





## ประกาศกรมบัญชีกลาง

### เรื่อง นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง

ภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบัน ตลอดจนรูปแบบการดำรงชีวิตและการทำงานภายใต้วิถีใหม่ กรมบัญชีกลางจึงให้ความสำคัญกับ “บุคลากร” ซึ่งเป็นกำลังในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยนโยบายด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง โดยมุ่งสร้าง “กำลังคนคุณภาพ” ผ่านการวางแผนกำลังคน การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเสริมสร้างบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และที่สำคัญ คือ สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

#### ๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

กำหนดให้มีการทบทวนโครงสร้างงานและอัตรากำลังของหน่วยงานในทุก ๓ - ๕ ปี ตามทิศทางขององค์กร เพื่อให้เกิดการจัดแบ่งงาน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน พัฒนารูปแบบวิธีการทำงาน ที่มีความยืดหยุ่น และวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ภายใต้นโยบายและมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ

#### ๒. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยมีเป้าหมาย คือ “สรรหาคนที่ใช่ ใช้ประโยชน์ให้เหมาะสม และรักษาคนที่มีคุณค่า” ภายใต้กรอบการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง โดยแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน ดังนี้

##### ๒.๑ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) สรรหา คัดเลือก และแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว ผ่านกระบวนการบริหารจัดการและระบบคัดกรองบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้มีกำลังคน ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมได้มีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน

(๒) สรรหาและสร้างกำลังคนคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีภาวะผู้นำ และประสบการณ์ที่เพียงพอสำหรับปฏิบัติการกิจหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญ

(๓) สร้างเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละสายงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรวางแผนเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๔) พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อตอบสนองการทำงานของบุคลากรทั้งในส่วนค่าตอบแทนและความก้าวหน้าตามผลของการปฏิบัติงาน

(๕) คัดกรองข้อมูลส่วนบุคคลจากการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางปฏิบัติในการคัดกรองข้อมูลส่วนบุคคลของกรมบัญชีกลาง





# นโยบาย

## ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมบัญชีกลาง

ภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี  
ดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน  
ตลอดจนรูปแบบการดำรงชีวิตและการทำงาน  
ภายใต้วิถีใหม่ กรมบัญชีกลางจึงให้ความสำคัญ  
กับ “บุคลากร” ซึ่งเป็นกำลังในการขับเคลื่อน  
ภารกิจให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ  
ด้วยนโยบายด้านการบริหารและพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง  
โดยมุ่งสร้าง “กำลังคนคุณภาพ”  
ผ่านการวางแผนกำลังคน การบริหารและพัฒนา  
บุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจน  
เสริมสร้างบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม  
จริยธรรม และที่สำคัญ คือ สร้างความสมดุล  
ระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร  
ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอันจะส่งผลให้  
การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



(นางแพตริเชีย มงคลนิช)  
อธิบดีกรมบัญชีกลาง



# นโยบายด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง

01



## ด้านการวางแผน กำลังคน

กำหนดให้มีการทบทวนโครงสร้างงานและอัตรากำลังของหน่วยงานในทุก 3 - 5 ปี ตามทิศทางขององค์กร เพื่อให้เกิดการจัดแบ่งงานปรับปรุงกระบวนการทำงาน พัฒนารูปแบบวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจทั้งในสถานการณ์ปัจจุบัน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตภายใต้นโยบายและมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ



## ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล

(1) สรรหา คัดเลือก และแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็วผ่านกระบวนการบริหารจัดการและระบบคัดกรองบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้มีกำลังคนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

(2) สรรหาและสร้างกำลังคนคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีภาวะผู้นำและประสบการณ์ที่เพียงพอสำหรับปฏิบัติภารกิจหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญ

(3) สร้างเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละสายงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรวางแผนเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

(4) พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อตอบสนองการทำงานของบุคลากรทั้งในส่วนค่าตอบแทนและความก้าวหน้าตามผลของการปฏิบัติงาน

(5) คัดกรองข้อมูลส่วนบุคคลจากการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางปฏิบัติในการคัดกรองข้อมูลส่วนบุคคลของกรมบัญชีกลาง

ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(1) พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกระดับ ด้วยรูปแบบที่หลากหลายเป็นระบบและทันสมัย เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน หันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

(2) สนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพโดดเด่น ได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย เช่น ทุนศึกษา ทุนฝึกอบรม การเข้าร่วมหลักสูตร/สัมมนาต่าง ๆ เป็นต้น รวมถึงการให้โอกาสทำงานที่ท้าทาย การหมุนเวียนงาน การนำเสนอความคิด ผลงาน หรือสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อบ่มเพาะให้มีความพร้อมที่จะเติบโตก้าวหน้า และการสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญในอนาคต

02



## ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ วัฒนธรรมองค์กร

(1) วางระบบรากฐานและนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม โดยการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรม ธรรมภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(2) สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

(4) ชำรงไว้ซึ่งความรักและเทิดทูนในชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตลอดจนสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของไทย

(5) ยกย่องและสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรผู้ประพฤติดีมีคุณธรรม

04



## ด้านคุณภาพชีวิต ความสุข และ ความผูกพัน

(1) เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรด้วยการอยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง เป็นรากฐานของความผูกพันภายในองค์กร

(2) การดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางให้เป็นไปอย่างสมดุลและเหมาะสมกับสภาวะการณ์

(3) จัดทำสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรทั้งในส่วนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

