



ประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่กำหนดให้ ก.พ. ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดให้ส่วนราชการมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง รวมทั้งให้สอดคล้องกับหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และสนับสนุนการยกระดับขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและทิศทางการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทย ดังนี้

๑. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ให้กำหนดหลักการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์เผยแพร่เป็นการทั่วไป ทั้งนี้ เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งพัฒนาฝึกอบรมด้วยตนเอง หรือผ่านระบบ E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๒.๑ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดระบบงานอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกกลุ่มงาน รวมทั้งมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

๒.๒ มีการวิเคราะห์ สார்วจข้อมูลอัตรากำลังของหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างและขาดแคลนเสนอสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสรรหาทดแทนและเพิ่มอัตรากำลัง

๒.๓ จัดทำรายงานข้อมูลอัตรากำลังและสถานภาพ ไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวม ปีงบประมาณละ ๒ รอบ โดยช่วงระยะเวลาในการรายงาน ดังนี้

| รอบที่ | ช่วงเวลาของรอบ | สถานะข้อมูล ณ วันที่ | กำหนดส่งรายงานข้อมูล |
|--------|-----------------------|----------------------|-----------------------|
| 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 และลูกจ้างประเภทต่างๆ ในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง 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) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๑๘๔๔ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๒/๔๘๘๕ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๔ เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งการลาและการมาทำงานสายเนืองๆ ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๓๓๓๔ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๑๘๔๔ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศ ๑๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือที่ ศธ ๐๒๑๔๙/๓๓๒๘ ลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๗)

๓.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน/ลูกจ้าง ที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นตามต้นสังกัด ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานต้นสังกัด โดยให้จัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์เผยแพร่เป็นการทั่วไป เพื่อให้พนักงานจ้างเหมาบริการทราบหลักเกณฑ์การประเมินผลและนำไปสู่การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. นโยบายด้านภาระงาน

๔.๑ กำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน โดยจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกกลุ่มงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ และให้ ทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ประกอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๔.๒ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกกลุ่มงาน

๔.๓ บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการประชุมบุคลากรภายใน เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และแก้ไขปัญหา อุปสรรคปรับปรุงภาระงานเป็นประจำทุกเดือน

๔.๔ มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ในการบริหารงาน การบริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนทั่ว ๆ ไป ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานและนโยบายของ หน่วยงานที่วางไว้

๕. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๕.๑ มีการประชุมร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร เพื่อเป็นการรายงานผล ติดตามและ ร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการของหน่วยงานเป็นประจำ

๕.๒ สนับสนุนให้ทุกกลุ่มงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๕.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวมของหน่วยงาน

๕.๔ ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กร ให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๖. นโยบายการให้คุณ ให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ

พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงการให้รางวัลจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์

๖.๑ มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข มีการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพ

๖.๒ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงาน/ลูกจ้างประเภทต่างๆ ในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วกัน

๖.๓ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เช่น การมอบเกียรติบัตร เพื่อเป็นแรงจูงใจ ในการประพฤติปฏิบัติตน สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กร

๖.๔ การพิจารณาบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น/การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับ

๖.๕ กำหนดหลักเกณฑ์การให้คุณ ให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานจ้างเหมาบริการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์เผยแพร่เป็นการทั่วไป เพื่อให้พนักงานจ้างเหมาบริการทราบหลักเกณฑ์เพื่อรักษาหรือดำรงไว้ซึ่งความประพฤติที่เรียบร้อย

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรในสังกัดอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่น ทুমเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อตนเองและหน่วยงาน โดยปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางสาวสุภาพันธุ์ ทองพวงค์)
ศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์