

หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐระบุว่า “บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม” กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ได้เห็นถึงความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาความรู้และเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรกรม มีการเรียนรู้ร่วมกัน ควบคู่ไปกับการสร้างความผูกพันร่วมกันเพื่อสร้างแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ตีรอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ส่งการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลตามนโยบายประเทศไทย ๔.๐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งยึด คน เป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงพาณิชย์ และกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยพิจารณาจากงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามความมุ่งหมายส่วนบุคคล

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป้าหมายองค์กร กรมมุ่งเน้นส่วนรวม ดังนี้

๑. เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๒. เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
๓. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
๔. เพื่อลดความสิ้นเปลืองพลังงาน วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณในช่วงเวลาที่มีปัญหาด้านการได้รับงบประมาณที่จำกัด
๕. เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
๖. เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
๗. เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ
๘. เพื่อฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
๙. เพื่อตอบสนองการให้บริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและ/หรือผู้มาติดต่อ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป้าหมายส่วนบุคคล กรมมุ่งเน้นความมุ่งหมายส่วนบุคคล ดังนี้

๑. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
๒. เพื่อพัฒนาทำที่ บุคลิกภาพในการทำงาน

๓. เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ
๔. เพื่อฝึกฝนการใช้วินัจฉัยในการตัดสินใจ
๕. เพื่อเรียนรู้งานและลดความผิดพลาดในการทำงาน
๖. เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
๗. เพื่อส่งเสริม และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
๘. เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
๙. เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

หลักการของการพัฒนาบุคลากรของกรม

๑. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของบุคคลในองค์กร บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างกว้างขวาง ทั้งวิธีการ หลักสูตร และรูปแบบการพัฒนา
 ๒. พัฒนาตั้งแต่แรกเริ่มปฏิบัติราชการจนถึงเกษียณอายุ
 ๓. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวาง และหลากหลาย ในหลายรูปแบบ
- กรมสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรจากนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับกระทรวง และระดับกรม ศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกที่จะส่งผลกระทบต่อแนวทางการขับเคลื่อนหน่วยงาน เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการตามแผน และติดตามประเมินผลทั้งจากผู้ที่ได้รับการพัฒนาและผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป

การพัฒนาบุคลากรของกรมแบ่งเป็น

๑. การพัฒนาบุคลากรตามงานที่ปฏิบัติ ตามภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งข้าราชการกรมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และมาตรการจากรัฐบาล เช่น การขับเคลื่อนระบบราชการสู่รัฐบาลดิจิทัล ประเด็นการผลักดันประเทศไทยในฐานะเป็นประธานอาเซียนในปี ๒๕๖๒ การผลักดันเศรษฐกิจไทยให้ขับเคลื่อนผ่านการส่งออกสินค้าและบริการที่มีศักยภาพในยุคที่มีความกดดันทางการค้า การแข่งขัน และการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศมหาอำนาจ
 ๒. การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามระดับต่าง ๆ คือ
 - ๒.๑ ระดับผู้อำนวยการต้นขึ้นไป ให้ได้รับการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ Mindset การพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การคิดเชิงกลยุทธ์
 - ๒.๒ ระดับปฏิบัติการณ์ถึงระดับชำนาญการพิเศษ
 - สายงานวิชาการ ให้ได้รับการพัฒนาการเป็นผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง
 - สายงานเฉพาะ ให้ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ในด้านการบริหารงบประมาณ การเงินและการคลัง ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการบริหารพัสดุ และการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการเงิน การคลัง ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการที่จะไปประจำการในต่างประเทศ ให้ได้รับการพัฒนาด้านภาษาต่างประเทศ และกฎระเบียบที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
 - ๒.๓ ข้าราชการบรรจุใหม่ ให้ได้รับการพัฒนาตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้ผ่านช่วงการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คือ e-learning การทำกิจกรรมร่วมกัน และการปฐมนิเทศ
 - ๒.๔ การพัฒนาในลักษณะการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่วนบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน การคิดเชิงบวก การพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการทำงาน การเขียนหนังสือราชการ พิธีการรับรองแขกต่างประเทศ การทำงานเชิงรุก การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
- การพัฒนาบุคลากรของกรม มีทั้งที่กรมดำเนินการเอง และส่งบุคลากรกรมเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก โดยยึดแนวทางการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ข้างต้น