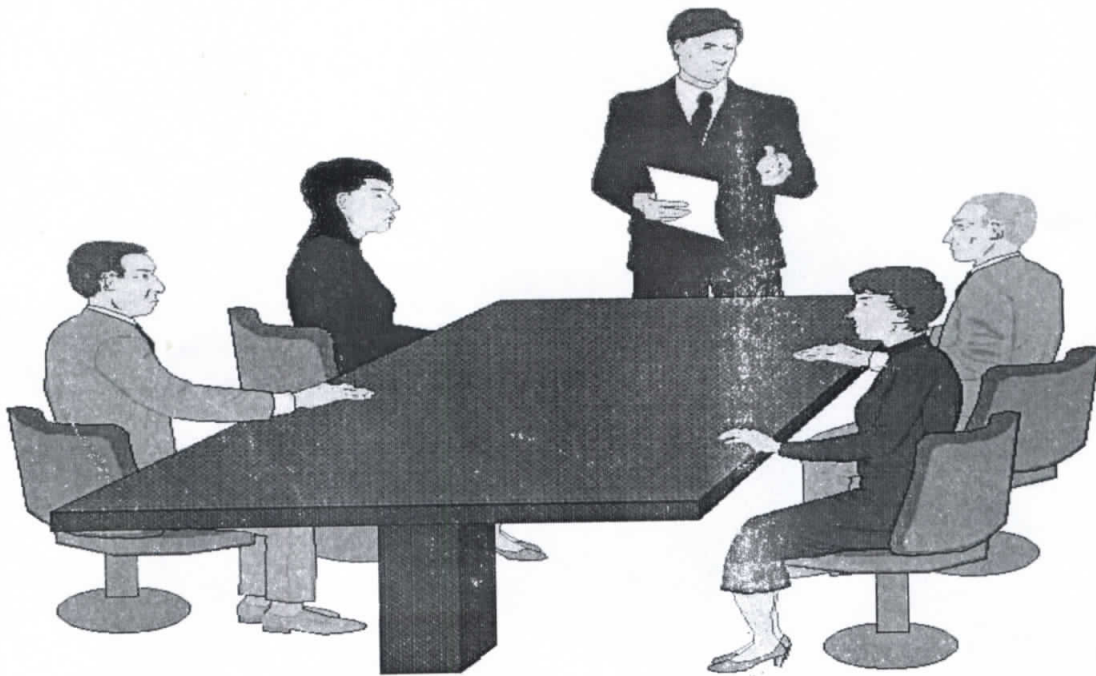




แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง



พฤษภาคม ๒๕๕๗

คำนำ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ คำนึง และมีคุณธรรม โดยบุคลากรปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงได้นำแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่กำหนดมาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติ ได้แก่ ๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) ๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ ๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) มาจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๓ โดยให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัย โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในครั้งนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นที่จะเสริมสร้างระบบการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้มแข็ง สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการและบุคลากรในสังกัด รวมทั้งนำไปสู่การเป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคมได้อย่างแท้จริง

(นางจรรยาพร 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

ตารางที่ ๕ อัตราคงอยู่ของอาจารย์ประจำหลักสูตรคงอยู่จำแนกตามปีการศึกษา

หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปรับปรุง ๒๕๕๕ (ข้อมูล ณ พฤษภาคม ๒๕๕๙)

ชื่อ-สกุล	สาขาการพยาบาล	อัตราคงอยู่ตามปีงบประมาณ						ปีที่เกษียณอายุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.ดร.วิภา เอี่ยม สำอังก์จามิลโล	ผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖
๒.ดร.สิริอร พัวสิริ	สุขภาพจิตและ จิตเวช	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๓
๓.ดร.สมปรารถนา สุดใจนาค	เด็ก	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๘
๔.ดร.สุวัฒนา คำสุข	อนามัยชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๒
๕.อ.สมจิตร สิทธีวงศ์	มารดาและทารก	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๓
รวม		๕	๕	๕	๕	๕	๕	

ตารางที่ ๖ อัตราคงอยู่ของอาจารย์ประจำหลักสูตรคงอยู่จำแนกตามปีการศึกษา

หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๐ (ข้อมูล ณ พฤษภาคม ๒๕๕๙)

ชื่อ-สกุล	สาขาการพยาบาล	อัตราคงอยู่ตามปีงบประมาณ					ปีที่เกษียณอายุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑.ดร.วิภา เอี่ยม สำอังก์จามิลโล	ผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖
๒.ดร.สิริอร พัวสิริ	สุขภาพจิต และจิตเวช	๑	๑	๑	๐	๐	๒๕๖๓
๓. อ.ศิริวรรณ ไบตระกูล	เด็ก	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๘
๔.ดร.ธีรรัตน์ บุญชนะ	อนามัยชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗๒
๕.อ.สมจิตร สิทธีวงศ์	มารดาและ ทารก	๑	๑	๑	๐	๐	๒๕๖๓
รวม		๕	๕	๕	๕	๕	

๑.๕ ตารางวิเคราะห์ กรอบอัตรากำลังอาจารย์ประจำหลักสูตร จำแนกตามปีการศึกษา

	สาขาการพยาบาล	ปีการศึกษา				
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
อัตราคงอยู่	ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑	๑	๑	๑	๑
	สุขภาพจิตและจิตเวช	๑	๑	๑	๑	-
	เด็ก	๑	๑	๑	๑	๑
	อนามัยชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑
	มารดาและทารก	๑	๑	๑	๑	-
อัตราที่ต้องสรรหา	ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	-	-	-	-	-
	สุขภาพจิตและจิตเวช	-	-	-	-	๑
	เด็ก	-	-	-	-	-
	อนามัยชุมชน	-	-	-	-	-
	มารดาและทารก	-	-	-	-	๑

๑.๕ ตารางวิเคราะห์ ความต้องการอาจารย์พยาบาลทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ จำแนกตามปีงบประมาณ

	สาขาการพยาบาล	ปีงบประมาณ				
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
เกษียณอายุ	ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑	๑	-	-	-
	สุขภาพจิตและจิตเวช	-	-	-	-	๑
	เด็ก	-	-	-	-	-
	อนามัยชุมชน	-	-	๑	๑	-
	มารดาและทารก	-	๑	-	-	๑
สรรหาทดแทน	ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑	๑	-	-	-
	สุขภาพจิตและจิตเวช	-	-	-	-	๑
	เด็ก	-	-	-	-	-
	อนามัยชุมชน	-	-	๑	๑	-
	มารดาและทารก	-	๑	-	-	๑