

๑. แผนพัฒนารายบุคคล IDP - Individual Development Plan สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

แผนพัฒนารายบุคคลของ...อ.วิภา เี่ยมมล้ำอังก์ จารามิลโล ..ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ.... กลุ่มวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

กลุ่มงานวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
พันธกิจการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ๑.การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จุดอ่อน ๑) การออกแบบการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับนักศึกษาในยุค gen. Z ๒) ขาดทักษะการออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Transformative ๓) ขาดทักษะในการพัฒนาสื่อ รูปแบบการจัดการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา จุดแข็ง ๑)ใช้กระบวนการ PDCA มาใช้ในการออกแบบการเรียนการสอน ๒)การออกแบบการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงสถานการณ์จริง ๒.ความเชี่ยวชาญตามสาขาการพยาบาลผู้สูงอายุและหัวใจและหลอดเลือด จุดแข็ง ๑.ประสบการณ์การสอนมากกว่า ๒๐ ปี	๑. สามารถออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริม/พัฒนาผู้เรียนในศตวรรษ ที่ ๒๑ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สามารถพัฒนาสื่อ รูปแบบการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา ๓. สามารถออกแบบการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๕. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสาขาวิชาการพยาบาลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือดและผู้สูงอายุ	๑. การออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริม/พัฒนาผู้เรียนในศตวรรษ ที่ ๒๑ ๒. การพัฒนาสื่อ รูปแบบการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา ๓. วิธีการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาดูงาน (Field Trip) ๔.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๕.ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training) ๖.การปฏิบัติในงาน (On the Job Training)		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือใน ปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการ พัฒนาบุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๒.สำเร็จการศึกษาตรงสาขา จุดอ่อน -ความไม่ชัดเจนของการ IDP /							

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือใน ปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการ พัฒนาบุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
พันธกิจการวิจัย จุดอ่อน ๑.การผลิตผลงานวิจัยค่อนข้างน้อย ๒.ยังไม่มีผลงานวิจัยที่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติได้ ๓.ขาดประสบการณ์ในการสรรหางบประมาณสนับสนุน ด้านการวิจัยจากหน่วยงานภายนอก จุดแข็ง ๑.มีการทำงานร่วมกับเครือข่ายทั้งในระดับพื้นที่ เขต ประเทศ และนานาชาติ ในการผลิตผลงานวิจัยในสาขาที่เชี่ยวชาญ ๒. มีเครือข่ายความร่วมมือที่ต่อเนื่องในการทำงานในระดับพื้นที่ในสาขาที่เชี่ยวชาญ	๑.สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อย ๑ เรื่อง ๒.สามารถสรรหาทุนสนับสนุนทางด้านวิจัย (จากหน่วยงานภายนอก ผ่าน ระบบของงานวิจัยและวิทยาลัยฯ)	๑.การเขียนบทความวิชาการ/งานวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ๒. การแสวงหาทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาดูด้วยตนเอง (Self Study) ๔.ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training)		✓	✓	✓
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือใน ปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการ พัฒนาบุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
พันธกิจบริการวิชาการ จุดอ่อน - ยังขาดการบูรณาการการจัดการเรียนการสอน กับการให้บริการวิชาการ จุดแข็ง - สามารถเป็นวิทยากรเดี่ยวให้กับประชาชน ทั่วไปได้ - สามารถเป็นวิทยากรกลุ่มให้กับบุคลากรในระดับ วิชาชีพได้ - มีการทำงานเป็นทีมและมีเครือข่ายความร่วมมือ ในการให้บริการวิชาการ	-สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้จาก การบริการวิชาการแก่สังคมกับ การเรียนการสอนและการวิจัย	-การบูรณาการพันธกิจด้านการ บริการวิชาการแก่สังคมกับ การ เรียนการสอนและการวิจัย	๑. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔.ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training)		✓	✓	✓
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการพัฒนารายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาดตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
การบริหารจัดการการในงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กร จุดอ่อน - ระบบประสานงานและจัดการ การสนับสนุนทรัพยากรมีความล่าช้าทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นไปตามที่กำหนดอาจทำให้วิทยาลัยขาดโอกาสทางการการตลาด จุดแข็ง - มีการวางแผนในการดำเนินงานที่เป็นระบบ - มีความรับผิดชอบ และตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	มีความรู้ ความเข้าใจในงานและสามารถบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี	-การบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายด้านต่าง ๆ -การบริหารโครงการตามแผนปฏิบัติการ	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒. ศึกษาดูงาน (Field Trip) ๓. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔. การปฏิบัติในงาน (On the Job Training)		✓	✓	✓
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓

ผู้เสนอแผนการพัฒนา.....
(นางวิภา เอี่ยมสำอางค์ จารามิลโล)
วันที่.....

ผู้เห็นชอบ (อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)
(นางสาวพรรณิ ไพศาลทักษิณ.)

ลงนามรับทราบผล..... (รองกลุ่มวิชาการ)
(...นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ.)

ลงนามรับทราบผล.....(รองกลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ)
(...นางธีรารัตน์ บุญฤกษ์..)

๒. แบบรายงานเพื่อประเมินผลการพัฒนารายบุคคล สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

แผนพัฒนารายบุคคลของ.....ตำแหน่ง กลุ่มวิชา.....

กลุ่มงาน..... วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการ พัฒนารายบุคคล	สิ่งที่จะต้อง ได้รับการ พัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุเหตุผล)
พันธกิจการผลิตบัณฑิต ที่มีคุณภาพ ๑.การจัดการเรียนการ สอนที่มีประสิทธิภาพ จุดอ่อน ๑) การออกแบบการวัด และประเมินผลที่ เหมาะสมนักศึกษาในยุค gen. Z ๒) ขาดทักษะการ ออกแบบการเรียนการ สอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ แบบ Transformative ๓) ขาดทักษะในการ พัฒนาสื่อ รูปแบบการ จัดการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของนักศึกษา	๑. สามารถ ออกแบบการเรียน การสอนที่ส่งเสริม/ พัฒนาผู้เรียนใน ศตวรรษ ที่ ๒๑ ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ ๒. สามารถพัฒนา สื่อ รูปแบบการ เรียนการสอน หรือ นวัตกรรมที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ ของนักศึกษา ๓. สามารถ ออกแบบการวัด และประเมินผลที่ เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญได้อย่างมี	๑. การ ออกแบบการ เรียนการสอน ที่ส่งเสริม/ พัฒนาผู้เรียน ในศตวรรษ ที่ ๒๑ ๒. การพัฒนา สื่อ รูปแบบการ เรียนการสอน หรือ นวัตกรรมที่ ส่งเสริมการ เรียนรู้ของ นักศึกษา ๓. วิธีการวัด และ ประเมินผลที่	๑. การเรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาดูงาน (Field Trip) ๔.ศึกษาด้วย ตนเอง (Self Study) ๕.ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training) ๖.การปฏิบัติใน งาน (On the Job Training)		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		

๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการ พัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับ การพัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการ พัฒนาบุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
พันธกิจการวิจัย จุดอ่อน ๑.การผลิตผลงานวิจัย ค่อนข้างน้อย ๒.ยังไม่มีผลงานวิจัยที่ สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ ในระดับนานาชาติได้ ๓.ขาดประสบการณ์ใน การสรรหางบประมาณ สนับสนุน ด้านการวิจัย จากหน่วยงานภายนอก จุดแข็ง ๑.มีการทำงานร่วมกับ เครือข่ายทั้งในระดับ พื้นที่ เขต ประเทศ และ นานาชาติ ในการผลิต ผลงานวิจัยในสาขาที่ เชี่ยวชาญ ๒. มีเครือข่ายความ ร่วมมือที่ต่อเนื่องในการ ทำงานในระดับพื้นที่ใน สาขาที่เชี่ยวชาญ	๑.สามารถตีพิมพ์ เผยแพร่ ผลงานวิจัยใน ระดับชาติหรือ ระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง ๒.สามารถสรรหา ทุนสนับสนุน ทางด้านวิจัย (จาก หน่วยงานภายนอก ผ่าน ระบบของ งานวิจัยและ วิทยาลัยฯ)	๑.การเขียน บทความวิชาการ/ งานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ เผยแพร่ในระดับ นานาชาติ ๒. การแสวงหาทุน สนับสนุนจาก หน่วยงานภายนอก	๑. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษด้วยตนเอง (Self Study) ๔.ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Trainings)		✓	✓	✓		
					✓	✓	✓		
					✓	✓	✓		
					✓	✓	✓		

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการ พัฒนารายบุคคล	สิ่งที่จะต้อง ได้รับการ พัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
พันธกิจบริการวิชาการ จุดอ่อน - ยังขาดการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการให้บริการวิชาการจุดแข็ง - สามารถเป็นวิทยากรเดี่ยวให้กับประชาชนทั่วไปได้ - สามารถเป็นวิทยากรกลุ่มให้กับบุคลากรในระดับวิชาชีพได้ - มีการทำงานเป็นทีมและมีเครือข่ายความร่วมมือในการให้บริการวิชาการ	-สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัย	-การบูรณาการพันธกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัย	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒. พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔. ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training)		✓	✓	✓		
					✓	✓	✓		
					✓	✓	✓		
					✓	✓	✓		

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
<u>๑.วิเคราะห์ตนเอง</u> (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	<u>๒.เครื่องมือและวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</u>	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุเหตุผล)
การบริหารจัดการการในงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กร จุดอ่อน - ระบบประสานงานและจัดการ การสนับสนุนทรัพยากรมีความล่าช้า ทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นไปตามที่กำหนด อาจทำให้วิทยาลัยขาดโอกาสทางการตลาด จุดแข็ง - มีการวางแผนในการดำเนินงานที่เป็นระบบ - มีความรับผิดชอบ และตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	มีความรู้ ความเข้าใจในงานและสามารถบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี	-การบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายด้านต่าง ๆ -การบริหารโครงการตามแผนปฏิบัติการ	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒. ศึกษาดูงาน (Field Trip) ๓. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔. การปฏิบัติในงาน (On the Job Training)		✓	✓	✓		
					✓	✓	✓		
					✓	✓	✓		
					✓	✓	✓		

ผู้รายงานแผนการพัฒนา.....

(นางวิภา เอี่ยมสำอางค์ จารามิลโล)

วันที่.....

ผู้เห็นชอบ (อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)

(นางสาวพรรณิ ไพศาลทักษิณ.)

ลงนามรับทราบผล..... (รองกลุ่มวิชาการ)

(...นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ.)

ลงนามรับทราบผล.....(รองกลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ)

(...นางธีรารัตน์ บุญฤกษ์..)

๑. แผนพัฒนารายบุคคล IDP - Individual Development Plan สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

แผนพัฒนารายบุคคลของ...นางสมจิตร สิทธิวงศ์.....ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ..... กลุ่มวิชา.....การพยาบาลมารดาทารกและผดุงครรภ์
กลุ่มงาน.....วิชาการ..... วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการ พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่าน มาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาดตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
พันธกิจการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และ การทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม จุดอ่อน ๑.ทักษะในการพัฒนาสื่อ หรือนวัตกรรม ๔.๐ ด้านการศึกษา ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ของนักศึกษาในศตวรรษ ที่ ๒๑ ยังไม่ ครอบคลุมและการเข้าถึงของผู้เรียนไม่ เพียงพอ ๒.ทักษะและสมรรถนะทางด้านภาษาของ ผู้สอนและผู้เรียนยังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด	๑. เพื่อพัฒนาสื่อ และ นวัตกรรม ๔.๐ ทางด้าน การศึกษา รวมทั้งรูปแบบการ เรียนการสอนที่ส่งเสริมการ เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน ๒. เพื่อพัฒนาทักษะและ สมรรถนะทางด้านภาษาของ ผู้สอนและผู้เรียนให้เป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. อบรมและประชุม ปฏิบัติการในประเด็นสื่อ และนวัตกรรมทางการ เรียนการสอน ๒. อบรมและประชุม ปฏิบัติการการพัฒนาทักษะ และสมรรถนะทางด้านภาษา ในการเรียนการสอนและการ สื่อสารภาษาอังกฤษภายใน องค์กร	๑.ฝึกอบรมประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Training) ๒. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)	✓	✓	✓	

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการ พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่าน มาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
จุดแข็ง - มีการพัฒนาองค์ความรู้และการหา แนวทางใหม่มาปรับใช้อย่างต่อเนื่องเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน							
พันธกิจการวิจัย จุดอ่อน ๑.การเข้าถึงงบประมาณสนับสนุน ด้าน การวิจัยจากหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก วิทยาลัยฯ มีจำกัด ๒.ผลงานวิจัยยังไม่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ ในระดับนานาชาติได้	๑. เพื่อเพิ่มเครือข่ายและ ศักยภาพในการสรรหาทุน สนับสนุนทางด้านวิจัยผ่าน ระบบกลไกของงานวิจัยระดับ วิทยาลัยฯ ๒. เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีด ความสามารถในการตีพิมพ์ และเผยแพร่งานวิจัยใน ระดับชาติและนานาชาติอย่าง ต่อเนื่อง	๑.การสร้างเครือข่ายจาก หน่วยงาน/สถาบัน การศึกษาเพื่อเพิ่มแหล่งทุน รวมทั้งงบประมาณ สนับสนุนจากหน่วยงาน ภายนอก ๒. การฝึกอบรมและเข้า ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และ เจตนา (attitude) ตามพันธ กิจการวิจัย	๑.ฝึกอบรมประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Training) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing)	√		√	
				√		√	

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการ พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมา หรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
จุดแข็ง - มีการทำงานและบูรณาการร่วมกับ เครือข่ายในการผลิตผลงานวิจัยและผลงาน วิชาการที่ต่อเนื่อง	๓. พัฒนาศักยภาพในการเป็น ที่ปรึกษา/ผู้ทรงคุณวุฒิ (ด้าน งานวิจัยจากบุคคลและ หน่วยงานภายนอก)	๓. การปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัยและนวัตกรรม ๔. ศึกษาด้วยตนเองใน ประเด็นวิจัยและนวัตกรรม ที่สนใจ และมีการวาง แผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)	✓	✓	✓	
พันธกิจบริการวิชาการ จุดอ่อน ๑. โอกาสในการเป็นวิทยากรตามสาขา สาขาการพยาบาลมารดาทารกและศาสตร์ อื่นที่เกี่ยวข้องในเวที หรือองค์กรภายนอก ยังมีน้อย และยังไม่สามารถให้บริการ วิชาการโดยเป็นวิทยากรเดี่ยวให้กับบุคลากร ในระดับวิชาชีพได้อย่างมั่นใจและมี ประสิทธิภาพ	๑. เพื่อพัฒนาความสามารถ ของตนเอง และพัฒนาขีด สมรรถนะความเชี่ยวชาญ/ ความชำนาญด้านบริการ วิชาการเฉพาะสาขาการ พยาบาลมารดาทารกและร่วม ขับเคลื่อนการบริการวิชาการ ตามพันธกิจของวิทยาลัยฯ	๑. ฝึกอบรมการเป็น วิทยากรในสาขาการ พยาบาลมารดาทารกและ ศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้องและ เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และ	๑. ฝึกอบรมประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Training)		✓	✓	

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการ พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมา หรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๒. การผลิตผลงานวิจัยที่มาจากการบริการ วิชาการยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่องและมี น้อย จุดแข็ง - การมีเครือข่ายความร่วมมือในการ ให้บริการวิชาการที่ยั่งยืน	และสอดคล้องต่อนโยบาย ๒. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ผลิตผลงานวิจัยที่มาจากการ บริการวิชาการเชื่อมโยงองค์ ความรู้จากการบริการวิชาการ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	เจตนา (attitude) ตามพันธ กิจการบริการวิชาการ ๒.การฝึกอบรมและเข้า ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และ เจตนา (attitude) ในการ ผลิตผลงานวิจัยที่มาจากการ บริการวิชาการ			✓	✓	

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการ พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมา หรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
การบริหารจัดการการในงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กร จุดอ่อน ๑. หากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหลายๆด้านในเวลาเดียวกัน ประสิทธิภาพของงานบางครั้งอาจจะล่าช้าและไม่บรรลุเป้าหมายตามที่วางแผนไว้ตามเกณฑ์มาตรฐาน จุดแข็ง ๑. มีระบบและกลไกในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติทุกไตรมาส จุดอ่อน ๒. ขาดการวางแผนการเตรียมการสำหรับเกษียณอายุราชการในระยะเวลาที่เหมาะสม จุดแข็ง ๒. วิทยาลัยมีการจัดระบบสำหรับผู้เกษียณโดยคำนึงถึงภาระงานและสวัสดิการ	๑. เพื่อให้สามารถบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด ๒. เพื่อให้สามารถบริหารจัดการภาระงาน และการเตรียมเกษียณได้อย่างเหมาะสม	๑. การเรียนรู้งานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมทั้งมีการคิดหาวิธีในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานตามระบบและกลไกอย่างต่อเนื่อง ๒. วางแผนการเข้าร่วมพัฒนาในหลักสูตรต่างๆ สำหรับเตรียมเกษียณอายุราชการในระยะเวลาที่เหมาะสม	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)	✓		✓	
					✓	✓	✓

ผู้เสนอแผนการพัฒนา..... (ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)

(นางสมจิตร สิริวงศ์)

วันที่.....

ผู้เห็นชอบ..... (รองจากกลุ่มงานวิชาการ)

(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

ลงนามรับทราบผล..... (ผู้อำนวยการ)

(นางสาววาสนา มั่งคั่ง)

๑. แผนพัฒนารายบุคคล IDP - Individual Development Plan สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

แผนพัฒนารายบุคคลของ.....นางสาวพรรณิ ไพศาลทักษิณ.....ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ..... กลุ่มวิชา.....การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ.....
กลุ่มงาน....วิชาการ..... วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มี ต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการ พัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการ พัฒนาบุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
พันธกิจการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และการทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม จุดอ่อน ๑. กลยุทธ์การสอนที่ยังไม่สามารถพัฒนานักศึกษาในการคิดวิเคราะห์ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาในศตวรรษ ที่ ๒๑ ได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและเกิดผลลัพธ์ที่ดี	๑. มีกลยุทธ์การสอนที่สามารถพัฒนานักศึกษาในการคิดวิเคราะห์ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาในศตวรรษ ที่ ๒๑	๑. พัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอน/กลยุทธ์การสอนที่สามารถพัฒนานักศึกษาในการคิดวิเคราะห์ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาในศตวรรษ ที่ ๒๑	๑.ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training) ๒. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๓. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)				
๒.สมรรถนะทางด้านภาษาอังกฤษยังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	๒. มีทักษะและสมรรถนะภาษาอังกฤษเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาทักษะและสมรรถนะภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดได้					
๓. ทักษะการออกข้อสอบที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้นักศึกษา	๓. มีทักษะการออกข้อสอบที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้นักศึกษาและสอดคล้องกับ test blueprint						

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มี ต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการ พัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการ พัฒนาบุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๔. ยังขาดทักษะความเชี่ยวชาญตามสาขา(faculty practice) ในการปฏิบัติการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยหนักอายุรกรรมและศัลยกรรมทั้งทางระบบหายใจและระบบหัวใจที่ทันสมัย จุดแข็ง - มีความสนใจ ใฝ่รู้ที่จะพัฒนาตนเอง รวมทั้งการหาแนวทางใหม่มาปรับใช้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Life Long Learning)	-พัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญตามสาขา(faculty practice) ในการปฏิบัติการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยหนักอายุรกรรมและศัลยกรรมทั้งทางระบบหายใจและระบบหัวใจที่ทันสมัย	-ทักษะความเชี่ยวชาญตามสาขา(faculty practice) ในการปฏิบัติการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยหนักอายุรกรรมและศัลยกรรมทั้งทางระบบหายใจและระบบหัวใจที่ทันสมัยที่จะสามารถนำไปสู่การถ่ายทอดประสบการณ์/ ยกตัวอย่างสถานการณ์ที่สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของนักศึกษาจากสถานการณ์จริง	๑.การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) และการปฏิบัติในงาน (On the Job Training) ดังนี้ ๑.๑ วางแผนการพัฒนาความเชี่ยวชาญตามสาขา (faculty practice) ในการปฏิบัติการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยหนักอายุรกรรมและศัลยกรรมทั้งทางระบบหายใจและระบบหัวใจ ผู้อำนวยการผ่านรองวิชาการฯ จำนวน ๘๐ ชั่วโมงต่อปี ๒.ดำเนินการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญตามสาขา(faculty practice) ตามแผนที่กำหนด ๓. รายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาความเชี่ยวชาญตามสาขา (faculty practice) และแนวทางพัฒนาที่จะดำเนินการต่อไป			✓	✓ ✓

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มี ต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการ พัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการ พัฒนาบุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
พันธกิจบริการวิชาการ จุดอ่อน ๑. ทักษะการเป็นวิทยากรมีอาชีพที่มั่นใจและมี ประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาความสามารถของ ตนเอง และพัฒนาขีดสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ/ความชำนาญด้าน บริการวิชาการ	๑. การฝึกทักษะการเป็น วิทยากรทั้งตามความเชี่ยวชาญ สาขาที่เชี่ยวชาญการพยาบาล สุขภาพจิตและจิตเวชและ ศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้องและเข้า ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตนา (attitude) ตามพันธกิจบริการวิชาการ ๒. การฝึกอบรมและเข้า ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตนา (attitude) ในการบริการวิชาการ ๓. พัฒนาความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะเพื่อให้เกิดความ เชี่ยวชาญตามสาขาการ พยาบาลผู้ใหญ่ในการดูแล ผู้ป่วยวิกฤตและการประกัน คุณภาพการศึกษาที่จะนำไปสู่ การให้บริการวิชาการตาม ความเชี่ยวชาญ	๑. ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training) ๒. การปฏิบัติในงาน (On the Job Training)		✓	✓	
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาด้านตนเองที่มี ต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการ พัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการ พัฒนาบุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาด้านตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
การบริหารจัดการการในงานที่ได้รับมอบหมาย ในองค์กร จุดอ่อน ๑. การกำกับติดตามผลการดำเนินงานและ การใช้จ่ายงบประมาณไม่บรรลุ เป้าหมายตามที่วางแผนไว้ จุดแข็ง ๑. มีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานพัฒนา นักศึกษา	๑. ผลการดำเนินงานและการใช้ จ่ายงบประมาณบรรลุเป้าหมาย ตามที่วางแผนไว้	๑. การเรียนรู้งานเพื่อ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมทั้งมีการคิดหาวิธีในการ แก้ปัญหาหรือพัฒนางานตาม ระบบและกลไกอย่างต่อเนื่อง ๒. ทบทวนและประเมิน กระบวนการของการ ดำเนินงานตามระเบียบปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสู่แนวปฏิบัติที่ดีใน การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒. ศึกษาดูงาน (Field Trip)		✓	✓	✓

ผู้เสนอแผนการพัฒนา..... ๔

(นางสาวพรณี ไพศาลทักษิณ)

วันที่.....

ผู้เห็นชอบ (อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)

(นางสาวพรณี ไพศาลทักษิณ)

ลงนามรับทราบผล (รองกลุ่มงานวิชาการ)

(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

๑. แผนพัฒนารายบุคคล IDP - Individual Development Plan สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ แผนพัฒนารายบุคคลของ.....นางวรรณ ทินวัง.....ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ..... ภาควิชา.....การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช... กลุ่มงาน.....งาน..... วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง							
แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการ พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมา หรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
พันธกิจการผลิตบัณฑิตและการทะนุบำรุง ศิลปและวัฒนธรรม จุดอ่อน - ยังไม่สามารถออกแบบการเรียนการสอน ที่ส่งเสริม/พัฒนาผู้เรียนในศตวรรษ ที่ ๒๑ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาจนเกิด เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน - ขาดความรู้และทักษะในการพัฒนาสื่อ หรือนวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของ นักศึกษา - การส่งเสริมให้อาจารย์และนักศึกษาใช้ หลักการของ health literacy มาใช้ในการ การเรียนการสอนยังไม่มีประสิทธิภาพ จุดแข็ง - การพัฒนาตนเองในการนำองค์ความรู้ และการหาแนวทางใหม่มาปรับใช้เพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	๑. สามารถออกแบบการเรียน การสอนที่ส่งเสริม/พัฒนา ผู้เรียนในศตวรรษ ที่ ๒๑ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สามารถพัฒนาสื่อ งานวิจัย รูปแบบการเรียนการ สอน นวัตกรรมที่ส่งเสริมการ เรียนรู้ของนักศึกษา ๓. อาจารย์และนักศึกษา เข้าใจและใช้หลักการของ health literacy มาใช้ใน การเรียนการสอนทั้งภาค ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	๑. การออกแบบการเรียน การสอนที่ส่งเสริม/พัฒนา ผู้เรียนในศตวรรษ ที่ ๒๑ ๒. ความรู้และทักษะในการ พัฒนาสื่อ การเรียนการสอน และนวัตกรรมที่ส่งเสริมการ เรียนรู้ของนักศึกษา ๓. การออกแบบการวัดและ ประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ ๔. การทบทวนแนวทางใน การส่งเสริมให้อาจารย์และ นักศึกษาใช้หลักการของ health literacy มาใช้ใน การเรียนการสอน	๑. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๒. การสอนงาน (Coaching) ๓. พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๔. ศึกษาดูงาน (Field Trip) ๕. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๖. ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training)		✓	✓	✓
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓

๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการ พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมา หรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาดตนเอง			
พันธกิจการวิจัย จุดอ่อน - ผลงานวิจัยยังไม่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ ในระดับนานาชาติได้ - ยังขาดศักยภาพในการสรรหา งบประมาณสนับสนุน ด้านการวิจัยจาก หน่วยงานภายนอก จุดแข็ง - การทำผลงานวิจัยสามารถตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ - สามารถบูรณาการการเรียนการสอนกับ การเรียนการสอน การวิจัย และบริการ วิชาการ	๑. สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานวิจัยในระดับชาติหรือ ระดับนานาชาติ ๒. สามารถหาแหล่งทุน สนับสนุนทางด้านวิจัย (จาก หน่วยงานภายนอก ผ่าน ระบบของวิทยาลัยฯ) ๓. ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ในการเป็นที่ปรึกษา/ ผู้ทรงคุณวุฒิ	๑. ความรู้และทักษะการ เขียนบทความวิชาการเพื่อ ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับ นานาชาติ ๒. แนวทางในการแสวงหา แหล่งทุนสนับสนุนจาก หน่วยงานภายนอก ๓. การส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพในการเป็นที่ ปรึกษา/ผู้ทรงคุณวุฒิ	๑. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๒. พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔. การปฏิบัติในงาน (On the Job Training)		✓	✓	✓
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓

พันธกิจบริการวิชาการ <u>จุดอ่อน</u> - ยังไม่สามารถให้บริการวิชาการโดยเป็นวิทยากรให้กับบุคลากรในระดับวิชาชีพได้ - ยังไม่สามารถผลิตผลงานวิจัยที่มาจากบริการวิชาการ <u>จุดแข็ง</u> - การมีเครือข่ายความร่วมมือในการให้บริการวิชาการ - เป็นทีมวิทยากรในการให้บริการวิชาการกับบุคคลภายนอกตามความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา	๑.สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ๒. สามารถให้บริการวิชาการตามความเชี่ยวชาญที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ๓. สามารถพัฒนาองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่สังคมไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนและการวิจัยได้	๑. ความรู้และทักษะการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ๒. ทักษะการเป็นวิทยากรมืออาชีพ ๓. แนวทางการบูรณาการพันธกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัย	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๓. การปฏิบัติในงาน (On the Job Training) ๔. ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training) ๕. การสอนงาน (Coaching)		✓	✓	✓
---	--	--	--	--	---	---	---

๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการ พัฒนาดตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
การบริหารจัดการการในงานที่ได้รับ มอบหมายในองค์กร จุดอ่อน ๑. การบริหารจัดการงานใน โครงสร้างและงานการเรียนการสอนยังทำ ได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ๒. กรณีได้รับมอบหมายงานหลายๆ ด้านในเวลาเดียวกัน ทำให้ประสิทธิภาพ ของงานไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ๓. จากแผนการศึกษาที่ทบทวนจากปีก่อน ทำให้การสอนภาคทฤษฎีสอนพร้อมกัน ๔ class และเชื่อมกับภาคปฏิบัติในเวลา กระชั้น ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและมีผล ต่อประสิทธิภาพของงาน จุดแข็ง ๑. ทีมงานมีความสามัคคีและความ ร่วมมือร่วมใจในการทำงานไปในทิศทาง เดียวกัน	๑. สามารถบริหาร จัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่งเสริมสัมพันธภาพ ในการทำงานมุ่งคนและมุ่ง งาน	๑. เทคนิคการบริหารจัดการ งานให้บรรลุเป้าหมาย ๒. การร่วมวางแผนและ เสนอแนวทางจัดการศึกษา ที่เอื้อต่อการทำงาน ๓. การเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจในหมู่คณะ	๑. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๒. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๓. การปฏิบัติในงาน (On the Job Training) ๔. ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training)	✓	✓	✓	✓
				✓	✓	✓	✓
				✓	✓	✓	✓
				✓	✓	✓	✓
				✓	✓	✓	✓

ผู้เห็นชอบ  ทินวัง

(นางวรรณ ทินวัง)

(อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)

ผู้รายงานแผนการพัฒนา.....  ทินวัง

(นาง วรรณ ทินวัง)

วันที่ 14 ก.พ 63

ลงนามรับทราบผล..... (รองกลุ่มวิชาการ)

(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

ลงนามรับทราบผล..... (รองกลุ่ม
วิชาการ)

(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

๒. แบบรายงานเพื่อประเมินผลการพัฒนารายบุคคล สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

แผนพัฒนารายบุคคลของ.....นางวรรณ ทินวัง.....ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ..... ภาควิชา.....การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช...

กลุ่มงาน.....งาน..... วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนารายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนารายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตร มาส ๓	ไตร มาส ๔	เป็นไป ตามแผน	ไม่เป็นไปตาม แผน (พร้อม ระบุเหตุผล)
พันธกิจการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และการทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม จุดอ่อน - ยังไม่สามารถออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริม/พัฒนาผู้เรียนในศตวรรษ ที่ ๒๑ได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาจนเกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน - ขาดความรู้และทักษะในการพัฒนาสื่อ หรือนวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา - การส่งเสริมให้อาจารย์และนักศึกษาใช้หลักการของ health literacy มาใช้ในการเรียนการสอนยังไม่มีประสิทธิภาพ	๑. สามารถออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริม/พัฒนาผู้เรียนในศตวรรษ ที่ ๒๑ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สามารถพัฒนาสื่อ งานวิจัย รูปแบบการเรียนการสอน นวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา ๓. อาจารย์และนักศึกษา เข้าใจและใช้หลักการของ health literacy มาใช้ในการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	๑. การออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริม/พัฒนาผู้เรียนในศตวรรษ ที่ ๒๑ ๒. ความรู้และทักษะในการพัฒนาสื่อ การเรียนการสอน และนวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา ๓. การออกแบบการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒. การสอนงาน (Coaching) ๓. พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๔. ศึกษาดูงาน (Field Trip) ๕. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๖. ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training)	✓					✓ มีวิทยานิพนธ์ที่ช่วย อยู่ในบทเรียน การสอน. ✓ มีหนังสือ ใช้ในห้อง การสอน คณาจารย์ และนักศึกษา

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนatanเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนารายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนารายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตร มาส ๓	ไตร มาส ๔	เป็นไป ตามแผน	ไม่เป็นไปตาม แผน (พร้อม ระบุเหตุผล)
จุดแข็ง - การพัฒนาตนเองในการนำ องค์ความรู้และการหาแนวทาง ใหม่มาปรับใช้เพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ		๔. การทบทวนแนวทาง ในการส่งเสริมให้ อาจารย์และนักศึกษาใช้ หลักการของ health literacy มาใช้ในการ เรียนการสอน							

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนารายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการ พัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุเหตุผล)
พันธกิจการวิจัย จุดอ่อน - ผลงานวิจัยยังไม่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติได้ - ยังขาดศักยภาพในการสรรหางบประมาณสนับสนุน ด้านการวิจัยจากหน่วยงานภายนอก จุดแข็ง - การทำผลงานวิจัยสามารถตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ - สามารถบูรณาการการเรียนการสอนกับการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ	๑. สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ๒. สามารถหาแหล่งทุนสนับสนุนทางด้านวิจัย (จากหน่วยงานภายนอก ผ่านระบบของวิทยาลัยฯ) ๓. ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการเป็นที่ปรึกษา/ผู้ทรงคุณวุฒิ	๔. ความรู้และทักษะการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ๕. แนวทางในการแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ๖. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการเป็นที่ปรึกษา/ผู้ทรงคุณวุฒิ	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒. พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔. การปฏิบัติในงาน (On the Job Training)	✓	✓			✓	✓ วิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ TC 1 ในทบทวนวิจัยและพัฒนา วทส. ๑. 3 กย-ธค 2562 ✓ ไม่ได้รับสนับสนุน วิชาการนอก

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนารายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไป ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
พันธกิจบริการวิชาการ จุดอ่อน - ยังไม่สามารถให้บริการ วิชาการโดยเป็นวิทยากรให้กับ บุคลากรในระดับวิชาชีพได้ - ยังไม่สามารถผลิตผลงานวิจัย ที่มาจากการบริการวิชาการ จุดแข็ง - การมีเครือข่ายความร่วมมือ ในการให้บริการวิชาการ - เป็นทีมวิทยากรในการ ให้บริการวิชาการกับ บุคคลภายนอกตามความ เชี่ยวชาญในสาขาวิชา	๑.สามารถมีส่วนร่วมในการ พัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย ตอบสนองต่อความต้องการ ของสังคม ๒. สามารถให้บริการวิชาการ ตามความเชี่ยวชาญที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม ๓. สามารถพัฒนาองค์ความรู้ จากการบริการวิชาการแก่ สังคมไปใช้ในกิจกรรมการ เรียนการสอนและการวิจัยได้	๑. ความรู้และทักษะการ มีส่วนร่วมในการพัฒนา หลักสูตรที่ทันสมัย ตอบสนองต่อความ ต้องการของสังคม ๒. ทักษะการเป็น วิทยากรมืออาชีพ ๓. แนวทางการบูรณา การพันธกิจด้านการ บริการวิชาการแก่สังคม กับการเรียนการสอน และการวิจัย	๑. การเรียนรู้ จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒. ศึกษาด้วย ตนเอง (Self Study) ๓. การปฏิบัติใน งาน (On the Job Training) ๔. ฝึกอบรม ประชุม ปฏิบัติการ (Training)	✓					✓

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไป ตาม แผน	ไม่เป็นไปตาม แผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
การบริหารจัดการการในงานที่ได้รับ มอบหมายในองค์กร จุดอ่อน ๑. การบริหารจัดการงาน ในโครงสร้างและงานการเรียน การสอนยังทำได้ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย ๒. กรณีได้รับมอบหมาย งานหลายด้านในเวลาเดียวกัน ทำให้ประสิทธิภาพของงานไม่ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ๑. จากแผนการศึกษาที่ทบท จากปีก่อนทำให้การสอน ภาคทฤษฎีสอนพร้อมกัน ๔ class และเหลือกับภาคปฏิบัติ ในเวลาที่ยาวขึ้น ทำให้เกิดความ เหนื่อยล้าและมีผลต่อ ประสิทธิภาพของงาน	๑. สามารถบริหาร จัดการงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่งเสริมสัมพันธภาพในการ ทำงานมุ่งคนและมุ่งงาน	๑. เทคนิคการบริหาร จัดการงานให้บรรลุ เป้าหมาย ๒. การทำงานเป็นทีม	๑. การเรียนรู้ จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒. ศึกษาด้วย ตนเอง (Self Study) ๓. การปฏิบัติใน งาน (On the Job Training) ๔. ฝึกอบรม ประชุม ปฏิบัติการ (Training)	✓					อยู่ระหว่างดำเนินการ และ เสนอ ครม. ทดสอบใช้ ทบทวน อีกครั้ง 2563

๑. แผนพัฒนารายบุคคล IDP - Individual Development Plan สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
 แผนพัฒนารายบุคคลของ.....นางณัฏฐ์ธรรณ์ ปัญจพันธ์.....ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ..... กลุ่มวิชา.....การพยาบาลอนามัยชุมชน.....
 กลุ่มงาน....วิชาการ..... วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือใน ปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
พันธกิจการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และ การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม จุดอ่อน ๑.ทักษะในการพัฒนาสื่อ หรือนวัตกรรม ๔.๐ ด้านการศึกษา ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา ในศตวรรษ ที่ ๒๑ ยังไม่ครอบคลุมและการเข้าถึง ของผู้เรียนไม่เพียงพอ ๒.ทักษะและสมรรถนะทางด้านภาษาของผู้สอน และผู้เรียนยังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด จุดแข็ง - มีการพัฒนาองค์ความรู้และการหาแนวทาง ใหม่มาปรับใช้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน	๑. เพื่อพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม ๔.๐ ทางด้านการศึกษา รวมทั้ง รูปแบบการเรียนการสอนที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่าง ยั่งยืน ๒. เพื่อพัฒนาทักษะและ สมรรถนะทางด้านภาษาของ ผู้สอนและผู้เรียนให้เป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๑. อบรมและประชุมปฏิบัติการ ในประเด็นสื่อ และนวัตกรรม ทางการเรียนการสอน ภายในองค์กร ๒. อบรมและประชุมปฏิบัติการ การพัฒนาทักษะและสมรรถนะ ทางด้านภาษาในการเรียนการ สอนและการสื่อสาร ภาษาอังกฤษภายในองค์กร	๑.ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training) ๒. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)			✓	✓
				✓	✓	✓	✓

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือใน ปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
พันธกิจการวิจัย จุดอ่อน ๑. การเข้าถึงงบประมาณสนับสนุน ด้านการ วิจัยจากหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกวิทยาลัยฯ มีจำกัด ๒. ผลงานวิจัยยังไม่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ใน ระดับนานาชาติได้ จุดแข็ง - มีการทำงานและบูรณาการร่วมกับเครือข่ายใน การผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ต่อเนื่อง	๑. เพื่อเพิ่มเครือข่ายและศักยภาพ ในการสรรหาทุนสนับสนุน ทางด้านวิจัยผ่านระบบกลไกของ งานวิจัยระดับวิทยาลัยฯ ๒. เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีด ความสามารถในการตีพิมพ์และ เผยแพร่งานวิจัยในระดับชาติและ นานาชาติอย่างต่อเนื่อง ๓. พัฒนาศักยภาพในการเป็นที่ ปรึกษา/ผู้ทรงคุณวุฒิ (ด้าน งานวิจัยจากบุคคลและหน่วยงาน ภายนอก)	๑. การสร้างเครือข่ายจาก หน่วยงาน/สถาบันการศึกษา เพื่อเพิ่มแหล่งทุน รวมทั้ง งบประมาณสนับสนุนจาก หน่วยงานภายนอก ๒. การฝึกอบรมและเข้าประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามาร (ability) และ เจตนา (attitude) ตามพันธ กิจการวิจัย ๓. การปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัยและนวัตกรรม ๔. ศึกษาด้วยตนเองในประเด็น วิจัยและนวัตกรรมที่สนใจ และมี การวางแผนการเรียนรู้ด้วย ตนเองอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	๑. ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training) ๒. พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)	✓		✓	
				✓		✓	
				✓	✓	✓	✓

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือใน ปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
พันธกิจการบริการวิชาการ จุดอ่อน ๑. โอกาสในการเป็นวิทยากรตามสาขาสาขาการ พยาบาลอนามัยชุมชนและศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง ในเวที หรือองค์กรภายนอกยังมีน้อย และยังไม่ สามารถให้บริการวิชาการโดยเป็นวิทยากรเดี่ยว ให้กับบุคลากรในระดับวิชาชีพได้อย่างมั่นใจและมี ประสิทธิภาพ ๒. การผลิตผลงานวิจัยที่มาจากการบริการ วิชาการยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่องและมีน้อย จุดแข็ง - การมีเครือข่ายความร่วมมือในการให้บริการ วิชาการที่ยั่งยืน	๑. เพื่อพัฒนาความสามารถของ ตนเอง และพัฒนาขีดสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ/ความชำนาญด้าน บริการวิชาการเฉพาะสาขาการ พยาบาลอนามัยชุมชนและร่วม ขับเคลื่อนการบริการวิชาการตาม พันธกิจของวิทยาลัยฯและ สอดคล้องต่อนโยบาย ๒. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิต ผลงานวิจัยที่มาจากการบริการ วิชาการเชื่อมโยงองค์ความรู้จาก การบริการวิชาการที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	๑. ฝึกอบรมการเป็นวิทยากรใน สาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน และศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้องและ เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตนา (attitude) ตามพันธกิจการบริการวิชาการ ๒. การฝึกอบรมและเข้าประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และ เจตนา (attitude) ในการผลิต ผลงานวิจัยที่มาจากการบริการ วิชาการ	๑.ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training)	✓		✓	
				✓		✓	

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือใน ปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
การบริหารจัดการการในงานที่ได้รับ มอบหมายในองค์กร จุดอ่อน ๑.หากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหลายๆ ด้านในเวลาเดียวกัน ประสิทธิภาพของงาน บางครั้งอาจจะล่าช้าและไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ วางแผนไว้ตามเกณฑ์มาตรฐาน จุดแข็ง ๑.มีระบบและกลไกในการดำเนินตาม แผนปฏิบัติทุกไตรมาส	๑.เพื่อให้สามารถบริหารจัดการ งานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพสูงสุด	๑.การเรียนรู้งานเพื่อแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ รวมทั้งมีการคิด หาวิธีในการแก้ปัญหาหรือ พัฒนางานตามระบบและลไก อย่างต่อเนื่อง	๑. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning)	✓	✓	✓	✓

ผู้เห็นชอบ (อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)
 (นางณัฏฐิธรณ์ ปัญจันท์)

ผู้เสนอแผนการพัฒนา.....
 (นางณัฏฐิธรณ์ ปัญจันท์)
 วันที่.....

ผู้เห็นชอบ(หัวหน้างาน)
 (นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

ลงนามรับทราบผล..... (รองกลุ่มงานวิชาการ)
 (นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

[illegible]

ผู้เห็นชอบ (อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)
(นางณัฏฐ์ภรณ์ ปัญจพันธ์)

ผู้เสนอแผนการพัฒนา
(นางณัฏฐ์ภรณ์ ปัญจพันธ์)
วันที่ 14 กพ 63.

ผู้เห็นชอบ (หัวหน้างาน)
(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

ลงนามรับทราบผล (รองกลุ่มงานวิชาการ)
(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

๑. แผนพัฒนารายบุคคล IDP - Individual Development Plan สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
 แผนพัฒนารายบุคคลของ...นางปานจันทร์ อิมหนา ..ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ.... กลุ่มวิชาการพยาบาลมารดาทารกและผดุงครรภ์
 งาน หลักสูตรการเรียนการสอน กลุ่มงาน.....วิชาการ..... วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือใน ปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการ พัฒนาบุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
พันธกิจการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และการ ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม จุดอ่อน ๑. วิธีจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริม/พัฒนา Transformative learning ในรายวิชา/หัวข้อที่ รับผิดชอบ ยังไม่ชัดเจนในประเด็นวิธีการสอนและ การประเมินผู้เรียน ๒.ขาดทักษะในการพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย รวมทั้งการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการเรียน การสอน ๓.ทักษะและสมรรถนะทางด้านภาษาของผู้สอน และผู้เรียนยังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด จุดแข็ง - มีการพัฒนาองค์ความรู้และการหาแนวทาง ใหม่มาปรับใช้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน	๑. สามารถจัดการเรียนการสอนที่ ส่งเสริม/พัฒนาTransformative learning ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สามารถสื่อการสอนที่ทันสมัย รวมทั้งการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมา ใช้ในการเรียนการสอน ๓. เพื่อพัฒนาทักษะและ สมรรถนะทางด้านภาษาของ ผู้สอนและผู้เรียนให้เป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๑. การออกแบบการเรียนการ สอนที่ส่งเสริม/พัฒนา Transformative learning ๒. การพัฒนาสื่อการสอนที่ ทันสมัย รวมทั้งการนำ เทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการ เรียนการสอน ๓.อบรมและประชุมปฏิบัติการ การพัฒนาทักษะและสมรรถนะ ทางด้านภาษาในการเรียนการ สอนและการสื่อสาร ภาษาอังกฤษภายในองค์กร	๑.ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training) ๒. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)		✓	✓	✓
					✓	✓	✓
				✓	✓	✓	✓

๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการ พัฒนาบุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาดตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
พันธกิจการวิจัย จุดอ่อน ๑. มีผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ไม่ต่อเนื่อง ๒. ค่ายภาพในการสรรหางบประมาณสนับสนุนด้านการวิจัยจากหน่วยงานภายนอก จุดแข็ง ๑. การทำงานร่วมกับเครือข่ายในการผลิตผลงานวิจัย	๑.มีผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อเนื่อง ๒.มีงานวิจัยที่ได้รับงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก	๑.การผลิตงานวิจัย/วิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารตามเกณฑ์มาตรฐาน ๒.การแสวงหาทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔.ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training)		✓	✓	✓
พันธกิจการบริการวิชาการ จุดอ่อน ๑. ยังไม่สามารถให้บริการวิชาการโดยเป็นวิทยากรเดี่ยวให้กับบุคลากรในระดับวิชาชีพได้ ๒.ยังไม่สามารถผลิตผลงานวิจัยที่มาจากบริการวิชาการ จุดแข็ง - การมีเครือข่ายความร่วมมือในการให้บริการวิชาการ	๑.สามารถพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ๒. สามารถให้บริการวิชาการที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม ๓. สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่สังคมกับ การเรียนการสอนและการวิจัย	๑.การพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ๒. การเป็นวิทยากรกระบวนการ ๓. การบูรณาการพันธกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัย	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔.ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training)		✓	✓	✓

๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
จุดอ่อน ขาดความรู้ระบบการบริหารงานให้สอดคล้องและเป็นไปตามระเบียบราชการ จุดแข็ง มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	๑.สามารถบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามระเบียบราชการ	๑.การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตามระเบียบราชการ	๑.การอบรมหลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับกลาง (ผบก.) ๒. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)		✓	✓	✓
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓

ผู้เสนอแผนการพัฒนา..... 

(..นางปานจันทร์ อิ่มหน้า)

วันที่.....

ผู้เห็นชอบ  (ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)

(..นางปานจันทร์ อิ่มหน้า.)

ลงนามรับทราบผล..... (รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ)

(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

ลงนามรับทราบผล..... (รองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหาร.)

(นางสาวสุวัฒนา คำสุข.)

[illegible]

ผู้เสนอแผนการพัฒนา.....

(..นางปานจันทร์ อิ่มหน้า)

วันที่.....

ผู้เห็นชอบ (ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)
(..นางปานจันทร์ อิ่มหน้า.)

ลงนามรับทราบผล..... (รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ)

(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

ลงนามรับทราบผล.....(รองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหาร.)

(นางสาวสุวัฒนา คำสุข)