รายงานการประชุม
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗
เมื่อวันพุธที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๗
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑.	นายสีมา สีมานันท์	ประธาน อ.ก.ก.
๒.	นายอรรถพร สุวัธนเดชา รองปลัดกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.
๓.	นายกฤษฎา กลันทานนท์ รองปลัดกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.
๔.	นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์ รองเลขาธิการ ก.พ.	อ.ก.ก.
๕.	ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ อาจารย์ประจำสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	อ.ก.ก.
๖.	ร้อยตำรวจตรี เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก.
๗.	ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก.
๘.	นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก.
๙.	นางกฤติยา สัจจรักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก.
๑๐.	นางสุณี พนาสกุลการ อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	อ.ก.ก.
๑๑.	นายพรเทพ อัครวรกุลชัย หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	อ.ก.ก.
๑๒.	นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์ ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.	อ.ก.ก. และเลขานุการ
๑๓.	นางกาญจนา เฉลิมพงษ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔.	นางสาวจารินี รุทระกาญจน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายสัญญา ชีนิมิตร ปลัดกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก. (ติดราชการ)
๒. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ รองปลัดกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก. (ติดราชการ)
๓. นางเบญจวรรณ สร่างนิทร ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก. (ติดภารกิจ)
๔. นางสุชาดา รังสินันท์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก. (ติดภารกิจ)

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล	ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๒. นางสาวสุวรรณี ชัยจินดาสุต	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
๓. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล
๔. นางสาวกุลจิรา สาสุขวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๕. นางสาวอรัญญา พรไชยะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๖. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๗. นางศุภากร อึ้งภากรณ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๘. นางสาวระพีพรรณ พุทธานุ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๙. นางสาวอรมณส์ บัณฑิตสุขุมาลย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๐. นายเกรียงไกร เหล่าศักดิ์ศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๑. นายธนบดี ชัยนนถี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ประธานกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗**

ฝ่ายเลขานุการขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณารายงานการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ซึ่งมีระเบียบวาระทั้งหมด ๖ วาระ จำนวน ๑๐ หน้า ที่ประชุมพิจารณาแล้วไม่มีท่านใดขอแก้ไข ฝ่ายเลขานุการจึงขอให้ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องสืบเนื่อง**

เรื่อง แนวทางการนำผลการศึกษาจากโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก.

มติที่ประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗ มีมติให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ประสานแจ้งส่วนราชการที่รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการแล้วตามหนังสือกองระบบงานด่วนมาก ที่ กท ๐๓๐๓/๑๒๓๔ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗ และได้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานการนำผลการศึกษาฯ ไปสู่การปฏิบัติให้ อ.ก.ก. ทราบ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ จำนวน ๔ เรื่อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและเลือกสรร และระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับการประชุมครั้งนี้ฝ่ายเลขานุการขอรายงานแนวทางการดำเนินงานตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. เพิ่มเติมอีก ๓ เรื่อง ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

อ.ก.ก. ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะในเรื่องนี้ว่า ควรสร้างเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สามารถสะท้อนให้เห็นได้ว่าเมื่อได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นผลการปฏิบัติราชการจะมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

สำนักงาน ก.ก. โดยกองระบบงานได้กำหนดเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการไว้ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดให้มี “ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของกรุงเทพมหานครที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินหน่วยงานสามารถนำเสนอ ก.ก. พิจารณาภายในเดือนกันยายน ๒๕๕๘” โดยได้ดำเนินการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สามารถสะท้อนการปฏิบัติงานจริงและค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดให้สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงานทั้ง ๓ ประเภท คือ งานตามแผนปฏิบัติราชการ งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ โดยสามารถวัดผลงานได้ในเชิงปริมาณ คุณภาพของงาน และความทันเวลา

๒. ปรับปรุงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะหลัก) โดยปรับปรุงแบบประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อการนำไปใช้ในการประเมินให้มากขึ้น

ทั้งนี้ ได้จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลและการเลื่อนเงินเดือนที่

พึงประสงค์ เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลและระบบการเลื่อนเงินเดือนของกรุงเทพมหานคร ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการนำเสนอให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นชอบแบบสอบถามความคิดเห็นฯ

๒. การส่งเสริมจริยธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

อ.ก.ก. ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะว่า ควรดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

สำนักงาน ก.ก. โดยกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรมได้กำหนดเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้อยู่ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมี อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาหลักสูตรด้านการส่งเสริมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งติดตามผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว สำหรับประธาน อ.ก.ก.ฯ (ศาสตราจารย์ตินปรัชญพฤทธิ์) ได้ลาออกตั้งแต่วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ขณะนี้อยู่ระหว่างการสรรหาประธาน อ.ก.ก.ฯ ใหม่

สำหรับแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้กำหนดให้มีการดำเนินโครงการ ๓ เรื่อง ได้แก่

๑) การจัดทำหลักสูตรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าเป้าหมายคือ หลักสูตรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ก.เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมฯ

๒) การจัดทำจรรยาบรรณวิชาชีพตำแหน่งต่างๆ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าเป้าหมายคือ จรรยาบรรณวิชาชีพทุกกลุ่มอาชีพ

๓) การเผยแพร่ ส่งเสริม และเสริมสร้างค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานครให้รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าเป้าหมายคือ

๓.๑ ร้อยละ ๘๐ ของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร

๓.๒ กิจกรรมเพื่อส่งเสริมบทบาทของผู้นำองค์กรตามค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานครไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม

๓. ระบบกลไกการเฝ้าระวังและกลไกการสอบทานในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามระบบคุณธรรม (Merit System)

อ.ก.ก. ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะในเรื่องนี้ว่า ควรส่งเสริมและสร้างระบบดังกล่าวเพื่อสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๒.๒ การมีคุณธรรมในการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร หมายถึง การบริหารงานต่างๆ อย่างโปร่งใส ถูกต้อง และเป็นธรรม

กรุงเทพมหานครต้องดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมใน ๒ ลักษณะนี้ โดยขับเคลื่อนให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเชื่อถือสาธารณะ (Public Trust) ให้เกิดแก่องค์กร เพื่อเป็นองค์กรที่สมาชิกมีความร่วมมือร่วมใจกัน ด้วยการศึกษาและกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์/ไม่พึงประสงค์ (do and don't) รณรงค์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ค้นหาผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดี หรือการศึกษาบทลงโทษทางสังคม เป็นต้น

ทั้งนี้ ควรจัดให้มีการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม เพื่อราชการใสสะอาดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ และเพื่อให้คำแนะนำ กำกับ และติดตามการดำเนินการด้วย เช่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมร่วมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ควรรายงานผลการดำเนินการให้ที่ประชุม อ.ก.ก.ฯ ทราบเพื่อให้ข้อเสนอแนะ หรือพิจารณานำเสนอโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการในข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒ ดังกล่าวข้างต้น

๓. การเผยแพร่การวิเคราะห์คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุดเกี่ยวกับคดีการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ควรนำคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มาถอดเป็นบทเรียนเพื่อให้ทราบว่าปัญหาเกิดจากส่วนใด อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขในการดำเนินการอย่างระมัดระวังป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในภาพรวม

๔. การชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Communication) เป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลลดลง โดยองค์กรจะต้องสร้างช่องทางการสื่อสารที่เน้นการสื่อสารแบบสองทาง (two way Communication) มากกว่าการชี้แจงทำความเข้าใจผ่านทางเอกสาร และต้องเปิดโอกาสให้มีการโต้ตอบหรือซักถามระหว่างกันได้ โดยให้ผู้บังคับบัญชาเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือบุคคลภายนอกที่ได้รับการยอมรับเชื่อถือให้มาเป็นคนกลางที่จะให้คำอธิบายสร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้ฟังอีกฝ่ายด้วย

<u>มติที่ประชุม</u> มอบให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ประสานแจ้งส่วนราชการที่รับผิดชอบทราบและดำเนินการให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องเพื่อพิจารณา**

เรื่องที่ ๑ การเพิ่มเติมและแก้ไขสาระสำคัญในแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

ที่ประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗ และครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๗ เห็นชอบให้นำผลการศึกษาโครงการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครบางเรื่องที่เห็นว่าสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ในช่วงแรกที่ยังไม่ได้บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เพิ่มเติมในแผนปฏิบัติราชการประจำปี ๒๕๕๘

ฝ่ายเลขานุการได้เสนอโครงการ/กิจกรรมเพิ่มเติมที่ได้จากผลการศึกษาฯ โดยให้บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ขอเพิ่ม ๑ โครงการ คือ "โครงการจัดให้มีการสรรหาโดยการตลาดเชิงรุก" และกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป็น "จำนวนรูปแบบหรือวิธีการสรรหาการตลาดเชิงรุก อย่างน้อย ๒ รูปแบบ"

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์การ ได้แก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติม ดังนี้

๑. แก้ไขปรับปรุงวัตถุประสงค์จากเดิม "เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีระบบค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับภารกิจ การดำรงชีพในมหานคร และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ" เป็น "เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถจากภายนอกให้เข้ามารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร"

๒. แก้ไขปรับปรุงชื่อโครงการจากเดิม "การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ" เป็น "กำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่เหมาะสมแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ" และแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดจาก "ระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่เหมาะสมกับการดำรงชีพและสร้างแรงจูงใจในปฏิบัติงาน" เป็น "หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนและปรับปรุงบัญชีเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้สอดคล้องกับการปรับอัตราเงินเดือนภาครัฐ"

๓. เพิ่มโครงการ ๑ โครงการ คือ "โครงการกำหนดเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร" และกำหนดให้มีค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ "เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร" โดยให้กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี

ที่ประชุม อ.ก.ก. ได้ร่วมกันอภิปรายโดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะดังนี้

๑. กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก

๑.๑ ให้แก้ไขชื่อโครงการ/กิจกรรมจัดให้มีการสรรหาโดยการตลาดเชิงรุก เป็น "จัดให้มีการสรรหาเชิงรุก"

๑.๒ ให้แก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป็น "จำนวนรูปแบบหรือวิธีการสรรหาเชิงรุก อย่างน้อย ๒ รูปแบบ"

๑.๓ ให้พิจารณาข้อกฎหมายในกิจกรรมสรรหาเชิงรุกด้วยว่าจะต้องดำเนินการแก้ไขกฎหมายเบื้องต้นก่อน หากยังคงใช้กฎหมายเดิมจะไม่สามารถดำเนินการสรรหาเชิงรุกได้ กล่าวคือ หากองค์กรต้องการผู้มีความรู้ความสามารถในสถาบันการศึกษาชั้นนำมาเข้าสู่กระบวนการสรรหาให้มากขึ้นต้องแข่งขันกับภาคเอกชนที่สรรหาบุคคลเข้าสู่องค์กรตั้งแต่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ ๓ หรือปีที่ ๔ ขณะที่กฎระเบียบของภาครัฐกำหนดว่าผู้สมัครสอบในภาครัฐได้จะต้องจบการศึกษาเสียก่อน ตามมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงทำให้ภาครัฐเสียโอกาสในการสรรหากลุ่มนักศึกษาที่มีความรู้ความสามารถจากสถาบันชั้นนำเข้าสู่องค์กรได้

๒. กลยุทธ์ที่ ๑.๕ รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์การ

๒.๑ โครงการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่เหมาะสมแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ตัดข้อความในค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคำว่า "ให้สอดคล้องกับการปรับอัตราเงินเดือนภาครัฐ" ออก เป็น "หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนและปรับปรุงบัญชีเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เหมาะสม"

๒.๒ ขอให้นำแนวคิด " Local Quality Pay" การจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องตามพื้นที่มาพิจารณาเพิ่มเติมด้วยในการกำหนดเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้นำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เสนอ ก.ก. เพื่อรับทราบ โดยให้ฝ่ายเลขานุการแก้ไขปรับปรุงตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.

เรื่องที่ ๒ กรอบการประเมินผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ กรุงเทพมหานครมิได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ไว้ แต่ในการดำเนินการก็ได้มีการกำหนดเป้าหมายที่คาดหวังและดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด อย่างไรก็ตาม หลายโครงการหรือกิจกรรมก็ได้ปรับแผนการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมายตัวชี้วัดมาโดยตลอด ซึ่งทำให้การเปรียบเทียบผลการดำเนินการกับเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างครบถ้วนชัดเจน แม้ว่าผลการดำเนินการตามแผนยุทธ์ศาสตร์ฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ จะบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้พอสมควรก็ตาม

เพื่อให้เกิดความชัดเจนและถูกต้องในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ (Action Plan) ในปีต่อไปว่ามีส่วนใดประสบความสำเร็จหรือส่วนใดควรปรับปรุงแก้ไขหรือไม่อย่างไร ฝ่ายเลขานุการจึงเห็นว่า ควรประเมินผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยกำหนดกรอบการประเมินผลฯ ดังนี้

๑. ประเมินผลกระบวนการ เพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินงานตามขั้นตอนของแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ ว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ที่จะส่งผลให้เกิดผลงาน (Output) ของโครงการ

๒. ประเมินผลที่ได้รับของโครงการหรือการประเมินประสิทธิผล โดยศึกษาว่าผลงาน (Output) ของโครงการสามารถนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการได้หรือไม่ เพียงใด

๓. ประเมินผลกระทบของโครงการ โดยศึกษาว่าผลที่ได้รับจากวัตถุประสงค์ของโครงการจะไปช่วยสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายแผนงาน/กลยุทธ์ได้มากน้อยเพียงใด

ที่ประชุม อ.ก.ก. ได้ร่วมกันอภิปรายโดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะว่า การประเมินผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อที่จะได้เป็นข้อมูลป้อนกลับไปให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาว่าผลการดำเนินการในเรื่องต่างๆ เป็นประการใด และเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ในปีต่อๆ ไป ฝ่ายเลขานุการจึงควรประเมินผลการดำเนินการให้ได้ว่า

๑. ดำเนินการแล้วเสร็จครบถ้วนตามเป้าหมายหรือไม่ ดำเนินการทันภายในกำหนดหรือไม่ และดำเนินการได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่ มีกิจกรรมใดต่อเนื่องปี ๒๕๕๘

๒. โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการเหล่านั้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ อย่างไร และควรวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการดำเนินการด้วย โดยยังไม่จำเป็นต้องประเมินผลกระทบของโครงการ

๓. มีปัญหาอุปสรรคประการใดที่ทำให้ดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการอาจเลือกประเมินผลการดำเนินการในยุทธศาสตร์ที่ อ.ก.ก. ให้ความสำคัญก่อน เพื่อให้ทราบว่ามีผลเป็นอย่างไร ดำเนินการได้ถูกต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้แล้วหรือไม่ เพื่อให้เป็นข้อมูลในการปรับการดำเนินการในปี ๒๕๕๘ ต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ประเมินผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ

ระเบียบวาระที่ ๕ **เรื่องอื่นๆ**

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖ **เรื่องกำหนดวันประชุม**

กำหนดวันประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เป็น วันพุธที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๕.๐๐ น.

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๑๕ น.

(นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์)
ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.
อ.ก.ก.และเลขานุการ
ผู้จดรายงานการประชุม