



รายงานผลการประเมินคุณภาพภายใน
: อำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕
(๑มิถุนายน ๒๕๕๕ – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖)



วันที่รับการประเมินคุณภาพ วันที่ ๔ – ๕ มีนาคม ๒๕๕๖
คณะผู้ประเมินคุณภาพการศึกษา
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

คำนำ

รายงานฉบับนี้ คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน (กลุ่มวิชาการ) ได้สรุปผลที่พบจากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง จังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ (๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ – ๑ มิถุนายน ๒๕๕๖) ซึ่งเป็นการรายงานผลการดำเนินงานตามสภาพจริงของอำนวยการ ที่ครอบคลุมมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ(องค์การมหาชน) สำนักงานอุดมศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ตามที่สถาบันบรมราชชนก กำหนดขึ้นประกอบด้วย องค์ประกอบที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๒, ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๒.๑ ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๓, ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๔, ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๕ , องค์ประกอบที่ ๗ ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑ ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑.๑, ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑.๒, องค์ประกอบที่ ๘ ตัวบ่งชี้ที่ ๘.๑ และ ๘.๑ คณะผู้ประเมินได้ใช้กระบวนการค้นหาข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินผลการประเมิน การศึกษารายงานการประเมินตนเอง และหลักฐานอ้างอิงที่กลุ่มต่างๆ ได้จัดให้พิจารณา ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และอาจารย์

การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในในครั้งนี้ ได้ทำการประเมินในช่วงปลายปีการศึกษา ๒๕๕๕ เพื่อทุกกลุ่มจะได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะที่ได้รับไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตและคุณภาพการทำงานตามพันธกิจ ให้บรรลุตามปณิธานและวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยฯ

(นางสาววาสนา มั่งคั่ง)

ประธานคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน
กลุ่มวิชาการ

๑๒ มีนาคม ๒๕๕๖

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ	๑
๑.๑ บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑
ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงานและผลการประเมินตนเองรายองค์ประกอบ	๓
๒.๑ ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้รายองค์ประกอบ	๓
ภาคผนวก	๑๐
ภาคผนวกที่ ๑. หนังสือรับรองการประเมินและการตัดสินผล	๑๑

ส่วนที่ ๑

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

๑.๑ บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

กลุ่มอำนวยการได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ (๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖) โดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพจากกลุ่มวิชาการ จำนวน ๕ คน ประเมินคุณภาพการศึกษาตามวิธีการดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report) ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ (๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖) และหลักฐานยืนยันผลการดำเนินงานใน SAR ที่กลุ่มอำนวยการได้จัดแสดงให้กับผู้ประเมิน

๒. ค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินผลการประเมินซึ่งวิทยาลัย ใช้มาตรฐานตัวบ่งชี้คุณภาพ-เกณฑ์การตัดสิน และเกณฑ์การให้คะแนนที่ครอบคลุมมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ(องค์การมหาชน) สำนักงานอุดมศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ตามที่สถาบันบรมราชชนกกำหนดขึ้น โดยการ

๒.๑ ตรวจสอบหลักฐานที่ยังไม่ชัดเจน หรือขอหลักฐานรายละเอียดเพิ่มเติม

๒.๒ สัมภาษณ์คณาจารย์และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของตัวบ่งชี้

๓. ใช้หลักฐานที่พบ จากการสัมภาษณ์ มาร่วมกันวิเคราะห์พิจารณาตัดสินผลการประเมิน ตามเกณฑ์ที่วิทยาลัยกำหนดไว้สำหรับแต่ละตัวบ่งชี้คุณภาพตามรายละเอียดแสดงในรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของกลุ่มวิชาการ โดยพิจารณาตัดสินไปที่ความตรงของวิธีการทำงาน/ผลงาน เทียบกับรายละเอียดที่กำหนดไว้ในเกณฑ์การประเมิน (PI-Criteria)

โดยสรุปคณะผู้ประเมินภายในของกลุ่มวิชาการพบว่ากลุ่ม อำนวยการมีผลการดำเนินงานในระดับที่สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามที่จะทำให้การดำเนินงานตามตัวบ่งชี้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

แนวทางพัฒนา

เร่งรัดให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพโดยมุ่งเน้นการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับและมีการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สำหรับข้อเสนอแนะในการเขียน SAR ดังนี้

๑. ควรเร่งจัดทำแฟ้มหลักฐานให้มีความสมบูรณ์ ที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงาน และเขียนไว้ใน SAR รวมทั้งจัดให้เป็นระบบ ง่ายต่อการค้นหา ชัดเจนและตอบตรงกับเจตนาของเกณฑ์ที่ต้องการ และที่เขียนระบุไว้ใน SAR และเขียนในรูปแบบเดียวกันทั้งเล่ม

๒. การเขียนแนวทางการพัฒนา ควรใช้หลักการ ๕W ๑H จะทำให้เห็นแนวทางการดำเนินงานได้ชัดเจน และสามารถนำไปทำแผนพัฒนาคุณภาพ (Improvement Plan) ได้ต่อไป

ตารางที่ ๑ ผลการประเมินคุณภาพภายในตามตัวบ่งชี้ของกลุ่ม

ลำดับ	ชื่อองค์ประกอบ / ตัวบ่งชี้	คะแนนที่ได้	บรรลุเป้าหมาย
๑	ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๒ อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (สกอ. ๒.๒)	๒.๖๕	บรรลุเป้าหมาย
๒	ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๒.๑ การพัฒนาคณาจารย์ (สมศ. ๑๔)	๔.๑๖	ไม่บรรลุเป้าหมาย
๓	ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๔ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน (สกอ.๒.๔)	๕	บรรลุเป้าหมาย
๔	ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑ ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน (สกอ ๗.๑)	๐	ไม่บรรลุเป้าหมาย
๕	ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑.๑ การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถาบัน (สมศ. ๑๓)	๕	บรรลุเป้าหมาย
๖	ตัวบ่งชี้ ๘.๑ ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ (สกอ. ๘.๑)	๕	บรรลุเป้าหมาย
๗	ตัวบ่งชี้ที่ ๕.๒.๒ ผลการชี้แนะ ป้องกันหรือแก้ปัญหาสังคมในประเด็น ภายในสถาบัน (สมศ. ๑๘.๑)	๕	บรรลุเป้าหมาย

ส่วนที่ ๒

ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองรายองค์ประกอบ

ตัวบ่งชี้ ของ สขช.ที่	ร่องรอย / หลักฐาน / รายละเอียด / ลักษณะที่พบ และนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินผล การประเมินสำหรับแต่ละตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ของกลุ่ม	ผลประเมินตาม เกณฑ์ตัดสิน ของกรรมการ
	ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๒ อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (สกอ. ๒.๒) ข้อค้นพบ ปีการศึกษา ๒๕๕๕ จากจำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก จำนวน ๑๒ คน จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด ๗๕.๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๘ ได้คะแนนเท่ากับ $๑๕.๘๘ \times ๕/๓๐ = ๒.๖๔๘$ คะแนน ข้อเสนอแนะ จากรายงานการพัฒนาอาจารย์ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ พบว่า จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก จำนวน ๑๒ คน จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด ๗๕.๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๘ ได้คะแนนเท่ากับ $๑๕.๘๘ \times ๕/๓๐ = ๒.๖๔๘$ คะแนน	ผลลัพธ์ของกลุ่ม = ร้อยละ ๒.๖๕ = ๒.๖๕ คะแนน เป้าหมาย ร้อยละ ๑๕.๗๑ การบรรลุเป้าหมาย ☐ บรรลุ ☒ ไม่บรรลุ	ดำเนินการได้ = ร้อยละ ๒.๖๕ = ๒.๖๕ คะแนน การบรรลุเป้าหมาย ☐ บรรลุ ☒ ไม่บรรลุ
	ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๒.๑ การพัฒนาอาจารย์ (สมศ. ๑๔) ข้อค้นพบ ปีการศึกษา ๒๕๕๕ จากจำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก ข้าราชการ / ข้าราชการพิเศษ เท่ากับ ๑๒ คน ($๑๒ \times ๖ = ๗๒$) จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาโท ข้าราชการ / ข้าราชการพิเศษเท่ากับ ๔๙ คน ($๔๙ \times ๓ = ๑๔๗$) จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาโท ปฏิบัติการ เท่ากับ ๓ คน ($๓.๕ \times ๒ = ๗$) จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาตรี ปฏิบัติการ เท่ากับ ๐ คน ($๐ \times ๐ = ๐$) ผลรวมถ่วงน้ำหนักของอาจารย์ประจำ ทั้งหมดเท่ากับ $๗๒ + ๑๔๗ + ๗$ = ๒๒๖ จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดเท่ากับ ๗๕.๕ คน ค่าดัชนีคุณภาพอาจารย์ เท่ากับ $๒๒๖/๗๕.๕ = ๒.๙๘$ เทียบคะแนนได้เท่ากับ $๒.๙๘ \times ๕ / ๓.๖$ ได้เท่ากับ ๔.๑๕๗ คะแนน	ผลลัพธ์ของกลุ่ม = ๔.๑๖ คะแนน เป้าหมาย ร้อยละ ๔.๕๐ การบรรลุเป้าหมาย ☐ บรรลุ ☒ ไม่บรรลุ	ดำเนินการได้ = ๔.๑๖ คะแนน การบรรลุเป้าหมาย ☐ บรรลุ ☒ ไม่บรรลุ

ตัวบ่งชี้ ของ สขช.ที่	ร่องรอย / หลักฐาน / รายละเอียด / ลักษณะที่พบ และนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินผล การประเมินสำหรับแต่ละตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ของกลุ่ม	ผลประเมินตาม เกณฑ์ตัดสิน ของกรรมการ
	ข้อเสนอแนะ จากรายงานการพัฒนาอาจารย์ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ พบว่า จากจำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก ชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษ เท่ากับ ๑๒ คน ($๑๒ \times ๖ = ๗๒$) จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาโท ชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษเท่ากับ ๔๙ คน ($๔๙ \times ๓ = ๑๔๗$) จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาโท ปฏิบัติการ เท่ากับ ๓ คน ($๓.๕ \times ๒ = ๗$) จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาตรี ปฏิบัติการ เท่ากับ ๐ คน ($๐ \times ๐ = ๐$) ผลรวมถ่วงน้ำหนักของอาจารย์ประจำ ทั้งหมดเท่ากับ $๗๒ + ๑๔๗ + ๗$ $= ๒๒๖$ จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดเท่ากับ ๗๕.๕ คน ค่าดัชนีคุณภาพอาจารย์ เท่ากับ $๒๒๖/๗๕.๕ = ๒.๙๘$ เทียบคะแนนได้เท่ากับ $๒.๙๘ \times ๕ / ๓.๖$ ได้เท่ากับ ๔.๑๕๗ คะแนน		
	ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๔ ระบบการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรสายสนับสนุน (สกอ.๒.๔) ข้อค้นพบ ระบบการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรสายสนับสนุน ดำเนินการ ได้ ๗ ข้อ ดังนี้ ๑. มีแผนการบริหารและแผนการพัฒนาคุณภาพครู โดย เน้นตามแผนอัตลักษณ์ จากการ SWOT และแผนการพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนโดย Road map มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ใช้ โดยวิเคราะห์ ตาม Road map และจากการ SWOT ๒. มีการบริหารและการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรสาย สนับสนุนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด โดยในปีการศึกษา ๒๕๕๖ มี ดำเนินการดังนี้ บริหารตามแผนปฏิรูปราชการปี ๒๕๕๖ ๓. มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญและกำลังใจ ให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนสามารถทำงานได้อย่างมี	ผลลัพธ์ของกลุ่ม = ๗ ข้อ = ๕ คะแนน เป้าหมาย การบรรลุเป้าหมาย ☒ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ	ดำเนินการได้ = ๗ ข้อ = ๕ คะแนน การบรรลุเป้าหมาย ☒ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ

ตัวบ่งชี้ ของ สขช.ที่	ร่องรอย / หลักฐาน / รายละเอียด / ลักษณะที่พบ และนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินผล การประเมินสำหรับแต่ละตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ของกลุ่ม	ผลประเมินตาม เกณฑ์ตัดสิน ของกรรมการ
	ประสิทธิภาพ คือ มีแนวทางการให้สวัสดิการและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ มีการระบุข้อ ๖ ของคำสั่งแต่งตั้ง HRM ๔. มีระบบการติดตามให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน นำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการวัดผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ตลอดจนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง โดย มีการสุปรายงานผลการประชุม (ภาพ, รายงาน ,บันทึกความรู้ทาง Internet) และมีด้านการนำไปใช้รูปธรรม เช่น แผนการนิเทศ แผนการสอน และงานตามโครงสร้าง ๕.มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน โดยดำเนินการ คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณ คณาจารย์และบุคลากร สายสนับสนุน มีการดูแลควบคุมให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนถือปฏิบัติด้านจรรยาบรรณ โดย มีคณะกรรมการ จรรยาบรรณ มีระเบียบในการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ๖. มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนา คณาจารย์ โดย มีรายงานผลการประเมิน, รายงานสรุปโครงการพัฒนา คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ ๗. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนา คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนโดย รายงานผลความพึงพอใจ และการปรับปรุงแผน, แผน, และสรุปผลการจัดกิจกรรม ข้อเสนอแนะ ๑.เพิ่มหลักฐานระเบียบปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ในคู่มือพัฒนาบุคลากร ในปี ๒๕๕๕ หน้า ๑- ๔ ๒.เพิ่มระเบียบการกู้เงินกู้ฉุกเฉินไว้ในแนวทางปฏิบัติในคู่มืออาจารย์ ๓.เพิ่มเรื่องการจัดเยี่ยมและสวัสดิการบุคลากรของวิทยาลัย ในแนวทางปฏิบัติในคู่มืออาจารย์ ๔.เพิ่มกิจกรรมให้เป็นรูปธรรม และเพิ่มหลักฐานรายงานสรุปผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอาจารย์ เจ้าหน้าที่		

ตัวบ่งชี้ ของ สขช.ที่	ร่องรอย / หลักฐาน / รายละเอียด / ลักษณะที่พบ และนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินผล การประเมินสำหรับแต่ละตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ของกลุ่ม	ผลประเมินตาม เกณฑ์ตัดสิน ของกรรมการ
	๕.แบบประเมินความพึงพอใจอยู่ระหว่างการดำเนินการ		
	ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑ ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับ ของสถาบัน (สกอ ๗.๑) ข้อค้นพบ ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน มีผล การดำเนินงาน ...๐...ข้อ ดังนี้ ๑. สภาสถาบันปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดครบถ้วน และมีการประเมินตนเองตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดล่วงหน้า โดยวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยตามคำสั่งที่ ๐๕๙ /๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และมีการกำหนด หน้าที่ไว้ชัดเจน แต่ปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ไม่ครบถ้วน มีการ ประเมินตนเองตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕ พบว่าคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยจำนวน ๙ คน (ร้อยละ ๑๐๐)มี ความรู้ ความเข้าใจในการทำหน้าที่กรรมการบริหารร้อยละ ๘๐.๑๙ ๒.ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงานและสามารถ ถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับ มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการปฏิบัติงานและพัฒนา โดยแจ้ง นโยบายการบริหารต่อที่ประชุมอาจารย์เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๕ แต่ไม่ปรากฏหลักฐานการถ่ายทอดสู่บุคลากรทุกระดับ ข้อเสนอแนะ ๑. เอกสารที่เตรียมมาตรงกับรายงานการประเมินตนเอง ๒. ไม่มีเอกสารบางรายการ (ส่วนมากตั้งแต่ข้อ ๒ เป็นต้น ไป)ให้เวลาแล้วแต่ไม่ได้เพิ่มเติม ๓. เอกสารที่นำมาประกอบรายงานการประเมินตนเองต้อง ระบุหน้าปรีอประเด็นที่สอดคล้องกับการประเมินตนเองด้วย(ใส่มาทั้ง ฉบับไม่เขียนเลขที่เอกสาร ไม่ระบุหน้าที่จะใช้รายงาน) ข้อสังเกต ๑. ผู้รับผิดชอบมีความเข้าใจตัวบ่งชี้ไม่ชัดเจน ๒. ผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการบริหารเป็นการประเมิน	ผลลัพธ์ของกลุ่ม = ๗ ข้อ = ๕ คะแนน การบรรลุเป้าหมาย ☒ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ	ดำเนินการได้ = ๐ ข้อ = ๐ คะแนน การบรรลุเป้าหมาย ☐ บรรลุ ☒ ไม่บรรลุ

ตัวบ่งชี้ ของ สขช.ที่	ร่องรอย / หลักฐาน / รายละเอียด / ลักษณะที่พบ และนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินผล การประเมินสำหรับแต่ละตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ของกลุ่ม	ผลประเมินตาม เกณฑ์ตัดสิน ของกรรมการ
	ตั้งแต่ต้นปีการศึกษา (๙ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๕) ซึ่งเพิ่งทำหน้าที่ได้เพียง ๑ เดือน ประชุมเพียง ๑ ครั้งเท่านั้น		
	ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑.๑ การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถาบัน (สมศ. ๑๓) ข้อค้นพบ ผลการประเมินผู้บริหารโดยคณะกรรมการที่สถาบันพระบรมราชชนก แต่งตั้งได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๕ ตามหนังสือที่ สธ ๐๒๐๓.๐๑๑/ ๒๖๓๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ข้อสังเกต เป็นผลการดำเนินงานปีงบประมาณ ๒๕๕๕ รอบที่ ๒	ผลลัพธ์ของกลุ่ม = ๕ คะแนน เป้าหมาย มากกว่า ๓.๕๑ การบรรลุเป้าหมาย ☒ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ	ดำเนินการได้ = ๕ คะแนน การบรรลุเป้าหมาย ☒ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ
	ตัวบ่งชี้ที่ ๕.๒.๒ ผลการชี้แนะ ป้องกันหรือแก้ปัญหาสังคมในประเด็น ภายในสถาบัน (สมศ. ๑๘.๑) ข้อค้นพบ ผลการชี้แนะ ป้องกัน หรือแก้ปัญหาสังคมในด้านสุขภาพ ดำเนินการ ได้ ๔ ข้อ ดังนี้ ๑.มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) คือ P = รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย แผนงานกิจกรรม D = ปฏิบัติตามแผนงานกิจกรรม C = มีการใช้ดัชนีชี้วัดความสุข และประเมินผลรายกิจกรรม A = มีการพัฒนาแต่ละกิจกรรมจากกิจกรรมที่ทำแล้วมาพัฒนากิจกรรม ต่อ ๒. จำนวนโครงการในแผนทั้งหมด ๑ โครงการ มีการดำเนิน โครงการตามแผนทั้งหมด ๑ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔๒ ตัวชี้วัด ความสำเร็จของโครงการมีทั้งหมด.....ตัวชี้วัด ผลการประเมินบรรลุตาม เป้าหมายตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ๓. มีประโยชน์และสร้างคุณค่าต่อคนในสถาบันโดย พบว่า มีการ ประเมินดัชนีชี้วัดความสุข ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในสถาบัน ๔. มีผลกระทบที่เกิดประโยชน์และสร้างคุณค่าต่อสถาบัน โดย	ผลลัพธ์ของกลุ่ม = ๕ ข้อ = ๕ คะแนน เป้าหมาย ๕ ข้อ การบรรลุเป้าหมาย ☒ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ	ดำเนินการได้ = ๔ ข้อ = ๕ คะแนน การบรรลุเป้าหมาย ☐ บรรลุ ☒ ไม่บรรลุ

ตัวบ่งชี้ ของ สขช.ที่	ร่องรอย / หลักฐาน / รายละเอียด / ลักษณะที่พบ และนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินผล การประเมินสำหรับแต่ละตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ของกลุ่ม	ผลประเมินตาม เกณฑ์ตัดสิน ของกรรมการ
	พบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ได้รับรางวัลระดับเครือข่าย ๕. ได้รับการยกย่องระดับชาติและ/หรือนานาชาติคือ - ข้อเสนอแนะ ๑. ปรับเรื่องการเขียน PDCA ในกิจกรรมให้เห็นชัดเจน ขยายในแต่ ละกิจกรรม ให้เห็นถึง PDCA ๒. ปรับการคิดคะแนนตามเกณฑ์ ให้เป็นร้อยละ ตามเกณฑ์ แบบสอบถาม ประชากรและการพัฒนา ของ ม.มหิดล ๓. ปรับตามตัวชี้วัดโครงการ ๔. ผลการสัมภาษณ์ โครงการ Happy work place ผลกระทบที่ เกิดในบุคลากร (เขียนเชิงคุณภาพ สอดคล้องตามตัวชี้วัด ดัชนีวัด ความสุข) ๕. ตัดข้อ ๕ ออก		
	ตัวบ่งชี้ ๘.๑ ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ (สกอ. ๘.๑) ข้อค้นพบ ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ มีผลการดำเนินงาน ๗ ข้อ ดังนี้ ๑. มีแผนกลยุทธ์ทางการเงินปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๘ มี ความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๘ โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ (KPI) ของแผนกลยุทธ์ ด้านการเงินทั้งหมด ๑๑ ตัว บ่งชี้ ๒. มีแนวทางจัดหาทรัพยากรทางการเงิน โดย มีแผนการขอ งบประมาณ/เงินรายได้ ระยะ 5 ปี ในแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๘ กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรร ครอบคลุม ครบทุกพันธกิจ ได้แก่ ด้านการผลิต ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ ด้านการดำเนินงานฯ และ ด้านการบริหารจัดการ ในแผนกลยุทธ์ทางการเงินปีงบประมาณ ๒๕๕๔- ๒๕๕๘ มีการวางแผนการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบ ได้โดยพบว่า มีการวางแผนค่าใช้จ่ายในแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๘	ผลลัพธ์ของกลุ่ม = ๗ ข้อ = ๕ คะแนน เป้าหมาย ๗ ข้อ การบรรลุเป้าหมาย ☒ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ	ดำเนินการได้ = ๗ ข้อ = ๕ คะแนน การบรรลุเป้าหมาย ☒ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ

ตัวบ่งชี้ ของ สขช.ที่	ร่องรอย / หลักฐาน / รายละเอียด / ลักษณะที่พบ และนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินผล การประเมินสำหรับแต่ละตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ของกลุ่ม	ผลประเมินตาม เกณฑ์ตัดสิน ของกรรมการ
	๓. มีงบประมาณประจำปี ๒๕๕๖ ที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ในแต่ละพันธกิจและการพัฒนาสถาบันและบุคลากร ดังนี้ แผนปฏิบัติการด้านวิชาการ จำนวน ๖,๕๘๐,๘๐๙.๐๐ บาท แผนปฏิบัติการด้านกิจการนักศึกษา จำนวน ๒,๑๑๓,๘๓๖.๐๐ บาท แผนปฏิบัติการด้านวิจัย จำนวน ๑,๘๗๙,๐๖๕.๐๐ บาท แผนปฏิบัติการด้านบริหารจัดการ ๓,๐๔๗,๓๒๐.๐๐ บาท ๔. มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบ และรายงานต่อสภาสถาบันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ๕. มีการนำข้อมูลทางการเงินไปใช้ในการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และวิเคราะห์สถานะทางการเงินและความมั่นคงของสถาบันอย่างต่อเนื่อง คือ มีการดำเนินการตามแนวทางการวิเคราะห์งบประมาณ การวิเคราะห์ต้นทุนผลผลิตและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้อำนวยการและคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ๖. มีหน่วยงานตรวจสอบภายใน คือ มีคณะกรรมการตรวจสอบด้านการเงิน ๗. ผู้บริหารระดับสูงมีการติดตามผลการใช้เงินให้เป็นไปตามเป้าหมาย คือ มีการกำกับติดตามการใช้งบประมาณรายไตรมาสและให้นโยบายการเงินในการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ข้อเสนอแนะ -		

ส่วนที่ ๒

ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองรายองค์ประกอบ

ตัวบ่งชี้ ของ สขช.ที่	ร่องรอย / หลักฐาน / รายละเอียด / ลักษณะที่พบ และนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินผล การประเมินสำหรับแต่ละตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ของกลุ่ม	ผลประเมินตาม เกณฑ์ตัดสิน ของกรรมการ
	ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๒ อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (สกอ. ๒.๒) ข้อค้นพบ ปีการศึกษา ๒๕๕๕ จากจำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก จำนวน ๑๒ คน จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด ๗๕.๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๘ ได้คะแนนเท่ากับ $๑๕.๘๘ \times ๕/๓๐ = ๒.๖๔๘$ คะแนน ข้อเสนอแนะ จากรายงานการพัฒนาอาจารย์ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ พบว่า จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก จำนวน ๑๒ คน จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด ๗๕.๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๘ ได้คะแนนเท่ากับ $๑๕.๘๘ \times ๕/๓๐ = ๒.๖๔๘$ คะแนน	ผลลัพธ์ของกลุ่ม = ร้อยละ ๒.๖๕ = ๒.๖๕ คะแนน เป้าหมาย ร้อยละ ๑๕.๗๑ การบรรลุเป้าหมาย ☐ บรรลุ ☒ ไม่บรรลุ	ดำเนินการได้ = ร้อยละ ๒.๖๕ = ๒.๖๕ คะแนน การบรรลุเป้าหมาย ☐ บรรลุ ☒ ไม่บรรลุ
	ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๒.๑ การพัฒนาอาจารย์ (สมศ. ๑๔) ข้อค้นพบ ปีการศึกษา ๒๕๕๕ จากจำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก ข้าราชการ / ข้าราชการพิเศษ เท่ากับ ๑๒ คน ($๑๒ \times ๖ = ๗๒$) จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาโท ข้าราชการ / ข้าราชการพิเศษเท่ากับ ๔๙ คน ($๔๙ \times ๓ = ๑๔๗$) จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาโท ปฏิบัติการ เท่ากับ ๓ คน ($๓.๕ \times ๒ = ๗$) จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาตรี ปฏิบัติการ เท่ากับ ๐ คน ($๐ \times ๐ = ๐$) ผลรวมถ่วงน้ำหนักของอาจารย์ประจำ ทั้งหมดเท่ากับ $๗๒ + ๑๔๗ + ๗$ = ๒๒๖ จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดเท่ากับ ๗๕.๕ คน ค่าดัชนีคุณภาพอาจารย์ เท่ากับ $๒๒๖/๗๕.๕ = ๒.๙๘$ เทียบคะแนนได้เท่ากับ $๒.๙๘ \times ๕ / ๓.๖$ ได้เท่ากับ ๔.๑๕๗ คะแนน	ผลลัพธ์ของกลุ่ม = ๔.๑๖ คะแนน เป้าหมาย ร้อยละ ๔.๕๐ การบรรลุเป้าหมาย ☐ บรรลุ ☒ ไม่บรรลุ	ดำเนินการได้ = ๔.๑๖ คะแนน การบรรลุเป้าหมาย ☐ บรรลุ ☒ ไม่บรรลุ

ตัวบ่งชี้ ของ สขช.ที่	ร่องรอย / หลักฐาน / รายละเอียด / ลักษณะที่พบ และนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินผล การประเมินสำหรับแต่ละตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ของกลุ่ม	ผลประเมินตาม เกณฑ์ตัดสิน ของกรรมการ
	ข้อเสนอแนะ จากรายงานการพัฒนาอาจารย์ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ พบว่า จากจำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก ชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษ เท่ากับ ๑๒ คน ($๑๒ \times ๖ = ๗๒$) จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาโท ชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษเท่ากับ ๔๙ คน ($๔๙ \times ๓ = ๑๔๗$) จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาโท ปฏิบัติการ เท่ากับ ๓ คน ($๓.๕ \times ๒ = ๗$) จำนวนอาจารย์คุณวุฒิปริญญาตรี ปฏิบัติการ เท่ากับ ๐ คน ($๐ \times ๐ = ๐$) ผลรวมถ่วงน้ำหนักของอาจารย์ประจำ ทั้งหมดเท่ากับ $๗๒ + ๑๔๗ + ๗$ $= ๒๒๖$ จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดเท่ากับ ๗๕.๕ คน ค่าดัชนีคุณภาพอาจารย์ เท่ากับ $๒๒๖/๗๕.๕ = ๒.๙๘$ เทียบคะแนนได้เท่ากับ $๒.๙๘ \times ๕ / ๓.๖$ ได้เท่ากับ ๔.๑๕๗ คะแนน		
	ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๔ ระบบการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรสายสนับสนุน (สกอ.๒.๔) ข้อค้นพบ ระบบการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรสายสนับสนุน ดำเนินการ ได้ ๗ ข้อ ดังนี้ ๑. มีแผนการบริหารและแผนการพัฒนาคุณภาพครู โดย เน้นตามแผนอัตลักษณ์ จากการ SWOT และแผนการพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนโดย Road map มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ใช้ โดยวิเคราะห์ ตาม Road map และจากการ SWOT ๒. มีการบริหารและการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรสาย สนับสนุนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด โดยในปีการศึกษา ๒๕๕๖ มี ดำเนินการดังนี้ บริหารตามแผนปฏิรูปราชการปี ๒๕๕๖ ๓. มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญและกำลังใจ ให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนสามารถทำงานได้อย่างมี	ผลลัพธ์ของกลุ่ม = ๗ ข้อ = ๕ คะแนน เป้าหมาย การบรรลุเป้าหมาย ☒ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ	ดำเนินการได้ = ๗ ข้อ = ๕ คะแนน การบรรลุเป้าหมาย ☒ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ

ตัวบ่งชี้ ของ สขช.ที่	ร่องรอย / หลักฐาน / รายละเอียด / ลักษณะที่พบ และนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินผล การประเมินสำหรับแต่ละตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ของกลุ่ม	ผลประเมินตาม เกณฑ์ตัดสิน ของกรรมการ
	ประสิทธิภาพ คือ มีแนวทางการให้สวัสดิการและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ มีการระบุข้อ ๖ ของคำสั่งแต่งตั้ง HRM ๔. มีระบบการติดตามให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน นำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการวัดผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ตลอดจนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง โดย มีการสุปรายงานผลการประชุม (ภาพ, รายงาน ,บันทึกความรู้ทาง Internet) และมีด้านการนำไปใช้รูปธรรม เช่น แผนการนิเทศ แผนการสอน และงานตามโครงสร้าง ๕.มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน โดยดำเนินการ คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณ คณาจารย์และบุคลากร สายสนับสนุน มีการดูแลควบคุมให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนถือปฏิบัติด้านจรรยาบรรณ โดย มีคณะกรรมการ จรรยาบรรณ มีระเบียบในการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ๖. มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนา คณาจารย์ โดย มีรายงานผลการประเมิน, รายงานสรุปโครงการพัฒนา คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ ๗. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนา คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนโดย รายงานผลความพึงพอใจ และการปรับปรุงแผน, แผน, และสรุปผลการจัดกิจกรรม ข้อเสนอแนะ ๑.เพิ่มหลักฐานระเบียบปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ในคู่มือพัฒนาบุคลากร ในปี ๒๕๕๕ หน้า ๑- ๔ ๒.เพิ่มระเบียบการกู้เงินกู้ฉุกเฉินไว้ในแนวทางปฏิบัติในคู่มืออาจารย์ ๓.เพิ่มเรื่องการจัดเยี่ยมและสวัสดิการบุคลากรของวิทยาลัย ในแนวทางปฏิบัติในคู่มืออาจารย์ ๔.เพิ่มกิจกรรมให้เป็นรูปธรรม และเพิ่มหลักฐานรายงานสรุปผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอาจารย์ เจ้าหน้าที่		

ตัวบ่งชี้ ของ สขช.ที่	ร่องรอย / หลักฐาน / รายละเอียด / ลักษณะที่พบ และนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินผล การประเมินสำหรับแต่ละตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ของกลุ่ม	ผลประเมินตาม เกณฑ์ตัดสิน ของกรรมการ
	๕.แบบประเมินความพึงพอใจอยู่ระหว่างการดำเนินการ		
	ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑ ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน (สกอ ๗.๑) ข้อค้นพบ ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน มีผลการดำเนินงาน ...๐...ข้อ ดังนี้ ๑. สภาสถาบันปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดครบถ้วน และมีการประเมินตนเองตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดล่วงหน้า โดยวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยตามคำสั่งที่ ๐๕๙ /๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และมีการกำหนดหน้าที่ไว้ชัดเจน แต่ปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ไม่ครบถ้วน มีการประเมินตนเองตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕ พบว่าคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยจำนวน ๙ คน (ร้อยละ ๑๐๐)มีความรู้ ความเข้าใจในการทำหน้าที่กรรมการบริหารร้อยละ ๘๐.๑๙ ๒.ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงานและสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับ มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการปฏิบัติงานและพัฒนา โดยเจ้แจงนโยบายการบริหารต่อที่ประชุมอาจารย์เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๕ แต่ไม่ปรากฏหลักฐานการถ่ายทอดสู่บุคลากรทุกระดับ ข้อเสนอแนะ ๑. เอกสารที่เตรียมมาตรงกับรายงานการประเมินตนเอง ๒. ไม่มีเอกสารบางรายการ (ส่วนมากตั้งแต่ข้อ ๒ เป็นต้นไป)ให้เวลาแล้วแต่ไม่ได้เพิ่มเติม ๓. เอกสารที่นำมาประกอบรายงานการประเมินตนเองต้องระบุหน้าปรีอประเด็นที่สอดคล้องกับการประเมินตนเองด้วย(ใส่มาทั้งฉบับไม่เขียนเลขที่เอกสาร ไม่ระบุหน้าที่จะใช้รายงาน) ข้อสังเกต ๑. ผู้รับผิดชอบมีความเข้าใจตัวบ่งชี้ไม่ชัดเจน ๒. ผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการบริหารเป็นการประเมิน	ผลลัพธ์ของกลุ่ม = ๗ ข้อ = ๕ คะแนน การบรรลุเป้าหมาย ☒ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ	ดำเนินการได้ = ๐ ข้อ = ๐ คะแนน การบรรลุเป้าหมาย ☐ บรรลุ ☒ ไม่บรรลุ

ตัวบ่งชี้ ของ สขช.ที่	ร่องรอย / หลักฐาน / รายละเอียด / ลักษณะที่พบ และนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินผล การประเมินสำหรับแต่ละตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ของกลุ่ม	ผลประเมินตาม เกณฑ์ตัดสิน ของกรรมการ
	ตั้งแต่ต้นปีการศึกษา (๙ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๕) ซึ่งเพิ่งทำหน้าที่ได้เพียง ๑ เดือน ประชุมเพียง ๑ ครั้งเท่านั้น		
	ตัวบ่งชี้ที่ ๗.๑.๑ การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถาบัน (สมศ. ๑๓) ข้อค้นพบ ผลการประเมินผู้บริหารโดยคณะกรรมการที่สถาบันพระบรมราชชนก แต่งตั้งได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๕ ตามหนังสือที่ สธ ๐๒๐๓.๐๑๑/ ๒๖๓๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ข้อสังเกต เป็นผลการดำเนินงานปีงบประมาณ ๒๕๕๕ รอบที่ ๒	ผลลัพธ์ของกลุ่ม = ๕ คะแนน เป้าหมาย มากกว่า ๓.๕๑ การบรรลุเป้าหมาย ☒ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ	ดำเนินการได้ = ๕ คะแนน การบรรลุเป้าหมาย ☒ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ
	ตัวบ่งชี้ที่ ๕.๒.๒ ผลการชี้แนะ ป้องกันหรือแก้ปัญหาสังคมในประเด็น ภายในสถาบัน (สมศ. ๑๘.๑) ข้อค้นพบ ผลการชี้แนะ ป้องกัน หรือแก้ปัญหาสังคมในด้านสุขภาพ ดำเนินการ ได้ ๔ ข้อ ดังนี้ ๑.มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) คือ P = รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย แผนงานกิจกรรม D = ปฏิบัติตามแผนงานกิจกรรม C = มีการใช้ดัชนีชี้วัดความสุข และประเมินผลรายกิจกรรม A = มีการพัฒนาแต่ละกิจกรรมจากกิจกรรมที่ทำแล้วมาพัฒนากิจกรรม ต่อ ๒. จำนวนโครงการในแผนทั้งหมด ๑ โครงการ มีการดำเนิน โครงการตามแผนทั้งหมด ๑ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔๒ ตัวชี้วัด ความสำเร็จของโครงการมีทั้งหมด.....ตัวชี้วัด ผลการประเมินบรรลุตาม เป้าหมายตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ๓. มีประโยชน์และสร้างคุณค่าต่อคนในสถาบันโดย พบว่า มีการ ประเมินดัชนีชี้วัดความสุข ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในสถาบัน ๔. มีผลกระทบที่เกิดประโยชน์และสร้างคุณค่าต่อสถาบัน โดย	ผลลัพธ์ของกลุ่ม = ๕ ข้อ = ๕ คะแนน เป้าหมาย ๕ ข้อ การบรรลุเป้าหมาย ☒ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ	ดำเนินการได้ = ๔ ข้อ = ๕ คะแนน การบรรลุเป้าหมาย ☐ บรรลุ ☒ ไม่บรรลุ

ตัวบ่งชี้ ของ สขช.ที่	ร่องรอย / หลักฐาน / รายละเอียด / ลักษณะที่พบ และนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินผล การประเมินสำหรับแต่ละตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ของกลุ่ม	ผลประเมินตาม เกณฑ์ตัดสิน ของกรรมการ
	พบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ได้รับรางวัลระดับเครือข่าย ๕. ได้รับการยกย่องระดับชาติและ/หรือนานาชาติคือ - ข้อเสนอแนะ ๑. ปรับเรื่องการเขียน PDCA ในกิจกรรมให้เห็นชัดเจน ขยายในแต่ ละกิจกรรม ให้เห็นถึง PDCA ๒. ปรับการคิดคะแนนตามเกณฑ์ ให้เป็นร้อยละ ตามเกณฑ์ แบบสอบถาม ประชากรและการพัฒนา ของ ม.มหิดล ๓. ปรับตามตัวชี้วัดโครงการ ๔. ผลการสัมภาษณ์ โครงการ Happy work place ผลกระทบที่ เกิดในบุคลากร (เขียนเชิงคุณภาพ สอดคล้องตามตัวชี้วัด ดัชนีวัด ความสุข) ๕. ตัดข้อ ๕ ออก		
	ตัวบ่งชี้ ๘.๑ ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ (สกอ. ๘.๑) ข้อค้นพบ ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ มีผลการดำเนินงาน ๗ ข้อ ดังนี้ ๑. มีแผนกลยุทธ์ทางการเงินปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๘ มี ความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๘ โดยมีตัวบ่งชี้สำคัญ (KPI) ของแผนกลยุทธ์ ด้านการเงินทั้งหมด ๑๑ ตัว บ่งชี้ ๒. มีแนวทางจัดหาทรัพยากรทางการเงินด้านการเงิน โดย มีแผนการขอ งบประมาณ/เงินรายได้ ระยะ 5 ปี ในแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๘ กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรร ครอบคลุม ครบทุกพันธกิจ ได้แก่ ด้านการผลิต ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ ด้านการดำเนินงานฯ และ ด้านการบริหารจัดการ ในแผนกลยุทธ์ทางการเงินปีงบประมาณ ๒๕๕๔- ๒๕๕๘ มีการวางแผนการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบ ได้โดยพบว่า มีการวางแผนค่าใช้จ่ายในแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๘	ผลลัพธ์ของกลุ่ม = ๗ ข้อ = ๕ คะแนน เป้าหมาย ๗ ข้อ การบรรลุเป้าหมาย ☒ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ	ดำเนินการได้ = ๗ ข้อ = ๕ คะแนน การบรรลุเป้าหมาย ☒ บรรลุ ☐ ไม่บรรลุ

ตัวบ่งชี้ ของ สขช.ที่	ร่องรอย / หลักฐาน / รายละเอียด / ลักษณะที่พบ และนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินผล การประเมินสำหรับแต่ละตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ของกลุ่ม	ผลประเมินตาม เกณฑ์ตัดสิน ของกรรมการ
	๓. มีงบประมาณประจำปี ๒๕๕๖ ที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ในแต่ละพันธกิจและการพัฒนาสถาบันและบุคลากร ดังนี้ แผนปฏิบัติการด้านวิชาการ จำนวน ๖,๕๘๐,๘๐๙.๐๐ บาท แผนปฏิบัติการด้านกิจการนักศึกษา จำนวน ๒,๑๑๓,๘๓๖.๐๐ บาท แผนปฏิบัติการด้านวิจัย จำนวน ๑,๘๗๙,๐๖๕.๐๐ บาท แผนปฏิบัติการด้านบริหารจัดการ ๓,๐๔๗,๓๒๐.๐๐ บาท ๔. มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบ และรายงานต่อสภาสถาบันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ๕. มีการนำข้อมูลทางการเงินไปใช้ในการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และวิเคราะห์สถานะทางการเงินและความมั่นคงของสถาบันอย่างต่อเนื่อง คือ มีการดำเนินการตามแนวทางการวิเคราะห์งบประมาณ การวิเคราะห์ต้นทุนผลผลิตและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้อำนวยการและคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ๖. มีหน่วยงานตรวจสอบภายใน คือ มีคณะกรรมการตรวจสอบด้านการเงิน ๗. ผู้บริหารระดับสูงมีการติดตามผลการใช้เงินให้เป็นไปตามเป้าหมาย คือ มีการกำกับติดตามการใช้งบประมาณรายไตรมาสและให้นโยบายการเงินในการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ข้อเสนอแนะ -		

ภาคผนวก

คำรับรองจากคณะผู้ประเมิน

คณะผู้ประเมินขอรับรองว่า

๑. ได้ทำการตรวจติดตามเพื่อประเมินคุณภาพภายใน : กลุ่มวิชาการ ปีการศึกษา ๒๕๕๕ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง จากการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง และหลักฐานการอ้างอิงของกลุ่มต่างๆ ของวิทยาลัย ระหว่างวันที่ ๔ – ๕ มีนาคม ๒๕๕๖

๒. เห็นชอบกับรายงานผลการประเมินคุณภาพภายใน : วิชาการ ฉบับนี้ทุกประการ

.....

นางสาววาสนา มั่งคั่ง

ประธานคณะกรรมการการตรวจติดตาม

.....

นางวิภา เอี่ยมสำอางค์ จารามิลโล

คณะกรรมการ

.....

นางสาวสุวัฒนา คำสุข

คณะกรรมการ

.....

นางรุ่งภา สุนตินันท์โอภาส

คณะกรรมการและเลขานุการ

.....

นางสาวจิตอารี ชาติมนตรี

คณะกรรมการ

.....

นางสาวพัชรนันท์ วิกานนท์

คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ