บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ งานทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๐๕๔๐๖๙๖๑๕

ที่ สธ ๑๑๐๓.๑๖/ ๓๔๐๗ **วันที่** ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือน)

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่

ตามที่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ ได้ดำเนินการประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยฯ นั้น

ในการนี้ งานทรัพยากรบุคคล จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือน) ตามเอกสารดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

วิลาวรรณ พรวนหาญ

(นางสาววิลาวรรณ พรวนหาญ)
นักทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการ
- เพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสุพิชญานันทน์ มะโนสีลา)
นักจัดการงานทั่วไป รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการวิทยาลัย

(นายปิ่นนเรศ กาศอุดม)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่
๒๒ มิ.ย. ๒๕๖๕

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน
๑	นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑.๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรมโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง	วิทยาลัยฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดังนี้ ๑. คณะกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (คำสั่ง วพบ.แพร่ ที่ ๕๖/๒๕๖๔ ลว. ๘ กันยายน ๒๕๖๔) ๒. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (คำสั่ง วพบ.แพร่ ที่ ๕๗/๒๕๖๔ ลว. ๘ กันยายน ๒๕๖๔) ๓. คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนค่าตอบแทนสายสนับสนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (คำสั่ง วพบ.แพร่ ที่ ๘๑/๒๕๖๔ ลว ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕)

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน
		๑.๒ มีเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ผ่านการประชาพิจารณ์และประกาศใช้ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง	คณะกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงาบุคลากรสายวิชาการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ประชาพิจารณ์ในที่ประชุมประจำเดือนเมื่อเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และนำมาประกาศใช้ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔
๒	นโยบายด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง	๒.๑ มีการบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ เพื่อรองรับภาระงานไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	วิทยาลัยฯ มีบุคลากรสายวิชาการจำนวน ๓๑ คน และมีผู้ช่วยสอนจำนวน ๙ คน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด และในส่วนของบุคลากรสายสนบัสนุน มีจำนวน ๒๖ คน ซึ่งสามารถรองรับภาระงานที่ได้รับมอบหมายและไม่เกิดความเสียภายต่อทางราชการ หากมีการสูญเสียอัตรากำลังคนงานทรัพยากรจะดำเนินการเร่งสรรหาทดแทนภายใน ๖๐ วัน
		๒.๒ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นที่สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีการสรรหาพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ เพื่อทดแทนการลาออกของบุคลากร วิทยาลัยได้มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เพื่อดำเนินการสรรหาดำแหน่งดังกล่าว (คำสั่ง วพบ.แพร่ ที่ ๒๕/๒๕๖๕ ลว ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕)
		๒.๓ การรับสมัครบุคคลทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีทั้งทางประกาศทางเว็บไซต์ของวิทยาลัยฯ และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้	วิทยาลัยฯ ได้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการในช่องทางเว็บไซต์ของวิทยาลัยฯ Facebook วิทยาลัยฯ และขอความอนุเคราะห์ให้จัดหางานจังหวัดแพร่ ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับสมัครดังกล่าว

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน
๓	นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๓.๑ มีการสำรวจข้อมูลตามความต้องการพัฒนาของบุคลากรของแต่ละหน่วยงานตามสาขาวิชา และความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความเชี่ยวชาญ	วิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลตามความต้องการพัฒนาของบุคลากรระยะเวลา ๕ ปีงบประมาณ (งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) เพื่อดำเนินการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน
		๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องต่อความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร	วิทยาลัยฯ ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยในแต่ละปีงบประมาณมีการกำหนดชั่วโมงของการพัฒนา ได้แก่ ๑) บุคลากรสายวิชาการจะต้องได้รับการพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง และ๒) บุคลากรสายสนับสนุนจะต้องได้รับการพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมง ตามแผนการพัฒนาบุคลากร
		๓.๓ สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรนำไปพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง	วิทยาลัยฯ จัดทำโครงการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมบุคลากรของวิทยาลัยฯ ให้เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อวิทยาลัยฯ โดยกำหนดงบประมาณในการพัฒนาตนเอง สำหรับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๑๐,๐๐๐.- บาท/คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน ๕,๐๐๐.- บาท/คน (โครงการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร Ed๖๕_๑๒)
		๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภายนอก	สรุปผลการพัฒนา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ที่บรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนด ๑. บุคลากรสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๙๒ ๒. บุคลากรสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ ๔๒
๔	นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าของบุคลากร	๔.๑ บุคลากรสายวิชาการ	

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน
		๔.๑.๑ พัฒนาด้านวิชาการ มีการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเฉพาะทาง และอบรมทางวิชาการที่ดำเนินการโดยหน่วยงานภายในและภายนอกที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 	ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ดังนี้ ๑. ได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านคุณวุฒิการศึกษา - วิทยาลัยได้ดำเนินการมอบทุนการศึกษาให้กับอาจารย์ในการพัฒนาคุณวุฒิระดับปริญญาโทจำนวน ๔ ราย ๒. ได้รับการเข้ารับการอบรมเฉพาะทาง - เข้ารับการอบรมเฉพาะทางสาขาศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล จำนวน ๑ ราย - เข้ารับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่และผู้สุงอายุ) จำนวน ๑ ราย
		๔.๑.๒ พัฒนาด้านบริหาร มีการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเข้ารับการอบรบในหลักสูตรอบรมผู้บริหารระดับต้น อบรมผู้บริหารระดับกลาง และอบรมผู้บริหารระดับสูง ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	วิทยาลัยฯ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรอบรมผู้บริหารระดับต้น จำนวน ๒ ราย และอบรมผู้บริหารระดับกลาง จำนวน ๒ ราย ในช่วงเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๕
		๔.๒ บุคลากรสายสนับสนุน	
		๔.๒.๑ ผลักดันและส่งเสริมการเพิ่มพูมทักษะทางด้านวิชาชีพ เช่น การจัดดอกไม้ตกแต่งสถานที่ การจับจีบและผูกผ้าตกแต่งสถานที่ จัดช่อติดเสื้อแบบต่าง ๆ การประยุกต์ใช้โปรแกรม Microsoft Office ในสำนักงาน	วิทยาลัยฯ จัดโครงการพัฒนาศักยภาพสายสนับสนุน สู่การเป็นองค์กรมืออาชีพ ในช่วงเดือน มิถุนายน ๒๕๖๕

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน
		๔.๒.๒ พัฒนาความเชี่ยวชาญตามงานที่ได้ปฏิบัติ โดยมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ และความเชี่ยวชาญ ในลักษณะงานของตนเอง	วิทยาลัยฯ ส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากร เช่น การเข้ารับการอบรมระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการการรักษาพยาบาล ของกรมบัญชีกลาง , อบรมเสริมสร้างความรู้และพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุของสถาบันพระบรมราชชนก , อบรมหลักสูตรการจัดดอกไม้และพวงหรีดสมัยใหม่
๕	นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๕.๑ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ และท้องถิ่น รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาต่าง ๆ หรือประเพณีต่าง ๆ ร่วมกับจังหวัดแพร่	วิทยาลัยฯ มีการจัดกลุ่มให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับจังหวัดแพร่ เช่น พิธีรำลึกวันจักรี เข้าร่วมกิจกรรมวันพ่อแห่งชาติ เข้าร่วมกิจกรรมประเพณีไหว้พระธาตุช่อแฮ เข้าร่วมกิจกรรมวันที่ระลึกพระบรมสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว
		๕.๒ จัดกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	วิทยาลัยฯ มีโครงการสืบสานประเพณีศิลปวัฒนธรรมสำคัญของชาติและท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งขนมธรรมเนียม วัฒนธรรมอันดีงาน ซึ่งวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมดังนี้ ประเพณีวันลอยกระทง วันไหว้ครู ประเพณีวันสงกรานวันพยาบาล
	นโยบายด้านการธำรงรักษาบุคลากร	๖.๑ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรของวิทยาลัยฯ	วิทยาลัยฯ มอบรางวัลยกย่องเชิดชูบุคลากรในช่วงเดือนกรกฎาคมของทุกปี

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน
		๖.๒ มีการพิจารณาสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในทุกปีงบประมาณ เช่น การให้ทุนอุดหนุนการศึกษาบุตรของบุคลากร การตรวจสุขภาพประจำปี การทำประกันอุบัติเหตุ จัดหาของขวัญ/ของที่ระลึกให้บุคลากร	สวัสดิการบุคลากรของวิทยาลัยฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้ ๑. การให้ทุนอุดหนุนการศึกษาบุตรของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ โดยคิดจากผลกำไรสุทธิ์ ๒% ของเงินสิ้นเดือนเมษายน ๒. บุคลากร มีสิทธิได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีได้ในสถานพยาบาลของรัฐ ปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้ ๑) บุคลากรจ้างเหมาบริการให้ได้รับการตรวจสุขภาพพื้นฐานตามอายุที่ควรได้รับการตรวจ ตามที่จ่ายจริง ๒) ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข อายุไม่เกิน ๓๕ ปีบริบูรณ์ สามารถตรวจพิเศษเพิ่มเติมนอกเหนือจากสิทธิที่ได้รับได้ไม่เกินปีละ ๑,๐๐๐ บาท ๓) ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข อายุเกิน ๓๕ ปี ขึ้นไปสามารถตรวจพิเศษเพิ่มเติมนอกเหนือจากสิทธิที่ได้รับได้ตามที่จ่ายจริง ไม่เกินปีละ ๑,๕๐๐ บาท ๓. การจ่ายค่าเบี้ยประกันประกันอุบัติเหตุกรณีได้รับอันตรายให้แก่บุคลากร ในลักษณะของการประกันหมู่ให้ครึ่งหนึ่ง (๑๐๐ บาท) ของจำนวนเงินประกันทั้งหมด
		๖.๓ การเยี่ยมไข้ เยี่ยมบุคลากรและญาติสายตรง โดยเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วยและต้องนอนรักษาตัวในโรงพยาบาล หลักการดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานที่ว่า “บุคลากรเข้ามาทำงานให้กับวิทยาลัยฯ จึงถือเสมือนว่าเป็นครอบครัวเดียวกันในบ้านอีกหลัง การดูแลครอบครัวของเขาจึงเปรียบเสมือนการให้กำลังใจที่ดีแก่บุคลากร”	วิทยาลัยฯ มีสวัสดิการในการเยี่ยมบุคลากรและญาติสายตรง โดยเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วยและต้องนอนรักษาตัวในโรงพยาบาล ในช่วงเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ วิทยาลัยฯ ดำเนินการเยี่ยมไข้บุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๒ ราย

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน
		๖.๔ การร่วมบำเพ็ญกุศลศพ วิทยาลัยร่วมเป็นเจ้าภาพบำเพ็ญกุศลศพบุคลากรและญาติสายตรง	วิทยาลัยฯ จะร่วมเป็นเจ้าภาพบำเพ็ญกุศลศพบุคลากรและญาติสายตรง ในช่วงเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ วิทยาลัยฯ ร่วมเป็นเจ้าภาพบำเพ็ญกุศลศพญาติสายตรงจำนวนทั้งสิ้น ๑ ราย
		๖.๕ การจัดสวัสดิการบ้านพัก วิทยาลัยฯ มีบ้านพักข้าราชการที่จัดเป็นที่พักสำหรับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย โดยพิจารณาเหตุผลและความจำเป็น รวมไปถึงปัจจัยภายนอกอื่นๆ ดังนั้นผู้ที่จะขอที่พักในวิทยาลัย ให้ทำบันทึกข้อความเสนอคณะกรรมการบ้านพัก เพื่อดำเนินการพิจารณาเป็นรายกรณีไป	วิทยาลัยฯ มีบ้านพักข้าราชการ จำนวนทั้งหมด ๑๒ ห้อง สามารถพักได้ห้องละ ๒ คน ปัจจุบันมีบุคลากรของวิทยาลัยเข้าพัก จำนวน ๑๔ คน