

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี

วัน/เดือน/ปี : ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕

หัวข้อ: นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

เอกสารแนบ

Linkภายนอก: ไม่มี

หมายเหตุ:

.....
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(นายประสิทธิ์ วงศ์สกุลเกียรติ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

วันที่ ๓๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้อนุมัติรับรอง




(นายประสิทธิ์ วงศ์สกุลเกียรติ)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

วันที่ ๓๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นางสาวสุธาสินี บุญพ่วง)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่ ๓๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่ สท ๐๐๓๒.๐๐๑/๒๐๕๑๐



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี
ถนนสิงห์บุรี-สุพรรณบุรี สท ๑๖๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุกแห่ง และสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศจังหวัดสิงห์บุรี ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่อง นโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยจังหวัดสิงห์บุรีได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและหลักเกณฑ์การบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรีขึ้นเพื่อให้ทุกส่วนราชการใช้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ
เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด พร้อมทั้งให้หน่วยงานนำนโยบายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไปใช้ในการปฏิบัติ
ราชการ และให้รายงานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแบบรายงานที่กำหนด

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี ขอส่งสำเนาประกาศจังหวัดสิงห์บุรี ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อแจ้งผู้เกี่ยวข้องในสังกัดฯ ทราบ พร้อมทั้ง
รายงานข้อมูลผลการดำเนินงานฯ ให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี ทราบ ภายในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕
รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นายโชคชัย สาครพานิช)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๓๖๘๘๑ ๓๔๘๓ ต่อ ๑๒๗

โทรสาร. ๐ ๓๖๘๘๑ ๓๕๐๒

หมายเหตุ สำเนาเรียน นพ.ชช. , นวก.ชช. , ทพ.ชช. , ภก.ชนพ. , นจก.ชนพ. , นวก.ชนพ.

และหัวหน้ากลุ่มงานใน สสจ.สิงห์บุรี



ที่ สท ๐๐๑๗.๕/ว ๖๕๐

ศาลากลางจังหวัดสิงห์บุรี
 ถนนสิงห์บุรี-บางพาน สท ๑๖๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

งานการเจ้าหน้าที่
 รับที่: 361
 วันที่: 23 กพ 65
 เวลา: 14.45

เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี
 เรียน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการและนายอำเภอทุกอำเภอ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนาประกาศจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. สำเนาประกาศจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบรายงานผลการดำเนินงาน จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดสิงห์บุรีได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรีขึ้นเพื่อให้ทุกส่วนราชการใช้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น จึงขอให้ท่านน่านโยบายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไปใช้ในการปฏิบัติราชการ และรายงานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแบบรายงานที่กำหนด โดยเป็นผลการดำเนินงานในปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่งให้สำนักงานจังหวัดสิงห์บุรีทราบ ภายในวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

รายนาม พ.ศ. ๒๕๖๕
 จังหวัดสิงห์บุรี ส่งโดยนายแพทย์
 ทวีพงษ์ และ: ทวีพงษ์
 นายชัยชาญ สิทธิวิจิธรรม
 ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี
 (นายชัยชาญ สิทธิวิจิธรรม)
 ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี
 - ติดต่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - ติดต่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - ติดต่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 สำนักงานจังหวัด
 กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
 โทร/โทรสาร ๐ ๓๖๕๐ ๗๑๑๗
 มท. ๑๑๒๒๒, ๒๒๓๖๘ (นายประสิทธิ์ วงศ์สกุลเกียรติ)
 หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

- ขอบ
 ดำเนินการตามเสนอ

(นายโชคชัย สาครพานิช)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี
 ๑ มี.ค. ๒๕๖๕

9/1/2565

ขอ xe-๑๐๑ 1๕๓๖๒



ประกาศจังหวัดสิงห์บุรี

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี มีความชัดเจน โปร่งใส พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเกิดประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติราชการภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้องและสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของจังหวัด บรรลุเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

วางแผนกำลังคน การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามลักษณะที่กำหนด รวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและระดับให้เหมาะสม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ โดยให้คำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่หน่วยงานต้องการ และยึดประโยชน์และผลสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๑.๒ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้นเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของจังหวัดสิงห์บุรีให้บรรลุเป้าหมาย

๑.๓ คัดเลือกข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) เพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและขีดสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในปัจจุบันและอนาคต

๑.๔ จัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ หรือการรับสมัครบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ต้องมีการประกาศรับสมัครอย่างชัดเจนผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน เว็บไซต์ของจังหวัด (www.singburi.go.th) และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์การรับสมัครไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือช่องทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลจากผู้แทนหน่วยงานหรือจากหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่ง/ภารกิจของหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ให้มีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านบริหารและวิชาการ โดยการสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พร้อมพิจารณาว่าบุคลากรในสังกัดสมควรที่จะได้รับการพัฒนาในด้านใด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ มีแผนการสร้างและการพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคลากร จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละระดับ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมกับการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ มีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) หรือจัดให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานอาจจะจัดให้มีการอบรมหรือจัดส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงต่อการปฏิบัติงาน หรือสร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E - Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๕ มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม โดยยึดหลักคุณธรรม ๔ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และส่งเสริมวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดคุณภาพและการมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒.๖ จัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และบุคลากรในหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์/วิธีการ มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๓. ด้านการจูงใจและการรักษาไว้

เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร ตลอดจนการประเมินการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓.๒ ปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ สถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาวะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร

๓.๓ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการและบุคลากรในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบ โดยทั่วกัน

๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตน เสริมสร้างความรัก ความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์กร หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน/หน่วยงานอื่น ทั้งนี้ หากหน่วยงานใด มีบุคลากรดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรีทราบ

๔. ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีกลไกการกำกับดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติราชการ อย่างโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนส่งเสริมคุณธรรม

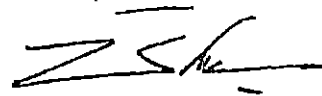
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.๓ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม เหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานทางจริยธรรม

๔.๔ ให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรู้ ความมุ่งมั่น พุ昧 เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อตนเองและต่อหน่วยงาน โดยให้ยึดถือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

๔.๕ มีการเผยแพร่ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชัยชาญ สิทธิวิรัชธรรม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี



ประกาศจังหวัดสิงห์บุรี

เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรีจึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

โดยให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน ภายใต้การบริหารราชการของผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ให้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ระเบียบ/กฎหมายกำหนด ภายใต้ระบบยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และประเทศชาติ

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ให้ดำเนินการตามขั้นตอน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนด โดยให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร ทั้งเรื่องงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพและความเอาใจใส่ต่อประชาชน/ผู้รับบริการ โดยเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะของข้าราชการทุกระดับ ให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทน

ให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน รวมทั้งทักษะ ความชำนาญของบุคลากร และนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการมุ่งสร้างผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานสูงสุดให้แก่องค์กร

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๕.๑ จัดให้มีสภาพแวดล้อมที่มีความสะดวกสบายในการทำงาน รวมถึง ห้องอาหาร ห้องน้ำ และสถานที่ในการพักผ่อนเพื่อคลายความเครียดอย่างเพียงพอ และสะอาดถูกสุขอนามัย

๕.๒ ให้มีการมอบหมายงานให้ชัดเจน ตรงตามความรู้ความสามารถ และความสนใจตามหน้าที่กรอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความสุขกับการทำงาน

๕.๓ ให้มีการยกย่องชมเชยและบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

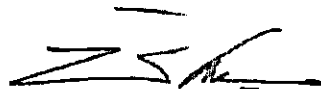
๕.๔ เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ภายใต้อำนาจพัฒนาความก้าวหน้า โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

๕.๕ ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึง

๕.๖ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงระบบงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชัยชาญ สิทธิวิรัชธรรม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี

แบบรายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี
หน่วยงาน.....

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	เอกสาร/หลักฐานที่เกี่ยวข้อง
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การสรรหา		
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร		
๓. ด้านการจูงใจและการรักษาไว้		
๔. ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาล		

หมายเหตุ : เป็นการดำเนินการที่มีความสอดคล้องรับตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี โดยเป็นการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน
(.....)

หัวหน้าส่วนราชการ