



การดำเนินการตามนโยบายบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล



ราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ เห็นความสำคัญ  
ด้านการบริหารและพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล  
จึงได้กำหนดทิศทางดำเนินงาน เพื่อสร้างระบบ  
การเรียนรู้ การสร้างความผาสุกและความผูกพัน  
ของบุคลากรรวมถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจของ  
บุคลากร รองรับทิศทางองค์กรที่เติบโตในอนาคต  
โดยมีกรอบระยะเวลาดำเนินการตามนโยบาย  
พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

กำหนดแผนดำเนินงาน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์  
ราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ดังนี้

## ยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และระบบงาน  
ผู้องค์กรสมรรถนะสูงที่มีวิสัยทัศน์ร่วมอย่างยั่งยืน



### วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นการ  
พัฒนาองค์กรควบคู่กับการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต ภายใต้หลัก  
ธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของราชวิทยาลัยได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ



### เป้าประสงค์

เป็นองค์กรที่มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมี  
ประสิทธิภาพและองค์กรมีสมรรถนะสูง



# ส่วนที่ ๑

แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล  
เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์



## การวางแผนกำลังคน ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

### ๑. การเตรียมกำลังคนเพื่อทดแทนบุคลากรที่ใกล้ครบเกษียณอายุภายใน ๕ ปี (๒๕๖๓-๒๕๖๗)

(ร้อยละ)

ประจำปี	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗
ครบเกษียณอายุ	๓	๔	๓	๕	๕
%ต่อคนทั้งหมด	๐.๑๕%	๐.๒๐%	๐.๑๕%	๐.๒๕%	๐.๒๕%

- โยกย้ายหมุนเวียนบุคลากรภายในตามวาระ เตรียมทดแทนบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ
- พัฒนาความรู้ตาม Training Roadmap และ Competency เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ
- มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อสอนและถ่ายทอดการทำงานอย่างใกล้ชิด เช่น สายวิชาชีพการพยาบาล

### ๒. การเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการขยายการให้บริการของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

เช่น ศูนย์การแพทย์ภัทรมาหาราชาานุสรณ์ โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ในปี ๒๕๖๕

ประจำปี	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
กรอบอัตรากำลัง (รวมอัตรากำลัง)	๒,๓๕๐	๒,๘๕๐	๔,๐๕๐
อัตรากำลังปัจจุบัน	๒,๐๒๔		

- จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีล่วงหน้า เพื่อวางแผนระยะยาวและกำหนดประเภทของบุคลากรประจำและตามสัญญาจ้างในภารกิจที่มีความจำเป็น
- ทயอยเปิดรับนักศึกษาคณะต่างๆ เพื่อผลิตบุคลากรได้เองในอนาคต เช่น คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ และการสาธารณสุข
- ส่งแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และการศึกษาไปศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง
- ทำ MOU กับมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อผลิตบุคลากรสายวิชาชีพพยาบาล
- การเตรียมกำลังคนระยะสั้น เช่น รับที่ปรึกษา บุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อทำงาน Part Time ถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรปัจจุบัน รวมทั้งการให้คำแนะนำในการพัฒนาระบบงานต่างๆ
- พัฒนาช่องทางการสรรหาและคัดเลือก เช่น การทำโครงการ CR กับวิทยาลัยพยาบาลต่างๆ การสร้างเครือข่ายกับธุรกิจโรงพยาบาลและมหาวิทยาลัย รวมทั้งการพัฒนาระบบการสรรหาให้มีความชัดเจนและคล่องตัว

### ๓. การเตรียมคนเพื่อพัฒนาเป็นผู้บริหารระดับต้น-ระดับสูง

- จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan for Strategic Position) โดยคัดเลือกพนักงานกลุ่มศักยภาพสูง แล้วพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อเสริมสร้างทักษะที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาเป็นผู้บริหารในอนาคต เช่น Leadership

แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	แผนการดำเนินงานปีงบประมาณ ๒๕๖๓				ค่าเป้าหมาย (Target)		
					ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ปี ๖๓	ปี ๖๔	
					(ค.ค.๖๒-ธ.ค.๖๒)	(ม.ค.๖๓-มิ.ค.๖๓)	(เม.ย.๖๓-มิ.ย.๖๓)	(ก.ค.๖๓-ก.ย.๖๓)			
เป็นองค์กรที่มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและองค์กรมีสมรรถนะสูง	๑. การมีระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามกำหนด resource plan	๑.๑ พัฒนาระบบการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อราชวิทยาลัย ในทุกมิติ (Engagement Survey)	๑.๑.๑ ปรับปรุงวิธีการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร	๑.๑.๑ ร้อยละของการปรับปรุงวิธีการสำรวจ					๑๐๐%	๑๐๐%	
		๑.๒ พัฒนาระบบพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ที่ทันสมัย	๑.๒.๑ จัดทำ Training Roadmap	๑.๒.๑.๑ ร้อยละผลการจัดทำระบบ Training Roadmap >> ทุกหน่วยงาน					๘๐%	๑๐๐%	
			๑.๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล : Individual Development Plan : IDP	๑.๒.๒.๑ ร้อยละผลการจัดทำระบบแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล IDP					๘๐%	๑๐๐%	
			๒.๑.๒.๓ พัฒนาตามแนวทาง แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	๑.๒.๓.๑ ร้อยละของพนักงานที่มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล						๑๐๐%	
		๑.๓ พัฒนาระบบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม	๑.๓.๑ แผนงานพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน Performance Management System	๑.๓.๑ ร้อยละผลการดำเนินงานตามกรอบระยะเวลา เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔							๑๐๐%
		๑.๔ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถเจริญเติบโตได้ตามความสามารถ	๑.๔.๑ ปรับปรุงการจัดระดับตำแหน่งงาน	๑.๔.๑.๑ ร้อยละผลการจัดทำโครงสร้างระดับตำแหน่งงาน						๑๐๐%	๑๐๐%
			๑.๔.๒ การจัดพนักงานเข้ารับตำแหน่งงาน	๑.๔.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จการจัดทำมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งงาน						๕๐%	๑๐๐%
			๑.๔.๓ กำหนดแนวทางการเติบโตในวิชาชีพของพนักงาน	๑.๔.๓.๑ ร้อยละความสำเร็จการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)						๑๐๐%	๑๐๐%
			๑.๕ พัฒนาระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อดึงดูดและรักษาให้บุคลากรที่มีศักยภาพอยู่กับองค์กร	๑.๕.๑ จัดทำโครงสร้างเงินเดือน	๑.๕.๑.๑ ร้อยละผลการจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือน					๑๐๐%	๑๐๐%
			๑.๕.๒ ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่นอกเหนือจากอัตราเงินเดือนที่สามารถดึงดูดในตลาดแรงงาน	๑.๕.๒.๑ จำนวนเรื่องปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการ						๔เรื่อง	๔เรื่อง

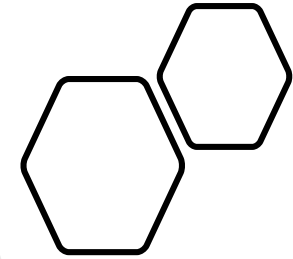
แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	แผนการดำเนินงานปีงบประมาณ ๒๕๖๓				ค่าเป้าหมาย (Target)	
					ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ปี ๖๓	ปี ๖๔
					(ต.ค.๖๒-ธ.ค.๖๒)	(ม.ค.๖๓-มี.ค.๖๓)	(เม.ย.๖๓-มิ.ย.๖๓)	(ก.ค.๖๓-ก.ย.๖๓)		
		๑.๖ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information Technology: HRIS)	๑.๖.๑ มีระบบ HR Software เชื่อมโยงกับ ERP	๑.๖.๑.๑ ผลการดำเนินงานตามขอบเขตงาน Implement ระบบ HR Software Phase ๑ แล้วเสร็จตามแผน					๕๐%	๑๐๐%
				๑.๖.๑.๒ ผลการดำเนินงานตามขอบเขตงาน Implement ระบบ HR Software Phase ๒ > ESS ,HRD					๕๐%	๑๐๐%
	๑.๗ พัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือก เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรกำหนดอย่างเพียงพอ	๑.๗.๑ ระบบสรรหาที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส การกำหนดคณะกรรมการสัมภาษณ์และ Online screening	๑.๗.๑ ร้อยละผลการจัดทำและปรับปรุงการกำหนดคณะกรรมการสัมภาษณ์และ Online screening					๑๐๐%	๑๐๐%	
			๑.๗.๒ Campus Recruitment	๑.๗.๒.๑ จำนวนสถาบันที่เข้าไปทำ Campus Recruitment				๕ สถาบัน	๕ สถาบัน	
			๑.๗.๓ มีแบบทดสอบสำหรับตำแหน่งงานที่จำเป็น	๑.๗.๓.๑ เปอร์เซนต์ของการมีแบบทดสอบในแต่ละตำแหน่งงานที่จำเป็นเมื่อเทียบกับจำนวนตำแหน่งงานที่จำเป็นทั้งหมด					๘๐%	๑๐๐%
			๑.๗.๔ จัดทำระบบพี่เลี้ยงสำหรับพนักงานใหม่	๑.๗.๔.๑ เปอร์เซนต์ของพนักงานใหม่ที่มีพี่เลี้ยง					๔๐%	๑๐๐%

# ส่วนที่ ๒

## แผนการจัดการความรู้

### ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์







ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้/กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรมย่อย	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ไตรมาสที่ ๓/ ๒๕๖๓			ไตรมาสที่ ๔/ ๒๕๖๓			ไตรมาสที่ ๑/ ๒๕๖๔			ไตรมาสที่ ๒/ ๒๕๖๔		
			เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
<b>๑.๒ กระบวนการและเครื่องมือ</b>														
(๑) ดำเนินตามแนวทางการจัดการความรู้ที่กำหนดในแผนการจัดการความรู้ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓								→						
(๒) อบรมเชิงปฏิบัติการ “Transmedia Storytelling									→					
<b>๑.๓ การวัดและประเมินผลการจัดการความรู้</b>														
(๑) ติดตามประเมินผลการสร้างต้นแบบนวัตกรรมการจัดการความรู้และจำนวนองค์ความรู้ (ข้อ ๑.๑ (๒), ข้อ ๑.๒ (๒))										→				
(๒) ติดตามรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับราชวิทยาลัย ด้าน การจัดการความรู้ ปีการศึกษา ๒๕๖๒								→						
(๓) ติดตามและรายงานประเมินผลการจัดการความรู้ของหน่วยงาน								→						
(๔) ประชุมการประเมินผลและการดำเนินงานการจัดการความรู้ของราชวิทยาลัยจุฬา ภรณ์								→						
<b>๑.๔ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยกย่องชมเชย และให้รางวัล</b>														
(๑) การจัดงาน KM Day													→	
(๒) การจัดทำวารสาร KM อิเล็กทรอนิกส์														★
<b>ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ที่ ๒ สร้างกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ</b>														
<b>กลยุทธ์: การสร้างต้นแบบและกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นเลิศ</b>														
<b>๒.๑ การบ่งชี้และแสวงหาความรู้</b>														
(๑) การประชุม วิเคราะห์ การจัดการความรู้ภายในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์								→						
(๒) จัดทำแผนการจัดการความรู้ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔								→						
(๓) ประชุมวิเคราะห์ จัดทำ พัฒนา กระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนการ จัดการความรู้								→						

ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้/กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรมย่อย	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ไตรมาสที่ ๓/ ๒๕๖๓			ไตรมาสที่ ๔/ ๒๕๖๓			ไตรมาสที่ ๑/ ๒๕๖๔			ไตรมาสที่ ๒/ ๒๕๖๔		
			เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
<b>๒.๒ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวล/กลั่นกรองความรู้</b>														
(๑) การประชุมคัดกรองและจัดหมวดหมู่ความรู้ แบ่งระดับความจำเป็นและสำคัญ						→								
(๒) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “จัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖														→
(๓) การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดการความรู้									→					
(๔) การจัดสรรกำลังคนในการดำเนินการจัดทำความรู้									→					
<b>ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ที่ ๓ สร้างศูนย์ความรู้ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์</b>														
<b>กลยุทธ์: สนับสนุนการเรียนรู้ สร้าง ปรับปรุง พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการความรู้</b>														
<b>๓.๑ การเข้าถึงความรู้</b>														
(๑) การจัดตั้งคณะอนุกรรมการสร้างศูนย์ความรู้ (มีระบบเทคโนโลยีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย)						→								
(๒) คณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องศึกษาดูงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการความรู้							→							
(๓) การประชุมออกแบบระบบสารสนเทศการจัดการความรู้								→						
<b>๓.๒ การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้</b>														
(๑) การจัดช่องทางสื่อสารและการทอดความรู้จากผู้รู้สู่ผู้เรียนรู้														→
(๒) การจัดระบบที่เอื้อการจัดการความรู้														→
(๓) การจัดทำดัชนีความรู้ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์														→
<b>๓.๓ การส่งเสริมกิจกรรมกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้</b>														
(๑) ประกาศยกย่องเชิดชูระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน ที่ดำเนินการการจัดการความรู้ด้วยหัวใจจิตอาสา									→					