



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล ของวิทยาลัยการอาชีพเสด็จ

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของวิทยาลัยการอาชีพเสด็จ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน

๑.๑ จัดทำแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการ อัตรากำลัง เพื่อจะได้มีการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนและใช้ในการ กำหนดอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

ผลการดำเนินการตามนโยบาย ด้านการวางแผนกำลังคน

๑.๑ วิทยาลัยเทคนิคพิทยาคมได้ดำเนินการจัดแผนกรอบอัตรากำลังของสถานศึกษาประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพสตึกต่อไป

ผลการวิเคราะห์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๒. นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพสตึก เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพสตึก

๒.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลายเพื่อให้ สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๔ มีองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

ผลการดำเนินการตามนโยบาย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๑. วิทยาลัยการอาชีพสตึกได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพสตึก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพสตึก ต่อไป

๒. วิทยาลัยการอาชีพสตึกได้ดำเนินการประกาศสอบคัดเลือกสรรหาลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๓. วิทยาลัยการอาชีพสตึกได้แต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินเตรียมความพร้อมอย่างเข้ม ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ทุกขั้นตอนในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ศ.ศ. กำหนด

๔. วิทยาลัยการอาชีพสตึกมีการกำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ที่ใช้ในการพิจารณา ย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ศ.ศ. กำหนด

ผลการวิเคราะห์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านพัฒนาบุคลากร

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและลด ละความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

๓.๒ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ระบบบริหารจัดการงาน วิทยาลัยการอาชีพสตึก (ระบบ RMS) และ ศธ.๐๒ ออนไลน์

๓.๓ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพใน รูปแบบที่หลากหลาย เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิบัติจริง (Active

Learning) การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น

๓.๔ ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยแผนพัฒนานตนเองรายงาน (ID Plan)

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

ผลการดำเนินการตามนโยบาย ด้านพัฒนาบุคลากร

๑. วิทยาลัยการอาชีพสตึกได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๒. วิทยาลัยการอาชีพสตึก ได้มีการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ ระบบบริหารจัดการงานวิทยาลัยการอาชีพสตึก (ระบบ RMS) และ ศธ.๐๒ ออนไลน์

๓. วิทยาลัยการอาชีพสตึกได้มีการดำเนินการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิบัติจริง (Active Learning) การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ

๔. วิทยาลัยการอาชีพสตึกได้มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan)

๕. วิทยาลัยการอาชีพสตึกได้จัดทำการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมพัฒนาทุกครั้งที่มีการอบรมบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพสตึก

ผลการวิเคราะห์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ

๔.๑ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพนักงานราชการ เป็นไปตามเกณฑ์วิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

๔.๒ ส่งเสริมบุคลากรยกย่องเชิดชูเกียรติ ชมเชยบุคลากร เช่น บุคลากรที่ได้รับรางวัลหรือผลงานดีเด่น เพื่อเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับวิทยาลัยการอาชีพสตึก

๔.๓ ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๔.๔ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพสตึก

ผลการดำเนินการตามนโยบาย ด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ

๑. วิทยาลัยการอาชีพสตึกได้มีการดำเนินการควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ เป็นไปตามเกณฑ์วิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

๒. วิทยาลัยการอาชีพสตึกได้มีการส่งเสริมบุคลากรยกย่องเชิดชูเกียรติ ชมเชยบุคลากร เช่น ผู้บริหารดีเด่น ครูดี ครูเก่ง และบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น เนื่องในโอกาสวันครู ประจำปี พ.ศ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ อาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ประจำปี พ.ศ.ศ. ๒๕๖๗

๓. วิทยาลัยการอาชีพสตึกได้มีการส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้ข้าราชการภายในวิทยาลัยการอาชีพสตึก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๔. วิทยาลัยการอาชีพสตึกมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพสตึก

ผลการวิเคราะห์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕.๑ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

๕.๒ กำหนดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณี วัฒนธรรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ประจำปี เพื่อให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีดีของบุคลากร

ผลการดำเนินการตามนโยบาย ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. วิทยาลัยการอาชีพสตึกได้มีการจัดกิจกรรมโครงการพัฒนาคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กร เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของวิทยาลัยฯให้มีประสิทธิภาพและ

๒. วิทยาลัยการอาชีพสตึกได้กำหนดให้มีกิจกรรมตามประเพณี และวันสำคัญต่างๆ เป็นประจำเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เกิดกิจกรรมต่างๆ เป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรของวิทยาลัยคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ