

รายงานการประชุม

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗

เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗

ณ ห้องวิมานทิพย์ ๑ โรงแรมรอยัลปรีนเซส หลานหลวง เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑. นายสีมา สีมานันท์   | ประธาน อ.ก.ก.       |
| ๒. นางนินนาท ชลิตานนท์<br>ปลัดกรุงเทพมหานคร  | อ.ก.ก.              |
| ๓. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร                                      | อ.ก.ก.              |
| ๔. นายอรรถพร สุวัจนเดชา<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร                                      | อ.ก.ก.              |
| ๕. นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์<br>รองเลขาธิการ ก.พ.                                  | อ.ก.ก.              |
| ๖. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่<br>อาจารย์ประจำสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์    | อ.ก.ก.              |
| ๗. ร.ต.ต. เกียรติศักดิ์ โลหะชาละ<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ                                    | อ.ก.ก.              |
| ๘. นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ                                    | อ.ก.ก.              |
| ๙. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ  | อ.ก.ก.              |
| ๑๐. นางสุชาดา รังสินันท์<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ  | อ.ก.ก.              |
| ๑๑. นางกฤติยา สัจจรักษ์<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ   | อ.ก.ก.              |
| ๑๒. นายพรเทพ อัครวรกุลชัย<br>หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.                                    | อ.ก.ก.              |
| ๑๓. นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์<br>ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.                      | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๔. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ผู้ไม่มาประชุม

- |   |           |
|---|-----------|
| ๑. นายกฤษฎา กลั่นทานนท์ (อ.ก.ก.)<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร  | ติดภารกิจ |
| ๒. ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ (อ.ก.ก.)<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ                                    | ติดภารกิจ |
| ๓. นางสุณี พนาสกุลการ (อ.ก.ก.)<br>อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการุณย<br>มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช | ติดภารกิจ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| ๑. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล    | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.                        |
| ๒. นายสมภาคย์ สุขอนันต์         | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.                        |
| ๓. นางสาวสุวรรณี ชัยจินดาสุด    | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนา -<br>ข้าราชการกรุงเทพมหานคร |
| ๔. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร          | ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง                           |
| ๕. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์  | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล                           |
| ๖. นายพลเฉลิม ศรีมณี            | ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม                   |
| ๗. นางคนุช บุญธนนท์             | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป                         |
| ๘. นางสาวจารินี รุทธะกาญจน์     | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                           |
| ๙. นางนงเยาว์ หนูรัตน์          | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                           |
| ๑๐. นายพรชัย ชูชัยวุฒิพงศ์      | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                           |
| ๑๑. นายเกรียงไกร เหล่าศักดิ์ศรี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                           |
| ๑๒. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล    | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                           |
| ๑๓. นางปราณี นาคอ่วม            | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                           |
| ๑๔. นางศุภากร อึ้งภากรณ์        | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                           |
| ๑๕. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสะอาด    | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                           |
| ๑๖. นางสาวระพีพรรณ พุทธานู      | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                           |
| ๑๗. นายธนบดี ชัยนนดี            | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ                         |
| ๑๘. นางสาววรรณรณ เกียรติโพธา    | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ                         |
| ๑๙. นางสาวสวนีย์ เหลืองอรุณ     | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ                         |

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ประธานกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๗

ฝ่ายเลขานุการขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณารับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๗ ซึ่งมีระเบียบวาระทั้งหมด ๕ วาระ จำนวน ๙ หน้า และไม่มีท่านใดขอแก้ไข ฝ่ายเลขานุการจึงขอให้ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๗

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อพิจารณา

เรื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

ฝ่ายเลขานุการเสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ พิจารณาการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (Action Plan) ของทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์เพื่อเป็นการนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามผลการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ คือ เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรุงเทพมหานคร และสภาพแวดล้อมที่หลากหลายซับซ้อน ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ๙ แผนงาน ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีเป้าหมายและตัวชี้วัด ดังนี้

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๑.๑ วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร - ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครและแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่เกิดจากการปรับระบบ P.C. เข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่	๑. มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ๒. มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องและรองรับขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบและภารกิจที่ปฏิบัติจริง ๓. มีหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า ที่เหมาะสมสอดคล้องกับระบบคุณธรรม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
	๔. มีหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่
- มีแผนกำลังคนที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับภารกิจของกรุงเทพมหานครในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งมีอัตรากำลังที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕. หน่วยงานนำร่องของกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ หน่วยงาน มีกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจ
- ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖. มีแนวทางหรือข้อเสนอในการกำหนดเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงานในสายอาชีพอย่างน้อย จำนวน ๓ สายงาน และหรือมีตัวแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างน้อยจำนวน ๓ สายงาน *
- มีกลุ่มตำแหน่งที่จะนำมาจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งภายในปี ๒๕๖๐ ไม่น้อยกว่า ๑ กลุ่มตำแหน่ง	๗. มีจำนวนกลุ่มตำแหน่งที่จะจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๑ กลุ่มตำแหน่ง
๑.๒ พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย - มีรูปแบบการจ้างงานใหม่และลดขนาดอัตรากำลังของกรุงเทพมหานครมาปรับใช้ภายในปี ๒๕๖๐	๘. มีรายงานการศึกษาและนำการจ้างงานรูปแบบใหม่มาใช้กับหน่วยงานของกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมกับภารกิจที่ปฏิบัติ *
๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก - ให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	๙. มีการคัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ารับทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ ทุน * ๑๐. มีการคัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ารับทุนครูกรุงเทพมหานคร (โครงการครูพันธุ์ใหม่ หัวใจ กทม.) จำนวน ๓๐ ทุน ต่อปี *
๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ - ให้มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เหมาะสมและสามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ	๑๑. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของกรุงเทพมหานคร นำเสนอ ก.ก. พิจารณาภายในเดือนเมษายน ๒๕๕๘

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
<p>๑.๕ รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร</p> <p>- ให้มีระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจที่สามารถรักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร</p> <p>- ปรับปรุงระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น</p>	<p>๑๒. มีระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ที่เหมาะสมกับการดำรงชีพและสร้างแรงจูงใจในปฏิบัติงาน *</p>
<p>๑.๖ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร</p> <p>- ให้มีระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและใช้งานร่วมกันได้</p>	<p>๑๓. ข้อมูลประวัติปัจจุบันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในหน่วยงานมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันร้อยละ ๑๐๐ *</p>

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง โครงการต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ มีเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์คือ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ๔ แผนงาน ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีเป้าหมายและตัวชี้วัด ดังนี้

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
<p>๒.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>- ปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ</p>	<p>๑. จำนวนสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานกลางไม่น้อยกว่า ๑๐ สมรรถนะ</p>
<p>- มีศูนย์การศึกษา BMA Academy ที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะและประสบการณ์แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p>	<p>๒. มีศูนย์การศึกษาตามกลุ่มภารกิจ</p>
<p>- พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสำหรับใช้ในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- พัฒนาคุณลักษณะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในระดับบริหารให้มีความสามารถด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้</p>	<p>๓. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ที่ได้รับการพัฒนา มีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด</p>

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
- สร้างเวทีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญพัฒนาสมรรถนะของตนเองผ่านองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๔. หน่วยงานของกรุงเทพมหานครสามารถสร้างองค์ความรู้เฉพาะของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง
- ส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครสามารถพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองผ่านเครือข่ายการเรียนรู้ของกรุงเทพ มหานครได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการ	๕. ร้อยละ ๖๐ ของทรัพยากรบุคคลสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้
๒.๒ การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร - จัดทำเส้นทางการพัฒนาสายอาชีพ (Training Road Map) ให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสำหรับกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นในแต่ละสายอาชีพ	๖. มีระบบการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะวิชาชีพ จำนวน ๑๑ กลุ่มงาน *
- จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสำหรับกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นในแต่ละบุคคล	๗. หน่วยงานระดับสำนักมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามรูปแบบที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพ - มหานครกำหนด จำนวน ๑๗ หน่วยงาน *

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง โครงการต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กร เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ คือ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ดี ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๓ แผนงาน ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีเป้าหมายและตัวชี้วัด ดังนี้

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๓.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร - ให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการที่ดีเห็นความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติ	๑. มีหลักสูตรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ก. เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมฯ

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
ตนตามแนวทางที่ดี	๒. มีจริยธรรมในวิชาชีพอย่างน้อย ๑ กลุ่มอาชีพ ที่ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ก. เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมฯ
๓.๒ <u>ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีกระบวนการที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม</u> - ให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	๓. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ๔. ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
๓.๓ <u>สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร</u> - สร้างวัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกรักองค์กรกรุงเทพมหานคร	๕. ร้อยละ ๘๐ ของประชาชนมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะการมีจิตบริการของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ๖. มีกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมตามค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร ๑ ประการ

๓๐๖  
๑๐๒  
\*  
๕  
2๖ ๘๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์คือ ให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ๕ แผนงาน ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีเป้าหมายและตัวชี้วัด ดังนี้

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๔.๑ <u>พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและวัสดุอุปกรณ์ของกรุงเทพมหานครเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน</u> - ให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ถูกสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน (ภายในปี ๒๕๖๐)	๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงานกรุงเทพมหานครเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน (ปี ๒๕๕๘ ปรับปรุงมาตรฐานสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน) *

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
<p><u>๔.๒ เสริมสร้างสุขภาพ สัมพันธภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อความสมดุลในชีวิต</u></p> <p>- มีฐานข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร</p> <p>- ให้ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครมีสุขภาพที่ดี</p>	<p>๒. จัดเก็บฐานข้อมูลสุขภาพของข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๓. มีฐานข้อมูลสุขภาพบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ได้รับการตรวจคัดกรองสุขภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๔. บุคลากรกรุงเทพมหานครที่ผ่านการคัดกรองสุขภาพที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค</p>
<p>- ให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน</p>	<p>๕. หน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๖. คะแนนความสุขเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการมีค่าไม่น้อยกว่า ๖ จาก ๑๐ คะแนน</p> <p>๗. มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีหน่วยงานละไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม/ปี</p> <p>๘. มีรูปแบบ/เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น</p>
<p><u>๔.๓ พัฒนาระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม</u></p> <p>- ให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิต และมีหลักประกันในการดำเนินชีวิตด้วยระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม</p>	<p>๙. ปรับปรุงอาคารสงเคราะห์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน</p> <p>๑๐. ปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน</p>
<p><u>๔.๔ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</u></p> <p>- ให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครดำรงชีพได้อย่างเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน</p>	<p>๑๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด</p>

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง โครงการต่อเนื่อง



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์คือ เพื่อเสริมสร้างความรู้และกระจายความรับผิดชอบ  
ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์  
๓ แผนงาน ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีเป้าหมายและตัวชี้วัด ดังนี้

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
<p>๕.๑ เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ความรู้แก่ทรัพยากร บุคคลทุกระดับ</p> <p>- ให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการ บริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ระดับ อำนวยการต้นขึ้นไปที่ได้รับการเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจต้องผ่านเกณฑ์การ ประเมินตามที่กำหนด</p> <p>๒. นักทรัพยากรบุคคลและผู้ปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ต้องผ่าน เกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด</p> <p>๓. ข้าราชการทั่วไปทุกระดับที่ได้รับการ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ต้องผ่าน เกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด</p>
<p>๕.๒ สร้างกลไกสนับสนุนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>- สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกลไกแลกเปลี่ยน ข้อมูลและความรู้ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๔. หน่วยงานที่เป็นเครือข่ายด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและ ภายนอกไม่น้อยกว่า ๕ หน่วยงาน</p>
<p>- ศึกษาความเป็นไปได้ในการมอบ ภารกิจของหน่วยงานกลางด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้หน่วยงาน ของกรุงเทพมหานคร</p>	<p>๕. มีภารกิจที่มอบให้หน่วยงานไปปฏิบัติ ตามแผนการกระจายอำนาจไม่น้อยกว่า ๑ ภารกิจ</p>

ที่ประชุมอภิปรายอย่างกว้างขวาง โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

แผนงานพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ที่ระบุ  
ในรายการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ข้อความ “จัดตั้งทุน กทม.” ควรกำหนดเป็น  
“การจัดให้มีทุน กทม.” และการให้ทุนนั้นๆไม่ควรเป็นเพียงเพื่อการศึกษาอย่าง  
เดียว อาจให้มีทุนในการฝึกอบรมทั้งระยะสั้นหรือระยะยาว

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒

๒.๑ การกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดต้องสามารถปฏิบัติได้จริงและชัดเจน ดังนี้

๒.๒.๑ “ร้อยละ ๘๐ ของผู้ได้รับการพัฒนามีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด” ควรกำหนดเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมีคะแนนตามเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๒.๒.๒ “ร้อยละ ๖๐ ของทรัพยากรบุคคลสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้” ควรเพิ่มตัวชี้วัดร้อยละ ... การนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้วยผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาและร้อยละ ... ข้าราชการสามารถเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเอง

๒.๒ BMA Academy ควรกำหนดให้เป็นศูนย์แห่งความเป็นเลิศ ( Excellence Center) เพื่อการสร้างความเป็นเลิศในการบริหารเมืองโดยให้สถาบันการศึกษาและหรือผู้เชี่ยวชาญมาร่วมคิดร่วมทำ ใช้หลักการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ในการแก้ไขปัญหา คือ การแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร โดยการตั้งทีมงานขึ้นมาศึกษาเฉพาะเรื่อง เช่น การจัดการน้ำเสีย ทาบกะโหลย ฯลฯ ให้นำปัญหาที่เกิดขึ้นจริงมาเป็นกรณีศึกษา เพื่อเรียนรู้และแก้ไขปัญหาเฉพาะเรื่องนั้นๆ เป็นการสร้าง Practical Knowledge ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะพื้นที่นั้น โดยกรุงเทพมหานครสามารถสร้างเครือข่ายกับเมืองใหญ่ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีปัญหาเมืองคล้ายๆ กัน

๒.๓ แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรระบุเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ ควรเพิ่มตัวชี้วัดที่วัดในภาพรวมของการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญทั้งหมด

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ให้ปรับการใช้คำว่า “จริยธรรมในวิชาชีพ” เป็น “จรรยาบรรณสำหรับวิชาชีพ” หรือ “จรรยาบรรณวิชาชีพ” การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร ควรสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔

แนวทางจัดกิจกรรม Happy Workplace ให้พิจารณาผลลัพธ์เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมาย และมีกิจกรรมที่สนับสนุนการสร้างความรักและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อลดการฟ้องร้องภายในองค์กร สำหรับการดำเนินการในส่วนแผนงานส่งเสริมความสมดุลในชีวิต ไม่ควรให้ สสส. เป็นผู้ดำเนินการแต่กรุงเทพมหานครต้องดำเนินการเอง โดยอาจนำกระบวนการทำงานของ สสส. มาประยุกต์ใช้ หรือจ้างสถาบันการศึกษาเป็นชิ้นงานในส่วนของการวิจัย

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕

๕.๑ การเสริมสร้างความรู้ด้วยการพัฒนาใน ๓ กลุ่มอาจใช้วิธีการทำบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding) เพื่อทำข้อตกลงร่วมกับสถานศึกษา เช่น นิติฯ เป็นต้น หรือส่งไปศึกษาอบรมกับหน่วยงานที่มีชื่อเสียงด้านทรัพยากรบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้ หลักสูตรการพัฒนา ควรนำกรณีศึกษา มาฝึกอบรมมากกว่าความรู้กว้างๆ ทั่วไปหรือเป็นหลักวิชาการทรัพยากรบุคคลด้านเดียว (HR Function) เช่น การนำหลักเกณฑ์หรือระเบียบ มาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากสภาพการณ์ที่ไม่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะระเบียบที่ใช้ อ้างอิงมานานแล้ว ไม่มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน

๕.๒ การเสริมสร้างความรู้ด้วยการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยการนำปัญหาอภิปรายเพื่อค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและเกิดการดำเนินการแนวทางใหม่

๕.๓ การเสริมสร้างความรู้ด้วยการสร้างเครือข่าย ควรเพิ่มกิจกรรมให้มีการย้ายหมุนเวียนสลับนักทรัพยากรบุคคลส่วนกลางไปสำนัก/สำนักงานเขต หรือสำนัก/สำนักงานเขตมาอยู่ในส่วนกลาง

### มติที่ประชุม

เห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (Action Plan) ตามที่เสนอ โดยให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการดังนี้

๑. เพิ่มประเด็นสำคัญตามที่ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ มีข้อสังเกต โดยให้เพิ่มสัญลักษณ์แสดงแผนงานสำคัญที่ต้องดำเนินการเร่งด่วนในแต่ละยุทธศาสตร์

๒. ให้อำนาจความก้าวหน้าตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ในลักษณะการวิเคราะห์ผลการดำเนินการ และความเชื่อมโยงของแต่ละยุทธศาสตร์

### ระเบียบวาระที่ ๔

#### เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

### ระเบียบวาระที่ ๕

#### เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดวันประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เป็น วันพฤหัสบดีที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๓๐ น.

### มติที่ประชุม

รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.



(นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์)

ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก.และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม