หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์และจุดมุ่งเน้นสำคัญ
๑. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	๑. จังหวัดให้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๒(๑) มาตรา ๕๒ มาตรา๕๓ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๔/ว๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ และ นร. ๑๐๐๔.๑/ว๑๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ๒. ดำเนินการสรรหาโดยใช้หลักคุณธรรม คำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มาทำงานตรงตามคุณสมบัติที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และประโยชน์ของทางราชการ ๓. การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในทุกขั้นตอนต้องบริสุทธิ์โปร่งใสเสมอภาค ยุติธรรม มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดต่อผู้สมัคร โดย - การจัดทำประกาศรับสมัครจะต้องมีข้อมูลครบถ้วน สื่อสารเข้าใจ ตรงกลุ่มเป้าหมาย เช่น ตำแหน่งที่สมัครคุณสมบัติผู้สมัคร สถานที่ วัน เวลาที่สมัคร - ประกาศรับสมัครเป็นไปโดยเปิดเผยและสร้างการรับรู้ในวงกว้างและเข้าถึงได้ง่ายสะดวก การเผยแพร่ผ่านสื่อช่องทางต่างๆการแพร่หลาย เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. เว็บไซต์จังหวัด หรือข่าวประชาสัมพันธ์ ให้มีระยะเวลาที่เหมาะสมเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด - การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ และวิชาที่สอบ รวมทั้งการประกาศผลผู้ผ่านการสอบและการขึ้นบัญชีผู้สอบได้อย่างชัดเจน - การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรจากบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ มีความเป็นกลาง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่ง ๔. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครมีโอกาสเลือกงานและส่วนราชการมีโอกาสเลือกคนตามที่องค์การต้องการ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม คำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ๒. มีการกำหนดหลักเกณฑ์/และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการกรณีพิเศษตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่๑๐๐๘.๑/ว๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖ และหนังสือที่ ๑๐๐/ว๒๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔ ๓. กำหนดให้ผู้มีอำนาจบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่งและเพื่อดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ๔. การบรรจุแต่งตั้งต้องเป็นไปตามลำดับของการขึ้นบัญชีของผู้สอบแข่งขันได้ ๕. กำหนดให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์และจุดมุ่งเน้นสำคัญ
	๖. ส่งเสริมให้มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (การให้ feedback) แกบุคลากรที่บรรจุใหม่ทุกๆ ๓ หรือ ๖ เดือน เพื่อให้บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง
๓. การพัฒนาบุคลากร	**๑. แนวทางการพัฒนา** ๑.๑ สำรวจความต้องการการพัฒนาของบุคลากรเพื่อจะได้กำหนดหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการ เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้เป็นประโยชน์แก่ทางราชการ ๑.๒ การสร้างหลักสูตรการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและทักษะการทำงานที่จำเป็นในอนาคต ๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ โดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมประชุม สัมมนา ศึกษา/ดูงาน ในหลักสูตรต่างๆ ทั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานทางวิชาการ ให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ทางที่เป็นหลักสูตรผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ๑.๔ ส่งเสริม/สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเอง พัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การลาศึกษาต่อ การศึกษาต่อในภาคพิเศษ ๑.๕ การจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) การเรียนผ่านระบบออนไลน์ ๑.๖ การจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่ต่อการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นทางการและไม่ทางการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) การเรียนผ่านระบบออนไลน์ ๑.๗ การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมและนำหลักประชาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต ๑.๘ มีการติดตามผลประเมินศักยภาพการพัฒนาบุคลากรโดยผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านองค์ความรู้วิชาการ พฤติกรรม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลคล ในโอกาสต่อไป **๒.รูปแบบ/วิธีการ** ๒.๑ การปฐมนิเทศเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่จึงเป็นความจำเป็นต้องชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ สร้างความคุ้นเคยในสภาพแวดล้อมองค์การสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการบรรจุใหม่ต้องได้รับการปฐมนิเทศทุกคน

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์และจุดมุ่งเน้นสำคัญ
	๒.๒ การฝึกอบรมสัมมนาเป็นกระบวนการที่พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกิดทักษะ ความเชี่ยวชาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง สามารถเปลี่ยนการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เช่น หลักสูตรการส่งข้าราชการบรรจุใหม่เข้าอบรม เพื่อให้มีความรู้ในเรื่องระเบียบกฎหมายหลักปฏิบัติราชการคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น ๒.๓ การส่งเสริมด้านวิชาการ เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สามารถทำงานได้หลากหลายรูปแบบ เช่น จัดทำหลักสูตรพี่เลี้ยง - น้องเลี้ยง โดยให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง (ข้าราชการบรรจุใหม่) ๒.๔ การศึกษาดูงานเป็นการเพิ่มวุฒิความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน ไปศึกษาการทำงานรูปแบบของจริงในหน่วยงานที่มีระบบที่ดีกว่าทันสมัยกว่า การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน การเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในหน่วยงาน ๒.๕ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งอาจทำได้ทั้งในและต่างประเทศ
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑.การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคมีการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร. ๑๐๑๒ / ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ประกอบด้วย ๑. กำหนดผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ๒. ดำเนินการปีละ ๒ รอบได้แก่ รอบที่ ๑ (๑ เมษายนถึง ๓๐ กันยายน) รอบที่ ๒ (๑ ตุลาคมถึง ๓๑ มีนาคม) โดยมี ๒ องค์ประกอบได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยแบ่งผลคะแนนออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยคะแนนต่ำสุดต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับผู้ไม่ผ่านการประเมินหน่วยงานต้องแสดงผลให้ทราบ ๒. การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารวงเงิน และร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการสังกัด บริหารราชการส่วนภูมิภาคทราบ ๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการกันกองการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับจังหวัดตามคำสั่งจังหวัดที่ ๑๙๗๔ / ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ๔. ประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารวงเงินที่กันไว้ในอำนาจการพิจารณาของผู้ว่าจังหวัดตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๘.๑/ว๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ การปรับปรุงหลักเกณฑ์และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อ ๓ กรณีมีการการเงินไว้เพื่อบริหาร

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์และจุดมุ่งเน้นสำคัญ
๕. การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ	**๑. การสร้างขวัญ กำลังใจ/ให้รางวัล** การส่งเสริม/คัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีการประพฤติตนและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการอื่นปฏิบัติตาม เข้ารับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี และการคัดเลือกบุคลากรเพื่อยกย่องเป็นผู้มีจริยธรรมดีเด่น โดยยกย่องเชิดชูประกาศเกียรติคุณ **๒. หลักมโนธรรม** ได้แก่ การพิจารณาโดยคำนึง ความเป็นจริงและความถูกต้องเหมาะสมตามเหตุผลที่ควรจะเป็น ซึ่งการพิจารณาโดยคำนึงถึงความเป็นจริงตามเหตุผลที่ควรจะเป็นไปได้นั้น ต้องอาศัยข้อเท็จจริง และพฤติการณ์ แวดล้อมประกอบการพิจารณาในการพิจารณาปรับบทความผิดจึงควรคำนึงถึงหลักที่ ๒ ดังกล่าวควบคู่กันไป เพื่อความถูกต้องและความเป็นธรรมทั้งในทางนิตินัยและทางในพฤตินัย กรณีสอบสวนแล้วมีมูลในส่วนราชการดำเนินการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและระเบียบหลักเกณฑ์ข้อกฎหมายต่างๆและที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ ๒. กฎก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยพ.ศ. ๒๕๕๖ ๓. ระเบียบก็พอว่าด้วยการออกจากราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ๔.ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการพลเรือนสามัญ ๕. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวา ๒๕๓๖ เป็นต้น ๖. มติ อ.ก.พ.จังหวัดนครศรีธรรมราช