การพัฒนาบุคลากรโดยให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยเน้นให้บุคลากรเกิดความสุขที่ได้ทำงานที่ท้าทาย และที่สำคัญมีการเพิ่มพูนคุณค่าของคน “สร้างงานและสร้างคน” มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการยอมรับกัน เปิดใจกัน

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๐ อยู่ในระดับ ๓ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ ๗.๓ มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้” คือ ดำเนินอย่างน้อย ๔ ข้อแรก

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสมศ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสกอ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสทบ.
ผลลัพธ์อิงเกณฑ์มาตรฐาน	๓	๓	๓
พัฒนาการ	๑	-	๑
การบรรลุเป้าหมาย	๑	-	๑
รวม	๕	๓	๕

แนวทางการพัฒนา

๑) งานพัฒนาบุคลากรภายในและการจัดการความรู้ประสานการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการบริหารจัดการจัดการความรู้ในองค์กร

๒) พัฒนาระบบการนำผลการประเมินคุณภาพจากภายในและภายนอกด้านการจัดการความรู้ มาปรับปรุงการจัดการความรู้ขององค์กร

๓) พัฒนาผลการดำเนินการจัดการความรู้ให้เกิดนวัตกรรม

เอกสารหลักฐาน

- ๗.๓ - ๑ - ๑ ตารางแผนการดำเนินการจัดการความรู้ประจำปี ๒๕๕๑ - ๒๕๕๒
- ๗.๓ - ๑ - ๒ แผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข หน้า ๘๙ กลยุทธ์ ที่ ๕.๖.๑ เพิ่มระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๗.๓ - ๑ - ๓ รายงานการประชุมอาจารย์ประจำเดือน วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒
- ๗.๓ - ๑ - ๔ แผนการจัดการความรู้ในแฟ้ม KM ในห้องประชาสัมพันธ์

- ๗.๓ - ๓ - ๑ ระเบียบการปฏิบัติงานการจัดการความรู้
- ๗.๓ - ๓ - ๒ เอกสารการนำ ๘ ขั้นตอน KM ลงสู่การปฏิบัติ
- ๗.๓ - ๔ - ๑ รายงานการถอดบทเรียนแต่ละCOP แฟ้ม KM ในห้องประชาสัมพันธ์
- ๗.๓ - ๔ - ๒ ภาพถ่ายกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร
- ๗.๓ - ๕ - ๑ รายงานการทำ KMในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ระยะที่1
- ๗.๓ - ๕ - ๒ ภาพกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามCOP สรุปผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก
การถอดบทเรียนแต่ละCOP
- ๗.๓ - ๕ - ๓ รายงานการประชุมของงานพัฒนาบุคลากรภายในและการจัดการความรู้ วันที่
๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ , วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ , วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๒
วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ , วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๒และวันที่ ๑๙
พฤษภาคม ๒๕๕๒
- ๗.๓ - ๕ - ๔ รายงานการประชุมอาจารย์ประจำเดือน วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๑ , วันที่ ๑๙
ธันวาคม ๒๕๕๑, และวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๒

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๔ มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สกอ ๗.๔)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ

๑. มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรม ภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์

๒. มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหา การจัดวางคนลงตำแหน่ง การกำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่ง การสนับสนุนเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมและหรือเสนอผลงานทางวิชาการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรการสร้างขวัญกำลังใจ มาตรการลงโทษ รวมทั้งการพัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ

๓. มีระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข

๔. มีระบบส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็วตามสายงาน

๕. มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ

๖. มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจเสนอผู้บริหารระดับสูง และมีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้ดีขึ้น

เกณฑ์การประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
ดำเนินการไม่ครบ ๓ ข้อแรก	ดำเนินการ ๓ - ๔ ข้อแรก	ดำเนินการอย่างน้อย ๕ ข้อแรก

ผลการดำเนินการ

วิทยาลัย มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. วิทยาลัย ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (๗.๔-๑-๑) เพื่อประชุมจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (๗.๔-๑-๒) ได้แจกแบบสอบถามให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่บันทึกหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานของตนเองทุกพันธกิจส่งให้คณะกรรมการนำมาวิเคราะห์ภาระงาน (๗.๔-๑-๓)

๒. จัดให้มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร ๒. การมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติโดยให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๓) การบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ ๔) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตรงกับภารกิจและวิชาชีพ และการปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอกรรมการบริหารให้ความเห็นชอบและนำไปใช้ประเมินผลงาน (๗.๔-๒-๑)

๓. มีระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่บุคลากรและสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข โดยการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีและการติดตามดูแลผู้ที่มีภาวะเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพ จัดสวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน การจัดของเยี่ยมอาจารย์เจ้าหน้าที่เมื่อเจ็บป่วย จัดให้มีการช่วยเหลือบุคลากรที่บุตรหรือบิดามารดาสายตรงถึงแก่กรรม การจัดแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการ พิธีรดน้ำดำหัวผู้อาวุโส และจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวงศ์กรเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีและความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับ การเชิดชูบุคลากรให้ได้รับรางวัล รวมทั้งสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ (๗.๔-๓-๑)

๔. มีระบบส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสประสบผลสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ อย่างรวดเร็วตามสายงาน โดยสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้พัฒนาตนเองตรงกับภารกิจและกลุ่มวิชาชีพทั้งด้านการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุม การนำเสนอผลงานวิชาการ และส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน (๗.๔-๔-๑)

๕. มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (๗.๔-๕-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๐ อยู่ในระดับ ๓ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๔ มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ” คือ ดำเนินการอย่างน้อย ๕ ข้อแรก

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสมศ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสกอ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสพช.
ผลลัพธ์อิงเกณฑ์มาตรฐาน	-	๓	๓
พัฒนาการ	-	-	๑
การบรรลุเป้าหมาย	-	-	๑
รวม	-	๓	๕

เอกสารหลักฐาน

- ๗.๔-๑-๑ คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๑๒๓/๒๕๕๑ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานต่างๆ ของวิทยาลัย“แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๑
- ๗.๔-๑-๒ ๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๑ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๑
๒) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๑ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๒
- ๗.๔-๑-๓ ๑) แบบสำรวจข้อมูลการปฏิบัติงานเพื่อจัดทำภาระงานและพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒) รายงานการประชุมอาจารย์ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ หน้า ๗ ข้อ ๔
๓) ผลการวิเคราะห์ภาระงานทุกพันธกิจ
- ๗.๔-๒-๑ ๑) โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์
๒) แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ในคู่มือฝ่ายบริหาร
๓) เอกสารเรื่องแจ้ง/หารือฝ่ายบริหาร ประชุมกรรมการบริหารวิทยาลัย วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๑๕๕๒
๔) รายงานการประชุมกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ วันจันทร์ที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๑๕๕๒ วาระที่ ๔ หน้า ๕ ข้อ ๔
- ๗.๔-๓-๑ ๑) แนวทางการจัดสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพ
๒) สรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมการพัฒนางานองค์กร
๓) รายงานผลการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ๒๕๕๑
๔) หลักฐานการกู้เงินกู้ฉุกเฉินของวิทยาลัย
๕) สรุปผลการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร
๖) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเกษียณอายุราชการ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๑
๗) การสรุปผลการดำเนินโครงการภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม
๘) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ วันจันทร์ที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ วาระที่ ๔ หน้า ๕ ข้อ ๑
- ๗.๔-๔-๑ ๑) รายงานการประชุมกรรมการบริหาร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๑ วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๑ วาระที่ ๔ ข้อ ๔
๒) รายงานการประชุมกรรมการบริหาร ครั้งที่ ๗/๒๕๕๑ วันพุธที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๑ วาระที่ ๔ ข้อ ๑ ข้อ ๖ และข้อ ๗
๓) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๑
๔) รายงานผลการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นของวิทยาลัย ประจำปี ๒๕๕๒

๕) หนังสือราชการ ที่สธ.๐๒๐๓.๐๑/ว ๓๖๓ เรื่องประกาศผู้รับคัดเลือกเพื่อเสนอชื่อ
เข้ารับการประเมินลงตำแหน่งว่าง

๖) หนังสือราชการที่ สธ.๐๒๐๓.๐๙๑๐/ ๒๕๗ เรื่องการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

๗) คำสั่งแต่งตั้งวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครลำปาง ที่ ๐๕๕/๒๕๕๐ เรื่อง
แต่งตั้งและมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานสายวิชาการ

๗.๔-๕-๑

๑) ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงานของ
คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย

๒) ผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารทุกระดับ
ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๑

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๔.๑ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ (สมศ. ๕.๙)

ชนิดของตัวบ่งชี้: ผลผลิต

เกณฑ์การประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
เท่ากับ ร้อยละ ๑ - ๓๔	เท่ากับ ร้อยละ ๓๕ - ๔๙	เท่ากับหรือมากกว่า ร้อยละ ๕๐

ผลการดำเนินการ

วิทยาลัยได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตาม Strategic Competency Matrix และตามแผนปฏิบัติการโครงการสนับสนุนให้อาจารย์นำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ (๗.๔.๑-๑, ๗.๔.๑-๒) ในปีการศึกษา ๒๕๕๑ วิทยาลัยมีจำนวนอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริงจำนวน ๖๓ คน (๗.๔.๑-๓) มีจำนวนอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐หรือนำเสนอผลงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๑ โดยนำเสนอผลงานทางวิชาการในประเทศ จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ นำเสนอผลงานในต่างประเทศจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๙ (๗.๔.๑-๔)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๐ อยู่ในระดับ ๓ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๔.๑ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ” คือ $\geq$ ร้อยละ ๑๐๐

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสมศ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสกอ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสทบ.
ผลลัพธ์อิงเกณฑ์มาตรฐาน	๓	-	๓
พัฒนาการ	๑	-	๑
การบรรลุเป้าหมาย	๑	-	๑
รวม	๕	-	๕

แนวทางการพัฒนา

ฝ่ายวิจัยและงานสร้างสรรค์ มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้วิทยาลัย เป็นเจ้าภาพหรือร่วมเป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานวิชาการระดับประเทศ และ/หรือระดับนานาชาติ

เอกสารหลักฐาน

- ๗.๔.๑-๑ แผนกลยุทธ์ที่ ๑๗ ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ หน้า ๑๗
- ๗.๔.๑-๒ โครงการพัฒนาบุคลากรบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ ทางด้านวิชาการและด้านวิจัยตามตำแหน่ง และความเชี่ยวชาญเฉพาะตามกลุ่มสาขาวิชา สาขาอาชีพ โครงการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสนับสนุนอาจารย์ศึกษาต่อปริญญาเอกและการศึกษาดูงาน อบรมระยะสั้นในประเทศและต่างประเทศ ในแผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ หน้า ๘๒ – ๘๘
- ๗.๔.๑-๓ รายงานอาจารย์ประจำในปีการศึกษา ๒๕๕๑
- ๗.๔.๑-๔ รายงานอาจารย์เข้าประชุม/สัมมนาหรือนำเสนอผลงานของบุคลากรประจำปีการศึกษา ๒๕๕๑ และบทคัดย่อในเอกสารประกอบการประชุม The International Conference “Health and the Changing Word” วันที่ ๑๑ – ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ กรุงเทพฯ
- ๗.๔.๑-๕ สรุปผลจำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมประชุมวิชาการและ/หรือนำเสนอผลงานวิชาการ ปีการศึกษา ๒๕๕๑

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๔.๒ ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (สมศ. ๕.๑๑)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : ปัจจัยนำเข้า

เกณฑ์การประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
เท่ากับ ร้อยละ ๑ - ๔๔	เท่ากับ ร้อยละ ๔๕ - ๖๙	เท่ากับหรือมากกว่า ร้อยละ ๗๐

ผลการดำเนินงาน

วิทยาลัยได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตาม Strategic Competency Matrix และตามแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาบุคลากรทั้งในประเทศและต่างประเทศที่กำหนดไว้ (๗.๔.๒-๑, ๗.๔.๒-๒) ในปีการศึกษา ๒๕๕๑ วิทยาลัยมีจำนวนบุคลากรประจำสายสนับสนุนจำนวน ๖๗ คน (๗.๔.๒-๓) มีจำนวนบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ (๗.๔.๒-๔)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๐ อยู่ในระดับ ๓ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๔.๒ ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ” คือ $\geq$ ร้อยละ ๑๐๐

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนอิงเกณฑ์ ของ สมศ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของ สกอ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของ สบช.
ผลลัพธ์อิงเกณฑ์มาตรฐาน	๓	-	๓
พัฒนาการ	๑	-	๑
การบรรลุเป้าหมาย	๑	-	๑
รวม	๕	-	๕

เอกสารหลักฐาน

- ๗.๔.๒-๑ แผนกลยุทธ์ที่ ๑๗ ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ หน้า ๑๗
- ๗.๔.๒-๒ กิจกรรมที่ ๑ ในโครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ ทางด้านวิชาการและด้านวิจัยตามตำแหน่ง และความเชี่ยวชาญเฉพาะตามกลุ่มสาขาวิชา สาขาอาชีพ โครงการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ในแผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ หน้า ๘๒ – ๘๖
- ๗.๔.๒-๓ รายนามบุคลากรสายสนับสนุนในปีการศึกษา ๒๕๕๑
- ๗.๔.๒-๔ รายนามบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าประชุม/สัมมนาประจำปีการศึกษา ๒๕๕๑
- ๗.๔.๒-๕ สรุปจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าประชุม/สัมมนา ปีการศึกษา ๒๕๕๑

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๔.๓ การจัดทำ Strategic Competency Matrix (สบช)

ชนิดตัวบ่งชี้: กระบวนการ

เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ

๑. มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการจัดทำ Strategic Competency Matrix
๒. มีแผนงานการจัดทำ Strategic Competency Matrix
๓. มีการกำหนดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของ Strategic Competency Matrix
๔. มีการจัดทำ Strategic Competency Matrix ของบุคลากรทุกระดับ โดยกำหนดเป้าประสงค์ ให้เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ของสถาบัน
๕. มีระบบในการติดตามผลการดำเนินงานตาม Strategic Competency Matrix ของบุคลากรทุกระดับ
๖. มีการประเมินผลการดำเนินงานตาม Strategic Competency Matrix ของบุคลากรทุกระดับ
๗. มีการนำผลการประเมินผลตามข้อ ๖ มากำหนด Competency ของบุคลากรทุกระดับในองค์กร

เกณฑ์การประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
ดำเนินการบรรลุเกณฑ์มาตรฐาน ๓ ข้อแรก	ดำเนินการบรรลุเกณฑ์มาตรฐาน ๕ ข้อแรก	ดำเนินการบรรลุเกณฑ์มาตรฐานครบทุกข้อ

ผลการดำเนินการ

ปีการศึกษา ๒๕๕๑ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง มีกระบวนการการดำเนินการด้านมีการจัดทำ Strategic Competency Matrix ของบุคลากร และมีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑.มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Competency Matrix) โดยการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมกัน ภายใต้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย ในคู่มือคุณภาพวิทยาลัยฯ(๗.๔.๓-๑-๑) เพื่อกระตุ้นและสร้างความตระหนักและเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตนเองของบุคลากร ให้ปฏิบัติงานภายใต้แผนกลยุทธ์ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ของวิทยาลัยฯ(๗.๔.๓ -๑ - ๒)และได้กำหนดแนวทาง การดำเนินการของวิทยาลัยฯให้มีผลลัพธ์บรรลุตามเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒

๒. มีแผนงานการจัดทำ Strategic Competency Matrix ตามเป้าประสงค์ที่๕.๓ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร กลยุทธ์ที่ ๕.๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายงานอาชีพและศักยภาพ มีแผนงานที่๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามตำแหน่ง สายงาน และความ

เชี่ยวชาญเฉพาะตามกลุ่มสาขาวิชาสาขาอาชีพสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการและด้านวิจัย จำนวน ๓ โครงการ (๗.๔.๓-๒-๑)

๓. มีการกำหนดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของ Strategic Competency Matrix ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วัน /คน/ปี และร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ (Core Competency) เป็นรายบุคคล ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรประจำสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ และร้อยละ ๕ ของบุคลากรระดับอาจารย์ได้รับการพัฒนาเฉพาะด้านการบริหารการสาธารณสุขด้านวิชาชีพ (๗.๔.๓-๓-๑)

๔. มีการจัดทำ Strategic Competency Matrix ของบุคลากรทุกระดับ โดยกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร โดยงานพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้วางแผนจัดทำ Roadmap ของบุคลากรแต่ละระดับ เพื่อจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual training and plan) (๗.๔.๓-๔-๑) จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ/เส้นทางเดินของตำแหน่งงานทุกสายงาน (Career path) และ บันไดอาชีพ (Career ladder) (๗.๔.๓-๔-๒) ให้เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ที่ ๕.๓ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ(๗.๔.๓-๔-๓)

๕. มีระบบในการติดตามผลการดำเนินงานตาม Strategic Competency Matrix ของบุคลากรทุกระดับ โดยงานพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้สำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคคลเป็นรายบุคคล เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว(จัดทำ Roadmap ของบุคลากรแต่ละระดับ) (๗.๔.๓-๕-๑) ภายใต้ระเบียบปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรก่อนประจำการและระหว่างประจำการ(๗.๔.๓-๕-๒) ตลอดจนการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ไปพัฒนาดตนเองโดยการประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาที่จัดทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ(๗.๔.๓-๕-๓) และสรุปผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลประจำปีงบประมาณ ตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล

๖. มีการประเมินผลการดำเนินงานตาม Strategic Competency Matrix ของบุคลากรทุกระดับ โดยการเปิดโอกาสให้ประเมินสมรรถนะของตนเอง และผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่าเป็นผู้ประเมินโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์(Core Competency) (๗.๔.๓-๖-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๒ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๐ ไม่มีการประเมินตัวบ่งชี้

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๔.๓ การจัดทำ Strategic Competency Matrix” คือ ดำเนินการบรรลุเกณฑ์มาตรฐาน ๓ ข้อแรก

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสมศ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสกอ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสพช.
ผลลัพธ์อิงเกณฑ์มาตรฐาน	-	-	๒
พัฒนาการ	-	-	๐.๖๗
การบรรลุเป้าหมาย	-	-	๑
รวม	-	-	๓.๖๗

แนวทางการพัฒนา

๑. การนำผลการประเมินการดำเนินงานตาม Strategic Competency Matrix ของบุคลากร กำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนาแบบพฤติกรรมบ่งชี้ตามสมรรถนะ มากำหนด Competency ของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ในปีการศึกษา ๒๕๕๒

๒. จัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ/เส้นทางเดินของตำแหน่งงานทุกสายงาน (Career path) ของบุคลากรรายบุคคลให้ครบทุกระดับ

เอกสารหลักฐาน

- ๗.๔.๓-๑-๑ คู่มือคุณภาพวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ปีงบประมาณ ๒๕๕๒-หน้า ๕ - ๖
- ๗.๔.๓-๑-๒ แผนกลยุทธ์ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ หน้า ๑๓ - ๑๖
- ๗.๔.๓-๒-๑ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ ทางด้านวิชาการและด้านวิจัยตามตำแหน่ง และความเชี่ยวชาญเฉพาะตามกลุ่มสาขาวิชา สาขาอาชีพ โครงการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และโครงการสนับสนุนอาจารย์ศึกษาต่อปริญญาเอกและการศึกษาดูงาน อบรมระยะสั้น ในประเทศและต่างประเทศ ในแผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ หน้า ๘๒ - ๘๘
- ๗.๔.๓-๓-๑ ดัชนีชี้วัดความสำเร็จของโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ ทางด้านวิชาการและด้านวิจัยตามตำแหน่ง และความเชี่ยวชาญเฉพาะตามกลุ่มสาขาวิชา สาขาอาชีพ ในแผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ หน้า ๘๒ - ๘๔
- ๗.๔.๓-๔-๑ ตัวอย่างการจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual training and plan) จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ/เส้นทางเดินของตำแหน่งงานทุกสายงาน (Career path)
- ๗.๔.๓-๔-๒ ภาพแผนภูมิบันไดอาชีพ (Career ladder) ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

- ๗.๔.๓-๔-๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง การกำหนดเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ แผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ๒๕๕๒ หน้า ๑๕
- ๗.๔.๓-๕-๑ แผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Roadmap ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง)
- ๗.๔.๓-๕-๒ ระเบียบปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร
- ๗.๔.๓-๕-๓ เพิ่มประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาที่จัดทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
- ๗.๔.๓-๖-๑ แบบประเมินสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์(Core Competency)

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๕ ศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และการวิจัย (สกอ ๗.๕ และ สมศ ๕.๕)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : ปัจจัยนำเข้า

เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ

๑. มีนโยบายในการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ
๒. มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ
๓. มีการประเมินประสิทธิภาพ และความปลอดภัยของระบบฐานข้อมูล
๔. มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูล
๕. มีการนำผลการประเมินในข้อ ๓ และ ๔ มาปรับปรุงระบบฐานข้อมูล
๖. มีการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลของสถาบันผ่านระบบเครือข่ายกับสำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษาตามรูปแบบมาตรฐานที่กำหนด

เกณฑ์การประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
ดำเนินการไม่ครบ ๒ ข้อแรก	ดำเนินการ ๒ ข้อแรก	ดำเนินการอย่างน้อย ๓ ข้อแรก

ผลการดำเนินงาน

วิทยาลัย มีศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอนและการวิจัย และมีผลการดำเนินงานดังนี้

๑. มีนโยบายการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และติดประกาศให้บุคลากรในวิทยาลัยทราบ (๗.๕-๑-๑)

๒. มีแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูล โดยการจัดทำโครงการพัฒนาฐานข้อมูลให้เหมาะสมกับการใช้งานขององค์กร มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ คือ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร การวิจัย ระบบประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอน ระบบทะเบียนและประมวลผลการศึกษา โดยระบบฐานข้อมูลทั้งหมดทำงานประสานกันเป็นเครือข่ายของฐานข้อมูล และมีคณะกรรมการจัดทำระบบฐานข้อมูล (๗.๕-๒-๑)

๓. มีการประเมินประสิทธิภาพและความปลอดภัยของระบบฐานข้อมูลโดยการกำหนดสิทธิของผู้ใช้ข้อมูลแต่ละระดับ และรหัสในการเข้าใช้ฐานข้อมูล ร่วมกับระบบในการสำรอง และกู้คืนข้อมูล (๗.๕-๓-๑)

๔. มีการประเมินความพึงพอใจและประสิทธิภาพของผู้ใช้ฐานข้อมูล (๗.๕-๔-๑)พบว่า ผู้ใช้ฐานข้อมูลมีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับดี เท่ากับ ๓.๖๔

๕. มีการนำผลการประเมินเรื่องประสิทธิภาพและความปลอดภัยของระบบฐานข้อมูล รวมทั้งผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลมาปรับปรุงระบบฐานข้อมูล (๗.๕-๕-๑)

เพื่อให้ข้อมูลทันสมัยอยู่เสมอ มีการเชื่อมโยงข้อมูลที่สำคัญของแต่ละฝ่ายให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการตัดสินใจ

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๐ อยู่ในระดับ ๑ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๕ ศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และการวิจัย” คือ ดำเนินการอย่างน้อย ๕ ข้อแรก

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนเชิงเกณฑ์ ของสมศ.	คะแนนเชิงเกณฑ์ ของสกอ.	คะแนนเชิงเกณฑ์ ของสพช.
ผลลัพธ์เชิงเกณฑ์มาตรฐาน	๓	๓	๓
พัฒนาการ	๑	-	๑
การบรรลุเป้าหมาย	๑	-	๑
รวม	๕	๓	๕

แนวทางการพัฒนา

๑. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาประสิทธิภาพและความปลอดภัยของระบบฐานข้อมูลอย่างต่อเนื่องและประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลทุกภาคการเรียนใน ปีการศึกษา ๒๕๕๒
๒. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบฐานข้อมูลต่าง ๆ บันทึกข้อมูล และพัฒนาฐานข้อมูลให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง

เอกสารหลักฐาน

- ๗.๕ -๑-๑ ๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำระบบฐานข้อมูล ครั้งที่ ๑ / ๒๕๕๑ วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๑
- ๒) แผนประกาศนโยบายจัดทำระบบฐานข้อมูล
- ๗.๕-๒-๑ ๑) โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เหมาะสมกับการใช้งานขององค์กร
- ๒) ฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศของวิทยาลัยโดยเรียกดูจาก Web site ของวิทยาลัย <http://www.bcnlp.ac.th>
- ๓) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำระบบฐานข้อมูล ในคำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๑๒๓ / ๒๕๕๑ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการต่าง ๆ ของวิทยาลัย หน้า ๒

- ๗.๕ -๓-๑ ๑) แบบรายงานการตรวจสอบระบบเครือข่าย
 ๒) ระบบความปลอดภัยของระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลโดยใช้ Cyberome
 Software รุ่น CR 250 I
 ๓) CD Back up database
- ๗.๕ -๔-๑ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูล ปีการศึกษา ๒๕๕๑
- ๗.๕ -๕-๑ ๑) ฐานข้อมูลที่มีการปรับแก้ตามปัญหาที่ผู้ใช้พบ
 ๒) ฐานข้อมูลที่มีการปรับปรุงให้ทันสมัย(เป็นปัจจุบัน)

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๖ ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา (สกอ ๗.๖)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลผลิต

เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ

๑. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างโปร่งใส ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ เอกสาร สิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ นิทรรศการ

๒. มีระบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านช่องทางที่เปิดเผยและเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วอย่างน้อย ๓ ช่องทาง

๓. มีการนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการบริหารงาน โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและมีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

๔. มีที่ปรึกษาที่มาจากภาคประชาชน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องและชัดเจน เช่น จัดประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๕. มีกระบวนการหรือกลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชน

เกณฑ์การประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
ดำเนินการไม่ครบ ๓ ข้อแรก	ดำเนินการ ๓ - ๔ ข้อแรก	ดำเนินการครบทุกข้อ

ผลการดำเนินการ

วิทยาลัย ได้ดำเนินการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัย ดังนี้

๑. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างโปร่งใส ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ เว็บไซต์ แผ่นพับแนะนำวิทยาลัย วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง นิทรรศการ (๗.๖-๑-๑)

๒. มีระบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านช่องทางที่เปิดเผยและเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วได้แก่ โทรศัพท์สายตรงถึงผู้อำนวยการ เว็บไซต์ ผู้รับความคิดเห็น (๗.๖-๒-๑)

๓. มีการนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการบริหารงาน โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและรายงานต่อผู้อำนวยการ/ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาดำเนินการ (๗.๖-๓-๑)

๔. มีที่ปรึกษาที่มาจากภาคประชาชน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยการแต่งตั้งบุคคลภายนอกมาเป็นคณะกรรมการ ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา คณะกรรมการผู้สูงอายุ คณะกรรมการประสานงานในพื้นที่แหล่งฝึกภาคปฏิบัตินักศึกษาโครงการผลิตพยาบาลเพื่อแก้ไขปัญหาชายแดนภาคใต้ คณะกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม กรรมการประสานความร่วมมือสอง สถาบัน คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์และคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องและชัดเจน (๗.๖-๔-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๒ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีงบประมาณการศึกษา ๒๕๕๐ อยู่ในระดับ ๑ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๖ ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา” คือ ดำเนินการอย่างน้อย ๓ ข้อแรก

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสมศ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสกอ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสทบ.
ผลลัพธ์อิงเกณฑ์มาตรฐาน	-	๒	๒
พัฒนาการ	-	-	๑
การบรรลุเป้าหมาย	-	-	๑
รวม	-	๒	๔

แนวทางการพัฒนา

ในปีการศึกษา ๒๕๕๒ ควรมีการแต่งตั้งที่ภาคประชาชนเป็นกรรมการที่ปรึกษาของวิทยาลัย

เอกสารหลักฐาน

- ๗.๖-๑-๑ ๑) www.bcnlp.co.th หน้า webside เมนูหลัก
๒) แผ่นพับแนะนำวิทยาลัย
๓) วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
- ๗.๖-๒-๑ ๑) www.bcnlp.co.th หน้า webside สายตรงผู้อำนวยการ
๒) ตู้รับแสดงความคิดเห็น หน้าห้องสมุดและหน้าห้องธุรการ
๓) เบอร์โทรศัพท์วิทยาลัยในแผ่นพับแนะนำวิทยาลัย
- ๗.๖-๓-๑ ระเบียบปฏิบัติการแก้ไขและป้องกัน หน้า ๖ ข้อ ๔.๓.๑
- ๗.๖-๔-๑ ๑) คณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา
๒) คณะกรรมการผู้สูงอายุ
๓) คณะกรรมการประสานงานในพื้นที่แหล่งฝึกภาคปฏิบัตินักศึกษาโครงการผลิตพยาบาลเพื่อแก้ไขปัญหาชายแดนภาคใต้
๔) คณะกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- ๕) กรรมการประสานความร่วมมือสอง สถาบัน
- ๖) คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์และคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๗ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ (สกอ ๗.๗)

ชนิดของตัวบ่งชี้: ผลผลิต

เกณฑ์การประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
เท่ากับ ร้อยละ ๐.๑ - ๐.๙๙	เท่ากับ ร้อยละ ๑ - ๑.๙๙	มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๒

ผลการดำเนินการ

ในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มีจำนวนอาจารย์ที่ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ จำนวน ๑ คน (๗.๗-๑, ๗.๗-๒, ๗.๗-๓) และมีอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริงทั้งสิ้น ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๙ ของอาจารย์ประจำ (๗.๗-๔)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๒ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๐ อยู่ในระดับ ๐ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๗ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ” คือ ระหว่าง ร้อยละ ๐.๑ - ๐.๙๙

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนอิงเกณฑ์ของสมศ.	คะแนนอิงเกณฑ์ของสกอ.	คะแนนอิงเกณฑ์ของสพช.
ผลลัพธ์อิงเกณฑ์มาตรฐาน	-	๓	๓
พัฒนาการ	-	-	๑
การบรรลุเป้าหมาย	-	-	๑
รวม	-	๓	๕

เอกสารหลักฐาน

- ๗.๗-๑ หลักฐานแสดงผลการประกวดผลงานวิจัย ในการประชุมวิชาการเครือข่ายวิชาการ
สาธารณสุขระดับชาติ ประจำปี ๒๕๕๑
- ๗.๗-๒ รายงานวิจัยเรื่อง ทักษะการปฏิบัติงานที่จำเป็นของนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
- ๗.๗-๓ ข้อมูลแสดงจำนวนอาจารย์ของวิทยาลัย ในข้อมูลพื้นฐาน(Common Data Set) ของวิทยาลัย ประจำปี การศึกษา ๒๕๕๑

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๘ มีการนำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษา (สกอ ๗.๘)
ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานบริหารความเสี่ยง โดยมีผู้บริหารระดับสูงและตัวแทนที่รับผิดชอบพันธกิจหลักของสถาบันร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน โดยผู้บริหารระดับสูงต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารความเสี่ยง
๒. มีการวิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหายหรือความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายในการบริหารงาน และจัดลำดับความสำคัญของ ปัจจัยเสี่ยง
๓. มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง โดยแผนดังกล่าวต้องกำหนดมาตรการหรือแผนปฏิบัติการในการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกระดับในด้านการบริหารความเสี่ยง และการดำเนินการแก้ไข ลด หรือป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม
๔. มีการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง
๕. มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง ตลอดจน มีการกำหนดแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงโดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร สูงสุดของสถาบัน

เกณฑ์การประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
ดำเนินการไม่ครบ ๓ ข้อแรก	ดำเนินการ ๓ - ๔ ข้อแรก	ดำเนินการครบทุกข้อ

ผลการดำเนินการ

วิทยาลัยมีการนำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษาโดย

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานบริหารความเสี่ยง โดยมีผู้บริหารระดับสูงและตัวแทนที่รับผิดชอบพันธกิจหลักของสถาบันร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน (๗.๘-๑-๑) กำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารความเสี่ยง (๗.๗-๑-๒)
๒. มีการวิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหายหรือความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายในการบริหารงาน และจัดลำดับความสำคัญของ ปัจจัยเสี่ยง (๗.๘-๒-๑ และ ๗.๘-๒-๒)
๓. มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง โดยกำหนดกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการความเสี่ยงทุกฝ่าย (๗.๘-๓-๑) ในโครงการโครงการการนำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา (๗.๘-๓-๒) ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ (๗.๘-๓-๓) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกระดับในด้านการบริหารความเสี่ยง และการดำเนินการแก้ไข ลด หรือป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม
๔. มีการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง (๗.๘-๔-๑ และ ๗.๘-๔-๒)

๕. มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง ตลอดจน มีการกำหนดแนวทาง และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงโดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร สูงสุด ของสถาบัน (๗.๘-๔)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๐ อยู่ในระดับ ๓ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๘ มีการนำระบบบริหาร ความเสี่ยงมาใช้ในการบวนการบริหารการศึกษา” คือ ดำเนินการครบทุกข้อ

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนเชิงเกณฑ์ ของสมศ.	คะแนนเชิงเกณฑ์ ของสกอ.	คะแนนเชิงเกณฑ์ ของสพช.
ผลลัพธ์เชิงเกณฑ์มาตรฐาน	-	๓	๓
พัฒนาการ	-	-	๑
การบรรลุเป้าหมาย	-	-	๑
รวม	-	๓	๕

แนวทางการพัฒนา

ปีการศึกษา ๒๕๕๒ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงควรกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงของ ทุกงานทุกไตรมาส และรายงานการกำหนดแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนบริหาร ความเสี่ยงต่อที่ประชุมอาจารย์ ทุกภาคการศึกษา

เอกสารหลักฐาน

- ๗.๘-๑-๑ คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปางที่ ๑๒๓/๒๕๕๑ เรื่องแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการต่าง ๆ ของวิทยาลัย ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๑
- ๗.๘-๑-๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงครั้งที่ ๑/๒๕๕๑ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๑
- ๗.๘-๒-๑ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงครั้งที่ ๒/๒๕๕๑ เรื่อง การวิเคราะห์ ความเสี่ยงของงานต่าง ๆ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๒
- ๗.๘-๒-๒ รายงานสรุปผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมของวิทยาลัย
- ๗.๘-๓-๑ แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒

- ๗.๘-๓-๒ โครงการการนำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา
- ๗.๘-๔-๑ สรุปรายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการความเสี่ยงทุกฝ่าย เมื่อวันที่ ๒๕ และ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๒
- ๗.๘-๔-๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงครั้งที่ ๓ /๒๕๕๑ เรื่อง ผลการตรวจสอบภายในการปฏิบัติตามแผนการบริหารความเสี่ยง
- ๗.๘-๕-๑ รายงานผลการบริหารความเสี่ยงการบริหารสถานศึกษา ฝ่ายบริหาร ปีการศึกษา๒๕๕๑
- ๗.๘-๕-๒ รายงานผลการบริหารความเสี่ยงกสรบริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ ปีการศึกษา ๒๕๕๑

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๙ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (สกอ ๗.๙)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลผลิต

เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ

๑. มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการในการประเมินผลภายในสถาบัน
๒. มีแผนงานการประเมินผลภายในสถาบัน
๓. มีการกำหนดตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบัน
๔. มีการจัดทำ Strategy Map ของหน่วยงานในระดับคณะหรือเทียบเท่า โดยกำหนดเป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานให้เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ของสถาบัน
๕. มีการยืนยันวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาในระดับคณะหรือเทียบเท่า
๖. มีระบบในการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามคำรับรองของผู้บริหารระดับต่าง ๆ
๗. มีการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามคำรับรอง
๘. มีการนำผลการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหาร ไปเชื่อมโยงกับระบบการสร้างแรงจูงใจ

เกณฑ์การประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
ดำเนินการไม่ครบ ๕ ข้อแรก	ดำเนินการ ๕ - ๗ ข้อแรก	ดำเนินการครบทุกข้อ

ผลการดำเนินงาน

ปีการศึกษา ๒๕๕๑ วิทยาลัยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (๗.๙-๑-๑)
๒. วิทยาลัยมีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (๗.๙-๒-๑)
๓. มีการกำหนดตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบัน (๗.๙-๓-๑)
๔. มีการจัดทำ Strategy Map ของหน่วยงานในระดับคณะหรือเทียบเท่า โดยกำหนดเป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานให้เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ของสถาบัน (๗.๙-๔-๑)
๕. มีการยืนยันวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาในระดับคณะหรือเทียบเท่า (๗.๙-๕-๑)

๖. มีระบบในการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามคำรับรองของผู้บริหารระดับต่าง ๆ (๗.๙-๖-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๒ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๐ ไม่มีการประเมินในตัวบ่งชี้

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๙ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล” คือ ดำเนินการอย่างน้อย ๕ ข้อ

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนเชิงเกณฑ์ ของสมศ.	คะแนนเชิงเกณฑ์ ของสกอ.	คะแนนเชิงเกณฑ์ ของสพช.
ผลลัพธ์เชิงเกณฑ์มาตรฐาน	-	๒	๒
พัฒนาการ	-	-	๐.๖๗
การบรรลุเป้าหมาย	-	-	๑
รวม	-	๒	๓.๖๗

แนวทางการพัฒนา

ในปีการศึกษา ๒๕๕๒ วิทยาลัยจะพัฒนาระบบประเมินผลการดำเนินงานในการถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของวิทยาลัยสู่ระดับบุคคล จัดทำคำรับรองการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายให้ชัดเจน

รายการหลักฐาน

- ๗.๙-๑ ๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ครั้งที่ ๒/๒๕๕๑
วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๒ หน้า ๑ ข้อ ๒
๒) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ครั้งที่ ๓/๒๕๕๑
วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ หน้า ๑ ข้อ ๓
- ๗.๙-๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ครั้งที่ ๓/๒๕๕๑
วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ หน้า ๑ ข้อ ๓
- ๗.๙-๓ ๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๑
วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๑ หน้า ๔ ข้อ ๙
๒) รายงานผลการประชุมการนำคู่มือคุณภาพสู่การทำงาน วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๑

- ๗.๙-๔ ยุทธศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ปีงบประมาณ ๒๕๕๒-๒๕๕๔
- ๗.๙-๕ รายงานการประชุมกรรมการบริหาร ครั้งที่ ๙/๒๕๕๑ วันพฤหัสบดีที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๑ หน้า ๔ ข้อ ๑
- ๗.๙-๖ แบบคำรับรองการปฏิบัติงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง