

๒.๔-๖-๑

รายงานผลการประเมินแผนการบริหาร
และการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน



การรายงานสรุปการประเมินความสำเร็จของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร

ปีการศึกษา ๒๕๕๕

(๑ มิถุนายน ๒๕๕๕-๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖)

เรื่อง รายงานสรุปการประเมินความสำเร็จของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรปีการศึกษา ๒๕๕๕

เรียน ผู้อำนวยการ

ตามที่คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้วางแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๖ และได้มีการดำเนินงานตามแผนในปีการศึกษา ๒๕๕๕ ไปแล้ว จึงขอสรุปความสำเร็จของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคล

มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.บริหารงานบุคคลภายใต้ระเบียบและหลักเกณฑ์ให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส เสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพแก่บุคลากร	๑.๑ มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สกอ. ๒.๔) ๑) มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรมภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ๒) มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหา การจัดวางคนลงตำแหน่ง การสนับสนุนเข้ารวมการประชุม ฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ มาตรการการลงโทษ รวมทั้งการพัฒนาและรักษาคูคลองที่มีคุณภาพ ๓) มีระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข ๔) มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ ๑.๒ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรด้วยตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) และสมรรถนะ (Competency)	มีการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ๕ ข้อ ดังนี้ ๑.๑ มีการดำเนินการครบ ๔ ข้อ ๑) มีแผนบริหารและพัฒนาคูคลองเป็นเวลา ๓ ปี ที่ได้เชื่อมโยงมาจากการวิเคราะห์จากหลายส่วนและได้ผ่านการรับรองโดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๒) มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องตามระเบียบทั้งภายในและภายนอก การจ้างงานและการรับย้ายในระดับอาจารย์เพิ่มขึ้น ๔ คน มีอาจารย์กลับจากลาศึกษาต่อ ๒ คน มีอาจารย์ย้ายกลับภูมิลำเนา ๑ คน สำหรับลูกจ้าง มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๔ คน เพื่อให้เพียงพอต่อการปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ๓) การสร้างขวัญกำลังใจในกิจกรรม Happy workplace ให้บุคลากรได้มาพบปะและร่วมรับฟังสาระที่เป็นประโยชน์และร่วมฉลองวันคล้ายวันเกิดให้กับเพื่อร่วมงานเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและมีความสุขในการทำงาน ๔) มีระบบการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับ โดยให้ทุกคนได้ร่วมประเมินผ่านแบบประเมิน ได้ผลการประเมินปี ๒๕๕๖ เท่ากับ ๓.๖๑ ๑.๒ มีประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรด้วยตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) ๗๐% และสมรรถนะ (Competency) ๓๐% ซึ่งมีการกำหนดตัวชี้วัดและมีการชี้แจงตัวชี้วัดในที่ประชุม และได้ตกลงร่วมกัน มีตัวชี้วัดในระดับบุคคลของอาจารย์ จำนวน ๒๔ ตัวชี้วัด ได้ประเมินรอบที่ ๑/๒๕๕๖ ทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินและไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องการประเมิน

มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๒.ส่งเสริมสนับสนุนการทำและเผยแพร่ผลงานวิจัย	๒.๑ มีระบบและกลไกสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัย ๑) มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย ๒) มีกลไกการบริหารงานบุคคลที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทำงานวิจัย โดยมีคู่มือหรือแนวทางในการเสนอโครงร่างและการดำเนินการเกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ ๓) มีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย	มีการดำเนินงาน ๓ ข้อ ดังนี้ ๑) มีการกำหนดประเด็นการพัฒนาบุคลากรด้านจริยธรรมการวิจัยในแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๖ และมีการวางแผนกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการเผยแพร่ผลงานวิจัย ๒) มีคู่มืองานวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสนอโครงร่างการวิจัย ๓) มีแหล่งทุนสนับสนุนโดยใช้เงินรายได้ของวิทยาลัยสำหรับแหล่งทุนภายนอก กลุ่มวิจัยจะประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ทราบ
๓.๓.ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ	๓.๑ มีภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับ (สกอ. ๗.๑) ๑) มีกระบวนการสรรหาผู้บริหารที่เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒) ผู้บริหารดำเนินการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลและใช้ศักยภาพภาวะผู้นำที่มีอยู่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ ของหน่วยงาน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓) มีกระบวนการประเมินศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน ๔) มีการจัดทำแผนและกลไกการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหารตามผลการประเมินและดำเนินการตามแผน	มีการดำเนินงาน ๓ ข้อ ดังนี้ ๑) การสรรหาผู้บริหาร ใช้วิธีการแต่งตั้งและเลือกตั้ง โดยให้สมัครในระดับรอง หัวหน้างาน/กลุ่มวิชา และมีการเลือกตั้ง โดยอาจารย์และข้าราชการสาบสนับสนุน ๒) ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลทั้ง ๑๐ ข้อ ๓) การประเมินผู้บริหารใช้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่มีการถ่ายทอดจากระดับบนลงล่าง และประเมินสมรรถนะ โดยใช้สมรรถนะหลักของ กพ. ๕ ตัวชี้วัด มีการชี้แจงและยอมรับกันในที่ประชุม ๔) การประเมินผู้บริหารใช้ทั้งการประเมินตัวชี้วัดและสมรรถนะ และมีการทำแผนพัฒนาผู้บริหารระดับกลางและระดับรองผู้อำนวยการในโครงการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาผู้บริหารด้านธรรมาภิบาลในโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอยู่ในระหว่างการรอดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง

มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรมภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์	๑.ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย ๑) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยทั้งด้านวิชาการ เทคนิคการสอนและการวัดผล ๒) มีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร ๓) มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาบุคลากร ๔) มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร	มีการดำเนินงาน ๔ ข้อ ๑) มีแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านวิชาการ เทคนิคการสอน และการวัดผล ในแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๖ ในเรื่อง การพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตในการให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ การวัดและประเมินผลตามกรอบ TQF การพัฒนาสื่อการสอน advanced e-learning และแผนการพัฒนาด้านตนเองตามกลุ่มสาขาวิชาชีพ ๒) มีการกำกับติดตามการเข้าร่วมประชุมวิชาการ โดยดูจากการขอไปประชุม การใช้จ่ายเงินพัฒนาด้านตนเอง และการสรุปรายงานการประชุม โดยมีบุคลากรเข้าร่วมประชุมวิชาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๓ และ ๔) มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน โดยประเมินจากตัวชี้วัดที่กำหนด และมีการปรับปรุงแผนที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ การเรียนภาษาอังกฤษของบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่อาเซียน การพัฒนาศักยภาพพนักงานรักษาความปลอดภัย การปรับเพิ่มการอบรมระยะสั้นวิกฤติที่จำเป็นของกลุ่มวิชา

มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๒.มีการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ	๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพทางการบริหารต่อผู้บริหารที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร ๒.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้เข้าร่วมประชุมวิชาการและ/หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ๒.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนของวิทยาลัยที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะทางวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ ๒.๑.๔ จำนวนบุคลากรที่วิทยาลัยสนับสนุนการอบรมระยะสั้นและศึกษาต่อ -อบรมศาสตร์และศิลป์ของอาจารย์ใหม่ -อบรมระยะสั้นเฉพาะทาง -ปริญญาโท -ปริญญาเอก ๒.๑.๕ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก	มีการดำเนินงานแล้ว ๔ ข้อ ๑) ร้อยละของผู้บริหารที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร มีแผนกำหนดไว้ ๕ คน (จากจำนวน ๑๔ คน) คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖ ได้พิจารณาผู้ที่ควรเข้าอบรมแล้ว ขณะนี้ยังอยู่ในระหว่างรอการไปอบรม ๒) ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้ารับการประชุมทั้งในองค์กรและนอกองค์กรรวมในและต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ มีการนำเสนอผลงานในระดับชาติ/นานาชาติในประเทศ จำนวน ๑๒ คน ต่างประเทศ จำนวน ๗ คน ๓) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน ที่เข้ารับการประชุมพัฒนาความรู้ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๔) การพัฒนาบุคลากรอบรมระยะสั้นและการศึกษาต่อ -แผนการอบรมศาสตร์และศิลป์ของอาจารย์ใหม่ จำนวน ๕ คน ได้เข้ารับการอบรม ๕ คน -แผนการอบรมระยะสั้นเฉพาะทาง จำนวน ๒ คน ได้ส่งอาจารย์เข้าอบรมระยะสั้นการพยาบาลวิกฤตนานาชาติ ๑ คน และการพยาบาลฉุกเฉิน ๑ คน -แผนการศึกษาต่อปริญญาโท ๑ คน มีอาจารย์ศึกษาต่อปริญญาโท ๑ คน (ไม่ใช่สาขาการพยาบาล) -แผนการศึกษาต่อปริญญาเอก ๕ คน มีอาจารย์ศึกษาต่อปริญญาเอก ๕ คน ๕) แผนร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก เท่ากับร้อยละ ๑๕ มีผลการดำเนินงานในปีการศึกษา ๒๕๕๕ ได้ร้อยละ ๑๕.๘๙
๓.พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล	๓.๑ จำนวนของอาจารย์ประจำที่ยื่นขอเลื่อนระดับเมื่อครบระยะเวลาที่กำหนด ๓.๒ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับ	มีการดำเนินการแล้ว ๒ ข้อ ๑) แผนจำนวนอาจารย์ประจำที่ยื่นขอเลื่อนระดับเมื่อครบเวลา จำนวน ๒ คน ผลการดำเนินงาน มีอาจารย์ยื่นเลื่อนระดับ ๑ คน อยู่ในระหว่างแก้ไขผลงาน ๒) แผนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับ ทุก ๖ เดือน มีผลการดำเนินงานในรอบที่ ๑/๒๕๕๖ ผลการประเมินพบว่า บุคลากรทุกคนได้รับการเลื่อนระดับตามเกณฑ์ และไม่มีข้อร้องเรียนเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม จูงใจ และสร้างสรรค์บรรยากาศองค์กรแห่งความสุขและเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy workplace)

มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุข	๑.๑) บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ๑.๒) ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพิ่มขึ้น ๑.๓) ความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยอยู่ในระดับดีขึ้นไป	มีการดำเนินการแล้ว ๓ ข้อ ๑) กิจกรรม Happy workplace มีหลายกิจกรรมย่อย จึงมีบุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคน แต่อาจจะไม่ครบทุกกิจกรรมย่อย แต่ทั้งนี้ก็นับได้ว่ามีส่วนร่วมกิจกรรมนี้และได้ดำเนินการครบถ้วนตามกรอบความสุข ๘ ประการ และใช้เป็นตัวชี้วัดในการป้องกันและแก้ปัญหาสังคมภายในสถาบัน ๒) ดัชนีความสุขของบุคลากรที่ได้วัดในครั้งที่ ๑ มีค่าดัชนีความสุขร้อยละ ๖๕.๔๒ ประเมินในรอบที่ ๒ เดือนเมษายน ๒๕๕๖ ได้ผลการประเมินเท่ากับ ๗๖.๕๕. ๓) ความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ประเมินผลเมื่อเดือนพฤษภาคมมีค่าคะแนนเท่ากับ ๓.๖๑ ความพึงพอใจอยู่ในระดับดี

จากผลการดำเนินงานดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่ายังมีอีกบางประเด็นยังไม่เป็นไปตามแผน

๑. การพัฒนาบุคลากรในระดับปริญญาโททางการพยาบาลที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้จำนวน ๒ คน
๒. การส่งผลงานเพื่อเลื่อนระดับ บรรลุเป้าหมายเพียง ๕๐%

แนวทางการปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๑. วางแผนแบบระบุตัวให้อาจารย์ระดับปริญญาตรี ได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท และวางแผนให้ทุนการศึกษาแก่อาจารย์
๒. ให้อาจารย์ที่ถึงเกณฑ์การเลื่อนระดับ ได้วางแผนตนเองในการขอเวลาทำงานเพื่อเลื่อนระดับ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ลงชื่อ.....
(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

เลขานุการคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ลงชื่อ.....
(นางสาวมุกดา สิตลานูชิต)

ประธานคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖