



ประกาศจังหวัดลพบุรี  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดลพบุรี

\*\*\*\*\*

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดลพบุรี มีความชัดเจน โปร่งใส พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเกิดประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติราชการภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้องและสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของจังหวัด จังหวัดลพบุรีจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทุกส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

๑.๑ ให้มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส โดยให้คำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่หน่วยงานต้องการ โดยให้ยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๑.๒ การสรรหาและเลือกสรรอัตราว่าง ให้พิจารณาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ และบุคลากรทดแทนโดยเร็วเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๑.๓ สร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้เกิดแก่บุคคลภายนอก เพื่อเป็นการดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถและความเหมาะสมให้ความสนใจเข้าร่วมปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๑.๔ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ หรือการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ หรือการรับสมัครบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ต้องมีการประกาศรับสมัครอย่างชัดเจนผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน เว็บไซต์ของจังหวัด ([www.lopburi.go.th](http://www.lopburi.go.th)) และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์การรับสมัครไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือช่องทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลจากผู้แทนหน่วยงานหรือจากหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่ง/ภารกิจของหน่วยงาน

/๒. ด้านการพัฒนา...

## ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Development)

๒.๑ สํารวจความต้องการการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พร้อมพิจารณาว่าบุคลากรในสังกัดสมควรที่จะได้รับการพัฒนาในด้านใด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละระดับ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมกับการกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ จัดให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานโดยหน่วยงานอาจจะจัดให้มีการอบรมหรือจัดส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงต่อการปฏิบัติงาน หรือสร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม โดยยึดหลักคุณธรรม ๔ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และส่งเสริมวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดคุณภาพและการมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒.๕ จัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และบุคลากรในหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์/วิธีการ มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

## ๓. ด้านการจูงใจและการรักษาไว้ (Motivation and Retention)

๓.๑ มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ สถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาวะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร

๓.๒ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและบุคลากรในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วกัน

๓.๓ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตน เสริมสร้างความรัก ความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์กร หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน/หน่วยงานอื่น ทั้งนี้ หากหน่วยงานใดมีบุคลากรดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชารายงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ

## ๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หรือข้อบังคับที่กำหนด เช่น ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หรือมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

/๔.๓ ให้ผู้บังคับบัญชา...

๔.๓ ให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรู้ ความมุ่งมั่น พุ่มเท เสียดสี เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อตนเองและต่อหน่วยงาน โดยให้อยึดถือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุปกิต โพธิ์ปภาพันธ์)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรี



ส.ปชส.ลพบุรี  
 รับที่.....  
 วันที่..... ๑๖ พฤษภาคม  
 เวลา..... นพศ

ที่ ลบ ๐๐๑๗.๕/ว ๑๖๕๕

ศาลากลางจังหวัดลพบุรี  
 ถนนนารายณ์มหาราช ลบ ๑๕๐๐๐

๑๕ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity And Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

๑) เรียน หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคทุกส่วนราชการ

อ้างถึง หนังสือจังหวัดลพบุรี ที่ ลบ ๐๐๑๗.๕/ว ๑๖๕๕ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๓

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดลพบุรี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ชุด  
 ลงวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓
๒. ประกาศจังหวัดลพบุรี เรื่อง การแสดงเจตจำนงในการบริหารราชการ จำนวน ๑ ชุด  
 ลงวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) กำหนดดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity And Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ โดยการประเมินผลการดำเนินการ ITA ในภาพรวมการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งจังหวัดได้จัดส่งคู่มือให้ส่วนราชการได้ศึกษาทำความเข้าใจ ในรายละเอียดและแจ้งให้ส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดลพบุรียึดถือปฏิบัติตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

จังหวัดลพบุรี พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดลพบุรี มีความชัดเจน โปร่งใส พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิผลเอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และ ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยืนหยัดในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ จึงได้มีประกาศนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล และประกาศเจตจำนงในการบริหารราชการ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ในการดำเนินงาน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

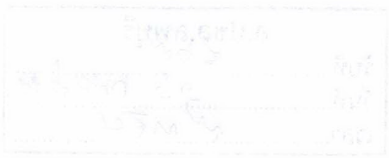
ขอแสดงความนับถือ

(นายสุปกิต โพธิ์ปภาพันธ์)  
 ผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรี

สำนักงานจังหวัด  
 กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
 โทร/โทรสาร ๐ ๓๖๗๗ ๐๑๖๕ ต่อ ๑๔๑๑๔

หมายเหตุ : สามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วยได้ที่ [www.Lopburi.go.th](http://www.Lopburi.go.th)

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ กปส.  
 รับที่..... 3284 ..... วันที่..... 16.12.63 .....  
 เวลา..... ๐9.๐3 .....



๓) ทราบ / สำนึกใน. ๑๑๑  
- เชื้อไวรัสจากพิษจากบุคคล

*[Signature]*  
๑๖ ต.ค. ๖๓  
๑๖/๑๐/๖๓

ทรา  
ทรา  
(คนดังคน) (๑๑๑๑)  
นักประสพสมณะชัญญะ

ทรา  
*[Signature]*  
(คนดังคน) (๑๑๑๑)  
นักประสพสมณะชัญญะ

ทรา  
ทรา  
(คนดังคน) (๑๑๑๑)  
นักประสพสมณะชัญญะ

๔

เรียน ประชาสัมพันธ์จังหวัดลพบุรี

- เพื่อโปรด  อนุมัติ  
 ทราบ  
 แจ้งเวียน  
 ปิดประกาศ/เผยแพร่ประชาสัมพันธ์  
 พิจารณาสั่งกร มอบ.....

*[Signature]*  
ผู้อำนวยการ (แก้วพานิชย์)  
พนักงานธุรการ ส.๓

๑๖/๑๐/๖๓

ทรา  
*[Signature]*  
๑๖/๑๐/๖๓  
(นางศรिता อินทวงษ์)  
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(๑๑๑) ทรา  
*[Signature]*  
พนักงานธุรการ

ทรา  
สภา ๑๕๕๖๓  
(๑๑) สภา ๑๕๕๖๓  
สภา