

รายงานการประชุม  
อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร  
ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘  
เมื่อวันพุธที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘  
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

---

**ผู้มาประชุม**

- |     |  |                     |
|-----|--|---------------------|
| ๑.  | นายสีมา สีมานันท์  | ประธาน อ.ก.ก.       |
| ๒.  | นายสัญญา ชีนิมิตร<br>ปลัดกรุงเทพมหานคร   | อ.ก.ก.              |
| ๓.  | นายอรรถพร สุวัจนเดชา<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร   | อ.ก.ก.              |
| ๔.  | นายกฤษฎา กลั่นทานนท์<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร   | อ.ก.ก.              |
| ๕.  | นายวิสูตร ประสทธิศิริวงศ์<br>รองเลขาธิการ ก.พ.                                       | อ.ก.ก.              |
| ๖.  | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่<br>อาจารย์ประจำสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์       | อ.ก.ก.              |
| ๗.  | ร้อยตำรวจตรี เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ                                  | อ.ก.ก.              |
| ๘.  | ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ                                     | อ.ก.ก.              |
| ๙.  | นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ                                       | อ.ก.ก.              |
| ๑๐. | นางสุชาดา รังสินันท์<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ  | อ.ก.ก.              |
| ๑๑. | นางกฤติยา สัจจรักษ์<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ   | อ.ก.ก.              |
| ๑๒. | นางสุณี พนาสกุลการ<br>อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์<br>มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช | อ.ก.ก.              |
| ๑๓. | นายเกรียงพล พัฒนรัฐ<br>หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.  | อ.ก.ก.              |
| ๑๔. | นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์<br>ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.                          | อ.ก.ก. และเลขานุการ |

- |  |                  |
|--|------------------|
| ๑๕. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๖. นางสาวจารินี รุทธะกาญจน์<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

### ผู้ไม่มาประชุม

- |   |                    |
|---|--------------------|
| ๑. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. (ติตราชการ) |
| ๒. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ       | อ.ก.ก. (ติตราชการ) |

### ผู้เข้าร่วมประชุม

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| ๑. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล     | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.              |
| ๒. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์   | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล                 |
| ๓. นายธรรมรัตน์ มุกมีค่า         | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๔. นางสาวกุลจิรา สาสุขวัฒน์      | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ            |
| ๕. นางเบญจมาศ วงษ์ระวีวัฒน์      | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ          |
| ๖. นายพงศ์พร เทสสิริ             | นิติกรชำนาญการพิเศษ                      |
| ๗. นางสาวอรรัญญา พรไชยะ          | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ            |
| ๘. นางกาญจนา สุทธิวิไชย          | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                 |
| ๙. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล      | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                 |
| ๑๐. นางศุภากร อิงภาภรณ์          | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                 |
| ๑๑. นางสาวอรณณส์ บัณฑิตสุขุมาลัย | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                 |
| ๑๒. นางสาวชุตินา แก้วประยูร      | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                 |
| ๑๓. นางสาวระพีพรรณ พุทธานู       | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                 |
| ๑๔. นายสมพจน์ ชุ่มชูจันทร์       | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                 |
| ๑๕. นายเกรียงไกร เหล่าศักดิ์ศรี  | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                 |
| ๑๖. นายธนบดี ชัยนนถ์             | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ               |
| ๑๗. นางสาววรัญญา รั้งสีวนิชอรุณ  | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ               |

### เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ประธานกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

### ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

**ระเบียบวาระที่ ๒**

**เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗**

ฝ่ายเลขานุการขอให้ประชุมร่วมกันพิจารณารายงานการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ ซึ่งมีระเบียบวาระทั้งหมด ๖ วาระ จำนวน ๑๔ หน้า ที่ประชุมพิจารณาแล้วไม่มีท่านใดขอแก้ไข ฝ่ายเลขานุการจึงขอให้ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

**มติที่ประชุม**

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗

**ระเบียบวาระที่ ๓**

**เรื่องเพื่อทราบ**

เรื่อง รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ของแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**เป้าประสงค์** คือ เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรุงเทพมหานครและสภาพแวดล้อมที่หลากหลายซับซ้อน

ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ๙ แผนงาน ๑๕ โครงการ/กิจกรรม โดยมีความก้าวหน้า ดังนี้

**กลยุทธ์ที่ ๑.๑** วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร

**แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑. การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด คือ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่

**ความก้าวหน้า** : กองอัตรากำลังได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือเวียนแจ้งทุกหน่วยงานทราบ ตามหนังสือ ที่ กท ๐๓๐๔/๒๘๒๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๗ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)

๒. การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องและรองรับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจที่ปฏิบัติจริง

**ความก้าวหน้า** : กองอัตรากำลังอยู่ในระหว่างพิจารณาปรับเปลี่ยนชื่อกลุ่มอาชีพและการรวบรวมสายงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร และแนวทางการรวบรวมหรือยุบสายงานและการปรับโครงสร้างตำแหน่งทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)

๓. การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด คือ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าที่เหมาะสมสอดคล้อง กับระบบคุณธรรม

ความก้าวหน้า : กองอัตรากำลังได้ปรับปรุงร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาให้ความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อนำเข้า อ.ก.ก.วิสามัญ เกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน พิจารณา (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)

๔. การปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด คือ หลักเกณฑ์ การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่

ความก้าวหน้า : กองอัตรากำลังอยู่ระหว่างขั้นตอนการพิจารณาจัดทำร่างหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว เพื่อนำเสนอให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นชอบให้นำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญ ที่เกี่ยวข้องพิจารณา (คิดเป็นร้อยละ ๓๕)

#### แผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

๕. การจัดทำแผนกำลังคนในหน่วยงานนำร่องของกรุงเทพมหานคร ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดคือ หน่วยงานนำร่องของกรุงเทพมหานครจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ หน่วยงาน มี กำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจ

ความก้าวหน้า : กองอัตรากำลังอยู่ระหว่างการพิจารณานำข้อเสนอจากผลการศึกษา เรื่องสัดส่วนกำลังคนระหว่างกลุ่มงานหลักและกลุ่มงานสนับสนุน คือ ๓ : ๑ และสัดส่วน ระหว่างพื้นที่กับสำนักส่วนกลาง ๖๐ : ๔๐ รวมทั้งพิจารณามาตรการในการวางแผน กำลังคนที่เหมาะสมและสามารถนำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)

#### แผนงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน ( Career Path)

๖. การจัดทำแนวทางหรือข้อเสนอเกี่ยวกับเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และหรือตัว แบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด คือ แนวทางหรือข้อเสนอ ในการกำหนดเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงานในสายอาชีพอย่างน้อย จำนวน ๓ สายงาน

ความก้าวหน้า : กองอัตรากำลังอยู่ระหว่างการเตรียมดำเนินโครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในเดือนมีนาคม ๒๕๕๘ เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำเป็นข้อเสนอต่อไป (คิดเป็นร้อยละ ๑๕)

#### แผนงานสร้างระบบสืบทอดตำแหน่ง

๗. การวิเคราะห์แนวทางการกำหนดกลุ่มตำแหน่งเพื่อการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ แนวทางการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งในทุกสายงานของกรุงเทพมหานคร

ความก้าวหน้า : กองสรรหาบุคคลได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการเชื่อมโยงการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม

๒๕๕๘ และจะดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งหรือแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เพื่อจัดทำแนวทางการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของกรุงเทพมหานครต่อไป (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)

**กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย**  
**แผนงานพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร**

โครงการวิเคราะห์รูปแบบการจ้างงานของหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มาปรับใช้กับการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับจ้างงานรูปแบบใหม่เพื่อนำมาใช้กับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ให้เหมาะสมกับภารกิจที่ปฏิบัติอย่างน้อย ๑ รูปแบบภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

**ความก้าวหน้า :** กองระบบงานได้สรุปผลการจ้างเอกชนและการจ้างงานของกรุงเทพมหานครในปัจจุบันตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครแล้ว โดยมีผลสรุปดังนี้

๑) ลักษณะงานที่กรุงเทพมหานครจ้างเอกชนมาดำเนินการแทนในปัจจุบัน มีทั้งหมด ๒๔ ภารกิจ เช่น การกำจัดมูลฝอย การเก็บขนขยะมูลฝอยจากอาคารสูง ห้างสรรพสินค้า สถานพยาบาล การฝึกอบรม/สัมมนาที่เป็นวิชาเฉพาะ การสอนวิชาคอมพิวเตอร์แก่นักเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร งานจ้างเขียนแบบ ออกแบบอาคารและสวนสาธารณะ เป็นต้น ส่วนใหญ่เป็นภารกิจงานที่ดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานครเองและจ้างเอกชนควบคู่กันไป ซึ่งเป้าหมายของการจ้างงานดังกล่าวเป็นไปเพื่อช่วย/แบ่งเบาในการปฏิบัติงาน

๒) การจ้างงานของกรุงเทพมหานครนอกเหนือจากการจ้างเหมาบริการในปัจจุบัน ได้แก่ การจ้างอาสาสมัคร (อาสาสมัครลานกีฬา อาสาสมัครด้านการพัฒนาสังคม อาสาสมัครด้านสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น) การจ้างบุคลากรห้วงเวลาซึ่งใช้กับภารกิจด้านสาธารณสุข (แพทย์ พยาบาล เภสัชกร เป็นต้น)

จากผลสรุปดังกล่าวกองระบบงานพิจารณาในเบื้องต้นเห็นว่า ลักษณะหรือภารกิจงานที่กรุงเทพมหานครสามารถดำเนินการจ้างงานในรูปแบบอื่นได้ในอนาคต ได้แก่ ลักษณะงานด้านวิชาการคอมพิวเตอร์ ลักษณะงานในการรับ-ส่ง ดูแล ซ่อม และบำรุงรักษายานพาหนะ เครื่องจักร ลักษณะภารกิจด้านการตรวจเฝ้าระวังคุณภาพอาหารและเหตุรำคาญ ภารกิจด้านศูนย์นิทรรศการเมืองกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

ทั้งนี้ การพิจารณาเกี่ยวกับการจ้างงานของกรุงเทพมหานครรูปแบบใหม่ขณะนี้ อยู่ระหว่างการเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าว ขณะเดียวกันกองระบบงานจะดำเนินการจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาระบบการจ้างงานและการทำงานรูปแบบใหม่ในเดือนมีนาคม - เมษายน ๒๕๕๘ เพื่อให้ได้ข้อมูลการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์และสรุปเป็นแนวทางการจ้างงานของกรุงเทพมหานครต่อไป (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)

### **กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก**

#### **แผนงานพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร**

๑. การจัดให้มีทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship) ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ คัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ารับทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship) จำนวน ๕ ทุน

**ความก้าวหน้า :** กองสรรหาบุคคลอยู่ระหว่างขั้นตอนการพิจารณาร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำนวน ๒ ฉบับ ได้แก่ ร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วยการจ่ายเงินอุดหนุนการศึกษาแก่บุคคลภายนอกเพื่อรับทุนกรุงเทพมหานคร พ.ศ. .... และร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการให้ทุนบุคคลภายนอกเพื่อรับทุนกรุงเทพมหานคร พ.ศ. .... ของคณะกรรมการร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการรับทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship) ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อนำเรื่องเข้าสู่การพิจารณาของสภากรุงเทพมหานครต่อไป (คิดเป็นร้อยละ ๕๐)

๒. จัดให้มีทุนครูกรุงเทพมหานคร (โครงการครูพันธุ์ใหม่ หัวใจ กทม.) ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ คัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ารับทุนครูกรุงเทพมหานคร (โครงการครูพันธุ์ใหม่ หัวใจ กทม.) จำนวน ๓๐ ทุนต่อปี

**ความก้าวหน้า :** สำนักการศึกษาได้ยกร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่องการจ่ายเงินทุนการศึกษาแก่บุคคลภายนอกเพื่อศึกษาในระดับปริญญาตรี ทางการศึกษา พ.ศ. .... เสร็จเรียบร้อยแล้ว และขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อให้ความเห็นชอบนำเสนอร่างข้อบัญญัติฯ ดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาของสภากรุงเทพมหานคร (คิดเป็นร้อยละ ๖๐)

๓. จัดให้มีการสรรหาเชิงรุก ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ จำนวนรูปแบบหรือวิธีการสรรหาเชิงรุก อย่างน้อย ๒ รูปแบบ

**ความก้าวหน้า :** กองสรรหาบุคคลอยู่ระหว่างการวิเคราะห์ปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการสรรหาให้มีประสิทธิภาพโดยการลดระยะเวลาการดำเนินการลง และหาแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้ได้บุคคลที่สอดคล้องตรงตามความต้องการของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น (คิดเป็นร้อยละ ๑๐)

### **กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ**

#### **แผนงานพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร**

การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของกรุงเทพมหานครที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินหน่วยงานสามารถนำเสนอ ก.ก. พิจารณาภายในเดือนกันยายน ๒๕๕๘

**ความก้าวหน้า :** กองระบบงานได้ออกแบบสอบถามเพื่อรับทราบความคิดเห็นจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญต่อหลักเกณฑ์/วิธีการเลื่อนเงินเดือนตามข้อสั่งการของผู้บริหารกรุงเทพมหานครเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาให้ความเห็นชอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (คิดเป็นร้อยละ ๑๕)

### **กลยุทธ์ที่ ๑.๕** รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร

แผนงานการวางระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลไว้กับองค์กร

๑. การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่เหมาะสมแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนและปรับปรุงบัญชีเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เหมาะสม

ความก้าวหน้า : กองทะเบียนประวัติข้าราชการได้เตรียมการสำหรับการปรับบัญชีเงินเดือน ตารางการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และร่างหลักเกณฑ์และแนวทางการปรับเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อดำเนินการในเดือนมีนาคม ๒๕๕๘ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐)

๒. การกำหนดเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ความก้าวหน้า : กองพิทักษ์ระบบคุณธรรมได้ยกร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจแก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓ ฉบับ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ได้แก่

๑) ร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. .... ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างขั้นตอนการนำเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อนำเรื่องเข้า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทนพิจารณา

๒) ร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่องการให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. .... ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างขั้นตอนการนำเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อนำเข้าสู่การพิจารณาของสภากรุงเทพมหานคร

๓) ร่างระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และอัตราการเบิกจ่ายเงิน ค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจให้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. .... สำหรับการดำเนินการเพื่อออกระเบียบกรุงเทพมหานครจะต้องรอให้ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่องการให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. .... มีผลใช้บังคับก่อนแล้วจึงดำเนินการตามขั้นตอนการออกระเบียบกรุงเทพมหานครต่อไป

(คิดเป็นร้อยละ ๖๐)

### **กลยุทธ์ที่ ๑.๖** การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

โครงการพัฒนาระบบข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นปัจจุบัน ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ ข้อมูลประวัติของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในหน่วยงานมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันร้อยละ ๑๐๐

ความก้าวหน้า : กองทะเบียนประวัติข้าราชการดำเนินการตรวจสอบการใช้งานของโปรแกรมระบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ตามคู่มือการใช้งานโครงการบริหารผลงานแบบ Portfolio แต่เนื่องจากโครงการดังกล่าวจะพัฒนาต่อจากโครงการบริหารผลงานแบบ Portfolio (เพิ่มสะสมผลงาน) ระยะที่ ๒ ที่สำนักงาน ก.ก. ได้ว่าจ้างสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ดำเนินโครงการซึ่งอยู่ระหว่างขั้นตอนการพิจารณาร่วมกันว่าจะยุติโครงการฯ หรือดำเนินการต่อไปหรือไม่ อย่างไร

สำนักงาน ก.ก. จึงได้เตรียมพิจารณาโครงการใหม่ คือ "การจัดและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร" ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการจัดทำและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศบุคลากรภาครัฐ โดยได้กำหนดค่าเป้าหมายไว้คือ มีรูปแบบการจัดเก็บฐานข้อมูลบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ขณะนี้อยู่ระหว่างแจ้งหน่วยงานของกรุงเทพมหานครให้เตรียมความพร้อมในการรวบรวมข้อมูลบุคลากรกรุงเทพมหานคร (คิดเป็นร้อยละ ๑๐)

ประธานขอให้ฝ่ายเลขานุการเลื่อนการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ - ๕ ออกไปก่อน จากนั้นที่ประชุม อ.ก.ก. ได้ร่วมกันอภิปรายโดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ๑. การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการดำเนินการเพื่อยุบหรือควมรวมสายงาน คือ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อพันธกิจที่องค์กรได้กำหนดไว้ อีกทั้งในการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศและเป็นมหานครใหญ่ควรมีสายงานหลักเกี่ยวกับเมืองหลวงและมหานคร เช่น นักบริหารมหานคร (Metropolitant Management) เป็นต้น

#### ๒. การวางแผนกำลังคน

นอกเหนือจากการพิจารณาเรื่องสัดส่วนกำลังคนที่มีความเหมาะสมของกลุ่มงานหลักและกลุ่มงานสนับสนุนแล้ว (Front Office : Back Office หรือ Line : Support) ต้องวางแผนกำลังคนโดยพิจารณาให้สนองต่อภารกิจในอนาคตของกรุงเทพมหานครด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสายงานขาดแคลน

ทั้งนี้ ในการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพสูงเข้าสู่องค์กรภาครัฐในปัจจุบันและอนาคตมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง องค์กรภาครัฐจึงควรเตรียมการสร้างบุคลากรของตนเองเพื่อรองรับกำลังคนที่จะขาดแคลนด้วย โดยการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ การให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรในองค์กรหรือบุคคลภายนอก หรือการสร้างข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครเองโดยให้มีโรงเรียนกรุงเทพมหานคร เช่นเดียวกับโรงเรียนวิศวกรรมรถไฟของการรถไฟแห่งประเทศไทย โรงเรียนการไปรษณีย์ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด รัฐวิสาหกิจในกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศหรือโรงเรียนชลประทานวิทยาที่ในอดีตตั้งขึ้นเพื่อให้เป็นสถานศึกษาของบุตรหลานข้าราชการกรมชลประทาน เป็นต้น กรุงเทพมหานครจึงควรวางแผนระยะยาวในเรื่องดังกล่าวไว้ด้วยเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการขาดแคลนกำลังคนในอนาคต



### ๓. การพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์รูปแบบการจ้างงานมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อลดขนาดอัตรากำลังของกรุงเทพมหานครไม่ให้เพิ่มขึ้น จึงหาวิธีการจ้างงานในลักษณะต่างๆ ซึ่งในปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีการจ้างงานในหลายรูปแบบแล้ว ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานตามขั้นตอนของงานหรือโครงการย่อยๆ จึงควรมีการวิเคราะห์รูปแบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานครที่มีอยู่ในปัจจุบันว่ามีปัญหาอย่างไร เพื่อนำมาพัฒนาไปสู่การจ้างงานในภาพรวมทั้งภารกิจของกรุงเทพมหานคร ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้กำหนดให้มีการสัมมนาเพื่อพัฒนารูปแบบใหม่ ควรนำผลการสัมมนามาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบการจ้างงานโดยให้มีการทดลองนำร่องก่อนการนำมาใช้จริง

### ๔. การสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก

จากการวิเคราะห์ปัญหาของการให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียน นักศึกษาและบุคคลภายนอกของสำนักงาน ก.พ. พบว่า นักเรียนทุนรัฐบาลมีความต้องการเรียนต่อต่างประเทศมากกว่าการเข้ารับราชการในส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ เหตุผลประการหนึ่งคือเรื่องการขดใช้ทุนที่ผู้รับทุนไม่ทราบล่วงหน้าว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนภูมิภาค ดังนั้น การสรรหาบุคคลโดยการให้ทุนการศึกษาในส่วนของรัฐบาลจึงควรเป็นบทบาทและหน้าที่หลักของส่วนราชการโดยตรงเพื่อให้ทราบว่าจะเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดใด ซึ่งจะเป็นบริบทเดียวกับการให้ทุนของกรุงเทพมหานครที่ผู้ได้รับทุนจะทราบเลยว่าจะต้องกลับมารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร นอกเหนือจากวิธีการให้ทุนการศึกษาสำหรับนักเรียน นักศึกษา และบุคคลภายนอก เพื่อดึงดูดใจให้ผู้มีศักยภาพสูงเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กรภาครัฐแล้ว การให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรภายในองค์กรก็เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะดึงดูดผู้ที่มีศักยภาพสูงให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร โดยหน่วยงานจะต้องประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันว่า มีการให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรภาครัฐจำนวนมาก และมีสัดส่วนการแข่งขันน้อยกว่าการสอบชิงทุนรัฐบาล เพื่อให้ผู้สนใจเข้ามาสอบแข่งขันเพื่อรับราชการในระบบการสรรหาปกติเพิ่มขึ้น วิธีการนี้ยังสามารถลดปัญหาการได้ผู้ทีเรียนเก่งมีความรู้สูงแต่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามศักยภาพนั้นอีกด้วย

สำหรับการให้ทุนการศึกษาของกรุงเทพมหานครควรทำให้เป็นระบบทั้งการให้ทุนการศึกษาภายในประเทศ ต่างประเทศ สำหรับบุคคลภายนอก และสำหรับบุคลากรของกรุงเทพมหานครเอง เพื่อการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งถือเป็นการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital Investment) อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ควรจะเชื่อมโยงกับการวางแผนกำลังคนเพื่อให้ทราบว่า สายงานใดกำลังจะขาดแคลนกำลังคน ด้วยเหตุใดและเมื่อไร พร้อมจัดลำดับความสำคัญของสายงานที่ขาดแคลน หรือสายงานใดเป็นสายงานหลักหรือสายงานใหม่ของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น เพื่อนำมาวิเคราะห์สัดส่วนการทดแทนในส่วนของการให้ทุนการศึกษา และวางแผนการให้ทุนการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาการขาดแคลน

กำลังคนต่อไป และสำหรับโครงการจัดให้มีทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship) ที่ดำเนินการอยู่ในขณะนี้ ควรดำเนินการต่อเนื่องไปจนถึงการให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทต่างประเทศด้วย

ส่วนการสรรหาเชิงรุกอีกวิธีการหนึ่งคือ การฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) โดยทำบันทึกข้อตกลง (MOU) กับมหาวิทยาลัยเพื่อรับนักศึกษาให้มาฝึกงานกับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้นักศึกษาเรียนรู้อะไรและเกิดความต้องการทำงานกับกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

#### ๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กรุงเทพมหานครควรศึกษาถึงผลดีและผลเสียรวมถึงสภาพปัญหาของการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ โดยกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนที่สำนักงาน ก.พ. ได้นำมาใช้กับข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจมากกว่าผลความคิดเห็นจากข้าราชการกรุงเทพมหานคร

#### ๖. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. ควรเร่งรัดในเรื่องนี้ให้เกิดผลสำเร็จโดยเร็ว และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการใช้ประโยชน์จากข้อมูลมากยิ่งขึ้นจะต้องศึกษา วิเคราะห์ และค้นหาวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วย

#### ๗. การรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี

เพื่อให้ที่ประชุมสามารถให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะได้ ควรนำเสนอการรายงานความก้าวหน้าโดยเปรียบเทียบกับผลการดำเนินการกับเป้าหมาย ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแต่ละแผนงาน โครงการ กิจกรรม รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการด้วย

#### ๘. การใช้กลไกภายในในการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ

เนื่องจากการดำเนินการในบางโครงการ/กิจกรรมมีลักษณะเป็นไปเพื่อศึกษาหาแนวทาง/มาตรการต่างๆ เช่น การจ้างงานรูปแบบใหม่ เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในทิศทางที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์และเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบควรนำเสนอเรื่องให้คณะกรรมการกำกับและติดตามการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ได้พิจารณาให้ความเห็นและเพื่อกำกับและติดตามให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ด้วย

### มติที่ประชุม

๑. รับทราบการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ของแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ยุทธศาสตร์ที่ ๑

๒. เห็นชอบให้เปลี่ยนแปลงโครงการในกลยุทธ์ที่ ๑.๖ จาก "โครงการพัฒนาระบบข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นปัจจุบัน" เป็น "โครงการจัดและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครการพัฒนา"

๓. มอบฝ่ายเลขานุการนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ประสานแจ้ง ส่วนราชการที่รับผิดชอบทราบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่อง แนวทางการเร่งรัดการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘

เนื่องจากในการประชุมครั้งนี้ได้เรียนเชิญให้หัวหน้าส่วนราชการหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเป็นผู้รายงานผลการดำเนินการหรือชี้แจงเหตุผลปัญหาอุปสรรคให้ที่ประชุม อ.ก.ก. ทราบและให้ข้อสังเกตและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมแล้ว ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอแนวทางในการเร่งรัดการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินในโครงการ/กิจกรรม ฝ่ายเลขานุการจึงขอลอนเรื่องออกจากการพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดวันประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เป็น วันพุธที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เวลา ๑๕.๐๐ น.

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๑๕ น.



(นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์)

ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก.และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม