



ประกาศกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติกฏว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีการดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหา และเลือกสรรคนดี คนเก่ง และมีคุณลักษณะตามที่กำหนด เพื่อปฏิบัติการกิจของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ให้เป็นไปตามแผนปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และยุทธศาสตร์กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว รวมทั้งแผนพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑.๒ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ด้วยการบริหารเชิงรุกและมีมาตรฐานการบริหารอัตรากำลังตามหลักสากล

๑.๓ ดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการทั่วไปให้ทันกับความต้องการด้านอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน มีการรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยมีการประกาศผ่านทางเว็บไซต์กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการทั่วไปจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งเพื่อความยุติธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๑.๕ จัดทำแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ของบุคลากรโดยจำแนกตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development and Plan) ให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง มีการเตรียมอัตรากำลังเพื่อทดแทนการเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการเกษียณอายุราชการ และมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation)

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจะดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และความสามารถ (Ability) เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานและทักษะด้านดิจิทัล เพื่อรองรับภารกิจขององค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๒.๑ การเสริมสร้างกระบวนการรับรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสืบทอดตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นมืออาชีพ

๒.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในหลากหลายรูปแบบ เช่น ทุนการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ การฝึกอบรม ดูงาน การปฏิบัติงานวิจัย การสัมมนาหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรมีองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

๒.๓ การสร้างกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ความรอบรู้ เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่เพิ่มขึ้น อาทิ การปฐมนิเทศ การสอนงาน (Coaching) การแนะนำงาน การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) การแบ่งปันองค์ความรู้ (Knowledge Sharing) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) รวมถึงการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๔ การจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ดังนี้

๑) การพัฒนาสมรรถนะหลักให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และสมรรถนะหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ กรอบแนวคิด และทักษะในการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อรองรับภารกิจขององค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ โดยกำหนดให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี

๓) การพัฒนาการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของหน่วยงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร

๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจสามารถพัฒนาศักยภาพตนเอง สร้างเสริมทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ตลอดจนเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีการยกย่อง และชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ตลอดจนดำเนินการ และรายงานผล ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีและแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และเศรษฐกิจ ให้แก่บุคลากร

๓.๒ จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรรองรับการสูญเสียบุคลากรคุณภาพจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๓ ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Department Personnel Information System : DPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคคลต้นแบบ ๑ คนดีมีจริยธรรม ๑ หน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความผูกพันระหว่างบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๓.๕ ดำเนินการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๓.๖ ควบคุม กำกับ ดูแล และกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งดำเนินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ให้เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด มีความยุติธรรม และโปร่งใส

๓.๗ หากมีกรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและนำเสนออธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยทุกหน่วยงานในสังกัดต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ควบคุม กำกับ และดูแลให้บุคลากรปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานให้อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกาศทางเว็บไซต์กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบและสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะยึดถือความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และประโยชน์สูงสุดต่อกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว รวมทั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่กำหนดไว้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางจตุพร โรจนพานิช)

อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว