การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพระโขนง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

.....

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตพระโขนง ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ไว้ดังนี้

<u>วิสัยทัศน์</u>

“ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน (BMAPro - ๒๑) มุ่งสู่การเป็นมหานครแห่งเอเชีย”

<u>เป้าประสงค์หลัก</u>

พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถทำงานได้ ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้นำและสามารถบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

<u>ยุทธศาสตร์</u>

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะพึงประสงค์ มีเป้าประสงค์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวนและพัฒนา สมรรถนะพึงประสงค์ พร้อมแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะพึงประสงค์ (BMAPro ๒๑ Competency Model)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของนักบริหาร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ/ทักษะด้านการบริหารของนักบริหารให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ เตรียมทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง

/ยุทธศาสตร์ที่ ๓...

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

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 สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

การขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตพระโขนง ได้ดำเนินการตามแนวนโยบายดังกล่าวให้สนองตอบต่อแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ดังนี้

การดำเนินงานตามนโยบาย

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินงาน

๑. ดำเนินตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของทาง ก.ก. กำหนดและมีการชี้แจงรายบุคคล กรณีไม่พึงพอใจในการประเมิน

๒. มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถเพื่อรักษาผลประโยชน์แก่ทางราชการและประชาชนผู้มารับบริการ

๓. ดำเนินการอนุมัติการโยกย้ายตามความเหมาะสมกับงานบริการและอัตรากำลังคนเพื่อไม่ให้กระทบต่อการให้บริการแก่ประชาชน

๔. คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โดยยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สงสุดตามหลักเกณฑ์ที่กรุงเทพมหานครกำหนดไว้ และไม่มีการใช้ความรู้สึกส่วนตัวเป็นเกณฑ์การตัดสิน พร้อมรับฟังความคิดต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. ดำเนินการลงโทษทางวินัยด้วยความยุติธรรมโปร่งใส ยึดหลักตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดโดยไม่มียกเว้น

๖. มีการจัดหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในบางสายงานและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้หลากหลายพร้อมปฏิบัติงานได้หลากหลายและทำงานทดแทนกันได้

/ยุทธศาสตร์ที่ ๔...

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ และสิทธิประโยชน์ที่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด จัดให้มีกิจกรรมและสวัสดิการเสริม งานลานกีฬา ห้องออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายแก่บุคลากรในสำนักงานเขตพระโขนง

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นบุคลากรของสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

๓. ส่งเสริมบุคลากรนำเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อช่วยในการปฏิบัติภารกิจ

๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/เข้าร่วมกิจกรรม ในหัวข้อเกี่ยวกับเทคโนโลยี และสารสนเทศต่าง ๆ ที่ กรุงเทพมหานครจัดขึ้น จำนวน ๔ หลักสูตร จำนวนผู้เข้าร่วม ๙ ราย

๕. ส่งเสริมคุณภาพการให้บริการที่ดี (Service Mind) ให้สมกับปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้มีสมรรถนะพึงประสงค์มีเป้าประสงค์

ผลการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมการสร้างค่านิยมในงานบริการ (Service Mind)

๒. ปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานในแต่ละตำแหน่งงานให้มีมาตรฐานและเป็นระบบ

๓. มีการสอนงาน (coaching) และติดตามการปฏิบัติงานในทุก ๆ ขั้นตอน โดยมีหัวหน้ากลุ่มงาน คอยเป็นพี่เลี้ยง (mentor) และหัวหน้าฝ่ายคอยดูแลและให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ

๔. บุคลากรในสำนักงานเขตทุกคนปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กร และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๕. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สมมนา/เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานที่กรุงเทพมหานครจัดขึ้น จำนวน ๓๒ หลักสูตร จำนวนผู้เข้าร่วม ๙๒ ราย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของนักบริหาร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต

ผลการดำเนินงาน

๑. จัดดำเนินการตามแนวการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครโดยเริ่มจากผู้นำ

๒. จัดส่งบุคลากรระดับผู้นำเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/เข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่กรุงเทพมหานครจัดขึ้น จำนวน ๖ หลักสูตร จำนวนผู้เข้าร่วม ๑๓ ราย

๓. มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันเป็นประจำทุกเดือนและเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีคุณภาพเพื่อลดข้อผิดพลาด

๔. ผู้บริหารเปิดรับฟังทุกปัญหาของงานที่ปฏิบัติและให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย

/ยุทธศาสตร์ที่ ๓...

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมคุณภาพการให้บริการเชิงรุกโดยดำเนินการตามแผนการปฏิบัติการตรวจพื้นที่ประจำเดือน และศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นการแนวทางในการสร้างองค์ความรู้ในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่

๒. ดำเนินการตามวัฒนธรรมองค์กร “มีจิตสานึกที่ไม่ทนต่อการทุจริต อับอายและเกรงกลัวต่อการทุจริต ยึดหลักความถูกต้องเป็นไปตามวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร”

.....