



**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล ของวิทยาลัยการอาชีพหลังสวน**

**สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗**

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของวิทยาลัยการอาชีพหลังสวน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน

๑.๑ จัดทำแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง เพื่อจะได้มีการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนและใช้ในการกำหนดอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อการกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

ผลการดำเนินการตามนโยบาย ฯด้านการวางแผนกำลังคน

๑.๑ วิทยาลัยการอาชีพหลังสวนได้ดำเนินการจัดแผนกรอบอัตรากำลังของสถานศึกษาประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพหลังสวนต่อไป

๒. นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพหลังสวน เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพหลังสวน

๒.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๔ มีองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

ผลการดำเนินการตามนโยบาย ฯด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๑. วิทยาลัยการอาชีพหลังสวนได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพหลังสวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพหลังสวนต่อไป

๒. วิทยาลัยการอาชีพหลังสวนได้ดำเนินการประกาศสอบคัดเลือกสรรหาลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๓. วิทยาลัยการอาชีพหลังสวนได้แต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินเตรียมความพร้อมอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย ทุกขั้นตอนในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. วิทยาลัยการอาชีพหลังสวนมีการกำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ที่ใช้ในการพิจารณา ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านพัฒนาบุคลากร

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

๓.๒ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ระบบบริหารจัดการงานวิทยาลัยการอาชีพหลังสวน (ระบบ RMS) และ ศธ.๐๒ ออนไลน์

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

๓.๔ ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการด้วยแผนพัฒนานตนเองรายงาน (ID Plan)

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

ผลการดำเนินการตามนโยบาย ด้านพัฒนาบุคลากร

๑. วิทยาลัยการอาชีพหลังสวนได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๒. วิทยาลัยการอาชีพหลังสวนได้มีการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ระบบบริหารจัดการงานวิทยาลัยการอาชีพหลังสวน (ระบบ RMS) และ ศธ.๐๒ ออนไลน์

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

๔. วิทยาลัยการอาชีพหลังสวนได้มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการด้วยแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan)

๕. วิทยาลัยการอาชีพหลังสวนได้จัดทำการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมพัฒนาทุกครั้งที่มีการอบรมบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพหลังสวน

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ

๔.๑ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพนักงานราชการ เป็นไปตามเกณฑ์วิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

๔.๒ ส่งเสริมบุคลากรยกย่องเชิดชูเกียรติ ชมเชยบุคลากร เช่น บุคลากรที่ได้รับรางวัลหรือผลงานดีเด่น เพื่อเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับวิทยาลัยการอาชีพหลังสวน

๔.๓ ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๔.๔ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพหลังสวน

ผลการดำเนินการตามนโยบาย ด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ

๑. วิทยาลัยการอาชีพหลังสวนได้มีการดำเนินการควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เป็นไปตามเกณฑ์วิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

๒. วิทยาลัยการอาชีพหลังสวนได้มีการส่งเสริมบุคลากรยกย่องเชิดชูเกียรติ ชดเชยบุคลากร เช่น ผู้บริหารดีเด่น ครูดี ครูเก่ง และบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น เนื่องในโอกาสวันครู ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับอาชีวศึกษาจังหวัดชุมพรเพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. วิทยาลัยการอาชีพหลังสวนได้มีการส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้ข้าราชการภายในวิทยาลัยการอาชีพหลังสวน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๔. วิทยาลัยการอาชีพหลังสวนมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพหลังสวน

๕. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕.๑ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

๕.๒ กำหนดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณี วัฒนธรรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ประจำปี เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ เป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากร

ผลการดำเนินการตามนโยบาย ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. วิทยาลัยการอาชีพหลังสวนได้มีการจัดกิจกรรมโครงการพัฒนาคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กร เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของวิทยาลัยฯให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ

๒. วิทยาลัยการอาชีพหลังสวนได้กำหนดให้มีกิจกรรมตามประเพณี และวันสำคัญต่าง ๆ เป็นประจำปี เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ เป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรของวิทยาลัย

๖. รายงานปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

(ไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ)