

.....

ตามประกาศกรมการศาสนา ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการศาสนาได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

กรมการศาสนาได้ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของกรมการศาสนา

๒) จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด

๓) รับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยมีการประกาศทางเว็บไซต์กรมการศาสนา www.dra.go.th เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. <https://job.ocsc.go.th/JobOffice.aspx?type=1> และเว็บไซต์อื่น ๆ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ

๔) แต่งตั้งผู้แทน ก.พ. ผู้แทนสำนัก/กอง เป็นคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเพื่อสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละสำนัก/กอง

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

๑) ดำเนินการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อย จำนวน ๒ ครั้ง

๒) มีการประเมินข้าราชการ และพนักงานราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กรมการศาสนา กำหนด จำนวน ๒ ครั้ง/ปีงบประมาณ

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

๑) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการทุกสำนัก/กองรับทราบ

๒) จัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔) จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร ดังนี้ การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี และการคัดเลือกบุคลากรกรมการศาสนาดีเด่นประจำเดือน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักและความผูกพันระหว่างบุคลากรกับกรมการศาสนา

๕) ระเบียบสวัสดิการภายในส่วนราชการกรมการศาสนา พ.ศ. ๒๕๖๔ และระเบียบว่าด้วยการเงินและบัญชีของเงินกองทุนสวัสดิการกรมการศาสนา พ.ศ. ๒๕๖๔

๖) ประเมินผล...

๖) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมการศึกษากำหนด พร้อมทั้งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

๑) ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับของกรมการศึกษานิวเจอร์จรรยาข้าราชการกรมการศึกษานิวเจอร์ พ.ศ. ๒๕๕๒

๒) ดำเนินการประกาศการรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ทางเว็บไซต์กรมการศึกษานิวเจอร์ จกรมการศึกษานิวเจอร์ และแจ้งเวียนสำนัก/กอง/กลุ่ม เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๓) ยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่กรมการศึกษานิวเจอร์จะได้รับเป็นเกณฑ์ ในการคัดเลือกการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ



ประกาศกรมการศาสนา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามประกาศกรมการศาสนา ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง นโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรมการศาสนา นั้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างเป็นระบบ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่สอดคล้องกับสถานการณ์การบริหารงานบุคคลของกรมการศาสนาในปัจจุบัน จึงยกเลิกประกาศกรมการศาสนา
ฉบับดังกล่าวและประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับใหม่ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

กรมการศาสนา โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการวางแผน
กำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจกรมการศาสนา
ตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี สำหรับใช้กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภารกิจของกรมการศาสนา รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
หรือสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และการรับสมัครบุคคล
เพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์กรมการศาสนา เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ.
และเว็บไซต์อื่น ๆ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทน ก.พ. ผู้แทนสำนัก/กอง
เพื่อให้สามารถสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละสำนัก/กอง

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

กรมการศาสนา โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการวางแผนพัฒนา
บุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสรณะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร
เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของกรมการศาสนาตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น
และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ จัดให้มีการประเมินข้าราชการ และพนักงานราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้
ทักษะ และสมรรถนะที่กรมการศาสนากำหนด

๓. ด้าน...

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

กรมการศาสนา โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพและยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อกรมการศาสนา

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการทุกสำนัก/กองรับทราบ

๓.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร ผลจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๔ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ข้าราชการตัวอย่าง การคัดเลือกบุคคลคุณธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักและความผูกพันระหว่างบุคลากรกับกรมการศาสนา

๓.๕ ดำเนินการทบทวนระเบียบสวัสดิการกรมการศาสนาเพื่อช่วยเหลือบุคลากรกรม

๓.๖ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมการศาสนา กำหนด พร้อมทั้งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการ ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมนำเสนออธิบดีกรมการศาสนาพิจารณาโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

กรมการศาสนา โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

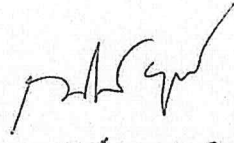
๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับของกรมการศาสนาว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมการศาสนา พ.ศ. ๒๕๕๒ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานต่ออธิบดีกรมการศาสนาทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์กรมการศาสนาและช่องทางการประชาสัมพันธ์อื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่กรมการศาสนาจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ทั้งนี้ ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายดังกล่าวให้อธิบดีกรมการศาสนาทราบ ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายเกรียงศักดิ์ บุญประสิทธิ์)
อธิบดีกรมการศาสนา