



ประกาศจังหวัดศรีสะเกษ  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ภายใต้แนวความคิดหลักที่มีเจตนารมณ์ให้การปฏิบัติราชการของข้าราชการมีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและเกิดประสิทธิผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ข้าราชการเป็นผู้มีฝีมือเป็นมืออาชีพและมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการมีคุณธรรม ยึดถือจรรยาวิชาชีพและวินัยโดยเคร่งครัดและให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยสมดุลกับการทำงาน ประกอบกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทยและสอดคล้องเชื่อมโยงกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

จังหวัดศรีสะเกษ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดศรีสะเกษ สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนให้ หน่วยงานต้นสังกัด ร้องรับการสรรหาอัตรากำลังจากราชการส่วนกลาง เพื่อให้ได้รับการจัดสรรคนที่มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานในจังหวัดศรีสะเกษ ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในจังหวัดศรีสะเกษ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัด ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของส่วนราชการ เว็บไซต์จังหวัดศรีสะเกษ เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ตลอดจนสื่อมวลชนทุกแขนง เพื่อสร้างความเสมอภาค ความเท่าเทียม ความโปร่งใสเป็นธรรมและเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีคนเก่งสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

#### ๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการในจังหวัดศรีสะเกษ ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้ผลิตสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในจังหวัดศรีสะเกษ รวมทั้งการสร้าง ความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ

/แนวทาง...

### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด
- ๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองในหลักสูตรพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่นๆ
- ๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)
- ๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย การรักษาระยะห่างราชการ ตามที่ส่วนราชการกำหนดและมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

### ๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

จังหวัดศรีสะเกษดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนภูมิภาคจังหวัดศรีสะเกษ โดยผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

#### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบที่ ก.พ. กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้
  - รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม .... ถึง ๓๑ มีนาคม ....)
  - รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน .... ถึง ๓๐ กันยายน ....)
- ๓.๒ องค์กรประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ
- ๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดศรีสะเกษ ดำเนินการตามประกาศจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดศรีสะเกษ ดังนี้
  - (๑) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ
  - (๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ
  - (๓) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
  - (๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณีทั้งนี้ หากผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้น ประสงค์จะมอบให้หัวหน้าหน่วยงานระดับรองลงไปเป็นผู้ประเมินแทนตน ก็ให้มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามที่ได้รับมอบหมายแล้วให้เสนอผลการประเมินนั้นต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้มอบหมายเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป



๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และประกาศจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดศรีสะเกษ

#### ๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ส่วนราชการในจังหวัดศรีสะเกษ ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางต้นสังกัดของส่วนราชการนั้น ๆ เพื่อการวางแผน กลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร และมีแผนเตรียมกำลังคนทดแทน

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Province Personal Information System : PPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยสอดคล้องกับการทำงานในด้านความเป็นอยู่ การสงเคราะห์ครอบครัว บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัด การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นบุคคลตัวอย่างในโอกาสต่าง ๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓



(นายวัฒนา พุฒิชาติ)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ