

องค์ประกอบที่ ๗ การบริหารและการจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑ ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน (สกอ ๗.๑)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

คำอธิบายตัวบ่งชี้

ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญต่อการเจริญก้าวหน้าของสถาบันอุดมศึกษา คือสภาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับของสถาบันนั้นๆ หากสภาสถาบันและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่ดี มีธรรมาภิบาลรับผิดชอบต่อสังคม รักความก้าวหน้า ดูแลบุคลากรอย่างดี เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา และกำกับดูแลติดตามผลการดำเนินงานของสถาบันไปในทิศทางที่ถูกต้อง จะทำให้สถาบันเจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็ว

เกณฑ์มาตรฐาน

๑. สภาสถาบันปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดครบถ้วนและมีการประเมินตนเองตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดล่วงหน้า
๒. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงานและสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับ มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการปฏิบัติงานและพัฒนาสถาบัน
๓. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามที่มอบหมาย รวมทั้งสามารถสื่อสารแผนและผลการดำเนินงานของสถาบันไปยังบุคลากรในสถาบัน
๔. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากร ในสถาบันมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม
๕. ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันเต็มตามศักยภาพ
๖. ผู้บริหาร บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบันและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๗. สภาสถาบันประเมินผลการบริหารงานของสถาบัน และผู้บริหารนำผลการประเมินไปปรับปรุงการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน ๑	คะแนน ๒	คะแนน ๓	คะแนน ๔	คะแนน ๕
มีการดำเนินการ ๑ ข้อ	มีการดำเนินการ ๒ หรือ ๓ ข้อ	มีการดำเนินการ ๔ หรือ ๕ ข้อ	มีการดำเนินการ ๖ ข้อ	มีการดำเนินการ ๗ ข้อ

ผลการดำเนินการ

ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน วิทยาลัยได้ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน ๗ ข้อ ดังนี้

๑. สภาสถาบันปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดครบถ้วนและมีการประเมินตนเองตาม หลักเกณฑ์ ที่กำหนดล่วงหน้า โดย มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ บริหารวิทยาลัย (๗.๑-๑-๑) และกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะ

กรรมการบริหารวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ในระเบียบสถาบันพระบรมราชชนกด้วยการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดพ.ศ. ๒๕๕๒ (ฉบับปรับปรุง) (๗.๑-๑-๒) และได้มีการประเมินตนเองในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (๗.๑-๑-๓)

๒. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงานและสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับ มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการปฏิบัติงานและพัฒนาสถาบัน โดยวิทยาลัยมีการประชุมคณะกรรมการบริหาร และผู้บริหารทุกระดับในการกำหนด วิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจของวิทยาลัย (๗.๑-๒-๑) และมีการวิเคราะห์สถานการณ์ วิเคราะห์ห้วงค์ กร เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนกลยุทธ์ระยะยาวของวิทยาลัย (๗.๑-๒-๒) มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการตัดสินใจครบ ๔ ด้านคือ การบริหาร การเงิน การเรียนการสอน การวิจัย เพื่อเป็นฐานในการปฏิบัติงานและพัฒนาวิทยาลัยของผู้บริหาร (๗.๑-๒-๓)

๓. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามที่มอบหมาย รวมทั้งสามารถสื่อสารแผนและผลการดำเนินงานของสถาบันไปยังบุคลากรใน สถาบัน โดยผู้บริหารของวิทยาลัยมีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเป็นแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ โดยการประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณและการกำหนดการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน /โครงการที่ระบุในแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ทุกไตรมาสและมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดหลักของแผนกลยุทธ์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (๗.๑-๓-๑)

๔. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถาบันมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม โดยผู้บริหารกำหนดให้มีการประชุมอาจารย์อย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง (๗.๑-๔-๑) และประชุมบุคลากรสายสนับสนุนอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง (๗.๑-๔-๒) เพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกระดับ และนำข้อมูลมาสู่คณะกรรมการบริหารเพื่อการบริหารจัดการต่อไป

๕. ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน เต็มตามศักยภาพโดยคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กำหนดแนวทางการพัฒนาตามสายงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาแก่บุคลากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อขีดความสามารถของบุคคลในการทำงาน พัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยต่อไป (๗.๑-๕-๑)

๖. ผู้บริหาร บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบันและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

๑) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) โดยมีแผนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ซึ่งกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นระบบโดยการประชุมติดตามแผนงาน/โครงการทุกไตรมาส(๗.๑-๖-๑)

๒) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) มีการประชุมเพื่อกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการทุกไตรมาส ทั้งด้านงบประมาณ ระยะเวลา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (๗.๑-๖-๒)

๓) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) มีโครงการให้ บริการที่ตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแผนงานโครงการที่ระบุใน แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ (๗.๑-๖-๓)

๔) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) ผู้บริหารมีการประชุมอาจารย์ประจำเดือน และประชุมบุคลากร สายสนับสนุน การสำนักรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ ติดป้ายรณรงค์ดสูบบุหรี่ในสถานที่ราชการ (๗.๑-๖-๔)

๕) หลักความโปร่งใส (Transparency) มีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการ ดำเนินงานตามพันธกิจของวิทยาลัย เช่น มีคณะกรรมการสอบราคาจ้างซ่อมแซมสิ่งก่อสร้าง กรรมการสอบสัมภาษณ์ บุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของกระทรวงสาธารณสุข คณะกรรมการตรวจการรับ-จ่ายเงิน ประจำวัน คณะกรรมการเก็บรักษาเงิน และคณะกรรมการนำส่งเงิน (๗.๑-๖-๕)

๖) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์และบุคลากร มีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง ผู้บริหาร (๗.๑-๖-๖)

๗) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) มีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและ การดำเนินการให้แก่บุคลากรตามโครงสร้างการบริหารองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยฝ่ายต่าง ๆ จำนวน ๔ ฝ่าย และมีรอง ผู้อำนวยการฝ่ายทำหน้าที่บริหารงานตามพันธกิจตามที่ได้รับมอบหมาย (๗.๑-๖-๗)

๘) หลักนิติธรรม (Rule of Law) มีกฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคไม่ เลือกปฏิบัติซึ่งระบุในคู่มืออาจารย์ และคู่มือฝ่ายต่าง ๆ (๗.๑-๖-๘)

๙) หลักความเสมอภาค (Equity) ข้าราชการ ให้อาสาทุกคนในการพัฒนาตนเองตามสายงาน ความ เชี่ยวชาญตามบทบาทโครงสร้าง รวมทั้งการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในวิทยาลัย (๗.๑-๖-๙)

๑๐) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) โดยการประชุมบุคลากรเพื่อหาข้อคิดเห็นจาก กลุ่ม บุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ใน ประเด็นที่สำคัญ เช่น การประชุมอาจารย์เพื่อพิจารณาตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (๗.๑-๖-๑๐)

๗. สถานสถาบันประเมินผลการบริหารงานของสถาบันและผู้บริหารนำผลการประเมินไปปรับปรุงการบริหารงาน อย่างเป็นรูปธรรมโดยคณะกรรมการบริหารมีการประเมินผลการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารและผู้บริหารทุกระดับนำผลการประเมินเสนอต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (๗.๑-๗-๑)

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะวิทยาลัยกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑ ภาวะผู้นำของสถานสถาบันและ ผู้บริหาร ทุกระดับของสถาบัน” คือ มีการดำเนินการ ๗ ข้อ

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสมศ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสกอ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสพช.
ผลลัพธ์อิงเกณฑ์มาตรฐาน	-	๕	-
การบรรลุเป้าหมาย	-	✓	-
รวม	-	๕	-

แนวทางการพัฒนา

วิทยาลัย ฯ จะทำ การประเมินพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารทุกระดับ ตามผลการประเมินและดำเนินการตามแผนอย่างครบถ้วน ภายในปีการศึกษา ๒๕๕๕

รายการหลักฐาน

- ๗.๑-๑-๑ คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางที่ ๐๒๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
- ๗.๑-๑-๒ ระเบียบสถาบันพระบรมราชชนกว่าด้วยการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด พ.ศ. ๒๕๕๒ (ฉบับปรับปรุง) หมวด ๒ คณะกรรมการ ข้อ ๖ (๒) และ ข้อ ๗ (๒) หน้า ๓-๔
- ๗.๑-๑-๓ บันทึกข้อความเรื่อง รายงานสรุปผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการบริหาร ปีการศึกษา ๒๕๕๔
- ๗.๑-๒-๑ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหาร หัวหน้างานเรื่อง การจัดทำแผนกลยุทธ์และติดตามแผนปฏิบัติการราชการปีงบประมาณ ๒๕๕๕ วันที่ ๒๓,๒๙-๓๐ กันยายน ๒๕๕๔
- ๗.๑-๒-๒ แผนกลยุทธ์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๘
- ๗.๑-๒-๓ ฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศของวิทยาลัยโดยเรียกดูจาก Web site ของวิทยาลัย <http://www.bcnlp.ac.th>
- ๗.๑-๓-๑ ๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารและหัวหน้างาน เรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติราชการปีงบประมาณ ๒๕๕๕ และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ไตรมาสที่ ๓ วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔
๒) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารและหัวหน้างาน เรื่องการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ไตรมาสที่ ๔ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๔
- ๗.๑-๔-๑ แฟ้มรายงานการประชุมอาจารย์ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๔
- ๗.๑-๔-๒ แฟ้มรายงานการประชุมบุคลากรสายสนับสนุนประจำปีการศึกษา ๒๕๕๔
- ๗.๑-๕-๑ ๑) รายงานการประชุมกรรมการบริหาร ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ วันที่ ๑๔ มิ.ย. ๒๕๕๔ วาระที่ ๔ ข้อ ๔
๒) คู่มือการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ
๓) รายงานการประชุมอาจารย์ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๔ วาระที่ ๑ ข้อ ๔ หน้า ๕
๔) แผนพัฒนาบุคลากร ในคู่มือการพัฒนาบุคลากร
- ๗.๑-๖-๑ ๑) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารและหัวหน้างาน เรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติราชการปีงบประมาณ ๒๕๕๕ และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ไตรมาสที่ ๓ วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔
๒) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารและหัวหน้างาน เรื่องการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ไตรมาสที่ ๔ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๔
- ๗.๑-๖-๒ ๑) บันทึกข้อความ เรื่อง รายงานสรุปโครงการบริการวิชาการ ปีการศึกษา ๒๕๕๔
๒) บันทึกข้อความ เรื่อง สรุปผลการวิเคราะห์งบประมาณประจำปี ๒๕๕๔
- ๗.๑-๖-๓ โครงการสำรวจความต้องการการบริการวิชาการ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๔

- ๗.๑-๖-๔ รายงานการประชุมอาจารย์ รายงานประชุมสายสนับสนุน ปีการศึกษา ๒๕๕๔
- ๗.๑-๖-๕ ๑) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๑๑๑/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบราคาจ้างซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างวิทยาลัย ฯ
- ๒) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๐๑๑/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์บุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของ กระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา ๒๕๕๔
- ๓) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๐๑๘/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจการรับ-จ่ายเงินประจำวัน คณะกรรมการเก็บรักษาเงิน และ คณะกรรมการนำส่งเงิน
- ๗.๑-๖-๖ ประกาศวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง เรื่องการแต่งตั้งรองผู้อำนวยการกลุ่ม ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๕ และประกาศวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง เรื่องการเลือกตั้ง หัวหน้างานวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๕
- ๗.๑-๖-๗ คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๑๐๒/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานต่างๆของวิทยาลัย
- ๗.๑-๖-๘ ๑) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๓๕/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔
- ๒) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๑๕๕/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งอาจารย์อยู่เวรดูแลนักศึกษา
- ๗.๑-๖-๙ ๑) แผนพัฒนาบุคลากร ในคู่มือการพัฒนาบุคลากร
- ๒) คู่มืออาจารย์ หน้า ๔๕ แนวทางการให้สวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพวิทยาลัย
- ๗.๑-๖-๑๐ ๑) รายงานการประชุมอาจารย์ ครั้งที่ ๕ / ๒๕๕๔ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๔ วาระที่ ๔ หน้า ๕ – ๙
- ๗.๑-๗-๑ ๑) รายงานสรุปการประเมินผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการบริหารปีการศึกษา ๒๕๕๔
- ๒) คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ ๐๘๑/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุม ระบบการเงินและงบประมาณและบริหารความเสี่ยงของวิทยาลัย
- ๓) คู่มือบริหารความเสี่ยง

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑.๑ การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถาบัน (สมศ ๑๓)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลลัพธ์

คำอธิบายตัวบ่งชี้

การประเมินผลตามหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารในการบริหารและการจัดการให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถาบันอุดมศึกษาในรอบสามปี จะมุ่งเน้นการประเมินคุณภาพของการบริหารงานตามนโยบายของสภาสถาบันอุดมศึกษา ประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการประจำปี ความสามารถในการบริหารและการจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

เกณฑ์การให้คะแนน

ใช้ค่าคะแนนการประเมินผลผู้บริหารโดยคณะกรรมการที่สภาสถาบันแต่งตั้ง (คะแนนเต็ม ๕)

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. เอกสารหรือหลักฐานที่แสดงรายละเอียดการกำหนดหรือทบทวนนโยบายการกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งทบทวนกรอบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาตามหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา
๒. เอกสารหรือหลักฐานที่แสดงรายละเอียดการดำเนินการตามระบบการกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษา โดยมีเอกสารหรือหลักฐานหรือรายงานหรือบันทึกการประชุมที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถาบันได้กำหนดให้มีกระบวนการที่เป็นรูปธรรมในการจัดการเพื่อให้เกิดการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา
๓. เอกสารหรือหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถาบันมีการติดตามผลการดำเนินงานสำคัญ เช่น ระบบในด้านนโยบายและแผน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการเงินและงบประมาณ โดยเฉพาะการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นนิติสถาบัน
๔. เอกสารหรือหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงนโยบายของสถาบันที่กำหนดให้มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยคณะกรรมการที่สภาสถาบันแต่งตั้งและมีการดำเนินงานตามระบบนั้น
๕. รายงานการสังเคราะห์หมติหรือนโยบาย รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา

หมายเหตุ ระดับสถาบัน ผู้บริหารหมายถึง อธิการบดี และระดับคณะ ผู้บริหารหมายถึง คณบดี

ผลการดำเนินการ

การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถาบัน สถาบันพระบรมราชชนกกำหนดให้มี การประเมินผลการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ผลการประเมินเท่ากับ ๕ (๗.๑.๑-๑,๗.๑.๑-๒)

การบรรจุเป้าหมาย

บรรจุเป้าหมาย เพราะวิทยาลัยกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑.๑ การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถาบัน” คือ ค่าคะแนน ≥ ๓.๕๑

การประเมินตนเอง

รายงานการประเมินตนเอง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ปีการศึกษา ๒๕๕๔

การประเมิน	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสมศ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสกอ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสพช.
ผลลัพธ์อิงเกณฑ์มาตรฐาน	๕	-	-
การบรรลุเป้าหมาย	✓	-	-
รวม	๕	-	-

รายงานหลักฐาน

- ๗.๑.๑-๑ สำเนาการรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ระหว่างผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนกและผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
- ๗.๑.๑-๒ รายงานผลการประเมิน ผลการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ตามหนังสือที่ สธ ๐๒๐๓.๐๑/๓๗๓๔ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๒ การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันเรียนรู้ (สกอ. ๗.๒)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

คำอธิบายตัวบ่งชี้

มาตรฐานการอุดมศึกษาข้อที่ ๓ กำหนดให้สถาบันมีการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีการจัดการความรู้เพื่อบูรณาการสู่สถาบันแห่งการเรียนรู้ โดยมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสถาบันซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในสถาบันสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษามีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้ในสถาบัน ประกอบด้วย การระบุมุมมอง การคัดเลือก การรวบรวม การจัดเก็บความรู้การเข้าถึงข้อมูล และการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถาบัน การกำหนดแนววิสัยปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันให้ดียิ่งขึ้น

เกณฑ์มาตรฐาน

- มีการกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบัน อย่างน้อยครอบคลุมพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัย
- กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้ และทักษะด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัยอย่างชัดเจนตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ ๑

๓. มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (Tacit Knowledge) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ ๑ และเผยแพร่ไปสู่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด

๔. มีการรวบรวมความรู้ตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ ๑ ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร (Explicit Knowledge)

๕. มีการนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ในปีการศึกษาปัจจุบันหรือปีการศึกษาที่ผ่านมา ที่เป็นลายลักษณ์อักษร (Explicit Knowledge) และจากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (Tacit Knowledge) ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน ๑	คะแนน ๒	คะแนน ๓	คะแนน ๔	คะแนน ๕
มีการดำเนินการ ๑ ข้อ	มีการดำเนินการ ๒ ข้อ	มีการดำเนินการ ๓ ข้อ	มีการดำเนินการ ๔ ข้อ	มีการดำเนินการ ๕ ข้อ

ผลการดำเนินงาน

การพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้ วิทยาลัย ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน ได้ ๕ ข้อ ดังนี้

๑. มีการกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ๕ ปีขององค์กร โดยครอบคลุมพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ ตัวชี้วัดหลักที่ ๑.๑.๑ และ ๑.๑.๓ ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ด้านการวิจัย เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ ตัวชี้วัดหลักที่ ๓.๑.๑ ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ การผลิตผลงานวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการศึกษา /สาธารณสุข/สุขภาพ และด้านการบริหารจัดการบุคลากร เป้าประสงค์ที่ ๕.๒ ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (๗.๒-๑-๑) ซึ่งจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ในโครงการที่ ๓๘ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง และโครงการที่ ๒๒ การผลิตผลงานวิจัย/วิชาการที่บูรณาการบริการวิชาการและการเรียนการสอน (๗.๒-๑-๒) ประกอบด้วย

เป้าหมายที่ ๑ การพัฒนาจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์สภาการพยาบาลและอัตลักษณ์บัณฑิต (บัณฑิตที่เน้นชุมชนด้วยการให้การดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์)

ประเด็นที่ ๑.๑ การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาเพื่อการสอบความรู้รอบยอดและการสอบเพื่อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ประเด็นที่ ๑.๒ การพัฒนาและขยายผลการใช้แบบประเมิน FANCAS ในผู้ป่วยวิกฤต

ประเด็นที่ ๑.๓ การพัฒนาทักษะการทำงานในชุมชนของอาจารย์พยาบาล

ประเด็นที่ ๑.๔ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการให้การพยาบาลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

ประเด็นที่ ๑.๕ การบูรณาการวิจัยกับการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต

เป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มจำนวนงานวิจัย

เป้าหมายที่ ๓ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานโดยเน้นการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

ประเด็นที่ ๒.๑ การพัฒนาการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในกิจกรรม “ครอบครัวเสมือน”

ประเด็นที่ ๒.๒ การนำหลักการบริการ ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ต่อยอดแนวทางในการนำค่านิยมร่วม (Three Values: ความรับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจ มีจิตให้บริการ) สู่การปฏิบัติในกลุ่มสายสนับสนุน ในกิจกรรม พบคนมือจี้

๒. กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัยและด้านการบริหารจัดการโครงการที่ ๓๘ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง โครงการที่ ๒๒ การผลิตผลงานวิจัย/วิชาการที่บูรณาการบริการวิชาการและการเรียนการสอน (๗.๒-๒-๑) และแผนการจัดการความรู้ (๗.๒-๒-๒) ประกอบด้วย

กลุ่มคณาจารย์ ได้กำหนด ๓ เป้าหมาย คือ

เป้าหมายที่ ๑ การพัฒนาจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์สภาการพยาบาลและอัตลักษณ์บัณฑิต

เป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มจำนวนงานวิจัย

เป้าหมายที่ ๓ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานโดยเน้นการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

กลุ่มสายสนับสนุน กำหนด ๑ เป้าหมายคือ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานโดยเน้นการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ในประเด็นที่ ๒.๑ การพัฒนาการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในกิจกรรม “ครอบครัวเสมือน” และประเด็นที่ ๒.๒ การนำหลักการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ต่อยอดแนวทางในการนำค่านิยมร่วม (Three Values: ความรับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจ มีจิตให้บริการ) สู่การปฏิบัติในกลุ่มสายสนับสนุน ในกิจกรรม พบคนมือจี้

กลุ่มนักศึกษา กำหนด ๑ เป้าหมายคือ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานโดยเน้นการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ในประเด็นที่ ๒.๑ การพัฒนาการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในกิจกรรม “ครอบครัวเสมือน”

๓. มีการดำเนินการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรงเพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีใน เป้าหมาย (๗.๒-๓-๑, ๗.๒-๓-๒) ๓

๔. รวบรวมความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ทั้ง ๓ เป้าหมาย โดยรายงานผลการประชุมการถอดบทเรียนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละกลุ่ม และจัดเก็บอย่างเป็นระบบ โดยเผยแพร่ใน <http://www.bcnlp.ac.th/KM/> (๗.๒-๔-๑) ตลอดจนการจัดเก็บในรูปแบบเอกสาร (๗.๒-๔-๒)

๕. มีการนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ในการศึกษา ๒๕๕๔ ที่ได้จัดทำอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและจากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรงเป็นแนวปฏิบัติที่นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (๗.๒-๕-๑)

ผลการจัดการความรู้ได้นำไปปรับใช้ ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปกติ โดย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนา และ การแก้ไขการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มีการกำหนดร่วมกันและมีการปรับปรุงแผนการจัดการความรู้

ประเด็นที่ ๑.๑ การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาเพื่อการสอบความรู้รอบยอดและการสอบเพื่อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ได้แนวทางในการเตรียมความพร้อมที่มาจากการถอดบทเรียนของการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการดำเนินการของกลุ่มวิชา ทำให้ผลการสอบสภาของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๕๔ ทั้งหมดจำนวน ๒๑๓ คน ได้ผ่านเกณฑ์การสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพในครั้งแรกเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๔๙.๘๓ เป็นร้อยละ ๗๘.๖๓ และผลการสอบของทุกกลุ่มวิชาที่มีการสอบขึ้นทะเบียนเพิ่มขึ้นทุกรายวิชา

ประเด็นที่ ๑.๒ การพัฒนาและขยายผลการใช้แบบประเมิน FANCAS ในผู้ป่วยวิกฤต ของกลุ่มวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ผลการประเมินของนักศึกษารุ่น ๓๑ A และ B อาจารย์นิเทศ รวมถึงอาจารย์พี่เลี้ยงที่ใช้

แบบประเมิน FANCAS ในผู้ป่วยวิกฤต ทุกคนเห็นด้วยกับการใช้แบบประเมินนี้กับผู้ป่วย กลุ่มวิชาจึงเพิ่มหัวข้อ “การประเมิน FANCAS” ในการสอนภาคทฤษฎี วิชา พย.๑๓๑๗ การพยาบาลที่มีปัญหาสุขภาพ ๓ (๒ ชั่วโมง) นอกจากนี้มีแผนในการให้บริการวิชาการในหัวข้อนี้ตามความต้องการของแหล่งฝึก

ประเด็นที่ ๑.๓ การพัฒนาทักษะการทำงานในชุมชนของอาจารย์พยาบาล ได้แนวปฏิบัติของการทำงานในชุมชนเพื่อการพัฒนาอาจารย์ให้มีความเข้าใจในการพัฒนาความร่วมมือและการทำงานในชุมชน ของอาจารย์กลุ่มวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชนและกลุ่มวิชาการพยาบาลสู่ศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา นักศึกษาเพื่อการทำงานในชุมชน

ประเด็นที่ ๑.๔ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการให้การพยาบาลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ได้แนวปฏิบัติเพื่อจัดการเรียนการสอนที่เน้นการให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในวิชา ปฏิบัติการพยาบาล หลักการและเทคนิคทางการพยาบาล

ประเด็นที่ ๑.๕ การบูรณาการวิจัยกับการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ได้ผลการวิจัยที่แสดงถึงแนวคิดของนักศึกษาที่จะพัฒนาตนเองให้มีการให้การดูแลผู้อื่นด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ในรายวิชา ๑) จิตวิทยาเพื่อการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ๒) หลักการและเทคนิคการพยาบาล ๓) ปฏิบัติหลักการและเทคนิคการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

เป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มจำนวนงานวิจัย

วิทยาลัยฯ โดยฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ ได้วิเคราะห์จำนวนผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ จากจำนวนอาจารย์ในกลุ่มวิชา และได้จัดเสวนาการพัฒนานักวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ในโครงการผลิตผลงานวิจัย/วิชาการที่บูรณาการ บริการวิชาการ และการเรียนการสอน ได้ผลงานวิจัยที่เป็นผลจากการดำเนินกิจกรรมจำนวน ๒๒ เรื่อง และมีการอนุมัติโครงร่างในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ จำนวน ๒๔ เรื่อง

เป้าหมายที่ ๓ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานโดยเน้นการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

ประเด็นที่ ๓.๑ การพัฒนาการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในกิจกรรม “ครอบครัวเสมือน” ได้แนวทางการดูแลผู้อื่น การมีจิตอาสา การให้คุณค่าแก่กัน ผ่านกิจกรรมของครอบครัวเสมือน และได้รับรางวัลระดับชาติ

ประเด็นที่ ๓.๒ การนำหลักการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ต่อยอดแนวทางในการนำค่านิยมร่วม (Three Values: รับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจ มีจิตให้บริการ) สู่การปฏิบัติในกลุ่มสายสนับสนุน ในกิจกรรม พบคนถือใจ ได้โครงการในการพัฒนางานประจำให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม และเกิดการมีส่วนร่วมในการทำ งานและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ ๗.๒ การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันเรียนรู้” คือ มีการดำเนินการ ๕ ข้อ

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนอิงเกณฑ์ของสมศ.	คะแนนอิงเกณฑ์ของสกอ.	คะแนนอิงเกณฑ์ของสพช.
ผลลัพธ์อิงเกณฑ์มาตรฐาน	-	๕	-
การบรรลุเป้าหมาย	-	✓	-

รวม	-	๕	-
-----	---	---	---

แนวทางการพัฒนา

๑. ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ วิทยาลัย สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อให้เอื้อต่อการบริหารการจัดการความรู้ในองค์กรโดยผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒. วิทยาลัย เร่งรัดผลการดำเนินการจัดค ความรู้ให้เกิดนวัตกรรม หรือ แนวปฏิบัติที่ดี Good Practice ในปีการศึกษา ๒๕๕๕

รายการหลักฐาน

- ๗.๒-๑-๑ ๑) แผนกลยุทธ์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๘ หน้า ๑๐๓ - ๑๒๕
๒) การวิเคราะห์ความสอดคล้อง
- ๗.๒-๑-๒ ๑) โครงการที่ ๓๘ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครลำปาง ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ หน้า ๑๑๓
๒) โครงการที่ ๓๙ เสริมความรักสร้างศรัทธาให้คุณค่าบุคลากร กิจกรรมที่ ๒ พบคนฉ้อฉล ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ หน้า ๑๑๔
๓) โครงการที่ ๒๒ การผลิตผลงานวิจัย/วิชาการที่บูรณาการบริการวิชาการและการเรียนการสอน ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ หน้า ๗๘
- ๗.๒-๒-๑ ๑) โครงการที่ ๓๘ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครลำปาง ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ หน้า ๑๑๓
๒) โครงการที่ ๓๙ เสริมความรักสร้างศรัทธาให้คุณค่าบุคลากร กิจกรรมที่ ๒ พบคนฉ้อฉล ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ หน้า ๑๑๔
๓) โครงการที่ ๒๒ การผลิตผลงานวิจัย/วิชาการที่บูรณาการบริการวิชาการและการเรียนการสอนในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ หน้า ๗๘
- ๗.๒-๒-๒ ๑) แผนการจัดการความรู้วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครลำปาง
๒) แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan): กระบวนการจัดการความรู้ (KM process) ฝ่ายวิชาการ ปีการศึกษา ๒๕๕๔-๒๕๕๕
- ๗.๒-๓-๑ ๑) รายงานการประชุมของกลุ่มวิชาต่างๆ เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของนักศึกษา เพื่อการสอบความรู้รอบยอดและการสอบเพื่อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสภาการพยาบาล
๒) รายงานการประชุมของอาจารย์กลุ่มวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่เกี่ยวกับการใช้ FANCAS ในการเรียนการสอนในผู้ป่วยวิกฤต
๓) รายงานการประชุมการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในชุมชนของอาจารย์พยาบาล
๔) รายงานการประชุมของอาจารย์กลุ่มบริหารและแนวคิดเกี่ยวกับการนำแนวคิดการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาในวิชา ปฏิบัติการ

พยาบาลหลักการและเทคนิคทางพยาบาล

- ๕) โครงการวิจัยเรื่อง การปรับตัวและการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อก้าวสู่การให้บริการ ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ ๑ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
- ๖) โครงการวิจัยเรื่อง ประสบการณ์ของนักศึกษาพยาบาลในการร่วมกิจกรรม เพิ่มพูนคุณเพิ่มคุณค่าด้วยจิตอาสาในวิชาหลักการและเทคนิคการพยาบาล
- ๗) โครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลด้วยบันทึกการสะท้อนคิด ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ ๒ วิชาปฏิบัติหลักการและเทคนิคการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
- ๘) โครงการการผลิตผลงานวิจัย / วิชาการที่บูรณาการกรบริการวิชาการและการเรียน การสอน
- ๗.๒-๓-๒ ๑) รายงานการประชุม การแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนางานของกลุ่มบุคลากรสาย สนับสนุน
- ๒) แฟ้มการดำเนินกิจกรรมครอบครัวเสมือน
- ๗.๒-๔-๑ รายการความรู้จากการถอดบทเรียนในกิจกรรมต่างๆ ที่อยู่บนเว็บไซต์ของวิทยาลัย
- ๗.๒-๕-๑ รายงานการถอดบทเรียนการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาเพื่อการสอบความรู้รวบ ยอดและการสอบเพื่อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสภาการพยาบาลของ กลุ่มวิชาต่างๆ
- ๗.๒-๕-๒ รายงานการพัฒนาและขยายผลการใช้แบบประเมิน FANCAS ในผู้ป่วยวิกฤต ของกลุ่ม วิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
- ๗.๒-๕-๓ รายงานการถอดบทเรียนการจัดการความรู้ เรื่อง ทักษะการทำงานในชุมชนของอาจารย์ พยาบาล (กลุ่มวิชาการพยาบาลชุมชนและกลุ่มวิชาการพยาบาลสูติศาสตร์)
- ๗.๒-๕-๔ รายงานการถอดบทเรียนการดำเนินกิจกรรมครอบครัวเสมือน
- ๗.๒-๕-๕ รายงานการถอดบทเรียนการหาแนวทางในการนำค่านิยมร่วม (Three Values: ความ รับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจ มีจิตให้บริการ) สู่การปฏิบัติในกลุ่มสายสนับสนุน
- ๗.๒-๕-๖ การจัดการความรู้ด้านการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๓ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ (สกอ. ๗.๓)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

คำอธิบายตัวบ่งชี้

สถาบันควรมีการพัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจที่สอดคล้องกับนโยบายและการวางแผนระดับสถาบัน เพื่อให้เป็นระบบที่สมบูรณ์สามารถเชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก เป็นระบบที่ใช้งานได้ทั้งเพื่อการบริหาร การวางแผนและการตัดสินใจของผู้บริหารทุกระดับ เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจทุกด้านของบุคลากร เพื่อการติดตามตรวจสอบและประเมินการดำเนินงาน ตลอดจนเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาสถาบัน ทั้งนี้ ระบบดังกล่าวต้องมีความสะดวกในการใช้งานโดยประเมินจากความพึงพอใจของผู้ใช้

เกณฑ์มาตรฐาน

๑. มีแผนระบบสารสนเทศ(Information System Plan)
๒. มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจตามพันธกิจของสถาบัน โดยอย่างน้อยต้องครอบคลุม การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริหารจัดการ และการเงิน และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพ
๓. มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศ
๔. มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศมาปรับปรุงระบบสารสนเทศ
๕. มีการส่งข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายของหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนด

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน ๑	คะแนน ๒	คะแนน ๓	คะแนน ๔	คะแนน ๕
มีการดำเนินการ ๑ ข้อ	มีการดำเนินการ ๒ ข้อ	มีการดำเนินการ ๓ ข้อ	มีการดำเนินการ ๔ ข้อ	มีการดำเนินการ ๕ ข้อ

ผลการดำเนินงาน

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ วิทยาลัยมีการดำเนินการ ๕ ข้อ ดังนี้

๑. มีแผนระบบสารสนเทศของวิทยาลัยฯ โดยมีดำเนินการตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของวิทยาลัย มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กร และจัดทำเป็นโครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ (๗.๓-๑-๑)

๒. มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ๓ ระบบ คือ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ระบบทะเบียนและประมวลผลการศึกษา และระบบสารบรรณ โดยระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารนั้น ครอบคลุมการบริหารจัดการเรื่องข้อมูลแผนการดำเนินงาน ข้อมูลเกี่ยวกับการเงิน ข้อมูลบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ข้อมูลงานวิจัย ข้อมูลอาคารและสิ่งก่อสร้าง และข้อมูลครุภัณฑ์ ระบบทะเบียนและประมวลผลการศึกษาครอบคลุมในเรื่องการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอน และระบบสารบรรณ ครอบคลุมในเรื่องหนังสือและเอกสารทางราชการ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพได้(๗.๓-๒-๑)

๓. มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศ โดยผลการประเมินได้ ระดับดี เท่ากับ ๔.๐ (๗.๓-๓-๑)

๔. มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศมาปรับปรุงและจัดทำเป็นแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูล และจัดทำโครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เหมาะสมกับการใช้งานขององค์กร นอกจากนี้ทางหน่วยงานยังได้นำผลข้อเสนอแนะจากผู้ระบบฯ ทั้งทางด้านอาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน และนักศึกษา มาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูล ซึ่งข้อเสนอแนะที่พบจากทางอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ความยากง่ายในการใช้ ปัญหาในการลงบันทึกข้อมูล ความรวดเร็วในการเข้าถึง จึงได้ปรึกษาผู้พัฒนาโปรแกรมให้ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้งานให้มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะคือ ขาดคู่มือในการใช้งาน ทางงานเทคโนโลยีฯ จึงได้จัดทำเป็นคู่มือประกอบการใช้งานสำหรับอาจารย์ บุคลากรเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ในส่วนของนักศึกษาทางเทคโนโลยีฯ ได้นำข้อมูลในประเด็นของความเร็วในการใช้ระบบฯ ปัญหาในการเข้าถึงระบบทะเบียนและประมวลผลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาโดยได้ประสานงานกับนักพัฒนาระบบ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและวัดผล ฝ่ายวิชาการเพื่อให้นักศึกษาสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๗.๓-๔-๑)

๕. มีการส่งผ่านข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายไปยังสถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้ระบบ MIS ได้แก่ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลอาคารสถานที่ และข้อมูลนักศึกษา โดยสามารถส่งข้อมูลไปได้ตลอดเวลา รวมทั้งมีการเข้าเชื่อมต่อกับระบบการรายงานผลการประเมินตนเองกับ สกอ. (CHEQA Online) โดยทางวิทยาลัย จะมีการส่งข้อมูลต่างๆ ตามฐานข้อมูลและตามวันเวลาที่ สกอ. ได้กำหนดไว้หรือแจ้งให้ทางวิทยาลัยมีการส่งข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งฐานข้อมูลดังกล่าวจะเก็บไว้ที่ Server ของ สกอ. (๗.๓-๕-๑)

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะสถาบันกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ ๗.๓ การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันเรียนรู้” คือ มีการดำเนินการ ๕ ข้อ

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสมศ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสกอ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสพช.
ผลลัพธ์อิงเกณฑ์มาตรฐาน	-	๕	-
การบรรลุเป้าหมาย	-	✓	-
รวม	-	๕	-

แนวทางการพัฒนา

ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ วิทยาลัย จะทำโครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เหมาะสมกับการใช้งานขององค์กร เพื่อให้ผู้ใช้งานทุกระดับมีความง่าย สะดวก รวดเร็วต่อการเข้าถึง การใช้งานของทุกฐานข้อมูล มีการเพิ่ม ข้อมูลการสรุปรายการทุกฐานข้อมูลและจัดทำทุกฐานข้อมูลให้มีข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย

รายการหลักฐาน

- ๗.๓-๑-๑ แผนระบบสารสนเทศ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ๒๕๕๕
- ๗.๓-๒-๑ ฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศของวิทยาลัยโดยเรียกดูจาก Web site ของวิทยาลัย <http://www.bcnlp.ac.th> และภาพแสดงหน้าจอการใช้ฐานข้อมูล
- ๗.๓-๓-๑ รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศ และข้อเสนอแนะเชิงคุณภาพ
- ๗.๓-๔-๑ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เหมาะสมกับการใช้งานขององค์กร ลำดับที่ ๓๖ หน้า ๑๑๐
- ๗.๓-๕-๑ Printout ระบบ MIS และภาพแสดงหน้าจอการส่งข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายไปยังสถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้ระบบ MIS ได้แก่ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลอาคารสถานที่ และข้อมูลนักศึกษา และภาพแสดงหน้าจอการเข้าเชื่อมต่อบริการรายงานผลการประเมินตนเองกับ สกอ. (CHEQA Online)

ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๔ ระบบบริหารความเสี่ยง (สกอ ๗.๔)

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

คำอธิบายตัวบ่งชี้

เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษามีระบบบริหารความเสี่ยง โดยการบริหารและควบคุมปัจจัย กิจกรรม และกระบวนการดำเนินงานที่อาจเป็นมูลเหตุของความเสียหาย (ทั้งในรูปของตัวเงิน หรือไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ชื่อเสียง และการฟ้องร้องจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือความคุ้มค่า) เพื่อให้ระดับความเสี่ยง และขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่ยอมรับและควบคุมได้ โดยคำนึงถึงการเรียนรู้วิธีการป้องกันจากการคาดการณ์ปัญหาล่วงหน้าและโอกาสในการเกิด เพื่อป้องกันหรือบรรเทาความรุนแรงของปัญหา รวมทั้งการมีแผนสำรองต่อภาวะฉุกเฉิน เพื่อให้มั่นใจว่าระบบงานต่าง ๆ มีความพร้อมใช้งาน มีการปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมายของสถาบันตามยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เป็นสำคัญ

เกณฑ์มาตรฐาน

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานบริหารความเสี่ยง โดยมีผู้บริหารระดับสูงและตัวแทนที่รับผิดชอบพันธกิจหลักของสถาบันร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน

๒. มีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยง และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอย่างน้อย ๓ ด้าน ตามบริบทของสถาบัน จากตัวอย่างต่อไปนี้

- ความเสี่ยงด้านทรัพยากร(การเงิน งบประมาณ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคาร สถานที่)
- ความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ของสถาบัน
- ความเสี่ยงด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ
- ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน เช่น ความเสี่ยงของกระบวนการบริหารหลักสูตร การบริหาร งานวิจัย ระบบงาน ระบบประกันคุณภาพ
- ความเสี่ยงด้านบุคลากรและความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล โดยเฉพาะจรรยาบรรณของอาจารย์และบุคลากร
- ความเสี่ยงจากเหตุการณ์ภายนอก

๓. มีการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงและจัดลำดับความเสี่ยงที่ได้จากการวิเคราะห์ในข้อ ๒

๔. มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่มีระดับความเสี่ยงสูง และดำเนินการตามแผน

๕. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและรายงานต่อสภาสถาบันเพื่อพิจารณาอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๖. มีการนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากสภาสถาบันไปใช้ในการปรับแผนหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงในรอบปีถัดไป

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน ๑	คะแนน ๒	คะแนน ๓	คะแนน ๔	คะแนน ๕
มีการดำเนินการ ๑ ข้อ	มีการดำเนินการ ๒ ข้อ	มีการดำเนินการ ๓ หรือ ๔ ข้อ	มีการดำเนินการ ๕ ข้อ	มีการดำเนินการ ๖ ข้อ

ผลการดำเนินการ

ระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษาโดย วิทยาลัยมีการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน ๖ ข้อดังนี้

๑. มีการแต่งตั้งคณะทำงานบริหารความเสี่ยง โดยมีผู้บริหารระดับสูงและตัวแทนที่รับผิดชอบพันธกิจหลักของสถาบันร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน วิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยง ประกอบด้วยผู้อำนวยการและตัวแทนที่รับผิดชอบในแต่ละพันธกิจหลักของวิทยาลัยร่วมเป็นคณะกรรมการ(๗.๔-๑-๑)

๒. มีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอย่างน้อย ๓ ด้าน ตามบริบทของสถาบัน โดยวิทยาลัยได้วิเคราะห์และระบุความเสี่ยง โดยผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงมี ๓ ด้าน ดังนี้ คือ ๑) ความเสี่ยง

ด้านทรัพยากร ได้แก่ งานการเงิน การบัญชี งานอาคารสถานที่และความปลอดภัย ๒) ความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์ได้แก่ งานสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ งานสร้างผลงานวิชาการ งานวิจัย และงานบริหาร จัดการองค์กร ๓) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานพัฒนานักศึกษา งานวิจัย งานประกันคุณภาพการศึกษา และงานบริหารจัดการองค์กร (๗.๔-๒-๑)

๓. วิทยาลัยมีการประเมินผล โอกาส และผลกระทบของความเสี่ยง และจัดลำดับความเสี่ยงที่ได้จากการวิเคราะห์ในข้อ ๒ โดยแต่ละฝ่ายประชุมร่วมกันเพื่อประเมินโอกาส และผลกระทบของความเสี่ยง และจัดทำแผนบริหารของวิทยาลัย (๗.๔-๓-๑)

๔. มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่มีระดับความเสี่ยงสูง และดำเนินการตามแผน โดยการดำเนินงาน จัดทำแผน การกำกับติดตาม ประเมินผล และรายงานการบริหารความเสี่ยง และควบคุมภายในองค์กร (๗.๔-๔-๑)

๕. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและรายงานต่อสภาสถาบันเพื่อพิจารณา โดยวิทยาลัยได้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน จัดทำรายงานการควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ และรายงานต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยเพื่อพิจารณา (๗.๔-๕-๑)

๖. มีการนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยไปใช้ในการปรับแผน หรือวิเคราะห์ความเสี่ยงในรอบปีถัดไป โดยการจัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร (๗.๔-๖-๑)

การบรรลุเป้าหมาย

บรรลุเป้าหมาย เพราะวิทยาลัยกำหนดเป้าหมายของ “ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๔ ระบบบริหารความเสี่ยง” คือ มีการดำเนินการ ๕ ข้อ

การประเมินตนเอง

การประเมิน	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสมศ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสกอ.	คะแนนอิงเกณฑ์ ของสพช.
ผลลัพธ์อิงเกณฑ์มาตรฐาน	-	๕	-
การบรรลุเป้าหมาย	-	✓	-
รวม	-	๕	-

แนวทางการพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๕

๑. กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพดำเนินการจัดประชุมบุคลากรเรื่องการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร ให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ ๒๕๕๕

๒. ทุกงานในแต่ละฝ่ายกำหนดผู้รับผิดชอบในการกำกับ ติดตามการจัดการความเสี่ยงตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในคู่มือการบริหารความเสี่ยง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

รายการหลักฐาน

- ๗.๔-๑-๑ คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางที่ ๑๐๒/๒๕๕๔ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการต่าง ๆ ของวิทยาลัย ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔
- ๗.๔-๒-๑ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๔
- ๗.๔-๓-๑ แผนการบริหารความเสี่ยงวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ปีการศึกษา ๒๕๕๔
- ๗.๔-๔-๑ ๑) แผนการบริหารความเสี่ยงวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ปีการศึกษา ๒๕๕๔
๒) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๔
๓.) รายงานผลการดำเนินการบริหารความเสี่ยง ของวิทยาลัยฯ ปีการศึกษา ๒๕๕๔
- ๗.๔-๕-๑ ๑.) รายงานผลการดำเนินการบริหารความเสี่ยง ของวิทยาลัยฯ ปีการศึกษา ๒๕๕๔
๒) รายงานการควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔
๓) รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหาร ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕
การบริหารความเสี่ยง ปีการศึกษา ๒๕๕๔
- ๗.๔-๖-๑ คู่มือการบริหารความเสี่ยง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง