



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ๒๖๘ ถนนป้าขาม อ.เมือง จ.ลำปาง
ที่ สจ.๑/๒๐๖/๐๑๑๐/ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๙
เรื่อง รายงานสรุปผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๕๘

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

ตามทำงานบริการวิชาการและพัฒนาบุคลากร ได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ขอรายงานสรุปผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ตามแผนดังกล่าวในปีการศึกษา ๒๕๕๘ (ระหว่างเดือน สิงหาคม ๒๕๕๘ – กรกฎาคม ๒๕๕๙) ดังนี้

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ : (ตุลาคม ๒๕๕๘ – สิงหาคม ๒๕๕๙)

๑. โครงการ พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วม มีจำนวนทั้งหมด ๒ กิจกรรม ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑ กิจกรรม ได้แก่

- กิจกรรมที่ ๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ดำเนินการในวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๘ ในกลุ่มอาจารย์ และมีการกำกับติดตาม ในเดือน มิถุนายน ๒๕๕๙ ส่วนกิจกรรมที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้สู่การพัฒนาตนเองและองค์กร จะดำเนินการในเดือน กันยายน ๒๕๕๙

๒. โครงการการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีจำนวนทั้งหมด ๖ กิจกรรม ได้ดำเนินการแล้วเสร็จทั้ง ๖ กิจกรรม ได้แก่

- กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาอาจารย์ให้มีความก้าวหน้าตามสายงานบริหาร
- กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาอาจารย์ให้มีความก้าวหน้าด้านตำแหน่งวิชาการ
- กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิตามเกณฑ์สภา
- กิจกรรมที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาและตามสายงานที่รับผิดชอบ

- กิจกรรมที่ ๕ การพัฒนาของบุคลากร ให้มีสมรรถนะในการสื่อสารภาษาอังกฤษ
- กิจกรรมที่ ๖ การบริหารและพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตร

โดยผลจากการดำเนินงานการให้บริการวิชาการ ได้สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตั้งตารางต่อไปนี้

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	ผลงานที่ได้
๑.โครงการ พัฒนาการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อ ขับเคลื่อนค่านิยมร่วม กิจกรรมที่ ๑ การประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้และ จัดทำแผนพัฒนา สมรรถนะรายบุคคล (IDP)	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร มีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม	๑.วิทยาลัยมีการประกาศค่านิยมร่วม ขององค์กร คือ ให้คุณค่า มุ่งส่วนรวม ซื่อสัตย์และยุติธรรม รวมทั้งกลุ่มงาน ต่างๆได้มีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้ เกิดค่านิยมร่วม และบุคลากรได้ ตระหนักถึงการปฏิบัติตัวตามค่านิยม ร่วมขององค์กร
	๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร มีผลการประเมินสมรรถนะใน การปฏิบัติราชการ มีค่ามากกว่า ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕	๒.ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร มีผลการประเมินสมรรถนะในการ ปฏิบัติราชการ มีค่ามากกว่า ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕
	๓.มีแนวทางในการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อ ขับเคลื่อนค่านิยมร่วม	๓.ได้แนวทางในการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อน ค่านิยมร่วม โดยการมีส่วนร่วมของ คนในองค์กร
๒. โครงการการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพ การทำงาน		
กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาอาจารย์ ให้มีความก้าวหน้าตามสายงาน บริหาร	๑. จำนวนผู้บริหารที่ได้รับ การพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๕๐	๑. มีผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการ หัวหน้างานและหัวหน้าภาควิชา ได้ เข้ารับการอบรม หลักสูตรผู้บริหาร การสาธารณสุขระดับกลาง จำนวน ๓ คน จากทั้งหมด ๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๗๕

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	ผลงานที่ทำได้
กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาอาจารย์ ให้มีความก้าวหน้าด้านตำแหน่ง วิชาการ	๒.จำนวนอาจารย์ที่มีการปรับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ ๕๐	๒.มีอาจารย์ที่อยู่ในระดับชำนาญ การ ได้รับการชี้ตัวเพื่อเลื่อนสู่ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๔ คน จากทั้งหมด ๗ คน และมี อาจารย์ที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ สามารถเลื่อนเข้าสู่ระดับชำนาญการ จำนวน ๒ คน
กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาอาจารย์ ให้มีคุณวุฒิตามเกณฑ์สภา	๓.จำนวนอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ ใน ระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก ตามแผนร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป	๓.มีอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อในระดับ ปริญญาโท จำนวน ๘ คน ระดับ ปริญญาเอก จำนวน ๒ คน และ ปริญญา โท-เอก ต่างประเทศ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
กิจกรรมที่ ๔ การพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ให้มี ความเชี่ยวชาญตามสาขาและ ตามสายงานที่รับผิดชอบ	๔.อาจารย์ประจำทุกคนได้รับการ พัฒนาในด้านวิชาการและ วิชาชีพ ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชม/ปี	๔.อาจารย์ประจำทุกคนได้รับการ พัฒนาในด้านวิชาการและวิชาชีพอยู่ ในช่วง ๒๘ - ๑๘๓ ชั่วโมง/ปี
	๕.บุคลากรสายสนับสนุนทุกคน ได้รับการพัฒนาตรงตาม ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ น้อยกว่า ๑๐ ชม/ปี	๕.บุคลากรสายสนับสนุนทุกคนได้รับ การพัฒนาตรงตามลักษณะงานที่ได้ รับผิดชอบ อยู่ในช่วง ๑๔ - ๑๑๓ ชั่วโมง/ปี
	๖.บุคลากรได้รับการอบรม เฉพาะทางตามความเชี่ยวชาญ อย่างน้อย ๑ คน	๖. มีอาจารย์จำนวน ๒ คนได้รับการ อบรมเฉพาะทางระยะสั้น หลักสูตร การพยาบาลเฉพาะทางสาขาการผดุง ครรภ์ ที่มหาวิทยาลัย บุรพา และ การพยาบาลเฉพาะทาง สาขา การ พยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ ที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	ผลงานที่ทำได้
กิจกรรมที่ ๕ การพัฒนาของบุคลากร ให้มีสมรรถนะในการสื่อสารภาษาอังกฤษ	๗.บุคลากรมีคะแนนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ในแต่ละกลุ่มเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๕๐	อาจารย์และบุคลากรได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการสื่อสารภาษาอังกฤษจากสถาบันภาษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ลำปาง จำนวน ๗ คน ตลอดงานในสถาบันอื่นๆ และการมีส่วนร่วมในโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวัฒนธรรม กับนักศึกษาและคณาจารย์จาก Newcastle University และ Deakin University ประเทศ ออสเตรเลีย แต่ไม่มีการทดสอบทักษะภาษาอังกฤษ - มีอาจารย์จำนวน ๑ ท่าน ผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษ IELTS ที่ระดับ ๕.๐ และสามารถรับทุน ก.พ.ของรัฐบาลในการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกที่ต่างประเทศได้ - มีอาจารย์จำนวน ๔ ท่านได้รับการอบรมหลักสูตรระยะสั้น และการศึกษาดูงานต่างประเทศ ในหลักสูตรของสถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่ -หลักสูตร Humanistic Care จำนวน ๓ สัปดาห์ ณ College of Mount Saint Vincent, New York City, Riverdale Campus ประเทศสหรัฐอเมริกา -หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน : โดยใช้ PBL จำนวน ๒ สัปดาห์ ณ McMaster University ประเทศแคนาดา

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	ผลงานที่ได้
		- หลักสูตร Community & Family Health Leadership Programme จำนวน ๒ สัปดาห์ ณ Northumbria University สหราชอาณาจักร - หลักสูตร Leadership, Management and Communication skills จำนวน ๔ สัปดาห์ ณ De Montfort University สหราชอาณาจักร
กิจกรรมที่ ๖ การบริหารและพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ประจำหลักสูตรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านการบริหารหลักสูตร อย่างน้อยคนละ ๑ ครั้งต่อภาคการศึกษา	อาจารย์ประจำหลักสูตรทุกคนได้รับการพัฒนาในช่วง ๒๘ – ๓๕ ชั่วโมง/ปี โดยได้รับการพัฒนาด้านการบริหารหลักสูตร ทั้งหมด ๓ ครั้ง ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ. ๒๕๕๘ และการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาจริยธรรมในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต การประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อทำความเข้าใจตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรที่มีคุณภาพ รวมทั้งการพัฒนามาตามสาขาที่เกี่ยวข้อง

จากการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในรอบปีการศึกษา ๒๕๕๘ มีข้อสรุปและข้อเสนอแนะเพื่อการ
บริหาร ดังนี้

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วม ต้องมีการทำอย่างเป็นรูปธรรม โดย
การสร้างความตระหนักให้ทุกคนในองค์กร ให้มีพฤติกรรมร่วมตามค่านิยมขององค์กร ตลอดจนการสร้างการ
มีส่วนร่วมและความมุ่งมั่นในการทำให้เกิดค่านิยมร่วมทั่วทั้งองค์กร

๒. การพัฒนาอาจารย์ให้มีความก้าวหน้าตามสายงานบริหาร ควรให้มีการเรียนรู้ในบทบาทและ
หน้าที่ของผู้บริหารตั้งแต่ระดับ หัวหน้างาน /ภาค จนถึงระดับรองผู้อำนวยการ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่
ผู้บริหารได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งการเรียนรู้จากผู้บริหารระดับสูงในองค์กร

๓. การพัฒนาอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการเพื่อการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ควรมีการทำแบบบูรณาการร่วมกับการวิจัยและงานประจำ รวมทั้งมีการสนับสนุน ให้ข้อมูลเพิ่มเติม เกี่ยวกับการเลื่อนระดับ

๔. การพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิตามเกณฑ์สภา ควรมีการเร่งรัดอาจารย์ที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ให้สำเร็จการศึกษาโดยเร็ว ตลอดจนปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ เพื่อผลักดันให้สามารถศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกที่ต่างประเทศ

๕ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาและตามสายงานที่รับผิดชอบ การนำแผนการพัฒนาตนเองมาใช้ในบุคลากรทุกระดับ ทำให้บุคลากรมีทิศทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น และควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดจนยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สูงขึ้น และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา

๖. การพัฒนาของบุคลากร ให้มีสมรรถนะในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ควรมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และวิธีการจากสมรรถนะในการสื่อสาร เป็น สมรรถนะในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกต่างประเทศ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาดำเนินการต่อ



(รท.หญิง ณวีวรรณ จิตต์สาคร)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

หัวหน้างานบริการวิชาการและพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายใน



(นายถาวร ล่อกา)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ



นางจรรยาพร ทะแก้วพันธุ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง