



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา

๒๕๕๘

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ายิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งในปัจจุบันได้มุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร และสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นงานบริการวิชาการและพัฒนาบุคลากรภายใน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อเป็นแผนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตลอดจนกำกับติดตามการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้

งานบริการวิชาการและพัฒนาบุคลากรภายใน
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
ตุลาคม ๒๕๕๘

แผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

บทนำ

๑.ความเป็นมาของแผนพัฒนาบุคลากร

ด้วยงานบริการวิชาการและพัฒนาบุคลากร ได้เล็งเห็นความสำคัญของการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้บุคลากรมีคุณสมบัติความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย ประกอบกับการที่วิทยาลัยต้องปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน กพร. กำหนด ตามตัวชี้วัดที่ ๑๕ ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาที่ระบุรายละเอียดดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ของสถาบันในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันตามสาขาวิชาชีพเพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่คู่องค์กรและสอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย

บุคลากร หมายถึง อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาอาจารย์ประจำ พิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำได้รับการสนับสนุนและมีโอกาสที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เทียบกับบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนหมายถึง พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่งบุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อ ไปอบรม สัมมนาหรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่ทางสถาบันจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุน จะเป็นส่วนช่วยให้วิทยาลัยขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพและเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์เพื่อพัฒนาสู่สังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข

งานบริการวิชาการและพัฒนาบุคลากร กลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ จึงได้ทำคู่มือนี้ขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายส่วนหนึ่งให้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามการปฏิบัติราชการที่สำนัก กพร.กำหนดและให้ครอบคลุมถึงเป้าหมายแนวทางการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย ตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัย

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

๑. วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย

๒. พันธกิจ

๑. สรรหาบุคลากรให้สอดคล้องพันธกิจของวิทยาลัย
๒. บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๓. การมอบหมายงานหรือจัดสรรบุคลากรลงตำแหน่งงานให้เหมาะสม
๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
๕. สร้างขวัญ กำลังใจ และธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไว้ในองค์กร

๓. วัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน (Recruitment and Selection)

๒.๒ ใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization)

๒.๓ ธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไว้ในองค์กร (Maintenance)

๒.๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ (Development)

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และมาตรการ/กลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

มิติที่ ๑	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์วิทยาลัย
เป้าประสงค์ ๑.๑	วางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย
กลยุทธ์	เร่งรัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง
กลยุทธ์	๑. จัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง
มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์
เป้าประสงค์ ๒.๑	พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์
กลยุทธ์	๑. จัดทำหรือทบทวนคู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์
	๒. พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
	๓. พัฒนาระบบการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงานให้มีประสิทธิภาพ
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นตามพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร

เป้าประสงค์ ๓.๑	พัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย
กลยุทธ์	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย
มิติที่ ๔	ความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔	บริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด
เป้าประสงค์ ๔.๑	การใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
กลยุทธ์	๑. จัดทำแผนวิเคราะห์ภาระงานและจัดสรรคนที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะกับงาน ๒. สนับสนุนให้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์กับงาน
มิติที่ ๕	คุณภาพชีวิตและสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕	ธำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง
เป้าประสงค์ ๕.๑	สร้างขวัญและแรงจูงใจให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานในองค์กรนานๆ
กลยุทธ์	๑. จัดทำแผนความก้าวหน้าของตำแหน่ง (Career Path) ด้วยความโปร่งใส ๒. ปรับปรุงการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และมีทักษะที่หลากหลาย ๔. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

ปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๓

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	ข้อมูลพื้นฐาน	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วิทยาลัย	๑.๑ วางแผนกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของ วิทยาลัย	๑. เร่งรัดจัดทำแผนกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกล ยุทธ์	มีแผนกรอบอัตรากำลัง	NA	มี	มี	มี	มี	มี	คณะกรรมการ บริหารทรัพยากร มนุษย์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	๒.๑ พัฒนาระบบการ บริหารทรัพยากรมนุษย์	๑. พัฒนาระบบและกลไก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๒. พัฒนาระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ๓. พัฒนาระบบการบริหาร งานคุณภาพของแต่ละกลุ่ม งานให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของ ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในระดับ ดีขึ้นไป	Unknown	๗๕ %	๘๐ %	๘๕%	๙๐	๙๕%	คณะกรรมการ บริหารทรัพยากร มนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	ข้อมูลพื้นฐาน	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย	๓.๑พัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย	๑.มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย	Unknown	มี	มี	มี		มี	คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๔.๑ การใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๑. จัดทำแผนวิเคราะห์ภาระงานและจัดสรรคนที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะกับงาน ๒. สนับสนุนให้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์กับงาน	๒. ผลการประเมินคุณภาพภายในตามตัวชี้วัดของทุกกลุ่มวิชาในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก	Unknown	๗๕ %	๘๐ %	๘๕%	๙๐	๙๕%	คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มงานยุทธศาสตร์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ธำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	๕.๑ สร้างขวัญและแรงจูงใจให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงปฏิบัติงานในองค์การนานๆ	๑.จัดทำแผนความก้าวหน้าของตำแหน่ง (Career Path) ด้วยความโปร่งใส.ปรับปรุงการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร ๓.ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และมีทักษะที่หลากหลาย ๔.ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน	๓. บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยอยู่ในระดับดีมาก	Unknown	๗๕ %	๘๐ %	๘๕%	๙๐	๙๕%	คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๒.วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบาย ของการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ที่จะนำไปสู่วิสัยทัศน์ตามที่วิทยาลัยกำหนด

๒.๑.๒ เพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยบรมราชชนนี นครลำปาง มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์นั้นคือ

- ๑) มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
- ๒) ได้รับมอบหมายตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล
- ๓) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ๔) มีความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ
- ๕) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
- ๖) มีจิตสำนึกความเป็นข้าราชการพลเรือนที่ดี

เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร

๒.๒.๑ อาจารย์ประจำของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ที่ได้เข้าร่วมการประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศในแต่ละปีงบประมาณมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และสอดคล้องตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาลอย่างน้อยคนละ ๑๕ ชั่วโมงต่อปี

๒.๒.๒ บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ที่ได้รับการอบรม สัมมนา ดูงานทั้งใน/ต่างประเทศแต่ละปีงบประมาณมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และสอดคล้องตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาลอย่างน้อยคนละ ๑๐ ชั่วโมงต่อปี

๒.๒.๓ อาจารย์ประจำของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ได้รับศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศในแต่ละปีงบประมาณอย่างน้อย ๒ คน

นโยบายการพัฒนาบุคลากร

๒.๓.๑ ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย

๒.๓.๒ สร้างเครือข่ายอาจารย์ในหน่วยงานเพื่อสร้างความร่วมมือ และเครือข่ายการพัฒนา งานด้านวิชาการและด้านการเรียนการสอนในระยะยาว

๒.๓.๓ ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

๒.๓.๔ ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานของวิทยาลัยเพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง การฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวคน มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนางาน

๒.๓.๕ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับของวิทยาลัย

๒.๓.๖ นำแนวคิด Individual Development Plan มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล

๒.๓.๗ จัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๕๙

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ การพัฒนาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งความสุขตามค่านิยมร่วม

เป้าประสงค์ที่ ๘ สร้างองค์กรแห่งความสุขภายใต้ค่านิยมร่วม และวัฒนธรรมองค์กรสู่การเป็น

วิทยาลัยคุณธรรม

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๘ ระดับความสำเร็จของการเป็นวิทยาลัยคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๘ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วมสู่การเป็น

วิทยาลัยคุณธรรม

ตัวชี้วัดหลักที่.....๑๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม

ตัวชี้วัดหลักที่.....๑๒ ร้อยละของนักศึกษาที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม

ตัวชี้วัดหลักที่.....๑๓ ระดับการดำเนินของวิทยาลัยคุณธรรม

แผนงานที่..... ๙ แผนพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วมสู่การเป็น

วิทยาลัยคุณธรรม

ตัวชี้วัดแผนงาน...๑ มีแผนงาน/โครงการการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วม

๒. มีโครงการวิทยาลัยคุณธรรม

ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ..... ๑.ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรมีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นตามพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย

เป้าประสงค์ ๓.๑ พัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย

กลยุทธ์ ๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย

ตัวชี้วัด (KPI) ๑. มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

- ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ การพัฒนาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งความสุขตามค่านิยมร่วม
- เป้าประสงค์ที่ ๘ สร้างองค์กรแห่งความสุขภายใต้ค่านิยมร่วม และวัฒนธรรมองค์กรสู่การเป็นวิทยาลัยคุณธรรม
- ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๘ ระดับความสำเร็จของการเป็นวิทยาลัยคุณธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๘ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วมสู่การเป็นวิทยาลัยคุณธรรม
- ตัวชี้วัดหลักที่.....๑๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม
- ตัวชี้วัดหลักที่.....๑๒ ร้อยละของนักศึกษาที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม
- ตัวชี้วัดหลักที่.....๑๓ ระดับการดำเนินของวิทยาลัยคุณธรรม
- แผนงานที่..... ๙ แผนพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วมสู่การเป็นวิทยาลัยคุณธรรม
- ตัวชี้วัดแผนงาน...๑ มีแผนงาน/โครงการการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วม

๒. มีโครงการวิทยาลัยคุณธรรม

ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ..... ๑.ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรมีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม

รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลาวัด	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
					ที่เริ่ม-ที่แล้วเสร็จ		รายละเอียด	จำนวน (บาท)	
กลยุทธ์							รวมเงินทั้งโครงการ	๕๔,๖๐๐	
ก๙	พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วม	๑.เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดค่านิยมร่วม อย่างเป็นรูปธรรม	๑.ร้อยละ ๘๐ของบุคลากรมีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม	กิจกรรมที่ ๑ ๑.ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP)	ตค. ๕๘ มค. ๕๙	บุคลากร ทุกระดับ	กิจกรรมที่ ๑ ๑.ค่าอาหารกลางวันและอาหารว่าง คนละ ๑๓๐ บาท* ๑๔๐คน*๑วัน	๓๖,๔๐๐ ๑๘,๒๐๐	อ.ฉวีวรรณ
		๒. เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นตามลักษณะงานของบุคลากรสำหรับการปฏิบัติตามค่านิยมร่วม	ผลการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติราชการมีค่ามากกว่า ๓.๕๑			๑๔๐ คน	๒.ค่าอาหารกลางวันและอาหารว่าง คนละ ๑๓๐ บาท* ๑๔๐คน*๑วัน	๑๘,๒๐๐	
			๓.มีแนวทางในการในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมร่วม						

รหัส โครงการ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลาควบคุม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
					ที่เริ่ม-ที่แล้ว เสร็จ		รายละเอียด	จำนวน (บาท)	
				กิจกรรมที่ ๒			กิจกรรมที่ ๒	๑๘,๒๐๐	
				๒.ประชุมเชิงปฏิบัติการ	สค ๕๕	บุคลากร	๑.ค่าอาหารกลางวัน	๑๘,๒๐๐	
				"การเรียนรู้สู่การพัฒนา		ทุกระดับ	และอาหารว่าง คนละ		
				ตนเองและองค์กร "		๑๔๐ คน	๑๓๐ บาท* ๑๔๐คน*๑วัน		

รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลาวัดป	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
					ที่เริ่ม-ที่แล้วเสร็จ		รายละเอียด	จำนวน (บาท)	
				๓.๒ จัดทำแผนการศึกษาต่อและสนับสนุนเงินทุนการศึกษาในระดับปริญญาเอก (สาขาการพยาบาล)			๓.ป.เอกด้านพยาบาล (ในประเทศ) ๑๐๐๐๐๐บาท * ๒ คน	๒๐๐,๐๐๐	(อ.กัญญ์ณพัชร อ.บุครินทร์)
		๔.เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาและตามสายงานที่รับผิดชอบ	๔.อาจารย์ประจำทุกคนได้รับพัฒนาในด้านวิชาการและวิชาชีพไม่น้อยกว่า ๑๕ชม/ปี	กิจกรรมที่ ๔ ๔.๑ บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาและตามสายงานที่รับผิดชอบ	ต.ค ๕๘- ๓๐ ก.ย ๕๙	อาจารย์ ประจำ จำนวน ๖๔ คน บุคลากร	กิจกรรมที่ ๔ ๑.อาจารย์ประจำ ๖๔ ค ๗๐๐๐* ๖๔ ๒.บุคลากรสายสนับสนุน ๑๐๐๐* ๗๕ คน	๙๗๕,๘๕๐ ๔๔๘,๐๐๐ ๗๕,๐๐๐	
			๕.บุคลากรได้รับการอบรมเฉพาะทางตามความเชี่ยวชาญอย่างน้อย ๑ คน	๔.๒ การอบรมเฉพาะทางระยะสั้นเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญ	ต.ค ๕๘- ๓๐ ก.ย ๕๙	อาจารย์ จำนวน ๒ คน	๑. ค่าลงทะเบียน ๔๐๐๐๐* ๒ คน ๒. ค่าที่พักเหมาจ่าย ๓. ค่าเบี้ยเลี้ยง ๑๒๐ บาท* ๘๐วัน*๒ คน ๔. ค่าเดินทางไป-กลับ ๒๐๐๐ บาท*๒ คน	๘๐,๐๐๐ ๓๒,๐๐๐ ๑๙,๒๐๐ ๔,๐๐๐	

รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลาวัดป	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
					ที่เริ่ม-ที่แล้วเสร็จ		รายละเอียด	จำนวน (บาท)	
		๕. เพื่อถ่ายทอดและขยายผล	๗. มีการจัดการเรียนการสอน	กิจกรรมที่ ๕			กิจกรรมที่ ๕	๘,๓๒๐	
		จากการศึกษาดูงานให้แก่	ที่เกิดจากการร่วมประชุม	โครงการขยายผลจากการ	ต.ค ๕๘-	อาจารย์	๑. ค่าอาหารกลางวัน	๘,๓๒๐	
		บุคลากรในองค์กร	อย่างน้อย ๑ รายวิชา	ศึกษาดูงานด้านการเรียน		จำนวน	และอาหารว่าง คนละ		
				การสอนจากต่างประเทศ		๖๔ คน	๑๓๐ บาท* ๖๔ คน*๑วัน		
		๖. เพื่อให้บุคลากร	๖. บุคลากรมีคะแนนทักษะ	กิจกรรมที่ ๖			กิจกรรมที่ ๖		
		มีสมรรถนะในการ	การใช้ภาษาอังกฤษในแต่ละ	๑. บุคลากรเรียนรู้	ตค ๕๙-กย๕๙	บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ		
		สื่อสารภาษาอังกฤษ	กลุ่มเพิ่มขึ้นอย่างน้อย	ด้วยตนเอง		๕๐คน			
			ร้อยละ ๕๐	๒.อบรมทักษะการสื่อสาร					
				ภาษาอังกฤษกับ					
				อาจารย์จาก Philippines					
				๓.อบรมทักษะการสื่อสาร					
				ภาษาอังกฤษใน					
				สถาบันภาษา					
				มหาวิทยาลัยราชภัฏ					
				หรือสถาบันที่น่าเชื่อถือ เช่น					
				British council					

แผนพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตร

พันธกิจ..... พัฒนาบุคลากร.....

ชื่อแผน แผนการพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตร.....

วัตถุประสงค์ของแผน เพื่อพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของวิทยาลัยและการบริหารหลักสูตร

ตัวชี้วัดของแผน ร้อยละของอาจารย์ประจำหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน.....

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐.....

รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลาวัดผล	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
					ที่เริ่ม-ที่แล้วเสร็จ		รายละเอียด	จำนวน (บาท)	
		๑.เพื่อพัฒนาศักยภาพ	๑.อาจารย์ประจำหลักสูตรทุกคน	กิจกรรมที่ ๑			กิจกรรมที่ ๑	๘๘๓,๙๐๐	
		บุคลากรให้มีความ	ได้รับการพัฒนาในด้านวิชาการและ	๔.๑ บุคลากรเข้ารับการอบรม	ต.ค ๕๘-	อาจารย์	๑.อาจารย์ประจำ	๕๐,๐๐๐	
		เชี่ยวชาญตามสาขา	วิชาชีพไม่น้อยกว่า ๑๕ชม/ปี	เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ	๓๐ ก.ย ๕๙	ประจำ	หลักสูตร ๕ คน		
		และตามสายงาน		เฉพาะสาขาและตามสายงาน		จำนวน ๖๔ คน	คยละ ๑๐๐๐๐ บาท		
		ที่รับผิดชอบ		ที่รับผิดชอบ		บุคลากร			
						จำนวน ๗๕ คน			
		๒.เพื่อให้อาจารย์ประจำ	๒.อาจารย์ประจำหลักสูตรทุกคน	กิจกรรมที่ ๒	ต.ค ๕๘ -	อาจารย์ประจำ	กิจกรรมที่ ๒	๕๐,๐๐๐	
		หลักสูตรได้มีการพัฒนา	ได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร	การบริหารและพัฒนาอาจารย์	ก.ย ๕๙	หลักสูตร ๕ คน	คนละ ๑๐,๐๐๐บาท * ๕ คน		
		ในด้านการบริหารหลักสูตร	หลักสูตร อย่างน้อย คนละ	ประจำหลักสูตรเกี่ยวกับ					
			๑ ครั้ง/ภาคการศึกษา	การบริหารหลักสูตร					
				พยาบาลศาสตร์บัณฑิต					

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

พันธกิจ..... พัฒนาบุคลากร.....

ชื่อแผน แผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน.....

วัตถุประสงค์ของแผน เพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน...ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของวิทยาลัย

ตัวชี้วัดของแผน ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผน.....

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐.....

รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลาวัดผล	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
					ที่เริ่ม-ที่แล้วเสร็จ		รายละเอียด	จำนวน (บาท)	
		๑.เพื่อพัฒนาศักยภาพ	๑.บุคลากรสายสนับสนุนทุกคน	กิจกรรมที่ ๔			กิจกรรมที่ ๔	๓๙๑,๙๕๐	
		บุคลากรให้มีความ	ได้รับการพัฒนาตรงตามลักษณะ	๔.๑ บุคลากรเข้ารับการอบรม	ต.ค ๕๘-	บุคลากร	๒.บุคลากรสายสนับสนุน	๗๕,๐๐๐	
		เชี่ยวชาญตามสาขา	งานที่รับผิดชอบไม่น้อยกว่า	เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ	๓๐ ก.ย ๕๙	จำนวน ๗๕ คน	๑๐๐๐* ๗๕ คน		
		และตามสายงาน	๑๐ชม/ปี	เฉพาะสาขาและตามสายงาน			๓.ค่าใช้จ่ายเดินทางไป	๓๐๐,๐๐๐	
		ที่รับผิดชอบ		ที่รับผิดชอบ			ราชการตามพันธกิจ		
							และลักษณะ		
				๔.๒ การอบรมเชิงปฏิบัติการ	ต.ค ๕๘-	บุคลากร	๑.ค่าอาหารกลางวัน	๙,๗๕๐	
				เพื่อพัฒนาสมรรถนะการ	๓๐ ก.ย ๕๙	จำนวน ๗๕ คน	และอาหารว่าง คนละ		
				ปฏิบัติงานของสายสนับสนุน			๑๓๐ บาท*๗๕ คน*๑วัน		
							๒. ค่าตอบแทนวิทยากร	๗,๒๐๐	

แผนพัฒนาอาจารย์ประจำ

พันธกิจ..... พัฒนาบุคลากร.....

ชื่อแผน แผนการพัฒนาอาจารย์ประจำ.....

วัตถุประสงค์ของแผน เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของวิทยาลัย

ตัวชี้วัดของแผน ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาตามแผน.....

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป.....

[illegible]

รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลาควบคุม	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
					ที่เริ่ม-ที่แล้วเสร็จ		รายละเอียด	จำนวน (บาท)	
				กิจกรรมที่ ๒			กิจกรรมที่ ๒	๐	
		๒.เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีความก้าวหน้าในการทำผลงานวิชาการเพื่อปรับตำแหน่ง	๒.จำนวนอาจารย์ที่มีการปรับสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นร้อยละ ๕๐	ด้านตำแหน่งวิชาการ ๒.๑ ความก้าวหน้า ทำผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ระดับ ชำนาญการพิเศษ ๒.๒ ความก้าวหน้า ทำผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ระดับชำนาญการ	ต.ค ๕๘- ๓๐ ก.ย ๕๙	อาจารย์ ระดับ ชำนาญการ ๑๐ คน อาจารย์ ระดับ ปฏิบัติการ ๘ คน	ไม่ใช้งบประมาณ		
		๓.เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิตามเกณฑ์สภา	๓.จำนวนอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อในระดับป.โทและ ป.เอกตามแผนร้อยละ ๕๐ขึ้นไป	กิจกรรมที่ ๓ ๓.๑ จัดทำแผนการศึกษาต่อ สนับสนุนเงินทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท (ข้าราชการปีละไม่เกิน ๖๐,๐๐๐บาท) (ลูกจ้างชั่วคราว ไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ (พกส ทำเรื่องยกเว้นให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา)	ต.ค ๕๘- ๓๐ ก.ย ๕๙		กิจกรรมที่ ๓ ๑. ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ ป.โท ปี ๒(ทุนต่อเนื่อง) ๖๐๐๐๐* ๒ คน ๒.ป.โท ปี ๑ (เก่า) (๖๐๐๐๐ * ๕ คน) ๒.ป.โท ปี๑(ใหม่) (ขรก ๑ คน,พกส ๑ คน) ๖๐๐๐๐*๑ คน	๖๘๐,๐๐๐ ๑๒๐,๐๐๐ ๓๐๐,๐๐๐ ๖๐,๐๐๐	(อ.วิระชัย,อ.พวงเพ็ญ) (อ.ปนัดดา,อ.พชร) อ.วินัย อ.กรรณิการ์ อ.อนุรักษ์) (อ.ปรีญา,อ.กนกพร