

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตลาดกระบัง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตลาดกระบังดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน (bma Pro ๒๑) มุ่งสู่การเป็นมหานครแห่งเอเชีย”

เป้าประสงค์หลัก

พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถทำงานได้ทำงานดีมีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้พร้อมเป็นผู้นำและสามารถบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะพึงประสงค์ กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวนและพัฒนาสมรรถนะพึงประสงค์พร้อมแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะที่พึงประสงค์ bma Pro ๒๑ competency model

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของนักบริหารและเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะทักษะด้านการบริหารของนักบริหารให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ เตรียมทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ สร้างกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรของกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ สร้างเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา innovation Organization

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ Learning Organization

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ สร้างองค์กรแห่งความสุข Happy work Place

การขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตลาดกระบังได้ดำเนินการตามแนวนโยบายดังกล่าวให้สนองต่อแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ดังนี้

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินงาน

๑. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของทางกต. กำหนดและมีการชี้แจงรายบุคคลกรณีไม่พึงพอใจในการประเมิน
๒. มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถเพื่อรักษาผลประโยชน์แก่ทางราชการและประชาชนผู้มารับบริการ
๓. ดำเนินการอนุมัติการโยกย้ายตามความเหมาะสมกับงานบริการและอัตรากำลังคนเพื่อไม่ให้กระทบต่อการให้บริการประชาชน
๔. คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ โดยยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดตามหลักเกณฑ์ที่กรุงเทพฯ กำหนดไว้และไม่มีการใช้ความรู้สึกส่วนตัวเป็นเกณฑ์การตัดสินใจพร้อมรับฟังความคิดเห็นต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. ดำเนินการโทษทางวินัยด้วยความยุติธรรมโปร่งใสยึดหลักตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดโดยไม่มียกเว้น
๖. มีการจัดหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในบางแผนงานและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการศึกษาอบรมให้มีความรู้หลากหลายพร้อมปฏิบัติงานได้หลากหลายและทำงานทดแทนกันได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการจัดสวัสดิการต่างๆ และสิทธิประโยชน์ที่เป็นไปตามกฎหมายกำหนดจัดให้มีกิจกรรมและสวัสดิการเสริมงานลานกีฬาห้องออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายแก่บุคลากรในสำนักงานเขตลาดกระบัง
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นบุคลากรสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร
๓. ส่งเสริมบุคลากรนำเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อช่วยในการปฏิบัติภารกิจ
๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมสัมมนาเข้าร่วมกิจกรรมในหัวข้อเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศต่างๆ ที่กรุงเทพฯ จัดขึ้นจำนวน ๓ หลักสูตร

๕. ส่งเสริมคุณภาพการให้บริการที่ดีเซอร์วิสмайให้สมกับปรัชญาปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่๑พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะพึงประสงค์ มีเป้าประสงค์

ผลการดำเนินงาน

- ๑ ส่งเสริมการสร้างค่านิยมในงานบริการ Service Mind
- ๒ ปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานในแต่ละตำแหน่งงานให้มีมาตรฐานและเป็นระบบ
- ๓ มีการ(Coaching)สอนและติดตามการปฏิบัติงานในทุกๆขั้นตอนโดยมีหัวหน้ากลุ่มงานคอยเป็นที่เลี้ยงเมนทอลและหัวหน้าฝ่ายคอยดูแลและให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ
๔. บุคลากรในสำนักงานเขตทุกคนปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕
๕. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานที่กรุงเทพฯจัดขึ้นจำนวน ๑๗ หลักสูตร

ยุทธศาสตร์ที่๒พัฒนาศักยภาพของนักบริหารรัฐเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต

ผลการดำเนินงาน

- ๑ จัดดำเนินการตามแนวการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพฯโดยเริ่มจากผู้นำ
๒. จัดส่งบุคลากรระดับผู้นำเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/เข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตรต่างๆที่กรุงเทพมหานครจัดขึ้นจำนวน ๑๓ หลักสูตร
๓. มีการพัฒนาประชุมชี้แจงทำความเข้าใจปัญหาต่างๆร่วมกันเป็นประจำทุกเดือนและเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีคุณภาพเพื่อลดข้อผิดพลาด
๔. ผู้บริหารเปิดรับฟังทุกปัญหาของงานที่ปฏิบัติและให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย

ยุทธศาสตร์ที่๓เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมคุณภาพการให้บริการเชิงรุกโดยดำเนินการตามแผนการปฏิบัติการตรวจพื้นที่ประจำเดือนและศึกษาปัญหาอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างองค์ความรู้ในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่
๒. ดำเนินการตามวัฒนธรรมองค์กรมีจิตสำนึกที่ไม่ทนต่อการทุจริตอับอายและเกรงกลัวต่อการทุจริตยึดหลักความถูกต้องเป็นไปตามวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร

.....