



ประกาศกรมการค้าภายใน
เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมการค้าภายในให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยถือว่าบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเป็นแนวปฏิบัติที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้าง ภารกิจ การสรรหาและการจัดสรรอัตรากำลัง

๑) ทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การกำหนดอำนาจหน้าที่และงานภายใน รวมทั้ง วิเคราะห์อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของกรมการค้าภายในเพื่อการจัดสรรอัตรากำลังเป็นไปอย่างคล่องตัว และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยต้องสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาประเทศตามระยะเวลาที่เหมาะสม อีกทั้ง สนับสนุนการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เหมาะสมกับคุณภาพงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการค้าภายใน

๒) สรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณลักษณะที่กำหนดและสอดคล้องกับระเบียบของสำนักงาน ก.พ. เพื่อเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม เพื่อมาปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังที่กำลังจะเกษียณอายุราชการในอนาคต ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และโปร่งใส โดยใช้ช่องทางประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในรูปแบบที่หลากหลาย ทันสมัย และสามารถเข้าถึงง่าย

๓) สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร โดยกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งกำหนดมาตรฐานระบบการเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ระบบคุณธรรมควบคู่กับการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน สะท้อนการปฏิบัติงานจริงด้วยการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจการทำงานของบุคลากร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน และเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

๒. การพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการสอนงาน กำกับ ดูแล ให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้มีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน ตามความเหมาะสมเฉพาะตำแหน่ง ส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา ส่งเสริมการศึกษาดูงาน ส่งเสริมการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะงานให้รอบด้านเพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้หลากหลาย ส่งเสริมผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง ด้วยการพัฒนาความรู้เชิงวิชาการ ความสามารถ ศักยภาพ สมรรถนะ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และทักษะการทำงานอื่นๆ ที่เหมาะสม ส่งเสริมการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ จัดกิจกรรมยกย่องบุคลากรดีเด่น สนับสนุนการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการหรือคณะทำงาน หรือทีมงาน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้รอบด้าน มีคุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่ดีงาม และมีระเบียบวินัย รวมทั้งให้การขับเคลื่อนงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม จึงกำหนดกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓) พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามคำสอนทางศาสนา หลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. การส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ส่งเสริมการคุ้มครองจริยธรรม เสริมสร้างทักษะหรือความรู้ด้านต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงต่อการทุจริต สร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรรักษาระยะห่างจากราชการและวินัยข้าราชการ มีจิตสำนึกสาธารณะ โดยสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ รวมทั้งสนับสนุนการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อรับทราบและแก้ไขปัญหาการทุจริต รวมถึงยกระดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศ (Corruption Perception Index : CPI) ให้สูงขึ้น

๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรของกรมการคำภายในให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการสนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจของผู้บริหารให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกในการทำงาน

สำรวจความพึงพอใจและความผาสุกของบุคลากรเพื่อทราบความต้องการด้านต่างๆ จากนั้นจึงประเมินความเป็นไปได้ในการปรับเปลี่ยนบรรยากาศการทำงานให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ สร้างความผูกพันและความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานเพื่อช่วยรักษามูลค่าบุคลากรให้อยู่กับองค์กร รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ผ่านการสื่อสารและทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้บุคลากรอย่างยุติธรรมและเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีด้วยการจัดตรวจสุขภาพประจำปี อีกทั้งสนับสนุนให้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายวิชัย โภชนกิจ)
อธิบดีกรมการคำภายใน