



ประกาศสำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติ
ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)
รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย จึงขอประกาศนโยบายบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดย
ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
ข้อบัญญัติว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ
วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหาและการคัดเลือก

๑.๑ ดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม โดยมุ่งเน้นรูปแบบการทำงานที่
สอดคล้องกับวิธีการให้บริการ และวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามวิถีของสังคม มุ่งเน้นการทำงาน
เชิงบูรณาการที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกทั้งจากภายในแลภายนอกบนพื้นฐานสมรรถนะ
และหลักฐานเชิงประจักษ์ (Competency & Evidence-Based Recruiting & Selection)

๑.๓ การสรรหาและการคัดเลือก ต้องคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ
และคุณลักษณะที่หน่วยงานต้องการ โดยให้ยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ รวมทั้ง
ต้องเสริมสร้างระบบคุณธรรมในการสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้งบุคลากรในทุกระดับ โดยคำนึงถึงความ
ประพฤติกิจวัตรและความรู้ความสามารถควบคู่กันตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

๑.๔ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ของสำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ต้องมีการประกาศรับสมัครอย่างชัดเจนผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อเป็น
การสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกจากผู้แทนหน่วยงานที่มีประสบการณ์
หรือความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน เพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับภารกิจ
ของหน่วยงาน

๒. การแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร

๒.๑ การแต่งตั้ง

๒.๑.๑ แนวทางการทบทวนภารกิจและรูปแบบการจ้างและแต่งตั้ง เพื่อให้การ
ปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจมีความกระชับ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนกัน

๒.๑.๒ บริหารกำลังคนด้วยการจ้างงานในรูปแบบอื่น เพื่อความยืดหยุ่นในการ
ควบคุมกำลังบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

๒.๑.๓ การบรรจุแต่งตั้งลูกจ้างด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยยึดตาม
ข้อบังคับกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๒ การโยกย้าย

๒.๒.๑ ยึดหลักความเหมาะสมกับหน้าที่ โดยคำนึงถึงความรู้ ประสบการณ์
ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติ คุณลักษณะอื่นที่เกี่ยวข้อง และภารกิจของแต่ละตำแหน่งงาน
และสถานที่ปฏิบัติงาน

๒.๒.๒ ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม
ในการเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำ

๓. การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ การบริหารจัดการองค์ความรู้

๓.๑.๑ ด้าน Coaching ผู้มีประสบการณ์เป็นผู้เลี้ยงสอนและถ่ายทอดความรู้
กระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนการทำงาน

๓.๑.๒ ด้าน Mentor หัวหน้าฝ่ายคอยดูแลและให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ

๓.๑.๓ นำคู่มือการปฏิบัติงานมาใช้เป็นตัวอย่างในการเรียนรู้พร้อมกับการปฏิบัติงาน

๓.๒ การพัฒนาอบรมด้านทักษะตามสายงาน

๓.๒.๑ การใช้ HR Dashboard เป็นเครื่องมือกลางในการวิเคราะห์ บริหาร ติดตาม
และประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๒ การพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทาง
พัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้พัฒนาและประเมินผลในรูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐

๓.๒.๓ ส่งเสริมการนำ Digital Lifelong Learning Platform มาใช้ในการเรียนรู้
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๔ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในหลักสูตรการฝึกอบรม

๓.๒.๕ การสื่อสารภายในองค์กร มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาที่
เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันเป็นประจำ และเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีคุณภาพเพื่อลดข้อผิดพลาด

๓.๒.๖ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบูรณาการในการปฏิบัติงานและส่งเสริมบุคลากร
เรียนรู้เพิ่มพูนหลักสูตรต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เหมาะสมแก่บุคลากรที่มีสมรรถนะ
ในศตวรรษที่ ๒๑

๓.๒.๗ ความรู้ด้านกฎหมาย มีการจัดส่งผู้เข้าอบรมความรู้ในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
กับงานในตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๘ พัฒนาองค์กร มีการดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อศึกษาและนำสิ่งที่ได้จาก
การดำเนินโครงการมาปรับใช้กับองค์กร

๓.๒.๙ คุณธรรม จริยธรรม ในสำนักงานเขตบุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตาม
วัฒนธรรมเสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และส่งเสริมคุณภาพการให้บริการที่ดี (Service Mind)
ให้สมปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

๓.๓ บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนกันได้ โดยมีการจัดหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน
ในบางสายงาน และสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญพร้อมปฏิบัติงานได้

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ ยึดหลักเกณฑ์ การประเมินผลงานตามที่สำนักงาน ก.ก. กำหนด ประกอบด้วยผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะในการ ปฏิบัติงานได้

๔.๒ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อ เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้น เงินเดือนข้าราชการ และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และยึดถือหลักเกณฑ์ที่กรุงเทพมหานครกำหนดไว้

๕. การให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ

๕.๑ การให้คุณให้โทษ

๕.๑.๑ การส่งเสริมและคุ้มครองระบบคุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นไปตาม ประมวลจริยธรรมที่ ก.ก. กำหนด

๕.๑.๒ การลงโทษทางวินัย ดำเนินกระบวนการด้วยความยุติธรรมโปร่งใส ยึดหลักตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

๕.๑.๓ เปิดโอกาสให้ผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งลงโทษทางวินัย

๕.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ

๕.๒.๑ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและกลไกให้สอดคล้องกับความหลากหลาย ของบุคคล (Personalization) เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน รักษาคนที่มีคุณภาพ และเสริมสร้างความผูกพัน ต่องาน ต่อองค์กร และต่อสาธารณะ

๕.๒.๒ การกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศ

๕.๒.๓ พัฒนาพื้นที่การทำงานให้เอื้อต่อการทำงานเชิงบูรณาการและสนับสนุนการเรียนรู้

๕.๒.๔ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ๘ ประการ (Happy๘)

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖



(นายพงษ์จักรินทร์ ถาวรพงษ์)

ผู้อำนวยการเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย