



บันทึกข้อความ

สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่
เลขรับ.....
วันที่ 07 มี.ค. 2567
เวลา 16.02

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทร. ๖๓๒๔

ที่ กค ๐๔๐๔๒/๒๓๓

วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง

เรียน ผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/ศูนย์/เลขาธิการกรม/กลุ่ม/คลังเขต/คลังจังหวัด

ด้วยกรมบัญชีกลางได้มีประกาศ เรื่อง นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลางให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รายละเอียดตามเอกสารแนบ ทั้งนี้ ได้เผยแพร่ประกาศนโยบายฯ ทางอินทราเน็ต (Intranet) กองบริหารทรัพยากรบุคคล หัวข้อกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

Bjorn S. S.

(นางสาวจรรยาต สมบูรณ์ศิลป์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

☒ ฝ่ายบริหาร	☒ กลุ่มวิชาการ	☒ กลุ่มงานระบบ	☒ กลุ่มงานนโยบาย
☐ ทราบ	☐ ทราบ	☐ การคลัง	☐ และเศรษฐกิจจังหวัด
☐ ดำเนินการ	☐ ดำเนินการ	☐ ทราบ	☐ ทราบ
☐ สื่อปฏิบัติ	☐ สื่อปฏิบัติ	☐ ดำเนินการ	☐ ดำเนินการ
☐ ตรวจสอบ/ตอบรับ	☐ ตรวจสอบ/ตอบรับ	☐ สื่อปฏิบัติ	☐ สื่อปฏิบัติ
☒ ทราบโดยทันที	☐ รวบรวม	☐ ตรวจสอบ/ตอบรับ	☐ ตรวจสอบ/ตอบรับ
☐ มีผลต่อราชการ	☐ กำหนดเสร็จ	☐ รวบรวม	☐ รวบรวม
☐ รวบรวม		☐ กำหนดเสร็จ	☐ กำหนดเสร็จ
☐ กำหนด			
☐ กำหนดเสร็จ			

- ทนใจ...

- ก.วิเศษ...

- ๒๐/๓๐/๒๕๖๗
กค. ๗.๑(๘)
๒๕

๒๕๖๗

๔/๓/๖๗



ประกาศกรมบัญชีกลาง
เรื่อง นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง

ภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ตลอดจนรูปแบบการดำรงชีวิตและการทำงานภายใต้วิถีใหม่ กรมบัญชีกลางจึงให้ความสำคัญกับ “บุคลากร” ซึ่งเป็นกำลังในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง โดยมุ่งสร้าง “กำลังคนคุณภาพ” ผ่านการวางแผนกำลังคน การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเสริมสร้างบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และที่สำคัญ คือ สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

กำหนดให้มีการทบทวนโครงสร้างงานและอัตรากำลังของหน่วยงานในทุก ๓ - ๕ ปี ตามทิศทางขององค์กร เพื่อให้เกิดการจัดแบ่งงาน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน พัฒนารูปแบบวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่น และวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ภายใต้นโยบายและมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ

๒. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

๒.๑ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

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

(๒) สรรหาและสร้างกำลังคนคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีภาวะผู้นำ และประสบการณ์ที่เพียงพอสำหรับปฏิบัติการหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญ

(๓) สร้างเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละสายงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรวางแผนเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๔) พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อตอบสนองการทำงานของบุคลากรทั้งในส่วนค่าตอบแทนและความก้าวหน้าตามผลของการปฏิบัติงาน

(๕) คัดกรองข้อมูลส่วนบุคคลจากการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางปฏิบัติในการคัดกรองข้อมูลส่วนบุคคลของกรมบัญชีกลาง

๒.๒ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกระดับ ด้วยรูปแบบที่หลากหลายเป็นระบบและทันสมัย เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

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

๓. ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร

กรมบัญชีกลางมุ่งมั่นจริงจังในการเป็นองค์กรแห่งคุณธรรม ยึดถือคุณธรรม จริยธรรม ในการขับเคลื่อนบทบาทภารกิจ โดยความสำเร็จต้องไม่เพียงแต่บรรลุเป้าหมายแต่จะต้องถูกต้อง เป็นธรรม และเกิดผลดีต่อส่วนรวมด้วย จึงกำหนดกรอบในการดำเนินการ ดังนี้

(๑) วางระบบรากฐานและนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม โดยการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ

(๒) สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๓) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งเน้นการจัดกิจกรรม เพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

(๔) ดำรงไว้ซึ่งความรักและเทิดทูนในชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตลอดจนสืบสาน วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของไทย

(๕) ยกย่องและสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรผู้ประพฤติดีมีคุณธรรม

๔. ด้านคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพัน

สรรสร้างให้กรมบัญชีกลางเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยกำหนดกรอบในการดำเนินการ ดังนี้

(๑) เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรด้วยการอยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง เป็นรากฐานของความผูกพันภายในองค์กร

(๒) การดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางให้เป็นไปอย่างสมดุลและเหมาะสมกับสภาวะการณ์

(๓) จัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรทั้งในส่วนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



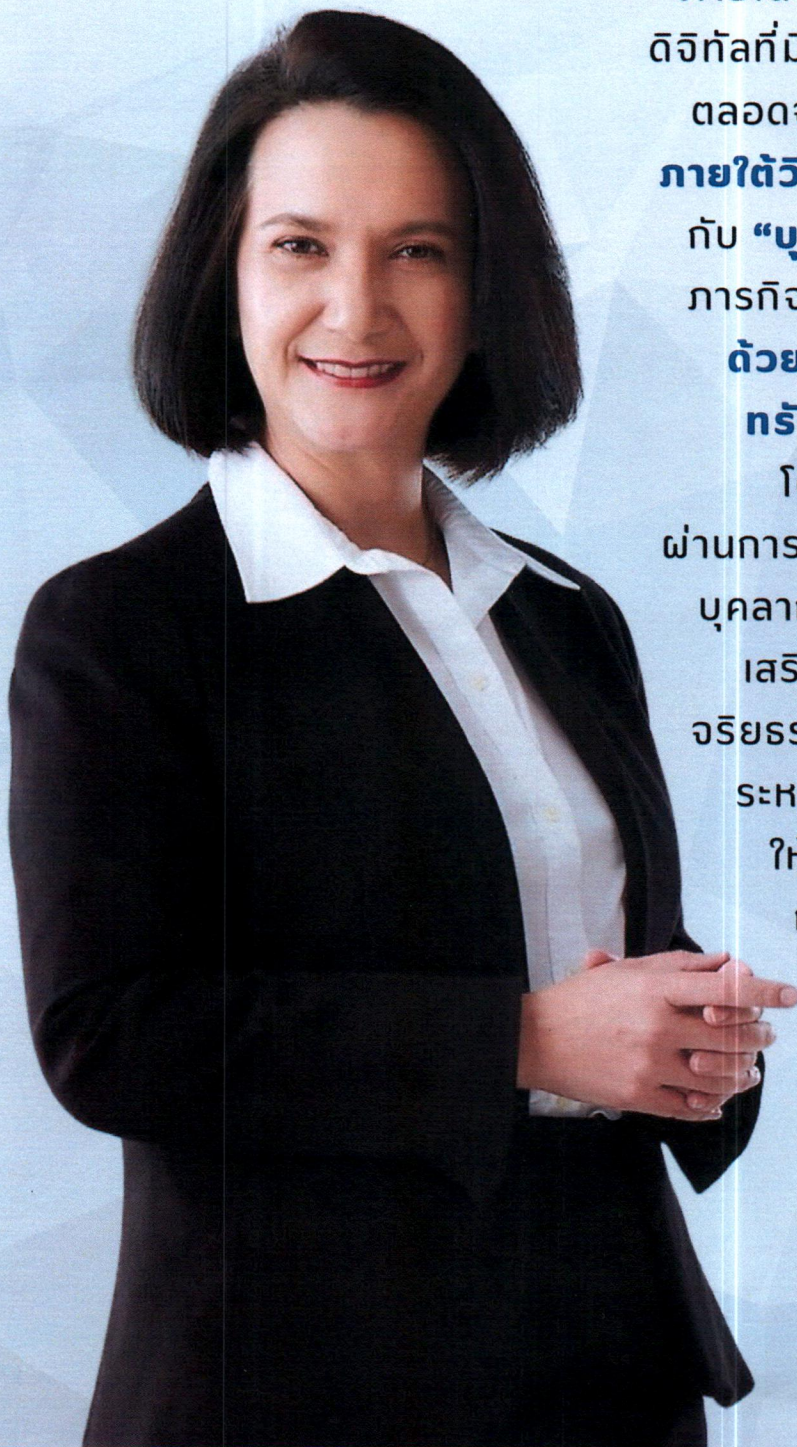
(นางแพตริเซีย มงคลวนิช)

อธิบดีกรมบัญชีกลาง



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

(นางแพตริเซีย มงคลวนิช)
อธิบดีกรมบัญชีกลาง



นโยบายด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง

01



ด้านการวางแผน กำลังคน

กำหนดให้มีการทบทวนโครงสร้างงานและอัตรากำลังของหน่วยงานในทุก 3 - 5 ปี ตามทิศทางขององค์กร เพื่อให้เกิดการจัดแบ่งงานปรับปรุงกระบวนการทำงาน พัฒนารูปแบบวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจทั้งในสถานการณ์ปัจจุบัน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตภายใต้นโยบายและมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ



ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

- (1) สรรหา คัดเลือก และแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็วผ่านกระบวนการบริหารจัดการและระบบคัดกรองบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้มีกำลังคนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- (2) สรรหาและสร้างกำลังคนคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีภาวะผู้นำและประสบการณ์ที่เพียงพอสำหรับปฏิบัติการกิจหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญ
- (3) สร้างเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละสายงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรวางแผนเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- (4) พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อตอบสนองการทำงานของบุคลากรทั้งในส่วนค่าตอบแทนและความก้าวหน้าตามผลของการปฏิบัติงาน
- (5) คัดกรองข้อมูลส่วนบุคคลจากการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของกรมบัญชีกลาง

ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- (1) พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกระดับ ด้วยรูปแบบที่หลากหลายเป็นระบบและทันสมัย เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร
- (2) สนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพโดดเด่น ได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย เช่น ทุนศึกษา ทุนฝึกอบรม การเข้าร่วมหลักสูตร/สัมมนาต่าง ๆ เป็นต้น รวมถึงการให้โอกาสงานที่ท้าทาย 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) อำรงไว้ซึ่งความรักและเทิดทูนในชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตลอดจนสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของไทย
- (5) ยกย่องและสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรผู้ประพฤติดีมีคุณธรรม

03



ด้านคุณภาพชีวิต ความสุข และ ความผูกพัน

- (1) เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรด้วยการอยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง เป็นรากฐานของความผูกพันภายในองค์กร
- (2) การดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรมบัญชีกลางให้เป็นไปอย่างสมดุลและเหมาะสมกับสภาวะการณ์
- (3) จัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรทั้งในส่วนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

