แผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยนครราชสีมา
ประจำปีการศึกษา 2556

โดย

สำนักทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหาร
วิทยาลัยนครราชสีมา

วิทยาลัยนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

วิทยาลัยนครราชสีมา 290 ม. 2 ถ. มิตรภาพ ต.บ้านใหม่ อ.เมือง จ.นครราชสีมา

โทร. 0- 4446 - 6111 โทรสาร 0- 4446 – 5668

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2556 นี้ พัฒนามาจากแผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา 2555 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2553-2557 (แผน 5 ปี) ของสำนักทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหาร วิทยาลัยนครราชสีมา โดยจากการดำเนินการใน ปี 2556 วิทยาลัย ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเน้น 4 ด้านคือ (1) ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (2) ด้านการพัฒนาบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรระยะกลางและระยะสั้น เพื่อเพิ่มทักษะทางด้านวิชาการและวิชาชีพ (3) ด้านการพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ (4) การพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ เช่น การจัดอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ เป็นต้น

โดยในปีการศึกษา 2556 วิทยาลัยได้เพิ่มแผนการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นส่งเสริมบุคลากรด้านการวิจัย การเขียนตำรา หรือผลงานทางวิชาการ และนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การบริหารวิชาการ และการพัฒนาวิชาชีพ ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพของ สมศ.ต่อไป ซึ่งจากผลการดำเนินการก็จักได้มาปรับปรุงพัฒนาในแผน ปีการศึกษา 2556 ต่อไป

สำนักทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหาร

พฤษภาคม 2556

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 ส่วนทั่วไป	1
1.1 วัตถุประสงค์	2
1.2 หน่วยงานที่เสนอแผนและการติดตามผลการดำเนินงาน	2
1.3 เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน	2
1.4 แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร	3
1.5 แนวทางการพัฒนาบุคลากร	3
1.6 เส้นทางการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม	5
1.7 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร	7
18. งบประมาณ	8
19. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา 2555	
2.1 แผนพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ	10
2.2 แผนพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม	10
2.3 แผนพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	10
2.4 แผนพัฒนาบุคลากรในด้านการวิจัย การผลิตผลงานทางวิชาการ และนวัตกรรม	10
2.5 แผนพัฒนาบุคลากรในด้านอื่นๆ	10
ส่วนที่ 3 แผนอัตรากำลัง	
3.1 แผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ	15
3.2 แผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน	16
3.3 ข้อมูลบุคลากร ปีการศึกษา 2555	17
3.4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ตามวุฒิการศึกษา	18
3.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ด้านตำแหน่งทางวิชาการ	19
3.4 แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน)	20
3.5 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน)	21
3.6 แผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ	23

ส่วนที่ 1 ส่วนทั่วไป

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเห็นเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับบุคลากรที่จะได้ทราบว่าควรได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมเรื่องใดบ้าง นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ ให้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยนครราชสีมา ปีการศึกษา 2553-2557 โดยแผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา 2556 ฉบับนี้ได้พัฒนาปรับปรุงจากแผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา 2555 จากข้อเสนอแนะ ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

“แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ของสถาบัน ในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันตามสาขาวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป”

“บุคลากร หมายถึง อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน”

“การพัฒนาอาจารย์ประจำ พิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำได้รับการสนับสนุน/มีโอกาสที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เทียบกับบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด” และ

“การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ” ได้แก่ การส่งบุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อ ไปอบรม สัมมนาหรือดูงานและการเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนันสนุน จะเป็นส่วนช่วยสำคัญที่จะนำวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ได้แก่ **“สถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านสุขภาพและบริการ”**

แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ มีความมุ่งหมายสำคัญในการดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย นอกจากนี้ ในปีการศึกษา พ.ศ.2551 ได้มีการสำรวจเพื่อหาช่องว่างระหว่างระดับสมรรถนะที่ต้องการกับระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่จริงของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการในวิทยาลัย และนำผลการสำรวจมาเป็นข้อมูล ในการพิจารณาปรับแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554-2556 ให้มีความเหมาะสมและเชื่อมโยงการจัดการความรู้กับการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก ค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานของวิทยาลัย ตลอดจนช่วยผลักดันให้บุคลากรของวิทยาลัยสามารถสร้างสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับแนวทางที่องค์กรต้องการและเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพตามสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยนครราชสีมา ปีการศึกษา 2553-2557 อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่วิทยาลัยกำหนด

1.2 เพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นั่นคือ

1) มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
2) ได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล
3) มีความพึงพอใจในการทำงาน
4) มีความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ
5) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
6) มีจิตสำนึกความเป็น วนม.

1.3 เพื่อให้สอดรับกับการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่างๆ ในวิทยาลัย และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า

2. หน่วยงานที่เสนอแผนและการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

2.1 หน่วยงานที่เสนอแผน : ฝ่ายบริหาร (สำนักทรัพยากรบุคคล)

2.2 หน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน : ฝ่ายบริหาร (สำนักทรัพยากรบุคคล)

2.3 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน : ฝ่ายบริหาร (สำนักทรัพยากรบุคคล) ดำเนินการติดตามประเมินผลปีละ 1 ครั้ง โดยขอให้หน่วยงานต่างๆ ในวิทยาลัยรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการในปีการศึกษาที่ผ่านมา และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

2.4 การประเมินสัมฤทธิผลของแผนพัฒนาบุคลากร : ฝ่ายบริหาร (สำนักทรัพยากรบุคคล) เพื่อประเมินสัมฤทธิผลของแผนพัฒนาบุคลากร และจัดทำรายงานสรุปสัมฤทธิผลของแผนพัฒนาบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง

3. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน

3.1 อาจารย์ประจำของวิทยาลัยที่ได้ไปเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในหรือต่างประเทศ ในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (โดยไม่นับซ้ำ)

3.2 บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน ทั้งในหรือต่างประเทศ (อย่างน้อยรายละ 1 ครั้ง) ในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด (โดยไม่นับซ้ำ)

3.3 อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยที่ได้รับทุนไปศึกษาต่อในหรือต่างประเทศ ในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน (โดยไม่นับซ้ำ)

3.4 ผลงานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการ หรือนวัตกรรม ที่แล้วเสร็จในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่า 20 ผลงาน

4. แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร

วิทยาลัยนครราชสีมา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารไว้ดังนี้

4.1 จัดโครงการพัฒนาผู้บริหาร ในแผนปฏิบัติการประจำปี

4.2 ส่งเสริมผู้บริหารเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้บริหารของวิทยาลัย

4.3 สนับสนุนผู้บริหารเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานตามตำแหน่งงานลักษณะการพัฒนาบุคลากร

4.4 ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

5. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

5.1 การพัฒนาในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่

1) ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) คือ ให้บุคลากรที่มีความชำนาญดีอยู่แล้วทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับบุคลากรใหม่ เพื่อให้ความรู้โดยตรงดูแลส่วนงานและให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน

2) การเสนอแนะ (Coaching) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ การให้ข้อมูล (Feedback)

3) การทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน (Group Participation) ให้กับบุคลากรร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ซึ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่มโดยการให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระรวมทั้งแนวทาง วิธีการแก้ไขและตัดสินใจร่วมกัน

4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) ให้บุคลากรศึกษาค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยวิทยาลัยสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศเรียนรู้ และเอื้ออำนวยความสะดวก อาทิ เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยี

5) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยให้บุคลากรพัฒนาผลงานทางวิชาการ ให้มีมาตรฐานเพื่อขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

5.2 แนวทางการฝึกอบรม

กำหนดแนวทางการฝึกอบรมบุลากร จะแบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ

1) OJT (On the Job Trainning) เป็นการอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติจริง สิ่งที่ต้องอบรมคือ กระบวนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการปฏิบัติงาน (Manual) หรือระเบียบในการปฏิบัติงาน (Rules and Regulations)

2) Job Enhancement เป็นการอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้จากการอบรมไปพัฒนาและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น เป็นหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำโดยตรง หรือหลักสูตรด้านการบริหารจัดการสำหรับงานในระดับนั้นๆ

3) Career Development เป็นการอบรมเพื่อรองรับการเติบโต ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นต่อไป

5.3 แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ

จัดทำแผนงานการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ดังนี้

1) สำรวจความต้องการศึกษาต่อ
2) กำหนดสาขาวิชาที่ส่งเสริมบุคลากรศึกษาต่อ
3) จำทำแผนส่งเสริมสนับสนุน
4) ขออนุมัติการลาศึกษาต่อ

5.4 แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

1) จัดระบบและกลไก เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
2) จัดระบบพี่เลี้ยง ในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในการเตรียมความพร้อม
3) จัดงบประมาณค่าตอบแทน ค่าตำแหน่งทางวิชาการ
4) จัดอบรม สัมมนา การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

6. เส้นทางการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม

1. เส้นทางการพัฒนาบุคลากรสายผู้สอน โดยการอบรม

ประเภทของการฝึกอบรม	หลักสูตรการอบรม/หัวข้อการอบรม	อายุงาน			
		0-6 เดือน	6 เดือน-1 ปี	1-3 ปี	หลังจาก 3 ปี
On the Job Tranning	- การปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง	✓	-	✓	-
	- ระเบียบ ข้อบังคับวิทยาลัย	✓	-	-	-
	- ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ	-	✓	-	-
	- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	✓	-	-
	- คุณธรรมของผู้ปฏิบัติงาน	✓	-	-	-
Job Enhancement	- ทักษะการวิจัย	-	✓	-	-
	- ทักษะการประเมินผล	-	✓	-	-
	- การทำงานเป็นทีม	-	-	✓	-
	- เทคนิคการสอน	-	-	✓	-
	- เทคนิคการสร้างนวัตกรรม	-	-	✓	-
	- การพัฒนาหลักสูตร	-	-	-	✓
Career Development	- การทำผลงานวิชาการ	-	-	✓	✓
	- เทคนิคการประชุมที่มีประสิทธิภาพ	-	-	✓	-
Career Development	- เทคนิคการเป็นหัวหน้างานที่ดี	-	-	-	✓
	- การจัดทำแผนยุทธศาสตร์	-	-	-	✓
	- การวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน	-	-	-	✓
	- การประชุมสัมมนาวิชาการ	-	-	✓	✓
	- การจัดการความรู้	-	-	✓	✓

2. เส้นทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนโดยการอบรม

ประเภทของการฝึกอบรม	หลักสูตรการอบรม/หัวข้อการอบรม	อายุงาน			
		0-6 เดือน	6 เดือน-1 ปี	1-3 ปี	หลังจาก 3 ปี
On the Job Tranning	- การปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง	✓	-	✓	-
	- ระเบียบ ข้อบังคับวิทยาลัย	✓	-	-	-
	- ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ	-	✓	-	✓
	- ระบบเอกสารและการจัดทำเอกสาร	✓	-	-	-
	- จิตบริการ	✓	-	-	✓
Job Enhancement	- ทักษะการวิจัย	-	-	-	✓
	- ทักษะการจัดทำเอกสารระบบงาน	-	✓	-	-
	- การทำงานเป็นทีม	-	✓	-	-
	- เทคนิคการบริหารเวลา	-	-	✓	-
	- เทคนิคการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	-	-	✓	-
	- เทคนิคการบริการแบบเบ็ดเสร็จในจุดเดียว	-	✓	-	✓
Career Development	- เทคนิคการประชุมที่มีประสิทธิภาพ	-	-	✓	-
	- เทคนิคการเป็นเจ้าหน้าที่ที่ดี	-	-	✓	-
	- การจัดทำแผนงานวิชาการ	-	-	-	✓
	- การพัฒนาองค์กร	-	-	-	✓
	- การฝึกอบรมเฉพาะทาง	-	-	-	✓
	- การศึกษาดูงาน	-	-	✓	-
	- การประชุมสัมมนาวิชาการ	-	-	✓	✓
	- การจัดการความรู้	-	-	✓	✓

7. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ปีการศึกษา 2556
1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร	-	-	-
- ระเบียบ ข้อบังคับวิทยาลัย	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	งานบุคคล	✓
- ทักษะการวิจัย	,,	งานบุคคล	✓
- จิตบริการ	สายสนับสนุน	งานบุคคล	✓
- ทักษะการจัดทำเอกสารระบบงาน	,,	งานบุคคล	✓
- เทคนิคการเป็นเจ้าหน้าที่ที่ดี	,,	งานบุคคล	✓
- การประชุมสัมมนาวิชาการ	,,	งานบุคคล	✓
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	สายผู้สอน	งานบุคคล	✓
- คุณธรรมของผู้ปฏิบัติงาน	,,	งานบุคคล	✓
- เทคนิคการสอน	,,	งานบุคคล	✓
- การพัฒนาหลักสูตร	,,	งานบุคคล	✓
- การทำผลงานวิชาการ	,,	งานบุคคล	✓
- การจัดทำแผนยุทธศาสตร์	,,	งานบุคคล	✓
- การประชุมสัมมนาวิชาการ	,,	งานบุคคล	✓
2. โครงการสัมมนา/ประชุมวิชาการ	-	งานบุคคล	✓
3. โครงการด้านการพัฒนาการเรียนการสอนโดยเน้นเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	-	งานบุคคล	✓
4. โครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต	-	งานบุคคล	✓
5. จัดส่งอาจารย์ประจำไปประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการในประเทศ (ทั้งที่หน่วยงานภายในและภายนอกจัดขึ้น)	-	งานบุคคล	✓
6. จัดส่งอาจารย์ประจำไปประชุมวิชาการและหรือนำเสนอผลงานวิชาการ ณ ต่างประเทศ	-	งานบุคคล	✓

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม/ปีการศึกษา 2556
7. จัดส่งบุคลากรสายสนับสนุนไปฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ	-	งานบุคคล	✓
8. จัดสรรทุนสนับสนุนให้อาจารย์ประจำ และบุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อในหรือต่างประเทศ	-	งานบุคคล	✓

8. งบประมาณ

8.1 งบพัฒนาบุคลากรสายผู้สอน คนๆ ละ 10,000 บาท

8.2 งบประมาณพัฒนาบุคลากรที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหาร

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรของวิทยาลัยจะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนาวิทยาลัยได้อย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา 2556

แผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา 2556 นี้ พัฒนามาจากการประเมินและวิเคราะห์แผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา 2555 และแผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยนครราชสีมา ปี พ.ศ. 2553-2557 (แผน 5 ปี) โดยได้รวบรวมวิเคราะห์และสอบถามประเมินจากบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นกรอบอัตรากำลังจากแบบสอบถามความต้องการในการศึกษาต่อ ความต้องการในการจัดอบรมสัมมนา และพัฒนาในด้านต่างๆ ทั้งนี้ ในแผนปีการศึกษา 2556 นี้ ได้ดำเนินการพัฒนาแผนการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. แผนพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก

2. แผนพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ในหลักสูตรระยะกลางหรือระยะสั้น

3. แผนพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

4. แผนพัฒนาบุคลากรในด้านการวิจัย การผลิตผลงานทางวิชาการ และนวัตกรรม

5. แผนพัฒนาบุคลากรในด้านอื่นๆ

โดยในแต่ละแผน จำแนกได้ ดังนี้

แผนการพัฒนาอาจารย์และบุคลากร ปีการศึกษา 2556

แผน 1. พัฒนาบุคลากรด้านส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	วิธีการ	ระยะเวลา	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อ	1. เพื่อเพิ่มคุณวุฒิคณาจารย์	1. ให้ทุนการศึกษา	ตลอดหลักสูตร 3-5 ปี	จำนวน 7 คน	-
	2. เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน	2. ส่งเสริมสนับสนุนทุนเวลา			

แผน 2. พัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมสนับสนุนเข้ารับการ อบรม สัมมนา

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	วิธีการ	ระยะเวลา	เป้าหมาย	งบประมาณ
ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา	เพื่อเพิ่มศักยภาพทักษะประสบการณ์	1. สนับสนุนค่าใช้จ่ายและทุน	ตลอดปีการศึกษา 2556	จำนวน 40 คน	-
		2. ส่งเสริมสนับสนุนทุนเวลา			

แผน 3. พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	วิธีการ	ระยะเวลา	เป้าหมาย	งบประมาณ
ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	เพื่อเพิ่มจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น	1. จัดระบบกลไกการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ตลอดปีการศึกษา 2556	จำนวน 2 คน	-
		2. จัดอบรม สัมมนา			
		3. ส่งเสริมการพัฒนาผลงานทางวิชาการ			

แผน 4. พัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย และผลงานทางวิชาการ และนวัตกรรม

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	วิธีการ	ระยะเวลา	เป้าหมาย	งบประมาณ
ส่งเสริมด้านการวิจัย การเขียนผลงานทางวิชาการ และนวัตกรรม	เพื่อให้บุคลากรผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ	1. อบรมสัมมนา	ตลอดปีการศึกษา 2556	จำนวน 30 ผลงาน	-
		2. ตั้งคณะกรรมการ ระบบกลไกการส่งเสริม			
		3. ให้ทุนการผลิตผลงาน			

แผน 5. พัฒนาด้านอื่นๆ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	วิธีการ	ระยะเวลา	เป้าหมาย	งบประมาณ
1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณต่ออาชีพ และจรรยาบรรณต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นการพัฒนาบูรณาการด้านวิชาการ วิชาชีพที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน	จัดอบรมบุคลากรตามแผน	ตลอดปีการศึกษา 2556 (จัดอบรมช่วงเดือนสิงหาคม)	บุคลากรทุกท่าน	-
2. ด้านสุขภาพอนามัย	เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี	มุ่งเน้นการดูแลรักษาสุขภาพบุคลากร ให้สุขภาพแข็งแรง การออกกำลังกาย เช่น การเต้นอารบิค การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น	ตลอดปีการศึกษา 2556 (โครงการตรวจสุขภาพ ช่วงเดือนกุมภาพันธ์)	บุคลากรทุกท่าน	-
3. ด้านการบริการวิชาการ	เพื่อให้บุคลากรได้บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน ทำให้เกิดประโยชน์และนำผลวิเคราะห์ เสนอแนะมาใช้ในการจัดทำแผน	มุงเน้นการบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน	ตลอดปีการศึกษา 2556	บุคลากรทุกท่าน	-

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	วิธีการ	ระยะเวลา	เป้าหมาย	งบประมาณ
4. ด้านพัฒนางาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนางาน	จัดอบรมการใช้ทักษะเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และการให้ความรู้เกี่ยวกับงานสารบรรณ	ตลอดปีการศึกษา 2556 (จัดอบรมช่วงเดือนตุลาคม)	บุคลากรทุกท่าน	-
5. ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	เพื่อให้อาจารย์เป็นผู้ที่มีการสอนที่ดีและอาจารย์เข้าใจหลักการ วิธีการสอน	อบรมการนิเทศการสอนให้แก่คณาจารย์	ตลอดปีการศึกษา 2556 (จัดอบรมช่วงเดือนสิงหาคม)	สายคณาจารย์	-

ส่วนที่ 3 แผนอัตรากำลัง

ในการพัฒนาตามแผนพัฒนาวิทยาลัย และแผนพัฒนาบุคลากร ของวิทยาลัยนครราชสีมา แผนด้านการพัฒนากรอบอัตรากำลังด้านบุคลากรของวิทยาลัย มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบงานต่างๆ อันเป็นการขับเคลื่อนการบริหาร การพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงานของวิทยาลัย จำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงาน จำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์ กำหนดกรออัตรากำลังไว้ให้เหมาะสมและชัดเจนตามแผนพัฒนา โดยในปีการศึกษา 2556 วิทยาลัยได้วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังเพื่อพัฒนา ปีการศึกษา 2555-2557 ไว้ ดังนี้

แผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ (ปี 2555-2557)

หลักสูตร	ปัจจุบัน (คน)	ต้องการเพิ่ม (คน/ปี)			หมายเหตุ
		2555	2556	2557	
นิติศาสตร์	10	10	10	10	ตามจำนวนเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา
บริหารธุรกิจ	20	40	40	40	จำนวนอาจารย์เป็นมาตรฐานหลักสูตร
เทคนิคการแพทย์	14	20	20	20	ตามจำนวนเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา
สาธารณสุขศาสตร์ฯ	40	40	40	40	จำนวนอาจารย์เป็นมาตรฐานหลักสูตร
การแพทย์ผนจีน	8	10	10	10	ตามจำนวนเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ
สารสนเทศศาสตร์	33	35	35	35	จำนวนอาจารย์เป็นมาตรฐานหลักสูตร
วิทยาศาสตร์การแพทย์	10	12	12	15	จำนวนอาจารย์เป็นมาตรฐานหลักสูตร
บัณฑิตวิทยาลัย	22	15	15	15	จำนวนอาจารย์เป็นมาตรฐานหลักสูตร
สำนักศึกษาทั่วไป	5	10	10	10	-
รวม	**162**	**192**	**192**	**195**	-

แผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน (ปีการศึกษา 2555-2557)

หลักสูตร	ปัจจุบัน (คน)	ต้องการเพิ่ม (คน/ปี)			หมายเหตุ
		2555	2556	2557	
นิติศาสตร์	1	1	1	1	-
บริหารธุรกิจ	1	1	1	1	-
เทคนิคการแพทย์	2	2	3	3	-
สาธารณสุขศาสตร์ฯ	2	2	2	2	-
การแพทย์แผนจีน	2	2	3	3	-
สารสนเทศศาสตร์	1	1	2	1	-
วิทยาศาสตร์การแพทย์	3	2	3	3	
บัณฑิตวิทยาลัย	2	3	3	3	-
สำนักศึกษาทั่วไป	1	1	1	1	-
สำนักอธิการบดี	4	4	4	4	-
สำนักวิจัยและพัฒนา	1	1	1	1	-
สำนักบริการวิชาการ	1	1	1	1	-
สำนักประกันคุณภาพการศึกษาฯ	2	3	3	3	-
สำนักประชาสัมพันธ์ฯ	8	12	12	12	-
สำนักกิจการนักศึกษา	4	5	6	6	-
สำนักวิทยบริการ	5	5	5	5	-
ศูนย์คอมพิวเตอร์	10	10	12	12	-
งานทะเบียนและวัดผล	3	3	3	3	-
งานบัญชี	2	3	2	2	-
งานการเงินและทรัพย์สิน	4	4	4	4	-
งานแผนและพัฒนา	1	1	1	1	-
งานสภาวิทยาลัย	1	1	1	1	-
งานทรัพยากรบุคคล	3	3	3	3	-
งานอาคารสถานที่	22	22	22	22	-
งานพาหนะ	7	7	8	8	-
รวม	**94**	**101**	**108**	**107**	-

ข้อมูลบุคลากร

ปีการศึกษา 2555 วิทยาลัยนครราชสีมา มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 236 คน ประกอบด้วย บุคลากรอาจารย์สายการสอน จำนวน 153 คน บุคลากรสายสนับสนุน 83 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2556)

คณะ/หน่วยงาน	สาย ผู้สอน	สาย สนับสนุน	รวม	คุณวุฒิการศึกษาของอาจารย์				ตำแหน่งวิชาการ				
				ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
นิติศาสตร์	10	1	11	3	7	0	10	9	1	0	0	10
บริหารธุรกิจ	20	1	21	5	15	0	20	20	0	0	0	20
ศิลปศาสตร์	5	1	6	2	3	0	5	5	0	0	0	5
เทคนิคการแพทย์	14	4	18	0	13	1	14	13	1	0	0	14
สาธารณสุขศาสตร์	35	2	37	4	31	0	35	35	0	0	0	35
การแพทย์แผนจีน	8	2	10	0	8	0	8	8	0	0	0	8
สารสนเทศศาสตร์	25	1	26	10	15	0	25	23	0	2	0	25
วิทยาศาสตร์การแพทย์	10	2	12	0	9	1	10	10	0	0	0	10
บัณฑิตวิทยาลัย	20	2	22	0	15	5	20	16	2	2	0	20
สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	6	1	7	1	5	0	6	6	0	0	0	6
รวม	**153**	**17**	**170**	**25**	**121**	**7**	**153**	**145**	**4**	**4**	**0**	**153**

ประมาณการจำนวนบุคลากรสายวิชาการ ตามวุฒิการศึกษา ในปีการศึกษา 2555-2557

คณะ/หน่วยงาน	ปี 2555				ปี 2556				ปี 2557			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
นิติศาสตร์	2	8	0	10	1	9	0	10	1	9	0	10
บริหารธุรกิจ	4	25	1	30	4	25	1	30	2	27	2	31
ศิลปศาสตร์	4	3	0	7	4	3	0	7	4	3	0	7
เทคนิคการแพทย์	0	10	4	14	0	10	4	14	0	10	4	14
สาธารณสุขศาสตร์ฯ	5	34	4	43	3	36	4	43	2	37	5	44
การแพทย์แผนจีน	2	4	2	8	2	4	2	8	1	5	2	8
สารสนเทศศาสตร์	10	22	2	34	5	27	2	34	3	29	2	34
วิทยาศาสตร์การแพทย์	5	5	2	12	5	5	2	12	4	6	2	12
บัณฑิตวิทยาลัย	0	7	8	15	0	7	8	15	0	7	6	13
สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	3	7	1	11	3	7	1	11	2	8	1	11
รวม	**35**	**125**	**24**	**184**	**27**	**133**	**24**	**184**	**19**	**141**	**24**	**184**

ประมาณการจำนวนบุคลากรสายวิชาการ ด้านตำแหน่งทางวิชาการ ในปีการศึกษา 2555-2557

คณะ/หน่วยงาน	ปี 2555				ปี 2556				ปี 2557			
	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
นิติศาสตร์	1	1	0	2	1	1	0	2	1	1	0	2
บริหารธุรกิจ	1	1	0	2	1	2	0	3	1	3	0	4
ศิลปศาสตร์	1	0	0	1	1	1	0	2	0	0	0	0
เทคนิคการแพทย์	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	0	2
สาธารณสุขศาสตร์ฯ	1	1	0	2	1	2	0	3	1	3	0	4
การแพทย์แผนจีน	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	0	2
สารสนเทศศาสตร์	1	2	0	3	1	2	0	3	1	3	0	4
วิทยาศาสตร์การแพทย์	1	0	0	1	1	1	0	2	2	1	0	3
บัณฑิตวิทยาลัย	1	2	1	4	1	3	1	5	1	3	1	5
สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	**9**	**7**	**1**	**17**	**9**	**14**	**1**	**24**	**9**	**16**	**1**	**26**

แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน) ในปีการศึกษา 2555-2557

คณะ/หน่วยงาน	พัฒนาตำแหน่งวิชาการ			พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน			พัฒนางานวิจัย		
	2555	2556	2557	2555	2556	2557	2555	2556	2557
นิติศาสตร์	1	1	1	1	1	1	1	1	1
บริหารธุรกิจ	1	1	1	1	1	1	1	1	1
เทคนิคการแพทย์	1	1	1	1	1	1	1	1	1
สาธารณสุขศาสตร์ฯ	1	1	1	1	1	1	1	1	1
การแพทย์แผนจีน	1	1	1	1	1	1	1	1	1
สารสนเทศศาสตร์	1	1	1	1	1	1	1	1	1
วิทยาศาสตร์การแพทย์	1	1	1	1	1	1	1	1	1
บัณฑิตวิทยาลัย	1	1	1	1	1	1	1	1	1
สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	1	1	1	1	1	1	1	1	1

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน) ในปีการศึกษา 2555-2557

คณะ/หน่วยงาน	พัฒนาการให้บริการ			พัฒนาคุณภาพงานและสมรรถนะ		
	2555	2556	2557	2555	2556	2557
นิติศาสตร์	1	1	1	1	1	1
บริหารธุรกิจ	1	1	1	1	1	1
เทคนิคการแพทย์	1	1	1	1	1	1
สาธารณสุขศาสตร์ฯ	1	1	1	1	1	1
การแพทย์แผนจีน	1	1	1	1	1	1
สารสนเทศศาสตร์	1	1	1	1	1	1
วิทยาศาสตร์การแพทย์	1	1	1	1	1	1
บัณฑิตวิทยาลัย	1	1	1	1	1	1
สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	1	1	1	1	1	1
สำนักอธิการบดี	1	1	1	1	1	1
สำนักวิจัยและพัฒนา	1	1	1	1	1	1
สำนักบริการวิชาการ	1	1	1	1	1	1
สำนักประกันคุณภาพการศึกษาและบริการความเสี่ยง	1	1	1	1	1	1
สำนักประชาสัมพันธ์และรับสมัคร	1	1	1	1	1	1

คณะ/หน่วยงาน	พัฒนาการให้บริการ			พัฒนาคุณภาพงานและสมรรถนะ		
	2555	2556	2557	2555	2556	2557
สำนักกิจการนักศึกษา	1	1	1	1	1	1
สำนักวิทยบริการ	1	1	1	1	1	1
ศูนย์คอมพิวเตอร์	1	1	1	1	1	1
งานทะเบียนและวัดผล	1	1	1	1	1	1
งานบัญชี	1	1	1	1	1	1
งานการเงินและทรัพย์สิน	1	1	1	1	1	1
งานแผนและพัฒนา	1	1	1	1	1	1
งานสภาวิทยาลัย	1	1	1	1	1	1
งานทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	1	1
งานอาคารสถานที่	1	1	1	1	1	1
งานพาหนะ	1	1	1	1	1	1
อื่นๆ	1	1	1	1	1	1
รวม	1	1	1	1	1	1

แผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ (ปี 2555-2557)

หลักสูตร	ปัจจุบัน (คน)	ต้องการเพิ่ม (คน/ปี)			หมายเหตุ
		2555	2556	2557	
นิติศาสตร์	10	10	10	10	ตามจำนวนเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา
บริหารธุรกิจ	35	40	40	40	จำนวนอาจารย์เป็นมาตรฐานหลักสูตร
ศิลปศาสตร์	7	-	-	-	ไม่รับเพิ่ม เพราะมีแนวโน้มจะปิดหลักสูตร
เทคนิคการแพทย์	6	20	20	20	ตามจำนวนเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา
สาธารณสุขศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ	42	40	40	40	จำนวนอาจารย์เป็นมาตรฐานหลักสูตร
การแพทย์แผนจีน	5	10	10	10	ตามจำนวนเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา
สารสนเทศศาสตร์	33	35	35	35	จำนวนอาจารย์เป็นมาตรฐานหลักสูตร
วิทยาศาสตร์การแพทย์	10	12	12	12	จำนวนอาจารย์เป็นมาตรฐานหลักสูตร
บัณฑิตวิทยาลัย	17	15	15	15	จำนวนอาจารย์เป็นมาตรฐานหลักสูตร
สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	8	10	10	10	-
รวม	**173**	**192**	**192**	**192**	-