

สรุปรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ผู้เข้าร่วมประชุม

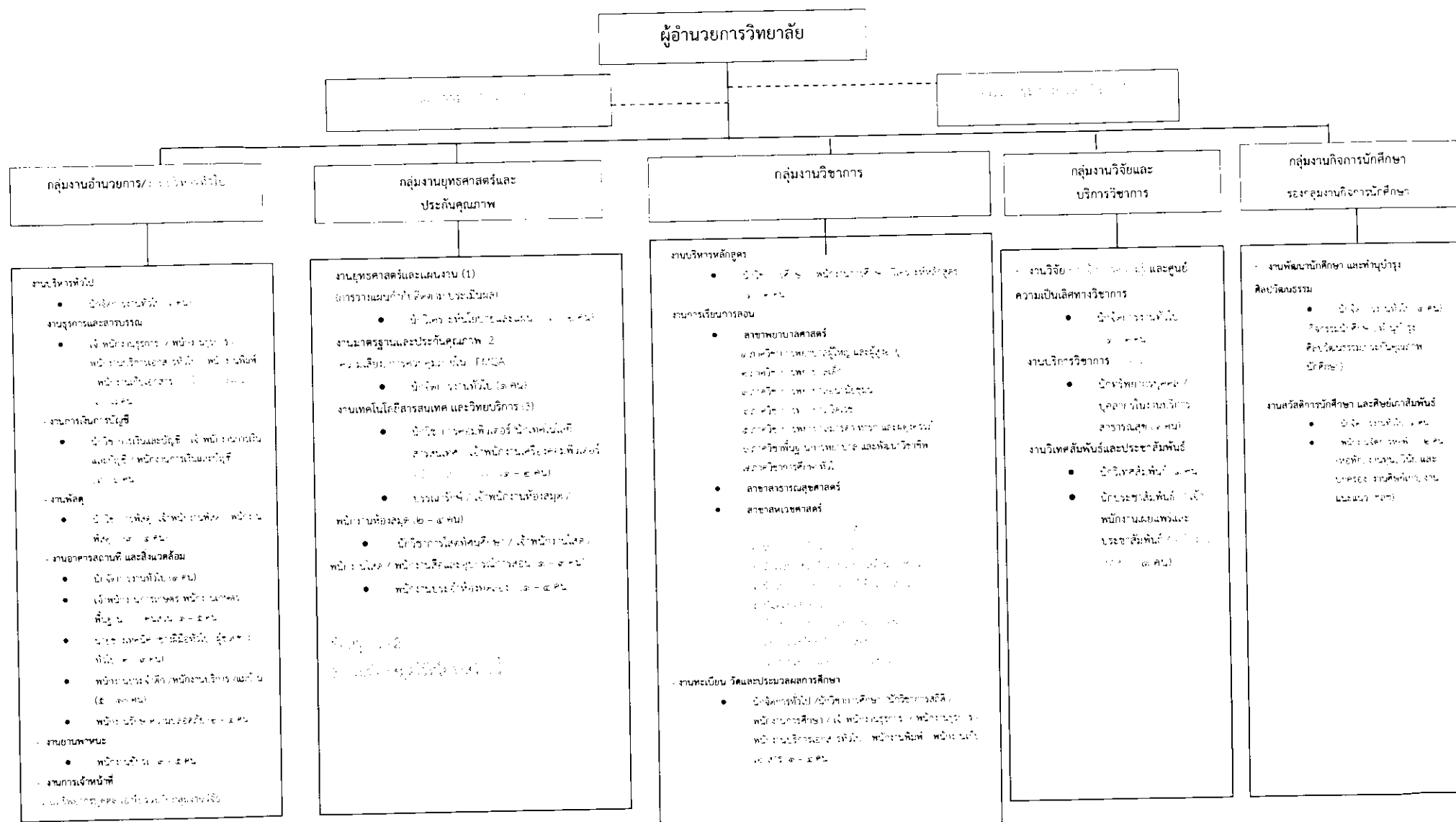
- | | |
|-------------------------------|---|
| ๑. นางจรรยาพร ทะแก้วพันธ์ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯ |
| ๒. นางสาววาสนา มั่งคั่ง | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯกลุ่มวิชาการ |
| ๓. นางคณินันต์ สุบรรพวงศ์ | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯฝ่ายกลุ่มกิจการนักศึกษา |
| ๔. นางสาวพรรณิ ไพศาลทักษิณ | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน |
| ๕. นางเบญจพร เสาวภา | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯกลุ่มอำนวยการ |
| ๖. นายถาวร ล่อกา | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯกลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ |
| ๗. นางเอกรัตน์ ปิ่นประภาพันธ์ | หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรภายใน เลขานุการฯ |

วาระที่ ๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง

๑. ผู้อำนวยการวิทยาลัย และกรรมการร่วมทบทวนโครงสร้าง วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังเดิม และพิจารณา
ปรับโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการบริหารงานภายในวิทยาลัย และมี
ประสิทธิภาพ

มติที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบในโครงสร้างใหม่

โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก



๒. กำหนดขอบเขตงานตามโครงสร้างใหม่และการวิเคราะห์งาน

ขอบเขตงานกลุ่มอำนวยการ/งานบริหารทั่วไป

๑. งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย งานการเจ้าหน้าที่ งานธุรการ งานสารบรรณ งานสถานที่ และ สิ่งแวดล้อม งานยานพาหนะ งานซ่อมบำรุง รักษาความปลอดภัย

๒. งานการเงินบัญชีและพัสดุ

ขอบเขตงานกลุ่มงานยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ

๑. งานยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ

- งานจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติราชการ

- ดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามระบบและกลไกคุณภาพการศึกษา

- การจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

๒. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และวิทยบริการ

- ฐานข้อมูลสารสนเทศ

- สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา E-Learning (สื่อ โสตและอุปกรณ์การสอน)

- งานคอมพิวเตอร์

- งานห้องสมุด

ขอบเขตงานกลุ่มงานวิชาการ

๑. งานบริหารหลักสูตร

- พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ (การบริหารวิชาการ) การประเมินผลหลักสูตร

- พัฒนาระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน

๒. งานการเรียนการสอน

การบริหารรายวิชา (วิเคราะห์หลักสูตรรายวิชา ออกแบบการสอนรายวิชา แผนการสอน การประเมินผล การสอน มคอ.๕- ๖)

๓. งานทะเบียน วัดและประมวลผลการศึกษา

- ทะเบียนและฐานข้อมูลนักศึกษา

- การวัดและประเมินผลการศึกษา (การวิพากษ์ข้อสอบ การจัดทำแบบสอบ วิเคราะห์ข้อสอบ การทวนสอบ การประเมินผลแบบวัดต่างๆ การประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา การติดตามบัณฑิต)

ขอบเขตงานกลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ

๑. งานวิจัยและศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการ

สนับสนุนการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ

- การจัดทำวารสารเครือข่ายภาคเหนือ
- งานจัดการความรู้
- ศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการ (บริการวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน)

๒. งานบริการวิชาการและพัฒนาบุคลากร

- งานพัฒนาบุคลากรภายใน/ภายนอก

๓. งานวิเทศสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์

- สร้างเครือข่ายภายในประเทศ
- สร้างเครือข่ายต่างประเทศ
- การประชาสัมพันธ์และการตลาด

ขอบเขตงานกลุ่มงานกิจการนักศึกษา

๑.งานพัฒนานักศึกษา และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- กิจกรรมพัฒนานักศึกษาและประกันคุณภาพนักศึกษา (อัตลักษณ์นักศึกษา/คุณลักษณะบัณฑิต)
- การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๒.งานสวัสดิการนักศึกษา และศิษย์เก่าสัมพันธ์

- งานหอพัก วินัย ปกครอง
- แนะนำและให้คำปรึกษา
- ศิษย์เก่าสัมพันธ์

๓. การวิเคราะห์งาน

การวิเคราะห์งานตามขอบเขตหรือลักษณะงานของแต่ละฝ่ายและกำหนดค่าน้ำหนักของงาน โดยพิจารณาจาก

ลำดับ	รายการพิจารณา	เกณฑ์	ค่าน้ำหนัก/ คะแนน
๑	ตอบสนองต่อพันธกิจ	ตอบสนอง ๔ ด้าน	๔
		ตอบสนอง ๔ ด้าน	๓
		ตอบสนอง ๔ ด้าน	๒
		ตอบสนอง ๔ ด้าน	๑
		มีผลงานโดยตรง	๒
		มีผลงานโดยอ้อม	๑
๒	การขับเคลื่อนพันธกิจตาม KPI	หลักฐานอ้างอิง SAR มากที่สุด (เท่ากับหรือมากกว่า ๔ PI)	๔
		หลักฐานอ้างอิง SAR มาก (เท่ากับ ๓ PI)	๓
		หลักฐานอ้างอิง SAR ปานกลาง (เท่ากับ ๒ PI)	๒
		หลักฐานอ้างอิง SAR น้อย (เท่ากับ ๑ PI)	๑
๓	ความชุกของงานที่ต้องปฏิบัติ	งานที่ต้องทำทุกสัปดาห์	๔
	ความชุก หมายถึง จำนวน	งานที่ต้องทำทุกเดือน	๓
	ความถี่ของงานที่ต้องปฏิบัติ	งานที่ต้องทำทุกไตรมาส	๒
		งานที่ต้องทำปีละครั้ง	๑
๔	การประสานกับองค์กรหรือ	งานที่ต้องประสาน กับภายนอก	๔
	ฝ่ายหรืองาน	งานที่ต้องประสานระดับกลุ่มงาน	๓
		งานที่ต้องประสานระดับฝ่าย	๒
		งานที่ต้องประสานระดับบุคคล/งาน/คณะกรรมการ	๑
๕	ความรู้ความสามารถตาม	ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน	๔
	ลักษณะงาน	สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถไปสู่เฉพาะด้านได้	๓
		ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน	๒
		จ้างเหมาบริการได้	๑
๖	กระบวนการทำงาน	ขั้นตอนการทำงานใช้เวลาในการวิเคราะห์ ความซับซ้อน	๔
		มากกว่า ๗ ครั้ง	
		ขั้นตอนการทำงานใช้เวลาในการวิเคราะห์ ความซับซ้อน	๓
		มากกว่า ๕ ครั้ง	
		ขั้นตอนการทำงานใช้เวลาในการวิเคราะห์ ความซับซ้อน	๒
		มากกว่า ๓ ครั้ง	
		ขั้นตอนการทำงานใช้เวลาในการวิเคราะห์ ความซับซ้อน	๑
		มากกว่า ๑ ครั้ง	

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนตามโครงสร้างใหม่ แสดงในเอกสารแนบ ๒ ฉบับ

ส่วนหลักการกำหนดค่าน้ำหนักของสายสนับสนุนคือ

ลำดับ	รายการพิจารณา	เกณฑ์	ค่าน้ำหนัก/คะแนน
๑	ปฏิบัติตามระเบียบ/กฎหมาย	๑ เรื่อง	๑
		๒ เรื่อง	๒
		๓ เรื่อง	๓
		๔ เรื่อง	๔
		๕ เรื่อง	๕
๒	ความยากง่ายและซับซ้อนของงาน	มีครบ ๕ ข้อ	๕
		มี ๔ ข้อ	๔
	๑ ความซับซ้อน	มี ๓ ข้อ	๓
	๒ การประสานงาน	มี ๒ ข้อ	๒
	๓ ความเสี่ยง	มี ๑ ข้อ	๑
	๔ ความรู้เฉพาะ		
	๕ สนับสนุนพันธกิจ		
๓	เวลาเฉลี่ย/ชิ้นงาน	ใช้เวลาน้อยกว่า ๕ นาที	๕
		ใช้เวลามากกว่า ๕-๑๐ นาที	๔
		ใช้เวลามากกว่า ๑๐-๒๐ นาที	๓
		ใช้เวลามากกว่า ๒๐- ๓๐ นาที	๒
		ใช้เวลามากกว่า ๓๐ นาที	๑
๔	ปริมาณงาน	ปีละครั้ง	๑
		ไตรมาสละครั้ง	๒
		เดือนละครั้ง	๓
		สัปดาห์ละครั้ง	๔
		ทุกวัน	๕

วาระที่ ๒ ทบทวนและปรับปรุงระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑ ผู้อำนวยการวิทยาลัยและกรรมการฯ ร่วมทบทวนและปรับปรุงระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายในวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

มติที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบในระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยดังนี้

ระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล

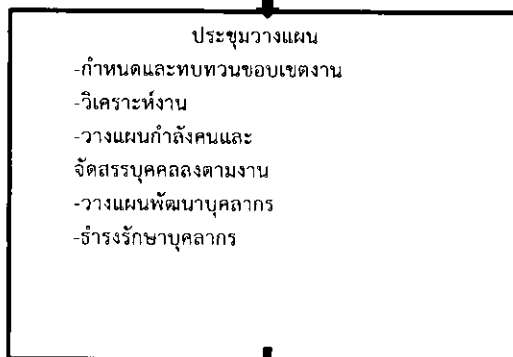
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ได้กำหนดระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

ผู้อำนวยการ

แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

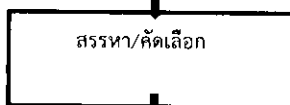
-คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ HRM

คณะกรรมการ HRM



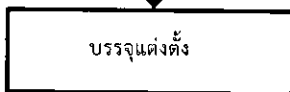
-คู่มือบริหารทรัพยากรบุคคล
-แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร ๔ ปี

คณะกรรมการ HRM
รองฯ กลุ่มผู้อำนวยการ
หัวหน้างานบริหารทั่วไป



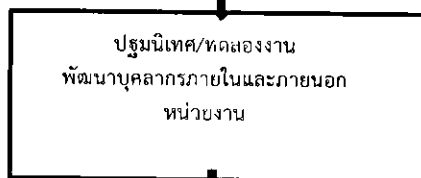
-ระเบียบข้าราชการพลเรือน
-คู่มือบริหารทรัพยากรบุคคล

รองฯ กลุ่มผู้อำนวยการ
หัวหน้างานบริหารทั่วไป
เจ้าหน้าที่งาน จ.



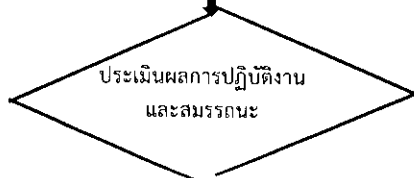
-ผลการสรรหา/คัดเลือก

รองฯ กลุ่มผู้อำนวยการ
นักทรัพยากรบุคคล



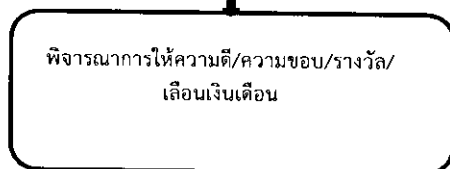
-กำหนดการปฐมนิเทศ
-แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ

คณะกรรมการ HRM
คณะกรรมการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน



-คะแนนการประเมินตามการปฏิบัติงานตาม KPI
-คะแนนประเมินสมรรถนะ

คณะกรรมการบริหาร
วิทยาลัย



-ผลการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะ
รายบุคคล

๒ ปรับปรุงระเบียบปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรซึ่งจัดขึ้นภายนอกองค์กร

๑ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรภายใน รับหนังสือเชิญประชุม/ฝึกอบรม จากรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรสมัครเข้าร่วมประชุม/ฝึกอบรมตามความสนใจและความจำเป็นของงานหรือสาขาวิชา

๒ ผู้สมัครบันทึกข้อความขอสมัครเข้าประชุม/อบรม/สัมมนา โดยผ่านการรับรองจากหัวหน้ากลุ่มวิชา และผ่านความเห็นชอบจากรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ กรณีเป็นการขอไปประชุม/อบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง

๓ ผู้สมัครเสนอบันทึกข้อความขอสมัครเข้าประชุม/อบรม/สัมมนา ที่ผ่านการรับรองแล้วให้หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรภายใน พิจารณาคุณสมบัติผู้สมัครและตรวจสอบยอดการใช้งบประมาณในการพัฒนาตนเอง เพื่อรับการอนุมัติการเข้าร่วมประชุม/ฝึกอบรมโดยผู้อำนวยการฯ

๔ ผู้ได้รับการพิจารณาในการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา บันทึกข้อความขออนุมัติการเดินทางไปประชุม/อบรม/สัมมนา เสนอต่อผู้อำนวยการ ผ่านหัวหน้างานและหัวหน้ากลุ่มวิชา รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและรองผู้อำนวยการตามโครงสร้าง และมีการมอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบทั้งในส่วนของกลุ่มวิชาและตามโครงสร้าง โดยผู้รับมอบหมายงานลงลายมือชื่อเป็นลายลักษณ์อักษร

๕ ผู้ได้รับการอนุมัติให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา ดำเนินการขอยืมเงินสำรองค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา

๖ ภายหลังจากการเข้ารับการประชุม/ฝึกอบรม ผู้เข้าประชุม/อบรม/สัมมนา สรุปเนื้อหาที่ได้รับการประชุม/อบรม/สัมมนา ลงในแบบฟอร์มรายงานการประชุม/อบรม/สัมมนา (F/Ad๒-๑-๐-๕) ส่งงานพัฒนาบุคลากรภายในและเสนอให้ผู้ผู้อำนวยการรับทราบ และงานพัฒนาบุคลากรภายในจัดให้นำเสนอเนื้อหาที่ได้รับการประชุม/อบรม/สัมมนาในที่ประชุมอาจารย์

๗ ผู้เข้าประชุม/อบรม/สัมมนา บันทึกประวัติการพัฒนาตนเองในฐานข้อมูลบุคลากรของวิทยาลัย

๒.๓ กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๗

๑ สรุปผลจากการประชุมคณะกรรมการ HRM และการประชุมหาข้อตกลงร่วมกันของอาจารย์เกี่ยวกับการปฏิบัติผลงานรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๗

กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๗

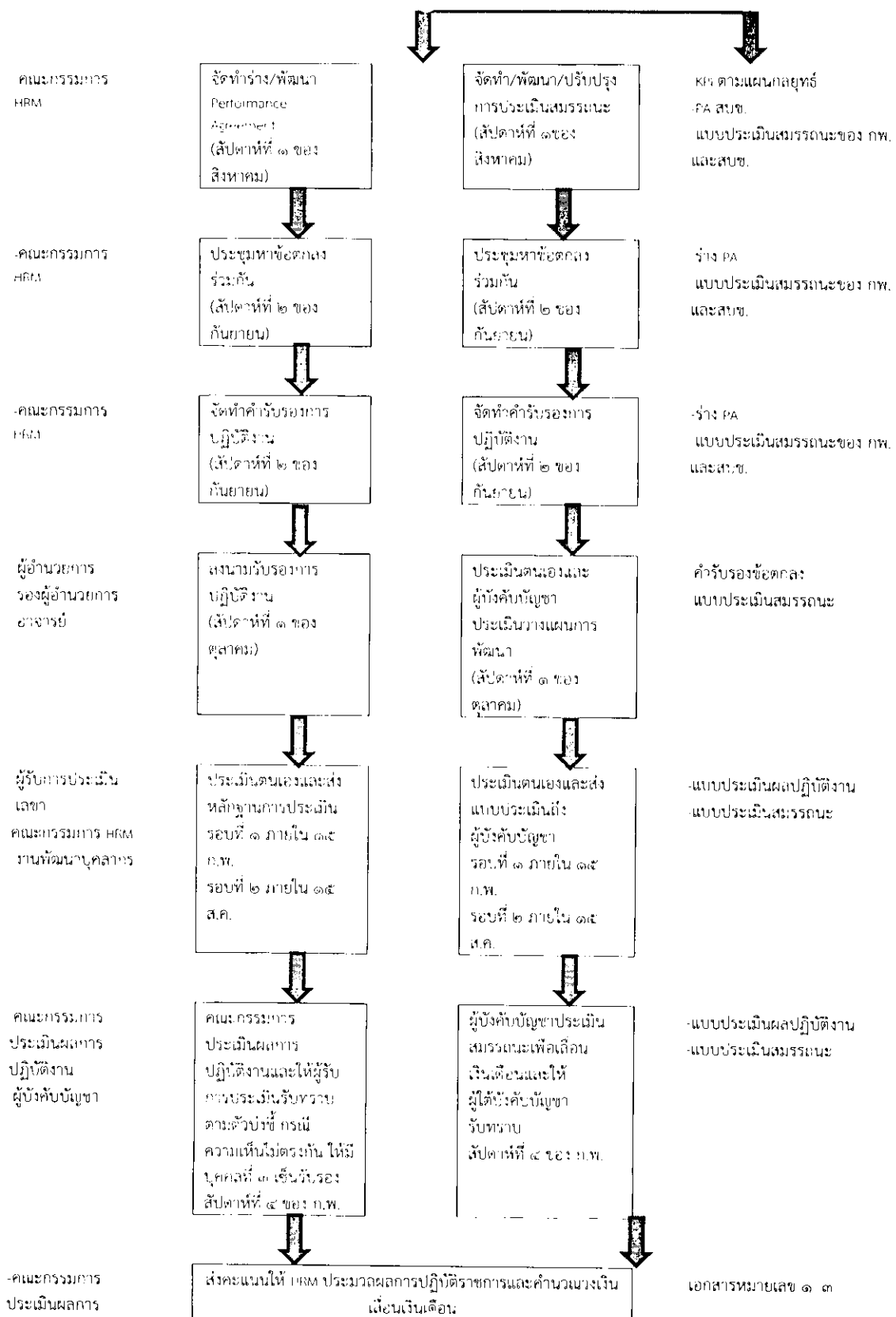
๑ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (H/A) ร้อยละ ๗๐

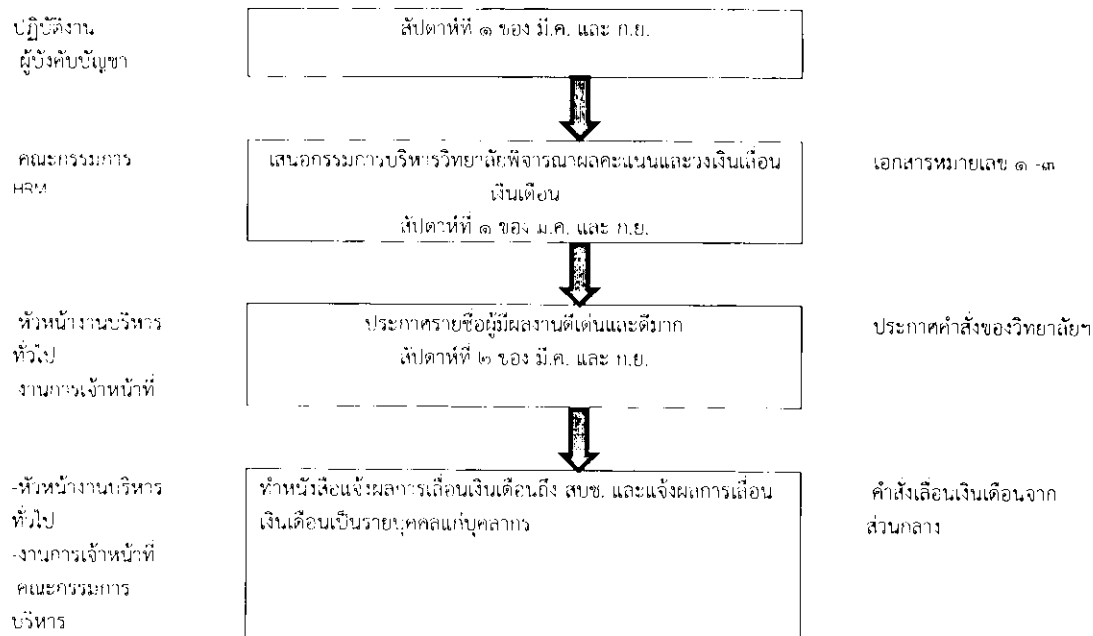
ตำแหน่ง	น้ำหนักตามบทบาท (%) ของคะแนนที่วัดจากผลสัมฤทธิ์ของงาน				รวม
	รองผู้อำนวยการ	หัวหน้ากลุ่มวิชา	หัวหน้างาน	อาจารย์	
รองผู้อำนวยการ	๗๐	-	-	๓๐	๑๐๐
หัวหน้ากลุ่มวิชา	-	๖๐	-	๔๐	๑๐๐
หัวหน้างาน	-	-	๖๐	๔๐	๑๐๐
อาจารย์	-	-	-	๑๐๐	๑๐๐

๒ ประเมินพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ ๕ สมรรถนะของ ก.พ.) ร้อยละ ๓๐

ตำแหน่ง	ผู้ประเมิน					
	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ		หัวหน้ากลุ่มวิชา	หัวหน้างาน	ตนเอง
		วิชาการ	ตามโครงสร้าง			
รองผู้อำนวยการ	๘๐	-	-	-	-	๒๐
หัวหน้ากลุ่มวิชา	-	๘๐	-	-	-	๒๐
หัวหน้างาน	-	-	๘๐	-	-	๒๐
อาจารย์	-	๑๐	๑๐	๓๐	๓๐	๒๐

แผนภาพแสดงการประเมินผลการปฏิบัติงาน





วาระที่ ๓. การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ

๑. แนวทางการจัดทำภาระงานด้านการสอนภาคปฏิบัติทางวิชาการ

๑.๑ ให้อาจารย์ทุกคนกำหนดความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ดังต่อไปนี้

๑.๑.๑ ปริญญาบัตรตั้งแต่ปริญญาโทในสาขานั้น หรือวุฒิบัตรการฝึกอบรมเฉพาะทาง วิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโท/เอก ผลงานทางวิชาการ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน โดยผ่านการยอมรับจากกลุ่มวิชานั้นๆ

๑.๑.๒ ประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาลในวิชาปฏิบัติหลักการและเทคนิคการพยาบาล ให้ถือว่าเป็นทักษะพื้นฐานที่อาจารย์ทุกท่านสามารถปฏิบัติได้

๑.๑.๓ ในกรณีที่ต้องนิเทศในสาขาวิชาอื่นๆที่ไม่ใช่สาขาตนเองที่เชี่ยวชาญเฉพาะ ให้อาจารย์ ฟื้นฟูการปฏิบัติการพยาบาลในฐานะพยาบาลปฏิบัติการไม่น้อยกว่า ๒ สัปดาห์ ในเวรเช้า หรือ ฝึก การสอนภาคปฏิบัติกับอาจารย์ที่เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า ๒ สัปดาห์ ก่อนขึ้นสอนภาคปฏิบัติ

๑.๑.๔ มอบหมายให้กลุ่มวิชาการวางแผนคิดภาระงานเฉลี่ยในภาพรวม ๕ ปี โดยกลุ่มวิชา รับผิดชอบจัดภาระงานรายบุคคล โดยพิจารณาตามความเชี่ยวชาญ และหากมีความจำเป็นต้องขอ ความร่วมมืออาจารย์จากกลุ่มวิชาอื่นให้พิจารณาตามการลงภาระงานตามความเชี่ยวชาญและ เกณฑ์

ข้อ ๑.๑.๑ ในกรณีที่น้ำหนักภาระงานที่เหลือในกลุ่มวิชาให้นำมาพิจารณาในที่ประชุมจัดทำภาระงานของวิทยาลัยฯ โดยที่อาจารย์นอกกลุ่มวิชาที่มาช่วยสอนภาคปฏิบัติในวิชานั้นๆ ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๔ สัปดาห์

๑.๑.๕ กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงภาระงานเนื่องจากการปรับเปลี่ยนแผนการจัดการศึกษาทำให้ภาระงานด้านการสอนเพิ่มขึ้นหรือลดลง ให้กำหนดลำดับของอาจารย์ตามความเชี่ยวชาญ หรือตามเกณฑ์ข้อ ๑.๑.๑

๑.๑.๖ การกำหนดภาระงานของอาจารย์ในแต่ละปีให้มีค่าภาระงานมากกว่าค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับ แต่ไม่เกินเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด ในกรณีที่ภาระงานไม่ถึงค่าเฉลี่ยอาจารย์จะต้องไปพัฒนาทักษะปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก โดยคิดภาระงานให้ครึ่งหนึ่งของการปฏิบัติงานจริง

๑.๒. มติกรรมการHRM กำหนดความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาของอาจารย์ดังต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อ	วุฒิการศึกษา	เชี่ยวชาญ 1	เชี่ยวชาญ 2
๐	นางจรรยาพร ทะแก้วพันธุ์	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต		
สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช				
๑	นางสาววาสนา มั่งคั่ง	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	จิตเวช	ชุมชน
๒	นางสาวสิริอร พัวสิริ	- Doctor of Philosophy	จิตเวช	ชุมชน
๓	นางมณีนรัตน์ พันธุ์สวัสดิ์	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	จิตเวช	ชุมชน
๔	นางนฤพร พงษ์คุณากร	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	จิตเวช	ผู้ใหญ่
๕	นางสาวประภาศรี พุ่มมีผล	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	จิตเวช	ชุมชน
๖	นางวรรณ หินวัง	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	จิตเวช	ชุมชน
๗	นางศรีประไพ อินทร์ชัยเทพ	- ครุศาสตรมหาบัณฑิต	จิตเวช	ชุมชน
สาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน				
๑	นายยงยุทธ แก้วเต็ม	- รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	ชุมชน	ผู้ใหญ่
๒	นางสาวสุวัฒนา คำสุข	- Doctor of Science in	ชุมชน	ผู้ใหญ่ฯ (สตรี)
๓	นางพัฒนา นาคทอง	- สาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต	ชุมชน	
๔	นางณัฐธรรณ์ ปัญจพันธ์	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	ชุมชน	ผู้ใหญ่
๕	นางกานต์สิริ นาครักษ์	- วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต	ชุมชน	
๖	นางธีรารัตน์ บุญคุณะ	Doctor of Philosophy	ชุมชน	ผู้ใหญ่
๗	นางสาวบุศรินทร์ ผัดวัง	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	ชุมชน	ผู้ใหญ่
๘	นางวลัยลักษณ์ ชันทา	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	ชุมชน	เด็ก
๙	นางสาวสุดาวลัย สายสืบ	- ครุศาสตรมหาบัณฑิต	ชุมชน	ผู้ใหญ่

ลำดับ	ชื่อ	วุฒิการศึกษา	เชี่ยวชาญ 1	เชี่ยวชาญ 2
๑๐	นางอุษณีย์ วรรณาลัย	- วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต	ชุมชน	ผู้ใหญ่
สาขาการพยาบาลเด็ก				
๑	นางคณินันต์ย์ สุบรรพวงศ์	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร)	เด็ก	ชุมชน
๒	นางศิริวรรณ ไบตระกูล	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์)	เด็ก	ผู้ใหญ่
๓	นางชมพูนุท แสงวิจิตร	- ครุศาสตรมหาบัณฑิต	เด็ก	ผู้ใหญ่
๔	นางจิราพร เป็งราชรอง	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	เด็ก	ผู้ใหญ่
๕	นางจิตติวิทย์ เกียรติสุวรรณ	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	เด็ก	ผู้ใหญ่
๖	นางณิชาภรณ์ นาควิโรจน์	- ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	เด็ก	ผู้ใหญ่
๗	นางรุ่งนภา สุตินันท์โอภาส	- ครุศาสตรมหาบัณฑิต	เด็ก	ผู้ใหญ่
๘	นางจุฑาทิพย์ เดชเดชะ		เด็ก	ผู้ใหญ่
๙	นางสาวจิราพร พรหมแก้วงาม		เด็ก	ผู้ใหญ่
สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่				
๑	นางเบญจพร เสาวภา	- พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ใหญ่	
๒	นางสาวพรรณณี ไพศาลทักษิณ	- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การประเมินการศึกษา)	ผู้ใหญ่	ชุมชน
๓	นายถาวร ล้อกา	- Doctor of Philosophy (Aged Care)	ผู้ใหญ่	ชุมชน
๔	นางอภิรดี คำเงิน	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(การพยาบาลด้านการควบคุมติดเชื้อ)	ผู้ใหญ่	
๕	นางวิภา เอี่ยมสำอางค์	- Doctor of Philosophy	ผู้ใหญ่	
๖	นางจิราภรณ์ มั่นสุข	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ใหญ่	
๗	นางนงลักษณ์ พรหมดีการ	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ใหญ่	เด็ก
๘	นางพยอม ถิ่นอ้วน	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ใหญ่	
๙	นางสาวกัญญ์ณพัชญ์ ศรีทอง	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ใหญ่	เด็ก
๑๐	นางจันทร์จิรา ยานะชัย	- สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ใหญ่	สูติ
๑๑	เรืออากาศโทหญิงฉวีวรรณ วุฒิเลิศ	- Master of Nursing	ผู้ใหญ่	
๑๒	นางบุญศรี นุเกตุ	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ใหญ่	ชุมชน

ลำดับ	ชื่อ	วุฒิการศึกษา	เชี่ยวชาญ 1	เชี่ยวชาญ 2
๑๓	นางสาวปิยธิดา จุลละปีย์	- Doctor of Philosophy	ผู้ใหญ๋	
๑๔	นางสาววัชรพร ลำเจียกเทศ	- วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต	ผู้ใหญ๋	
๑๕	นางวนิดา อินทราชา	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ใหญ๋	เด็ก
๑๖	นางสาววิลาวัลย์ ต่อปัญญา	- วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต	ผู้ใหญ๋	เด็ก
๑๗	นางศิริรัตน์ ศรีภัทรางกูร	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ใหญ๋	
๑๘	นายสุชาติ เครื่องชัย	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ใหญ๋	
๑๙	นางสมิตรา วิชา	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ใหญ๋	ชุมชน
๒๐	นางเอกรัตน์ ปิ่นประภาพันธ์		ผู้ใหญ๋	

สาขาการพยาบาลสู่ติศาตร์

๑	นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลสตรี)	สุติ	ผู้ใหญ่ฯ (สตรี)
๒	นางสมจิตร สิทธิวงศ์	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลแม่และเด็ก)	สุติ	ผู้ใหญ่ฯ (สตรี)
๓	นางปาริชาติ ตูลาพันธุ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การ ประเมินการศึกษา)	สุติ	
๔	นางภัทรพร จันทรวะน	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	สุติ	ผู้ใหญ่ฯ (สตรี)
๕	นางจิราภรณ์ โชติพฤกษ์ชูกุล	- สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	สุติ	ผู้ใหญ่
๖	นางสาวณัฐนิชา คำปาละ	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	สุติ	ผู้ใหญ่(สตรี)
๗	นางสาวปรีศนา นวลบุญเรือง	- Doctor of Science in	สุติ	ผู้ใหญ่(สตรี)
๘	นางปานจันทร์ อิ่มหนา	- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	สุติ	ผู้ใหญ่(สตรี)
๙	นางภาณุมาศ คุณยศยิ่ง	- สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	สุติ	ผู้ใหญ่(สตรี)

สรุปจำนวนอาจารย์จำแนกตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ตามมติคณะกรรมการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ ของวิทยาลัยฯ เป็นดังนี้

๑. กลุ่มวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	จำนวน ๒๑ คน
๒. กลุ่มวิชาการพยาบาลสูติศาสตร์	จำนวน ๑๐ คน
๓. กลุ่มวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	จำนวน ๑๐ คน
๔. กลุ่มวิชาการพยาบาลเด็ก	จำนวน ๑๐ คน
๕. กลุ่มวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	จำนวน ๗ คน

รวม ๕๘ คน

วาระที่ ๔. การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี

๒.๑ อาจารย์ทุกคนต้องมีการสอนภาคทฤษฎีในรายวิชาการพยาบาลตาม ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา เพื่อเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ

๒.๒ หนึ่งรายวิชา ต้องมีอาจารย์ผู้สอนไม่เกิน ๓ คน/๑ หน่วยกิตทฤษฎี และอาจารย์ ๑ คนต่อนักศึกษา ๘-๑๒ คน ในการจัดการเรียนการสอนภาคทดลอง

๒.๓ กำหนดวิธีการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่หลากหลาย

๒.๔ แนวทางการกำหนดภาระงานสอนภาคทฤษฎี เพื่อให้ นักศึกษาพยาบาลเกิดประโยชน์ บรรลุเป้าหมายตามผลลัพธ์การเรียนรู้ เพื่อให้อาจารย์ทุกคนสามารถสอนภาคทฤษฎีและสามารถนำความรู้ภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติ จึงคิดภาระงานการสอนภาคทฤษฎีในภาพรวมดังนี้

ตารางที่ ๑ ภาพรวมหน่วยกิต จำนวนอาจารย์ ในการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

	จำนวนหน่วยกิต	จำนวนอาจารย์	เฉลี่ยหน่วยกิต/ อาจารย์(คน)	ภาพรวม
ภาคปฏิบัติ	๒๖	๕๘	๐.๔๕	๑.๓๑
ภาคทฤษฎี	๕๒	๕๘	๐.๘๖	

ตารางที่ ๒ จำนวนหน่วยกิต จำนวนอาจารย์ในการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จำแนกตามกลุ่มวิชา

กลุ่มวิชา	จำนวน อาจารย์	หน่วยกิต ภาคปฏิบัติ	หน่วยกิต เฉลี่ย ภาคปฏิบัติ	หน่วยกิต ภาคทฤษฎี	หน่วยกิต เฉลี่ย ภาคทฤษฎี	รวม ทฤษฎีและ ปฏิบัติ
สูติฯ	๑๐	๖	๐.๖	๘	๐.๘	๑.๒๕
จิตเวช	๗	๒	๐.๒๘๕	๖	๐.๘๕	๑.๑๓๕
ชุมชน	๑๐	๕	๐.๕	๘	๐.๘	๑.๑๓
เด็ก	๔	๓	๐.๓	๔	๐.๔	๐.๖
ผู้สูงอายุ	๒๑	๘	๐.๓๘	๒๔	๑.๑๔	๑.๕๒

๒.๕ ที่ประชุมพิจารณาอัตรากำลังอาจารย์พยาบาลประจำกลุ่มวิชาตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา มีความเห็นดังนี้

๒.๕.๑ กลุ่มวิชาที่มีอัตรากำลังเหมาะสมกับภาระงานภาค ได้แก่ กลุ่มวิชาการพยาบาล

อนามัยชุมชน ให้ทำแผนพัฒนาบุคลากรของอาจารย์ภายในกลุ่มวิชา และวางแผนการจัดการศึกษาตลอดทั้งปี ให้เหมาะสมกับกำลังคนที่มีอยู่

๒.๕.๑ กลุ่มวิชาที่มีอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับการะงาน ได้แก่

ก. อัตรากำลังน้อยกว่างาน ได้แก่ กลุ่มวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

ข. อัตรากำลังมากกว่าการะงาน ได้แก่ กลุ่มวิชาการการพยาบาลเด็ก กลุ่มวิชาการการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช กลุ่มวิชาการการพยาบาลสูติศาสตร์

๒.๕.๒ กลุ่มวิชาที่มีอัตรากำลังน้อยกว่าการะงานให้พิจารณาส่งนักศึกษาฝึกภาคปฏิบัตินอกโรงพยาบาลลำปาง แต่ไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด(ร้อยละ ๒๕)

๒.๖ กำหนดให้งานวิชาการเป็นผู้คิดค่าเฉลี่ยการะงานในภาพรวมของวิทยาลัย และกำหนดให้อาจารย์ทุกคนลงการะงานสอนมากกว่าค่าเฉลี่ย และไม่เกิน ๑๒ หน่วยชั่วโมงต่อคนต่อปี

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

ผู้บันทึกรายงานการประชุม นางเอกรัตน์ ปิ่นประภาพันธ์

ตารางการถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์วิทยาลัยเต็มตามศักยภาพ
ของรองผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพ ปีการศึกษา 2555

ลำดับ	วตป	เรื่องถ่ายทอด	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (คน)	วัตถุประสงค์	ผู้ถ่ายทอด	สถานที่
1	มีย .55	จัดทำคู่มือปฏิบัติงานกลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพ ซึ่งมี 3 งาน ได้แก่ 1) งานยุทธศาสตร์และแผนงาน 2)งานมาตรฐานและประกันคุณภาพ 3) งานเทคโนโลยีสารสนเทศฯ	อาจารย์ในกลุ่มงานยุทธศาสตร์ฯ	15	เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	รองผู้อำนวยการกลุ่มยุทธฯ	
2	4 พย 55	-เกณฑ์และตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ ปีการศึกษา 2555	อาจารย์ในงานมาตรฐานและประกันคุณภาพ	5	เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์และตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ	รองผู้อำนวยการกลุ่มยุทธฯ	ห้องทำงานกลุ่มยุทธศาสตร์-
2	15 กย 2555	-แนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการ -การวิเคราะห์องค์กร -การกำหนด KPI และ PI	อาจารย์ในงานยุทธศาสตร์และแผนงาน	5	เพื่อให้มีความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาวิทยาลัย	รองผู้อำนวยการกลุ่มยุทธฯ	ห้องทำงานกลุ่มยุทธศาสตร์-
4	15 ธค 2555	การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ	อาจารย์ในงานเทคโนโลยี	5	เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่จะนำมาใช้ตัดสินใจได้	รองผู้อำนวยการกลุ่มยุทธฯ	ห้องคอมพิวเตอร์ชั้น 2
5	15ตค 2555	- การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ PA	อาจารย์ในกลุ่มงานยุทธศาสตร์ฯ	15	เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบและสามารถประเมินตนเองได้และนำผลการประเมินมาพัฒนาการทำงาน	รองผู้อำนวยการกลุ่มยุทธฯ	ห้องประชุมบัวหลวง