



ประกาศจังหวัดภูเก็ต

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงาน

ด้วยรัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง ดังนั้น หน่วยงานของรัฐซึ่งมีหน้าที่ในการให้บริการประชาชน จึงจำเป็นต้องมีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จังหวัดภูเก็ต จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงานในจังหวัดภูเก็ต โดยให้ส่วนราชการและหน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถ มีการเสริมสร้างคุณธรรม ความผูกพันที่ติดต่อองค์กร และจัดสวัสดิการและสิ่งแวดลอมในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้นโยบายดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงกำหนดแนวทางให้ส่วนราชการและหน่วยงานถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ ให้ส่วนราชการ และหน่วยงานปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบ ลดความซ้ำซ้อน มีความยืดหยุ่น คล่องตัวสูง สามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง ตอบสนองต่อบทบาทภารกิจหรือบริบท ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการ และหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑.๓ ยกกระตือรือร้นพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในจังหวัดภูเก็ตสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้น ให้ส่วนราชการ และหน่วยงานมีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม การวางแผนยุทธศาสตร์ และผลักดันสู่การปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนา บุคลากร ส่วนราชการ และหน่วยงานในจังหวัดภูเก็ตไปสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐

๑.๕ ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ภายในองค์กรและพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการงานของส่วนราชการ และหน่วยงานในจังหวัดภูเก็ตให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น ยกกระตือรือร้นคุณภาพ การให้บริการประชาชน สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานและให้บริการ รวมทั้ง ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานแบบเวอร์ชวล (Virtual Office) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และประหยัดค่าใช้จ่าย

๑.๖ ปรับปรุงและพัฒนาเว็บไซต์ของส่วนราชการ และหน่วยงานให้เป็นไปตามมาตรฐานเว็บไซต์ภาครัฐ (Government Website Standard) และสามารถบูรณาการเชื่อมโยงจังหวัดภูเก็ตที่สมบูรณ์แบบเพื่อก้าวไปสู่ระดับมาตรฐานสากล

๑.๗ พัฒนาบุคลากร และระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการให้บริการภาครัฐ และพัฒนาระบบสารสนเทศของส่วนราชการ และหน่วยงาน เพื่อลดค่าใช้จ่าย ทรัพยากร และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑.๘ นำกรอบแนวทางมาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลแห่งชาติ (Thailand e-Government Interoperability Framework: TH e-GIF) มาใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศของส่วนราชการ และหน่วยงาน เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยน และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๙ พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรให้สามารถประสานงานเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ในลักษณะโครงข่ายข้อมูลที่เชื่อมต่อถึงกัน เพื่อให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑.๑๐ ส่งเสริมให้ส่วนราชการ และหน่วยงานมีแผนการบริหารความต่อเนื่องในการดำเนินงานภารกิจและการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถเตรียมความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้ทันทั่วทั้ง โดยกำหนดแนวทาง ขั้นตอนการช่วยเหลือ การซักซ้อม และการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งกำหนดบุคลากรที่ทำงานรับผิดชอบหลัก

๑.๑๑ วางแผนกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Workforce Plan) ให้มีความเหมาะสม ไม่เป็นภาระต่องบประมาณของประเทศ พัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากร และประสิทธิภาพของระบบราชการ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการ รวมทั้งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศไปสู่การปฏิบัติ

๑.๑๒ ส่งเสริมให้มีการวางระบบเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว และเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสามารถเข้าสู่ระบบราชการได้โดยง่ายมากขึ้นในทุกระดับ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Talent mobility) ซึ่งสามารถเชื่อมโยง ได้ทั้งสองทางจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนและจากภาคเอกชนไปสู่ภาครัฐ

๑.๑๓ ส่งเสริมให้มีการนำรูปแบบการให้บริการร่วมกัน (Shared Services) เพื่อประหยัด ทรัพยากร ลดค่าใช้จ่าย ยกกระดับคุณภาพมาตรฐานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานของรัฐ โดยรวมกิจกรรมหรือกระบวนการลักษณะ/ประเภทเดียวกัน (Common Process) ได้แก่ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการเงินการคลัง และระบบบุคลากร เป็นต้น

๑.๑๔ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรที่ปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบ และปลอดภัยของสังคมส่วนรวม รวมทั้งสนับสนุน เสริมสร้าง พัฒนาและสร้างความเข้มแข็ง ให้แก่สังคมและชุมชน เพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

๒. แนวทางการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ให้ส่วนราชการ และหน่วยงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรในองค์กร และมีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปี โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒.๒ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานสื่อสารทำความเข้าใจทิศทางการความต้องการของบุคลากรในองค์กร และการพัฒนาระบบงานบุคคลตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๓ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานกำหนดปฏิทินการทำงานในแต่ละขั้นตอนและผลผลิตที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน โดยให้บุคลากรทำงานร่วมกับผู้บริหารในองค์กร

๒.๔ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานมีการกำหนดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการให้ชัดเจน รวมถึงดูแลความก้าวหน้าและสิทธิประโยชน์ให้กับข้าราชการ เช่น การจัดเตรียมหรือแจ้งให้เจ้าตัวทราบเมื่อถึงเวลา รวมทั้งสนับสนุนและนำเสนอผู้บริหารเพื่อทราบและสั่งการ

๒.๕ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานดูแลการขาดกำลังของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งดำเนินการสรรหาบุคลากร แทนตำแหน่งที่ว่างให้รวดเร็ว และจัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน

๒.๖ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนพร้อมทั้งงบประมาณสนับสนุน โดยอาจประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

- การอบรมที่เกี่ยวกับวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ
- อบรมความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- การให้ทุนศึกษาอบรมแก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานมาก
- การจัดศึกษาดูงานในหน่วยงานภายนอก
- การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒.๗ ให้ส่วนราชการ และหน่วยงานสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องของการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการจัดทำตัวชี้วัด (KPI) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทางระบบ Internet เพื่อความโปร่งใส ซึ่งส่งผลต่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และนำไปสู่การขึ้นค่าตอบแทน

๒.๘ ให้ส่วนราชการ และหน่วยงานจัดให้มีการหมุนเวียนงาน (rotation) โดยมีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรได้รับทราบถึงประโยชน์ของการหมุนเวียนงาน เพื่อส่งเสริมประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย เพราะในปัจจุบันสำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎระเบียบ หนังสือเวียน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ เรื่อง “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งประเภท-อำนวยการ” ซึ่งกำหนดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งว่า “จะต้องมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงานไม่น้อยกว่า ๓ ต่าง โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างละไม่น้อยกว่า ๒ ปี ซึ่ง ก.พ. ได้ให้แนวทางการบังคับใช้

๒.๙ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในองค์กร เพราะจะเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยจะเน้นการให้โอกาสกับคนภายในองค์กรก่อน ตามหลักเกณฑ์และการดำเนินงานที่ชัดเจนภายใต้มาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒.๑๐ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานสร้างต้นแบบความรู้ ทักษะและสมรรถนะจะนำไปสู่การประเมินและพัฒนาบุคลากรในองค์กร

๒.๑๑ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานจัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจต่อนโยบาย/มาตรการ การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลในอนาคต

๒.๑๒ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานจัดให้มีการทบทวนโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานในอนาคต เช่น การกำหนดจำนวนและระดับของสายบังคับบัญชาที่เหมาะสมในโครงสร้างองค์กร การสร้างงานและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร และมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการเพิ่ม/ลดตำแหน่งงานในโครงสร้างองค์กร

๒.๑๓ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานกำหนดนโยบายแผนงาน และระบบเรื่องความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และจัดให้มีเทคโนโลยีที่พร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๑๔ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานจัดทำขั้นตอนกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินค่างานเพื่อปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นให้บุคลากรได้รับทราบ

๒.๑๕ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเกี่ยวกับเนื้อหา ดังต่อไปนี้

-เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานท่านปฏิบัติงานโดยยึดถือแนวทางการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน

-หน่วยงานของท่านมีการกำกับหรือตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้ เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๒.๑๖ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก เกี่ยวกับเนื้อหา ดังต่อไปนี้

-หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบและทำให้เกิดความสะดวกในการติดต่อหรือขอรับบริการ

-เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

๓. หลักการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ หลักคุณธรรม (Merit Based) หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานมีการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรด้วย หลักความเสมอภาคในโอกาส หลักความสามารถ หลักความมั่นคง ในอาชีพ และหลักความเป็นกลางทางการเมือง

๓.๒ หลักกระจายอำนาจ (Human Resource Decent-ralization) หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานมอบอำนาจและกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น เพื่อความ คล่องตัวรวดเร็วเหมาะสม กับภารกิจในแต่ละลักษณะเฉพาะของงานในองค์กร

๓.๓ หลักผลงาน (Performance Based) หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานพิจารณา จากผลงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำไปประกอบการแต่งตั้งโยกย้าย การให้ความดี ความชอบได้อย่างเป็นธรรม

๓.๔ หลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน (HRM Flexibility) หัวหน้า ส่วนราชการ และหน่วยงานต้องทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสวัสดิการที่อำนวยความสะดวก สอดคล้องกับชีวิตราชการที่เจริญก้าวหน้าตาม โอกาสที่เสมอภาค

๓.๕ หลักสมรรถนะ (Competency Based) หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานต้องใช้ เครื่องมือที่ถูกต้องเหมาะสมในการกำหนดสมรรถนะบุคลากร รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามต้องการ

๔. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์กรตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ ของหน่วยงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายภัคพงศ์ ทวิพัฒน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต