



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปี พ.ศ.๒๕๖๖

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๘๓ (บ้านห้วยโจด)
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว



ประกาศโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๘๓ (บ้านห้วยโจด) เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๘๓ (บ้านห้วยโจด) ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๘๓ (บ้านห้วยโจด) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒ โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูป ประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง ศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วม ของสาธารณชน หลักความสุจริตและโปร่งใส หลักพันธะ ความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้แก่หลักความเสมอภาคในโอกาส หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพ หลักความเป็นกลางทางการเมือง และสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีคือ หลักธรรมสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย พรหมวิหาร ๔ อคติ ๔ สังคหวัตถุ ๔ ฯลฯ รวมถึงหลักการทำงานของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๘๓ (บ้านห้วยโจด) ได้แก่ การเป็นข้าราชการที่ดี มีความทันสมัย เปลี่ยนแปลงทันที่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ เรารักกัน และ วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มบริหารงานบุคคล “คนสำราญงานสำเร็จ” เป็นแนวทางในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ จึงได้กำหนด นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑. นโยบาย ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

กำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการปฏิบัติ ตามภารกิจของโรงเรียนภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและบริหารอัตรากำลังระดับสถานศึกษา เพื่อให้การบริหาร อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความ โปร่งใส ตรวจสอบได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ข้าราชการครูและบุคลากร โดยกำหนดให้มีการดำเนินการดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑.๑ ดำเนินการศึกษาอัตรากำลังครูเพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาทดแทนและจัดทำข้อมูล เพื่อการจัดทำแผนความต้องการครูขั้นพื้นฐานของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน ในระยะยาว

๑.๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ในระยะปานกลาง

๑.๑.๓ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ในระยะสั้น

๑.๑.๔ ข้อมูลอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอก

๑.๑.๕ มาตรฐานวิชาที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา

๑.๑.๖ สรุปรวิชาเอกที่มีและควรมีในสถานศึกษา

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

มีนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตาม มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ และสอดคล้อง กับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และภาระงานของสถานศึกษา โดย

๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาตามความต้องการและความจำเป็น

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการ ดำเนินการที่หลากหลาย ตามความต้องการจำเป็น เช่น การพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีนโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน การประเมิน ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน โรงเรียนสระปทุมได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว และเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัด

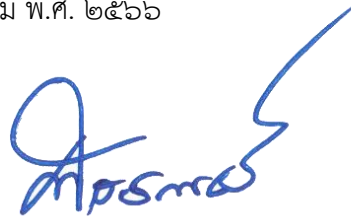
๔. นโยบายการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู

โรงเรียนกำหนดนโยบายด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน เลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินที่ได้รับ การจัดสรรโดยยึดหลักโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นหลักโรงเรียน พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโดยการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครู แต่ละคนในแต่ละครั้งไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ โดยจะใช้วิธีการหารเฉลี่ยให้ ข้าราชการแต่ละคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราที่เท่ากันไม่ได้ การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อน เงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปัดเป็นสิบบาท ทั้งนี้ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้แต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะ บุคคล โดยยึดหลัก

๔.๑ ส่งเสริมข้าราชการครูที่มีความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๒ ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพสูง
ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Asmas' or similar, with a long, sweeping flourish extending upwards and to the right.

(นายพัชรพงษ์ สุขแสง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๘๓ (บ้านห้วยโจด)





คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปี พ.ศ.๒๕๖๖

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๘๓ (บ้านห้วยโจด)
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

คู่มือปฏิบัติการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๘๓ (บ้านห้วยโจด)

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๘๓ (บ้านห้วยโจด) เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายงานบุคลากรในโรงเรียนจะประกอบด้วยภาระงานหลัก ๔ ประการ คือ

๑. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
๒. การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร
๓. การรักษาระเบียบวินัย
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

บทบาทหน้าที่โดยทั่วไปของงานบุคลากรมีดังต่อไปนี้

๑. จัดโครงสร้าง การบริหารบุคลากรให้เป็นระบบ
๒. ประชุมนิเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานในโรงเรียน
๓. กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจน
๔. มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร
๕. ควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและเป็นไปตาม
๖. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาทุกรูปแบบ
๘. ดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร
๙. ดำเนินการประเมินผลเป็นระยะ ๆ ตามลักษณะของงาน
๑๐. ดำเนินการเกี่ยวกับการเข้ารับราชการและออกจากราชการของบุคลากรในโรงเรียน

การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย การบริหารงานทรัพยากรบุคคล

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาคูคนไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการ วิชาเอกของ สถานศึกษา ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูประบบและ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๒ การสรรหา

๑. กลุ่มงานบุคคลดำเนินการสรรหาคูคนตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและ คล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาคูคนเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงและ อัตราตำแหน่งที่ว่างหรือขาดแคลน

๒. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว หรือพื้นที่ใกล้เคียง

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการ
ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

- ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่
ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

๑. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ให้มี
ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการ
อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และ เพื่อให้
สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ

๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร

๔. ส่งเสริมการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิ
ประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด ดังนี้

๔.๑ การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

- เตรียมเอกสารสำหรับการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

- แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การ
ประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมี การมอบหมายหน้าที่งานให้
ปฏิบัติ

- ติดตาม ประเมินผลและให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

๔.๒ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองแก่ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

- กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด

- ติดตามประเมินผลการพัฒนา

- รายงานผลการดำเนินไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๓. การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง

- ศึกษาวิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง ลักษณะงาน ตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุง
กำหนด ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ดำเนินการเกี่ยวกับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรมและ
จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

- ติดตามประเมินผลการพัฒนา

๔.๔. การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ

- ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- รายงานผลการดำเนินงานไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

แนวปฏิบัติการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติหรือกรณีพิเศษ

- รวบรวมและเผยแพร่ ระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติต่างๆ
- เตรียมเอกสารการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ร่าง/พิมพ์รายงานการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบดำเนินการตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

- รายงานการพิจารณาความดีความชอบเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาลงนาม และ เสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- รวบรวมและเผยแพร่ คำสั่ง แนวปฏิบัติต่างๆ
- แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ ราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี
- ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

๒.๔ รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

๑. จัดทำโครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่การมอบเกียรติบัตร/วุดิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การยกย่องเชิดชูเกียรติการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีการมอบสวัสดิการ ช่วยเหลือต่างๆ ต่อการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รักของบุคลากรภายในองค์กรและผู้ปกครองนักเรียน การมอบของ เยี่ยมไข้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

๓. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ครูและประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการ กำหนด

๔. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๕. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ บุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

๖. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงาน ตามโครงการ ต่างๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่างๆไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลต่อไป

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๕ การเข้าถึงข้อมูล

๑. มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาโดยครบถ้วนอย่างเป็นระบบระเบียบ สามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม

