



ประกาศจังหวัดเพชรบูรณ์  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จังหวัดเพชรบูรณ์จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

จังหวัดเพชรบูรณ์ให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ทั้งในส่วนของ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบรรจุใหม่ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด โดยทุกส่วนราชการสนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนให้หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อรองรับการสรรหาอัตราว่างจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สามารถจัดสรรอัตราว่างที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ

สนับสนุนข้อมูลด้านอัตราว่างของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตราว่างให้หน่วยงานต้นสังกัด ในการจัดทำแผนกำลังคน แสวงหาและเลือกสรรคนดี คนเก่ง ตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศผ่านทางเว็บไซต์จังหวัดเพชรบูรณ์ และแจ้งเวียนไปยังหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้แก่ผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดี มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงานและความต้องการของจังหวัด

๒. ด้านการพัฒนา...

## ๒. ด้านการพัฒนา (Development)

จังหวัดเพชรบูรณ์ มุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมให้ข้าราชการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะเพียงพอรองรับภารกิจของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์และภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีการวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน  
ต้นสังกัด

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่น ๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานทางจรรยาบรรณการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และจิตอาสา

## ๓. การรักษาไว้ (Retention)

จังหวัดเพชรบูรณ์มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายงาน (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่องในสายงาน จูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างผลงาน สังสมความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางตามสายงานซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Province Personal Information System : PPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันต่อการนำไปใช้งาน

๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านคุณภาพชีวิต เช่น บ้านพักอาศัย สถานที่ออกกำลังกาย และกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากร เป็นต้น

## ๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

จังหวัดเพชรบูรณ์มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรในสังกัดรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับ

การบริหาร...

การบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน และพัฒนางาน ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน ควบคุม กำกับดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามข้อบังคับ กฎระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน

๔.๒ วางระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยลดความซ้ำซ้อนในภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ เพิ่มความคล่องตัว ยืดหยุ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด กรณีผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับปรับปรุงหรือพอใช้ ต้องจัดให้มีการพัฒนา โยกย้าย หมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๔.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัด หลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายฤกษ์ คงเมือง)

ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์