

๒.๔-๖-๑

รายงานผลการประเมินแผนการบริหาร
และการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

การรายงานสรุปการประเมินความสำเร็จของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร

ตามปีการศึกษา ๒๕๕๕

(ในครึ่งรอบหลังของปีงบประมาณ ๒๕๕๕ (๑ เมษายน-๓๐ กันยายน ๒๕๕๕)

และครึ่งรอบแรกของปีงบประมาณ ๒๕๕๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖)

เรื่อง รายงานสรุปการประเมินความสำเร็จของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรปีการศึกษา ๒๕๕๕

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

ตามที่คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้วางแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๘ และได้มีการดำเนินงานตามแผนในปีการศึกษา ๒๕๕๕ ไปแล้ว จึงขอสรุปความสำเร็จของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคล

มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.บริหารงานบุคคลภายใต้ระเบียบ และหลักเกณฑ์ให้เกิดความเป็นธรรม และ โปร่งใสเสริมสร้างคุณภาพ และ ประสิทธิภาพแก่บุคลากร	๑.๑ มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สกอ. ๒.๔) ๑) มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรมภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ๒) มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหา การจัดวางคนลงตำแหน่ง การสนับสนุนเข้าร่วมการประชุม ฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ มาตรการการลงโทษ รวมทั้งการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ๓) มีระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข ๔) มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ	มีการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ๔ ข้อ ดังนี้ ๑) มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นเวลา ๓ ปี ที่ได้เชื่อมโยงมาจากการวิเคราะห์จากหลายส่วนและได้ผ่านการรับรองโดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๒) มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องตามระเบียบทั้งภายในและภายนอก การจ้างงานและการรับย้ายในระดับอาจารย์เพิ่มขึ้น ๔ คน มีอาจารย์กลับจากลาศึกษาต่อ ๒ คน มีอาจารย์ย้ายกลับภูมิลำเนา ๑ คน สำหรับลูกจ้าง มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๙ คน เพื่อให้เพียงพอต่อการปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ๓) การสร้างขวัญกำลังใจในกิจกรรม Happy workplace ให้บุคลากรได้มาพบปะและร่วมรับฟังสาระที่เป็นประโยชน์และร่วมฉลองวันคล้ายวันเกิดให้กับเพื่อร่วมงานเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและมีความสุขในการทำงาน ๔) มีระบบการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับ โดยให้ทุกคนได้ร่วมประเมินผ่านแบบประเมินอยู่ในระหว่างการดำเนินการ รอผลการประเมิน

มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
	๑.๒ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรด้วยตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) และสมรรถนะ (Competency)	๕) การนำผลการประเมินเสนอต่อผู้บริหาร ยังไม่ได้ดำเนินการ รอผลการประเมิน ๖) มีประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรด้วยตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) ๗๐% และสมรรถนะ (Competency) ๓๐% ซึ่งมีการกำหนดตัวชี้วัดและมีการชี้แจงตัวชี้วัดในที่ประชุม และได้ตกลงร่วมกัน มีตัวชี้วัดในระดับบุคคลของอาจารย์ จำนวน ๒๔ ตัวชี้วัด
๒.ส่งเสริมสนับสนุนการทำและเผยแพร่ผลงานวิจัย	๒.๑ มีระบบและกลไกสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัย ๑) มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย ๒) มีกลไกการบริหารงานบุคคลที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทำงานวิจัย โดยมีคู่มือหรือแนวทางในการเสนอโครงร่างและการดำเนินการเกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ ๓) มีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย	มีการดำเนินงาน ๓ ข้อดังนี้ ๑) มีการกำหนดประเด็นการพัฒนาบุคลากรด้านจริยธรรมการวิจัยในแผนปฏิบัติราชการปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๖ และมีการวางแผนกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการเผยแพร่ผลงานวิจัย ๒) มีคู่มืองานวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสนอโครงร่างการวิจัย ๓) มีแหล่งทุนสนับสนุนโดยใช้เงินรายได้ของวิทยาลัยสำหรับแหล่งทุนภายนอก กลุ่มวิจัยจะประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ทราบ
๓.๓.ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ	๓.๑ มีภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับ (สกอ. ๗.๑) ๑) มีกระบวนการสรรหาผู้บริหารที่เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒) ผู้บริหารดำเนินการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลและใช้ศักยภาพภาวะผู้นำที่มีอยู่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ ของหน่วยงาน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓) มีกระบวนการประเมินศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน ๔) มีการจัดทำแผนและกลไกการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหารตามผลการประเมินและดำเนินการตามแผน	มีการดำเนินงาน ๓ ข้อ ดังนี้ ๑) การสรรหาผู้บริหาร ใช้วิธีการแต่งตั้งและเลือกตั้ง โดยให้สมัครในระดับรอง หัวหน้างาน/กลุ่มวิชา และมีการเลือกตั้ง โดยอาจารย์และข้าราชการสาบสนับสนุน ๒) ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลทั้ง ๑๐ ข้อ ๓) การประเมินผู้บริหารใช้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่มีการถ่ายทอดจากระดับบนลงล่าง และประเมินสมรรถนะ โดยใช้สมรรถนะหลักของ กพ. ๕ ตัวชี้วัด มีการชี้แจงและยอมรับกันในที่ประชุม ๔) การประเมินผู้บริหารใช้ทั้งการประเมินตัวชี้วัดและสมรรถนะ และมีการทำแผนพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง และระดับรองผู้อำนวยการในโครงการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาผู้บริหารด้านธรรมาภิบาลในโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอยู่ในระหว่างการรอดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง

มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรมภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์	๑.ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย ๑) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยทั้งด้านวิชาการ เทคนิคการสอน และการวัดผล ๒) มีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร ๓) มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาบุคลากร ๔) มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร	มีการดำเนินงาน ๔ ข้อ ๑) มีแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านวิชาการ เทคนิคการสอน และการวัดผล ในแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๖ ในเรื่อง การพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตในการให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ การวัดและประเมินผลตามกรอบ TQF การพัฒนาสื่อการสอน advanced e-learning และแผนการพัฒนาดตนเองตามกลุ่มสาขาวิชาชีพ ๒) มีการกำกับติดตามการเข้าร่วมประชุมวิชาการ โดยดูจากการขอไปประชุม การใช้เงินพัฒนาดตนเอง และการสรุปรายงานการประชุม โดยมีบุคลากรเข้าร่วมประชุมวิชาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๓ และ ๔) มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน โดยประเมินจากตัวชี้วัดที่กำหนด และมีการปรับปรุงแผนที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ การเรียนภาษาอังกฤษของบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่อาเซียน การพัฒนาศักยภาพพนักงานรักษาความปลอดภัย การปรับเพิ่มการอบรมระยะสั้นวิกฤติที่จำเป็นของกลุ่มวิชา
๒.มีการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ	๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพทางการบริหารต่อผู้บริหารที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร ๒.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้เข้าร่วมประชุมวิชาการและ/หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ๒.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนของวิทยาลัยที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะทางวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ	มีการดำเนินงานแล้ว ๔ ข้อ ๑) ร้อยละของผู้บริหารที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร มีแผนกำหนดไว้ ๔ คน (จากจำนวน ๑๔ คน) คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖ ได้พิจารณาผู้ที่ควรเข้าอบรมแล้ว ขณะนี้ยังอยู่ในระหว่างรอการไปอบรม ๒) ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้ารับการประชุมทั้งในองค์กร และนอกองค์กร รวมในและต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ มีการนำเสนอผลงานในระดับชาติ/นานาชาติในประเทศ จำนวน ๑๒ คน ต่างประเทศ จำนวน ๗ คน ๓) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน ที่เข้ารับการประชุมพัฒนาความรู้ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แต่ยังมีบุคลากรบางคนที่ยังไม่มีการพัฒนาดตนเองยังไม่ครบจำนวน ๑๐ ชั่วโมง จำนวน ๖ คน ซึ่งต้องเร่งรัดให้มีการพัฒนาให้ครบ ๑๐ ชั่วโมงต่อปี

มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
	๒.๑.๔ จำนวนบุคลากรที่วิทยาลัยสนับสนุนการอบรมระยะสั้นและศึกษาต่อ -อบรมศาสตร์และศิลป์ของอาจารย์ใหม่ -อบรมระยะสั้นเฉพาะทาง -ปริญญาโท -ปริญญาเอก ๒.๑.๕ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก	๔) การพัฒนาบุคลากรอบรมระยะสั้นและการศึกษาต่อ -แผนการอบรมศาสตร์และศิลป์ จำนวน ๕ คน ได้เข้ารับการอบรม ๕ คน -แผนการอบรมระยะสั้นเฉพาะทาง จำนวน ๒ คน ได้ส่งอาจารย์เข้าอบรมระยะสั้นการพยาบาลวิกฤตด้านนาชาติ ๑ คน และการพยาบาลฉุกเฉิน ๑ คน -แผนการศึกษาต่อปริญญาโท ๑ คน มีอาจารย์ศึกษาต่อปริญญาโท ๑ คน (ไม่ใช่สาขาการพยาบาล) -แผนการศึกษาต่อปริญญาเอก ๕ คน มีอาจารย์ศึกษาต่อปริญญาเอก ๕ คน ๕) แผนร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก เท่ากับร้อยละ ๑๕ มีผลการดำเนินงานในปีการศึกษา ๒๕๕๕ ได้ร้อยละ ๑๕.๘๘
๓.พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล	๓.๑ จำนวนของอาจารย์ประจำที่ยื่นขอเลื่อนระดับเมื่อครบระยะเวลาที่กำหนด ๓.๒ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับ	มีการดำเนินการแล้ว ๒ ข้อ ๑) แผนจำนวนอาจารย์ประจำที่ยื่นขอเลื่อนระดับเมื่อครบเวลา จำนวน ๒ คน ผลการดำเนินงาน มีอาจารย์ยื่นเลื่อนระดับ ๑ คน ๒) แผนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับ ทุก ๖ เดือน มีผลการดำเนินงานในรอบที่ ๒/๒๕๕๕ ได้บุคลากรทุกคนได้รับการเลื่อนระดับตามเกณฑ์ และมีการขอผลคะแนน ๑ คน โดยไม่มีข้อร้องเรียนเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม จูงใจ และสร้างสรรค์บรรยากาศองค์กรแห่งความสุขและเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy workplace)

มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุข	๑.๑) บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ๑.๒) ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพิ่มขึ้น ๑.๓) ความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยอยู่ในระดับดีขึ้น	มีการดำเนินการแล้ว ๒ ข้อ ๑) กิจกรรม Happy workplace มีหลายกิจกรรมย่อย จึงมีบุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคน แต่อาจจะไม่ครบทุกกิจกรรมย่อย แต่ทั้งนี้ก็นับได้ว่ามีส่วนร่วมกิจกรรมนี้ ๒) ดัชนีความสุขของบุคลากรที่ได้วัดในครั้งที่ ๑ มีค่าดัชนีความสุขร้อยละ ๖๕.๔๒ รอบประเมินในรอบที่ ๒ ประมาณเดือน มิถุนายน ๒๕๕๖ ๓) ความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระหว่างการประเมิน รอผลการประเมิน

จากผลการดำเนินงานดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่ายังมีอีกบางประเด็นยังไม่เป็นไปตามแผน

๑. การพัฒนาบุคลากรในระดับปริญญาโททางการพยาบาลที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้จำนวน ๒ คน
๒. การพัฒนาศายสนับสนุน ต้องเร่งรัดการดำเนินการ ให้ครบ ๑๐ ชั่วโมงเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์สภาการพยาบาล
๓. การส่งผลงานเพื่อเลื่อนระดับ บรรลุเป้าหมายเพียง ๕๐%

แนวทางการปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๑. วางแผนแบบระบุตัวให้อาจารย์ระดับปริญญาตรี ได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท และวางแผนให้ทุนการศึกษาแก่อาจารย์
๒. ให้บุคลากรสายสนับสนุนที่ยังมีชั่วโมงการพัฒนาตนเอง ไม่ครบ ๑๐ ชั่วโมงต่อปี รับทราบ และให้วางแผนการเข้ารับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ ที่ได้ปรับปรุงแผนมาเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. ให้อาจารย์ที่ถึงเกณฑ์การเลื่อนระดับ ได้วางแผนตนเองในการขอเวลาทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ลงชื่อ.....

(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

เลขานุการคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

รายน. ผู้ชำนาญการ.

1. รณนที วัฒนศิริโกศล (Rattana Watanasiri)

62651ms

62651ms

๒.๔ -๗-๑ (๑)

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับแผนการบริหาร
การพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน
และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนงาน/กิจกรรม

๒๕๕๖ เฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ พบว่าความพึงพอใจเพิ่มขึ้นทั้ง ๔ ด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาตามสายงาน และด้านสวัสดิการและสุขภาพ เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน (ดูตารางที่ ๔)

ตารางที่ ๕ ความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเทียบรายด้าน ปี ๒๕๕๕ และ ๒๕๕๖

		ปีการศึกษา ๒๕๕๕	ปีการศึกษา ๒๕๕๖
๑	ด้านการพัฒนาตนเอง	๓.๕๖	๓.๕๘
๒	ด้านการพัฒนาตามสายงาน	๓.๕๑	๓.๕๘
๓	ด้านการช่วยเหลือ การยอมรับ/การมีส่วนร่วม	๓.๕๙	๓.๖๒
๔	ด้านสวัสดิการและสุขภาพ	๓.๕๗	๓.๖๔
	ภาพรวมเฉลี่ย	๓.๕๗	๓.๖๑

ตารางที่ ๖ ผลการประเมินความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา ๒๕๕๕- ๒๕๕๖ (๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖)

เฉลี่ย	
๑. ด้านการพัฒนาตนเอง	
๑.) ได้มีส่วนร่วมวางแผนการพัฒนาตนเอง	๓.๖๖
๒.) ได้รับการพิจารณาให้พัฒนาสู่ความเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสม	๓.๕๔
๓.) มีโอกาสได้รับการอบรมหลักสูตรต่างๆ	๓.๕๔
๔.) ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม	๓.๕๙
๕.) มีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการประชุมอบรมสัมมนา	๓.๕๔
๖.) มีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	๓.๖๓
เฉลี่ยรายด้าน	๓.๕๘
๒. ด้านการพัฒนาตามสายงาน	
๗.) ได้รับการพัฒนาตรงตามแผนในสายงาน	๓.๕๗
๘.) ได้รับมอบหมายให้ไปอย่างเหมาะสม	๓.๕๙
๙.) ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม	๓.๕๖
๑๐.) มีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	๓.๖๓
เฉลี่ยรายด้าน	๓.๕๘
๓. ด้านการช่วยเหลือ/การยอมรับ	
๑๑.) ได้รับการพัฒนาจากการจัดประชุมอบรมภายในองค์กรโดยวิทยากรภายนอก/ใน	๓.๖๘

	เฉลี่ย
๑๒.) ได้รับการพัฒนาจากการจัดประชุมอบรมภายในองค์กรโดยวิทยากรภายใน	๓.๖๓
๑๓.) ได้รับโอกาสการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร	๓.๕๑
๑๔.) ได้รับการอำนวยความสะดวก	๓.๕๗
๑๕.) เพื่อร่วมงานมีจรรยาบรรณที่ดี	๓.๗๑
๑๖.) ได้รับความรักและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	๓.๗๖
๑๗.) ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน	๓.๕๕
๑๘.) ได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน/ฝ่าย	๓.๖๒
๑๙.) ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม	๓.๔๖
๒๐.) มีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ	๓.๗๗
เฉลี่ยรายด้าน	๓.๖๒
๔.ด้านสวัสดิการและสุขภาพ	
๒๑.) มีบรรยากาศการทำงานที่เสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร	๓.๖๓
๒๒.) ได้รับการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอทุกปี	๔.๑๓
๒๓.) ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีสุขภาพดี	๔.๐๔
๒๔.) ได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือจากองค์กร	๓.๕๖
๒๕.) สถานที่ทำงานทำให้รู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงาน	๓.๕๕
๒๖.) เพื่อนร่วมงานทำให้รู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงาน	๓.๖๑
๒๗.) ได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานในองค์กรอื่น	๓.๓๓
๒๘.) มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานและมีประสิทธิภาพ	๓.๕๑
๒๙.) มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๕๒
๓๐.) โดยภาพรวมแล้วมีความสุขและความพอใจในการทำงาน	๓.๕๒
เฉลี่ยรายด้าน	๓.๖๔
ภาพรวมเฉลี่ย	๓.๖๒

ตารางที่ ๗ ผลการประเมินแผนการพัฒนาดตนเองและความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ (๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕)

		เฉลี่ย
	อายุ	๔๓.๐๘
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	๑๕.๒๖
๑. ด้านการพัฒนาดตนเอง		
๑	ได้มีส่วนร่วมวางแผนการพัฒนาดตนเอง	๓.๙๑
๒	ได้รับการพิจารณาให้พัฒนาสู่ความเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสม	๓.๕๗
๓	มีโอกาสดำเนินการอบรมหลักสูตรต่างๆ	๓.๓๖
๔	ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนาดตนเองที่เหมาะสม	๓.๒๓
๕	มีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการอบรมสัมมนา	๓.๔๔
๖	มีการนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาดตนเอง/หน่วยงาน	๓.๘๖
	เฉลี่ยรายด้าน	๓.๕๖
๒. ด้านการพัฒนาดตามสายงาน		
๗	ได้รับการพัฒนาตรงตามแผนในสายงาน	๓.๕๐
๘	ได้รับการมอบหมายให้เข้าร่วมการพัฒนาดตามสายงาน	๓.๔๗
๙	ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เพียงพอ/เหมาะสม	๓.๒๙
๑๐	มีการนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาดตนเอง/หน่วยงาน	๓.๗๙
	เฉลี่ยรายด้าน	๓.๕๑
๓. ด้านการช่วยเหลือ/การยอมรับ/การมีส่วนร่วม		
๑๑	ได้รับความรู้จากกาการจัดประชุมอบรมภายในอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๑
๑๒	มีโอกาสดำเนินงานและเผยแพร่ความรู้ภายในองค์กร	๓.๕๒
๑๓	ได้รับโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร	๓.๕๓
๑๔	ได้รับการอำนวยความสะดวกอื่นเพื่อลดการเสียเวลาในการทำงานประจำ	๓.๓๓
๑๕	เพื่อนร่วมงานมีจรรยาบรรณที่ดี	๓.๘๖
๑๖	ได้รับความรักและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๒
๑๗	ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน	๓.๔๕
๑๘	ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	๓.๕๒
๑๙	ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม	๓.๑๗
๒๐	ความพึงพอใจต่องานประจำ	๓.๙๑
๒๑	เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีสภาพดี	๓.๕๓

		เฉลี่ย
๒๒	เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ	๓.๗๑
	เฉลี่ยรายด้าน	๓.๕๙
	๔. ด้านสวัสดิการและสุขภาพ	
๒๓	มีบรรยากาศการทำงานที่เสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร	๓.๔๔
๒๔	ได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างสม่ำเสมอทุกปี	๔.๒๙
		เฉลี่ย
๒๕	ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีสุขภาพดี	๓.๘๖
๒๖	ได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือจากองค์กร	๓.๔๒
๒๗	สถานที่ทำงานทำให้รู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงาน	๓.๔๖
๒๘	เพื่อร่วมงานทำให้รู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงาน	๓.๖๘
๒๙	ได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานในองค์กรอื่น	๓.๐๕
๓๐	เมื่อเกิดปัญหา หัวหน้าหรือผู้บริหารยินดีรับฟังและให้การช่วยเหลือ	๓.๓๘
	เฉลี่ยรายด้าน	๓.๕๗
	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่องานบริหารทรัพยากรมนุษย์	๓.๕๗

สรุปผลการดำเนินกิจกรรม Happy workplace ทำให้ได้บุคลากรมีแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับองค์กร จึงมีบุคลากรวิทยาลัยฯได้รับรางวัลลูกจ้างดีเด่นระดับเครือข่ายวิทยาลัยภาคเหนือ ได้แก่ นางสาวสายสุณี แก้วสว่าง วิทยาลัยได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนระดับดีเยี่ยมประจำปี ๒๕๕๕ จากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ วิทยาลัยได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่ายุ่ระดับดีมาก พ.ศ. ๒๕๕๕ จากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อ.ดร.ถาวร ล้อกาและ อ.เกสร มณีวรรณ นำเสนอผลงานในระดับนานาชาติ ณ กรุงเทพมหานคร ประเทศ ฟิลิปปินส์ ในงาน ๒ ND International conference on Qualitative Research in Nursing and Health “Adventures in Qualitative Research: Traversing with Trustworthiness Towards Evidence- based Practice” นางสาวโกศล ต่างใจ นักศึกษาพยาบาลปี ๓ รุ่น ๓๒ ได้รับรางวัลจากผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรมจริยธรรม ได้รับการยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็กและเยาวชน เนื่องในวันเยาวชนแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๕๕ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน วิทยาลัยฯ มีแผนดำเนินการพัฒนางาน Happy Work Place อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด และสามารถแข่งขันในระดับชาติได้

๒.๘-๗-๑ (๒)

การปรับปรุงแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ปีงบประมาณ ๒๕๕๖

ขอปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แผนงาน/โครงการ

วันที่.....๒๘.....เดือน.....มกราคม.....พ.ศ.....๒๕๕๖.....

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

กลุ่ม / งาน..อำนวยการ.....งานพัฒนาบุคลากรภายใน.....ขอปรับปรุงแผนการใช้เงิน

หมวด ☒ งบประมาณ ☐ เงินบำรุงฯ ☐ เงินอื่น ๆ

ชื่อโครงการ / กิจกรรมเดิม..การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศตามกลุ่มสาขาวิชา.....

กิจกรรมที่ ๕-๒๕-๓.....การพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนด้านการปฏิบัติ.....ระยะเวลาดำเนินงาน.....ต.ค. ๕๕-ก.ย.๕๖.....

ตามเป้าประสงค์ที่.....๘.....หน้า.....๕๖.....ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ.....๒๕๕๖.....

จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรร.....๕๙๐,๐๐๐.....บาท

☐ ขอสรุปผลการใช้เงินโครงการ ณ ปัจจุบันใช้เงินไปแล้ว.....บาท คงเหลือเงิน.....บาท
และยังไม่สิ้นสุดโครงการโดยจะดำเนินงานต่อไปในไตรมาสที่.....และจะดำเนินการเสร็จสิ้นภายใน ว./ด./ป.....☐ ขอเพิ่มแผนการใช้เงินโครงการ (ดังรายละเอียดแผนซึ่งได้แนบมาพร้อมนี้)☐ ขอยกเลิกแผนการใช้เงินโครงการ / กิจกรรม.....☐ ขอปรับเปลี่ยนโครงการ เป็นชื่อโครงการ (ใหม่).....☐ ขอเปลี่ยนแปลงระยะเวลาดำเนินการ เป็น ว./ด./ป.....☐ / อื่น.....ปรับกิจกรรมย่อยเพิ่มเติม.....๒ กิจกรรม.....โดยใช้งบประมาณที่จัดสรรไว้ในกิจกรรมแล้ว

๑.การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

๒.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ

ตามมติของคณะกรรมการบริหารในการประชุมครั้งที่...../.....วันที่.....วาระที่.....

เรียน ผู้อำนวยการ ฯ

ลงชื่อ.....

หัวหน้างานยุทธศาสตร์และแผนงาน

ว./ด./ป.....

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำโครงการ / กิจกรรม
(นางสาวกนกวรรณ อภิวัณ)ลงชื่อ.....รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบ
(นางสาวกนกวรรณ อภิวัณ)ลงชื่อ.....รองผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์ฯ
(.....)หมายเหตุ เมื่อผู้อำนวยการอนุมัติแล้วงานยุทธศาสตร์ฯ
นำเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาเห็นชอบและ
ประสานการปรับฐานข้อมูลในระบบ หลังจากได้รับ
สำเนา ให้ผู้เกี่ยวข้องต่อไป

ความเห็นของผู้บริหาร

(☒) อนุมัติ(☐) ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ.....

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ฯ

ว./ด./ป.....

ได้ปรับปรุงงบประมาณเรียบร้อยแล้ว

ลงชื่อ.....หมวดการเงิน

ว./ด./ป.....

รหัส D-๕-๒๕ ชื่อโครงการ พัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศตามกลุ่มสาขาวิชาชีพและสาขาอาชีพ

ผู้รับผิดชอบโครงการ งานพัฒนาบุคลากรภายใน กลุ่มอำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๘ พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร

ผลการดำเนินงานส่งผลต่อดัชนีชี้คุณภาพที่ ๑.๑.๑, ๒.๒, ๒.๒.๑, และ ๒.๔

หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนที่สำคัญคือการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่หน้าที่หลักคือ การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน การพัฒนาองค์ความรู้ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การให้บริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นเลิศเพื่อส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน การพัฒนาที่สำคัญเพื่อตอบสนองสิ่งเหล่านี้จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคคลที่มุ่งให้เกิดความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและสร้างองค์ความรู้ ตลอดจนให้มีความพร้อมในการเรียนรู้และมีพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการเพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีสมรรถนะในการทำงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมายเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน มีผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งวิทยาลัยฯ ยังต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานและบริหารคนเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร โดยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรในระดับบริหารให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น มีความพร้อมที่จะแข่งขัน และสามารถก้าวสู่การเป็นสถาบันชั้นนำตามวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยฯ นอกจากนี้บุคลากรทุกคนต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนร่วมกันในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัยและต้องมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แต่อย่างไรก็ตาม จากการทำ SWOT Analysis ในปี ๒๕๕๕ พบจุดแข็งคือ อาจารย์มีความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา บุคลากรมีคุณวุฒิ ประสพการณ์ ความรู้ และความมุ่งมั่น อดทนสูง เข้มแข็งในการทำงาน แต่ขณะเดียวกันก็ยังมีจุดอ่อนคือ ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามความเชี่ยวชาญยังขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการบุคลากรสายสนับสนุนไม่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้แก้ปัญหาดังกล่าววิทยาลัยฯ จึงมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม เป้าประสงค์ที่ ๘ พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร แผนงานที่ ๑๐ พัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร

งานพัฒนาบุคลากรภายใน ได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศทางตามกลุ่มสาขาวิชาและสาขาอาชีพขึ้น เพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและเพิ่มผลลัพธ์ที่ดี มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์
๒. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านวิชาการสู่ความเชี่ยวชาญเฉพาะตามกลุ่มวิชาชีพ
๓. เพื่อให้บุคลากรได้รับอบรม/พัฒนาด้านการบริหารการสาธารณสุข/ด้านวิชาชีพ/ด้านการจัดการเรียนการสอน
๔. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาเฉพาะสาขาอาชีพในการปฏิบัติงาน

๕. ปรับทัศนคติและมุมมองของบุคลากรให้รู้และเข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการเพื่อการพัฒนาบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

๖. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เรื่องประชาคมอาเซียนและความพร้อมด้านสมรรถนะทางภาษาอาเซียน
ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์เป็นรายบุคคล

๒. บุคลากรทุกคนได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานวิชาการตามความเชี่ยวชาญเฉพาะกลุ่มวิชาชีพ

๓. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

๔. ร้อยละ ๕๐ ของคณาจารย์ที่ยังไม่ได้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาเฉพาะในหลักสูตรด้านการบริหารการสาธารณสุข หรือด้านการจัดการเรียนการสอน

๕. อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในการรับรู้และพฤติกรรมตนเองเกี่ยวกับอัตลักษณ์มากกว่า

๓.๕๑

๖. ร้อยละ ๒๐ ของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสามารถในการใช้ภาษาอาเซียนอย่างน้อย ๑ ภาษา

สถานที่ดำเนินการ ๑. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
๒. สถาบันภายนอกวิทยาลัยฯ ที่จัดการประชุมหรือจัดการอบรม
๓. สถานที่ศึกษาดูงานในประเทศไทยและต่างประเทศ

กิจกรรม/ระยะเวลา/กลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมายจำนวน(คน)	
กิจกรรมที่ ๑			
๑. การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งสายวิชาการและสายทั่วไป	๑ ต.ค. ๕๕ – ๓๐ ก.ย. ๕๖	อาจารย์ระดับบริหาร อาจารย์ระดับปฏิบัติ	๕ คน ๗๑ คน
กิจกรรมที่ ๒			
การพัฒนาสมรรถนะ			
๑. ด้านการบริหารการสาธารณสุข	๑ ต.ค. ๕๕ – ๓๐ ก.ย. ๕๖	อาจารย์ ๑) ผบก. ๒) วนส	๑๔ คน ๔ คน ๒ คน
๒. การเรียนการสอน		๑) ศาสตร์และศิลป์ ๒) การสอนในคลินิก	๓ คน ๕ คน
กิจกรรมที่ ๓			
การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนตามสายการปฏิบัติงาน -จัดการเรียนภาษาอังกฤษและอาเซียน	๑ ต.ค. ๕๕ – ๓๐ ก.ย. ๕๖	บุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรทุกคน	๗๐ คน

กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมายจำนวน (คน)
กิจกรรมที่ ๔		
๑. การศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อเปิดมุมมองสู่อาเซียน	เม.ย. ๕๖	บุคลากรทุกคน ๑๔๖ คน
กิจกรรมที่ ๕		
ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	ต.ค.๕๕-ก.ย.๕๖	-อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ๑๓๐ คน
๑.อบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนากระบวนการทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”		-อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ๕๐ คน
๒. การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน		-นักศึกษา

วิธีดำเนินการ/กิจกรรมและงบประมาณ

งบประมาณทั้งโครงการเป็นจำนวนเงิน ๕, ๗๕๓, ๐๐๐ บาท โดยแยกในรายละเอียดแต่ละกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งสายวิชาการและสายทั่วไป

วิธีดำเนินการ

๑.๑ Update Roadmap ของอาจารย์ทุกคน และจัดทำ Roadmap ของบุคลากรสายสนับสนุนทุกคน เพื่อจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual training and plan)

๑.๒ ประเมินสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์และสมรรถนะที่จำเป็นรายบุคคล

๑.๓ สรุปผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลประจำปีงบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ ๑,๔๓๖,๐๐๐ บาท มีรายละเอียดดังนี้

๑. รองผู้อำนวยการ คนละ ๑๕,๐๐๐ บาท x ๕ คน	เป็นเงิน ๗๕,๐๐๐ บาท
๒. อาจารย์ คนละ ๑๒,๐๐๐ บาท x (๗๑ คน)	เป็นเงิน ๘๕๒,๐๐๐ บาท
๓. การพัฒนาอาจารย์ใหม่ ๑ คน	เป็นเงิน ๙,๐๐๐ บาท
๔. ค่าใช้จ่ายไปราชการ	เป็นเงิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารการสาธารณสุข ด้านวิชาชีพ หรือการเรียนการสอน

วิธีดำเนินการ

๒.๑ วางแผนการพัฒนาบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านการบริหารการสาธารณสุข ได้แก่ ผบก. (๔ คน) และ วนส. (๒ คน) ตาม Roadmap ของบุคลากรแต่ละระดับ ที่มีการกำหนดไว้ในแผนฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual training and plan)

๒.๒ จัดให้อาจารย์ไปพัฒนาสมรรถนะในการอบรมหลักสูตรครูคลินิก (๓ คน) ตาม Roadmap ของบุคลากรแต่ละระดับ ที่มีการกำหนดไว้ในแผนฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual training and plan)

งบประมาณที่ใช้ ๑๕๔,๐๐๐ บาท มีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. ค่าลงทะเบียน ผบก.๔ คนๆ ละ ๓๔,๐๐๐ บาท | เป็นเงิน ๑๓๖,๐๐๐ บาท |
| ๒. การพัฒนาศักยภาพรองผู้อำนวยการ ๒ คน | ใช้จากงบพัฒนาตนเอง |
| ๓. ค่าเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายเพิ่มเติมแก่หลักสูตรศาสตร์และศิลป์ | เป็นเงิน ๑๘,๐๐๐ บาท |

กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนตามสายการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการ

๓.๑ Update Roadmap ของสายสนับสนุน และจัดทำ Roadmap ของบุคลากรสายสนับสนุนทุกคน เพื่อจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual training and plan)

- ๓.๒ จัดประชุมชี้แจงและหาแนวทางในการพัฒนาตนเองของสายสนับสนุน
- ๓.๓ จัดประชุมหรือส่งบุคลากรไปอบรมตามสมรรถนะเฉพาะของงานตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล
- ๓.๔ จัดการเรียนภาษาอังกฤษและอาเซียน
- ๓.๕ ติดตามประเมินผลภายหลังการไปอบรม/สัมมนา

งบประมาณที่ใช้ เป็นจำนวนเงิน ๔๙๐, ๐๐๐ บาท

๑) เจ้าหน้าที่ บุคลากรสายสนับสนุน คนละ ๗,๐๐๐ บาท x ๗๐ คน เป็นเงิน ๔๙๐,๐๐๐ บาท

(ค่าใช้จ่ายที่เนื่องจากการประชุม/อบรมทั้งภายในและภายนอก)

กิจกรรมย่อยที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

- ๑.๑ ค่าวิทยากร (จำนวน ๒ คน ชั่วโมงละ ๓๐๐ บาท จำนวน ๖ ชั่วโมง) เป็นเงิน ๓,๖๐๐ บาท
- ๑.๒ ค่าอาหารและอาหารว่าง จำนวน ๑๔ คนๆ ละ ๑๓๐ บาท เป็นเงิน ๑,๘๒๐ บาท
- ๑.๓ ค่าเอกสารและค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นเงิน ๒,๐๐๐ บาท

กิจกรรมย่อยที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ

- ๒.๑ ค่าวิทยากรผู้สอน จำนวน ๒ คน (จำนวน ๓๐ ชั่วโมงๆ ละ ๖๐๐ บาท) เป็นเงิน ๓๖,๐๐๐ บาท
- ๒.๒ ค่าเอกสารและค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นเงิน ๕,๐๐๐ บาท

กิจกรรมที่ ๔ การศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อเปิดมุมมองสู่อาเซียน

วิธีดำเนินการ

๔.๑ วางแผนการศึกษาดูงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

๔.๒ ประสานงานและจัดทำเอกสารของศึกษาดูงาน โดยผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ

๔.๓ ดำเนินการให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานตามแผน

๔.๔ สรุปผลการศึกษาดูงานและกำหนดแผนงานที่จะนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานและองค์กรเพื่อพร้อมรับอาเซียน

งบประมาณค่าศึกษาดูงาน จำนวน ๓,๑๓๙,๐๐๐ บาท ดังรายละเอียด ดังนี้

๑.ค่าศึกษาดูงานมาเลเซีย จำนวน ๗๓ คนๆ ละ ๒๐,๐๐๐ บาท เป็นเงิน ๑,๔๖๐,๐๐๐ บาท

๒.ค่าศึกษาดูงานเวียดนาม จำนวน ๗๓ คนๆ ละ ๒๓,๐๐๐ บาท เป็นเงิน ๑,๖๗๙,๐๐๐ บาท

กิจกรรมที่ ๕ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

วิธีดำเนินการ

๕.๑ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนากระบวนการทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”

ระยะที่ ๑ การปรับกระบวนการทัศน์และฐานความคิดของบุคลากรสาธารณสุข

ระยะที่ ๒ อบรมเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงานศึกษา

๕.๒ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

งบประมาณกิจกรรมที่ ๕ เป็นจำนวนเงิน ๕๓๔,๐๐๐ น. ตามรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนากระบวนการทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” ใช้

งบประมาณ ๓๖๐, ๒๐๐๐ บาท

ระยะที่ ๑ การปรับกระบวนการทัศน์และฐานความคิดของบุคลากรสาธารณสุข ตามรายละเอียด ดังนี้

-ค่าอาหารและอาหารว่าง จำนวน ๑๓๐ คน x ๑๓๐ บาท x ๓ วัน x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๑๐๑, ๔๐๐ บาท
-ค่าอาหารว่าง อาหารวิทยากร ๑๐ คน x ๑๓๐ บาท x ๓ วัน x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๗, ๘๐๐ บาท
-ค่าเอกสารและวัสดุอุปกรณ์	เป็นเงิน ๕๐, ๐๐๐ บาท
-ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงเช่ารถบัส	เป็นเงิน ๒๐, ๐๐๐ บาท
-ค่าตอบแทนวิทยากร ๖๐๐ บาท x ๕ คน x ๑๘ ชม.x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๑๐๘, ๐๐๐ บาท
-ค่าที่พัก ๕ คน x ๑๐๐๐ บาท x ๒ วัน x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๒๐, ๐๐๐ บาท
-ค่าเดินทางวิทยากร	เป็นเงิน ๕๓, ๐๐๐ บาท

ระยะที่ ๒ อบรมเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงานศึกษา

๕.๒ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน เป็นเงิน ๑๗๓, ๘๐๐ บาท ตามรายละเอียด ดังนี้

-ค่าอาหารและอาหารว่าง จำนวน ๕๐ คน x ๑๐๕ บาท x ๑๒ วัน	เป็นเงิน ๖๓, ๐๐๐ บาท
-ค่าเอกสารและวัสดุอุปกรณ์	เป็นเงิน ๒, ๐๐๐ บาท
-ค่าตอบแทนวิทยากร ๖๐๐ บาท x ๓ คน x ๓ ชม.x ๑๒ วัน	เป็นเงิน ๖๔, ๘๐๐ บาท
-ค่าที่พัก ๕ คน x ๑๐๐๐ บาท x ๒ วัน x ๑๒ วัน	เป็นเงิน ๒๔, ๐๐๐ บาท
-ค่าเดินทางวิทยากร	เป็นเงิน ๒๐, ๐๐๐ บาท

หมายเหตุ ทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยกันได้

การประเมินผล และ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กิจกรรม	การประเมินผล	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งสายวิชาการและสายทั่วไป	-แบบประเมินดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร -จำนวนอาจารย์ที่ได้เข้ารับการประชุม/อบรม	-ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕๑ -ร้อยละของการพัฒนาเป็นไปตามแผน
กิจกรรมที่ ๒ ๓ และ ๔ การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร การสาธารณสุข ด้านวิชาชีพ หรือการเรียนการสอน การพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน และการศึกษาดูงานต่างประเทศ	-แบบประเมินดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร -จำนวนอาจารย์ที่ได้เข้ารับการประชุม/อบรม	-ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕๑ -ร้อยละของการพัฒนาเป็นไปตามแผน
กิจกรรมที่ ๕ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์ และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	-จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าประชุม/การมีส่วนร่วมในกิจกรรมมีความพึงพอใจ -จำนวนบุคลากรที่มีทักษะการใช้ภาษา	-ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในระดับดีขึ้นเป็นไปตามแผน

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. บุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง สามารถพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ระดับหนึ่ง และสามารถบริหารงานภายในองค์กรแบบบูรณาการที่มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศได้ต่อไป

๒. บุคลากรมีสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานรายบุคคล มีความก้าวหน้าในเส้นทางในสายอาชีพและเส้นทางเดินของตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น

๓. บุคลากรมีความเข้าใจในอัตลักษณ์และมีความพร้อมที่จะช่วยพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต

๔. บุคลากรมีความรู้และมีความพร้อมที่จะก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ก. ๕ - ๖ - ๑ (๗)

แผนงาน/กิจกรรมการปรับแผนการพัฒนาบุคลากรในการอบรมระยะสั้น

ขอปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แผนงาน/โครงการ

วันที่.....๒๘.....เดือน.....มกราคม.....พ.ศ.....๒๕๕๖.....

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

กลุ่ม / งาน.....อำนวยการ.....งานพัฒนาบุคลากรภายใน.....ขอปรับปรุงแผนการใช้เงิน

หมวด ☒ งบประมาณ ☐ เงินบำรุงฯ ☐ เงินอื่น ๆ

ชื่อโครงการ / กิจกรรมเดิม.....การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศตามกลุ่มสาขาวิชา.....

กิจกรรมที่ ๕-๒๕-๑.....การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามตำแหน่งสายวิชาการและสายทั่วไป.....ระยะเวลาดำเนินงาน.....ค.ศ. ๕๕-ก.ย.๕๖..

ตามเป้าประสงค์ที่.....๘.....หน้า.....๙๕.....ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ.....๒๕๕๖.....

จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรร.....๑,๔๓๖,๐๐๐.....บาท

☐ ขอสรุปผลการใช้เงินโครงการ ณ ปัจจุบันใช้เงินไปแล้ว.....บาท คงเหลือเงิน.....บาท

และยังไม่สิ้นสุดโครงการโดยจะดำเนินงานต่อไปไตรมาสที่.....และจะดำเนินการเสร็จสิ้นภายใน ว/ด/ป.....

☐ ขอเพิ่มแผนการใช้เงินโครงการ☐ ขอยกเลิกแผนการใช้เงินโครงการ / กิจกรรม.....☐ ขอปรับเปลี่ยนโครงการ เป็นชื่อโครงการ (ใหม่).....☐ ขอเปลี่ยนแปลงระยะเวลาดำเนินการ เป็น ว/ด/ป.....☐ / อื่น.....ได้ปรับแผนการพัฒนาอาจารย์เพื่อให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาระบบสาธารณสุข (Service plan) โดย

มีการส่ง อ.สุชาติ ไปอบรมระยะสั้นอุบัติเหตุ (trauma) เป็นระยะเวลา ๔ เดือน ที่ วพบ.กรุงเทพ

ตามมติของคณะกรรมการบริหารในการประชุมครั้งที่...../.....วันที่.....วาระที่.....

เรียน ผู้อำนวยการ ฯ

ลงชื่อ.....

หัวหน้างานยุทธศาสตร์และแผนงาน

ว/ด/ป.....

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำโครงการ / กิจกรรม

(.....หม่อมหลวง.....)

ลงชื่อ.....รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบ

(.....นางสาว.....)

ลงชื่อ.....รองผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์ฯ

(.....)

หมายเหตุ เมื่อผู้อำนวยการอนุมัติแล้วงานยุทธศาสตร์ฯ
นำเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาเห็นชอบและ
ประสานการปฏิบัติงานข้อมูลในระบบ หลังจากนั้นจึงสำเนา
ให้ผู้เกี่ยวข้องต่อไป

ได้ปรับปรุงงบประมาณเรียบร้อยแล้ว

ลงชื่อ.....หมวดการเงิน

ว/ด/ป.....

ความเห็นของผู้บริหาร

(.....) อนุมัติ

(.....) ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ.....

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ฯ

ว/ด/ป.....

๒.๔-๗-๑(๔)

สรุปผลการจัดกิจกรรม อบรมพนักงานรักษาความปลอดภัย

บันทึกกิจกรรม“การพัฒนาศักยภาพพนักงานรักษาความปลอดภัย”(สายสนับสนุน)

การอบรมเชิงปฏิบัติการ

วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ณ ห้องประชุมสะพานงาและหอประชุมฝ้ายคำ (เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐น.)

ประธาน: ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง อาจารย์ ดร.มุกดา สีสถานุชิต

วิทยากร: ๑. ร้อยตำรวจเอก โสกิจ วรวงศ์

๒. ร้อยตำรวจตรี บุญช่วย ปัญญามาร

๓. ดาบตำรวจ ทะนงศักดิ์ รุ่งเรือง

๔. ดาบตำรวจ เกษม เมฆรัมย์

กรรมการ: อาจารย์ เบญจพร เสาวภา อาจารย์ รุ่งกาญจน์ วุฒิ อาจารย์ ศิริรัตน์ ศรีภัทรางกูร อาจารย์ เทียนชัย บุญเพชร อาจารย์ สุมิตรา วิษา อาจารย์ ประภาศรี ท่งมีผล อาจารย์ จันทรจิรา ยานะชัย

ผู้เข้าร่วมประชุม ข้าราชการ จำนวน ๑ คน

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๐ คน

ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๖ คน

คณะกรรมการ จำนวน ๗ คน

หัวข้อการประชุม

- ☐ กฎหมายเบื้องต้นและบทบาทหน้าที่พนักงานรักษาความปลอดภัย
- ☐ การให้ข้อมูลข่าวสารและบริการที่ประทับใจ
- ☐ การฝึกวิชาทหาร(ระเบียบวินัย)
- ☐ กฎจราจร
- ☐ การจดจำตำหนิรูปพรรณคนร้าย
- ☐ การต่อสู้ป้องกันตัว
- ☐ การตรวจค้น จับกุม ใส่เครื่องพันธนาการ แจ้งเหตุ การใช้วิทยุสื่อสาร

สรุปเนื้อหาสาระที่ได้จากการประชุม

- ☐ กฎหมายเบื้องต้นและบทบาทหน้าที่พนักงานรักษาความปลอดภัย ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการทำความผิดทางแพ่ง และทางอาญาซึ่งผลในการพิจารณาโทษทางแห่งเป็นการเรียกเก็บเป็นสินไหม ส่วนทางอาญา

นั้นอาจเรียกเก็บทั้งสินไหม และต้องโทษจำคุกด้วย การพิจารณาความผิดเมื่อมีคดีความจะส่งเรื่องถึงศาล ซึ่งมี ศาลแพ่งและศาลอาญา ซึ่งศาลแบ่งออกเป็น ศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา โดยจำเลยมีสิทธิที่จะยื่นอุทธรณ์และฎีกาได้หลังจากถูกพิจารณาโทษจากศาลชั้นต้นแล้ว

- การให้ข้อมูลข่าวสารและบริการที่ประทับใจ เริ่มจากการให้ข้อมูลที่ถูกต้องด้วยวาจา สุภาพอ่อนน้อม แสดงความเคารพต่อผู้มาติดต่อ โดยวิธีโค้งคำนับ การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มาติดต่อและส่วนราชการ
- การฝึกวิชาทหาร(ระเบียบวินัย) มีการฝึกปฏิบัติการรวมแถว การเดิน การหันซ้าย ขวาและการกลับหลังหัน อย่างพร้อมเพรียง สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย การทำวันทยหัตถ์เมื่อแต่งกาย รปภ..และสวมหมวก การอยู่ในท่าพร้อม ท่าพักและท่าเตรียม
- กฎจราจรที่สำคัญสำหรับ รปภ. คือป้ายจราจรต่างๆ เช่น ป้ายห้ามเข้า ห้ามจอด ห้ามเลี้ยว ห้ามเข้า ห้ามแซง ห้ามกลับรถ หรือการจราจรที่ให้รถวิ่งทางเดียว ห้ามรถชนิดต่างๆเข้า เช่นรถสามล้อ รถจักรยาน รถยนต์ หรือรถบรรทุก เป็นต้น ที่เป็นป้ายสากล การผลิตป้ายเพื่อใช้บังคับเป็นการภายในให้คำนึงถึงจุดนี้ด้วยว่าจะใช้สีใดเป็นสัญลักษณ์ หรือสีคาดเพื่อแสดงว่าห้าม
- การจดจำตำหนิรูปพรรณคนร้าย มีหลักการจดจำดังนี้คือ ต้องตั้งสติ จดจำลักษณะเด่นๆหรือลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ รถ คน ทะเบียน แล้วควรมีสมุดโน้ตเพื่อจดบันทึก จากนั้นจำจุดเด่นและจุดสำคัญๆเท่าที่จะจำได้ ไม่ว่าจะเป็น รูปหน้า การแต่งกาย เครื่องประดับ แล้วรีบบันทึกให้ละเอียดที่สุดเท่าที่จะทำได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ต้องสังเกตด้วยว่า คนร้ายใช้อาวุธใด มีส่วนใดพิการหรือไม่ สวมกางเกงอย่างไร?
- ส่วนการต่อสู้ป้องกันตัว กระทำได้โดยการใช้นิเทศป้องกันตัว ป้องกันตัวประกัน และการเข้าซาร์จเอาตัวประกัน ให้พ้นจากการถูกการจับกุม จากนั้นจับคู่กันฝึกปฏิบัติ
- การตรวจค้น จับกุม ใส่เครื่องพันธนาการ แจ้งเหตุ การใช้วิทยุสื่อสาร หากจับคนร้ายได้หรือพบเห็นว่าคนร้ายมีอาวุธ ควรแจ้งเหตุให้เร็วที่สุดโดยโทรศัพท์ แต่จะให้ดีควรใช้วิทยุจะรวดเร็วและจับกุมคนร้ายได้ง่ายและรวดเร็ว

รายชื่อสมาชิกผู้เข้าร่วมกิจกรรม

- | | | |
|----------------------|------------------------------|-----------------------------|
| ๑. นายทวน ตี๋ศรี | ๗.. นายอเนก สุภาภรณ์ | ๑๓.นายเทียนไชย บุญเพชร |
| ๒. นายเดช ขมภูใบ | ๘.. นายสิทธิศักดิ์ กองกันภัย | ๑๔ นายสมคิด เครื่องคำ (ขาด) |
| ๓. นายศรายุทธ คนเก่ง | ๙. นายสมภพ ต๊ะตุ้ย | ๑๕ นายสนิท ปานพยัค |
| ๔.. นายธนิช แซ่จ้าว | ๑๐. นายประเทศ อินทะจักร์ | ๑๖. |
| ๕.. นายพีรพันธ์ ทาจี | ๑๑. นายชัย ทาจี | |
| ๖.. นายสนม บุญบุญ | ๑๒. นายชาญณรงค์ ชุ่มใจ | |

ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้คือ

- | | | |
|---|-------------|-------------|
| ○ ความรู้ | อยู่ในเกณฑ์ | ดีมาก (๔.๕) |
| ○ สามารถนำไปใช้ได้จริง | อยู่ในเกณฑ์ | ดี (๔.๒๕) |
| ○ ทำให้มีพลังในการทำงานเพิ่มขึ้น | อยู่ในเกณฑ์ | ดี (๔.๒๕) |
| ○ อยากนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนางานให้ดีขึ้น | อยู่ในเกณฑ์ | ดี (๔.๒๕) |

- | | | |
|--|-------------|----------------|
| ○ ได้รับแนวทางที่ดีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน | อยู่ในเกณฑ์ | ดีมาก (๔.๕) |
| ○ เวลาที่ใช้ในการอบรม | อยู่ในเกณฑ์ | ปานกลาง (๓.๒๕) |
| ○ ความพึงพอใจในภาพรวม | อยู่ในเกณฑ์ | ดีมาก (๔.๗๕) |

ข้อคิดเห็นอื่นๆ

๑. ท่านจะนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างไรบ้าง

- การจรรยาบรรณ, การสอบถามผู้มาติดต่องาน
- เผยแพร่และนำไปใช้ในหมู่บ้านอย่างมีสติ รอบคอบ ถูกขั้นตอน
- ใช้ในการรักษาความปลอดภัยในการแก้ไขปัญหาเฉพาะ และประโยชน์ต่อทางราชการ = ๒
- นำไปปฏิบัติหน้าที่ ที่รับผิดชอบในตำแหน่ง รปภ. = ๒
- พัฒนาการงานให้ดีขึ้น

๒. ท่านต้องการให้จัดการประชุมอบรมในครั้งต่อไปเรื่องใดบ้าง - ความรู้เสริมความรู้ทั่วไป ความรู้ใหม่ ทันต่อเหตุการณ์ หรือ ข่าวสาร ข่าวอาชญากรรม ให้สัมผัสเกี่ยวกับข่าวที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติตัวให้ถูกต้องต่อเหตุการณ์ สามารถให้ความช่วยเหลือได้โดยไม่ลังเลและทันทั่วทั้งที่ได้ตลอดเวลาด้วยสติสัมปชัญญะ

- อบรมระเบียบวินัย เป็นคนดีของกฎหมาย, หลวงพ่อเทศเรื่อง มารยาทที่ดี พูดดี ทำดี มารยาทดี, สังคมดี(พูด มารยาทที่ดี, สังคมดี)
- อบรมไตรมาสละ ๑ ครั้ง
- อยากได้หลวงพ่มาเทศเรื่อง บาป บุญ คุณ โทษ

- สรุป ค่าคะแนนเฉลี่ยทั้งสิ้นต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดกิจกรรมในครั้งนี้ คือ อยู่ในเกณฑ์ ดี(๔.๒๕)
- ผู้เข้าอบรมให้ความสนใจ และเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภาคเช้าและภาคบ่ายด้วยความตั้งใจ

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

ศิริรัตน์ ศรีภักธราษฎร์ ผู้บันทึกการประชุม