รายงานการประชุม
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘
เมื่อวันพุธที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๘
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑.	นายสีมา สีมานันท์	ประธาน อ.ก.ก.
๒.	นายสัญญา ชีนิมิตร ปลัดกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.
๓.	นายอรรถพร สุวัธนเดชา รองปลัดกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.
๔.	นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์ รองเลขาธิการ ก.พ.	อ.ก.ก.
๕.	ร้อยตำรวจตรี เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก.
๖.	ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก.
๗.	นางเบญจวรรณ สร่างนิทร ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก.
๘.	นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก.
๙.	นางสุชาดา รังสินันท์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก.
๑๐.	นางกฤติยา สัจจรักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก.
๑๑.	นางสุณี พนาสกุลการ อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	อ.ก.ก.
๑๒.	นายเกรียงพล พัฒนรัฐ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	อ.ก.ก.
๑๓.	นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์ ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.	อ.ก.ก. และเลขานุการ
๑๔.	นางกาญจนา เฉลิมพงษ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑๕. นางสาวจารินี รุทระกาญจน์ ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ อ.ก.ก. (ติดราชการ)
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
๒. นายกฤษฎา กลันทานนท์ อ.ก.ก. (ติดราชการ)
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
๓. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ อ.ก.ก. (ติดราชการ)
อาจารย์ประจำสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑.	นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล
๒.	นางสาวกุลจิรา สาสุขวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๓.	นางเบญจมาศ วงษ์ระวีวัฒน์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
๔.	นางสาวศุภร คุ้มวงศ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๕.	นางสาวอรัญญา พรไชยะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๖.	นางกาญจนา สุทธิวิไชย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๗.	นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๘.	นางสาวชุติมา แก้วประยูร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๙.	นายพรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๐.	นางสาวคันธมาลี ธรรมวิมุตติ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๑๑.	นายธนบดี ชัยนนถี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๔๐ น.

ประธานกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

ฝ่ายเลขานุการขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณารายงานการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ซึ่งมีระเบียบวาระทั้งหมด ๖ วาระ จำนวน ๑๔ หน้า ที่ประชุมพิจารณาแล้วไม่มีท่านใดขอแก้ไข ฝ่ายเลขานุการจึงขอให้ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเพื่อทราบ**

เรื่อง รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ของแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ และยุทธศาสตร์ที่ ๕

ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ของแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) และยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

เรื่องที่ ๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์นี้คือ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ๕ แผนงาน ๙ โครงการ มีผลการดำเนินการดังนี้

กลยุทธ์ ๔.๑ พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและวัสดุอุปกรณ์ของกรุงเทพมหานครเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานสภาพแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร

การจัดทำมาตรฐานสภาพแวดล้อมทางภายภาพในการทำงานของกรุงเทพมหานคร เป้าหมายตัวชี้วัดคือ เกณฑ์มาตรฐานในการทำงานของกรุงเทพมหานคร

การดำเนินการ : กองระบบงานได้รวบรวมเกี่ยวกับมาตรฐานสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๑) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ๒) มาตรฐานการดูแลความสะอาดและสิ่งแวดล้อมของอาคารสาธารณะตามหลักการ Clean and Green ของกรุงเทพมหานคร ๓) มาตรฐานศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย (PHCA) และ ๔) เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๓ คุณภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วเมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ โดยให้สำนักอนามัยดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดมาตรฐานสภาพแวดล้อมฯ ทั้งนี้ หากมีการแต่งตั้งคณะทำงานให้มีตัวแทนจากสำนักงาน ก.ก. เข้าร่วมเป็นกรรมการและคณะทำงานด้วย โดยขณะนี้อยู่ระหว่างแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

กลยุทธ์ ๔.๒ สร้างเสริมสุขภาพ สัมพันธภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อความสมดุลในชีวิต

แผนงานส่งเสริมสุขภาพที่ดี

๑. การจัดทำระบบสารสนเทศข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ระบบสารสนเทศข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

โครงการดังกล่าวมีสำนักการแพทย์ สำนักอนามัย สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล และสำนักงาน ก.ก. เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ โดยสำนักการแพทย์และสำนักอนามัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลสุขภาพของบุคลากรกรุงเทพมหานครที่รับบริการในโรงพยาบาล/ศูนย์บริการสาธารณสุขแล้ว แต่ยังมิได้เชื่อมโยงให้เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน ซึ่งขณะนี้ได้มอบหมายให้สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลดำเนินการในเรื่องดังกล่าวแล้ว

๒. การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพดี เป้าหมายตัวชี้วัดคือ บุคลากรกรุงเทพมหานครที่มีฐานข้อมูลสุขภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับการตรวจคัดกรองสุขภาพ และบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ผ่านการคัดกรองสุขภาพที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ได้รับการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

<u>การดำเนินการ</u> :

๒.๑ สำนักการแพทย์และสำนักอนามัยได้รับมอบหมายให้ดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคด้วยการตรวจคัดกรองสุขภาพและให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพให้แก่บุคลากรกรุงเทพมหานคร โดยทั้งสองหน่วยงานอยู่ระหว่างเตรียมดำเนินโครงการ

๒.๒ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕๒๐ คน แบ่งเป็น ๘ รุ่น รุ่นละ ๖๕ คน โดยมีตัวชี้วัดโครงการคือ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสุขภาพดีขึ้นหลังจากปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ซึ่งขณะนี้ดำเนินโครงการไปแล้ว จำนวน ๔ รุ่น และอีก ๔ รุ่น จะดำเนินการในเดือนมีนาคม - เมษายน ๒๕๕๘ ส่วนการติดตามและประเมินผลโครงการจะดำเนินการในเดือนเมษายน ๒๕๕๘ ภายหลังจากโครงการแล้วเสร็จ ๓ เดือน

<u>แผนงานส่งเสริมความสมดุลในชีวิต</u>

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เป้าหมายตัวชี้วัดคือ หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมความสมดุลในชีวิตอย่างน้อย ๒๐ หน่วยงาน และหน่วยงานผ่านเกณฑ์ตามตัวชี้วัดที่กำหนด

<u>การดำเนินงาน</u> : สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ดำเนินโครงการสัมมนาและดูงานการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๘ หน่วยงาน (ตามงบประมาณที่ได้รับ) ซึ่งขณะนี้ดำเนินโครงการไปแล้ว จำนวน ๙ หน่วยงาน และอยู่ระหว่างดำเนินการอีก ๙ หน่วยงาน

๒. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน เป้าหมายตัวชี้วัดคือ กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีหน่วยงานละไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม/ปี

<u>การดำเนินงาน</u> : กองระบบงานอยู่ระหว่างการแจ้งให้ทุกหน่วยงานดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน

๓. การศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบเวลาการทำงาน เป้าหมายตัวชี้วัดคือ กรุงเทพมหานครมีแนวทางการดำเนินการปรับเปลี่ยนรูปแบบ/เวลาการทำงานให้ยืดหยุ่น

การดำเนินงาน : กองระบบงานได้ศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างขั้นตอนการเสนอแนวทางดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามลำดับชั้น และจะดำเนินโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาระบบการจ้างงานและการทำงานรูปแบบใหม่ในประมาณเดือนเมษายน ๒๕๕๘

กลยุทธ์ ๔.๓ พัฒนาระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดี

แผนงานพัฒนาสวัสดิการของกรุงเทพมหานคร

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เป้าหมายตัวชี้วัดคือ กรุงเทพมหานครมีการปรับปรุงอาคารสงเคราะห์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและมีการปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

การดำเนินการ : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

๑) การปรับปรุงอาคารสงเคราะห์ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดคือ จำนวนอาคารสงเคราะห์ที่ได้รับการปรับปรุง ๖ แห่ง ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการปรับปรุงอาคาร จำนวน ๒ แห่ง ส่วนอาคารสงเคราะห์อีก ๔ แห่ง อยู่ระหว่างการหาตัวผู้รับจ้าง

๒) การปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่ให้เหมาะสม เนื่องจากที่ประชุม อ.ก.ก. เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ มีมติให้กองการเจ้าหน้าที่ขอรับแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวจากรองปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาสวัสดิการ ๔ ปี ตามคำแนะนำแล้ว

กลยุทธ์ ๔.๔ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนงานเสริมสร้างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

การดำเนินการ : กองระบบงานอยู่ระหว่างการศึกษาแนวทางการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติ โดยจะนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ พิจารณาให้ความเห็นในระเบียบวาระที่ ๔ ของการประชุมครั้งนี้

๒. โครงการฝึกอบรมการบริหารเงินออม เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถจัดทำบัญชีเงินออมได้ และร้อยละ ๗๐ ของผู้จัดทำบัญชีเงินออมสามารถออมเงินได้ตามแผนที่กำหนด

การดำเนินการ : สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้จัดโครงการฝึกอบรมการบริหารจัดการเงินของตนเองและครอบครัวให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๖๔ คน รวม ๔ รุ่น เสร็จเรียบร้อยแล้วตั้งแต่มกราคม ๒๕๕๘ โดยการติดตามและประเมินผลโครงการจะดำเนินการในเดือนเมษายน ๒๕๕๘ ภายหลังจากโครงการแล้วเสร็จ ๓ เดือน

ที่ประชุม อ.ก.ก. ได้ร่วมกันอภิปรายโดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ ดังนี้

๑. <u>การจัดทำมาตรฐานสภาพแวดล้อมการทำงานของกรุงเทพมหานคร</u>

กรุงเทพมหานครควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้ทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครได้เริ่มดำเนินการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๒. <u>การส่งเสริมสุขภาพที่ดี</u>

๒.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านสุขภาพควรดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงเพื่อป้องกันการเกิดโรคต่างๆ เช่น กลุ่มโรค NCD (Non Communicable Diseases) เช่น เบาหวาน ไขมันในเลือดสูง ความดันโลหิตสูง ฯลฯ โดยการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายให้มากขึ้น ในเรื่องนี้จึงควรให้สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยวเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อการดูแลสุขภาพด้วย

๒.๒ สถานที่ส่งเสริมสุขภาพอาจใช้สโมสรข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรของกรุงเทพมหานคร เพราะวัตถุประสงค์เพื่อให้มีประโยชน์ใช้สอยได้หลากหลาย และกิจกรรมอาจจะใช้ศูนย์เยาวชนของกรุงเทพมหานคร

๒.๓ การใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศข้อมูลสุขภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้นั้น อาจจำเป็นต้องกำหนดให้ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครทุกคนทำบัตรบันทึกการตรวจผู้ป่วย (OPD Card) และเข้ารับการตรวจสุขภาพจากโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย นอกจากนั้นแล้วอาจกำหนดให้ข้าราชการและลูกจ้างทุกคนที่ได้รับการตรวจสุขภาพจะต้องผ่านเกณฑ์ตามมาตรฐานสุขภาพที่กำหนดด้วย ตัวอย่างแนวคิด เช่น ประเทศญี่ปุ่นได้ตรากฎหมายให้มีสภาพบังคับกับบริษัทโดยให้พนักงานต้องดูแลสุขภาพ (โรคอ้วนและน้ำหนักตัวเกิน) ของตนเองไม่ให้เกินกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด หากพนักงานไม่สามารถลดความอ้วนให้เป็นไปตามเกณฑ์ได้ บริษัทจะต้องเสียค่าปรับตามจำนวนพนักงานที่ไม่ผ่านเกณฑ์ให้แก่กองทุนพัฒนาสุขภาพต่อไป กรุงเทพมหานครควรนำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้กับหน่วยงาน/ส่วนราชการ

๒.๔ ควรผนวกเรื่องสุขภาพกายและสุขภาพจิตเข้าไปในการพิจารณาคัดเลือกการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในทุกระดับ โดยกำหนดให้เป็นองค์ประกอบหลักในการประเมิน หรือเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาคัดเลือก เพื่อประโยชน์แก่ตัวข้าราชการเองรวมทั้งเพื่อประโยชน์งานขององค์กรด้วย ทั้งนี้ จะต้องมีการกำหนดเพิ่มในเงื่อนไขประเด็นการพิจารณาเรื่องดังกล่าวให้ชัดเจนรวมถึงต้องมีเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาด้วย

๓. <u>การรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ</u>

ในการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ควรเสนอเป้าหมายภาพรวมของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ให้ อ.ก.ก.ทราบด้วย เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบให้เห็นชัดเจนมากขึ้นว่า การดำเนินการเป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการแต่ละปีหรือไม่ อย่างไร และเกิดผลสำเร็จในระดับใด เป็นการเร่งรัดและติดตามให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรนำเสนอปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานประกอบด้วย เพื่อจะได้พิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนด

๔. <u>การปรับปรุงตัวชี้วัด</u>

การวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครจะต้องวัดในเชิงผลลัพธ์ (Outcome) มากกว่าการวัดในเชิงผลผลิต (Output) ซึ่งหากยังไม่มีการดำเนินการก็สามารถกำหนดการวัดให้เป็นการวัดตามขั้นตอนระยะเวลา (Milestone) ก่อนได้ แต่หลังจากนั้นจะต้องวัดจากผลผลิตและผลลัพธ์ และจะต้องระบุด้วยว่าเป้าหมายสูงสุดจะเกิดในปีใด ดังนั้น เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) เกิดผลสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ควรพิจารณาทบทวนและปรับปรุงตัวชี้วัดให้ตอบสนองต่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์ รวมถึงต้องกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดให้ชัดเจนมากขึ้นด้วย เช่น

- แผนงานส่งเสริมสุขภาพที่ดี มี ๒ โครงการ ได้แก่ การจัดทำระบบสาร - สนเทศข้อมูลสุขภาพ และการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพดีนั้น แม้กรุงเทพมหานครจะมีระบบสารสนเทศข้อมูลสุขภาพแล้วก็อาจจะไม่มีประโยชน์หากไม่ได้นำมาใช้ เพราะการดำเนินการทั้ง ๒ โครงการนั้นไม่สามารถระบุว่าบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ผ่านการคัดกรองสุขภาพที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงจะได้รับการสร้างเสริมสุขภาพอย่างไร สามารถลดสภาวะเสี่ยงได้ร้อยละเท่าไรจากเดิม ไม่ถือเป็นวัตถุประสงค์หรือค่าเป้าหมายสำคัญของแผนงานนี้ แต่ว่าเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุก็คือ การที่บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีสุขภาพดีขึ้น จึงควรพิจารณาปรับปรุงตัวชี้วัดให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับค่าเป้าหมายตัวชี้วัด

- แผนงานส่งเสริมความสมดุลในชีวิต ในโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็นจำนวนหน่วยงานที่จัดกิจกรรมส่งเสริมความสมดุล ๒๐ หน่วยงาน และผ่านเกณฑ์ตามตัวชี้วัดที่กำหนด หรือโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงานโดยกำหนดจำนวนหน่วยงานจัดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๑ กิจกรรมนั้น การกำหนดจำนวนหน่วยงานหรือจำนวนกิจกรรมไม่เป็นตัวชี้วัดสามารถนำไปสู่ความสมดุลของชีวิตและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้จริง แต่ต้องไปนิยามว่า "ความสัมพันธ์ที่ดี" เป็นอย่างไร เพื่อกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจนและเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากขึ้น เช่น จำนวนครั้งของการทะเลาะวิวาทภายในหน่วยงานลดลง จำนวนคนให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพิ่มขึ้น ฯลฯ

- แผนงานพัฒนาสวัสดิการของกรุงเทพมหานครที่กำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป็นจำนวนอาคารสงเคราะห์ที่จะปรับปรุงอาคาร ควรปรับปรุงค่าเป้าหมายตัวชี้วัดว่าเมื่อปรับปรุงอาคารแล้วผู้พักอาศัยมีสุขภาพดีขึ้น สภาพแวดล้อม มลภาวะต่างๆ หรืออุบัติเหตุเกิดขึ้นลดลง เป็นต้น

- แผนงานเสริมสร้างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หากกรุงเทพมหานครให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการและลูกจ้างเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแล้ว แต่ไม่ได้นำไปปฏิบัติก็ถือว่าไม่มีประโยชน์แต่อย่างใด จึงควรนิยามให้ชัดเจนว่า "ความพอเพียง" หมายถึงอะไรเป็นค่าเป้าหมายตัวชี้วัด และปรับปรุงตัวชี้วัดให้สอดคล้องต่อไป

๕. <u>การใช้กลไกการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ</u>

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เป็นไปในทิศทางที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ และเป้าหมาย ควรนำเสนอเรื่องให้คณะกรรมการกำกับและติดตามการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ได้พิจารณาให้ความเห็นก่อนเสนอ อ.ก.ก. เพื่อเป็นการกำกับและติดตามให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ภาพรวมด้วย

มติที่ประชุม รับทราบการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ของแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ และมอบฝ่ายเลขานุการนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ประสานแจ้งส่วนราชการที่รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เรื่องที่ ๓.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ คือ เสริมสร้างความรู้และกระจายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ๒ แผนงาน ๑๔ โครงการ มีการดำเนินการ ดังนี้

กลยุทธ์ ๕.๑ เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ

<u>แผนงานเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</u>
<u>สำหรับกลุ่มผู้บริหาร (HR for Executive)</u>

๑. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน หรือการสัมมนาสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้เข้าร่วมการเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหารที่เข้าร่วมการเสริมสร้างมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

<u>การดำเนินการ</u> : กองระบบงานอยู่ระหว่างขั้นตอนการเตรียมดำเนินโครงการสัมมนาสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ได้แก่ ขออนุมัติโครงการ ประสานวิทยากร คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย) โดยจะดำเนินการสัมมนาฯ ในเดือนมิถุนายน ๒๕๕๘

๒. หน่วยงานดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Award) หรือการประเมินความเข้มแข็งของหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ,ป้าหมายตัวชี้วัดคือ หลักเกณฑ์การประเมินความเข้มแข็งของหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการ : กองระบบงานอยู่ระหว่างขั้นตอนการศึกษาข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย ๑) แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ ได้แก่ HR Scorecard และ PMQA หมวด ๕ ๒) รูปแบบการประเมินหน่วยงาน/บุคคลดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐและเอกชนในประเทศ รวมทั้งรูปแบบการประเมินหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร และ ๓) ลักษณะและสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครปัจจุบัน เพื่อจะจัดทำร่างแนวทางหรือหลักเกณฑ์การประเมินความเข้มแข็งฯ ของกรุงเทพมหานครต่อไป

สำหรับกลุ่มนักทรัพยากรบุคคลและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล

(กลุ่มนักทรัพยากรบุคคลสังกัดสำนักงาน ก.ก.)

๓. การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (KM HR) เป้าหมายตัวชี้วัดคือ จำนวนองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง

การดำเนินการ : กองระบบงานได้ประสานให้ทุกส่วนราชการในสังกัดสำนักงาน ก.ก. พิจารณาและจัดทำองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลในความรับผิดชอบแล้ว

๔. การส่งนักทรัพยากรบุคคลสังกัดสำนักงาน ก.ก. ไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เป้าหมายตัวชี้วัดคือ นักทรัพยากรบุคคลสังกัดสำนักงาน ก.ก. ไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และร้อยละ ๘๐ ของนักทรัพยากรบุคคลสังกัดสำนักงาน ก.ก. ไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้

การดำเนินการ : เนื่องจากไม่ได้รับงบประมาณ และสำนักงาน ก.ก. โดยกองสรรหา - บุคคลอยู่ระหว่างการจัดทำหลักสูตรพัฒนานักทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาบุคคล ดังนั้น เพื่อให้การส่งนักทรัพยากรบุคคลไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก สอดคล้องตามหลักสูตรหรือเป้าหมายการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลที่กำหนด จะดำเนินการโครงการนี้ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙

(กลุ่มนักทรัพยากรบุคคลสังกัดหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร)

๕. การสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน / การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล / สกก.สัญจร เป้าหมายตัวชี้วัดคือ จำนวนครั้งในการดำเนินกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๓ ครั้ง

การดำเนินการ : ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ สำนักงาน ก.ก. โดยกองระบบงานจะจัดกิจกรรม "สกก.สัญจร" โดยการออกไปให้ความรู้ความเข้าใจและตอบข้อซักถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครในกลุ่มเขต โดยกำหนดกิจกรรมครั้งแรกในเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๘ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างเตรียมดำเนินการ

๖. การเติมเต็มความรู้นักทรัพยากรบุคคลสู่มืออาชีพ เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

การดำเนินการ : ไม่ได้รับงบประมาณ โดยจะดำเนินโครงการนี้ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙

๗. การจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) นักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรเฉพาะ (Specific Competency) นักทรัพยากรบุคคล เป้าหมายตัวชี้วัดคือ เส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพของนักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

การดำเนินการ : กองสรรหาบุคคลได้จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและจัดทำร่างหลักสูตรพัฒนานักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครตามเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) จำนวน ๓ หลักสูตร เสร็จเรียบร้อยแล้ว ตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๕๘ ขณะนี้อยู่ระหว่างการวิพากษ์หลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่าน เพื่อจะนำเสนอให้คณะกรรมการกำหนดหลักสูตรพัฒนานักทรัพยากรบุคคลพิจารณาในเดือนมีนาคม - เมษายน ๒๕๕๘

๘. การฝึกปฏิบัติงานจริงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสำนักงาน ก.ก. เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ร้อยละ ๙๐ ของนักทรัพยากรบุคคลที่เข้าร่วมการฝึกปฏิบัติงานจริงกับสำนักงาน ก.ก. สามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ

การดำเนินการ : กองระบบงานมีโครงการให้นักทรัพยากรบุคคลสังกัดสำนักงานเขตที่บรรจุใหม่หรือปฏิบัติงานไม่เกิน ๓ ปี เข้ารับความรู้ด้านทรัพยากรบุคคลจากสำนักงาน ก.ก. ผ่านการฝึกอบรมในงาน (on the job training) การสอนแนะนำงาน (Coaching) และการวิเคราะห์กรณี (Case Analysis) ในช่วงเดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๕๘ ซึ่งขณะนี้ได้กำหนดกรอบและแนวทางการฝึกปฏิบัติงานจริงหรือการถ่ายทอดความรู้ตามโครงการฝึกงานผ่านสถานการณ์จริง (HR Internship) เสร็จเรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการแจ้งสำนักงานเขตส่งนักทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมโครงการ

๙. การศึกษาและเตรียมความพร้อมการส่งผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติงานชั่วคราวในหน่วยงานอื่น (Secondment) เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ผลการศึกษาการส่งผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติงานชั่วคราวในหน่วยงานอื่น (Secondment)

การดำเนินการ : กองระบบงานอยู่ระหว่างศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการโดยการให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ รวมทั้งศึกษาข้อดีและข้อเสียของการดำเนินการดังกล่าวจากส่วนราชการต้นสังกัด ข้าราชการผู้ไปปฏิบัติงานและหน่วยงานที่รับข้าราชการไปปฏิบัติงาน ก่อนการนำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

(กลุ่มข้าราชการในตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล)

๑๐. โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ส่วนราชการในสำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของกลุ่มเป้าหมายนี้แล้ว ได้แก่ สกก.สัญจร การประชุมแนวดิ่งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการทางวินัย

<u>กลุ่มข้าราชการทั่วไป</u>

๑๑. การเผยแพร่ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านสื่อเอกสารและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป้าหมายตัวชี้วัดคือ จำนวนเรื่องที่ให้ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง และจำนวนครั้งของการเรียนรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ร้อยละ ๕

<u>การดำเนินการ</u> : เนื่องจากในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ สำนักงาน ก.ก. มีเรื่องที่ให้ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์จำนวน ๗ เรื่อง และมีผู้เข้าเรียนรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์จำนวน ๒๕,๐๑๖ คน เพื่อให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ กองระบบงานจึงแจ้งประสานให้แต่ละส่วนราชการในสังกัดสำนักงาน ก.ก. พิจารณาทบทวนความถูกต้อง ครบถ้วน และความเป็นปัจจุบันของความรู้ในสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ได้เผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์สำนักงาน ก.ก. พร้อมให้พิจารณาจัดทำความรู้ที่จะเผยแพร่ในสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพิ่มเติม ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพิ่มเติมจำนวน ๖ เรื่อง เพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๕๘ นอกจากนั้นแล้วยังมีบริการตอบปัญหาทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์อีกด้วย

สำหรับการเผยแพร่ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านสื่อเอกสาร สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการจัดทำข่าวสาร สกก. และวารสารต้นทุนมนุษย์ ส่งให้หน่วยงานเผยแพร่แก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครทราบ

กลยุทธ์ ๕.๒ สร้างกลไกสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

<u>แผนงานสร้างเครือข่ายและส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างนักทรัพยากรบุคคล</u>

๑. การสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายเพื่อร่วมสร้างกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรับทราบนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เช่น การตั้งชมรมนักทรัพยากรบุคคล การประชุมแนวดิ่งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น เป้าหมายตัวชี้วัดคือ จำนวนความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง

<u>การดำเนินการ</u> : สำนักงาน ก.ก. ได้กำหนดให้มีการจัดประชุมแนวดิ่งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น และรับทราบนโยบาย/แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างนักทรัพยากรบุคคลและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดเตรียมการประชุมแนวดิ่งฯ ครั้งแรกในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๘

<u>แผนงานส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานได้รับมอบหมาย</u>

๑. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจที่ได้รับการมอบอำนาจ กิจกรรมการสรุปประเด็นปัญหาและแนวทางการดำเนินการผ่านช่องทางต่างๆ ของสำนักงาน ก.ก. และกิจกรรมจัดทำคู่มือ/แนวทางของมาตรฐานการปฏิบัติงานพร้อมปัญหาถาม-ตอบ

เป้าหมายตัวชี้วัดคือ กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามภารกิจฯ อย่างน้อย ๓ กิจกรรม และร้อยละความถูกต้องของการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการมอบอำนาจ (ร้อยละ ๘๐)

การดำเนินการ : กองระบบงานจะดำเนินการจัดทำหนังสือรวบรวมการตอบข้อหารือปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อเผยแพร่เป็นความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานต่อไป ขณะนี้อยู่ระหว่างการรวบรวมหนังสือตอบข้อหารือจากส่วนราชการต่างๆ ในสังกัดสำนักงาน ก.ก.

๒. โครงการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจที่ได้รับการมอบอำนาจ เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ผลการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจที่ได้รับการมอบอำนาจ

การดำเนินการ : กองระบบงานจะดำเนินการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจที่ได้รับการมอบอำนาจโดยการสำรวจสภาพปัญหาเพื่อนำมาจัดกิจกรรมส่งเสริมหรือสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขณะนี้ได้จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครและได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าหน่วยงานแล้ว และอยู่ระหว่างการทอดแบบสำรวจ

ที่ประชุม อ.ก.ก. ได้ร่วมกันอภิปรายโดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ ดังนี้

๑. การส่งผู้ปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติงานชั่วคราวในหน่วยงานอื่น (Secondment)

การให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment) จะเกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ด้วย เช่น สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดความยุ่งยากในการดำเนินการเรื่องนี้ได้ ดังนั้น กรุงเทพมหานครอาจเลือกดำเนินการส่งข้าราชการไปฝึกปฏิบัติงานกับสำนักงาน ก.พ. โดยทำเป็นข้อตกลงร่วมกัน หรือในเบื้องต้นกรุงเทพมหานครควรจะส่งข้าราชการไปปฏิบัติงานกันระหว่างสำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กอง-การเจ้าหน้าที่ สำนกปลัดกรุงเทพมหานคร สำนัก และสำนักงานเขต ก็ได้

๒. การปรับปรุงตัวชี้วัด

สอดคล้องกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะข้างต้นในระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่ ๓.๑ เกี่ยวกับการวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพ - มหานครจะต้องพิจารณาทบทวนและปรับปรุงตัวชี้วัดให้ตอบสนองต่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่แท้จริงด้วย เช่น การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ "นักทรัพยากรบุคคล" และกลุ่มหน่วยงาน/ข้าราชการทั่วไป จะต้องกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของการให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคคลทั้ง ๓ กลุ่มให้ชัดเจน โดยอาจพิจารณาวัดจากการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อน-หลังของการได้รับความรู้ว่าเป็นอย่างไร เป็นต้น

๓. <u>การเร่งรัดการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ในยุทธศาสตร์ที่ ๕</u>

เนื่องจากขณะนี้ระยะเวลาการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้เข้าสู่ไตรมาสที่ ๓ แล้ว ซึ่งเห็นว่า โครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยังอยู่ระหว่างการดำเนินการ เช่น อยู่ระหว่างการศึกษา อยู่ระหว่างเตรียมดำเนินโครงการ เป็นต้น เห็นควรเร่งรัดดำเนินการเป็นไปตามแผนที่กำหนดด้วย

มติที่ประชุม รับทราบการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ของแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ และมอบฝ่ายเลขานุการนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ประสานแจ้งส่วนราชการที่รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่อง การเสริมสร้างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จากแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีเป้าประสงค์เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งได้กำหนดให้มีกลยุทธ์ในการดำเนินการ ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๔.๑ พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

กลยุทธ์ ๔.๒ สร้างเสริมสุขภาพ สัมพันธภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อความสมดุลในชีวิต

กลยุทธ์ ๔.๓ พัฒนาระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดี

กลยุทธ์ ๔.๔ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

โดยการดำเนินการตามกลยุทธ์ที่ ๔.๔ การส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครดำรงชีพอย่างเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ซึ่งมีตัวชี้วัดกลยุทธ์ คือ ร้อยละของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตประจำวัน และร้อยละของความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ สำหรับในแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้กำหนดให้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑. การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒. โครงการฝึกอบรมการบริหารเงินออม เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถจัดทำบัญชีเงินออมได้ และร้อยละ ๗๐ ของผู้จัดทำบัญชีเงินออมสามารถออมเงินได้ตามแผนที่กำหนด

สำนักงาน ก.ก. โดยกองระบบงานได้พิจารณาศึกษาเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นรูปธรรม ดังนี้

๑. <u>หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</u>

"ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" หลักแห่งความรู้และความเป็นจริง เป็นหลักคิดพื้นฐานของการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง และเป็นกรอบแนวคิดของความพอเพียงบนทางสายกลาง จึงเป็นแนวทางการดำรงอยู่และการปฏิบัติตนตามแนวทางที่ควรจะเป็นซึ่งใช้ได้กับประชาชนทุกระดับ ทุกหน้าที่ เป็นการดำเนินตามทางสายกลาง โดยประกอบด้วย ๓ คุณลักษณะ คือ

๑. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

๒. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากกการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

๓. การมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

พร้อมกับการมีเงื่อนไข ๒ ประการ คือ "ความรู้" หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อม รับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล และ "คุณธรรม" ประกอบด้วยมีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

เป้าหมายของปรัชญา คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน สามารถรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม โดยยึดหลักทางสายกลาง

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงมีพระราชดำริเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง มีดังนี้

๑. ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน ลดละความฟุ่มเฟือยในการใช้ชีวิต

๒. ยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต

๓. ละ เลิก การแก่งแย่งผลประโยชน์และแข่งขันกันในทางการค้าแบบต่อสู้กันอย่างรุนแรง

๔. ไม่หยุดนิ่งที่จะหาทางให้ชีวิตหลุดพ้นจากความทุกข์ยาก ด้วยการขวนขวายใฝ่หาความรู้ให้มีรายได้เพิ่มพูนขึ้น จนถึงขั้นพอพียงเป็นเป้าหมายสำคัญ

๕. ปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่ว ประพฤติตนตามหลักศาสนา

สำนักงาน ก.ก. ได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการของกลยุทธ์ที่ ๔.๔ แผนงานส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เหมาะสมกับทรัพยากรบุคคลในเมืองหลวง และคาดว่าเป้าหมายที่กรุงเทพมหานครจะได้รับคือ

๑) มีการบูรณาการกลไกสนับสนุนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง ด้วยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และนำมาปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันสามารถพึ่งตนเอง และสามารถเป็นที่พึ่งของสังคม/ประเทศชาติ

๒) ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติในชีวิตประจำวันซึ่งเป็นการสนับสนุนกลยุทธ์ที่ ๔.๒ แผนงานส่งเสริมความสมดุลในชีวิตสามารถตอบสนองความสุขทั้ง ๘ ประการ ได้แก่ สุขภาพดี (happy body) น้ำใจงาม (happy heart) การผ่อนคลาย (happy relax) หาความรู้ (happy brain) ทางสงบ (happy soul) ปลอดหนี้ (happy money) ครอบครัวดี (happy family) สังคมดี (happy society)

๓) เมื่อกรุงเทพมหานครสามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำมาปฏิบัติใช้ในชีวิตประจำวัน ทำให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ก็ยังเป็นส่วนผลักดันให้เกิดแรงจูงใจและความรักความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้มีเกิดความกระตือรือร้นมุ่งมั่นต่อการให้บริการ มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ และมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นเป็นการสนับสนุนกลยุทธ์ที่ ๓.๓ แผนงานการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานครที่เหมาะสม เป็นผลให้ประชาชนมีความพึงพอใจและการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครเกิดสัมฤทธิ์ผลในฐานะเมืองหลวงของประเทศอย่างเต็มศักยภาพ

จากกรอบแนวคิดดังกล่าวกรุงเทพมหานครได้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมไปแล้วบางส่วนในพระราชดำริข้อ ๑ "ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน ลดละความฟุ่มเฟือยในการใช้ชีวิต" และข้อ ๕ "ปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่ว ประพฤติตนตามหลักศาสนา" ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครสามารถดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. ส่งเสริมหรือสนับสนุนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแนวพระราชดำริที่กรุงเทพมหานครดำเนินการอยู่แล้วต่อไป ได้แก่ การส่งเสริมวินัยการออมเงิน (เช่น โครงการบริหารเงินออม ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร) การรณรงค์การทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย การลดหนี้สิน (โครงการหญิง-ชาย ใจกล้าเผชิญหน้า เผชิญหนี้ ดำเนินการโดยสำนักพัฒนาสังคม) การเกษตรทฤษฎีใหม่ การเรียนรู้เพื่อทำอาชีพเสริม

๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยการรวบรวมพระราชดำรัสและพระราชดำริที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเผยแพร่ และจัดทำเป็นสื่อการเรียนรู้ทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก.

ที่ประชุม อ.ก.ก. ได้ร่วมกันอภิปรายและให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะว่า เรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะปรากฏเป็นนโยบายของรัฐในการปฏิรูปประเทศไทยในด้านต่างๆ ดังนั้น สำนักงาน ก.ก. จะต้องศึกษาเรื่องนี้ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ และควรนำผลการศึกษาในเรื่องนี้จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) มาประยุกต์ใช้กับกรุงเทพมหานครด้วย เช่น การประกวดผลงานหน่วยงานที่ปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในขณะเดียวกันเพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างถ่องแท้และให้เห็นคุณค่าของปรัชญานี้ กรุงเทพมหานครควรเรียนเชิญ ดร.จิรายุ อิศรากูร ณ อยุธยา ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มาบรรยายให้ความรู้และข้อคิดเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาฯ ให้แก่ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างกรุงเทพมหานครเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละคนหรือแต่ละหน่วยงานต่อไป

มติที่ประชุม

๑. เห็นชอบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สนับสนุนการดำเนินการตามแนวพระราชดำริที่มีอยู่ต่อไป

๒. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยการรวบรวมพระราชดำรัสและพระราชดำริที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเผยแพร่ และจัดทำเป็นสื่อการเรียนรู้ทางเว็บไซต์

๓. ให้สำนักงาน ก.ก. เชิญ ดร.จิรายุ อิศรากูร ณ อยุธยา ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มาบรรยายให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่หัวหน้าหน่วยงาน ในการประชุมหัวหน้าหน่วยงานเดือนเมษายนหรือพฤษภาคม ๒๕๕๘

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖ **เรื่องกำหนดวันประชุม**

กำหนดวันประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เป็น วันศุกร์ที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐น.

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

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