



ประกาศจังหวัดภูเก็ต

เรื่อง มาตรการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงาน

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

จังหวัดภูเก็ต จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงานในจังหวัดภูเก็ต โดยให้ส่วนราชการและหน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถ มีการเสริมสร้างคุณธรรม ความผูกพันที่ดีต่อองค์กร และจิตสวสดีการและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้นโยบายดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงกำหนดแนวทางให้ส่วนราชการและหน่วยงานถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ ให้ส่วนราชการ และหน่วยงานปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบ ลดความซ้ำซ้อน มีความยืดหยุ่น คล่องตัวสูง สามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง ตอบสนองต่อบทบาทภารกิจหรือบริบท ในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการ และหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑.๓ ยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในจังหวัดภูเก็ตสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้น ให้ส่วนราชการ และหน่วยงานมีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม การวางแผนยุทธศาสตร์ และผลักดันสู่การปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา ตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนา บุคลากร ส่วนราชการ และหน่วยงานในจังหวัดภูเก็ตไปสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐

๑.๕ ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างในองค์กรและพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการงานของส่วนราชการ และหน่วยงานในจังหวัดภูเก็ตให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น ยกระดับคุณภาพ 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 เพื่อให้สามารถเตรียมความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้ทันทีทั้งที่ โดยกำหนดแนวทาง ขั้นตอนการช่วยเหลือ การซักซ้อม และการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งกำหนดบุคลากรที่ทำงานรับผิดชอบหลัก

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

๑.๑๒ ส่งเสริมให้มีการวางระบบเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสามารถเข้าสู่ระบบราชการได้โดยง่ายมากขึ้นในทุกระดับ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Talent mobility) ซึ่งสามารถเชื่อมโยง ได้ทั้งสองทางจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนและจากภาคเอกชนไปสู่ภาครัฐ

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

๑.๑๔ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรที่ปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) เกิดความผูกพันและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบ และปลอดภัยของสังคมส่วนรวม รวมทั้งสนับสนุน เสริมสร้าง พัฒนาและสร้างความเข้มแข็ง ให้แก่สังคมและชุมชน เพื่อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

๒. แนวทางการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ให้ส่วนราชการ และหน่วยงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรในองค์กร และมีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปี โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒.๒ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานสื่อสารทำความเข้าใจทิศทางการต้องการของบุคลากรในองค์กร 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 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานที่หลากหลาย เพราะในปัจจุบันสำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎระเบียบ หนังสือเวียน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ เรื่อง “ประสิทธิภาพในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งประเภท-อำนวยการ” ซึ่งกำหนดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งว่า “จะต้องมีประสิทธิภาพในงานที่หลากหลายในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน 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 และหน่วยงานจัดให้มีการทบทวนโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับการกิจและปริมาณงานในอนาคต เช่น การกำหนดจำนวนและระดับของสายบังคับบัญชาที่เหมาะสมในโครงสร้างองค์กร การสร้างงานและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร และมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการเพิ่ม/ลดตำแหน่งงานในโครงสร้างองค์กร

๒.๑๓ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานกำหนดนโยบายแผนงาน และระบบเรื่องความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และจัดให้มีเทคโนโลยีที่พร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรในการเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๑๔ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานจัดทำขั้นตอนกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินค่างานเพื่อปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นให้บุคลากรได้รับทราบ

๒.๑๕ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเกี่ยวกับเนื้อหา ดังต่อไปนี้

-เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานท่านปฏิบัติงานโดยยึดถือแนวทางการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน

-หน่วยงานของท่านมีการกำกับหรือตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๒.๑๖ ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เกี่ยวกับเนื้อหา ดังต่อไปนี้

- หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบและทำให้เกิดความสะดวกในการติดต่อหรือขอรับบริการ

- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

๓. หลักการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ หลักคุณธรรม (Merit Based) หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานมีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรด้วย หลักความเสมอภาคในโอกาส หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพ และหลักความเป็นกลางทางการเมือง

๓.๒ หลักกระจายอำนาจ (Human Resource Decentralization) หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานมอบอำนาจและกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น เพื่อความคล่องตัวรวดเร็วเหมาะสม กับภารกิจในแต่ละลักษณะเฉพาะของงานในองค์กร

๓.๓ หลักผลงาน (Performance Based) หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานพิจารณาจากผลงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำไปประกอบการแต่งตั้งโยกย้าย การให้ความดีความชอบได้อย่างเป็นธรรม

๓.๔ หลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน (HRM Flexibility) หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานต้องทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกสบายพอควร สมดุลกับชีวิตราชการที่เจริญก้าวหน้าตาม โอกาสที่เสมอภาค

๓.๕ หลักสมรรถนะ (Competency Based) หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานต้องใช้เครื่องมือที่ถูกต้องเหมาะสมในการกำหนดสมรรถนะบุคลากร รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามต้องการ

๔. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายภคพงศ์ ทวีพัฒน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต