



ที่ ศก ๐๐๑๗.๕/ว ๑๕๕๐

ศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ

ถนนเทพา ศก ๓๓๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค

อ้างถึง หนังสือจังหวัดศรีสะเกษ ที่ ศก ๐๐๑๗.๕/ว ๑๘๖๕ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓

ส่งที่มาจาก	๑. ประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แนวทางการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดศรีสะเกษ	จำนวน ๑ ชุด
	๔. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดศรีสะเกษ	จำนวน ๑ ชุด

ตามที่จังหวัดศรีสะเกษได้ประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร ประกาศนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล แนวทางการดำเนินการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรยึดถือปฏิบัติควบคู่กับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่นๆ และคู่มือการปฏิบัติงาน ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้ดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีเครื่องมือการประเมิน ประกอบไปด้วย ๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และ ๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

จังหวัดศรีสะเกษขอเรียนว่า ในส่วนตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๗ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ ข้อ ๐๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี รวมทั้ง ข้อ ๐๓๔ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารที่แสดงเจตจำนงหรือคำมั่นว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ยังเป็นนโยบายที่ยังคงใช้บังคับในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุรัตน์ ธรรมประจำจิต)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐-๔๕๖๑-๑๑๓๙

โทรสาร ๐-๔๕๖๑-๑๕๓๑

## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดศรีสะเกษ

จังหวัดศรีสะเกษได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดศรีสะเกษ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการในการ บริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดศรีสะเกษ สอดคล้องกับแนวนโยบายดังกล่าว จึงสมควรดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการสรรหา (Recruitment) การพัฒนา (Development) การประเมินผล การปฏิบัติงาน (Evaluation) และการรักษาไว้ (Retention) ให้ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

### ๑. การสรรหา (Recruitment)

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้การสนับสนุนข้อมูลด้าน อัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัด ในการจัดทำแผนกำลังคน ตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด และสำหรับส่วนราชการที่มีอัตรากำลังมาก เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ มีอัตราข้าราชการทั้งหมดประมาณ ๓,๐๔๗ คน มีแนวทางดำเนินการตามระเบียบ หนังสือสั่งการและ หนังสือชักจูงแนวทางปฏิบัติที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด เช่น การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ การบรรจุ แต่งตั้ง การบรรจุกลับและการขอโอน หรือขอย้ายออนไลน์ เป็นต้น

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ : ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย พนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒ และดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์ จังหวัดศรีสะเกษ เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างความเสมอภาค ความเท่าเทียม ความโปร่งใสเป็นธรรมและเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงานเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ลดการใช้ดุลพินิจ และเป็นคนที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

### ๒. การพัฒนา (Development)

๒.๑ ส่วนราชการให้ความสำคัญและมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาที่ตรงตามความต้องการและทิศทางการพัฒนาระบบราชการ

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (E-LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่น ๆ รวมทั้ง การจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบ การพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย การรักษাজรรยาข้าราชการ และมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริตและจิตอาสา โดยจังหวัดศรีสะเกษ ได้แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในส่วนราชการเข้าร่วมเป็นจิตอาสาการร่วมขับเคลื่อนจังหวัดศรีสะเกษ สู่อัจฉริยะ

### ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

๓.๑ จังหวัดศรีสะเกษ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดศรีสะเกษโดยผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชา ที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ คือ

รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม .... ถึง ๓๑ มีนาคม ....)

รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน .... ถึง ๓๐ กันยายน ....)

๓.๒ องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะกำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดศรีสะเกษ ดำเนินการตามประกาศจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดศรีสะเกษ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ดังนี้

(๑) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำ จังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นข้าราชการประเภทวิชาการระดับ เชี่ยวชาญ ปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของ ปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี

ในกรณีเป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิข้าราชการพลเรือนสามัญ ของจังหวัดศรีสะเกษผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่ ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็น เพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เป็นแนวทางการดำเนินการ

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

### ๔. กฎระเบียบแนวปฏิบัติ

๔.๑ กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อน เงินเดือนข้าราชการ มีดังนี้

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

/- หนังสือ...

- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. นร ๐๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของราชการพลเรือนสามัญ
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ
- ดำเนินการตามแนวปฏิบัติในคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ฯ การบริหารวงเงินงบประมาณ และเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน จังหวัดศรีสะเกษ

#### ๔.๒ การประเมินเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการจังหวัดศรีสะเกษ ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขข้อตกลงในสัญญาจ้างพฤติกรรมและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการ

### ๕. การรักษาไว้ (Retention)

๕.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๕.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Province Personal Information System :PPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๕.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ อาทิ

- บ้านพัก
  - สถานที่การออกกำลังกาย
  - จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัด
- การคัดเลือกบุคคลต้นแบบการมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ
- การสงเคราะห์ครอบครัวของบุคลากร