



สำนักงานเขตห้วยขวาง



การประชาสัมพันธ์นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น จัดประชุมมอบนโยบายฯ ประกาศภายในสำนักงานเขต
เว็บบอร์ดออนไลน์ และช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ



ประกาศสำนักงานเขตห้วยขวาง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติ
ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง
ที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๘๐)
รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตห้วยขวาง จึงขอประกาศนโยบายบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยดำเนินการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ข้อบัญญัติว่าด้วยการ
บริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือก

๑.๑ ดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม โดยมุ่งเน้นรูปแบบการทำงาน
ที่สอดคล้องกับวิธีการให้บริการ และวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นการทำงานเชิง
บูรณาการที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกทั้งจากภายในและภายนอกบนพื้นฐานสมรรถนะและ
หลักฐานเชิงประจักษ์ (Competency & Evidence-Based Recruiting & Selection)

๑.๓ การสรรหาและคัดเลือก ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม ความรู้ ความสามารถ และ
คุณลักษณะที่หน่วยงานต้องการ โดยให้ยึดถือประโยชน์และผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ รวมทั้งต้อง
เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้งบุคลากรในทุกระดับ โดยคำนึงถึงความประพฤติ
ทางจริยธรรมและความสามารถควบคู่กันตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

๑.๔ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ของสำนักงานเขตห้วยขวางต้องมีการประกาศรับสมัครและแจ้งตำแหน่งงานช่องทางต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้าง
การรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกจากผู้แทนหน่วยงานที่มีประสบการณ์หรือ
ความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน เพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับการจัดของหน่วยงาน

๒. การแต่งตั้ง โยกย้าย บุคลากร

๒.๑ การแต่งตั้ง

๒.๑.๑ แนวทางการทบทวนภารกิจและรูปแบบการจ้างและแต่งตั้ง เพื่อให้การ
ปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจ มีความกระชับ เหนือสม ไม่ซ้ำซ้อนกัน

๒.๑.๒ บริหารกำลังคนด้วยการจ้างงานในรูปแบบอื่น เพื่อความยืดหยุ่นในการ
ควบคุมกำลังบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

๒.๑.๓ การบรรจุและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยยึดตาม
ข้อบังคับกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๒ การโยกย้าย...

๒

๒.๒ การโยกย้าย

๒.๒.๑ ยึดหลักความเหมาะสมกับหน้าที่โดยคำนึงถึงความรู้ ประสบการณ์
ความสามารถ ความรับผิดชอบ คุณลักษณะอื่นที่เกี่ยวข้อง และภารกิจของแต่ละตำแหน่งงาน
และสถานที่ปฏิบัติงาน

๒.๒.๒ ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม
ในการเปลี่ยนตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน

๓. การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ การบริหารจัดการองค์ความรู้

๓.๑.๑ ด้าน Coaching ผู้มีประสบการณ์เป็นพี่เลี้ยงสอนและถ่ายทอดความรู้
กระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนการทำงาน

๓.๑.๒ ด้าน Mentor หัวหน้าฝ่ายคอยดูแลและให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ

๓.๑.๓ นำคู่มือการปฏิบัติงานมาใช้เป็นตัวอย่างในการเรียนรู้อบรมพร้อมกับการปฏิบัติงาน

๓.๒ การพัฒนาอบรมด้านทักษะตามสายงาน

๓.๒.๑ การใช้ HR Dashboard เป็นเครื่องมือกลางในการวิเคราะห์ บริหาร ติดตาม
และประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๒ การพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผลในรูปแบบ U ๓๐:๒๐:๑๐

๓.๒.๓ ส่งเสริมการนำ Digital Lifelong Learning Platform มาใช้ในการเรียนรู้
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๔ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในหลักสูตรการฝึกอบรม

๓.๒.๕ การสื่อสารภายในองค์กร มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้น
ในการทำงานร่วมกันเป็นประจำ และเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีคุณภาพเพื่อลดข้อผิดพลาด

๓.๒.๖ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบูรณาการในการปฏิบัติงานและส่งเสริมบุคลากร
เรียนรู้เพิ่มพูนหลักสูตรต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เหมาะสมแก่บุคลากรที่มีสมรรถนะ
ในศตวรรษที่ ๒๑

๓.๒.๗ ความรู้ด้านกฎหมาย มีการจัดตั้งผู้เชี่ยวชาญความรู้ในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
กับงานในตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๘ การพัฒนาองค์กร มีการดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อศึกษาและนำสิ่งที่ได้
จากการดำเนินโครงการมาปรับใช้กับองค์กร

๓.๒.๙ คุณธรรมจริยธรรม ในสำนักงานเขตบุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามวัฒนธรรม
เสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่งผู้พัฒนาองค์กรที่ดี และส่งเสริมคุณภาพการให้บริการที่ดี (Service Mind) ให้สม
ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

๓.๓ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้ทดแทนกันได้ โดยมีการจัดหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงาน
ในบางสายงานและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญพร้อมปฏิบัติงานได้

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบ ยึดหลักเกณฑ์การ
ประเมินผลตามที่สำนักงาน ก.ก. กำหนด ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน
และมีการชี้แจงรายบุคคลกรณีมีพิงพอใจในการประเมิน

๔.๒ การเลื่อนขั้น...

๓

๔.๒ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อ
เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้น
เงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และยึดถือหลักเกณฑ์ที่กรุงเทพมหานครกำหนดไว้

๕. การให้ทุนให้โทษ

๕.๑ การให้ทุนให้โทษ

๕.๑.๑ การส่งเสริมและคุ้มครองระบบคุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นไปตามประมวล
จริยธรรมที่ ก.ก. กำหนด

๕.๑.๒ การลงโทษทางวินัย ดำเนินกระบวนการด้วยความยุติธรรมโปร่งใส ยึดหลัก
ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

๕.๑.๓ เปิดโอกาสให้ผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์
ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งลงโทษทางวินัย

๕.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ

๕.๒.๑ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและกลไกให้สอดคล้องกับความหลากหลาย
ของบุคคล (Personalization) เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน รักษาคนที่มีคุณภาพ และเสริมสร้างความ
ผูกพันต่องาน ต่อองค์กร และต่อสาธารณะ

๕.๒.๒ การกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศ

๕.๒.๓ พัฒนาศักยภาพการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานเชิงบูรณาการและสนับสนุน
การเรียนรู้

๕.๒.๔ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ๘ ประการ (Happy 8)

จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายไพฑูริย์ งามมุข)
ผู้อำนวยการเขตห้วยขวาง

ที่ กท ๕๕๖๑/ ๓/๕ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรียน หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย

สำเนาถูกต้องเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้ข้าราชการ
ลูกจ้าง และบุคลากรในสังกัดทราบและยึดถือปฏิบัติต่อไป

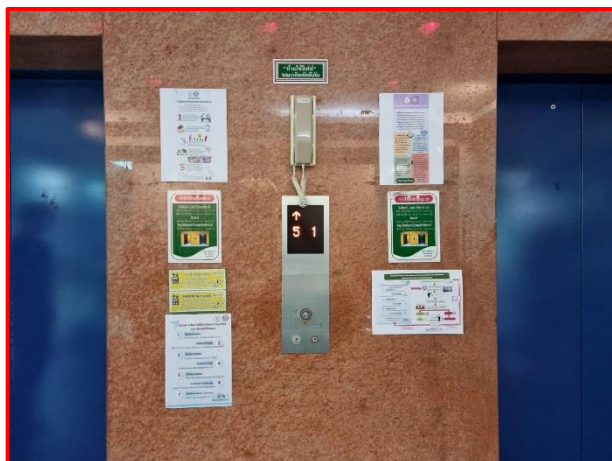
นายไพฑูริย์ งามมุข (นายไพฑูริย์)
ผู้อำนวยการเขตห้วยขวาง
พื้นที่รับผิดชอบ: สำนักงานเขตห้วยขวาง

การประชุมมอบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ข้าราชการและบุคลากรของ สำนักงานเขตห้วยขวาง

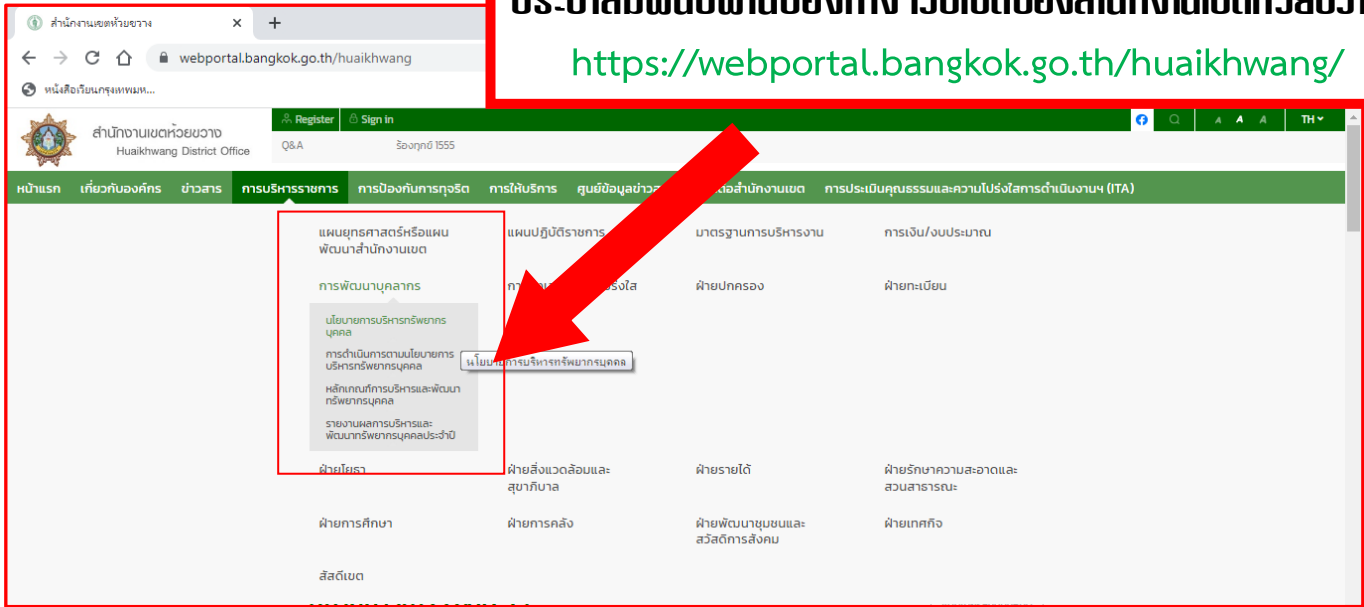




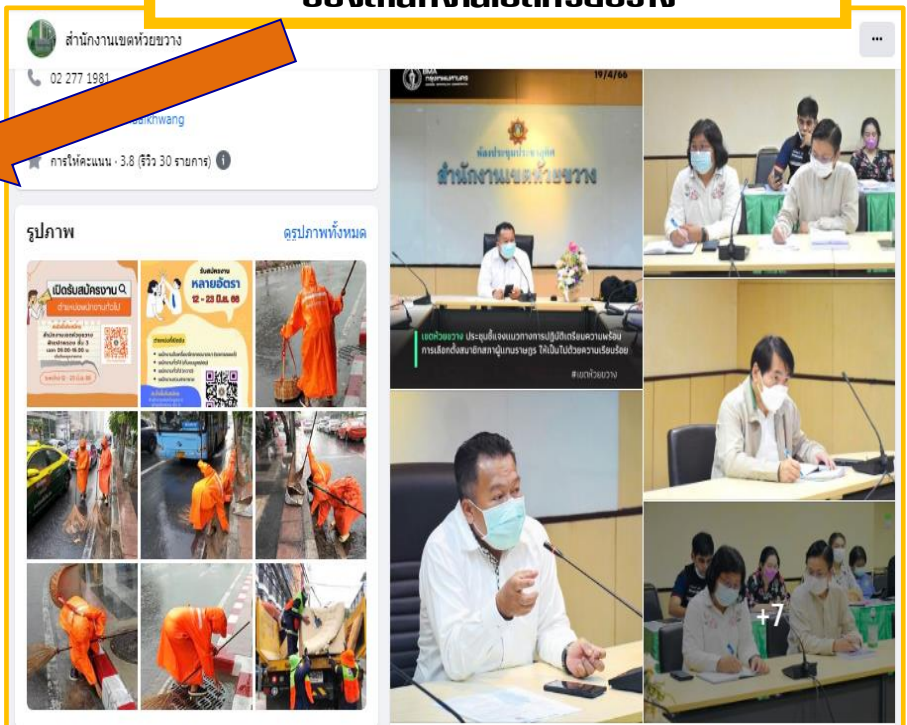
ดำเนินการติดประกาศภายในสำนักงานเขต เวียนแจ้งทุกฝ่าย และประชาสัมพันธ์ช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์, LINE และFacebook ของสำนักงานเขตห้วยขวาง



ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง เว็บไซต์ของสำนักงานเขตห้วยขวาง
<https://webportal.bangkok.go.th/huaikhwang/>



ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง Facebook
ของสำนักงานเขตห้วยขวาง



ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง LINE
ของสำนักงานเขตห้วยขวาง

