



สำนักงานเขตธนบุรี

Thonburi District Office

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ประกาศสำนักงานเขตธนบุรี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตธนบุรี จึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตธนบุรี และเพื่อใช้สื่อสารนโยบายไปยังข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานเขตธนบุรี ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

สำนักงานเขตธนบุรี ดำเนินการวางแผนกำลังคนตามหลักเกณฑ์ที่กรุงเทพมหานครกำหนด และเลือกสรรคนที่ดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจสำนักงานเขตธนบุรี เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๑ จัดทำสรุพอัตรากำลัง และปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันเป็นประจำในทุก ๆ เดือน เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้าง และอัตรากำลังอย่างเหมาะสม เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างคุ้มค่า

๑.๒ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตได้ดำเนินการตามแนวทางของกรุงเทพมหานครกำหนด เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงการสูญเสียกำลังคนในรูปแบบต่าง ๆ

๑.๓ จัดทำรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๒. ด้านการพัฒนา

สำนักงานเขตธนบุรี ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเตรียมความพร้อมของให้ข้าราชการ และบุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะ และคุณลักษณะที่ดี ให้สอดคล้อง และเป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๒.๑ ดำเนินการตามการกำหนดสมรรถนะหลัก ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญทั้ง ๕ ข้อ คือ

- ๑) คุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การบริการที่ดี
- ๓) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๔) ทำงานเป็นทีม
- ๕) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ

เพื่อให้ข้าราชการ และบุคลากรของกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีสมรรถนะ และคุณธรรมสามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจของกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒.๒ ดำเนินการส่งเสริม ฝึกอบรม และพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง การบริหารจัดการ ความรู้ การสร้างเส้นทางการพัฒนาในสายอาชีพ และพัฒนาด้วยตนเองในรูปแบบต่าง ๆ

๓. ด้านการรักษาไว้

สำนักงานเขตธนบุรี ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากร ให้มีความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างเหมาะสม

๓.๑ จัดสวัสดิการต่าง ๆ และสิทธิประโยชน์ที่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓.๒ จัดให้มีกิจกรรมและสวัสดิการเสริม ลานกีฬา ห้องออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพ ร่างกายแก่ข้าราชการ และบุคลากรในสำนักงานเขตธนบุรี

๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศระบบงานทรัพยากรบุคคลข้าราชการ กรุงเทพมหานคร (MIS)

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานเขตธนบุรี โดยทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ่มแจ้งให้ข้าราชการ และบุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๒

๔.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่ง ต่าง ๆ ให้ยึดถือความรู้ ความสามารถ ตามระบบคุณธรรม และประโยชน์สูงสุดตามหลักเกณฑ์ที่ กรุงเทพมหานครกำหนด และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ ให้ข้าราชการและบุคลากร ในสำนักงานเขตธนบุรีทุกคน ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อ เสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี พัฒนา และส่งเสริมคุณภาพการให้บริการที่ดี (Service Mind) ให้สมกับปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

๔.๔ ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความสามารถ เป็นผู้ใฝ่ดี มีคุณธรรม พัฒนาผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้นำตามหลักธรรมาภิบาลมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศบูรณาการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมแก่บุคคลที่มีสมรรถนะในศตวรรษที่ ๒๑

ทั้งนี้ ให้นักทรัพยากรบุคคล ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตธนบุรี รายงานผลการดำเนินการ ตามนโยบายดังกล่าวให้ผู้อำนวยการเขตธนบุรีทราบ ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคมของทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ว่าที่ร้อยตรี



(สรวิทย์ วิเศษสงวน)

ผู้อำนวยการเขตธนบุรี