

**แบบรายงานเพื่อประเมินผลการพัฒนารายบุคคล สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓**

แผนพัฒนารายบุคคลของ.....นางณัฏฐกรรณ์ ปัญจพันธ์.....ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ..... กลุ่มวิชา.....การพยาบาลอนามัยชุมชน..

กลุ่มงาน.....วิชาการ..... วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับ การพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนา ตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
พันธกิจการผลิตบัณฑิต ที่มีคุณภาพ และการ ทะนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรม จุดอ่อน ๑. การบูรณาการองค์ ความรู้ทางการพยาบาล ตามพันธกิจการผลิต บัณฑิตที่มีคุณภาพ และ การทะนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรมยังมีน้อย	๑. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ การพยาบาลชุมชนตามพันธ กิจการผลิตบัณฑิตที่มี คุณภาพ และการทะนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม ต่อเนื่อง ๒. เพื่อพัฒนาสื่อ และ นวัตกรรม ๔.๐ ทางด้าน การศึกษา รวมทั้งรูปแบบ การเรียนการสอนที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่าง ยั่งยืน	๑. รับฟังข้อมูลจาก ผู้เชี่ยวชาญและเข้า ประชุมปฏิบัติใน การบูรณาการใน ประเด็นขององค์ ความรู้และศาสตร์การ พยาบาลชุมชน ๒. อบรมและประชุม ปฏิบัติการในประเด็น สื่อ และนวัตกรรม ทางด้านการเรียนการ สอน	๑.ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training) ๒. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning)	✓	✓	✓	✓		✓ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาด ของโรคโควิด-๑๙ ทำให้ไม่สามารถ ดำเนินได้ตามแผนการอบรมหรือ ประชุมปฏิบัติการ (Training)
				✓	✓	✓	✓	✓	

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับ การพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนา ตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตร มาส ๑	ไตร มาส ๒	ไตร มาส ๓	ไตร มาส ๔	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
๒. ความรู้และทักษะใน การพัฒนาสื่อ หรือ นวัตกรรม ๔.๐ ด้าน การศึกษา ที่ส่งเสริมการ เรียนรู้ของนักศึกษาใน ศตวรรษ ที่ ๒๑ ยังไม่ ครอบคลุมและการ เข้าถึงของผู้เรียนไม่ เพียงพอ ๓. ทักษะและสมรรถนะ ทางด้านภาษาของผู้สอน และผู้เรียนยังไม่ผ่าน เกณฑ์มาตรฐานตามที่ กำหนด จุดแข็ง - มีการพัฒนาองค์ ความรู้และการหา แนวทางใหม่มาประยุกต์ และปรับใช้อย่าง	๓. เพื่อพัฒนาทักษะและ สมรรถนะทางด้านภาษา ของผู้สอนและผู้เรียนให้ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนดได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๓. อบรมและประชุม ปฏิบัติการการพัฒนา ทักษะและสมรรถนะ ทางด้านภาษาในการ เรียนการสอนและการ สื่อสารภาษาอังกฤษ ภายในองค์กร	๓. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)	✓	✓	✓	✓	✓	

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับ การพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนา ตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนการสอน									
พันธกิจการวิจัย จุดอ่อน ๑.การเข้าถึง งบประมาณสนับสนุน ด้านการวิจัยจาก หน่วยงานหรือองค์กร ภายนอกวิทยาลัยฯ มี จำกัด ๒.ผลงานวิจัยยังไม่ สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ ในระดับนานาชาติได้	๑. เพื่อเพิ่มเครือข่ายและ ศักยภาพในการสรรหาทุน สนับสนุนทางด้านวิจัยผ่าน ระบบกลไกของงานวิจัย ระดับวิทยาลัยฯ ๒. เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีด ความสามารถในการตีพิมพ์ และเผยแพร่งานวิจัยใน ระดับชาติและนานาชาติ อย่างต่อเนื่อง	๑. การสร้างเครือข่าย จากหน่วยงาน/สถาน บันการศึกษาเพื่อเพิ่ม แหล่งทุน รวมทั้ง งบประมาณสนับสนุน จากหน่วยงาน ภายนอก ๒. การฝึกอบรมและ เข้าประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตนา (attitude) ตามพันธ กิจการวิจัย	๑. ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing)	✓	✓	✓	✓	✓	✓ ยังอยู่ในกระบวนการวิจัย ยังไม่แล้ว เสร็จ ได้ดำเนินการวิจัยต่อเนื่อง

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับ การพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนา ตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตร มาส ๑	ไตร มาส ๒	ไตร มาส ๓	ไตร มาส ๔	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
จุดแข็ง - มีการทำงานและ บูรณาการร่วมกับ เครือข่ายในการผลิต ผลงานวิจัยและผลงาน วิชาการที่ต่อเนื่อง	๓. พัฒนาศักยภาพในการ เป็นที่ปรึกษา/ผู้ทรงคุณวุฒิ (ด้านงานวิจัยจากบุคคล และหน่วยงานภายนอก)	๓. การปรึกษากับ ผู้เชี่ยวชาญด้านการ วิจัยและนวัตกรรม ๔. ศึกษาด้วยตนเอง ในประเด็นวิจัยและ นวัตกรรมที่สนใจ และ มีการวางแผนการ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	๓. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)	✓	✓	✓	✓		
พันธกิจบริการ วิชาการ จุดอ่อน ๑. โอกาสในการเป็น วิทยากรตามสาขาการ พยาบาลอนามัยชุมชน และศาสตร์อื่นที่ เกี่ยวข้องในเวที หรือ องค์กรภายนอกยังมีน้อย	๑. เพื่อพัฒนาความสามารถ ของตนเอง และพัฒนาขีด สมรรถนะความเชี่ยวชาญ ความชำนาญด้านบริการ วิชาการเฉพาะสาขาการ พยาบาลอนามัยชุมชนและ ร่วมขับเคลื่อนการบริการ วิชาการตามพันธกิจของ วิทยาลัยฯ และสอดคล้องต่อ นโยบาย	๑. ฝึกอบรมการเป็น วิทยากรในสาขาการ พยาบาลอนามัยชุมชน และศาสตร์อื่นที่ เกี่ยวข้องและเข้า ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตนา	๑. ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training)	✓	✓	✓	✓		✓ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาด ของโรคโควิด-๑๙ ทำให้ไม่สามารถ ดำเนินได้

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับ การพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนา ตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตร มาส ๑	ไตร มาส ๒	ไตร มาส ๓	ไตร มาส ๔	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
และยังไม่สามารถ ให้บริการวิชาการโดย เป็นวิทยากรเดี่ยวให้กับ บุคลากรในระดับวิชาชีพ ได้อย่างมั่นใจและมี ประสิทธิภาพ ๒. การผลิตผลงานวิจัย ที่มาจากการบริการ วิชาการยังไม่สามารถทำ ได้ต่อเนื่องและมีน้อย จุดแข็ง - การมีเครือข่ายความ ร่วมมือในการให้บริการ วิชาการที่ยั่งยืน	๒. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ผลิตผลงานวิจัยที่มาจาก การบริการวิชาการเชื่อมโยง องค์ความรู้จากการบริการ วิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม	(attitude) ตามพันธ กิจการบริการวิชาการ	๒.การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning)	✓	✓	✓	✓	✓	

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับ การพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนา ตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตร มาส ๑	ไตร มาส ๒	ไตร มาส ๓	ไตร มาส ๔	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
การบริหารจัดการ การในงานที่ได้รับ มอบหมายในองค์กร จุดอ่อน ๑.หากได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงาน หลายๆด้านในเวลา เดียวกัน ประสิทธิภาพ ของงานบางครั้งอาจจะ ล่าช้าและไม่บรรลุ เป้าหมายตามที่วางแผน ไว้ตามเกณฑ์มาตรฐาน จุดแข็ง ๑.มีระบบและกลไก ในการดำเนินตาม แผนปฏิบัติทุกไตรมาส	๑.เพื่อให้สามารถบริหาร จัดการงานที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างดีและมี ประสิทธิภาพสูงสุด	๑.การเรียนรู้งานเพื่อ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ รวมทั้ง มีการคิดหาวิธีในการ แก้ปัญหาหรือพัฒนา งานตามระบบและ กลไกอย่างต่อเนื่อง	๑. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning)	✓	✓	✓	✓	✓	

ผู้เสนอแผนการพัฒนา.....
 (นางณัฏฐ์ธรรณ ปัญจันท์)
 วันที่.....

ผู้เห็นชอบ
 (นางณัฏฐ์ธรรณ ปัญจันท์)
 (อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)

ผู้เห็นชอบ
 (นางณัฏฐ์ธรรณ ปัญจันท์)
 (หัวหน้างาน)

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

๒. แบบรายงานเพื่อประเมินผลการพัฒนารายบุคคล สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

แผนพัฒนารายบุคคลของ.....นางสาวพรณี ไพศาลทักษิณ.....ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ..... กลุ่มวิชา.....การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ.....

กลุ่มงาน.....วิชาการ..... วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง	เป้าหมายการพัฒนารายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการพัฒนารายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุเหตุผล)
พันธกิจการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และการทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม จุดอ่อน ๑. กลยุทธ์การสอนที่ยังไม่สามารถพัฒนา นักศึกษาในการคิดวิเคราะห์ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาในศตวรรษ ที่ ๒๑ ได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมและเกิดผลลัพธ์ที่ดี	๑. มีกลยุทธ์การสอนที่สามารถพัฒนานักศึกษาในการคิดวิเคราะห์ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาในศตวรรษ ที่ ๒๑	๑. พัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอน/กลยุทธ์การสอนที่สามารถพัฒนานักศึกษาในการคิดวิเคราะห์ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาในศตวรรษ ที่ ๒๑	๑.ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training) ๒. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)	/		/		/	ในช่วงสถานการณ์ Covid ไม่มีการจัดประชุม ทั้งนี้ได้พัฒนาตนเองเกี่ยวกับกลยุทธ์การสอนที่ส่งเสริมทักษะศตวรรษที่ ๒๑ เนื่องจากการเรียนการสอน online จึงได้ออกแบบการสอนที่จะให้นักศึกษาได้พัฒนาศักยภาพในการนำเสนอ concept mapping โดยจัดทำเป็น clip vedio ที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาในศตวรรษ ที่ ๒๑ ได้ชัดเจน

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)
๒.สมรรถนะทางด้าน ภาษาอังกฤษยังไม่ผ่าน เกณฑ์มาตรฐานที่ กำหนด	๒. มีทักษะและ สมรรถนะ ภาษาอังกฤษ เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนด ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑.พัฒนา ทักษะและ สมรรถนะ ภาษาอังกฤษ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผ่าน เกณฑ์ มาตรฐานที่ กำหนดได้	๑. การเรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action Learning) ๒.ศึกษาด้วย ตนเอง (Self Study)	/	/	/		/	
๓. ทักษะการออก ข้อสอบที่ส่งเสริมการคิด วิเคราะห์ให้นักศึกษา	๓. มีทักษะการ ออกข้อสอบที่ ส่งเสริมการคิด วิเคราะห์ให้ นักศึกษาและ สอดคล้องกับ test blueprint	พัฒนาทักษะ การออก ข้อสอบที่ ส่งเสริมการ คิดวิเคราะห์ ให้นักศึกษา และ สอดคล้องกับ test blueprint	๑.ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training) ๒. การเรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action Learning) ๓.ศึกษาด้วย ตนเอง (Self Study)	/	/	/		/	ในช่วงสถานการณ์ Covid ไม่มี จัดประชุม และเนื่องจากต้อง เปลี่ยนแปลงการออกข้อสอบ online ซึ่งได้พัฒนาทักษะจัดทำข้อสอบ online รวมทั้งเทคนิคการออก ข้อสอบคู่ขนาน

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุเหตุผล)
พันธกิจการวิจัย จุดอ่อน ๑.สมรรถนะการผลิตผลงานวิจัย ๑.๑งานวิจัยที่เป็นไปตามความต้องการและสามารถของบประมาณจากหน่วยงานภายนอก ๑.๒ งานวิจัยยังไม่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติได้ จุดแข็ง - มีการทำงานและบูรณาการร่วมกับเครือข่ายในการผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ต่อเนื่อง	๑.๑ พัฒนาสมรรถนะการผลิตผลงานวิจัยที่สามารถของบประมาณจากหน่วยงานภายนอก รวมทั้งตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติได้	๑.การสร้างเครือข่ายจากหน่วยงาน/สถาบันการศึกษาเพื่อเพิ่มแหล่งทุน รวมทั้งงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ๒. การฝึกอบรมและเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตนา (attitude) ตามพันธกิจการวิจัย ๓.การปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและนวัตกรรม ๔. ศึกษาด้วยตนเองในประเด็นวิจัยและนวัตกรรมที่สนใจ และมีการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑.ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)		✓	✓			ในช่วงสถานการณ์ Covid ไม่มีการจัดประชุม ทั้งนี้ได้ในปี ๖๓ ผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารฐาน TCI ๒ _ ๑ เรื่อง “ผลของการใช้รูปแบบการสอบ OSCE ประเมินทักษะปฏิบัติการพยาบาลการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ ของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต” และมีการวิจัยที่ทำร่วมและรับทุนสนับสนุนงานวิจัยกับโรงพยาบาลแม่ทะ ๑ เรื่อง “ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการจัดการตนเองในผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังในระยะก่อนการบำบัดทดแทนไต โรงพยาบาลแม่ทะ จังหวัดลำปาง”

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการพัฒนารายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุเหตุผล)
พันธกิจบริการวิชาการ จุดอ่อน ๑. ทักษะการเป็นวิทยากรมีอาชีพที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาความสามารถของตนเอง และพัฒนาขีดสมรรถนะความเชี่ยวชาญ/ความชำนาญด้านบริการวิชาการ	๑. การฝึกทักษะการเป็นวิทยากรทั้งตามความเชี่ยวชาญที่เชี่ยวชาญการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชและศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้องและเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตนา (attitude) ตามพันธกิจบริการวิชาการ	๑.ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training) ๒.การปฏิบัติในงาน (On the Job Training)	✓	✓	✓			ในช่วงสถานการณ์ Covid ไม่มีการจัดประชุม ทั้งนี้ในช่วงไตรมาส ๑ ได้เป็นวิทยากรการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง : การพัฒนาทักษะด้านการพยาบาลของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนและ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จ.ลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ในวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๕.๐๐ น. ในหัวข้อ “การพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาในระบบการแลกเปลี่ยนก๊าซ” และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง : บันทึกทางการพยาบาล : Focus Charting รุ่นที่ ๑ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ รุ่นที่ ๒ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมศิริชัยพัฒน์

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ ตนเอง	เป้าหมายการ พัฒนารายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการ พัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุเหตุผล)
พันธกิจการ บริการวิชาการ จุดอ่อน ๑. ทักษะการเป็น วิทยากรมืออาชีพ ที่มั่นใจและมี ประสิทธิภาพ (ต่อ)		๒.การฝึกอบรมและ เข้าประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตนา (attitude) ในการ บริการวิชาการ ๓. พัฒนาความรู้/ ทักษะ/สมรรถนะ เพื่อให้เกิดความ เชี่ยวชาญตามสาขา การพยาบาลผู้ใหญ่ใน การดูแลผู้ป่วยวิกฤต และการประกันคุณ ภาพการศึกษาที่จะ นำไปสู่การให้บริการ วิชาการตามความ เชี่ยวชาญ			✓	✓			
					✓	✓			

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุเหตุผล)
การบริหารจัดการการในงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กร จุดอ่อน ๑.การกำกับติดตามผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณไม่บรรลุเป้าหมายตามที่วางแผนไว้ จุดแข็ง ๑.มีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานพัฒนานักศึกษา	๑. ผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณบรรลุเป้าหมายตามที่วางแผนไว้	๑. การเรียนรู้งานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมทั้งมีการคิดหาวิธีในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานตามระบบและกลไกอย่างต่อเนื่อง ๒. ทบทวนและประเมินกระบวนการของการดำเนินงานตามระเบียบปฏิบัติเพื่อพัฒนาสู่แนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒. ศึกษาดูงาน (Field Trip)		✓				
						✓	✓		

ผู้รายงานแผนการพัฒนา.....
(นางสาวพรรณิ ไพศาลทักษิณ)

วันที่.....

ผู้เห็นชอบ
(นางสาวพรรณิ ไพศาลทักษิณ)

ลงนามรับทราบผล
(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

(รองกลุ่มงานวิชาการ)

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)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตร มาส ๓	ไตร มาส ๔	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
พันธกิจการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และการทะนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรม จุดอ่อน - ยังไม่สามารถออกแบบการเรียน การสอนที่ส่งเสริม/พัฒนาผู้เรียนใน ศตวรรษ ที่ ๒๑ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและพัฒนาจนเกิดเป็น รูปธรรมที่ชัดเจน - ขาดความรู้และทักษะในการ พัฒนาสื่อ หรือนวัตกรรมที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของนักศึกษา - การส่งเสริมให้อาจารย์และ นักศึกษาใช้หลักการของ health literacy มาใช้ในการเรียนการสอน ยังไม่มีประสิทธิภาพ	๑. สามารถออกแบบการเรียนการ สอนที่ส่งเสริม/พัฒนาผู้เรียนใน ศตวรรษ ที่ ๒๑ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๒. สามารถพัฒนาสื่อ งานวิจัย รูปแบบการเรียนการสอน นวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของ นักศึกษา ๓. อาจารย์และนักศึกษาเข้าใจ และใช้หลักการของ health literacy มาใช้ในการเรียนการสอน สอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	๑. การออกแบบการเรียน การสอนที่ส่งเสริม/พัฒนา ผู้เรียนในศตวรรษ ที่ ๒๑ ๒. ความรู้และทักษะในการ พัฒนาสื่อ การเรียนการสอน และนวัตกรรมที่ส่งเสริมการ เรียนรู้ของนักศึกษา ๓. การออกแบบการวัดและ ประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	๑. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๒. การสอนงาน (Coaching) ๓. พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๔. ศึกษาดูงาน (Field Trip) ๕. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๖. ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training)					อาจารย์และ นักศึกษาเข้าใจ และใช้หลักการ ของ health literacy และ นำมาประยุกต์ใช้ ในการเรียนการ ภาคทฤษฎีวิชา สื่อสาร การสอน และการให้ คำปรึกษา แต่ ต้องพัฒนาให้ อาจารย์ประจำ กลุ่มมีความ เข้าใจที่ตรงกัน	

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	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
จุดแข็ง - การพัฒนาตนเองในการนำ องค์ความรู้และการหาแนวทาง ใหม่มาปรับใช้เพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ		๔. การทบทวนแนวทาง ในการส่งเสริมให้ อาจารย์และนักศึกษาใช้ หลักการของ health literacy มาใช้ในการ เรียนการสอน		/				/ เมื่อสิ้นสุดการเรียน การสอน นำเสนอ ผลการเรียนรู้ตาม มคอ ๕ มีข้อเสนอแนะเพื่อ ความ ต่อเนื่องควรมี การขยายผลการ จัดการเรียนการ สอนไปสู่ในวิชา และชั้นปีอื่นด้วย	

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการ พัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
พันธกิจการวิจัย จุดอ่อน - ผลงานวิจัยยังไม่สามารถ ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับ นานาชาติได้ - ยังขาดศักยภาพในการสร างงบประมาณสนับสนุน ด้าน การวิจัยจากหน่วยงานภายนอก จุดแข็ง - การทำผลงานวิจัยสามารถ ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยใน ระดับชาติ -สามารถบูรณาการการเรียน การสอนกับการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ	๑. สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานวิจัยในระดับชาติหรือ ระดับนานาชาติ ๒. สามารถหาแหล่งทุน สนับสนุนทางด้านวิจัย (จาก หน่วยงานภายนอก ผ่าน ระบบของวิทยาลัยฯ) ๓. ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ในการเป็นที่ปรึกษา/ ผู้ทรงคุณวุฒิ	๔. ความรู้และทักษะ การเขียนบทความ วิชาการเพื่อตีพิมพ์ เผยแพร่ในระดับ นานาชาติ ๕. แนวทางในการ แสวงหาแหล่งทุน สนับสนุนจาก หน่วยงานภายนอก ๖. การส่งเสริมและ พัฒนาศักยภาพในการ เป็นที่ปรึกษา/ ผู้ทรงคุณวุฒิ	๑. การเรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔. การปฏิบัติใน งาน (On the Job Training)	/				/ มี วิ จ ย ที่ ตี พ ม พ์ เผยแพร่ 1 เรื่อง TCI 1 เรื่องการพัฒนา ร ู ป แ บ บ ก า ร ป้องกันการฆ่าตัว ตายและจัดการ ผลกระทบจากการ ฆ่าตัวตายของ ป ร ะ ช า ช น ใน จังหวัดลำปาง	

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)	/		/		/	มี การ บริการ ขอ ง ภาควิชา ๒ ครั้ง แต่ ในครั้งที่ ๒ ตาม สถานการณ์ COVID จึงปรับให้ มี การ อบรม online

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	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
การบริหารจัดการการในงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กร จุดอ่อน ๑. การบริหารจัดการงานในโครงสร้างและงานการเรียนการสอนยังทำได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ๒. กรณีได้รับมอบหมายงานหลายๆด้านในเวลาเดียวกันทำให้ประสิทธิภาพของงานไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ๑. จากแผนการศึกษาที่ทบทวนจากปีก่อนทำให้การสอนภาคทฤษฎีสอนพร้อมกัน ๔ class และเหลือกับภาคปฏิบัติในเวลาที่ยาวขึ้น ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน	๑. สามารถบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่งเสริมสัมพันธภาพในการทำงานมุ่งคนและมุ่งงาน	๑. เทคนิคการบริหารจัดการงานให้บรรลุเป้าหมาย ๒. การทำงานเป็นทีม	๑. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๓. การปฏิบัติในงาน (On the Job Training) ๔. ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training)	/	/	/		สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามที่กำหนดและมีการปรับเปลี่ยนเป็นการเรียนการสอน online ผลการประเมินรายวิชาและผู้สอนอยู่ในระดับดี	

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	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
จุดแข็ง ๑. ทีมงานมีความสามัคคี และความร่วมมือร่วมใจในการ ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน									

ผู้เห็นชอบ  นว (นางวรรณ ทินวงศ์)

(นางวรรณ ทินวงศ์)

(อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร) ผู้รายงานแผนการพัฒนา.....  นว

(นาง วรรณ ทินวงศ์)

วันที่.....

ลงนามรับทราบผล..... (รองกลุ่มวิชาการ)

(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

ลงนามรับทราบผล..... (รองกลุ่มวิชาการ)

(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

๒. แบบรายงานเพื่อประเมินผลการพัฒนารายบุคคล สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
 แผนพัฒนารายบุคคลของ...นางปานจันทร์ อิมหน้า ..ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ชาญการพิเศษ.... กลุ่มวิชาการพยาบาลมารดาทารกและผดุงครรภ์
 งาน หลักสูตรการเรียนการสอน กลุ่มงาน.....วิชาการ..... วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการ พัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
พันธกิจการผลิตบัณฑิต ที่มีคุณภาพ และการ ทะนุบำรุงศิลปและ วัฒนธรรม	๑. สามารถจัดการเรียน การสอนที่ส่งเสริม/ พัฒนา Transformative learning ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๒. สามารถสื่อการสอนที่ ทันสมัย รวมทั้งการนำ เทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการ เรียนการสอน ๓. เพื่อพัฒนาทักษะและ สมรรถนะทางด้านภาษา ของผู้สอนและผู้เรียนให้ เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนดได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. การออกแบบการ เรียนการสอนที่ ส่งเสริม/พัฒนา Transformative learning ๒. การพัฒนาสื่อการ สอนที่ทันสมัย รวมทั้ง การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการ สอน ๓.อบรมและประชุม ปฏิบัติการการพัฒนา ทักษะและสมรรถนะ ทางด้านภาษาในการ เรียนการสอนและการ สื่อสารภาษาอังกฤษ ภายในองค์กร	๑.ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training) ๒. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)		✓	✓	✓	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตาม แผน เนื่องจากสถานการณ์โควิดจึงไม่ มีการจัดอบรม
					✓	✓	✓	เป็นไปตาม แผน	
					✓	✓	✓	ไม่เป็นไปตาม แผน	

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการ พัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
พันธกิจการวิจัย	๑.มีผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ต่อเนื่อง ๒.มีงานวิจัยที่ได้รับ งบประมาณจาก หน่วยงานภายนอก	๑.การผลิตงานวิจัย/ วิชาการที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ในวารสารตาม เกณฑ์มาตรฐาน ๒.การแสวงหาทุน สนับสนุนจาก หน่วยงานภายนอก	๑. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔.ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training)		✓	✓	✓	ไม่เป็นไปตาม แผน	เนื่องจากสถานการณ์โควิดจึงไม่ สามารถเก็บข้อมูลได้
พันธกิจการบริการ วิชาการ	๑.สามารถพัฒนา หลักสูตรที่ทันสมัย ตอบสนองต่อความ ต้องการของสังคม ๒. สามารถให้บริการ วิชาการที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม ๓. สามารถเชื่อมโยงองค์ ความรู้จากการบริการ วิชาการแก่สังคมกับ การ เรียนการสอนและการ วิจัย	๑.การพัฒนาหลักสูตร ที่ทันสมัย ตอบสนอง ต่อความต้องการของ สังคม ๒. การเป็นวิทยากร กระบวนการ ๓. การบูรณาการพันธ กิจด้านการบริการ วิชาการแก่สังคมกับ การเรียนการสอนและ การวิจัย	๑. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔.ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training)		✓	✓	✓	เป็นไปตาม แผน	

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการ พัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนารายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
การบริหารจัดการการใน งานที่ได้รับมอบหมายใน องค์กร	๑.สามารถบริหารจัดการ งานที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างถูกต้องตาม ระเบียบราชการ	๑.การพัฒนาทักษะ ด้านการบริหารจัดการ ตามระเบียบราชการ	๑.การอบรมหลักสูตร ผู้บริหารสาธารณสุข ระดับกลาง (ผบก.) ๒. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)		✓	✓	✓	ไม่เป็นไปตาม แผน	เนื่องจากสถานการณ์โควิดจึงไม่ เข้าร่วมการอบรมได้แต่ได้ พัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้จาก การปฏิบัติและการศึกษาด้วย ตนเอง

ผู้เสนอแผนการพัฒนา.....

(..นางปานจันทร์ อิ่มหน้า)

วันที่.....

ผู้เห็นชอบ

..... (ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)

(..นางปานจันทร์ อิ่มหน้า.)

ลงนามรับทราบผล..... (รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ)

(นางรุ่งกานต์ วุฒิ)

ลงนามรับทราบผล.....(รองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหาร.)

(นางสาวสุวัฒนา คำสุข)

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	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
พันธกิจการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และ การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 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 และนวัตกรรมทางด้านการ 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	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 พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่าน มาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๒. การผลิตผลงานวิจัยที่มาจากการบริการ วิชาการยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่องและมี น้อย จุดแข็ง - การมีเครือข่ายความร่วมมือในการ ให้บริการวิชาการที่ยั่งยืน	ตามพันธกิจของวิทยาลัยฯ 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
การบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กร จุดอ่อน ๑. หากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน หลายๆด้านในเวลาเดียวกัน ประสิทธิภาพ ของงานบางครั้งอาจล่าช้าและไม่บรรลุ เป้าหมายตามที่วางแผนไว้ตามเกณฑ์ มาตรฐาน จุดแข็ง ๑. มีระบบและกลไกในการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติทุกไตรมาส จุดอ่อน ๒. ขาดการวางแผนการเตรียมการ สำหรับเกษียณอายุราชการในระยะเวลาที่ เหมาะสม จุดแข็ง ๒. วิทยาลัยมีการจัดระบบสำหรับผู้ เกษียณโดยคำนึงถึงภาระงานและ สวัสดิการ	๑. เพื่อให้สามารถบริหาร จัดการงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ สูงสุด ๒. เพื่อให้สามารถบริหาร จัดการภาระงาน และการ เตรียมเกษียณได้อย่าง เหมาะสม	๑. การเรียนรู้งานเพื่อ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมทั้งมีการคิดหาวิธีในการ แก้ปัญหาหรือพัฒนางาน ตามระบบและกลไกอย่าง ต่อเนื่อง ๒. วางแผนการเข้าร่วม พัฒนาในหลักสูตรต่างๆ สำหรับเตรียมเกษียณอายุ ราชการในระยะเวลาที่ เหมาะสม	๑. การเรียนรู้ จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๒. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)	✓		✓	
					✓	✓	✓

ผู้เสนอแผนการพัฒนา..... ..... (ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)
(นางสมจิตร สิทธีวงศ์)

วันที่.....

ผู้เห็นชอบ..... (รองฯกลุ่มงานวิชาการ)
(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

ลงนามรับทราบผล..... (ผู้อำนวยการ)
(นางสาววาสนา มั่งคั่ง)

๒. แบบรายงานเพื่อประเมินผลการพัฒนารายบุคคล สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

แผนพัฒนารายบุคคลของ...นางสมจิตร สิริวงศ์...ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ.... สาขาวิชาการพยาบาลมารดาทารกและผดุงครรภ์

งาน หลักสูตรการเรียนการสอน กลุ่มงาน.....วิชาการ..... วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการ พัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนารายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
พันธกิจการผลิตบัณฑิต ที่มีคุณภาพ และการ ทะนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรม	๑. สามารถจัดการเรียน การสอนที่ส่งเสริม/ พัฒนาTransformative learning ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๒. สามารถสื่อการสอนที่ ทันสมัย รวมทั้งการนำ เทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการ เรียนการสอน ๓. เพื่อพัฒนาทักษะและ สมรรถนะทางด้านภาษา ของผู้สอนและผู้เรียนให้ เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนดได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. การออกแบบการ เรียนการสอนที่ ส่งเสริม/พัฒนา Transformative learning ๒. การพัฒนาสื่อการ สอนที่ทันสมัย รวมทั้ง การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆมาใช้ในการเรียนการ สอน ๓.อบรมและประชุม ปฏิบัติการการพัฒนา ทักษะและสมรรถนะ ทางด้านภาษาในการ เรียนการสอนและการ สื่อสารภาษาอังกฤษ ภายในองค์กร	๑.ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training) ๒. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)		✓	✓	✓	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
					✓	✓	✓	เป็นไปตาม แผน	
					✓	✓	✓	ไม่เป็นไปตาม แผน	

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการ พัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนาศักยภาพ รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
พันธกิจการวิจัย	๑.มีผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ต่อเนื่อง ๒.มีงานวิจัยที่ได้รับ งบประมาณจาก หน่วยงานภายนอก	๑.การผลิตงานวิจัย/ วิชาการที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ในวารสารตาม เกณฑ์มาตรฐาน ๒.การแสวงหาทุน สนับสนุนจาก หน่วยงานภายนอก	๑. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔.ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training)		✓	✓	✓	ไม่เป็นไปตาม แผน	เนื่องจากสถานการณ์โควิดจึงไม่ สามารถเก็บข้อมูลได้
พันธกิจการบริการ วิชาการ	๑.สามารถพัฒนา หลักสูตรที่ทันสมัย ตอบสนองต่อความ ต้องการของสังคม ๒. สามารถให้บริการ วิชาการที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม ๓. สามารถเชื่อมโยงองค์ ความรู้จากการบริการ วิชาการแก่สังคมกับ การ เรียนการสอนและการ วิจัย	๑.การพัฒนาหลักสูตร ที่ทันสมัย ตอบสนอง ต่อความต้องการของ สังคม ๒. การเป็นวิทยากร กระบวนการ ๓. การบูรณาการพันธ กิจด้านการบริการ วิชาการแก่สังคมกับ การเรียนการสอนและ การวิจัย	๑. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔.ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training)		✓	✓	✓	เป็นไปตาม แผน	

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
๑.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการ พัฒนา	๒.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนาศักยภาพ รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
การบริหารจัดการการใน งานที่ได้รับมอบหมายใน องค์กร	๑.สามารถบริหารจัดการ งานที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างถูกต้องตาม ระเบียบราชการ ๒.เพื่อให้สามารถบริหาร จัดการภาระงานและการ เตรียมเกษียณได้อย่าง เหมาะสม	๑.การพัฒนาทักษะ ด้านการบริหารจัดการ ตามระเบียบราชการ ๒.วางแผนการเข้าร่วม พัฒนาในหลักสูตร ต่างๆสำหรับเตรียม เกษียณอายุราชการใน ระยะเวลาที่เหมาะสม	๑.. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๒.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)		✓	✓	✓	ไม่เป็นไปตาม แผน	เนื่องจากสถานการณ์โควิดจึงไม่ เข้าร่วมการอบรมได้แต่ได้ พัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้จาก การปฏิบัติและการศึกษาด้วย ตนเอง

ผู้เสนอแผนการพัฒนา.....

(..นางสมจิตร สิทธีวงศ์)

วันที่ 30 มิ.ย. 2563

ผู้เห็นชอบ

(..นางสมจิตร สิทธีวงศ์)

ลงนามรับทราบผล..... (รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ)

(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

ลงนามรับทราบผล.....(รองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหาร.)

(นางสาวสุวัฒนา คำสุข)

แบบฟอร์มการเขียนรายบุคคล IDP- Individual Development Plan

คำชี้แจง

หมายเลข 1. การวิเคราะห์ตนเอง ขอให้ใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PA) และเอกสารสรุปจากการประชุมเชิงปฏิบัติการของอาจารย์ (26 ธันวาคม 2563) เป็นแนวทางในการวิเคราะห์

หมายเลข 2. เครื่องมือและวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มีแนวทางดังนี้

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงานอีกทั้งต้องมีการคิดหาวิธีในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมไปถึงการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น
2. การสอนงาน (Coaching) คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงาน
3. การปฏิบัติในงาน (On the Job Training) คือ การเรียนรู้งานโดยการสังเกตการทำงานของบุคลากร ที่มีความชำนาญและลงมือปฏิบัติจริง
4. มอบหมายงาน (Project Assignment) คือ การมอบหมายโครงการ/งานพิเศษให้บุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถของตนเอง และเพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะทางเทคนิค พัฒนาความเชี่ยวชาญ และความชำนาญ
5. พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) คือ การไปพูดคุยปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เหมาะสำหรับกรณีที่มีสมรรถนะในเรื่องนั้นเป็นข้อเทคนิคผสมผสานกับประสบการณ์ที่ต้องได้จากผู้รู้ ผู้ปฏิบัติในด้านนั้นจริงๆ และต้องการได้รับภายในเวลาอันสั้น
6. ศึกษาดูงาน (Field Trip) คือ การมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์ การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้นๆ และเป็นกิจกรรมหนึ่ง ในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) เพื่อให้บุคลากร เกิดการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก
7. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) คือ การเรียนที่เกิดจากความอยากรู้ อยากเห็น และมีการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
8. พี่เลี้ยง (Mentoring) คือ การให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงาน ให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือ ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้ศักยภาพสูงขึ้น
9. แลกเปลี่ยนงาน (Job Swap) คือ การแลกเปลี่ยนงานกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อให้มีเกิดการเรียนรู้จากงานใหม่ โดยที่ทั้งสองฝ่ายยินยอมในการแลกเปลี่ยนงานนั้นๆ
10. ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตนา (attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1. แผนพัฒนารายบุคคล IDP - Individual Development Plan สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ประจำปีงบประมาณ 2563

แผนพัฒนารายบุคคลของ...อ.วิชา เอี่ยมสำอางค์ จารามิลโล ..ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ.... กลุ่มวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
กลุ่มงานวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
1.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการ พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่าน มาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	2.เครื่องมือและวิธีการ พัฒนาบุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1.การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จุดอ่อน 1) การออกแบบการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมนักศึกษาในยุค gen. Z 2) ขาดทักษะการออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Transformative 3) ขาดทักษะในการพัฒนาสื่อ รูปแบบการจัดการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา จุดแข็ง	1. สามารถออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริม/พัฒนาผู้เรียนในศตวรรษ ที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สามารถพัฒนาสื่อรูปแบบการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา 3. สามารถออกแบบการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. การออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริม/พัฒนาผู้เรียนในศตวรรษ ที่ 21 2. การพัฒนาสื่อ รูปแบบการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา 3. วิธีการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) 2.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) 3.ศึกษาดูงาน (Field Trip)		√	√	√
พันธกิจการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ 1)ใช้กระบวนการ PDCA มาใช้ในการ	๕. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการสอนภาคทฤษฎีและ		๔.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)		√	√	√

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
1.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการ พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมา หรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	2.เครื่องมือและวิธีการ พัฒนาบุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
ออกแบบการเรียนการสอน 2)การออกแบบการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงสถานการณ์จริง 2.ความเชี่ยวชาญตามสาขาการพยาบาลผู้สูงอายุและหัวใจและหลอดเลือด จุดแข็ง 1.ประสบการณ์การสอนมากกว่า 20 ปี 2.สำเร็จการศึกษาตรงสาขา จุดอ่อน -ความไม่ชัดเจนของการ IDP	ภาคปฏิบัติในสาขาวิชาการพยาบาลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือดและผู้สูงอายุ		๕.ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training) 6.การปฏิบัติในงาน (On the Job Training)		✓	✓	✓
					✓	✓	✓

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
1.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการ พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่าน มาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	2.เครื่องมือและวิธีการ พัฒนาบุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาดตนเอง			
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
พันธกิจการวิจัย จุดอ่อน 1.การผลิตผลงานวิจัยค่อนข้างน้อย 2.ยังไม่มีผลงานวิจัยที่สามารถตีพิมพ์ เผยแพร่ในระดับนานาชาติได้ 3.ขาดประสบการณ์ในการสรรหา งบประมาณสนับสนุน ด้านการวิจัยจาก หน่วยงานภายนอก จุดแข็ง 1.มีการทำงานร่วมกับเครือข่ายทั้งในระดับ พื้นที่ เขต ประเทศ และนานาชาติ ในการ ผลิตผลงานวิจัยในสาขาที่เชี่ยวชาญ 2. มีเครือข่ายความร่วมมือที่ต่อเนื่องใน การทำงานในระดับพื้นที่ในสาขาที่เชี่ยวชาญ	๑.สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานวิจัยในระดับชาติหรือ ระดับนานาชาติอย่างน้อย 1 เรื่อง ๒.สามารถสรรหาทุน สนับสนุนทางด้านวิจัย (จาก หน่วยงานภายนอก ผ่าน ระบบของงานวิจัยและ วิทยาลัยฯ)	1.การเขียนบทความ วิชาการ/งานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ เผยแพร่ในระดับนานาชาติ 2. การแสวงหาทุนสนับสนุน จากหน่วยงานภายนอก	1. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔.ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training)		✓	✓	✓
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan).

1.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการ พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่าน มาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	2.เครื่องมือและวิธีการ พัฒนาบุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
พันธกิจบริการวิชาการ จุดอ่อน - ยังขาดการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการให้บริการวิชาการ จุดแข็ง - สามารถเป็นวิทยากรเดี่ยวให้กับประชาชนทั่วไปได้ - สามารถเป็นวิทยากรกลุ่มให้กับบุคลากรในระดับวิชาชีพได้ - มีการทำงานเป็นทีมและมีเครือข่ายความร่วมมือในการให้บริการวิชาการการบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กร จุดอ่อน - ระบบประสานงานและจัดการ การสนับสนุนทรัพยากรมีความล่าช้าทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นไปตามที่กำหนดอาจทำให้วิทยาลัยขาดโอกาสทางการตลาด	-สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่สังคมกับ การเรียนการสอนและการวิจัย	-การบูรณาการพันธกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมกับ การเรียนการสอนและการวิจัย	1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔.ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training)		✓	✓	✓
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓
					✓	✓	✓

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)							
1.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็งของผู้ต้องการ พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่าน มาหรือในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา	2.เครื่องมือและวิธีการ พัฒนาบุคลากร รายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง			
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
จุดแข็ง - มีการวางแผนในการดำเนินงานที่เป็น ระบบ - มีความรับผิดชอบ และตั้งใจในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนด	มีความรู้ ความเข้าใจในงาน และสามารถบริหารจัดการ งานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง ดี	-การบริหารจัดการงานที่ ได้รับมอบหมายด้านต่าง ๆ -การบริหารโครงการตาม แผนปฏิบัติการ	1. การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ (Action Learning) ๒. ศึกษาดูงาน (Field Trip) 3.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) 4.การปฏิบัติในงาน (On the Job Training)		✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓

ผู้เสนอแผนการพัฒนา.....

(นางวิภา เอี่ยมสำอางค์ จารามิลโล)

วันที่.....

ผู้เห็นชอบ (อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)

(นางสาวพรรณิ ไพศาลทักษิณ)

ลงนามรับทราบผล.....

(รองกลุ่มวิชาการ)

(...นางรุ่งกานจน์ วุฒิ.)

ลงนามรับทราบผล.....(รองกลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ)

(...นางธีรรัตน์ บุญคุณะ..)

2. แบบรายงานเพื่อประเมินผลการพัฒนารายบุคคล สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ประจำปีงบประมาณ 2563

แผนพัฒนารายบุคคลของ...อ.วิภา เอี่ยมสำอางค์ จารามิลโล ..ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ.... กลุ่มวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

กลุ่มงานวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
1.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็ง ของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับ การพัฒนา	2.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
พันธกิจการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ 1.การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จุดอ่อน 1) การออกแบบการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม นักศึกษาในยุค gen. Z 2) ขาดทักษะการออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Transformative 3) ขาดทักษะในการพัฒนาสื่อ รูปแบบการจัดการเรียนการสอน หรือ	1. สามารถออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริม/พัฒนาผู้เรียนในศตวรรษ ที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สามารถพัฒนาสื่อรูปแบบการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา 3. สามารถออกแบบการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. มีความรู้ ความ	1. การออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริม/พัฒนาผู้เรียนในศตวรรษ ที่ 21 2. การพัฒนาสื่อรูปแบบการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา 3. วิธีการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) 2.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) 3.ศึกษาดูงาน (Field Trip) 4.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) 5.ฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการ (Training) 6.การปฏิบัติในงาน (On the Job		✓ ✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓		ในช่วงสถานการณ์ Covid อยู่ในช่วงกลางเทอม2 มีการปรับการเรียนการสอนเป็น Online โดยใช้ทั้ง ZOOM และ MEET ครูปรับการออกแบบการเรียนรู้และการประเมินผล เป็นโอกาสที่ทั้งครูและนักศึกษาได้ใช้ทักษะนำเสนอ การสื่อสารและการแก้ปัญหา นอกจากนี้ได้ใช้ การออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Transformative ในรูปแบบ Online ซึ่งสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ได้ชัดเจน

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
1.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็ง ของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับ การพัฒนา	2.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
นวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาจุดแข็ง 1)ใช้กระบวนการ PDCA มาใช้ในการออกแบบการเรียนการสอน 2)การออกแบบการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงสถานการณ์จริง 2.ความเชี่ยวชาญตามสาขาการพยาบาลผู้สูงอายุและหัวใจและหลอดเลือด จุดแข็ง 1.ประสบการณ์การสอนมากกว่า 20 ปี 2.สำเร็จการศึกษาตรงสาขา	เชี่ยวชาญ ในการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสาขาวิชา การพยาบาลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือดและผู้สูงอายุ		Training)						

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
1.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็ง ของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับ การพัฒนา	2.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
จุดอ่อน -ความไม่ชัดเจนของการ IDP									
พันธกิจการวิจัย จุดอ่อน 1.การผลิตผลงานวิจัย ค่อนข้างน้อย 2.ยังไม่มีผลงานวิจัยที่ สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ใน ระดับนานาชาติได้ 3.ขาดประสบการณ์ใน การสรรหางบประมาณ สนับสนุน ด้านการวิจัย จากหน่วยงานภายนอก จุดแข็ง 1.มีการทำงานร่วมกับ เครือข่ายทั้งในระดับพื้นที่	๑.สามารถตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัยใน ระดับชาติหรือระดับ นานาชาติอย่างน้อย 1 เรื่อง ๒.สามารถสรรหาทุน สนับสนุนทางด้านวิจัย (จากหน่วยงาน ภายนอก ผ่าน ระบบ ของงานวิจัยและ วิทยาลัยฯ)	1.การเขียน บทความ วิชาการ/งานวิจัย เพื่อตีพิมพ์ เผยแพร่ในระดับ นานาชาติ 2. การแสวงหา ทุนสนับสนุนจาก หน่วยงาน ภายนอก	1. การเรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action Learning) ๒.พบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) ๓.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ๔.ฝึกอบรมประชุม ปฏิบัติการ (Training)		✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓		ปีงบประมาณ 2563 มีงานวิจัยที่ ดำเนินงาน 3 เรื่อง ดังนี้ 1.ผลของโปรแกรมEMS (Exercise – Mood – Sweet) ต่อการรับรู้ สมรรถนะแห่งตน พฤติกรรมการ ปฏิบัติตัวและค่าน้ำตาลเฉลี่ยสะสม (HbA1c) ของผู้สูงอายุที่เป็น เบาหวานในคลินิกเรื้อรังงานผู้ป่วย นอก โรงพยาบาลลำปาง อยู่ใน ระหว่างเก็บข้อมูล 2.การใช้สัญญาณเตือนภาวะวิกฤต ของผู้ป่วย กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลลำปาง อยู่ระหว่าง ขั้นตอนตีพิมพ์

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
1.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน / จุดแข็ง ของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	สิ่งที่จะต้องได้รับ การพัฒนา	2.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
เขต ประเทศ และ นานาชาติ ในการผลิต ผลงานวิจัยในสาขาที่ เชี่ยวชาญ 2. มีเครือข่ายความ ร่วมมือที่ต่อเนื่องในการ ทำงานในระดับพื้นที่ใน สาขาที่เชี่ยวชาญ									3.ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ สมรรถนะแห่งตนกับพฤติกรรมการ จัดการตนเองของผู้สูงอายุที่ป่วย เป็นโรคเบาหวาน ในเขตตำบลหัว เวียง อำเภอเมือง จังหวัด ลำปาง อยู่ระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูล

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
1.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน/ จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการ พัฒนารายบุคคล	สิ่งที่จะต้อง ได้รับการ พัฒนา	2.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
การบริหารจัดการการใน งานที่ได้รับมอบหมายใน องค์กร จุดอ่อน - ระบบประสานงาน และจัดการ การ สนับสนุนทรัพยากรมี ความล่าช้าทำให้การ บริหารจัดการไม่เป็นไป ตามที่กำหนดอาจทำให้ วิทยาลัยขาดโอกาส ทางการตลาด จุดแข็ง - มีการวางแผนในการ ดำเนินงานที่เป็นระบบ - มีความรับผิดชอบ และ	มีความรู้ ความ เข้าใจในงานและ สามารถบริหาร จัดการงานที่ได้รับ มอบหมายได้ อย่างดี	-การบริหาร จัดการงานที่ ได้รับมอบหมาย ด้านต่าง ๆ -การบริหาร โครงการตาม แผนปฏิบัติการ	1. การเรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Action Learning) ๒. ศึกษาดูงาน (Field Trip) 3.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) 4.การปฏิบัติในงาน (On the Job Training)		√	√	√		ในช่วงสถานการณ์ Covid ไม่มี การจัดประชุม

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								ผลการพัฒนารายบุคคล	
1.วิเคราะห์ตนเอง (สะท้อนจุดอ่อน/ จุด แข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือ ในปัจจุบัน)	เป้าหมายการ พัฒนาบุคลากร รายบุคคล	สิ่งที่จะต้อง ได้รับการ พัฒนา	2.เครื่องมือและ วิธีการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง				การวัดผลสำเร็จ	
				ไตร มาส 1	ไตร มาส 2	ไตร มาส 3	ไตร มาส 4	เป็นไปตาม แผน	ไม่เป็นไปตามแผน (พร้อมระบุ เหตุผล)
ตั้งใจในการทำงานที่ ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนด									

ผู้รายงานแผนการพัฒนา.....

(นางวิภา เอี่ยมสำอางค์ จารามิลโล)

วันที่.....

ผู้เห็นชอบ (อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)

(นางสาวพรรณิ ไพศาลทักษิณ.)

ลงนามรับทราบผล..... (รองกลุ่มวิชาการ)

(...นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ.)

ลงนามรับทราบผล.....(รองกลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ)

(...นางธีรรัตน์ บุญคุณะ..)