

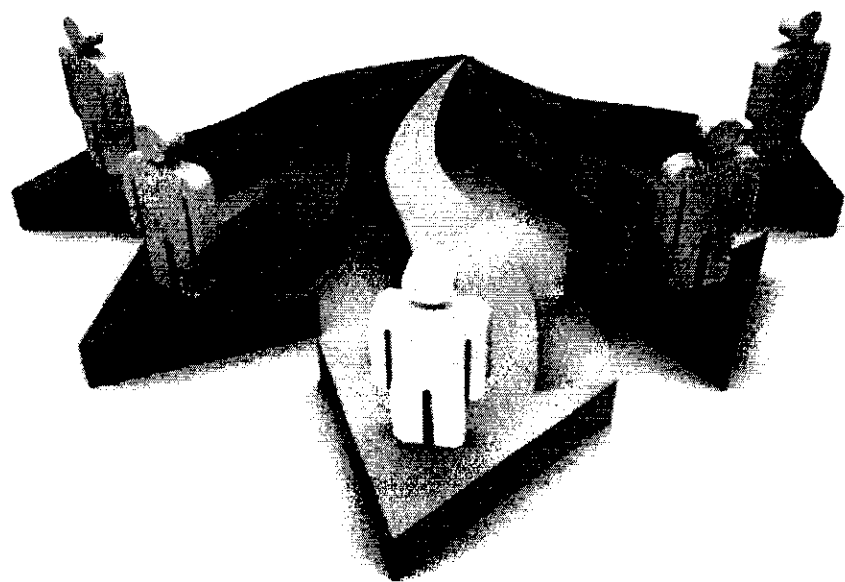


แผนกรอบอัตรากำลัง

และพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง



คำนำ

แผนกรอบอัตรากำลัง และพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดภาระงาน และพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวได้ พิจารณาความสอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง เพื่อให้ แผนกรอบอัตรากำลัง และพัฒนาบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ มีการบูรณาการร่วมกับแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนกลยุทธ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล เคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์เพื่อพัฒนาสุขภาพชุมชนสู่สังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข และยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาวิทยาลัยสู่องค์กรสมรรถนะสูงด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนสุขภาพ ภายใต้ค่านิยมร่วมของการเป็นวิทยาลัยคุณธรรมและวิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (MOPH)

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ของ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรของ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ทุกระดับ เพื่อพัฒนา บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิด ประสิทธิภาพ ให้บรรลุเป้าหมายด้วยผลงานที่มีคุณภาพ

กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ

สิงหาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

คำนำ.....	๒
สารบัญ.....	๓
ส่วนที่ ๑ บทนำ.....	๒๑
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๔	๒๓
ส่วนที่ ๒ การจัดการรอบอัตรากำลัง.....	๒๕
ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (ปีการศึกษา ๒๕๖๑)	๒๕
ตารางที่ ๒ จำนวนอาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน จำแนกตาม ภาควิชา ระดับการศึกษา และการลาศึกษาต่อ	๒๖
ตารางที่ ๓ จำนวนอาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน จำแนกตามภาควิชา/ตำแหน่ง/ ประเภท (ประมาณการข้อมูล ณ สิงหาคม ๒๕๖๑)	๒๖
ตารางที่ ๔ แสดงกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน.....	๒๗
การวางแผนกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๑. ความต้องการอาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนเพิ่มตามเกณฑ์สภาการพยาบาล...	๒๘
๒. ความต้องการ อัตรากำลังเพิ่มของอาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตรคุณวุฒิปริญญาเอก	๒๙
๓. ความต้องการอัตรากำลังทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ และรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	๒๙
ส่วนที่ ๓ การจัดการะงานอาจารย์ตามพันธกิจ ปีการศึกษา ๒๕๖๑.....	๓๐
แนวทางการจัดการะงาน.....	๓๐
ตารางที่ ๕ แสดงร้อยละและจำนวนชั่วโมงของภาระงานของอาจารย์ทั้ง ๔ พันธกิจ.....	๓๐
๑. ภาระงานสอน	๓๐
๒. ภาระงานด้านผลงานวิชาการ	๓๑
๓. ภาระงานบริการวิชาการ	๓๒

การจัดการระงงานอาจารย์	๓๓
๑. การระงงานสอน	๓๓
ตารางที่ ๖ การระงงานด้านการสอนของอาจารย์ปีการศึกษา ๒๕๖๑	๓๓
๒. การระงงานวิจัย	๓๖
ตารางที่ ๗ การระงงานด้านการวิจัย	๓๖
๓. การระงงานบริการวิชาการ	๓๘
ตารางที่ ๘ การระงงานด้านบริการวิชาการ	๓๘
ส่วนที่ ๔ แผนการพัฒนาบุคลากร	๔๑
๑. วัตถุประสงค์	๔๑
๒. เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร	๔๑
๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	๔๑
๑. แผนพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	๔๓
๒. แผนพัฒนาอาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน	๔๔
๓. แผนพัฒนาสายสนับสนุน	๕๓
๔. การสร้างขวัญและกำลังใจ	๕๘
๕. แผนพัฒนารายบุคคล	๕๙
๕.๑ แผนพัฒนาอาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตร แยกตามกลุ่มวิชาปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๕๙
๕.๒ แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	๖๔

ชื่อแผน แผนพัฒนาอาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน

วัตถุประสงค์ของแผน ๑. มีความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาการพยาบาล

๒. มีความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

๓. พัฒนาศักยภาพด้านการเป็นนักวิชาการ (การเป็นวิทยากร)

๔. ภาควิชาสามารถจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ๑. มีผลงานวิชาการตีพิมพ์เผยแพร่อย่างน้อยคนละ ๑ เรื่องต่อปี

๒. ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน มีค่ามากกว่า ๓.๕๑ ร้อยละ ๑๐๐

๓. อาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน อย่างน้อยร้อยละ ๓๐ สามารถจัดทำหลักสูตรเป็นวิทยากรในการอบรมบุคคลภายนอก

๔ มีหลักสูตรฝึกอบรมตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

แผน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ/กิจกรรม	กิจกรรม	ระยะเวลา วคป ที่เริ่ม-ที่แล้วเสร็จ	กลุ่มเป้าหมาย /จำนวน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการพัฒนาแนว ปฏิบัติการเรียนการ สอนเพื่อสร้างสรรค์ ผลงานหรือนวัตกรรม โดยใช้กระบวนการ เรียนรู้ แบบ Transformative Learning & Interprofessional Education	๑. อาจารย์มีความรู้ เกี่ยวกับหลักการการ จัดการเรียนการสอน แบบTransformative Learning ๒. อาจารย์มีความรู้ เกี่ยวกับหลักการการ จัดการเรียนการสอน แบบ Interprofessional education	๑. อาจารย์มีผลการ ประเมินความรู้ใน ประเด็นนวัตกรรม Transformative Learning & Interprofessional Education หลังการอบรมไม่น้อย กว่าร้อยละ ๗๐ ๒. ทุกภาควิชามีผลงาน สร้างสรรค์หรือนวัตกรรม	๑. บรรยาย ๒. ประชุมกลุ่มย่อย ๓. ทุกภาควิชามีการ นำกระบวนการเรียนรู้แบบ Transformative & Interprofessional Education ไปใช้ในการ จัดการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา ในรายวิชาทางการพยาบาล อย่างน้อย ภาควิชาละ ๑ รายวิชา	พ.ย.๖๑ ๕ วัน ภาควิชาละ ๑ วัน	อาจารย์ ทุกคน	๑๖,๔๕๐	อ.ฉวีวรรณ

Education	education	การพัฒนาระบบ	วิชาชีพ				
แผน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ/กิจกรรม	กิจกรรม	ระยะเวลา วัตถุประสงค์ ที่เริ่ม-ที่แล้วเสร็จ	กลุ่มเป้าหมาย /จำนวน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ชั้นงานที่ได้รับการ เผยแพร่/ได้รับรางวัล ในระดับชาติหรือนานาชาติ ๓. มีการออกแบบการเรียนการสอนในมคอ.๓ ๔ โดยใช้ Transformative Learning & Interprofessional Education					
	๓. อาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ๔. อาจารย์นำหลักการ จัดการเรียนรู้แบบ Transformative & interprofessional Education มาใช้ใน รายวิชาที่รับผิดชอบ						
๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์ในการจัดทำหลักสูตร และเป็นวิทยากรตาม	๑. เพื่อพัฒนา ศักยภาพอาจารย์ในการจัดทำหลักสูตร ๒. เพื่อพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์	๑. จำนวนหลักสูตร ฝึกอบรมฝึกอบรม ภาควิชาละ ๑ หลักสูตร ๒. ร้อยละของอาจารย์ ที่มีความสามารถใน	๑. บรรยาย ๒. การทำ workshop ๓. การอภิปราย / ประชุม กลุ่ม	คค - ธค ๖๑	อาจารย์ ทุกคน	๒๖,๙๐๐	อ.ฉวีวรรณ

แผน/โครงการ/ กิจกรรม	ความเชี่ยวชาญในแต่ละภาควิชา	๑.หลักสูตร SPECIAL PLUS และ ABC (ภาคใต้) ๒.หลักสูตร Mental Health Literacy(ภาคใต้)	๓.หลักสูตร SMART NCD (DM, HT, CKD, Stroke, COPD) (ภาคเหนือ) ๔. หลักสูตรการ ป้องกันการตั้งครรภ์ ใน Teenage Pregnancy(ภาคใต้)	๓.โครงการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์และ นักศึกษาเพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ แบบ(Simulation- based learning- เพื่อแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ด้านการ จัดการเรียนรู้ใน จิตวิทยา	๑.เพื่อเรียนรู้ด้านการ จัดการศึกษา จิตวิทยาและการ พัฒนา(Simulation- based learning เพื่อแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ด้านการ จัดการเรียนรู้ใน จิตวิทยา	๑. แผนทางการวาง แผนการเรียนรู้โดยมี การพัฒนาการเรียนรู้ Simulation-based learning ๒. รายงานผล การเรียนรู้ในจิตวิทยา	๑. ติดตามผลงาน การพัฒนา ๒. ศึกษาและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓. สหพันธ์การเรียนรู้ และสรุปผล	๕-๑๒ ม.ค.๖๒	อาจารย์ ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร ๑ คน อาจารย์พยาบาล ประจำหลักสูตร ๓ คน	๑๗,๐๐๐	๐.๕๖๖๖๖	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม	การเป็นวิทยากร	๑. เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรนำศักยภาพ มาใช้ในการพัฒนา องค์กรและสังคม	๑. หลักสูตร Mental Health Literacy(ภาคใต้)	๓. หลักสูตร SMART NCD (DM, HT, CKD, Stroke, COPD) (ภาคเหนือ) ๔. หลักสูตรการ ป้องกันการตั้งครรภ์ ใน Teenage Pregnancy(ภาคใต้)	๓.โครงการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์และ นักศึกษาเพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ แบบ(Simulation- based learning- เพื่อแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ด้านการ จัดการเรียนรู้ใน จิตวิทยา	๑. แผนทางการวาง แผนการเรียนรู้โดยมี การพัฒนาการเรียนรู้ Simulation-based learning ๒. รายงานผล การเรียนรู้ในจิตวิทยา	๑. ติดตามผลงาน การพัฒนา ๒. ศึกษาและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓. สหพันธ์การเรียนรู้ และสรุปผล	๕-๑๒ ม.ค.๖๒	อาจารย์ ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร ๑ คน อาจารย์พยาบาล ประจำหลักสูตร ๓ คน	๑๗,๐๐๐	๐.๕๖๖๖๖	ผู้รับผิดชอบ

๓. เพื่อแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ที่จะนำมา การศึกษาดูงาน							
แผน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ/กิจกรรม	กิจกรรม	ระยะเวลา วัตถุประสงค์ ที่เริ่ม-ที่แล้วเสร็จ	กลุ่มเป้าหมาย /จำนวน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	เรียนรู้ภาษาและ ศิลปวัฒนธรรมของ ประเทศจีนเพื่อ ประยุกต์ใช้ในการ พยาบาลต่าง วัฒนธรรม ๕. เพื่อให้อาจารย์ สามารถจัด กระบวนการเรียนรู้ใน การพัฒนานักศึกษาให้ มีสมรรถนะสอดคล้อง กับศตวรรษที่ ๒๑และ ยุคThailand ๔.๐ ๕. เพื่อให้อาจารย์เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านวิชาการกับ สถานศึกษา ต่างประเทศ	พัฒนานักศึกษา ๓. จัดโครงการพัฒนา นักศึกษาโดยใช้ผลการ เรียนรู้จากการศึกษาดู งาน ๕. ทุกภาควิชามีการ จัดการเรียนการสอน แบบ Simulation based Learning อย่างน้อย๑ รายวิชา					
๕. โครงการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์และ นักศึกษาเพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ แบบ Interprofessional and	๑. เพื่อเรียนรู้ด้านการ จัดการศึกษาการ พยาบาล Interprofessional and Transformative Education	๑. มีแนวทางการวาง แผนการเรียนรู้แบบ Interprofessional and Transformative Education ๒.รายงานผลการศึกษา ดูงานและผลการเรียนรู้	๑.ติดต่อประสานงานสถานที่ ศึกษาดูงาน ๒.ศึกษาดูงานและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ม.เจ้ตัน หลุยส์ ประเทศฟิลิปปินส์ ๓.สะท้อนผลการเรียนรู้และ สรุปผลการศึกษาดูงาน	๕-๑๒ ม.ค. ๖๒	อาจารย์ ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร ๑ คน อาจารย์พยาบาล ประจำหลักสูตร ๓ คน	๗๗๗,๐๐๐	อ.ฉวีวรรณ

แผน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ/กิจกรรม	กิจกรรม	ระยะเวลา วดป ที่เริ่ม-ที่แล้วเสร็จ	กลุ่มเป้าหมาย /จำนวน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
Transformative Education ณ ม.เซนต์หลุยส์ ประเทศฟิลิปปินส์	๒. เพื่อแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ด้านการ จัดกิจกรรมนักศึกษา ๓. เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภาษาและ ศิลปวัฒนธรรมของ ประเทศฟิลิปปินส์เพื่อ ประยุกต์ใช้ในการ พยาบาลต่าง วัฒนธรรม ๓. เพื่อให้อาจารย์ สามารถจัด กระบวนการเรียนรู้ใน การพัฒนานักศึกษาให้ มีสมรรถนะสอดคล้อง กับศตวรรษที่๒๑และ ยุค Thailand ๔.๐ ๔. เพื่อให้อาจารย์เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านวิชาการกับ สถานศึกษา ต่างประเทศ	ที่จะนำมาพัฒนา การศึกษา ๓.จัดโครงการพัฒนา นักศึกษาโดยใช้ผลการ เรียนรู้จากการศึกษาดู งาน ๔. มีการจัดการเรียน การสอน แบบ Interprofessional and Transformative อย่างน้อย๑ รายวิชา					
๕. โครงการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์ นักศึกษาเพื่อพัฒนา	๑. เพื่อเรียนรู้ด้านการ จัดการศึกษาการ พยาบาล	๑. มีแนวทางการวาง แผนการเรียนรู้เกี่ยวกับ Quality & Patient	๑.ติดต่อประสานงานสถานที่ ศึกษาดูงาน ๒.ศึกษาดูงานและ	๕-๑๒ ม.ค. ๖๒	อาจารย์ ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร ๑ คน	๙๖๖,๐๐๐	อ.ฉวีวรรณ

แผน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ/กิจกรรม	กิจกรรม	ระยะเวลา วดป ที่เริ่ม-ที่แล้วเสร็จ	กลุ่มเป้าหมาย /จำนวน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
-------------------------	---------------------------------	---	---------	---------------------------------------	-------------------------	----------	--------------

แผน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ/กิจกรรม	กิจกรรม	ระยะเวลา วนป ที่เริ่ม-ที่แล้วเสร็จ	กลุ่มเป้าหมาย /จำนวน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กระบวนการเรียนรู้ เกี่ยวกับ Quality & Patient Safety Education ณ ม. Deakin ประเทศ ออสเตรเลีย	Quality & Patient Safety Education ๒. เพื่อแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ด้านการจัดการศึกษา ให้นักศึกษามี สมรรถนะสอดคล้อง กับศตวรรษที่ ๒๑ และยุค Thailand ๔.๐ ๓. เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภาษาและ ศิลปวัฒนธรรมของ ประเทศออสเตรเลีย เพื่อประยุกต์ใช้ในการ พยาบาลต่าง วัฒนธรรม ๔. เพื่อให้อาจารย์เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านวิชาการ กับสถานศึกษา ต่างประเทศ	Safety Education ๒. รายงานผล การศึกษาดูงานและผล การเรียนรู้ที่จะนำมา พัฒนานักศึกษา ๓. จัดโครงการพัฒนา นักศึกษาโดยใช้ผลการ เรียนรู้จากการศึกษาดู งาน ๔. มีการจัดการเรียน การสอนโดยการนำ แนวคิดด้าน Quality and Patient Safety Education อย่างน้อย ภาควิชาละ ๑ รายวิชา	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ม. Deakin ประเทศออสเตรเลีย ๓.สะท้อนผลการเรียนรู้และ สรุปผลการศึกษาดูงาน		อาจารย์พยาบาล ประจำหลักสูตร ๕ คน		
๖. โครงการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์และ นักศึกษาเพื่อพัฒนา	๑. เพื่อเรียนรู้ด้านการ จัดการศึกษาการ พยาบาล Humanistic	๑. มีแนวทางการวาง แผนการเรียนรู้เกี่ยวกับ Humanistic	๑. ติดต่อประสานงาน สถานที่ศึกษาดูงาน ๒.ศึกษาดูงานและ	๕-๑๒ ม.ค. ๖๒	อาจารย์ ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร ๑ คน	๙๖๖,๐๐๐	อ.ฉวีวรรณ

แผน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ/กิจกรรม	กิจกรรม	ระยะเวลา วคป ที่เริ่ม-ที่แล้วเสร็จ	กลุ่มเป้าหมาย /จำนวน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
กระบวนการจัดการ เรียนการสอนภายใต้ แนวคิด Humanistic Nursing	Nursing ๒. เพื่อแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ด้านการ จัดกิจกรรมนักศึกษา ๓. เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภาษาและ ศิลปวัฒนธรรมของ ประเทศออสเตรเลีย เพื่อประยุกต์ใช้ในการ พยาบาลต่าง วัฒนธรรม ๔. เพื่อให้อาจารย์ สามารถจัด กระบวนการเรียนรู้ใน การพัฒนานักศึกษาให้ มีสมรรถนะสอดคล้อง กับศตวรรษที่ ๒๑และ ยุค Thailand ๔.๐ ๕. เพื่อให้อาจารย์เกิด การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้าน วิชาการกับ สถานศึกษา ต่างประเทศเครือข่าย ในการสร้างผลงาน	Nursing ๒. รายงานผล การศึกษาดูงานและผล การเรียนรู้ที่จะนำมา พัฒนานักศึกษา การศึกษา ๓. จัดโครงการพัฒนา นักศึกษาโดยใช้ผลการ เรียนรู้จากการศึกษาดู งาน ๔. มีการจัดการเรียน การสอน แบบ Humanistic Nursing อย่างน้อย ภาควิชาละ ๑ รายวิชา นำเสนอด้านวิชาการใน ระดับชาติหรือ นานาชาติอย่างน้อย ๑ ผลงาน	แลกเปลี่ยนเรียนรู้. New Castleประเทศออสเตรเลีย ๓.สะท้อนผลการเรียนรู้และ สรุปผลการศึกษาดูงาน		อาจารย์พยาบาล ประจำหลักสูตร ๕ คน		

ในการสร้างผลงาน							
แผน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ/กิจกรรม	กิจกรรม	ระยะเวลา วัตถุประสงค์ ที่เริ่ม-ที่แล้วเสร็จ	กลุ่มเป้าหมาย /จำนวน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	วิชาการ						
๗. แผนการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์ ประจำ	๑. เพื่อพัฒนาอาจารย์ ให้มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานตาม วิสัยทัศน์และพันธกิจ ของวิทยาลัย	๑. ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน	กิจกรรมที่ ๑ บริหารอาจารย์เข้ารับการ อบรมหลักสูตรผู้บริหารการ สาธารณสุขระดับกลาง	เม.ย. - ก.ย. ๖๑	หัวหน้างาน หัวหน้า ภาควิชา จำนวน ๔ คน	๑๔๘,๐๐๐	อ.ฉวีวรรณ
			กิจกรรมที่ ๒ การอบรมเพื่อพัฒนาความ เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาและ ตามสายงานที่รับผิดชอบ	ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๒	อาจารย์ประจำ จำนวน ๗๓ คน	๖๐๐,๐๐	อ.ฉวีวรรณ
			พัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อ ตอบสนอง service plan	ส.ค. - พ.ค. ๖๒	อาจารย์จำนวน ๔ คน	ไม่ใช้งบ	อ.ฉวีวรรณ
			การพัฒนาทักษะด้าน ภาษาอังกฤษในการจัดการ เรียนการสอน	เม.ย. - ก.ค. ๖๒	อาจารย์ประจำ จำนวน ๔ คน	๕๓๔,๔๐๐	อ.ฉวีวรรณ