



## บันทึกข้อความ

ห้อง ผวค.  
เลขรับ 136  
วันที่ 9 มค 2566  
เวลา

ห้องรอง ผวค.  
เลขรับ 8653  
วันที่ 6 มค 2566  
เวลา

ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดลำพูน กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๐-๕๓๕๑-๑๑๙๒ ต่อ ๒๗๖๘๑

ที่ ลพ ๐๐๑๗.๕/

วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดลำพูน

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน

### ๑. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมายเป็นหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ เพื่อขับเคลื่อนให้หน่วยงานภาครัฐมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ โดยได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐ ๒๓ : นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งองค์ประกอบด้านข้อมูล ดังนี้ (เอกสาร ๑)

(๑) เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๒) แสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุดหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน

(๓) เป็นนโยบายหรือแผนฯ ที่ใช้บังคับในปี พ.ศ.๒๕๖๖

### ๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จังหวัดลำพูน (โดยนายวรยุทธ เนาวรัตน์ ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน) ได้จัดทำประกาศจังหวัดลำพูน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดลำพูน ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด และได้แจ้งให้ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติตามแนวทาง พร้อมทั้งได้นำประกาศจังหวัดลำพูนดังกล่าวเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบการดำเนินงานตามตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนด (เอกสาร ๒,๓)

๒.๒ ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้ประกาศแต่งตั้งนายสันติธร ยิ้มละมัย ให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป (เอกสาร ๔)

### ๓. ข้อเสนอ

เพื่อให้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดลำพูนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และครบองค์ประกอบด้านข้อมูล ตามตัวชี้วัดที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐ ๒๓ : นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังกล่าวตามข้อ ๑ เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ จัดทำประกาศจังหวัดลำพูน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดลำพูน

๓.๒ แจ้งส่วนราชการประจำจังหวัดทุกส่วนราชการทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

### ๔. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามข้อ ๓ หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศจังหวัดลำพูนและหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

ลงนามแล้ว

(นายสันติธร ยิ้มละมัย)

ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน

๖ ม.ค. ๒๕๖๖

(นายบุญสูง ไขยมณี)  
หัวหน้าสำนักงานจังหวัดลำพูน

(นายอนุพงษ์ วาวงศ์มูล)  
รองผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน  
- 6 ม.ค. 2566

ผอ.ก. .... 16 / 5 มค ๒๖

หน.ง. ....

And ....



ที่ ลพ ๐๐๑๗.๕/ว ๕๙๖๖

ศาลากลางจังหวัดลำพูน  
ถนนชูปเปอร์ไฮเวย์ ลพ ๕๑๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดลำพูน

เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดลำพูน

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศจังหวัดลำพูน ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดลำพูน

จำนวน ๑ ชุด

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูนเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย มีคุณธรรมและความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อราชการ จังหวัดลำพูนจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการวางแผนกำลังคน การสรรหา และการคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร และการรักษาไว้ รายละเอียดตามประกาศจังหวัดลำพูน ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ จึงให้ส่วนราชการประจำจังหวัดลำพูนถือปฏิบัติตามแนวทางประกาศจังหวัดลำพูนเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดลำพูนดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติธร ยิ้มละมัย)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร ๐-๕๓๕๑-๑๑๙๒ ต่อ ๒๗๖๘๑





ประกาศจังหวัดลำพูน

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดลำพูน

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูนเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย มีคุณธรรมและความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อราชการ จังหวัดลำพูน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) ให้ทุกส่วนราชการมีการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยให้มีการวิเคราะห์ อัตรากำลังของบุคลากร จำนวนความต้องการกำลังบุคลากรขององค์กรในอนาคต ประเภทของบุคลากรที่มีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานให้พอเพียงกับความต้องการ การเปลี่ยนแปลง และภารกิจของส่วนราชการ

๒. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางตามที่ ก.พ. กำหนด ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการสูงสุด เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ เข้าสู่ระบบราชการ

๓. การพัฒนาบุคลากร (Development of Personnel) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการ ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล นอกจากนี้ ข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน ดังนั้น จังหวัดลำพูน จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรจังหวัดลำพูน คือ “ข้าราชการมืออาชีพ ผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์” หมายถึง มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ มีจริยธรรมและจิตสาธารณะ สามารถนำความรู้และศักยภาพมาใช้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดพร้อมปรับตัวได้รวดเร็วกับการเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๓.๑ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่ HR ในยุคดิจิทัล เป้าหมายคือ ส่วนราชการต่าง ๆ มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพยกระดับการบริหารองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล

๓.๒ การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ๔.๐ เพื่อไปสู่ข้าราชการมืออาชีพ : เป้าหมาย คือ ข้าราชการในส่วนราชการต่างๆ ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามการพัฒนาสมรรถนะของ ข้าราชการ ๔.๐ เพื่อไปสู่ข้าราชการมืออาชีพ (ความเป็นมืออาชีพ มีจริยธรรม มีจิตสาธารณะ)

๓.๓ การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัด : คือ ข้าราชการของส่วนราชการในจังหวัดได้รับการพัฒนาจังหวัด

๓.๔ การสร้างสมดุลและการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน : เป้าหมาย คือ ข้าราชการ เกิดความตระหนัก มีแนวทางปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง และมีจิตสำนึก มีส่วนร่วมในการแก้ไข สิ่งแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมสิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อร่วมงาน และองค์กร

๔. การรักษาไว้ (Retention) ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการเพื่อรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร และให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยจัดให้มีโครงการ /กิจกรรม ต่างๆ ดังนี้

๔.๑ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร ส่วนราชการ หน่วยงาน องค์กร ที่ปฏิบัติงาน ประสพผลสัมฤทธิ์ หรือทำคุณความดี เช่น มอบโล่ ใบประกาศเกียรติคุณ ฯลฯ

๔.๒ จัดกิจกรรมนันทนาการ สร้างความผูกพันในองค์กรเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่น กิจกรรม จิตอาสา การแข่งขันกีฬา การจัดงานแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสต่างๆ ตามวาระที่เหมาะสม จัดกิจกรรมประเพณีตามเทศกาลฯ

๔.๓ การจัดสวัสดิการ เช่น มอบทุนการศึกษา จัดเครื่องแต่งกายชุดทีม ชุดกีฬา ชุดผ้าพื้นเมือง ชุดประจำถิ่น ฯ

๔.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวง กรม และจังหวัดกำหนด ด้วยความยุติธรรม และโปร่งใส

สำหรับข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีมาก หรือดีเด่น และเป็น ข้าราชการที่รับผิดชอบตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัดลำพูน นโยบายของรัฐบาล นโยบาย จังหวัดลำพูน หรือสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพ หรือได้รับรางวัล เกียรติบัตร หรือมี การคิดค้นนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้จนได้รับประกาศรางวัล หรือเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงหรือเป็นผู้ปฏิบัติ ที่ช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจที่สำคัญของจังหวัดในด้านต่างๆ จะได้รับการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน เพิ่มเติมจากผลการดำเนินการงาน ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด

๔.๕ การจัดกิจกรรม โครงการ อื่น ๆ ตามความเหมาะสม



## ๕. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

ส่วนราชการของจังหวัดลำพูน ต้องให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานและบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึง ควบคุม กำกับ ดูแลให้การปฏิบัติราชการ อย่างมีประสิทธิภาพ มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกาศ ข้อกำหนด และมาตรการต่าง ๆ ของจังหวัด โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามระบบ ขั้นตอน ไม่เกิดความซ้ำซ้อน ในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ ลดขั้นตอนและเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยมีการมอบหมายงานและเปิดโอกาสบุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่หลากหลาย หรือโยกย้าย สับเปลี่ยนงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น หรือในกรณีมีความจำเป็น เร่งด่วน

๕.๓ ให้มีการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖



(นายสันติธร ยิ้มละมัย)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน