



ประกาศกรมการค้ำภายใน เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมการค้ำภายในให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยถือว่าบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเป็นแนวปฏิบัติที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กร รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการค้ำภายใน ดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้าง ภารกิจ การสรรหาและการจัดสรรอัตรากำลัง

๑) ทบทวนการปรับโครงสร้างองค์กร กำหนดอำนาจหน้าที่และหน่วยงานภายใน รวมถึงจัดสรรอัตรากำลังเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยต้องสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาประเทศตามระยะเวลาที่เหมาะสม อีกทั้งสนับสนุนการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เหมาะสมกับคุณภาพงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องภารกิจของกรมการค้ำภายใน

๒) สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานที่กำหนด ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อคัดสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม เพื่อมาปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังที่ว่างลง และที่กำลังจะเกษียณอายุราชการในอนาคต สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงานภายใน ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และโปร่งใส โดยใช้ช่องทางการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย

๓) สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร โดยกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งกำหนดมาตรฐานระบบการเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ระบบคุณธรรมควบคู่กับการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน และสะท้อนการปฏิบัติงานจริง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน และเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

๒. การพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง ด้วยการพัฒนาความรู้ เชิงวิชาการ ความสามารถ ศักยภาพ สมรรถนะ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และทักษะการทำงานอื่นๆ ที่เหมาะสม ส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ส่งเสริมการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานให้รอบด้านเพื่อเพิ่มประสบการณ์ที่หลากหลาย ส่งเสริมการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง กำกับ ดูแล ให้คำแนะนำ ผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด จัดกิจกรรมยกย่องบุคลากรดีเด่น สนับสนุนการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการหรือคณะทำงาน หรือทีมงาน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้รอบด้าน มีคุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่ดีงาม และมีระเบียบวินัย รวมทั้งให้การขับเคลื่อนงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๓) พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- ๔) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร
- ๕) ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. การส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติราชการ

ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เสริมสร้างทักษะหรือความรู้ด้านต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงต่อการทุจริต ส่งเสริมการคุ้มครองจริยธรรม การพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรรักษาวินัยข้าราชการ และวินัยข้าราชการ มีจิตสำนึกสาธารณะ โดยสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ รวมทั้งเสริมสร้างและสนับสนุนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรของกรมการค้าภายในให้เป็นปัจจุบันเพื่อความอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้งาน รวมทั้งมีข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจของผู้บริหารให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันในการทำงาน

เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันในการทำงานของบุคลากร โดยการปรับเปลี่ยนบรรยากาศการทำงานให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ สร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานผ่านการสื่อสารและทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้บุคลากรอย่างยุติธรรมและเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีด้วยการจัดตรวจสุขภาพประจำปี อีกทั้งสนับสนุนให้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวัฒนศักดิ์ เสือเอี่ยม)
อธิบดีกรมการค้าภายใน