



ประกาศกรมกิจการเด็กและเยาวชน
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

กรมกิจการเด็กและเยาวชน จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

กรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยสำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของกรมกิจการเด็กและเยาวชน แผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับต่อการกิจกรรมกิจการเด็กและเยาวชนที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และนโยบายและยุทธศาสตร์อื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์กรมกิจการเด็กและเยาวชน และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงประชาชนต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

กรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยสำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ภายใต้อำนาจหน้าที่ด้านทรัพยากรบุคคล ดย. (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) โดยดำเนินการดังนี้

๒.๑ การเสริมสร้างกระบวนการให้เกิดความเข้าใจการเจริญเติบโตในสายอาชีพ และการสืบทอดตำแหน่งอย่างเหมาะสมและมีอาชีพ

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การไปศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

๒.๓ การสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถ ความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น การปฐมนิเทศ การสอนงาน (Coaching) การแนะนำงาน การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) การกำกับดูแลวิธีการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) รวมทั้งกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนา และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๔ การจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรม ดังนี้

๒.๔.๑ การพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ

๒.๔.๒ การพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ทีมงาน) เพื่อให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนเกิดประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒.๔.๓ การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการทั่วไป เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่กำลังจะก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร หรือบุคลากรสายบริหารที่กำลังจะก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น ให้มีศักยภาพที่เหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร

๒.๔.๔ การพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำ เป็นการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความพร้อม และมีคุณลักษณะในการเป็นผู้นำที่ดี สามารถนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์/พันธกิจ และเป้าหมาย

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

กรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยสำนักงานเลขาธิการกรม ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์กรมกิจการเด็กและเยาวชนและทุกหน่วยงานในสังกัด

๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำวัน โดยมุ่งเน้นพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑)ด้านการทำงาน ๒)ด้านส่วนตัว ๓)ด้านสังคม และ ๔)ด้านเศรษฐกิจ

๓.๓ กำหนดให้จัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาวะองค์กรด้านคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรง ลดความเครียดในการทำงาน เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ดี

๓.๔ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการทุกหน่วยรับทราบ

๓.๕ ดำเนินโครงการนำร่องจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๖ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Department Personnel Information System : DPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๗ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคคลต้นแบบ ๑ คนดีมีจริยธรรม ๑ หน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากร กับกรมกิจการเด็กและเยาวชน

๓.๘ ดำเนินการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรของกรมกิจการเด็กและเยาวชนตามที่ระเบียบ กำหนด

๓.๙ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมกิจการเด็กและเยาวชน กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๓.๑๐ หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอ ความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนออธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชนพิจารณาโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

กรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

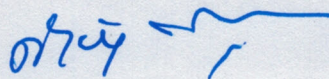
๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับ สมรรถนะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับกรมกิจการเด็กและเยาวชน ว่าด้วย จรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้อธิบดีกรม กิจการเด็กและเยาวชนทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์กรมกิจการเด็กและเยาวชนและทุกหน่วยงาน ในสังกัดเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆจะยึดถือ ความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่กรมกิจการเด็กและเยาวชนได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(นางสุรัชชา สุทธิพล)

อธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน