



ประกาศสำนักงานเขตพระนคร
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพระนครเป็นไปตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ประกอบกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) รวมทั้งให้สอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพระนคร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพระนคร ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

๑.๑. การสรรหาข้าราชการ สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของสำนักงานเขตพระนคร สำหรับการวางแผนอัตรากำลังให้กรุงเทพมหานครในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒. จัดทำสรุปอัตรากำลัง คนครอง การโอน การย้าย ลาออกจากราชการ เกษียณอายุราชการ ปลดออก/ไล่ออกจากราชการ เสียชีวิต เพื่อให้หน่วยงานสามารถบริหารจัดการอัตรากำลังที่มีอยู่สำหรับการบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ

๑.๓. การจัดทำแนวทางและดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของสำนักงานเขตพระนคร

๑.๔. การคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด โดยพิจารณาถึงปริมาณงานและคุณภาพงานที่ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติ รวมทั้งความประพฤติและคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือก และประกาศบัญชีรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๑.๕. รับสมัครสอบและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างชั่วคราว ต้องประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพระนคร และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกจากผู้แทนหน่วยงานเพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

๒.๑. การให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร

๒.๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดย กรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน

๒.๔. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) ของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

๓.๑. สนับสนุนข้อมูลข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแก่กรุงเทพมหานครในการจัดทำ แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน จัดสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้อง กับความต้องการและสภาพของหน่วยงาน ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่

๓.๓. ส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตพระนครมีคุณธรรมและจริยธรรม ยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ เพื่อเป็นเกียรติประวัติ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ เสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับกรุงเทพมหานคร

๓.๔. ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๕. ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและ บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรุงเทพมหานครกำหนด พร้อมทั้งพิจารณาเลื่อน เงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๓.๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากร กรุงเทพมหานครมีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ทั้งการเลื่อนระดับ การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และการปรับ ระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรุงเทพมหานครกำหนด

๓.๗. การบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กรุงเทพมหานครกำหนด

๓.๘. ประชาสัมพันธ์ขั้นตอน แนวทาง หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบโดยทั่วกัน และเปิดโอกาสให้สอบถามโต้แย้ง กรณีมีข้อสงสัยหรือเกิดความไม่เข้าใจ

๓.๙. ควบคุมกำกับดูแลให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามระเบียบวินัย

๓.๑๐. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศระบบงานบุคลากร (MIS2) ให้เป็น

ปัจจุบัน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

๔.๑. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร หากมีข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตพระนครกระทำความผิดวินัยหรือทุจริต ให้รายงานผู้อำนวยการเขตพระนครทราบโดยเร็ว

๔.๒. การรับสมัครคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อเข้ารับการอบรม หลักสูตร นักบริหารมหานคร ต้องประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อให้ผู้มีคุณสมบัติรับทราบข้อมูลการรับ สมัครได้อย่างเท่าเทียม

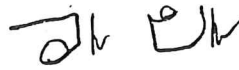
๔.๓. การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดของสำนักงานเขตพระนครและกรุงเทพมหานครจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๔.๔. เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติงานในระดับต้องปรับปรุง ควรให้มีการโยกย้าย เปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๔.๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรุงเทพมหานครกำหนด และกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายวันต์ บุญหมื่นไวย)
ผู้อำนวยการเขตพระนคร