

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครไปในทิศทางที่ชัดเจน โดยมีเป้าประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีทักษะความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานรองรับความต้องการของประชาชนได้อย่างมืออาชีพ มีศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติการกิจของกรุงเทพมหานครให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด

การพัฒนาตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน (BMAPro 21st) มุ่งสู่การเป็นมหานครแห่งเอเชีย โดยพัฒนาศักยภาพของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครในทุกด้านให้พร้อมเป็นมืออาชีพสามารถทำงานได้ ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้นำ และสามารถบริหารตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ มีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวทางการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร โดยพัฒนาให้สอดคล้องกับแผน/ยุทธศาสตร์ และนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕) ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ การพัฒนาตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕) โดยดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ๔ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความพร้อมทั้งสมรรถนะที่พึงประสงค์ โดยมีเป้าประสงค์เพื่อยกระดับศักยภาพของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบพวนและพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ พร้อมแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ (BMAPro21st Competency Model)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของนักบริหารและเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต โดยมีเป้าประสงค์เพื่อยกระดับขีดความสามารถของนักบริหารให้พร้อมปฏิบัติงานในการบริหารเมืองอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ/ทักษะด้านการบริหารของนักบริหารให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ เตรียมทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้ถูกต้องสมบูรณ์ มีมาตรฐานเดียวกันและเป็นปัจจุบัน ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ สร้างกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ สร้างเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์การสมัยใหม่ โดยมีเป้าประสงค์เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกรักองค์กรกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา (Innovation Organization)

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

๑.๒ การพัฒนาตามหลักสมรรถนะ โดยพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะพึงประสงค์ (BMAPro21st Competency Model) หมายถึง สมรรถนะของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในศตวรรษที่ ๒๑ ที่เป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย

๑.๒.๑ สมรรถนะหลักข้าราชการกรุงเทพมหานคร (Core Competency)

๑.๒.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency)

๑.๒.๓ สมรรถนะประจำกลุ่มงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (Common Functional Competency) โดยทบทวนและพัฒนาให้รองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ โดยนำสมรรถนะประจำกลุ่มงาน แนวทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) และสมรรถนะของคนในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งประกอบด้วย 4C1D ดังนี้

- Critical Thinking Doing and Problem-Solving : ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์
- Creativity : ทักษะการสร้างสรรค์
- Communication : ทักษะการสื่อสาร
- Collaboration : ทักษะการร่วมมือ
- Digital Literacy : ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

มาใช้ในเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๑.๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ตาม Model ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ ซึ่งหมายถึง รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาซึ่งมีลักษณะแบ่งการเรียนรู้และพัฒนา ออกเป็น ๓ แบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมี ประสิทธิภาพสูงสุด โดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ ดังนี้

- ๗๐% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ (Experiential Learning) คือ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จากการทำงานจริง ซึ่งถ้ากำหนดแนวทางในการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้จะต้องมีการออกแบบให้ การทำงานทุกวันของทรัพยากรบุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้จากหน้างานตลอดเวลา หรืออาจจะมาจากการได้รับมอบหมาย งานใหม่ ๆ ซึ่งต้องลงมือปฏิบัติ หรือเป็นการได้รับโอกาสในการทำงานใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น รวมทั้งต้อง มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน เอกสารต่าง ๆ ที่ทำให้สามารถค้นหาและเรียนรู้ด้วยตนเองได้

- ๒๐% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น คือ เรื่องของการ Coaching การได้รับ Feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน หรืออาจเป็นการประชุมทีมเพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกัน และกันในทีมงาน วิธีการเหล่านี้ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่นรอบข้าง

- ๑๐% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากการเข้าการฝึกอบรม สัมมนา อย่างเป็นทางการ ทั้งรูปแบบ Classroom training หรือ E-Learning

๒. การประเมินผลเพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการและบุคลากร กรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพสำหรับเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานคร
