



ประกาศกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)**

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีการดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาและเลือกสรรคนดี คนเก่ง และมีคุณลักษณะตามที่กำหนด เพื่อปฏิบัติภารกิจของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ให้เป็นไปตามแผนปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และยุทธศาสตร์กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อรองรับภารกิจกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด

๑.๓ ดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการทั่วไปให้ทันกับความต้องการด้านอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน มีการรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยมีการประกาศผ่านทางเว็บไซต์กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการทั่วไปจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งเพื่อความยุติธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน

**๒. ด้านการพัฒนา**

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จะดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และความสามารถ (Ability) เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๒.๑ การเสริมสร้างกระบวนการรับรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสืบทอดตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นมืออาชีพ

๒.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ การฝึกอบรม ดูงาน การปฏิบัติงานวิจัย การสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ 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 และสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ดังนี้

๑) การพัฒนาสมรรถนะหลักให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) การพัฒนาทักษะข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อให้มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัล รวมทั้งความรู้ด้านกฎหมาย ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

๓) การพัฒนาการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลลัพธ์เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของหน่วยงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ตระหว่งกัน การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร

๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจสามารถพัฒนาศักยภาพตนเอง สร้างเสริมทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

### ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ตลอดจนเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ 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 ดำเนินการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

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

๓.๗ หากมีกรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและนำเสนออธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวโดยด่วน

#### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยทุกหน่วยงานในสังกัดต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทาง การรับทราบข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล 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 ประสพการณ์ และประโยชน์สูงสุดต่อกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว รวมทั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่กำหนดไว้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางจินตนา จันทร์บำรุง)

อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว