รับเข้าสารบรรณ
รอง ผวจ.ขก.
เลขรับ 189
วันที่ 25 พย 2565

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดขอนแก่น กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๔๓๒๓ ๘๐๐๑ มท ๔๐๐๔๖
ที่ ขก ๐๐๑๗.๕/ วันที่ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
เรื่อง นโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดขอนแก่น
เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

๑. **เรื่องเดิม**

จังหวัดขอนแก่นได้มีประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการจังหวัดสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ รวมทั้งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ข้อ O๒๕ และ O๒๖

๒. **ข้อเท็จจริง**

๒.๑ จังหวัดขอนแก่นได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดขอนแก่น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุน และผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของจังหวัดขอนแก่นบรรลุตามเป้าประสงค์

๒.๒ เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ให้คำอธิบายไว้ ดังนี้

ข้อ O๒๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของหน่วยงาน แสดงนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

ข้อ O๒๗ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างน้อยประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๒.๓ สำนักงานจังหวัดขอนแก่น (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) ได้จัดทำร่างประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลแล้ว (เอกสารแนบ)

๓. **ข้อพิจารณา**

เพื่อให้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดขอนก่นเป็นปัจจุบันสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ PMQA หมวด ๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดขอนแก่นตามข้อ ๒.๑ และเกณฑ์ ITA ตามข้อ ๒.๒ เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ออกประกาศจังหวัดขอนแก่น เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๒ เผยแพร่ประกาศตามข้อ ๓.๑ บนเว็บไซต์จังหวัดขอนแก่น แบนเนอร์ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล และแจ้งเวียนส่วนราชการประจำจังหวัดขอนแก่น และนายอำเภอทุกอำเภอเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามข้อ ๓ หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศจังหวัดขอนแก่นและหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(นายไกรสร กองฉลาด)
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

(นายรุจติศักดิ์ รังษี)
หัวหน้าสำนักงานจังหวัดขอนแก่น

(นายชาญชัย ศรศรีวิชัย)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

ผอ.กลุ่มงาน 22 พย. 65
เจ้าหน้าที่ 22 พย. 65
พิมพ์

ที่ ขก ๐๐๑๗.๕/ว ๓๐๐๖๗

ศาลากลางจังหวัดขอนแก่น
ถนนศูนย์ราชการ ขก ๔๐๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง นโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดขอนแก่น

เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดขอนแก่น และนายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดขอนแก่น
๒. ประกาศจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดขอนแก่น

ด้วยจังหวัดขอนแก่นได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการภายในจังหวัด เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรของจังหวัดขอนแก่นให้ปฏิบัติงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด มีศักยภาพ มีคุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี และมีความสุข และได้จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ในการนี้ จังหวัดขอนแก่นจึงขอแจ้งประกาศนโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้หน่วยงานถือปฏิบัติ เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒ โดยให้แจ้งเวียนบุคลากรในสังกัดทราบ และเผยแพร่ประกาศนโยบายดังกล่าวบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วยได้ที่ www.khonkaen.go.th แบนเนอร์กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายไกรสร กองฉลาด)
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๒๓ ๘๐๐๑ มท ๔๐๐๔๖

ประกาศจังหวัดขอนแก่น
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดขอนแก่น

ด้วยจังหวัดขอนแก่นได้กำหนดทิศทางองค์การเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การบริการภาครัฐ และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ภายใต้ค่านิยม “ยึดมั่นในอุดมการณ์ มุ่งมั่นทำงาน สมานสามัคคี มีวิถีชีวิตพอเพียง” วัฒนธรรม “TEAMWORK” และกรอบแนวความคิดของการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ที่มุ่งเน้นระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยมีกลยุทธ์ด้านการวางแผนที่ทำให้ยุทธศาสตร์เป็นไปได้ ผ่านการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

“บุคลากรจังหวัดขอนแก่น มีศักยภาพ คุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี และมีความสุข”

พันธกิจ

(๑) พัฒนาบุคลากรจังหวัดขอนแก่นให้มีทักษะ ความสามารถและศักยภาพความเป็นมืออาชีพ
(๒) เสริมสร้างการจัดการความรู้ การใช้เทคโนโลยี และการจัดการนวัตกรรม
(๓) พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในจังหวัดขอนแก่นให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัล
(๒) การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด
(๓) การพัฒนากำลังคนให้เพียงพอ มีคุณภาพ มีสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพ
(๔) การพัฒนาและนำระบบสารสนเทศ/เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
(๕) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้และนวัตกรรม
(๖) การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและสร้างจิตสำนึกโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
(๗) การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
(๘) การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)

ดังนั้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดขอนแก่น รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จังหวัดขอนแก่นจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

<u>นโยบาย</u> เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรของจังหวัดขอนแก่น เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลให้ปฏิบัติงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด มีคุณภาพ มีสมรรถนะสูง และมีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาและนำระบบสารสนเทศเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการจัดการความรู้และนวัตกรรม และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและสร้างจิตสำนึกโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ภายใต้วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดขอนแก่น “บุคลากรจังหวัดขอนแก่นมีศักยภาพ คุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี และมีความสุข”

/แนวปฏิบัติ...

แนวปฏิบัติ

๑. ให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรในองค์กร และมีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปี โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. ให้หน่วยงานมีแผนเตรียมความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานในเชิงรุกและเตรียมความพร้อมวางแผนกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

๓. ให้หัวหน้าหน่วยงานส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานและพัฒนาการสร้างองค์ความรู้ให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๔. ให้หน่วยงานสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความผาสุก ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๕. ให้หน่วยงานส่งเสริมการปรับกระบวนการทางความคิด (Mindset) ของบุคลากรในทุกระดับเพื่อมุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าในการให้บริการ โดยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย บทบาทหน้าที่และแนวคิดเกี่ยวกับการคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และนำมาใช้ได้อย่างถูกต้อง

๖. ให้จังหวัดมีการจัดการความรู้และใช้องค์ความรู้เพื่อเรียนรู้ พัฒนา แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรม โดยให้สำนักงานจังหวัดขอนแก่นรวบรวมรายชื่อองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด เพื่อรวบรวม ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ของหน่วยงานและเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และรวบรวมจัดทำเป็นคู่มือปฏิบัติราชการของจังหวัดขอนแก่น

๗. ให้ผู้บริหารทุกระดับสื่อสารถ่ายทอดนโยบายและทิศทางขององค์กรเพื่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกันให้บุคลากรทุกระดับมีความเข้าใจนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดและของหน่วยงานให้สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารการทำงานกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้นำหลักสิทธิมนุษยชนมาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการทำงานที่สำคัญของจังหวัด เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานมีกรอบการทำงานโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนซึ่งจะช่วยให้ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนลดลง

๘. ให้ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากร

๙. ให้ผู้บริหารทุกระดับและหัวหน้าหน่วยงานในจังหวัดมีบทบาทในการกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย รวมถึงรูปแบบและกระบวนการทำงานของจังหวัดด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายไกรสร กองฉลาด)
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

ประกาศจังหวัดขอนแก่น
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดขอนแก่น

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๔๒ ได้ให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใสเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็วประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กำหนดให้ส่วนราชการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการ

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในจังหวัดขอนแก่นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว จึงให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ยึดระบบคุณธรรม มีหลักเกณฑ์และความยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้ามาร่วมงาน และได้บุคลากรที่เป็นทั้งคนดี มีคุณภาพสูง และซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เราจึงมั่นใจได้ว่าบุคลากรของเราเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติต่อไป

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่องทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (Public Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพและความเอาใจใส่ต่อผู้มาติดต่อและประชาชน โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมเรื่องความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความรู้และทักษะดิจิทัลพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต ตอบสนองยุทธศาสตร์จังหวัด และตอบสนองสมรรถนะหลักของจังหวัด รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

/๔. การประเมิน...

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอีกนโยบายหนึ่งที่จังหวัดให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลักเพื่อวางแผนและจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับลักษณะงานตรงกับความรู้ทักษะความชำนาญของบุคลากร นอกจากนี้ยังนำผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม สร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากร มุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กร

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

ตามหลักความคิด “คนทุกคนมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์” ตามที่มีบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวความคิดพื้นฐานนี้แล้ว จะต้องมีความเชื่อมั่นว่า “บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด” และปฏิบัติต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ให้รู้ชัด สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้ เพื่อไม่ให้เกิดการก้าวก่ายหน้าที่หรือมีความขัดแย้งระหว่างกัน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะทำงานให้เกิดผลตามที่ได้ตกลงร่วมกัน และไม่เกิดความคาดหวังที่ต่างกันอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน

(๒) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้น่าอยู่และน่าทำงาน สะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด มีห้องอาหาร และมีสถานที่พักผ่อน มีบริเวณปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ

(๓) สร้างความพึงพอใจในงานด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและความสนใจเพื่อให้มีความสุขกับงาน

(๔) ให้การยกย่องชมเชยและบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่ส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๕) ให้โอกาสข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง (Talent) ได้รับการพัฒนาความก้าวหน้า และพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่เหมาะสม

(๖) ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึง

(๗) ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงานด้วยการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสในการร้องทุกข์ โดยมีระบบการร้องทุกข์ตามขั้นตอนและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายไกรสร กองฉลาด)
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น