



ประกาศจังหวัดสิงห์บุรี

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานภาครัฐ ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานให้เทียบเท่าสากลตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และมุ่งเข้าสู่องค์กรที่เป็นเลิศ มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Government) ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี มีความชัดเจน โปร่งใส ปฏิบัติราชการภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้องและสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของจังหวัด บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรีจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

วางแผนกำลังคน การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามลักษณะที่กำหนด รวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและระดับให้เหมาะสม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ โดยให้คำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่หน่วยงานต้องการ และยึดประโยชน์และผลสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๑.๒ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้นเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของจังหวัดสิงห์บุรีให้บรรลุเป้าหมาย และส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของจังหวัด

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

๑.๔ จัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

/๑.๕ การรับสมัคร...

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

๑.๖ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลจากผู้แทนหน่วยงาน หรือจากหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่ง/ภารกิจของหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง ให้มีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านบริหารและวิชาการ โดยการสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พร้อมพิจารณาว่าบุคลากรในสังกัดสมควรที่จะได้รับการพัฒนาในด้านใด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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

๒.๓ มีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การสอนงาน การมอบหมายงานตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ หรือจัดให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานอาจจัดให้มีการอบรม หรือจัดส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงต่อการปฏิบัติงาน หรือสร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E - Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๕ มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม โดยยึดหลักคุณธรรม ๔ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และส่งเสริมวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดคุณภาพและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งพัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีคุณภาพ และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถนำเสนอแนวคิดในการพัฒนา นำเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

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

๒.๗ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนำมาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน โดยเกิดจากการอบรม การฝึกปฏิบัติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เพื่อนำมาเป็นบทเรียนและถ่ายทอดสื่อสารแลกเปลี่ยนกันในองค์กร ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

๒.๘ ส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรหลากหลายวิธี เช่น การสอนงาน การโยกย้ายสลับเปลี่ยนงาน การจัดอบรมให้ความรู้ การประชุมชี้แจง การให้ลาศึกษาต่อ การส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญ

๓. ด้านการจูงใจและการรักษาไว้

เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร ตลอดจนการประเมินการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓.๒ ปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ สถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาวะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร

๓.๓ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและบุคลากรในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วกัน

๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตน เสริมสร้างความรักความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์กร หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน/หน่วยงานอื่น ทั้งนี้ หากหน่วยงานใดมีบุคลากรดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรีทราบ

๔. ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีกลไกการกำกับดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปกป้องการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

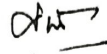
๔.๑ จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนส่งเสริมคุณธรรมจังหวัดสิงห์บุรี

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน และกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรู้ ความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน โดยให้ยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

๔.๓ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
อย่างเป็นธรรม เหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบ
กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานทางจริยธรรม

๔.๔ มีการเผยแพร่ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสุพจน์ ยศสิงห์คำ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี



ประกาศจังหวัดสิงห์บุรี

เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้การบริหารราชการบรรลุปเป้าหมายโดยให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นมาตรการที่สำคัญในการพัฒนาภาครัฐด้านคุณธรรม ความโปร่งใส เพื่อให้หน่วยงาน ภาครัฐแต่ละหน่วยงานได้รับทราบสถานะของตนเองในด้านคุณธรรม ความโปร่งใส ตลอดจนใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเอง ดังนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรีจึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานสำคัญของงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ของการดำเนินงานในองค์กร ดังนั้น ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจังตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ระเบียบ/กฎหมายกำหนด ภายใต้ระบบคุณธรรม เพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุด และเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติ

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรม ทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนต้องคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ โดยการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใดให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนด

๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร ทั้งเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากร รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพและความเอาใจใส่ต่อผู้รับบริการ/ประชาชน โดยเน้นการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความรู้และทักษะทางด้านดิจิทัล พร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อน และเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ มีความสามารถให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทน

การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนเป็นนโยบายหนึ่งที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก เพื่อวางแผนและจัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ตรงกับความรู้ ทักษะและความชำนาญของบุคลากร และนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการมุ่งสร้างผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานสูงสุดให้แก่องค์กร

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ต้องคำนึงถึงว่าบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดที่ควรรักษาไว้ การสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงนโยบายและสวัสดิการที่เหมาะสม โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๕.๑ จัดให้มีสภาพแวดล้อมที่มีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน รวมถึง ห้องอาหาร ห้องน้ำ และสถานที่ในการพักผ่อนเพื่อคลายความเครียดจากการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และต้องสะอาด ถูกสุขอนามัย

๕.๒ ให้มีการมอบหมายงานให้ชัดเจน ตรงตามความรู้ความสามารถ และความสนใจ กำหนดหน้าที่ให้ชัดเจนว่าสิ่งใดทำได้หรือสิ่งใดทำไม่ได้ เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ก้าวถ่าง หรือขัดแย้งกัน เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

๕.๓ ให้มีการยกย่อง ชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และทั่วถึงแก่ผู้ปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมาย รวมถึงเพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร

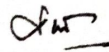
๕.๔ เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง ได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการพิจารณาค่าตอบแทน/เงินรางวัล

๕.๕ ให้ความเอาใจใส่ดูแลและสอบถามทุกข์สุขความเป็นอยู่ รวมถึงการทำงานของบุคลากรในองค์กรทุกคนอย่างทั่วถึง

๕.๖ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ เปิดโอกาสในการร้องทุกข์ตามขั้นตอนและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่ ๑ ตามความเหมาะสมและปรับปรุงระบบการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสุพจน์ ยศสิงห์คำ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี