


รายงานการประชุม
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๖/๒๕๖๐
เมื่อวันพุธที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๐
ณ หอสมุดเมืองกรุงเทพมหานคร ชั้น ๒

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-----|--|---------------------|
| ๑. | รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. | รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย เลาหวิเชียร | อ.ก.ก. |
| ๓. | ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ | อ.ก.ก. |
| ๔. | นายณรงค์ เชื้อบุญช่วย
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | อ.ก.ก. |
| ๕. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี พนาสกุลการ
อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจาก ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๖. | นางสุชาดา รังสินันท์ | อ.ก.ก. |
| ๗. | นายภัทรุทธิ์ ทรรทรานนท์
ปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| ๘. | นางวันทนี วัฒนะ
รองปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| ๙. | นายสมภาคย์ สุขอนันต์
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๐. | นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์
แทนผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล | อ.ก.ก. |
| ๑๑. | นางสาวสุวรรณี วรรณเสขตา
แทนผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สังกัดราชการกองระบบงาน | อ.ก.ก. |
| ๑๒. | นางสาวอรัญญา พรไชยะ
ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๓. | นางกาญจนา เฉลิมพงษ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | | |
|----|------------------------------------|-----------|
| ๑. | นางสาวเยาวลักษณ์ กุลพานิช | ติตราชการ |
| ๒. | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ | ติตราชการ |
| ๓. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรทัย ก๊กผล | ติตราชการ |
| ๔. | นายธนบดี ชัยนนธ์ | ติตราชการ |

 /ผู้เข้าร่วม...

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | | |
|----|---------------------------------|---|
| ๑. | นางสาวอำไพ สีนสถาพรพงศ์ | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร |
| ๒. | นางวนิดา เลิศสุชีเกษม | ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร |
| ๓. | นายโพธิพัฒน์ ชุติมาวงศ์ | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
สำนักงาน ก.ก. |
| ๔. | นายชูชาติ สุวรรณนที | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ
สำนักงาน ก.ก. |
| ๕. | นางสาวอุษา อรรถผลศีล | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
กองบริหารทั่วไป สำนักงาน ก.ก. |
| ๖. | นางวิไลลักษณ์ ตั้งไพบุลย์ทรัพย์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
นิติกรชำนาญการ |
| ๗. | นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง | กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ก. |
| ๘. | นายสถาพร ทุมปัดชา | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก. |
| ๙. | นางสาวสุภาวดี ศรีมันตะ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. |

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

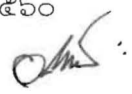
ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐
ที่ประชุมพิจารณาแล้วไม่มีท่านใดขอแก้ไขจึงขอให้ที่ประชุมรับรอง
รายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐



/ระเบียบวาระที่ ๓...

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่อง ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. กรอบแนวคิด การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร คือเพื่อให้มีคุณลักษณะทรัพยากรบุคคลแบบ BMAPRO ๒๑ Century (Bangkok Metropolitan Administration Professional ๒๑ Century) โดยมีความเชื่อมโยงกับองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ที่มีวิสัยทัศน์ให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๑.๓ นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ โดยมีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วในศตวรรษที่ ๒๑

๑.๔ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในศตวรรษที่ ๒๑ เน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น Leadership , Innovation , Critical Thinking เป็นต้น

๑.๕ ยุทธศาสตร์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ของสำนักงาน ก.พ. ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ

๑.๖ แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีขีดสมรรถนะสูง สามารถรองรับภารกิจที่ทำทนายของกรุงเทพมหานครในการก้าวสู่มหานครแห่งเอเชีย รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้



/๑.๗ ยุทธศาสตร์...

๑.๗ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๒. กระบวนการ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๒.๑ กำหนดประเด็นหลักตามกรอบแนวคิด เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และจัดทำยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ การทำ HR SWOT วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยดำเนินการในรูปแบบ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมสมองวิเคราะห์ทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และพิจารณาค้นหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรให้มีศักยภาพขับเคลื่อน องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน การทำ HR SWOT รวมทั้งวิเคราะห์และการจัดทำผลการวิเคราะห์ให้เห็นถึงนัยสำคัญที่มี ผลต่อการบริหารงานในปัจจุบันและในอนาคต

๒.๔ ศึกษาต้นแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กร และเปรียบเทียบแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นที่เหมาะสมและนำมาประยุกต์ใช้ให้พัฒนาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา (HRD Strategy) โดยวิเคราะห์จัดลำดับ ความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา พร้อมทั้งกำหนดโครงการสำคัญในแต่ละยุทธศาสตร์ กำหนดตัวชี้วัดในระดับผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome)

๒.๖ จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อผลักดันให้มีการดำเนินการ พัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ และการประเมินผลที่ชัดเจน

๒.๗ การติดตามและประเมินผล

๓. ทิศทาง ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นมืออาชีพ BMAPRO ๒๑ เพื่อรองรับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย

๓.๒ เป้าประสงค์ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร BMAPRO ๒๑ ให้สามารถทำงานได้ ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้นำสามารถ บริหารตามหลักธรรมาภิบาล

๔. แนวทาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๔.๑ การออกแบบ พัฒนา สมรรถนะพึงประสงค์ให้สอดคล้องกับบริบทของ กรุงเทพมหานคร โดย

๔.๑.๑ ออกแบบ BMAPRO ๒๑ Competency Model พร้อมแนวทาง พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

Am :

/๔.๑.๒ ออกแบบ...

๔.๑.๒ ออกแบบ/ทบทวนหลักสูตรมาตรฐานเพื่อสร้างเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ (BMAPRO ๒๑ Assessment Tool)

๔.๑.๓ การยกระดับการพัฒนาหลักสูตร

- Online

- Classroom

๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร สัดส่วน ๗๐ : ๒๐ : ๑๐

ดังนี้

๔.๒.๑ การจัดเตรียม Coach

๔.๒.๒ การจัดเตรียม Digital Learning Platform เพื่อเป็นศูนย์การเรียนรู้

เรียนรู้

๔.๒.๓ จัดเตรียมระบบ IDP

๔.๒.๔ การจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้าง Core Competency

๔.๓ การสร้างปัจจัยส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๔.๓.๑ ส่งเสริมความร่วมมือผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรองรับการดำเนินการตามแผนฯ

๔.๓.๒ การจัดเตรียมสถานที่/แหล่งฝึก

๔.๓.๓ การพัฒนา BMA HRD ๔.๐ Dashboard เพื่อสนับสนุน

การตัดสินใจผู้บริหาร

๔.๓.๔ การสร้างเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

๔.๔ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

๔.๔.๑ การสร้างองค์กรนวัตกรรม (Innovation Organization)

๔.๔.๒ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๔.๔.๓ องค์กรแห่งความสุข

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้ว เห็นว่าการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้วางกรอบแนวคิดโดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของประเทศและกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล โดยมีเป้าประสงค์หลักให้ทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะที่ต้องการของศตวรรษที่ ๒๑ ได้แก่ ทำงานได้ ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ และพร้อมเป็นผู้นำ ปรับวิธีการพัฒนาในสัดส่วน ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ (การทำงานจริง : การสอนงาน : อบรม) ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ อย่างไรก็ตามการพัฒนาทรัพยากรของกรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับนโยบายภาครัฐและการพัฒนาในยุคดิจิทัล กรุงเทพมหานครต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบและอุปกรณ์พื้นฐานด้าน Digital เพื่อรองรับการพัฒนากำลังคน และเพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพมากขึ้น

/ประเด็นสำคัญ...

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

ที่ประชุม อ.ก.ก. ได้ร่วมกันอภิปราย โดยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรดำเนินการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่จะปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

๒. ในการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ควรระบุกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ

๓. ในระดับผู้บริหารควรมีหลักสูตรที่ให้ผู้บริหารพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้ผู้บริหารสนใจสิ่งที่เปลี่ยนแปลง สิ่งที่จะเปลี่ยนแปลง และผลกระทบที่เกิด

มติที่ประชุม

มอบฝ่ายเลขานุการนำประเด็นสำคัญของ อ.ก.ก. ไปดำเนินการและนำมาเสนอต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อทราบ

เรื่อง การพัฒนาระบบการจ้างงานของหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะกรอบแนวทางในการพัฒนาระบบการจ้างงานของหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ซึ่ง อ.ก.ก. ได้มีความเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. การกำหนดรูปแบบการบริหารของห้องสมุดในแต่ละพื้นที่ ให้พิจารณาถึงประเภท ระดับ และเป้าหมาย ของห้องสมุดในแต่ละระดับ รวมทั้งความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดที่ประชาชนจะได้รับจากการบริหารรูปแบบต่างๆ

๒. หากมุ่งหวังให้หอสมุดเมืองฯ เป็นพื้นที่พบปะพูดคุย (Meeting Space) ควรจัดทำให้มีค่าเช่าที่ถูกลงและดีกว่าห้องสมุดอื่นๆ รวมทั้งการสร้างมุมที่เชื่อมโยงกับการสร้างเศรษฐกิจพอเพียง (Efficiency Economy) ตามประสงค์ของรัฐบาลที่จะผลักดันให้กลายเป็นแนวคิดสำคัญในอนาคต

๓. วัตถุประสงค์สำคัญของการพัฒนาระบบการจ้างงาน คือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ โดยลดค่าใช้จ่ายนั้น จึงอาจไม่จำเป็นต้องจ้างงานทั้งระบบ เช่น อาจจ่ายรายวัน สำหรับผู้เกษียณหรือการมีเครือข่ายชุมชน การโอนบางภารกิจให้เอกชนดำเนินการ เป็นต้น หรือการเกลี้ยและจัดกรอบอัตราค่าจ้างใหม่ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ทันที

๔. การกำหนดลักษณะของห้องสมุด หากกำหนดให้ห้องสมุดประชาชนเป็นห้องสมุดประจำหรือใช้งานทั่วไป มีการบริการแบบห้องสมุดแห่งชาติ ควรใช้รูปแบบระบบราชการ หากเป็นงานเชิงรุกและปรับการบริการให้ทันสมัยควรใช้การบริหารแบบเอกชน และควรจัดหานิตยสารหรือวารสาร (Journal) ดีๆ ทั้งในและต่างประเทศมาประจำในหอสมุดเมืองฯ เพื่อดึงดูดกลุ่มใช้บริการที่ต้องการความรู้ใหม่



/๕. กำหนดกลุ่ม...

๕. กำหนดกลุ่มเป้าหมายหลักให้ชัดเจนว่ามุ่งเน้นบริการกลุ่มใด และเลือกพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการมากที่สุด เช่น กลุ่มเด็กวัยเรียน ผู้สูงอายุ ชาวต่างชาติ บุคคลทั่วไป เป็นต้น รวมทั้งการออกแบบการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ใช้บริการสามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มเป้าหมายหลักเข้าใช้บริการเพิ่มมากขึ้น

๖. ระบุข้อดีของการจ้างเหมาเอกชนดำเนินการว่ามีประสิทธิภาพมากกว่ารูปแบบราชการอย่างไรบ้างสำหรับการจ้างเหมาเอกชนหากพิจารณาแบ่งภารกิจเป็นส่วนๆ และมอบหมายหรือจัดจ้างเอกชนให้ดำเนินการแทนได้หรือไม่ โดยเพิ่มเติมรายละเอียดของการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของภาครัฐและเอกชนให้สมบูรณ์และถูกต้องมากที่สุด

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้แจ้งให้สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว รับทราบความเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ซึ่งสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยวจะดำเนินการตามความเห็นและข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป กล่าวคือ การสร้างมุมมองที่เชื่อมโยงกับการสร้างเศรษฐกิจพอเพียง (Efficiency Economy) การจัดทำนิตยสารหรือวารสาร (Journal) ตีๆ ทั้งในและต่างประเทศมาประจำในหอสมุดเมืองฯ และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายหลักให้ชัดเจนว่ามุ่งเน้นบริการกลุ่มใด และเลือกพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการมากที่สุด ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการประเมินผลในช่วง ๑ เดือนแรกหลังเปิดให้บริการ เพื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับผู้ใช้บริการมาพัฒนางานต่อไป

สำหรับในประเด็นระบบการจ้างงานของหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานคร และห้องสมุดประชาชน ๓๖ แห่ง นั้น สำนักงาน ก.ก. ได้มีมติร่วมกับสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ดังนี้

๑. การดำเนินการพัฒนาระบบการจ้างงานของหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น ๓ ระยะ ดังนี้

๑.๑ ระยะที่ ๑ : เดือนพฤษภาคม - กันยายน ๒๕๖๐ ใช้การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการตำแหน่งต่างๆ จากห้องสมุดอื่นมาปฏิบัติราชการที่หอสมุดเมืองฯ และต้องมีการจัดระบบงานให้ชัดเจน

๑.๒ ระยะที่ ๒ : เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐ - ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ใช้การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการตำแหน่งต่างๆ จากห้องสมุดอื่นมาปฏิบัติราชการที่หอสมุดเมืองฯ การปรับโครงสร้างการทำงานของกลุ่มงานพัฒนาห้องสมุดประชาชน กองนันทนาการ สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ประกอบกับการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคล และการจ้างอาสาสมัคร เพื่อปฏิบัติงานที่หอสมุดเมืองฯ

๑.๓ ระยะที่ ๓ : ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ภายหลังจากประเมินผลการปฏิบัติงานระยะที่ ๒ ควรจ้างเหมาเอกชนดำเนินการ ซึ่งการจ้างเหมาเอกชนดำเนินการมีข้อดีคือมีความคล่องตัวและรวดเร็วในการจัดหาทรัพยากรมาให้บริการในห้องสมุด ได้ตรงและทันกับความต้องการของลูกค้า สามารถจัดกิจกรรมในหลายรูปแบบเพื่อดึงดูดความสนใจให้ประชาชนเข้าใช้บริการและสมัครสมาชิก ตลอดจนจัดกิจกรรมรูปแบบต่างๆ

/ที่น่าสนใจ...

ที่น่าสนใจเพื่อสร้างควมมีชีวิตให้ห้องสมุด มีความคล่องตัวในการจัดหาทรัพยากรที่ทันสมัยทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาเป็นห้องสมุดดิจิทัล และเป็นพื้นที่การทำงานร่วมกันของคนทุกกลุ่มในสังคม สามารถจัดเก็บค่าเข้าใช้บริการได้อย่างคล่องตัว และเหมาะสมกับบริการที่จัดเตรียมให้ รวมทั้งค่าเช่าสถานที่ในการจัดงาน หรือการใช้ห้องประชุมต่างๆ มีความคล่องตัวและรวดเร็วในการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในตำแหน่งนักกิจกรรม นักการตลาด โปรแกรมเมอร์ กราฟิคดีไซน์ เพื่อพัฒนา/บริหารทรัพยากรสารสนเทศ สร้างสื่อประชาสัมพันธ์ สร้างนวัตกรรม และจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ รวมทั้งเกิดความคุ้มค่าในการบริหารงบประมาณ โดยกรุงเทพมหานครจะเป็นผู้กำกับผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

๒. การดำเนินการพัฒนาระบบการจ้างงานห้องสมุดประชาชน จำนวน ๓๖ แห่ง และห้องสมุดเคลื่อนที่ จำนวน ๗ แห่ง

๒.๑ กำหนดจัดกลุ่มห้องสมุดออกเป็น ๓ กลุ่ม ตามขนาดพื้นที่ให้บริการ ดังนี้

- ๑) ห้องสมุดขนาดใหญ่ (A) มีพื้นที่ ๕๐๐ ตารางเมตรขึ้นไป จำนวน ๒๐ แห่ง
- ๒) ห้องสมุดขนาดกลาง (B) มีพื้นที่ ๕๐-๕๐๐ ตารางเมตร จำนวน ๘ แห่ง
- ๓) ห้องสมุดขนาดเล็ก (C) มีพื้นที่ ๕๐ ตารางเมตร จำนวน ๘ แห่ง

๒.๒ การดำเนินการศึกษาระบบการจ้างงานของห้องสมุดประชาชนดังกล่าว พบว่ามีปัจจัยที่จำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุง ดังนี้

๑) การปรับปรุงภารกิจของห้องสมุดโดยจะต้องมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การสื่อสาร การนำระบบ Digital เข้ามาพัฒนาระบบการทำงานการสร้างมูลค่าของงานและการเผยแพร่กิจกรรมต่างๆด้วยการประชาสัมพันธ์ และการตลาด

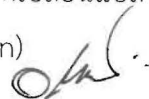
๒) การพัฒนาระบบงานและกระบวนการผ่านระบบ Digital และการปรับโครงสร้างการบริหารกำลังคนแบบ Flat Organization เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานหลัก สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว/กองนันทนาการ กับห้องสมุด

๓) การเพิ่มแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการในกลุ่มภารกิจด้านห้องสมุด

จากปัจจัยดังกล่าว สำนักงาน ก.ก. มีแนวคิดที่จะพัฒนาระบบการจ้างงานของห้องสมุด ๓๖ แห่ง โดยกำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

- ปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานของห้องสมุดขนาดใหญ่ ๒๐ แห่ง โดยใช้ต้นแบบจากหอสมุดเมือง

- พัฒนาและปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งในอัตรากำลังที่มีอยู่ ให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการบริการโครงสร้างแบบแบนราบ (Flat Organization)



- ใช้ระบบวิธีการจ้างอาสาสมัครและการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคลเพื่อเสริมความต้องการด้านกำลังคนในตำแหน่งที่จำเป็นแต่ยังมิได้กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- กำหนดรูปแบบการทำงานของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านห้องสมุดให้มีวันหยุดที่เหมาะสม เพื่อให้เกิด Work – Life Balance

- มุ่งเน้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนห้องสมุดขนาดกลางและขนาดเล็กไปสู่การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน หรือชุมชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดการพัฒนาห้องสมุดที่ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น และประชาชนเพื่อตอบสนองประโยชน์และสร้างความคุ้มค่าให้ยั่งยืนต่อไป

สำหรับการดำเนินการพัฒนาระบบห้องสมุด ๓๖ ห้องตามแนวทางดังกล่าว ขณะนี้สำนักงาน ก.ก. และสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว อยู่ระหว่างการดำเนินการพิจารณาร่วมกัน

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องกำหนดวันประชุม อ.ก.ก.

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครครั้งต่อไป ในวันพุธที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.

มติที่ประชุม

รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.



(นางสาวอรัญญา พรไชยะ)

ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม