



# หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

\*\*\*\*\*

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเพื่อความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้นไปด้วย ดังนี้

## ๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) หมายถึงกระบวนการในการค้นหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่หน่วยงานต้องการจากแหล่งต่างๆ ให้สนใจมาสมัครงาน ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะมาร่วมงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑.๑ วางแผนกำหนดตำแหน่งที่จะสรรหา

๑.๒ ประชาสัมพันธ์ ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคลากรทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และจัดทำ

มาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือก

๑.๔ สัมภาษณ์ หรือทดสอบการปฏิบัติ

๑.๕ ประกาศผลผู้ได้รับคัดเลือก

## ๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของหน่วยงาน ให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานและสัญญาค่าประกัน และมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ในระหว่างทดลองงานถ้าผู้นั้นมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้มีอำนาจจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานก็ได้

## ๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ จัดทำโครงการและดำเนินการตามโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๓.๒ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๓.๓ จัดส่งบุคลากร ไปเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาในหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ที่จำเป็น รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ๆ

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาผ่านระบบ E-Learning ของสำนักงาน ก.พ.

#### ๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

หน่วยงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ รอบ รอบการประเมินที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม และรอบการประเมินที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน โดยกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน จำนวน ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลา กำหนด หรือความประหยัดค้ำค่าของการใช้ทรัพยากร

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยประเมินจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน ตามที่ ก.พ.กำหนด

(๓) คุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามที่ส่วนราชการกำหนด

#### ๕. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

การดูแลรักษาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตแข็งแรงสมบูรณ์ มีขวัญกำลังใจที่ดี เพื่อให้สามารถทำงานอยู่ได้จนครบเกษียณอายุ โดยมีการดำเนินการดูแล บำรุงรักษา บุคลากร ดังนี้

(๑) ดำเนินการปรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส

(๒) ดำเนินการเบิกจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการตอบแทนให้กับข้าราชการและบุคลากร ตามสิทธิอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์

(๓) การส่งเสริมดูแลสุขภาพอนามัยของบุคลากรให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข