



ประกาศจังหวัดกระบี่
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จังหวัดกระบี่จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

จังหวัดกระบี่ จะดำเนินการสรรหาบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑.๑ กรณีข้าราชการพลเรือน จะดำเนินการตามหนังสือสั่งการที่ ก.พ. กำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔

๑.๒ กรณีลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว จะดำเนินการตามแนวทางที่กระทรวงการคลัง กำหนด ตามหนังสือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ และหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว

๑.๓ กรณีพนักงานราชการจะดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานราชการว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และฉบับอื่นๆ ทุกฉบับ

โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องถือปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ อย่างเคร่งครัด

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

จังหวัดกระบี่จะดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมของข้าราชการ เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของจังหวัด แผนปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีบทเรียนเฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงาน ทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงาน พัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จังหวัดกำหนด

๒.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจหรือความผาสุกของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและจังหวัด

๒.๗ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๓. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

จังหวัดกระบี่ โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็น ระบบแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และอื่นๆ ตามที่จังหวัดกระบี่ประกาศกำหนด หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยหรือทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ให้รายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบโดยทันที

๓.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดและหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้บุคลากร สามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๓.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือ ความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

จังหวัดกระบี่ จะส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและจังหวัดกระบี่

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปี โดยมุ่งเน้น พัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Province Personnel Information System : PPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารบุคคลส่วนกลาง ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๔ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดพร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามห้วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียนขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่พิจารณาโดยเร่งด่วน

๔.๕ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคลากรและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรและจังหวัดกระบี่ และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชาประกาศชมเชยในที่ประชุมคณะกรรมการจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการ

ให้หัวหน้าส่วนราชการซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจะต้องปลูกฝังให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักษาจรรยาข้าราชการและแนะนำตักเตือน สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เป็นข้าราชการที่ดี และมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาการแต่งตั้ง หรือเลื่อนเงินเดือน บำเหน็จความชอบ ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายพุดพิงศ์ ศิริมาตย์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่