

รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖

โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุกขององค์กร

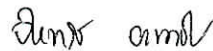
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

โดย

งานพัฒนาบุคลากรภายใน กลุ่มอำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

คำนำ

ความสุขของคนทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จขององค์กร คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง จึงร่วมนำพหุองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางได้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อบูรณาการองค์กรแห่งความสุข ด้วยวิธีการ Happy work place รวมทั้งการดูแลด้านสุขภาพบุคลากรและความปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มีขวัญและกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร



นางจันทร์จิรา ยานะชัย

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

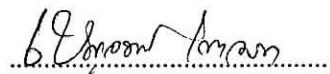
๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖



นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

หัวหน้างานพัฒนามูลนิธิภายใน



นางเบญจพร เสาวภา

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

รองผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ



นางสาวมุกดา สิตลำนุชิต

ผู้อำนวยการวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

ผลการดำเนินงานตามรายการกิจกรรม	๒
๑. ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข	๒
๒. ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในการทำงาน	๒
ของบุคลากรในองค์กร	
๓. ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อพัฒนาให้เจ้าหน้าที่มี	๔
ความสุขและพึงพอใจในการทำงาน	
๔. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีมที่มีความผูกพันและ	๕
เป็นองค์กรสุขภาวะ(Happy Work Place)	
สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของโครงการ	๒๔

สรุปรายงานการประเมินผลการดำเนินงาน

กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุกขององค์กร

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 จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ รูปแบบของการขยายตัวและกิจกรรมด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการตั้งใจที่จะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

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



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

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

ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

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

ผลการดำเนินงานตามรายการกิจกรรม

๑. ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความผาสุก

คณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความผาสุก ได้แก่ บุคลากรกลุ่มงานพัฒนาบุคลากรภายใน กลุ่มอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบคือ บริหารจัดการโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการกิจกรรมในโครงการ ควบคุม กำกับ ดูแล ติดตามผลการดำเนินงาน และวัดประเมินผลความสำเร็จของโครงการ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความผาสุก ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

๒. ประเมินความพึงพอใจและความผาสุกของบุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ๒ ครั้งต่อปี

ผลการประเมินความพึงพอใจและความผาสุกของบุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดำเนินการสำรวจ ๒ ครั้งต่อปี โดยใช้แบบสำรวจวัดความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ซึ่งพัฒนาเครื่องมือโดย มหาวิทยาลัยมหิดลและ สสส. ประกอบด้วย ๙ มิติ ดังนี้ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ใจดี (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 ของบุคลากรอยู่ในระดับ

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 เป็นประเด็นขึ้นนำวิทยาลัย 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 ผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงานของบุคลากรเปรียบเทียบก่อนและหลัง
ดำเนินการ ปี ๒๕๕๕ และ ๒๕๕๖

	๘ Happy	ก่อนดำเนินการ ปี ๒๕๕๕ (ร้อยละ)	หลังดำเนินการ ปี ๒๕๕๖ (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/จัดทำแผนเพื่อพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันและพึงพอใจในการทำงาน

คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย มีการประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด มีมติให้ Happy Work Place เป็นประเด็นชั้นนำวิทยาลัย และมอบหมายให้งานพัฒนาบุคลากรภายใน กลุ่มอำนวยการ จัดทำแผนเพื่อพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันและพึงพอใจในการทำงาน ดำเนินงานตามแผนงานและวัดประเมินผลความสำเร็จตามแผนงานและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ ตามรายงานการประชุมวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕

มีการประชุมติดตามผลการดำเนินงาน และนำเสนอผลการดำเนินงาน Happy Work Place ในเวทีประชุมอาจารย์ประจำเดือน



๔.จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีมที่มีความสนุกสนานและเป็นองค์กรสุขภาวะ(Happy Work Place)

๔.๑ Happy Body :

๑) ตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากร

การตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากร ประจำปี ๒๕๕๕ ดำเนินการตรวจสุขภาพระหว่างวันที่

๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ – ๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ ณ โรงพยาบาลลำปาง บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพ ๑๑๙ คน จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๑๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘ สรุปผลการตรวจสุขภาพ ปกติ จำนวน ๙ คน (ร้อยละ ๗.๖) เริ่มผิดปกติ ๒๘ คน (ร้อยละ ๒๓.๕) และผิดปกติ ๘๒ คน (ร้อยละ ๖๘.๙) พบว่าผลการตรวจสุขภาพที่ผิดปกติมากที่สุดคือ ภาวะน้ำหนักเกิน(ร้อยละ ๓๑.๙) รอบเอวเกิน (ร้อยละ ๒๔.๔) ความสมบูรณ์ของเม็ดเลือด(ร้อยละ ๒๒.๗)และไขมันในเลือด (ร้อยละ ๑๙.๓) ตามลำดับ (ดูภาคผนวก)

๒) Happy morning, exercise & talk

คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีการจัดกิจกรรมทุกวันจันทร์-พฤหัสบดี

โดยกลุ่มอำนวยการดำเนินกิจกรรมเวลา ๘.๓๕-๙.๐๐ น.บริเวณหน้าห้องประชาสัมพันธ์ กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ ดำเนินกิจกรรมเวลา ๘.๓๐-๙.๐๐ น. กลุ่มกิจการนักศึกษาดำเนินการบริเวณลานสมเด็จพระเจ้าเวลา ๘.๓๐-๙.๐๐ น. วิทยาเขตเขลางค์นครดำเนินกิจกรรมเวลา ๑๓.๓๐-๑๔.๐๐ น.ทุกวัน ส่วนนักศึกษาพยาบาลดำเนินกิจกรรมทุกวันจันทร์และวันพฤหัสบดี



ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินกิจกรรม Happy morning, exercise & talk จาก
การสัมภาษณ์บุคลากรและการอภิปรายกลุ่ม บุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม Happy Work Place บุคลากรมี
ความพึงพอใจกิจกรรม เพราะได้มีการพูดคุยสิ่งดีๆ ธรรมะในชีวิตประจำวัน เรื่องตลกขบขันคลายเครียด ได้
ติดตามงาน ออกกำลังกายและทำสมาธิตอนเช้าก่อนปฏิบัติงาน ทำให้ร่างกายสดชื่น จิตใจแจ่มใสในตอนเช้า
ก่อนเริ่มงานทุกวัน สร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงานมากขึ้น ส่งผลให้การประสานงานมีประสิทธิภาพ
มากขึ้น ประสานงานง่ายและสะดวกมากขึ้น

๓) กีฬาสีประจำปีวิทยาลัย

วิทยาลัยได้จัดกิจกรรมกีฬาสีประจำปี ในวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ เพื่อให้บุคลากรได้มี
กิจกรรมทางกาย ตามความต้องการของบุคลากร เป็นการออกกำลังกาย การผ่อนคลายความเครียด และ
บุคลากรนำครอบครัว บุตรหลาน เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาพื้นบ้านอย่างสนุกสนาน มีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม
๑๕๑ คน (ร้อยละ ๙๘.๐๕) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมกีฬาสีประจำปี เฉลี่ย ๔.๕๑ ความ
คิดเห็นบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมกีฬาสีประจำปี เห็นควรจัดเพราะ เป็นการสร้างความสามัคคี ได้สังสรรค์
ร่วมกันในวันสำคัญ เป็นการส่งเสริมและให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย เป็นการ
สืบสานวัฒนธรรมอันดีงาม ส่งเสริมความสามัคคีในคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่





ภาพกิจกรรมบุตร หลาน บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาสีประจำปีวิทยาลัย



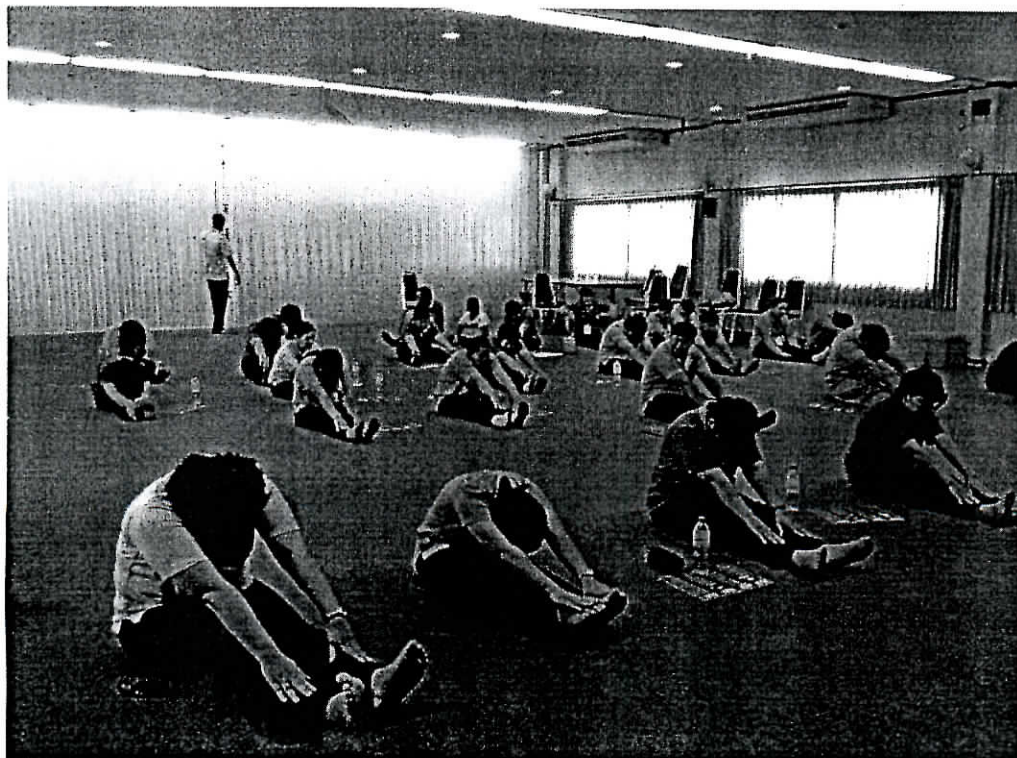
๔) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพ

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพ มีการจัดกิจกรรม วาเลนไทน์รักสุขภาพวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ มีจำนวนคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วม กิจกรรมวาเลนไทน์รักสุขภาพ จำนวน ๓๙ คน ผลการประเมินความพึงพอใจการดำเนินงานในกิจกรรมวาเลน ไน์รักสุขภาพในภาพรวมเฉลี่ย ๔.๕๗ ระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือฐานที่ ๕ กิจกรรมร้องเพลง และ Dancer เพื่อสุนทรียภาพของชีวิต ฐานที่ ๑ กิจกรรมวัดรอบเอว ชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูงคำนวณ BMI วัดความ ดันโลหิต และความพึงพอใจต่อการดำเนินกิจกรรมในภาพรวม ๔.๗๒ ความเห็นอื่นๆของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น ได้รับความรู้และมีประโยชน์ต่อร่างกาย พึงพอใจในกิจกรรมสร้างสรรค์เมนูอาหารเพราะได้ทราบจำนวน แคลอรีในอาหาร กิจกรรมร้องเพลงเต้นรำ กิจกรรมหายใจบำบัด/สมาธิบำบัดเพราะรู้สึกสบายและคลายเครียด ได้ออกกำลังกายและสนุกด้วยกัน ได้รับความสามัคคีในทีมงาน การเข้ากลุ่มในแต่ละฐานสนุกมากมีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในกลุ่มดีมากอยากให้งานกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง/เดือนละ ๑ ครั้ง ระยะเวลาทำกิจกรรมน้อย

เกินไป ควรทำทุกวันศุกร์ กิจกรรมเหมาะสำหรับคนที่ไม่มีเวลาไปออกกำลังกายนอกบ้าน อยากทำกิจกรรมแบบนี้นอกสถานที่

ตารางที่ ๒ ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมวอลเลย์บอลใหม่รักสุขภาพ

	รายการประเมิน	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย
๑	วันและระยะเวลาในการจัดกิจกรรมเหมาะสม	๑	๕	๔.๓๒
๒	บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมระหว่างร่วมกิจกรรม	๓	๕	๔.๔๔
๓	การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม	๔	๕	๔.๖๔
๔	การอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมของวิทยากรประจำฐาน			
	๔.๑ ฐานที่ ๑ กิจกรรมวัดรอบเอว ชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง คำนวณ BMI วัดความดันโลหิต	๓	๕	๔.๗๒
	๔.๒ ฐานที่ ๒ กิจกรรมคำนวณพลังงานจากการออกกำลังกาย	๓	๕	๔.๔๘
	๔.๓ ฐานที่ ๓ กิจกรรมสร้างสรรค์เมนูอาหารแคลอรีต่ำ	๔	๕	๔.๖๐
	๔.๔ ฐานที่ ๔ กิจกรรมก้าวอย่างการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	๓	๕	๔.๕๒
	๔.๕ ฐานที่ ๕ กิจกรรมร้องเพลง และ Dancer เพื่อสุนทรีย์ภาพของชีวิต	๔	๕	๔.๗๒
	๔.๖ ฐานที่ ๖ กิจกรรมความเครียด: จัดการได้อย่างไร	๔	๕	๔.๖๐
๕	ความพึงพอใจต่อการดำเนินกิจกรรมในภาพรวม	๔	๕	๔.๗๒
	เฉลี่ย	๔	๕	๔.๕๗



๔.๒ Happy Heart : คัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปีจัดทำบอร์ดยกย่องคนดี

วิทยาลัยฯมีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี ๒๕๕๖ ทั้งคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน โดยผ่านการพิจารณาและรับรองโดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และมอบเกียรติบัตรโดยผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ ในวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ ในงานสร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่เพื่อยกย่องเกียรติคุณ ได้แก่

๑.รางวัลหม่อมเจ้าหญิงบุญจิราธรทูลพลจตุราชู รางวัลอาจารย์ปฏิบัติงานนานและดีเด่น ได้แก่ อาจารย์ ภาณี ฤกษ์จิตร

๒.รางวัลระดับเครือข่ายวิทยาลัยภาคเหนือ ได้แก่ อาจารย์ ดร.มุกดา สิตลานุชิต

- | | | |
|--|-------------------------------|-----------|
| ๓. บุคลากรดีเด่นระดับรองผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ | อาจารย์ดร.ถาวร | ล่อกา |
| ๔. บุคลากรดีเด่นระดับผู้ปฏิบัติงานด้านบริการวิชาการ | อาจารย์พะยอม | ถิ่นอ่อน |
| ๕. บุคลากรดีเด่นระดับผู้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน | อาจารย์ กัญญณ์พัชญ์ | ศรีทอง |
| ๖. บุคลากรดีเด่นระดับผู้ปฏิบัติงานด้านการวิจัย | อาจารย์ ศรีประไพ อินทร์ชัยเทพ | |
| ๗. บุคลากรดีเด่นระดับผู้ปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษา | อาจารย์ ปานจันทร์ | อิมหน้า |
| ๘. บุคลากรดีเด่นระดับลูกจ้างประจำ | คุณ สายสุนีย์ | แก้วสว่าง |







๔.๓ Happy Society :

มีการจัดกิจกรรมจิตอาสาของครอบครัวเสมือน ร่วมบริจาคสิ่งของกับชมรมจิตอาสาของ สโมสรนักศึกษา กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ของนักศึกษา และเยี่ยมนักศึกษาที่ครอบครัวเสียชีวิต มีการเยี่ยม บุคลากรและญาติที่เจ็บป่วย มีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมรอบข้าง วิทยาลัยฯ โดยครอบครัวเสมือนหลาย ครอบครัว จึงได้จัดกิจกรรม เช่น การบริจาคสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นให้กับชุมชน การช่วยเหลือสังคมและ บำเพ็ญประโยชน์ การจัดกิจกรรมวันเด็กเนื่องในงานวันเด็กแห่งชาติ วิทยาลัยฯจัดกิจกรรมรวบรวมข้าวสาร อาหารแห้ง สิ่งของอุปโภคบริโภคที่จำเป็น จากบุคลากรและนักศึกษานำไปบริจาคแก่ผู้ประสบภัยจากเหตุไฟไหม้ศูนย์อพยพชาวกะเหรี่ยง ที่บ้านแม่สุรินทร์ จ.แม่ฮ่องสอน วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖



ภาพกิจกรรมบริจาคสิ่งของสำหรับอุปโภค บริโภค

แก่ผู้ประสบภัยไฟไหม้หมู่บ้านกะเหรี่ยงแม่สุรินทร์ อำเภอนายาม จังหวัดแม่ฮ่องสอน



ภาพกิจกรรมบริจาคสิ่งของสำหรับอุปโภค บริโภค

แก่ผู้ประสบภัยไฟไหม้หมู่บ้านกะเหรี่ยงแม่สุรินทร์ อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน



ภาพกิจกรรมเยี่ยมบุคลากรและครอบครัว

๔.๔ Happy Relax & Happy Family :

๑) สร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่

วิทยาลัยฯ จัดงานสร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่ประจำปี ๒๕๕๕ ในวันที่ ๒๘

ธันวาคม ๒๕๕๕ มีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๑๕๑ คน (ร้อยละ ๙๘.๐๕) ผลการประเมินระดับความพึงพอใจต่อการจัดงานสร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่เฉลี่ย ๔.๕๑ โดยบุคลากรพาครอบครัวมาเข้าร่วมกิจกรรม

ความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรม บุคลากรต้องการให้จัดงานปีใหม่วรร่วมกับนักศึกษาเป็นการส่งเสริมความสามัคคีในคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ (ดูภาคผนวก)



ภาพบุคลากรและครอบครัวร่วมงานวันปีใหม่วิทยาลัย

๒) สร้างคุณค่าบุคลากรและผาสุกในงานฉลองวันเกิด

วิทยาลัยฯมีการจัดกิจกรรมสร้างคุณค่าบุคลากรและผาสุกในงานฉลองวันเกิดทุก ๒-๓ เดือน

เป็นการเลี้ยงฉลองวันคล้ายวันเกิดให้กับบุคลากรประจำเดือนต่างๆ โดยจัดเป็นกิจกรรม ๓ B (Brain Break & Birthday) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเมื่อยล้าและความเครียดจากการทำงาน และมีโอกาสรู้จักกันมากขึ้น ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเฉลี่ย ๔.๑๕ (ดูตารางที่ ๓) มีผลการดำเนินงานดังนี้

ครั้งที่	วันที่ดำเนินการ	จำนวนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม คน (ร้อยละ)
----------	-----------------	--

ครั้งที่ ๑	วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๕	๙๑ (๕๙.๕)
ครั้งที่ ๒	วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕	๙๐ (๕๘.๙)
ครั้งที่ ๓	วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖	๙๐ (๕๘.๙)
ครั้งที่ ๔	วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖	๑๑๔ (๗๔.๕)

ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม บุคลากรยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมเฉลี่ย ๔.๓๓ และความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในครั้งนี้อยู่ในภาพรวม ๔.๓๐ เปิดโอกาสให้มีการพบปะสังสรรค์เฉลี่ย ๔.๒๓ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของบุคลากรจากการสัมภาษณ์ บุคลากรเห็นว่ากิจกรรมสร้างคุณค่าบุคลากรและผาสุกในงานฉลองวันเกิด ช่วยให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์ร่วมกัน พูดคุยแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นกัน ผ่อนคลายความเครียด สนุกสนาน ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมอย่างนี้อีกอย่างต่อเนื่อง (ดูตารางที่ ๓ และ ภาคผนวก)



ตารางที่ ๓ ผลการประเมินกิจกรรมวันเกิด ของ มิถุนายน- กรกฎาคม ๒๕๕๕

เฉลี่ย

๑	เปิดโอกาสให้มีการพบปะสังสรรค์	๔.๒๓
๒	บรรยากาศสิ่งแวดล้อมทำให้ท่านมีความสุข	๔.๐๔
๓	กิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความรักและคุณค่าแก่ตนเองและผู้อื่น	๔.๐๙
๔	ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร	๔.๐๐
๕	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมเหมาะสม	๓.๘๓
๖	ส่งเสริมค่านิยมร่วม "รับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจ มีจิตให้บริการ"	๔.๐๖
๗	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	๔.๑๗
๘	ยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม	๔.๓๓
๙	ได้รับเกียรติและความภาคภูมิใจ	๔.๑๖
๑๐	เป็นโครงการที่มีประโยชน์	๔.๑๓
๑๑	เป็นโครงการที่สมควรให้จัดต่อเนื่องต่อไป	๔.๑๗
๑๒	สถานที่จัดกิจกรรมเหมาะสม	๔.๒๓
๑๓	สื่อ/โสต ทัศนูปกรณ์เหมาะสม	๔.๑๗
๑๔	สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ/เหมาะสม	๔.๒๒
๑๕	รสชาติ อาหารและคุณภาพ	๔.๑๗
๑๖	การลงทะเบียน การต้อนรับและบริการ	๔.๒๕
๑๗	ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในครั้งนี้ในภาพรวม	๔.๓๐
	เฉลี่ยรวม	๔.๑๕



ภาพกิจกรรมสร้างคุณค่าบุคลากรและผาสูกในงานฉลองวันเกิด

๓) มุทิตาจิตบุคลาการเกษียณ

กิจกรรมมุทิตาจิตบุคลาการเกษียณและส่งพี่กลับบ้าน จัดงานมุทิตาจิตเกษียณ

อ.ปทุมพรรณ มโนกุลอนันต์และคำปิ่น ดวงคำปิ่น วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๕

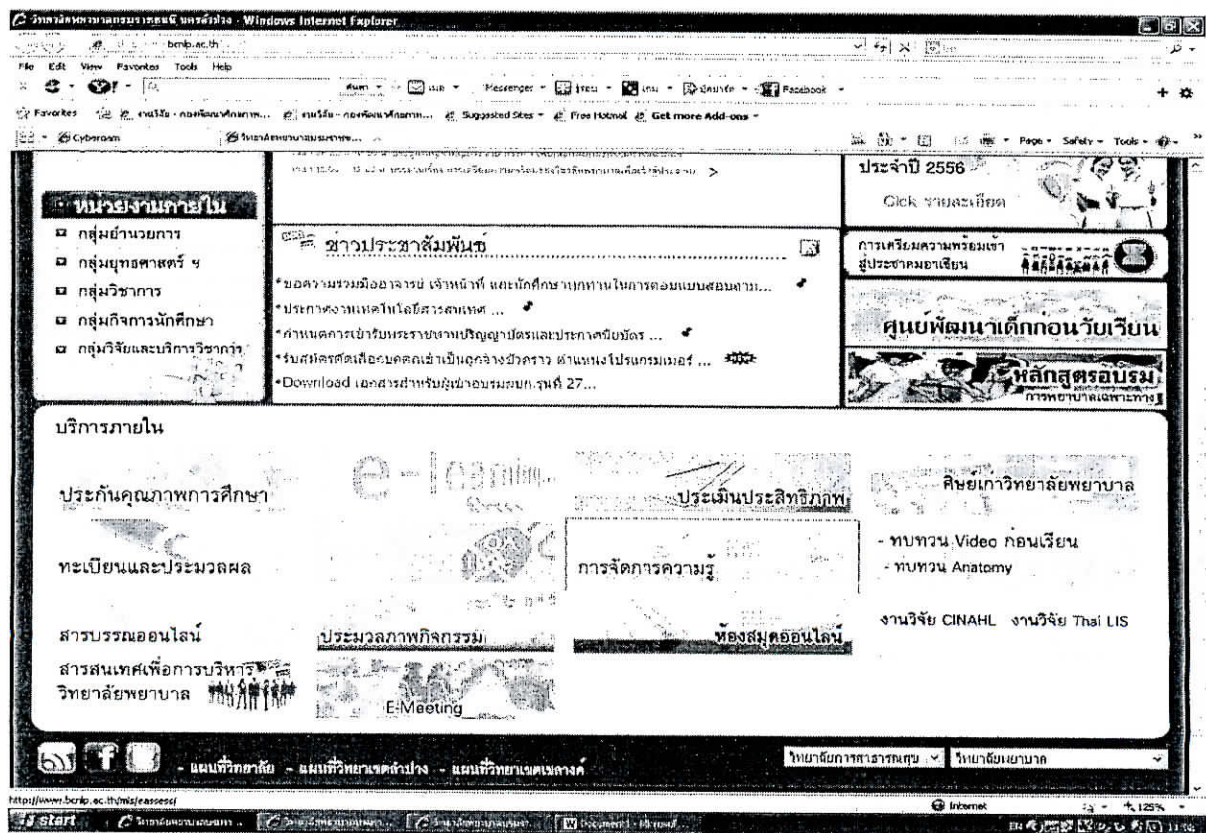
๔.๕ Happy Brain :

๑) ประชุมวิเคราะห์ ติดตาม และประเมิน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

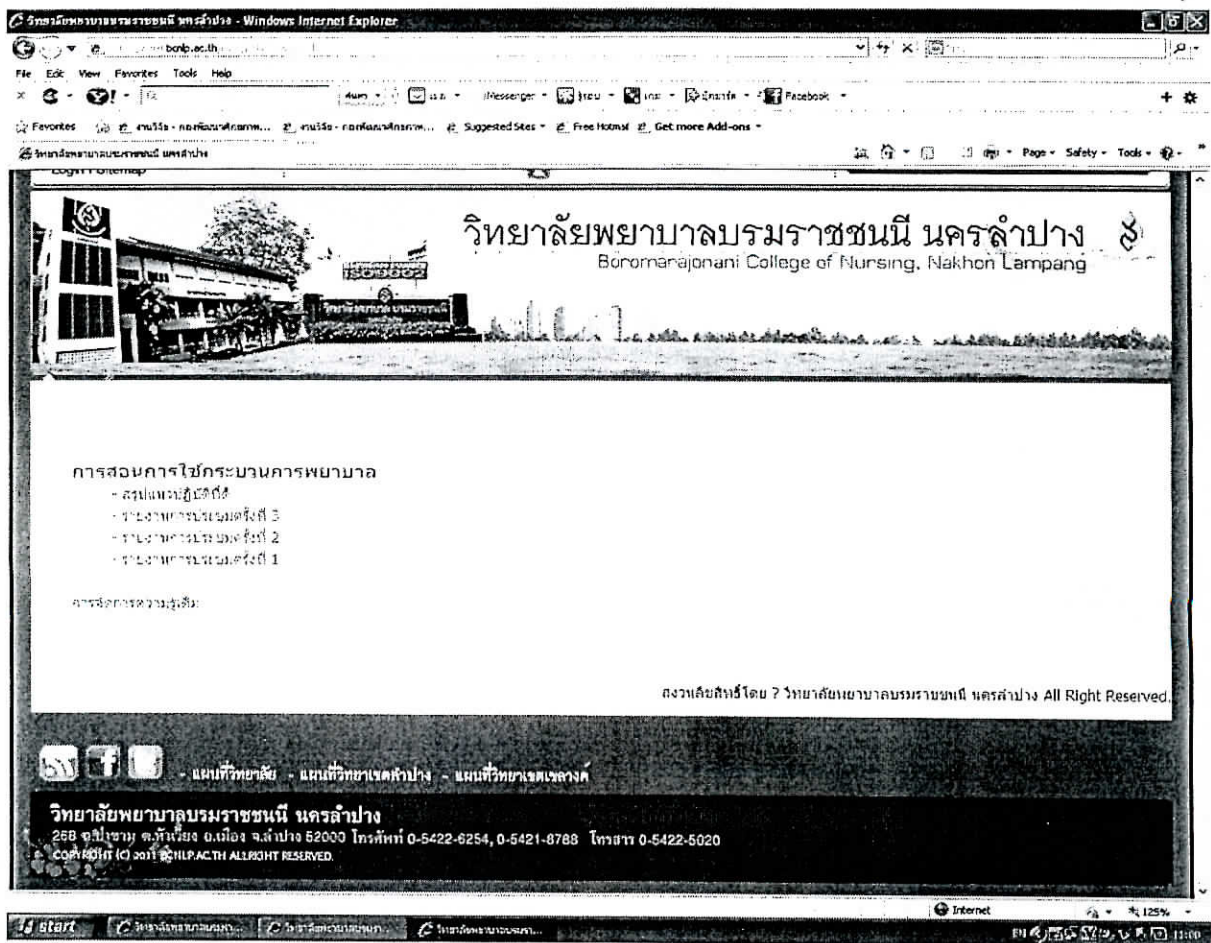
๒) ให้ความรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ Multimedia

สนับสนุนบุคลากรฝึกอบรมตามความต้องการของตนเองและตามความจำเป็น

ของหน่วยงาน และสนับสนุนบุคลากรนำเสนอผลงานในเวทีระดับชาติ จัดห้องสมุดซึ่งมีทั้งหนังสือ สื่อวิดิทัศน์ และอินเทอร์เน็ตให้บริการ จัดทำ website ภายใน เรียกว่า KM Website เพื่อให้บุคลากรสามารถสืบค้น เชื่อมต่อไปยังลิงค์ความรู้ต่าง ๆ ผ่านระบบ Internet ของวิทยาลัย



ภาพ website ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง และ website การจัดการความรู้



ภาพคลังความรู้ของ website การจัดการความรู้ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

๓) ถ่ายทอดให้ความรู้โดยคณาจารย์และบุคลากรผ่านการอบรมในกิจกรรม ๓ B

Break Brain and Birthday ดำเนินกิจกรรม

ครั้งที่ ๑ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๕ บรรยายวิชาการเรื่อง การพัฒนาตนเองเพื่อ
ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาโดย อ.ดร.ถาวร ล่อกา

ครั้งที่ ๒ วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ บรรยายวิชาการเรื่อง Pain management
โดย อ.สุมิตรา วิชา และการจัดการเรียนการสอนแบบ Reflective thinking technique โดย อ.อุษณีย์
วรรณาลัย

ครั้งที่ ๓ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๖ บรรยายวิชาการเรื่อง การพัฒนาอัตลักษณ์



บัณฑิตเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดย อ.คณินันต์ สุบรรพวงศ์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กลุ่ม
กิจการนักศึกษา ฯ และ อ.อภิรดี คำเงินร่วมกับอ.จิตอาารี ชาติมนตรี บรรยายวิชาการเรื่อง การพัฒนาคุณภาพ
บริการเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

ครั้งที่ ๔ วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖ การเตรียมตัวสำหรับการเดินทางไปศึกษา
งานต่างประเทศโดย อาจารย์ รุ่งกาญจน์ วุฒิ

๔) อบรมภาษาอังกฤษแก่บุคลากรทั้ง คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่หลักสูตร
TOFLE และหลักสูตร Conversation โดยเชิญวิทยากรผู้เป็นเจ้าของภาษา จำนวน ๓๐ ชั่วโมงต่อหลักสูตร
เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร และเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อการก้าวสู่อาเซียน



๔.๖ Happy Soul : ทำบุญตักบาตรและฟังธรรมะ

วิทยาลัยฯจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร ฟังธรรมในวันขึ้นปีใหม่ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ โดยนิมนต์
พระสงฆ์วัดม่วงแก้ว จ.ลำปาง มาบิณฑบาตรภายในวิทยาลัย มีคณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน ผู้สูงอายุ และ
นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมทำบุญตักบาตร และจัดกิจกรรมฟังธรรมโดยนิมนต์พระอาจารย์โอภาส เรื่อง
สมดุโลก สมดุลธรรม สมดุลชีวิต วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕ โดยมีคณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนและ
นักศึกษาเข้าร่วมรับฟังการบรรยายธรรม ณ หอประชุมฝ้ายคำ

๔.๗ สุขภาพเงินดี (Happy Money)

มีกิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากรใช้จ่ายอย่างประหยัด เช่น การจัดจำหน่ายผักปลอดสารพิษ และการจัดตลาดนัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก ร่วมกับชมรมผู้สูงอายุทุกวันศุกร์ เป็นต้น การมีเงินสวัสดิการให้บุคลากรกู้ยืมได้ ก่อนดำเนินงานผลการประเมินสุขภาพเงินดี (Happy Money) ร้อยละ ๖๒.๘๓ และหลังดำเนินการ ร้อยละ ๗๒.๕๐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙.๖๗ บุคลากรมีการใช้จ่ายใช้สอยผักปลอดสารพิษราคาถูกจากผู้สูงอายุที่นำมาขายทุกวันศุกร์





ภาพกิจกรรมการซื้อ-ขายสินค้าราคาถูก ผักปลอดสารพิษ ทุกวันศุกร์



ภาพบุคลากร ซื้อ-ขายสินค้าราคาถูก ผักปลอดสารพิษของผู้สูงอายุ ทุกวันศุกร์

สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของโครงการ

วิทยาลัย มีแผนปฏิบัติการประจำปีในการดำเนินงานโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรม

D ๕-๒๔-๒ พัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุก โดยมีแผนการดำเนินงาน Happy workplace จำนวน ๑๐ แผนงานและได้ดำเนินกิจกรรมไปแล้ว จำนวน ๘ แผนงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐ และผลการบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดของกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุก พบว่า มีจำนวนตัวบ่งชี้ทั้งหมด ๓ ตัว และบรรลุเป้าหมาย ๓ ตัว คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ได้แก่

๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการตัวที่ ๑๐ ประเด็นชั้นนำวิทยาลัย ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

คือ คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีมติเห็นชอบให้ Happy workplace เป็นประเด็นชั้นนำวิทยาลัย

๒. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการตัวที่ ๑๑ ดัชนีวัดความความสุขและความพึงพอใจต่อการ

ปฏิบัติราชการของบุคลากรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ โดยก่อนดำเนินการผลการสำรวจระดับดัชนีวัดความความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรอยู่ในระดับมีความสุข(Happy) ร้อยละ ๖๕.๔๒ หลังดำเนินการเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๗๖.๕๕ โดยเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ ๑๑.๑๓

ตารางที่ ๔ เปรียบเทียบผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการและความผาสุกของบุคลากรก่อนและหลังดำเนินการ

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

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการตัวที่ ๑๒ ความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการประเมินความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรปี ๒๕๕๕ เฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗ และปี

๒๕๕๖ เฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ พบว่าความพึงพอใจเพิ่มขึ้นทั้ง ๔ ด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาตามสายงาน และด้านสวัสดิการและสุขภาพ เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน (ดูตารางที่ ๔)

ตารางที่ ๕ ความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเทียบรายด้าน ปี ๒๕๕๕ และ ๒๕๕๖

		ปีการศึกษา ๒๕๕๕	ปีการศึกษา ๒๕๕๖
๑	ด้านการพัฒนาตนเอง	๓.๕๖	๓.๕๘
๒	ด้านการพัฒนาตามสายงาน	๓.๕๑	๓.๕๘
๓	ด้านการช่วยเหลือ การยอมรับ/การมีส่วนร่วม	๓.๕๙	๓.๖๒
๔	ด้านสวัสดิการและสุขภาพ	๓.๕๗	๓.๖๔
	ภาพรวมเฉลี่ย	๓.๕๗	๓.๖๑

ตารางที่ ๖ ผลการประเมินความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา ๒๕๕๕- ๒๕๕๖ (๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖)

เฉลี่ย	
๑. ด้านการพัฒนาตนเอง	
๑.) ได้มีส่วนร่วมวางแผนการพัฒนาตนเอง	๓.๖๖
๒.) ได้รับการพิจารณาให้พัฒนาสู่ความเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสม	๓.๕๔
๓.) มีโอกาสได้รับการอบรมหลักสูตรต่างๆ	๓.๕๔
๔.) ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม	๓.๕๙
๕.) มีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการประชุมอบรมสัมมนา	๓.๕๔
๖.) มีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	๓.๖๓
เฉลี่ยรายด้าน	๓.๕๘
๒. ด้านการพัฒนาตามสายงาน	
๗.) ได้รับการพัฒนาตรงตามแผนในสายงาน	๓.๕๗
๘.) ได้รับมอบหมายให้ไปอย่างเหมาะสม	๓.๕๙
๙.) ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม	๓.๕๖
๑๐.) มีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	๓.๖๓
เฉลี่ยรายด้าน	๓.๕๘
๓. ด้านการช่วยเหลือ/การยอมรับ	
๑๑.) ได้รับการพัฒนาจากการจัดประชุมอบรมภายในองค์กรโดยวิทยากรภายนอก/ใน	๓.๖๘

	เฉลี่ย
๑๒.) ได้รับการพัฒนาจากการจัดประชุมอบรมภายในองค์กรโดยวิทยากรภายใน	๓.๖๓
๑๓.) ได้รับโอกาสการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร	๓.๕๑
๑๔.) ได้รับการอำนวยความสะดวก	๓.๕๗
๑๕.) เพื่อร่วมงานมีจรรยาบรรณที่ดี	๓.๗๑
๑๖.) ได้รับความรักและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	๓.๗๖
๑๗.) ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน	๓.๕๕
๑๘.) ได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน/ฝ่าย	๓.๖๒
๑๙.) ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม	๓.๔๖
๒๐.) มีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ	๓.๗๗
เฉลี่ยรายด้าน	๓.๖๒
๔. ด้านสวัสดิการและสุขภาพ	
๒๑.) มีบรรยากาศการทำงานที่เสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร	๓.๖๓
๒๒.) ได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างสม่ำเสมอทุกปี	๔.๑๓
๒๓.) ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีสุขภาพดี	๔.๐๔
๒๔.) ได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือจากองค์กร	๓.๕๖
๒๕.) สถานที่ทำงานทำให้รู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงาน	๓.๕๕
๒๖.) เพื่อนร่วมงานทำให้รู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงาน	๓.๖๑
๒๗.) ได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานในองค์กรอื่น	๓.๓๓
๒๘.) มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานและมีประสิทธิภาพ	๓.๕๑
๒๙.) มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๕๒
๓๐.) โดยภาพรวมแล้วมีความสุขและความพอใจในการทำงาน	๓.๕๒
เฉลี่ยรายด้าน	๓.๖๔
ภาพรวมเฉลี่ย	๓.๖๒

ตารางที่ ๗ ผลการประเมินแผนการพัฒนาคณะและคณาจารย์ต่อระบบการบริหารงานบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ (๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕)

		เฉลี่ย
	อายุ	๔๓.๐๘
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	๑๕.๒๖
๑. ด้านการพัฒนาคณะ		
๑	ได้มีส่วนร่วมวางแผนการพัฒนาคณะ	๓.๙๑
๒	ได้รับการพิจารณาให้พัฒนาสู่ความเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสม	๓.๕๗
๓	มีโอกาสดำเนินการอบรมหลักสูตรต่างๆ	๓.๓๖
๔	ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนาคณะที่เหมาะสม	๓.๒๓
๕	มีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการอบรมสัมมนา	๓.๔๔
๖	มีการนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาคณะ/หน่วยงาน	๓.๘๖
	เฉลี่ยรายด้าน	๓.๕๖
๒. ด้านการพัฒนาคณาจารย์		
๗	ได้รับการพัฒนาตรงตามแผนในสายงาน	๓.๕๐
๘	ได้รับการมอบหมายให้เข้าร่วมการพัฒนาคณาจารย์	๓.๔๗
๙	ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เพียงพอ/เหมาะสม	๓.๒๙
๑๐	มีการนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาคณะ/หน่วยงาน	๓.๗๙
	เฉลี่ยรายด้าน	๓.๕๑
๓. ด้านการช่วยเหลือ/การยอมรับ/การมีส่วนร่วม		
๑๑	ได้รับความรู้จากกาการจัดประชุมอบรมภายในอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๑
๑๒	มีโอกาสดำเนินงานและเผยแพร่ความรู้ภายในองค์กร	๓.๕๒
๑๓	ได้รับโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร	๓.๕๓
๑๔	ได้รับการอำนวยความสะดวกอื่นเพื่อลดการเสียเวลาในการทำงานประจำ	๓.๓๓
๑๕	เพื่อนร่วมงานมีจรรยาบรรณที่ดี	๓.๘๖
๑๖	ได้รับความรักและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๒
๑๗	ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน	๓.๔๕
๑๘	ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	๓.๕๒
๑๙	ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม	๓.๑๗
๒๐	ความพึงพอใจต่องานประจำ	๓.๙๑
๒๑	เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีสภาพดี	๓.๕๓

		เฉลี่ย
๒๒	เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ	๓.๗๑
	เฉลี่ยรายด้าน	๓.๕๙
	๔. ด้านสวัสดิการและสุขภาพ	
๒๓	มีบรรยากาศการทำงานที่เสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร	๓.๔๔
๒๔	ได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างสม่ำเสมอทุกปี	๔.๒๙
		เฉลี่ย
๒๕	ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีสุขภาพดี	๓.๘๖
๒๖	ได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือจากองค์กร	๓.๔๒
๒๗	สถานที่ทำงานทำให้รู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงาน	๓.๔๖
๒๘	เพื่อร่วมงานทำให้รู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงาน	๓.๖๘
๒๙	ได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานในองค์กรอื่น	๓.๐๕
๓๐	เมื่อเกิดปัญหา หัวหน้าหรือผู้บริหารยินดีรับฟังและให้การช่วยเหลือ	๓.๓๘
	เฉลี่ยรายด้าน	๓.๕๗
	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่องานบริหารทรัพยากรมนุษย์	๓.๕๗

สรุปผลการดำเนินกิจกรรม Happy workplace ทำให้ได้บุคลากรมีแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับองค์กร จึงมีบุคลากรวิทยาลัยได้รับรางวัลลูกจ้างดีเด่นระดับเครือข่ายวิทยาลัยภาคเหนือ ได้แก่ นางสาวสายสุณี แก้วสว่าง วิทยาลัยได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนระดับดีเยี่ยมประจำปี ๒๕๕๕ จากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ วิทยาลัยได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่ายุ่ระดับดีมาก พ.ศ. ๒๕๕๕ จากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อ.ดร.ถาวร ล้อกาและ อ.เกษร มณีวรรณ นำเสนอผลงานในระดับนานาชาติ ณ กรุงเทพมหานคร ประเทศ ฟิลิปปินส์ ในงาน ๒ ND International conference on Qualitative Research in Nursing and Health “Adventures in Qualitative Research: Traversing with Trustworthiness Towards Evidence- based Practice” นางสาวโกศล ต่างใจ นักศึกษาพยาบาลปี ๓ รุ่น ๓๒ ได้รับรางวัลจากผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรมจริยธรรม ได้รับการยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็กและเยาวชน เนื่องในวันเยาวชนแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๕๕ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน วิทยาลัยฯ มีแผนดำเนินการพัฒนางาน Happy Work Place อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด และสามารถแข่งขันในระดับชาติได้

โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์

รหัสโครงการ

D-๕-๒๔

แบบฟอร์มการเขียนโครงการ

๑. รหัส D-๕-๒๔ โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๒. ผู้รับผิดชอบ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มกิจการนักศึกษา คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ (๔) การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม

๔. เป้าประสงค์ (๘) พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

๕. กลยุทธ์ (๕) เพิ่มศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร

๖. ผลการดำเนินงานส่งผลต่อตัวบ่งชี้คุณภาพที่ ๒.๔ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

๑๑. ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร

๑๒. สมรรถนะผลการบริหารสถาบันให้เกิดอัตลักษณ์ (สมศ ๖.๑)

๗. หลักการและเหตุผล

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

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ได้ร่วมกำหนดค่านิยมร่วม คือ “รับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจ มีจิตให้บริการ” เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติอย่างเข้มแข็ง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน

ทั้งนี้ โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ นี้ได้กำหนดกิจกรรมให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม และเป้าประสงค์พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญคือ เพิ่มศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร

๘. วัตถุประสงค์

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

๙. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

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

รักษาความปลอดภัย

- ๙) ระดับความสำเร็จการบรรลุเป้าหมายตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของกลุ่มกิจการนักศึกษาอยู่ในระดับดีมาก

๑๐. วัน เวลา และสถานที่ดำเนินการ ตามที่ระบุในกิจกรรม/ระยะเวลา/กลุ่มเป้าหมาย

๑๑. กิจกรรม/ระยะเวลา/กลุ่มเป้าหมาย

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

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

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

๑๒. งบประมาณที่ใช้

งบประมาณทั้งสิ้น ๓๒๕,๗๕๐ บาท มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๑ จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณที่ใช้ ๒๗,๕๕๐ บาท (สองหมื่นเจ็ดพันห้าร้อยห้าสิบบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

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

กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๒ การบริหารงานโดยหลักธรรมาภิบาล

งบประมาณที่ใช้ ๑๐๘,๓๐๐ บาท (หนึ่งแสนแปดพันสามร้อยบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

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

กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุกขององค์กร

งบประมาณที่ใช้ ๒๑๖,๐๐๐ บาท (สองแสนหนึ่งหมื่นหกพันบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

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

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

กิจกรรมที่ D-๕-๒๔-๔ เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานในกลุ่ม
งบประมาณที่ใช้ ๙๐๐ บาท (เก้าร้อยบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

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

หมายเหตุ ทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยกันได้

๑๓. วิธีการประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับ

กิจกรรม	วิธีการประเมินผล /เครื่องมือประเมิน	ผลที่คาดว่าจะ จะได้รับ
กิจกรรมที่ ๑		
๑. วิเคราะห์ข้อดีที่กำลังและแผนการจัดหาหรือ	-ผลสรุปวิเคราะห์ข้อดีที่กำลัง	๑.มีแผนบริหารทรัพยากร
บริหารกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ		บุคคลของบุคลากรทุก
๒. กำหนดหลักเกณฑ์และการสรรหาบุคลากร		ระดับ
๓.วางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้		
ความสามารถตรงกับภารกิจและสาขาวิชาชีพ		
๔.พัฒนาตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ		
ตาม BSC ที่มีประสิทธิภาพ		
๕.จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	-แบบประเมินผลการ	๒. มีระบบการประเมินผล
งบประมาณ ๒๕๕๖	ปฏิบัติงาน (PA) ของ	การปฏิบัติราชการตาม
- รอบที่ ๑(ต.๕๕-มี.๕๖)	บุคลากรทุกระดับ	BSC ที่มีประสิทธิภาพ
- รอบที่ ๒ (เม.ย.-ก.ย.๕๖)		
๖. จัดระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพ	-แบบประเมินความ	๓.มีระบบสวัสดิการที่ดี
ที่ดีแก่บุคลากร	พึงพอใจระบบสวัสดิการ	แก่บุคลากร
๗.ให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณแก่อาจารย์และ	-แบบประเมินความรู้เรื่อง	๔.บุคลากรทุกคนมีความรู้
บุคลากรสายสนับสนุนโดย การจัดบอร์ด	จรรยาบรรณ	ด้านจรรยาบรรณ
เสียงตามสาย/ทีวีวงจรปิด/จัดทำเว็บบล็อก/ การจัดทำแผ่นพับ/เอกสาร		

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

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

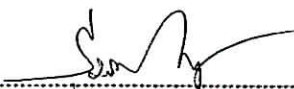
๑๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

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

ผู้จัดทำโครงการ..... 

(นางสุมิตรา วิชา)

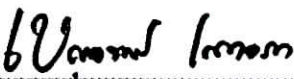
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

ผู้จัดทำโครงการ..... 

(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรภายใน

ผู้รับผิดชอบโครงการ..... 

(นางเบญจพร เสาวภา)

พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ

รองผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

ผู้เห็นชอบโครงการ..... 

(นางสาวมุกดา สิตลานุชิต)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

ผู้อนุมัติโครงการ..... 

(นายศิริชัย ภัทรนุธาพร)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

วันที่อนุมัติ ๕ / ๗.๓ / ๒๕๕๕

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

๒. ผู้รับผิดชอบ งานพัฒนาบุคลากรภายใน กลุ่มอำนวยการ

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ (๔) การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทาง ศิลปวัฒนธรรม

๔. เป้าประสงค์ (๘) พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

๕. กลยุทธ์ (๕) เพิ่มศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร

๖. ผลการดำเนินงานส่งผลต่อตัวบ่งชี้คุณภาพที่ ๒.๔ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

๖.๑ ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร

๖.๒ สมรรถนะผลการบริหารสถาบันให้เกิดอัตลักษณ์ (สมศ ๖.๑)

๗. หลักการและเหตุผล

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 จะทำให้เกิด นวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ รูปแบบของการขยายตัวและกิจกรรมด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น การตั้งใจที่จะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

อนึ่งความสุขของคนทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จขององค์กร คณาจารย์ บุคลากรและ นักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปางจึงร่วมนำพาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งความผาสุก” ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปางได้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรม องค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความผาสุก ด้วยวิธีการ Happy work place รวมทั้งการดูแลด้านสุขภาพบุคลากร และความปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๒ (เดือนมิถุนายน)ผลการ ประเมินความพึงพอใจในงานและความผาสุกบุคลากร เท่ากับ ๓.๕๗ ผลสำรวจพบว่าระดับความพึงพอใจต่อ การได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานในองค์กรอื่นน้อยที่สุด (๓.๐๕) การได้รับการ พิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม(๓.๑๗) การได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนาตนเองที่เหมาะสม (๓.๒๓) และสถานที่ทำงานทำให้รู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงาน (๓.๔๖) ตามลำดับ ซึ่งความพึงพอใจอยู่ใน ระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวมองค์กรและจากการสัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรพบว่าบุคลากรมีความต้องการด้าน

สวัสดิการ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของกลุ่มบุคลากรและส่งเสริมความผาสุกในองค์กร 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) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผาสุกในการทำงานและมีความสุขในชีวิต
- ๘.๔) เพื่อสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

๙. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

- ๙.๑) เป็นประเด็นชี้นำวิทยาลัย: 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		
พัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุกขององค์กร		
๑.ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร		
แห่งความผาสุก		
๒.ประเมินความพึงพอใจและความผาสุกของ	ครั้งที่ ๑ ต.ค. ๕๕	อาจารย์ ๗๘ คน
บุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ๒ ครั้ง/ปี	ครั้งที่ ๒ ส.ค.๕๖	บุคลากร ๗๖ คน
๓.ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อพัฒนา		
ให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผาสุกและพึงพอใจในการทำงาน		
๔.จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีมที่		
มีความผาสุกและเป็นองค์กรสุขภาวะ		
(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 ผู้ประสมภ้ยหนาว		บุคลากร ๗๖ คน
๔.๔ Happy Relax& Happy Family :		อาจารย์ ๗๘ คน
*สร้างสายสัมพันธ์วันปีใหม่	๒๘ ธ.ค. ๕๕	บุคลากร ๗๖ คน
* สร้างคุณค่าบุคลากรและผาสุกในงานฉลองวันเกิด	มี.ค. มี.ย., ก.ย. ๕๖	
* มุฑิตาจิตบุคลากรเกษียณ	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 พัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุกขององค์กร

งบประมาณที่ใช้ ๒๑๖,๐๐๐ บาท (สองแสนหนึ่งหมื่นหกพันบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรม	รายละเอียดงบประมาณ	จำนวนเงิน (บาท)
๑.ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑.ค่าถ่ายเอกสาร	๒,๘๐๐
แห่งความผาสุก	๑๐ บ.*๑๔๐คน*๒ครั้ง	
๒.ประเมินความพึงพอใจและความผาสุกของ		
บุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร๒ครั้ง/ปี		
๓.ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อ		
พัฒนาให้เจ้าหน้าที่มีความผาสุกและพึงพอใจ		
ในการทำงาน		
๔.จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีมที่		
มีความผาสุกและเป็นองค์กรสุขภาวะ		
(Happy Work Place)		
๕.๑ Happy Body :	๑. ค่าวัสดุ	๒,๐๐๐
* ตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากร		
* 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
* สร้างคุณค่าบุคลากรและผาสุกในงานฉลองวันเกิด	๑.ค่าวัสดุ	๕,๐๐๐
* มุขิตาจิตบุคลากรเกษียณ	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

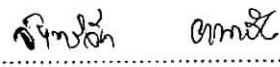
กิจกรรม	วิธีการประเมินผล /เครื่องมือประเมิน	ผลที่คาดว่าจะ จะได้รับ
กิจกรรมที่ ๑		
๑. จัดระบบสวัสดิการและเสริมเสริมสร้างสุขภาพ ที่ดีแก่บุคลากร	-แบบประเมินความ พึงพอใจระบบสวัสดิการ	๑.มีระบบสวัสดิการที่ดี แก่บุคลากร
กิจกรรมที่ ๒		
๑.ทบทวนคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร แห่งความผาสุก	-รายงานสรุปประเด็นชี้ น้าวิทยาลัยฯ	๒. ประเด็นชี้หน้าวิทยาลัย : Happy Work Place
๒.ประเมินความพึงพอใจและความผาสุกของ บุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กร	-แบบประเมินความสุขและ ความพึงพอใจต่อการ	๓.ดัชนีความสุขและความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
๒ ครั้ง/ปี	ปฏิบัติงานของบุคลากร	ของบุคลากรมากกว่า ๓.๕๑
๓.ประชุมวิเคราะห์ปัญหา/ส่วนขาด/จัดทำแผนเพื่อ ให้ทุกคนมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน	-แบบประเมินความพึงพอ ใจต่อระบบบริหาร	๔.ความพึงพอใจต่อ ระบบบริหารทรัพยากร
๔.จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานเป็น ทีมที่มีความผาสุกและเป็นองค์กรสุขภาวะ	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		
* มูติตาจิตบุคลากรเกษียณ		
๔.๕ Happy Brain :		
* ประชุมวิเคราะห์ ติดตาม และประเมิน การพัฒนา		
ศักยภาพบุคลากร		
* ให้ความรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ Multimedia		
๔.๖ Happy Soul : ทำบุญตักบาตรวันสถาปนา		
วิทยาลัยและพัชธรรม		

๑๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

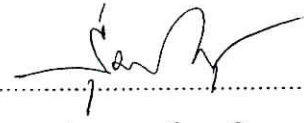
๑) วิทยาลัยฯ ได้จัดระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร สร้างเสริมบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความผาสูกในการทำงานและมีความสุขในชีวิตครอบครัว

๒) วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของตนเอง เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บุคลากรสามารถผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

๑๕. ผู้จัดทำโครงการ 

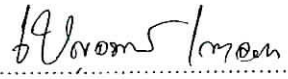
(นางจันทร์จิรา ยานะชัย)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

๑๖. ผู้จัดทำโครงการ 

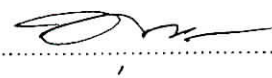
(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรภายใน

๑๗. ผู้รับผิดชอบโครงการ 

(นางเบญจพร เสาวภา)

รองผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

๑๘. ผู้อนุมัติโครงการ 

(นางสาวมุกดา สิตลานุชิต)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

วันที่อนุมัติ 4 / ๓.๓. ๕๕

รหัส D-๕-๒๕ ชื่อโครงการ พัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศตามกลุ่มสาขาวิชาชีพและสาขาอาชีพ

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

ผลการดำเนินงานส่งผลต่อดัชนีชี้คุณภาพที่ ๑.๑.๑, ๒.๒, ๒.๒.๑, และ ๒.๔

หลักการและเหตุผล

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

งานพัฒนาศักยภาพภายใน ได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศทางตามกลุ่มสาขาวิชาและสาขาอาชีพขึ้น เพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและเพิ่มผลลัพธ์ที่ดี มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคมต่อไป

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

วิธีดำเนินการ/กิจกรรมและงบประมาณ

งบประมาณทั้งโครงการเป็นจำนวนเงิน ๕, ๗๕๓, ๐๐๐ บาท (ห้าล้านเจ็ดแสนห้าหมื่นสามพันบาทถ้วน)

โดยแยกในรายละเอียดแต่ละกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๑ การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งสายวิชาการและสายทั่วไป

วิธีดำเนินการ

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

๑.๒ ประเมินสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์และสมรรถนะที่จำเป็นรายบุคคล

๑.๓ สรุปผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลประจำปีงบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ ๑,๔๓๖,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านสี่แสนสามหมื่นหกพันบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

๑. รองผู้อำนวยการ คนละ ๑๕,๐๐๐ บาท x ๕ คน	เป็นเงิน ๗๕,๐๐๐ บาท
๒. อาจารย์ คนละ ๑๒,๐๐๐ บาท x (๗๑ คน)	เป็นเงิน ๘๕๒,๐๐๐ บาท
๓.การพัฒนาอาจารย์ใหม่ ๑ คน	เป็นเงิน ๙,๐๐๐ บาท
๔.ค่าใช้จ่ายไปราชการ	เป็นเงิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท

กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๕ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

วิธีดำเนินการ

๕.๑ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนากระบวนทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”

ระยะที่ ๑ การปรับกระบวนทัศน์และฐานความคิดของบุคลากรสาธารณสุข

ระยะที่ ๒ อบรมเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงาน

๕.๒ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

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

ตามรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนากระบวนทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” ใช้

งบประมาณ ๓๖๐, ๒๐๐๐ บาท

ระยะที่ ๑ การปรับกระบวนทัศน์และฐานความคิดของบุคลากรสาธารณสุข ตามรายละเอียด ดังนี้

-ค่าอาหารและอาหารว่าง จำนวน ๑๓๐ คน x ๑๓๐ บาท x ๓ วัน x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๑๐๑, ๔๐๐ บาท
-ค่าอาหารว่าง อาหารวิทยากร ๑๐ คน x ๑๓๐ บาท x ๓ วัน x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๗, ๘๐๐ บาท
-ค่าเอกสารและวัสดุอุปกรณ์	เป็นเงิน ๕๐, ๐๐๐ บาท
-ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงเช่ารถบัส	เป็นเงิน ๒๐, ๐๐๐ บาท
-ค่าตอบแทนวิทยากร ๖๐๐ บาท x ๕ คน x ๑๘ ชม. x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๑๐๘, ๐๐๐ บาท
-ค่าที่พัก ๕ คน x ๑๐๐๐ บาท x ๒ วัน x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๒๐, ๐๐๐ บาท
-ค่าเดินทางวิทยากร	เป็นเงิน ๕๓, ๐๐๐ บาท

ระยะที่ ๒ อบรมเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงาน

๕.๒ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน เป็นเงิน ๑๗๓, ๘๐๐ บาท ตามรายละเอียด ดังนี้

-ค่าอาหารและอาหารว่าง จำนวน ๕๐ คน x ๑๐๕ บาท x ๑๒ วัน	เป็นเงิน ๖๓, ๐๐๐ บาท
-ค่าเอกสารและวัสดุอุปกรณ์	เป็นเงิน ๒, ๐๐๐ บาท
-ค่าตอบแทนวิทยากร ๖๐๐ บาท x ๓ คน x ๓ ชม. x ๑๒ วัน	เป็นเงิน ๖๔, ๘๐๐ บาท
-ค่าที่พัก ๕ คน x ๑๐๐๐ บาท x ๒ วัน x ๑๒ วัน	เป็นเงิน ๒๔, ๐๐๐ บาท
-ค่าเดินทางวิทยากร	เป็นเงิน ๒๐, ๐๐๐ บาท

หมายเหตุ ทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยกันได้

ผู้จัดทำโครงการ.....
 (นางศิริรัตน์ ศรีภัทรางกุล)
 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

ผู้จัดทำโครงการ.....
 (นางจันทร์จิรา ญาณะชัย)
 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

ผู้รับผิดชอบโครงการ.....
 (นางรุ่งกานจน์ วุฒิ)
 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
 หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรภายใน

ผู้เสนอโครงการ.....
 (นางเบญจพร เสาวภา)
 พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ
 รองผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

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

ผู้อนุมัติโครงการ.....
 (นายศิริชัย ภัทรนุชาพร)
 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

แบบสรุปผลการดำเนินงานโครงการกิจกรรม

ปีงบประมาณ ๒๕๕๖

๑. ชื่อโครงการ...C-๓-๒๒ เร่งรัดการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัยและวิชาการที่มีคุณภาพ.....
ลำดับที่.....กิจกรรมที่.....C-๓-๒๒-๑.....หน้าที่.....๔๓.....

กิจกรรม 1 จัดอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการพัฒนาโครงร่างและเครื่องมือวิจัย....
2 ...

๒. ผู้รับผิดชอบ.....ดร.ถาวร ลอภา

.....ดร.ปริศนา นวลบุญเรือง

๓. ความสำเร็จของโครงการ

๓.๑ การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือตัวชี้วัด...อาจารย์ทุกคนได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย
และจริยธรรมการวิจัย .. ๑๐๐%.....

กลุ่มเป้าหมาย ... อาจารย์ ๓๐ คน

ได้ ๓ คน ๗-๖๕ ๕๕

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงานที่ทำได้	การบรรลุเป้าหมาย
๑	อาจารย์ทุกคนได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและจริยธรรมการวิจัย	๑๐๐%	๒๘.๕๓% อาจารย์ ๘ คน	ไม่บรรลุ
๒	การละเมิดจริยธรรมในการทำวิจัย	ไม่มีการละเมิดจริยธรรม	ไม่มีการละเมิดจริยธรรม	บรรลุ

๓.๒ ผลผลิตของโครงการ (ผลงานตามกิจกรรมที่ได้ทำ)

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

๔. งบประมาณที่ใช้ไปทั้งหมด (ระบุรายละเอียดใช้เป็นค่าอะไรเท่าไร)

ลำดับ	กิจกรรม ที่ใช้งบประมาณ	รายละเอียดงบประมาณที่ใช้			
		ค่าอาหาร	ค่าวัสดุ	ค่าวิทยากร	รวม

๕. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ

..... วิทยาการเป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัย นิวคาสเซิล ประเทศ ออสเตรเลีย มีความรู้และประสบการณ์ที่ดีในเรื่องการทำวิจัยและจัดระบบการวิจัย.....

๖. ปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินงานตามโครงการ

.....มีการจัดอบรมช่วงที่อาจารย์ส่วนใหญ่มีนิเทศแม้ว่าจะจัดวันพฤหัสบดีแต่ก็ตรงกับการประชุมอื่นทำให้ไม่สะดวก.....

๗. สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการให้บริการวิชาการเพื่อนำไปสู่การบูรณาการการเรียนการสอนและการวิจัย (ศิวรักษ์ ๒๖.๑) (กรณีที่เป็นโครงการบริการวิชาการของ วทบ.)

..... ไม่มี.....

๘. ข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไข หรือการดำเนินโครงการในปีต่อไป (ควรระบุตัวชี้วัดหรือเลือกทำหรือเอนไปเป็นงานปกติหรืองานประจำ)

.....ควรจะทำต่ออย่างต่อเนื่องและจัดไม่ตรงกับการประชุมหรือจัดอบรมอื่นๆ.....

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

วันที่.....

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

วันที่.....

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

วันที่.....

เพื่อยืนยันการยอมรับ (๑)

ลงชื่อ.....
(.....)
หัวหน้างานยุทธศาสตร์และแผนงาน
ว./ด./ป.....

ได้บันทึกข้อมูลงบประมาณเรียบร้อยแล้ว (๓)

ลงชื่อ.....หมวดการเงิน
ว./ด./ป.....

ความเห็นของผู้อำนวยการ (๓)

.....
.....
.....
(นางสาวมุกดา สิตลาบุษิต)
ผู้อำนวยการ
ว./ด./ป.....

หมายเหตุ เมื่อผู้อำนวยการอนุมัติแล้วมอบให้หมวดการเงินบันทึกการใช้เงินและสำเนา ๑ ฉบับให้การเงิน ต้นฉบับเก็บที่งานยุทธศาสตร์

ภาคผนวก

การพัฒนาสมรรถนะองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

วิทยาลัยฯ ตระหนักว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ค่าความสุขของคนทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จขององค์กรหรือมาร่วมกันหาคำตอบจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จที่มีวิธีการสร้างความสุขให้กับบุคลากรโดยใช้กิจกรรมที่เรียกว่า Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข การสร้าง Happy Workplace ด้วย ความสุข 8 ประการ การมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ จึงเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้คนในองค์กรมีการสร้างสายสัมพันธ์ร่วมกัน เกิดความสุข ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร นำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน เกิดความรัก ความสามัคคี จึงเป็นองค์กรที่มีความสุข

Happy Workplace คือการสร้างที่ดีและความสุขให้เกิดในที่ทำงาน โดยใช้ Happy 8 (ความสุข 8 ประการ) มาใช้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. Happy Body ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ มีกิจกรรม morning exercise & morning talk เพื่อให้บุคลากรมีร่างกายแข็งแรง จิตใจแจ่มใสเบิกบาน วิทยาลัยฯ จึงได้จัดสร้างห้องและลานออกกำลังกายเพื่อเป็นศูนย์กลางของการออกกำลังกาย และยังได้จัดงานกีฬาประจำปีช่วงเดือนธันวาคม เพื่อสร้างความสมานฉันท์ในหมู่บุคลากร การให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี
 2. Happy Heart กิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน เช่น การจัดไปเยี่ยมไข้บุคลากรและญาติที่เจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล เมื่อถึงช่วงสงกรานต์ วิทยาลัยฯ ได้จัดพิธีรดน้ำพระและรดน้ำดำหัวบุคลากรผู้อาวุโสและคณาจารย์เพื่อเป็นสิริมงคลแก่บุคลากรและนักศึกษา เป็นต้น
 3. Happy Society กิจกรรมช่วยเหลือสังคมรอบข้าง เพราะหากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย วิทยาลัยฯ โดยครอบครัวเสมือนหลายครอบครัว จึงได้จัดกิจกรรม เช่น การบริจาคสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นให้กับชุมชน หรือ จัดงานเลี้ยงอาหารกลางวันเด็กตาบอด จัดกิจกรรมวันเด็กเนื่องในงานวันเด็กแห่งชาติ
 4. Happy Relax เป็นกิจกรรมสร้างความสนุกสนานผ่อนคลายความเมื่อยล้าและความเครียดจากการทำงานช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี และมีโอกาส รู้จักกันมากขึ้น โดยวิทยาลัยฯ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเลี้ยงฉลองวันคล้ายวันเกิดให้กับบุคลากร ประจำเดือนต่างๆ กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี งานวันปีใหม่ และจะได้จัดพื้นที่สำหรับกิจกรรมสันทนาการ เช่น ห้องคาราโอเกะและห้องซ้อมดนตรี ให้บุคลากรได้ใช้เวลาพัก เป็นต้น นอกจากนี้จะได้จัดการประกวดคาราโอเกะประจำปี ในโอกาสต่อไป
 5. Happy Brain กิจกรรมส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรเนื่องด้วยทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่จะพัฒนาได้ หากเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น ได้ลงมือทำ ได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานด้วยตนเอง องค์กรจะพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว บุคลากรเองก็รู้สึกภาคภูมิใจว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า โดยจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้จากการไปร่วมประชุม/อบรมจากที่ต่างๆ มาเล่าสู่กันฟัง จัดห้องสมุดซึ่งมีทั้งหนังสือ สื่อวีดิทัศน์ และอินเทอร์เน็ตไว้บริการ อีกทั้งยังจัดทำ website ภายใน เรียกว่า KM Website เพื่อให้บุคลากรสามารถสืบค้นเชื่อมโยงต่อไปยังสิ่งความรู้ต่าง ๆ ผ่านระบบ Internet ของวิทยาลัย
 6. Happy Soul จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร เช่น การทำบุญตักบาตร โดยนิมนต์พระสงฆ์จากวัดใกล้เคียงมารับบิณฑบาตจากบุคลากรและนักศึกษา และยังได้นิมนต์พระมาบรรยายธรรมะ เพื่อให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ
 7. Happy Money เป็นกิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากรใช้จ่ายอย่างประหยัด เช่น การจัดจำหน่ายผักปลอดสารพิษ และการจัดตลาดนัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก ร่วมกับชมรมผู้สูงอายุทุกวันศุกร์ เป็นต้น การมีเงินสวัสดิการให้บุคลากรกู้ยืมได้
 8. Happy Family จัดกิจกรรมสร้างความรักความผูกพันในครอบครัวและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครอบครัวบุคลากรกับองค์กร เช่น จัดกิจกรรมปีใหม่โดยให้พาครอบครัวมามีส่วนร่วมด้วย และจะมีการประกวดภาพ Happy Family อีกด้วย
- จากนโยบายการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้ไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพองค์กร จึงได้นำกิจกรรม Happy Workplace เป็นตัวชี้วัดคุณภาพภายในองค์กร (ตัวบ่งชี้ 18.1) เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมทั้งองค์กรและได้ช่วยกันพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขตั้งแต่ปีการศึกษา 2555 เป็นต้นไป คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้จัดแผนงานของกิจกรรม Happy Workplace ตลอดปี ดังนี้

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
การดำเนินงาน Happy Workplace ประจำปีการศึกษา 2555-2556

ความล้มพื้นฐานของกิจกรรมกับ Happy 8 ประการ										
กิจกรรม	ระยะเวลาที่จัด	Happy body	Happy Heart	Happy society	Happy relax	Happy brain	Happy soul	Happy money	Happy 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. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคคลากรที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพ	มกราคม 2556	✓	✓	✓	✓	✓				
5. คัดเลือกบุคคลากรดีเด่นและมอบรางวัลบุคลากรดีเด่นประจำปี	กุมภาพันธ์ 2556		✓	✓		✓	✓		✓	
6. การจัดบรรยายธรรมและทำบุญตักบาตร	กุมภาพันธ์ 2556					✓	✓		✓	
7. บรรยายพิเศษส่งเสริมการอยู่อย่างพอเพียง	พฤษภาคม 2556			✓		✓		✓		
8. การจัดตลาดปลอดภัยและสินค้าราคาถูก (ร่วมกับศูนย์ผู้สูงอายุ)	ทุกวันศุกร์			✓				✓		
9. เยี่ยมบุคลากรและญาติที่เจ็บป่วย/บริจาคของให้ชุมชน/เลี้ยงอาหารเด็กตาบอด(กิจกรรมครอบครัวเสมือน)	ทุกครั้งที่เจ็บป่วย/มีโอกาส		✓	✓	✓		✓		✓	
10. กิจกรรมมุขิตาจิตบุคลากรเกษียณและส่งพี่กลับบ้าน	กันยายน 2556			✓						✓

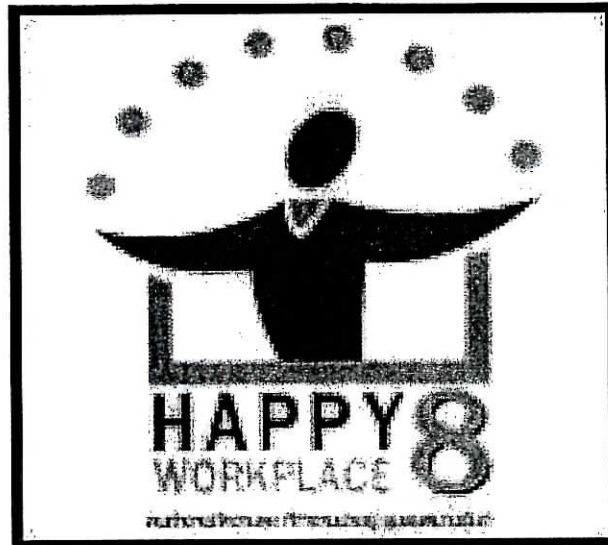
5.2.2-2-1



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.คัดเลือกบุคลากรดีเด่นและมอบรางวัลบุคลากรดีเด่นประจำปี	พฤศจิกายน 2555 กุมภาพันธ์ 2556		✓			✓																					
6.การจัดบรรยายธรรมะ	กุมภาพันธ์ 2556					✓					✓																
7.บรรยายพิเศษส่งเสริมการอยู่อย่างพอดี พอเพียง	พฤษภาคม 2556								✓																		
8.การจัดตลาดปลอดภัยและสินค้าราคาถูก (ร่วมกับศูนย์ผู้สูงอายุ)	ทุกวันศุกร์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓														
9.เยี่ยมบุคลากรและญาติที่เจ็บป่วย/บริจาคของให้ชุมชน/เลี้ยงอาหารเด็กตาบอด(กิจกรรมครอบครัวเสมือน)	ทุกครั้งที่เจ็บป่วย/มีโอกา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓														
10.กิจกรรมมุขิตาจิตบุคลากรเกษียณและส่งพักรับบ้าน	กันยายน 2556												✓														

แบบวัดความสุขด้วยตนเอง : **HAPPINOMETER** “ความสุขวัดเองก็ได้”



คำชี้แจง : **Happinometer** หรือ ปรอทวัดความสุข คือคู่มือในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุข

ด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรทุกภาคส่วน และบุคคลทั่วไป

ความสุขของคนทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จขององค์กร

มาร่วมกันหาคำตอบ ร่วมนำพาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”

ลำดับที่.....		
ชื่อ-สกุล.....	อายุ.....ปี	
กลุ่มงาน.....	กลุ่มวิชา.....	
ตำแหน่งทางการบริหาร		
☐ 1. รองผู้อำนวยการ	☐ 2. หัวหน้ากลุ่มงาน	☐ 3. หัวหน้ากลุ่มวิชา
☐ 4. หัวหน้างาน/ฝ่าย	☐ 5. ผู้ปฏิบัติ	
ตำแหน่ง		
☐ 1. ข้าราชการ	☐ 2. ลูกจ้างประจำ	☐ 3. ลูกจ้างชั่วคราว
สายงาน		
☐ 1. อาจารย์	☐ 2. บุคลากรสายสนับสนุน	

หมายเหตุ : คุณอาจารย์หรือบุคลากรท่านใด ที่ประสงค์จะทราบผลวิเคราะห์ดัชนีชี้วัดความสุขของท่าน ขอให้ระบุชื่อ-สกุลในแบบสอบถาม เพื่อที่ทีมงานพัฒนาบุคลากรจะประมวลผลคะแนนและส่งผลการวิเคราะห์ไปยังตัวท่านภายใน 1 สัปดาห์ (หลังได้รับแบบสอบถามคืน) หากท่านใดไม่ประสงค์ระบุชื่อทีมงานจะวิเคราะห์ผลในภาพรวมขององค์กรเท่านั้น (กรุณาส่งแบบสอบถามคืน **อ.จันทร์จิรา งานพัฒนามุขการภายใน**) ก่อนวันที่ 3 มกราคม 2556

แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER

ความสุขวัดเองก็ได้

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ทุกข้อและบันทึกข้อความที่เป็นคำตอบลงบนเส้นประ ตามความเป็นจริง

ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

☐

1. ชาย

☐

2. หญิง

2. อายุ ปี

3. ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)

☐

1. ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า

☐

2. ม.ต้น

☐

3. ม.ปลาย

☐

4. ปวช.

☐

5. ปวส.

☐

6. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

☐

7.ปริญญาตรี

☐

8. สูงกว่าปริญญาตรี

☐

9. ไม่ได้รับการศึกษา

☐

10. อื่นๆ ระบุ.....

4. สถานภาพสมรส

☐

1. โสด

☐

2. แต่งงานและอยู่ร่วมกัน

☐

3. แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน

☐

4. อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน

☐

5. หม้าย

☐

6. หย่า/แยกทาง/เลิกกัน

5. ท่านมีบุตรหรือไม่ (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)

☐

0. ไม่มี

☐

1. มี จำนวน 1 คน

☐

2. มี จำนวน 2 คน

☐

3. มี จำนวน 3-4 คน

☐

4. มี จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป

6. งานของท่าน เป็นงานในลักษณะใด

☐

1. งานสำนักงาน

☐

2. งานด้านการผลิต

☐

3. งานด้านการบริการ

☐

4. งานด้านบริหาร

☐

5. งานด้านอื่นๆ ระบุ.....

7. สถานภาพการจ้างงาน

☐

1. ประจำ

☐

2. ตามสัญญาจ้าง

☐

3. รายวัน

☐

4. บางช่วงเวลา

☐

5. ตามผลงาน

☐

6. จ้างเหมา

☐

7. อื่นๆ ระบุ.....

8. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในองค์กรปัจจุบัน รวมทั้งหมด

☐

1. ไม่ถึงปี

☐

2. ระหว่าง 1 - 2 ปี

☐

3. ระหว่าง 3 - 5 ปี

☐

4. ระหว่าง 6 - 9 ปี

☐

5. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

1. ปัจจุบัน ท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัม เส้นรอบเอว เซนติเมตร
 ส่วนสูง..... เซนติเมตร ภาวะอ้วนลงพุง ชาย รอบเอว > 90 ซม..
 หญิง รอบเอว > 80 ซม

BMI(กิโลกรัม เมตร ²)	น้ำหนัก	ภาวะเสี่ยงต่อโรค
< 18.5	น้ำหนักน้อย	ต่ำ
18.5-22.9	น้ำหนักปกติ	เท่าคนปกติ
23-24.9	น้ำหนักเกิน	เพิ่ม
25-29.9	โรคอ้วน	เพิ่มมาก
> 30	อ้วนมาก	อยู่ในช่วงอันตราย

$$\text{สูตร} \cdot \text{นิ้ว} \times 2.54 = \text{เซนติเมตร}$$

2. โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน
☐ 1. ไม่กิน ☐ 2. กินแต่ไม่บ่อย(1-2 วัน) ☐ 3. กินเป็นบางครั้ง (3-4 วัน)
☐ 4. กินเป็นประจำ(5-6 วัน) ☐ 5. กินทุกวัน
3. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน
☐ 1. ไม่ได้ออกกำลังกาย ☐ 2. น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ ☐ 3. จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์
☐ 4. มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ ☐ 5. ทุกวัน
4. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบจาก / ยาเส้น หรือไม่
☐ 1. สูบเป็นประจำ ☐ 2. สูบบ่อยครั้ง ☐ 3. สูบนาน ๆ ครั้ง
☐ 4. ไม่สูบแต่เคยสูบ ☐ 5. ไม่เคยสูบเลย
5. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่
☐ 1. ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์
☐ 2. ดื่มเกือบทุกเดือน ☐ 3. ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง ☐ 4. ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม
☐ 5. ไม่เคยดื่มเลย
6. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่
☐ 1. ไม่พอใจเลย/พอน้อยที่สุด
☐ 2. พอน้อย ☐ 3. พอปานกลาง ☐ 4. พอใจมาก
☐ 5. พอใจมากที่สุด

Happy Relax / ผ่อนคลายดี

7. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าการพักผ่อน เพียงพอหรือไม่
- ☐ 1. ไม่พอ ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
8. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช็อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปูกลั่นไม้ ฯลฯ) หรือไม่
- ☐ 1. ไม่ได้ทำ ☐ 2. ทำ 1 – 2 วัน/สัปดาห์ ☐ 3. ทำ 3 – 4 วัน/สัปดาห์
☐ 4. ทำ 5 – 6 วัน/สัปดาห์ ☐ 5. ทำทุกวัน
9. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่
- ☐ 1. เครียดมากที่สุด ☐ 2. เครียดมาก ☐ 3. เครียดปานกลาง
☐ 4. เครียดน้อย ☐ 5. ไม่เครียดเลย
10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่
- ☐ 1. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย
☐ 2. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย
☐ 3. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง
☐ 4. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก
☐ 5. เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด
11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่
- ☐ 1. ไม่สามารถจัดการได้เลย ☐ 2. จัดการได้น้อยมาก ☐ 3. จัดการได้ปานกลาง
☐ 4. จัดการได้มาก ☐ 5. จัดการได้มากที่สุด

Happy Heart / น้ำใจดี

12. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร / ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่
- ☐ 1. ไม่รู้สึกเลย/น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
13. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่
- ☐ 1. ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย ☐ 2. นานๆ ครั้ง ☐ 3. ช่วยบ้างบางครั้ง
☐ 4. ช่วยแทบทุกครั้ง ☐ 5. ช่วยทุกครั้ง
14. โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หรือไม่
- ☐ 1. ไม่ให้/ให้น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

15. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่

- ☐ 1. ไม่เหมือน/เหมือนน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

16. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร หรือไม่

- ☐ 1. ไม่สื่อสารเลย/สื่อสารน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

17. โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน หรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

18. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่

- ☐ 1. ไม่เต็มใจ/เต็มใจน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

19. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่

- ☐ 1. ไม่เข้าร่วม/เข้าร่วมน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

20. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น

- ☐ 1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

Happy Soul / จิตวิญญาณดี

21. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน หรือไม่

- ☐ 1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

22. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่

- ☐ 1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

23. โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด

- ☐ 1. ไม่ยกโทษ/ให้อภัยน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

24. โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ

- ☐ 1. ไม่ยอมรับ/ขอโทษน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

25. โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน

- | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. ไม่ตอบแทน/ตอบแทนน้อยที่สุด | ☐ 2. น้อย | ☐ 3. ปานกลาง |
| ☐ 4. มาก | ☐ 5. มากที่สุด | |

Happy Family / ครอบครัวดี

26. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่

- | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. ไม่เพียงพอ | ☐ 2. น้อย | ☐ 3. ปานกลาง |
| ☐ 4. มาก | ☐ 5. มากที่สุด | |

27. ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ซื่อของ ปลุกต้นไม้ ฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว

- | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด | ☐ 2. น้อย | ☐ 3. ปานกลาง |
| ☐ 4. มาก | ☐ 5. มากที่สุด | |

28. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่

- | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด | ☐ 2. น้อย | ☐ 3. ปานกลาง |
| ☐ 4. มาก | ☐ 5. มากที่สุด | |

Happy Society / สังคมดี

29. โดยรวมแล้ว เพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่

- | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด | ☐ 2. น้อย | ☐ 3. ปานกลาง |
| ☐ 4. มาก | ☐ 5. มากที่สุด | |

30. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม หรือไม่

- | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด | ☐ 2. น้อย | ☐ 3. ปานกลาง |
| ☐ 4. มาก | ☐ 5. มากที่สุด | |

31. โดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่

- | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด | ☐ 2. น้อย | ☐ 3. ปานกลาง |
| ☐ 4. มาก | ☐ 5. มากที่สุด | |

32. โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน หรือไม่

- | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. ไม่ได้/ได้น้อยที่สุด | ☐ 2. น้อย | ☐ 3. ปานกลาง |
| ☐ 4. มาก | ☐ 5. มากที่สุด | |

33. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่

- | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด | ☐ 2. น้อย | ☐ 3. ปานกลาง |
| ☐ 4. มาก | ☐ 5. มากที่สุด | |

34. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่

- | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด | ☐ 2. น้อย | ☐ 3. ปานกลาง |
| ☐ 4. มาก | ☐ 5. มากที่สุด | |

Happy Brain / ใจดี

35. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่

- | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด | ☐ 2. น้อย | ☐ 3. ปานกลาง |
| ☐ 4. มาก | ☐ 5. มากที่สุด | |

36. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่

- | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด | ☐ 2. น้อย | ☐ 3. ปานกลาง |
| ☐ 4. มาก | ☐ 5. มากที่สุด | |

37. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง หรือไม่

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ 1. ไม่มีโอกาส/มีโอกาสน้อยที่สุด | ☐ 2. มีโอกาสน้อย | ☐ 3. มีโอกาสปานกลาง |
| ☐ 4. มีโอกาสมาก | ☐ 5. มีโอกาสมากที่สุด | |

Happy Money / สุขภาพเงินดี

38. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่

- | | | |
|--|--|---|
| ☐ 1. เป็นภาระหนักที่สุด | ☐ 2. เป็นภาระหนักมาก | ☐ 3. เป็นภาระปานกลาง |
| ☐ 4. เป็นภาระน้อย | ☐ 5. ไม่เป็นภาระ/ ไม่ได้ผ่อนชำระ / ไม่มีหนี้สิน | |

39. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่

- | | | |
|--|--|---|
| ☐ 1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง | ☐ 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง | ☐ 3. ตรงเวลาบ้างบางครั้ง |
| ☐ 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง | ☐ 5. ตรงเวลาทุกครั้ง/ ไม่ได้ผ่อนชำระ / ไม่มีหนี้สิน | |

40. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน หรือไม่

- | | | |
|--|---|---|
| ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด | ☐ 2. มี/เก็บออมเพียงเล็กน้อย | ☐ 3. มี/เก็บออมปานกลาง |
| ☐ 4. มี/เก็บออมมาก | ☐ 5. มี/เก็บออมมากที่สุด | |

41. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ 1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก | ☐ 2. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย | ☐ 3. รายได้พอๆ กับรายจ่าย |
| ☐ 4. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้ | ☐ 5. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก | |

42. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร หรือไม่
- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
43. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร หรือไม่
- ☐ 1. ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
44. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่
- ☐ 1. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด ☐ 2. พอใจน้อย ☐ 3. พอใจปานกลาง
☐ 4. พอใจมาก ☐ 5. พอใจมากที่สุด
45. ท่านได้รับ การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน / พรบ.ข้าราชการ 2551 จากองค์กรของท่าน หรือไม่
- ☐ 1. ไม่ได้เลย/ได้รับน้อยที่สุด ☐ 2. ได้รับเล็กน้อย ☐ 3. ได้รับพอสมควร
☐ 4. ได้รับมาก ☐ 5. ได้รับมากที่สุด
46. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่
- ☐ 1. ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
47. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง หรือไม่
- ☐ 1. ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด ☐ 2. มั่นคงน้อย ☐ 3. มั่นคงปานกลาง
☐ 4. มั่นคงมาก ☐ 5. มั่นคงมากที่สุด
48. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/ การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)
- ☐ 1. ไม่คุ้มค่า/ค่าน้อยที่สุด ☐ 2. คุ้มค่าน้อย ☐ 3. คุ้มค่าปานกลาง
☐ 4. คุ้มค่ามาก ☐ 5. คุ้มค่ามากที่สุด
49. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก
- ☐ 1. ลาออกแน่นอน ☐ 2. อาจจะลาออก ☐ 3. น่าจะลาออก
☐ 4. ไม่ลาออก ☐ 5. ไม่ลาออกแน่นอน
50. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไป หรือไม่
- ☐ 1. ไปแน่นอน/ไปทันที ☐ 2. คิดว่าจะไป ☐ 3. ไม่แน่ใจ
☐ 4. ไม่ไป ☐ 5. ไม่ไปแน่นอน
51. โดยรวมแล้วท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือหัวหน้างาน หรือไม่
- ☐ 1. ไม่มีส่วนร่วม/มีน้อยที่สุด ☐ 2. มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย ☐ 3. มีส่วนร่วมปานกลาง
☐ 4. มีส่วนร่วมมาก ☐ 5. มีส่วนร่วมมากที่สุด

52. ความถูกต้อง ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

- ☐ 1. ไม่ถูกต้องทุกครั้ง ☐ 2. ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง ☐ 3. ถูกต้องบ้างเป็นบางครั้ง
☐ 4. ถูกต้องเกือบทุกครั้ง ☐ 5. ถูกต้องทุกครั้ง

53. ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

- ☐ 1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง ☐ 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง ☐ 3. ตรงเวลาบ้างเป็นบางครั้ง
☐ 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง ☐ 5. ตรงเวลาทุกครั้ง

54. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี "ความสุข" หรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

55. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/ บุคลากรขององค์กร/ ได้ทำงานในองค์กรนี้ หรือไม่

- ☐ 1. ไม่ภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

56. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน หรือไม่

- ☐ 1. ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

+++++

โดยรวมแล้ว ปัจจุบัน ความสุข ของท่านอยู่ในระดับใด (โปรดกากบาท X ระดับความสุขบนเส้นคะแนน (0-10))

0

ไม่มีความสุขเลย ☹

10

สุขที่สุด ☺

ผลการประเมินแผนการพัฒนารายบุคคลและความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ (๖ มิถุนาคม ๒๕๕๕)

ส่วนที่ ๓ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

๑.) ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ควรเพิ่มงบประมาณพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เนื่องจากค่าใช้จ่ายสูงขึ้นในปัจจุบัน รวมทั้งค่าลงทะเบียน ค่าที่พัก ค่าเดินทาง จะทำให้ไปพัฒนาตนเองได้บ่อยครั้งขึ้น เพราะส่วนใหญ่เรื่องที่ไม่ตรงกับสายงาน/ความเชี่ยวชาญ และมักจัดที่ต่างจังหวัด
- หากไม่สามารถให้ทุกคนไปพัฒนาตัวเองระดับชาติ/นานาชาติ ได้ อาจจะพิจารณาเชิญ visiting professor หรือบุคลากรที่มีคุณภาพมาอยู่ วพบ. เป็นช่วงๆก็ได้ โยมาให้ความรู้เชิงวิชาการ ทำ project ฯลฯ
- ลดการดื่มสุรา การพนันของบุคลากร สร้างการเอื้ออาทร มีน้ำใจ รับผิดชอบในงาน ตรงเวลา
- ให้มีนโยบายให้บุคลากรไปปฏิบัติธรรมทุกคนในแต่ละปี อย่างน้อย 3-5 วัน และเพิ่มงบในการพัฒนา

ตนเอง

- ควรจัดประชุมอบรมให้บุคลากรได้รับข่าวสารต่างๆ
- ส่งอบรมเฉพาะทางที่ถนัดและสนใจ โดยวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณทุกอย่าง
- อยากไปอบรมภาษาอังกฤษ ครูคลินิก อบรมเฉพาะทาง อบรมการพัฒนาบุคลิกภาพ
- สนับสนุนทุนการศึกษาต่อและพัฒนาตนเอง
- สนับสนุนเงินสวัสดิการ ให้แก่ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อ ป.โท /ป.เอก และการอบรมครูคลินิก อบรมเฉพาะทางเพื่อพัฒนาอาจารย์ให้เก่งชำนาญยิ่งขึ้นไป
- การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน ตามลักษณะงานให้เกิดความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม

- การให้สวัสดิการในการพัฒนาตนเอง ควรปฏิบัติให้เหมือนกัน เช่น การเบิกค่าที่พัก การจัดรถให้ไป
อบรม

- ขอเพิ่มเงินเดือนเพราะว่าค่าครองชีพสูง

๑.๑ กิจกรรมวันเกิด

ควรจัดต่อไปเพราะ/ข้อเสนอแนะ

- เพราะเป็นความสุขเล็กๆน้อย
- ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน
- เพื่อขวัญและกำลังใจ
- เป็นการแสดงความยินดีกับเจ้าของงาน เป็นกำลังใจในการทำงานต่อไป
- เพื่อเป็นการส่งเสริมและให้กำลังใจกับผู้ร่วมงาน
- บุคลากรในวิทยาลัยจะได้พบปะกัน
- ให้การเสริมคุณค่าและยอมรับกัน ให้มีพื้นที่ในการพบปะของบุคลากร
- ดีมาก
- บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสเรียนรู้พูดคุย ลดความเครียด ลดความขัดแย้งได้
- ควรจัดกิจกรรมวันเกิดทุกเดือน
- ส่งเสริมความรักความสามัคคีในหน่วยงาน
- เพราะทำให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยได้ครบทุกคน
- บรรยากาศไม่ควรมีวิชาการ ควรเพิ่มเวลาเป็นครึ่งวันเพื่อพบปะพูดคุยมากกว่านี้
- เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่า

๑.๒ กิจกรรมคนดีและการคัดเลือกบุคลากร

ควรจัดเพราะ/ข้อเสนอแนะ

- ควรใช้วิธีพิจารณาไม่ใช่ให้ลงคะแนน
- ควรกระจายกันบ้างจะได้มีขวัญและกำลังใจ
- เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน
- เพื่อเป็นการส่งเสริมและให้กำลังใจกับผู้ร่วมงาน
- ควรมีการประชาสัมพันธ์ผลงานบุคลากรให้ทราบด้วย บางครั้งไม่ทราบว่าทำอะไรที่ไหนมาบ้าง
- เป็นการวางแผนเตรียมบุคลากรให้ได้รับรางวัลภายนอก
- เป็นกำลังใจให้คนทำงาน
- เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
- ควรทำเพราะจะทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- เพื่อส่งเสริมบุคคลที่กระทำความดี มีความสามารถ มีน้ำใจ และมีความยุติธรรมต่อไป

ไม่ควรจัดเพราะ/ข้อเสนอแนะ

- ไม่มีตัววัดที่แน่นอน
- เสริมคุณค่าให้บุคลากร

๑.๓ กิจกรรมฉลองปีใหม่และกีฬา

ควรจัดเพราะ/ข้อเสนอแนะ

- เพื่อสร้างความสามัคคี
- ควรจัดให้ดีกว่านี้
- ส่งเสริมร่วมกันในวันสำคัญ

- ควรประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่เล่น แข่งขันกีฬาภายในตามอายุและสมรรถนะ
- เพื่อเป็นการส่งเสริมและให้กำลังใจกับผู้ร่วมงาน
- งานกีฬาน่าจะนำไปรวมกับนักศึกษาภายในวิทยาลัย
- ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย
- เป็นการสืบสานวัฒนธรรมอันดีงาม
- ส่งเสริมความสามัคคี
- อยากให้จัดงานปีใหม่ร่วมกับนักศึกษา ไม่ควรแยกจัด / ควรมีกีฬาสี นศ.ร่วมกับอาจารย์
- เพื่อส่งเสริมความสามัคคีในคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่
- ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม พิธีกรควรเป็นคนที่สนุกสนาน (เอาเจ้าหน้าที่เป็นพิธีกรบ้าง)
- สร้างความสามัคคี

๑.๕ กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ ความคิด บุคลิกภาพ และองค์กร

ควรจัดเพราะ/ข้อเสนอแนะ

- ให้ความหลากหลาย
- ควรเพิ่มเงินงบประมาณตนเองเป็น ๑๕๐๐๐ บาท
- การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ดีส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- เพื่อเป็นการส่งเสริมและให้กำลังใจกับผู้ร่วมงาน
- ควรจัดให้มีทุกปีเพื่อเป็นการให้ขวัญและกำลังใจให้กับสมาชิกในวิทยาลัย
- ควรแยกจากงานวันเกิดเนื่องจากอาจทำให้ความสนใจลดลง
- ควรเพิ่มกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้มากขึ้น
- ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เสนอแนะแสดงความคิดเห็นเพื่อช่วยกันพัฒนาองค์กร

- 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 กระบวนการพยาบาล การดูแลผู้ป่วย
- เสวนาประเด็นเรื่อง การสร้างความรักในองค์กรอย่างยั่งยืน (เรื่องด่วนที่ควรทำ)

๒.) ด้านองค์กรและผู้บริหาร

- ความเอื้ออาทรมีน้อย มีความสามัคคีกันให้มาก การดูแลเอาใจใส่กันและกัน
- ควรจัดให้มีที่จอดรถเพิ่มขึ้น ปัจจุบันมีผู้มาจอดรถรอบๆ รั้ววิทยาลัยมากจนทำให้ไม่สามารถเลี้ยวรถและเลี้ยวเข้ารั้ววิทยาลัยได้อย่างปลอดภัย เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ
- ขวัญและกำลังใจ มธรสวาจาต่อกัน
- ผู้บริหารสูงสุดควรมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานมากกว่านี้ เพราะรู้สึกว่าการทำงานเกิดขั้นตอนมากขึ้นและล่าช้าไม่คล่องตัว อึดอัด ทำให้บรรยากาศทำงานไม่มีความสุข
- อยากให้เพิ่มเรื่องการสื่อสารในองค์กรอย่างทั่วถึง คำนึงถึงขวัญและกำลังใจ ความตั้งใจในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ
- ดีมาก
- ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร เห็นอกเห็นใจ ทุกคนมีความสุข
- ใช้หลักธรรมในการทำงาน บริหารงาน เห็นอกเห็นใจ ใส่ใจ เข้าใจ และเน้นความสุขของผู้ปฏิบัติงานโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น
- ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรและให้ความยุติธรรมในการเรียงลำดับ
- ให้ความเมตตา กรุณา ยุติธรรม และความไว้วางใจคนที่ทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับคนและพัฒนาบุคลากรเรื่อย สร้างกำลังใจให้มีความสุข
- ให้ผู้บริหารเปิดใจ (open mind open heart) อาสา พัฒนา ทีมงาน ให้มีความสุขและงานสำเร็จ รongทุกรongพบปะทีมงานทุกเดือนหรือทุก 2 เดือน

๓.) ด้านสวัสดิการและสุขภาพ

- อยากให้เป็นกีฬาพื้นบ้านมากๆ
- ให้มีสวัสดิการที่ดี และให้มีการศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละครั้ง

-ควรมีการช่วยเหลือดูแลด้านเศรษฐกิจ และการเงิน ควรมีสวัสดิการมากขึ้น เช่น ให้งบกู้เงินเรียนต่อ ในอัตราดอกเบี้ยต่ำๆและใช้นั้นน้อยๆนานๆ

- กาแฟไม่ควรขาด มีกิจกรรมการพัฒนาศูนย์กลางที่มีผลการตรวจไม่ผ่านเกณฑ์ เช่น โครงการลด BMI

-ควรจัดให้มีคณะกรรมการสำหรับพิจารณาช่วยเหลือบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ และพิจารณาให้ความช่วยเหลือภายในต่อไป เพราะปัจจุบันแหล่งเงินกู้ภายนอกกู้ได้ยาก และบางครั้งแก้ปัญหา โดยการกู้เงินนอกระบบอาจทำให้บุคลากรเกิดปัญหาหนี้สะสมเรื้อรังต่อไป

- ควรเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม การออกกำลังกายโดยกำหนดเวลาให้ชัดเจน และงดกิจกรรมทุกอย่างในวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในวพ.ได้ออกกำลังกายพร้อมกัน

- การดูแลกลุ่มบุคลากรที่รับผิดชอบ

- ดีมาก สวัสดิการต่างๆของผู้ที่เข้าปฏิบัติงานในวิทยาลัย

- ยอยากให้เพิ่มการตรวจสุขภาพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว

- ควรจะมีสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ และมีการให้การรักษายาบาลให้ดี

- ปรับเพิ่มเงินเดือน เพิ่มเงินกู้ยืม สวัสดิการ กู้แบบไม่มีดอกเบี้ย

- กู้เงินสวัสดิการแบบไม่มีดอกเบี้ย

- การติดตามและการดูแลสุขภาพของบุคลากรที่มีปัญหาสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

- ตรวจสุขภาพประจำปี

๔.) หัวข้อการประชุม อบรม สัมมนา และพัฒนาที่ต้องการให้จัด ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖

- อบรมอะไรก็ได้ ที่ให้องค์กรมีความรักใคร่กัน รักกันเหมือนพี่น้อง

- มารยาทในสังคม การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี ฝึกจิตใจให้เห็นคุณค่าของผู้อื่น

- การเตรียมความพร้อมสู่ ASEAN โดยวิทยาการภายนอกในระดับชาติ

- การอบรมภาษาอังกฤษ

- อบรมภาษาอังกฤษ /มีอาจารย์สอนภาษาอาเซียนทุกเสาร์-อาทิตย์
- ด้านจิตวิทยา ธรรมะในชีวิตประจำวัน
- ด้านการใช้หลักธรรมศาสนาในการทำงาน

๕.) เรื่องอื่นๆ

- “ขณะนี้มีความสุขเลย ไร้สาระมากมายคะ”
- ด้าน IT ด้านภาษาต่างประเทศ และโปรแกรมการใช้ข้อมูลเชิงสถิติ
- มีการศึกษาดูงานของบุคลากรทั้งองค์กรในต่างประเทศ(เหมือนไปฉ้อจ้) เพื่อเตรียมบุคลากรของเรา
รองรับสู่อาเซียน เช่น ไปสิงคโปร์ ไต้หวัน เกาหลี ฯลฯ
- การศึกษาดูงานต่างประเทศ
- ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ให้เป็นองค์กรที่ปลอดการพนัน และส่งเสริมสุขภาพอย่างแท้จริง
- งบประมาณ 2555 น้อยากให้มีการศึกษาดูงานหรือ OD ต่างจังหวัด
- ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขในการทำงาน ที่ทำงาน ประชุมชี้แจง สวัสดิการของ
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวประจำปี เพื่อ update