



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานวินัย โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๑๙๙๖ ภายใน ๓๐๙๕

ที่ รง ๐๓๐๕/ว ๔๒๒๘

วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน รองอธิบดี หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้เชี่ยวชาญ จัดหางานจังหวัด เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐ หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน และหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

พร้อมนี้กองบริหารทรัพยากรบุคคลขอส่งประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางอัจฉรา เราจุติธรรม)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกาศกรมการจัดหางาน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยกรมการจัดหางานได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมการจัดหางานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตลอดจนกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น กรมการจัดหางานจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน ดังนี้

๑. ด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๑.๑ วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ

๑.๒ วางแผนและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และเป็นไปตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมการจัดหางานให้บรรลุเป้าหมาย

๑.๔ คัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and potential System : HiPPS) เพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและขีดสมรรถนะสูง ในการขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงานในปัจจุบันและอนาคต

๑.๕ มีแผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกระดับที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านประสิทธิภาพ

ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) และระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

๓. ด้านประสิทธิผล

๓.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพกรมการจัดหางานประจำปีงบประมาณ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณภาพชีวิตและทัศนคติที่ดี อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสุขและแรงบันดาลใจที่จะผลักดันภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

๔. ด้าน...

๔. ด้านความพร้อมรับผิด

๔.๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎระเบียบราชการกำหนด

๔.๒ มีกลไกการกำกับ ดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปลดการทุจริตประพฤติมิชอบ

๕. ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จัดสวัสดิการและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานให้เหมาะสม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

ทั้งนี้ ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้อธิบดี กรรมการจัดหางานทราบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล)
อธิบดีกรมการจัดหางาน