

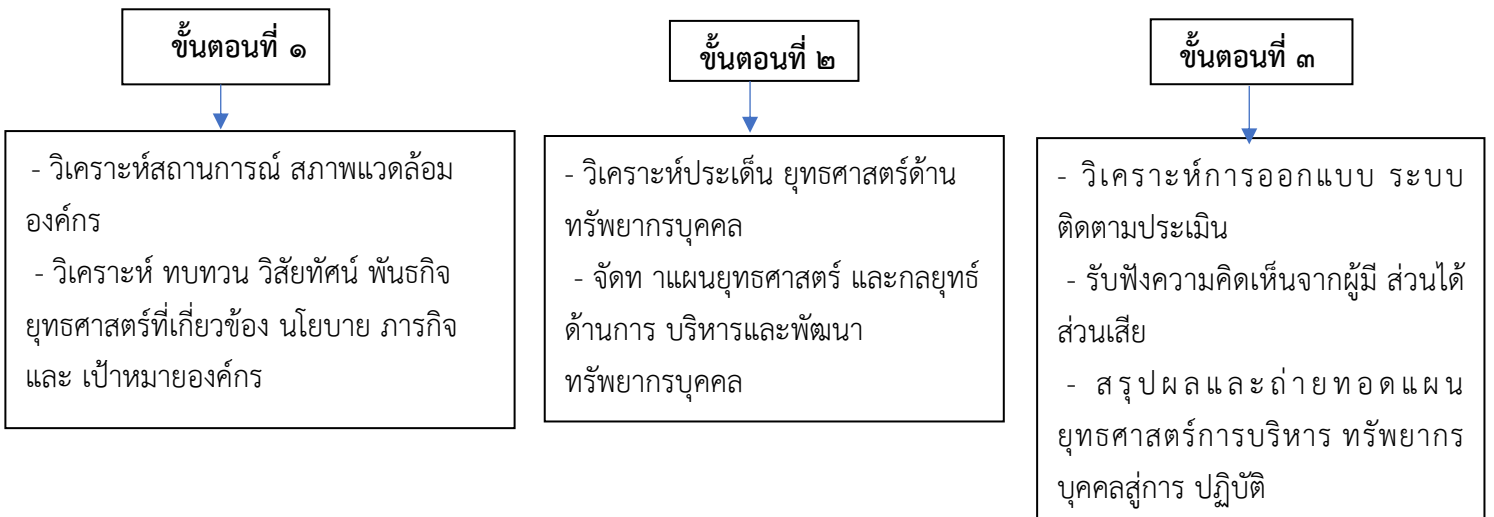
นโยบายและการบริหารทรัพยากรบุคคล
นโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ คณะทำงานซึ่งประกอบด้วยบุคลากรด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งด้านการพัฒนาระบบบริหารการจัดการองค์กร ทุกหน่วยงานของกระทรวงพาณิชย์ ได้ร่วมศึกษา นโยบาย และ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะทำงานได้ศึกษาวิเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมาเป็นกรอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพาณิชย์ โดยบุคลากรกระทรวงพาณิชย์จะต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานทำงานด้วยความรวดเร็ว กระชับ ฉับไว โปร่งใส มองไกล ไกล่ชิดประชาชน อีกทั้งยังต้องทำงานในเชิงรุก สร้างนวัตกรรม พร้อมก้าวทันเทคโนโลยีนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานท่ามกลาง สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ขั้นตอนดำเนินการโครงการ “การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔



**สรุปผลการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔**

จากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๖๖๑-๒๕๖๔ สามารถสรุปผลการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ มีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

“บุคลากรมีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
บนพื้นฐานของธรรมาภิบาล”

พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ดังกล่าวจึงได้กำหนดพันธกิจหรือสิ่งที่ต้องปฏิบัติร่วมกันไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง (HPO) มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม
ที่มีพลวัตสูง
๒. พัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานในเชิงรุกทั้งในด้านเศรษฐกิจและการค้าที่สอดคล้อง
กับเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร
๓. พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และรองรับสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มี
การเปลี่ยนแปลง
๔. เสริมสร้างสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรกระทรวงพาณิชย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	เป้าหมายในการพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) กลยุทธ์ที่</p> <p>๑.๑ การพัฒนา องค์กร และ กระบวนการแบบ Smart process กลยุทธ์ที่</p> <p>๑.๒ การบริหาร จัดการอัตรากำลัง แบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อ ปรับปรุง และ พัฒนา กระบวนการของหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ● เพื่อ ปรับปรุง และ พัฒนา กระบวนการหลักเป้าหมายและ บริหารจัดการอัตรากำลัง ที่ เหมาะสมตามมาตรฐานการ ปฏิบัติงานหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ได้มีการศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง พัฒนากระบวนการ ให้เกิดความ คล่องตัวใน ปฏิบัติงานและลดต้นทุน ด้านต่าง ๆ ● ภายในหน่วยงานมีปริมาณงาน ที่คล่องกับอัตรากำลังที่เหมาะสม
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา ศักยภาพของทรัพยากรบุคคลให้ ไปสู่การเป็นมืออาชีพ(Professional Knowledge Worker)</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การพัฒนา ศักยภาพ ของบุคลากร ให้ สอดคล้องต่อ ยุทธศาสตร์ของ กระทรวงและ ค่านิยมหลักของ องค์กรในแต่ละ ตำแหน่ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อพัฒนา ศักยภาพของ บุคลากร และสามารถตอบสนอง ต่อ ยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ 	<ul style="list-style-type: none"> ● เพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละ ระดับต าแหน่ง และ ตอบสนองต่อ ภารกิจที่ได้รับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา ระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล เชิงกลยุทธ์</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การพัฒนา ระบบการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ตามระบบ สมรรถนะ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การพัฒนา ระบบการ บริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนา ระบบงาน eHR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งตามระบบ สมรรถนะ ● เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล ● เพื่อพัฒนาระบบแรงจูงใจ ทรัพยากรบุคคล ● เพื่อมีระบบที่ใช้สนับสนุนการ ทา งานของผู้บริหารด้าน ทรัพยากร บุคคล และระบบที่ บุคลากรสามารถ บริหารจัดการตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีบุคลากรที่มีความสามารถตรง ต่อความต้องการตั้งแต่เริ่มต้น ● มีระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ สนับสนุนและรองรับการ ปฏิบัติงาน ทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง ● เพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ● เกิดความพึงพอใจในการรับ บริการงานทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	เป้าหมายในการพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การพัฒนา บุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔.๒ การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔.๓ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔.๔ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการ พัฒนาบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ● เพื่อได้บุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมในการสืบทอดตำแหน่งอำนวยการ ● เพื่อพัฒนาบุคลากรตามความก้าวหน้าในสายงาน เป้าหมาย ● เพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงมีโอกาสได้แสดง ความสามารถของตนออกมา ใช้ได้อย่างเต็มที่ และเหมาะสม กับภารกิจที่ได้รับ ● บุคลากรมีความช านาญและเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นในสายงานที่รับผิดชอบ ● มีบุคลากรที่มีความสามารถพร้อมที่จะถ่ายทอดให้ความรู้ ให้ผู้อื่นได้ ● มีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุน รองรับในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างค่านิยม วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕.๑ การสร้าง ค่านิยม วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การพัฒนา ความผูกพันของบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อส่งเสริมการสร้างค่านิยม วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การจัดการความรู้และ ธรรมภิบาล ทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร ● เพื่อปรับปรุงและพัฒนา สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> ● บุคลากรได้รับการปลูกฝัง ค่านิยม วัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง จากรุ่นสู่รุ่น ● ปรับปรุงและพัฒนา สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและ เพิ่มขวัญ กำลังใจให้แก่ บุคลากรในการทำงาน