

องค์ประกอบที่ ๗ การบริหารและการจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑ สถานสถาบันใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล (สกอ ๗.๑)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ

๑. สถานสถาบันมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์และนโยบายของสถาบัน
๒. สถานสถาบันมีการติดตามผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันมากกว่า ปีละ ๒ ครั้ง
๓. มีการประชุมกรรมการสถานบันอย่างต่ำร้อยละ ๘๐ ของแผน ในการประชุมแต่ละครั้งมีกรรมการเข้าร่วมโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ โดยมีการส่งเอกสารให้กรรมการสภา สถาบันอย่างน้อย ๗ วันก่อนการประชุม
๔. สถานสถาบันจัดให้มีการประเมินผลงานของอธิการบดีหรือผู้บริหารสูงสุดตามหลักเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้า
๕. สถานสถาบันมีการดำเนินงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร

เกณฑ์การประเมิน

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

ผลการดำเนินการ

คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล โดยมีผลการดำเนินการ ๔ ข้อ ดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์ และนโยบายของสถาบัน โดย คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย กำหนด ปรัชญาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม กลยุทธ์ และนโยบายวิทยาลัย ในการประชุมคณะกรรมการบริหารและหัวหน้างาน (๗.๑-๑-๑)
๒. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยมีการติดตามผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันมากกว่า ปีละ ๒ ครั้ง โดยคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย มีการติดตามผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันทุกไตรมาส (๗.๑-๒-๑)
๓. มีการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยอย่างต่ำร้อยละ ๘๐ ของแผน ในการประชุมแต่ละครั้งมีกรรมการเข้าร่วมโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ โดยมีการส่งเอกสารให้คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย

อย่างน้อย ๗ วันก่อนการประชุม คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยมีการประชุม ร้อยละ ๘๓.๓๓ ของแผน ในการประชุมแต่ละครั้งมีกรรมการเข้าร่วมโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๘.๓๘ โดยมีการส่งเอกสารให้ คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย อย่างน้อย ๗ วันก่อนการประชุม (๗.๑-๓-๑)

๔. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลงานของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่ตกลง กันไว้ล่วงหน้า โดยประชุมร่วมกันเพื่อคัดเลือก KPI จากแผนกลยุทธ์ และ KPI ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยไปลง นามคำรับรองกับผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก จัดทำเป็น KPI ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานของ ผู้อำนวยการ (๗.๑-๔-๑)

๕. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยมีการดำเนินงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมการ บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำ แผนปฏิบัติการ แต่งตั้งกรรมการตรวจสอบการรับ-จ่ายเงินประจำวัน เก็บรักษาเงิน และนำส่งเงิน มีการ ดำเนินการตามข้อคิดเห็นหรือการร้องเรียน รวมทั้งมีผู้แสดงความคิดเห็นทั้ง ๒ วิทยาเขต เป็นต้น (๗.๑-๕-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๒ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน และผล การประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ อยู่ในระดับ ๓ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑ สถาบันใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการและสามารถผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล ” คือ ดำเนินการครบทุกข้อ

การประเมินตนเอง

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

แนวทางการพัฒนา

วิทยาลัยขอความร่วมมือจากบุคคลภายนอกเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้อำนวยการตามตัวชี้วัดที่ได้ตกลงไว้ ภายในปีการศึกษา ๒๕๕๓

รายการหลักฐาน

- ๓.๑-๑-๑ ๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารและหัวหน้างาน เรื่อง การจัดทำแผนกลยุทธ์ และ ติดตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ (ครึ่งปีงบประมาณ) วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๕๒
- ๒) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารและหัวหน้างาน เรื่อง การจัดทำแผนกลยุทธ์ และ ติดตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ (ครึ่งปีงบประมาณ) วันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๕๓
- ๓.๑-๒-๑ ๑) รายงานการประชุมติดตามแผนงาน/ โครงการ ไตรมาสที่ ๓/๒๕๕๒ วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒
- ๒) รายงานการประชุมติดตามแผนงาน/ โครงการ ไตรมาสที่ ๔/๒๕๕๒ วันที่ ๑๐-๑๑ กันยายน ๒๕๕๒
- ๓) รายงานการประชุมติดตามแผนงาน/ โครงการ ไตรมาสที่ ๑/๒๕๕๓ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๓
- ๔) รายงานการประชุมติดตามแผนงาน/ โครงการ ไตรมาสที่ ๒/๒๕๕๓ วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๕๓
- ๓.๑-๓-๑ ๑) เพิ่มรายงานการประชุมกรรมการบริหารปีการศึกษา ๒๕๕๒
- ๒) เพิ่มลายมือชื่อการเข้าประชุมกรรมการบริหารวิทยาลัย ปีการศึกษา ๒๕๕๒
- ๓) เพิ่มลายมือชื่อการรับเอกสารการประชุมกรรมการบริหารวิทยาลัยปีการศึกษา ๒๕๕๒
- ๓.๑-๔-๑ ๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๔/๒๕๕๓ วันอังคารที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ วาระ ที่ ๑ ข้อ ๕
- ๒) ตารางแสดงตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ ของหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
- ๓) เอกสารการลงนามคำรับรอง Performance Agreement สถาบันพระบรมราชชนก
- ๔) สรุปผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. รอบที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๕๒ -มีนาคม ๒๕๕๓)
- ๕) รายงานผลการดำเนินงานตามคำรับรองปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓

- ๓.๑-๕-๑ ๑) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ที่ ๐๓๓/๒๕๕๑ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ณ วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๑
- ๒) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ที่ ๐๒๕/๒๕๕๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๓
- ๓) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ที่ ๐๓๖/๒๕๕๑ เรื่องแต่งตั้งกรรมการตรวจสอบการรับ-จ่ายเงินประจำวัน คณะกรรมการเก็บรักษาเงิน และคณะกรรมการนำส่งเงิน ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๑
- ๔) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย วาระพิเศษ ครั้งที่ ๑๒ /๒๕๕๒ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ วาระที่ ๑ ข้อ ๒ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
- ๕) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๒ วันพุธที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๒ วาระที่ ๖ ข้อ ๒ เรื่อง การสรรหาและเลือกตั้งรองผู้อำนวยการ
- ๖) รายงานการประชุมอาจารย์ ครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๒ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ วาระที่ ๖ ข้อ ๒ เรื่อง การสรรหาและเลือกตั้งรองผู้อำนวยการ
- ๗) มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้ง ๒ วิทยาเขต

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. มีกรรมการสภาสถาบันหรือกลุ่มสาขา เข้าประชุมโดยเฉลี่ยอย่างต่ำ ร้อยละ ๘๐
๖. มีการส่งเอกสารให้กรรมการสภาสถาบันหรือกลุ่มสาขา ก่อนการประชุมโดยเฉลี่ยอย่างต่ำ ๗ วัน
๗. มีการประเมินผลงานของผู้บริหารสูงสุดของสถาบันหรือกลุ่มสาขา โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและตกลงกันไว้ล่วงหน้า

เกณฑ์การประเมิน

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

ผลการดำเนินการ

ระดับคุณภาพของสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการบริหารวิทยาลัย ผลการดำเนินงานมี ๗ ข้อ ดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการดำเนินงาน เช่น ด้านการเงินเกี่ยวกับค่าเช่าอาคารที่พัก ค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลา การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือข้อสงสัยอื่น ๆ จากการประชุมกรรมการบริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่คนงาน และจากผู้แสดงความคิดเห็นโดยมีหัวหน้างานบริหารทั่วไปเป็นผู้นำเอกสารจากผู้นำเสนอผู้อำนวยการ (๗.๑.๑-๑-๑)

๒. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการกำหนดและให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์ และให้ข้อสังเกตที่มีนัยสำคัญ โดยคณะกรรมการบริหารให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ (๗.๑.๑-๒-๑)

๓. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ติดตามผลการดำเนินงานที่สำคัญตามภารกิจหลักของสถาบันอย่างครบถ้วนมากกว่า ปีละ ๒ ครั้ง โดยคณะกรรมการบริหารติดตามผลการดำเนินงานทุกพันธกิจตามแผนการปฏิบัติราชการประจำปี และแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามมติ ครม. ทุกไตรมาส (๗.๑.๑-๓-๑)

๔. มีการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยอย่างต่ำ ร้อยละ ๘๐ ของแผน โดยมีการประชุมคณะกรรมการบริหารทุกเดือน ร้อยละ ๘๓.๓๔ (๗.๑.๑-๔-๑)

๕. มีการกรรมการบริหารวิทยาลัยเข้าประชุมโดยเฉลี่ยอย่างต่ำร้อยละ ๘๐ คณะกรรมการบริหารมีการประชุมโดยเฉลี่ยร้อยละ ๘๘.๓๘ (๗.๑.๑-๕-๑)

๖. มีการส่งเอกสารให้คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยก่อนการประชุมโดยเฉลี่ยอย่างต่ำ ๗ วัน กรรมการบริหารได้รับเอกสารก่อนการประชุมโดยเฉลี่ย ๗ วัน (๗.๑.๑-๖-๑)

๗. มีการประเมินผลงานของผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัย หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มวิชา โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและตกลงกันไว้ล่วงหน้า คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มวิชา โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและตกลงกันไว้ล่วงหน้า (๗.๑.๑-๗-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๒ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ อยู่ในระดับ ๓ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑.๑ ระดับคุณภาพของสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการบริหารวิทยาลัย” คือ ดำเนินงานบรรลุตามเกณฑ์เท่ากับหรือมากกว่า ๕ ข้อ

การประเมินตนเอง

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

แนวทางการพัฒนา

๑. วิทยาลัยแต่งตั้งบุคคลภายนอกเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้อำนวยการ ตามตัวชี้วัดที่ได้ตกลงไว้ ภายในปีการศึกษา ๒๕๕๓

๒. คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการพัฒนาตัวชี้วัดการประเมินผลงานของผู้บริหาร
ทุกระดับโดยการมีส่วนร่วม ภายในปีการศึกษา ๒๕๕๓

รายการหลักฐาน

- ๓.๑.๑-๑-๑ ๑) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๐๓๖/๒๕๕๑ เรื่องแต่งตั้งกรรมการ
ตรวจสอบการรับ-จ่ายเงินประจำวัน คณะกรรมการเก็บรักษาเงิน และคณะกรรมการนำส่ง
เงิน ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๑
- ๒) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๔/๒๕๕๓ วันอังคารที่ ๒
กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ วาระที่ ๔ หน้า ๔ ข้อ ๑ เรื่อง การเหมาจ่ายค่าที่พัก
- ๓) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๒ วันพฤหัสบดีที่ ๑๐
กันยายน ๒๕๕๒ วาระที่ ๔ หน้า ๔ ข้อ ๑ และ หน้า ๕ ข้อ ๖ เรื่องการจัดพิธีลงนามรับรองผลการ
ปฏิบัติงาน
- ๔) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ วันศุกร์ที่ ๒๒
มกราคม ๒๕๕๓ วาระพิเศษ หน้า ๑-๒ เรื่อง ขอร้องเรียนการเลือกตั้งรองผู้อำนวยการ
- ๕) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๔/๒๕๕๓ วันอังคารที่ ๒
กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ วาระที่ ๔ หน้า ๕ ข้อ ๑ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๖) มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้ง ๒ วิทยาเขต
- ๓.๑.๑-๒-๑ ๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารและหัวหน้างาน เรื่อง การจัดทำแผนกลยุทธ์
และ ติดตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ (ครึ่งปีงบประมาณ) วันที่ ๒
เมษายน ๒๕๕๒
- ๒) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารและหัวหน้างาน เรื่อง การจัดทำแผนกลยุทธ์
และ ติดตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ (ครึ่งปีงบประมาณ) วันที่ ๑๕
เมษายน ๒๕๕๓
- ๓.๑.๑-๓-๑ ๑) รายงานการประชุมติดตามแผนงาน/ โครงการ ไตรมาสที่ ๓/๒๕๕๒ วันที่ ๒ กรกฎาคม
๒๕๕๒
- ๒) รายงานการประชุมติดตามแผนงาน/ โครงการ ไตรมาสที่ ๔/๒๕๕๒ วันที่ ๑๐-๑๑
กันยายน ๒๕๕๒
- ๓) รายงานการประชุมติดตามแผนงาน/ โครงการ ไตรมาสที่ ๑/๒๕๕๓ วันที่ ๖ มกราคม
๒๕๕๓
- ๔) รายงานการประชุมติดตามแผนงาน/ โครงการ ไตรมาสที่ ๒/๒๕๕๓ วันที่ ๒ เมษายน
๒๕๕๓

- ๗.๑.๑-๔-๑ สรุปการเข้าประชุมคณะกรรมการบริหาร ปีการศึกษา ๒๕๕๒
- ๗.๑.๑-๕-๑ แฟ้มลายมือชื่อการเข้าประชุมกรรมการบริหารวิทยาลัย ปีการศึกษา ๒๕๕๒
- ๗.๑.๑-๖-๑ แฟ้มลายมือชื่อการรับเอกสารการประชุมกรรมการบริหารวิทยาลัยปีการศึกษา ๒๕๕๒
- ๗.๑.๑-๗-๑ ๑) สรุปผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. รอบที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๕๒ -มีนาคม ๒๕๕๓)
- ๒) รายงานผลการดำเนินงานตามคำรับรองปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓

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

ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน โดยมีผลการดำเนินการตามเกณฑ์ระดับ ๔ ข้อ ดังนี้

๑. มีกระบวนการสรรหาผู้บริหารที่เป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เช่น การสรรหารองผู้อำนวยการและหัวหน้างาน โดยการเลือกตั้ง การเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารที่เป็นตัวแทนจากข้าราชการด้านการสอน ข้าราชการสายสนับสนุนและลูกจ้างประจำ (๗.๒-๑-๑)

๒. ผู้บริหารดำเนินการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลและใช้ศักยภาพภาวะผู้นำที่มีอยู่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบันและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการดำเนินงาน เช่น ด้านการเงินเกี่ยวกับค่าเหมาจ่ายที่พัก ค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลา การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือข้อสงสัยอื่น ๆ จากการประชุมกรรมการบริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่คนงาน และจากตู้แสดงความคิดเห็นโดยมีหัวหน้างานบริหารทั่วไปเป็นผู้นำเอกสารจากผู้นำเสนอผู้อำนวยการ (๗.๒-๒-๑)

๓. มีกระบวนการประเมินศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในสถาบัน โดยการประชุมร่วมกันเพื่อคัดเลือก KPI จากแผนกลยุทธ์ และ KPI ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยไปลงนามกำรับรองกับผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก จัดทำเป็น KPI ของวิทยาลัยเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และอาจารย์ โดยมีการถ่ายทอดตัวบ่งชี้ไปตามลำดับ รวมทั้งให้มีการประเมินสมรรถนะ ทั้งนี้มีกระบวนการประเมินผลงานที่ชัดเจน (๗.๒-๓-๑)

๔. มีการจัดทำแผนและกลไกการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารตามผลการประเมินและดำเนินการตามแผนอย่างครบถ้วน โดยการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารตามผลการประเมินและประเมินผลความพึงพอใจของผู้บริหารอยู่ในระดับดี (๗.๒-๔-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๒ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ อยู่ในระดับ ๓ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๒ ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน” คือ ดำเนินการครบทุกข้อ

การประเมินตนเอง

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

แนวทางการพัฒนา

วิทยาลัย ดำเนินการให้มีการประเมินผลงาน จัดทำแผน และกลไกการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารทุกระดับ ตามผลการประเมินและดำเนินการตามแผนอย่างครบถ้วน ภายในปีการศึกษา ๒๕๕๓

รายงานหลักฐาน

- ๓.๒-๑-๑ ๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๒ วันพุธที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๒ วาระที่ ๖ ข้อ ๒ เรื่อง การสรรหา และเลือกตั้งรองผู้อำนวยการ และการเลือกตั้งผู้บริหารวิทยาลัย และการปรับโครงสร้างของวิทยาลัย
- ๒) รายงานการประชุมอาจารย์ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๒ วันพุธที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ วาระที่ ๖ ข้อ ๒ เรื่อง การปรับโครงสร้างการบริหาร การเลือกตั้งรองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน
- ๔) ประกาศวิทยาลัยบรมราชชนนี นครลำปาง เรื่อง การเลือกตั้งรองผู้อำนวยการ และ หัวหน้างาน ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๒
- ๕) คำสั่งที่ ๐๐๔ / ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเลือกตั้งรองผู้อำนวยการ
- ๖) คำสั่งที่ ๐๐๕ / ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเลือกตั้งหัวหน้างาน
- ๕) ประกาศรายชื่อผู้สมัครรองผู้อำนวยการ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๓
- ๖) ประกาศรายชื่อผู้สมัครหัวหน้างาน ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๓
- ๗) รายงานผลการเลือกตั้ง รองผู้อำนวยการ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๓
- ๘) รายงานผลการเลือกตั้งหัวหน้างาน วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๓
- ๘) รายงานการประชุมอาจารย์ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ วันศุกร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๓ วาระที่ ๒ เรื่อง เลือกตัวแทนอาจารย์เป็นคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย
- ๓.๒-๒-๑ ๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๒ วันพฤหัสบดีที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๒ วาระที่ ๔ ข้อ ๖ เรื่องการจัดพิธีลงนามรับรองผลการปฏิบัติงาน
- ๒) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ วันศุกร์ที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๓ วาระพิเศษ หน้า ๑-๒ เรื่อง ขอร้องเรียนการเลือกตั้งรองผู้อำนวยการ
- ๓) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๔/๒๕๕๓ วันอังคารที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ วาระที่ ๔ ข้อ ๑ เรื่อง การهماจ่ายค่าที่พัก และ ข้อ ๓ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๔) มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้ง ๒ วิทยาเขต
- ๓.๒-๓-๑ ๑) ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เอกสารหมายเลข ๑
- ๒) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓) เอกสารหมายเลข ๒

- ๓) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ที่ ๐๑๑/๒๕๕๓ เรื่องแต่งตั้งกรรมการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ รอบที่ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒
- ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓
- ๔) ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารทุกระดับ ปีการศึกษา ๒๕๕๒

ตัวบ่งชี้ ๗.๓ มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้ (สกอ ๗.๓ และ สมศ ๕.๒)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ

๑. มีการทบทวนและจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้ประชาคมของสถาบันรับทราบ

๒. มีการดำเนินการตามแผนจัดการความรู้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐

๓. มีการดำเนินการตามแผนจัดการความรู้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐

๔. มีการติดตามประเมินผลความสำเร็จของการจัดการความรู้

๕. มีการนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปกติและปรับปรุงแผนการจัดการความรู้

เกณฑ์การประเมิน

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

ผลการดำเนินงาน

มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้ โดยวิทยาลัย ดำเนินการได้ครบทุกข้อ ดังนี้

๑. มีการทบทวนและจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการวางแผนจัดการจัดการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำเดือนและแผนการจัดการความรู้ ๑ แผนแก่ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ในแต่ละระดับ คือ ระดับอาจารย์ รวม จำนวน ๔ กลุ่ม (๗.๓-๑-๑) และมีการประชาสัมพันธ์แผนการจัดการความรู้ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบ (๗.๓-๑-๒)

๓. มีการดำเนินการตามแผนจัดการความรู้ โดยการดำเนินการ KM Process โดยการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ แต่ละกลุ่ม CoP เพื่อให้เกิด “วงจรการจัดการความรู้ (change management process)” (๗.๓-๓-๑) และนำ ๘ ขั้นตอน KM ลงสู่การปฏิบัติ จำนวน ๔ กลุ่ม (๗.๓-๓-๒) และเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ (๗.๓-๓-๓)

๔. มีการติดตามประเมินผลความสำเร็จของการจัดการความรู้ โดยรายงานผลการประชุมการถอดบทเรียนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละกลุ่ม(CoP) (๗.๓-๔-๑) และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร (๗.๓-๔-๒)

๕. มีการนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปกติ โดย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนา และ การแก้ไขการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มีการกำหนดร่วมกันและมีการปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ (๗.๓-๕-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๒ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีงบประมาณการศึกษา ๒๕๕๑ อยู่ในระดับ ๓ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ ๗.๓ มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้” คือ ดำเนินอย่างน้อย ๔ ข้อแรก

การประเมินตนเอง

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

แนวทางการพัฒนา

๑. ประสานงานเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยบริการและประชาสัมพันธ์ ให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร

๒. พัฒนาผลการดำเนินการจัดการความรู้ให้เกิดนวัตกรรม หรือ แนวปฏิบัติที่ดี Good Practice

รายการหลักฐาน

- ๗.๓ - ๑ - ๑ ๑) แผนการจัดการความรู้ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๒ - ๒๕๕๓
 ๒) แผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการ
 ดำรงการทำงานอย่างมีความสุข หน้า ๕๔ กลยุทธ์ ที่ ๒๑ เพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากร
 ในการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๗.๓ - ๑ - ๒ ๑) รายงานการประชุมอาจารย์ประจำเดือน วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒
 ๒) แผนการจัดการความรู้ในแฟ้ม KM ในห้องประชาสัมพันธ์
- ๗.๓ - ๓ - ๑ ระเบียบการปฏิบัติงานการจัดการความรู้
- ๗.๓ - ๓ - ๒ รายงานการประชุมการจัดการความรู้ในวิทยาลัยประจำปีการศึกษา ๒๕๕๒

- ๗.๓ - ๓ - ๓ รายงานการถอดบทเรียนของ CoP กลุ่มวิชาการพยาบาลเด็ก การพยาบาลสูติศาสตร์ การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช และ การพยาบาลอนามัยชุมชน
- ๗.๓ - ๔ - ๑ รายงานการถอดบทเรียนของ CoP ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๒
- ๗.๓ - ๔ - ๒ โปรแกรมการจัดทำข้อสอบออนไลน์สำหรับการเตรียมนักศึกษาในการสอบขึ้นทะเบียน
- ๗.๓ - ๕ - ๑ ๑) รายงานการทำ KM ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ระยะที่ ๑
๒) รายงานการประชุมการจัดการความรู้ในวิทยาลัยประจำปีการศึกษา 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 และมีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้อุดมคติ

เกณฑ์การประเมิน

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

ผลการดำเนินการ

มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานระดับ ๕ ข้อดังนี้

๑. มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรม ภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์ภาระงานด้านการสอน ภาระงานด้านวิจัย บริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้ได้มอบหมายภาระงานการสอนให้เป็นตามเกณฑ์สภากาการพยาบาล สำหรับการภาระงานด้านการเรียนด้านวิจัย บริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้เป็นไปตามข้อตกลงการปฏิบัติผลการปฏิบัติงาน (๗.๔-๑-๑)

๒. จัดให้มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการจัดระบบ ๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร ๒) การมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติโดยให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๓) การบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ ๔) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตรงกับภารกิจและวิชาชีพ และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอกรรมการบริหารให้ความเห็นชอบและนำไปใช้ประเมินผลงาน (๗.๔-๒-๑)

๓. มีระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่บุคลากรและสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข โดยการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีและการติดตามดูแลผู้ที่มีภาวะเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพ จัดสวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน การจ่ายโบนัสแก่ลูกจ้างชั่วคราว การจัดของเยี่ยมอาจารย์เจ้าหน้าที่เมื่อเจ็บป่วย จัดให้มีการช่วยเหลือบุคลากรที่บุตรหรือบิดา มารดาสายตรงถึงแก่กรรม การจัดแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการ พิธีรดน้ำคำหัวหน้าผู้อาวุโส และจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีและความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับ การเชิดชูบุคลากรให้ได้รับรางวัล รวมทั้งสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ (๗.๔-๓-๑)

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

๕. มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารทุกระดับ ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (๗.๔-๕-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๒ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ 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

แนวทางการพัฒนา

วิทยาลัย นำผลการประเมินความพึงพอใจเสนอผู้บริหารระดับสูง และมีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้เป็นรูปธรรมให้ชัดเจนภายในปีการศึกษา ๒๕๕๓

รายการหลักฐาน

- ๓.๔-๑-๑ ๑) แผนการจัดการงานอาจารย์ด้านการสอน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๒
๒) เพิ่มรายบุคคลการจัดการงานตามคำรับรองผลการปฏิบัติงาน
- ๓.๔-๒-๑ ๑) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๑๒๓/๒๕๕๑ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานต่างๆ ของวิทยาลัย “แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๑
๒) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๐๔๐/๒๕๕๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานต่างๆ ของวิทยาลัย “แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๓
๓) แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ในคู่มือฝ่ายบริหาร ปี ๒๕๕๑-๒๕๕๒
๔) โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ หน้า ๘๒
- ๓.๔-๓-๑ ๑) แนวทางการจัดสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพ ในคู่มือฝ่ายบริหาร ปี ๒๕๕๑-๒๕๕๒
๒) รายงานผลการตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๕๒
๓) หลักฐานการกู้เงินกู้ฉุกเฉินของวิทยาลัย
๔) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๐๕๒/๒๕๕๒ เรื่องแต่งตั้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเกษียณอายุก่อนราชการ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๒
๕) การสรุปผลการดำเนินโครงการภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม ปีการศึกษา ๒๕๕๒
๖) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๒ วันพุธที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๒ วาระที่ ๔ ข้อ ๖ เรื่อง การจ่ายโบนัสแก่ลูกจ้างชั่วคราว

- ๓.๔-๔-๑ ๑) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๒
- ๒) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๒ วันพุธที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๒ วาระที่ ๔ ข้อ ๑ เรื่อง การนำเสนอผลงานวิชาการที่ฟิลิปปินส์
- ๓) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๐๓๐/๒๕๕๓ เรื่องมอบหมายงานให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่วิทยากร (ด้านการสอน)
- ๓.๔-๕-๑ ๑) ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารทุกระดับ ปีการศึกษา ๒๕๕๒
- ๒) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๒ วันพฤหัสบดีที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๒ วาระที่ ๔ ข้อ ๘ เรื่อง นำเสนอผลการประเมินผู้บริหาร

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๔.๑ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ (สมศ. ๕.๕)

ชนิดของตัวบ่งชี้: ผลผลิต

เกณฑ์การประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
เท่ากับ ร้อยละ ๑ - ๓๔	เท่ากับ ร้อยละ ๓๕ - ๔๕	เท่ากับหรือมากกว่า ร้อยละ ๕๐

ผลการดำเนินการ

ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ โดยในปีการศึกษา ๒๕๕๒ วิทยาลัยมีจำนวนอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริงจำนวน ๕๕ คน (๗.๔.๑-๑) มีจำนวนอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานในต่างประเทศ จำนวน ๔ คน เท่ากับร้อยละ ๖.๗๘ (๗.๔.๑-๒)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๒ มีผลลัพท์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีงบประมาณการศึกษา ๒๕๕๑ อยู่ในระดับ ๓ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๔.๑ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ” คือร้อยละ ๑๐๐

การประเมินตนเอง

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

แนวทางการพัฒนา

วิทยาลัย เป็นเจ้าภาพหรือร่วมเป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมวิชาการเพื่อเพิ่มการนำเสนอผลงานวิชาการระดับประเทศ และ/หรือระดับนานาชาติ ในปีการศึกษา ๒๕๕๑

รายการหลักฐาน

๗.๔.๑-๑ รายชื่ออาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริง ปีการศึกษา ๒๕๕๒

๗.๔.๑-๒ ๑) รายงานสรุปจำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปีการศึกษา ๒๕๕๒

๒) รายชื่ออาจารย์ที่นำเสนอผลงานวิชาการประจำปีการศึกษา ๒๕๕๒ และบทคัดย่อในเอกสารประกอบการประชุม The International Conference ที่ประเทศฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย

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 - ๖๕	เท่ากับหรือมากกว่า ร้อยละ ๗๐

ผลการดำเนินงาน

ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ โดยในปีการศึกษา ๒๕๕๒ วิทยาลัยมีจำนวนบุคลากรประจำสายสนับสนุน จำนวน ๑๐ คน บุคลากรประจำสายสนับสนุนทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพในประเทศ (๗.๔.๒-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๒ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีงบประมาณการศึกษา ๒๕๕๑ อยู่ในระดับ ๓ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๔.๒ ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ” คือ 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

แนวทางการพัฒนา

วิทยาลัยสำรวจความต้องการการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ของบุคลากรประจำสายสนับสนุน และวางแผนการพัฒนาบุคลากรประจำสายสนับสนุนตามความเหมาะสม ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๓

รายการหลักฐาน

- ๗.๔.๒-๑ ๑) รายชื่อบุคลากรประจำสายสนับสนุน ปีการศึกษา ๒๕๕๒
- ๒) รายงานสรุปจำนวนบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะใน วิชาชีพ ปีการศึกษา ๒๕๕๒

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๔.๓ การจัดทำ Strategic Competency Matrix (สบช)

ชนิดของตัวบ่งชี้: กระบวนการ

เกณฑ์มาตรฐาน: ระดับ

๑. มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการจัดทำ Strategic Competency Matrix
๒. มีแผนงานการจัดทำ Strategic Competency Matrix
๓. มีการกำหนดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของ Strategic Competency Matrix
๔. มีการจัดทำ Strategic Competency Matrix ของบุคลากรทุกระดับ โดยกำหนดเป้าประสงค์ให้เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ 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
ดำเนินการบรรลุเกณฑ์ มาตรฐาน ๓ ข้อแรก	ดำเนินการบรรลุเกณฑ์ มาตรฐาน ๕ ข้อแรก	ดำเนินการบรรลุเกณฑ์ มาตรฐานครบทุกข้อ

ผลการดำเนินการ

การจัดทำ Strategic Competency Matrix โดยวิทยาลัยดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานระดับ ๗ ข้อ ดังนี้

๑. มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการจัดทำ Strategic Competency Matrix โดยงานพัฒนาบุคลากร ภายในและการจัดการความรู้ นวัตกรรม พันธกิจ และค่านิยมร่วม วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และนโยบายของการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย มาวางแผนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา สมรรถนะตนเองของบุคลากร (๗.๔.๓-๑-๑)

๒. มีแผนงานการจัดทำ Strategic Competency Matrix โดยระบุตามเป้าประสงค์ที่ ๕.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร กลยุทธ์ที่ ๕.๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายงานอาชีพและศักยภาพ มีแผนงานที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามตำแหน่ง สายงาน และความเชี่ยวชาญเฉพาะตามกลุ่มสาขาวิชาสาขาอาชีพสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการและด้านวิจัย จำนวน ๒ โครงการ (๗.๔.๓-๒-๑)

๓. มีการกำหนดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของ Strategic Competency Matrix ไว้ในแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ คือ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทุกระดับ

ได้รับการพัฒนา และร้อยละ ๘๐ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ (Core Competency) เป็นรายบุคคล ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรประจำสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ และร้อยละ ๕ ของบุคลากรระดับอาจารย์ได้รับการพัฒนาเฉพาะด้านการบริหารการสาธารณสุขด้านวิชาชีพ (๗.๔.๓-๓-๑)

๔. มีการจัดทำ Strategic Competency Matrix ของบุคลากรทุกระดับ โดยกำหนดเป้าประสงค์ให้เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย โดยการจัดทำ Roadmap และมาตรฐานความสามารถของสมรรถนะของบุคลากรแต่ละระดับ และวางแผนฝึกอบรม พัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual training and plan) จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ/เส้นทางเดินของตำแหน่งงานทุกสายงาน (Career path) ให้เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ที่ ๕.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (๗.๔.๓-๔-๑)

๕. มีระบบในการติดตามผลการดำเนินงานตาม Strategic Competency Matrix ของบุคลากรทุกระดับตามระเบียบปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร (๗.๔.๓-๕-๑) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (จัดทำ Roadmap ของบุคลากรแต่ละระดับ) (๗.๔.๓-๕-๒) ตลอดจนการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ไปพัฒนาตนเองโดยการประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาที่จัดทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย (๗.๔.๓-๕-๓) และสรุปผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลประจำปีงบประมาณ ตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (๗.๔.๓-๕-๔)

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

๗. มีการนำผลการประเมินผลตามข้อ ๖ มากำหนด Competency ของบุคลากรทุกระดับในองค์กร โดย กำหนดเป็นแผนพัฒนาตนเอง (๗.๔.๓-๗-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๒ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีงบประมาณการศึกษา ๒๕๕๑ อยู่ในระดับ ๒ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๔.๓ การจัดทำ Strategic Competency Matrix” คือ ดำเนินการบรรลุเกณฑ์มาตรฐานครบทุกข้อ

การประเมินตนเอง

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

แนวทางการพัฒนา

๑. วิทยาลัย นำผลการประเมินการดำเนินงานตาม Strategic Competency Matrix ของบุคลากร มากำหนด Core Competency และ Functional Competency ของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ในปีการศึกษา ๒๕๕๓

๒. วิทยาลัย จัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ/เส้นทางเดินของตำแหน่งงานทุกสายงาน (Career path) ของบุคลากรรายบุคคลให้ครอบคลุม ในปีการศึกษา ๒๕๕๓

รายการหลักฐาน

- ๗.๔.๓ - ๑ - ๑ ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำ Strategic Competency Matrix
- ๗.๔.๓ - ๒ - ๑ ๑) เป้าประสงค์ที่ ๕.๒ หน้า ๑๕ และแผนกลยุทธ์ที่ ๑๕ หน้า ๑๖
 ๒) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ โครงการที่ ๓๘
 ๓) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ โครงการที่ ๓๙
- ๗.๔.๓ - ๓ - ๑ ๑) กำหนดตัวบ่งชี้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ โครงการที่ ๓๘
 ๒) กำหนดตัวบ่งชี้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ โครงการที่ ๓๙
 ๓) เป้าหมายของความสำเร็จในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการและด้านวิจัยตามตำแหน่ง และความเชี่ยวชาญเฉพาะตามกลุ่มสาขาวิชา สาขาอาชีพ
 ๔) เป้าหมายของความสำเร็จในโครงการพัฒนาพฤติกรรมสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง
- ๗.๔.๓ - ๔ - ๑ ๑) ตาราง Strategic Competency Matrix รายบุคคล
 ๒) แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual training and plan)
 ๓) ระเบียบปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร เรื่องการกำหนดความก้าวหน้าในงานอาชีพและตำแหน่ง (Career path) ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
 ๔) แผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ หน้า ๑๔ เรื่อง การกำหนดเป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

- ๗.๔.๓ - ๕ - ๑ ระเบียบปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร
- ๗.๔.๓ - ๕ - ๒ แผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Roadmap ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง)
- ๗.๔.๓ - ๕ - ๓ เพิ่มประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาที่จัดทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
- ๗.๔.๓ - ๕ - ๔ สรุปผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลประจำปีงบประมาณ ตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล
- ๗.๔.๓ - ๖ - ๑ ๑) แบบประเมินสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ (Core Competency)
๒) ตัวอย่างผลการประเมินสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ (Core Competency)
- ๗.๔.๓ - ๗ - ๑ แนวทางการพัฒนาตนเองในตัวอย่าง ผลการประเมินสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ (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. มีการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลของสถาบันผ่านระบบเครือข่ายกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาตามรูปแบบมาตรฐานที่กำหนด

เกณฑ์การประเมิน

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

ผลการดำเนินงาน

ศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และการวิจัย วิทยาลัยได้ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานระดับ ๕ ข้อ ดังนี้

๑. มีนโยบายการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ โดยคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ได้มีมติในที่ประชุม และ ตัดประกาศ ให้นำผลการในวิทยาลัยทราบ (๗.๕-๑-๑)

๒. มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ๓ ด้านคือ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร การวิจัย ระบบประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอน ระบบทะเบียนและประมวลผลการศึกษา (๗.๕-๒-๑)

๓. มีการประเมินประสิทธิภาพและความปลอดภัยของระบบฐานข้อมูล โดยผู้ดูแลระบบทำการตรวจเช็คความพร้อมของระบบฐานข้อมูลเพื่อประเมินประสิทธิภาพก่อนใช้ กำหนด User name และ password ให้ผู้ใช้ตามระดับความสำคัญ และมีระบบในการสำรองและกู้คืนข้อมูล (๗.๕ -๓-๑)

๔. มีการประเมินความพึงพอใจและประสิทธิภาพของผู้ใช้ฐานข้อมูลพบว่า ผู้ใช้ฐานข้อมูลมีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับดี เท่ากับ ๔.๐ (๗.๕ -๔-๑)

๕. มีการนำผลการประเมินเรื่องประสิทธิภาพและความปลอดภัยของระบบฐานข้อมูล รวมทั้งผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลมาปรับปรุงระบบฐานข้อมูล (๗.๕ -๕-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๒ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ อยู่ในระดับ ๓ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

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

การประเมินตนเอง

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

แนวทางการพัฒนา

๑. วิทยาลัยจัดทำฐานข้อมูลบริหาร ฐานข้อมูลการวิจัย ฐานข้อมูลการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ฐานข้อมูลการบริการวิชาการแก่สังคม และฐานข้อมูลการประกันคุณภาพ ให้มีคุณลักษณะของฐานข้อมูลที่ตรงกับความต้องการ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๓

๒. วิทยาลัยจัดทำฐานข้อมูลให้มีข้อมูล ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยมอบหมายให้มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบฐานข้อมูลต่างๆ ลงบันทึกข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

รายการหลักฐาน

- ๗.๕ -๑-๑ ๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการฐานข้อมูล ครั้งที่ ๑/๒๕๕๑ วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๑
๒) แผ่นประกาศนโยบายการจัดทำระบบฐานข้อมูล
- ๗.๕ -๒-๑ ฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศของวิทยาลัยโดยเรียกดูจาก Web site ของวิทยาลัย
<http://www.bcnlp.ac.th>
- ๗.๕ -๓-๑ ๑) สรุปผลการดำเนินงานเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยบริการ และประชาสัมพันธ์
๒) CD Back up database

- ๓.๕ -๔-๑ สรุปผลการดำเนินงานเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยบริการ และประชาสัมพันธ์
ปีงบประมาณ ๒๕๕๒ เรื่อง การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูล
- ๓.๕ -๕-๑ ๑) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ โครงการลำดับที่ ๔๔ หน้า ๕๕
๒) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ โครงการลำดับที่ ๔๒ หน้า ๕๒

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๖ ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา (สกอ ๗.๖)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลผลิต

เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ

๑. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างโปร่งใส ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ เอกสารสิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ นิทรรศการ

๒. มีระบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านช่องทางที่เปิดเผยและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปอย่างน้อย 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

ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา วิทยาลัยดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานระดับ ได้ ๕ ข้อ ดังนี้

๑. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างโปร่งใส ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ เอกสารสิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ นิทรรศการ โดยวิทยาลัยดำเนินการผ่านทางเว็บไซต์ แผ่นพับแนะนำวิทยาลัย วารสารวิชาการ สุขภาพภาคเหนือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง บอร์ดประชาสัมพันธ์วิทยาลัย (๗.๖-๑-๑)

๒. มีระบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านช่องทางที่เปิดเผยและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปอย่างน้อย ๓ ช่องทาง ได้แก่ โทรศัพท์สายตรงถึงผู้อำนวยการ เว็บไซต์ ผู้รับความคิดเห็น (๗.๖-๒-๑)

๓. มีการนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการบริหารงาน โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและมีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม โดย วิทยาลัยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไปรับผิดชอบ และรายงานต่อผู้อำนวยการ เพื่อพิจารณาดำเนินการ (๗.๖-๓-๑)

๔. มีที่ปรึกษาที่มาจากภาคประชาชน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องและชัดเจน เช่น จัดประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดยวิทยาลัยเสนอรายชื่อไปที่

สถาบันพระบรมราชชนก เพื่อออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลภายนอกมาเป็นคณะกรรมการวิทยาลัย (๗.๖-๔-๑) นอกจากนี้วิทยาลัยยังมีบุคคลภายนอกที่เป็นคณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา คณะกรรมการผู้สูงอายุ คณะกรรมการประสานความร่วมมือสามสถาบัน คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์และคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยมีการประชุมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (๗.๖-๔-๒)

๕. มีกระบวนการหรือกลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชน วิทยาลัยจัดทำ Web site สายตรงถึงผู้อำนวยการ โดยผู้อำนวยการดำเนินการตรวจสอบด้วยตนเอง และ จัดให้มีการประชุมผู้ปกครองนักศึกษาใหม่ เพื่อทำความเข้าใจข้อสงสัยต่างๆ จากผู้ปกครอง (๗.๖-๕-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๒ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ อยู่ในระดับ ๒ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๖ ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา” คือ ดำเนินการอย่างน้อย ๓ ข้อแรก

การประเมินตนเอง

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

แนวทางการพัฒนา

วิทยาลัย จะเพิ่มช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านช่องทางที่เปิดเผยและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่ว เช่น วิทยุกระจายเสียง ภายในปีการศึกษา ๒๕๕๓

รายการหลักฐาน

- ๓.๖-๑-๑ ๑) สายตรงผู้อำนวยการ www.bcnlp.ac.th หน้าเว็บไซต์ เมนูหลัก
๒) แผ่นพับแนะนำวิทยาลัย
๓) ผู้รับแสดงความคิดเห็น หน้าห้องสมุด และ หน้าห้องธุรการ
๔) วารสารวิชาการสุขภาพภาคเหนือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
- ๓.๖-๒-๑ ๑) สายตรงผู้อำนวยการ www.bcnlp.ac.th หน้าเว็บไซต์ เมนูหลัก
๒) ผู้รับแสดงความคิดเห็น หน้าห้องสมุดและหน้าห้องธุรการ
๓) เบอร์โทรศัพท์วิทยาลัยในแผ่นพับแนะนำวิทยาลัย
๔) วารสารวิชาการสุขภาพภาคเหนือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
- ๓.๖-๓-๑ ระเบียบปฏิบัติการแก้ไขและป้องกัน หน้า ๖ ข้อ ๔.๓.๑
- ๓.๖-๔-๑ ๑) คำสั่งสถาบันพระบรมราชชนก ที่ ๑๒๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครลำปาง
๒) รายงานการประชุมคณะกรรมการวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครลำปาง วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๓
- ๓.๖-๔-๒ ๑) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ที่ ๐๕๔/๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณากองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓
๒) รายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณากองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา
๓) รายชื่อคณะกรรมการผู้สูงอายุ ประจำปี ๒๕๕๒-๒๕๕๓
๔) รายงานการประชุมคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนีนครลำปาง ครั้งที่ ๑/๒๕๕๓ วันศุกร์ที่ ๕ มีนาคม ๒๕๕๓
๕) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ที่ ๑๑๕/๒๕๕๑ คณะกรรมการ ประสานงานในพื้นที่แหล่งฝึกภาคปฏิบัตินักศึกษาโครงการผลิตพยาบาลเพื่อแก้ไขปัญหา ชายแดนภาคใต้ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๑
๖) จดหมายราชการ ขอเชิญประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมรับนักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน
๗) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ที่ ๐๕๐/๒๕๕๒ คณะกรรมการ ประสานความร่วมมือระหว่าง ๓ สถาบัน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง โรงพยาบาลลำปาง และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๒
๘) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ที่ ๐๔๗/๒๕๕๓ คณะกรรมการ ประสานความร่วมมือระหว่าง ๓ สถาบัน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง โรงพยาบาลลำปาง และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๓

๑๐) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๐๔๐/๒๕๕๓ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่องคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆ ของวิทยาลัย

๑๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๕๓ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๓

๑๒) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๐๐๕/๒๕๕๓ คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์และคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ของกระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๓

๑๓) จดหมายราชการเชิญคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์และคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ของกระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา ๒๕๕๓

๓.๖-๕-๑ ๑) www.bcnlp.co.th หน้าเว็บไซต์ เมนูหลัก เรื่อง สายตรงผู้อำนวยกา

๒) กำหนดการกิจกรรมเตรียมความพร้อมรับนักศึกษาใหม่ปี ๒๕๕๒

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๗ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ (สกอ ๗.๗)

ชนิดของตัวบ่งชี้: ผลผลิต

เกณฑ์การประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
เท่ากับ ร้อยละ ๐.๑ - ๐.๕๕	เท่ากับ ร้อยละ ๑ - ๑.๕๕	มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๒

ผลการดำเนินงาน

ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ ในปีการศึกษา ๒๕๕๒ เท่ากับ ๐

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

ไม่มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๑ คะแนน และผลการประเมินในปีงบประมาณการศึกษา ๒๕๕๒ อยู่ในระดับ ๐ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

ไม่บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๗ มีร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ” เท่ากับ ๐.๕

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสมศ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสกอ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสพช.
ผลลัพธ์อิงเกณฑ์มาตรฐาน	-	๐	๐
พัฒนาการ	-	-	๐
การบรรลุเป้าหมาย	-	-	๐
รวม	-	๐	๐

แนวทางการพัฒนา

วิทยาลัยได้มีแนวทางในการ จัดสรรทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรบุคคล แหล่งค้นคว้าต่างๆ เพื่อ สนับสนุนงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ เช่น โครงการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการผลิตผลงานวิชาการและ งานสร้างสรรค์ โครงการผลิตผลงานวิชาการที่มาจากการบูรณาการงานบริการวิชาการและการเรียนการสอน ด้านการดูแลผู้สูงอายุโดยมีชุมชนเป็นฐาน และโครงการเผยแพร่ผลงานวิจัยและการนำไปใช้และการจด สิทธิบัตร และมีระบบและกลไกพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ได้แก่ โครงการเผยแพร่ผลงานวิจัยและ การนำไปใช้และการจดสิทธิบัตร ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมการประชุมวิชาการเรื่องแนวทางการจดสิทธิบัตร และนำวิจัยใช้ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย และการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้าน การวิจัยในชั้นเรียน วิจัยเชิงคุณภาพ และจริยธรรมการวิจัย รวมถึง การจัดคลินิกวิจัยเพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพผลงานวิชาการให้ได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ

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

มีการนำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษาโดย วิทยาลัยมีการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานระดับ ๕ ข้อดังนี้

๑. มีการแต่งตั้งคณะทำงานบริหารความเสี่ยง โดยมีผู้บริหารระดับสูงและตัวแทนที่รับผิดชอบพันธกิจหลักของสถาบันร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน (๗.๘-๑-๑) กำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารความเสี่ยง (๗.๘-๑-๒)

๒. มีการวิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหายหรือความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายในการบริหารงาน และจัดลำดับความสำคัญของ ปัจจัยเสี่ยง โดยวิทยาลัยได้วิเคราะห์และระบุความเสี่ยง เช่น การสอบขึ้นทะเบียนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาล การวัดและประเมินผลการศึกษา และ ผลงานวิจัยไม่เป็นไปตามเกณฑ์ (๗.๘-๒-๑)

๓. มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง โดยแผนดังกล่าวต้องกำหนดมาตรการหรือแผนปฏิบัติการในการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกระดับในด้านการบริหารความเสี่ยง และการดำเนินการแก้ไขลด หรือป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยการกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยง และจัดทำเป็นแผนบริหารความเสี่ยงของวิทยาลัย (๗.๘-๓-๑)

๔. มีการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง โดยติดตามการดำเนินงานทุกไตรมาส (๗.๘-๔-๑)

๕. มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง ตลอดจน มีการกำหนดแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยง โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการของวิทยาลัย (๗.๘-๕-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๒ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ อยู่ในระดับ ๓ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๘ มีการนำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการกระบวนการบริหารการศึกษา” คือ ดำเนินการครบทุกข้อ

การประเมินตนเอง

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

แนวทางการพัฒนา

วิทยาลัยจัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยงองค์กร และเผยแพร่แก่บุคลากรทุกระดับ ปีการศึกษา ๒๕๕๓

รายการหลักฐาน

- ๓.๘-๑-๑ ๑) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปางที่ ๑๒๓/๒๕๕๑ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการต่าง ๆ ของวิทยาลัย ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๑
๒) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปางที่ ๐๔๐/๒๕๕๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการต่าง ๆ ของวิทยาลัย ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๓
- ๓.๘-๑-๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงครั้งที่ ๑/๒๕๕๑ วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ เรื่อง นโยบายและแนวทางในการบริหารความเสี่ยง
- ๓.๘-๒-๑ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ เรื่อง การวิเคราะห์ความเสี่ยงของงานต่าง ๆ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๒
- ๓.๘-๓-๑ ๑) โครงการการนำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา
๒) แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ หน้า ๗๔
๓) แผนการบริหารความเสี่ยงของวิทยาลัย รวบรวมของทุกฝ่ายมาทำเป็นเล่มก่อนทำเป็นเล่ม รายงานควบคุมภายใน
- ๓.๘-๔-๑ ๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงครั้งที่ ๑/๒๕๕๓ เรื่อง การดำเนินการบริหารความเสี่ยงของงานต่าง ๆ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๓
๒) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ เรื่อง การสรุปผลการบริหารความเสี่ยงปีการศึกษา ๒๕๕๒ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๓
๓) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงครั้งที่ ๓/๒๕๕๒ เรื่องการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ปีการศึกษา ๒๕๕๓ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๓
- ๓.๘-๕-๑ ๑) รายงานสรุปผลการบริหารความเสี่ยงของวิทยาลัย ปีการศึกษา ๒๕๕๒
๒) รายงานการควบคุมภายใน พ.ศ. ๒๕๕๒

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๕ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (สกอ ๗.๕)

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

ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล ปีการศึกษา ๒๕๕๒ วิทยาลัยมีผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานระดับ ๘ ข้อ ดังนี้

๑. มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการในการประเมินผลภายในวิทยาลัย โดยวิทยาลัยกำหนดแนวทางการดำเนินการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (๗.๕-๑-๑)
๒. มีแผนงานการประเมินผลภายในวิทยาลัย โดยวิทยาลัยมีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ๒ ครั้ง ในเดือน มีนาคม และเดือน กันยายน (๗.๕-๒-๑)
๓. มีการกำหนดตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย โดยการประชุมอาจารย์ทุกคนเพื่อตกลงร่วมกัน ในการกำหนดตัวบ่งชี้ ๒๓ ตัวบ่งชี้ และ ๑๔ เป้าหมาย ตามพันธกิจ และแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัย รวมทั้ง KPI ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยไปลงนามคำรับรองกับ ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก (๗.๕-๓-๑)

๔. มีการจัดทำ Strategy Map แสดงความเชื่อมโยงด้วย ของหน่วยงานในระดับคณะหรือเทียบเท่า โดยกำหนดเป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานให้เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์และประเด็นยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย โดยวิทยาลัยได้จัดทำ Strategy Map ในแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓-๒๕๕๕ (๗.๕-๔-๑)

๕. มีการยืนยันวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาในระดับคณะหรือเทียบเท่า โดยวิทยาลัยได้ดำเนินการประชุมทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์ในการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย (๗.๕-๕-๑)

๖. มีระบบในการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามคำรับรองของผู้บริหารระดับต่าง ๆ โดยวิทยาลัยได้กำหนดขั้นตอนและช่วงเวลาของการประเมินผล มีการติดตามโดยหัวหน้างานรองผู้อำนวยการ และติดตามในการประชุมอาจารย์และกรรมการบริหาร (๗.๕-๖-๑)

๗. มีการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามคำรับรอง โดยผู้ถูกประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินแต่ละตัวบ่งชี้ด้วยตนเองและรวบรวมหลักฐานผลงานส่งคณะกรรมการประเมินผลงาน รวมทั้งผู้ประเมินต้องประเมินสมรรถนะตนเองแล้วส่งให้หัวหน้าประเมินอีกครั้ง นำผลรวมของคะแนนการประเมินนำเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อเลื่อนเงินเดือน (๗.๕-๗-๑)

๘. มีการนำผลการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหาร ไปเชื่อมโยงกับระบบการสร้างแรงจูงใจ เช่น ปรับเลื่อนเงินเดือนให้บุคลากรที่มีผลงานสูงระดับดีมาก ได้ ๓.๓ % ระดับดี ๒.๕ % ระดับพอใช้ ๒.๕ % สำหรับลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นโบนัส (๗.๕-๘-๑)

พัฒนาการของผลการดำเนินงาน

มีพัฒนาการ เพราะผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๒ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๓ คะแนน ขณะที่ผลการประเมินในปีการศึกษา ๒๕๕๑ มีผลลัพธ์อยู่ในระดับ ๒ คะแนน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะวิทยาลัยกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๕ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล” คือ ดำเนินการอย่างน้อย ๕ ข้อ

การประเมินตนเอง

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

แนวทางการพัฒนา

วิทยาลัยพัฒนาระบบประเมินผลการดำเนินงานโดยการถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของวิทยาลัยสู่ระดับบุคคล จัดทำคำรับรองการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายให้ชัดเจน ในปีการศึกษา ๒๕๕๓

รายการหลักฐาน

- ๓.๕-๑-๑ ๑) ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เอกสารหมายเลข ๑
 ๒) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓) เอกสารหมายเลข ๒
 ๓) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๐๑๑/๒๕๕๓ เรื่องแต่งตั้งกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ รอบที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓
 ๔) แฟ้มลงนามคำรับรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ๓.๕-๒-๑ ๑) ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เอกสารหมายเลข ๑
- ๓.๕-๓-๑ ๑) รายงานการประชุมอาจารย์ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๒ วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ วาระที่ ๕ ข้อ ๕.๕ หน้า ๑๑
 ๒) แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๒-๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓)
- ๓.๕-๔-๑ แผนกลยุทธ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ปีงบประมาณ ๒๕๕๒-๒๕๕๔
- ๓.๕-๕-๑ ๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารและหัวหน้างาน เรื่อง การจัดทำแผนกลยุทธ์ และ ติดตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ (ครึ่งปีงบประมาณ) วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๕๒
 ๒) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารและหัวหน้างาน เรื่อง การจัดทำแผนกลยุทธ์ และ ติดตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ (ครึ่งปีงบประมาณ) วันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๕๓

- ๓.๕-๖ ๑) ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เอกสารหมายเลข ๑
 ๒) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓) เอกสารหมายเลข ๒
 ๓) แบบคำรับรองการปฏิบัติงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
 ๔) รายงานการประชุมอาจารย์ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๒ วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ วาระที่ ๔ หน้า ๗ ข้อ ๗ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓)
 ๕) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๔/๒๕๕๓ วันอังคารที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ วาระที่ ๔ หน้า ๕ ข้อ ๓ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
 ๕) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๒ วันพฤหัสบดีที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๒ วาระที่ ๔ หน้า ๔ ข้อ ๑ และ หน้า ๕ ข้อ ๖ เรื่องการจัดพิธีลงนามรับรองผลการปฏิบัติงาน
- ๓.๕-๗-๑ ๑) การประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและเป้าหมายตามคำรับรอง ในรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓)
 ๒) หลักการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓
- ๓.๕-๘-๑ ๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๒ วันพุธที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๒ วาระที่ ๔ หน้า ๗ ข้อ ๖ เรื่อง การจ่ายโบนัสแก่ลูกจ้างชั่วคราว
 ๒) สรุปการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๕๓
 ๓) หลักการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓