

การวิเคราะห์และแผนพัฒนารายบุคคล IDP - Individual Development Plan ของผู้รับผิดชอบหลักสูตร

สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ประจำปีงบประมาณ 2563

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

๑. อ.ดร.พรรณี ไพศาลทักษิณ
๒. อ.ดร.วิภา เอี่ยมสำอางค์ จารามิลโล
๓. อ.ดร.ณัฏฐ์ธรรณ บัญจันท์
๔. อ.สมจิตร สิทธิวงศ์
๕. อ.วรภรณ์ ทินวัง
๖. อ.ปานจันทร์ อิมหน้า

การวิเคราะห์ตนเองและแผนพัฒนารายบุคคลด้านพันธกิจการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

จุดแข็ง	จุดอ่อน	เป้าหมายการพัฒนา	สิ่งที่ต้องการพัฒนา	เครื่องมือและวิธีการพัฒนา
๑.มีการพัฒนาองค์ความรู้และหาแนวทางใหม่มาปรับใช้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Life Long Learning) (๕) ๒.ใช้กระบวนการ PDCA มาใช้ในการออกแบบการเรียนการสอน (๑)	๑.การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริม Transformative learning ในรายวิชา/หัวข้อที่รับผิดชอบยังไม่ชัดเจนในประเด็น วิธีการสอน และการประเมินผู้เรียน (๒) ๒.กลยุทธ์การสอนที่ยังไม่สามารถพัฒนานักศึกษาในการคิดวิเคราะห์ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาใน	๑.สามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริม/พัฒนา Transformative learning ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๑) ๒.สามารถออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริม/พัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๓) ๓.สามารถออกแบบการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้	๑.การออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริม/พัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑ (๔) ๒.การออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริม/พัฒนา Transformative learning (๑) ๓.วิธีการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (๒)	๑.การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาดูงาน (Field Trip) ๔.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)

จุดแข็ง	จุดอ่อน	เป้าหมายการพัฒนา	สิ่งที่ต้องการพัฒนา	เครื่องมือและวิธีการพัฒนา
๓.การออกแบบการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงสถานการณ์จริง (๑) ๔.คุณวุฒิตรงตามสาขา มีความเชี่ยวชาญตามสาขา (การพยาบาลผู้สูงอายุและหัวใจและหลอดเลือด) และประสบการณ์การสอนมากกว่า 20 ปี (๑)	ศตวรรษ ที่ ๒๑ ได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม และเกิดผลลัพธ์ที่ดี (๒) ๓.ขาดทักษะในการพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย รวมทั้งการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือนวัตกรรมมาใช้ ในการเรียนการสอน (๕) ๔.การออกแบบการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมนักศึกษาในยุค Gen. Z / ทักษะการออกข้อสอบที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้นักศึกษา (๒) ๕.ยังขาดทักษะความเชี่ยวชาญตามสาขา (Faculty Practice) (๑) ๖.ทักษะและสมรรถนะทางด้านภาษาของผู้สอนและผู้เรียนยังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด (๔) ๗.การส่งเสริมให้อาจารย์และนักศึกษาใช้หลักการของ Health Literacy มาใช้ในการเรียนการสอนยังไม่มีประสิทธิภาพ ๘.ความไม่ชัดเจนของการ IDP (๑)	อย่างมีประสิทธิภาพ (๑) ๔.มีทักษะการออกข้อสอบที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้นักศึกษา และสอดคล้องกับ Test Blueprint (๑) ๕.สามารถสื่อการสอนที่ทันสมัย รวมทั้งการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน (๕) ๖.เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางด้านภาษาของผู้สอนและผู้เรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๔) ๗.พัฒนาความรู้ และทักษะความเชี่ยวชาญตามสาขา (Faculty Practice) ทั้งในการสอนภาคทฤษฎีและการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก (๒) ๘.อาจารย์และนักศึกษาใช้หลักการของ Health Literacy มาใช้ในการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ (๑)	๔.การพัฒนาสื่อการสอนที่ทันสมัย รวมทั้งการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน (๕) ๕.การอบรมและประชุมปฏิบัติการการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางด้านภาษาในการเรียนการสอนและการสื่อสารภาษาอังกฤษภายในองค์กร (๔) ๖.ทักษะความเชี่ยวชาญตามสาขา (Faculty Practice) ในการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิกที่ทันสมัย ที่จะสามารถนำไปสู่การถ่ายทอดประสบการณ์/การยกตัวอย่างสถานการณ์ที่สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของนักศึกษาจากสถานการณ์จริง (๑) ๗.การทบทวนแนวทางในการส่งเสริมให้อาจารย์และนักศึกษาใช้หลักการของ Health Literacy มาใช้ในการเรียนการสอน (๑)	๕.ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training) ๖.การปฏิบัติในงาน (On the Job Training) ๗.การสอนงาน (Coaching) ๘.ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training)

การวิเคราะห์ตนเองและแผนพัฒนารายบุคคลด้านพันธกิจการวิจัย

จุดแข็ง	จุดอ่อน	เป้าหมายการพัฒนา	สิ่งที่ต้องการพัฒนา	เครื่องมือและวิธีการพัฒนา
๑.มีการทำงานร่วมกับเครือข่ายทั้งในระดับพื้นที่ เขต ประเทศ และนานาชาติ ในการผลิตผลงานวิจัยในสาขาที่เชี่ยวชาญ (๒) ๒. มีเครือข่ายความร่วมมือที่ต่อเนื่องในการทำงานในระดับพื้นที่ในสาขาที่เชี่ยวชาญ (๑) ๓.ผลงานวิจัยสามารถนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติได้ (๑) ๔.สามารถบูรณาการการวิจัยกับการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการได้อย่างต่อเนื่อง (๓)	๑.การผลิตผลงานวิจัยค่อนข้างน้อย (๑) ๒.ยังไม่มีผลงานวิจัยที่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติได้ (๔) ๓.การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยยังไม่ต่อเนื่อง (๑) ๔.ขาดประสบการณ์และศักยภาพในการสรรหางบประมาณสนับสนุน ด้านการวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (๕)	๑.สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติหรือระดับนานาชาติได้อย่างน้อย ปีละ ๑ เรื่อง (๒) ๒.เพิ่มศักยภาพให้สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ (๓) ๓.เพิ่มเครือข่ายและสามารถสรรหาทุนสนับสนุนทางด้านวิจัย (จากหน่วยงานภายนอก ผ่าน ระบบของงานวิจัยและวิทยาลัยฯ) (๕) ๔.ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการเป็นที่ปรึกษา/ผู้ทรงคุณวุฒิ (๒)	๑.ความรู้และทักษะการเขียนบทความวิชาการ/งานวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ (๒) ๒.การผลิตงานวิจัย/ผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารตามเกณฑ์มาตรฐาน (๑) ๓.การสร้างเครือข่ายและแสวงหาทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก (๕) ๓.การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการเป็นที่ปรึกษา/ผู้ทรงคุณวุฒิ (๑)	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔.ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training)

การวิเคราะห์ตนเองและแผนพัฒนารายบุคคลด้านพันธกิจบริการวิชาการ

จุดแข็ง	จุดอ่อน	เป้าหมายการพัฒนา	สิ่งที่ต้องการพัฒนา	เครื่องมือและวิธีการพัฒนา
๑.ทักษะการเป็นวิทยากรมืออาชีพที่มั่นใจและมีประสิทธิภาพ (๑) ๒.สามารถเป็นวิทยากรเดี่ยวให้กับประชาชนทั่วไปได้ (๑) ๓.สามารถเป็นวิทยากรกลุ่มให้กับบุคลากรภายนอกในระดับวิชาชีพตามสาขาวิชาได้ (๒) ๔.มีการทำงานเป็นทีมและมีเครือข่ายความร่วมมือในการให้บริการวิชาการ (๔)	๑.ไม่มีโอกาสเป็นวิทยากรในสาขาและยังcannotเป็นวิทยากรเดี่ยวให้กับบุคลากรในระดับวิชาชีพได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ (๔) ๒.ยังขาดการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการให้บริการวิชาการ (๑) ๓.สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัย (๑) ๔.การผลิตผลงานวิจัยที่มาจากการบริการวิชาการไม่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่องและมีน้อย (๔)	๑.พัฒนาความสามารถของตนเอง และพัฒนาขีดสมรรถนะเชี่ยวชาญ/ความชำนาญด้านบริการวิชาการ (๔) ๒.เพิ่มศักยภาพในการบูรณาการพันธกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัย (๔) ๓.สามารถพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของสังคม (๑)	๑.การฝึกทักษะการเป็นวิทยากรทั้งตามความเชี่ยวชาญตามสาขาและศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง (๓) ๒.พัฒนาความรู้/ทักษะ/สมรรถนะเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญตามสาขา (๒) ๓.พัฒนาความรู้/ทักษะ/สมรรถนะการประกันคุณภาพการศึกษาที่จะนำไปสู่การให้บริการวิชาการตามความเชี่ยวชาญ (๑) ๔.ความรู้และทักษะการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของสังคม (๒) ๕.แนวทางการบูรณาการพันธกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัย (๒)	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔.ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training) ๕.การปฏิบัติในงาน (On the Job Training)

การวิเคราะห์ตนเองและแผนพัฒนารายบุคคลด้านการบริหารจัดการการในงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กร

จุดแข็ง	จุดอ่อน	เป้าหมายการพัฒนา	สิ่งที่ต้องการพัฒนา	เครื่องมือและวิธีการพัฒนา
๑.มีระบบ กลไก และการวางแผนในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติทุกไตรมาส (๓) ๒.มีความรับผิดชอบ และตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (๒) ๓.มีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานพัฒนานักศึกษา (๑) ๔.สามารถบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๑) ๕.ส่งเสริมสัมพันธภาพในการทำงานมุ่งคนและมุ่งงาน (๑) ๖.ทีมงานมีความสามัคคีและความร่วมมือร่วมใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน (๑) ๗.วิทยาลัยมีการจัดระบบสำหรับผู้เกษียณอายุราชการโดยคำนึงถึงภาระงานและสวัสดิการ (๑)	๑.ระบบประสานงานและจัดการ การสนับสนุนทรัพยากรมีความล่าช้าทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นไปตามที่กำหนดอาจทำให้วิทยาลัยขาดโอกาสทางการตลาด (๑) ๒.การกำกับติดตามผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณไม่บรรลุเป้าหมายตามที่วางแผนไว้ (๑) ๓.ขาดความรู้ระบบการบริหารงานให้สอดคล้องและเป็นไปตามระเบียบราชการ (๑) ๔.การบริหารจัดการงานในโครงสร้างและงานการเรียนการสอนยังทำได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (๑) ๕.กรณีได้รับมอบหมายงานหลายๆ ด้านในเวลาเดียวกัน ทำให้ประสิทธิภาพของงานไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (๓) ๖.จากแผนการศึกษาที่ทบทวนจากปีก่อน ทำให้ต้องสอนภาคทฤษฎีพร้อมกัน ๔ ห้อง และเหลือกับภาคปฏิบัติในเวลาที่ยาวขึ้น ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน (๑) ๗.ขาดการวางแผนการเตรียมการสำหรับเกษียณอายุราชการในระยะเวลาที่เหมาะสม (๑)	๑.มีความรู้ ความเข้าใจในงานและสามารถบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีตามระเบียบราชการ (๔) ๒.ผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณบรรลุเป้าหมายตามที่วางแผนไว้ (๑) ๓.เทคนิคการบริหารจัดการงานให้บรรลุเป้าหมาย (๑) ๔.การร่วมวางแผนและเสนอแนวทางจัดการศึกษาที่เอื้อต่อการทำงาน (๑) ๕.การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในหมู่คณะ (๑) ๖.สามารถบริหารจัดการภาระงานและการเตรียมเกษียณอายุราชการได้อย่างเหมาะสม (๑)	๑.การบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายด้านต่าง ๆ ตามระเบียบราชการ (๓) ๒.การบริหารโครงการตามแผนปฏิบัติการ (๑) ๓.การเรียนรู้การแก้ปัญหาหรือพัฒนางานตามระบบและตามกลไก (๓) ๔.ทบทวนและประเมินกระบวนการของการดำเนินงานตามระเบียบปฏิบัติ (๑) ๕.การเข้าร่วมหลักสูตรต่างๆ สำหรับเตรียมเกษียณอายุราชการในระยะเวลาที่เหมาะสม (๑)	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒. ศึกษาดูงาน (Field Trip) ๓. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔. การปฏิบัติในงาน (On the Job Training)