

รายงานการประชุม
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗
ณ ห้องเอร์ไว้น ชั้น ๒ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-----|--|---------------------|
| ๑. | นายสีมา สีมานันท์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. | นางนินนาท ชลิตานนท์
ปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. | นายพีระพงษ์ สายเชื้อ
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๔. | นายอรรถพร สุวัจนเดชา
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๕. | นายกฤษฏา กลั่นทานนท์
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๖. | นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์
รองเลขาธิการ ก.พ. | อ.ก.ก. |
| ๗. | ร.ต.ต. เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๘. | ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๙. | นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๐. | นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๑. | นางสุชาดา รังสินันท์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๒. | นางกฤติยา สัจจรักษ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๓. | นายพรเทพ อัครวรกุลชัย
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๔. | นางสุนี พนาสกุลการ
อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช | อ.ก.ก. |
| ๑๕. | นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์
ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |

- | | | |
|-----|---|------------------|
| ๑๖. | นางกาญจนา เฉลิมพงษ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๗. | นางพรพรรณษา พันธุ์พิฑูตม์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | | |
|----|--|-----------|
| ๑. | ศาสตราจารย์ ดร. ขาดิชาย ณ เชียงใหม่ (อ.ก.ก.)
อาจารย์ประจำสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ | ติดภารกิจ |
|----|--|-----------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | | |
|----|-----------------------------|--|
| ๑. | นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. | นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๓. | นายธรรมรัตน์ มุกมีค่า | ผู้อำนวยการกองวินัย
และเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๔. | นางสาวกัลยา อุดลย์วิจิตร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๕. | นางระพีพรรณ พุทธานู | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๖. | นางปราณี นาคอ่วม | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๗. | นางสาววรรรณ เกียรติโพธา | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๗

ฝ่ายเลขานุการเสนอขอให้ประชุมร่วมกันพิจารณารายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๗ ซึ่งมีระเบียบวาระทั้งหมด ๖ วาระ จำนวน ๑๘ หน้า ซึ่งไม่มีท่านใดขอแก้ไข ฝ่ายเลขานุการจึงขอให้ประชุมรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๗

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ เรื่องรายงานการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร(พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

ฝ่ายเลขานุการได้ติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ในภาพรวม ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละยุทธศาสตร์ได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ ๑.๑ วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองอัตรากำลัง)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑.๑.๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานการพัฒนากระบบบริหารทรัพยากรบุคคล โครงการจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (๑) การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการพิจารณาให้ความเห็นชอบของผู้บริหาร
(๒) การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เริ่มดำเนินการเดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ภายหลังจากได้รับผลการศึกษากิจจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(๓) การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ กทม.สามัญให้ดำรงตำแหน่ง - ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง	ก.ก.ได้ให้ความเห็นชอบร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ. ... ในการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ ก.พ. ๒๕๕๗
- ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า	อยู่ระหว่างการเสนอผู้บริหารเพื่อขอความเห็นชอบหลักเกณฑ์ฯ ก่อนรับฟังความคิดเห็น
- หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ	อยู่ระหว่างปรับปรุงรายละเอียดของหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
(๔) การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างการแก้ไขหลักเกณฑ์ฯ ตามความเห็น อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาฯ โดย อ.ก.ก. สรรหาฯ มีข้อสังเกตว่า กทม. ควรให้มีการสอบเปลี่ยนสายงานเพียงปีละหนึ่งครั้ง เช่นเดียวกับ ก.พ. โดยไม่ควรกำหนดให้มีการสอบเปลี่ยนสายงานไว้ตลอดเวลา เพื่อเป็นการให้โอกาสผู้ที่ต้องการเปลี่ยนสายงาน และให้กรุงเทพมหานครได้มีโอกาสสรรหาบุคคลใหม่ๆ เข้ามาทำงานในองค์กร
(๕) การจัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกัน เพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ และการเลื่อนระดับตำแหน่ง	อยู่ระหว่างการพิจารณากำหนดกลุ่มตำแหน่งและรายละเอียดของการจัดกลุ่มตำแหน่ง และการแต่งตั้งคณะทำงาน

เป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ ๑.๑.๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลฯ คือ กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ภายในปี ๒๕๕๗ สำนักงาน ก.ก. จึงกำหนดโครงการจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประกอบด้วย ๕ กิจกรรม จากการติดตามความก้าวหน้า พบว่ามีการดำเนินการในปัจจุบัน จำนวน ๔ กิจกรรม จาก ๕ กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๘๐ สำหรับกิจกรรมการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะเริ่มดำเนินการในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ภายหลังจากการได้รับผลการศึกษาจากโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑.๑.๒ การวางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร โครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทม. เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคนของ กทม.	อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษาฯ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งจะมีการส่งมอบสรุปผลการศึกษาและร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ พร้อมร่างรายงานฉบับย่อสำหรับผู้บริหารภายในเดือนเมษายน ๒๕๕๗

เป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ ๑.๑.๒ การวางแผนกำลังคนของ กรุงเทพมหานคร คือ มีขนาดกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจและมีสัดส่วนกำลังคนเพื่อปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการรองรับภารกิจของกรุงเทพมหานครในอนาคต ภายในปี ๒๕๖๐ จึงกำหนดการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทม. จากการติดตามความก้าวหน้าพบว่ามีผลการดำเนินการในปัจจุบันพบว่า ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๔๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑.๑.๓ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรุงเทพมหานคร

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล หรือผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ขณะนี้สำนักงาน ก.ก. ประสานให้หน่วยงานต่าง ๆ ส่งรายชื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้ารับการอบรมตามโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล หรือผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (หน่วยงานนำร่อง) ภายในวันที่ ๒๐ ก.พ. ๒๕๕๗ ได้แก่ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ในระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อเข้ารับการอบรม

เป้าหมายของกลยุทธ์ ๑.๑.๓ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรุงเทพมหานคร คือ จำนวนสายงานที่ได้ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่น้อยกว่า ๒๐ สายงาน ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ จะดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้ความสำคัญสอดคล้องและเชื่อมโยง กับการพัฒนาตามสายอาชีพ (Career Development) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อกำหนดกรอบ/แนวทางการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามบริบทของกรุงเทพมหานคร กำหนดกลุ่มงาน (Job Family) และกลุ่มงานย่อย (Job Group) โดยได้ดำเนินการเสนอขอความเห็นชอบการดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อโปรดรับทราบแนวทางการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพของกรุงเทพมหานคร และปลัดกรุงเทพมหานครได้โปรดลงนามรับทราบแนวทาง การจัดกลุ่มดังกล่าวแล้ว และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดแนวทางการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสาขาอาชีพของกรุงเทพมหานครตามคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ๔๙๘๗/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

จากการติดตามความก้าวหน้าของการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี ๒๕๕๗ จำนวน ๓ สายงาน มีความก้าวหน้าในการดำเนินการจัดโครงการฯ คิดเป็นร้อยละ ๓๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑.๑.๔ พัฒนาระบบทดแทน / สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานพัฒนาระบบทดแทน / สืบทอดตำแหน่ง การศึกษาและวางระบบเพื่อจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร	แผนงานนี้จะเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองระบบงาน)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร - ศึกษาและประเมินผลรูปแบบการจ้างงานของ กทม. ที่ใช้ในปัจจุบันตามภารกิจต่างๆ เช่น การทำความสะอาด การดูแลสวนสาธารณะ การกำจัดขยะ การก่อสร้าง-ซ่อมแซมสะพาน อุโมงค์ทางลอด ถนน ทางเท้า ซ่อมเครื่องจักร/ไฟฟ้าแสงสว่าง ฯลฯ	ขณะนี้อยู่ระหว่างการกำหนดแบบประเมินความคุ้มค่าของการจ้างงานรูปแบบดังกล่าว ยังไม่มีความก้าวหน้าเพิ่มเติม

เป้าหมายของกลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย คือ มีระบบการจ้างงานที่สามารถจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติภารกิจแทนอย่างน้อย ๒ ระบบ ภายในปี ๒๕๖๐ จึงกำหนดแผนงานพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๔ กิจกรรม จากการติดตามความก้าวหน้าพบว่าได้ดำเนินการกิจกรรมประจำปี ๒๕๕๗ คือ กิจกรรมที่ ๑ ศึกษาและสำรวจวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบ กฎหมาย แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานรูปแบบต่างๆ และสำรวจรวบรวมข้อมูลการจ้างงานของกรุงเทพมหานครที่ใช้ในปัจจุบันแล้ว คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ขณะนี้อยู่ระหว่างการกำหนดแบบประเมินความคุ้มค่าของการจ้างงานรูปแบบดังกล่าว และสำรวจข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ จะดำเนินการในกิจกรรมที่ ๒ กำหนดแนวทางและรูปแบบการจ้างงานใหม่ตามภารกิจที่จำเป็นเพื่อทดแทนอัตรากำลังภาพรวมให้แล้วเสร็จภายในปี ๒๕๕๗ ต่อไป

กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก หน่วยงานหลัก
ที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองสรรหาบุคคล)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
<p>แผนงานพัฒนาระบบการสรรหา ทรัพยากรบุคคลของ กทม.</p> <p>๑. การสรรหาปกติ</p> <p>- ศึกษาแนวทางและการปรับ หลักสูตรให้มีการนำภาษาอังกฤษ มาใช้ในการสรรหา ข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ</p> <p>- พัฒนาการดำเนินการสอบแข่งขันฯ ให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น</p> <p>(๑) ปรับลดระยะเวลาการ ดำเนินการสอบแข่งขัน</p> <p>(๒) ประชาสัมพันธ์ทางเว็บ ไซด์ เพื่อให้ผู้สมัครสอบรับทราบ สวัสดิการที่กรุงเทพมหานครจัด ให้ ขรก.กทม.เพื่อจูงใจให้ ผู้สมัครสอบสนใจและต้องการ เข้ารับราชการกับ กทม.</p> <p>(๓) พัฒนาวิธีการคุมสอบแข่งขัน</p>	<p>ขณะนี้สำนักงาน ก.ก. ได้แต่งตั้งคณะทำงานภายใน สำนักงาน ก.ก. เพื่อปรับปรุงหลักสูตรการสอบให้มี การทดสอบทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการสรรหา กำหนดขอบเขตการศึกษา และดำเนินการศึกษา ข้อมูลต่าง ๆ</p> <p>ดำเนินการปรับลดระยะเวลาการดำเนินการสอบแข่งขัน เข้ารับราชการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เหลือเพียง ๓ เดือน</p> <ul style="list-style-type: none">- รับสมัครสอบ วันที่ ๖ - ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗- สอบข้อเขียน (ภาค ก.) วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๗- สอบข้อเขียน (ภาค ข.) วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗- ประกาศผลข้อเขียน วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗- ทดสอบจิตวิทยา วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๗- สอบสัมภาษณ์ วันที่ ๔ - ๕ สิงหาคม ๒๕๕๗- ประกาศผลการสอบแข่งขันฯ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ <p>ดำเนินการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์แล้ว</p> <p>จัดอบรมข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่คาดว่าจะ เป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติ หน้าที่ในการคุมสอบ จำนวน ๕๐๐ คน แบ่งเป็น ๒ รุ่น รุ่นละ ๒๕๐ คน จัดอบรมในวันที่ ๑๗ และ ๑๘ มี.ค. ๒๕๕๗ โดยเชิญวิทยากรจากวิทยาลัยราชพฤกษ์ และ กองการสอบ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินการเกี่ยวกับ การคุมสอบ</p>

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
<p>๒.การพัฒนาการสรรหาเชิงรุก</p> <p>(๑) ทุนกรุงเทพมหานคร “BMA Scholarship”</p> <p>(๒) ทุนครูกรุงเทพมหานคร (โครงการครูพันธุ์ใหม่หัวใจ กทม.)</p> <p>(๓) การฝึกงานกับ กทม. (Internship in BMA)</p> <p>(๔) BMA Campus Recruitment</p> <p>- ประชาสัมพันธ์เชิงรุก เกี่ยวกับภารกิจและสวัสดิการ ของกรุงเทพมหานครเพื่อดึงดูด และจูงใจให้นักศึกษาที่กำลังจะ สำเร็จการศึกษาจากสถาบัน ต่าง ๆ สมัครสอบเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p>	<p>สำนักงาน ก.ก. กำลังดำเนินการเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อยกร่างระเบียบว่าด้วยการรับทุนกรุงเทพมหานคร “BMA Scholarship”</p> <p>สำนักการศึกษาได้เสนอร่างข้อบัญญัติเรื่องการเงิน ทุนการศึกษาแก่บุคคลภายนอก เพื่อศึกษาในระดับ ปริญญาตรีทางการศึกษาให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร พิจารณาลงนาม เพื่อนำเข้าสู่การพิจารณาของสภาฯ</p> <p>๑. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้ประสานขอส่ง นักศึกษา มาฝึกงานกับ กทม. ระหว่างวันที่ ๓๑ มี.ค. – ๓๐ พ.ค. ๒๕๕๗ ขณะนี้อยู่ในระหว่างรับสมัคร นักศึกษาฝึกงาน เข้าร่วมโครงการ</p> <p>๒. สำนักงาน ก.ก. อยู่ระหว่างจัดทำคู่มือสำหรับ เจ้าหน้าที่ดูแลนักศึกษาฝึกงาน และจะประชุมชี้แจง แนวทางการดำเนินงานต่อไป</p> <p>สำนักงาน ก.ก. กำลังดำเนินการจัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม เพื่อการประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้แผนงานเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘</p>
<p>(๔) พัฒนาวีธีการสรรหา บุคคลโดยให้โอกาสกลุ่ม นักศึกษาชั้นปีที่ ๔ สมัครสอบ เข้ารับราชการ</p> <p>(๕) พัฒนาวีธีการสรรหา บุคคลที่มีทักษะประสบการณ์ (ศักยภาพสูง) ที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งเข้ารับราชการ</p>	<p>กองสรรหาบุคคลได้ศึกษาระเบียบ กฎหมาย และ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง</p>

เป้าหมายของกลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก คือ มีระบบสรรหาทรัพยากรบุคคลที่สามารถคัดสรรบุคคลได้ตรงตามความต้องการของ กรุงเทพมหานคร ภายในปี ๒๕๖๐ จึงกำหนดแผนงานพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย (๑) การสรรหาปกติ (๒) โครงการ ๓ กิจกรรม และ (๒) การสรรหาเชิงรุก (๔ โครงการ) จากการติดตามความก้าวหน้าพบว่าในปี ๒๕๕๗ ได้ดำเนินการทั้งสิ้น ๖ โครงการ และเริ่มดำเนินการโครงการการฝึกงานกับ กทม. ซึ่งเดิมได้กำหนดแผนดำเนินการไว้ในปี ๒๕๕๘ รวมทั้งสิ้น ๗ โครงการ นอกจากนี้ กองสรรหาบุคคล ได้เพิ่มเติมกิจกรรม ๒ กิจกรรม ได้แก่ (๑) พัฒนาวิธีการสรรหาบุคคลโดยให้โอกาสกลุ่มนักศึกษาชั้นปีที่ ๔ สมัครสอบเข้ารับราชการ และ (๒) พัฒนาวิธีการสรรหาบุคคลที่มีทักษะประสบการณ์ (ศักยภาพสูง) ที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ารับราชการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามกลยุทธ์ดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลยุทธ์ ๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ หน่วยงานหลักที่ได้รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองระบบงาน)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของ กทม.	สำนักงาน ก.ก. กำลังดำเนินการศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ กฎหมาย เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เป้าหมายของกลยุทธ์ ๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ คือ มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของ กรุงเทพมหานคร ภายในปี ๒๕๕๘ จึงได้กำหนดแผนงานพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๕ กิจกรรม จากการติดตามความก้าวหน้าพบว่าได้ดำเนินการ ๑ กิจกรรม จาก ๔ กิจกรรมหลักประจำปี ๒๕๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๕

กลยุทธ์ ๑.๕ รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร หน่วยงานหลักที่ได้รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองอัตรากำลัง)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานการวางระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลไว้กับองค์กร - เงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ	- (รอนำผลการศึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการจัดทำบัญชีเงินเดือนของ กทม. เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในมหานคร)

กลยุทธ์ ๑.๖ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองทะเบียนประวัติ-
ข้าราชการ)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานพัฒนาระบบข้อมูลบุคคล อิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการ	ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาระบบข้อมูล บุคคลอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญกรุงเทพมหานคร เรียบร้อยแล้วคาดว่าจะ ประชุมคณะกรรมการได้ปลายเดือนมีนาคม ๒๕๕๗

เป้าหมายของกลยุทธ์ ๑.๖ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้าน
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร คือ มีระบบสารสนเทศข้อมูล
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เป็นปัจจุบันเพื่อใช้บริหารทรัพยากรบุคคล ภายในปี ๒๕๖๐
จากการติดตามความก้าวหน้าพบว่ามีความก้าวหน้าในการดำเนินการ จำนวน ๑ กิจกรรม
คิดเป็นร้อยละ ๓๐ จาก ๓ กิจกรรมหลักประจำปี ๒๕๕๗ (กิจกรรมการกำหนดแนว
ทางการพัฒนาระบบข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย (๑) การกำหนด
ผู้รับผิดชอบ (๒) การจัดตั้ง Helpdesk และ (๓) การกำหนดให้เจ้าของประวัติสามารถ
เข้าถึงและตรวจสอบข้อมูลประวัติของตนเองผ่านระบบ) ทั้งนี้ หากโครงการพัฒนาระบบ
โปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio ล่าช้า อาจส่งผลให้การดำเนินการพัฒนาระบบ
ข้อมูลฯ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบัน
และอนาคต หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองสรรหาบุคคล) / สถาบัน
พัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะ ของทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร	ขณะนี้สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการสำรวจและจัดเตรียม ข้อมูลเพื่อปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗
แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครไม่ได้ รายงานความก้าวหน้า
แผนงานการพัฒนาระบบการ จัดการความรู้ของ กรุงเทพมหานคร	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครไม่ได้ รายงานความก้าวหน้า

กลยุทธ์ ๒.๒ การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองสรรหาบุคคล) / สถาบันพัฒนา
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานการพัฒนาข้าราชการ ของกรุงเทพมหานครตาม สายอาชีพ	ยังไม่มีความก้าวหน้าเพิ่มเติม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กร

กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับให้ยึด
มั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองวินัยและ
เสริมสร้างจริยธรรม)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรมได้พัฒนาหลักสูตร และแนวทางการอบรมเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับความ ซื่อสัตย์สุจริต ประจำปี ๒๕๕๗ ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. และสถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร

เป้าหมายของกลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม คือ มีหลักเกณฑ์แนวทางการพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรม ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง กทม. ภายในปี ๒๕๖๐
จากการติดตามความก้าวหน้าพบว่ามีความก้าวหน้าในการดำเนินการ ๑ กิจกรรม จาก ๔
กิจกรรมหลัก ประจำปี ๒๕๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๕

กลยุทธ์ ๓.๒ ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีกระบวนการ
ที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก.
(กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	กองพิทักษ์ระบบคุณธรรมไม่ได้รายงานความก้าวหน้า

กลยุทธ์ ๓.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร หน่วยงานหลัก
ที่รับผิดชอบ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานการสร้างวัฒนธรรม องค์กรและค่านิยมร่วมของ กรุงเทพมหานคร	เสนอค่านิยมร่วมเพื่อขอความเห็นชอบจากผู้บริหาร ยังไม่มีความก้าวหน้าเพิ่มเติม

เป้าหมายของกลยุทธ์ ๓.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับ
กรุงเทพมหานคร คือ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีแนวคิดและพฤติกรรมในทาง
เดียวกัน มีความรัก มีผูกพัน มีความภาคภูมิใจในองค์กร ภายในปี ๒๕๖๐ จากการติดตาม
ความก้าวหน้าพบว่า การดำเนินการ ประจำปี ๒๕๕๗ ๖ ขั้นตอน จากทั้งสิ้น ๗ ขั้นตอน
คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๑

สำหรับขั้นตอนที่ ๗ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ
ค่านิยมร่วมให้แก่ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครจะดำเนินการเมื่อได้รับความเห็นชอบ
จากผู้บริหารแล้ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

กลยุทธ์ ๔.๑ พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและวัสดุอุปกรณ์ของ
กรุงเทพมหานครเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
สำนักงาน ก.ก. (กองระบบงาน) / สำนักการโยธา / สำนักสิ่งแวดล้อม สำนักการคลัง และ
กองกลาง สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อม ในการทำงานตามมาตรฐาน สภาพแวดล้อมของ กรุงเทพมหานคร	กองกลาง สนป.กทม. ได้รายงานผลการดำเนินการ ดังนี้ (๑) ประสานการไฟฟ้านครหลวงให้ทำการตรวจวัดค่า - ความส่องสว่าง อุณหภูมิ ความชื้น และปริมาณ CO ₂ ณ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร (๒) ปรับปรุงสภาพภายในพื้นที่ของศาลาว่าการ กทม. ได้แก่ โถงทางเดินชั้นล่าง โถงคาดฟ้าบริเวณศาลไทย / ศาลจีน ชั้น ๕ ปรับปรุงลิฟท์หน้าห้องรัตนโกสินทร์ (หมายเลข ๑) และหน้าห้องเลขานุการสภา กทม. (หมายเลข ๑๐) (๓) จัดทำ Big Cleaning Day จำนวน ๑ ครั้ง
แผนงานพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน	สำนักงาน ก.ก. ประสานหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ และได้รับข้อมูล แต่ยังไม่สอดคล้องกับแผนงานตาม ยุทธศาสตร์ฯ

กลยุทธ์ ๔.๒ สร้างเสริมสุขภาพ สัมพันธภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อความสมดุลในชีวิต หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองระบบงาน) / สำนักการแพทย์ / สำนักอนามัย / สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล / สำนักวัฒนธรรมฯ / สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานส่งเสริมสุขภาพที่ดี	- สำนักอนามัยรายงานว่าการบันทึกข้อมูลการตรวจสุขภาพในระบบโปรแกรมตรวจสุขภาพ ซึ่งเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างศูนย์บริการสาธารณสุขกับสำนักอนามัย - ขณะนี้สำนักอนามัยอยู่ระหว่างการประสานงานกับหน่วยงาน / ส่วนราชการเพื่อขอรายชื่อข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดที่สมัครใจเข้ารับการตรวจสุขภาพ

เป้าหมายของกลยุทธ์ ๔.๒ สร้างเสริมสุขภาพฯ คือ (๑) ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีสุขภาพที่ดี มีปัญหาสุขภาพลดลง เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานที่ดี และ (๒) ฐานข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรของบุคคลกรุงเทพมหานคร มีความครบถ้วน ภายในปี ๒๕๖๐ จากการติดตามความก้าวหน้าจากหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักพบสำนักอนามัยว่ามีความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนงานส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพดี ประจำปี ๒๕๕๗ จำนวน ๑ โครงการ จาก ๔ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๒๕ ทั้งนี้ โครงการจัดทำเอกสาร/คู่มือสุขภาพสำหรับข้าราชการ/ลูกจ้าง และประชาชน ประจำปี ๒๕๕๗ ซึ่งเป็นโครงการตามแผนงานดังกล่าว ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากไม่ได้รับอนุมัติงบประมาณ

สำหรับแผนงานจัดทำระบบสารสนเทศข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้รับการแจ้งว่ามีการเชื่อมโยงระบบโปรแกรมตรวจสุขภาพระหว่างศูนย์บริการสาธารณสุขกับสำนักอนามัยเท่านั้น ยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่นอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบสำนักงาน ก.ก. (กองระบบงาน) / สำนักวัฒนธรรมฯ / สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	สำนักงาน ก.ก. ประสานหน่วยงานที่รับผิดชอบ และได้รับข้อมูล แต่ยังไม่สอดคล้องกับแผนงานตามยุทธศาสตร์ฯ

หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบสำนักงาน ก.ก. (กองระบบงาน)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร(Happy Workplace)	- กองระบบงานส่งข้าราชการ ในสังกัด จำนวน ๒ คน เข้ารับการฝึกอบรมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ณ จังหวัดนครราชสีมา เมื่อวันที่ ๕ - ๖ ก.พ. ๒๕๕๗ - กองระบบงานเตรียมโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมสุขภาพ องค์กร จำนวน ๒ แห่ง แก่ข้าราชการสังกัด สกก. จำนวน ๖๘ คน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและแนวทางปฏิบัติสู่องค์กรแห่งความสุข ในวันที่ ๒๒ - ๒๔ และ ๓๑ มี.ค. ๒๕๕๗

เป้าหมายของกลยุทธ์ ๔.๒ สร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อความสมดุลในชีวิต คือ ร้อยละของทรัพยากรบุคคลมีผลสำรวจว่ามีความสมดุลในชีวิตการทำงานตามเกณฑ์ที่กรุงเทพมหานครกำหนด ภายในปี ๒๕๖๐ จากการติดตามความก้าวหน้าพบว่ามี การดำเนินการ ประจำปี ๒๕๕๗ จำนวน ๒ โครงการ จาก ๓ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๖๗ สำหรับกิจกรรมสำรวจความสุขและวิเคราะห์สุขภาพขององค์กรจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและลูกจ้าง จำนวน ๑๐,๐๐๐ ตัวอย่าง กองระบบงานจะเริ่มดำเนินการ เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๗

หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบสำนักงาน ก.ก. (กองระบบงาน)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานการศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบ/เวลาการทำงานให้ยืดหยุ่น	นำผลการศึกษามาออกแบบสำรวจความต้องการของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

เป้าหมายของกลยุทธ์ ๔.๒ สร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อความสมดุลในชีวิต คือ นำแผนการดำเนินการปรับเปลี่ยนรูปแบบ/เวลาการทำงานให้ยืดหยุ่นสู่การปฏิบัติ ภายในปี ๒๕๖๐ จากการติดตามความก้าวหน้าพบว่ามี การดำเนินการ ประจำปี ๒๕๕๗ ในขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบ / เวลาการทำงานให้ยืดหยุ่น คิดเป็นร้อยละ ๒๐ และจะได้ดำเนินการในขั้นตอนที่ ๒ สำรวจความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบ / เวลาการทำงานของทรัพยากรบุคคลต่อไป

กลยุทธ์ ๔.๓ พัฒนาระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดี หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองระบบงาน) / สำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัย / กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานการพัฒนาสวัสดิการของกรุงเทพมหานคร	สำนักงาน ก.ก. ประสานหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ และได้รับข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร แต่ยังไม่สอดคล้องกับแผนงานตามยุทธศาสตร์ฯ

กลยุทธ์ ๔.๔ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองระบบงาน) / สำนักพัฒนาสังคม

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานเสริมสร้างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ยังไม่มี ความก้าวหน้าเพิ่มเติม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ ๕.๑ เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้แก่ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองระบบงาน) / กองสรรหาบุคคล / กองบริหารทั่วไป)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาวิชาชีพนักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (Career Development HRM) กิจกรรมที่ ๑ จัดทำหลักสูตร TRAINING ROAD MAP สายงานนักทรัพยากรบุคคล	จัดสัมมนาเพื่อจัดทำหลักสูตร TRM สายงานนักทรัพยากรบุคคลแล้ว เมื่อวันที่ ๒๗ - ๒๙ พ.ย. ๒๕๕๖ และ ๒ - ๔ ธ.ค. ๒๕๕๖ โดยได้จัดทำหลักสูตรในส่วนของสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Common Functional Competency)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
กิจกรรมที่ ๒ หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคลระดับต้น	จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตาม TRM สายงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ รุ่น เมื่อวันที่ ๑๕ - ๑๗ ม.ค. ๒๕๕๗ และ ๒๗ - ๒๙ ม.ค. ๒๕๕๗ ศึกษาดูงานต่างจังหวัด ณ จังหวัดปราจีนบุรี ในวันที่ ๒๖ - ๒๘ ก.พ. ๒๕๕๗ และวันที่ ๓ - ๕ มี.ค. ๒๕๕๗
กิจกรรมที่ ๓ หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคลระดับกลาง	กำหนดหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลระดับกลางเพื่อใช้ในการจัดอบรมเรียบร้อยแล้ว
กิจกรรมที่ ๔ หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคลระดับสูง	กำหนดจัดอบรมเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตาม TRM ให้นักทรัพยากรบุคคลระดับสูง จำนวน ๑ รุ่น ในวันที่ ๑๑, ๑๓, ๑๘ - ๑๙, ๒๔ - ๒๕ ก.พ. ๒๕๕๗ และวันที่ ๑๐ มี.ย. ๒๕๕๗ และศึกษาดูงาน ณ ประเทศญี่ปุ่น ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๓๐ เม.ย. ๒๕๕๗ และ ๒๒ - ๒๘ พ.ค. ๒๕๕๗

เป้าหมายของกลยุทธ์ ๕.๑ เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ คือ ผู้บริหารหน่วยงานทุกระดับและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลมีความรู้ ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายในปี ๒๕๖๐ จากการติดตามความก้าวหน้าพบว่าดำเนินการโครงการพัฒนาวิชาชีพนักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (Career Development HRM) ใน ๒๕๕๗ จำนวน ๓ กิจกรรม ได้แก่ (๑) จัดทำ TRM สายงานนักทรัพยากรบุคคล (๒) พัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครระดับต้น และ (๓) พัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครระดับสูง คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ขณะนี้ได้ดำเนินการกำหนดหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลระดับกลางเรียบร้อยแล้วและจะได้ดำเนินการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดต่อไป

กลยุทธ์ ๕.๒ สร้างเครือข่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองระบบงาน / กองวินัยและเสริมสร้าง
จริยธรรม) / สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานสร้างเครือข่ายและส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างนักทรัพยากรบุคคล	กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรมยกย่องข้อบังคับ ชมรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑. เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนัก ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ๒. เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปัญหาเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากรบุคคล ๓. เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานคร

เป้าหมายของกลยุทธ์ ๕.๒ สร้างเครือข่ายในการบริหารทรัพยากร
บุคคลให้มีประสิทธิภาพ คือ มีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและ
ภายนอกองค์การที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้และปฏิบัติงานร่วมกันภายในเครือข่าย
ภายในปี ๒๕๖๐ จากการติดตามความก้าวหน้าพบว่าได้ดำเนินการยกย่องข้อบังคับชมรม
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในปี ๒๕๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๐
ของกระบวนการจัดตั้งชมรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทม.

จึงนำเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

ที่ประชุมได้อภิปรายอย่างกว้างขวางและมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการรายงานผล
ความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ
ดังนี้

๑. ให้เพิ่มเป้าหมายในแบบรายงานความก้าวหน้า เพื่อจะได้ติดตาม
ความก้าวหน้าจากเป้าหมายที่กำหนด และสามารถนำค่าเป้าหมายมาวิเคราะห์
เปรียบเทียบกับเป้าประสงค์ของแต่ละยุทธศาสตร์ฯ ว่าได้ดำเนินไปช้าหรือเร็วกว่า
เป้าหมายที่กำหนด หากช้า อ.ก.ก. จะได้ช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคซึ่งส่งผลให้
การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด เพื่อจะช่วยให้ขับเคลื่อนงานเชิงกลยุทธ์
ให้สำเร็จ

ค. ก้าวหน้า

๒. ในการนำเสนอรายงานการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตาม
ยุทธศาสตร์ฯ ให้เสนอในภาพรวมในแต่ละยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ / แผนงาน /
โครงการ / กิจกรรม เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้ดำเนินการแล้วว่าคืบหน้าไปเท่าไร
ส่วนการรายงานรายละเอียดเป็นส่วนประกอบ

ค. ก้าวหน้า

มติที่ประชุม

รับทราบและมอบฝ่ายเลขานุการปรับปรุงรูปแบบการนำเสนอในครั้งต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
(พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

สืบเนื่องจากการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๗
มีมติให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ดังนี้

๑. กำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานหรือความ
คาดหวัง คือ (๑) กลุ่มผู้บริหาร (๒) กลุ่มหัวหน้าฝ่ายที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักทรัพยากร
บุคคลแต่บริหารงานบุคคล และ (๓) กลุ่มตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลและกลุ่มที่
ไม่ใช่ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลแต่ปฏิบัติหน้าที่นักทรัพยากรบุคคล

๒. ค่าเป้าหมายของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙
ควรกำหนดเป้าหมายไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และปีสุดท้ายควรกำหนดเป้าหมาย
ว่าบุคลากรที่พึงประสงค์ของกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร

๓. โครงการส่งผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติงานชั่วคราว
ที่หน่วยงานอื่น (Secondment) ควรเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗

๔. ควรกำหนดเงื่อนไขและวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือจาก
การฝึกอบรมหรือสัมมนา

๕. ควรสร้างกลุ่ม HR Champion จากนักทรัพยากรบุคคลรุ่นใหม่
เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

๖. ให้เพิ่มรายการงบประมาณ เพื่อประโยชน์ในการประเมินความคุ้มค่า

๗. ให้แสดงผังเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์

* *

สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามมติ อ.ก.ก. ดังนี้

๑. กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลเป็น ๓ กลุ่ม คือ (๑) กลุ่มผู้บริหาร (๒) กลุ่มหัวหน้าฝ่ายที่ไม่ใช่
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลแต่บริหารงานบุคคล และ (๓) กลุ่มตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคลและกลุ่มที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลแต่ปฏิบัติหน้าที่
นักทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งฯ ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ (๒) และ
(๓) เป็นลำดับแรกเพื่อให้การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลจากส่วนกลาง
สู่หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กำหนดในกลยุทธ์ที่ ๕.๑ แผนงานเสริมสร้าง
ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๒. กำหนดค่าเป้าหมายการดำเนินการตามแผนงาน / โครงการของ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
และได้กำหนดว่าตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ บุคลากรของกรุงเทพมหานครในแต่ละ
กลุ่มเป้าหมายจะได้รับการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

และมีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอก โดยสำนักงาน ก.ก. จะประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพด้วย (๑) การเสริมสร้างความรู้ทั่วไป เช่น การบริหารแผนกำลังคน การสอนงานและมอบหมายงาน การบริหารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career Path) ฯลฯ และ (๒) การเสริมสร้างความรู้เฉพาะทาง เช่น หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ การมอบอำนาจ/การใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ฯลฯ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑)

๓. ได้เพิ่มโครงการส่งผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานอื่น (Secondment) ซึ่งกำหนดดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยศึกษาและกำหนดแนวทางในการส่งผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานอื่น (รายละเอียดตามกลยุทธ์ที่ ๕.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายและส่งเสริมสัมพันธภาพ ระหว่างนักทรัพยากรบุคคล) 5.2

๔. ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติม ได้แก่ การดูงาน การใช้กรณีศึกษา (case study) การสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติงานจริง (on job training) การมอบหมายงาน การทดลองปฏิบัติ การศึกษาจากสื่อเอกสารและสื่อออนไลน์

๕. ได้เพิ่มการสร้างกลุ่ม HR Champion ในชื่อของ HR Team เพื่อสนับสนุนการทำงาน/แก้ปัญหาในการทำงานแก่หน่วยงานและสร้างภาพลักษณ์ของนักทรัพยากรบุคคลรุ่นใหม่ของกรุงเทพมหานคร (รายละเอียดตามกลยุทธ์ที่ ๕.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายและส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างนักทรัพยากรบุคคล)

๖. แสดงค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณไว้ในแผนปฏิบัติราชการเรียบร้อยแล้ว

๗. สำหรับการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.ก. จะนำเสนอแผนผังเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ในภาพรวมเมื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการครบทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์เรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒)

ที่ประชุมอภิปรายอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับร่างแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) และรายละเอียดแผนปฏิบัติราชการของยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

๑. การนำเสนอแผนปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อพิจารณา ให้ฝ่ายเลขานุการเสนอแผนยุทธศาสตร์ฯ ควบคู่กับแผนปฏิบัติราชการ เพราะแผนยุทธศาสตร์ฯ ได้วางกรอบเป้าหมายของแผนงานแต่ละปีไว้แล้ว และการเสนอควบคู่กันจะสัมพันธ์กับการติดตามผลอีกด้วย

๒. การจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ให้จัดทำปี ๒๕๕๗ และ ๒๕๕๘ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงบประมาณ โดยแผนปฏิบัติราชการให้ลงรายละเอียดทุกโครงการ /

กิจกรรมในแต่ละปี ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ผลผลิต หรือผลลัพธ์ งบประมาณ ระยะเวลา และควรจัดทำในแบบ Chart เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าเข้าใจง่ายขึ้น ซึ่ง อ.ก.ก. จะติดตามว่าโครงการ / กิจกรรมใดดำเนินการแล้วบ้าง และผลผลิต / ผลลัพธ์ เป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่หากยังไม่ดำเนินการ หรือเกิดความล่าช้า หรือดำเนินการไม่ได้ อาจจะต้องมีการปรับแผนหรือยกเลิกโครงการ / กิจกรรมในปีต่อไป นอกจากนี้ แผนปฏิบัติการควรจะมีการกำหนดความสำคัญของโครงการ / กิจกรรม (Flagship) ที่ต้องเร่งดำเนินการพิเศษไว้

๓. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย อ.ก.ก.(ศ.ดร.ปรัชญา) ได้ให้ข้อสังเกตว่า

๓.๑ การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดเป็นร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา จะต้องทราบจำนวนคนของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย (ผู้บริหาร / หัวหน้าฝ่ายที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลแต่บริหารงานบุคคล / นักทรัพยากรบุคคลและไม่ใช่ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลแต่ปฏิบัติหน้าที่นักทรัพยากรบุคคล) ว่ามีจำนวนเท่าใด

๓.๒ การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดเป็นร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานฯ ของ กทม. ในปี ๒๕๖๐ ควรกำหนดค่าเป้าหมายรายปีในลักษณะยอดสะสม รวมทั้งให้ข้อสังเกตว่าการกำหนดค่าเป้าหมายร้อยละ จะต้องกำหนดวิธีการประเมินผลว่าจะใช้การสอบหรือรูปแบบใด ซึ่งแต่ละกลุ่มเป้าหมายต้องมีความแตกต่างกัน และหากต้องการให้บรรลุเป้าหมายร้อยละ ๑๐๐ ให้กำหนดมีการอบรมซ่อมเสริมไว้ด้วย

๓.๓ การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดว่า "ร้อยละ ๘๐ ของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องตามมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้าน.." ของโครงการจัดทำเครื่องมือสำหรับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายความว่า กทม. คาดหวังให้งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทม. มีความถูกต้องเพียงร้อยละ ๘๐ เห็นว่าควรกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องตามมาตรฐานฯ ร้อยละ ๑๐๐ แต่ต้องคำนึงถึงข้อมูลในปีที่ผ่านมาว่ามีความถูกต้องคิดเป็นร้อยละเท่าไร เพื่อนำมาเปรียบเทียบว่าในปีปัจจุบันการปฏิบัติงานมีความถูกต้องเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดร้อยละเท่าไร เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ เพราะหากข้อมูลในปีที่ผ่านมา มีความถูกต้องตามมาตรฐานฯ ร้อยละ ๘๐ การกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดของปีปัจจุบันต้องกำหนดว่า มีความถูกต้องตามมาตรฐานฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ ไม่ใช่มีความถูกต้องตามมาตรฐานฯ ร้อยละ ๑๐๐

๓.๔ การกำหนดตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๕.๒ สร้างเครือข่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ แผนงานสร้างเครือข่ายและส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างนักทรัพยากรบุคคล โครงการสร้างระบบสนับสนุนความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ควรกำหนดตัวชี้วัดเป็นจำนวนระบบสนับสนุนมากกว่าการระบุตัวชี้วัดเพียงการเพิ่มสื่อสิ่งพิมพ์ / สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดย่อย

*Idea: 81500 ~
กรณีคนละ 1 คน
ที่ 2557 มี 150
หรือ 1 คน*

๔. แนวทางการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ประธาน อ.ก.ก. ให้ข้อสังเกตว่าการกำหนดยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากองค์การให้ความสำคัญกับ ทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลให้มีความถูกต้อง และเป็นธรรม นักทรัพยากรบุคคลควรมีโอกาสเรียนรู้กระบวนการบริหารงานบุคคล ในภาพรวม โดยสนับสนุนให้มีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ของนักทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมให้ HR Officer เป็น HR Strategic Partner โดยสามารถประเมินผลและให้การรับรองแก่นักทรัพยากรบุคคลที่ผ่านการพัฒนาได้ ตามระดับ สำหรับการพัฒนากลุ่มผู้บริหารให้เข้าใจและมีความรับผิดชอบในการ บริหารงานบุคคลอาจจะจัดกิจกรรม HR Day โดยเชิญสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงาน ภายนอกมาให้ความรู้หรือบรรยายพิเศษแก่กลุ่มเป้าหมายดังกล่าว หรือการสร้าง เครือข่ายฯ ควรกำหนดแนวทางดำเนินการให้มีการเรียนรู้กรณีศึกษา (case study) ที่หลากหลาย ซึ่ง อ.ก.ก. (นางสาวทัศนีย์) ได้ให้ข้อสังเกตว่าการกำหนดหลักสูตรการ พัฒนาสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมายควรแสดงให้เห็นความต่อเนื่องและความเข้มข้น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีให้ชัดเจน

๔.๒ อ.ก.ก. (นางสาวทัศนีย์) ได้ให้ข้อสังเกตว่าการกำหนดหลักสูตรการ พัฒนาสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมายควรแสดงให้เห็นความต่อเนื่องและความเข้มข้น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีให้ชัดเจน

๔.๓ อ.ก.ก. (ศ.ดร.ปรัชญา และนางสาวทัศนีย์) ให้ความเห็นว่า การเสริมสร้างความรู้ของแต่ละกลุ่มเป้าหมายใช้วิธีการพัฒนาและวิธีการประเมินผล การเรียนรู้และความเข้าใจที่แตกต่างกัน ความรู้ที่จำเป็นของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย มีเรื่องใดบ้าง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการกำหนดน้ำหนักของเนื้อหาหลักสูตรที่แตกต่างกัน โดยขอให้สรุปว่าการพัฒนากลุ่มเป้าหมายทั้ง ๓ กลุ่ม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ทั้งนี้ ความสำเร็จของหลักสูตรการพัฒนาต้องประกอบด้วย (๑) การให้ความรู้ (๒) การเสริมทักษะ และ (๓) การให้วิธีการหาความรู้

๔.๔ ปลัดกรุงเทพมหานครได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า สำนักงาน ก.ก. ได้มี ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนคนของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย โดยแยกเป็นผู้บริหาร / หัวหน้าฝ่าย ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลแต่บริหารงานบุคคล / นักทรัพยากรบุคคลและ ไม่ใช่ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลแต่ปฏิบัติหน้าที่นักทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็น ฐานข้อมูลในการวัดประเมินผลว่าสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งฯ แก่กลุ่มเป้าหมาย ดังกล่าวได้ตามแผนฯ ที่กำหนดหรือไม่ และให้ฝ่ายเลขานุการปรับการนำเสนอใน ครั้งต่อไปตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก. เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและความชัดเจน

๔.๕ อ.ก.ก. (นายวิสูตร) ได้ให้ข้อสังเกตว่าการสร้างความเข้มแข็งด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายด้านการเจ้าหน้าที่ร่วมกับ หัวหน้าฝ่ายที่กำกับดูแลงานต่างๆ ตามภารกิจของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้ที่มี ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอยู่แล้วให้มีความรู้การบริหารงานบุคคลด้วย และต้อง พยายามเปิดโอกาสให้กลุ่มบุคคลดังกล่าวเข้ามามีบทบาทการบริหารงานบุคคล มากขึ้น

มติที่ประชุม

มอบสำนักงาน ก.ก. พิจารณาปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘ ในส่วนของยุทธศาสตร์ที่ ๕ โดยนำข้อสังเกตของ อ.ก.ก. มาประกอบการดำเนินงาน ดังนี้

๑. กำหนดแบบฟอร์ม (Template) ของแผนปฏิบัติราชการประจำปี
๒. ระบุวัตถุประสงค์ / เป้าหมายรายปี ของทุกโครงการ/กิจกรรม ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องกำหนดวันประชุม

การประชุมครั้งต่อไปกำหนดวันประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เป็นวันพุธที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๔.๓๐ น.

มติที่ประชุม

รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.



(นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์)

ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก.และ เลขาธิการ

ผู้จัดรายงานการประชุม