

กรมการปกครอง
เลขที่ Ab7
วันที่ 7 พ.ค. 2565
เวลา

ที่ ฉช ๐๐๑๗.๕/ว ๖๕๖๕



012749
พ.ค. ๒๕๖๕

ศาลากลางจังหวัดฉะเชิงเทรา
ถนนเรืองวุฒิ ฉช ๒๔๐๐๐

พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง
นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา นายกเทศมนตรีเมืองฉะเชิงเทรา

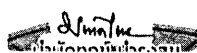
- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ลงวันที่ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ลงวันที่ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๓. ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง นโยบายต่อต้านการรับสินบน ฯ
ลงวันที่ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๔. ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ฯ
ลงวันที่ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๕. ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้รถราชการ
ลงวันที่ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๖. ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
ลงวันที่ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๗. ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ
ลงวันที่ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๘. ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม ฯ
ลงวันที่ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๙. ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง
ลงวันที่ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยจังหวัดฉะเชิงเทราได้จัดทำนโยบายและมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสต่างๆ เพื่อให้ทุกส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทราใช้เป็นกรอบแนวทางการป้องกันการทุจริตในรูปแบบต่างๆ โดยคาดหวังว่าแนวนโยบายและมาตรการดังกล่าวจักช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของจังหวัดฉะเชิงเทราให้มีความโปร่งใส บรรลุเป้าหมายการเป็นจังหวัดสะอาด ปราศจากการทุจริต รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

/ ในกรณี...



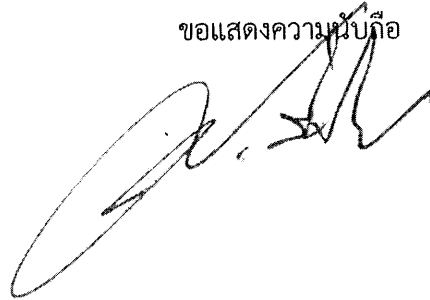
Change For Good



ในการนี้ จึงขอให้กำชับบุคลากรในสังกัดให้ศึกษารายละเอียดแนวทางการปฏิบัติตามนโยบาย และมาตรการดังกล่าวข้างต้นให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยสามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วยได้ตาม QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ทั้งนี้ สำหรับอำเภอขอให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ให้ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นายจรเกียรติ รักพานิชมณี)

ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา



สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐-๓๔๗๑-๑๙๙๗

เรียน นพ. ศัลย:

- ค.ศ. สันนิยมา และมาตรการคุ้มครอง
คุณธรรมและค่ามีไม่ประสงค์ในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ ปี ๒๕๖๖ เพื่อใช้
เป็นกรอบแนวทางในการป้องกันการทุจริต
- ให้บุตรแห่งนิตยภัตในสังกัดกรม
และทำขึ้นนิตยภัตในสังกัดให้ศึกษาตามระบอบ
แนวทางที่มีผลตามนิยามและมาตรการ
ดังกล่าวให้เกิดความเข้าใจและมีชีวิตได้อย่าง
ถูกต้อง พร้อมทั้งขออนุญาตให้นิยาม
และมาตรการต่างๆ เผยแพร่ในเวปไซต์
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา

สุวิมลยา ลิ้มเจริญ
นางสาวสุวิมลยา ลิ้มเจริญ
เจ้าพนักงานธุรการ

๙๙ ๙

(นางสุภาพร กุลละวณิชย์) (พิมพ์)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
ปฏิบัติหน้าที่พิเศษ ๙๓๒๖



(นายชาญเชษฐา กุลละวณิชย์)
นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ชำนาญการพิเศษ)

อนุญาต
จึงดำเนินการ

๙๙

(นายศรีศักดิ์ ตั้งจิตรธรรม)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา
๘ พ.ย. ๒๕๖๕

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่องแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๒
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน :	กลุ่มกฎหมาย
วัน/เดือน/ปี/ ที่ข้อมูลเริ่มเผยแพร่ :	๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
วัน/เดือน/ปี/ ที่ข้อมูลสิ้นสุด :	-
หัวข้อ :	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือไฟล์แนบ) :	
ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน ๙ ฉบับ	
Link ที่เกี่ยวข้อง :	
หมายเหตุ :	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล (นางสุภาพร ฤกษ์จรัส) (นาม) (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....๑๐.....เดือน.....พฤศจิกายน..พ.ศ...๒๕๖๕.....	ผู้อนุมัติรับรอง (นายศรีศักดิ์ ตั้งจิตธรรม) (นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา) หัวหน้าหน่วยงาน..... วันที่.....๑๐.....เดือน.....พฤศจิกายน..พ.ศ..๒๕๖๕.....
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ (.....นายเมธี...เมฆวิชัย.....) ตำแหน่ง.....นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ..... วันที่.....๑๐.....เดือน.....พฤศจิกายน.....พ.ศ.๒๕๖๕.....	



ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

จังหวัดฉะเชิงเทราให้ความสำคัญกับบุคลากรมากกว่าทรัพยากรอื่นๆ เนื่องจากเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนนโยบายและแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในมิติต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ประกอบกับเมื่อประเทศไทยมีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมถึงแผนแม่บทการปฏิรูปประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว ดังนั้น จังหวัดฉะเชิงเทราจึงได้ตระหนักถึงการกำหนดนโยบายการบริหารขับเคลื่อนระบบราชการให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล มีการทบทวนบทบาทภารกิจ สำนวณศักยภาพการพัฒนาของบุคลากรของรัฐและสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมการบริหารราชการแบบบูรณาการ จึงได้กำหนดแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดฉะเชิงเทราตามเป้าประสงค์ดังกล่าว ดังนี้

๑. การสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคต้องดำเนินการแสวงหาบุคลากรตามคุณลักษณะที่สำนักงาน ก.พ. และกฎหมายกำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติตามภารกิจของจังหวัดฉะเชิงเทรา และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยมีแนวการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ประสานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจจังหวัดฉะเชิงเทราที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กับส่วนราชการต้นสังกัด

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ให้ประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดฉะเชิงเทรา แจ้งข่าวประชาสัมพันธ์เป็นการทั่วไป เช่น ส่งไปเผยแพร่ยังสถานีวิทยุกระจายเสียง เว็บไซต์จัดหางาน สถานศึกษา ส่วนราชการต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. การพัฒนา (Development)

ส่วนราชการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการให้เป็นข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจจังหวัดฉะเชิงเทรา แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ สำนวณความต้องการพัฒนา (Training Needs) ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทัศนคติในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กร และความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ต่อการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการหรือบรรยากาศในการปฏิบัติงาน รวมถึงความคาดหวังของผู้บริหารต่อบุคลากรของหน่วยงานของตน เพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลในการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

/๒.๒ ส่งเสริม...

- ๒.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก
- ๒.๓ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
- ๒.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดฉะเชิงเทรา
- ๒.๕ จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ทั้งทักษะความรู้ทั่วไป และทักษะความรู้เฉพาะด้าน รวมถึงส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๒.๖ พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมในการทำงานที่มีความหลากหลาย และสนับสนุนให้มีการวางระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในส่วนราชการตามสถานการณ์หรือความจำเป็นบนพื้นฐานของความพอเหมาะ พอดี พอเพียง เพื่อให้รองรับกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป
- ๒.๗ บริหารจัดการบุคลากรให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถ และให้ได้รับการยกย่องชมเชย
- ๒.๘ การพัฒนาเสริมสร้างขีดสมรรถนะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการรวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริต ในการปฏิบัติงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น และป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกให้เป็นคนดี มีค่านิยมในทางสุจริต มีจิตบริการ มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐาน
- ๒.๙ มีการนำระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาคุณภาพของระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย มีการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายในและภายนอก สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมีการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะให้สามารถตรวจสอบได้
- ๒.๑๐ มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การถ่ายทอดประสบการณ์ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรต่างหน่วยงาน

๓. การรักษาบุคลากร (Retention)

ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๓.๑ จัดทำดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์จังหวัดฉะเชิงเทราและเว็บไซต์ส่วนราชการ
- ๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร
- ๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดฉะเชิงเทราให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย
- ๓.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักผูกพันระหว่างบุคลากรกับส่วนราชการ
- ๓.๕ ดำเนินการจัดทำสวัสดิการให้บุคลากรเพิ่มเติมจากระเบียบกำหนด
- ๓.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กำหนด และเป็นธรรม

๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

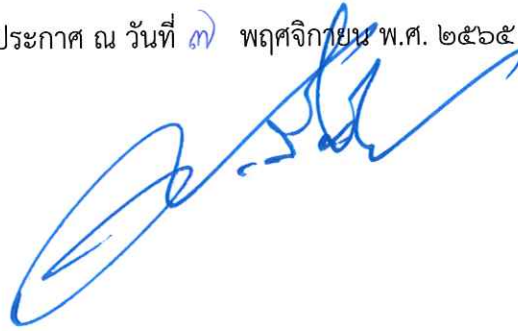
จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม และกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และหากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทราทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายจรเกียรติ รักพานิชมณี)

ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา



ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๔๒ กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว ประกอบกับจังหวัดฉะเชิงเทราได้กำหนดเป้าประสงค์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ได้ผู้ที่มีความดี ความรู้ความสามารถ และความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับวิธีการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด รวมถึงระเบียบข้อกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุและแต่งตั้งให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน เป็นไปด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน โดยวิธีการบรรจุ เลื่อนระดับ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด รวมถึงระเบียบข้อกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน

จังหวัดฉะเชิงเทราให้ความสำคัญการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นลำดับแรก เนื่องจากถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจต่างๆ ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประชาชนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง ทัศนคติในการทำงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจ และความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ต่อการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการหรือบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับ ให้ถือเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ดังนั้น บุคลากรทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านทักษะหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน

๓. การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ โดยถือเป็นองค์ประกอบหลัก ในการพิจารณารักษาบุคลากรไว้ ในระดับเดียวกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีจิตสำนึกที่ดี มีความรู้ความสามารถสูง ให้มีความผูกพันต่อองค์กร จังหวัดฉะเชิงเทราจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาผู้มีผลการประเมินต่ำ หรืออยู่ในระดับที่ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะตามระดับตำแหน่งที่ครองอยู่ ให้ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และกลับมาเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ต่อไป ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้ ดังนี้

๔.๑ กรณีข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ มีผลการประเมินในระดับ “ต้องปรับปรุง” ให้ผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์สาเหตุโดยประมวลผลในภาพรวม ทั้งจากพฤติกรรมส่วนบุคคลระบบการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานเพื่อจัดทำแผนฟื้นฟูศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมอบหมายให้บุคลากรดังกล่าวเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะตามวิธีการที่กำหนด รวมถึงให้หัวหน้าส่วนราชการกำกับติดตามผลฟื้นฟูสมรรถนะอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่อง โดยให้รายงานผลการดำเนินการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบด้วย

๔.๒ กรณีข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ในระดับ “พอใช้” หรือที่มีคะแนนสมรรถนะต่ำกว่าครึ่ง หรือต่ำกว่าร้อยละ ๑๕ ติดต่อกัน ๒ รอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์สาเหตุโดยการประมวลผลในภาพรวม ทั้งจากพฤติกรรมส่วนบุคคลระบบการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน แล้วดำเนินการ ดังนี้

๔.๒.๑ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ตามผลการวิเคราะห์ โดยเฉพาะประเด็นที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาเป็นกรณีพิเศษ

๔.๒.๒ ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับชำนาญการพิเศษ หรือผู้บังคับบัญชาระดับอื่นๆ ตามสายงาน ปฏิบัติหน้าที่สอนงาน (Coaching) และให้คำชี้แนะในข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

๔.๒.๓ ด้านการติดตามผล ให้หัวหน้าส่วนราชการติดตามผลการพัฒนาทุก ๓ เดือน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา โดยให้รายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบด้วย

๔.๓ กรณีตามข้อ ๔.๑ และ ข้อ ๔.๒ หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ หรือให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือโยกย้ายหน้าที่ให้เหมาะสม

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลัก Reward and Punishment จึงกำหนดหลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมและยกย่องข้าราชการที่ประพฤติ ปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการอื่น ได้ประพฤติปฏิบัติตามและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านครองตน ครองคน ครองงาน ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในหน้าที่ราชการและสังคม สำหรับรูปแบบและวิธีการ ให้สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นเจ้าภาพหลักในการบูรณาการความคิดเห็นร่วมกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการ ต่อไป

๕.๒ จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความสะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร และสถานที่พักผ่อน มีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ

/๕.๓ ให้ข้าราชการ

๕.๓ ให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูงได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามวิธีการหรือแนวทางที่เหมาะสม

๕.๔ ให้มีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ สามารถเสนอข้อเสนอนโยบายและแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงให้โอกาสในการร้องทุกข์โดยช่องทางหรือระบบการร้องทุกข์ที่สามารถเข้าถึงได้จากระบบ Online

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายขจรเกียรติ รักพานิชมณี)

ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา