



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐-๓๔๔๒-๕๐๗๖

ที่ สค ๐๐๑๗.๕/๑๖๔๑๓..... วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร.....

เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร

ด้วยจังหวัดสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานเข้ารับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยในการตอบแบบสำรวจ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๕ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดให้จังหวัดแสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้ส่วนราชการจังหวัดสมุทรสาครสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ จึงได้มีประกาศจังหวัดสมุทรสาคร ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดตามประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

(นายณรงค์ รักร้อย)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร



ประกาศจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๔๒ กำหนดให้ส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับบริการจากรัฐ การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการจะต้องเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต กำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว ให้ส่วนราชการมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการ

ดังนั้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาครสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก ได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จึงให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม และเป็นไปตามระเบียบข้อกฎหมายที่กำหนด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้ามาร่วมงาน และให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จึงมั่นใจได้ว่าการบริหารงานบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร “เป็นหน่วยงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ ควบคู่กับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ตามหลักธรรมาภิบาลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม”

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๓. การพัฒนา...

๓. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่ง และทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ ของข้าราชการ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพ และความเอาใจใส่ต่อผู้มาติดต่อ/ประชาชน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ และทักษะของข้าราชการทุกระดับให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่จังหวัดให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ยึดระบบความสามารถตามผลงาน เป็นหลัก เพื่อให้จัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ตรงกับความรู้ทักษะ ความชำนาญของบุคลากร นอกจากนี้ ยังนำพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลและผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและ ผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรมุ่งสร้างผลการ ปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

“คนทุกคนมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์” ตามที่มีบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ และปฏิบัติ ให้เป็นไปตามแนวความคิดพื้นฐาน ทั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นว่า “คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด” และปฏิบัติต่อ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน สะดวกสบายในการ ทำงาน มีห้องน้ำสะอาด และสถานที่พักผ่อน มีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ

(๒) จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ให้ชัด สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้เพื่อไม่ให้ เกิดการก้าวร้าวหน้าที่ หรือมีความขัดแย้งระหว่างกัน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะ ได้ทำงานให้เกิดผลตามที่ได้ตกลงร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน

(๓) สร้างความพึงพอใจในการทำงานด้วยการมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถและความสนใจ เพื่อให้มีความสุขและสนุกกับงาน

(๔) ให้การยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการ ตอบแทนการทำความดีประโยชน์ให้แก่ส่วนราชการ/หน่วยงาน

(๕) ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึง

๖) ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน ด้วยการจัดให้มีช่องทางในการนำเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอและนำมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งรับฟัง ปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๖



(นายณรงค์ รักร้อย)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร