

รายงานการประชุม  
อ.ก.ก.วิสามันต์เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร  
ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗  
เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗  
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

---

ผู้มาประชุม

- |     |  |                     |
|-----|--|---------------------|
| ๑.  | นายสีมา สีมานันท์  | ประธาน อ.ก.ก.       |
| ๒.  | นางนินนาท ชลิตานนท์<br>ปลัดกรุงเทพมหานคร   | อ.ก.ก.              |
| ๓.  | นายอรรถพร สุวัธนเดชา<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร   | อ.ก.ก.              |
| ๔.  | นายกฤษฎา กลั่นทานนท์<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร   | อ.ก.ก.              |
| ๕.  | นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์<br>รองเลขาธิการ ก.พ.                                     | อ.ก.ก.              |
| ๖.  | ร้อยตำรวจตรี เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ                                  | อ.ก.ก.              |
| ๗.  | ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์<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. | นางสุนี พนาสกุลการ<br>อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์<br>มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช | อ.ก.ก.              |
| ๑๓. | นายพรเทพ อัครวรกุลชัย<br>หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.  | อ.ก.ก.              |
| ๑๔. | นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์<br>ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.                          | อ.ก.ก. และเลขานุการ |

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

#### ผู้ไม่มาประชุม

- |  |           |
|--|-----------|
| ๑. นายพีรพงษ์ สายเชื้อ (อ.ก.ก.)<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร                                    | ติดภารกิจ |
| ๒. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (อ.ก.ก.)<br>อาจารย์ประจำสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ | ติดภารกิจ |

#### ผู้เข้าร่วมประชุม

- |                                |                               |
|--------------------------------|-------------------------------|
| ๑. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล   | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.   |
| ๒. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล      |
| ๓. นางสาวกัลยา อุดลย์วิจิตร    | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๔. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล    | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ      |
| ๕. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสะอาด    | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ      |
| ๖. นางสาวระพีพรรณ พุทธานู      | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ      |
| ๗. นายธนบดี ชัยนนถ์            | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ    |
| ๘. นางสาวสวนีย์ เหลืองอรุณ     | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ    |

#### เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ประธานกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

#### ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

#### ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

ฝ่ายเลขานุการขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณารายงานการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ ซึ่งมีระเบียบวาระทั้งหมด ๖ วาระ จำนวน ๙ หน้า ที่ประชุมพิจารณาแล้วไม่มีท่านใดขอแก้ไข ฝ่ายเลขานุการจึงขอให้ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่อง

เรื่องที่ ๓.๑ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

ที่ประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ มีมติให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ (Action Plan) ตามที่ อ.ก.ก.ฯ มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการแจ้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ แล้ว และจะเสนอรายงานผลการดำเนินการดังกล่าวในการประชุมครั้งต่อไป

มติที่ประชุม

รับทราบ

เรื่องที่ ๓.๒ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เฉพาะยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

มติที่ประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (Action Plan) ตามที่เสนอ โดยให้สำนักงาน ก.ก. นำเสนอเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (Action Plan) เฉพาะยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**เป้าประสงค์** คือ เพื่อเสริมสร้างความรู้และกระจายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ๓ แผนงาน ดังนี้

**กลยุทธ์ที่ ๕.๑ :** เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ ประกอบด้วย ๑ แผนงาน คือ แผนงานเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้มีการ

เสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับข้าราชการ ๓ กลุ่ม โดยได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม และค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ดังนี้

๑. กลุ่มผู้บริหาร (HR for Executive) ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร (ระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไป) รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๖๐ คน มีจำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

๑.๑ การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ ๑) ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้เข้าร่วมการเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๒) ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหารที่เข้าร่วมการเสริมสร้างมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

๑.๒ การสัมมนาสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ ๑) ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้เข้าร่วมการเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๒) ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหารที่เข้าร่วมการเสริมสร้างมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

๑.๓ การศึกษาแนวทางหรือหลักเกณฑ์สำหรับผู้บริหารดีเด่นด้านการบริหารคนกรุงเทพมหานคร ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ แนวทางหรือหลักเกณฑ์สำหรับผู้บริหารดีเด่นด้านการบริหารคนกรุงเทพมหานคร

๒. กลุ่มนักทรัพยากรบุคคลและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ

๒.๑ นักทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหน่วยงานกลาง คือ สำนักงาน ก.ก. จำนวน ๙๖ คน มีโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๒.๑.๑ การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (KM HR) ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ จำนวนองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง

๒.๑.๒ การส่งนักทรัพยากรบุคคลสังกัดสำนักงาน ก.ก. ไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ ๑) นักทรัพยากรบุคคลสังกัดสำนักงาน ก.ก. ไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ และ ๒) ร้อยละ ๘๐ ของนักทรัพยากรบุคคลสังกัดสำนักงาน ก.ก. ได้รับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้

๒.๒ นักทรัพยากรบุคคลสังกัดหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร จำนวนประมาณ ๔๒๘ คน มีโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๒.๒.๑ การสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน/การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล / สกก.สัญจร ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ จำนวนครั้งในการดำเนินกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๓ ครั้ง

๒.๒.๒ โครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (Career Development HRM.) ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

๒.๒.๓ การจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) นักทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ เส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ ของนักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

๒.๒.๔ การฝึกปฏิบัติงานจริงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับ สำนักงาน ก.ก. ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ ร้อยละ ๙๐ ของนักทรัพยากรบุคคลที่เข้าร่วมการฝึกปฏิบัติงานจริงสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ

๒.๒.๕ การศึกษาและเตรียมความพร้อมการส่งผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติงานชั่วคราวในหน่วยงานอื่น (Secondment) ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ ผลการศึกษาการส่งผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติงานชั่วคราวในหน่วยงานอื่น (Secondment)

๒.๓ ข้าราชการในตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล มีโครงการ/กิจกรรม คือ การเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

๓ กลุ่มข้าราชการทั่วไป จัดกิจกรรมการเผยแพร่ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านสื่อเอกสารและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ ๑) จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง และ ๒) จำนวนครั้งของการเรียนรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้นจาก ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ร้อยละ ๑๐

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ : สร้างกลไกสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๒ แผนงาน คือ

๑. แผนงานสร้างเครือข่ายและส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างนักทรัพยากรบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกลไกแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑.๑ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ จำนวนความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง

๑.๒ การสัมมนาสร้างความเข้มแข็งการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมการสัมมนามีความรู้ความเข้าใจ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

๒. แผนงานกระจายอำนาจและความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการมอบภารกิจของหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามภารกิจที่กระจายอำนาจ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ ร้อยละความถูกต้องของการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับกระจายอำนาจ (ร้อยละ ๘๐)”

๒.๒ การศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบอำนาจและภารกิจที่คาดว่าจะมอบอำนาจ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ ผลการศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบอำนาจและภารกิจที่คาดว่าจะมอบอำนาจ”

ที่ประชุมได้ร่วมกันอภิปราย โดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ สรุปดังนี้  
กลยุทธ์ที่ ๕.๑ : เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ

๑.๔ การศึกษาแนวทางการประกวด “ผู้บริหารดีเด่นด้านการบริหารคนกรุงเทพมหานคร” (Top Human Manager Executive BMA) ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ แนวทางหรือหลักเกณฑ์การประกวดผู้บริหารดีเด่นด้านการบริหารคนกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. ควรพิจารณาในภาพรวมของหน่วยงาน/องค์กรที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลดีเด่นมากกว่าตัวผู้บริหาร โดยอาจใช้การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) หรือการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือในการประเมินหน่วยงาน และขอให้ปรับแก้ไขชื่อโครงการ/กิจกรรมเป็น “๑.๔ การศึกษาแนวทางการให้รางวัลหน่วยงานดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด เป็น หลักเกณฑ์การประเมินให้รางวัลยกย่องหน่วยงานดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล”แทน

๒.๑ นักทรัพยากรบุคคลสังกัดสำนักงาน ก.ก. จำนวน ๙๖ คน มีโครงการ/กิจกรรม คือ

๒.๑.๑ การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (KM HR) ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ได้แก่ จำนวนองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง สำนักงาน ก.ก. ควรสำรวจหน่วยงานที่ดำเนินการเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยระบบ Lean ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร โดยนอกจากการจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันแล้วควรผลักดันให้เกิดการบริหารจัดการความรู้ให้ผู้ปฏิบัติงานใฝ่หาความรู้ ด้วยการสร้างศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) หรือห้องสมุดขององค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรรักการเรียนรู้มากขึ้น ส่วนค่าเป้าหมายตัวชี้วัดสามารถกำหนดโดยวัดจากปัจจัยนำเข้า เช่น จำนวนศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) หรือจำนวนผู้เข้าใช้บริการ เป็นต้น

๒.๒.๒ โครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (Career Development HRM.) ชื่อโครงการมีความหมายกว้าง ควรระบุให้ชัดเจนว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ สำนักงาน ก.ก. จะให้ความรู้แก่นักทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครในสังกัดสำนัก/สำนักงานเขต และนักทรัพยากรบุคคลแต่ละระดับ ในเรื่องใดบ้าง ซึ่งจำเป็นต้องประกอบด้วย ๒ ส่วน ส่วนที่ ๑ ความรู้ทั่วไปทั้งหมด ของนักทรัพยากรบุคคล ส่วนที่ ๒ เพิ่มพูนสมรรถนะเฉพาะด้าน เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะในแต่ละเรื่อง เช่น การวางแผนกำลังคน วินัย อุทธรณ์ การบริหาร ค่าตอบแทน ฯลฯ

๒.๒.๓ การจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) นักทรัพยากรบุคคล ควรเปลี่ยนชื่อโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายขึ้น โดยให้สื่อความหมายเกี่ยวกับประมวลวิชาของหลักสูตรฝึกอบรม (Course Syllabus) เพื่อพัฒนานักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ และ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ และสำนักงาน ก.ก. ควรกำหนดจำนวน ชั่วโมงการให้ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลักสูตรผู้บริหารที่สถาบัน พัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร

๒.๓ ข้าราชการในตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ให้เพิ่ม รายละเอียดของโครงการ/กิจกรรม แล้วมานำเสนอต่อไป

๓ สำหรับกลุ่มข้าราชการทั่วไป กิจกรรมการเผยแพร่ความรู้ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลผ่านสื่อเอกสารและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ กรุงเทพมหานครควรสร้าง ศูนย์การเรียนรู้เพื่อสนับสนุนกิจกรรมนี้ ซึ่งสามารถไปศึกษาดูงานจากศูนย์ พัฒนาการเรียนรู้ทางไกล (HRD e-Learning) สำนักงาน ก.พ. ได้ หรือให้สำนักงาน ก.ก. ประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้าไปเรียนรู้ในหลักสูตรต่างๆ จากศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ทางไกล เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้แก่ตนเองและให้ สร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเองด้วย

**กลยุทธ์ที่ ๕.๒ : สร้างกลไกสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ**

- แผนงานกระจายอำนาจและความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ให้ปรับแก้ไขวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงานนี้ที่กำหนด ไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี ๒๕๕๘ ที่มีวัตถุประสงค์ต้องการให้หน่วยงานที่รับ มอบภารกิจทราบว่าหน่วยงานมีความรับผิดชอบ และหน่วยงานสามารถเข้าใจและ ทำได้ตามภารกิจที่ได้รับมอบอำนาจไปแล้ว

- โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามภารกิจที่ กระจายอำนาจได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ยังไม่ชัดเจนควรกำหนดแนวทาง ออกเป็น ๒ ประเด็น คือ ๑) การส่งเสริมกิจกรรมในภารกิจที่ได้กระจายอำนาจไปสู่ หน่วยงานไปแล้ว ให้มีกิจกรรมส่งเสริมเพื่อให้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง โดยจัดให้มี คู่มือ /แนวทางมาตรฐานในการทำงาน แนวทางคำถาม – คำตอบ หรือตัวอย่าง

รูปแบบฟอร์มต่าง ๆ และ ๒) มีการพิจารณาเรื่องใหม่ที่ยังไม่ได้กระจายอำนาจ ให้แก่หน่วยงาน

- โครงการ/กิจกรรมการศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบอำนาจและภารกิจที่คาดว่าจะมอบอำนาจ ให้ปรับแก้ไขเป็น การติดตาม และประเมินผล (HR audit ) ในภารกิจที่หน่วยงานได้รับการกระจายอำนาจไปแล้ว เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจหรือไม่ และหน่วยงานที่ได้รับการกระจายอำนาจไปแล้วนั้นสามารถใช้อำนาจได้ถูกต้องตามมาตรฐานหรือไม่ และในเรื่องนั้นๆ ได้ดำเนินการถูกต้องตามหลักตามเกณฑ์หรือไม่ ซึ่งเป็นหน้าที่ของส่วนกลาง สนับสนุนโดยจัดทำคู่มือ มอบนโยบาย เพื่อการพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

#### มติที่ประชุม

ให้แก้ไขเพิ่มเติมแผนปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เฉพาะยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ตามที่ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ

#### ระเบียบวาระที่ ๔

##### เรื่องเพื่อทราบ

เรื่อง รายงานการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

มติที่ประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ มีข้อสังเกตว่าในการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้ฝ่ายเลขานุการกำหนดรูปแบบให้ชัดเจนเพื่อให้การตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) เฉพาะยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๕๗ เพื่อเป็นแนวทางการรายงานความก้าวหน้าต่อไป ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

**เป้าประสงค์** คือ เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรุงเทพมหานครและสภาพแวดล้อมที่หลากหลายซับซ้อน



## กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร

### ๑.๑.๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

#### แผนงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม (๑) การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ความก้าวหน้า : ปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ฯ เพื่อนำเสนอ อ.ก.ก. ระบบราชการฯ พิจารณาใหม่อีกครั้งหนึ่ง (ความก้าวหน้าร้อยละ ๘๕)

โครงการ/กิจกรรม (๒) การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ความก้าวหน้า : เริ่มดำเนินโครงการ/กิจกรรมหลังจากมีผลการศึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โครงการ/กิจกรรม (๓) การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ

๓.๑ ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง

ความก้าวหน้า : ดำเนินการแล้วเสร็จ (ความก้าวหน้าร้อยละ ๑๐๐)

๓.๒ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า

ความก้าวหน้า : ปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ฯ ตามข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ และจัดทำร่างแนวทางการจัดกลุ่มตำแหน่งที่ต้องการใช้คัดเลือก (ความก้าวหน้าร้อยละ ๗๕)

ทั้งนี้ ความก้าวหน้าของการดำเนินการในโครงการ/กิจกรรม (๓)

คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕

โครงการ/กิจกรรม (๔) การปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

ความก้าวหน้า : จัดทำร่างหลักเกณฑ์ฯ (ความก้าวหน้าร้อยละ ๓๐)

โครงการ/กิจกรรม (๕) การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ความก้าวหน้า : ศึกษาและพิจารณาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักเกณฑ์ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาฯ (ความก้าวหน้าร้อยละ ๖๐)

โครงการ/กิจกรรม (๖) การจัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันเพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ และการเลื่อนระดับตำแหน่ง

ความก้าวหน้า : ดำเนินการแล้วเสร็จ (ความก้าวหน้าร้อยละ ๑๐๐)

ทั้งนี้ ความก้าวหน้าของการดำเนินการในแผนงาน (๑.๑.๑) การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๔๑

#### **๑.๑.๒ การจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร**

แผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม การจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

ความก้าวหน้า : เริ่มดำเนินโครงการ/กิจกรรมหลังจากมีผลการศึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### **๑.๑.๓ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ของกรุงเทพมหานคร**

แผนงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน (Career Path)

โครงการ/กิจกรรม การกำหนดตัวแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่เหมาะสม

ความก้าวหน้า : จัดอบรมเชิงปฏิบัติการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครใน ๓ สายงาน (ความก้าวหน้าร้อยละ ๕.๒๕)

#### **๑.๑.๔ พัฒนาระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)**

แผนงานสร้างระบบสืบทอดตำแหน่ง

โครงการ/กิจกรรม การวางระบบเพื่อจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร

ความก้าวหน้า : เริ่มดำเนินโครงการ/กิจกรรมหลังจากมีผลการศึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ความก้าวหน้าของการดำเนินการในกลยุทธ์ที่ ๑.๑ วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๑

#### **กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย**

แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม การวิเคราะห์รูปแบบการจ้างงานใหม่ที่ภาคเอกชนหรือภาครัฐ

ใช้ได้ผลดีในลักษณะงานที่ตรงตามภารกิจของกรุงเทพมหานคร

ความก้าวหน้า : วิเคราะห์การจ้างงานในปัจจุบันเพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงการจ้างงานรูปแบบใหม่ (ความก้าวหน้าร้อยละ ๑๒)

#### **กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก**

แผนงานพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม (๑) จัดตั้งทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship)

ความก้าวหน้า : เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อยกร่างระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการให้ทุนบุคคลภายนอกเพื่อรับทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship) (ความก้าวหน้าร้อยละ ๗.๕)

โครงการ/กิจกรรม (๒) จัดตั้งทุนครูกรุงเทพมหานคร (โครงการครูพันธุ์ใหม่ หัวใจ กทม.)

ความก้าวหน้า : เสนอร่างข้อบัญญัติ เรื่องการจ่ายเงินทุนการศึกษาแก่บุคคล  
ภายนอก เพื่อศึกษาในระดับปริญญาตรี ทางการศึกษา ให้  
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครลงนามเพื่อนำสู่การพิจารณาของ  
สภากรุงเทพมหานคร (ความก้าวหน้าร้อยละ ๔๒)

ทั้งนี้ ความก้าวหน้าของการดำเนินการในกลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหา  
ทรัพยากรบุคคลเชิงรุก คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๕

#### **กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ**

แผนงานพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม การปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของ  
กรุงเทพมหานคร เพื่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ

ความก้าวหน้า : สืบค้นความคิดเห็นแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล  
(ความก้าวหน้าร้อยละ ๑๕.๖)

#### **กลยุทธ์ที่ ๑.๕ รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร**

แผนงานการวางระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลไว้  
กับองค์กร

โครงการ/กิจกรรม การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกี่ยวเนื่อง  
ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ความก้าวหน้า : เริ่มดำเนินโครงการ/กิจกรรมหลังจากมีผลการศึกษาจากจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย

#### **กลยุทธ์ที่ ๑.๖ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานคร**

แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาระบบข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นปัจจุบัน

ความก้าวหน้า : ตรวจสอบการใช้งานของโปรแกรมระบบข้อมูลบุคคล  
อิเล็กทรอนิกส์ตามคู่มือการใช้งานโครงการบริหารผลงานแบบ  
Portfolio (ความก้าวหน้าร้อยละ ๕)

สรุปผลความก้าวหน้าการดำเนินการในยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแต่ละกลยุทธ์ มี  
ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานครมีความก้าวหน้าของ  
การดำเนินการ ร้อยละ ๑๖.๔๑

- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลายมีความก้าวหน้าของการดำเนินการ ร้อยละ ๑๒

- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกมีความก้าวหน้าของการดำเนินการ ร้อยละ ๒๔.๗๕

- กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการมีความก้าวหน้าของการดำเนินการ ร้อยละ ๑๕.๖

- กลยุทธ์ที่ ๑.๕ รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กรไม่มีความก้าวหน้า

- กลยุทธ์ที่ ๑.๖ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีความก้าวหน้าของการดำเนินการ ร้อยละ ๕

โดยผลของความก้าวหน้าการดำเนินการของยุทธศาสตร์ที่ ๑ ในภาพรวม ร้อยละ ๑๐.๖๒

ที่ประชุมได้ร่วมกันอภิปราย โดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ สรุปดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ของการรายงานติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของพันธกิจมากกว่าตัวคะแนน การให้ค่าน้ำหนักเท่ากันจะไม่ทราบว่าพันธกิจที่กำหนดไว้ในแผนจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ถ้าไม่สำเร็จจะได้ปรับแก้ไขในระหว่างดำเนินการตามแผนได้ทัน

๒. ควรกำหนดค่าน้ำหนักของกลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม สำหรับการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ ค่าน้ำหนักมากควรอยู่ที่กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร เพราะเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ หากการประเมินผลไม่ตรงกับผลงานที่แท้จริง แล้วยังมีการนำผลการประเมินไปให้คุณให้โทษบุคลากร จะมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการอย่างมาก

๓. ในกลยุทธ์ที่ ๑.๑ วางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร มีหลายแผนงาน รอผลการศึกษา สำนักงาน ก.ก. ควรกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในปีแรกกว่า มีผลการศึกษาเบื้องต้นเพื่อวางระบบงาน

๔. ให้รายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร และโครงการ/กิจกรรมใดจะต้องพิจารณาเร่งรัด/ผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

๕. ควรให้ความสำคัญกับการระบุปัญหาอุปสรรคสำหรับโครงการ/กิจกรรมที่มีผลการดำเนินการต่ำกว่าค่าเป้าหมายรายปี เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพิจารณาหาทางแก้ไข และให้ระบุปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมด้วย เพื่ออาจจะได้ตัวอย่างแบบการเรียนรู้สู่ความสำเร็จอีกด้วย

## มติที่ประชุม

ให้สำนักงาน ก.ก. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ตามที่ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดวันประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เป็น วันอังคารที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.

มติที่ประชุม

รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.



(นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์)

ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก.และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม