

ประกาศจังหวัดสิงห์บุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมายโดยให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นมาตรการที่สำคัญในการพัฒนาภาครัฐด้านคุณธรรม ความโปร่งใส เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐแต่ละหน่วยงานได้รับทราบสถานะของตนเองในด้านคุณธรรม ความโปร่งใส ตลอดจนใช้ให้เกิดประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเอง ดังนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรีจึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

**๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร**

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานสำคัญของงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานในองค์กร ดังนั้น ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจังตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ระเบียบ/กฎหมายกำหนด ภายใต้ระบบคุณธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุด และเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติ

**๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนต้องคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ โดยการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใดให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนด

**๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง**

การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร ทั้งเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับชอบของบุคลากร รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพและความเอาใจใส่ต่อผู้รับบริการ/ประชาชน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความรู้และทักษะทางด้านดิจิทัล พร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อน และเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ มีความสามารถให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน

/๔. การประเมิน...

**๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทน**

การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนเป็นนโยบายหนึ่งที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก เพื่อวางแผนและจัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ตรงกับความรู้ ทักษะและความชำนาญของบุคลากร และนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการมุ่งสร้างผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานสูงสุดให้แก่องค์กร

**๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ**

การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ต้องคำนึงถึงว่าบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดที่ควรรักษาไว้ การสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงนโยบายและสวัสดิการที่เหมาะสม โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๕.๑ จัดให้มีสภาพแวดล้อมที่มีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน รวมถึง ห้องอาหาร ห้องน้ำ และสถานที่ในการพักผ่อนเพื่อคลายความเครียดจากการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และต้องสะอาดถูกสุขอนามัย

๕.๒ ให้มีการมอบหมายงานให้ชัดเจน ตรงตามความรู้ความสามารถ และความสนใจ กำหนดหน้าที่ให้ชัดเจนว่าสิ่งใดทำได้หรือสิ่งใดทำไม่ได้ เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ก้าวก่าย หรือขัดแย้งกัน เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

๕.๓ ให้มีการยกย่อง ชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และทั่วถึงแก่ผู้ปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมาย รวมถึงเพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร

๕.๔ เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง ได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการพิจารณาค่าตอบแทน/เงินรางวัล

๕.๕ ให้ความเอาใจใส่ดูแลและสอบถามทุกข์สุขความเป็นอยู่ รวมถึงการทำงานของบุคลากรในองค์กรทุกคนอย่างทั่วถึง

๕.๖ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แสดงความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสในการร้องทุกข์ตามขั้นตอนและช่วยเหลือแก้ไขปัญหานั้น ๆ ตามความเหมาะสมและปรับปรุงระบบการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุพจน์ ยศสิงห์คำ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี