



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของวิทยาลัยสารพัดช่างแพร่

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีการศึกษา 2567

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยสารพัดช่างแพร่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ประจำปีการศึกษา 2567

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2567 และแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2566 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2562 รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและแผน ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561- พ.ศ.2580) ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560 - พ.ศ.2567) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของวิทยาลัยสารพัดช่างแพร่ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) มากำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างแพร่ จึงได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างแพร่ ประกอบด้วย

1. ด้านการวางแผนกำลังคนดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.พ. และ ก.ค.ศ.กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจสถานศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1.1 จัดทำแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง เพื่อให้ได้มีการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนและใช้ในการกำหนด อัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดอย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องและโปร่งใส

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดยมีแนว ทางการปฏิบัติดังนี้

2.1 จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 ดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

2.4 มีองค์กร ตัวชี้วัด ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรดำเนินการวางแผนบุคลากรเตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-พ.ศ. 2580) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

3.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

3.2 นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ระบบงาน RMS

3.3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิบัติจริง (Active Learning) การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น

3.4 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan)

3.5 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

4. ด้านการส่งเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ ดำเนินการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยมีแนวทาง ดังนี้

4.1 ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เป็นไปตามเกณฑ์วิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

4.2 ส่งเสริมบุคลากรยกย่องเชิดชูเกียรติ ชมเชยบุคลากร เช่น บุคลากรที่ได้รับรางวัลหรือผลงาน ดีเด่น เพื่อเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับสถานศึกษา

4.3 ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

4.4 เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

5.2 กำหนดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณี วัฒนธรรมการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ เป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากร