

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



1

ด้านโครงสร้างอัตรากำลัง

2

ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3

ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในองค์กร

4

ด้านคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพัน

กรมบัญชีกลางมีหน้าที่สำคัญในการกำกับดูแลและบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยที่ผ่านมาเกิดสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงมากมาย รวดเร็ว ที่ส่งผลให้กรมต้องเร่งปรับตัวและพัฒนาตนเอง ซึ่ง “บุคลากร” คือ ปัจจัยสำคัญ เป็นพลังในการขับเคลื่อนให้ทุกภารกิจบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศ และกรมตระหนักดีว่าในอนาคตยังคงต้องพบการเปลี่ยนแปลงอีกหลากหลาย จึงมุ่งสร้าง “กำลังคนคุณภาพ” ด้วยนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1

ด้านโครงสร้างอัตรากำลัง

กรมตระหนักและให้ความสำคัญต่อมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ที่ต้องการลดปัญหากำลังคนของภาครัฐที่มีขนาดใหญ่ และการงบประมาณเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ การบริหารราชการที่ขาดความคล่องตัวรวดเร็ว และการใช้กำลังคนอย่างเต็มศักยภาพและคุ้มค่า จึงกำหนดให้

- (1) มีการทบทวนโครงสร้างงานและวิเคราะห์อัตรากำลังในทุก ๓ - ๕ ปี ตามทิศทางขององค์กร เพื่อให้เกิดการจัดแบ่งงาน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และจัดสรรกำลังคนภายในกรมให้เหมาะสมกับภารกิจ ความจำเป็น และยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- (2) สร้างเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละสายงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ

2

ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายของกรมคือ การ “สรรหาคนที่ใช่ ใช้ประโยชน์ให้เหมาะสม และรักษาคคนที่มีความรู้” ภายใต้กรอบการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง

- (1) สรรหา คัดเลือก และแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว ผ่านกระบวนการบริหารจัดการและระบบคัดกรองบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้มีกำลังคนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- (2) พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้วยรูปแบบที่หลากหลาย เป็นระบบ และทันสมัย เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร
- (3) พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นธรรม เชื่อถือได้ เพื่อตอบสนองการทำงานของบุคลากรทั้งในส่วนค่าตอบแทนและความก้าวหน้า ตามผลของการปฏิบัติงาน
- (4) สนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพโดดเด่น ได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย เช่น ทุนศึกษา ทุนฝึกอบรม การเข้าร่วมหลักสูตร/สัมมนาต่าง ๆ โครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นต้น รวมถึงการให้โอกาสทำงานที่ท้าทาย การหมุนเวียนงาน การนำเสนอความคิด ผลงาน หรือสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป้าหมายให้มีความพร้อมที่จะเติบโตก้าวหน้า และการสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญในอนาคต

3

ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในองค์กร

กรมมุ่งมั่นจริงจังในการเป็นองค์กรแห่งคุณธรรม ยึดถือคุณธรรม จริยธรรมเสมือนเป็นร่มคันใหญ่ครอบคลุมในทุกภารกิจที่ต้องคำนึงถึง โดยความสำเร็จต้องไม่เพียงแต่บรรลุเป้าหมายแต่จะต้องถูกต้อง เป็นธรรมและเกิดผลดีต่อส่วนรวมด้วย จึงกำหนดกรอบในการดำเนินการดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้อบังคับทางจริยธรรม และประพฤติตนในกรอบค่านิยมและวัฒนธรรมที่ตั้งตาม
- (2) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เป็นหลักคิดและหลักดำเนินชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- (3) อารังไว้ซึ่งความรักและเทิดทูนในชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ตลอดจนสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของไทย
- (4) ยกย่องและสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรผู้ประพฤติดีมีคุณธรรม

4

ด้านคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพัน

สรรสร้างให้ กรมเป็นองค์กรแห่งความสุข โดย

- (1) เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรด้วยการอยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง เป็นรากฐานของความผูกพันภายในองค์กร
- (2) ดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้เป็นไปอย่างสมดุล และเหมาะสมกับสถานการณ์
- (3) จัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากร ทั้งในส่วนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน
- (4) ดูแลรักษาสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ ให้สะอาด สะดวก และปลอดภัย