

รายงานการประชุม
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๕/๒๕๕๙
เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙
ณ ห้องเอร์วาน ชั้น ๒ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | | |
|----|---|---------------------|
| ๑. | รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณกุล | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. | รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย เลาหวิเชียร | อ.ก.ก. |
| ๓. | นายวิฑูร เอี่ยมโอกาส
รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ-
การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | อ.ก.ก. |
| ๔. | นางวันทนี วัฒนะ
รองปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| ๕. | นายเกรียงพล พัฒนรัฐ
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๖. | นายกอบชัย พงษ์เสริม
ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล | อ.ก.ก. |
| ๗. | นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สังกัดกองระบบงาน | อ.ก.ก. |
| ๘. | นางสาวอรัญญา พรไชยะ
ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๙. | นายธนบดี ชัยนนท์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | | |
|----|------------------------------------|-----------|
| ๑. | นายพีระพงษ์ สายเชื้อ | ติตราชการ |
| ๒. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี พนาสกุลการ | ติตราชการ |
| ๓. | นางนิพัทธา บรรจงลิขิตสาร | ติตราชการ |
| ๔. | ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ | ติตราชการ |
| ๕. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรทัย กักมล | ติตราชการ |
| ๖. | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ | ติตราชการ |
| ๗. | นางสุชาดา รังสินันท์ | ติตราชการ |
| ๘. | นางชุติมา แก้วประยูร | ติตราชการ |

/ผู้เข้าร่วม...

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|-----------------------------|--|
| ๑. นางสาวกาญจนา สมวงศ์ | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นางขจีรัตน์ เจนาคม | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติ-
ข้าราชการ |
| ๓. นางสาวน้ำเพ็ชร์ ชาญภิญโญ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๔. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๕. นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง | นิติกรชำนาญการ |
| ๖. นางสาวสุภาวดี ศรีมันตะ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๗. นางสาวประดิษฐา หนูฉิ่ง | นิติกรปฏิบัติการ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๙
ที่ประชุมพิจารณาแล้วไม่มีท่านใดขอแก้ไขจึงขอให้ที่ประชุมรับรอง
รายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๙

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่อง ผลการดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐)

สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับแผน
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐)
ในวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรมรอยัล ริเวอร์ เขตบางพลัด โดยมีคณะกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานครให้เกียรติเป็นวิทยากร นำเสนอมุมมอง ทิศนะและวิสัยทัศน์ในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของโลกในปัจจุบันและอนาคต เพื่อกระตุ้นและสร้างความตระหนักแก่
ข้าราชการกรุงเทพมหานครให้เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่
กรุงเทพมหานครจะต้องเผชิญ สำหรับในช่วงบ่ายเป็นกิจกรรมระดมสมองเพื่อปรับปรุง
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐)
ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน แผนพัฒนากรุงเทพมหานครและสภาพปัญหาในการ
ดำเนินการ

/ฝ่ายเลขานุการ...

ฝ่ายเลขานุการดำเนินการสรุปผลการจัดโครงการสัมมนาฯ ดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว จึงนำเสนอ อ.ก.ก. เพื่อโปรดทราบ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑)

มติที่ประชุม

รับทราบและมีข้อสังเกตสำหรับการเรียบเรียงบทความจากการสัมมนาฯ ว่าเห็นควรให้วิทยากรปรับปรุงรายละเอียดให้เหมาะสมก่อนการนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ โดยท่านกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รศ. ดร.อุทัย เลาหวิเชียร ให้เกียรติเป็นบรรณาธิการสำหรับเอกสารที่จะตีพิมพ์ฉบับดังกล่าว

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่อง การปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ การปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานครสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและสภาพการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการสรุปผลการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ เสนอ อ.ก.ก. เพื่อให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งฝ่ายเลขานุการจักได้นำไปปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์และนำเสนอ อ.ก.ก. เพื่อโปรดให้ความเห็นชอบต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒)

มติที่ประชุม

คณะกรรมการพิจารณาแล้ว มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

การใช้คำว่า “ประสิทธิภาพ” ตามหลักปรัชญาสากล หมายถึงการประเมินความคุ้มค่าต่อเม็ดเงินที่ลงทุน ต้องประเมินความคุ้มค่าซึ่งไม่สามารถวัดผลได้ในระบบราชการที่มีลักษณะงานที่ให้บริการสาธารณะ ไม่นั่นกำไร การกำหนดคำว่าประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณาถึงวิธีการวัดและประเมินผลเพื่อให้ตอบเป้าหมายคำว่า “ประสิทธิภาพ” ได้อย่างแท้จริง

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๑ คุณธรรม จริยธรรมเป็นเรื่องที่ไม่ควรใช้วิธีการอบรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ควรใช้วิธีการส่งเสริมด้วยกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติแทน เช่น ให้ผู้ว่าราชการให้รางวัลยกย่องผู้มีความประพฤติดี ประพฤติชอบ และลงโทษผู้ประพฤติชั่วเพื่อเป็นตัวอย่างและสร้างวัฒนธรรมในเชิงบวกต่อเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ในหน่วยงาน เป็นต้น

๒.๒ จริยธรรม มีพื้นฐานมาจากหลักปรัชญา ซึ่งแตกต่างจากศาสนา ดังนั้นในแผนยุทธศาสตร์ควรใช้กรอบในการพิจารณาที่สอดคล้องกับหลักการสากลเพื่อให้สามารถนำไปดำเนินการได้จริง

เอกสารหมายเลข 1

รายงานผลการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ในวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรมรอยัล ริเวอร์ เขตบางพลัด โดยมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เกียรติเป็นวิทยากร นำเสนอมุมมอง ทศนะและวิสัยทัศน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโลกในปัจจุบันและอนาคต เพื่อกระตุ้นและสร้างความตระหนักแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครให้เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่กรุงเทพมหานครจะต้องเผชิญ รายละเอียดในการดำเนินโครงการ มีดังนี้

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อประเมินผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) และทราบแนวทางการแก้ไขปัญหาจากการดำเนินการ

๑.๒ เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องและนำมาปรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐ ให้ทันต่อแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

๑.๓ เพื่อศึกษาวิเคราะห์การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จัดทำแนวคิด และทิศทางการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๒. ลักษณะของโครงการ

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) สอดคล้องกับ ๔.๑ แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารงานทรัพยากรบุคคล

๒.๒ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่บุคลากรทุกระดับ

๒.๓ แผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพ กลยุทธ์ที่ ๑ วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครตามสายวิชาชีพ

๓. ระยะเวลาดำเนินการ

การดำเนินการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ มีผู้เข้าร่วมสัมมนาฯ จำนวน ๘๐ คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน ๑๒ คน วิทยากร จำนวน ๖ คน ดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ๑ วัน (แบบไป - กลับ) เดือน ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรมรอยัล ริเวอร์ เขตบางพลัด

๔. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของสำนักงาน ก.ก. แผนงานบริหารงานบุคคล หมวดรายจ่ายอื่น ค่าใช้จ่ายโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) เป็นเงิน ๔๑๒,๒๐๐-บาท (สี่แสนหนึ่งหมื่นสองพันสองร้อยบาทถ้วน)

ทั้งนี้ ให้ถัวเฉลี่ยเบิกจ่ายได้ตามความจริง ในกรณีที่งบประมาณยอดโดยยอดหนึ่งไม่เพียงพอ แต่ไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ

๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) ได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถแก้ไขปัญหาจากการดำเนินการ รวมทั้งมีทิศทางการจัดทำวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

๖. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา

- ๑) ผู้รับผิดชอบการดำเนินการตามแผนงาน /โครงการ จำนวน ๒๗ คน
- ๒) ผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) จำนวน ๕๓ คน
- ๓) เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน ๑๒ คน
- ๔) วิทยากร จำนวน ๖ คน

๗. การวิเคราะห์ข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แนวคิดในการออกแบบสอบถามกำหนดด้วยแนวคิดหรือทฤษฎีประกอบการดำเนินการดังนี้
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป กำหนดข้อมูลที่เป็นเพศสภาพ หน่วยงานที่สังกัด วุฒิการศึกษาและอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามใช้ลักษณะ Questionnaire โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามและใช้ Likert Scale ในการกำหนดระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุดเป็น ๕ ระดับ

๘. การแปลความหมายแบบสอบถาม

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้น ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังนี้

$$\text{Interval (I)} = \text{Rang (R)} / \text{Class (S)}$$

$$(I) = (๕ - ๑) / ๕$$

$$= ๐.๘$$

ดังนั้นเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของคะแนน สามารถกำหนดช่วงได้ ดังนี้

ระดับ ๑ ค่าคะแนนเฉลี่ย คือ ๑.๐๐ – ๑.๘๐ หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ระดับ ๒ ค่าคะแนนเฉลี่ย คือ ๑.๘๑ – ๒.๖๐ หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

ระดับ ๓ ค่าคะแนนเฉลี่ย คือ ๒.๖๑ – ๓.๔๐ หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

ระดับ ๔ ค่าคะแนนเฉลี่ย คือ ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
ระดับ ๕ ค่าคะแนนเฉลี่ย คือ ๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาฯ จำนวน ๘๐ ราย
และมีผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ จำนวน ๘๐ ราย จำแนกรายละเอียดได้ดังตารางดังต่อไปนี้

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

๑) สถานภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ ๑ เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	๑๕	๑๘.๘	๑๘.๘	๑๘.๘
หญิง	๖๕	๘๑.๓	๘๑.๓	๑๐๐.๐
Total	๘๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

จากตารางที่ ๑ ระดับ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
เพศหญิงมากที่สุด จำนวน ๖๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๓ และเพศชาย จำนวน ๑๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘

ตารางที่ ๒ คุณวุฒิ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๐	๐	๐
	ปริญญาตรี	๔๕	๕๖.๓	๕๖.๓
	สูงกว่าปริญญาตรี	๓๕	๔๓.๘	๑๐๐.๐
Total	๘๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

จากตารางที่ ๒ ตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
สามัญที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน ๔๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน
๓๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘ และไม่พบระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ ๓ อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	๒๐ - ๒๙ ปี	๕	๖.๓	๖.๓	๖.๓
	๓๐ - ๓๙ ปี	๒๔	๓๐.๐	๓๐.๐	๓๖.๓
	๔๐ - ๔๙ ปี	๓๐	๓๗.๕	๓๗.๕	๗๓.๘
	๕๐ - ๖๐ ปี	๒๑	๒๖.๓	๒๖.๓	๑๐๐.๐
Total		๘๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

จากตารางที่ ๓ อายุงาน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๙ ปี มากที่สุด จำนวน ๓๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕ อายุระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี จำนวน ๒๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๐ อายุระหว่าง ๕๐ - ๖๐ ปี จำนวน ๒๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓ และอายุระหว่าง ๒๐ - ๒๙ ปี จำนวน ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖.๓

๒) ความพึงพอใจต่อโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

ตารางที่ ๔ กระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ (n = ๘๐)

	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๔.๑ การประชาสัมพันธ์โครงการสัมมนาวิชาการ	๓.๗๐๐	๐.๙๑๕	พึงพอใจมาก
๔.๒ ความเหมาะสมของสถานที่	๔.๓๐๐	๐.๗๑๙	พึงพอใจมากที่สุด
๔.๓ ความเหมาะสมของระยะเวลา	๔.๑๔๐	๐.๗๔๒	พึงพอใจมาก
๔.๔ ความเหมาะสมของเวลาที่จัด	๔.๒๔๐	๐.๗๑๖	พึงพอใจมากที่สุด
๔.๕ การจัดลำดับขั้นตอนกิจกรรม	๔.๒๑๐	๐.๖๕๐	พึงพอใจมากที่สุด
เฉลี่ยรวม	๔.๑๑๘		พึงพอใจมาก

จากตารางที่ ๔ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ โดยรวมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการขั้นตอนการให้บริการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๑๑๘$) สามารถจัดอันดับความพึงพอใจมากที่สุด ๓ ลำดับ คือ ๑) ความเหมาะสมของสถานที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ อยู่ในระดับมากที่สุด ๒) ความเหมาะสมของเวลาที่จัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ อยู่ในระดับมากที่สุด และ ๓) การจัดลำดับขั้นตอนกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๕ เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ/วิทยากร/ผู้ประสานงาน (n = ๘๐)

	\bar{X}	S.D.	ระดับความเข้าใจ
๕.๑ ความรอบรู้ ในเนื้อหาของวิทยากร/พิธีกร	๔.๕๖๐	๐.๕๙๒	พึงพอใจมากที่สุด
๕.๒ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	๔.๕๔๐	๐.๕๙๔	พึงพอใจมากที่สุด
๕.๓ การตอบข้อซักถาม	๔.๒๖๐	๐.๘๕๓	พึงพอใจมากที่สุด
๕.๔ ความเหมาะสมของวิทยากรในภาพรวม	๔.๕๒๐	๐.๖๓๖	พึงพอใจมากที่สุด
เฉลี่ยรวม	๔.๔๗๐		พึงพอใจมากที่สุด

จากตารางที่ ๕ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ โดยรวมมีความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ/วิทยากร/ผู้ประสานงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = ๔.๔๗๐$) สามารถจัดอันดับความพึงพอใจมากที่สุด ๓ ลำดับ คือ ๑) ความรอบรู้ ในเนื้อหาของวิทยากร/พิธีกร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ อยู่ในระดับมากที่สุด ๒) ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔ อยู่ในระดับมากที่สุด และ ๓) ความเหมาะสมของวิทยากรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๖ การอำนวยความสะดวก (n = ๘๐)

	\bar{X}	S.D.	ระดับความเข้าใจ
๖.๑ เอกสารประกอบการสัมมนา	๔.๑๔๐	๐.๗๔๒	พึงพอใจมาก
๖.๒ โสตทัศนอุปกรณ์	๔.๐๔๐	๐.๗๗๐	พึงพอใจมาก
๖.๓ เจ้าหน้าที่สนับสนุน	๔.๒๖๐	๐.๖๘๙	พึงพอใจมากที่สุด
๖.๔ อาหาร เครื่องดื่มและสถานที่	๔.๓๐๐	๐.๖๐๔	พึงพอใจมากที่สุด
เฉลี่ยรวม	๔.๑๘๕		พึงพอใจมาก

จากตารางที่ ๖ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ โดยรวมมีความพึงพอใจต่อการอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก ($x = ๔.๑๘๕$) สามารถจัดอันดับความพึงพอใจมากที่สุด ๓ ลำดับ คือ ๑) อาหาร เครื่องดื่มและสถานที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ อยู่ในระดับมากที่สุด ๒) เจ้าหน้าที่สนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ อยู่ในระดับมากที่สุด และ ๓) เอกสารประกอบการสัมมนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๗ คุณภาพการให้บริการ (n = ๘๐)

	\bar{X}	S.D.	ระดับความเข้าใจ
๗.๑ ท่านได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ๆ จากการสัมมนา	๔.๓๐๐	๐.๖๖๔	พึงพอใจมากที่สุด
๗.๒ ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากสัมมนาวิชาการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	๔.๑๑๐	๐.๗๙๕	พึงพอใจมาก
๗.๓ สิ่งที่ท่านได้รับจากสัมมนาวิชาการครั้งนี้ตรงตามความคาดหวังของท่านหรือไม่	๔.๐๖๐	๐.๘๐๑	พึงพอใจมาก
๗.๔ การจัดสัมมนาวิชาการในครั้งนี้ เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่านหรือไม่	๔.๑๑๐	๐.๗๖๓	พึงพอใจมาก
๗.๕ ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากโครงการ/กิจกรรม	๔.๑๘๐	๐.๘๒๓	พึงพอใจมาก
เฉลี่ยรวม	๔.๑๕๒		พึงพอใจมาก

จากตารางที่ ๗ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ โดยรวมมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมาก ($x = ๔.๑๕๒$) สามารถจัดอันดับความพึงพอใจมาก ๓ ลำดับ คือ ๑) ท่านได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ๆ จากการสัมมนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ อยู่ในระดับมากที่สุด ๒) ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากโครงการ/กิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ อยู่ในระดับมาก และ ๓) ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากสัมมนาวิชาการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้และการจัดสัมมนาวิชาการในครั้งนี้ เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๘ ความพึงพอใจของท่านต่อภาพรวมของโครงการฯ (n = ๘๐)

	\bar{X}	S.D.	ระดับความเข้าใจ
๘. ความพึงพอใจของท่านต่อภาพรวมของโครงการฯ	๔.๒๑๐	๐.๗๕๘	พึงพอใจมากที่สุด
เฉลี่ยรวม	๔.๒๑๐		พึงพอใจมากที่สุด

จากตารางที่ ๘ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ โดยรวมมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของโครงการฯ อยู่ในระดับปานกลาง ($x = ๒.๙๗๓$)

ผลการสำรวจความพึงพอใจโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) พบว่า ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความพึงพอใจโครงการสัมมนาฯ ในระดับมาก จำแนกเป็นอยู่ในระดับมาก จำนวน ๓ หัวข้อ และระดับมากที่สุด จำนวน ๒ หัวข้อ โดยสามารถเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- ๑) เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ/วิทยากร/ผู้ประสานงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๔.๔๗๐ อยู่ในระดับมากที่สุด
- ๒) ความพึงพอใจต่อภาพรวมของโครงการ ได้คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑๐ อยู่ในระดับมากที่สุด
- ๓) การอำนวยความสะดวก ได้คะแนนเฉลี่ย ๔.๑๘๕ อยู่ในระดับมาก
- ๔) คุณภาพการให้บริการ ได้คะแนนเฉลี่ย ๔.๑๕๒ อยู่ในระดับมาก
- ๕) กระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ ได้คะแนนเฉลี่ย ๔.๑๑๘ อยู่ในระดับมาก

๓) สรุปผลสภาพปัญหา แนวทางแก้ไขและความคาดหวังในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

การดำเนินโครงการสัมมนาฯ ในช่วงปลาย ใช้กิจกรรมการระดมสมองจากข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น ๘ กลุ่ม เพื่อค้นหาสภาพปัญหาในการดำเนินการที่พบเจอหรือไม่ สอดคล้องกับการดำเนินการจริง พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไขสภาพปัญหาดังกล่าวและความคาดหวังต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในอนาคต ปรากฏผลตามตารางที่ ๑๑ ดังนี้

ตารางที่ ๑๑ สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐)

ยุทธศาสตร์	สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข	คาดหวัง
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>๑.๑ การวางแผนกำลังคน</p> <p>๑.๑.๒ การจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีระบบฐานข้อมูลและสามารถนำมาใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ทุกเรื่อง - ไม่สามารถจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานครให้ครบทุกหน่วยงานในปี ๒๕๖๐ เนื่องจากการวางแผนกำลังคนต้องใช้ข้อมูลที่ประกอบการวิเคราะห์กำลังคนที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน - การกำหนดแผนกำลังไม่ได้มองภาพรวมทั้งหมดของกรุงเทพมหานคร แต่มุ่งเฉพาะหน่วยงาน - ไม่มีการบูรณาการในภาพรวมระหว่างกลยุทธ์ - เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนกำลังคน เช่น ทฤษฎี ขั้นตอน กระบวนการ เป็นต้น - กรอบระยะเวลาในการดำเนินการน้อยเกินไป - ขาดการให้ความสำคัญจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเจ้าภาพหลักในการจัดทำระบบฐานข้อมูลภาพรวมทั้งหมด เช่น ประวัติผลการทำงาน งานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นต้น และสามารถนำมาใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล - ให้มีแผนกำลังคนในหน่วยงานนำร่องจำนวน ๘ หน่วยงานภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - จัดทำแผนกำลังตามกลุ่มภารกิจของกรุงเทพมหานคร (๖ กลุ่มภารกิจ) แทนการกำหนดกำลังคนตามจำนวนหน่วยงาน (๗๗ หน่วยงาน) โดยมุ่งเน้นสายงานที่จำเป็นเร่งด่วน - ปรับฐานข้อมูลและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นปัจจุบัน - จัดประชุมระดับหน่วยงาน (สำนัก) เพื่อแบ่งปันข้อมูลที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อกระตุ้นและผลักดันให้การวางแผนกำลังคนประสบความสำเร็จ 	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถนำข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลมาใช้ในการสนับสนุนการวางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานครได้อย่างเป็นรูปธรรม - แผนกำลังคนของสำนักงานเขตสามารถดำเนินการครบทุกเขตในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - กลุ่มภารกิจด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขาดแคลนกำลังคนจำนวนมาก และสรรหาบุคคลเข้ารับราชการได้น้อย - ต้องทบทวนภารกิจใหม่ปรับขนาดกำลังคน - ควรดำเนินการต่อไปอย่างจริงจัง

ยุทธศาสตร์	สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข	คาดหวัง
๑.๑.๔ พัฒนาระบบสืบทอดตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการอาจจะไม่สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ เนื่องจากมีรายละเอียดที่จะต้องดำเนินการจำนวนมาก เช่น คุณสมบัติของตำแหน่ง เป้าหมาย ฐานข้อมูล ประเมินศักยภาพ พัฒนาตามแผนพัฒนาบุคคลประเมินผลว่ามีศักยภาพตามที่กำหนดหรือไม่ เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> - เลือกเฉพาะบางตำแหน่งเพื่อทำการทดลองและนำร่อง เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง เป็นต้น (เป้าหมาย ๒๕๖๐ คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการเขตและผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต) 	
๑.๒ พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการจริงไม่สามารถตอบสนองต่อตัวชี้วัดได้ (มีระบบการจ้างงานอย่างน้อย ๒ ระบบในปี ๒๕๖๐ ประกอบด้วย ๑) SDU ๒) สหกรณ์บริหาร - ข้อกำหนดไม่สนับสนุนการดำเนินการ - การกำหนดรูปแบบการจ้างงานในรูปแบบใหม่ๆ แต่ไม่พิจารณาดำเนินการยุบตำแหน่งเดิมที่มีอยู่ ส่งผลให้เกิดการจ้างงานซ้ำซ้อน จึงไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการลดขนาดกำลังคน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับเป้าหมายของแผนฯ เป็นการมีรายงานการศึกษาอย่างน้อย ๒ ระบบ - ผลักดันการแก้ไขข้อกำหนดเพื่อรองรับระบบการจ้างงานฯ ในแผนฉบับต่อไป - ผลักดันงานสวนสาธารณะ งานซ่อมบำรุง และงานพัฒนาฝึกอบรมเป็นหน่วยงานประเภท SDU - ควรกำหนดมาตรการลดขนาดกำลังคนอย่างเข้มข้น กล่าวคือเมื่อเจ้าหน้าที่เกษียณอายุราชการควรยุบทันทีและกำหนดในรายงานที่มีความจำเป็นก่อนเป็นลำดับแรก 	
๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการอาจจะไม่สำเร็จเนื่องจากประสบปัญหาเกิดความล่าช้าในขั้นตอนการร่างกฎหมายที่สนับสนุนให้สามารถให้ทุนแก่บุคคลภายนอกได้ - การพิจารณากฎหมายมีขั้นตอนจำนวนมาก 	<ul style="list-style-type: none"> - ขยายระยะเวลาการดำเนินการ 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้เร่งผลักดันข้อกำหนดให้แล้วเสร็จภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์	สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข	คาดหวัง
	มากและต้องพิจารณาอย่างระมัดระวังจึงใช้ระยะเวลานาน		
๑.๔ การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร	<ul style="list-style-type: none">- ปัญหาของการเปลี่ยนแปลงและการขาดเสถียรภาพต่อนโยบายของผู้บริหาร เช่น มีประสคคีใช้เครื่องมือประเมินแบบใดโครงสร้างเงินเดือนแบบไหน เป็นต้น- ตัวชี้วัดมีจำนวนมาก- ระบบการประเมินผลเดิมไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงได้และเชื่อมโยงกับระบบอุปถัมภ์- ระบบการประเมินผลรูปแบบใหม่ที่ทดลองใช้ในช่วงแรก มีความซับซ้อนสูง	<ul style="list-style-type: none">- เร่งพัฒนาระบบการประเมินให้เสร็จภายในปี ๒๕๖๐- พัฒนาวัฒนธรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานควบคู่ไปพร้อมๆ กับระบบการประเมินผล- ลดตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลได้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง- ปรับปรุงระบบการประเมินผลใหม่ให้สามารถใช้ง่ายขึ้นและสามารถใช้ได้หลายๆ เรื่องพร้อมกัน เช่น แต่งตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัส เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none">- ปรับหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัด- พัฒนาการประเมินผลให้ไม่ซ้ำซ้อนและสะท้อนถึงผลงานและพฤติกรรมที่แท้จริง

ยุทธศาสตร์	สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข	คาดหวัง
๑.๕ รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร	<ul style="list-style-type: none">- ไม่มีการปรับปรุงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าครองชีพ ค่าวิชาชีพเงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น- กรุงเทพมหานครขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางด้านโครงสร้างเงินเดือนและการจ่ายค่าตอบแทน- ปัญหาด้านข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย เช่น มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นต้น- ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในด้านนโยบายของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อกรอบการออกแบบโครงสร้างหลักของระบบเงินเดือน- ปัญหาการผลักดันในเรื่องของกฎหมายและงบประมาณมหาศาลเพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนเป็นเรื่องยากมาก- เพิ่มเติมประเด็นอื่นๆ ที่ไม่ใช่เฉพาะเรื่องเงิน	<ul style="list-style-type: none">- ปรับปรุงค่าตอบแทนและบัญชีเงินเดือนใหม่ ไม่น้อยกว่าหน่วยงานอื่น- กำหนดบัญชีเงินเดือนที่สอดคล้องกับค่าครองชีพ- ปรับปรุงระบบสวัสดิการ- ปรับปรุงระบบโครงสร้างของ สกก. ให้มีกลุ่มงานที่รับผิดชอบด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนโดยเฉพาะ- ควรกำหนดให้มีค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ- การพัฒนาระบบสิ่งจูงใจใหม่ๆ ซึ่งไม่ใช่ตัวเงินควบคู่กันไป เช่น Fast track สำหรับกลุ่ม Talent ที่มีศักยภาพสูง การมอบหมายงานที่ท้าทาย ฯลฯ เป็นต้น- พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้จูงใจคนทำงานร่วมด้วย	<ul style="list-style-type: none">- มีบัญชีเงินเดือนของกรุงเทพมหานครเอง- มีระบบสวัสดิการที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์	สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข	คาดหวัง
๑.๖ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่สามารถนำมาใช้งานได้ - ฐานข้อมูลบุคคลไม่เป็นปัจจุบัน - ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเดิมประสบปัญหา 	<ul style="list-style-type: none"> - นำระบบฐานข้อมูลบุคคล (BPIS) มาทดแทนโดยไม่ใช้งบประมาณ - เลือกทำฐานข้อมูลเฉพาะชำนาญการพิเศษขึ้นไปให้แล้วเสร็จก่อน เนื่องจากต้องใช้ฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำรายงานการศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาฐานข้อมูลบุคคล - ปรับฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน - ใช้ระบบ BPIS ได้
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ๒.๑ การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ	<ul style="list-style-type: none"> - ควรลดงานประจำออกจากยุทธศาสตร์ - กำหนดกิจกรรมบางส่วนเป็นงานประจำและขาดการสื่อสารของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ - แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีช่วงระยะเวลาดำเนินการน้อยเกินไป - โครงสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพไม่ชัดเจน - หลักสูตรการพัฒนายังไม่ครอบคลุมถึงลักษณะงานที่แท้จริง 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการบูรณาการกิจกรรมร่วมกัน - ขยายเวลาดำเนินการ - จัดหลักสูตรและวิธีการที่เน้นด้านการปฏิบัติการ เช่น การทำให้นักทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานด้านกฎหมายได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - พ.ศ. ๒๕๖๐ ควรใช้ TRM, IDP ได้จริง - การจัดกิจกรรม Work shop การจัดทำ KM ในหน่วยงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มีการจัดกิจกรรม/อบรมที่หลากหลายรูปแบบอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่สามารถวัดผล/ประเมินผลได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - หาแนวทางในการประเมินผลเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ให้ได้ รวมทั้งประเมินผลกระทบหรือพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป 	<ul style="list-style-type: none"> - เน้นเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้สามารถนำมาใช้ได้จริง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ๔.๑ พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานการตรวจของคณะกรรมการแต่ละชุดไม่เหมือนกัน - วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ - พื้นที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอคับแคบ 	<ul style="list-style-type: none"> - เช่าอุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ - ลดปริมาณการใช้กระดาษในภารกิจประเภทต่างๆ เช่น การประชุมกรรมการชุดต่างๆ เป็นต้น 	

ยุทธศาสตร์	สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข	คาดหวัง
๔.๒ สร้างเสริมสุขภาพสัมพันธ์ภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อความสมดุลในชีวิต	- ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญอย่างที่ควรจะเป็น	- ส่งเสริมให้ผู้บริหารให้ความสำคัญ	
๔.๓ พัฒนาระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมฯ	- ใช้ระบบประกันชีวิต ประกันสุขภาพ แทนการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล - ปรับปรุงสวัสดิการโดยการเช่าเหมาเอกชน		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ๕.๑ เสริมสร้างความรู้เรื่องการบริหารฯ	- การปฏิบัติงานจริงนักรัพยากรบุคคลยังขาดความรู้ที่ใช้ดำเนินการ	- ควรมีการอบรมก่อนปฏิบัติงาน (เฉพาะทางการบริหารทรัพยากรบุคคล) - ปรับหลักสูตรปฐมนิเทศให้เน้นที่การปฏิบัติจริงไม่ใช่ให้ความรู้ทั่วไป	
๕.๒ สร้างกลไกสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (แผนงานสร้างเครือข่าย)	- เครือข่าย HR ไม่เข้มแข็งไม่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง - ขาดช่องทางในการฟังปัญหาการปฏิบัติงานด้าน HR ของหน่วยงาน - มีนักรัพยากรบุคคลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่อย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและศักยภาพการทำงาน เนื่องจากพื้นฐานความรู้ไม่เท่ากัน - การอบรมอย่างเป็นทางการนักรัพยากรบุคคลที่บรรจุใหม่ไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น	- ควรมีผู้รับผิดชอบในการสร้างเครือข่าย HR โดยมีการวางแผนการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่องเน้นการมีส่วนร่วม - สร้างทีมงานที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาแก่นักรัพยากรบุคคลได้ - จัดกิจกรรมอย่างไม่เป็นทางการเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างนักรัพยากรบุคคล - ปรับรูปแบบการประชุมแนวคิดให้เป็นแนวราบ	- มีเครือข่าย HR ที่เข้มแข็งมีบทบาทต่อการปฏิบัติงานของนักรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่ความเป็นวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์	สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข	คาดหวัง
ปัญหาภาพรวมของแผนยุทธศาสตร์	- ขาดการประชาสัมพันธ์ของแผนฯ	- นำเสนองานในทุกช่องทาง เช่น การประชุม การแจ้งเป็นทางการ การนำเสนอผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น	- ประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายไม่ใช่เฉพาะแค่กลุ่มนักทรัพยากรบุคคล

สรุปผลการจัดโครงการสัมมนาฯ

ผลการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) เป็นที่น่าพอใจ เมื่อพิจารณาผลการสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความพึงพอใจโครงการสัมมนาฯ ในระดับมาก โดยจำแนกเป็นอยู่ในระดับมาก จำนวน ๓ หัวข้อ และระดับมากที่สุด จำนวน ๒ หัวข้อ สามารถเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยดังนี้

- | | |
|---|---|
| ๑) เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ/วิทยากร/ผู้ประสานงาน | ได้คะแนนเฉลี่ย ๔.๔๗๐ อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ๒) ความพึงพอใจต่อภาพรวมของโครงการ | ได้คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑๐ อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ๓) การอำนวยความสะดวก | ได้คะแนนเฉลี่ย ๔.๑๘๕ อยู่ในระดับมาก |
| ๔) คุณภาพการให้บริการ | ได้คะแนนเฉลี่ย ๔.๑๕๒ อยู่ในระดับมาก |
| ๕) กระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ | ได้คะแนนเฉลี่ย ๔.๑๑๘ อยู่ในระดับมาก |

ในส่วนของสภาพปัญหา แนวทางการแก้ไขและความคาดหวังที่มีความต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ยุทธศาสตร์ที่ผู้เข้าร่วมสัมมนาให้ข้อคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเสมือนพื้นฐานเชื่อมโยงกิจกรรม/โครงการที่เกิดขึ้นในยุทธศาสตร์อื่นๆ ด้วย

จากสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ผู้เข้าร่วมนำเสนอผลงาน มีสภาพปัญหาที่พบหลากหลาย โดยมีหัวข้อที่สรุปเป็นสภาพปัญหา ได้ดังนี้

- ๑) กฎหมายล่าสมัยหรือไม่สนับสนุนการดำเนินการ
- ๒) ความเชื่อมโยงของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละยุทธศาสตร์และก่อให้เกิดปัญหาซึ่งกันและกัน เช่น การวางแผนกำลังคนประสบปัญหาข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการวางแผน ไม่เป็นปัจจุบันและไม่สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้ทันท่วงที ซึ่งพบว่าฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการปรับปรุงรูปแบบวิธีการเก็บข้อมูลที่เหมาะสม และฐานข้อมูลเดิมประสบปัญหาไม่สามารถนำข้อมูลมาประกอบการใช้ได้ เป็นต้น
- ๓) กรอบระยะเวลาในการดำเนินการไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง เช่น การวางแผนกำลังคน กรุงเทพมหานคร จำนวน ๗๗ หน่วยงาน ไม่สามารถดำเนินการได้ในระยะสั้น ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีบริบทของหน่วยงานแตกต่างกัน ยกเว้น สำนักงานเขต อีกทั้งฐานข้อมูลบุคคลยังไม่สามารถนำมาใช้ประกอบการดำเนินการได้ เป็นต้น
- ๔) ปลดงานประจำออกจากงานเชิงยุทธศาสตร์เพื่อลดภาระงานที่ไม่จำเป็นออกและมุ่งเป้าหมายไปที่งานประเภทยุทธศาสตร์อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้เกิดผลสำเร็จ
- ๕) ยุทธศาสตร์บางส่วนมีลักษณะเป็นรูปธรรมไม่สามารถประเมินผลได้จริง
- ๖) การขาดการให้ความสำคัญหรือการสนับสนุนของผู้บริหาร ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการในเชิงยุทธศาสตร์ที่จำเป็นต้องมีการผลักดันจากผู้บริหารประกอบกับการดำเนินการของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการนำมาใช้จริงในหน่วยงานได้
- ๗) ความไม่เสถียรของระบบการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร การเปลี่ยนผู้บริหาร การมอบนโยบายที่ไม่สอดคล้องกันส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ในภาพรวม

เอกสารหมายเลข 2

สรุปผลการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๐

กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ มาจนถึงปัจจุบัน พ.ศ.๒๕๕๙ ซึ่งมีระยะเวลาในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวอีก ๑ ปี ๔ เดือน เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และการตอบสนองเป้าหมายยุทธศาสตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.ก. จึงได้ดำเนินการสำรวจผลสำเร็จของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยใช้กรอบปัจจัย ๓ ปัจจัย สำหรับการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์และเชื่อมโยงไปสู่การปรับปรุงแผน ดังนี้

๑. ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินการแผนยุทธศาสตร์
๒. ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ และผลลัพธ์จากการกำหนดตัวชี้วัดกลยุทธ์ของยุทธศาสตร์
๓. ผลสำเร็จที่สะท้อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร

๑. ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินการแผนยุทธศาสตร์

สำนักงาน ก.ก. ได้นำเสนอสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พร้อมแนวทางการแก้ไข ต่อ อ.ก.ก.วิสามันต์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๙ ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑.๑ ปัญหาและอุปสรรค

- ๑) การกำหนดกิจกรรมในแผนงานแต่ละกลยุทธ์ไม่สะท้อนความสำเร็จต่อเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์
- ๒) กิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ขาดเจ้าภาพหลักในการดำเนินการ
- ๓) การสื่อสารทำความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์
- ๔) วิธีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติยังไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรม
- ๕) ไม่ได้รับงบประมาณในการดำเนินการ
- ๖) การขาดการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๗) การขาดการติดตาม ประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ฯ อย่างเป็นระบบ

๑.๒ แนวทางและวิธีการแก้ไขและขับเคลื่อนแผน

- ๑) รื้อปรับกิจกรรมที่เป็นภารกิจงานประจำออกจากยุทธศาสตร์
- ๒) ขับเคลื่อนกลยุทธ์ในแผนยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ด้าน โดยจัดลำดับความสำคัญตาม

ปัจจัยของปัญหา อุปสรรคและพิจารณาถึงโอกาสที่จะประสบความสำเร็จภายในปี พ.ศ.๒๕๖๐

- ๓) สื่อสารทำความเข้าใจกับผู้นำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติและสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔) สํารวจความคิดเห็นและศึกษาวิเคราะห์ความจําเป็นในการกำหนดนโยบาย ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาทรัพยากรบุคคลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อปรับปรุง แผนงานให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง

๕) กำหนดผู้รับผิดชอบแผนงานให้สอดคล้องตรงกับภารกิจหน้าที่ของผู้ที่มีหน้าที่ ความรับผิดชอบในกรุงเทพมหานคร

๖) กำหนดวิธีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนงานเพื่อให้การติดตามแผน ยุทธศาสตร์ฯ ได้ครอบคลุมในทุกมิติรวมทั้งจัดทำแบบฟอร์มทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รายงานผลได้สะดวก และไม่เป็นภาระเพิ่มเติมในงาน

อย่างไรก็ตามในประเด็นแนวทางการแก้ไขและปรับปรุงแผน อ.ก.ก. ได้มีความเห็นว่าบางแนวทางเป็น เรื่องการบริหารจัดการของกรุงเทพมหานคร จึงควรนำเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์มา ใช้ในการวิเคราะห์

๒. ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ และผลลัพธ์จากการกำหนดตัวชี้วัดกลยุทธ์ของยุทธศาสตร์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์

สำนักงาน ก.ก. ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการและผลสำเร็จในภาพรวมของ แผนยุทธศาสตร์ฯ โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Focus Group) ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงาน ตามแผน ผู้ประสานงานแผน และผู้รับบริการ และได้สรุปผลการศึกษาเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล แล้วในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๙ ซึ่งที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบ รายละเอียดการศึกษาปรากฏ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของ กรุงเทพมหานคร และสภาพแวดล้อมที่หลากหลายซับซ้อน ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ วางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

ประกอบด้วย ๔ แผนงาน

- ๑) แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) แผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร
- ๓) แผนงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๔) แผนงานสร้างระบบสืบทอดตำแหน่ง

ผลสำเร็จ พบว่าการปฏิบัติตามแผนในแต่ละกิจกรรมของทุกแผนงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๕๐ (คิด จากผลงานเทียบกับระยะเวลาที่กำหนด ๔ ปี) โดยสามารถขับเคลื่อนให้เป็นไปตามกิจกรรมต่างๆ ในแผนงาน แต่จากการศึกษาพบว่า ผลสำเร็จของแผนในระยะ ๒ ปี ไม่สามารถสะท้อนความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนด ไว้ในเชิงยุทธศาสตร์ได้ชัดเจน

ปัญหาและอุปสรรค

- การกำหนดแผนงาน/กิจกรรม เป็นการนำงานประจำมากำหนดไว้ทำให้ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นในภาพรวมไม่สะท้อนถึงความสำเร็จในเชิงยุทธศาสตร์

- ผู้ปฏิบัติงานขาดความเข้าใจและความเชื่อมโยงในการวางแผนกำลังคนและไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานยุทธศาสตร์อย่างจริงจัง

- การกำหนดแผนงานและกิจกรรมย่อยในยุทธศาสตร์ของแต่ละส่วนราชการที่รับผิดชอบยังไม่สอดคล้องและเชื่อมโยงกันในภาพรวม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย

เพื่อเป็นการลดขนาดอัตราจ้าง รวมไปถึงค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ด้วยการมีระบบการจ้างงานที่สามารถจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติงานแทนได้

ผลสำเร็จ พบว่าการปฏิบัติตามแผนในแต่ละกิจกรรมของแผนงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๕๐ (คิดจากผลงานเทียบกับระยะเวลาที่กำหนด ๔ ปี) โดยกรุงเทพมหานครดำเนินการระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาการจ้างงานรูปแบบใหม่ และสรุปเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเรียบร้อยแล้ว

ปัญหาและอุปสรรค

- กฎหมายไม่สนับสนุนให้ดำเนินการ ต้องเร่งแก้ไขหรือปรับปรุงให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ดำเนินการ

- คำจำกัดความ “การจ้างงาน” ไม่ชัดเจน ต้องกำหนดขอบเขตตามเจตนารมณ์ในการกำหนดกลยุทธ์นี้ เพื่อให้การดำเนินการไปในทิศทางที่ถูกต้อง

- การพัฒนาระบบการจ้างงานในกรุงเทพมหานครมีหลายภารกิจ และสัมพันธ์กับข้อกฎหมายหลายฉบับ จึงต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ รวมทั้งผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในบริบทกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก

ตามแผนงานกำหนดเรื่องการจัดให้มีทุน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการดึงผู้มีความรู้ความสามารถให้มาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกรุงเทพมหานคร

ผลสำเร็จ พบว่าการปฏิบัติตามแผนในแต่ละกิจกรรมของแผนงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๕๘ (คิดจากผลงานเทียบกับระยะเวลาที่กำหนด ๔ ปี) กรุงเทพมหานครดำเนินการแก้ไขข้อกฎหมายที่ไม่สนับสนุนการพัฒนาระบบสรรหาเชิงรุก โดยนำเสนอขอความเห็นชอบร่างกฎหมายต่อผู้บริหารเพื่อนำเข้าสู่สภากรุงเทพมหานครต่อไป

ปัญหาและอุปสรรค

- การกำหนดเรื่องการจัดให้มีทุนเป็นเพียงกิจกรรมเดียว ซึ่งยังไม่สามารถขับเคลื่อนระบบการสรรหาของกรุงเทพมหานคร ให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานได้ จึงควรวหาวิธีการอื่นๆ มากำหนดไว้ในแผนงานเพิ่มเติม

- รายละเอียดการพิจารณากฎหมายมีขั้นตอนค่อนข้างมากและต้องพิจารณาอย่างระมัดระวัง จึงใช้เวลาในการดำเนินการยาวนาน

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เหมาะสมและสามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ

ผลสำเร็จ พบว่าการปฏิบัติตามแผนในแต่ละกิจกรรมของทุกแผนงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๕๐ (คิดจากผลงานเทียบกับระยะเวลาที่กำหนด ๔ ปี) มีการดำเนินการได้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว และเตรียมแนวทางการแก้ปัญหาในการใช้ โดยจะจัดทำกรอบปริมาณงาน สำหรับตำแหน่งเดียวกัน เพื่อความสะดวกสำหรับผู้ประเมิน

ปัญหาและอุปสรรค

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร

เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับภารกิจ การดำรงชีพในมหานครและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ผลสำเร็จ พบว่าการปฏิบัติตามแผนในแต่ละกิจกรรมของทุกแผนงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๕๐ (คิดจากผลงานเทียบกับระยะเวลาที่กำหนด ๔ ปี) โดยดำเนินการร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำนวน ๓ ฉบับเรียบร้อยแล้ว และกำลังนำเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุมัติดำเนินการ

ปัญหาและอุปสรรค

กลยุทธ์ที่ ๑.๖ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบัน ใช้งานร่วมกันได้ทุกหน่วยงานและผู้บริหารสามารถนำไปใช้เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลได้

ผลสำเร็จ พบว่าการปฏิบัติตามแผนไม่เป็นไปตามกิจกรรมที่กำหนดไว้เนื่องจากกิจกรรมที่กำหนดไว้ถูกยกเลิกจากปัญหาทางเทคนิคที่ไม่สามารถประมวลผลข้อมูลได้จริง

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากการพัฒนาระบบ Port folio ที่ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาและจะนำมาใช้ ประสบปัญหาการนำมาใช้ จึงได้มีการปรับปรุงการจัดทำระบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามข้อเท็จจริงในปัจจุบัน โดยกำหนดเป็นการพัฒนาระบบข้อมูลทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (Bangkok Personnel Information System : BPIS)

ทิศทางการขับเคลื่อนใน ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๐

เนื่องจากยุทธศาสตร์ที่ ๑ เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ จึงเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๑. ปรับปรุงกิจกรรม/โครงการในแผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นงานเชิงยุทธศาสตร์และมุ่งเน้นการดำเนินการในแผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร ซึ่งต้อง

ปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดในการกำหนดแผนกำลังคนของหน่วยงานให้เป็นภาพรวมทั้งระบบเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้ความสำคัญในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพควบคู่ไปพร้อมกับแผนงานระบบสืบทอดตำแหน่งให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๓. ดำเนินการจัดทำแผนงานพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานครให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยศึกษาในภาพรวมที่เชื่อมกันระหว่างข้อกฎหมาย และความต้องการของหน่วยงาน

๔. พัฒนาระบบการสรรหารูปแบบอื่นๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการกำลังคนของหน่วยงาน โดยอาจกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และช่วงอายุ (Generation) ของวัยทำงาน

๕. เร่งรัดในการพัฒนาเครื่องมือทางบริหารผลงานและปรับวิธีการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถร่วมกันดำเนินการ

๖. เร่งดำเนินการเพื่อจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

เป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

เพื่อปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับความต้องการด้านการบริหารงานบุคคล และจัดตั้งศูนย์การบริหารที่เป็นเลิศ โดยใช้หลักการวิจัยและพัฒนาในการผลิตบุคลากรที่ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร **ผลสำเร็จ** พบว่าการปฏิบัติตามแผนในแต่ละกิจกรรมของทุกแผนงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๕๐ (คิดจากผลงานเทียบกับระยะเวลาที่กำหนด ๔ ปี) โดยกิจกรรมที่กำหนดตามแผนยุทธศาสตร์สามารถดำเนินการได้ตามกำหนด การดำเนินการส่วนใหญ่จึงเป็นลักษณะโครงการอบรม ให้ความรู้ เป็นงานต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการเป็นประจำ โดยมีสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ และจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ปัญหาและอุปสรรค

- การกำหนดกิจกรรมบางส่วนเป็นงานประจำไม่สะท้อนความสำเร็จในเชิงยุทธศาสตร์
- ขาดการสื่อสารร่วมกันระหว่างหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพลดลง

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การพัฒนาขีดความสามารถทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

เพื่อส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครสามารถพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และสามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กรได้

ผลสำเร็จ พบว่าการปฏิบัติตามแผนในแต่ละกิจกรรมของทุกแผนงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๕๐ (คิดจากผลงานเทียบกับระยะเวลาที่กำหนด ๔ ปี) โดยกิจกรรมที่ดำเนินการสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ปัญหาและอุปสรรค

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้รับ คือ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ดี ผลสำเร็จ การดำเนินการจะมีการจัดทำหลักสูตรพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม การจัดทำจรรยาบรรณวิชาชีพ การเผยแพร่ส่งเสริมให้มีการรับรู้ เข้าใจ และประพฤติตนตามแนวทางที่ดี การดำเนินการส่วนใหญ่จึงเป็นลักษณะโครงการอบรม ให้ความรู้ เป็นงานต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการเป็นประจำ แต่เนื่องจากปัจจุบัน อยู่ในช่วงระยะเวลาของการร่างรัฐธรรมนูญ การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จึงชะลอการดำเนินการ แต่ดำเนินการในลักษณะของงานประจำในการอบรม สัมมนา ให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life)

เป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ คือ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้ดำเนินการหรือมีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและอำนาจหน้าที่ เช่น พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้น ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์

๔.๑ พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและวัสดุอุปกรณ์ของกรุงเทพมหานครเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๔.๒ สร้างเสริมสุขภาพ สัมพันธภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อความสมดุลในชีวิต

๔.๓ พัฒนาระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดี

๔.๔ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผลสำเร็จ การดำเนินการโดยส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ฯ เนื่องจากกระบวนการตามข้อกำหนดและการทำงานในเชิงเทคนิคที่ไม่สามารถดำเนินการได้ทันที สาเหตุมาจากความเข้าใจต่อเครื่องมือที่ไม่สอดคล้องกัน พร้อมทั้งขาดเจ้าภาพหลักในการดำเนินการที่เหมาะสมกับภารกิจ

ปัญหาและอุปสรรค

- ขาดผู้รับผิดชอบภารกิจหลักที่จะสามารถขับเคลื่อนงานให้เป็นตามภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- แผนงานบางส่วนไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการ

ทิศทางการขับเคลื่อนในปี พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๐

ปรับปรุงกลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรมในการดำเนินการใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน ทั้งนี้ ควรพิจารณาปรับเรื่องที่ถูกกฎหมายกำหนดให้ดำเนินการเป็นภารกิจประจำออกด้วย เพื่อให้สามารถสนองต่อเจตนารมณ์และเป้าหมายของยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย เสริมสร้างความรู้ และกระจายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคล

ทุกระดับ

ผลสำเร็จ พบว่าการปฏิบัติตามแผนในแต่ละกิจกรรมของทุกแผนงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๔๔.๔๔ (คิดจากผลงานเทียบกับระยะเวลาที่กำหนด ๔ ปี) โดยดำเนินการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่ทรัพยากรบุคคลได้ทุกระดับ ยกเว้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านอื่นซึ่งไม่ได้รับการอนุมัติงบประมาณให้ดำเนินการ

ปัญหาและอุปสรรค

- ไม่ได้รับงบประมาณให้ดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ สร้างกลไกสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ผลสำเร็จ พบว่าการปฏิบัติตามแผนในแต่ละกิจกรรมของทุกแผนงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๔๑.๖๗ (คิดจากผลงานเทียบกับระยะเวลาที่กำหนด ๔ ปี) โดยมีการจัดฝึกอบรมสร้างเครือข่ายนักทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างนักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครและมีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ดำเนินการโดยสำนักงาน ก.ก.

ปัญหาและอุปสรรค

- การกำหนดกิจกรรมยังเป็นภารกิจประจำที่ไม่ตอบสนองเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

ทิศทางการขับเคลื่อนในปี พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๐

ปรับปรุงกลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรมในการดำเนินการใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน โดยปรับการกำหนดแผนงานให้อยู่ในรูปแบบยุทธศาสตร์และทบทวนผลการดำเนินการว่าปัจจัยใดที่ทำให้การดำเนินการไม่เป็นไปตามที่กำหนด

สำนักงาน ก.ก. ได้จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) โดยมีการระดมสมองจากผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๘๐ คน เพื่อนำเสนอแนวทางการปรับปรุง และแก้ไขยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนให้มีประสิทธิภาพภายใน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งสรุปผล ดังนี้

๓. ผลสำเร็จที่สะท้อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้กำหนดแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) โดยเป็นแผนพัฒนาที่บูรณาการแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการภายใต้แผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๗๕) ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์หรือวิสัยทัศน์ย่อยใน ๖ มิติ ได้แก่ มหานครปลอดภัย มหานครสีเขียว สะดวกสบาย มหานครสำหรับทุกคน มหานครกะทัดรัด มหานครประชาธิปไตย และมหานครแห่งเศรษฐกิจและการเรียนรู้ โดยกำหนดมิติที่ ๗ คือ การบริหารจัดการ ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านกฎหมาย การบริหารแผนและประเมินผล การบริหารทรัพยากรบุคคล การคลังและการงบประมาณ เพื่อเป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อน ๖ มิติ และได้สรุปประมวลประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๗๕ ไว้ตามเอกสารหมายเลข ๑

จากประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๗๕ กรุงเทพมหานครได้ให้หน่วยงานทุกหน่วยงานนำไปกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ย่อย กลยุทธ์ /มาตรการ ฯลฯ เพื่อไปสู่การปฏิบัติ ซึ่ง สำนักงาน ก.ก. ได้นำมากำหนดไว้ในแผนพัฒนาของหน่วยงานเช่นกัน โดยมีรายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒

จากแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) มาสู่การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. (๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) สำนักงาน ก.ก. ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ และสรุปผลสำเร็จที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร ว่าสามารถตอบสนองเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ที่ขับเคลื่อนตามทิศทางแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ ได้หรือไม่ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

เป้าประสงค์/กลยุทธ์ตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี

พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๖๐			
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ความสำเร็จที่สะท้อนเป้าประสงค์
เป้าประสงค์ ๕.๔.๑ ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อ ความซื่อสัตย์สุจริตของหน่วยงานและข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	ร้อยละของความเชื่อมั่นของ ประชาชน (ร้อยละ ๖๐)	มีความเชื่อมโยง โดยกำหนด ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตาม หลักธรรมาภิบาล	- การกำหนดแผนงานยังไม่สะท้อนให้เห็น ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์
เป้าประสงค์ ๗.๓.๑ พัฒนาสมรรถนะของ บุคลากร ยกกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพ การให้บริการในแต่ละสายงานให้สอดคล้องกับการ เป็นมหานครแห่งเอเชีย	ร้อยละความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๘๐)	มีความเชื่อมโยงโดยกำหนด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากร บุคคลสู่ความเป็นเลิศ	- มีการกำหนดแผนงานพัฒนาระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร แต่ยัง มิเห็นผลสำเร็จที่วัดได้เป็นรูปธรรมที่มีต่อบุคลากร โดยตรง - มีการกำหนดแผนงานที่สามารถวัดได้เป็น รูปธรรม เช่น การปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะ ตำแหน่ง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตาม สมรรถนะ การจัดตั้งวิทยาลัยนักบริหารเมือง และมหานคร (BMA College) การพัฒนา ผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อนำการ เปลี่ยนแปลง การจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสาย อาชีพ (Training Road Map) เป็นต้น แต่

			ผลสำเร็จยังมีได้สะท้อนถึงผลงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร
เป้าประสงค์ ๗.๓.๒ ยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ ๖๐) - จำนวนบุคลากรที่กระทำผิดและถูกดำเนินการทางวินัย ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี เมื่อเทียบกับจากปีที่ผ่านมา 	<p>มีความเชื่อมโยง โดยกำหนด <u>ยุทธศาสตร์ ที่ ๓</u></p> <p>การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ในแผนงานการเผยแพร่ และส่งเสริมค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร</p>	ผลสำเร็จของแผนงานยังไม่สามารถตอบสนองตัวชี้วัดในเรื่องความเชื่อมั่นที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และจำนวนบุคลากรที่กระทำผิดและถูกดำเนินการทางวินัยก็ยังไม่มีความลดลง
เป้าประสงค์ ๗.๓.๓ พัฒนากลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับการเปลี่ยนแปลง และดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถ	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๗๐) - ร้อยละของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ ๗๐) 	<p>มีความเชื่อมโยง ใน ๒ ยุทธศาสตร์ ได้แก่</p> <p><u>ยุทธศาสตร์ ที่ ๑</u> การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ในแผนงานพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล แผนงานการจัดทำแผนกำลังคน แผนงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนงานสร้างระบบสืบทอดตำแหน่ง</p> <p>แผนงานพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคล แผนงานพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผลสำเร็จของแผนยังเป็นกิจกรรมที่ขับเคลื่อนในภารกิจงานประจำ และยังไม่สะท้อนความเป็นยุทธศาสตร์จึงทำให้ไม่สามารถตอบสนองเป้าประสงค์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

		<p>ราชการ แผนงานการวางระบบ ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจเพื่อรักษา ทรัพยากรบุคคลไว้กับองค์กร <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน (Quality of Life) แผนงานส่งเสริมความสมดุลในชีวิต แผนงานพัฒนาสวัสดิการของ กรุงเทพมหานคร</p>	
<p>เป้าประสงค์ ๗.๓.๔ ส่งเสริมการเป็นองค์กรสุข ภาวะ และสร้างความผาสุกของบุคลากร</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขใน การทำงานตามเกณฑ์องค์กรสุข ภาวะ (Happy Workplace Index)</p>	<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน (Quality of Life) แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน แผนงานส่งเสริมสุขภาพที่ดี แผนงานเสริมสร้างการดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แผนงานส่งเสริมความสมดุลในชีวิต แผนงานพัฒนาสวัสดิการของ กรุงเทพมหานคร</p>	<p>- ความสำเร็จของแผนยังเป็นกิจกรรมที่ขับเคลื่อนใน ภารกิจงานประจำ และยังไม่สะท้อนความเป็น ยุทธศาสตร์จึงทำให้ไม่สามารถตอบสนอง เป้าประสงค์ได้อย่างเป็นรูปธรรม และยังไม่ มีเจ้าภาพหลักในการขับเคลื่อนที่ชัดเจน</p>

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัย ๓ ปัจจัย ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินการแผนยุทธศาสตร์
ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ และผลลัพธ์จากการกำหนดตัวชี้วัดกลยุทธ์ของยุทธศาสตร์ ผลสำเร็จที่
สะท้อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. ได้สรุปและปรับปรุงแผนงาน/โครงการในยุทธศาสตร์
ทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้ตอบสนองต่อสภาพปัญหา และความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อ
นำไปสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลในเชิงปฏิบัติภายในปี พ.ศ.๒๕๖๐ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรุงเทพมหานครและสภาพแวดล้อมที่หลากหลายซับซ้อน

กลยุทธ์	แผนงาน	ปีงบประมาณ		หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>กลยุทธ์ ๑.๑ วางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร</p> <p>๑.๑.๒ การจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>๑. เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีการจัดทำแผนกำลังคนที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับภารกิจของกรุงเทพมหานครทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>๒. เพื่อให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีอัตรากำลังที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>กรุงเทพมหานครมีขนาดกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจและมีสัดส่วนกำลังคนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ (Line) ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการรองรับภารกิจของกรุงเทพมหานครในอนาคต ลดขนาดกำลังคนด้านสนับสนุน (Auxiliary) และด้านอำนวยการ (Staff) ให้มีขนาดเท่าที่จำเป็น รวมทั้งปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม</p> <p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์</p> <p>กรุงเทพมหานครมีการทดลองนำแผนกำลังคนไปสู่การปฏิบัติกับหน่วยงานนาร่องพร้อมทั้งมีการประเมินผลการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ</p>	<p>แผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๑) จัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานครให้แล้วเสร็จในหน่วยงานนาร่อง</p>		✓	สำนักงาน ก.ก. (กอก.)	ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรุงเทพมหานครและสภาพแวดล้อมที่หลากหลายซับซ้อน

กลยุทธ์	แผนงาน	ปีงบประมาณ		หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>กลยุทธ์ ๑.๑ วางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร</p> <p>๑.๑.๓ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรุงเทพมหานคร</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>กรุงเทพมหานครมีแนวทางหรือข้อเสนอในการกำหนดเส้นทางเดินตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์</p> <p>สายงานที่อยู่ในกลุ่มภารกิจเดียวกันมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ๑ ภารกิจภายในปี พ.ศ.๒๕๖๐</p>	<p>แผนงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p> <p>(๑) การกำหนดตัวแบบเส้นทางเดินตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>		✓	สำนักงาน ก.ก. (กอก.)	ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ
<p>กลยุทธ์ ๑.๑ วางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร</p> <p>๑.๑.๔ พัฒนาระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้กรุงเทพมหานครได้กลุ่มตำแหน่งที่จะนำมาจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>กรุงเทพมหานครมีกำลังคนที่พร้อมและเพียงพอในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจในปัจจุบันและในอนาคต</p> <p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์</p> <p>มีระบบสืบทอดตำแหน่งที่สามารถรองรับการบริหารกำลังคนในอนาคตของกรุงเทพมหานคร</p>	<p>แผนงานสร้างระบบสืบทอดตำแหน่ง</p> <p>- นำร่องการพัฒนาระบบสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขต และผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต</p>		✓	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)	ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรุงเทพมหานครและสภาพแวดล้อมที่หลากหลายซับซ้อน

กลยุทธ์	แผนงาน	ปีงบประมาณ		หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อลดขนาดอัตรากำลังของกรุงเทพมหานคร</p> <p>ผลลัพธ์ ลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลด้วยระบบการจ้างงานที่หลากหลายและลดขนาดอัตรากำลังของกรุงเทพมหานคร</p> <p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์ กรุงเทพมหานครมีผลการศึกษาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร ภายในปี ๒๕๖๐</p>	<p>แผนงานพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร</p> <p>- การวิเคราะห์รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร</p>		✓	สำนักงาน ก.ก. (กรง.)	ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ
<p>กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจที่หลากหลายได้</p> <p>๒. สามารถดึงดูดและจูงใจนักศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐสมัครเข้ารับราชการกับกรุงเทพมหานคร</p>	<p>แผนงานพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๑) จัดให้มีทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship)</p>		✓	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)	

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรุงเทพมหานครและสภาพแวดล้อมที่หลากหลายซับซ้อน

กลยุทธ์	แผนงาน	ปีงบประมาณ		หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์</p> <p>มีระบบสรรหาทรัพยากรบุคคลที่สามารถคัดสรรบุคคลได้ตรงตามความต้องการของกรุงเทพมหานคร</p>					
<p>กลยุทธ์ ๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เหมาะสมและสามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>กรุงเทพมหานครมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร</p> <p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์</p> <p>ระดับความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร</p>	<p>แผนงานพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร</p> <p>- ปรับปรุงรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร</p>		✓	สำนักงาน ก.ก. (กรง.)	ทุกหน่วยงาน/ ส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรุงเทพมหานครและสภาพแวดล้อมที่หลากหลายซับซ้อน

กลยุทธ์	แผนงาน	ปีงบประมาณ		หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>กลยุทธ์ ๑.๕ รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับภารกิจ การดำรงชีพในมหานคร และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>กรุงเทพมหานครมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับที่ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการดำรงชีพในมหานครขนาดใหญ่และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตลอดจนดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถจากภายนอกให้เข้ามารับราชการในกรุงเทพมหานคร</p> <p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์</p> <p>กรุงเทพมหานครมีการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานภายในปี พ.ศ.๒๕๖๐</p>	<p>แผนงานการวางระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลไว้กับองค์กร</p> <p>- การปรับปรุงระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับผู้อื่นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ</p>		✓	สำนักงาน ก.ก. (กทข.)	ทุกหน่วยงาน/ ส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรุงเทพมหานครและสภาพแวดล้อมที่หลากหลายซับซ้อน

กลยุทธ์	แผนงาน	ปีงบประมาณ		หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>กลยุทธ์ ๑.๖ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้มีระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและใช้งานร่วมกันได้</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>หน่วยงานของกรุงเทพมหานครสามารถใช้งานระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์</p> <p>มีระบบสารสนเทศข้อมูลข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันเพื่อใช้บริหารทรัพยากรบุคคลภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐</p>	<p>แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ</p> <p>- การพัฒนาระบบข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นปัจจุบัน</p>		✓	สำนักงาน ก.ก. (กทข.)	ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

เป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	แผนงาน	ปีงบประมาณ		หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความรู้พร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>๑. เป็นวิทยาลัยนักรับราชการเมืองและมหานคร (College) ที่ผลิตบุคลากรที่ปฏิบัติงานของเมือง (City personnel) ให้เป็นศูนย์การบริหารที่เป็นเลิศ (Excellent Center for City Management) โดยใช้หลักการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และแนวคิดในการแก้ไขปัญหาเฉพาะพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร (Practical Knowledge) พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างเมืองใหญ่ๆ ทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีสมรรถนะที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์</p> <p>๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ที่ได้รับการพัฒนามีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด</p> <p>๒. กรุงเทพมหานครมีวิทยาลัยนักรับราชการเมืองและมหานคร (BMA College) ภายใต้รูปแบบโครงสร้างของกรุงเทพมหานครโดยเน้นผลิตบุคลากรที่ปฏิบัติงานของเมือง (City Personnel) ตามกลุ่มภารกิจของกรุงเทพมหานคร</p>	<p>แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรของกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๑) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามสมรรถนะ</p> <p>(๒) การจัดตั้งวิทยาลัยนักรับราชการเมืองและมหานคร (BMA College)</p>		✓	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน / ส่วนราชการ
			✓	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

เป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	แผนงาน	ปีงบประมาณ		หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>วัตถุประสงค์</p> <p>๑. เพื่อสร้างเวทีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองผ่านองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครสามารถพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองผ่านเครือข่ายการเรียนรู้ของกรุงเทพมหานครได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการ</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความใฝ่รู้และให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรตัวชี้วัดกลยุทธ์</p> <p>๑. ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานของกรุงเทพมหานครบริหารจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ร้อยละ ๖๐ ของทรัพยากรบุคคลสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้</p>	<p>แผนงานการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๑) การยกระดับการจัดการความรู้ (knowledge Management : KM) ในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๒) การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p>		<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>สำนักงาน ก.ก. (กรง.)</p> <p>สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร</p>	<p>ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ</p> <p>ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

เป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	แผนงาน	ปีงบประมาณ		หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>กลยุทธ์ ๒.๒ การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>๑. เพื่อจัดทำเส้นทางการพัฒนาสายอาชีพให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสำหรับกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นในแต่ละสายอาชีพ</p> <p>๒. เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสำหรับกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นในแต่ละบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>กรุงเทพมหานครมีเส้นทางการพัฒนาสายอาชีพและแผนการพัฒนารายบุคคลเพื่อใช้ในการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ</p> <p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์</p> <p>๑. กรุงเทพมหานครมีแนวทางการพัฒนาข้าราชการตามสายอาชีพ ครบทุกสายอาชีพในปี ๒๕๖๐</p> <p>๒. ทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครมีการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลในปี ๒๕๖๐</p>	<p>แผนงานการพัฒนาข้าราชการตามแผนพัฒนาสายอาชีพ</p> <p>(๑) การจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map)</p> <p>(๒) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)</p>		<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p>	<p>ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ</p> <p>ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ดี

กลยุทธ์	แผนงาน	ปีงบประมาณ		หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการที่ดี เห็นความสำคัญในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมและประพฤติตนตามแนวทางที่ดี</p> <p>ผลลัพธ์ ๑. ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์ ไม่ทุจริตประพฤติมิชอบ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ๒. ข้าราชการกรุงเทพมหานครประพฤติปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกรอบจริยธรรมในวิชาชีพแห่งตน โดยไม่ประพฤติฝ่าฝืน หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุของการเสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ</p>	<p>แผนงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๑) การจัดทำหลักสูตรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๒) การจัดทำจรรยาบรรณวิชาชีพตำแหน่งต่างๆ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร</p>		<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>สำนักงาน ก.ก. (กวส.) /สพข.</p> <p>สำนักงาน ก.ก. (กวส.)</p>	<p>ทุก หน่วยงาน/ ส่วนราชการ</p> <p>สถาบันพัฒนา ข้าราชการ กทม./ ทุก หน่วยงาน/ ส่วนราชการ</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ดี

กลยุทธ์	แผนงาน	ปีงบประมาณ		หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์</p> <p>๑. มีหลักเกณฑ์และแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร</p> <p>๒. จำนวนเรื่องร้องเรียน การกระทำที่ฝ่าฝืนจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครมีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๑ ต่อปีของจำนวนทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร</p>					
<p>กลยุทธ์ ๓.๒ ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีกระบวนการที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ได้รับความเชื่อมั่นและยอมรับจากทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับ</p> <p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์</p> <p>เรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่ยื่นต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม กรุงเทพมหานครและต่อศาลปกครองกลาง</p>	<p>แผนงานพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>- การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล</p>		✓	สำนักงาน ก.ก. (กพค.)	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ดี

กลยุทธ์	แผนงาน	ปีงบประมาณ		หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>กลยุทธ์ ๓.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกรักองค์กร กรุงเทพมหานคร</p> <p>ผลลัพธ์ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็น กรุงเทพมหานครและสอดคล้องสนับสนุนเอื้อต่อการดำเนินงานตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร</p> <p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์ ร้อยละ ๘๐ ของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร รับรู้เข้าใจ และยอมรับในค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร</p>	<p>แผนงานการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานครที่เหมาะสม</p> <p>- การเผยแพร่ และส่งเสริม ค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร</p>		✓	สำนักงาน ก.ก. (กวส.) /	ทุกหน่วยงาน / ส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

เป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

กลยุทธ์	แผนงาน	ปีงบประมาณ		หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>กลยุทธ์ ๔.๒ สร้างเสริมสุขภาพ สัมพันธภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อความสมดุลในชีวิต</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>๑. เพื่อให้มีฐานข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร</p> <p>๒. เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครมีสุขภาพที่ดี</p> <p>๓. เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุล ระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีฐานข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรของบุคคล กทม. มีความครบถ้วนภายใน ๔ ปี สามารถนำมาวิเคราะห์และวางแผนส่งเสริมสุขภาพได้</p> <p>๒. ทรัพยากรบุคคลของ กทม. มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดี</p> <p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์</p> <p>๑. ฐานข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครมีความครบถ้วนภายในปี พ.ศ.๒๕๖๐</p> <p>๒. ร้อยละของความพึงพอใจเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของทรัพยากรบุคคลในกรุงเทพมหานคร</p>	<p>แผนงานส่งเสริมสุขภาพที่ดี</p> <p>๑. การจัดทำระบบสารสนเทศข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร</p> <p>๒. การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพดี</p>		<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>สำนัก การแพทย์ / สำนักอนามัย /สำนักงาน ก.ก. /สำนัก ยุทธศาสตร์ ประเมินผล</p> <p>สำนัก การแพทย์ / สำนักอนามัย</p>	<p>-</p> <p>ทุกหน่วยงาน /ส่วนราชการ</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

เป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

กลยุทธ์	แผนงาน	ปีงบประมาณ		หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>กลยุทธ์ ๔.๓ พัฒนาระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดี</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตและมีหลักประกันในการดำเนินชีวิตด้วยระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต คลายความวิตกกังวลต่อปัญหา ความยุ่งยากในเรื่องส่วนตัว และครอบครัวมีความสุขมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์</p> <p>กรุงเทพมหานครมีกิจกรรม/รูปแบบของสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น</p>	<p>แผนงานพัฒนาสวัสดิการของกรุงเทพมหานคร</p> <p>- การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร</p>		✓	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (กองการเจ้าหน้าที่) /สำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัย	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย เสริมสร้างความรู้ และกระจายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน	ปีงบประมาณ		หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>กลยุทธ์ ๕.๑ เสริมสร้างความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามบทบาทของตนเองซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตาม หลักคุณธรรมมากขึ้น</p> <p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์</p> <p>๑. ร้อยละ ๘๐ ของทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครที่ได้รับการเสริมสร้างความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการเสริมสร้างความรู้ผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด</p>	<p>แผนงานเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- การเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับข้าราชการ ๓ กลุ่ม ดังนี้</p> <p>๑) สำหรับผู้บริหาร (HR for Executive)</p> <p>๒) สำหรับกลุ่มนักทรัพยากรบุคคลและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๑ นักทรัพยากรบุคคลสังกัดสำนักงาน ก.ก.</p> <p>๒.๒ นักทรัพยากรบุคคลสังกัดหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร</p> <p>๒.๓ ข้าราชการในตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓) สำหรับกลุ่มข้าราชการทั่วไป</p>		<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>สำนักงาน ก.ก.</p> <p>(กรง.)</p> <p>(กสบ. /กรง.)</p> <p>(กบห.)</p>	<p>สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย เสริมสร้างความรู้ และกระจายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน	ปีงบประมาณ		หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>กลยุทธ์ ๕.๒ สร้างกลไกสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>๑. เพื่อสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกลไกแลกเปลี่ยนข้อมูล และความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. เพื่อให้หน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่ได้รับการมอบอำนาจ และสามารถดำเนินการได้ตามแนวทางที่กำหนดได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. กรุงเทพมหานครมีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งภายในและภายนอกเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้หรือผู้ปฏิบัติงานร่วมกันภายในเครือข่าย</p> <p>๒. หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถปฏิบัติการกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องตามแนวทางหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้</p> <p>ตัวชี้วัดกลยุทธ์</p> <p>๑. จำนวนความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนกันไม่น้อยกว่าปีละ ๒ เรื่อง</p> <p>๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามแนวทางหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้</p>	<p>แผนงานสร้างเครือข่ายและส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างนักทรัพยากรบุคคล</p> <p>- การสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างนักทรัพยากรบุคคล</p> <p>แผนงานส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานได้รับมอบหมาย</p> <p>- การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ</p>		✓	สำนักงาน ก.ก. (ทรง. /กสบ.)	
			✓	สำนักงาน ก.ก. (กอก. /ทรง. / กสบ.)	ทุกหน่วยงาน/ ส่วนราชการ

นอกจากนี้การสัมมนายังได้ข้อเสนอเพิ่มเติมสำหรับประเด็นที่สามารถนำไปใช้ในการกำหนด ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ดังนี้

- ๑) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนเพื่อใช้สำหรับการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) การพัฒนาการจัดทำแผนกำลังคนที่ควรปรับให้เป็นเอกภาพเดียวกันในกลุ่มภารกิจ
- ๓) การกำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการสื่อสารด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นจุดอ่อนสำคัญของ สำนักงาน ก.ก. กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๔) การผลักดันการแก้ไขข้อกฎหมายที่สัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ข้อบัญญัติทุน กรุงเทพมหานคร ข้อกฎหมายที่รองรับระบบการจ้างงานต่างๆ เป็นต้น
- ๕) การพัฒนาระบบบริหารผลงานเพื่อไปสู่องค์กรที่มุ่งเน้น Performance
- ๖) การปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ในกรุงเทพมหานคร
- ๗) การพัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มคนที่หลากหลายตาม Generation
- ๘) การส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร ให้ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาล
- ๙) การพัฒนาระบบงานที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่