

๒.๕-๑-๑

แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
ปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๘

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง เกิดจากการรวมวิทยาลัยพยาบาล ๒ แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีเขลางค์นคร และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง ใน พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งปัจจุบันมี ๒ วิทยาเขต คือ วิทยาเขตลำปาง ตั้งอยู่บนถนนหุบเปอร์โฮเวย์ 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

ภูมิรู้คู่ภูมิธรรม นำภูมิปัญญา พัฒนาสุขภาพ

อัตลักษณ์

คิดเป็น เด่นจิตอาสา พัฒนาสุขภาพชุมชน

เอกลักษณ์

สร้างคนจากชุมชนเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน

จุดเน้น

การบูรณาการการสร้างสุขภาพทุกช่วงวัยเพื่อสังคมผู้สูงอายุ

ค่านิยมร่วม

รับผิดชอบร่วมแรงร่วมใจ มีจิตให้บริการ

- พันธกิจ :
๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล
 ๒. พัฒนาบุคลากรและให้บริการวิชาการแก่ชุมชนด้านสุขภาพและสาธารณสุข
 ๓. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการศึกษาและการสาธารณสุข/สุขภาพ
 ๔. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นชั้นนำหรือแก้ปัญหาสังคม วิทยาลัยกำหนดประเด็นชั้นนำหรือแก้ปัญหาสังคม คือ

๑. ประเด็นชั้นนำและแก้ปัญหาสังคมภายนอกสถาบัน ได้แก่ การบูรณาการการสร้างสุขภาพทุกช่วงวัย เพื่อสังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข
๒. ประเด็นชั้นนำและแก้ปัญหาสังคมภายใน ได้แก่ Happy work place

วิทยาลัยฯ มีประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับพันธกิจดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตพยาบาล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ บัณฑิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรและการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ทางด้านสุขภาพและ
สาธารณสุข

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ผู้รับบริการวิชาการมีศักยภาพและสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและสังคม

เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ ศูนย์วิทยบริการที่มีความเป็นเลิศในการดูแลบูรณาการการดูแลบุคคล
ทุกช่วงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การผลิตผลงานวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการศึกษาและ
การสาธารณสุข/สุขภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน
และนำไปใช้ประโยชน์ได้

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในระดับท้องถิ่น ชาติและ
นานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และพัฒนาสุนทรียภาพในทางมิติ
ศิลปวัฒนธรรม

× เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

× เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ พัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

× เป้าประสงค์ที่ ๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการ
เข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์ที่ ๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง มีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานต่างๆเพื่อตอบสนองและ
สนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันพระบรมราชชนก ดังนี้

๑. เพื่อวางแผนการพัฒนาและการบริหารวิทยาลัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

๒. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาวิทยาลัย สำหรับใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ

๓. เพื่อตอบสนองนโยบายและภารกิจของสถาบันพระบรมราชชนกในด้านแผนงาน งบประมาณ
บุคลากร การจัดการทรัพยากร และการพัฒนาวิทยาลัยในด้านต่างๆ

๔. เพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของวิทยาลัยแสดงให้เห็นถึงระดับความสำเร็จหรืออุปสรรคและปัญหาในการดำเนินงาน นำไปสู่แนวทางในการพัฒนาวิทยาลัย

๕. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ได้

๑.๒ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนกลยุทธ์ในปงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๘ ได้กำหนดกลยุทธ์ด้านการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ๒ ประเด็นคือ

๑. การบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคล

๒. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง

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

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
ปีงบประมาณ ๒๕๕๖-๒๕๕๘

กลยุทธ์ / มาตรการ	งาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	
กลยุทธ์ที่ ๑.การบริหารและการจัดการทรัพยากรบุคคล	๑.บริหารงานบุคคลภายใต้ระเบียบ และหลักเกณฑ์ให้เกิดความเป็นธรรม และโปร่งใส เสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพแก่บุคลากร	๑.๑ มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและอํารังไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สกอ. ๒.๔) ๑) มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรมภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ๒) มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหา การจัดวางคนลงตำแหน่ง การสนับสนุนเข้าร่วมการประชุม ฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ มาตรการการลงโทษ รวมทั้งการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ๓) มีระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข ๔) มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ	ครบทุกข้อ	ครบทุกข้อ	ครบทุกข้อ	ครบทุกข้อ	กลุ่มอำนวยการ

กลยุทธ์ / มาตรการ	งาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	
	๑.๕ งาน/โครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ฝ่ายบริหารดำเนินการ	๕) มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจเสนอผู้บริหารระดับสูง และมีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ๑.๒ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรด้วยตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) และสมรรถนะ (Competency)					
๒.ส่งเสริมสนับสนุนการทำและเผยแพร่ผลงานวิจัย	๒.๑ สนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัย เช่น สนับสนุนงบประมาณ การส่งเสริมให้การทำวิจัยเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น ๒.๒ งาน/โครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการดำเนินการ	๒.๑ มีระบบและกลไกสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัย ๑) มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย ๒) มีกลไกการบริหารงานบุคคลที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทำงานวิจัย โดยมีคู่มือหรือแนวทางในการเสนอโครงร่างและการดำเนินการเกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ ๓) มีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย	ครบทุกข้อ	ครบทุกข้อ	ครบทุกข้อ	ครบทุกข้อ	กลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ
๓.ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ	๓.๑ ปรับปรุงและจัดทำระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาผู้บริหาร ๓.๒ จัดทำโครงการและสนับสนุนการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศแก่ผู้บริหาร ๓.๓ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกระดับ	๓.๑ มีภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับ (สกอ. ๗.๑) ๑) มีกระบวนการสรรหาผู้บริหารที่เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒) ผู้บริหารดำเนินการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลและใช้ศักยภาพภาวะผู้นำที่มีอยู่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงาน 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	๑.ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย ๑) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยทั้งด้านวิชาการ เทคนิคการสอนและการวัดผล ๒) มีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร ๓) มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาบุคลากร ๔) มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร	ทำทุกข้อ	ทำทุกข้อ	ทำทุกข้อ	ทำทุกข้อ	กลุ่มอำนวยการ
๒.มีการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ	๒.๑ มีการบริหารงานโดยหลักธรรมาภิบาล	๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพทางการบริหารต่อผู้บริหารที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร	๒๐	๔๐	๖๐	๘๐	กลุ่มอำนวยการ
	๒.๒ มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาของวิทยาลัย	๒.๑.๒ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้เข้าร่วมประชุมวิชาการและ/หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กลุ่มอำนวยการและกลุ่มวิจัย

กลยุทธ์ / มาตรการ	งาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	
		๒.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนของวิทยาลัยที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะทางวิชาชีพ ทั้งในและต่างประเทศ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กลุ่มอำนวยการ
		๒.๑.๔ จำนวนบุคลากรที่วิทยาลัยสนับสนุนการอบรมระยะสั้นและศึกษาต่อ					กลุ่มอำนวยการ และกลุ่มวิชาการ
		-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 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ และมีการจัดสรรแรงจูงใจให้กับบุคลากรของวิทยาลัย	๓.๑ จำนวนอาจารย์ประจำที่ยื่นขอเลื่อนระดับเมื่อครบระยะเวลาที่กำหนด	๒	๒	๒	๒	กลุ่มอำนวยการ
		๓.๒ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับ			บุคลากรทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามเกณฑ์ในรอบการประเมิน	บุคลากรทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามเกณฑ์ในรอบการประเมิน	คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

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

บทที่ ๒

การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักการและเหตุผล

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

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของวิทยาลัย เพื่อเป็นแรงจูงใจตามคำรับรองผลการปฏิบัติราชการ โดยวิทยาลัยได้มีการบูรณาการภารกิจของวิทยาลัยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และสถาบันพระบรมราชชนก รวมทั้งการบูรณาการตัวชี้วัดการประเมินผลจาก กพร. สมศ. และ สกอ. ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบการประเมินผล ๕ ยุทธศาสตร์ คือ ๑) การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ๒) การพัฒนาบุคลากรและให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ทางด้านสุขภาพหรือสาธารณสุข ๓) การผลิตผลงานวิจัยและพัฒนางานองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการศึกษาและการสาธารณสุข/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 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง และดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔) จัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔

๕) ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองและรายงานผลให้ผู้รับการประเมินรับทราบอย่างเป็นระบบ

การวิเคราะห์ภาวะแวดล้อม (SWOT analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อไปเป็นอยู่ในปัจจุบันและแนวโน้มที่จะส่งผลในอนาคต 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 รับผิดชอบต่อ ร่วมแรงร่วมใจ มีจิตให้บริการ	บุคลากรขาดความตระหนักในการบันทึกฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบัน
ด้านวิชาการ	๑) มีการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนานักศึกษาเพื่อมุ่งสู่อัตลักษณ์ที่ชัดเจน ๒) มีความพร้อมด้านปัจจัยเกื้อหนุนและสิ่งสนับสนุนที่มีจำนวนเพียงพอ และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา ๓) มีศิษย์เก่าที่มาร่วมกิจกรรมพัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ๔) นักศึกษาสามารถสอบใบประกอบวิชาชีพผ่านเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด ๕) เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตที่ได้งานทำร้อยละ ๑๐๐	กระบวนการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ยังไม่ส่งเสริม สมรรถนะด้านทักษะ การคิด การใช้ภาษา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

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

องค์ประกอบ	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านบริการ วิชาการ	๑) มีเครือข่ายที่เข้มแข็ง ทั้งภายในและ ต่างประเทศ ๒) บุคลากรของวิทยาลัยมีศักยภาพในการจัดอบรม และมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหลายสาขา	ขาดการบูรณาการแผนงาน ทุกพันธกิจเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ
ด้านวิจัย	๑) วิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณ ปัจจัย เกื้อหนุน และสถานที่สนับสนุนพอเพียง ๒) อาจารย์มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง ๓) กำหนดให้การทำผลงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ ข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA)	ระบบ กลไก และการกำกับติดตามการผลิตผล งานวิจัยและผลงานวิชาการ การเผยแพร่ใน ระดับชาติ นานาชาติ ยังไม่มีประสิทธิภาพ เพียงพอ
ด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	มีแผนงาน/งบประมาณ ในการทำนุบำรุงชัดเจน และเพียงพอ	สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพและความสะดวก ปลอดภัย ยังมีจุดบกพร่อง
ด้านการบริหาร จัดการ	๑) มีโครงสร้างองค์กรและกำหนดหน้าที่อย่าง ชัดเจน ๒) มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาและมีการ ตรวจติดตาม ประเมินคุณภาพภายใน และนำผล การประเมินมาพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี ๓) มีความพร้อมด้านปัจจัยเกื้อหนุนและสิ่ง สนับสนุนที่มีจำนวนเพียงพอในการทำงานของ บุคลากร	๑) ห้องสมุด การบริการสิ่งอำนวยความสะดวก ยังมีจุดบกพร่อง ๒) ขาดการประชาสัมพันธ์บุคลากรและองค์กร ๓) ขาดมาตรการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย อย่างต่อเนื่อง ๔) ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตามความเชี่ยวชาญยังขาดประสิทธิภาพ ๕) การบริหารจัดการบุคลากรสายสนับสนุนไม่ เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ การบริหารการเงิน บัญชี พัสดุ ล่าช้า มีขั้นตอนซับซ้อน ไม่คล่องตัว Data center ของระบบฐานข้อมูลยัง ไม่ได้ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับการ บริหารและรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และกิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครลำปาง

ปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๘

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมหลัก	เป้าหมาย
๑.การบริหารและจัดการ ทรัพยากรบุคคล ๑.๑บริหารงานบุคคลภายใต้ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ให้เกิด ความเป็นธรรม และโปร่งใส เสริมสร้างคุณภาพและ ประสิทธิภาพแก่บุคลากร	๑. เพื่อพัฒนาแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๒. เพื่อจัดให้มีระบบสนับสนุนและการ ประเมินเพื่อให้มีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ ๓. เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับ ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. จัดให้มีระบบประเมินความพึง พอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๑.๑ มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อ พัฒนาและจูงใจให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สกอ. ๒.๔) ๑) มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็น รูปธรรมภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ๒) มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริม สมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหา การจัดวางคน ลงตำแหน่ง การสนับสนุนเข้าร่วมการประชุม ฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ มาตรการการลงโทษ รวมทั้งการพัฒนาและรักษาบุคลากร ที่มีคุณภาพ ๓) มีระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและสร้าง บรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่อย่างมีความสุข ๔) มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับ อย่างเป็นระบบ	๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงและการ เกษียณอายุราชการ ๒.มีการกำหนดหลักเกณฑ์และการ สรรหาบุคลากร ๓.โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๔.โครงการพัฒนาสนับสนุนและ สิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ องค์กร ๕.จัดทำระบบสวัสดิการและการสร้าง แรงจูงใจแก่บุคลากร ๖.กิจกรรมการประเมินผลความพึง พอใจต่อการปฏิบัติงานและดัชนี ความสุขของบุคลากร ๗.กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	๑๕๕๖ ๒๕๕๖ ๒๕๕๖ ๒๕๕๔ และ ๒๕๕๕
๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการทำ และเผยแพร่ผลงานวิจัย	เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัย และเผยแพร่ผลงานวิจัย	๒.๑ มีระบบและกลไกสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัย ๑) มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย	๑.โครงการเร่งรัดการผลิตและเผยแพร่ และวิชาการที่มีคุณภาพ	๒๕๕๖

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมหลัก	เป้าหมาย
		๒) มีกลไกการบริหารงานบุคคลที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทำงานวิจัย โดยมีคู่มือหรือแนวทางในการเสนอโครงร่างและการดำเนินการเกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ ๓) มีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย	๒.โครงการเผยแพร่โดยการตีพิมพ์และการนำเสนอผลงานในระดับชาติ/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 โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒) ผู้บริหารดำเนินการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลและใช้ศักยภาพภาวะผู้นำที่มีอยู่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงาน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓) มีกระบวนการประเมินศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน ๔) มีการจัดทำแผนและกลไกการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารตามผลการประเมินและดำเนินการตามแผน	๑.กิจกรรมการจัดทำระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาผู้บริหารในระดับรองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย 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/หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ๒.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนของวิทยาลัยที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะทางวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ	๑.โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการตามสาขาวิชาชีพและสาขาอาชีพ ในกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารแก่ผู้บริหาร ๒.โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการตามสาขาวิชาชีพสาขาอาชีพ และสายทั่วไป ๓.โครงการบริหารวิชาการและจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ	๒๕๕๕-๒๕๕๘

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมหลัก	เป้าหมาย
		๒.๑.๔ จำนวนบุคลากรที่วิทยาลัยสนับสนุนการศึกษาต่อ -ปริญญาโท -ปริญญาเอก ๒.๑.๕ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก	๓.กิจกรรมการจัดการประชุมวิชาการ นานาชาติ ๔.โครงการนำเสนอผลงาน/ศึกษาดูงาน ต่างประเทศ	๒๕๕๓ ๒๕๕๖
๓.พัฒนาระบบการรักษาและ ใช้ประโยชน์จากทรัพยากร บุคคล	๓.๑ การรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่ และใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ๓.๒ การประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและมี การจัดสรรแรงจูงใจให้กับบุคลากรของ วิทยาลัย	๓.๑ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ยื่นขอเลื่อนระดับเมื่อ ครบระยะเวลาที่กำหนด ๓.๒ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกระดับ	๑.การส่งเสริมบุคลากรในการบรรจุ แต่งตั้งและเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ๒.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒๕๕๕-๘
กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมการ มีส่วนร่วม จูงใจ และ สร้างสรรค์บรรยากาศองค์กร แห่งความสุขและเป็นองค์กร สุขภาวะ (Happy work place)	๑.๑ การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อ สร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุข	๑.๑.๑ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ๑.๑.๒ ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรเพิ่มขึ้น ๑.๑.๓ ความพึงพอใจต่อระบบบริการทรัพยากรมนุษย์ ของวิทยาลัยอยู่ในระดับดีขึ้นไป	๑.โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อความ ผาสุกขององค์กร 8 happy	๒๕๕๖-๒๕๕๘

บทที่ ๓

การติดตามผลการดำเนินงาน

การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ

การรายงานผลการปฏิบัติงานตามโครงการ/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

ลักษณะการติดตาม และรายงานผล	รายงานระหว่างการดำเนินการ		รายงานผลความสำเร็จ
	รายงานผลตาม สถานการณ์	รายงานผล รอบ ๖ เดือน	รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน
การติดตามความก้าวหน้า	✓	✓	
การรายงานอุปสรรค	✓		✓
การรายงานผลสำเร็จ	✓		✓

การรายงานผลตามโครงการ/กิจกรรมแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๕๕-
๒๕๕๖

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายงานผลรอบ (เดือน)		รายงานผลสำเร็จ
		๖	๑๒	
๑	๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการเกษียณอายุราชการ ๒.มีการกำหนดหลักเกณฑ์และการสรรหาบุคลากร ๓.โครงการสร้างคนดีแห่งวิทยาลัยวิทยาศาสตร์บรมราชชนนี นครลำปาง ๔.โครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๕.โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ ๖.จัดทำระบบสวัสดิการและการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ๗.กิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดความสุข ๘.กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓	แผนอัตรากำลัง คู่มือการสรรหาบุคลากร โครงการที่ ๓-๕ รายงานสรุป ความสำเร็จของโครงการ รายงานการให้สวัสดิการแก่ บุคลากร รายงานผลการประเมินความพึง พอใจ คู่มือการประเมินผลและการ บริหารผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการปฏิบัติราชการ
๒	๑.โครงการการผลิตผลงานวิจัยที่มาจากการบูรณาการ บริการวิชาการ และการเรียนการสอนที่เน้นชุมชน ๒.โครงการการเผยแพร่โดยการตีพิมพ์ และการนำเสนอ ผลงานในระดับชาติ/นานาชาติ ๓.กิจกรรมการจัดการประชุมวิชาการนานาชาติ ๔.โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศ		✓	รายงานสรุปความสำเร็จของ โครงการ
๓	๑.กิจกรรมการจัดทำระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรร หาผู้บริหารในระดับรองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และ คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ๒.โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ตามสาขาวิชาชีพและสาขาอาชีพ ในกิจกรรมการพัฒนา สมรรถนะด้านการบริหารแก่ผู้บริหาร ๓.การพัฒนากระบวนการประเมินผู้บริหารทุกระดับและแนว ทางการปรับปรุงตามผลการประเมิน ๔.โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในการศึกษาดูงาน ต่างประเทศ	✓ ✓	✓ ✓ ✓	คู่มือระเบียบ หลักเกณฑ์การสรร หาผู้บริหาร รายงานสรุปความสำเร็จของ โครงการ รายงานผลการประเมินผู้บริหาร ทุกระดับ รายงานสรุปความสำเร็จของ โครงการ

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	✓		รายงานการประเมินผลแผนการพัฒนาศักยภาพและการปรับปรุงแผน
	๔.การปรับปรุงแผนการพัฒนาบุคลากรราย ๖ เดือน	✓		
	๑.โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการตามสาขาวิชาชีพและสาขาอาชีพ ในกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารแก่ผู้บริหาร	✓		โครงการที่ ๑-๔ รายงานสรุปความสำเร็จของโครงการ
	๒.โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการตามสาขาวิชาชีพสาขาอาชีพ และสายทั่วไป	✓		
	๓.กิจกรรมการจัดการประชุมวิชาการนานาชาติ		✓	
	๔.โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศ		✓	
	๑.การส่งเสริมบุคลากรในการบรรจุ แต่งตั้งและเลื่อนระดับที่สูงขึ้น		✓	รายงานจำนวนบุคลากรที่ได้รับ
	๒.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	✓		การบรรจุ แต่งตั้งและเลื่อนระดับ รายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการ