



ประกาศกรมการท้องถิ่น  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการท้องถิ่น

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติกว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

กรมการท้องถิ่น จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการท้องถิ่น ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

กรมการท้องถิ่น โดยกลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม ดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหากคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจกรมการท้องถิ่น ภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนและการดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์กรมการท้องถิ่น และเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ.

๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

กรมการท้องถิ่น โดยกลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมการท้องถิ่น พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจกรมการท้องถิ่น แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมการท่องเที่ยว

### ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

กรมการท่องเที่ยว โดยกลุ่มการเจ้าหน้าที่ และกลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม ต้องวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมการท่องเที่ยวประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงข้อมูลระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อกรมการท่องเที่ยว

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปี โดยมุ่งเน้นพัฒนา ทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการทำงาน ๒) ด้านส่วนตัว ๓) ด้านสังคม และ ๔) ด้านเศรษฐกิจ

๓.๒ กำหนดให้จัดกิจกรรมสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เช่น กีฬาสีเพื่อสร้างความสามัคคีที่ดีของบุคลากร รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๓.๓ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อย และจัดหาสถานที่ทำงาน และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบุคลากร

๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น “รางวัลเพชรจรัสแสง” เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรกับกรมการท่องเที่ยว และหากมีบุคลากรที่ประพฤติสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงาน อธิบดีกรมการท่องเที่ยวรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๕ ดำเนินการด้านสวัสดิการกรมการท่องเที่ยว และสวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๓.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมการท่องเที่ยวกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

กรมการท่องเที่ยว โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานอธิบดีกรมการท่องเที่ยวทราบโดยเร็ว

๔.๒ จัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม เช่น ทำบุญใส่บาตรทุกวันพระ กิจกรรมเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี เป็นต้น

๔.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โดยประกาศทางเว็บไซต์หรือทางอินเทอร์เน็ตของกรมการท่องเที่ยว เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียม

๔.๔ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่กรมการท่องเที่ยวจะได้รับเป็นเกณฑ์การคัดเลือก

ทั้งนี้ ให้กลุ่มการเจ้าหน้าที่ และกลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้อธิบดีกรมการท่องเที่ยว ดังนี้

ครั้งที่ ๑                      รอบ ๖ เดือน      ภายในวันที่ ๓๐ เมษายนของทุกปี

ครั้งที่ ๒                      รอบ ๑๒ เดือน    ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคมของทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายอนันต์ วงศ์เบญจรัตน์)  
อธิบดีกรมการท่องเที่ยว