



ที่ ชย ๐๐๑๗.๕/ว๒๔๓

ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ

ถนนบรรณาการ ชย ๓๖๐๐๐

๑๗) กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดชัยภูมิ และนายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศจังหวัดชัยภูมิ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕๔ บัญญัติให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม มาปฏิบัติให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและประชาชน และเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการฝ่ายบริหารซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด และรับผิดชอบในราชการจังหวัดและอำเภอ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕๗ (๑๑) การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลในราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้ผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

ฉะนั้น เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส ในระบบบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล จังหวัดชัยภูมิจึงได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างหลักประกันความเป็นธรรมให้แก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดังมีรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ขอแสดงความนับถือ

(นายไกรสร กองฉลาด)
ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

- ทราบทั่ว กน

- รวบรวมไว้ที่กลุ่มงานวิชาการ

[Signature]

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐-๔๔๘๑-๑๕๗๓ ต่อ ๒๗

[Signature]

- ☐ กลุ่มงานวิชาการ
- ☐ กลุ่มงานระบบการคลัง
- ☐ กลุ่มงานนโยบายและเศรษฐกิจจังหวัด
- ☐ ฝ่ายบริหารทั่วไป
- ☐ แผนงานการ ☐ ทราบ
- ☐ ถือปฏิบัติ ☒ ทราบทั่วกัน
- ☐ คอรับ ☐ เวียนส่วนราชการ

[Signature]

คลังจังหวัดชัยภูมิ

๒๕-๖

17 ก.พ. ๖๕

17 ม.พ. ๖๕

17 ก.พ. ๖๕



ประกาศจังหวัดเชียงใหม่
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕๔ กำหนดให้มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการฝ่ายบริหาร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕๗ (๑๑) บัญญัติให้การบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ และการย้ายตามมาตรา ๖๓ ให้ดำรงตำแหน่งตาม (๔) ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ และตำแหน่งตามและ (๑๐) ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง นั้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงใหม่ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แนวทาง ปฏิบัติ มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ จังหวัดเชียงใหม่จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. การสรรหา (Recruitment)

ให้ฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการภูมิภาคทุกแห่งวางแผนกำลังคนภาครัฐ และเสนอให้จังหวัดพิจารณาถ่วงดุลการบรรจุเป็นแผนพัฒนาบุคลากรจังหวัดเชียงใหม่ ระยะ ๓ ปี และระยะ ๑ ปี สำหรับใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับ ภารกิจของรัฐในจังหวัดและการพัฒนาตามแผนพัฒนาจังหวัด รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยยึดหลักการสรรหาคandidateคนเก่งเข้าสู่ระบบราชการ ทั้งนี้ในการสรรหาบุคคลทั้งข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ต้องดำเนินการตามระเบียบหนังสือสั่งการ แนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. องค์การบริหารงานบุคคล แต่ละกระทรวง กรมกำหนดอย่างเคร่งครัด

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานรวมถึง การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทาง เว็บไซต์จังหวัดและเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนและบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๑.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่จังหวัดเชียงใหม่จะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๒. การพัฒนา (Development)

จังหวัดเชียงใหม่โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ร่วมกับการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการภูมิภาคในจังหวัด ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของรัฐ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/แนวทาง...

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP) ผ่านระบบ HRDS

๒.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จังหวัดกำหนด

๒.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดชัยภูมิ

๓. การรักษาไว้ (Retention)

จังหวัดชัยภูมิโดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดชัยภูมิร่วมกับการเจ้าหน้าที่ส่วนราชการภูมิภาคในจังหวัด ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อจังหวัด

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์จังหวัดชัยภูมิ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปี โดยมุ่งเน้นพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการทำงาน ๒) ด้านส่วนตัว ๓) ด้านสังคม และ ๔) ด้านเศรษฐกิจ

๓.๓ กำหนดให้จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๓.๔ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการทุกหน่วยรับทราบ

๓.๕ ดำเนินโครงการนำร่องจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการออกจากระบบราชการของบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๖ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

/๓.๗ จัดกิจกรรม...

๓.๗ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นการคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรของแต่ละส่วนราชการในจังหวัด และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๘ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กระทรวง กรม และจังหวัดกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาโดยด่วน

๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

จังหวัดชัยภูมิโดยส่วนราชการภูมิภาคทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และประกาศข้อกำหนดต่าง ๆ ของจังหวัดชัยภูมิ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดทราบโดยเร็ว

ทั้งนี้ ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดชัยภูมิ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้ทราบ ดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ของทุกปี
๒. ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

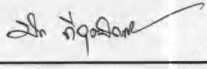
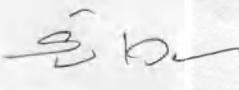
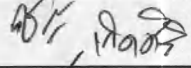
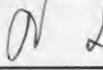
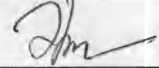
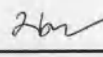
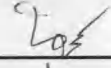
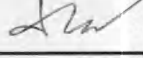
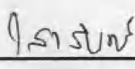
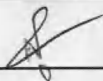
ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายไกรสร กองฉลาด)
ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

แบบลงนามรับทราบ

ประกาศจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้าพเจ้าข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และเจ้าหน้าที่ในสังกัด สำนักงานคลังจังหวัดชัยภูมิ ได้ศึกษาและได้ทำความเข้าใจประกาศจังหวัดชัยภูมิ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว จึงได้ลงนามรับทราบและพร้อมจะดำเนินการตามประกาศจังหวัดชัยภูมิ ดังกล่าวอย่างเคร่งครัด

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางรุ่งลาวัลย์ ขวนเกิดลาภ	คลังจังหวัดชัยภูมิ	
๒	นางชนัญชิตา บานสันเทียะ	นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ	
๓	นางสาวมลฤดี ถิ้วฉิมิตา	นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ	
๔	นางรัตนา เวทมาหะ	นักวิชาการคลังชำนาญการ รักษาการ ในตำแหน่งนักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ	
๕	นางสาวประมวล อ่ำกลาง	นักวิชาการคลังชำนาญการ	
๖	นางชนทนันทน์ เกิดศิริ	นักวิชาการคลังชำนาญการ	
๗	นางสาวน้ำฝน วิไลลักษณ์	นักวิชาการคลังชำนาญการ	
๘	นางสาวสมใจ หลาวทอง	นักวิชาการคลังชำนาญการ	
๙	นางวัชรนา ไชยสิกุล	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	
๑๐	นางสาววันทนา ศรีสุกพะเนา	นักวิชาการคลังชำนาญการ	
๑๑	นางสาวมลฤดี แดงทองคำ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	
๑๒	นางสาวนฤดี ศิลปสูงเนิน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	
๑๓	นางปิยะนุช ชัยวิมล	นักวิชาการคลังชำนาญการ	
๑๔	นางสาวไสรรินทร์ แจ่มจันทร์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	
๑๕	นางสาวมยุรี กลางแก้ว	เจ้าพนักงานการคลังชำนาญงาน	
๑๖	นางสาวขวัญฤดี คำท้วม	เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน	
๑๗	นายเฉลิมเดช เคนบ้านเป้า	พนักงานพิมพ์ ส.๔	
๑๘	นายสุมาตริ หิรัญคำ	พนักงานขับรถยนต์	
๑๙	นางวิลาวัลย์ ใสแสง	นักวิชาการคลัง	
๒๐	นางสาวพรพิมล คงนาวัง	นักวิชาการคลัง	