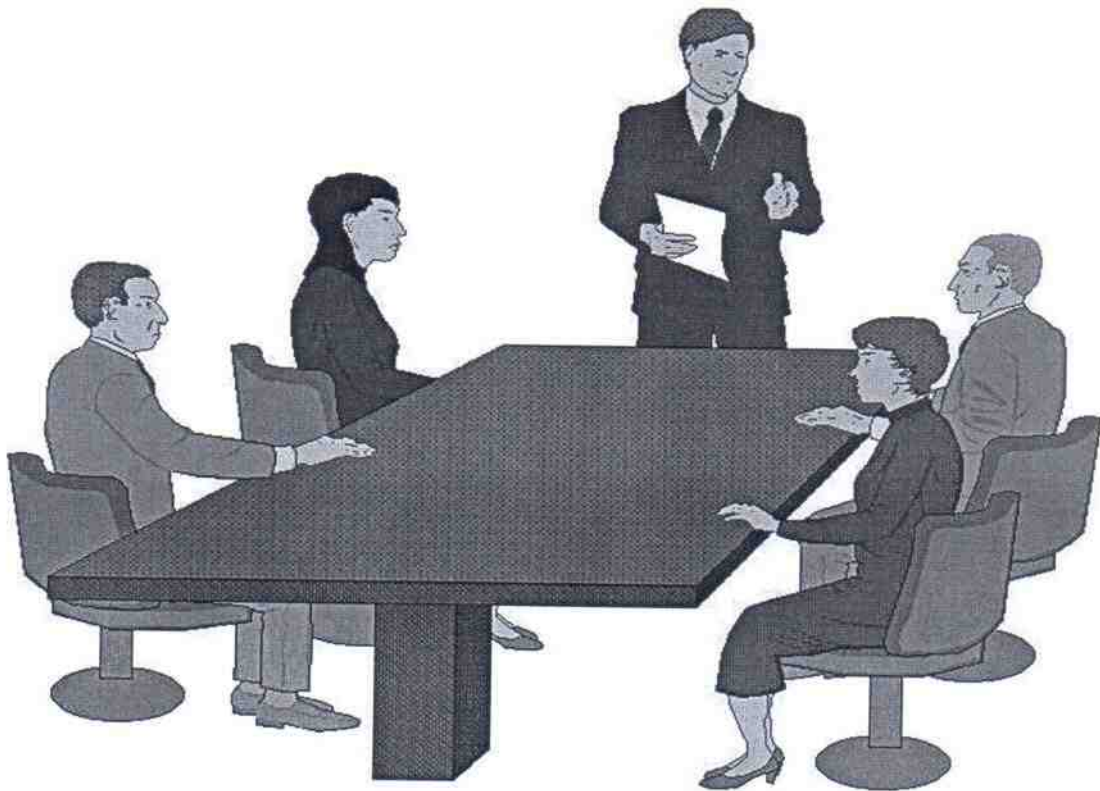




แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง



พฤษภาคม ๒๕๕๗

คำนำ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อ
ผลักดันต่อการปฏิบัติงานของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ คุณค่า และมีคุณธรรม โดยบุคลากรปฏิบัติราชการอย่างมี
คุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงได้นำแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
(ก.พ.) ที่กำหนดมาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ไว้ ๕
ข้อ ได้แก่ ๑) มีดีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ๒) มีดีประสิทธิภาพของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) ๓) มีดีประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM
Program Effectiveness) ๔) มีดีความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
และ ๕) มีดีคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) มาจัดทำแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๓ โดยให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของ
วิทยาลัย โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในครั้งนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นที่จะ
เสริมสร้างระบบการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้มแข็ง สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการและ
บุคลากรในสังกัด รวมทั้งนำไปสู่การเป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคมได้
อย่างแท้จริง



(นางจรรยา ทะแก้วพันธุ์)

ผู้อำนวยการ

พฤษภาคม ๒๕๕๙

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม อัตลักษณ์บัณฑิต เอกลักษณ์สถาบัน และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย	๑
๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๑
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และมาตรการ/กลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
๔. แผนกลยุทธ์วิทยาลัย	๗
๕. ข้อมูลบุคลากร	๑๕
๖. ข้อมูลนักศึกษา	๑๘
๗. ข้อมูลสถานที่	๑๙

ส่วนที่ ๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๒๐
๒. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์	๒๐
๓. การวิเคราะห์ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการ SWOT Analysis	๒๐
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และมาตรการ/กลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์	๒๖

ส่วนที่ ๓ กรอบอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร

๑. กรอบอัตรากำลังอาจารย์	๒๘
๒. กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน	๓๑
๓. แผนพัฒนาบุคลากร	๓๒