



ประกาศจังหวัดสมุทรสงคราม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) จังหวัดสมุทรสงคราม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสงคราม ดังนี้

๑. การสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคต้องดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สำนักงาน ก.พ. และกฎหมายกำหนด และเลือกสรรให้ได้ทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” เพื่อปฏิบัติภารกิจของจังหวัดสมุทรสงครามและแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ประสานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการกิจของจังหวัดสมุทรสงครามที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กับส่วนราชการต้นสังกัด

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ให้ประกาศทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์เป็นการทั่วไป เช่น ส่งไปเผยแพร่ยังสถานีวิทยุกระจายเสียง เว็บไซต์จัดหางาน สถานศึกษา ส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้เข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นทั้งคน “คนเก่ง” และ “คนดี”

๒. การพัฒนา (Development)

ส่วนราชการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของจังหวัดสมุทรสงคราม แผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก

๒.๓ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดสมุทรสงคราม

๓. การรักษาบุคลากร (Retention)

ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพบุคลากรประจำปี ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำโดยยึดหลักผลงานเป็นหลัก จัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ ความชำนาญของแต่ละบุคคล รวมทั้งนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรมุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปี โดยมุ่งเน้นพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

๓.๓ ส่งเสริมพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ๆ ให้กับบุคลากร

๓.๔ กำหนดให้จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน

๓.๕ แจกเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรรับทราบ รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน

๓.๖ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน

๓.๗ ดำเนินการจัดทำสวัสดิการให้บุคลากรเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดตามสมควร

๓.๘ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยยึดหลักผลงานเป็นหลัก และความเป็นธรรม

๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

จังหวัดสมุทรสงคราม โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจกจ่ายให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และหากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสงครามโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักในการคัดเลือก

จึงประกาศมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายขรัส บุญณะ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสงคราม



ประกาศจังหวัดสมุทรสงคราม
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จังหวัดสมุทรสงคราม ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรภายในจังหวัด ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน จึงกำหนดมาตรการ กลไก หรือระบบการบริหารและการพัฒนาบุคคล ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคต้องดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สำนักงาน ก.พ. และกฎหมายกำหนด และเลือกสรรให้ได้ทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” เพื่อปฏิบัติการกิจของจังหวัดสมุทรสงครามและแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑.๑ ดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ให้ประกาศทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์เป็นการทั่วไป เช่น ส่งไปเผยแพร่ยังสถานีวิทยุกระจายเสียง เว็บไซต์จัดหางาน สถานศึกษา ส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้เข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นทั้งคน “คนเก่ง” และ “คนดี”

๒. หลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคต้องดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคคลตามคุณลักษณะและหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. และกฎหมายกำหนด โดยต้องบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของส่วนราชการ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลทุกประการ

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนราชการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของจังหวัดสมุทรสงคราม แผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๓.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก

๓.๓ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๓.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดสมุทรสงคราม

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล จำนวนอย่างน้อย ๔ ดัชนีชี้วัด โดยประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ในหนึ่งปี ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๒ รอบ

๔.๒ การติดตามผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติราชการตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์รายบุคคล โดยประเมินผลงานในแต่ละช่วงเวลาว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือต้องมีการปรับปรุง รวมทั้งปรับเปลี่ยนแนววิธีการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๕. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือโทษและการสร้างขวัญ กำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

๕.๑ ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทนตามความเหมาะสม

๕.๓ ผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้รางวัล การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ จะต้องมีการปฏิบัติราชการ โดยส่วนราชการประเมินอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

๕.๔ ส่วนราชการต้องกำหนดให้มีการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัด

๕.๕ หากผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุงและมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเรียบร้อยแล้ว แต่บุคลากร/เจ้าหน้าที่ในสังกัด ยังมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ระดับต้องปรับปรุง ควรจะให้มีการเปลี่ยนงาน/โยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้/ความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๖. การคัดเลือกข้าราชการข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัด

จังหวัดจะพิจารณาคัดเลือกข้าราชการที่ประพฤติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการอื่นได้ประพฤติปฏิบัติตามทั้งด้านการดำรงตน การปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับทั้งในหน้าที่ราชการและสังคม มีการปฏิบัติงานที่พร้อมด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ปรากฏชัดเจนเป็นที่ยอมรับ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และเป็นประโยชน์กับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายขรัส บุญนสะ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสงคราม