



ประกาศกรมการศาสนา  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กรมการศาสนาจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรมการศาสนา ดังนี้

**๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)**

กรมการศาสนา โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจกรมการศาสนาตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี สำหรับใช้กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภารกิจของกรมการศาสนา รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์กรมการศาสนา เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนสำนัก/กอง เพื่อให้สามารถสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละสำนัก/กอง

**๒. ด้านการพัฒนา (Development)**

กรมการศาสนา โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของกรมการศาสนาตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ จัดให้มีการประเมินข้าราชการ และพนักงานราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กรมการศึกษากำหนด

### ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

กรมการศาสนา โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ต้องวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมการศาสนาประจำปี จัดทำ เส้นทางการความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพและยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ต่อกรมการศาสนา

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์กรมการศาสนาและทุกหน่วยงานในสังกัด

๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปี โดยมุ่งเน้น พัฒนา ๔ ด้าน ประกอบด้วย (๑) ด้านการทำงาน (๒) ด้านส่วนตัว (๓) ด้านสังคม และ (๔) ด้านเศรษฐกิจ

๓.๓ จัดทำเส้นทางการความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการทุกสำนัก/กอง รับทราบ

๓.๔ จัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๕ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๖ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคคลคุณธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักและความผูกพันระหว่างบุคลากรกับกรมการศาสนา

๓.๗ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการกรมการศาสนาให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๘ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และ จ้างเหมาบริการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมการศึกษากำหนด พร้อมทั้งเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการ เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามเวลาที่ กำหนด หากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการ ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวม นำเสนออธิบดีกรมการศาสนาพิจารณาโดยด่วน

### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

กรมการศาสนา โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็น ระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทาง...

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับของกรมการศาสนาว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมการศาสนา พ.ศ. ๒๕๕๒ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานต่ออธิบดีกรมการศาสนาทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์กรมการศาสนาและช่องทางการประชาสัมพันธ์อื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่กรมการศาสนาจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ทั้งนี้ ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้อธิบดีกรมการศาสนาทราบ ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายกิตติพันธ์ พานสุวรรณ)  
อธิบดีกรมการศาสนา