

รายงานการประชุม
อ.ก.ก.วิสามันต์เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖
วันอังคารที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๖
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-----|---|---------------------|
| ๑. | นายสีมา สีมานันท์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. | นางนินนาท ชลิตานนท์
ปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. | ร.ต.ต. เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ | อ.ก.ก. |
| ๔. | นางสุชาดา รังสินันท์ | อ.ก.ก. |
| ๕. | ศาสตราจารย์ชาติชาย ณ เชียงใหม่ | อ.ก.ก. |
| ๖. | นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์ | อ.ก.ก. |
| ๗. | ศาสตราจารย์ปรัชญา เวสารัชช | อ.ก.ก. |
| ๘. | นางเบญจวรรณ สร้างนิทร | อ.ก.ก. |
| ๙. | นายกฤษฎา กลั่นทานนท์
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๑๐. | นายพีระพงษ์ สายเชื้อ
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๑๑. | นายอรรถพร สุวัจน์เดชา
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๑๒. | นายพรเทพ อัครวรกุลชัย
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๓. | นางสุณี พนาสกุลการ
อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๑๔. | นางสาวบุญศรี สมพีรวงศ์
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองระบบงาน
สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๕. | นางกาญจนา เฉลิมพงษ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | | |
|----|-----------------------------------|-----------|
| ๑. | ศาสตราจารย์วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ | ติดภารกิจ |
|----|-----------------------------------|-----------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| ๑. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นางสาวอรชร เลहनันท์ | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ |
| ๓. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๔. นางสาววราภรณ์ วิญญูรัตน์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๕. นางศุภยา ต้นประคองสุข | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ |
| ๖. นางสาวอรัญญา พรไชยะ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๗. นายพงศ์พร เทสสิริ | นิติกรชำนาญการพิเศษ |
| ๘. นางสมจิตร แสงวิเชียร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๙. นางพรพรรณษา พันธุ์พิทยุตม์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๐. นางสาวอรมนต์ บัณฑิตสุขุมาลัย | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๑. นางสาวระพีพรรณ พุทธานู | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๒. นางสาวอภิญา สีสะฉายากุล | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ กล่าวเปิดการประชุมและฝ่ายเลขานุการได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ก.ก. ได้มีมติครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ แต่งตั้งนายกฤษฎา กลั่นทนนท์ รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็น อ.ก.ก. เพิ่มเติมใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

มติ อ.ก.ก. รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓
เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่อง รายงานการให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน

กรุงเทพมหานครได้ขอรับฟังความคิดเห็นและเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๖ เรื่อง การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ได้พิจารณาแล้วมีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

๑. กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคนเป็นหลักและการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคน รวมทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางการกำหนดตำแหน่งและเส้นทางความก้าวหน้าให้เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต ที่กำหนดวิสัยทัศน์ของกรุงเทพมหานครเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน รวมทั้งการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community : AEC) และ Global Trend ที่จะมีผลกระทบต่อโดยนำการบริหารมหานครที่ประสบความสำเร็จมาเป็นต้นแบบ (Best Practice) เช่น มหานครซิดนีย์ หรือ เมลเบิร์น

๒. การพัฒนาระบบการสรรหา ควรให้ความสำคัญในเรื่องทัศนคติ การมีจิตบริการของบุคคล รวมทั้งให้ความสำคัญกับการทดลองปฏิบัติราชการมากกว่าการสอบ โดยประเมินด้วยระบบ Assessment Center ในการประเมินบุคคลด้วยการว่าจ้างสถาบันที่มีการจัดทำศูนย์ทดสอบ ทั้งนี้ เพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการของมหานคร

๓. การพัฒนาระบบและหลักสูตรการเรียนรู้ผ่าน E-Learning เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และควรเร่งดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และควรเพิ่มการพัฒนาผลงาน (Performance Development) นอกเหนือจากการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์การ

๔. กรุงเทพมหานครควรจัดตั้งโรงเรียนข้าราชการ (BMA Academy) สำหรับผู้สอบแข่งขันได้เพื่อเตรียมคนรุ่นใหม่ตามแนวทางที่กรุงเทพมหานครต้องการ แล้วจึงส่งไปปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งสามารถคัดเลือกคนที่มีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์สูง (Talent) และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ (Performance Excellence) โดยต้องมีระบบการพิสูจน์ความสามารถให้เป็นที่ยอมรับจากทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

๕. การนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ กรุงเทพมหานครควร

๕.๑ ตั้งคณะทำงานจากผู้ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อดำเนินการเรื่องนี้โดยเฉพาะ ให้ปฏิบัติงานเต็มเวลา โดยมีคณะกรรมการระดับกรุงเทพมหานครเป็นผู้กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ฯ รวมทั้งประสานการดำเนินการร่วมกับ อ.ก.ก. วิสามัญคณะที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ จัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ และมอบหมายผู้รับผิดชอบเป็นเจ้าภาพหลัก และจัดทำรายละเอียดของแผนงาน / โครงการที่จะดำเนินการ พร้อมระบุเหตุผลในการดำเนินการประกอบ โดยระบุช่วงเวลาที่จะดำเนินการ งบประมาณในการดำเนินการให้ชัดเจนเพื่อความรอบคอบและครอบคลุมภารกิจที่

ต้องดำเนินการ โดยกรุงเทพมหานครจะดำเนินการเองหรือจ้างหน่วยงานที่ปรึกษาจากภายนอก ทั้งนี้ อ.ก.ก. จะเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการดำเนินการ

ซึ่งมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทนได้ให้ความเห็นชอบกรอบแนวทางการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ กรุงเทพมหานครเสนอ ทั้งนี้ ให้นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. ไปปรับปรุงในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ให้ชัดเจน และให้นำเสนอแผนงาน/โครงการในรายละเอียดต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร

๑. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) มี ก.ก. กำกับขับเคลื่อนการดำเนินการ มี อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้กำกับติดตามเสนอแนะ และ อ.ก.ก. ยุทธศาสตร์ฯ ติดตามการดำเนินการในภาพรวม โดยมียุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์เป็นตัวนำ และมีระบบการติดตาม โดยทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานครควรมีส่วนร่วมและความเข้าใจที่ตรงกันเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ของแต่ละยุทธศาสตร์ ฝ่ายเลขานุการจึงควรจัดทำ Design Diagram เป็นกระบวนการติดตามเพื่อให้เห็นภาพการขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ

๒. ประเด็นเรื่อง BMA Academy อาจไม่ใช่เริ่มเมื่อเป็นข้าราชการ แต่มีหลายเส้นทาง (Track) ให้เลือก เช่น เส้นทางแรกเพื่อเตรียมคนก่อนบรรจุเป็นข้าราชการ หรือ เส้นทางที่สองเมื่อสอบบรรจุเป็นข้าราชการ ก็เรียนก่อนแล้วจึงแยกไปปฏิบัติงานตามสายงานของตนเอง หรือ เส้นทางที่สามให้ทุนขณะเรียนเพื่อสร้างความผูกพัน และให้เข้ารับราชการโดยไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อสอบบรรจุเข้ารับราชการ โดยใช้ผลการเรียนดีแทน เป็นต้น

๓. การจงใจให้บุคคลเข้าสู่ระบบราชการ กรุงเทพมหานครควรเรียนรู้เรื่องความแตกต่างของ Generation และการบริหารความหลากหลาย (Diversity Management) และอาจศึกษาปัญหาที่ ก.พ. ประสบ เช่น ก.พ.ดำเนินโครงการ Under Graduate Intelligent Scholarship (UGIS) ที่การบริหารคนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีแนวโน้มจะไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถบรรจุข้าราชการที่เป็นข้าราชการที่กรุงเทพมหานครพึงประสงค์

๔. กรุงเทพมหานครจะมีการพิจารณาว่าเรื่องใดสามารถทำได้เร็วสุด ง่ายสุด และเป็นประโยชน์มากที่สุด โดยเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่กรุงเทพมหานครดำเนินการแล้วคือภารกิจใดควรมีการ outsource นั้น กรุงเทพมหานครควรสร้างระบบการกำกับงาน เป็นการช่วยลดกำลังคน และศึกษาเกี่ยวกับ PPP (Public Private Partnership) เพื่อการลดกำลังคนและงานมีมาตรฐาน

มติ อ.ก.ก. ๑. รับทราบการรายงานการให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน

๒. มอบฝ่ายเลขานุการดำเนินการตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔
เรื่อง เพื่อพิจารณา

เรื่อง การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
(พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙)

กรุงเทพมหานครขอให้ อ.ก.ก. พิจารณาให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ และยุทธศาสตร์ที่ ๕

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มอบหมาย อ.ก.ก. วิสามัญแต่ละคณะที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ติดตามผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ และให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบติดตามการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ในภาพรวม

๒. มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครติดตามผลการดำเนินการในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต และยุทธศาสตร์การสร้างเสริมขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ ระยะเวลาดำเนินการ และเจ้าภาพดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) และยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างเสริมขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงนำเสนอที่ประชุม อ.ก.ก. เพื่อโปรดให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ฯ ตามกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ก.

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ควรปรับประเด็นยุทธศาสตร์ให้เป็นประเด็นหลักๆ ในเรื่องทางด้านกายภาพ เช่น ปรับปรุงสถานที่ทำงาน พื้นที่ใช้สอย การเสริมสร้างนิสัยในการนำ ๕ ส มาใช้ในชีวิตประจำวัน ด้านจิตใจ ด้านสวัสดิการ และด้านการดำรงชีวิตวิถีชีวิต หลักการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และพิจารณากำหนดกลยุทธ์ที่จะดำเนินการไปสู่ประเด็นยุทธศาสตร์อื่นๆ

๒. การนำยุทธศาสตร์ฯ ไปปฏิบัติต้องให้ความสำคัญกับแผนงาน/โครงการ ที่มีความจำเป็นหรือเป็นเรื่องเร่งด่วน ให้จัดและมีลำดับความสำคัญ ความชัดเจนเข้าใจตรงกันว่าดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ใด โดยไม่ควรให้เป็นแผนงาน/โครงการที่เป็นลักษณะของงานประจำและไม่จำเป็นต้องมีแผนงาน/โครงการจำนวนมาก เป้าประสงค์การดำเนินการต้องให้ชัดเจน การวัดผลการดำเนินการควรเป็น outcome ที่เป็นรูปธรรม

เช่น การจัดอบรม ไม่ควรวัดผลเพียงจำนวนครั้งที่จัดอบรม

๓. ด้านสวัสดิการที่กรุงเทพมหานครมีมากกว่าหน่วยราชการอื่นนั้น ควรพิจารณาว่ามีส่วนใดที่จะมาต่อยอดการดำเนินการและควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม คือนอกจาก Support แล้ว ควรมี Reward เพื่อเป็นการจูงใจให้เข้าร่วมโครงการหรือมีกำลังใจในการดำเนินการ

๔. การสร้างความรักความผูกพันในองค์กร ควรเริ่มจากการสร้างทัศนคติที่ดี สร้างความภาคภูมิใจในการเป็น BMA การสร้าง Core value ความเป็นอัตลักษณ์ของความเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร และควรเน้น Employee Focus คือการทำให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อนำไปสู่การให้บริการที่ดี

๕. การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลควรเน้นเรื่องการกระจายอำนาจ การมีเครือข่ายหรือ Network ในการทำงาน และสร้างความเป็นมืออาชีพ การกระจายความรับผิดชอบ โดยการฝึกรวมจะเป็นส่วนหนึ่งของการให้ความรู้ แต่ต้องมีความรับผิดชอบในการดำเนินการด้วย เช่น การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ต้องมีทั้งความรู้ ประเมินด้วยความเป็นกลาง สร้างวัฒนธรรมยึดผลงานเป็นหลัก รับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง การมีคุณธรรมเรื่องการให้คุณให้โทษเป็นการสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่

มติ อ.ก.ก. มอบฝ่ายเลขานุการนำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. ไปดำเนินการภายใต้การให้คำแนะนำของนางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์

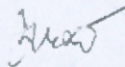
ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่อง กำหนดวันประชุม อ.ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา กำหนดวันประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งต่อไป

มติ อ.ก.ก. กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เป็นวันพุธที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.



(นางสาวบุญศรี สมพิร์วงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองระบบงาน

สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก.และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม