



นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗  
ฝ่ายบริหารทรัพยากร

## นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

### ฝ่ายบริหารทรัพยากร

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนไทย ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมี คุณภาพในการขับเคลื่อนประเทศอย่างเต็มศักยภาพ และด้านที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐที่เน้นวัฒนธรรม การทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์สัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวมบริการที่สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดย ยึดหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนการป้องกัน และปราบปรามทุจริต รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยรัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งเพื่อให้เกิด การปรับปรุงพัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการดังนี้

#### ๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

วางแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธี การที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจสถานศึกษา โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.๑) จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รongรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)
- ๑.๒) จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาให้ตรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
- ๑.๓) จัดแผนการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ตาม ว.๑๗ ว. ๒๑ และ ว.๙) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้า ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของวิทยาลัย

#### ๒. ด้านการสรรหา

ดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณสมบัติที่กำหนดตามความขาดแคลนและวิชาเอกที่ต้องการ โดยเลือกสรรหา คนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษาดังนี้

- ๒.๑) จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้าง ชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้มีอัตรารว่าง
- ๒.๒) ดำเนินการสรรหาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นธรรมและโปร่งใส ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบการแข่งขันได้ของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรียกบรรจุผู้ สอบแข่งขันได้ ตามที่วิทยาลัยมีตำแหน่งว่าง

๒) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจ เพื่อสร้างการรับรู้ และเข้าถึงบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ประกาศรับย้าย/โอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. โดยดำเนินการตามปฏิทินที่ สอศ. กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้ที่มีความสามารถที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถ เลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา

### ๓. ด้านการพัฒนา

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ ให้เป็นบุคคลที่มีสมรรถนะสูง มีประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานสูง โดยใช้ เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีพัฒนาบุคคล เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๓.๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการ ในการพัฒนาของบุคลากรในวิทยาลัย

๓.๒) จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร

๓.๓) จัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๔) ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง

๓.๕) จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนางาน

### ๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการ สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่ประสิทธิภาพ ยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับวิทยาลัยดังนี้

๔.๑) จัดทำดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ทาง เว็บไซต์ของวิทยาลัย

๔.๒) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แจกเวียนให้ราชการในสังกัดทราบ

๔.๓) เตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากอายุราชการในแต่ละปี

๔.๔) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน

๔.๕) จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกครูดีเด่นและบุคลากรที่มีความประพฤติดี สมควรแก่การเป็นแบบอย่าง เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับวิทยาลัย

๔.๖) เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ข้าราชการ และลูกจ้าง เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยในวิทยาลัย ในการประชุมครูและประชุมลูกจ้างฝ่ายต่าง ๆ ตามภาระงาน

๔.๗) ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการลูกจ้างประจำและประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สอศ. กำหนด อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ทั้งในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามช่วงเวลา ที่กฎหมายกำหนด หากมีข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา หรือลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมจะรวบรวม นำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๔.๘) จัดทำรายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

## ๕. การใช้ประโยชน์

ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติตามราชการอย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

๕.๑) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครู หากผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำความผิด หรือทุจริต ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒) การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของวิทยาลัยและแจ้งเวียน เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ และเข้าถึงข้อมูล ได้อย่างเท่าเทียมกัน

๕.๓) การพิจารณาและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่ราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ทั้งนี้ให้งานบุคลากร รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปี