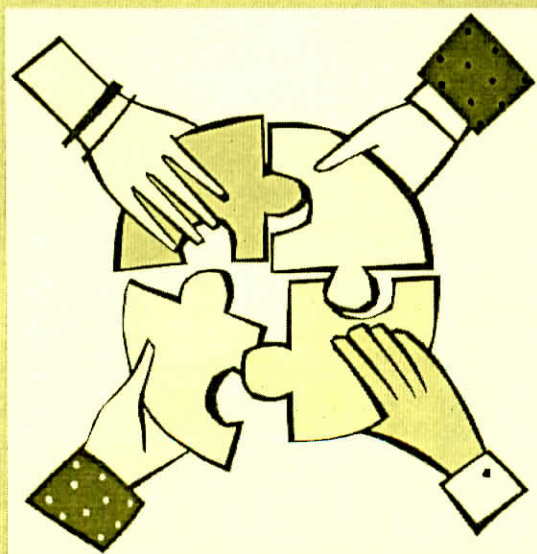


วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง



คู่มืออาจารย์และเจ้าหน้าที่



พ.ศ. ๒๕๕๕



คู่มือพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

โดย

งานพัฒนาบุคลากรภายใน กลุ่มอำนวยการ

สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ายิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งในปัจจุบันได้มุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร และสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นงานพัฒนาบุคลากรภายใน กลุ่มอำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง จึงได้จัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อให้บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือพัฒนาบุคลากรนี้ จะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนางาน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ต่อไป

งานพัฒนาบุคลากรภายใน
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
ตุลาคม ๒๕๕๕

สารบัญ

	หน้า
ความเป็นมาของงานพัฒนาบุคลากร	1
วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร	2
นโยบายการพัฒนาบุคลากร	2
หน้าที่ความรับผิดชอบของงานพัฒนาบุคลากร	3
ขอบเขตงานรับผิดชอบของงานพัฒนาบุคลากร	3
โครงสร้างการบริหารงาน	5
สรุปแผนพัฒนาบุคลากร(๓ ปี) (ปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๘)	6
แผนพัฒนาบุคลากร (อาจารย์) ปีงบประมาณ ๒๕๕๕	7
แผนพัฒนาบุคลากร (อาจารย์) ปีงบประมาณ ๒๕๕๖	10
แผนพัฒนาบุคลากร (อาจารย์) ปีงบประมาณ ๒๕๕๗	13
แผนพัฒนาบุคลากร (อาจารย์) ปีงบประมาณ ๒๕๕๘	16
ภาคผนวก	19
-ระเบียบปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร	
-ขั้นตอนการปฏิบัติในการเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนา	
-แบบฟอร์มสรุปรายงานการประชุม/อบรม/สัมมนา	

รหัส D-๕-๒๕ ชื่อโครงการ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อความเป็นเลิศตามกลุ่มสาขาวิชาชีพและสาขาอาชีพ

ผู้รับผิดชอบโครงการ งานพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภายใน กลุ่มอำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม
 เป้าประสงค์ที่ ๘ พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ
 กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร
 ผลการดำเนินงานส่งผลกระทบต่อตัวบ่งชี้คุณภาพที่ ๑.๑.๑, ๒.๒, ๒.๒.๑, และ ๒.๔
 หลักการและเหตุผล

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

งานพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อความเป็นเลิศทางตามกลุ่มสาขาวิชาและสาขาอาชีพขึ้น 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			
ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	ต.ค.๕๕-ก.ย.๕๖		
๑.อบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนากระบวนทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”		-อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	๑๓๐ คน
๒.การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน		-อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน -นักศึกษา	๕๐ คน

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 การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการการสาธารณสุข ด้านวิชาชีพ หรือการเรียนการสอน

วิธีดำเนินการ

๒.๑ วางแผนการพัฒนาบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านการบริการการสาธารณสุข ได้แก่ ผบก. (๔ คน) และ วนส. (๒ คน) ตาม Roadmap ของบุคลากรแต่ละระดับ ที่กำหนดไว้ในแผนฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (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 อบรมเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงาน

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 อบรมเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงาน

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

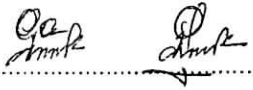
หมายเหตุ ทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยกันได้

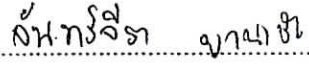
การประเมินผล และ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

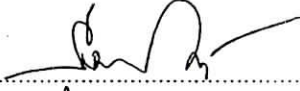
กิจกรรม	การประเมินผล	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนา สมรรถนะตามตำแหน่งสาย วิชาการและสายทั่วไป	-แบบประเมินดัชนีความสุขและความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของ บุคลากร -จำนวนอาจารย์ที่ได้เข้ารับการประชุม/ อบรม	-ระดับความสุขและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติราชการมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕๑ -ร้อยละของการพัฒนาเป็นไปตามแผน
กิจกรรมที่ ๒ ๓ และ ๔ การ พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร การสาธารณสุข ด้านวิชาชีพ หรือการเรียนการสอน การพัฒนา สมรรถนะเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน และการศึกษาดูงานต่างประเทศ	-แบบประเมินดัชนีความสุขและความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของ บุคลากร -จำนวนอาจารย์ที่ได้เข้ารับการประชุม/ อบรม	-ระดับความสุขและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติราชการมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕๑ -ร้อยละของการพัฒนาเป็นไปตามแผน
กิจกรรมที่ ๕ การปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์วัฒนธรรมองค์กรใน การพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์ และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	-จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าประชุม/การมี ส่วนร่วมในกิจกรรมมีความพึงพอใจ -จำนวนบุคลากรที่มีทักษะการใช้ภาษา	-ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจใน ระดับดีขึ้นเป็นไปตามแผน

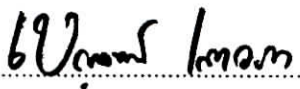
ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. บุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง สามารถพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของ
องค์กรได้ระดับหนึ่ง และสามารถบริหารงานภายในองค์กรแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศได้ต่อไป
๒. บุคลากรมีสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานรายบุคคล มีความก้าวหน้าใน
เส้นทางในสายอาชีพและเส้นทางเดินของตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น
๓. บุคลากรมีความเข้าใจในอัตลักษณ์และมีความพร้อมที่จะช่วยพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต
๔. บุคลากรมีความรู้และมีความพร้อมที่จะก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ผู้จัดทำโครงการ.....
 (นางศิริรัตน์ ศรีภทรางกุล)
 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

ผู้จัดทำโครงการ.....
 (นางจันทร์จิรา ญานะชัย)
 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

ผู้รับผิดชอบโครงการ.....
 (นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)
 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
 หัวหน้างานพัฒนาศักยภาพใน

ผู้เสนอโครงการ.....
 (นางเบญจพร เสาวภา)
 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
 รองผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

ผู้เห็นชอบโครงการ.....
 (นางสาวมุกดา สิตลานุชิต)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

ผู้อนุมัติโครงการ.....
 (นายศิริชัย ภัทรนุธาพร)
 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

แบบสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

ปีงบประมาณ ๒๕๕๖

๑. ชื่อโครงการ กรมการแพทย์พัฒนา การเรียนการสอน ฝึกอบรมแพทย์ผู้ช่วย
รหัสโครงการ A-1-๕ กิจกรรมที่ A-1-๕-2 หน้า 30
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข กรมการแพทย์ TRF ๒๕๕๕
ตัวชี้วัดหลัก(KPI)ของวิทยาลัยใด(ระบุ).....
๒. ผู้รับผิดชอบ ดร.ธีรพร, ดร.ธีรพร, อ.รุ่งนภา

๓. ความสำเร็จของโครงการ

๓.๑ การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือตัวชี้วัด

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรทางการแพทย์ จำนวน 70 คน

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงานที่ได้	การบรรลุเป้าหมาย
1	ร้อยละ ๘๐	80%	70 คน = 100%	100%
	100% 80%			

๓.๒ ผลผลิตของโครงการ (ผลงานตามกิจกรรมที่ได้ทำ)

ลำดับ	กิจกรรมที่ทำ	เป้าหมาย	ผลงานที่ได้
1.	พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์		$\bar{x} = 4.66$
2.	พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์		

2/พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ 2556-2557 (ดำเนินการจนสำเร็จ)

๔. งบประมาณที่ใช้ไปทั้งหมด (ระบุรายละเอียดค่าใช้จ่ายตามโครงการที่ดำเนินการ)

ลำดับ	กิจกรรมที่ใช้งบประมาณ	รายละเอียดงบประมาณที่ใช้			
		ค่าอาหาร	ค่าวัสดุ	ค่าวิทยากร	รวม
1	พัฒนาศักยภาพ	18,200	1283	ค่าวิทยากร 14,400	46083
				ค่าวิทยากร 1000	
				ค่าวิทยากร 7510	

๕. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ

1. กรมการแพทย์พัฒนา
2. กรมการแพทย์พัฒนา / 1. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ / 2. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ / 3. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ / 4. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ / 5. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ / 6. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ / 7. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ / 8. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ / 9. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ / 10. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์

ឧបសគ្គក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះគឺជាឧបសគ្គដែលបានកើតឡើងពីការស្រាវជ្រាវ។ ៤

ଶ୍ରୀମତୀ / ଉପାଧ୍ୟକ୍ଷାଙ୍କୁ ନମ୍ନ

ผลการประเมินการประชุมเชิงปฏิบัติการ
 “การพัฒนาการวัดและการประเมินผลตามกรอบมาตรฐาน TQF” ปีการศึกษา 2555
 ณ. ห้องประชุมสะพานงา วันที่ 12 – 13 ธันวาคม 2555

หัวข้อประเมิน	$\bar{X}$	SD
1. วิทยากรมีความรู้และความสามารถในการถ่ายทอด	4.93	0.26
2. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการจัดประชุม	4.72	0.45
3. ความเหมาะสมของรูปแบบการจัดประชุม	4.71	0.50
4. เอกสารการประชุมสอดคล้องกับเนื้อหาและมีประโยชน์	4.59	0.59
5. ความเหมาะสมของเทคโนโลยี สื่อ โสต และอุปกรณ์ ในการนำเสนอ	4.64	0.52
6. การบรรลุวัตถุประสงค์ของการประชุม		
6.1 ท่านมีความรู้ความเข้าใจที่ได้รับ สามารถนำมาใช้เป็น แนวทางในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม TQF	4.55	0.57
6.2 ท่านได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ปัญหาที่พบและ ประสบการณ์ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม TQF	4.48	0.84
6.3 ความพึงพอใจต่อการจัดประชุม	4.66	0.51
7. เนื้อหาสาระที่ได้รับเป็นไปตามที่คาดหวัง	4.62	0.56
TOTAL	4.66	0.15

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่

๑.การผลิตบัณฑิตพยาบาล

เป้าประสงค์ที่

๑.บัณฑิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัดหลัก

๑. ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา(มคอ ๒) ที่ ๑-๕ และตัวบ่งชี้ ที่ ๖-๑๒(จาก๑๘ ตัวบ่งชี้)

กลยุทธ์ที่

๑ เสริมสร้างนักศึกษาพยาบาลให้มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาและอัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัย พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

แผนงานที่

๑ .จัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กิจกรรม	ระยะเวลา วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย /จำนวน	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
			ของโครงการ		ที่เริ่ม-ที่แล้วเสร็จ		รายละเอียด	จำนวน (บาท)	
							รวมเงินทั้งโครงการ	๒,๖๐๓,๔๐๐	
A-๑-๔	การบริหารทรัพยากร	๑.เพื่อให้อาจารย์	๑.ร้อยละของอาจารย์พยาบาล	กิจกรรมที่ A-๑-๔-๑			กิจกรรมที่ A-๑-๔-๑	๑๙,๖๐๐	
	การเรียนการสอนเพื่อ	ภาระงานตามเกณฑ์	ระดับปฏิบัติการมีภาระงาน	การจัดทำภาระงานด้าน	ไม่อยู่-๕๖	อาจารย์	๑. ค่าอาหาร และอาหารว่าง	๑๘,๒๐๐	อ.วาสนา
	คุณภาพการศึกษา	คุณภาพของสภากา	ด้านการสอนไม่เกิน ๑๐	วิชาการ		๗๐ คน	๑๓๐ บ."๗๐คน" ๒ วัน		ดร.วิภา
		พยาบาล	หน่วยน้ำหนักต่อสัปดาห์				๒. ค่าเอกสาร ๒๐๐บ."๗๐คน	๑,๔๐๐	ดร.ธีรารัตน์
			(สภากาพยาบาล)เท่ากับ						อ.รุ่งนภา
			ร้อยละ ๑๐๐						อ.พัชรินทร์
			๒. ร้อยละของอาจารย์						
			พยาบาลระดับหัวหน้างานและ						
			หัวหน้าภาควิชามีภาระงาน						
			ด้านการสอนไม่เกิน๖หน่วยน้ำ						
			หนักต่อสัปดาห์เท่ากับร้อยละ						
			๑๐๐(สภากาพยาบาล)						
				กิจกรรมที่ A-๑-๔-๒			กิจกรรมที่ A-๑-๔-๒	๖๒,๓๐๐	
		๒.เพื่อเพิ่มศักยภาพ	๓. ร้อยละของอาจารย์ที่	การประชุมวิชาการ	๑๙๖๐๐-๑๙๕๕	อาจารย์	๑. ค่าตอบแทนวิทยากร	๑๖,๘๐๐	ดร.สิริอร
		ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะ	อบรมประชุมวิชาการ ที่	"การพัฒนาการวัดและ		๗๐ คน	๑๔ ชม."๑๒๐๐ บ.		อ.รุ่งกานต์
		การเรียนการสอน วัด	เกี่ยวข้องกับความเชี่ยวชาญ	ประเมินผลตามเกณฑ์			๒. ค่าพาหนะเดินทางวิทยากร	๗,๐๐๐	ดร.สิริวัฒน์

รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กิจกรรม	ระยะเวลา วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย /จำนวน	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
			ของโครงการ		ที่เริ่ม-ที่แล้วเสร็จ		รายละเอียด	จำนวน (บาท)	

โครงการ	ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะ	อบรมประชุมวิชาการ	การพัฒนาระบบงาน	การพัฒนาระบบงาน	ประเมินผลตามเกณฑ์	ที่เริ่ม-สิ้นสุดเสร็จ	กิจกรรม	จำนวน	รายละเอียด	จำนวน (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
การเรียนการสอน	วัด	เกี่ยวกับความเชี่ยวชาญ	เฉพาะ การเรียนการสอน	มาตรฐาน TQF					๓. ค่าที่พักวิทยากร	๒,๘๐๐	
			วัด และประเมินผล						๒ คิน"๓, ๔๐๐ บ.		
			๔. มีวิธีปฏิบัติที่ดีเพื่อการวัด						๔. ค่าอาหารและอาหารว่าง	๑๘,๖๐๐	
			ประเมินผล ๔ วิธี						๗๐ คน*๑๓๐ บ.*๒ วัน		
			๕. มีหลักเกณฑ์การวัดประเมิน						๕. ค่าเอกสาร และวัสดุอุปกรณ์	๓,๕๐๐	
			ผลที่ชัดเจนของวิทยาลั						๗๐ คน*๕๐ บ.		
			๖. มีคู่มือวัดและประเมินผล						๖. ค่าถ่ายเอกสารและเข้าเล่ม	๑๔,๐๐๐	
			ปีการศึกษา ๒๕๕๕-๒๕๕๖						๗๐ เล่ม*๒๐๐ บ.		
									กิจกรรมที่ A-๑-๔-๓	๑๓,๑๐๐	
									๑. ค่าอาหารและอาหารว่าง	๒,๖๐๐	อ.ภรดี
									๑๓๐ บ.* ๒๐ คน* ๑ วัน		อ.เกสร
									๒. ค่าถ่ายเอกสาร ๕๐ บ.*๑๐ คน	๕๐๐	อ.จันทร์จิรา
									๓. ค่าตอบแทนวิทยากร	๘,๐๐๐	อ.สุชีรา
									๔๐๐ บ.*๒๐คน		
									๔. ค่าวัสดุ อุปกรณ์	๒,๐๐๐	
									กิจกรรมที่ A-๑-๔-๔	๑,๐๐๐,๐๐๐	
									๑. หุ่นตรวจภายใน	๑,๐๐๐,๐๐๐	
									๒. ชุดอาจารย์ ICU และ ห้อง		อ.วาสนา
									คลอด ๑๖ ชุด		ดร.วิภา
									๓. ค่าซ่อมหุ่น		ตัวแทนกลุ่ม
									๔. ค่าเบี้ยปรับ ๒๐,๐๐๐		วิทยากรกลุ่ม

การประชุมพัฒนาวัดและประเมินผล ตามTQF ปีการศึกษา 2555

ณ ห้องประชุมสะพานงา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

วันที่ 12-13 ธันวาคม พ.ศ. 2555

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วันที่ 12 ธันวาคม 2555		วันที่ 13 ธันวาคม 2555	
			ลายเซ็น (เช้า)	ลายเซ็น (บ่าย)	ลายเซ็น (เช้า)	ลายเซ็น (บ่าย)
1	นางสาวมุกดา สิตตานุชิต	ผู้อำนวยการ				
2	นางสาวกัญญณ์พัชญ์ ศรีทอง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ				
3	นางกานต์สิริ นาครักษ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
4	นางสาวกนกอร กองนาค	พยาบาลวิชาชีพ	MC	MC	MC	MC
5	นางเกสร มณีวรรณ	วิทยากร	MC	MC	MC	MC
6	นางคณินันต์ สุบรรพวงศ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	MC	MC	MC	MC
7	นางสาวเครือวัลย์ สารเดือนแก้ว	พยาบาลวิชาชีพ	MC	MC	MC	MC
8	นายจักรวาล เรณูรส	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	MC	MC	MC	MC
9	นางจันทร์ธิดา ศรีกระจำ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	MC	MC	MC	MC
10	นางจิตติวีร์ เกียรติสุวรรณ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	MC	MC	MC	MC
11	นางจิราภรณ์ มั่นสุข	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	MC	MC	MC	MC
12	นางจิราภรณ์ โชติพิทักษ์กุล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	MC	MC	MC	MC
13	นางจิราพร เป็งราชรอง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	MC	MC	MC	MC
14	นางจันทร์จิรา ชานะชัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	MC	MC	MC	MC
15	นางสาวจิตอารี ชาคิมนตรี	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	MC	MC	MC	MC
16	นางจุฑาทิพย์ เฉลยเดชะ	พยาบาลวิชาชีพ	MC	MC	MC	MC
17	ร.ท.ฉวีวรรณ วุฒิเล็ก	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	MC	MC	MC	MC
18	นางชนพูนท แสงวิจิตร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	MC	MC	MC	MC
19	นางสาวณัชนิชา คำป่าละ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	MC	MC	MC	MC
20	นางกัญญ์ฐภรณ์ ปิณฑพันธ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	MC	MC	MC	MC
21	นางณิชาภรณ์ นาควิโรจน์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	MC	MC	MC	MC

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	วันที่ 12 ธันวาคม 2555		วันที่ 13 ธันวาคม 2555	
				ลายเซ็น (เช้า)	ลายเซ็น (บ่าย)	ลายเซ็น (เช้า)	ลายเซ็น (บ่าย)
22	นายถาวร	ล่อกา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
23	นางธีรารัตน์	บุญฤๅชะ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
24	นางสาวธิดารัตน์	องค์การ	พยาบาลวิชาชีพ				
25	นางนงลักษณ์	พรหมสิงการ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
26	นางนฤพร	พงษ์คุณากร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
27	นางสาวนิพร	ขัดดา	พยาบาลวิชาชีพ				
28	นางบุญศรี	นุเกศ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
29	นางเบญจพร	เสาวภา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
30	นางสาวบุศรินทร์	ศัดว้าง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ				
31	นางสาวปริศนา	นวลบุญเรือง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ				
32	นางปาริชาติ	ตุลาพันธุ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
33	นางปานจันทร์	อัมหน้า	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
34	นางสาวปิยธิดา	จุลละปัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ				
35	นางสาวประภาศรี	ทุ่งมีผล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
36	นางพยอม	ถิ่นอ้วน	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
37	นางสาวพรณี	ไพศาลทักษิณ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
38	นางพัฒนา	นาคทอง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
39	นางสาวพวงเพชร	ใจอิน	พยาบาลวิชาชีพ				
40	นางสาวพัชรชนันท์	วิวรากานนท์	พยาบาลวิชาชีพ				
41	นางกรดี	อุกจิตร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
42	นางภัทรพร	จันทร์เวกสิน	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
43	นางภาณุมาศ	คุณยอชิง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
44	นางนงิรัตน์	พันธุ์สวัสดิ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ				
45	นายชยยุทธ	แก้วเต็ม	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	วันที่ 12 ธันวาคม 2555		วันที่ 13 ธันวาคม 2555	
				ลายเซ็น (เช้า)	ลายเซ็น (บ่าย)	ลายเซ็น (เช้า)	ลายเซ็น (บ่าย)
46	นางรุ่งกาญจน์	วุฒิ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
47	นางรุ่งนภา	ศุภินันท์โอภาส	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
48	นางสาววาสนา	มั่งคั่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
49	นางวลัยลักษณ์	ชันหา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
50	นางวิภา	เอี่ยมสำอางค์ จาร เมลโล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ				
51	นางสาววิลาวัลย์	ค่อปัญญา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
52	นางวรรณ	ทินวัง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
53	นางสาววัชรพร	ลำเจียกเทศ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ				
54	นางวนิดา	อินทราชา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
55	นายวีระชัย	เชื่อนแก้ว	พยาบาลวิชาชีพ				
56	นายวิชัย	รอบกอบ	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ				
57	นางศรีประไพ	อินทร์ชัยเทพ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
58	นางศิริรัตน์	ศรีภัทรากร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
59	นางสิริวรรณ	ใบตระกูล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
60	นางสมจิตร	สิทธิวงศ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
61	นางสาวสุภาวีย์	สายสืบ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
62	นางสมิตรา	วิชา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
63	นางสาวสุวัฒนา	คำสุข	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ				
64	นางสาวเสาวภา	เค็ดชาด	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ				
65	นางสาวสุชีรา	ปัญญาโส	วิทยากร				
66	นางสาวสิริอร	พัททิ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
67	นางสาวสิริวัฒน์	อายุวัฒน์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
68	นายสุชาติ	เกรียงชัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
69	นางอภิรดี	ท่าเงิน	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วันที่ 12 ธันวาคม 2555		วันที่ 13 ธันวาคม 2555	
			ลายเซ็น (เข้า)	ลายเซ็น (ป่วย)	ลายเซ็น (เข้า)	ลายเซ็น (ป่วย)
70	นางอุษณีย์ วรรณาลัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
71	นางอภรัตน์ ปิ่นประภาพันธ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ				
72	นายไอลาส ประมูลสิน	พยาบาลวิชาชีพ				
73	นางสาวอรรษา ชื่น	พยาบาลวิชาชีพ				
74	นางสาวอรรษา ชื่น	พยาบาลวิชาชีพ				
75	นางสาวอรรษา ชื่น	พยาบาลวิชาชีพ				
76	นางสาวอรรษา ชื่น	พยาบาลวิชาชีพ				
77	นางสาวอรรษา ชื่น	พยาบาลวิชาชีพ				
78	นางสาวอรรษา ชื่น	พยาบาลวิชาชีพ				
79	นางสาวอรรษา ชื่น	พยาบาลวิชาชีพ				
80	นางสาวอรรษา ชื่น	พยาบาลวิชาชีพ				
81	นางสาวอรรษา ชื่น	พยาบาลวิชาชีพ				
82						
83						
84						
85						
86						
87						
88						
89						

แบบฟอร์มการเขียนโครงการ

๑. รหัส D-๕-๒๔ โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๒. ผู้รับผิดชอบ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มกิจการนักศึกษา คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ (๔) การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม

๔. เป้าประสงค์ (๘) พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

๕. กลยุทธ์ (๕) เพิ่มศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร

๖. ผลการดำเนินงานส่งผลต่อตัวบ่งชี้คุณภาพที่ ๒.๔ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

๑๑. ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร

๑๒. สมรรถนะผลการบริหารสถาบันให้เกิดอัตลักษณ์ (สมศ ๖.๑)

๗. หลักการและเหตุผล

การที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ ซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นก็จะดีตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพราะเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ได้ร่วมกันกำหนดค่านิยมร่วม คือ “รับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจ มีจิตให้บริการ” เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติอย่างเข้มแข็ง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน

ทั้งนี้ โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ นี้ได้กำหนดกิจกรรมให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม และเป้าประสงค์พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญคือ เพิ่มศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร

๘. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
- ๒) เพื่อให้มีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม BSC
- ๓) เพื่อให้มีระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
- ๔) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ส่งเสริมจรรยาบรรณอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน
- ๕) การบริหารจัดการของบุคลากรสายสนับสนุนเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ
- ๖) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะการบริหารและส่งเสริมให้เกิดการบริหารงานโดยหลักธรรมาภิบาล
- ๗) เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในองค์กร
- ๘) ชี้นำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักศึกษาในวิทยาลัย
- ๙) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผาสุกในการทำงานและมีความสุขในชีวิต
- ๑๐) เพื่อสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

๙. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

- ๑) มีแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรทุกระดับ
- ๒) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม BSC ที่มีประสิทธิภาพ
- ๓) ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรได้รับความรู้ด้านจรรยาบรรณ
- ๔) ผลการประเมินการบริหารงานของผู้บริหารทุกระดับของวิทยาลัยมากกว่า ๓.๕๑
- ๕) ประเด็นชี้นำวิทยาลัย: Happy Work Place และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- ๖) ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรมากกว่า ๓.๕๑
- ๗) ความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบสวัสดิการของวิทยาลัยมากกว่า ๓.๕๑
- ๘) มีคู่มือการทำงานของงานการเงินบัญชี พัสดุ งานทรัพยากรมนุษย์ งานสารบรรณ งานช่าง งาน

รักษาความปลอดภัย

- ๙) ระดับความสำเร็จการบรรลุเป้าหมายตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของกลุ่มกิจการนักศึกษาอยู่ในระดับดีมาก

๑๐. วัน เวลา และสถานที่ดำเนินการ ตามที่ระบุในกิจกรรม/ระยะเวลา/กลุ่มเป้าหมาย

๑๑. กิจกรรม/ระยะเวลา/กลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมายจำนวน (คน)
กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๑		
จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล		
๑. วิเคราะห์อัตรากำลังและแผนการจัดหาหรือบริหาร	ต.ค.๕๕, ธ.ค.๕๕	คณะกรรมการ
กำลังคนให้มีประสิทธิภาพ	ม.ค.๕๖, มี.ค.๕๖	บริหารทรัพยากร
๒. กำหนดหลักเกณฑ์และการสรรหาบุคลากร		มนุษย์ (๑๐ คน)
๓. วางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้		
ความสามารถตรงกับภารกิจและสาขาวิชาชีพ		

กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมายจำนวน (คน)
๔.พัฒนาตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ต.ค.๕๕, ธ.ค.๕๕,	อาจารย์ ๗๘ คน
ตาม BSC ที่มีประสิทธิภาพ	ม.ค.๕๖	บุคลากร ๗๖ คน
๕.จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี		
งบประมาณ ๒๕๕๖		
- รอบที่ ๑ (ต.ค.๕๕-มี.ค.๕๖)	ธ.ค.๕๕.	อาจารย์ ๗๘ คน
- รอบที่ ๒ (เม.ย.-ก.ย.๕๖)	ม.ค. ๕๖.	บุคลากร ๗๖ คน
๖. จัดระบบสวัสดิการและเสริมเสริมสร้างสุขภาพที่ดี	ต.ค. ๕๕ – ก.ย. ๕๖	อาจารย์ ๗๘ คน
แก่บุคลากร		บุคลากร ๗๖ คน
๗.ให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณแก่อาจารย์และบุคลากร	พ.ย.๕๕ -ธ.ค. ๕๖	อาจารย์ ๗๘ คน
สายสนับสนุนในวิทยาลัยโดย การจัดบอร์ด เสียงตาม		บุคลากร ๗๖ คน
สาย/ทีวีวงจรปิดจัดทำเว็บบล็อก/การจัดทำแผ่นพับ/		
เอกสาร		
๘.ประชุมเชิงปฏิบัติการงานการเงิน บัญชี พัสดุ พัสดุ	ตค - พย.๕๕	บุคลากรสายสนับสนุน
งานทรัพยากรมนุษย์ งานสารบรรณ งานช่างงาน		๓๐ คน
ความปลอดภัย		
กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๒		
การบริหารงานโดยหลักธรรมาภิบาล		
๑.การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหารและ	ม.ค. ๕๖.	ผู้บริหารและอาจารย์
คณาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานโดยหลัก		๗๐ คน
ธรรมาภิบาล		
๒.การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยการประชุม	ต.ค. ๕๕ -ก.ย. ๕๖.	คณะกรรมการบริหาร
คณะกรรมการบริหารประชุมอาจารย์ ข้าราชการ		๑๓ คน
สนับสนุน และเจ้าหน้าที่ทุกระดับ		อาจารย์ ๗๘ คน
		บุคลากร ๗๖ คน
		คณะกรรมการวิทยาลัย
		๑๐ คน
กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๓		
พัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุกขององค์กร		
๑.ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	ครั้งที่ ๑ ตค. ๕๕	อาจารย์ ๗๘ คน
แห่งความผาสุก	ครั้งที่ ๒ สค.๕๖	บุคลากร ๗๖ คน
๒.ประเมินความพึงพอใจและความผาสุกของ		
บุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร๒ครั้ง/ปี		

กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมายจำนวน (คน)
๓.ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อพัฒนา		
ให้เจ้าหน้าที่มีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน		
๔.จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีมที่		
มีความสุขและเป็นองค์กรสุขภาวะ		
(Happy Work Place)		
๔.๑ Happy Body :		อาจารย์ ๗๘ คน
* ตรวจสอบสุขภาพประจำปีบุคลากร	ต.ค.๕๕- ก.ย.๕๖	บุคลากร ๗๖ คน
* Happy morning, exercise & talk	ต.ค.๕๕- ก.ย.๕๖	
* กีฬาสีประจำปีวิทยาลัย	๒๘ ธ.ค. ๕๕	
* ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยง	๑-๒ ก.พ. ๕๖	** บุคลากรที่มีปัญหา
ด้านสุขภาพ		สุขภาพ ๒๕ คน
๔.๒ Happy Heart : คัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี	๑ ส.ค. ๕๖	อาจารย์ ๗๘ คน
จัดทำบอร์ดยกย่องคนดี		บุคลากร ๗๖ คน
๔.๓ Happy Society : ร่วมบริจาคสิ่งของกับชมรม	ต.ค.๕๕- ก.ย.๕๖	อาจารย์ ๗๘ คน
จิตอาสาของสโมสรนักศึกษา เช่น ผู้ประสบภัยหนาว		บุคลากร ๗๖ คน
๔.๔ Happy Relax & Happy Family :		อาจารย์ ๗๘ คน
* สร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่	๒๘ ธ.ค. ๕๕	บุคลากร ๗๖ คน
* สร้างคุณค่าบุคลากรและมีความสุขในงานฉลองวันเกิด	มี.ค. มี.ย., ก.ย. ๕๖	
* มุทิตาจิตบุคลากรเกษียณ	ก.ย. ๕๖	
๔.๕ Happy Brain :		อาจารย์ ๗๘ คน
*ประชุมวิเคราะห์ ติดตาม และประเมิน การพัฒนา	๔ เม.ย. ๔ ส.ค. ๕๖	บุคลากร ๗๖ คน
ศักยภาพบุคลากร		
*ให้ความรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ Multimedia	ต.ค. ๕๕ - ก.ย. ๕๖	
๔.๖ Happy Soul : ทำบุญตักบาตรวันสถาปนา	๓๑ มี.ค. ๕๖	อาจารย์ ๗๘ คน
วิทยาลัยและพึงธรรม		บุคลากร ๗๖ คน
กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๔ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางาน		
ในกลุ่มกิจการนักศึกษา		
๑. Morning Exercise & Morning Talk	ต.ค. ๕๕- ก.ย. ๕๖	อาจารย์ ๗๘ คน
๒. ลด เพิ่ม เต็ม เต็ม ในชีวิต เพื่อพัฒนางานพัฒนา		บุคลากร ๗๖ คน
ความรู้และผ่อนคลายความเครียดในการทำงานและ		
CSR ผู้ร่วมงาน ครอบครัว และศึกษาดูงานของนักศึกษา		
๓. การบริหารจัดการและการพัฒนางานโดยการ	เดือนละ ๑ ครั้ง	นักศึกษา
ประชุมประจำเดือน		

๑๒. งบประมาณที่ใช้

งบประมาณทั้งสิ้น ๓๒๕,๗๕๐ บาท มีรายละเอียดดังนี้
กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๑ จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณที่ใช้ ๒๗,๕๕๐ บาท (สองหมื่นเจ็ดพันห้าร้อยห้าสิบบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรม	รายละเอียดงบประมาณ	จำนวนเงิน (บาท)
๑. วิเคราะห์อัตรากำลังและแผนการจัดหาหรือบริหารกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ	๑. ค่ากระดาษ จำนวน ๒ รีม*๑๐๐ บ.	๒๐๐
๒. กำหนดหลักเกณฑ์และการสรรหาบุคลากร	๒. ค่าถ่ายเอกสารรวมทั้งโครงการ	๕,๕๐๐
๓. วางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถตรงกับภารกิจและสาขาวิชาชีพ		
๔. พัฒนาตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม BSC ที่มีประสิทธิภาพ	๑. ค่าอาหารว่างคนละ ๒๕ บ.*๑๔๐คน*๒ ครั้ง	๗,๐๐๐
๕. จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๖	๒. ค่ากระดาษ จำนวน ๔ รีม*๑๐๐ บ.	๔๐๐
- รอบที่ ๑ (ต.ค.๕๕-มี.ค.๕๖)		
- รอบที่ ๒ (เม.ย.-ก.ย.๕๖)		
๖. จัดระบบสวัสดิการและเสริมเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่บุคลากร		
๗. ให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณแก่อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในวิทยาลัยโดย การจัดบอร์ด เสียงตามสาย/ทีวีวงจรปิดจัดทำเว็บบล็อก/การจัดทำแผ่นพับ/เอกสาร	๑. ค่ากระดาษสี ๓ รีม*๑๕๐ บ. ๒. ค่าวัสดุอุปกรณ์	๔๕๐ ๑,๐๐๐
๘. ประชุมเชิงปฏิบัติการงานการเงิน บัญชี พัสดุ พัสดุ งานทรัพยากรมนุษย์ งานสารบรรณ งานช่างงานความปลอดภัย	๑. ค่าอาหารว่าง ๕๐บ.*๓๐คน* ๒ วัน ๒. ค่าวัสดุเอกสาร	๓,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐

กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๒ การบริหารงานโดยหลักธรรมาภิบาล

งบประมาณที่ใช้ ๑๐๘,๓๐๐ บาท (หนึ่งแสนแปดพันสามร้อยบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรม	รายละเอียดงบประมาณ	จำนวนเงิน (บาท)
๑.การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหารและ	๑. ค่าตอบแทนวิทยากร	๑๖,๘๐๐
คณาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานโดยหลัก	๒ คน*๗ ชม.*๑๒๐๐บ.	
ธรรมาภิบาล	๓. ค่าอาหารและอาหารว่าง	๙,๑๐๐
	๗๐ คน*๑๓๐ บ.	
	๔. ค่าเดินทาง/ที่พัก	๒๐,๐๐๐
๒.การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยการประชุม	๑. ค่าอาหารว่างคณะกรรมการ	๓,๙๐๐
คณะกรรมการบริหารประชุมอาจารย์ ข้าราชการ	บริหาร	
สนับสนุน และเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	๑๓ คน*๒๕ บ.*๑๒ ครั้ง	
	๒.ค่าอาหารว่างอาจารย์เจ้าหน้าที่	๔๒,๐๐๐
	๑๔๐ คน *๒๕บ.* ๑๒ ครั้ง	
	๓.ค่าอาหารและอาหารว่าง	๖,๕๐๐
	กรรมการ วพบ. ๒ ครั้ง	
	5.ค่าตอบแทนการประชุม	๑๐,๐๐๐
	๑๐๐๐บ.*๕ คน* ๒ ครั้ง	

กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุกขององค์กร

งบประมาณที่ใช้ ๒๑๖,๐๐๐ บาท (สองแสนหนึ่งหมื่นหกพันบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรม	รายละเอียดงบประมาณ	จำนวนเงิน (บาท)
๑.ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑.ค่าถ่ายเอกสาร	๒,๘๐๐
แห่งความผาสุก	๑๐ บ.*๑๔๐คน*๒ครั้ง	
๒.ประเมินความพึงพอใจและความผาสุกของ		
บุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร๒ครั้ง/ปี		
๓.ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อ		
พัฒนาให้เจ้าหน้าที่มีความผาสุกและพึงพอใจ		
ในการทำงาน		
๔.จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีมที่		
มีความผาสุกและเป็นองค์กรสุขภาวะ		
(Happy Work Place)		

กิจกรรม	รายละเอียดงบประมาณ	จำนวนเงิน (บาท)
๔.๑ Happy Body :	๑. ค่าวัสดุ	๒,๐๐๐
* ตรวจสอบสุขภาพประจำปีบุคลากร		
* Happy morning, exercise & talk		
* กีฬาสีประจำปีวิทยาลัย	๑..อาหารและอาหารว่าง	๑๘,๒๐๐
	๑๓๐บ.*๑๔๐คน	
	๒.ค่าวัสดุและรางวัล	๒๐,๐๐๐
* ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยง	๑. ค่าวัสดุ	๕,๐๐๐
ด้านสุขภาพ		
๔.๒ Happy Heart : คัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี	๑.ค่าวัสดุ	๔,๐๐๐
จัดทำบอร์ดยกย่องคนดี	๒.โล่รางวัล ๕๐อัน*๒๐๐บ.	๑๐,๐๐๐
๔.๓ Happy Society : ร่วมบริจาคสิ่งของกับชมรม		
จิตอาสาของสโมสรนักศึกษา จิตอาสาของครอบครัวเสมือน		
๔.๔ Happy Relax& Happy Family :	๑.ค่าอาหารเย็น๒๕๐บ.*๑๔๐คน	๓๕,๐๐๐
*สร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่	๒.ค่าสถานที่	๑๐,๐๐๐
* สร้างคุณค่าบุคลากรและมีความสุขในงานฉลองวันเกิด	๑.ค่าวัสดุ	๕,๐๐๐
* มุทิตาจิตบุคลากรเกษียณ	๑.ค่าอาหารเย็น๒๕๐บ.*๑๔๐คน	๓๕,๐๐๐
	๒.ค่าวัสดุ	๕๐,๐๐๐
	๓.ค่าสถานที่	๑๐,๐๐๐
๔.๕ Happy Brain :		
*ประชุมวิเคราะห์ ติดตาม และประเมิน การพัฒนา		
ศักยภาพบุคลากร		
*ให้ความรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ Multimedia		
๔.๖ Happy Soul : ทำบุญตักบาตรและฟังธรรมะ	๑.ค่าวัสดุอุปกรณ์	๓,๐๐๐
	๒.ค่าวิทยากร ๑,๒๐๐*๓ ชม.	๓,๖๐๐
	๓.ค่าเดินทางของวิทยากร	๒,๔๐๐

กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๔ เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานในกลุ่ม
งบประมาณที่ใช้ ๕๐๐ บาท (ห้าร้อยบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรม	รายละเอียดงบประมาณ	จำนวนเงิน (บาท)
๑. Morning Exercise & Morning Talk	๑.ค่าเอกสารและจัดทำรูปเล่มการ	๕๐๐
๒. ลด เพิ่ม เต็ม เต็ม ในชีวิต เพื่อพัฒนางานพัฒนา	ถอดบทเรียน	
ความรู้และผ่อนคลายความเครียดในการทำงานและ		
CSR ผู้ร่วมงาน ครอบครัว		
๓. การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานนักศึกษา		
๔. การบริหารจัดการและการพัฒนางานโดยการ	๑.ค่าเอกสารจัดทำเล่มคู่มือ	๔๐๐
ประชุมประจำเดือน	๒.กิจกรรมนักศึกษา ๕๐บ.* ๘ ฉบับ	

หมายเหตุ ทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยกันได้

๑๓. วิธีการประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับ

กิจกรรม	วิธีการประเมินผล /เครื่องมือประเมิน	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
กิจกรรมที่ ๑		
๑. วิเคราะห์หัตถรากำลังและแผนการจัดทาหรือ	-ผลสรุปวิเคราะห์หัตถรากำลัง	๑.มีแผนบริหารทรัพยากร
บริหารกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ		บุคคลของบุคลากรทุก
๒. กำหนดหลักเกณฑ์และการสรรหาบุคลากร		ระดับ
๓.วางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้		
ความสามารถตรงกับภารกิจและสาขาวิชาชีพ		
๔.พัฒนาตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ		
ตาม BSC ที่มีประสิทธิภาพ		
๕.จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	-แบบประเมินผลการ	๒. มีระบบการประเมินผล
งบประมาณ ๒๕๕๖	ปฏิบัติงาน (PA) ของ	การปฏิบัติราชการตาม
- รอบที่ ๑(ตค.๕๕-มีค.๕๖)	บุคลากรทุกระดับ	BSC ที่มีประสิทธิภาพ
- รอบที่ ๒ (เมย.-กย.๕๖)		
๖. จัดระบบสวัสดิการและเสริมเสริมสร้างสุขภาพ	-แบบประเมินความ	๓.มีระบบสวัสดิการที่ดี
ที่ดีแก่บุคลากร	พึงพอใจระบบสวัสดิการ	แก่บุคลากร
๗.ให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณแก่อาจารย์และ	-แบบประเมินความรู้เรื่อง	๔.บุคลากรทุกคนมีความรู้
บุคลากรสายสนับสนุนโดย การจัดบอร์ด	จรรยาบรรณ	ด้านจรรยาบรรณ
เสียงตามสาย/ทีวีวงจรปิด/จัดทำเว็บบล็อก/ การจัดทำแผ่นพับ/เอกสาร		

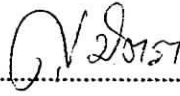
กิจกรรม	วิธีการประเมินผล /เครื่องมือประเมิน	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๘.ประชุมเชิงปฏิบัติการงานการเงิน บัญชี พัสดุ งานทรัพยากรมนุษย์ งานสารบรรณ งานช่างงาน ความปลอดภัย	-คู่มือการทำงาน	๖. มีคู่มือการทำงาน
กิจกรรมที่ ๒		
๑.การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหารและ คณาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานโดยหลัก ธรรมาภิบาล	-แบบประเมินการบริหาร งานของผู้บริหารทุกระดับ	๗.ผลการประเมินการ บริหารงานของผู้บริหาร ทุกระดับของวิทยาลัย
		มากกว่า ๓.๕๑
๒.การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยการประชุม คณะกรรมการบริหารประชุมอาจารย์ ข้าราชการ สนับสนุน และเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	-แบบเซ็นชื่อเข้าร่วม ประชุม	๘. มีการประชุมของ คณะกรรมการบริหาร อาจารย์ บุคลากรสาย สนับสนุนและเจ้าหน้าที่ ทุกระดับตามวาระ ที่กำหนด
กิจกรรมที่ ๓		
๑.ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร แห่งความผาสุก	-รายงานสรุปประเด็นชี้นำ วิทยาลัยฯ	๙. ประเด็นชี้นำวิทยาลัย : Happy Work Place
๒.ประเมินความพึงพอใจและความผาสุกของ บุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ๒ ครั้ง/ปี	-แบบประเมินความสุขและ ความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	๑๐.ดัชนีความสุขและความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมากกว่า ๓.๕๑
๓.ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อ ให้ทุกคนมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน	-แบบประเมินความพึงพอ ใจต่อระบบบริหาร	๑๑.ความพึงพอใจต่อ ระบบบริหารทรัพยากร
๔.จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็น ทีมที่มีความผาสุกและเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Work Place)	ทรัพยากรมนุษย์	มนุษย์ของวิทยาลัย มากกว่า ๓.๕๑
๔.๑ Happy Body :		
* ตรวจสอบสุขภาพประจำปีบุคลากร		
* Happy morning, exercise & talk		
* กีฬาสีประจำปีวิทยาลัย		
* ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยง		
ด้านสุขภาพ		

กิจกรรม	วิธีการประเมินผล /เครื่องมือประเมิน	ผลที่คาดว่าจะ จะได้รับ
๔.๒ Happy Heart : คัดเลือกบุคลากรที่ดีเด่น		
ประจำปี จัดทำบอร์ดยกย่องคนดี		
๔.๓ Happy Society : ร่วมบริจาคสิ่งของกับชมรม		
จิตอาสาของสโมสรนักศึกษา		
๔.๔ Happy Relax & Happy Family :		
*สร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่		
* สร้างคุณค่าบุคลากรและผาสักงานฉลองวันเกิด		
* มุทิตาจิตบุคลากรเกษียณ		
๔.๕ Happy Brain :		
*ประชุมวิเคราะห์ ติดตาม และประเมิน การพัฒนา		
ศักยภาพบุคลากร		
*ให้ความรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ Multimedia		
๔.๖ Happy Soul : ทำบุญตักบาตรวันสถาปนา		
วิทยาลัยและพึงธรรม		
กิจกรรมที่ ๔		
๑. Morning Exercise & Morning Talk	-สรุประดับความสำเร็จ	๑๒.ระดับความสำเร็จ
๒. ลด เพิ่ม เต็ม เต็ม ในชีวิต เพื่อพัฒนางานพัฒนา	การบรรลุเป้าหมาย	การบรรลุเป้าหมาย
ความรู้และผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน	ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา	ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา
และ CSR ผู้ร่วมงาน ครอบครัว	กลุ่มกิจการนักศึกษา	กลุ่มกิจการนักศึกษา
๓. การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานนักศึกษา		อยู่ในระดับดีมาก
๔. การบริหารจัดการและการพัฒนางานโดยการ		
ประชุมประจำเดือน		

๑๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) วิทยาลัยฯ มีแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม BSC
- ๒) วิทยาลัยฯ ได้จัดระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร สร้างเสริมบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความสุขในชีวิตครอบครัว
- ๓) วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของตนเอง เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บุคลากรสามารถผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร
- ๔) วิทยาลัยฯ ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรของวิทยาลัยได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะการบริหารทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในการปฏิบัติงาน

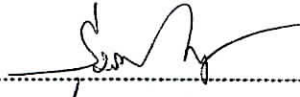
ผู้จัดทำโครงการ.....

 ร.ท.

(นางสุมิตรา วิษา)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

ผู้จัดทำโครงการ.....



(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรภายใน

ผู้รับผิดชอบโครงการ.....



(นางเบญจพร เสาวภา)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

รองผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

ผู้เห็นชอบโครงการ.....



(นางสาวมุกดา สิตลานุชิต)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

ผู้อนุมัติโครงการ.....



(นายศิริชัย ภัทรนุธาพร)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

วันที่อนุมัติ

 ๕/๗/๒๕๕๕

รหัส D-๕-๒๕ ชื่อโครงการ พัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศตามกลุ่มสาขาวิชาชีพและสาขาอาชีพ

ผู้รับผิดชอบโครงการ งานพัฒนาบุคลากรภายใน กลุ่มอำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม
เป้าประสงค์ที่ ๘ พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ
กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจของ
องค์กร

ผลการดำเนินงานส่งผลต่อตัวบ่งชี้คุณภาพที่ ๑.๑.๑, ๒.๒, ๒.๒.๑, และ ๒.๔

หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนที่สำคัญคือการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่หน้าที่หลักคือ การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน การพัฒนาองค์ความรู้ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การให้บริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นเลิศเพื่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน การพัฒนาที่สำคัญเพื่อตอบสนองสิ่งเหล่านี้จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคคลที่มุ่งให้เกิดความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและสร้างองค์ความรู้ ตลอดจนให้มีความพร้อมในการเรียนรู้และมีพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการเพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีสมรรถนะในการทำงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมายเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน มีผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งวิทยาลัยฯ ยังต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานและบริหารคนเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร โดยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรในระดับบริหารให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น มีความพร้อมที่จะแข่งขัน และสามารถก้าวสู่การเป็นสถาบันชั้นนำตามวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยฯ นอกจากนี้บุคลากรทุกคนต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนร่วมกันในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัยและต้องมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แต่อย่างไรก็ตาม จากการทำ SWOT Analysis ในปี ๒๕๕๕ พบจุดแข็งคือ อาจารย์มีความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา บุคลากรมีคุณวุฒิ ประสบการณ์ 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

กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๓			
การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนตามสายการปฏิบัติงาน-จัดการเรียนภาษาอังกฤษและอาเซียน	๑ ต.ค. ๕๕ – ๓๐ ก.ย. ๕๖	บุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรทุกคน	๗๐ คน
กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมายจำนวน (คน)	
กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๔			
๑.การศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อเปิดมุมมองสู่อาเซียน	เม.ย. ๕๖	บุคลากรทุกคน	๑๔๖ คน
กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๕			
ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	ต.ค.๕๕-ก.ย.๕๖		
๑.อบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนากระบวนทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”		-อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	๑๓๐ คน
๒.การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน		-อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน -นักศึกษา	๕๐ คน

วิธีดำเนินการ/กิจกรรมและงบประมาณ

งบประมาณทั้งโครงการเป็นจำนวนเงิน ๕, ๗๕๓, ๐๐๐ บาท (ห้าล้านเจ็ดแสนห้าหมื่นสามพันบาทถ้วน)

โดยแยกในรายละเอียดแต่ละกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๑ การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งสายวิชาการและสายทั่วไป

วิธีดำเนินการ

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

๑.๒ ประเมินสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์และสมรรถนะที่จำเป็นรายบุคคล

๑.๓ สรุปผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลประจำปีงบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ ๑,๔๓๖,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านสี่แสนสามหมื่นหกพันบาทถ้วน) 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 D-๕-๒๕-๕ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

วิธีดำเนินการ

๕.๑ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนากระบวนการทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”

ระยะที่ ๑ การปรับกระบวนการทัศน์และฐานความคิดของบุคลากรสาธารณสุข

ระยะที่ ๒ อบรมเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงาน

๕.๒ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

งบประมาณกิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๕ เป็นจำนวนเงิน ๕๓๔,๐๐๐ บาท (ห้าแสนสามหมื่นสี่พันบาทถ้วน)

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 อบรมเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงาน

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

ผู้จัดทำโครงการ.....
 (นางศิริรัตน์ ศรีภักธางกุล)
 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

ผู้จัดทำโครงการ.....
 (นางจันทร์จิรา ญาณะชัย)
 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

ผู้รับผิดชอบโครงการ.....
 (นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)
 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
 หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรภายใน

ผู้เสนอโครงการ.....
 (นางเบญจพร เสาวภา)
 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
 รองผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

ผู้เห็นชอบโครงการ.....
 (นางสาวมุกดา สีสถานุฑิต)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

ผู้อนุมัติโครงการ.....
 (นายศิริชัย ภัทรนุชาพร)
 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

แบบสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

ปีงบประมาณ ๒๕๕๖

๑. ชื่อโครงการ คุณภาพการวัด ประเมินผล เพื่อมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา (รหัส A-๑-๓) (งานปกติ/งานยุทธศาสตร์)
๒. ผู้รับผิดชอบ นางสาววาสนา มั่งคั่ง และคณะ
๓. ความสำเร็จของโครงการ

๓.๑ การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือตัวชี้วัด

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงานที่ทำได้	การบรรลุเป้าหมาย
กิจกรรมที่ ๑ (A-๑-๓-๑)				
๑	ร้อยละของรายวิชาที่ผ่านการวิพากษ์ข้อสอบ	๑๐๐	๑๐๐	✓
๒	ร้อยละของรายวิชาที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อสอบ	๑๐๐	๑๐๐	✓
กิจกรรมที่ ๑ (A-๑-๓-๒)				
๓	ร้อยละของอาจารย์ที่เข้าร่วมเสวนา	≥ ๙๐	๕๘	×
๔	มีวิธีปฏิบัติที่ดีเพื่อการพัฒนาคุณภาพข้อสอบ	มี	กำลังดำเนินการ	
กิจกรรมที่ ๑ (A-๑-๓-๓)				
๕	ร้อยละของรายวิชาที่มีการทวนสอบมาตรฐานผลการเรียนรู้	๑๐๐	๑๐๐	✓
กิจกรรมที่ ๑ (A-๑-๓-๔)				
๖	ร้อยละของบัณฑิตได้งานทำภายใน ๑ ปี	๑๐๐	๑๐๐	✓
๗	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตใหม่	≥ ๔	กำลังดำเนินการ	
กิจกรรมที่ ๑ (A-๑-๓-๕)				
๘	ค่าเฉลี่ยผลการประเมินคุณลักษณะบัณฑิตตามมาตรฐานผลการเรียนรู้และอัตลักษณ์บัณฑิตจากบัณฑิต	≥ ๔	กำลังดำเนินการ	
๙	ค่าเฉลี่ยผลการประเมินคุณลักษณะบัณฑิตตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ และอัตลักษณ์บัณฑิตจากผู้ใช้บัณฑิต	≥ ๔	กำลังดำเนินการ	

๓.๒ ผลผลิตของโครงการ(ผลงานตามกิจกรรมที่ได้ทำ)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลงานที่ได้ วันที่ดำเนินการ
๑	ร้อยละของรายวิชาที่ผ่านการวิพากษ์ข้อสอบ	อาจารย์รับผิดชอบวิชา	ทุกภาคการศึกษา
๒	ร้อยละของรายวิชาที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อสอบ	อาจารย์รับผิดชอบวิชา	ทุกภาคการศึกษา
๓	ร้อยละของอาจารย์ที่เข้าร่วมเสวนา	อาจารย์	๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕
๖	ร้อยละของบัณฑิตได้งานทำภายใน ๑ ปี	บัณฑิต	กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

๔. งบประมาณที่ใช้ไปทั้งหมด(ระบุรายละเอียดใช้เป็นค่าอะไรเท่าไร)

ลำดับ	กิจกรรมที่ใช้ งบประมาณ	รายละเอียดงบประมาณที่ใช้				
		ค่าอาหาร	ค่าวัสดุ	ค่าตอบแทน	ค่าเดินทาง	รวม
๑	A-๑-๓-๑		๓๖,๓๑๐			๓๖,๓๑๐
๒	A-๑-๓-๒	๑,๐๐๐				๑,๐๐๐
๓	A-๑-๓-๓					
๔	A-๑-๓-๔					
๕	A-๑-๓-๕					
รวมทั้งสิ้น		๑,๐๐๐	๓๖,๓๑๐			๓๗,๓๑๐

* หมายเหตุ สรุปลำค่าใช้จ่ายตามรายงานการตัดเงินของเจ้าหน้าที่ธุรการกลุ่มวิชาการ ณ วันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๖

๕. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ

๖. ปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินงานตามโครงการ

ประเด็นเสวนาปัญหาการวัดและประเมินผลเป็นเรื่องสำคัญต่ออาจารย์ร้อยละ ๔๒ ติดประชุม ณ จังหวัดเชียงใหม่

๗. ข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไข หรือการดำเนินโครงการในปีต่อไป(ควรจะทำต่อหรือเลิกทำหรือโอนไปเป็นงาน

ปกติหรืองานประจำ)

ประเด็นเสวนาปัญหาการวัดและประเมินผลต้องจัดประชุมทุกปีเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน และปรับช่วงเวลา

ที่อาจารย์สามารถเข้าประชุมได้เป็นส่วนใหญ่

เสนอผู้อำนวยการ (๑)
รศ. ๖ / รศ. ๓ และ รศ. ๓
ลงชื่อ.....
หัวหน้างานยุทธศาสตร์และแผนงาน
ว./ค./ป.....

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำโครงการ / กิจกรรม
(นางสาวสุดาวัลย์ สายสืบ)
ลงชื่อ.....รองผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการ
(นางสาววาสนา มั่งคั่ง)
ลงชื่อ.....รองผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์ฯ
(นางสาวพรรณิ ไพศาลทักษิณ)

ได้บันทึกข้อมูลงบประมาณเรียบร้อยแล้ว (๓)
ลงชื่อ.....หมวดการเงิน
ว./ค./ป.....

ความเห็นของผู้บริหาร (๒)
.....
.....
ลงชื่อ.....
ผู้อำนวยการ
ว./ค./ป.....

หมายเหตุ

เมื่อผู้อำนวยการอนุมัติแล้วมอบให้หมวดการเงินบันทึกการใช้เงินและสำเนา ๑ ฉบับให้การเงิน ด่วนฉบับเก็บทั้งงานยุทธศาสตร์และ แผนงานต่อไป

แบบสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

ปีงบประมาณ ๒๕๕๖

๑. ชื่อโครงการ การบริหารทรัพยากรการเรียนการสอนเพื่อคุณภาพการศึกษา (รหัส A-๑-๔) (งานปกติ/งานยุทธศาสตร์)

๒. ผู้รับผิดชอบ นางสาววาสนา มั่งคั่ง และคณะ

๓. ความสำเร็จของโครงการ

๓.๑ การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือตัวชี้วัด

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงานที่ทำได้	การบรรลุเป้าหมาย
กิจกรรมที่ ๒ (A-๑-๔-๒)				
๓	ร้อยละของอาจารย์ที่อบรม ประชุมวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เชี่ยวชาญเฉพาะ การเรียนการสอน วัด และประเมินผล	≥ ๘๐	๑๐๐	✓
๔	มีวิธีปฏิบัติที่ดีเพื่อการวัด ประเมิน	≥ ๑ วิธี	๑ วิธี	✓
๕	มีหลักเกณฑ์การวัด ประเมินผลที่ชัดเจนของวิทยาลัย	มี	มี	✓
๖	มีคู่มือวัดและประเมินผลปีการศึกษา ๒๕๕๕-๒๕๕๘	กำลังดำเนินการ		
กิจกรรมที่ ๔ (A-๑-๔-๔)				
๙	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการบริการของห้องปฏิบัติ	≥ ๓.๕๑	๓.๖๙	✓
กิจกรรมที่ ๕ (A-๑-๔-๕)				
๑๑	อัตราส่วนนักศึกษาต่อจำนวนหนังสือทางการพยาบาล	≥ ๑ : ๕๐	๑ : ๖๔	✓
๑๒	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการบริการของห้องสมุด	≥ ๓.๕๑	๓.๗๖	✓

๓.๒ ผลผลิตของโครงการ(ผลงานตามกิจกรรมที่ได้ทำ)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลงานที่ทำได้ วันที่ดำเนินการ
๓	ร้อยละของอาจารย์ที่อบรม ประชุมวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เชี่ยวชาญเฉพาะ การเรียนการสอน วัด และประเมินผล	อาจารย์	๑๒ - ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๕
๔	มีวิธีปฏิบัติที่ดีเพื่อการวัด ประเมิน	อาจารย์	๑๒-๑๓ ธ.ค.๕๕
๕	มีหลักเกณฑ์การวัด ประเมินผลที่ชัดเจนของวิทยาลัย	อาจารย์	๑๒-๑๓ ธ.ค.๕๕
๙	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการบริการของห้องปฏิบัติ	นักศึกษาทุกคน	ทุกภาคการศึกษา
๑๑	อัตราส่วนนักศึกษาต่อจำนวนหนังสือทางการพยาบาล	นักศึกษาทุกคน	ตลอดปีการศึกษา
๑๒	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการบริการของห้องสมุด	นักศึกษาทุกคน	ทุกภาคการศึกษา

๔. งบประมาณที่ใช้ไปทั้งหมด(ระบุรายละเอียดใช้เป็นค่าอะไรเท่าไร)

ลำดับ	กิจกรรมที่ใช้ งบประมาณ	รายละเอียดงบประมาณที่ใช้			
		ค่าอาหาร	ค่าวัสดุ	ค่าตอบแทน	ค่าเดินทาง
๑	A-๑-๔-๒	๔๑,๑๑๐	๑,๒๘๓		
๒	A-๑-๔-๔		๑๗๘,๐๐๐		
๓	A-๑-๔-๕		๔๑๓,๒๗๖.๕๐		
รวมทั้งสิ้น		๔๑,๑๑๐	๕๙๒,๕๕๙.๕๐		

* หมายเหตุ สรุปค่าใช้จ่ายตามรายงานการตัดเงินของเจ้าหน้าที่ธุรการกลุ่มวิชาการ ณ วันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๖

๕. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ

ความรู้และความเข้าใจตัวชี้วัดการทำงานของคุณะทำงานจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

๖. ปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินงานตามโครงการ

๗. ข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไข หรือการดำเนินโครงการในปีต่อไป (ควรจะทำต่อหรือเลิกทำหรือโอนไปเป็นงานปกติหรืองานประจำ)

เนื่องกิจกรรมทั้งหมดเป็นไปตามพันธกิจผลิตบัณฑิตจึงต้องทำต่อไป

เสนอผู้อำนวยการ (๑)
 เกื้อ ปรารถนาธรรม (๑) / ปรารถนาธรรม
 ลงชื่อ.....
 หัวหน้างานยุทธศาสตร์และแผนงาน
 ว./ด./ป..... ๗ มค ๒๕๕๖

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำโครงการ / กิจกรรม
 (นางวิภา เอี่ยมสำอางค์ จารามิลโล)
 ลงชื่อ.....รองผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการ
 (นางสาววาสนา มั่งคั่ง)
 ลงชื่อ.....รองผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์ฯ
 (นางสาวพรรณิ ไพศาลทักษิณ)

ได้บันทึกข้อมูลงบประมาณเรียบร้อยแล้ว (๓)
 ลงชื่อ.....หมวดการเงิน
 ว./ด./ป.....

ความเห็นของผู้อำนวยการ (๒)

 ลงชื่อ.....
 ผู้อำนวยการ
 ว./ด./ป.....

หมายเหตุ

เมื่อผู้อำนวยการอนุมัติแล้วมอบให้หมวดการเงินบันทึกการใช้เงินและสำเนา ๑ ฉบับให้การเงิน ต้นฉบับเก็บที่งานยุทธศาสตร์และแผนงานต่อไป

แบบสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

ปีงบประมาณ ๒๕๕๖

๑. ชื่อโครงการ...C-๓-๒๒ เร่งรัดการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัยและวิชาการที่มีคุณภาพ.....

ลำดับที่...๑.....กิจกรรมที่...C-๓-๒๒-๑.....หน้าที่๔๓.....

กิจกรรม 1 จัดอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการพัฒนาโครงร่างและเครื่องมือวิจัย....

2 ...

๒. ผู้รับผิดชอบ.....ดร.ถาวร ล้อกา

.....ดร.ปริศนา นวลบุญเรือง

๓. ความสำเร็จของโครงการ

๓.๑ การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือตัวชี้วัด...อาจารย์ทุกคนได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและจริยธรรมการวิจัย .. ๑๐๐..%.....

กลุ่มเป้าหมาย.....อาจารย์ ๓๐ คน

9๕% ถึง ๑๐๐%

ได้ ๓๐ คน PI น. ๕3

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงานที่ทำได้	การบรรลุเป้าหมาย
๑	อาจารย์ทุกคนได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและจริยธรรมการวิจัย	๑๐๐%	๒๘.๕๓ % จาก ๓๐ คน	ไม่บรรลุ
๒	การละเมิดจริยธรรมในการทำวิจัย	ไม่มีการละเมิดจริยธรรม	ไม่มีการละเมิดจริยธรรม	บรรลุ

๓.๒ ผลผลิตของโครงการ (ผลงานตามกิจกรรมที่ได้ทำ)

ลำดับ	กิจกรรมที่ทำ	เป้าหมาย	ผลงานที่ทำได้
๑	จัดอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการพัฒนาโครงร่างและเครื่องมือวิจัย	อาจารย์ ๓๐ คน (๑๐๐%)	๒๘.๕๓ %

๔. งบประมาณที่ใช้ไปทั้งหมด (ระบุรายละเอียดใช้เป็นค่าอะไรเท่าไร)

ลำดับ	กิจกรรมที่ใช้งบประมาณ	รายละเอียดงบประมาณที่ใช้			
		ค่าอาหาร	ค่าวัสดุ	ค่าวิทยากร	รวม

๕. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ

..... วิทยากรเป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัย นิเวศาสเชิล ประเทศ ออสเตรเลีย มีความรู้และประสบการณ์ที่ดีในเรื่องการทำวิจัยและจริยธรรมการวิจัย.....

๖. ปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินงานตามโครงการ

.....มีการจัดอบรมช่วงที่อาจารย์ส่วนใหญ่มีนิเทศแม้ว่าจะจัดวันพฤหัสบดีแต่ก็ตรงกับการประชุมอื่นๆทำให้ไม่สามารถเข้าประชุมได้ทั้งหมด.....

๗. สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการให้บริการวิชาการเพื่อนำไปสู่การบูรณาการการเรียนการสอนและการวิจัย (ตัวชี้วัด ๒.๖.๑) (กรณีที่เป็นโครงการบริการวิชาการของ วทบ.)

.....ไม่มี.....

๘. ข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไข หรือการดำเนินโครงการในปีต่อไป (ควรจะทำต่อหรือเลิกทำหรือโอนไปเป็นงานปกติหรืองานประจำ)

.....ควรจะทำต่ออย่างต่อเนื่องและจัดไม่ตรงกับการประชุมหรือจัดอบรมอื่นๆ.....

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำโครงการ / กิจกรรม
(.....)

วันที่.....

ลงชื่อ.....รองผู้อำนวยการกลุ่มที่รับผิดชอบ
(.....)

วันที่.....

ลงชื่อ.....รองผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์
และพัฒนาคุณภาพ
(.....)

วันที่.....

เสนอผู้อำนวยการ (๑)

(๑๖)

ลงชื่อ.....

(.....)

หัวหน้างานยุทธศาสตร์และแผนงาน

ว./ด./ป.....

ได้บันทึกข้อมูลงบประมาณเรียบร้อยแล้ว (๓)

ลงชื่อ.....หมวดการเงิน

ว./ด./ป.....

ความเห็นของผู้อำนวยการ (๒)

ลงชื่อ.....

(นางสาวมุกดา สิตลาบุษิต)

ผู้อำนวยการ

ว./ด./ป.....

หมายเหตุ เมื่อผู้อำนวยการอนุมัติแล้วมอบให้หมวดการเงินบันทึกการใช้เงินและสำเนา ๑ ฉบับให้การเงิน ต้นฉบับเก็บที่งานยุทธศาสตร์



ภาพกิจกรรม...อบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการพัฒนาโครงร่างและเครื่องมือวิจัย...

22 พฤศจิกายน 2555

ห้องประชุม สบั้งา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

