

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของกลุ่มงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร  
ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร  
เรื่อง EB๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของกลุ่มงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

ชื่อกลุ่มงาน: กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

วัน/เดือน/ปี: ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

หัวข้อ: ๑. บันทึกข้อความลงนามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน  
และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น

Link : [http://www.yasothon.moph.go.th/yasopho/BackEnd/read\\_pdf-declaration.php?id=๙๕](http://www.yasothon.moph.go.th/yasopho/BackEnd/read_pdf-declaration.php?id=๙๕)

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นายประดิษ ภูมิแสน)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้อนุมัติรับรอง

(นางรักชนก น้อยอาษา)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นายประดิษ ภูมิแสน)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๔๕๗๑ ๒๒๓๓

ที่ ยส ๐๐๓๒.๐๐๑/๗๑

วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดยโสธร

## ๑. ต้นเรื่อง

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ภายใต้แนวคิด เปิดเผยข้อมูลสู่ความโปร่งใส (Open Data to Transparency) และวิสัยทัศน์ “กระทรวงสาธารณสุข ใส่สะอาด ร่วมด้านทุจริต” โดยใช้การประเมินตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (MOIT) ประกอบด้วย ๙ ตัวชี้วัด ๒๓ คำถาม เป็นแนวทางการดำเนินการซึ่งในตัวชี้วัดที่กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ได้รับผิดชอบ คือ ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะประกอบไปด้วยประเด็นคำถามตามหัวข้อดังนี้ MOIT ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล MOIT ๗ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร (หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการและระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ) และ MOIT ๘ หน่วยงานมีการรายงานการประเมินและเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในหน่วยงาน และเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น และระดับดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบ รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

## ๒. ข้อยพิจารณา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร จึงเห็นควรออกประกาศนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร เพื่อให้การบริหารจัดการในภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม มีประสิทธิภาพและบังเกิดผลดีแก่ทางราชการ และให้บุคลากรของในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.)/โรงพยาบาลชุมชน (รพช.)/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.)/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็น “คนเก่ง คนดี มีความสุข” ภายใต้ต้นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## ๓. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และหากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธรดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามที่แนบมาพร้อมนี้

(นางรักชนก น้อยอาษา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

(นายธีระพงษ์ แก้วกรม)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดยโสธร



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๔๕๗๑ ๒๒๓๓

ที่ ยส.๐๐๓๒.๐๐๑/ ๐ ๑๓๑๖ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ได้ออกประกาศนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร เพื่อให้การบริหารจัดการในภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม มีประสิทธิภาพและบังเกิดผลดีแก่ทางราชการ และให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.)/โรงพยาบาลชุมชน (รพช.)/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.)/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็น “คนเก่ง คนดี มีความสุข” ภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร จึงขอส่งประกาศนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับทราบโดยทั่วกัน และให้ใช้กรอบนโยบายดังกล่าว ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นายธีระพงษ์ แก้วภมร)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดยโสธร

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองวิถีอีสาน”

“สะอาด ๕๐ ปี ศรียโสธร”





## ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

### เรื่อง นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

\*\*\*\*\*

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุข ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health) ซึ่งถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีในหมู่ประชาชน จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้านส่งเสริม รักษา ป้องกัน ฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมทั้ง กลุ่มวิชาชีพและสายสนับสนุน ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” และมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี” เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร จึงกำหนดให้มีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพัฒนา ระบบการบริหารอัตรากำลังและศักยภาพ บุคลากรความเป็นเลิศ และพัฒนาคุณภาพชีวิต จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕ และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากร (Quality of Life Work and Happiness) ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ในการนี้ จึงกำหนดให้บุคลากรของ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.)/โรงพยาบาลชุมชน (รพช.)/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.)/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็น “คนเก่ง คนดี มีความสุข” ภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. **คนเก่ง** ภายใต้การวางแผนบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยการกำหนดให้ ขนาดของกำลังคนมีความเหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของกรมทั้งในปัจจุบันและ อนาคต ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะตามที่กำหนดผ่านการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) พัฒนาผู้มีทักษะและสมรรถนะสูง เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน มีแผน สร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ สนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) ตลอดจนมีกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ ที่มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒. **คนดี** คือ บุคลากรที่มีความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สร้างขวัญและกำลังใจให้ ตนเองได้ มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย มีความยืดหยุ่น ภายใต้หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม ตลอดจนมี ความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. มีความสุข คือ บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในมิติต่าง ๆ คือ

๑) ด้านการทำงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ เป็นกำลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

๒) ด้านชีวิตส่วนตัว มีสุขภาพร่างกาย จิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

๓) ด้านสังคม บุคลากรมีความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีต่อกัน มีความรักและความสามัคคี รวมทั้งความภูมิใจในองค์กร

๔) ด้านเศรษฐกิจ บุคลากรทุกระดับมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้งนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) การวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ภายใต้องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)

ประกาศ ณ วันที่ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายธีระพงษ์ แก้วอมร)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดยโสธร





# บันทึกข้อความ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร  
 เลขรับ..... 3202  
 วันที่ 22 มี.ค. 2565  
 เวลา 14.30 น.  
 โทร. ๐ ๔๕๗๑ ๔๒๑๒ มีท. ๔๓๕๖๒

ส่วนราชการ จังหวัดยโสธร สำนักงานจังหวัด กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่ ยส ๐๐๑๗.๕/ว ๓๕๒๑ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศนโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดยโสธร

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
 เลขที่..... 625  
 วันที่ 22 มี.ค. 2565  
 เวลา..... 15.00 น.

เรียน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดยโสธร

ด้วยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด ซึ่งตามตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดให้จังหวัดต้องจัดทำข้อมูลประกอบไปด้วย นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จังหวัดยโสธรจึงได้จัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดยโสธร และประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดยโสธร ดังนั้น จึงขอให้ส่วนราชการนำแนวทางตามประกาศดังกล่าว เพื่อใช้สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดประกาศฯ ได้ทางเว็บไซต์จังหวัดยโสธร [www.yasothon.go.th](http://www.yasothon.go.th) หัวข้อ การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดยโสธร

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ



(นายชลธิ์ ยิ่งตรง)  
 ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร

*พร้อม รศ.ดร.แพทย์สาธารณสุขจังหวัดยโสธร*  
 - จัดทำคู่มือ (ได้โปรดดูนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล  
 ด้านสวัสดิภาพ และ ประสิทธิภาพ/ความพึงพอใจ  
 ทรัพยากรบุคคลจังหวัดยโสธร  
 - (เอกสารแจ้งรับในบันทึกเลขที่ (ทส.ยส๖๖๖๖./รพ./  
 สล๖๖.) ได้รับทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด



(นายธีระพงษ์ แก้วภมร)  
 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดยโสธร



(นายประดิษฐ์ ภูมิแสน)  
 นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”  
 (นางรักชนก น้อยอาษา)

“สะท้อน ๕๐ ปี ศรียโสธร”



ประกาศจังหวัดยโสธร

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดยโสธร

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จังหวัดยโสธรจึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดยโสธร ดังนี้

๑. กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของจังหวัดและทิศทางการปฏิรูปประเทศ โดยการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง เกี่ยวกับความผาสุก ความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับธรรมาภิบาลภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ เรื่องการบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดีมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย และเป็นไปตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใส มีคุณธรรม เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยดำเนินการจัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของจังหวัดยโสธร

๓. ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานของตนตามระเบียบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. สร้างความพึงพอใจในงานด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และความสนใจ เพื่อให้มีความสุขและสนุกกับงาน

๕. ให้การยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่ส่วนราชการ/หน่วยงาน

๖. ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม เพื่อเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งเป็นการสร้างค่านิยมร่วมสำหรับข้าราชการ และบุคลากรของจังหวัดยโสธรให้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่น ๆ

๗. ให้โอกาสข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพสูงได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้วยการร่วมกันวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า และให้การพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๘. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดยโสธร และประกาศบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๙. จัดทำประกาศ...

๙. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารวงเงินสำหรับการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในรอบการประเมิน และกันวนเงินไว้เพื่อการบริหารสำหรับการโอนเงินเดือนเพิ่มเติมให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น ดีมาก และข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีขึ้นไป ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์และเกิดผลดีแก่ทางราชการในด้านใดด้านหนึ่ง ได้แก่ งานนโยบายสำคัญของรัฐบาล งานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร งานเกี่ยวกับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัดยโสธร งานพิเศษที่ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธรสั่งการหรือมอบหมาย หรืองานริเริ่มหรืองานสร้างนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการ

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชลธิ ยังตรง)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร





## ประกาศจังหวัดยโสธร

### เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดยโสธร

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๘ ประกอบมาตรา ๔๒ กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จังหวัดยโสธร

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในจังหวัดยโสธรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก ได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างรวดเร็ว จึงให้ถือปฏิบัติตามหลักการในการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของจังหวัดยโสธร โดยมีแนวทาง ดังนี้

#### ๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงาน ด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญ ต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงาน ที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้ามาร่วมงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูง และซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จึงมั่นใจได้ว่าบุคลากรของเราจะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ ประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติต่อไป

#### ๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับ ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการ สอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

#### ๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่ง และทุกระดับ จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่องทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ รวมทั้งสร้างจิตสำนึก ในเรื่องคุณภาพ และความเอาใจใส่ต่อผู้มาติดต่อ/ประชาชน โดยเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะ ของข้าราชการทุกระดับให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคง และความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

#### ๔. การประเมิน...

#### ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่จังหวัดให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการยี่ระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ตรงกับความรู้ทักษะ ความชำนาญของบุคลากร นอกจากนี้ยังนำผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรมุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

#### ๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

“คนทุกคนมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์” ตามที่มีบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ และปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวความคิดพื้นฐาน ทั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นว่า “คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด” และปฏิบัติต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๕.๑ จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน สะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร และสถานที่พักผ่อน มีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ

๕.๒ จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ให้รู้ชัดว่าสิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้ เพื่อไม่ให้เกิดการก้าวร้าวหน้าที่ หรือมีความขัดแย้งระหว่างกัน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รู้ถึงมาตรฐานของงาน เพื่อที่จะได้ทำงานให้เกิดผลตามที่ได้ตกลงร่วมกัน ไม่เกิดความคาดหวังที่ต่างกันอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน

๕.๓ สร้างความพึงพอใจในงานด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และความสนใจ เพื่อให้มีความสุขและสนุกกับงาน

๕.๔ ให้การยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่ส่วนราชการ/หน่วยงาน

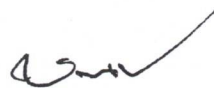
๕.๕ ให้โอกาสข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพสูงได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้วยการร่วมกันวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า และให้การพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการหนึ่งวิธีการใดที่เหมาะสม

๕.๖ ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึง

๕.๗ ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน ด้วยการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสในการร้องทุกข์โดยมีระบบการร้องทุกข์ตามขั้นตอนและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชลธิ์ ยิ่งตรง)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร.