



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร. ๐ ๔๒๗๑ ๑๘๒๐

ที่ ศธ ๐๒๑๑๑/

วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดสงขลา

๑. ต้นเรื่อง

ด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานราชการให้สำเร็จตามบทบาท ภารกิจ การที่บุคลากรในส่วนราชการมีทักษะสมรรถนะ และคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับส่วนราชการ จะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุนเนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ส่งผลให้ข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้องค์กรสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา มีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง สามารถปฏิบัติงานราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงสามารถแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างเต็มภาคภูมิ

๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑” รวมทั้งให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาลงนามในประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางปิยนุช อามุกกะ)

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความคิดเห็นผู้อำนวยการกลุ่มงาน
เพื่อปกป้องกันความผิด

(นางสุภาพร เวียงสมุทร)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ความคิดเห็นรองศึกษาธิการจังหวัดสงขลา

- ผอ.สมาน เวียงปฏิ

(นายสมาน เวียงปฏิ)

ความคิดเห็นศึกษาธิการจังหวัดสงขลาหรือผู้รักษาราชการแทน
รองศึกษาธิการจังหวัดสงขลา

๑๒ ต.ค. ๖๖



ประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด ซึ่งมีศักยภาพในตัวเองที่แต่ละคนแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติและมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือผลที่ได้จากการปฏิบัติงานก็แตกต่างกัน ถ้าสามารถวิเคราะห์ได้ว่าแต่ละบุคคลมีศักยภาพเพียงใด ผลปฏิบัติงานก็สามารถที่จะดำเนินการพัฒนาหรือดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลาจึงดำเนินการกำหนดกรอบนโยบายและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการบริหารอัตรากำลัง

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดระบบ อัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกกลุ่มงาน รวมทั้งมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

หลักเกณฑ์

๑. บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
๒. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๓. เพิ่มอัตรากำลังโดยการสรรหาลูกจ้างในลักษณะจ้างเหมาบริการเพื่อช่วยปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่มีข้าราชการปฏิบัติงานไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด
๔. การสรรหาลูกจ้าง จ้างเหมาบริการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐
๕. สํารวจข้อมูลอัตรากำลังที่ว่าง และขาดแคลนของหน่วยงาน เสนอสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสรรหาทดแทนและเพิ่มอัตรากำลัง

๒. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

วางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายงาน โดยให้บุคลากรทุกระดับ มีโอกาสได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

หลักเกณฑ์

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่และภารกิจของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร

๒. จัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะในการ ปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานอื่น ๆ ตามความ สนใจ และสอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ ทั้งการฝึกปฏิบัติ และการอบรมออนไลน์

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และจากหน่วยงานอื่น ๆ

๕. มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลุกฝังค่านิยม ตามค่านิยมสร้างสรรค์จังหวัด สกลนคร “อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร” และตามค่านิยมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร “มีจิตบริการ (S : Service Mind) มุ่งงานสัมฤทธิ์ (A : Achievement) มีความรู้ความเชี่ยวชาญ (K : Knowledge) มีจิตเอื้ออาทร (O : Organic) พร้อมรักเครือข่ายการศึกษา (N : Network) และส่งเสริม วัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงาน/ลูกจ้าง (จ้างเหมาบริการ) ในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นข้อมูลประกอบการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

หลักเกณฑ์

๑. ประเมินตามรอบปีงบประมาณ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการทราบ โดยเป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ดังนี้

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ดำเนินการตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๑๑๑๑๙ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว๖ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๘๙๘๐ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒)

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง (จ้างเหมาบริการ) ดำเนินการตามระเบียบสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ เผยแพร่เป็นการทั่วไปเพื่อให้พนักงานจ้างเหมาบริการทราบหลักเกณฑ์การประเมินผลและนำไปสู่การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. นโยบายด้านภาระงาน

๔.๑ มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน โดยจัดทำคำสั่งมอบหมายงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกกลุ่มงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ในรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๔.๒ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกกลุ่มงาน

๔.๓ บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการประชุมบุคลากรภายใน เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแก้ปัญหา อุปสรรค และปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

๔.๔ มอบอำนาจในการตัดสินใจ ให้กับผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนทั่วไป ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานและนโยบายของหน่วยงานที่วางไว้

๕. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๕.๑ มีการประชุมร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร เพื่อเป็นรายงานผล การติดตามและร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการของหน่วยงานเป็นประจำ

๕.๒ สนับสนุนให้ทุกกลุ่มงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๕.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวมของหน่วยงาน

๕.๔ ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๖. นโยบายการให้ทุน ให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานจ้างเหมาบริการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทน จัดสวัสดิการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

หลักเกณฑ์

๑. สร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข สร้างสภาพแวดล้อมระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพ

๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างเหมาบริการที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่

๓. จัดกิจกรรมยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๔. การประเมินและให้ความเห็นในการพิจารณาบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับ

๕. กำหนดหลักเกณฑ์การให้คุณ ให้โทษ การสร้างขวัญกำลังใจ และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ และลูกจ้าง (จ้างเหมาบริการ) ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร เป็นไปบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม โดยประกาศหลักเกณฑ์เผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน

๗. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม

มุ่งส่งเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร ให้เคารพศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมคนดี มีจิตบริการ และดำเนินชีวิตพอเพียงโดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐาน ภายใต้องค์กรคุณธรรม

หลักเกณฑ์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม และใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต

๒. สร้างทัศนคติที่ดีงามในการสืบทอดวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงามขององค์กร

๓. ส่งเสริมการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมานำทางชีวิต มีความขยัน ประหยัดและซื่อสัตย์

๔. การบริหารองค์กรโปร่งใส ตรวจสอบได้ บุคลากรได้รับความเป็นธรรมและเสมอภาค

๕. สร้างความสามัคคี พัฒนาและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเครือข่ายทุกภาคส่วน

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสังกัดอยู่อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายข้อบังคับที่กำกับดูแลบุคลากรในสังกัด ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อตนเองและหน่วยงาน โดยปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมาน เวียงปฏี)
ศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร