



ประกาศสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์ ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ ตลอดจนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพาณิชย์ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) แผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางของการดำเนินงานที่จะสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ดังนี้

**๑. การปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการจัดสรรอัตรากำลัง**

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมโครงสร้างองค์กร ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่องค์กรคาดหวัง

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์กร
- ๒) จัดทำสมรรถนะ และเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ และการบริหารผลตอบแทน
- ๓) จัดทำระบบผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

**๒. การสรรหาคูคลากร**

ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคูบุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนด เลือกสรรคนดี คนเก่งที่เหมาะสมกับงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรและรองรับการเปลี่ยนแปลงในเชิงรุก รวมทั้งช่องทางการประชาสัมพันธ์และรูปแบบที่สามารถเข้าถึงและกระตุ้นความสนใจของกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ - ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังในการรองรับภารกิจขององค์กร
- ๒) จัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงานภายใน

### ๓. การพัฒนาบุคลากร

มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสม จึงส่งเสริมและวางแผนให้มีการพัฒนาบุคลากร พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ภายใต้แผนปรับบทบาทและภารกิจขององค์กร

๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง และสายอาชีพตามสมรรถนะ และแผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน (Knowledge sharing) ภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง

### ๔. การรักษาไว้และการจูงใจ

ดำเนินการวางแผนโดยมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล การสร้างสภาพแวดล้อมระบบวิธีการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อดึงดูด รักษา จูงใจ ผู้มีความรู้ ความสามารถสูง มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้ในองค์กร โดยยึดหลักคุณธรรมเสมอภาคโปร่งใส และตรวจสอบได้ และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำ และดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒) จัดทำ และดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลขององค์กร (Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ได้สะดวกรวดเร็ว

๔) จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร รวมทั้งการสนับสนุนการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการหรือทีมงาน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง

๕) มีกลไกติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนด โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

### ๕. การใช้ประโยชน์

มุ่งเน้นการร่วมมือของหน่วยงานภายในองค์กรในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ช่องทางการรับข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการและรักษาวินัย รวมทั้งมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมสำหรับบุคลากรขององค์กร

๒) การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ต้องมีการประกาศเผยแพร่ในช่องทางที่บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล การรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ การคิดวิเคราะห์ ประสบการณ์ 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 องค์กรต้องมีความเข้าใจในความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

#### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

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

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพูนพงษ์ นัยนาภากรณ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า