



ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๔๒ กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว ประกอบกับจังหวัดฉะเชิงเทราได้กำหนดเป้าประสงค์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ได้ผู้ที่มีความดี ความรู้ความสามารถ และความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับวิธีการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด รวมถึงระเบียบข้อกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุและแต่งตั้งให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน เป็นไปด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน โดยวิธีการบรรจุ เลื่อนระดับ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด รวมถึงระเบียบข้อกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน

จังหวัดฉะเชิงเทราให้ความสำคัญการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นลำดับแรก เนื่องจากถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจต่างๆ ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประชาชนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง ทัศนคติในการทำงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจ และความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ต่อการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการหรือบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับ ให้ถือเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ดังนั้น บุคลากรทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านทักษะหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน

๓. การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ โดยถือเป็นองค์ประกอบหลักในการพิจารณาข้าราชการบุคลากรไว้ ในระดับเดียวกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีจิตสำนึกที่ดี มีความรู้ความสามารถสูงให้มีความผูกพันต่อองค์กร จังหวัดฉะเชิงเทราจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินต่ำ หรืออยู่ในระดับที่ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะตามระดับตำแหน่งที่ครองอยู่ ให้ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และกลับมาเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ต่อไป ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้ ดังนี้

๔.๑ กรณีข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ มีผลการประเมินในระดับ “ต้องปรับปรุง” ให้ผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์สาเหตุโดยประมวลผลในภาพรวม ทั้งจากพฤติกรรมส่วนบุคคลระบบการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานเพื่อจัดทำแผนฟื้นฟูศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมอบหมายให้บุคลากรดังกล่าวเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะตามวิธีการที่กำหนด รวมถึงให้หัวหน้าส่วนราชการกำกับติดตามผลฟื้นฟูสมรรถนะอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่อง โดยให้รายงานผลการดำเนินการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบด้วย

๔.๒ กรณีข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ในระดับ “พอใช้” หรือที่มีคะแนนสมรรถนะต่ำกว่าครึ่ง หรือต่ำกว่าร้อยละ ๑๕ ติดต่อกัน ๒ รอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์สาเหตุโดยการประมวลผลในภาพรวม ทั้งจากพฤติกรรมส่วนบุคคลระบบการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน แล้วดำเนินการ ดังนี้

๔.๒.๑ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ตามผลการวิเคราะห์ โดยเฉพาะประเด็นที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาเป็นกรณีพิเศษ

๔.๒.๒ ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับชำนาญการพิเศษ หรือผู้บังคับบัญชาระดับอื่นๆ ตามสายงาน ปฏิบัติหน้าที่สอนงาน (Coaching) และให้คำชี้แนะในข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

๔.๒.๓ ด้านการติดตามผล ให้หัวหน้าส่วนราชการติดตามผลการพัฒนาทุก ๓ เดือน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา โดยให้รายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบด้วย

๔.๓ กรณีตามข้อ ๔.๑ และ ข้อ ๔.๒ หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ หรือให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือโยกย้ายหน้าที่ให้เหมาะสม

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลัก Reward and Punishment จึงกำหนดหลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมและยกย่องข้าราชการที่ประพฤติ ปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการอื่นได้ประพฤติปฏิบัติตามและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านครองตัว ครองคน ครองงาน ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในหน้าที่ราชการและสังคม สำหรับรูปแบบและวิธีการ ให้สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นเจ้าภาพหลักในการบูรณาการความคิดเห็นร่วมกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการ ต่อไป

๕.๒ จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความสะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร และสถานที่พักผ่อน มีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ

๕.๓ ให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งตามวิธีการหรือแนวทางที่เหมาะสม

๕.๔ ให้มีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ สามารถเสนอข้อเสนอแนะและ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงให้โอกาสในการร้องทุกข์โดยช่องทางหรือระบบ การร้องทุกข์ที่สามารถเข้าถึงได้จากระบบ Online

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓



(นายไมตรี ไตรติลานันท์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา

