



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

วิทยาลัยพญาবাদบรมราชชนนี นครลำปาง





คู่มือการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง



สิงหาคม ๒๕๖๐

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 ทะแก้วพันธ์)

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. แผนพัฒนาสายสนับสนุน ตามลักษณะงาน

หลักสูตร/หัวข้อ/เรื่อง	สถาบัน	ปีการศึกษา (จำนวนคน)				๒๕๖๔	หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑. งานการเงิน บัญชี	สถาบันอื่น	๖	๖	๖	๖	๖	
๒. งานพัสดุ	สถาบันอื่น	๓	๓	๓	๓	๓	
๓. งานสารบรรณ	สถาบันอื่น	๕	๕	๕	๕	๕	
๔. งานบริการ	วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครลำปาง	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	

๕. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรและวิทยาลัยคุณธรรม

หลักสูตร/หัวข้อ/เรื่อง	สถาบัน	ปีงบประมาณ (จำนวนคน)					หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑.การพัฒนาสู่การเป็น องค์กรสมรรถนะสูง	วพบ. นครลำปาง	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	
๒.วิทยาลัยคุณธรรม/ MOPH		ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	
๓.การพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อ ขับเคลื่อนองค์กร		ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	
๔.การพัฒนาสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ		ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัย เพื่อทำนุบำรุงรักษาให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติงานกับวิทยาลัยเป็นเวลางาน จึงได้จัดสวัสดิการและการสร้างเสริมสุขภาพแก่บุคลากร ดังนี้

๑. อาจารย์ ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ ซึ่งปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ย้าย/ลาออก/เกษียณอายุราชการ ให้ใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

๑.๑ อาจารย์ ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ ย้ายไปดำรงตำแหน่ง ณ ส่วนราชการอื่น ให้ได้รับเงิน สวัสดิการ ดังนี้

อายุงาน ๑-๕ ปี	ของที่ระลึกและเงินจำนวน จำนวน ๕,๐๐๐ บาท
อายุงาน ๖-๑๐ ปี	ของที่ระลึกและเงินจำนวน จำนวน ๗,๐๐๐ บาท
อายุงาน ๑๑-๑๕ ปี	ของที่ระลึกและเงินจำนวน จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท
อายุงาน ๑๖-๒๐ ปี	ของที่ระลึกและเงินจำนวน จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท
อายุงานตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไป	ของที่ระลึกและเงินจำนวน จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง สิงหาคม

๒๕๖๐