



ประกาศกรมการจัดหางาน  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมการจัดหางานบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกรมการจัดหางานอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

อธิบดีกรมการจัดหางาน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา**

วางแผนกำลังคน การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนด รวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและระดับให้เหมาะสม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมการจัดหางาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ

๑.๒ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมการจัดหางานให้บรรลุเป้าหมาย

๑.๓ จัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

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

**๒. ด้านการพัฒนา**

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านบริหารและวิชาการ

๒.๒ มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการคัดเลือกบุคลากรสำหรับผู้บริหาร

๒.๓ มีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมและพัฒนา  
อย่างเป็นระบบ

๒.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual  
Development Plan : IDP)

### ๓. ด้านการรักษาไว้

เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร

๓.๒ ปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม  
(Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

๓.๔ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม  
ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎระเบียบราชการกำหนด

๓.๕ ยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อเชิดชูเกียรติและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### ๔. ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีกลไกการกำกับ ดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติราชการ  
อย่างโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต  
ปลอดการทุจริตประพฤตินิষอบ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนส่งเสริม  
คุณธรรมของกรมการจัดหางาน

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม  
และมีการส่งเสริมให้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.๓ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ  
รวมทั้งกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และมาตรฐานทางจริยธรรม

๔.๔ มีการเผยแพร่ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลรายงานผลการดำเนินการ  
ตามนโยบายดังกล่าวให้อธิบดีกรมการจัดหางานทราบ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(นางเพชรรัตน์ สินอวย)  
อธิบดีกรมการจัดหางาน