



ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
เรื่อง นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ เรื่องนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ และเพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบาย จึงให้ยกเลิกประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ เรื่องนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๒ และประกาศนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การจัดโครงสร้างและอัตรา

มีการจัดโครงสร้างองค์กร การกำหนดอำนาจหน้าที่และการแบ่งหน่วยงานภายในกองให้รองรับกับการขับเคลื่อนภารกิจและมีการทบทวนอยู่เสมอ วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์นโยบายรัฐบาลและสภาพแวดล้อมทางการค้าที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งสนับสนุนการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมสอดคล้องกับค่างาน เพื่อเป็นการสร้างทางก้าวหน้าในตำแหน่งให้กับบุคลากร

๒. การสรรหาบุคลากรและบริหารกำลังคน

ดำเนินการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง เหมาะสมกับตำแหน่งรองรับยุทธศาสตร์ โดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) และความโปร่งใส มีการรับฟังความต้องการของหน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการ การบริหารและใช้ประโยชน์จากกำลังคนคุณภาพ (Talent) รวมทั้งสนับสนุนบุคลากรในสายงานสนับสนุน ที่ได้พัฒนาตนเองจนผ่านการทดสอบความรู้ตามหลักเกณฑ์ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง การวิเคราะห์รองรับโครงสร้างอายุ การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้มีความพร้อมและความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่สำหรับตำแหน่งเป้าหมาย

๓. การสร้างความมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สนับสนุนการกระจายอำนาจให้ข้าราชการในระดับรองลงมา มีบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์และเตรียมความพร้อมก่อนก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างความมีส่วนร่วมในองค์กรและสะท้อนความต้องการไปยังฝ่ายบริหาร รวมทั้งสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบของคณะกรรมการ

๔. การกำหนดหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งและมีการรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร เพื่อนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์และแนวทางให้มีความเหมาะสมเป็นธรรม พร้อมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ผ่านช่องทางต่างๆ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ มีการจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. การบริหารผลการปฏิบัติงาน

นำระบบการประเมินผลที่กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ (KPIs) ที่ถ่ายทอดจากเป้าหมายองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล การจัดทำข้อตกลงผลงานโดยใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เพื่อให้เกิดความโปร่งใส การพิจารณาตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินด้วยความเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้ผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนที่แตกต่าง โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของหัวหน้าส่วนราชการ รวมทั้งเร่งรัดการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในแต่ละรอบการประเมินให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว มีการประกาศยกย่องชมเชยผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีมาก ดีเด่น พร้อมนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ

๖. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนโดยผ่านการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแผนให้ตรงกับความต้องการ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว สนับสนุนการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ให้แก่บุคลากร โดยจัดสรรอย่างยุติธรรมเหมาะสม การย้ายสถานที่ปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ของข้าราชการ นอกจากพิจารณาถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักแล้ว มีการนำองค์ประกอบของภูมิลำเนามาประกอบการพิจารณาด้วย ส่งเสริมให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี โดยสนับสนุนการออกกำลังกาย ส่งเสริมสนับสนุนการมีชมรมกีฬา การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร การมีช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

๗. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดการสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๗.๒ พัฒนารอบทักษะของบุคลากร ด้านความรู้และทักษะในการทำงาน (Hard Skills) และทักษะด้านอารมณ์และสังคม (Soft Skills) ที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี โดยการยกระดับทักษะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน (Upskill) และเพิ่มทักษะใหม่ที่จำเป็น (Reskill) เพื่อให้บุคลากรมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและประชาชน โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรในทุกกระดับ ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและมีความจำเป็นอย่างต่อเนื่องต่อการเติบโตขึ้นไปตามเส้นทางอาชีพ

๗.๓ พัฒนาการอบความคิดของบุคลากร ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) และกรอบความคิดในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset) การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติงานบนหลักคุณธรรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๘. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร อาทิ จัดทำข้อมูลตำแหน่ง ข้อมูลข้าราชการ ระบบการลา การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำโปรแกรมระบบพนักงานราชการเพื่อช่วยบริหารจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น การเลื่อนค่าตอบแทน การบริหารเงินประกันสังคม เงินกองทุนทดแทน เป็นต้น การนำระบบการลงเวลาทำงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Finger Scan) มาใช้ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีระบบรายงานผลการลงเวลาทำงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ การจัดทำบัตรประจำตัวข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำด้วยระบบคอมพิวเตอร์ การนำระบบออนไลน์มาใช้ในการย้ายข้าราชการ ระบบสลิปเงินเดือนที่เชื่อมโยงกับระบบจ่ายตรงของกรมบัญชีกลาง การพัฒนาระบบการรับสมัครข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น การพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-Learning) และห้องเรียนเสมือน (Virtual Classroom) : ระบบ MOC e-Learning รวมทั้งระบบที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ระบบการรับสมัครเข้ารับการศึกษาอบรม ระบบการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม และระบบการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ (Knowledge Management) เพื่อใช้ประกอบการวางแผน การตัดสินใจ ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

๙. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

มีการส่งเสริมให้ข้าราชการรักษาวินัย มีการปฏิบัติ ตามคู่มือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ และมีการสอดส่องกำกับดูแลโดยคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ รวมถึงการสอบทานการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และมีช่องทางการร้องเรียนกรณีพบว่ามีฝ่าฝืนจริยธรรม รวมทั้งการรักษาวินัย

ทั้งนี้ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และรายงานผลทุกสิ้นปีงบประมาณภายในเดือนตุลาคมของปี

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายบุญฤทธิ์ กัลยาณมิตร)
ปลัดกระทรวงพาณิชย์