

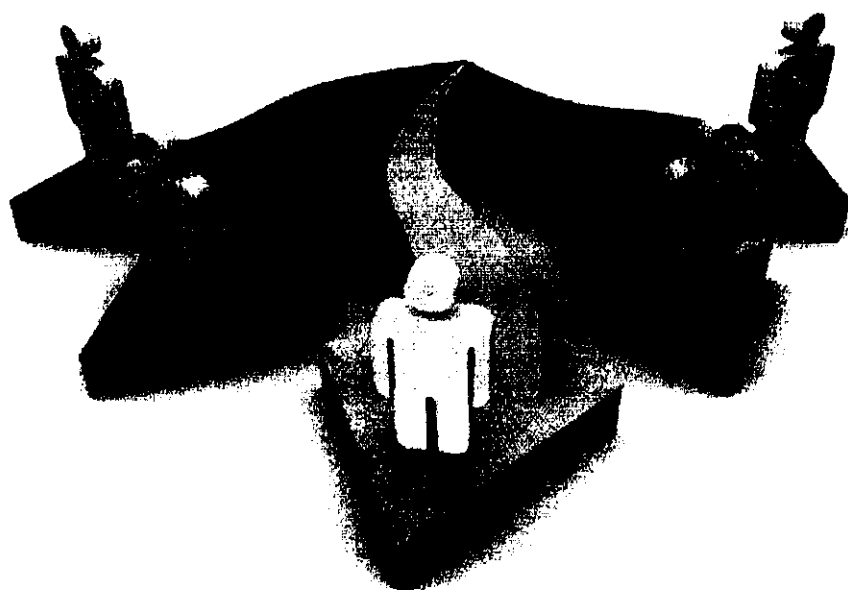


แผนกรอบอัตรากำลัง

และพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง



คำนำ

แผนกรอบอัตรากำลัง และพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดภาระงาน และพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวได้ พิจารณาความสอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง เพื่อให้ แผนกรอบอัตรากำลัง และพัฒนาบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ มีการบูรณาการร่วมกับแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนกลยุทธ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล เคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์เพื่อพัฒนาสุขภาพชุมชนสู่สังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข และยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาวิทยาลัยสู่องค์กรสมรรถนะสูงด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนสุขภาพ ภายใต้ค่านิยมร่วมของการเป็นวิทยาลัยคุณธรรมและวิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (MOPH)

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ของ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรของ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ทุกระดับ เพื่อพัฒนา บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิด ประสิทธิภาพ ให้บรรลุเป้าหมายด้วยผลงานที่มีคุณภาพ

กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ

สิงหาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

คำนำ.....	๒
สารบัญ.....	๓
ส่วนที่ ๑ บทนำ.....	๒๑
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๔	๒๓
ส่วนที่ ๒ การจัดกรอบอัตรากำลัง.....	๒๕
ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (ปีการศึกษา ๒๕๖๑)	๒๕
ตารางที่ ๒ จำนวนอาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน จำแนกตาม ภาควิชา ระดับการศึกษา และการลาศึกษาต่อ	๒๖
ตารางที่ ๓ จำนวนอาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน จำแนกตามภาควิชา/ตำแหน่ง/ ประเภท (ประมาณการข้อมูล ณ สิงหาคม ๒๕๖๑)	๒๖
ตารางที่ ๔ แสดงกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน.....	๒๗
การวางแผนกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๑. ความต้องการอาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนเพิ่มตามเกณฑ์สภาการพยาบาล...	๒๘
๒. ความต้องการ อัตรากำลังเพิ่มของอาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตรคุณวุฒิปริญญาเอก	๒๙
๓. ความต้องการอัตรากำลังทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ และรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	๒๙
ส่วนที่ ๓ การจัดการะงานอาจารย์ตามพันธกิจ ปีการศึกษา ๒๕๖๑.....	๓๐
แนวทางการจัดการะงาน.....	๓๐
ตารางที่ ๕ แสดงร้อยละและจำนวนชั่วโมงของภาระงานของอาจารย์ทั้ง ๔ พันธกิจ.....	๓๐
๑. ภาระงานสอน	๓๐
๒. ภาระงานด้านผลงานวิชาการ	๓๑
๓. ภาระงานบริการวิชาการ	๓๒

การจัดการระงานอาจารย์	๓๓
๑. ภาระงานสอน	๓๓
ตารางที่ ๖ ภาระงานด้านการสอนของอาจารย์ปีการศึกษา ๒๕๖๑	๓๓
๒. ภาระงานวิจัย	๓๖
ตารางที่ ๗ ภาระงานด้านการวิจัย	๓๖
๓. ภาระงานบริการวิชาการ	๓๘
ตารางที่ ๘ ภาระงานด้านบริการวิชาการ	๓๘
ส่วนที่ ๔ แผนการพัฒนาคุลากร	๔๑
๑. วัตถุประสงค์	๔๑
๒. เป้าหมายของการพัฒนาคุลากร	๔๑
๓. นโยบายการพัฒนาคุลากร	๔๑
๑. แผนพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	๔๓
๒. แผนพัฒนาอาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน	๔๔
๓. แผนพัฒนาสายสนับสนุน	๔๓
๔. การสร้างขวัญและกำลังใจ	๔๘
๕. แผนพัฒนารายบุคคล	๕๙
๕.๑ แผนพัฒนาอาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตร แยกตามกลุ่มวิชาปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๕๙
๕.๒ แผนพัฒนาคุลากรสายสนับสนุน	๖๔