



ประกาศกรุงเทพมหานคร
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แผนปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามระบบคุณธรรม โปร่งใส ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนี้

๑. วางแผนกำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร มีการวิเคราะห์ข้อมูล ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

๒. สรรหาบุคคลเข้ารับราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน รวมทั้งคัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะพึงประสงค์ ให้สามารถทำงานได้ดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ ยกย่องระดับขีดความสามารถของนักบริหารเพื่อพร้อมเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคตและการเข้าสู่ยุคองค์การดิจิทัล และสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

๕. พัฒนาคูณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ และสภาพของหน่วยงาน ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่

๖. ประเมินผล ...

๖. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรุงเทพมหานครกำหนด พร้อมทั้งพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานคร เลื่อนขั้นค่าจ้างบุคลากรกรุงเทพมหานคร อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

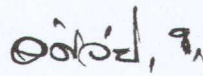
๗. ควบคุมกำกับดูแลให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจรรยาบรรณของกรุงเทพมหานคร หากมีข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกระทำความผิดวินัยหรือทุจริต จะต้องดำเนินการกับบุคคลดังกล่าวตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยเร็ว และเป็นไปด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติ

๘. ส่งเสริมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีคุณธรรมและจริยธรรม ยกย่อง ชมเชย ผู้ที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ เพื่อเป็นเกียรติประวัติ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับกรุงเทพมหานคร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

พลตำรวจเอก



(อัศวิน ชัยเมือง)

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร



ประกาศสำนักงานเขตสายไหม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตสายไหม

ด้วยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และรองรับภารกิจแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ตลอดจนสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๕) นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตสายไหม จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โปร่งใส ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานเขตสายไหมสามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

๑. วางแผนกำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานเขตสายไหม มีการวิเคราะห์ข้อมูล ติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

๒. บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบของกรุงเทพมหานคร ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังเพื่อสามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสะอาด ความเสมอภาค และความเป็นธรรม

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและมีสมรรถนะพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจของสำนักงานเขตได้ดีมีผลงานที่โดดเด่น มีความพร้อมเป็นบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจของเมืองในอนาคตและมีคุณลักษณะบุคลากรเพื่อเข้าสู่องค์กรดิจิทัล รวมทั้งพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม

๕. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

๖. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด พร้อมทั้งพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

๗. ควบคุม...

๗. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานเขตสายไหมปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร หากมีข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานเขตสายไหมกระทำผิดวินัย หรือกระทำการทุจริต จะต้องดำเนินการกับข้าราชการและบุคลากรดังกล่าวตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยเร็ว และเป็นไปด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติ

๘. ส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานเขตสายไหมมีคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีการยกย่อง ชมเชย ผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ เพื่อเป็นเกียรติประวัติ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน และความสามัคคีระหว่างข้าราชการและบุคลากรกับองค์กร

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายอนุชิต พิพิธกุล)
ผู้อำนวยการเขตสายไหม