

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
 รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย
 ครั้งที่ ๕/๒๕๕๕

ณ ห้องบัวหลวง วิทยาเขตลำปาง
 วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๓.๓๐

รายนามผู้เข้าประชุม

๑. นางสาวมุกดา	สีตลานุชิต	ประธาน
๒. น.ส. วาสนา	มั่งคั่ง	กรรมการ
๓. นางสาวพรณี	ไพศาลทักษิณ	กรรมการ
๔. นาง คณินิตย์	สุบรรพวงค์	กรรมการ
๕. นาง สุมิตรา	วิชา	กรรมการ (แทน นางเบญจพร เสาวภา)
๖. นายถาวร	ล่อกา	กรรมการ
๗. นางพัฒนา	นาคทอง	กรรมการ
๘. นายเทียนไชย	บุญเพชร	กรรมการ และเลขานุการ
๙. นางชญัญญา	วงศ์ใจ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ร้อยละผู้เข้าประชุมเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น

วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

- ๑ ประธานแจ้งประชุมที่ สบข. เรื่องการลาเรียนต่างประเทศของข้าราชการสังกัด สบข. สำหรับ วทบ.นครลำปาง มี อ.สมปรารถนา สุดใจนาค ซึ่งลาศึกษาต่อที่ประเทศอังกฤษ ขณะนี้ เรียนอยู่ชั้นปีที่ ๔ และปีการศึกษา ๒๕๕๖ จะได้รับทุนปีสุดท้าย จนถึงเดือน มิถุนายน ๒๕๕๖ ปีเดียวกัน
- ๒ การศึกษาต่อของ อ.วัชรินทร์ ลำเจียกเทศ ขอให้รายงานความก้าวหน้าการศึกษาให้ ผอ.ทราบ โดย อ.ดร.พรณี ไพศาลทักษิณ เป็นผู้แจ้ง อ.วัชรินทร์ ทราบ
- ๓ การจัดทำ PA ให้ แจ้งที่ประชุมอาจารย์ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เวลา ๑๓.๓๐ น. ห้องบัวหลวง และอาจารย์ เจ้าหน้าที่ให้ส่งแบบประเมินภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ และการประเมินอาจารย์ เจ้าหน้าที่ ของกรรมการให้ใช้ห้องบัวหลวง สำหรับ PA เจ้าหน้าที่ ให้ร้องๆ กับเจ้าหน้าที่เป็นผู้กำหนด

วาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๕
- รับรอง -

วาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องและติดตาม

- ๑ การปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว และการปรับตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้งานทรัพยากรมนุษย์แจ้งในที่ประชุมสายสนับสนุนวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เวลา ๑๓.๓๐ น.
- ๒ การประชุมเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ให้มี PA และแผนงานทำงานทุกวันอยู่ในแฟ้มเพื่อใช้ในการประเมินเดือนรับเงินเดือน ค่าจ้างและให้แต่ละกลุ่มทำ PA กับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนในกลุ่ม
- ๓ การเปลี่ยนโคมไฟ หลอดไฟ ที่หอพักชั้น ๓,๔ อาคารอนุสรณ์ ผดุงครรภ์ วิทยาเขตเขलगันคร ให้เปลี่ยนเป็นหลอดตะเกียบ และการทำงานของนายชาญณรงค์ ให้ผ่าน อ.เทียนไชย แล้วเสนอ ผอ.
- ๔ เรื่องการซ่อมมุ้งลวดหอพักนักศึกษา คุณชนกรทำไมทนให้เสนอจ้างบุคคลภายนอก และการทำงานของคุณชนกรให้ผ่าน อ.เทียนไชย แล้วเสนอ ผอ.
- ๕ การเปิดห้องสมุดนอกเวลาทำการรองรับวิชาการแจ้งเรื่องหนังสือในห้องสมุดวิทยาเขตเขलगันคร ไม่เพียงพอพบความต้องการของนักศึกษาปีที่ ๓ และ ปีที่ ๔ ที่ย้ายไปหอพักวิทยาเขตเขलगันคร ซึ่ง ฝ่ายวิชาการกำลังสั่งซื้อหนังสือเพิ่มและอาจต้องเบิกค่าล่วงเวลาสำหรับการให้บริการนอกเวลาราชการ
- ๖ วาระที่ ๑ ข้อ ๑ ประธานแจ้งว่า สบข.ให้ วิทยาลัยพยาบาลนครลำปาง รับนักศึกษาปีการศึกษา ๒๕๕๖ จำนวน ๒๖๐ คน โดย สบข. จะให้วิทยาลัยฯทุกแห่งรับนักศึกษา ทั้งหมด จำนวน ๔,๕๐๐ คน
ข้อ ๔ ให้การเงินติดประกาศแจ้งให้นักศึกษาทราบว่าคนใดได้รับทุนเรียบร้อยแล้ว สำหรับ สสจ.น่านที่ยังค้างเงินทุนปี ๒๕๕๔ ให้การเงินติดตามด้วย
ข้อ ๑๐ เรื่องการขอดูแลคะแนนการประเมินฯ ให้ อ.วาสนา เป็นผู้รับผิดชอบ
ข้อ ๑๒ การทำ PA เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน รองฯกลุ่มอำนวยการ นัดทำ PA วันที่ ๑๐ ก.ค. ๒๕๕๕ เวลา ๑๓.๓๐ น สำหรับแม่บ้าน และเจ้าหน้าที่ หอพักนักศึกษา ให้รองฯกลุ่มอำนวยการและรองฯกลุ่มกิจการ ประสานงานการประเมินร่วมกัน
ข้อ ๑๕ ให้งาน บริหารทั่วไป ตรวจสอบตราทางเข้าออกของรถดับเพลิงระหว่างหอพักอัญชัญ กับหอพักแคแดงเพื่อป้องกันเมื่อเกิดไฟไหม้

วาระที่ ๔ การกู้เงินฉุกเฉิน ที่ประชุมมีมติให้กู้จากเงินสวัสดิการของวิทยาลัยฯ ครั้งละไม่เกิน ๕,๐๐๐.-บาท ให้ผ่อนชำระได้ไม่เกิน ๓ เดือน โดยไม่คิดดอกเบี้ย ให้แจ้งที่ประชุมอาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนในครั้งต่อไป

วาระที่ ๕ ข้อ ๕.๑.๒ กลุ่มวิจัยกำหนดประชุมเชิงปฏิบัติการเขียนบทความวิจัย และบทความวิชาการในวันที่ ๒๑ - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕

ข้อ ๗ ข้อ ๔.๒ เรื่อง ส่งรายชื่อผู้เข้าประชุมเพื่อพัฒนาศักยภาพรองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่ม จัดโดยวิทยาลัยนักรการบริการสาธารณสุข (นบส.) วันที่ ๑๙ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ ที่ประชุมมีมติจำนวน ๔ ราย คือ อ.ดร.พรรณี ไพศาลทักษิณ อ.ดร.ถาวร ล่อกา อ.ดร.พัฒนา นาคทอง และ อ.สุดาวัลย์ สายสืบ

ข้อ ๘ เรื่องการส่ง อ.พัชรนันท์นอบรมระยะสั้น การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤตนานาชาติที่ วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ ที่ประชุมมีมติให้เบิกค่าใช้จ่ายในการอบรม ทั้งหมด ๘๘,๐๐๐.- บาท (รายละเอียดที่งานพัฒนาบุคลากรภายใน)

วาระที่ ๔ เรื่องแจ้งและพิจารณาจากกลุ่มงานต่าง ๆ

๑. กลุ่มกิจการนักศึกษา

๑.๑) วันพยาบาลแห่งชาติ ตรงกับวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ซึ่งจะมอบทุนการศึกษาในวันดังกล่าว ประธานให้ไปพิจารณาเรื่องกำหนดการวันมอบทุนการศึกษาอีกครั้ง

๑.๒) กิจกรรมไหว้ครู เลื่อนชั้นนักศึกษาประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ ในวันพฤหัสบดีที่

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เวลา ๐๘.๓๐ น. - ๑๒.๐๐ น. และ เวลา ๑๓.๐๐ น. - ๑๖.๐๐ น.

จัดกิจกรรม Dance for lift เป็นกิจกรรมที่ สสจ. ลำปางขอความร่วมมือ ส่วนการ

ปรับเปลี่ยนตารางการเรียนการสอนภาคฤดูร้อนของนักศึกษา ชั้นปีที่ ๑,๒,๔ ย้ายมาแทน

ชั่วโมง Home Room เวลา ๑๓.๐๐ น. - ๑๖.๐๐ น. ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๖ กรกฎาคม

๒๕๕๕ ซึ่งได้ประสานรองผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการแล้ว

๑.๓) การจัดกิจการในชั่วโมง Home Room ประจำเดือน ขอให้แจ้งทีมงานสวัสดิการนักศึกษา

ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป เพื่อให้สอดคล้องกับงานที่มีการจัดบริการ

ข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษาและเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาประสิทธิภาพทางวิชาการและวิชาชีพแก่นักศึกษา

๑.๔) วันที่ ๒๘ - ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๖.๐๐ น. จะมีกิจกรรมพัฒนา

สโมสรนักศึกษา ณ ห้องสະບັ້ງ

- ๑.๕) กิจกรรมเสริมสร้างระบบบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวการใช้ชีวิตแก่นักศึกษาคำเนินงานฯ ครอบคลุมเสมือน โดยมี คร.มกราพันธุ์ และคณะเป็นวิทยากร ในวันที่ ๒๐ - ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ซึ่งวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ตรงกับวันเสาร์ จะให้เป็นวันหยุดชดเชย
- ๑.๖) วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จะมีการสอบธรรมะ ปี ๑ - ๔ ของชมรมพุทธศาสนโลก และจะมีอาจารย์ ๓ ท่าน เข้าสอบด้วย ซึ่งจะเป็นแผนกิจกรรมปี ๒๕๕๕

๒. กลุ่มอำนวยการ

- ๒.๑) โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ โดยเป็นผู้มีอายุราชการตั้งแต่ ๒๕ ปี ขึ้นไป จะได้ค่าตอบแทน ๑๐ - ๑๕ เท่า
- ๒.๒) การประชุมเครือข่ายภาคเหนือ เพื่อการจัดทำแผนเครือข่าย และงานเกษียณ อายุราชการ วันที่ ๙ - ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ ที่โรงแรมจังหวัดนครสวรรค์
- ๒.๓) โครงการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยเครือข่ายภาคเหนือ เลื่อนเป็นวันที่ ๑๓ - ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๕
- ๒.๔) โครงการเกษียณอายุราชการของเขต ๑๕ จัดวันที่ ๒๓ - ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๕ โดยแม่ฮ่องสอน เป็นเจ้าภาพ จัดที่ที่เกาะช้าง จ.ตราด วิทยาลัยได้รับโควตา ๖ ท่าน มีผู้สมัครแล้ว ๓ ท่าน (อ.ประทุมพรรณ อ.ภรดี อ.พยอม)
- ๒.๕) การมาช่วยราชการอาจารย์จาก วทบ.สงขลา ๑ ท่านคือ อ.นิชกานต์ นาควิโรจน์ ได้มารายงานตัวแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ได้จัดที่นั่งให้ที่ วิทยาเขตเขลางค์นคร
- ๒.๖) โดยงานพัฒนานุเคราะห์ภายใน ร่วมกับฝ่ายกิจการนักศึกษา จะจัดกิจกรรมการบรรยายธรรมะเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมในหัวข้อ กฎความสมดุล "สมดุลโลก สมดุลใจ สมดุลธรรม" โดยพระอาจารย์ภาสกร ภูริวฑฒโน วัดฝายหิน จังหวัดเชียงใหม่ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕
- ๒.๗) วิทยาลัยฯจะจ้างร้านอาหารจานทองทำอาหารให้นักศึกษาปี ๑ โดยทดลองเป็นระยะเวลา ๒ เดือน เริ่มวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๕ โดยทางร้านจะทำอาหารที่ร้าน และนำมาที่วิทยาลัยฯ และร้านค้าจะบำรุงค่าน้ำค่าไฟ ค่าสถานที่ เดือนละ ๓,๐๐๐.-บาท

๓. กลุ่มวิชาการ

- ๓.๑) เรื่อง พดส. จะส่งรายงานสรุปวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕
- ๓.๒) การปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ จะส่งเอกสารให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕
- ๓.๓) เรื่องการสำเร็จการศึกษาของนางสาวพวงพันธ์
- ๓.๔) เรื่องหนังสือห้องสมุดกลุ่มวิชาการจะส่งหนังสือเพิ่มให้ได้ตามเกณฑ์

๔. กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน

๑) งานยุทธศาสตร์

๑.๑.) งานในฝ่ายต่าง ๆ ที่ขอปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แผนงานโครงการมี ดังนี้
โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการตามกลุ่มสาขาวิชาชีพ และสาขาอาชีพ

- กิจกรรมที่ ๔ หน้า ๘๕ Advanced e-learning จาก จากที่ไม่กำหนดงบประมาณ เป็นใช้เงิน ๓๒,๑๐๐.- บาท โดยเชิญวิทยากร อ.โสภณ จาเลิศ จะจัดวันที่ ๘ – ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ (โดยนำงบประมาณมาจากโครงการ ซึ่งได้รับจัดสรรมา ๑,๔๒๐,๕๘๐.- บาท) งานเทคโนโลยี เป็นผู้ดำเนินการ โดยใช้งบในส่วน ของพัฒนาบุคลากร

- กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารการสาธารณสุขด้านวิชาชีพ หรือการสอน
ขอปรับแผนพัฒนาอาจารย์ในการอบรมระยะสั้น Trauma จำนวน ๑ คน เป็นการอบรมระยะสั้นวิกฤติ
นานาชาติ เหตุผล เนื่องจาก อาจารย์ในกลุ่มวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ ได้รับเลือกตั้งเป็นรอง ผู้อำนวยการและ
อาจารย์ที่สามารถนิเทศ CU กำลังจะไปศึกษาต่อระดับปริญญาเอก (อ.กัญญ์ณพัชญ์) จึงขอปรับแผนจาก
Trauma เป็นการพยาบาล วิกฤตนานาชาติ (อ.พัชรนันท์) ขอปรับจำนวนบุคลากรที่พัฒนาสายบริหาร จาก
ผบก. ๒ คน เป็น ๔ คน เนื่องจากการวางแผนพัฒนา ผบค. ไม่มีอาจารย์ท่านใดไปได้ จึงปรับให้เป็น ระดับ
ผบก. และเพิ่มจำนวนบุคลากรมากกว่าจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในแผน

๑.๒) ผลจากการติดตามการดำเนินงาน/โครงการไปยังรองผู้อำนวยการกลุ่มต่าง เมื่อ
สิ้นสุดไตรมาส ๓ ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ พบว่ามีการรายงานผลการดำเนินงาน โครงการและการขอปรับปรุง
แผนในกลุ่มหน่วยงานและกลุ่มยุทธศาสตร์ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ยังไม่ได้รับการรายงานตอบกลับ ขอจัดทำ
โครงการแล้วเสร็จ ๓๑ ข้อ

๑.๓) สบข. แจ้งเรื่องการส่งรายงานการควบคุมภายใน ปี ๒๕๕๕ ซึ่งทุกงานในแต่ละ
ฝ่ายควรได้จัดทำ วางแผนเชิญอาจารย์พร นุญมี เป็นวิทยากร จะได้ร่วมกันจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงทั่ว
องค์กร (สำเนาเอกสารจาก สบข. ที่ สร ๘๐๒๐๓.๐๑๑/ว ๒๒๐๕ แจกรองผู้อำนวยการฝ่ายคนละ ๑ ชุด)

๑.๔) รายงานผลการติดตาม Incident Report เรื่องเอกสารหลักฐานการเงินส่งเบิก
ค่าตอบแทนวิชาจุลชีวะวิทยาหาย ซึ่งได้ส่งเรื่องให้กลุ่มอำนาจการและกลุ่มวิชาการ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน
๒๕๕๕ เพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้อง

๑.๕) การประชุมการจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
๒๕๕๖ กำหนดไว้ ๒ วัน คือ วันที่ ๓๑ ก.ค. และเดือนสิงหาคม อีก ๑ วัน

๒. งานประกันคุณภาพ

๒.๑) จากการประเมินคุณภาพภายในระดับฝ่ายในวันที่ ๓๑ พ.ค. – ๑ มิ.ย. ๒๕๕๕
และประเมินคุณภาพภายในโดยผู้ประเมินคุณภาพของวิทยาลัย ในวันที่ ๒๐ – ๒๑ มิ.ย. ๒๕๕๕ และ
วิพากษ์ SAR วันที่ ๓ ก.ค. ๒๕๕๕ พบว่า มีประเด็นสำคัญที่ต้องติดตามคือ

ตัวบ่งชี้ ๒.๕ ห้องสมุด อุปกรณ์การศึกษา และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ พบว่าหลักฐานที่แสดงผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการให้บริการสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนมีการสำรวจในเดือน ตุลาคม ๒๕๕๔ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ๓๖๗ คน พบว่าค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านเท่ากับ ๓.๕๒ จากคะแนนเต็ม ๕ แต่เมื่อพิจารณารายได้พบว่า มีบริการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (ไม่ต่ำกว่า ๓.๕๑) ดังนี้

๑) ด้านระบบสาธารณูปโภค และรักษาความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๘ โดยบริการด้านประปา ระบบการกำจัดของเสียและขยะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๗ และ ๓.๓๒ ตามลำดับ

๒) ด้านบริการสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๐ โดยบริการด้านอาหารมีค่าเฉลี่ยต่ำเท่ากับ ๓.๐๕

๓) ด้านกายภาพที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนานักศึกษามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๓.๕๔ แต่บริการด้านจุดเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ ๒.๕๑ (หรือเรื่องนักศึกษาวิทยาเขตเขลางค์ จะใช้ต่อเนื่องหรือแค่ ๓ เดือน งานเทคโนโลยี จะได้วางแผนการพัฒนาการใช้ Wireless ของนักศึกษา รวมทั้งห้องคอมพิวเตอร์วิทยาเขตเขลางค์ปัจจุบันเป็นห้องว่างและไม่มีคอมพิวเตอร์ให้นักศึกษาใช้ ถ้ายังคงจะให้นักศึกษาอยู่มากกว่า ๓ เดือน

ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๖ ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน และ ตัวบ่งชี้ ๒.๖.๑ ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน (สพข) พบว่าเพิ่มรายวิชาเมื่อออกแบบการสอน แผนสอน และแผนนิเทศไม่ครบ ๑๐๐ % และมีเพิ่มรายวิชาบางรายวิชาหายไปจากคู่มือเพิ่มรายวิชา

๒.๒) วันที่ ๑๖ - ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕ วิทยาลัยรับการประเมินคุณภาพจากเครือข่าย โดยมีผู้อำนวยการจาก วทบ.พะเยา เป็นประธานผู้ประเมิน และอาจารย์จาก วทบ.พะเยา เป็นเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ รวม ๓ ท่าน วทบ.สวรรคตประชารักษ์ จำนวน ๒ ท่าน และ วทบ.พุทธชินราช จำนวน ๒ ท่าน รวม ๗ ท่าน ขอประสานแต่ละฝ่ายในการเตรียมรับผู้ประเมิน ส่วนเพิ่มหลักฐาน ขอส่งให้พร้อมในห้องประชุมสถาบันภายในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และขอแต่ละฝ่ายจัดทำ Improvement plan

๒.๓) มีการปรับคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการวิทยาลัย และคณะกรรมการประกันคุณภาพใหม่ เพื่อความเหมาะสมตามที่แนบมา

๒.๔) วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เวลา ๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. มีการประชุมเพื่อชี้แจงตัวบ่งชี้ทั้ง สกอ.และสมศ. (how to) โดย รศ.อุษณีย์ คำประกอบ ผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพ มช

๒.๕) รายละเอียด script แนะนำวิทยาลัย เพื่อจัดทำวิดิทัศน์

๕. กลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ

๕.๑) ประเทศญี่ปุ่นอนุมัติปริญญาเอกให้ คร.มิว และ คร.มิว ยังทำงานในวิทยาลัย โดยได้รับคำตอบแทนจากโครงการวิจัยของประเทศญี่ปุ่น รองกลุ่มวิจัยหรือเรื่องการรับรอง คร.มิว เป็นบุคลากรที่ทำงานในวิทยาลัย เพื่อที่สามารถต่ออายุวิชาทำงานในประเทศไทยได้ มติที่ประชุม เห็นชอบ

๔.๒) โครงการพัฒนาศักยภาพรองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่ม จัดโดย
วิทยาลัย นักการบริหารสาธารณสุข (วนส) กำหนดจัดประชุม วันที่ ๑๕ - ๓๑ ส.ค. ๒๕๕๕

วาระที่ ๕ เรื่องพิจารณาหารือ

๑. หนังสือจาก สบช. แจ้งให้วิทยาลัยส่งเรื่องแจ้งขอสงวนตำแหน่ง ผู้เกษียณอายุราชการ โดยต้องมี
ตำแหน่งขุดทดแทน ซึ่งวิทยาลัยฯ มีตำแหน่งที่ได้รับการเกลี้ยมาจากโรงพยาบาล ๒ คน คือ อาจารย์วินัย และ
อาจารย์จิตอริ เลขตำแหน่งจะไม่สามารถทำผลงานถึงระดับพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษได้ จะต้องแจ้ง
ตำแหน่งเกษียณให้แก่อาจารย์ท่านใดท่านหนึ่ง และคืนตำแหน่งกลับไป ดังนั้นขอให้คณะกรรมการบริหาร
วิทยาลัย พิจารณาตำแหน่งของผู้เกษียณอายุราชการ ให้แก่อาจารย์ท่านใดท่านหนึ่ง และแจ้งกลับไปยัง สบช.
ภายในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๕ มติที่ประชุม ให้คณะกรรมการ HRM แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา อ.วินัย
และ อ.จิตอริ ครองตำแหน่งของผู้เกษียณอายุราชการตำแหน่งนั้น

๒. ที่ประชุม มีมติให้จ้างเหมา อ.สุจิตรา ศรีนุต ค่าจ้างวุฒิปริญญาตรี ๑๕,๐๐๐.- บาท ใช้เงิน
หมวดเงินอุดหนุน ปี ๒๕๕๕ สอน Lab แนวคิด และดูเรื่องการใช้หุ่นปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาระบบ
บริหารจัดการห้องปฏิบัติการ โดยอยู่ในงานจัดการศึกษา กลุ่มวิชาการ

๓. ที่ประชุมให้จ้างเหมาคนสวน ๓ คน ตั้งแต่เดือนสิงหาคม - กันยายน ๒๕๕๕ โดยมีคณะกรรมการ
คัดเลือก เพื่อทดแทนที่วิทยาลัย จะจ้างคนสวนเดิมเป็นยามวิทยาเขตลำปาง ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖

๔. เรื่องตำแหน่งที่ว่าง ของ อ.ดร.สุภาภรณ์ อุดมลักษณ์ ให้บรรจุให้กับ อ.วีระชัย เชื้อนแก้ว
ตามที่ กทบ. ได้มีมติไว้แล้ว

๕. อ.พรณี ขบให้พิจารณาทบทวนประเด็นต่างๆต่อไปนี้ เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์
องค์กรและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖

ปรัชญา: ความรู้เด่น เน้นคุณธรรม นำวิชาการ สืบสานภูมิปัญญา

ปณิธาน: ภูมิรู้คู่ภูมิธรรม นำภูมิปัญญา พัฒนาสุขภาพ

วิสัยทัศน์: เป็นสถาบันอุดมศึกษาทางการพยาบาลที่เน้นชุมชน ๑ ใน ๑๐ ของประเทศภายใน ปี ๒๕๕๘

ค่านิยมร่วม: รับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจ มีจิตให้บริการ

อัตลักษณ์: บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

เอกลักษณ์: สร้างคนจากชุมชนเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน

ประเด็นชั้นนำหรือแก้ปัญหาสังคม ตัวบ่งชี้ ๑๘.๑ ภายในสถาบัน: การอบรมแกนนำ safe sex

ตัวบ่งชี้ ๑๘.๒ ภายนอกสถาบัน: การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ

อ. คณินนิตย์ ขอปรับอัตลักษณ์ของวิทยาลัย เพื่อให้มีความชัดเจนในการนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะยังครอบคลุมถึงอัตลักษณ์ของ สบช. โดยปรับเป็น “คิดเป็น เคนจิตอาสา พัฒนาสุขภาพชุมชน” ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินคุณภาพเครือข่ายภาคเหนือได้เสนอว่า ควรปรับประเด็นชี้นำสังคมภายในของวิทยาลัย เนื่องจากวิทยาลัย ไม่ได้มีปัญหาเกี่ยวกับ safe sex มากนัก ควรเน้นประเด็นชี้นำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ บุคลากรและนักศึกษาของวิทยาลัยมากกว่า

อ.ดร.ถาวร เสนอให้เพิ่มจุดเน้นให้ชัดเจนตามที่อยู่ประเมินภายนอก รศ.ดร.ประนอม โอทกานนท์ คือ การบูรณาการสร้างสุขภาพทุกช่วงวัย เพื่อสังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข

ที่ประชุมมีมติ: เห็นชอบ ๑) ปรับอัตลักษณ์ของวิทยาลัย “คิดเป็น เคนจิตอาสา พัฒนาสุขภาพชุมชน”

๒) ปรับตัวบ่งชี้ ๑๘.๑ ภายในสถาบัน: **Happy work place**

๓) จุดเน้นของวิทยาลัย “การบูรณาการสร้างสุขภาพทุกช่วงวัย เพื่อสังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข”

๔) ประเด็นอื่นๆไม่เปลี่ยนแปลง

วาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

เรื่องการทำงานของ คุณอุทัยวรรณ เสมอตระกูล ผู้อำนวยการฯจะขอพบผู้เกี่ยวข้อง และ คุณอุทัยวรรณ เสมอตระกูล ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เวลา ๑๕.๐๐ น.

เลิกประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น

นายเทียนไชย บุญเพชร บันทึก

นางชญานุช วงศ์ใจ พิมพ์

นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ ตรวจ

นางสาวมุกดา สัตตานุชิต รับรอง

๑. รหัส D-๕-๒๔ โครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Work Place)

๒. ผู้รับผิดชอบ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มกิจการนักศึกษา คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์(๔) การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรีย์ภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม

๔. เป้าประสงค์(๘) พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

๕. กลยุทธ์ (๕) เพิ่มศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร

๖. ผลการดำเนินงานส่งผลต่อตัวบ่งชี้คุณภาพที่ ๒.๔ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

๖.๑ ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

๖.๒ สมรรถนะผลการบริหารสถาบันให้เกิดอัตลักษณ์ (สมศ ๖.๑)

๗. หลักการและเหตุผล

การที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ (Human capital) หรือทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) หมายถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเพิ่มผลผลิต และการบริการที่ดำเนินโดยพนักงาน จากข้อมูลของงานวิจัยพบว่ามูลค่าทุนทางปัญญาโดยอยู่ในรูปสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ ซึ่งอยู่ในรูปทักษะเทคโนโลยี กระบวนการประสบการณ์เป็นความรู้ของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (Knowledge) ที่เรียกว่าพลังสมอง (Brainpower) ซึ่งเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่ไม่มีตัวตน สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างจุดแข็งให้กับองค์กร เป็นความสามารถหลัก(Core competency) ที่สำคัญ ได้แก่ ด้านทักษะ และความรู้ที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย แต่ส่วนที่เห็นได้ยากคือ บทบาททางสังคม อุปนิสัย แรงกระตุ้น และภาพลักษณ์ที่รับรู้ตนเอง เป็นต้น กลยุทธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายกลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงสมรรถนะขององค์กรและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ รูปแบบของการขยายตัวและกิจกรรมด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการตั้งใจที่จะทำให้้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๕-๕-๑๐-3,๔

๐๗

อนึ่งความสุขของคนทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จขององค์กร คณาจารย์ บุคลากรและ นักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปางจึงร่วมนำพาองค์กรให้เป็น "องค์กรแห่งความ ผาสุก" ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปางได้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการ พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความผาสุก ด้วยวิธีการ Happy work place รวมทั้งการดูแล ด้านสุขภาพบุคลากรและความปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๒ (เดือนมิถุนายน) ผลการประเมินความพึงพอใจในงานและความผาสุกบุคลากร เท่ากับ ๓.๕๗ ผลสำรวจ พบว่าระดับความพึงพอใจต่อการได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานในองค์กร อื่นน้อยที่สุด (๓.๐๕) การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม(๓.๑๗) การได้รับการ สนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนาตนเองที่เหมาะสม (๓.๒๓) และสถานที่ทำงานทำให้รู้สึกมีความสุขและอยาก มาทำงาน (๓.๔๖) ตามลำดับ ซึ่งความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวมองค์กรและจากการ สัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรพบว่าบุคลากรมีความต้องการด้านสวัสดิการ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีของกลุ่มบุคลากรและส่งเสริมความผาสุกในองค์กร ต้องการความเอื้ออาทร ความ สามีคี การสร้างความรักในองค์กรอย่างยั่งยืนและการดูแลเอาใจใส่กันและกัน การศึกษาดูงาน ต่างประเทศเพราะจะทำให้บุคลากรได้เปิดโลกกว้างและนำความรู้มาพัฒนางานและแลกเปลี่ยนความรู้ วัฒนธรรม เครื่องมือ เทคโนโลยี กระบวนการพยาบาล การดูแลผู้ป่วย งานพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำ โครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Work Place)

๔. วัดดูประสงค์

- ๔.๑) เพื่อให้มีระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
- ๔.๒) ชี้นำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักศึกษาในวิทยาลัย
- ๔.๓) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผาสุกในการทำงานและมีความสุขในชีวิต
- ๔.๔) เพื่อสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

- ๕.๑) ประเด็นชี้นำวิทยาลัย: Happy Work Place และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- ๕.๒) ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรมากกว่า ๕๐%
- ๕.๓) ความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบสวัสดิการของวิทยาลัยมากกว่า ๕๐%
- ๕.๔) ระดับความสำเร็จการบรรลุเป้าหมายตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของกลุ่มกิจการนักศึกษาอยู่ใน ระดับดีมาก

๖๐. วัน เวลา และสถานที่ดำเนินการ ตามที่ระบุในกิจกรรม/ระยะเวลา/กลุ่มเป้าหมาย

๑๑. กิจกรรม/ระยะเวลา/กลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมายจำนวน (คน)
กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๓		
พัฒนาบุคลากรเพื่อความสุขขององค์กร		
๑. ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร		
แห่งความสุข		
๒. ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ๒ ครั้ง/ปี	ครั้งที่ ๑ ต.ค. ๕๕	อาจารย์ ๗๘ คน
	ครั้งที่ ๒ ส.ค. ๕๖	บุคลากร ๗๖ คน
๓. ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อพัฒนาให้เจ้าหน้าที่มีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน		
๔. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีมที่มีความผูกพันและเป็นองค์กรสุขภาพ (Happy Work Place)		
๔.๑ Happy Body :		อาจารย์ ๗๘ คน
* ตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากร	ต.ค. ๕๕- ก.ย. ๕๖	บุคลากร ๗๖ คน
* Happy morning, exercise & talk	ต.ค. ๕๕- ก.ย. ๕๖	
* กีฬาสีประจำปีวิทยาลัย	๒๘ ธ.ค. ๕๕	
* ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพ	๑๔ ก.พ. ๕๖	** บุคลากรที่มีปัญหา
		สุขภาพ ๒๕ คน
๔.๒ Happy Heart : คัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปีจัดทำบอร์ดยกย่องคนดี	๒๘ ธ.ค. ๕๖	อาจารย์ ๗๘ คน
		บุคลากร ๗๖ คน
๔.๓ Happy Society : ร่วมบริจาคสิ่งของกับชมรมจิตอาสาของสโมสรนักศึกษา เช่น ผู้ประสบภัยหนาว	ต.ค. ๕๕- ก.ย. ๕๖	อาจารย์ ๗๘ คน
		บุคลากร ๗๖ คน
๔.๔ Happy Relax & Happy Family :		อาจารย์ ๗๘ คน
* สร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่	๒๘ ธ.ค. ๕๕	บุคลากร ๗๖ คน
* สร้างคุณค่าบุคลากรและผูกพันในงานฉลองวันเกิด	มี.ค. มี.ย., ก.ย. ๕๖	
* มุทิตาจิตบุคลากรเกษียณ	๓๐ ก.ย. ๕๖	
๔.๕ Happy Brain :		อาจารย์ ๗๘ คน
* ประชุมวิเคราะห์ ติดตาม และประเมิน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๔ เม.ย.- ๔ ส.ค. ๕๖	บุคลากร ๗๖ คน
* 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 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา งานในกลุ่มกิจการนักศึกษา		
๑. Morning Exercise & Morning Talk	ตค. ๕๕- กย. ๕๖	อาจารย์ ๗๘ คน
๒. ลด เพิ่ม เต็ม ในชีวิต เพื่อพัฒนางานพัฒนา		บุคลากร ๗๖ คน
ความรู้และผ่อนคลายความเครียดในการทำงานและ		
CSR ผู้ร่วมงาน ครอบครัว และศึกษาดูงานของนักศึกษา		
๓. การบริหารจัดการและการพัฒนางานโดยการ	เดือนละ ๑ ครั้ง	นักศึกษา
ประชุมประจำเดือน		

๑๒. งบประมาณที่ใช้

งบประมาณทั้งสิ้น ๒๑๖,๙๐๐ บาท มีรายละเอียดดังนี้

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. * ๑๕๐ คน * ๒ ครั้ง	
๒. ประเมินความพึงพอใจและความผาสุกของ		
บุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ๒ ครั้ง/ปี		
๓. ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อ		
พัฒนาให้เจ้าหน้าที่มีความผาสุกและพึงพอใจ		
ในการทำงาน		
๔. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีมที่		
มีความผาสุกและเป็นองค์กรสุขภาวะ		
(Happy Work Place)		
๔.๑ Happy Body :	๑. ค่าวัสดุ	๒,๐๐๐
* ตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากร		
* Happy morning, exercise & talk		
* กีฬาสีประจำปีวิทยาลัย	๑. อาหารและอาหารว่าง	๑๘,๒๐๐
	๑๓๐ บ. * ๑๕๐ คน	

	๒.ค่าวัสดุและรางวัล	๒๐,๐๐๐
* ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยง	๑. ค่าวัสดุ	๕,๐๐๐
ด้านสุขภาพ		
๔.๒ Happy Heart : คัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี	๑.ค่าวัสดุ	๔,๐๐๐
จัดทำบอร์ดยกย่องคนดี	๒.โล่รางวัล ๕๐อัน*๒๐๐ป.	๑๐,๐๐๐
๔.๓ Happy Society : ร่วมบริจาคสิ่งของกับชมรม		
จิตอาสาของสโมสรนักศึกษา จิตอาสาของครอบครัว		
เสมือน		
๔.๔ Happy Relax & Happy Family :	๑.ค่าอาหารเย็น๒๕๐ป.*๑๔๐คน	๓๕,๐๐๐
*สร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่	๒.ค่าสถานที่	๑๐,๐๐๐
* สร้างคุณค่าบุคลากรและผาสูกในงานฉลองวันเกิด	๑.ค่าวัสดุ	๕,๐๐๐
* มุขิตาจิตบุคลากรเกษียณ	๑.ค่าอาหารเย็น๒๕๐ป.*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 เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานในกลุ่มนักศึกษา
งบประมาณที่ใช้ ๔๐๐ บาท (เก้าร้อยบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

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

หมายเหตุ ทุกรายการสามารถถ่วงเฉลี่ยกันได้

๑๓. วิธีการประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับ

กิจกรรม	วิธีการประเมินผล /เครื่องมือประเมิน	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
กิจกรรมที่ ๑		
๑. จัดระบบสวัสดิการและเสริมเสริมสร้างสุขภาพ ที่ดีแก่บุคลากร	-แบบประเมินความ พึงพอใจระบบสวัสดิการ	๑.มีระบบสวัสดิการที่ดี แก่บุคลากร
กิจกรรมที่ ๒		
๑. ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร แห่งความผาสุก	-รายงานสรุปประเด็นชี้ นำวิทยาลัยฯ	๒. ประเด็นชี้ นำวิทยาลัย : Happy Work Place
๒. ประเมินความพึงพอใจและความผาสุกของ บุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร	-แบบประเมินความสุขและ ความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.ดัชนีความสุขและความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมากกว่า ๓.๕๑
๒ ครั้ง/ปี		
๓. ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อ ให้ทุกคนมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน	-แบบประเมินความพึง พอใจต่อระบบบริหาร	๔.ความพึงพอใจต่อ ระบบบริหารทรัพยากร
๔. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็น ทีมที่มีความผาสุกและเป็นองค์กรสุขภาวะ	ทรัพยากรมนุษย์	มนุษย์ของวิทยาลัย มากกว่า ๓.๕๑
(Happy Work Place)		
๔.๑ Happy Body :		
* ตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากร		
* Happy morning, exercise & talk		
* กีฬาประจำปีวิทยาลัย		
* ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยง ด้านสุขภาพ		
๔.๒ Happy Heart : คัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี จัดทำบอร์ดยกย่องคนดี		
๔.๓ Happy Society : ร่วมบริจาคสิ่งของกับชมรม จิตอาสาของสโมสรนักศึกษา		
๔.๔ Happy Relax & Happy Family :		

*สร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่		
* สร้างคุณค่าบุคลากรและผลงานฉลองวันเกิด		
* มุทิตาจิตบุคลากรเกษียณ		
๔.๕ Happy Brain :		
*ประชุมวิเคราะห์ ติดตาม และประเมิน การพัฒนา		
ศักยภาพบุคลากร		
*ให้ความรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ Multimedia		
๔.๖ Happy Soul : ทำบุญตักบาตรวันสถาปนา		
วิทยาลัยและพัชรธรรม		
กิจกรรมที่ ๓		
๑. Morning Exercise & Morning Talk	-สรุประดับความสำเร็จ	๕.ระดับความสำเร็จ
๒. ลด เพิ่ม เต็ม เต็ม ในชีวิต เพื่อพัฒนางาน พัฒนาความรู้และผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน	การบรรลุเป้าหมายตัวปงซ์ คุณภาพการศึกษา	การบรรลุเป้าหมายตัวปงซ์ คุณภาพการศึกษา
และ CSR ผู้ร่วมงาน ครอบครัว	กลุ่มกิจการนักศึกษา	กลุ่มกิจการนักศึกษา
๓. การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานนักศึกษา		อยู่ในระดับดีมาก
๔. การบริหารจัดการและการพัฒนางานโดยการ		
ประชุมประจำเดือน		

๑๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑) วิทยาลัยฯ ได้จัดระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร สร้างเสริมบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในการทำงานและมีความสมดุลในชีวิตครอบครัว

๒) วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของตนเอง เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บุคลากรสามารถผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

๑. รหัส D-๕-๒๔-๓ กิจกรรมการพัฒนาศาสนาเพื่อความผาสุกขององค์กร (Happy Work Place)

๒. ผู้รับผิดชอบ งานพัฒนาศาสนาภายใน กลุ่มอำนวยการ

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ (๔) การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม

๔. เป้าประสงค์ (๘) พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

๕. กลยุทธ์ (๕) เพิ่มศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร

๖. ผลการดำเนินงานส่งผลต่อตัวบ่งชี้คุณภาพที่ ๒.๔ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

๖.๑ ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร

๖.๒ สมรรถนะผลการบริหารสถาบันให้เกิดอัตลักษณ์ (สมศ ๖.๑)

๗. หลักการและเหตุผล

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ (Human capital) หรือทุนทางปัญญา(Intellectual Capital) หมายถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเพิ่มผลผลิต และการบริการที่ดำเนินโดยพนักงาน จากข้อมูลของงานวิจัยพบว่ามูลค่าทุนทางปัญญาโดยอยู่ในรูปสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ ซึ่งอยู่ในรูปทักษะ เทคโนโลยี กระบวนการประสบการณ์เป็นความรู้ของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (Knowledge) ที่เรียกว่าพลังสมอง (Brainpower) ซึ่งเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่ไม่มีตัวตน สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างจุดแข็งให้กับองค์กร เป็นความสามารถหลัก(Core competency) ที่สำคัญ ได้แก่ ด้านทักษะ และความรู้ที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย แต่ส่วนที่เห็นได้ยากคือ บทบาททางสังคม อุปนิสัย แรงกระตุ้น และภาพลักษณ์ที่รับรู้ตนเอง เป็นต้น กลยุทธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายกลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงสมรรถนะขององค์กรและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร จะทำให้เกิด นวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ รูปแบบของการขยายตัวและกิจกรรมด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการตั้งใจที่จะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

อนึ่งความสุขของคนทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จขององค์กร คณาจารย์ บุคลากรและนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางจึงร่วมนำพาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งความผาสุก” ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางได้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวรรณธรรมองค์กรเพื่อบูชาองค์กรแห่งความผาสุก ด้วยวิธีการ Happy work place รวมทั้งการดูแลด้านสุขภาพบุคลากรและความปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๒ (เดือนมิถุนายน) ผลการประเมินความพึงพอใจในงานและความผาสุกบุคลากร เท่ากับ ๓.๕๗ ผลสำรวจพบว่าระดับความพึงพอใจต่อการได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานในองค์กรอื่นน้อยที่สุด (๓.๐๕) การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม(๓.๑๗) การได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนาตนเองที่เหมาะสม (๓.๒๓) และสถานที่ทำงานทำให้รู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงาน (๓.๔๖) ตามลำดับ ซึ่งความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวมองค์กรและจากการสัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรพบว่าบุคลากรมีความต้องการด้าน

สวัสดิการ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของกลุ่มบุคลากรและส่งเสริมความผูกพันในองค์กร ต้องการความเอื้ออาทร ความสามัคคี การสร้างความรักในองค์กรอย่างยั่งยืนและการดูแลเอาใจใส่กันและกัน การศึกษาดูงานต่างประเทศเพราะจะทำให้บุคลากรได้เปิดโลกกว้างและนำความรู้มาพัฒนางานและแลกเปลี่ยน ความรู้ วัฒนธรรม เครื่องมือ เทคโนโลยี กระบวนการพยาบาล การดูแลผู้ป่วย งานพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำ โครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Work Place)

๘. วัตถุประสงค์

- ๘.๑) เพื่อให้มีระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
- ๘.๒) ชี้นำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ๘.๓) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความสุขในชีวิต
- ๘.๔) เพื่อสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

๙. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

- ๙.๑) เป็นประเด็นชั้นนำวิทยาลัย: Happy Work Place
- ๙.๒) ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๙.๓) ความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยมากกว่า ๓.๕๑

๑๐. วัน เวลา และสถานที่ดำเนินการ ตามที่ระบุในกิจกรรม/ระยะเวลา/กลุ่มเป้าหมาย

๑๑. กิจกรรม/ระยะเวลา/กลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมายจำนวน (คน)
กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๓		
พัฒนาบุคลากรเพื่อความผูกพันขององค์กร		
๑.ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร		
แห่งความผูกพัน		
๒.ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของ	ครั้งที่ ๑ ต.ค. ๕๕	อาจารย์ ๗๘ คน
บุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ๒ ครั้ง/ปี	ครั้งที่ ๒ ส.ค.๕๖	บุคลากร ๗๖ คน
๓.ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อพัฒนา		
ให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันและพึงพอใจในการทำงาน		
๔.จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีมที่		
มีความสุขและเป็นองค์กรสุขภาวะ		
(Happy Work Place)		
๔.๑ Happy Body :		อาจารย์ ๗๘ คน
* ตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากร	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	๑๔ ก.พ. ๕๖	** บุคลากรที่มีปัญหา
ด้านสุขภาพ		สุขภาพ ๒๕ คน
๔.๒ Happy Heart : คัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี	๒๘ ธ.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 ผู้ประสภภัยหนาว		บุคลากร ๗๖ คน
๔.๔ Happy Relax& Happy Family :		อาจารย์ ๗๘ คน
*สร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่	๒๘ ธ.ค. ๕๕	บุคลากร ๗๖ คน
* สร้างคุณค่าบุคลากรและผาสักในงานฉลองวันเกิด	มี.ค. มี.ย., ก.ย. ๕๖	
* มุขิตาจิตบุคลากรเกษียณ	๓๐ 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

๑๒. งบประมาณที่ใช้

งบประมาณทั้งสิ้น ๒๑๖,๐๐๐ บาท มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสักขององค์กร

งบประมาณที่ใช้ ๒๑๖,๐๐๐ บาท (สองแสนหนึ่งหมื่นหกพันบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรม	รายละเอียดงบประมาณ	จำนวนเงิน (บาท)
๑.ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑.ค่าถ่ายเอกสาร	๒,๘๐๐
แห่งความผาสัก	๑๐ บ.*๑๔๐คน*๒ครั้ง	
๒.ประเมินความพึงพอใจและความผาสักของ		
บุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร๒ครั้ง/ปี		
๓.ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อ		
พัฒนาให้เจ้าหน้าที่มีความผาสักและพึงพอใจ		
ในการทำงาน		
๔.จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีมที่		
มีความผาสักและเป็นองค์กรสุขภาวะ		
(Happy Work Place)		
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
* สร้างคุณค่าบุคลากรและผาสักในงานฉลองวันเกิด	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

หมายเหตุ ทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยกันได้

๑๓. วิธีการประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับ

กิจกรรม	วิธีการประเมินผล /เครื่องมือประเมิน	ผลที่คาดว่าจะ จะได้รับ
กิจกรรมที่ ๑		
๑. จัดระบบสวัสดิการและเสริมเสริมสร้างสุขภาพ ที่ดีแก่บุคลากร	-แบบประเมินความ พึงพอใจระบบสวัสดิการ	๑.มีระบบสวัสดิการที่ดี แก่บุคลากร
กิจกรรมที่ ๒		
๑.ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร แห่งความผาสัก	-รายงานสรุปประเด็นชี้ น้าวิทยาลัยฯ	๒. ประเด็นชี้ น้าวิทยาลัย : Happy Work Place
๒.ประเมินความพึงพอใจและความผาสักของ บุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร	-แบบประเมินความ สุขและ ความพึงพอใจต่อการ	๓.ดัชนีความสุขและความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
๒ ครั้ง/ปี	ปฏิบัติงานของบุคลากร	ของบุคลากรมากกว่า ๓.๕๑
๓.ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อ ให้ทุกคนมีความผาสักและพึงพอใจในการทำงาน	-แบบประเมินความ พึงพอใจ ใจต่อระบบบริหาร	๔.ความพึงพอใจต่อ ระบบบริหารทรัพยากร
๔.จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็น ทีมที่มีความผาสักและเป็นองค์กรสุขภาวะ	ทรัพยากรมนุษย์	มนุษย์ของวิทยาลัย
(Happy Work Place)		มากกว่า ๓.๕๑

๔.๑ Happy Body :		
* ตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากร		
* Happy morning, exercise & talk		
* กีฬาสีประจำปีวิทยาลัย		
* ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยง		
ด้านสุขภาพ		
๔.๒ Happy Heart : คัดเลือกบุคลากรดีเด่น		
ประจำปี จัดทำบอร์ดยกย่องคนดี		
๔.๓ Happy Society : ร่วมบริจาคสิ่งของกับชมรม		
จิตอาสาของสโมสรนักศึกษา		
๔.๔ Happy Relax& Happy Family :		
* สร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่		
* สร้างคุณค่าบุคลากรและผาสูกงานฉลองวันเกิด		
* มุฑิตาจิตบุคลากรเกษียณ		
๔.๕ Happy Brain :		
* ประชุมวิเคราะห์ ติดตาม และประเมิน การพัฒนา		
ศักยภาพบุคลากร		
* ให้ความรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ Multimedia		
๔.๖ Happy Soul : ทำบุญตักบาตรวันสถาปนา		
วิทยาลัยและพัชธรรม		

๑๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑) วิทยาลัยฯ ได้จัดระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร สร้างเสริมบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความสุขในชีวิตครอบครัว

๒) วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของตนเอง เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บุคลากรสามารถผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

๑๕. ผู้จัดทำโครงการ จันทิมา ๐๓๕

(นางจันทิมา ยานะชัย)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

๑๖. ผู้จัดทำโครงการ [Signature]

(นางรุ่งกานต์ วุฒิ)

หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรภายใน

๑๗. ผู้รับผิดชอบโครงการ [Signature]

(นางเบญจพร เสาวภา)

รองผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

๑๘. ผู้อนุมัติโครงการ [Signature]

(นางสาวมุกดา สัตตานุชิต)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

วันที่อนุมัติ 4 / ๓.๓. / ๕๕