ประกาศสำนักงานเขตบางคอแหลม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

สำนักงานเขตบางคอแหลม จึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ข้อบัญญัติว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหาคัดเลือก

๑.๑ ดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม โดยมุ่งเน้นรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับวิธีการให้บริการ และวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามวิถีของสังคม มุ่งเน้นการทำงานเชิงบูรณาการที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก ทั้งจากภายในและภายนอกบนพื้นฐานสมรรถนะและหลักฐานเชิงประจักษ์ (Competency & Evidence – Based Recruiting & Selection)

๑.๓ การสรรหาและคัดเลือก ต้องคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่หน่วยงานต้องการ โดยให้ยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ พร้อมทั้งต้องเสริมสร้างระบบคุณธรรมในการสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้งบุคลากรในทุกระดับ โดยคำนึงถึงความประพฤติทางจริยธรรมและความรู้ความสามารถควบคู่กัน ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

๑.๔ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นบุคลากรกรุงเทพมหานครของสำนักงานเขตบางคอแหลม ต้องมีการประกาศรับสมัครอย่างชัดเจนผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกจากผู้แทนหน่วยงานที่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านเพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๒. การแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร

๒.๑ การแต่งตั้ง

๒.๑.๑ แนวทางการทบทวนภารกิจและรูปแบบการจัดจ้างและแต่งตั้ง เพื่อให้การปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจ มีความกระชับ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ บริหารกำลังคนด้วยการจ้างงานในรูปแบบอื่น เพื่อความยืดหยุ่นในการควบคุมกำลังบุคคลในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

๒.๑.๓ การบรรจุ...

๒.๑.๓ การบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้าง ด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยยึดตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๒ การโยกย้าย

๒.๒.๑ ยึดหลักความเหมาะสมกับหน้าที่ โดยคำนึงถึงความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติ และคุณลักษณะอื่นที่เกี่ยวข้อง และภารกิจของแต่ละตำแหน่งงานและสถานที่ปฏิบัติงาน

๒.๒.๒ ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและผลปฏิบัติงาน เพื่อความเหมาะสมในการเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำ

๓. การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ การบริหารจัดการองค์ความรู้

๓.๑.๑ ด้าน coaching ผู้มีประสบการณ์เป็นพี่เลี้ยงสอนและถ่ายทอดความรู้ กระบวนงานและวิธีการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนการทำงาน

๓.๑.๒ ด้าน mentor หัวหน้าฝ่ายคอยดูแลและให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ

๓.๑.๓ นำคู่มือการปฏิบัติงานมาใช้เป็นตัวอย่างในการเรียนรู้พร้อมกับการปฏิบัติงาน

๓.๒ การพัฒนาอบรมด้านทักษะตามสายงาน

๓.๒.๑ การใช้ HR Dashboard เป็นเครื่องมือกลางในการวิเคราะห์ บริหาร ติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๒ การพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผลในรูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐

๓.๒.๓ ส่งเสริมการนำ Digital Lifelong Learning Platform มาใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๔ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในหลักสูตรการฝึกอบรม

๓.๒.๕ การสื่อสารภายในองค์กร มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันเป็นประจำ และเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ เพื่อลดข้อผิดพลาด

๓.๒.๖ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบูรณาการในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมบุคลากรเรียนรู้เพิ่มพูนต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้เหมาะสมแก่บุคลากรที่มีสมรรถนะในศตวรรษที่ ๒๑

๓.๒.๗ ความรู้ด้านกฎหมาย มีการจัดส่งผู้เข้าอบรมความรู้ในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนกันได้ โดยมีการจัดหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในบางสายงาน และสนับสนุนบุคลากรให้เข้าร่วมการฝึกอบรมให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญพร้อมปฏิบัติงานได้

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบ ยึดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่สำนักงาน ก.ก. กำหนด ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน และมีการชี้แจงรายบุคคลกรณีไม่พึงพอใจการประเมิน

๔.๒ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นเงินเดือนลูกจ้างประจำ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นเงินเดือนลูกจ้างประจำ และยึดหลักเกณฑ์ที่กรุงเทพมหานครกำหนดไว้

๕. การให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ

๕. การให้คุณ...

๕.๑ การให้คุณให้โทษ

๕.๑.๑ การส่งเสริมและคุ้มครองระบบคุณธรรมและจริธรรมให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่ ก.ก. กำหนด

๕.๑.๒ การลงโทษทางวินัย ดำเนินกระบวนการความยุติธรรมโปร่งใส ยึดหลักตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

๕.๑.๓ เปิดโอกาสให้ผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่งลงโทษทางวินัย

๕.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ

๕.๒.๑ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและกลไกให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคล (Personalization) เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน รักษาคนที่มีคุณภาพ และเสริมสร้างความผูกพันต่องาน ต่อองค์กร และต่อสาธารณะ

๕.๒.๒ การกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศ

๕.๒.๓ พัฒนาพื้นที่การทำงานให้เอื้อต่อการทำงานเชิงบูรณาการและสนับสนุนการเรียนรู้

๕.๒.๔ การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ๘ ประการ (Happy ๘)

จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางวาสนา บูรณกิตติโสภณ)
ผู้อำนวยการเขตบางคอแหลม