

ประกาศจังหวัดสิงห์บุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี จึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

โดยให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน ภายใต้การบริหารราชการของผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ให้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ระเบียบ/กฎหมายกำหนด ภายใต้ระบบยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และประเทศชาติ

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ให้ดำเนินการตามขั้นตอน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนด โดยให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร ทั้งเรื่องงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพและความเอาใจใส่ต่อผู้ประชาชน/ผู้รับบริการ โดยเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะของข้าราชการทุกระดับ ให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน

/๔. การประเมิน...

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทน

ให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน รวมทั้งทักษะ ความชำนาญของบุคลากร และนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการมุ่งสร้างผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานสูงสุดให้แก่องค์กร

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๕.๑ จัดให้มีสภาพแวดล้อมที่มีความสะดวกสบายในการทำงาน รวมถึง ห้องอาหาร ห้องน้ำ และสถานที่ในการพักผ่อนเพื่อคลายความเครียดอย่างเพียงพอ และสะอาดถูกสุขอนามัย

๕.๒ ให้มีการมอบหมายงานให้ชัดเจน ตรงตามความรู้ความสามารถ และความสนใจตามหน้าที่กรอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความสุขกับการทำงาน

๕.๓ ให้มีการยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

๕.๔ เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ภายใต้แผนพัฒนาความก้าวหน้า โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

๕.๕ ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึง

๕.๖ เปิดให้โอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงระบบงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายชำนาญวิทย์ เตรัตน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี