

## การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตสะพานสูง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตสะพานสูง ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และ แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ไว้ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

“ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน (BMAPro ๒๑) มุ่งสู่ การเป็นมหานครแห่งเอเชีย”

#### เป้าประสงค์หลัก

พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถทำงานได้ ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนา ผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้นำและสามารถบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

#### ยุทธศาสตร์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะพึงประสงค์ มีเป้าประสงค์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบพวนและพัฒนา สมรรถนะพึงประสงค์ พร้อมแนวทางการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะพึงประสงค์ (BMAPro ๒๑ Competency Model)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** พัฒนาศักยภาพของนักบริหาร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติ ภารกิจของเมืองในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ / ทักษะด้านการบริหารของนักบริหาร ให้ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ เตรียมทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหาร ในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง

**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**

สำนักงานเขตสะพานสูง 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 และไม่มีการใช้ความรู้สึกส่วนตัวเป็นเกณฑ์การตัดสิน พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. ดำเนินการโทษทางวินัยด้วยความยุติธรรมโปร่งใส ยึดหลักตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดโดยไม่มียกเว้น

๖. มีการจัดหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในบางสายงานและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้หลากหลายพร้อมปฏิบัติงานได้หลากหลายและทำงานทดแทนกันได้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

##### ผลการดำเนินงาน

๑. มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ และสิทธิประโยชน์ที่เป็นไปตามกฎหมายกำหนดจัดให้มีกิจกรรมและสวัสดิการเสริม งานลานกีฬา ห้องออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายแก่บุคลากรในสำนักงานเขตสะพานสูง

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นบุคลากรของสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

๓. ส่งเสริมบุคลากรนำเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อช่วยในการปฏิบัติการกิจ

๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/เข้าร่วมกิจกรรม ในหัวข้อเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศต่าง ๆ ที่ กรุงเทพมหานครจัดขึ้น จำนวน ๘ หลักสูตร จำนวนผู้เข้าร่วม ๓๑ 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) และหัวหน้าฝ่ายคอยดูแลและให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ

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

๕. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานที่กรุงเทพมหานครจัดขึ้น จำนวน ๔ หลักสูตร จำนวนผู้เข้าร่วม ๔ ราย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของนักบริหาร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติการกิจของเมืองในอนาคต

### ผลการดำเนินงาน

๑. จัดดำเนินการตามแนวการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครโดยเริ่มจากผู้นำ
  ๒. จัดส่งบุคลากรระดับผู้นำเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/เข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่กรุงเทพมหานครจัดขึ้น จำนวน ๔ หลักสูตร จำนวนผู้เข้าร่วม ๔ ราย
  ๓. มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน และเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีคุณภาพเพื่อลดข้อผิดพลาด
  ๔. ผู้บริหารเปิดรับฟังทุกปัญหาของงานที่ปฏิบัติและให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓** เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

### ผลการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมคุณภาพการให้บริการเชิงรุกโดยดำเนินการตามแผนการปฏิบัติการตรวจพื้นที่ประจำเดือน และศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการแนวทางในการสร้างองค์ความรู้ในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่
๒. ดำเนินการตามวัฒนธรรมองค์กร “มีจิตสำนึกที่ไม่ทนต่อการทุจริต อับอายและเกรงกลัวต่อการทุจริต ยึดหลักความถูกต้องเป็นไปตามวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร”