

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม
เลขที่รับ..... ๑ ๗/๖
วันที่..... 7 มี.ค. 2565



ที่ มค ๐๐๑๓.๕/ ๑๕๖๐๐

ศาลากลางจังหวัดมหาสารคาม
ถนนเลี้ยวเมืองมหาสารคาม-ร้อยเอ็ด
มค ๔๔๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

อ้างถึง คำสั่งจังหวัดมหาสารคาม ที่ ๑๕๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดมหาสารคาม ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง นโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ชุด
๒. ประกาศจังหวัดมหาสารคาม ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบรายงานการดำเนินการตามนโยบาย ฯ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่จังหวัดมหาสารคามได้มีคำสั่งมอบหมายหน่วยงานหลักและหน่วยงานร่วมตอบข้อ มูล
ตัวชี้วัดตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ และแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยตัวชี้วัด
ตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ประเด็นข้อมูล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(๐๒๕ - ๐๒๘) จังหวัดต้องดำเนินการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและรายงานการดำเนินการ
ตามนโยบายที่กำหนด ในปีที่ผ่านมา พ.ศ. ๒๕๖๔ และปีปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามกรอบการประเมิน
ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนด นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนการประเมินฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามกรอบระยะเวลา
ที่กำหนด จังหวัดจึงได้มีประกาศจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน และขอให้ราชการส่วนภูมิภาค
รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวทุกประเด็น แล้วจัดส่งให้สำนักงาน
จังหวัดมหาสารคาม ภายในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเกียรติศักดิ์ ตรงศิริ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม

สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร ๐ ๔๓๗๗ ๗๐๗๔



ประกาศจังหวัดมหาสารคาม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีรวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดมหาสารคาม จึงกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

๑. การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ทางราชการ

๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๓. การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณาไม่ได้

๔. การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

๕. การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง และกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดมหาสารคาม ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑. ด้านการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังของหน่วยงาน เพื่อใช้ในการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับการกิจและบริบทพื้นที่ ตอบสนองยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด ระดับประเทศ ตอบสนองความต้องการของประชาชน และสอดคล้องสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

๑.๒ จัดทำและปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพสอดคล้องกับตำแหน่งงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน เช่น พัฒนารูปแบบการจ้างงาน การสรรหาทดแทนหรือเพิ่มเติมในตำแหน่ง/สายงานที่จำเป็นหรือขาดแคลน

๑.๓ วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์

๑.๔ ติดตาม ประเมินผลความสอดคล้องของแผนกำลังคนกับทิศทางการพัฒนางานในระดับพื้นที่ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ พัฒนาระบบสารสนเทศและช่องทางการสื่อสาร เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการกระบวนการสรรหาคัดเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหาร และผู้ใช้บริการในทุกกระดับ

๑.๖ เสริมสร้างความร่วมมือของภาคีเครือข่ายกำลังคน และแหล่งผลิตกำลังคน เพื่อให้สามารถกำหนดคุณลักษณะของผู้สมัครที่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความต้องการขององค์กรและบริบทองค์กร เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรม

๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ ทั้งในระบบและนอกระบบ

๒.๓ ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทั้งสมรรถนะและผลงาน เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๔ ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำทุกระดับในองค์กร

๒.๕ พัฒนาระบบการค้นหาและสร้างบุคลากรที่สมรรถนะสูง รวมถึงคนเก่ง คนดี เพื่อให้สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร เกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

๓. ด้านการรักษาไว้ การให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ

๓.๑ พัฒนาระบบแรงจูงใจตามผลงาน ทั้งในระดับหน่วยงาน และบุคคล และเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงอาชีวอนามัยขององค์กรให้มีความปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๓ พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทและผูกพันต่อองค์กร

๓.๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติของบุคลากร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก

๓.๕ สนับสนุนให้มีกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

๓.๖ จัดให้มีระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงานอย่างเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรรับทราบสิทธิประโยชน์ และได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้

๓.๗ จัดให้มีข้อกำหนดแนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

๔.๑ จัดให้มีระบบการมอบหมายหน้าที่ ภารกิจ และตัวชี้วัดกำกับงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และควบคุม กำกับ ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กรณีผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และดำเนินการโดยเร็ว

๔.๒ จัดให้มีการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานให้ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม หรือระบบจ้างงานที่เหมาะสมสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สะดวกรวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน หรือสอดคล้องกันรวมถึงการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของบุคลากรในองค์กรและนอกองค์กร เพื่อพัฒนาระบบงานและบุคลากร

๔.๔ จัดให้มีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติราชการได้เป็นรูปธรรม

๔.๕ พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะขององค์กร

๔.๖ จัดให้มีระบบการรายงานผลการปฏิบัติราชการประจำปีต่อผู้บังคับบัญชาขององค์กร เพื่อสามารถนำข้อมูลไปวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเกียรติศักดิ์ ตรงศิริ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม



ประกาศจังหวัดมหาสารคาม
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๔๒ ได้ให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใสเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความสะดวกรวดเร็ว ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กำหนดให้ส่วนราชการแสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ของส่วนราชการในจังหวัดมหาสารคามสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว จึงให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องต่อภารกิจของกระทรวง กรม และจังหวัด โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง ยึดหลักการสรรหาคนดีคนเก่ง มีความรู้ ความสามารถ เข้าสู่ระบบราชการด้วยการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและโปร่งใสดำเนินการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรของหน่วยงานทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวง กรม กำหนดอย่างเคร่งครัด

หลักเกณฑ์

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามแนวทางของต้นสังกัดและสำนักงาน ก.พ. อย่างเคร่งครัด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการบริหาร พนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้าง ของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๒ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำ กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

๑.๓ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการสรรหาตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว

๑.๔ การสรรหาลูกจ้างเหมาบริการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ประเภทต่างๆ เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวง กรม กำหนดอย่างเคร่งครัด

หลักเกณฑ์

๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑

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

๒.๓ การจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการสรรหาตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว

๒.๔ การจ้างลูกจ้างเหมาบริการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

วางแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้มีความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายงาน โดยให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่ และความรับผิดชอบ

หลักเกณฑ์

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานอื่น

๓.๒ จัดกิจกรรม โครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

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

๓.๔ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างประเภทต่างๆ ในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

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 และประกาศจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารการเงิน เพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดมหาสารคาม

๔.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๑๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ และหนังสือจังหวัดมหาสารคามแจ้งให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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 ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว

๔.๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ลูกจ้างที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นตามต้นสังกัดดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานต้นสังกัด

๕. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในองค์กร รวมถึงการให้รางวัลใจ การสร้างขวัญกำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์

๕.๑ มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข มีการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้เต็มศักยภาพ

๕.๒ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างประเภทต่างๆ ในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ และแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วกัน

๕.๓ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตน ตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เช่น การมอบเกียรติบัตร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตน สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กร

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรในสังกัด อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กำกับดูแลบุคลากร ในสังกัด ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ด้วยความมุ่งมั่น พุ昧 เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อตนเองและต่อหน่วยงาน โดยปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ที่ทางราชการกำหนดโดยเคร่งครัด

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเกียรติศักดิ์ ตรงศิริ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม