



ประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ประกอบกับ “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และเมื่อ “คน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก องค์กรจึงต้องพบกับความท้าทายใหม่ในการดึงดูดและรักษา “คน” ที่มีค่าให้อยู่กับองค์กร ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จึงเป็นประเด็นสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จึงได้ถูกยกระดับขึ้นมาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง ได้กำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้เป็น ๔ ยุทธศาสตร์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรด้านการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้หน่วยงานพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวทางการพัฒนา

ด้านการฝึกอบรม

- (๑) สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร จากบุคลากรทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง
- (๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

ทุกกลุ่ม

- (๓) ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนที่วางไว้

ด้านพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร

(๑) จัดทำโครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

- (๒) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรม

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๑) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยองกำหนด

- (๒) การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสมรรถนะ

รายบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรด้านส่วนตัว

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้หน่วยงานดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างให้บุคลากรมีวิถีครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็ง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

แนวทางการพัฒนา

(๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี

(๒) สร้างระบบการทำงานที่ไม่เคร่งเครียดจนเกินไป เพื่อให้บุคลากรมีเวลาส่วนตัวกับครอบครัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรด้านสังคม

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละหน่วยงานให้บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคีภายในองค์กร

แนวทางการพัฒนา

(๑) สร้างบรรยากาศของการแข่งขันที่เป็นมิตร

(๒) มีระบบพี่เลี้ยงที่สนับสนุนการทำงาน

(๓) สร้างและส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

(๔) พัฒนาสภาพแวดล้อมและกิจกรรมให้สามารถสร้างความผูกพันภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้หน่วยงานเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่บุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความสุขให้แก่บุคลากร

แนวทางการพัฒนา

(๑) สร้างความสมดุลของสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน (การชื่นชม/ยกย่อง) แก่บุคลากร

(๒) การจัดเกณฑ์การให้ผลตอบแทน/ตำแหน่งวิชาการที่ครอบคลุมอย่างเป็นธรรม

(๓) การพัฒนาระบบสวัสดิการ เพื่อสร้างความเท่าเทียมและตอบสนองความต้องการที่แตกต่าง

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สิบโท

(ไชยยันต์ เกิดเหมาะ)

ศึกษาธิการจังหวัดระยอง