



ประกาศจังหวัดสระบุรี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) จังหวัดสระบุรี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสระบุรี ให้เกิดความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหาและการคัดเลือก

จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องต่อภารกิจ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง ยึดหลักการสรรหาคนดีคนเก่ง มีความรู้ความสามารถ เข้าสู่ระบบราชการด้วยการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและโปร่งใส ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวง กรม กำหนดอย่างเคร่งครัด

หลักเกณฑ์

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกตามแนวทางของต้นสังกัด และสำนักงาน ก.พ. อย่างเคร่งครัด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๒ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดลักษณะงาน และคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

๑.๓ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการสรรหาตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคล ลูกจ้างชั่วคราว

๑.๔ การสรรหาลูกจ้างเหมาบริการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑.๕ การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑.๑ - ๑.๔ ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากการแทรกแซง และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสำคัญ มีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครอย่างเปิดเผยและทั่วถึง โดยยึดถือตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมาย กำหนด รวมทั้ง สามารถนำเครื่องมือในการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรมาใช้ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การบริหารงานบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่เป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเหมาบริการ เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวง กรม กำหนดอย่างเคร่งครัด คำนึงถึงหลักคุณธรรม และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ เป็นสำคัญ

หลักเกณฑ์

๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.๒๕๕๓ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๑

๒.๒ การจัดจ้างพนักงานราชการ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๒

๒.๓ การจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว

๒.๔ การจ้างลูกจ้างเหมาบริการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐

๓. การพัฒนาบุคลากร

วางแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายงาน โดยให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสม ของหน้าที่และความรับผิดชอบ

หลักเกณฑ์

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานอื่น

๓.๒ จัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และจากหน่วยงานอื่นๆ

๓.๔ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

๓.๕ มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลุกฝังค่านิยม ตามค่านิยมสร้างสรรค์ จังหวัดสระบุรี “มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน บูรณาการความร่วมมือ ยึดถือระบบคุณธรรม” และส่งเสริมวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพพร้อมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๓.๖ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กร ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๓.๖ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงาน/ลูกจ้างประเภทต่างๆ ในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน รวมทั้งการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หลักเกณฑ์

๔.๑ ประเมินตามรอบปีงบประมาณ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสระบุรี

๔.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๔ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และแนวปฏิบัติของจังหวัดสระบุรี ที่แจ้งให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

๔.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคล ลูกจ้างชั่วคราว

๔.๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน/ลูกจ้างที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นตามต้นสังกัด ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานต้นสังกัด

/ ๕. การให้คุณ ...

๕. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในองค์กร รวมถึงการให้รางวัลจิตใจ การสร้างขวัญ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์

๕.๑ มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข มีการสร้าง สภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพ

๕.๒ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงาน/ลูกจ้างประเภทต่างๆ ในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้าง ขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วกัน

๕.๓ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตน ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มาตรฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กร มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ สร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมส่วนรวม หรือประเทศชาติ เช่น การมอบเกียรติบัตร เชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตน สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กร เป็นต้น

๕.๔ การพิจารณาบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น/การพิจารณาแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม และพึงกระทำด้วยความเสมอภาค เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ ของทางราชการ

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรในสังกัด อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในสังกัด ให้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ด้วยความมุ่งมั่น ท่วมเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อตนเองและต่อหน่วยงาน โดยปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายผล คำธรรม)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสระบุรี