

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตตลิ่งชัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตตลิ่งชัน ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน (BMAPro ๒๑) มุ่งสู่การเป็นมหานครแห่งเอเชีย”

เป้าประสงค์หลัก

พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถทำงานได้ ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้นำและสามารถบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะพึงประสงค์ มีเป้าประสงค์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวนและพัฒนา สมรรถนะพึงประสงค์ พร้อมแนวทางการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ พึงประสงค์ (BMAPro ๒๑ Competency Model)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของนักบริหาร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการ ปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ / ทักษะด้านการบริหารของนักบริหารให้ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ เตรียมทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารใน อนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ สร้างกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ สร้างเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา (Innovation Organization)

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

กลยุทธ์ที่ ๔.๓...

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

การขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตตลิ่งชัน ได้ดำเนินการตามแนวนโยบายดังกล่าวให้สนองต่อแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ดังนี้

การดำเนินงานตามนโยบาย

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินงาน

๑ ดำเนินตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของทาง ก.ก. กำหนดและมีการชี้แจงรายบุคคลกรณีไม่พึงพอใจในการประเมิน

๒ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถเพื่อรักษาผลประโยชน์แก่ทางราชการและประชาชนผู้มารับบริการ

๓ ดำเนินการอนุมัติการโยกย้ายตามความเหมาะสมกับงานบริการและอัตรากำลังคนเพื่อไม่ให้กระทบต่อการให้บริการแก่ประชาชน

๔ คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โดยยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดตามหลักเกณฑ์ที่กรุงเทพมหานครกำหนดไว้ และไม่มีการใช้ความรู้สึกร่วมตัวเป็นเกณฑ์การตัดสิน พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕ ดำเนินการโทษทางวินัยด้วยความยุติธรรมโปร่งใส ยึดหลักตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดโดยไม่มียกเว้น

๖ มีการจัดหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในบางสายงานและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้หลากหลายพร้อมปฏิบัติงานได้หลากหลายและทำงานทดแทนกันได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

ผลการดำเนินงาน

๑ มีการจัดสวัสดิการต่างๆและสิทธิประโยชน์ที่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด จัดให้มีกิจกรรมและสวัสดิการ งานลานกีฬา

๒ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นบุคลากรของสำนักงานเขต

๓ ส่งเสริมบุคลากรนำเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อช่วยในการปฏิบัติภารกิจ

๔ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/เข้าร่วมกิจกรรม ในหัวข้อเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศต่าง ๆ ที่กรุงเทพมหานครจัดขึ้น จำนวน ๓ หลักสูตร จำนวนผู้เข้าร่วม ๒๖ ราย

๕ ส่งเสริมคุณภาพการให้บริการที่ดี (Service Mind) ให้สมกับปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะพึงประสงค์ มีเป้าประสงค์

ผลการดำเนินงาน

- ๑ ส่งเสริมการสร้างค่านิยมในงานบริการ (Service Mind)
- ๒ ปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานในแต่ละตำแหน่งงานให้มีมาตรฐานและเป็นระบบ
- ๓ มีการ (coaching) สอนและติดตามการปฏิบัติงานในทุก ๆ ขั้นตอน โดยมีหัวหน้ากลุ่มงานคอยเป็นที่เลี้ยง (mentor) และหัวหน้าฝ่ายคอยดูแลและให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ
- ๔ บุคลากรในสำนักงานเขตทุกคนปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กร และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)
- ๕ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานที่กรุงเทพมหานครจัดขึ้น จำนวน ๑๕ หลักสูตร จำนวนผู้เข้าร่วม ๘๓ ราย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของนักบริหาร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต

ผลการดำเนินงาน

- ๑ จัดดำเนินการตามแนวการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครโดยเริ่มจากผู้นำ
- ๒ จัดส่งบุคลากรระดับผู้นำเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/เข้าร่วมกิจกรรม ตามหลักสูตรต่างๆ ที่กรุงเทพมหานครจัดขึ้น จำนวน ๒ หลักสูตร จำนวนผู้เข้าร่วม ๒ ราย
- ๓ มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน และเน้นการทำงานร่วมกันเป็นที่อย่างมีคุณภาพเพื่อลดข้อผิดพลาด
- ๔ ผู้บริหารเปิดรับฟังทุกปัญหาของงานที่ปฏิบัติและให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินงาน

- ๑ ส่งเสริมคุณภาพการให้บริการเชิงรุกโดยดำเนินการตามแผนการปฏิบัติการตรวจพื้นที่ประจำเดือน และศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างองค์ความรู้ในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่
- ๒ ดำเนินการตามวัฒนธรรมองค์กร “มีจิตสำนึกที่ไม่ทนต่อการทุจริต อับอายและเกรงกลัวต่อการทุจริต ยึดหลักความถูกต้องเป็นไปตามวินัยข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และนโยบาย No Gift Policy”