



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
 เลขที่รับ คสอ ๓๐
 ลงวันที่ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๔

ที่ ขก ๐๐๑๗.๕/ว ๑๑๐๙'๓

ศาลากลางจังหวัดขอนแก่น
 ถนนศูนย์ราชการ ขก ๔๐๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๔

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
 เลขที่ ๒๓๒
 วัน เดือน ปี 30 เม.ย. 2564
 เวลา.....น.

เรื่อง นโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดขอนแก่น
 เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดขอนแก่น และนายอำเภอ ทุกอำเภอ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. ประกาศจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดขอนแก่น
 ๒. ประกาศจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

เรียน นพ. อรรถ. ขอนแก่น
 - เพื่อโปรดทราบ
 - จิวเวอร็ดขอนแก่น แจ้ง ประสาน โฆษก และ แลกเปลี่ยน
 ภารกิจบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อในหน่วยงานถือปฏิบัติ
 เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
 - เห็นควรมอบกลุ่มงาน HR เสร็จสิ้นบุคลากรในสังกัดทราบ
 และเผยแพร่บนเว็บไซต์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(นายสมศักดิ์ จังตระกุล)

ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

ทราบ
 แจ้งผู้เกี่ยวข้อง

(Signature)

(นายสมชายโชติ ปิยวัชรเวลา)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

๓ พ.ค. ๒๕๖๔

นางสาว

(นางสาวบุษราคัม บุญหนองเหล่า)

(นางสาวศิริพรรณ พร้อมไวพล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

สำนักงานจังหวัด

นักวิชาการสาธารณสุข

(นางจิตเกษม เบ็ญจจันทร์)

หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

๓ พ.ค. ๒๕๖๔

โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๒๓ ๘๐๐๑ มท ๔๐๔๒๔



ประกาศจังหวัดขอนแก่น
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในจังหวัดขอนแก่นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว จึงให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ยึดระบบคุณธรรม มีหลักเกณฑ์และความยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้ามาร่วมงาน และได้บุคลากรที่เป็นทั้งคนดี มีคุณภาพสูง และซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เราจึงมั่นใจได้ว่าบุคลากรของเราเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติต่อไป

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

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

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่องทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (Public Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพและความเอาใจใส่ต่อผู้มาติดต่อและประชาชน โดยเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะของข้าราชการทุกระดับให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

๔. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน

การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอีกนโยบายหนึ่งที่จังหวัดให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลักเพื่อวางแผนและจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับลักษณะงานตรงกับความรู้ทักษะความชำนาญของบุคลากร นอกจากนี้ยังนำผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม สร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากร มุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

ตามหลักความคิด “คนทุกคนมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์” ตามที่มีบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวความคิดพื้นฐานนี้แล้ว จะต้องมีความเชื่อมั่นว่า “บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด” และปฏิบัติต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ให้รู้ชัด สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้ เพื่อไม่ให้เกิดการก้าวท้าวหน้าที่หรือมีความขัดแย้งระหว่างกัน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะทำงานให้เกิดผลตามที่ได้ตกลงร่วมกัน และไม่เกิดความคาดหวังที่ต่างกันอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน

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

(๓) สร้างความพึงพอใจในงานด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและความสนใจเพื่อให้มีความสุขกับงาน

(๔) ให้การยกย่องชมเชยและบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่ส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๕) ให้โอกาสข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง (Talent) ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้วยการร่วมกันวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า และให้การพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่เหมาะสม

(๖) ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึง

(๗) ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงานด้วยการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสในการร้องทุกข์ โดยมีระบบการร้องทุกข์ตามขั้นตอนและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมศักดิ์ จังตระกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น



ประกาศจังหวัดขอนแก่น
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดขอนแก่น

ด้วยจังหวัดขอนแก่นได้กำหนดทิศทางองค์การเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การบริการภาครัฐ และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ภายใต้คำนิยาม “ยึดมั่นในอุดมการณ์ มุ่งมั่นทำงาน สมานสามัคคี มีวิถีชีวิตพอเพียง หรือ K-VETs” และกรอบแนวความคิดของการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ที่มุ่งเน้นระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยมีกลยุทธ์ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนที่ทำให้ยุทธศาสตร์เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔

ดังนั้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จังหวัดขอนแก่นจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบาย เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรของจังหวัดขอนแก่น เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลให้ปฏิบัติงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด มีคุณภาพ มีสมรรถนะสูง และมีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาและนำระบบสารสนเทศเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการจัดการความรู้และนวัตกรรม และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและสร้างจิตสำนึกโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ภายใต้วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดขอนแก่น “บุคลากรจังหวัดขอนแก่นมีศักยภาพ คุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี และมีความสุข”

แนวปฏิบัติ

๑. ให้หน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรในองค์กร และมีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปี โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. ให้ผู้บริหารทุกระดับสื่อสารถ่ายทอดนโยบายและทิศทางขององค์กรเพื่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกันให้บุคลากรทุกระดับมีความเข้าใจนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดและของหน่วยงานให้สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ให้หน่วยงานมีแผนเตรียมความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานในเชิงรุก และเตรียมความพร้อมวางแผนกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

๔. ให้หัวหน้าหน่วยงานส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานและพัฒนาการสร้างความรู้ให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๕. ให้ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากร

/๖. ให้หน่วยงาน...

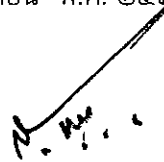
๖. ให้นำหน่วยงานสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๗. ให้นำหน่วยงานส่งเสริมการปรับกระบวนการทางความคิด (Mindset) ของบุคลากรในทุกๆระดับเพื่อมุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าในการให้บริการ โดยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย บทบาทหน้าที่และแนวคิดเกี่ยวกับการคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และนำมาใช้ได้อย่างถูกต้อง

๘. ให้ผู้บริหารทุกระดับและหัวหน้าหน่วยงานในจังหวัดมีบทบาทในการกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย รวมถึงรูปแบบและกระบวนการทำงานของจังหวัดด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสมศักดิ์ จังตระกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น