



ประกาศจังหวัดสุรินทร์
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๔๒ กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กำหนดให้ส่วนราชการตรวจสอบการปฏิบัติราชการและการให้บริการ

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติของส่วนราชการในจังหวัดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก ได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว จึงให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสุรินทร์ โดยมีแนวทางดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกก่อนเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูง และซื่อสัตย์ เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จึงมั่นใจได้ว่าบุคลากรของหน่วยงานเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประชาชน และประเทศชาติต่อไป

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขันการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๓. การย้าย การโอน หรือการเลื่อนบุคลากร

การย้าย การโอน หรือการเลื่อนบุคลากร ให้ดำเนินการภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และความเหมาะสมกับตำแหน่ง ควบคู่กับความจำเป็นเชิงภารกิจของหน่วยงานและประโยชน์สาธารณะ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

กระบวนการพิจารณาต้องมีความเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีการพิจารณาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ อาทิ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน สมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ประสิทธิภาพ และพฤติกรรมทางจริยธรรม รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าถึงกระบวนการอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือแทรกแซงโดยมิชอบ

ทั้งนี้ ให้มีการบันทึกและจัดเก็บหลักฐานประกอบการพิจารณาอย่างเป็นระบบ สามารถอธิบายเหตุผลของการตัดสินใจได้ และเปิดเผยข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อรองรับการตรวจสอบและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานบุคคลของภาครัฐ

๔. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่ง และทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge and skills) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหาร และการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพและความเอาใจใส่ต่อผู้มาติดต่อ/ประชาชน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ และทักษะของข้าราชการทุกระดับให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางจิตใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกนโยบายหนึ่ง ที่จังหวัดให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ตรงกับความรู้ ทักษะ ความชำนาญของบุคลากร นอกจากนี้ยังนำ ผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ข้าราชการและบุคลากร มุ่งเน้นสร้างผลการปฏิบัติที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

๖. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

“คนทุกคนมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์” ตามที่มีบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ และปฏิบัติ ให้เป็นไปตามแนวความคิดพื้นฐาน ทั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดและปฏิบัติต่อ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน สะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร และสถานที่พักผ่อน มีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ

๒) จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ให้ชัด สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้ เพื่อไม่ให้เกิด การก้าวก่ายหน้าที่ หรือมีความขัดแย้งระหว่างกัน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะได้ทำงาน ให้เกิดผลตามที่ตกลงร่วมกัน ไม่เกิดความคาดหวังที่ต่างกัน อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน

๓) สร้างความพอใจในงาน ด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถ ความสนใจ เพื่อให้มีความสุขและสนุกกับงาน

๔) ให้การยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทน การทำประโยชน์ให้แก่ส่วนราชการ/หน่วยงาน รวมทั้งจัดให้มีการยกย่องชมเชยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็น ผู้มีจริยธรรมดีเด่นประจำจังหวัด

๕) ให้โอกาสข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพสูง ได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งด้วยการร่วมกันพัฒนาความก้าวหน้า และให้การพัฒนาความรู้ ความสามารถด้วยวิธีการหนึ่งวิธีการใดที่เหมาะสม

๖) ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุข ในการทำงานของข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึง

๗) ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน โดยการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสในการร้องทุกข์โดยมีระบบการร้องทุกข์ ตามขั้นตอนและช่วยเหลือแก้ปัญหาให้ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายจำเริญ แหวนเพชร)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสุรินทร์