



ประกาศจังหวัดอุดรดิตถ์  
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอุดรดิตถ์

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานบุคลากรในหน่วยงานของจังหวัดอุดรดิตถ์ จึงให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลจึงต้องดำเนินการอย่างถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม โดยรายละเอียดเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๑) การสรรหา คัดเลือกบุคลากร ให้ดำเนินการตามระเบียบข้อกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวง กรม หรือจังหวัดอุดรดิตถ์กำหนด ทั้งนี้ ให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๒) ให้มีการจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานในระดับส่วนราชการแต่ละระดับ มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองกรณีที่จำนวนอัตรากำลังทั้งในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลา โดยสอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในเขตเขตอำนาจหน้าที่ที่จังหวัดสามารถดำเนินการได้

๓) การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป หรือตำแหน่งอื่น ต้องประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดอุดรดิตถ์ ([www.uttaradit.go.th](http://www.uttaradit.go.th)) บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานที่รับสมัคร และแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดอุดรดิตถ์ สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรดิตถ์ และสถานีวิทยุกระจายเสียงในจังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนและบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๔) การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร ให้พิจารณาแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อให้สามารถเลือกสรรคนดีและคนเก่งมาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคคล เพื่อให้ได้มาบรรจุรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญให้บรรจุแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยการบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

/๓. การพัฒนาบุคลากร...

### ๓. การพัฒนาบุคลากร

ให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับภารกิจสำคัญ ทั้งภาคพื้นฐานของส่วนราชการ (Function) ภารกิจตามยุทธศาสตร์รัฐบาล (Agenda) และภารกิจพื้นที่ ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด (Area) การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานในประเทศและต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในสถานที่และนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

๑) ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรจังหวัด เตรียมความพร้อมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง เพื่อเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนานอกระบบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่มีความหลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานสร้างสังคมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบ E - learning ของหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

### ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

ให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ดังต่อไปนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานของลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและลูกจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กระทรวง กรม หรือจังหวัดอุตรดิตถ์กำหนด

๒) กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคทุกส่วนรายงานสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการเพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัดอุตรดิตถ์ พิจารณาก่อนการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในแต่ละครั้ง

๓) การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของลูกจ้าง ให้ดำเนินการตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องและให้เป็นไปตามห้วงเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ ให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๔) การติดตามผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติราชการตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของรายบุคคล โดยประเมินผลงานในแต่ละช่วงเวลาว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือต้องมีการปรับปรุงรวมทั้งปรับเปลี่ยนแนววิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

### ๕. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ให้มีการส่งเสริมบุคลากรในจังหวัดที่ครองตน ครองคน ครองงาน ที่ดี มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์และบังเกิดผลที่ดีต่อทางราชการและประชาชน ได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติคุณต่อสาธารณชน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในจังหวัด

#### ๕.๑ ด้านการรักษาวินัย

๑) กำหนดให้บุคลากรในจังหวัดยึดมั่นในการรักษาวินัย ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่กำกับ ควบคุม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสม และเสริมสร้าง พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดทางวินัย ทั้งนี้หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดอุตรดิตถ์ทราบโดยเร็ว

/๒) ส่งเสริมให้...

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ให้บุคลากรในจังหวัดยึดมั่นในการปฏิบัติราชการตามระเบียบข้อกฎหมาย ประมวลจริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๕.๒ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

๑) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่น่าอยู่และน่าทำงาน อำนวยความสะดวกด้านวัสดุอุปกรณ์พื้นฐานให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร รวมทั้งต้องสะอาด สะดวกและปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อราชการ

๒) จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจ เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี การพิจารณาจัดสรรเงินเพิ่มกรณีพิเศษแก่หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาค การพิจารณาจัดสรรเงินเพิ่มกรณีพิเศษแก่ข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่นและมีผลงานโดดเด่น เป็นต้น

๓) ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงงานด้วยการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานและมีปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง

ทั้งนี้ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดอุตรดิตถ์ รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวให้ผู้ว่าราชการจังหวัดอุตรดิตถ์ทราบทุก ๖ เดือน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมหวัง พ่วงบางโพ)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดอุตรดิตถ์