



ประกาศกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการวางแผนกำลังคน วิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนด รวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและระดับให้เหมาะสม โดยใช้วิธีการเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของกรมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของกรม และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและกลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงานผ่านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรรูปแบบที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ข้าราชการ ...

ข้าราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และการกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของกรม แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร

๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกรม

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากร การจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์เพื่อความเติบโตตามสายอาชีพ การสรรหา คัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรรวมถึงการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการ และรายงานผลตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

๓.๒ กำหนดให้จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร กีฬาสีสานสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้เป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๓.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพตำแหน่งประเภทอำนวยการต้น แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยรับทราบ

๓.๔ ดำเนินโครงการนำร่องจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๕ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS๖) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๖ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรกับกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชา รายงานให้อธิบดีกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๗ บริหารจัดการกองทุนสวัสดิการภายในส่วนราชการกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรของกรม

๓.๘ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ระเบียบและกฎหมายกำหนด

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสาร ให้บุคลากรรับทราบนโยบาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุมกำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้อธิบดีกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๕. ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance)

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีกลไกการกำกับ ดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และมาตรฐานทางจริยธรรม

๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๕.๓ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๕.๔ มีการเผยแพร่ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. มาตรฐานจริยธรรมขององค์กร

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับข้าราชการและบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสังกัดกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

๖.๒ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ทุกประการ

๖.๓ เอื้ออำนวยความสะดวกแก่คนพิการ ประชาชน และผู้ประกอบการ ที่มาติดต่อโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ

๖.๔ เป็นแบบอย่างที่ดี มีจรรยาข้าราชการ ยึดหลักการปฏิบัติ การครองตน ครองคน ครองงาน และดำรงชีวิตอย่างพอเพียงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖.๕ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิของคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ สิทธิองค์กรด้านคนพิการ ความแตกต่าง หลากหลาย ของคนพิการและองค์กรภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวสรารุณภัทร อนุมิตราภกิจ)

อธิบดีกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ