

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 | <p>๑.๑ มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและอํารังไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สกอ. ๒.๔)</p> <p>๑) มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรมภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์</p> <p>๒) มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหา การจัดวางคนลงตำแหน่ง การสนับสนุนเข้าร่วมการประชุม ฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ มาตรการการลงโทษ รวมทั้งการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ</p> <p>๓) มีระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข</p> <p>๔) มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ</p> | <p>มีการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ๔ ข้อ ดังนี้</p> <p>๑) มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นเวลา ๓ ปี ที่ได้เชื่อมโยงมาจากการวิเคราะห์จากหลายส่วนและได้ผ่านการรับรองโดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์</p> <p>๒) มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องตามระเบียบทั้งภายในและภายนอก การจ้างงานและการรับย้ายในระดับอาจารย์เพิ่มขึ้น ๔ คน มีอาจารย์กลับจากลาศึกษาต่อ ๒ คน มีอาจารย์ย้ายกลับภูมิลำเนา ๑ คน สำหรับลูกจ้าง มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๙ คน เพื่อให้เพียงพอต่อการปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓) การสร้างขวัญกำลังใจในกิจกรรม Happy workplace ให้บุคลากรได้มาพบปะและร่วมรับฟังสาระที่เป็นประโยชน์และร่วมฉลองวันคล้ายวันเกิดให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและมีความสุขในการทำงาน</p> <p>๔) มีระบบการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับ โดยให้ทุกคนได้ร่วมประเมินผ่านแบบประเมินอยู่ในระหว่างการดำเนินการ รอผลการประเมิน</p> |

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

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง

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

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

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม จูงใจ และสร้างสรรค์บรรยากาศองค์กรแห่งความสุขและเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy workplace)

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

จากผลการดำเนินงานดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่ายังมีอีกบางประเด็นยังไม่เป็นไปตามแผน

๑. การพัฒนาบุคลากรในระดับปริญญาโททางการพยาบาลที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้จำนวน ๒ คน
๒. การพัฒนาสายสนับสนุน 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.....

(นางรุ่งกานจน์ วุฒิ)

เลขานุการคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เรียน: ผู้อำนวยการ

1. นอ.ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ HRM

68/5/1/1

68/5/1/1

- จัดดูงานนอกสถานที่ เปิดโลกทัศน์คลายเครียด
- เป็นการพัฒนาตนเอง
- จัดอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพ จัดอบรมภาษาอังกฤษในวิทยาลัย
- ศึกษาดูงานนอกสถานที่(ต่างจังหวัด) ผ่อนคลายจากการทำงาน ที่ทำงานเดิม ลดภาวะเครียด
- เสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่
- อบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่อาเซียน

#### ๑.๕ กิจกรรมอื่นๆที่ควรเพิ่มเติม

- ต้องการให้มี coffee corner
- อบรมเรื่องการสื่อสาร/กิริยา/มารยาท
- กิจกรรม OD บุคลากรบางคนในองค์กรยังทำงานเพื่อตนเองมากกว่าเพื่อองค์กร
- ศึกษาดูงานนอกสถานที่
- จัดกิจกรรมปฏิบัติธรรมโดยวิทยาลัยเป็นผู้จัด
- เพิ่มกิจกรรมด้านการส่งเสริมภาษา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ,ด้านสุขภาพ เพื่อส่งเสริมให้สุขภาพแข็งแรง
- กิจกรรมศึกษาดูงานต่างประเทศ (OD) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเตรียมตัวสู่อาเซียน
- เสริมภาษาอังกฤษและ OD ต่างประเทศ เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ
- ศึกษาดูงานต่างประเทศ เพราะจะทำให้บุคลากรได้เปิดโลกกว้าง และนำความรู้มาพัฒนางาน
- ศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ วัฒนธรรม เครื่องมือ เทคโนโลยี กระบวนการ พยาบาล การดูแลผู้ป่วย
- เสวนาประเด็นเรื่อง การสร้างความรักในองค์กรอย่างยั่งยืน (เรื่องด่วนที่ควรทำ)

## 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.....๙๖.....ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ.....๒๕๕๖.....

จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรร.....๔๙๐,๐๐๐.....บาท

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

๑.การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

๒.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ

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

เรียน ผู้อำนวยการ ฯ

ลงชื่อ.....

หัวหน้างานยุทธศาสตร์และแผนงาน

ว/ด/ป.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้จัดทำโครงการ / กิจกรรม

ลงชื่อ.....

(.....)

รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบ

ลงชื่อ.....

(.....)

รองผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์ฯ

หมายเหตุ เมื่อผู้อำนวยการอนุมัติแล้วงานยุทธศาสตร์ฯ  
นำเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาเห็นชอบและ  
ประสานการปฏิบัติงานในระบบ หลังจากนี้  
สำเนา ให้ผู้เกี่ยวข้องต่อไป

ได้ปรับปรุงงบประมาณเรียบร้อยแล้ว

ลงชื่อ.....หมวดการเงิน

ว/ด/ป.....

ความเห็นของผู้อำนวยการ

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

ลงชื่อ.....

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ฯ

ว/ด/ป.....

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง  
การดำเนินงาน Happy Workplace ประจำปีการศึกษา 2555-2556

| ความสัมพันธ์ของกิจกรรมกับ Happy 8 ประการ                                                        |                             |               |                |                  |                |                |               |                |                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------|----------------|------------------|----------------|----------------|---------------|----------------|-----------------|
| กิจกรรม                                                                                         | ระยะเวลาที่จัด              | Happy<br>body | Happy<br>Heart | Happy<br>society | Happy<br>relax | Happy<br>brain | Happy<br>soul | Happy<br>money | Happy<br>family |
| 1.Morning exercise & morning talk                                                               | ทุกวันจันทร์-พฤหัสบดี       | ✓             | ✓              |                  | ✓              | ✓              | ✓             |                |                 |
| 2.ทำบุญตักบาตร กีฬาสีประจำปี และงานปีใหม่                                                       | 28 ธันวาคม 2555             | ✓             | ✓              | ✓                | ✓              |                | ✓             |                | ✓               |
| 3.เผยแพร่ความรู้และสร้างคุณค่าในการฉลองวันเกิด (3 B: Brain Break & Birthday)                    | ทุก 2 เดือน                 |               | ✓              | ✓                | ✓              | ✓              |               |                | ✓               |
| 4.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพ                                           | มกราคม 2556                 | ✓             | ✓              | ✓                | ✓              | ✓              |               |                |                 |
| 5.คัดเลือกบุคลากรดีเด่นและมอบรางวัลบุคลากรดีเด่นประจำปี                                         | กุมภาพันธ์ 2556             |               | ✓              | ✓                |                | ✓              | ✓             |                | ✓               |
| 6.การจัดบรรยายธรรมะและทำบุญตักบาตร                                                              | กุมภาพันธ์ 2556             |               |                |                  |                | ✓              | ✓             |                | ✓               |
| 7.บรรยายพิเศษส่งเสริมการอยู่อย่างพอดี พอเพียง                                                   | พฤษภาคม 2556                |               |                | ✓                |                | ✓              |               | ✓              |                 |
| 8.การจัดตลาดปลอดภัยและสินค้าราคาถูก (ร่วมกับศูนย์ผู้สูงอายุ)                                    | ทุกวันศุกร์                 |               |                | ✓                |                |                |               | ✓              |                 |
| 9.เยี่ยมบุคลากรและญาติที่เจ็บป่วย/บริจาคของให้ชุมชน/เลี้ยงอาหารเด็กตาบอด(กิจกรรมครอบครัวเสมือน) | ทุกครั้งที่เจ็บป่วย/มีโอกาส |               | ✓              | ✓                | ✓              |                | ✓             |                | ✓               |
| 10.กิจกรรมมุขิตาจิตบุคลากรเกษียณและส่งพี่กลับบ้าน                                               | กันยายน 2556                |               |                | ✓                |                |                |               |                | ✓               |

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง  
แผนการดำเนินงาน Happy Workplace ประจำปีการศึกษา 2555-2556

2555

2556

| กิจกรรม                                                                                             | ระยะเวลาที่จัด                    | ตค | พย | ธค | มค | กพ | มีค | เมย | พค | มิย | กค | สค | กย |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----|----|----|----|----|-----|-----|----|-----|----|----|----|
| 1.Morning exercise & morning talk                                                                   | ทุกวันจันทร์-พฤหัสบดี             | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓   | ✓   | ✓  | ✓   | ✓  | ✓  | ✓  |
| 2.ทำบุญตักบาตร กีฬาสีประจำปี และงานปีใหม่                                                           | 28 ธันวาคม 2555                   |    |    | ✓  |    |    |     |     |    |     |    |    |    |
| 3.เผยแพร่ความรู้และสร้างคุณค่าในการฉลองวันเกิด (3 B: Brain Break & Birthday)                        | ทุก 2 เดือน                       |    |    | ✓  |    | ✓  |     | ✓   |    | ✓   |    |    | ✓  |
| 4.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพ                                               | มกราคม 2556                       |    |    |    | ✓  |    |     |     |    |     |    |    |    |
| 5.คัดเลือกบุคลากรดีเด่นและ<br>มอบรางวัลบุคลากรดีเด่นประจำปี                                         | พฤศจิกายน 2555<br>กุมภาพันธ์ 2556 |    | ✓  |    |    | ✓  |     |     |    |     |    |    |    |
| 6.การจัดบรรยายธรรมะ                                                                                 | กุมภาพันธ์ 2556                   |    |    |    |    | ✓  |     |     |    |     | ✓  |    |    |
| 7.บรรยายพิเศษส่งเสริมการอยู่อย่างพอดี พอเพียง                                                       | พฤษภาคม 2556                      |    |    |    |    |    |     |     | ✓  |     |    |    |    |
| 8.การจัดตลาดปลอดภัยและสินค้าราคาถูก (ร่วมกับศูนย์<br>ผู้สูงอายุ)                                    | ทุกวันศุกร์                       | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓   | ✓   | ✓  | ✓   | ✓  | ✓  | ✓  |
| 9.เยี่ยมบุคลากรและญาติที่เจ็บป่วย/บริจาคของให้ชุมชน/<br>เลี้ยงอาหารเด็กตาบอด(กิจกรรมครอบครัวเสมือน) | ทุกครั้งที่เจ็บป่วย/มี<br>โอกาส   | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓   | ✓   | ✓  | ✓   | ✓  | ✓  | ✓  |
| 10.กิจกรรมมุขิตาจิตบุคลากรเกษียณและส่งพี่กลับบ้าน                                                   | กันยายน 2556                      |    |    |    |    |    |     |     |    |     |    |    | ✓  |

## สรุปรายงานการประเมินผลการดำเนินงาน

### กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อความผูกพันขององค์กร

การที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น 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 จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ รูปแบบของการขยายตัวและกิจกรรมด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการตั้งใจที่จะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

อนึ่งความสุขของคนทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จขององค์กร คณาจารย์ บุคลากร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางจึงร่วมนำพาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางได้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความสุข ด้วยวิธีการ Happy work place รวมทั้งการดูแลด้านสุขภาพบุคลากรและความปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๒ (เดือนมิถุนายน ๒๕๕๕) ผลการประเมินความพึงพอใจในงานและความผูกพันบุคลากร เท่ากับ ๓.๕๗ ผลสำรวจพบว่าระดับความพึงพอใจต่อการได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานในองค์กรอื่นน้อยที่สุด (๓.๐๕) การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม (๓.๑๗) การได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนาตนเองที่เหมาะสม (๓.๒๓) และสถานที่ทำงานทำให้รู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงาน (๓.๔๖) ตามลำดับ ซึ่งความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวมองค์กรและจากการสัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรพบว่าบุคลากรมีความต้องการด้านสวัสดิการ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของกลุ่มบุคลากรและส่งเสริมความสุขในองค์กร ต้องการความเอื้ออาทร ความสามัคคี การสร้างความรักในองค์กรอย่างยั่งยืนและการดูแลเอาใจใส่กันและกัน การศึกษาดูงานต่างประเทศเพราะจะทำให้บุคลากรได้เปิดโลกกว้างและนำความรู้มาพัฒนางานและแลกเปลี่ยนความรู้ วัฒนธรรม เครื่องมือ เทคโนโลยี กระบวนการพยาบาล การดูแลผู้ป่วย งานพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อความผูกพันขององค์กร โดยใช้ Happy Work Place เป็น

กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน และคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีมติเห็นชอบให้ Happy Work Place เป็นประเด็นชั้นนำวิทยาลัย ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- ๑ เพื่อให้มีระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
- ๒ ชี้นำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในวิทยาลัย
- ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความสุขในชีวิต
- ๔ เพื่อสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

#### ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

- ๑) ประเด็นชั้นนำวิทยาลัย: Happy Work Place และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- ๒) ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๓) ความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบสวัสดิการของวิทยาลัยมากกว่า ๓.๕๑

#### ผลการดำเนินงานตามรายการกิจกรรม

##### ๑. ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข

คณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ บุคลากรกลุ่มงานพัฒนาบุคลากรภายใน กลุ่มอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบคือ บริหารจัดการโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการกิจกรรมในโครงการ ควบคุม กำกับ ดูแล ติดตามผลการดำเนินงาน และวัดประเมินผลความสำเร็จของโครงการ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

##### ๒. ประเมินความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ๒ ครั้งต่อปี

ผลการประเมินความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดำเนินการสำรวจ ๒ ครั้งต่อปี โดยใช้แบบสำรวจวัดความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ซึ่งพัฒนาเครื่องมือโดย มหาวิทยาลัยมหิดลและ สสส. ประกอบด้วย ๙ มิติ ดังนี้ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และ การงานดี (Happy Work Life) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน สะท้อนความจำเป็นที่องค์กรต้องพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิต และความสุขของคนในองค์กรเพื่อให้คนทำงานอย่างมีความสุข ครั้งที่ ๑

ดำเนินการสำรวจ ณ วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๒ ดำเนินการสำรวจ ณ วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ผลการประเมินก่อนดำเนินการความพึงพอใจและความผาสุกในการทำงานของบุคลากร ของบุคลากรอยู่ในระดับ มีความสุข(Happy) เฉลี่ยภาพรวมร้อยละ ๖๕.๔๒ นั้นหมายถึงบุคลากรควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป หลังดำเนินการผลการประเมินเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๗๖.๕๕ โดยเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ ๑๐.๑๓ ซึ่งผลการประเมินหลังดำเนินการหมายถึงคนทำงานในองค์กรของวิทยาลัยอยู่ในระดับมีความสุขมาก(Very Happy) และผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง โดยสรุปได้ดังนี้

ก่อนดำเนินการความพึงพอใจและความผาสุกในการทำงานของบุคลากร ของบุคลากรอยู่ใน

ระดับต่ำสุดคือมิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) เฉลี่ยร้อยละ ๕๒.๔๒ ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ร้อยละ ๕๗.๒๗ และการงานดี (Happy Work Life) ร้อยละ ๖๒.๘๓ ตามลำดับ วิทยาลัยฯ ได้เห็นความสำคัญของการสนับสนุนบุคลากรให้มีความสุขยิ่งขึ้น และเป็นองค์กรแห่งความผาสุก คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีมติให้ Happy work place เป็นประเด็นชั้นนำวิทยาลัย งานพัฒนาบุคลากรภายใน กลุ่มอำนวยการจึงจัดทำโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุก โดยมีแผนการดำเนินงาน Happy workplace จำนวน ๑๐ แผนงาน (ดูภาคผนวก)

หลังดำเนินการความพึงพอใจและความผาสุกในการทำงานของบุคลากร ของบุคลากรอยู่ในระดับ

ต่ำสุดคือ มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) เฉลี่ยร้อยละ ๖๖.๒๕ ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ร้อยละ ๗๒.๓๑ และการงานดี (Happy Work Life) ร้อยละ ๗๒.๕๐ ตามลำดับ อยู่ในระดับ มีความสุข(Happy) แต่พบว่าค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนดำเนินการอย่างเห็นได้ชัดเจน และบุคลากรควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความสุขมากขึ้นในมิติดังกล่าว ส่วนมิติที่อยู่ในระดับมีความสุขมาก (Very Happy)เช่น จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ร้อยละ ๘๔.๗๑ ระดับสุขภาพดี (Happy Body) ร้อยละ ๘๑.๒๓ น้ำใจดี (Happy Heart) ร้อยละ ๘๑.๐๑ ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ร้อยละ ๗๘.๗๑ และครอบครัวดี (Happy Family) ร้อยละ ๗๗.๓๘ เป็นต้น ซึ่งควรได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่าง (ดูตารางที่ ๑)

ตารางที่ ๑ ผลการประเมินความพึงพอใจและความผาสุกในการทำงานของบุคลากรเปรียบเทียบก่อนและหลัง  
ดำเนินการ ปี ๒๕๕๕ และ ๒๕๕๖

|   | ๘ Happy                      | ก่อนดำเนินการ<br>ปี ๒๕๕๕<br>(ร้อยละ) | หลังดำเนินการ<br>ปี ๒๕๕๖<br>(ร้อยละ) |
|---|------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| ๑ | สุขภาพดี (Happy Body)        | ๖๗.๑๙                                | ๘๑.๒๓                                |
| ๒ | ผ่อนคลายดี (Happy Relax)     | ๕๗.๒๗                                | ๗๒.๓๑                                |
| ๓ | น้ำใจดี (Happy Heart)        | ๗๒.๙๓                                | ๘๑.๐๑                                |
| ๔ | จิตวิญญาณดี (Happy Soul)     | ๗๖.๓๓                                | ๘๔.๗๑                                |
| ๕ | ครอบครัวดี (Happy Family)    | ๖๗.๓๔                                | ๗๗.๓๘                                |
| ๖ | สังคมดี (Happy Society)      | ๖๔.๕๐                                | ๗๔.๘๘                                |
| ๗ | ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)       | ๖๗.๙๖                                | ๗๘.๗๑                                |
| ๘ | สุขภาพเงินดี (Happy Money)   | ๕๒.๔๒                                | ๖๖.๒๕                                |
| ๙ | การทำงานดี (Happy Work Life) | ๖๒.๘๓                                | ๗๒.๕๐                                |
|   | ภาพรวม เฉลี่ย                | ๖๕.๔๒                                | ๗๖.๕๕                                |

๓.ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผาสุกและพึงพอใจในการ  
ทำงาน

คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย มีการประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด มีมติให้ Happy Work Place  
เป็นประเด็นชี้นำวิทยาลัย และมอบหมายให้งานพัฒนาบุคลากรภายใน กลุ่มอำนวยการ จัดทำแผนเพื่อพัฒนา  
ให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผาสุกและพึงพอใจในการทำงาน ดำเนินงานตามแผนงานและวัดประเมินผลความสำเร็จ  
ตามแผนงานและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ ตามรายงานการประชุมวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕

มีการประชุมติดตามผลการดำเนินงาน และนำเสนอผลการดำเนินงาน Happy Work Place ในเวที  
ประชุมอาจารย์ประจำเดือน

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินกิจกรรม Happy morning, exercise & talk จากการสัมภาษณ์บุคลากรและการอภิปรายกลุ่ม บุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม Happy Work Place บุคลากรมีความพึงพอใจกิจกรรม เพราะได้มีการพูดคุยสิ่งดีๆ ธรรมะในชีวิตประจำวัน เรื่องตลกขบขันคลายเครียด ได้ติดตามงาน ออกกำลังกายและทำสมาธิตอนเช้าก่อนปฏิบัติงาน ทำให้ร่างกายสดชื่น จิตใจแจ่มใสในตอนเช้า ก่อนเริ่มงานทุกวัน สร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงานมากขึ้น ส่งผลให้การประสานงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประสานงานง่ายและสะดวกมากขึ้น

### ๓) กีฬาสีประจำปีวิทยาลัย

วิทยาลัยได้จัดกิจกรรมกีฬาสีประจำปี ในวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ เพื่อให้บุคลากรได้มีกิจกรรมทางกาย ตามความต้องการของบุคลากร เป็นการออกกำลังกาย การผ่อนคลายความเครียด และบุคลากรนำครอบครัว บุตรหลาน เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาพื้นบ้านอย่างสนุกสนาน มีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๑๕๑ คน (ร้อยละ ๙๘.๐๕) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมกีฬาสีประจำปี เฉลี่ย ๔.๕๑ ความคิดเห็นบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมกีฬาสีประจำปี เห็นควรจัดเพราะ เป็นการสร้างความสามัคคี ได้สังสรรค์ร่วมกันในวันสำคัญ เป็นการส่งเสริมและให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย เป็นการสืบสานวัฒนธรรมอันดีงาม ส่งเสริมความสามัคคีในคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่