



ประกาศจังหวัดนราธิวาส  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และการมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ตามที่ได้รับมอบอำนาจจากกระทรวงหรือกรมต้นสังกัด

จังหวัดนราธิวาส จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนราธิวาส ดังนี้

**๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)**

การวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดนราธิวาส(<http://www.narathiwat.go.th/>) และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย ๑) สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดนราธิวาส ๒) สำนักงานจัดหางานจังหวัดนราธิวาส และ ๓) สถานีวิทยุกระจายเสียงในจังหวัดนราธิวาส เพื่อสร้างการรับรู้และกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรให้พิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

**๒. ด้านการพัฒนา (Development)**

การพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะและความสามารถ พัฒนาพฤติกรรม เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของจังหวัดนราธิวาสได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ จัดให้มีการประเมินข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กรมต้นสังกัดกำหนด

/๓. ด้านการรักษาไว้...

### ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

การทำงานที่คำนึงถึง คุณภาพชีวิต ความเป็นธรรม ความมั่นคง และมีทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กร แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ การจัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี การคัดเลือกเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในรอบปีของจังหวัดชายแดนภาคใต้ การคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับจังหวัดนราธิวาส หากมีบุคลากรที่มีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรับทราบเพื่อข้อมูลในการพิจารณามอบรางวัลดังกล่าว

๓.๒ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการทำงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่จังหวัดนราธิวาสกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาสพิจารณาโดยด่วน

๓.๓ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับของกรมต้นสังกัด

๔.๒ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาสทราบโดยเร็ว

ทั้งนี้ ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดนราธิวาส รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาสทราบ ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายเอกรัฐ หลีเส็น)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาส