ข.๕-๑-๑

แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
ปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๘

บทที่ ๑
บทนำ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง เกิดจากการรวมวิทยาลัยพยาบาล ๒ แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีเขลางค์นคร และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง ใน พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งปัจจุบันมี ๒ วิทยาเขต คือ วิทยาเขตลำปาง ตั้งอยู่บนถนนซุปเปอร์ไฮเวย์ ลำปาง – งาว และวิทยาเขตเขลางค์นคร ตั้งอยู่บนถนนพหลโยธิน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ ดังนี้

วิสัยทัศน์ ปรัชญา ปณิธาน อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ จุดเน้น ค่านิยมร่วม และพันธกิจ

วิสัยทัศน์

สถาบันอุดมศึกษาทางการพยาบาลที่เน้นชุมชน ๑ ใน ๑๐ ของประเทศภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๘

ปรัชญา

ความรู้เด่น เน้นคุณธรรม สืบสานภูมิปัญญา พัฒนาสุขภาพ

ปณิธาน

ภูมิรู้คู่ภูมธรรม นำภูมิปัญญา พัฒนาสุขภาพ

อัตลักษณ์

คิดเป็น เด่นจิตอาสา พัฒนาสุขภาพชุมชน

เอกลักษณ์

สร้างคนจากชุมชนเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน

จุดเน้น

การบูรณาการการสร้างสุขภาพทุกช่วงวัยเพื่อสังคมผู้สูงอายุ

ค่านิยมร่วม

รับผิดชอบร่วมแรงร่วมใจ มีจิตให้บริการ

พันธกิจ : ๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล

๒. พัฒนาบุคลากรและให้บริการวิชาการแก่ชุมชนด้านสุขภาพและสาธารณสุข

๓. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการศึกษาและการสาธารณสุข/สุขภาพ

๔ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นชี้นำหรือแก้ปัญหาสังคม วิทยาลัยกำหนดประเด็นชี้นำหรือแก้ปัญหาสังคม คือ

๑. ประเด็นชี้นำและแก้ปัญหาสังคมภายนอกสถาบัน ได้แก่ การบูรณาการสร้างสุขภาพทุกช่วงวัย เพื่อสังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข

๒. ประเด็นชี้นำและแก้ปัญหาสังคมภายใน ได้แก่ Happy work place

วิทยาลัยฯ มีประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับพันธกิจดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตพยาบาล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ บัณฑิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรและการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ทางด้านสุขภาพและสาธารณสุข

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ผู้รับบริการวิชาการมีศักยภาพและสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและสังคม

เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ ศูนย์วิทยบริการที่มีความเป็นเลิศในการดูแลบูรณาการการดูแลบุคคลทุกช่วงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การผลิตผลงานวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการศึกษาและการสาธารณสุข/สุขภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและนำไปใช้ประโยชน์ได้

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในระดับท้องถิ่น ชาติและนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และพัฒนาสุนทรียภาพในทางมิติศิลปวัฒนธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ พัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์ที่ ๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง มีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานต่างๆเพื่อตอบสนองและสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันพระบรมราชชนก ดังนี้

๑.เพื่อวางแผนการพัฒนาและการบริหารวิทยาลัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

๒.เพื่อจัดทำแผนพัฒนาวิทยาลัย สำหรับใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ

๓.เพื่อตอบสนองนโยบายและภารกิจของสถาบันพระบรมราชชนกในด้านแผนงาน งบประมาณ บุคลากร การจัดการทรัพยากร และการพัฒนาวิทยาลัยในด้านต่างๆ

๔.เพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของวิทยาลัยแสดงให้เห็นถึงระดับความสำเร็จหรืออุปสรรคและปัญหาในการดำเนินงาน นำไปสู่แนวทางในการพัฒนาวิทยาลัย

๕.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ได้

๑.๒ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนกลยุทธ์ในปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๘ ได้กำหนดกลยุทธ์ด้านการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ๒ ประเด็นคือ

๑.การบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคล

๒.การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง

จากนโยบายข้างต้น ได้สอดคล้องตามการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของวิทยาลัย กล่าวคือ **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และพัฒนาสุนทรียภาพในทางมิติศิลปวัฒนธรรม เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ และเป้าประสงค์ที่ ๔.๒ พัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ** ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชนนี นครลำปาง
ปีงบประมาณ ๒๕๕๖-๒๕๕๘

กลยุทธ์ / มาตรการ	งาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	
กลยุทธ์ที่ ๑.การบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคล			ครบทุกข้อ	ครบทุกข้อ	ครบทุกข้อ	ครบทุกข้อ	กลุ่มอำนวยการ
๑.บริหารงานบุคคลภายใต้ระเบียบ และหลักเกณฑ์ให้เกิดความเป็นธรรม และโปร่งใส เสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพแก่บุคลากร	๑.๑ จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการวิเคราะห์อัตรากำลัง อัตราผู้เกษียณ/ลาออกจากราชการ สาขาวิชาชีพขาดแคลน เป็นต้น ๑.๒ จัดให้มีระบบสนับสนุนและการประเมินเพื่อให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การเลื่อนระดับสูงขึ้น การปรับตำแหน่งงานสายสนับสนุนที่สอดคล้องตามสายงาน เป็นต้น ๑.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑.๔ จัดให้มีระบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๑.๑ มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สกอ. ๒.๔) ๑) มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรมภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ๒) มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหา การจัดวางคนลงตำแหน่ง การสนับสนุนเข้าร่วมการประชุม ฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ มาตรการการลงโทษ รวมทั้งการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ๓) มีระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข ๔) มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ					

กลยุทธ์ / มาตรการ	งาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	
	๑.๕ งาน/โครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ฝ่ายบริหารดำเนินการ	๕) มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจเสนอผู้บริหารระดับสูง และมีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้ดีขึ้น (2) ๑.๒ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรด้วยตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) และสมรรถนะ (Competency)					
๒.ส่งเสริมสนับสนุนการทำและเผยแพร่ผลงานวิจัย	๒.๑ สนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัย เช่น สนับสนุนงบประมาณ การส่งเสริมให้การทำวิจัยเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น ๒.๒ งาน/โครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการดำเนินการ	(3) ๒.๑ มีระบบและกลไกสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัย ๑) มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย ๒) มีกลไกการบริหารงานบุคคลที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทำงานวิจัย โดยมีคู่มือหรือแนวทางในการเสนอโครงร่างและการดำเนินการเกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ ๓) มีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย	ครบทุกข้อ	ครบทุกข้อ	ครบทุกข้อ	ครบทุกข้อ	กลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ
๓.ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ	๓.๑ ปรับปรุงและจัดทำระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาผู้บริหาร ๓.๒ จัดทำโครงการและสนับสนุนการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศแก่ผู้บริหาร ๓.๓ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกระดับ	(4) ๓.๑ มีภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับ (สกอ. ๗.๑) ๑) มีกระบวนการสรรหาผู้บริหารที่เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒) ผู้บริหารดำเนินการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลและใช้ศักยภาพภาวะผู้นำที่มีอยู่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ ของหน่วยงาน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ครบทุกข้อ	ครบทุกข้อ	ครบทุกข้อ	ครบทุกข้อ	กลุ่มอำนวยการ

กลยุทธ์ / มาตรการ	งาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	
		๓) มีกระบวนการประเมินศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน ๔) มีการจัดทำแผนและกลไกการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารตามผลการประเมินและดำเนินการตามแผน					คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์
กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง ๑.มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรมภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์	๑.๑ มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย	๕ ๑.ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย ๑) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยทั้งด้านวิชาการ เทคนิคการสอนและการวัดผล ๒) มีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร ๓) มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาบุคลากร ๔) มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร	ทำทุกข้อ	ทำทุกข้อ	ทำทุกข้อ	ทำทุกข้อ	กลุ่มอำนวยการ
๒.มีการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ	๒.๑ มีการบริหารงานโดยหลักธรรมาภิบาล	๖ ๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพทางการบริหารต่อผู้บริหารที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร	๒๐	๔๐	๖๐	๘๐	กลุ่มอำนวยการ
	๒.๒ มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาของวิทยาลัย	๗ ๒.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้เข้าร่วมประชุมวิชาการและ/หรือนำเสนอผลงานวิชากรทั้งในและต่างประเทศ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กลุ่มอำนวยการและกลุ่มวิจัย

กลยุทธ์ / มาตรการ	งาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	
		๒.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนของวิทยาลัยที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะทางวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กลุ่มอำนวยการ
		๒.๑.๔ จำนวนบุคลากรที่วิทยาลัยสนับสนุนการอบรมระยะสั้นและศึกษาต่อ					กลุ่มอำนวยการและกลุ่มวิชาการ
		-อบรมศาสตร์และศิลป์ของอาจารย์ใหม่	๕	๓	๓	๔	
		-อบรมระยะสั้นเฉพาะทาง	๒	๒	๑	๑	
		-ปริญญาโท	๑	๓	๓	๓	
		-ปริญญาเอก	๕	๒	๒	๒	
		๒.๑.๕ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก	๑๕	๑๖	๑๗	๒๐	
๓.พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่ และใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๓.๒ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและมีการจัดสรรแรงจูงใจให้กับบุคลากรของวิทยาลัย	๓.๑ จำนวนอาจารย์ประจำที่ยื่นขอเลื่อนระดับเมื่อครบระยะเวลาที่กำหนด	๒	๒	๒	๒	กลุ่มอำนวยการ
		๓.๒ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับ			บุคลากรทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามเกณฑ์ทุกรอบการประเมิน	บุคลากรทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามเกณฑ์ทุกรอบการประเมิน	คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ / มาตรการ	งาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	
กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม จูงใจ และสร้างสรรค์บรรยากาศองค์กรแห่งความสุขและเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy work place) ; ประเด็นชี้นำภายในสถาบันตัวชี้วัด ๑๘.๑							
๑.การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุข	๑.โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ **กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุกขององค์กร 8 happy** # Happy body; morning exercise & talk # Happy heart # Happy society # Happy Relax # Happy family # Happy brain # Happy soul # Happy money	-บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม (12) -ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพิ่มขึ้น (14) -ความพึงพอใจต่อระบบบริการทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยอยู่ในระดับดีขึ้นไป (15)		๑๐๐ ๑๒ >๓.๕๑	๑๐๐ ๑๔ >๓.๕๑	๑๐๐ ๑๖ >๓.๕๑	-คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ -กลุ่มอำนวยการ -กลุ่มกิจการนักศึกษา

บทที่ ๒
การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สามารุบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการและจังหวัดดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านกรบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ และได้พัฒนาวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยการนำ HR Scorecard มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และในปี ๒๕๕๐ กำหนดให้ทุกส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Score card รวมทั้งกำหนดให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของสำนักงาน ก.พ.ร. (ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล) ที่ทุกส่วนราชการจะต้องดำเนินการจัดทำโดยมีการวัดเป็นระดับขั้นความสำเร็จ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปางได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของวิทยาลัย เพื่อเป็นแรงจูงใจตามคำรับรองผลการปฏิบัติราชการ โดยวิทยาลัยได้มีการบูรณาการภารกิจของวิทยาลัยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และสถาบันพระบรมราชชนก รวมทั้งการบูรณาการตัวชี้วัดการประเมินผลจาก กพร. สมศ. และ สกอ. ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบการประเมินผล ๕ ยุทธศาสตร์ คือ ๑) การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ๒) การพัฒนาบุคลากรและให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ทางด้านสุขภาพหรือสาธารณสุข ๓) การผลิตผลงานวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการศึกษาและการสาธารณสุข/สุขภาพ ๔) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น และ ๕) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีการขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของวิทยาลัยในยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ วิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และจะได้แปลงเป็นแผนปฏิบัติราชการประจำปีต่อไป

แนวทางการดำเนินงาน

การดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

๑) การศึกษาค้นคว้า และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) ประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์จากสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง และดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔) จัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔

๕) ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองและรายงานผลให้ผู้รับการประเมินรับทราบอย่างเป็นระบบ

การวิเคราะห์ภาวะแวดล้อม (SWOT analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลการะทบต่อที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและแนวโน้มที่จะส่งผลในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของการดำเนินงาน

องค์ประกอบ	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านบุคลากร	๑) อาจารย์มีความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา ๒) บุคลากรมีคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความรู้ และความมุ่งมั่น อดทนสูง เข้มแข็งในการทำงาน ๓) บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมร่วมขององค์กร คือ รับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจ มีจิตให้บริการ	บุคลากรขาดความตระหนักในการบันทึกฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบัน
ด้านวิชาการ	๑) มีการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนานักศึกษาเพื่อมุ่งสู่อัตลักษณ์ที่ชัดเจน ๒) มีความพร้อมด้านปัจจัยเกื้อหนุนและสิ่งสนับสนุนที่มีจำนวนเพียงพอ และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา ๓) มีศิษย์เก่าที่มาร่วมกิจกรรมพัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ๔) นักศึกษาสามารถสอบใบประกอบวิชาชีพฯ ผ่านเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด ๕) เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตที่ได้งานทำร้อยเปอร์เซ็นต์	กระบวนการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ยังไม่ส่งเสริม สมรรถนะด้านทักษะ การคิด การใช้ภาษา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของการดำเนินงาน (ต่อ)

องค์ประกอบ	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านบริการวิชาการ	๑) มีเครือข่ายที่เข้มแข็ง ทั้งภายในและต่างประเทศ ๒) บุคลากรของวิทยาลัยมีศักยภาพในการจัดอบรมและมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหลายสาขา	ขาดการบูรณาการแผนงานทุกพันธกิจเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ
ด้านวิจัย	๑) วิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณ ปัจจัยเกื้อหนุน และสถานที่สนับสนุนพอเพียง ๒) อาจารย์มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง ๓) กำหนดให้การทำผลงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA)	ระบบ กลไก และการกำกับติดตามการผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ การเผยแพร่ในระดับชาติ นานาชาติ ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	มีแผนงาน/งบประมาณ ในการทำนุบำรุงชัดเจนและเพียงพอ	สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพและความสะดวกปลอดภัย ยังมีจุดบกพร่อง
ด้านการบริหารจัดการ	๑) มีโครงสร้างองค์กรและกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน ๒) มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาและมีการตรวจติดตาม ประเมินคุณภาพภายใน และนำผลการประเมินมาพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี ๓) มีความพร้อมด้านปัจจัยเกื้อหนุนและสิ่งสนับสนุนที่มีจำนวนเพียงพอในการทำงานของบุคลากร	๑) ห้องสมุด การบริการสิ่งอำนวยความสะดวกยังมีจุดบกพร่อง ๒) ขาดการประชาสัมพันธ์บุคลากรและองค์กร ๓) ขาดมาตรการควบคุม กำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง ๔) ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามความเชี่ยวชาญยังขาดประสิทธิภาพ ๕) การบริหารจัดการบุคลากรสายสนับสนุนไม่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ การบริหารการเงิน บัญชี พัสดุ ล่าช้า มีขั้นตอนซับซ้อน ไม่คล่องตัว Data center ของระบบฐานข้อมูลยังไม่ได้ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับการบริหารและรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และกิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครลำปาง
ปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๘

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมหลัก	เป้าหมาย
๑.การบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคล ๑.๑บริหารงานบุคคลภายใต้ระเบียบ และหลักเกณฑ์ให้เกิดความเป็นธรรม และโปร่งใส เสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพแก่บุคลากร	๑. เพื่อพัฒนาแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. เพื่อจัดให้มีระบบสนับสนุนและการประเมินเพื่อให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ๓. เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. จัดให้มีระบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๑.๑ มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สกอ. ๒.๔) ๑) มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรมภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ๒) มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหา การจัดวางคนลงตำแหน่ง การสนับสนุนเข้าร่วมการประชุม ฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ มาตรการการลงโทษ รวมทั้งการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ๓) มีระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข ๔) มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ	๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการเกษียณอายุราชการ ๒.มีการกำหนดหลักเกณฑ์และการสรรหาบุคลากร ๓.โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๔.โครงการพัฒนาสิ่งสนับสนุนและสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพองค์กร ๕.จัดทำระบบสวัสดิการและการสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลากร ๖.กิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและดัชนีความสุขของบุคลากร ๗.กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒๕๕๖ ๒๕๕๖ ๒๕๕๖ ๒๕๕๔ และ ๒๕๕๕
๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการทำและเผยแพร่ผลงานวิจัย	เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย	๒.๑ มีระบบและกลไกสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัย ๑) มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย	๑.โครงการเร่งรัดการผลิตและเผยแพร่และวิชาการที่มีคุณภาพ	๒๕๕๖

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมหลัก	เป้าหมาย
		๒) มีกลไกการบริหารงานบุคคลที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทำงานวิจัย โดยมีคู่มือหรือแนวทางในการเสนอโครงร่างและการดำเนินการเกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ ๓) มีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย	๒.โครงการการเผยแพร่โดยการตีพิมพ์และการนำเสนอผลงานในระดับชาติ/นานาชาติ ๓.โครงการนำเสนอผลงาน/ศึกษาดูงานต่างประเทศ ๔.กิจกรรมการจัดการประชุมวิชาการนานาชาติ	๒๕๕๖ ๒๕๕๖ ๒๕๕๗
๓.ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ	๑.เพื่อปรับปรุงและจัดทำระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาผู้บริหาร ๒. เพื่อจัดทำโครงการและสนับสนุนการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงานทั้งในและต่างประเทศแก่ผู้บริหาร ๓. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกระดับ	๓.๑ มีภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับ (สกอ. ๗.๑) ๑) มีกระบวนการสรรหาผู้บริหารที่เป็นระบบ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ๒) ผู้บริหารดำเนินการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลและใช้ศักยภาพภาวะผู้นำที่มีอยู่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงาน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓) มีกระบวนการประเมินศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน ๔) มีการจัดทำแผนและกลไกการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารตามผลการประเมินและดำเนินการตามแผน	๑.กิจกรรมการจัดทำระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาผู้บริหารในระดับรองผู้อำนวยการ หัวหน้างานและคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ๒.โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการตามสาขาวิชาชีพและสาขาอาชีพ ในกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารแก่ผู้บริหาร ๓.การพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารทุกระดับและแนวทางการปรับปรุงตามผลการประเมิน ๔.โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในการศึกษาดูงานต่างประเทศ	๒๕๕๕ ๒๕๕๕-๘ ๒๕๕๕-๘ ๒๕๕๖

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมหลัก	เป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง ๑.มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรมภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์	เพื่อให้มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย	๑.ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย ๑) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย ๒) มีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร ๓) มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาบุคลากร ๔) มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร	๑.โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการตามสาขาวิชาชีพและสาขาอาชีพ ๒.กิจกรรมการจัดทำ Road map และ ID Plan รายบุคคลประจำปี ๓.การประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาบุคลากรราย ๖ เดือน ๔.การปรับปรุงแผนการพัฒนาบุคลากรราย ๖ เดือน	๒๕๕๕ -๒๕๕๘
๒.มีการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ	เพื่อให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาของวิทยาลัย	๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพทางการบริหารต่อผู้บริหารทั้งหมด ๒.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้เข้าร่วมประชุมวิชาการและ/หรือนำเสนอผลงานวิชากรทั้งในและต่างประเทศ ๒.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนของวิทยาลัยที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะทางวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ	๑.โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการตามสาขาวิชาชีพและสาขาอาชีพ ในกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารแก่ผู้บริหาร ๒.โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการตามสาขาวิชาชีพ สาขาอาชีพ และสายทั่วไป ๓.โครงการบริหารวิชาการและจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ	๒๕๕๕-๒๕๕๘

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมหลัก	เป้าหมาย
		๒.๑.๔ จำนวนบุคลากรที่วิทยาลัยสนับสนุนการศึกษาต่อ -ปริญญาโท -ปริญญาเอก ๒.๑.๕ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก	๓.กิจกรรมการจัดการประชุมวิชาการนานาชาติ ๔.โครงการนำเสนอผลงาน/ศึกษาดูงานต่างประเทศ	๒๕๕๗ ๒๕๕๖
๓.พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่และใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๓.๒ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและมีการจัดสรรแรงจูงใจให้กับบุคลากรของวิทยาลัย	๓.๑ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ยื่นขอเลื่อนระดับเมื่อครบระยะเวลาที่กำหนด ๓.๒ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับ	๑.การส่งเสริมบุคลากรในการบรรจุแต่งตั้งและเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ๒.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒๕๕๕-๘
กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม จูงใจ และสร้างสรรค์บรรยากาศองค์กรแห่งความสุขและเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy work place)	๑.๑ การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุข	๑.๑.๑ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ๑.๑.๒ ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพิ่มขึ้น ๑.๑.๓ ความพึงพอใจต่อระบบบริการทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยอยู่ในระดับดีขึ้นไป	๑.โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อความผาสุกขององค์กร 8 happy	๒๕๕๖-๒๕๕๘

บทที่ ๓
การติดตามผลการดำเนินงาน

การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ

การรายงานผลการการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๕๔ และ ๒๕๕๕ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ

๑. เพื่อรายงานข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันของการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารรับทราบ

๒. เป็นการติดตามความก้าวหน้า และความเป็นไปได้ของผลสำเร็จของการดำเนินงาน

๓.เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุง

๔.เพื่อพัฒนาระบบ/วิธีการ/กระบวนการในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๕.เป็นข้อมูลการดำเนินการในกิจกรรม/งานที่จะดำเนินการในอนาคต

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน จำแนกได้ดังนี้

ลักษณะการติดตามและรายงานผล	รายงานระหว่างการดำเนินการ		รายงานผลความสำเร็จ
	รายงานผลตามสถานการณ์	รายงานผลรอบ ๖ เดือน	รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน
การติดตามความก้าวหน้า	✓	✓	
การรายงานอุปสรรค	✓		✓
การรายงานผลสำเร็จ	✓		✓

การรายงานผลตามโครงการ/กิจกรรมแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๖

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายงานผลรอบ (เดือน)		รายงานผลสำเร็จ
		๖	๑๒	
๑	๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการเกษียณอายุราชการ		✓	แผนอัตรากำลัง
	๒.มีการกำหนดหลักเกณฑ์และการสรรหาบุคลากร		✓	คู่มือการสรรหาบุคลากร
	๓.โครงการสรรสร้างคนดีแห่งวิทยาลัยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง	✓		โครงการที่ ๓-๕ รายงานสรุปความสำเร็จของโครงการ
	๔.โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์			
	๕.โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์	✓		
	๖.จัดทำระบบสวัสดิการและการสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลากร	✓	✓	รายงานการให้สวัสดิการแก่บุคลากร
	๗.กิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดความสุข		✓	รายงานผลการประเมินความพึงพอใจ
	๘.กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	✓		คู่มือการประเมินผลและการบริหารผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการปฏิบัติราชการ
๒	๑.โครงการการผลิตผลงานวิจัยที่มาจากการบูรณาการบริการวิชาการ และการเรียนการสอนที่เน้นชุมชน		✓	รายงานสรุปความสำเร็จของโครงการ
	๒.โครงการการเผยแพร่โดยการตีพิมพ์ และการนำเสนอผลงานในระดับชาติ/นานาชาติ			
	๓.กิจกรรมการจัดการประชุมวิชาการนานาชาติ			
	๔.โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศ			
๓	๑.กิจกรรมการจัดทำระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาผู้บริหารในระดับรองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย		✓	คู่มือระเบียบ หลักเกณฑ์การสรรหาผู้บริหาร
	๒.โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการตามสาขาวิชาชีพและสาขาอาชีพ ในกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารแก่ผู้บริหาร	✓		รายงานสรุปความสำเร็จของโครงการ
	๓.การพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารทุกระดับและแนวทางการปรับปรุงตามผลการประเมิน		✓	รายงานผลการประเมินผู้บริหารทุกระดับ
	๔.โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในการศึกษาดูงานต่างประเทศ		✓	รายงานสรุปความสำเร็จของโครงการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายงานผลรอบ (เดือน)		รายงานผลสำเร็จ
		๖	๑๒	
๔	๑.โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการตามสาขาวิชาชีพและสาขาอาชีพ ในกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการและสายทั่วไป	✓		รายงานสรุปความสำเร็จของโครงการ
	๒.กิจกรรมการจัดทำ Road map และ ID Plan รายบุคคล		✓	รายงานแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
	๓.การประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาบุคลากรราย ๖ เดือน	✓		รายงานการประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรและการปรับปรุงแผน
	๔.การปรับปรุงแผนการพัฒนาบุคลากรราย ๖ เดือน	✓		
	๑.โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการตามสาขาวิชาชีพและสาขาอาชีพ ในกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารแก่ผู้บริหาร	✓		โครงการที่ ๑-๔ รายงานสรุปความสำเร็จของโครงการ
	๒.โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการตามสาขาวิชาชีพสาขาอาชีพ และสายทั่วไป	✓		
	๓.กิจกรรมการจัดการประชุมวิชาการนานาชาติ		✓	
	๔.โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศ		✓	
	๑.การส่งเสริมบุคลากรในการบรรจุ แต่งตั้งและเลื่อนระดับที่สูงขึ้น		✓	รายงานจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งและเลื่อนระดับ
	๒.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	✓		รายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการ