



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564)

และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
ได้รับการอนุมัติจากอธิการบดี
เมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ.2561

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ ได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 โดยมีเป้าหมายเพื่อการประสานงานและติดตาม ในการสนับสนุนการปฏิบัติการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาบุคลากร และเป็นกรอบการดำเนินงานของ วิทยาลัยให้สามารถผลักดันกิจกรรมที่จะดำเนินการในอนาคต ให้สอดคล้องและสามารถควบคุมได้ ซึ่ง การดำเนินการตามกรอบจะเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ การวางแผน และการจัดลำดับความสำคัญ ของการดำเนินงาน แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560-2564 เกิดจากการระดม ความคิดในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น พร้อมส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อไปพัฒนางาน ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพตลอดจนการรักษา ไว้และทำให้วิทยาลัยมุ่งสู่การเป็นวิทยาลัยที่มีคุณภาพต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ 1

พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีทักษะ ความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อ การดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการ ก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม	1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน (ระดับความผูกพัน)	≥ 4.00
	2. ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อ มหาวิทยาลัย (ระดับความผูกพัน)	≥ 4.00

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1	หลักการและเหตุผล	1
1.2	โครงสร้างองค์กรและการบริหารของวิทยาลัย	2
1.3	โครงสร้างการบริหารองค์กร	3
1.4	ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4
1.5	ข้อมูลพื้นฐานวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561	5-8
1.5.1	วิสัยทัศน์ (Vision)	
1.5.2	พันธกิจ (Mission)	
1.5.3	ภารกิจหลัก (Key result area)	
1.5.4	เสาหลัก (Pillar)	
1.5.5	วัฒนธรรม (Culture)	
1.5.6	อัตลักษณ์ (Identity)	
1.5.7	เอกลักษณ์ (Uniqueness)	
1.5.8	ค่านิยมหลัก (Core Values)	
1.5.9	เป้าหมายการพัฒนารวิทยาลัย (Development Goals)	

ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร

2.1	นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	12
2.2	วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	12
2.3	ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของวิทยาลัย	13
	2.3.1 ยุทธศาสตร์	
	2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	
	2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย	
2.4	ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	14
2.5	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	15-24
	2.5.1 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี	
	2.5.2 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562	

ส่วนที่ 3 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1	ความสำคัญของระบบบริหารงานบุคคล	25-26
-----	--------------------------------	-------

3.2	วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล	26
3.3	กระบวนการบริหารงานบุคคล	26-32
ส่วนที่ 4 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล		
4.1	แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ	33-34
4.2	การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	34

ภาคผนวก

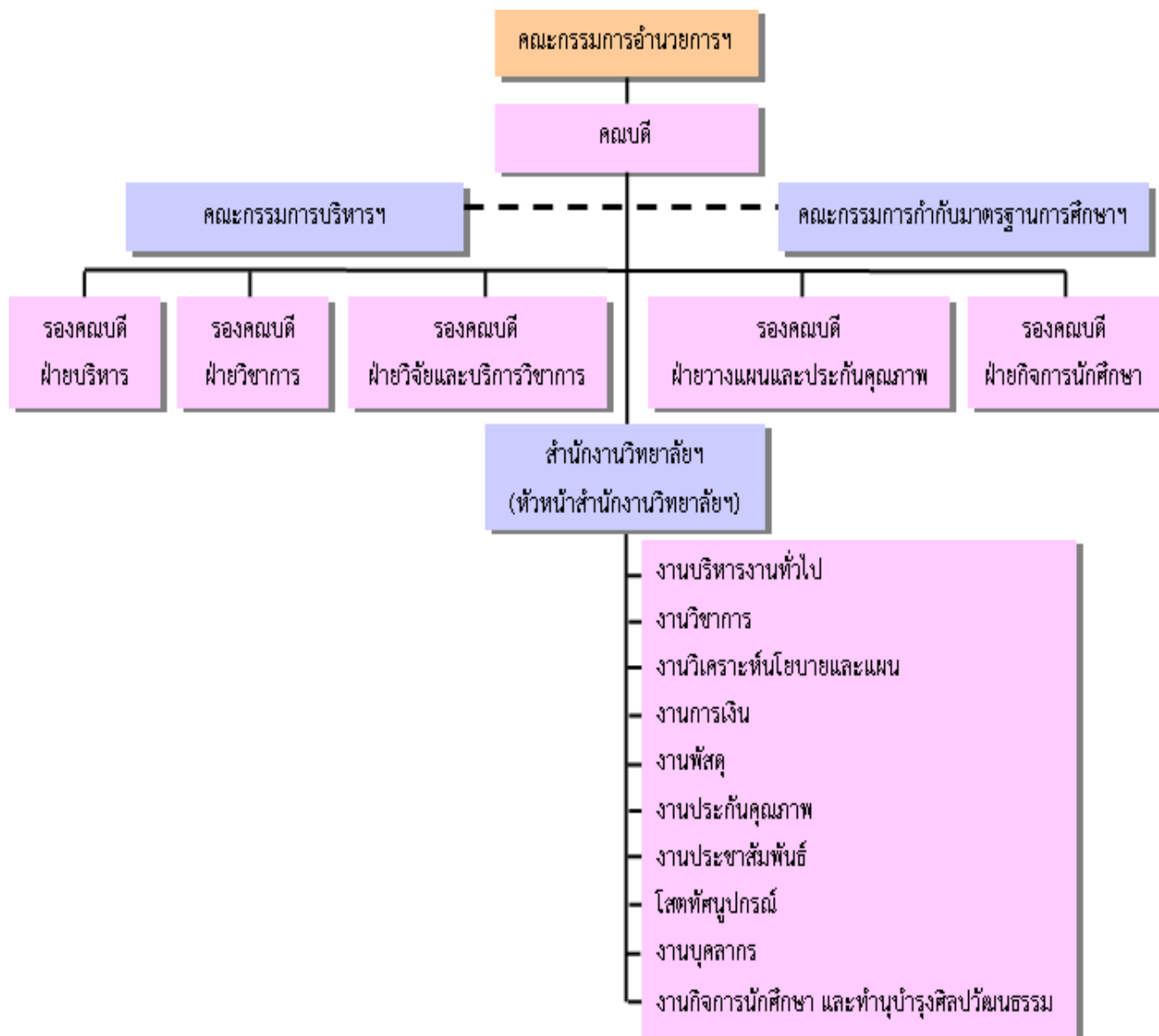
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กร สามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุกๆด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวได้นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารทรัพยากร เพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพ และคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

1.2 โครงสร้างองค์กรและการบริหารของวิทยาลัย



1.3 โครงสร้างการบริหารองค์กร

**รองศาสตราจารย์ ดร.ฤเดช เกิดวิชัย
อธิการบดี**

- คณะครุศาสตร์
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- คณะวิทยาการจัดการ
- คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
- คณะศิลปกรรมศาสตร์
- โรงเรียนสาธิต
- บัณฑิตวิทยาลัย
- วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
- วิทยาลัยนานาชาติ
- วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
- วิทยาลัยสหเวชศาสตร์
- วิทยาลัยการภาพยนตร์ ศิลปะการแสดงและสื่อใหม่
- วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
- วิทยาลัยสถาปัตยกรรมศาสตร์
- ศูนย์การศึกษาจังหวัดนครปฐม
- ศูนย์การศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม
- ศูนย์การศึกษาจังหวัดอุดรธานี
- ศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง
- สำนักงานอธิการบดี
- สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
- สถาบันวิจัยและพัฒนา
- สถาบันสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สสสร.)
- สำนักวิชาการศึกษาทั่วไปและนวัตกรรมการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์
- หน่วยตรวจสอบภายใน
- สำนักทรัพย์สินและรายได้

**รองศาสตราจารย์ ดร.ชุตินาถ ตรีวิบูลย์
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร**

- กองกลาง
- กองคลัง

**รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เมฆขำ
รองอธิการบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ**

- กองนโยบายและแผน
- ศูนย์การศึกษาจังหวัดระนอง

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนนารถ มีนะนันท์
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา**

- กองพัฒนานักศึกษา
- กองทุนสวัสดิภาพและพัฒนานักศึกษา

**รองศาสตราจารย์ ดร.ธนสุวิทย์ ทับทิมวิญญูรักษ์
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา**

- สถาบันวิจัยและพัฒนา
- ศูนย์ฝึกอบรมและบริการวิชาการ

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ**

- คณะครุศาสตร์
 - คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 - คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 - คณะวิทยาการจัดการ
 - คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
 - คณะศิลปกรรมศาสตร์
 - บัณฑิตวิทยาลัย
 - ศูนย์การศึกษาจังหวัดนครปฐม
 - ศูนย์สหกิจศึกษาและงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
 - กองบริการการศึกษา
 - งานวิเทศสัมพันธ์
- เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการ
- วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
 - วิทยาลัยนานาชาติ
 - วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
 - วิทยาลัยสหเวชศาสตร์
 - วิทยาลัยการภาพยนตร์ ศิลปะการแสดงและสื่อใหม่
 - วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
 - วิทยาลัยสถาปัตยกรรมศาสตร์
 - สำนักวิชาการศึกษาทั่วไปและนวัตกรรมการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์
 - ศูนย์การศึกษานอกมหาวิทยาลัย

1.4 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
1. เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Caree Path) ตามกรอบเวลาที่กำหนด	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ \geq 25	ร้อยละ 21.15
2. เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำทางวิชาการและบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล	1) ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ \geq 30	ร้อยละ 26.92
	2) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ร้อยละ \geq 80	ร้อยละ 100
	3) ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	ร้อยละ \geq 80	ร้อยละ 100

1.5 ข้อมูลพื้นฐานวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ 2561

1.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นสถาบันการศึกษาที่บริหารจัดการการศึกษา และการผลิตบัณฑิตด้านการพยาบาล และสุขภาพให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และมีคุณธรรม

1.5.2 พันธกิจ (Mission)

1) ผลิตบัณฑิต (Educate) จัดการศึกษาสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์และสาขาวิชาด้านสุขภาพ ที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านทฤษฎีและด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานของวิชาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพและการดำเนินชีวิต มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการทำงานในระดับสากล มีจิตสำนึกในการให้บริการ (Service-Minded) และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและโดดเด่นในวิชาชีพ

2) วิจัย (Research) วิจัย สร้างสรรค์องค์ความรู้ สร้างนวัตกรรมทางการพยาบาลและสุขภาพ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน และสากล

3) บริการวิชาการและชุมชน (Academic and Community Services) ให้บริการวิชาการ เผยแพร่ผลงานวิชาการ ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการพยาบาลและสุขภาพ สร้างแกนนำและเครือข่ายการดูแล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม

4) ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม (Arts and Culture Conservation) อนุรักษ์ ส่งเสริม พัฒนา และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

1.5.3 ภารกิจหลัก (Key result area)

1) ผลิตบัณฑิตด้านการพยาบาลและสุขภาพ ที่มีความรู้ความสามารถในด้านทฤษฎี และปฏิบัติ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อดำเนินชีวิต และประกอบวิชาชีพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมและประเทศชาติ

2) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย การสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการพยาบาลและสุขภาพ

3) จัดบริการวิชาการให้แก่ชุมชนและสังคม ตลอดจนเผยแพร่ผลงานวิชาการทางการพยาบาล และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย

1.5.4 เสาหลัก (Pillar)

1) ความรู้ (Knowledge)

2) คุณธรรม (Moral)

- 3) เครือข่าย (Partnership / Cooperation)
- 4) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)
- 5) ความเป็นแบบอย่างที่ดีของวิชาชีพ (Professional Role Model)

1.5.5 วัฒนธรรม (Culture)

ความดีงามและการปฏิบัติอย่างเหมาะสมในวิชาชีพ และการให้การยอมรับความอาวุโส (Virtues and Appropriate Professional Practice and Seniority Recognition)

1.5.6 อัตลักษณ์ (Identity)

“เป็นนักปฏิบัติ ผนวชวิชาการ เชี่ยวชาญการสื่อสาร ชำนาญการคิด มีจิตสาธารณะ”

นิยามของคำสำคัญอัตลักษณ์

เป็นนักปฏิบัติ หมายถึง บัณฑิตที่มีบุคลิกภาพดี มีความสามารถด้านวิชาชีพการพยาบาล มีทักษะและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติการพยาบาล สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติ มีคุณธรรมพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และถ่ายทอดความรู้ของวิชาชีพให้แก่ผู้อื่นได้

จิตสาธารณะ หมายถึง บัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักแบ่งปัน ช่วยเหลือผู้อื่น มุ่งทำความดีที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ

เชี่ยวชาญการสื่อสาร หมายถึง บัณฑิตที่มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีความสามารถในการสื่อสารภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.5.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

“เน้นความเป็นวัง ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล”

นิยามของคำสำคัญเอกลักษณ์

เน้นความเป็นวัง หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นภาพลักษณ์ ทักษะ และบุคลิกภาพที่สะท้อนความเป็นวังสวนสุนันทา และเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ข้อมูลศิลปวัฒนธรรมด้านต่างๆ โดยเฉพาะศิลปวัฒนธรรมกรุงรัตนโกสินทร์

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล หมายถึง เป็นหน่วยงานของมหาวิทยาลัยที่มีแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยสามารถแข่งขันได้ในระดับชาติและนานาชาติ ตอบสนองการเรียนรู้ของผู้รับบริการด้านสุขภาพได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

1.5.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)

SMART เป็นค่านิยมหลักของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ ประกอบด้วย

S = Smart Students: คัดเลือกและพัฒนานักศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติ และมีบุคลิกภาพดี

M = Smart Management :มีผู้บริหารมืออาชีพ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และมีการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นธรรมาภิบาล

A = Smart Academic :บุคลากรในองค์กรมีความรู้ทางด้านวิชาการ มีความฉลาด สร้างสรรค์ และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์แก่องค์กรได้

R = Smart Research :บุคลากรมีความสามารถในการทำวิจัย และ/หรือนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร

T = Smart Technology & Teacher :ครู อาจารย์ มีความรู้ ความสามารถ ในการถ่ายทอดความรู้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยแก่นักศึกษา รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษาทั้งในด้านทัศนคติและการดำรงตน

คำขวัญ (Motto)

คำขวัญ (Motto) ของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ ที่ต้องการให้เกิดกับบัณฑิต คือ CNHSSRU ซึ่งมีความหมายว่า

Courage หมายความว่า มีความกล้าหาญ

Noble หมายความว่า มีความรู้

Honour หมายความว่า มีเกียรติยศ

Smart หมายความว่า มีเขวามัน ปัญญา ฉลาด มีไหวพริบ

Spirit หมายความว่า มีน้ำใจ มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

Responsibility หมายความว่า มีความรับผิดชอบต่อตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย

Unity หมายความว่า มีความสามัคคี ในหมู่คณะ

1.5.9 เป้าหมายการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ (Development Goals)

เป้าหมายที่ 1 : สร้างอัตลักษณ์เพื่อให้ได้รับการยอมรับ : วิทยาลัยฯ มุ่งที่จะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บัณฑิต เพื่อสู่การเป็นอัตลักษณ์ที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

เป้าหมายที่ 2 : สร้างผลงานวิชาการ วิจัย เพื่อการบริการวิชาการ : วิทยาลัยฯ มุ่งที่จะผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ผลิตงานวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของแหล่งทุน เผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งการนำไปใช้ประโยชน์เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้เพื่อการบริการวิชาการแก่สังคม

เป้าหมายที่ 3 : สร้างเครือข่ายมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา : วิทยาลัยฯ มุ่งที่จะสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลายทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับมหาวิทยาลัย

เป้าหมายที่ 4 : สร้างภาพลักษณ์เพื่อให้เป็นที่รู้จักและยอมรับ : วิทยาลัยฯ มุ่งที่จะพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในที่ตอบสนองต่อความเป็นนานาชาติ และสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

1.6 ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

1.6.1 ตารางข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร และคุณวุฒิการศึกษา

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ			รวม	พงง.(งปม.เงินรายได้)				รวม	พงง.(งปม.แผ่นดิน)				รวม	พงง.ราชการ			รวม	ลจ.ชั่วคราว		รวม	ลจ.ประจำ			รวม	ผลรวม ทั้งหมด
		ป.ตรี	ป.โท			ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป. เอก		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท			ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี			ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี		
1	วิทยาลัยพยาบาลฯ	-	-	-	-	-	6	44	14	64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	64	

ข้อมูล ณ วันที่ 20 กันยายน 2561

1.6.2 ตารางข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร และตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ		รวม	พจน.(งปม.เงินรายได้)				รวม	พจน.(งปม.แผ่นดิน)				รวม	พจน.ราชการ			รวม	ลจ.ชั่วคราว		รวม	ลจ.ประจำ			รวม	ผลรวม ทั้งหมด
		ป.ตรี	ป.โท		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป. เอก		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท		รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี		ป.ตรี	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี		
1	วิทยาลัยพยาบาลฯ	-	-	-	-	-	7	4	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	

ข้อมูล ณ วันที่ 20 กันยายน 2561

1.6.3 ตารางข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร และคุณวุฒิการศึกษา

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ			พนง.(งปม.เงินรายได้)					พนง.(งปม.แผ่นดิน)				พนง.ราชการ				ลจ.ชั่วคราว			ลจ.ประจำ				ผลรวม ทั้งหมด
		ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป. เอก	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	
1	วิทยาลัยพยาบาลฯ	-	-	-	2	10	5	-	17	-	1	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	19

ข้อมูล ณ วันที่ 20 กันยายน 2561

ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพมีบุคลากรที่มีคุณวุฒิตามกรอบมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในการปฏิบัติพันธกิจของวิทยาลัยฯ ในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1.) พัฒนาการจัดการด้านการผลิตบัณฑิตด้านการพยาบาลและสุขภาพให้มีคุณภาพ
- 2.) วิจัยและสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางด้านการพยาบาลและสุขภาพ
- 3.) ให้บริการวิชาการทางด้านการพยาบาลและสุขภาพแก่ชุมชนและสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม

ชีวิตของชุมชนและสังคม

- 4.) อนุรักษ์ส่งเสริมพัฒนาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 5.) บริหารจัดการองค์การด้วยหลักธรรมาภิบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพวิทยาลัยฯ จึง

ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯ ดังนี้

- 5.1. การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินงานที่สำคัญของวิทยาลัยฯ
- 5.2. ผู้บริหารและบุคลากรของวิทยาลัยฯทุกระดับต้องตระหนักให้มีความสำคัญและมีส่วน

ร่วมกับการ

พัฒนาบุคลากร

5.3. บุคลากรของวิทยาลัยฯทุกระดับมีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันตามศักยภาพของแต่ละคนและ/ตามความต้องการของหน่วยงาน

5.4. บุคลากรของวิทยาลัยฯทุกระดับถือเป็นภารกิจหลักที่จะต้องพัฒนาตนเองตามแผนของวิทยาลัย

5.5. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯจะดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องทุก 3 เดือน

5.6. การนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯมาปรับปรุงหรือพัฒนาทุกปีงบประมาณ

2.2 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และการก้าวหน้าสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม

2. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันกับองค์กร

2.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2.3.1 ยุทธศาสตร์

ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน

2.3.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

บุคลากรทุกระดับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีทักษะ ความรู้ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

2.3.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และการก้าวสู่มหาวิทยาลัยแม่แบบที่ดีของสังคม	1) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย (ระดับความพึงพอใจ)	≥ 4.0
2) เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	1) ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย (ระดับความผูกพัน)	≥ 4.0

2.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



2.5แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

2.5.1 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560–2564)

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564					
1.ระบบการสรรหา (Recruitment)												
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง												
1.1.1	จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรมหาวิทยาลัย	เพื่อทบทวนและจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง	100	100	100	100	100	บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ	ตุลาคม – กันยายน	-	หัวหน้าสำนักงานวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
1.2การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง												
1.2.1	อบรมชี้แจงหลักเกณฑ์และกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบุคคลของหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลที่เข้าร่วมอบรม	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคล ของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ	ตุลาคม – กันยายน	-	รองคณบดีฝ่ายบริหาร

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563	2564				
		ปฏิบัติงาน										
1.2.2	การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาและ คัดเลือก บุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน	ร้อยละของการ สรรหาบุคคล เข้าทำงานได้ ตามประกาศ	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	บุคลากรภายใน และภายนอก มหาวิทยาลัย	ตุลาคม – กันยายน	-	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร

2.ระบบการพัฒนา (Training &Development)												
2.1	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร		รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2562									
3.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน												
3.1	การประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร	เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัย	ร้อยละของ หน่วยงานที่ ดำเนินการ ประเมิน ปฏิบัติงาน	100	100	100	100	100	บุคลากรภายใน วิทยาลัยฯ	ตุลาคม – กันยายน	-	วิทยาลัยพยาบาล และสุขภาพ
4.ระบบการบริหารค่าตอบแทน												
4.1	การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และ ค่าตอบแทน	เพื่อดำเนินการ เลื่อนเงินเดือน และค่าจ้าง ค่าตอบแทนของ บุคลากร	ร้อยละบุคลากร ที่ได้รับการ เลื่อนเงินเดือน และค่าจ้างตาม เกณฑ์	100	100	100	100	100	บุคลากรภายใน วิทยาลัยฯ	ตุลาคม – กันยายน	-	วิทยาลัยพยาบาล และสุขภาพ

5.ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์												
5.1	การสร้างความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ กองทุนประกันสังคม	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	บุคลากร วิทยาลัย ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน	มกราคม – มีนาคม	-	วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564					
6.ระบบการรักษา												
6.1	การสร้างแรงจูงใจ											
6.1.1	การจัดสรรเงินรางวัล	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลตามเกณฑ์	100	100	100	100	100	บุคลากรภายในวิทยาลัยฯ	ธันวาคม	-	วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
6.1.2	การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น	เพื่อเป็นการส่งเสริมยกย่อง เป็นขวัญและกำลังใจใน	ร้อยละความสำเร็จของกิจการการคัดเลือก	≥80	≥80	≥80	≥80	≥80	คณะกรรมการดำเนินงาน	พฤศจิกายน-มกราคม	-	วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564					
	การปฏิบัติงาน ของบุคลากร	บุคลากรดีเด่น										
6.2	การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า											
6.2.1	การปรับปรุง ข้อบังคับและ ประกาศเกี่ยวกับ การเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้นของ บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ	เพื่อทบทวนและ ปรับปรุง ประกาศเกี่ยวกับ การเข้าสู่ ตำแหน่งของ บุคลากรสาย สนับสนุน	ร้อยละของ ประกาศที่ได้รับ การปรับปรุง	≥80	-	-	-	-	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ตุลาคม – กันยายน	-	วิทยาลัยพยาบาล และสุขภาพ
6.2.2	การจัดทำกรอบ อัตรากำลังการเข้า สู่ตำแหน่งของ บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ	เพื่อให้ มหาวิทยาลัยมี กรอบอัตรากำลัง การเข้าสู่ ตำแหน่งของ บุคลากร	ร้อยละของ หน่วยงานที่ จัดส่งกรอบ อัตรากำลังการ เข้าสู่ตำแหน่ง ของบุคลากร สายวิชาการ	100	100	100	100	100	หน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย	ตุลาคม – กันยายน	-	วิทยาลัยพยาบาล และสุขภาพ
6.2.3	โครงการพัฒนา ผลงานและเพิ่ม ตำแหน่งทาง		ร้อยละบุคลากร ที่เข้าร่วม โครงการยื่นขอ	≥20	≥20	≥20	≥20	≥20	บุคลากรสาย วิชาการที่เข้าร่วม โครงการพัฒนา	ตุลาคม – กันยายน	-	วิทยาลัยพยาบาล และสุขภาพ

กิจกรรม/โครงการ		วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด					กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563	2564				
	วิชาการ		กำหนด ตำแหน่งทาง วิชาการ						ผลงานและเพิ่ม ตำแหน่งทาง วิชาการ			

2.5.2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
1.ระบบการสรรหา (Recruitment)								
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง								
1.1.1	จัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรมหาวิทยาลัย	เพื่อทบทวนและจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง	100	บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ	ตุลาคม 2561 - กันยายน 2562	-	หัวหน้าสำนักงานวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
2.1การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง								
2.1.1	อบรมชี้แจงหลักเกณฑ์และกำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน สรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบุคคลของหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลที่เข้าร่วมอบรม	≥80	ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ	ตุลาคม 2561 - กันยายน 2562	-	วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
2.2.2	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ร้อยละของการสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้ตามประกาศ	≥80	บุคลากรภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	ตุลาคม 2561 - กันยายน 2562	-	วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
2.ระบบการพัฒนา(Training &Development)								
2.1	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2562						
3.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน								
3.1	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย	ร้อยละของหน่วยงานที่ ดำเนินการประเมิน ปฏิบัติงาน	100	บุคลากรภายใน วิทยาลัยฯ	ตุลาคม – กันยายน	-	วิทยาลัยพยาบาลและ สุขภาพ
4.ระบบการบริหารค่าตอบแทน								
4.1	การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน	เพื่อดำเนินการเลื่อน เงินเดือน และค่าจ้าง ค่าตอบแทนของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการ เลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง ตามเกณฑ์	100	บุคลากรภายใน วิทยาลัยฯ	ตุลาคม – กันยายน	-	วิทยาลัยพยาบาลและ สุขภาพ
5.ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์								
5.1	การสร้างความรู้ความ เข้าใจในสิทธิประโยชน์ กองทุนประกันสังคม	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิ ประโยชน์ของกองทุน ประกันสังคม	ร้อยละของ บุคลากรที่เข้า ร่วมอบรม	≥80	บุคลากร มหาวิทยาลัย ที่ขึ้นทะเบียนเป็น ผู้ประกันตน	มกราคม – มีนาคม 2562	-	วิทยาลัยพยาบาลและ สุขภาพ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
6.ระบบการบำรุงรักษา								
6.1 การสร้างแรงจูงใจ								
6.1.1	การสร้างแรงจูงใจด้วยการ จัดสรรเงินรางวัล	เพื่อดำเนินการจัดสรรเงิน รางวัลสำหรับบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการ จัดสรรเงินรางวัลตามเกณฑ์	100	บุคลากรมหาวิทยาลัย	ธันวาคม 2561	-	วิทยาลัยพยาบาลและ สุขภาพ
6.1.2	การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น	เพื่อเป็นการส่งเสริม ยกย่อง เป็นขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จของ กิจการการคัดเลือกบุคลากร ดีเด่น	≥80	คณะกรรมการ ดำเนินงาน	พฤศจิกายน 2561 – มกราคม 2562	-	วิทยาลัยพยาบาลและ สุขภาพ
6.2 การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้า								
6.2.1	การปรับปรุงข้อบังคับและ ประกาศเกี่ยวกับการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นของ บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ	เพื่อทบทวนและปรับปรุง ประกาศเกี่ยวกับการเข้าสู่ ตำแหน่งของบุคลากรสาย สนับสนุน	ร้อยละของประกาศที่ได้รับ การปรับปรุง	≥80	พนักงานมหาวิทยาลัย	ตุลาคม 2561 – กันยายน 2562	-	วิทยาลัยพยาบาลและ สุขภาพ
6.2.2	การจัดทำกรอบ อัตรากำลังการเข้าสู่ ตำแหน่งของบุคลากรสาย	เพื่อให้มหาวิทยาลัยมี กรอบอัตรากำลังการเข้าสู่ ตำแหน่งของบุคลากร	ร้อยละของหน่วยงานที่ จัดส่งกรอบอัตรากำลังการ เข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากร	100	หน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย	ตุลาคม 2561 - กันยายน 2562	-	วิทยาลัยพยาบาลและ สุขภาพ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
สนับสนุนวิชาการ		สายวิชาการ					
6.2.3	โครงการพัฒนาผลงาน และเพิ่มตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการยื่นขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ	≥20	บุคลากรสายวิชาการ	ตุลาคม 2561 - กันยายน 2562	-	วิทยาลัยพยาบาลและ สุขภาพ

ส่วนที่ 3 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 ความสำคัญของระบบบริหารงานบุคคล

ทรัพยากรบุคคล จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดขององค์กร การที่องค์กรจะอยู่รอด และสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าได้จะต้องอาศัยการรวมพลังของบุคลากรทุกคนในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะ สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การจัดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถร่วมมือและร่วมใจกันเป็นอย่างดีจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดการในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดทั้งในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดทั้งต่อองค์กรและต่อบุคลากรการบริหารงานบุคคล คือเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมในส่วนของการจัดคนเข้าทำงานนั้นได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์ทางวิชาการที่เรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล และพัฒนาต่อเนื่อง มาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยได้รวมการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การธำรงรักษา การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ และการจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เข้าไว้ด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อองค์กร และปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีบทบาทสำคัญในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามาทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร จากความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยจึงกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องและสนับสนุนเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการดังนี้

1. ระบบการสรรหา(Recruitment)
2. ระบบการพัฒนา (Training & Development)
3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. ระบบการบริหารค่าตอบแทน
5. ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์
6. ระบบการธำรงรักษา

ระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management System)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ใช้ระบบบริหารงานบุคคล ตามกฎหมาย โดยแยกตามประเภทของบุคลากร ได้แก่

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 กฎกระทรวงศึกษาธิการ และประกาศ ก.พ.อ. สำหรับบุคลากรที่เป็นข้าราชการ
2. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ สำหรับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ
3. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ สำหรับบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ
4. ระเบียบสภามหาวิทยาลัย ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย สำหรับบุคลากรที่เป็นพนักงานและลูกจ้างชั่วคราว

3.2 วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล

3.2.1 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

3.2.2 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.2.3 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

3.3 กระบวนการบริหารงานบุคคล

3.3.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนดไว้ คือ

- วิธีการสอบแข่งขัน
- วิธีการสอบคัดเลือก
- วิธีการคัดเลือก

3.3.2 ระบบการพัฒนา (Training & Development)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีการพัฒนาบุคลากรหลากหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน การสอนงาน การฝึกในการปฏิบัติงานจริง การจัดการความรู้ในองค์กร การศึกษาด້วยตนเอง

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยได้จัดทำระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยกองทุนพัฒนาบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อระดับปริญญาโท และหรือปริญญาเอก หรือระดับหลังปริญญาโท หรือปริญญาเอก
2. เพื่อสนับสนุนบุคลากรในการเดินทางไปเสนอผลงานวิจัย
3. เพื่อสนับสนุนบุคลากรในการไปฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านวิชาการ
4. เพื่อสนับสนุนบุคลากรในการไปประชุมสัมมนานานาชาติ
5. เพื่อสนับสนุนเงินรางวัลในการเขียนบทความทางวิชาการ
6. เพื่อสนับสนุนโครงการความร่วมมือทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนบุคลากร
7. เพื่อสนับสนุนการจัดพิมพ์ผลงานทางวิชาการ
8. เพื่อสนับสนุนเงินรางวัลบุคลากรที่ได้รับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
9. เพื่อสนับสนุนเงินรางวัลบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นทั้งด้านวิจัย วิชาการ การสอน และวิชาชีพ และเงินรางวัลอื่น ๆ
10. เพื่อสนับสนุนเงินรางวัลบุคลากรที่สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

3.3.3 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตามรอบการประเมิน คือ

รอบที่ 1 ในช่วงเดือนตุลาคมถึง เดือนมีนาคม และ

รอบที่ 2 ในช่วงเดือนเมษายน ถึง เดือนกันยายน

ซึ่งบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงาน ดังนี้

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับสายวิชาการ
2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับสายสนับสนุนวิชาการ

3. แบบประเมินผลงานปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร

3.3.4. ระบบการบริหารค่าตอบแทน

กลุ่มข้าราชการ ได้รับ

- เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง (พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง)

ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2547)

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548)

- เงินสวัสดิการ

กลุ่มลูกจ้างประจำ ได้รับ

- เงินค่าจ้าง (ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537)

- ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2547)

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548)

- เงินสวัสดิการ

กลุ่มพนักงาน ได้รับ

- เงินเดือน ค่าจ้างเงินประจำตำแหน่ง (ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เรื่อง เงินประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย)

- เงินสวัสดิการ

- เงินค่าประสบการณ์

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (เทียบเคียง ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548)

กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว ได้รับ

- เงินเดือน

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (เทียบเคียง ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2548)

นอกจากนี้บุคลากรที่ปฏิบัติงานตำแหน่งวิชาการ ซึ่งได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ยังมีสิทธิเบิกค่าสอนพิเศษ และการสอนที่เกินภาระงาน ได้ตามระเบียบฯ และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

- เงินสวัสดิการ

3.3.5. ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีกลุ่มบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ทั้งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จะแตกต่างกันไปตามประเภทบุคลากร ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ ได้รับ

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง

- สวัสดิการการเบิกค่าการศึกษาของบุตรกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง

- สิทธิประโยชน์ในการลา (ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว) ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลาภิกษุส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ (เฉพาะข้าราชการ) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล (เฉพาะข้าราชการ)

- สิทธิประโยชน์ในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) สำหรับข้าราชการ

- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการลูกจ้าง (กสจ.) สำหรับลูกจ้างประจำ

- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรให้เข้าพักที่พักออาศัยของมหาวิทยาลัย

- สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์

- สิทธิประโยชน์ในการทำประกันอุบัติเหตุ

- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่ตามโครงการสวัสดิการของมหาวิทยาลัย และโครงการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐกับสถาบันการเงินต่าง ๆ

ข้าราชการที่เป็นสมาชิก กบข. จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินบำเหน็จ บำนาญ ตามสูตรซึ่งได้รับจากกระทรวงการคลัง ดังนี้

1. สิทธิในการรับเงินสมทบ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบจากรัฐในจำนวนเท่ากับที่สมาชิกสะสมเป็นประจำทุกเดือน
2. สิทธิประโยชน์ทางภาษี สมาชิกสามารถนำใบแจ้งยอดแบบพร้อมแบบ ภ.ง.ด. 90 หรือ 91 เพื่อยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในส่วนของเงินสะสมเข้า กบข. เฉพาะที่ไม่เกิน 300,000 บาท ในปีภาษีนั้น
3. สิทธิประโยชน์อื่น ๆ สมาชิกจะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ กบข. จะได้รับให้มีขึ้น

กลุ่มพนักงานราชการได้รับ

– สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานและลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับตามกฎหมายประกันสังคม

– สิทธิประโยชน์ในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

– สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์

– สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

– สิทธิประโยชน์ในการลา ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

– สิทธิประโยชน์ในการทำประกันอุบัติเหตุ

– สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรให้เข้าพักที่พักรักษาตัวของมหาวิทยาลัย

– สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่ตามโครงการสวัสดิการของมหาวิทยาลัย และโครงการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐกับสถาบันการเงินต่าง ๆ

กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างชั่วคราว ได้รับ

– สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานและลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับตามกฎหมายประกันสังคม

– สิทธิประโยชน์ในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

– สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์

– สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- สิทธิประโยชน์ในการลา ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- สิทธิประโยชน์ในการทำประกันอุบัติเหตุ
- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรให้เข้าพักที่พักรักษาตัวของมหาวิทยาลัย
- สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่ตามโครงการสวัสดิการของมหาวิทยาลัย และโครงการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐกับสถาบันการเงินต่าง ๆ

3.3.6 ระบบการดำรงรักษา

บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ได้แก่

บำเหน็จบำนาญปกติ ซึ่งจะได้รับ เมื่อออกจากราชการด้วยเหตุปกติ เช่น

- 1) ออกจากราชการเพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งหรือมีคำสั่งให้ออก โดยไม่มีความผิดหรือออกตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือทหารออกจากกองหนุนเบ็ดเตล็ด(เหตุทดแทน)
- 2) ออกจากราชการเพราะป่วยเจ็บทุพพลภาพที่แพทย์ทางราชการรับรองว่าไม่สามารถรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่ต่อไปได้ (เหตุทุพพลภาพ)
- 3) มีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ (เกษียณอายุ) หรือ อายุครบ 50 ปีบริบูรณ์แล้วลาออก (เหตุสูงอายุ)
- 4) หรือกรณีมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ ครบ 30 ปีบริบูรณ์แล้วทางราชการสั่งให้ออก หรือผู้ที่มีเวลาราชการครบ 25 ปี บริบูรณ์แล้ว ลาออก (เหตุรับราชการนาน)ทั้ง 4 เหตุนี้ ถ้ามีเวลาราชการ ไม่ถึง 10 ปี ให้ได้รับบำเหน็จ ถ้ามีเวลา 10 ขึ้นไป ให้รับบำนาญหรือจะขอรับบำเหน็จก็ได้

ทั้งนี้ผู้ที่มีเวลาราชการครบ 10 ปี แล้วลาออก ไม่มีสิทธิ์ได้รับบำเหน็จบำนาญตามข้อที่กล่าวมาแล้วแต่ไม่มีสิทธิ์รับบำเหน็จ

- ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการที่ถือเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญดังนี้ถ้ามีเวลาคำนวณบำเหน็จบำนาญ 25 ปีขึ้นไป ให้ได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานถ้ามีอายุครบ 50 ปี และมีเวลาคำนวณบำเหน็จบำนาญ ครบ 10 ปีขึ้นไป ให้มีสิทธิรับบำเหน็จเหตุสูงอายุถ้าอายุไม่ครบ 50 ปี มีเวลาคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 10 ปี แต่ไม่ถึง 25 ปี ให้มีสิทธิ์รับเฉพาะบำเหน็จถ้ามีเวลาคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ครบ 10 ปี ไม่มีสิทธิ์รับบำเหน็จบำนาญ

บำเหน็จบำนาญพิเศษ จะได้รับเมื่อ

1) ข้าราชการ พลทหารกองประจำการ หรือบุคคลที่ทำหน้าที่ทหารตามที่กระทรวงกลาโหม กำหนดแล้ว ได้รับอันตราย พิกัด เจ็บป่วยถึงทุพพลภาพ เพราะกระทำตามหน้าที่ ให้ได้รับบำนาญปกติ ทั้งบำนาญพิเศษด้วย

2) ถ้าได้รับบำเหน็จบำนาญไปแล้ว หรือ พลทหารกองประจำการ หรือบุคคลที่ทำหน้าที่ทหาร ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ได้ออกจากราชการหรือพ้นหน้าที่ไปแล้ว ภายใน 3 ปี ปรากฏชัดว่า เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากสาเหตุในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ก็มีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษ ถ้า ตายก็ให้ทายาทได้รับบำนาญพิเศษ ทั้งนี้ให้จ่ายตั้งแต่วันขอ ถ้ารับบำเหน็จไปแล้วก็ให้ได้รับบำนาญ พิเศษอย่างเดียว

3) ผู้ได้รับอันตรายตามข้อ 1) แม้จะยังไม่มีสิทธิได้รับบำนาญปกติ ก็ให้รับบำนาญปกติได้

4) ผู้ได้รับอันตรายถ้าเสียชีวิตก่อนได้รับบำเหน็จบำนาญพิเศษ ให้ทายาทได้รับทั้งบำเหน็จตก ทอดและบำนาญพิเศษด้วย

5) ผู้ทำหน้าที่ ตามข้อ 1 สูญหายไป หรือเชื่อได้ว่ามีอันตรายถึงตาย เมื่อพ้นกำหนด 2 เดือนนับ แต่วันสูญหายให้สันนิษฐานว่าตายและให้ทายาทได้รับบำนาญพิเศษ

บำนาญตกทอด ทายาทจะได้รับเมื่อ

1) ข้าราชการ ตายในระหว่างรับราชการ ทายาท (ต้องอายุไม่เกิน 20 ปี เว้นแต่กำลังศึกษา ระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า แต่ต้องไม่เกิน 26 ปีหรือวันแต่เป็นบุคคลพิการหรือทุพพลภาพ) จะ ได้รับบำเหน็จตกทอดเท่ากับเงินเดือนสุดท้าย คูณเวลาราชการ

2) ตายในระหว่างได้รับบำนาญปกติ หรือมีสิทธิได้รับบำนาญปกติหรือบำนาญพิเศษ ทายาทมี สิทธิได้รับบำเหน็จตกทอด เป็นจำนวน 30 เท่า ของบำนาญรายเดือน (ข้อยกเว้นเหมือนข้อ 1)

3) บำเหน็จตกทอดรายใด คำนวณได้ยอดต่ำกว่า 3000 บาท ให้จ่าย 3000

กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

สมาชิกที่พ้นสภาพด้วยเหตุสูงอายุ, เหตุทดแทน, เหตุทุพพลภาพ และเหตุเสียชีวิต สมาชิกและ ทายาทจะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในส่วนของเงินที่ได้รับจาก กบข. ในปีที่ได้รับเงินนั้น

ส่วนที่ 4 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านบริการทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนปฏิบัติการด้านบริการทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

4.1 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด
3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

4.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

การติดตามประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกๆ ไตรมาส พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

ภาคผนวก

ก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2560 – 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ข รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2560 – 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ค ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2560 – 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

- ก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2560 – 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



คำสั่งวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

ที่ ๓๙.๐๔/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามมาตรฐานการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร รายชื่อต่อไปนี้

๑. อาจารย์ ดร.พรพรรณ	วรสีหะ	ที่ปรึกษา
๒. อาจารย์ ดร.เปรมวดี	คฤหเดช	ประธาน
๓. อาจารย์ ดร.อุดมพร	ยิ่งโฬบูลย์สุข	กรรมการ
๔. อาจารย์ ดร.มณฑนาวดี	เมธาพัฒนา	กรรมการ
๕. ผศ.ดร.บุญศรี	กิติโชติพิพาณิชย์	กรรมการ
๖. อาจารย์กัญญา	นภาพงษ์	กรรมการ
๗. นายนพภูฏ	อินยาศรี	กรรมการและเลขานุการ
๘. นายสุทธิพงษ์	โตกายูจนา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นายณัฐพงษ์	จามกาญจน์รัตน์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นางสาวณมล	รุ่งอินทร์	เลขานุการ

หน้าที่

๑. กำหนดนโยบายทบทวนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์
๒. ทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร
๓. พิจารณา กำกับดูแล วางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ
๔. ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามและกำกับกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน

ตั้ง ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

(ดร.พรพรรณ วรสีหะ)

คณบดี วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

318.61 1281 18:17:41 Non-PRO Server Sign

Signature Code : 00ASA-ORANQ-AwAEM-AMAA2

- ข รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2560 – 2564) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

รายงานการประชุมคณะกรรมการการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรและแผนพัฒนา
บุคลากร ระยะ ๕ ปี(พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑วิทยาลัย

พยาบาลและสุขภาพ

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๑

ณ วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เวลา ๑๐.๐๐-
๑๒.๐๐ น.

ผู้มาประชุม

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| ๑. อาจารย์ ดร.พรพรรณ | วรสีหะ |
| ๒. อาจารย์ ดร.เปรมวดี | คฤหเดช |
| ๓. อาจารย์ ดร.อุดมพร | ยิ่งไพบุลย์สุข |
| ๔. อาจารย์ ดร.มันทนาวดี | เมธาพัฒนา |
| ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญศรี | กิตติโชติพานิช |
| ๖. อาจารย์กัญญา | นภาพงษ์ |
| ๗. นายนพภูถ | อินยาศรี |
| ๘. นายฉัฐพงษ์ | งามกาญจนรัตน์ |
| ๙. นายสุทธิพงษ์ | โตกาญจนา |
| ๑๐.นางสาวนฤมล | รุ่งอินทร์ |

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานที่ประชุม : รองคณบดีฝ่ายบริหารวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

(ผศ.ดร.เปรมวดี คฤหเดช)

ระเบียบวาระที่ ๑ : เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ตามที่กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้มีการจัดประชุม
ชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ.
๒๕๖๐-๒๕๖๔) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ เมื่อ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐
- ๑๒.๐๐ น. ณ ห้อง

ประชุมสำนักงานอธิการบดี นั้น กำหนดให้จัดส่งเล่มแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร

มติที่ประชุมคณะกรรมการ รับทราบตามที่ประธานแจ้ง

ระเบียบวาระที่ ๒ :เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ :เรื่องสืบเนื่อง

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ :เรื่องเสนอเพื่อทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๕ :เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ เรื่องคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ โดยมีรายละเอียดดังนี้

รายชื่อคณะกรรมการ

๑. อาจารย์ ดร.พรพรรณ	วรสีหะ	ที่ปรึกษา
๒. อาจารย์ ดร.เปรมวดี	กฤตเดช	ประธาน
๓. อาจารย์ ดร.อุดมพร	ยิ่งไพบูลย์สุข	รองประธาน
๔. อาจารย์ ดร.มันทนาวดี	เมธาพัฒนา	กรรมการ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญศรี	กิตติโชติพานิช	กรรมการ
๖. อาจารย์กัญญา	นภาพงษ์	กรรมการ
๗. นายฉัฐพงษ์	งามกาญจนรัตน์	กรรมการ
๘. นายสุทธิพงษ์	โตกาญจนา	กรรมการ
๙. นายนพพล	อินยาศรี	กรรมการและเลขานุการ
๑๐.นางสาวนฤมล	รุ่งอินทร์	เลขานุการ

หน้าที่

- กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์และแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และสายวิชาการ

๒. ทบทวนแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและสายวิชาการ
วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ
๓. พิจารณา กำกับดูแล วางแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
และสายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย
๔. ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามผลและกำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน

มติที่ประชุมคณะกรรมการ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๕.๒ ประธานที่ประชุมเสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล,แผนพัฒนาบุคลากร
ระยะ ๕ ปี(พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

มติที่ประชุมคณะกรรมการ พิจารณาให้ความเห็นชอบตามเสนอ

ระเบียบวาระที่ ๖ :เรื่องอื่นๆ

เลิกประชุมเวลา :๑๒.๐๐ น.

(นางสาวนฤมล รุ่งอินทร์)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

เปรมวดี คุทเดช

(ผศ.ดร.เปรมวดี คุทเดช)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

ค ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ที่ วพบ/ ๖๑๙๗

วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์พิจารณาอนุมัติแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ และแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ

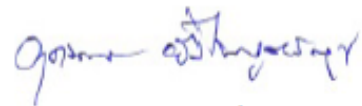
เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตามที่ วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ตัวบ่งชี้ที่ ๕.๑ การบริหารคณะเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ กลุ่มสถาบัน และเอกลักษณ์ของคณะ ซึ่งกำหนดให้วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ จะต้องเสนอแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ต่อผู้บริหารระดับสถาบันเพื่อพิจารณาอนุมัติ นั้น บัดนี้ วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำปฏิบัติการด้านต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ในการนี้วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุมัติแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ และแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ จำนวน ๑๘ แผน ดังนี้

๑. แผนพัฒนาสาขาวิชาสู่เอตทัคคะ
๒. แผนปฏิบัติการด้านการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา
๓. แผนปฏิบัติการด้านการสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่าย
๔. แผนปฏิบัติการด้านการวิจัย
๕. แผนปฏิบัติการด้านการบริการวิชาการ
๖. แผนปฏิบัติการด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม
๗. แผนปฏิบัติการด้านการจัดหารายได้
๘. แผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
๙. แผนพัฒนาบุคลากร
๑๐. แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๑. แผนกลยุทธ์ทางการเงิน
๑๒. แผนการจัดการความรู้
๑๓. แผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
๑๔. แผนปฏิบัติการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
๑๕. แผนปฏิบัติการด้านปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม
๑๖. แผนปฏิบัติการด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
๑๗. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาเอกลักษณ์
๑๘. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ



(อาจารย์ ดร.อุดมพร ยิ่งไพบุลย์สุข)

รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ

26 ก.ย. 61 เวลา 14:56:24 Non-PKI Server Sign

Signature Code : RAAQA-DEAQA-BEAE-ANwBB



(ดร.พรพรอม วรสีหะ)

คณบดี วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ

26 ก.ย. 61 เวลา 15:57:18 Non-PKI Server Sign

Signature Code : NABGA-EYAMg-BCADA-AQAA3

อนุมัติ



(รศ.ดร.เอกเดช เกิดวิชัย)

อธิการบดี

27 ก.ย. 61 เวลา 09:31:39 Non-PKI Server Sign

Signature Code : MwAya-DYAMQ-AzAEE-ANABD