

## แผนการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการศาสนา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

.....

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

กรมการศาสนามีแผนการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ ดังนี้

### ๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของกรมการศาสนา

๒) จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นอัตรว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด

๓) รับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยมีการประกาศทางเว็บไซต์กรมการศาสนา [www.dra.go.th](http://www.dra.go.th) เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. [www.job.ocsc.go.th](http://www.job.ocsc.go.th) 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 และสมรรถนะที่กรมการศาสนากำหนด จำนวน ๒ ครั้ง/ปีงบประมาณ

### ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

๑) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการทุกสำนัก/กองรับทราบ

๒) จัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

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

๔) จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร ดังนี้ การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี และการคัดเลือกบุคคลกรมการศาสนาดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักและความผูกพันระหว่างบุคลากรกับกรมการศาสนา

๕) ดำเนินการช่วยเหลือบุคลากรกรมตามระเบียบสวัสดิการภายในส่วนราชการกรมการศาสนา 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 และข้อกำหนดจริยธรรมกรมการศึกษาศาสนา

๒) ดำเนินการประกาศการรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ทางเว็บไซต์กรมการศึกษาศาสนา Line กรมการศึกษาศาสนา และแจ้งเวียนสำนัก/กอง/กลุ่ม เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๓) ยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่กรมการศึกษาศาสนาจะได้รับเป็นเกณฑ์ ในการคัดเลือกการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ