

**ประกาศจังหวัดสมุทรสาคร**
**เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

---

ตามประกาศจังหวัดสมุทรสาคร ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาครสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก ได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว นั้น เนื่องจากประกาศดังกล่าวไม่ครอบคลุมการดำเนินการในทุกด้าน ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๔๒ กำหนดให้ส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับบริการจากรัฐ การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการจะต้องเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต กำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว ให้ส่วนราชการมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการ

ดังนั้น จึงขอยกเลิกประกาศจังหวัดสมุทรสาคร ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร ฉบับนี้แทน ดังนี้

**๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร**

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

**๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

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

**๓. การย้าย การโอน หรือการเลื่อน**

การย้าย การโอน และการเลื่อน เป็นกลไกสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ขณะเดียวกันยังช่วยพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพิ่มขวัญกำลังใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้โยกย้ายกลับภูมิลำเนาหรือรับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับทักษะมากยิ่งขึ้น การโยกย้าย การโอน และการเลื่อนตำแหน่ง ยึดหลัก “ระบบคุณธรรม” ตามกฎ ก.พ. โดยพิจารณาจาก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถและความประพฤติ ตลอดจนประโยชน์และประสิทธิภาพของทางราชการ โดยรายละเอียดเกี่ยวกับการย้าย การโอน และการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๔. การประเมิน...

**๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ**

การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่จังหวัดให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก เพื่อให้จัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ตรงกับความรู้ทักษะ ความชำนาญของบุคลากร นอกจากนี้ยังนำพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลและผลการปฏิบัติราชการประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรมุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

**๕. การพัฒนาบุคลากร**

การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่ง และทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพ และความเอาใจใส่ต่อผู้มาติดต่อ/ประชาชน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ และทักษะของข้าราชการทุกระดับให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

**๖. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ**

“คนทุกคนมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์” ตามที่มีบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ และปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวความคิดพื้นฐาน ทั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นว่า “คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด” และปฏิบัติต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน สะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด และสถานที่พักผ่อน มีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ

(๒) จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ให้รู้ชัด สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้เพื่อไม่ให้เกิดการก้าวก่ายหน้าที่ หรือมีความขัดแย้งระหว่างกัน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะได้ทำงานให้เกิดผลตามที่ได้ตกลงร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน

(๓) สร้างความพึงพอใจในการทำงานด้วยการมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและความสนใจ เพื่อให้มีความสุขและสนุกกับงาน

(๔) ให้การยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่ส่วนราชการ/หน่วยงาน

(๕) ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึง

(๖) ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงานด้วยการจัดให้มีช่องทางในการนำเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอและนำมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งรับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายอำนาจ เจริญศรี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร