



ประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์  
เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์มีกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น และเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดังนี้

**๑. นโยบายการพัฒนาบุคลากร**

ให้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์เผยแพร่เป็นการทั่วไป ทั้งนี้ เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดประโยชน์กับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์

**๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง**

๒.๑ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดระบบงานอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกกลุ่มงาน รวมทั้งมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

๒.๒ เพิ่มอัตรากำลังโดยการสรรหาและคัดเลือกพนักงานจ้างเหมาบริการ เพื่อช่วยปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่มีจำนวนข้าราชการปฏิบัติงานไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด

๒.๓ มีการวิเคราะห์ สํารวจข้อมูลอัตรากำลังของหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างและขาดแคลน เสนอสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสรรหาทดแทนและเพิ่มอัตรากำลัง ปีงบประมาณละ ๒ รอบ (ทุก ๖ เดือน รายงาน ๑ ครั้ง) ดังนี้

รอบที่	ช่วงเวลาของรอบ	สถานะข้อมูล ณ วันที่	กำหนดส่งการรายงานข้อมูล
๑	๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม	วันที่ ๓๑ มีนาคม	ภายในวันที่ ๑๕ เมษายน
๒	๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน	วันที่ ๓๐ กันยายน	ภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม

### ๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงาน/ ลูกจ้างประเภทต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นข้อมูลประกอบการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนค่าจ้าง และค่าตอบแทน

#### หลักเกณฑ์

##### ๓.๑ ประเมินตามรอบปีงบประมาณ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการกำหนดตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๑๘๔๔ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๘ และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดตามหนังสือสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๑๖๔๖ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัด รายบุคคลเพื่อการพัฒนาข้าราชการ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๕ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๒/๔๘๙๕ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๔ เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งการลาและการมาทำงาน สายเนื่อง ๆ

๓.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน/ลูกจ้าง ที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นตามต้นสังกัด ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานต้นสังกัด โดยให้จัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์เผยแพร่เป็นการทั่วไป เพื่อให้พนักงานจ้างเหมาบริการทราบหลักเกณฑ์การประเมินผลและนำไปสู่การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### ๔. นโยบายด้านภาระงาน

๔.๑ มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน โดยจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกกลุ่มงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ และให้ ทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๔.๒ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกกลุ่มงาน

/๔.๓ บุคลากรมีการพัฒนา...

๔.๓ บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการประชุมบุคลากรภายใน เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และแก้ไขปัญหา อุปสรรค ปรับปรุงภาระงานเป็นประจำทุกเดือน

๔.๔ มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ในการบริหารงาน การบริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนทั่ว ๆ ไป ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานและนโยบาย ของหน่วยงานที่วางไว้

#### **๕. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร**

๕.๑ มีการประชุมร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร เพื่อเป็นการรายงานผล ติดตาม และ ร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการของหน่วยงานเป็นประจำ

๕.๒ สนับสนุนให้ทุกกลุ่มงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและ ปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๕.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวมของหน่วยงาน

๕.๔ ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากร พัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

#### **๖. นโยบายการให้คุณ ให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ**

พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงการให้รางวัลใจ การสร้าง ขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

##### **หลักเกณฑ์**

๖.๑ มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข มีการสร้าง สภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพ

๖.๒ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงาน/ลูกจ้างประเภทต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงาน รับทราบโดยทั่วกัน

๖.๓ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตน ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เช่น การมอบเกียรติบัตร เพื่อเป็นแรงจูงใจ ในการประพฤติปฏิบัติตน สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กร

๖.๔ การพิจารณาบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การพิจารณาแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับ

๖.๕ กำหนดหลักเกณฑ์การให้คุณ ให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานจ้างเหมา บริการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์เผยแพร่เป็นการทั่วไป เพื่อให้พนักงานจ้างเหมาบริการทราบหลักเกณฑ์เพื่อรักษาหรือดำรงไว้ซึ่งความประพฤติที่เรียบร้อย

/ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชา...

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร  
ในสังกัดอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ  
ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่น ทুমเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์  
ต่อตนเองและหน่วยงาน โดยปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวสุภาพันธุ์ ทองพวงค์)

ศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์