



ประกาศสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์ ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ ตลอดจนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนปฏิบัติการรายปี ๒๕๖๕ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางของการดำเนินงานที่จะสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการจัดสรรอัตรากำลัง

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมโครงสร้างองค์กร ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่องค์กรคาดหวัง

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์กร

๒) จัดทำสมรรถนะ และเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ และการบริหารผลตอบแทน

๓) จัดทำระบบผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๒. การสรรหาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนด เลือกสรรคนดี คนเก่งที่เหมาะสมกับงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรและรองรับการเปลี่ยนแปลงในเชิงรุก รวมทั้งช่องทางการประชาสัมพันธ์และรูปแบบที่สามารถเข้าถึงและกระตุ้นความสนใจของกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ - ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังในการรองรับภารกิจขององค์กร

๒) จัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงานภายใน

๓. การพัฒนาศักยภาพ

มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาศักยภาพเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ

สมรรถนะ ที่เหมาะสม จึงส่งเสริมและวางแผนให้มีการพัฒนาบุคลากร พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อน การดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้ง การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ภายใต้แผนปรับบทบาทและ ภารกิจขององค์กร

๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง และสายอาชีพตามสมรรถนะ และแผนการ สืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน (Knowledge sharing) ภายในและภายนอกองค์กร อย่างต่อเนื่อง

๔. การรักษาไว้และการจูงใจ

ดำเนินการวางแผนโดยมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล การสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อดึงดูด รักษา จูงใจ ผู้มีความรู้ ความสามารถสูง มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้ในองค์กร โดยยึดหลักยุทธศาสตร์ สมอภาคโปร่งใส และตรวจสอบได้ และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำ และดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒) จัดทำ และดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลขององค์กร (Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำ ข้อมูลไปใช้ได้สะดวกรวดเร็ว

๔) จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติและสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร รวมทั้งการสนับสนุนการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการหรือทีมงาน เพื่อเปิด โอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง

๕) มีกลไกติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ที่กำหนด โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

๕. การใช้ประโยชน์

มุ่งเน้นการร่วมมือของหน่วยงานภายในองค์กรในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็น ระบบในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ช่องทาง การรับข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการและรักษาวินัย รวมทั้งมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมสำหรับบุคลากรขององค์กร

๒) การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ต้องมีการประกาศเผยแพร่ในช่องทางที่บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล การรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ การคิดวิเคราะห์ ประสพการณ์ และประโยชน์สูงสุดที่องค์กรจะได้รับ และเป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนด

๖. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการนำมาพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรขององค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนและระยะเวลาของงาน และสามารถนำไปวิเคราะห์ในการวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรขององค์กร
- ๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
- ๓) เสริมสร้างความรู้ด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารจัดการบุคลากรแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานในระบบและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการพัฒนาระบบอนาคต
- ๔) จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันในการทำงาน

เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมีเข้าใจในความต้องการของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) จัดทำการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร
- ๒) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและบรรยากาศที่ดีในองค์กรระหว่างผู้บริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับร่วมกัน
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายณรงค์ พูลพิพัฒน์)

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า