



ที่ ตก ๐๐๑๗.๕/ว ๑๘

ศาลากลางจังหวัดตาก

ถนนพหลโยธิน ตก ๖๓๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศจังหวัดตาก ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๒ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กำหนดให้แสดงนโยบาย หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตากเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และการพัฒนาเป็นระบบราชการ ๔.๐ รวมทั้งระเบียบ/ข้อกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จังหวัดตากจึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงานตามแบบรายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ให้จังหวัดทราบ จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ให้รายงานภายในวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

๒. ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ให้รายงานภายในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

รายละเอียดประกาศและแบบรายงานปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชัย กิจเจริญรุ่งโรจน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานจังหวัดตาก

โทร. ๐-๕๕๕๑-๓๑๖๓

โทรสาร ๐-๕๕๕๑-๑๕๐๓



ประกาศจังหวัดตาก

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตามแผนพัฒนาจังหวัดตาก รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

จังหวัดตาก จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของจังหวัด และอำนาจหน้าที่ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดตากได้รับมอบจากส่วนกลาง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตาก ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการแสวงหาคนตามคุณสมบัติที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของจังหวัด ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการจะต้องยึดหลักคุณธรรม มีกระบวนการสรรหาและเลือกสรรอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเข้ารับราชการคัดเลือกอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของจังหวัดตาก เว็บไซต์ของส่วนราชการ และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย ๑) สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดตาก ๒) สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จังหวัดตาก ๓) สำนักงานจังหวัดตาก ๔) สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๑.๔ สนับสนุนข้อมูลกำลังคนให้หน่วยงานต้นสังกัดและจังหวัดเพื่อรองรับการวางแผนอัตรากำลังของหน่วยงานส่วนกลางและจังหวัด รวมทั้งใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกระทรวง/กรม/จังหวัด/หน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ และกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดตาก ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของจังหวัดตาก พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของจังหวัดตาก แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

/ยุทธศาสตร์ ...

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตามแผนพัฒนาจังหวัดตาก และรองรับการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสายงานเฉพาะด้านหรือตามความสนใจผ่านระบบ E-learning ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๒.๔ นำระบบสารสนเทศมาใช้ เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการและจังหวัดตาก

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

จังหวัดตาก โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดตาก และฝ่ายการเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์จังหวัดตากและทุกหน่วยงาน

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของจังหวัด (Department Personnel Information System : DPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๓ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและจังหวัดตากและหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก รับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๔ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม (Teamwork) จิตสำนึกสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนความสัมพันธ์อันดีให้กับคนในหน่วยงาน เพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยม ความรักและความผูกพัน รวมทั้งความรู้สึกร่วมกันในการเป็นส่วนสำคัญในการร่วมพัฒนาหน่วยงานต่อไป

๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่จังหวัดกำหนด พร้อมทั้งให้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดตากโดยด่วน

๓.๖ จัดให้มีสวัสดิการด้านความปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายใน หน่วยงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

จังหวัดตาก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ่มใ้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และ ข้อบังคับจังหวัดตาก ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ.๒๕๕๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดตากและทุกหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่จังหวัดตากได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ทั้งนี้ ให้ทุกส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังกล่าวให้ผู้ว่าราชการจังหวัดตากทราบ ดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ให้รายงานภายในวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

๒. ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ให้รายงานภายในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

รายละเอียดปรากฏตามแบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดตากแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสมชัย กิจเจริญรุ่งโรจน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดตาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
 (แนบท้ายประกาศจังหวัดตาก เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตาก ลงวันที่ ธันวาคม ๒๕๖๕)

- ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ให้รายงานภายในวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕
- ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ให้รายงานภายในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

ส่วนราชการ

นโยบาย	ผลการดำเนินงาน		
๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)	(.....ระบุการดำเนินงานของหน่วยงานของหน่วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตาก.....)		
๒. ด้านการพัฒนา (Development)	(.....ระบุการดำเนินงานของหน่วยงานของหน่วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตาก.....)		

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

นโยบาย	ผลการดำเนินงาน		
<p>๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)</p>	<p>(.....ระบุการดำเนินงานของหน่วยงานตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตาก.....)</p>		
<p>๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)</p>	<p>(.....ระบุการดำเนินงานของหน่วยงานตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตาก.....)</p>		

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

(ลงชื่อ).....หัวหน้าส่วนราชการ
(.....)

ตำแหน่ง.....

หมายเหตุ

ขอให้นำรายงานผลและจัดทำหนังสือคำสั่งพร้อมแบบรายงานให้จังหวัดตามเวลาที่กำหนด ในรูปแบบไฟล์ PDF ฉบับที่มีหัวหน้าส่วนราชการลงนาม และไฟล์ Word ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hrtak57@gmail.com