



ประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง  
เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Policy) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงให้ความสำคัญกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้งานบริหารองค์กรเป็นส่วนหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อให้การกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นให้การดำเนินงาน เป็นไปตามมาตรฐานสากล อีกทั้งยังรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งหวังให้ ข้าราชการเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และด้านที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งหวังให้วัฒนธรรมองค์กรมีการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ให้บริการ ด้วยความสะอาด รวดเร็ว มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงให้ สอดคล้องกับการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ดำเนินการวางแผนกำลังคน และบริหารอัตรากำลัง ที่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ กำหนด

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ กลุ่มบริหารงานบุคคลร่วมกับผู้บริหาร และทุกกลุ่ม/หน่วย ทำการวิเคราะห์ลักษณะงาน โครงสร้างหน่วยงาน อัตรากำลังที่เหมาะสม วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังด้วยวิธีการศึกษาคำนวณเวลา ที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการงานในรูป (Full-Time Equivalent) เพื่อรองรับภารกิจที่ใหม่ ตามประกาศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ และสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป รวมถึงการเตรียมอัตรากำลัง รองรับภารกิจที่ยืดอายุหรือการลาออกของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง

๑.๒ มีคำบรรยายลักษณะงานทุกตำแหน่งงานตามมาตรฐานตำแหน่งของสำนักงาน ก.ค.ศ. มีเนื้อหาครบถ้วน ประกอบด้วย ประเภทตำแหน่ง ชื่อสายงาน ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และกลุ่ม/หน่วย หน้าที่ ความรับผิดชอบและผลสำเร็จของงานที่คาดหวัง คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ทักษะความรู้ที่จำเป็น สมรรถนะ

๑.๓ กลุ่มบริหารงานบุคคลร่วมกับผู้บริหาร และทุกกลุ่ม/หน่วย ในการทบทวนภาระงาน วางแผนอัตรากำลัง และงบประมาณด้านบุคลากร รวมทั้งบริหารจัดการอัตรากำลังและงบประมาณ ตามที่ได้รับอนุมัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๑.๔ การรับสมัคร...

๑.๔ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อย้าย โอน เปลี่ยนตำแหน่ง เลื่อนระดับ โดยผู้บริหาร หรือผู้แทน เป็นคณะกรรมการในการคัดเลือกฯ โดยพิจารณาตามองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีมีความเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละกลุ่ม/หน่วย

๑.๕ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นลูกจ้าง ได้ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง และเว็บไซต์ประกาศรับสมัครงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และการเข้าถึง ของบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกที่ชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการสรรหา และคัดเลือกจากผู้แทนหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีมีความเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละกลุ่ม/หน่วย

## ๒. ด้านการพัฒนา (Development)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจ หลักต่างๆ แผนกลยุทธ์ต่างๆ และแผนงานอื่นๆ ขององค์กร โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนารูปแบบต่างๆ ที่หลากหลายนอกจากจะเป็นการพัฒนาเพื่อตอบสนองภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง และส่วนราชการต้นสังกัดแล้วยังตอบสนองแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการสอนงานและให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

### แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ บุคลากรทุกคนได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกันในการเข้ารับการอบรมที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง หรือหน่วยงานอื่นๆ เป็นผู้จัด โดยบุคลากร สามารถขอเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตามความจำเป็น โดยขอความเห็นชอบและอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา

๒.๒ มุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม เพิ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองและเพื่อสร้างความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนความสามารถและประสิทธิภาพ ในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร โน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์

๒.๔ มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับ หัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

๒.๕ มีการจัดทำแผนพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

๒.๖ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากร

๒.๗ มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบ เวลาที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

๒.๘ จัดทำช่องทางการเรียนรู้ต่างๆ ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้ของบุคลากร ระบบ SharePoint และ Self Learning

### ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่องในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้พนักงาน พัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้ และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางสายอาชีพ

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ดำเนินการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของ Career Path ให้เป็นปัจจุบัน

๓.๒ มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส มีการกำหนดค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) บนพื้นฐานของแผนยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานตามภารกิจของแต่ละคน งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ มีการกำหนดปัจจัยการประเมิน คือ ๑) ตัวชี้วัดผลงาน (KPI) ๒) สมรรถนะ (Competency) ๓) คุณลักษณะที่ติดตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

๓.๔ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น

๓.๕ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีการจัดสวัสดิการ มอบของขวัญ ช่อดอกไม้ ในโอกาสที่บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นต้น

### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยมีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน พัฒนาบุคลากร ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางนรินทร์รัชต์ สีนแก้วน้ำใส)

รองศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง รักษาการในตำแหน่ง  
ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง