



บันทึกข้อความ

ท.น.ส.จ.น.ม.

เลขที่ 1376

วันที่ 29 มี.ค. 2564

ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๐-๔๔๒๔-๓๐๘๐
ที่ นม ๐๐๑๗.๕/ วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔

นายกิตติศักดิ์ สกลสิทธิ์

รอง ผวจ.น.ม.

เรื่อง นโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานเลขานุการ ๗๓๘

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

ผวจ.น.ม. วันที่ 31 มี.ค. 2564

เลขรับ 2223

วันที่ 31 มี.ค. 2564 15.๐4

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ จังหวัดนครราชสีมาได้จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานจังหวัดนครราชสีมา ด้านทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้การบริหารงานบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของจังหวัดควบคู่กับการมุ่งสู่การเป็นจังหวัดนครราชสีมา ๔.๐ มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและตอบสนองต่อนโยบายของจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๒ จังหวัดนครราชสีมาได้ประชุมคณะทำงานในการขับเคลื่อน รวบรวม ตรวจสอบและกลั่นกรองการดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเตรียมการประเมิน ITA และยกระดับคะแนนการประเมินฯ พร้อมทั้งจัดทำแผนการรายงานผลการประเมินฯ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมนางสาวบุญเหลือ ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา ชั้น ๒

๒. ข้อเท็จจริง

หลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้ให้คำอธิบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อ ๐๒๕) ในการประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องแสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายหรือมีวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ซึ่งต้องดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีองค์ประกอบด้านข้อมูล คือ แสดงนโยบายหรือแผนของผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย หรือนโยบายที่กำหนดในนามของหน่วยงาน และเป็นนโยบายที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารแนบ

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครราชสีมา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ITA เห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ออกประกาศจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ลงเว็บไซต์จังหวัดนครราชสีมา รวมทั้ง เผยแพร่ผ่านกลุ่มไลน์หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

๓.๒ แจ้งส่วนราชการประจำจังหวัดนครราชสีมาและนายอำเภอทุกอำเภอ เพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามข้อ ๓. หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศจังหวัดนครราชสีมาและหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

ค.ร.ก.ม.แล้ว

1 เมษายน

(นายวิเชียร จันทรโณทัย)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

(นายกิตติศักดิ์ สกลสิทธิ์)

หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนครราชสีมา

(นายกิตติศักดิ์ สกลสิทธิ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

ผอ.กลุ่มงาน	วันที่
ท.น.ส.จ.น.ม.	วันที่ 29 มี.ค. 64
จนท.	วันที่ 29 มี.ค. 64
จนท.บันทึก	วันที่

31 มี.ค. 2564



ที่ นม ๐๐๑๗.๕/ว ๒๐๗๐

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
ถนนมหาไชย นม ๓๐๐๐๐

ทว มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง นโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนครราชสีมา

เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนครราชสีมา และนายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ชุด
๒. ประกาศจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดนครราชสีมาได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการภายในจังหวัด เพื่อมุ่งมั่นพัฒนาจังหวัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรมความซื่อสัตย์ สุจริต และการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ รวมทั้งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

ในการนี้ จังหวัดนครราชสีมาจึงแจ้งประกาศนโยบายและหลักเกณฑ์ฯ เพื่อให้หน่วยงานถือปฏิบัติตามนโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ www2.nakhonratchasima.go.th หัวข้อ หนังสือราชการ “การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของจังหวัด” รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายศักดิ์สิทธิ์ สกุลลิขเรศสีมา)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร ๐-๔๔๒๔-๓๐๘๐ มท. ๓๖๔๓๘



ประกาศจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) จังหวัดนครราชสีมา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

นโยบาย มุ่งมั่นพัฒนาจังหวัดนครราชสีมาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรมปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พิจารณาผลตอบแทนที่เป็นธรรม ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้ความสามารถของข้าราชการและบุคลากรของรัฐ ตลอดจนรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกันด้วยการตระหนักว่าทุกคนคือปัจจัยสำคัญที่นำมาซึ่งการพัฒนาจังหวัดให้เกิดความสำเร็จและก้าวหน้าต่อไป

แนวทางปฏิบัติ

๑. ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ หลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์สากล รวมทั้งให้ความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชนและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องสำคัญของจังหวัด ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรทุกคน ดังนั้นจังหวัดจะส่งเสริมและสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพและพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บังคับบัญชามีหน้าที่วางแผนติดตาม ประเมินผลให้คำแนะนำ และสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐอย่างเสมอภาค
๓. ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานของตนตามระเบียบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. บริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม
๕. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยยึดระบบคุณธรรม หลักเกณฑ์ และความยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุด และเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้งคนเก่งและคนดี
๖. ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีโอกาสดำเนินงานพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง
๗. การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ
๘. ประเมินผลตอบแทนที่เป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๙. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน รวมทั้งสื่อสารข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภาครัฐให้ได้รับรู้ และเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง
๑๐. การแต่งตั้งและโยกย้าย การให้รางวัลและการลงโทษ ต้องพึงกระทำด้วยความเสมอภาค สุจริตใจ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

MC

(นายวิเชียร จันทรโณทัย)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา



ประกาศจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๔๒ ได้ให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใสเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็วประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้ส่วนราชการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการ

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว จึงให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
๔. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน
๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ยึดระบบคุณธรรม มีหลักเกณฑ์ และความยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุด เข้ามาร่วมงานและได้บุคลากรที่เป็นทั้งคนเก่ง คนดี มีคุณภาพสูง และซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เราจึงมั่นใจได้ว่าบุคลากรของเราเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติต่อไป

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนนโยบายของทางราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่องทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (Public Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพ

/รวมทั้งสร้าง...

รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพและความเอาใจใส่ต่อผู้มาติดต่อและประชาชน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ และทักษะของข้าราชการทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานในขณะเดียวกัน ก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอีกนโยบายหนึ่งที่จังหวัดให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการยี่ระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก เพื่อวางแผนและจัดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับลักษณะงานตรงกับความรู้ทักษะความชำนาญของบุคลากร นอกจากนี้ยังนำผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากร มุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

ตามหลักความคิด "คนทุกคนมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์" ตามที่มีบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ และปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวความคิดพื้นฐานนี้แล้ว จะต้องมีความเชื่อมั่นว่า "บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด" และปฏิบัติต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ให้รู้ชัดสิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้ เพื่อไม่ให้เกิดการก้าวก่ายหน้าที่หรือมีความขัดแย้งระหว่างกัน ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่รู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะได้ทำงานให้เกิดผลตามที่ได้ตกลงร่วมกัน และไม่เกิดความคาดหวังที่ต่างกันอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน

๒) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้น่าอยู่และน่าทำงาน สะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด มีห้องอาหาร และมีสถานที่พักผ่อน มีบริเวณปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ

๓) สร้างความพึงพอใจในงานด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและความสนใจ เพื่อให้มีความสุขกับงาน

๔) ให้การยกย่องชมเชยและบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ ให้แก่ส่วนราชการหรือหน่วยงาน

๕) ให้โอกาสข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง (Talent) ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้วยการร่วมกันวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าและให้การพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๖) ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึง

๗) ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน ด้วยการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสในการร้องทุกข์ โดยมีระบบการร้องทุกข์ตามขั้นตอนและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวิเชียร จันทรโณทัย)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา