



ที่ รย ๐๐๑๗.๕/ว๑๓๗๗

ศาลากลางจังหวัดระยอง
ถนนสุขุมวิท รย ๒๑๑๕๐

มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดระยอง

เรียน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศจังหวัดระยอง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ฉบับ

จังหวัดระยอง ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดระยอง ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในจังหวัดระยองได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ตลอดจนเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วยได้ที่ QR Code ท้ายหนังสือ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาญนะ เอี่ยมแสง)

ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง

สำนักงานจังหวัดระยอง

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์ ๐ ๓๘๖๙ ๔๐๐๐ ต่อ ๓๔๑๔๙

โทรสาร ๐ ๓๘๖๙ ๔๑๖๐

E-mail: personnel.rayong1@gmail.com



สิ่งที่ส่งมาด้วย



ประกาศจังหวัดระยอง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้ง ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

จังหวัดระยองจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดระยอง ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในจังหวัดระยอง สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนให้หน่วยงานต้นสังกัด รองรับการสรรหาอัตราากำลังจากส่วนกลาง เพื่อให้ได้รับการจัดสรรคนมีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในจังหวัดระยอง แผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตราากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัด ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไปและเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ ต้องประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดระยอง และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการในจังหวัดระยอง ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมบุคลากรในจังหวัดระยองให้เป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับการกิจของหน่วยงานในจังหวัดระยอง แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ มีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

/แนวทาง...

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
ต้นสังกัด

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการ
ปฏิบัติงาน ตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น
รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบ
อิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่น ๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม
การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

จังหวัดระยอง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ส่วนภูมิภาคจังหวัดระยองโดยผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย
ทำหน้าที่ประเมินและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดระยอง โดยดำเนินการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งยึดหลักประสิทธิภาพ และศักยภาพการปฏิบัติ
ราชการตลอดจนความเชื่อมโยงของผลการปฏิบัติงานดังกล่าวกับการขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดระยอง
เป็นหลักในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
มีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมินที่ ก.พ. กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้
รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ...)
รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ...)

๓.๒ องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ กำหนดสัดส่วน
คะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
จังหวัดระยอง ดำเนินการตามประกาศจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดระยอง ดังนี้

๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดระยอง ยกเว้น
รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด ปลัดอำเภอ
หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการ
ประจำอำเภอ

๒) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชา ของปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

๓) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

๔) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา

๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม ๑) ๒) หรือ ๓) แล้วแต่กรณี การมอบหมายตาม ๕) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดระยองผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในจังหวัด หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูล และความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ทั้งนี้ ให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบการพิจารณาดำเนินการด้วย

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และประกาศจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดระยอง

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ส่วนราชการในจังหวัดระยอง ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลาง ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก และการจัดกิจกรรม ยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัด การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากร ที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทุกส่วนราชการในจังหวัดระยองต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

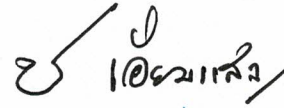
๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ต้องประกาศให้ชัดเจนและเปิดเผย เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึง ข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ต้องยึดถือ ความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่จะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชาญนะ เอี่ยมแสง)

ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง