



แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน
๑	นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑.๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรมโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง	วิทยาลัยฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดังนี้ ๑. คณะกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๒. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๓. คณะกรรมการพิจารณากลับนกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเลื่อนค่าตอบแทนสายสนับสนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
		๑.๒ มีเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ผ่านการประชาพิจารณ์และประกาศใช้ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง	คณะกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ประชาพิจารณ์ในที่ประชุมประจำเดือนเมื่อเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๕และนำมาประกาศใช้ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖
๒	นโยบายด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง	๒.๑ มีการบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความเป็นตามภารกิจ เพื่อรองรับภาระงานไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	วิทยาลัยฯ มีบุคลากรสายวิชาการจำนวน ๓๐ คน และมีผู้ช่วยสอนจำนวน ๙ คน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด และในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุน มีจำนวน ๒๖ คน ซึ่งสามารถรองรับภาระงานที่ได้รับมอบหมายและไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ หากมีการสูญเสียอัตรากำลังคน งานทรัพยากรจะดำเนินการเร่งสรรหาทดแทนภายใน ๖๐ วัน
		๒.๒ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นที่สุดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีการสรรหาจ้างเหมาบริการบุคลากรภายนอก ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป นักวิเทศสัมพันธ์ และนักวิชาการศึกษา เพื่อทดแทนการลาออกของบุคลากร วิทยาลัยได้มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรฯ เพื่อดำเนินการสรรหาตำแหน่งดังกล่าว
		๒.๓ การรับสมัครบุคคลทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีทั้งทางประกาศทางเว็บไซต์ของวิทยาลัยฯ และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้	วิทยาลัยฯ ได้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครการสรรหาจ้างเหมาบริการบุคลากรภายนอก ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป นักวิเทศสัมพันธ์ และนักวิชาการศึกษา การในช่องทาง เว็บไซต์ของวิทยาลัยฯ Facebook วิทยาลัยฯ และขอความอนุเคราะห์ให้จัดงานจังหวัดแพร่ ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับสมัครดังกล่าว
๓	นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๓.๑ มีการสำรวจข้อมูลตามความต้องการพัฒนาของบุคลากรของแต่ละหน่วยงานตามสาขาวิชา และความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความเชี่ยวชาญ	วิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลตามความต้องการพัฒนาของบุคลากรระยะเวลา ๕ ปีงบประมาณ (งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) เพื่อดำเนินการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน
		๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องต่อความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร	วิทยาลัยฯ ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยในแต่ละปีงบประมาณมีการกำหนดชั่วโมงของการพัฒนา ได้แก่ ๑) บุคลากรสายวิชาการจะต้องได้รับการพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง และ๒) บุคลากรสายสนับสนุนจะต้องได้รับการพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมงตามแผนการพัฒนาบุคลากร
		๓.๓ สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรนำไปพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง	วิทยาลัยฯ จัดทำโครงการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเป็นการส่งเสริมบุคลากรของวิทยาลัยฯ ให้เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อวิทยาลัยฯ โดยกำหนดงบประมาณในการพัฒนาตนเอง สำหรับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๘,๐๐๐.- บาท/คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน ๕,๐๐๐.- บาท/คน (โครงการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร Ed๖๖_๑๖)
		๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภายนอก	สรุปผลการพัฒนา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ที่บรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนด ๑. บุคลากรสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๒. บุคลากรสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
๔	นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าของบุคลากร	๔.๑ บุคลากรสายวิชาการ	
		๔.๑.๑ พัฒนาด้านวิชาการ มีการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเฉพาะทาง และอบรมทางวิชาการที่ดำเนินการโดยหน่วยงานภายในและภายนอกที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ	ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ดังนี้ ๑. ได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านคุณวุฒิการศึกษา - วิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการมอบทุนการศึกษาให้กับอาจารย์ในการพัฒนาคุณวุฒิตะดับปริญญาโทจำนวน ๒ ราย - วิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการมอบทุนการศึกษาให้กับอาจารย์ในการพัฒนาคุณวุฒิตะดับปริญญาเอกจำนวน ๒ ราย - วิทยาลัยฯ สนับสนุนให้อาจารย์ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกจำนวน ๑ ราย ๒. ได้รับการเข้ารับการอบรมเฉพาะทาง - เข้ารับการอบรมเฉพาะทางสาขาศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล จำนวน ๔ ราย - เข้ารับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางสาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช จำนวน ๑ ราย - เข้ารับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน จำนวน ๑ ราย
		๔.๑.๒ พัฒนาด้านบริหาร มีการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรอบรมผู้บริหารระดับต้น อบรมผู้บริหารระดับกลาง และอบรมผู้บริหารระดับสูง ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	
		๔.๒ บุคลากรสายสนับสนุน	
		๔.๒.๑ ผลักดันและส่งเสริมการเพิ่มพูนทักษะทางด้านวิชาชีพ เช่น การจัดดอกไม้ตกแต่งสถานที่ การจับจิบและผูกผ้าตกแต่งสถานที่ จัดซื้อติดเสื้อแบบต่าง ๆ การประยุกต์ใช้โปรแกรม Microsoft Office ในสำนักงาน	วิทยาลัยฯ จัดโครงการพัฒนาศักยภาพสายสนับสนุน สู่การเป็นองค์กรมืออาชีพ ในช่วงเดือน มิถุนายน ๒๕๖๖

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน
		๔.๒.๒ พัฒนาความเชี่ยวชาญตามงานที่ได้ปฏิบัติ โดยมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ และความเชี่ยวชาญ ในลักษณะงานของตนเอง	วิทยาลัยฯ ส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม หลักสูตรต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากร เช่น การเข้ารับการอบรมระบบบ้านหนึ่งบ้านญาติและสวัสดิการการรักษาพยาบาล ของกรมบัญชีกลาง , อบรมเสริมสร้างความรู้และพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุ ของสถาบันพระบรมราชชนก , อบรมกิจกรรมส่งเสริมเสรีภาพและสิทธิมนุษยชน
๕	นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	๕.๑ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ และท้องถิ่น รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาต่าง ๆ หรือประเพณีต่าง ๆ ร่วมกับจังหวัดแพร่	วิทยาลัยฯ มีการจัดกลุ่มให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับจังหวัดแพร่ เช่น พิธีรำลึกวันจักรี เข้าร่วมกิจกรรมวันพ่อแห่งชาติ เข้าร่วมกิจกรรมประเพณีไหว้พระธาตุช่อแฮ เข้าร่วมกิจกรรมวันพระราชพิธีบรมสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว
		๕.๒ จัดกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	วิทยาลัยฯ มีโครงการสืบสานประเพณีศิลปวัฒนธรรมสำคัญของชาติและท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมอันดีงาม ซึ่งวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมดังนี้ ประเพณีวันลอยกระทง วันไหว้ครู
	นโยบายด้านการธำรงรักษาบุคลากร	๖.๑ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรของวิทยาลัยฯ	วิทยาลัยฯ มอบรางวัลยกย่องเชิดชูบุคลากรในช่วงเดือน กรกฎาคม ของทุกปี
		๖.๒ มีการพิจารณาสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในทุกปีงบประมาณ เช่น การให้ทุนอุดหนุนการศึกษาบุตรของบุคลากร การตรวจสุขภาพประจำปี การทำประกันอุบัติเหตุ จัดหาของขวัญ/ของที่ระลึกให้บุคลากร	สวัสดิการบุคลากรของวิทยาลัยฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ดังนี้ ๑. การให้ทุนอุดหนุนการศึกษาบุตรของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ โดยคิดจากผลกำไรสุทธิ ๒% ของเงินสิ้นเดือน เมษายน ๒. การจ่ายค่าเบี้ยประกันประกันอุบัติเหตุกรณีได้รับอันตรายให้แก่บุคลากร ในลักษณะของการประกันหมู่ให้ครั้งหนึ่ง (๑๐๐ บาท) ของจำนวนเงินประกันทั้งหมด ๓. จัดหาของขวัญ/ของที่ระลึกให้บุคลากรต่อคน/ชั้น/ปี (ชิ้นละไม่เกิน ๕๐๐ บาท)
		๖.๓ การเยี่ยมไข้ เยี่ยมบุคลากรและญาติสายตรง โดยเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วยและต้องนอนรักษาตัวในโรงพยาบาล หลักการดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานที่ว่า “บุคลากรเข้ามาทำงานให้กับวิทยาลัยฯ จึงถือเสมือนว่าเป็นครอบครัวเดียวกันในบ้านอีกหลัง การดูแลครอบครัวของเขาจึงเปรียบเสมือนการให้กำลังใจที่ดีแก่บุคลากร”	วิทยาลัยฯ มีสวัสดิการในการเยี่ยมบุคลากรและญาติสายตรง โดยเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วยและต้องนอนรักษาตัวในโรงพยาบาล ในช่วงเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ วิทยาลัยฯ ดำเนินการเยี่ยมใช้บุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๕ ราย
		๖.๔ การร่วมบำเพ็ญกุศลศพ วิทยาลัยฯ ร่วมเป็นเจ้าภาพบำเพ็ญกุศลศพบุคลากรและญาติสายตรง	วิทยาลัยฯ ร่วมร่วมเป็นเจ้าภาพบำเพ็ญกุศลศพบุคลากรและญาติสายตรง ในช่วงเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ วิทยาลัยฯ ร่วมเป็นเจ้าภาพบำเพ็ญกุศลศพญาติสายตรงจำนวนทั้งสิ้น ๑ ราย
		๖.๕ การจัดสวัสดิการบ้านพัก วิทยาลัยฯ มีบ้านพักข้าราชการที่จัดเป็นที่พักสำหรับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยฯ โดยพิจารณาเหตุผลและความจำเป็น รวมไปถึงปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ดังนั้นผู้ที่ขอที่พักในวิทยาลัยฯ ให้ทำบันทึกข้อความเสนอคณะกรรมการบ้านพัก เพื่อดำเนินการพิจารณาเป็นรายกรณีไป	วิทยาลัยฯ มีบ้านพักข้าราชการ จำนวนทั้งหมด ๑๒ ห้อง สามารถพักได้ห้องละ ๒ คน ปัจจุบันมีบุคลากรของวิทยาลัยฯ เข้าพัก จำนวน ๑๔ คน