



สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดขอนแก่น
รับเลขที่ 1075
วันที่ 22 มี.ย. 2565 เวลา 12.52 น.

ที่ ขก ๐๐๑๗.๕/ว ๕๘๕๓

ศาลากลางจังหวัดขอนแก่น
ถนนศูนย์ราชการ ขก ๔๐๐๐๐

๒๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง นโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดขอนแก่น

เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดขอนแก่น และนายอำเภอ ทุกอำเภอ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดขอนแก่น
๒. ประกาศจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดขอนแก่น

ด้วยจังหวัดขอนแก่นได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการภายในจังหวัด เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรของจังหวัดขอนแก่น ให้ปฏิบัติงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด มีศักยภาพ มีคุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี และมีความสุข และได้จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ในการนี้ จังหวัดขอนแก่นจึงขอแจ้งประกาศนโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้หน่วยงานถือปฏิบัติ เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒ โดยให้แจ้งเวียนบุคลากรในสังกัดทราบ และเผยแพร่ประกาศนโยบายดังกล่าวบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วยได้ที่ www.khonkaen.go.th แบนเนอร์กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

น.พ.

(นายสมศักดิ์ จังตระกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

☐	กลุ่มงานวิชาการโยธาธิการ
☐	กลุ่มงานวิชาการผังเมือง
☐	กลุ่มงานสนับสนุนการพัฒนาเมือง
☐	ฝ่ายปฏิบัติการ
☒	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
☐	อื่นๆ

๒๒ เม ๖๕

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๒๓ ๘๐๐๑ มท ๔๐๐๔๖

๒๒ เม ๖๕

๒๒ เม ๖๕

๒๒ เม ๖๕



ประกาศจังหวัดขอนแก่น

เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดขอนแก่น

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘ มาตรา ๒๔ และมาตรา ๔๒ ได้ให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใสเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็วประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้ส่วนราชการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการ

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในจังหวัดขอนแก่นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว จึงให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ยึดระบบคุณธรรม มีหลักเกณฑ์และความยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้าร่วมงาน และได้บุคลากรที่เป็นทั้งคนดี มีคุณภาพสูง และซื่อสัตย์เข้าร่วมปฏิบัติงาน เราจึงมั่นใจได้ว่าบุคลากรของเราเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติต่อไป

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่องทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (Public Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพและความเอาใจใส่ต่อผู้มาติดต่อและประชาชน โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมเรื่องความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความรู้และทักษะดิจิทัลพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต ตอบสนองยุทธศาสตร์จังหวัด และตอบสนองสมรรถนะหลักของจังหวัด รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอีกนโยบายหนึ่งที่จังหวัดให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลักเพื่อวางแผนและจัดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับลักษณะงานตรงกับความรู้ทักษะความชำนาญของบุคลากร นอกจากนี้ยังนำผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม สร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากร มุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กร

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

ตามหลักความคิด “คนทุกคนมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์” ตามที่มีบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวความคิดพื้นฐานนี้แล้ว จะต้องมีความเชื่อมั่นว่า “บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด” และปฏิบัติต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ให้รู้ชัด สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้ เพื่อไม่ให้เกิดการก้าวร้าวหน้าที่หรือมีความขัดแย้งระหว่างกัน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะทำงานให้เกิดผลตามที่ได้ตกลงร่วมกัน และไม่เกิดความคาดหวังที่ต่างกันอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน

(๒) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้น่าอยู่และน่าทำงาน สะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด มีห้องอาหาร และมีสถานที่พักผ่อน มีบริเวณปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวชอุ่ม สบายตา สบายใจ

(๓) สร้างความพึงพอใจในงานด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและความสนใจเพื่อให้มีความสุขกับงาน

(๔) ให้การยกย่องชมเชยและบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่ส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๕) ให้โอกาสข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง (Talent) ได้รับการพัฒนาความก้าวหน้า และพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่เหมาะสม

(๖) ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึง

(๗) ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน ด้วยการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสในการร้องทุกข์ โดยมีระบบการร้องทุกข์ตามขั้นตอนและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสมศักดิ์ จังตระกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น