



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

๔.๗ สนับสนุนและส่งเสริมการทำผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายวิชาการที่สูงขึ้น เช่น พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ เป็นต้น

การพัฒนาศูนย์สายสนับสนุน

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

แผนพัฒนาศูนย์สายสนับสนุน

๑. แผนพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน คุณวุฒิอาจารย์ระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโท ตามเกณฑ์ สกอ.

ตำแหน่ง	อัตรากำลัง штงหาคม 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)				๒๕๖๔	หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
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