



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

วิทยาลัยพญาবাদบรมราชชนนี นครลำปาง



คำนำ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า 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 ๒๕๖๐-๒๕๖๔ โดยให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัย โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในครั้งนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นที่จะเสริมสร้างระบบการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้มแข็ง สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการและบุคลากรในสังกัด รวมทั้งนำไปสู่การเป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคมได้อย่างแท้จริง

(นางจรรยาพร ทะแก้วพันธุ์)

ผู้อำนวยการ

สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม อัตลักษณ์บัณฑิตเอกลักษณ์สถาบัน และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย	๑
แผนกลยุทธ์วิทยาลัย	๓
ส่วนที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๑
บทนำ	
มาตรฐานความสำเร็จด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๒๓
ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๓
การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล (Workforce Management)	๒๔
การบริหารตำแหน่งและอัตรากำลัง	๕๖
กิจกรรมขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารบุคคล(Transaction Processing)	๗๐
ส่วนที่ ๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๒
วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๒
ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๘
ส่วนที่ ๔ การบริหารและพัฒนาบุคลากร	๗๙
บทนำ	๗๙
การพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	๘๐
การดำรงรักษาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	
การพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน	๘๗
การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	๘๙
แผนพัฒนาบุคลากร	๘๙
การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร	๙๑
แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	๙๔

การพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

การพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีแผนดังนี้

อ. ดร. วิภา เอี่ยมสำอางค์ จารามิลโล

ประเด็นที่ต้องพัฒนา	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาการพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓
๒.ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓
๓.ด้านผลิตผลงานวิชาการ เช่น การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	✓	-	✓	-	✓
๔.ด้านการบริหารการภายใต้วิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา	✓	✓	✓	✓	✓
๕. ด้านการศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน	-	✓	-	✓	-

อ. ดร. ถาวร ล่อกา

ประเด็นที่ต้องพัฒนา	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาการพยาบาล	-	-	-	-	-
๒.ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓
๓.ด้านผลิตผลงานวิชาการ เช่น การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	✓	✓	✓	✓	✓
๔.ด้านการบริหารการภายใต้วิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา	✓	✓	✓	✓	✓
๕. ด้านการศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน	✓	✓	✓	-	✓

อ. ดร. พรรณี ไพศาลทักษิณ

ประเด็นที่ต้องพัฒนา	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาการพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓
๒.ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓
๓.ด้านผลิตผลงานวิชาการ เช่น การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	✓	✓	✓	✓	✓
๔.ด้านการบริการการภายใต้วิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา	✓	✓	✓	✓	✓
๕. ด้านการศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน	-	-	✓	-	✓

อ. ดร. ณัฏฐ์จรณ์ ปัญจันท์

ประเด็นที่ต้องพัฒนา	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาการพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓
๒.ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓
๓.ด้านผลิตผลงานวิชาการ เช่น การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	✓	✓	✓	✓	✓
๔.ด้านการบริการการภายใต้วิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา	✓	✓	✓	✓	✓
๕. ด้านการศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน	✓	✓	-	✓	-

อ. สมจิตร สิทธิวงศ์

ประเด็นที่ต้องพัฒนา	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาการพยาบาล	✓	✓	✓	✓	-
๒.ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	-
๓.ด้านผลิตผลงานวิชาการ เช่น การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	✓	✓	✓	✓	-
๔.ด้านการบริหารการภายใต้วิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา	✓	✓	✓	✓	-
๕. ด้านการศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน	-	-	✓	-	-

อ. ปานจันทร์ อิ่มหน้า

ประเด็นที่ต้องพัฒนา	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาการพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓
๒.ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓
๓.ด้านผลิตผลงานวิชาการ เช่น การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	✓	✓	✓	✓	✓
๔.ด้านการบริหารการภายใต้วิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา	✓	✓	✓	✓	✓
๕. ด้านการศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน	-	-	✓	-	✓

อ. วรกรณ์ ทินวัง

ประเด็นที่ต้องพัฒนา	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาการพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓
๒.ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓
๓.ด้านผลิตผลงานวิชาการ เช่น การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	✓	✓	✓	✓	✓
๔.ด้านการบริหารการภายใต้วิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา	✓	✓	✓	✓	✓
๕. ด้านการศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน	✓	-	✓	-	✓

กรณีที่เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรใหม่

ประเด็นที่ต้องพัฒนา	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.ปฐมนิเทศองค์กรและบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร				✓	✓
๒.ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาการพยาบาล				✓	✓
๓.ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร				✓	✓
๔.ด้านผลิตผลงานวิชาการ เช่น การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ				✓	✓
๕.ด้านการบริหารการภายใต้วิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา				✓	✓
๖. ด้านการศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน				-	✓

การดำรงรักษาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

แผนดำรงรักษาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร มีดังนี้

อ. ดร. วิภา เอี่ยมสำอางค์ จารามิลโล

รายการ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.สนับสนุนการทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	-
๒. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
๓.ส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ/ ยกย่องชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณ และการมอบของที่ระลึกแสดงความยินดี	✓	✓	✓	✓	✓
๔ จัดสรรภาระงานการสอนภาคปฏิบัติ ไม่เกิน ๘ – ๑๒	✓	✓	✓	✓	✓
๕. จัดสรรภาระงานการสอน ไม่เกินร้อยละ ๔๐ งานวิจัยไม่เกินร้อยละ ๒๐ งานบริการวิชาการไม่เกินร้อยละ ๑๐ งานบริหารหลักสูตรไม่เกินร้อยละ ๓๐	✓	✓	✓	✓	✓
๖. ประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดยแบบสอบถามและ Group Discussion	✓	✓	✓	✓	✓

อ.ดร. ถาวร ล่อกา

รายการ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.สนับสนุนการทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	-	-	✓	✓	-
๒. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
๓.ส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ/ ยกย่องชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณ และการมอบของที่ระลึกแสดงความยินดี	✓	✓	✓	✓	✓
๔ จัดสรรภาระงานการสอนภาคปฏิบัติ ไม่เกิน ๘ – ๑๒	✓	✓	✓	✓	✓
๕. จัดสรรภาระงานการสอน ไม่เกินร้อยละ ๔๐ งานวิจัยไม่เกินร้อยละ ๒๐ งานบริการวิชาการไม่เกินร้อยละ ๑๐ งานบริหารหลักสูตรไม่เกินร้อยละ ๓๐	✓	✓	✓	✓	✓
๖. ประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดยแบบสอบถามและ Group Discussion	✓	✓	✓	✓	✓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง สิงหาคม

๒๕๖๐

อ.ดร. พรรณี ไพศาลทักษิณ

รายการ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.สนับสนุนการทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	-	-	✓	✓	-
๒. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
๓. ส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ/ยกย่องชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณ และการมอบของที่ระลึกแสดงความยินดี	✓	✓	✓	✓	✓
๔ จัดสรรภาระงานการสอนภาคปฏิบัติ ไม่เกิน ๘ - ๑๒	✓	✓	✓	✓	✓
๕. จัดสรรภาระงานการสอน ไม่เกินร้อยละ ๔๐ งานวิจัยไม่เกินร้อยละ ๒๐ งานบริการวิชาการไม่เกินร้อยละ ๑๐ งานบริหารหลักสูตรไม่เกินร้อยละ ๓๐	✓	✓	✓	✓	✓
๖. ประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดยแบบสอบถามและ Group Discussion	✓	✓	✓	✓	✓

อ. ดร. ญักรัฏฐภรณ์ ปัญจพันธ์

รายการ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.สนับสนุนการทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	-	-	✓	✓	-
๒. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
๓. ส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ/ยกย่องชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณ และการมอบของที่ระลึกแสดงความยินดี	✓	✓	✓	✓	✓
๔ จัดสรรภาระงานการสอนภาคปฏิบัติ ไม่เกิน ๘ - ๑๒	✓	✓	✓	✓	✓
๕. จัดสรรภาระงานการสอน ไม่เกินร้อยละ ๔๐ งานวิจัยไม่เกินร้อยละ ๒๐ งานบริการวิชาการไม่เกินร้อยละ ๑๐ งานบริหารหลักสูตรไม่เกินร้อยละ ๓๐	✓	✓	✓	✓	✓
๖. ประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดยแบบสอบถามและ Group Discussion	✓	✓	✓	✓	✓

อ. สมจิตร สิทธิวงศ์

รายการ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.สนับสนุนการทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	-	-	✓	✓	-
๒. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
๓. ส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ/ยกย่องชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณ และการมอบของที่ระลึกแสดงความยินดี	✓	✓	✓	✓	✓
๔ จัดสรรภาระงานการสอนภาคปฏิบัติ ไม่เกิน ๘ - ๑๒	✓	✓	✓	✓	✓
๕. จัดสรรภาระงานการสอน ไม่เกินร้อยละ ๔๐ งานวิจัยไม่เกินร้อยละ ๒๐ งานบริการวิชาการไม่เกินร้อยละ ๑๐ งานบริหารหลักสูตรไม่เกินร้อยละ ๓๐	✓	✓	✓	✓	✓
๖. ประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดยแบบสอบถามและ Group Discussion	✓	✓	✓	✓	✓

อ. ปานจันทร์ อิ่มหน้า

รายการ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.สนับสนุนการทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	-	-	✓	✓	-
๒. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
๓. ส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ/ยกย่องชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณ และการมอบของที่ระลึกแสดงความยินดี	✓	✓	✓	✓	✓
๔ จัดสรรภาระงานการสอนภาคปฏิบัติ ไม่เกิน ๘ - ๑๒	✓	✓	✓	✓	✓
๕. จัดสรรภาระงานการสอน ไม่เกินร้อยละ ๔๐ งานวิจัยไม่เกินร้อยละ ๒๐ งานบริการวิชาการไม่เกินร้อยละ ๑๐ งานบริหารหลักสูตรไม่เกินร้อยละ ๓๐	✓	✓	✓	✓	✓
๖. ประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดยแบบสอบถามและ Group Discussion	✓	✓	✓	✓	✓

อ. วรกรณ์ ทินวัจ

รายการ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.สนับสนุนการทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	-	-	✓	✓	-
๒. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
๓. ส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ/ยกย่องชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณ และการมอบของที่ระลึกแสดงความยินดี	✓	✓	✓	✓	✓
๔ จัดสรรภาระงานการสอนภาคปฏิบัติ ไม่เกิน ๘ - ๑๒	✓	✓	✓	✓	✓
๕. จัดสรรภาระงานการสอน ไม่เกินร้อยละ ๔๐ งานวิจัยไม่เกินร้อยละ ๒๐ งานบริการวิชาการไม่เกินร้อยละ ๑๐ งานบริหารหลักสูตรไม่เกินร้อยละ ๓๐	✓	✓	✓	✓	✓
๖. ประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดยแบบสอบถามและ Group Discussion	✓	✓	✓	✓	✓

การพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน

การพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน มีแนวทางดังนี้

๑. อาจารย์ใหม่

๑.๑ จัดทำแผน/กำหนดการปฐมนิเทศ และรับการปฐมนิเทศจากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการกลุ่มงานต่างๆ ของวิทยาลัย เกี่ยวกับโครงสร้าง พันธกิจของวิทยาลัย บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการพลเรือน สวัสดิการ บทบาทอาจารย์ในด้านจรรยาบรรณครู การเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพด้านอื่นๆ เพื่อให้อาจารย์ใหม่มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจของวิทยาลัยได้อย่างครบถ้วน

๑.๒ ฝึกบทบาทพยาบาลวิชาชีพบนหอผู้ป่วยอย่างน้อย ๙ เดือน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกหอผู้ป่วยที่ขึ้นฝึกปฏิบัติ หรือทุก ๓ เดือน ตามความเหมาะสม

๑.๓ ฝึกปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนกับอาจารย์พี่เลี้ยงอย่างน้อย ๓ เดือน และอาจารย์พี่เลี้ยงต้องมีประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนอย่างน้อย ๕ ปี

๑.๔ อบรมการจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ ภายใน ๒ ปี

๒. อาจารย์ที่กลับจากการลาศึกษาต่อหรือโอนย้ายมาจากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบัน

พระบรมราชชนก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง สิงหาคม

๒๕๖๐

๒.๑ จัดทำแผน/กำหนดการปฐมนิเทศ และรับการปฐมนิเทศจากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการกลุ่มงานต่างๆ อย่างน้อย ๑ สัปดาห์ เกี่ยวกับโครงสร้าง พันธกิจของวิทยาลัย หน้าที่ความรับผิดชอบของงานต่างๆ รวมถึงงานคุณภาพที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ ศึกษา/สังเกตการณ์/ฝึกปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก ตามภาควิชาที่สังกัด อย่างน้อย ๑ เดือน หรือตามความเหมาะสม

๓. อาจารย์ที่รับโอนย้ายมาจากโรงพยาบาล

๓.๑ จัดทำแผน/กำหนดการปฐมนิเทศ และรับการปฐมนิเทศจากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการกลุ่มงานต่างๆ ของวิทยาลัย เกี่ยวกับโครงสร้าง พันธกิจของวิทยาลัย บทบาทอาจารย์ในด้านจรรยาบรรณของครู การเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพด้านอื่นๆ เพื่อให้อาจารย์ใหม่มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจของวิทยาลัยได้อย่างครบถ้วน

๓.๒ ฝึกบทบาทพยาบาลวิชาชีพบนหอผู้ป่วยอย่างน้อย ๓ เดือน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกหอผู้ป่วยที่ขึ้นฝึกปฏิบัติ

๓.๓ ฝึกปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนกับอาจารย์พี่เลี้ยงอย่างน้อย ๓ เดือน อาจารย์พี่เลี้ยงต้องมีประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนอย่างน้อย ๕ ปี

๓.๔ อบรมการจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ ภายใน ๑ ปี

๔. อาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน

๔.๑ นำผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรและสำรวจ training needs ของอาจารย์ และแผนพัฒนาอาจารย์ตามความต้องการของวิทยาลัยที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มาจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ ได้แก่

๔.๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก ทั้งในและต่างประเทศ โดยเน้นสาขาการพยาบาล

๔.๑.๒ สนับสนุนให้มีการเสนอผลงานวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ

๔.๒ ทำแผนพัฒนาอาจารย์ในการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง เช่น สาขาการพยาบาลเฉพาะทางการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤตหรือการพยาบาลผู้ป่วยเรื้อรัง เป็นต้น

๔.๓ จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ ให้มีความก้าวหน้าในงานอาชีพและตำแหน่ง (Career Road Map) ผู้บริหาร ให้ได้รับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับกลาง ระดับต้น หรือ ศักยภาพรองผู้อำนวยการ และสนับสนุนให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารของวิทยาลัย เช่น หัวหน้างาน หัวหน้าภาควิชา หรือรองผู้อำนวยการ

๔.๔ ประสานความร่วมมือกับรองผู้อำนวยการกลุ่มงาน หรือหัวหน้าภาควิชาเพื่อวางแผนพัฒนาตนเองตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

๔.๕ ประสานความร่วมมือกับรองผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้างาน จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์เพื่อพัฒนางานตามพันธกิจ เช่น งานประกันคุณภาพการศึกษา งานการเรียนการสอน การจัดการและการประเมินผล งานวิจัยหรือผลงานวิชาการ งานบริการวิชาการ เป็นต้น

๔.๖ ติดตามการนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานมาใช้ในการพัฒนางาน โดยหัวหน้างาน/หัวหน้าภาคเป็นผู้ประเมินโดยผ่านการรับรองของรองผู้อำนวยการ เสนอผู้อำนวยการรับทราบ

๔.๗ สนับสนุนและส่งเสริมการทำผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายวิชาการที่สูงขึ้น เช่น พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

๑. สำรวจ training needs ของบุคลากรสายสนับสนุนและความต้องการของวิทยาลัย
๒. วางแผนพัฒนาให้ได้รับการฝึกอบรมความรู้และทักษะในสายงานที่ปฏิบัติงานทุกสายงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น งานการเงิน และบัญชี งานพัสดุ งานธุรการ งานเอกสาร งานด้านความปลอดภัย อักศิกย เป็นต้น
๓. มีการติดตามการนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานโดยหัวหน้างานเป็นผู้ประเมินโดยผ่านการรับรองของรองผู้อำนวยการ เสนอผู้อำนวยการรับทราบ

แผนพัฒนาบุคลากร

๑. แผนพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน คุณวุฒิอาจารย์ระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโท ตามเกณฑ์ สกอ.

ตำแหน่ง	อัตรากำลัง สิงหาคม ๒๕๖๐		ความต้องการเพิ่มตามปีการศึกษา									
			๒๕๖๐		๒๕๖๑		๒๕๖๒		๒๕๖๓		๒๕๖๔	
	โท	เอก	โท	เอก	โท	เอก	โท	เอก	โท	เอก	โท	เอก
การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	๑๘	๕	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	๒	-	๒
การพยาบาลเด็ก	๘	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๑
การพยาบาลมารดาและทารก	๖	๓	๒	-	๑	๑	-	๑	-	๑	-	
การพยาบาลอนามัยชุมชน	๖	๓	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๑
การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	๔	๒	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	

๒. แผนพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

คุณวุฒิ	สาขา/ สถาบัน	ปีการศึกษา (จำนวนคน)					หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. การพยาบาลเฉพาะทางโรคเรื้อรัง/ผู้สูงอายุ/เด็ก/มารดาทารก/จิตเวช/หัวใจและทรวงอก/เวชปฏิบัติฉุกเฉิน	การพยาบาล	๒	๒	๒	๒	๒	รองรับการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขเพื่อตอบสนองตามนโยบายสุขภาพ (Service plan)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง สิงหาคม

๒๕๖๐

คุณวุฒิ	สาขา/ สถาบัน	ปีการศึกษา (จำนวนคน)					หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๒.ภาษาอังกฤษ	Knowledge Plus	๒	๒	๒	๒	๒	เพื่อพัฒนาอาจารย์ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก
๓. ศาสตร์และศิลป์ทางการพยาบาล	วพบ.ในสังกัด สปช.	-	๒	๒	๒	๒	
๔.พัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน	วพบ.นครลำปาง	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	
๕.พัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย	วพบ.นครลำปาง	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	
๖. พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา ตามแผนพัฒนาของภาควิชา	สถาบันการศึกษาทางด้านพยาบาล ศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ตามงบพัฒนาตนเองไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท
๗.พัฒนาอาจารย์เพื่อปฏิบัติงานตามพันธกิจ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ใช้งบประมาณสนับสนุนตามพันธกิจ

๓. แผนพัฒนาผู้บริหาร

หลักสูตร	สถาบัน	ปีการศึกษา (จำนวนคน)					หมายเหตุ
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. การพัฒนาศักยภาพรองผู้อำนวยการฯ /หัวหน้างาน/หัวหน้าภาค	วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	๒	๒	๒	๒	๒	กลุ่มเป้าหมายเรียงตามลำดับคือ
๒. ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	๒	๒	๒	๒	๒	๑.รองผู้อำนวยการ
๓. ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น	วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	๑	๑	๑	๑	๑	๒. หัวหน้าภาค /หัวหน้าฝ่าย ๓. ผู้ปฏิบัติ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง สิงหาคม

๒๕๖๐