



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของวิทยาลัยการอาชีพพลอง
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

**นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของวิทยาลัยการอาชีพล่อง
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖**

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และ วิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและแผน ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - พ.ศ.๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๐ - พ.ศ.๒๕๗๙) และการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของวิทยาลัยการอาชีพล่อง (Integrity & Transparency Assessment : ITA) มากำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของวิทยาลัยการอาชีพล่อง จึงกำหนด นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางใน การบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการ อาชีพล่อง

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน วิทยาลัยการอาชีพล่อง ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนใน สถานศึกษา ให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ สถานศึกษา โดยแนวทาง ปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการ อัตรากำลัง เพื่อจะได้มีการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนและใช้ในการ กำหนด อัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและโปร่งใส

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สำหรับวิทยาลัยการอาชีพล่อง มีการสรรหาทรัพยากร บุคคลโดยยึด ระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดยมีแนว ทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพล่องเพื่อใช้เป็นแนว ทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพล่อง

๒.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถและ หลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๔ มืองค์กร ตัวชี้วัด ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพลองดำเนินการวางแผนบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจ ของวิทยาลัยการอาชีพลอง แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้ /

๓.๑ จัดทำและดำเนินการ... ๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

๓.๒ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ระบบงาน RMS

๓.๓ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิบัติ จริ่ง (Active Learning) การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น

๓.๔ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan)

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ วิทยาลัยการอาชีพลอง ดำเนินการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยมีแนวทางดังนี้

๔.๑ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เป็นไปตามเกณฑ์วิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

๔.๒ ส่งเสริมบุคลากรยกย่องเชิดชูเกียรติ ชมเชยบุคลากร เช่น บุคลากรที่ได้รับรางวัลหรือ ผลงานดีเด่น เพื่อเสริมสร้างความรัก ผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับวิทยาลัยการอาชีพลอง

๔.๓ ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๔.๔ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพลอง

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

๕.๒ กำหนดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณี วัฒนธรรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ เป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดี ของบุคลากร

