

รายงานการประชุม
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๖
เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-----|--|---------------------|
| ๑. | นายสีมา สีมานนท์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. | นางนินนาท ขลิตานนท์
ปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. | นายพีระพงษ์ สายเชื้อ
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๔. | นายอรรถพร สุวัจนเดชา
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๕. | นายกฤษฎา กลั่นทวนนท์
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๖. | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่
อาจารย์ประจำสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ | อ.ก.ก. |
| ๗. | ร.ต.ต. เกียรติศักดิ์ โลหะชาละ
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๘. | ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๙. | นางสาวทัศนีย์ ตูสิตสุทธิรัตน์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๐. | นางกฤติยา สัจจรักษ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๑. | นายพรเทพ อัครวรกุลชัย
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๒. | นางสุนิ พนาสกุลการ
อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช | อ.ก.ก. |
| ๑๓. | นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์
ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๔. | นางกาญจนา เฉลิมพงษ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๕. | นางพรพรรณษา พันธุ์พิทยุตม์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | | |
|----|---|-----------|
| ๑. | นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
ผู้ทรงคุณวุฒิ | ติดภารกิจ |
| ๒. | รองศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | ติดภารกิจ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | | |
|----|-----------------------------|-----------------------------|
| ๑. | นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. | นางปราณี นาคอ่วม | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๓. | นางอติษฐ ธนดีตต์อาภา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๔. | นายเกรียงไกร เหล่าศักดิ์ศรี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๕. | นางสาววรรรณ เกียรติโพธา | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๖. | นายธนบดี ชัยนนถ์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

ฝ่ายเลขานุการได้เสนอรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ซึ่งมีระเบียบวาระทั้งหมด ๖ วาระ จำนวน ๙ หน้า ให้ที่ประชุมพิจารณา ที่ประชุมพิจารณาแล้ว ขอแก้ไขคำผิดหน้าที่ ๓ ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ จากข้อความเดิมว่า “ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาติ ณ เชียงใหม่” แก้ไขเป็น “ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่”

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ โดยให้ฝ่ายเลขานุการแก้ไขรายงานฯ หน้า ๓ ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบด้วย

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ เรื่องรายงานการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร(พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

สืบเนื่องจากมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มอบหมาย อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ติดตามผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ในภาพรวม ประกอบกับมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ กำหนดเรื่องรายงานการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) เป็นระเบียบวาระเรื่องเพื่อทราบ

ฝ่ายเลขานุการจึงขอสรุปความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ ๓.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร แผนงานการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ กำหนดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ คือ การศึกษาและสร้างค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งได้ดำเนินการศึกษารรณกรรมเกี่ยวกับค่านิยมของหน่วยงานอื่น ดังนี้

๑. สสำรวจความคิดเห็นจากข้าราชการในสำนักและสำนักงานเขต รวมทั้งผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานคร ระดับกลาง(บนก.) เพื่อสร้างค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร

๒. การสำรวจความคิดเห็นตามข้อ ๑ จึงได้กำหนดได้ค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร ๔ ประเด็น คือ

๒.๑ ค่านิยมร่วมที่เน้นผลงานและผลประโยชน์ของงาน (Result / Utility Theories) ประกอบด้วย

(๑) การให้บริการที่ดีที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๐๑

(๒) มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖๒

(๓) มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๙๐

๒.๒ ค่านิยมร่วมที่เน้นสัมพันธ์ภาพ (Relationship Theories) คือ ปรับตัวได้ทันโลกอย่างสมเหตุสมผล คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๓

๒.๓ ค่านิยมร่วมที่เน้นกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน (Rule and Regulation, Promise) ประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๐๕

(๒) ยึดมั่นในธรรมาภิบาล คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๗

(๓) ยึดมั่นในศักดิ์ศรีของข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓๒

๒.๔ ค่านิยมร่วมที่เน้นขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน (Means Theories)
ประกอบด้วย

- (๑) มีมาตรฐาน ไม่เลือกปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๔๔
- (๒) มีจิตสาธารณะ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๑๗
- (๓) มีความทันสมัยเพื่อการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕๒
- (๔) ทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖๒

ขณะนี้ ค่านิยมร่วมดังกล่าวอยู่ระหว่างการนำเสนอผู้บริหาร และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจะมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่และสร้างความเข้าใจต่อไป

ที่ประชุมได้อภิปรายอย่างกว้างขวางและมีข้อสังเกต ดังนี้

๑. ควรมีการสำรวจความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นทั้งในระดับหน่วยงานและระดับตำแหน่ง ให้มีจำนวนที่เหมาะสมและน่าเชื่อถือ

๒. ค่านิยมที่จะนำเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครควรกำหนดให้ชัดเจนและมีจำนวนไม่มาก ประมาณ ๕-๖ ตัว เพื่อให้เกิดผลอย่างแท้จริง

๓. ควรมีการนำเสนอผู้บริหารระดับต่าง ๆ ได้แก่ รองปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก สำนักงานเขต เป็นต้น เพื่อพิจารณาร่วมกำหนดค่านิยมก่อนที่จะนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาดและ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินโดย อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมฯ จะช่วยประชาสัมพันธ์ค่านิยมของกรุงเทพมหานคร เพราะ อ.ก.ก. แต่ละท่านที่มาจากระดับประเทศ

๔. เมื่อได้ค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานครแล้ว ควรนำมาเชื่อมโยงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล โดยให้กำหนดไว้ในเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติราชการที่ด้วย

มติที่ประชุม

รับทราบและมอบฝ่ายเลขานุการแจ้งสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดำเนินการตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๓.๒ เรื่องแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
(พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

สืบเนื่องจากมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เห็นชอบกรอบแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) โดยให้ปรับระยะเวลาจากเดิม คือ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ เป็น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี และสำนักงาน ก.ก.ได้สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครฯ เมื่อวันที่ ๘ - ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครและสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้มีความครบถ้วนเหมาะสมยิ่งขึ้น

คณะทำงานดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ของสำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสัมมนา มาจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ฉบับสมบูรณ์ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๑) และจะได้นำร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว นำเสนอ ก.ก. ต่อไป

มติที่ประชุม

รับทราบและมอบฝ่ายเลขานุการดำเนินการตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก.วิสามันญ์ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

ฝ่ายเลขานุการขอถอนเรื่องโดยที่ประชุมได้มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่องตัวชี้วัดกลยุทธ์และตัวชี้วัดโครงการว่าควรมีนิยามตัวชี้วัดเพื่อความเข้าใจชัดเจนและเป็นแนวทางเดียวกัน สำหรับตัวชี้วัดกลยุทธ์ควรเป็นระดับผลลัพธ์(Outcome) ส่วนตัวชี้วัดโครงการให้เป็นระดับผลผลิต(Output) ไม่ควรเป็นกระบวนการ และ อ.ก.ก.แต่ละท่านได้ให้ข้อสังเกตเพิ่มเติม ดังนี้

๑. อ.ก.ก.(ศ.ดร.ปรัชญาฯ) ให้ข้อสังเกตว่า

๑.๑ ควรนำกลยุทธ์ในแต่ละยุทธศาสตร์เป็นตัวตั้ง โดยในปีแรกต้องมีการดำเนินการแผนงานในกลยุทธ์ทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องที่ไม่สำคัญอาจจะไม่มีการดำเนินการ และในปีต่อไปต้องกำหนดตัวชี้วัดการติดตามประเมินผล ซึ่งในปีสุดท้ายบางเรื่องอาจดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว

๑.๒ โครงการในแผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัดต้องสามารถประเมินได้เป็นรูปธรรมว่าผลที่คาดหวัง ที่จะวัดเชิงผลผลิต เช่นจำนวนผู้อบรม จำนวน ๗๐ คน หรือจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวนกี่คน

๑.๓ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลอาจจะขอข้อมูลตัวชี้วัดธรรมาภิบาลจาก ดร. นายแพทย์ไพโรจน์ เสาน่วม จาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ทั้งนี้ ยังให้ตัวอย่างหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเรื่องแก้ปัญหาทุจริต คือ เกาหลีใต้ แก้ปัญหาด้วยวิธีประมวลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อความโปร่งใส (Open Seoul) และกรมศุลกากรที่ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาทุจริตหรือการรับสินบนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ กล้อง CCTV เครื่อง X-ray และใช้แท็บเล็ตตรวจสอบเพื่อความโปร่งใส มาช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. อ.ก.ก.(ศ.ดร.ชาติชายฯ) ได้ให้ข้อสังเกตว่า

๒.๑ ตัวชี้วัดระดับความพึงพอใจ ควรมีการแยกกลุ่มปฏิบัติงานกับกลุ่มบริหาร ด้วย เพื่อจะทราบความต้องการของแต่ละกลุ่มเพราะจะไม่เหมือนกัน พร้อมทั้ง ยกกรณีศึกษาภาคเอกชนบางแห่งที่มีผลการสำรวจความพึงพอใจเรื่องสวัสดิการ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจสูงมาก สวัสดิการดี แต่การปฏิบัติงานยังคง ผิดพลาดของหลายเหมือนเดิม การวัดผลแม้ได้ระดับความพึงพอใจมากแต่ผลลัพธ์ อาจทำงานไม่ดีขึ้น ดังนั้น กรุงเทพมหานครควรมีตัวชี้วัดผลลัพธ์มากกว่า ตัวชี้วัดผลผลิตที่จัดให้มีสวัสดิการมากขึ้นแต่การปฏิบัติงานไม่ดีขึ้น

๒.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กลยุทธ์ ๑.๑ วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร
๑.๑.๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร กำหนดตัวชี้วัด กลยุทธ์ว่า ระดับความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต่อ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ตัวชี้วัดผลลัพธ์ให้แบ่ง ตัวชี้วัดเป็นการอุทิศตนมากขึ้น การมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น การทำงานบกพร่อง น้อยลง การได้คนตรงกับงาน เป็นต้น

๒.๓ ควรกำหนดรหัสแผนงาน/โครงการเพื่อประโยชน์ในการการติดตาม การดำเนินการและรองรับระบบสารสนเทศ

ประธาน อ.ก.ก. ได้มีข้อสังเกตเพิ่มเติม เสนอว่ายุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ให้ศึกษากระบวนการป้องกันการ ทำความผิด โดยใช้การวิจัยและพัฒนา (Research & Development) เป็นการศึกษา ระบบป้องกันการกระทำผิดมีการจัดทำหลักสูตร การสร้างวิทยากร การมีเครือข่าย ทั้งภายในภายนอกปฏิบัติงาน และร่วมกับสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในการกำหนดค่านิยมของกรุงเทพมหานคร มาอบรมข้าราชการเป็นการป้องกันการ กระทำผิด โดยให้ไปศึกษาแผนปฏิบัติการด้านสุจริตธรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย (กฟผ.)

ผู้ทรงคุณวุฒิ(นางสาวทัศนีย์ฯ) ได้มีข้อสังเกตว่าแผนปฏิบัติการตามแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ควรมีการจัดทำเป็น รูปแบบเดียวกับแผนปฏิบัติการของกรุงเทพมหานคร

มติที่ประชุม

มอบฝ่ายเลขานุการดำเนินการประสานหน่วยงานและส่วนราชการที่รับผิดชอบ แต่ละยุทธศาสตร์ดำเนินการตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องกำหนดวันประชุม

การประชุมครั้งต่อไปกำหนดวันประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เป็นวันพุธที่
๑๕ มกราคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๕.๐๐ น.

มติที่ประชุม

รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.



(นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์)

ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก.และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม