

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จังหวัดสุรินทร์
เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – เดือนเมษายน ๒๕๖๓



จัดทำโดย

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดสุรินทร์

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๔๔๗๑ ๓๙๓๗

e-mail: personnel63.surin@gmail.com

การดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จังหวัดสุรินทร์

เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – เดือนเมษายน ๒๕๖๓

จังหวัดสุรินทร์ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในจังหวัดสุรินทร์ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์ สอดคล้องกับแนวนโยบายดังกล่าว จึงสมควรดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการสรรหา (Recruitment) การพัฒนา (Development) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation) และการรักษาไว้ (Retention) ดังต่อไปนี้

๑. การสรรหา (Recruitment)

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : ส่วนราชการให้การสนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัด ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด และสำหรับส่วนราชการที่มีอัตรากำลังมาก เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุรินทร์ มีอัตราข้าราชการทั้งหมดประมาณ ๒,๐๙๐ คน มีแนวทางดำเนินการตามระเบียบ และแนวปฏิบัติที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด เช่น การโอนย้ายออนไลน์ เป็นต้น

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ : ดำเนินการตามแนวปฏิบัติในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๒ และดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดสุรินทร์ แจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. การพัฒนา (Development)

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.พ. เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาที่ตรงตามความต้องการและทิศทางการพัฒนาระบบราชการ

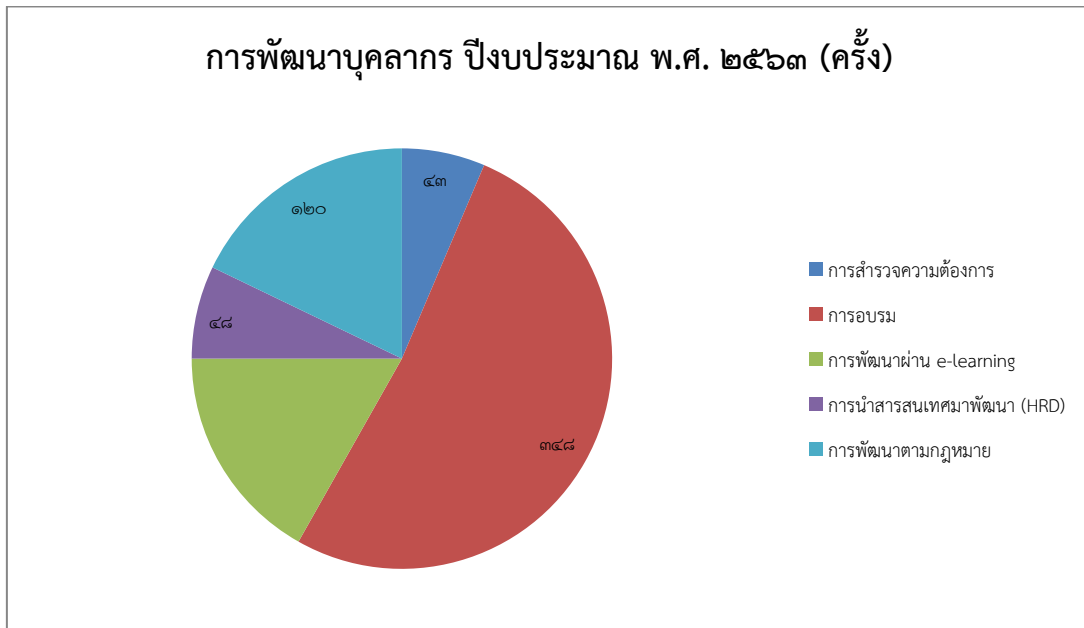
๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการ จัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์(E-LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ.และแหล่งความรู้อื่นๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริตและจิตอาสา โดยจังหวัดสุรินทร์ ได้แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในส่วนราชการเข้าร่วมเป็นจิตอาสา การร่วมขับเคลื่อนจังหวัดสุรินทร์สู่จังหวัดคุณธรรม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – มีนาคม ๒๕๖๓) ส่วนราชการประจำจังหวัดสุรินทร์ ได้มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา/อบรม รวมทั้งสิ้น ๖๗๒ ครั้ง โดยแบ่งเป็นจำนวนครั้งจากมากไปน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ มากที่สุด จำนวน ๓๔๘ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๘ ของการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด รองลงมาคือ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองผ่านระบบ e-learning จำนวน ๑๑๓ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๘๑ ของการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย จำนวน ๑๒๐ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๖ การนำระบบสารสนเทศมาใช้พัฒนาบุคลากร(HRDS) จำนวน ๔๘ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๔ และได้มีการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔๓ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๖.๔๐ ของการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด รายละเอียดดังแผนภูมิ ๒



๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

จังหวัดสุรินทร์ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดสุรินทร์โดยผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ คือ

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

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

องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะกำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดสุรินทร์ ดำเนินการตามประกาศจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดสุรินทร์ ดังนี้

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดสุรินทร์ ยกเว้น รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการจังหวัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการ ประจำอำเภอข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับของปลัดอำเภอหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาซึ่งปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๔) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี การมอบหมายตาม (๕) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีเป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดสุรินทร์ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ทั้งนี้ ให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบการพิจารณาดำเนินการด้วย

หลักเกณฑ์การเลื่อนเงิน

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๖ และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร. ๑๐๐๘.๑/ว๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดสุรินทร์

กฎระเบียบแนวปฏิบัติ

กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการ มีดังนี้

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒
- ระเบียบกระทรวงการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร. ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อน เงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือ พ.ศ. ๒๕๕๑
- ฐานคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับตำแหน่ง ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร. ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง ชักซ้อม ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. นร. ๑๐๐๘.๑/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 ๑๐๐๘.๑/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับ เงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของราชการพลเรือนสามัญ
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ
- ดำเนินการตามแนวปฏิบัติในคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ฯ การบริหารวงเงินงบประมาณ และเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน จังหวัดสุรินทร์

๔. การรักษาไว้ (Retention)

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Province Personal Information System :PPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ อาทิ

- บ้านพัก

- สถานที่การออกกำลังกาย

- จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของ
จังหวัด การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่างๆ
