

แนวทางการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตคลองเตย
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตคลองเตย ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตคลองเตย ได้ดำเนินการตามแนวนโยบายดังกล่าวให้สนองตอบต่อแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ดังนี้

การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเขตคลองเตยมีอัตรากำลัง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ รายละเอียดดังแสดงในตาราง ต่อไปนี้

ประเภท	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	คนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
ข้าราชการสามัญ	๑๕๑	๑๑๙	๓๒
ลูกจ้างประจำ	๔๙๔	๔๕๔	๔๐
ลูกจ้างชั่วคราว	๒๘๘	๒๐๒	๘๖

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองเตย จำนวน ๔ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนหมู่บ้านพัฒนา โรงเรียนศูนย์รวมน้ำใจ โรงเรียนวัดคลองเตย โรงเรียนวัดสะพาน มีอัตรากำลังที่เป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร รายละเอียดดังแสดงในตาราง ต่อไปนี้

ประเภท	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	คนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
ข้าราชการครู	๑๐๕	๘๒	๒๓
ลูกจ้างประจำ	๑๕	๑๕	-
ลูกจ้างชั่วคราว	๑๐	๙	๑

๒. ด้านการพัฒนา

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์

“การบริหารทรัพยากรบุคคลทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานคร มีความเป็น มืออาชีพ และมีคุณธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วน”

เป้าประสงค์หลัก

พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถทำงานได้ ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้นำและสามารถบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากองทุนมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance)

กลยุทธ์ ๑.๑ ทบทวน ออกแบบระบบงานโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังสำนักงานเขตให้เหมาะสม โดยมุ่งเน้นรูปแบบ การทำงานที่สอดคล้องกับวิธีการให้บริการ และวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามวิถีของสังคม มุ่งเน้นการทำงานเชิงบูรณาการข้ามหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก มุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว ตลอดจนมีการวิจัยและประเมินผล ระบบงาน รูปแบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ ๑.๒ เตรียมกำลังคนเชิงรุก บนพื้นฐานข้อมูลจริง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน รูปแบบการทำงานได้อย่างเท่าทัน

กลยุทธ์ ๑.๓ ปรับระบบบริหารผลงานให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

กลยุทธ์ ๑.๓ สร้างสภาพแวดล้อม/พื้นที่การทำงาน และกลไกให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคล (Personalization) เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน รักษาคุณภาพไว้ในองค์กร และเสริมสร้างความผูกพันต่องาน ต่อองค์กร และต่อสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ ๒.๑ ออกแบบและทบทวนคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (HRD Attribute Model)

กลยุทธ์ ๒.๒ พัฒนา HR Dashboard เพื่อเป็นเครื่องมือกลางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานข้อมูลจริง

กลยุทธ์ ๒.๓ จัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) รูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐

กลยุทธ์ ๒.๔ ออกแบบและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผลรูปแบบ ๑๐

กลยุทธ์ ๒.๕ พัฒนาและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผลรูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking)

กลยุทธ์ ๓.๑ สนับสนุนการเรียนรู้ โดยจัดหาเครื่องมือและพัฒนา Digital lifelong Learning Platform เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ ๓.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ในลักษณะ Self-Service เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มความสะดวกในการบริหารและให้บริการข้าราชการและบุคลากร

กลยุทธ์ ๓.๓ สร้างความเข้มแข็งให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำหน่วยงาน ด้วยการพัฒนาและสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ และกลไกจูงใจ เพื่อให้หน่วยงาน ร่วมเป็นแรงสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นเอกภาพ ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มศักยภาพงานบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ ๓.๔ สรรหาและคัดเลือก ทั้งจากภายในและภายนอก บนพื้นฐานสมรรถนะ และหลักฐานเชิงประจักษ์ (Competency & Evidence-Based Recruiting & Selection) พร้อมวางแนวทางการยกระดับสู่การสรรหา และคัดเลือกแบบ AI-Based (AI-Based Recruiting & Selection)

กลยุทธ์ ๓.๕ บริหารกำลังคนด้วยการจ้างงานที่หลากหลาย และยืดหยุ่นเพื่อควบคุมกำลังคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนา มหานคร (HR Culture & Leadership)

กลยุทธ์ ๔.๑ จัดชุดการเรียนรู้ (learning module) แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ เพื่อพัฒนาผู้นำทุกระดับ โดยเชื่อมโยงวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ หรือปัญหาขององค์กร (Agenda-Based/Problem-Based Learning)

กลยุทธ์ ๔.๒ ปรับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การหมุนเวียนงาน และการเลื่อนตำแหน่งของผู้นำทุกระดับให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งสนับสนุนให้เป็นผู้นำต้นแบบของการสร้างวัฒนธรรมพึงประสงค์ ตลอดจนเป็นแรงขับเคลื่อนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ ๔.๓ ส่งเสริมจริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ ๔.๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการสื่อสารและสร้างบรรยากาศองค์กร รวมทั้งการปรับระบบบริหารผลงานและกลไกจูงใจ (Performance Management & Incentive System) ข้าราชการและบุคลากรทุกระดับ ให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา รวมทั้งสนับสนุนการบ่มเพาะค่านิยมพึงประสงค์ (Shared Values)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหานคร (HR Innovation)

กลยุทธ์ ๕.๑ ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการ และนวัตกรรมการพัฒนามหานครผ่านพื้นที่ทดลอง (Living Lab/Sandbox)

กลยุทธ์ ๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนทุนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) รวมทั้งกลไกสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อบ่มเพาะองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการ และนวัตกรรมการพัฒนามหานครไปสู่การปฏิบัติจริง

๓. ด้านการรักษาไว้

นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในราชการ ซึ่งเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว ยังมีสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่กรุงเทพมหานครจัดให้มีเพื่อทำให้บุคลากรกรุงเทพมหานครรู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงในชีวิต ช่วยให้การทางานเป็นไปด้วยดี ซึ่งทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานกับกรุงเทพมหานครและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับกรุงเทพมหานคร

สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลตามเป้าหมาย โดยสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร มีทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ดังนี้

- การลา
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
- เครื่องแบบ
- โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย
- เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- บำเหน็จบำนาญ

ประโยชน์เกื้อกูล คือ ค่าตอบแทนที่กรุงเทพมหานครจัดให้แก่ทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลตามเป้าหมาย ได้แก่

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- อาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร
- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ
- เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
- ค่าโทรศัพท์ที่ทางราชการอนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล

สวัสดิการอื่นๆ ของกรุงเทพมหานคร เป็นสวัสดิการที่กรุงเทพมหานครจัดขึ้นนอกเหนือจากสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลหลักที่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครสมควรได้รับอยู่แล้ว ได้แก่

- สหกรณ์ออมทรัพย์ กทม. จำกัด
- สหกรณ์ออมทรัพย์ครู กทม.
- การฌาปนกิจสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร
- สวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือด้านการเงินแก่

สมาชิกในกรณีต่างๆ

- กองทุนสงเคราะห์ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
- ศูนย์บริการสาธารณสุขประจำศาลาว่าการ กทม. ๑ และศาลาว่าการ กทม. ๒
- การมอบประกาศเกียรติคุณ เข็มเชิดชูเกียรติ (ข้างทองคำ) และสลากออมสินแก่ข้าราชการ

กรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ดีเด่น ประจำปีงบประมาณ

รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒๘

- สมาคมข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
 - เงินรางวัลผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ (โบนัส) กรุงเทพมหานครอาจจัดสรร
- สิ่งจูงใจเป็นตัวเงิน ให้แก่หน่วยงานตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์ที่กรุงเทพมหานครกำหนดจ่ายปีละ ๑ ครั้ง ตามสถานะการเงินการคลังในแต่ละปี

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

๑. ดำเนินตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของทาง ก.ก. กำหนด และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาผลประโยชน์แก่ทางราชการและประชาชนผู้มารับบริการ (คำสั่งมอบหมายงาน)

๓. ดำเนินการอนุมัติการแต่งตั้ง โยกย้ายตามความเหมาะสมกับงานบริการและอัตรากำลังคน เพื่อไม่ให้กระทบต่อการให้บริการแก่ประชาชน (คำสั่งมอบหมายงาน)

๔. คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ โดยยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดตามหลักเกณฑ์ที่กรุงเทพมหานครกำหนดไว้ และใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์การตัดสินพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา

๕. ดำเนินการเกี่ยวกับโทษทางวินัยด้วยความยุติธรรมโปร่งใส ยึดหลักตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยไม่มีข้อยกเว้น

๖. มีการจัดหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในบางสายงานและสนับสนุนข้าราชการ และบุคลากรให้เข้ารับการศึกษาอบรมให้มีความรู้หลากหลายพร้อมปฏิบัติงานได้หลากหลาย และทำงานทดแทนกันได้

๗. ส่งเสริมคุณภาพการให้บริการเชิงรุกโดยดำเนินการตามแผนการปฏิบัติการตรวจพื้นที่ประจำเดือน และศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการแนวทางในการสร้างองค์ความรู้ในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่

๘. ดำเนินการตามวัฒนธรรมองค์กร “มีจิตสำนึกที่ไม่ทนต่อการทุจริต อับอายและเกรงกลัวต่อการทุจริต ยึดหลักความถูกต้องเป็นไปตามวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร

การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

สำนักงานเขตคลองเตย ดำเนินการด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. มีศูนย์รับเรื่องร้องเรียนการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ของสำนักงานเขตคลองเตย

๒. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการและมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓. มีการประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน

๔. มีการประกาศมาตรการป้องกันผู้แจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน

๕. มีการประกาศช่องทางรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์

๖. มีการประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส เจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต

๗. มีการเผยแพร่และให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตคลองเตย

๘. มีการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่กระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระทำผิดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ