รายงานการประชุม
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ 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 สุวัธนเดชา รองปลัดกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.
๕.	นายกฤษฎา กลันทานนท์ รองปลัดกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.
๖.	นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์ รองเลขาธิการ ก.พ.	อ.ก.ก.
๗.	ร้อยตำรวจตรี เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก.
๘.	ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก.
๙.	นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก.
๑๐.	นางเบญจวรรณ สร่างนิทร ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก.
๑๑.	นางสุชาดา รังสินันท์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก.
๑๒.	นางกฤติยา สัจจรักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	อ.ก.ก.
๑๓.	นางสุณี พนาสกุลการ อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	อ.ก.ก.
๑๔.	นายพรเทพ อัครวรกุลชัย หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	อ.ก.ก.
๑๕.	นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์ ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.	อ.ก.ก. และเลขานุการ

๑๖.	นางกาญจนา เฉลิมพงษ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗.	นางสาวจารินี รุทระกาญจน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑.	ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (อ.ก.ก.) อาจารย์ประจำสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	ติดภารกิจ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑.	นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล	ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๒.	นางสาวสุวรรณี ชัยจินดาสุต	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการ - กรุงเทพมหานคร
๓.	นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล
๔.	นางขจีรัตน์ เจนาคม	ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้
๕.	นางวนิดา เลิศสุขีเกษม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๖.	นางสาวอรัญญา พรไชยะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๗.	นางสาวกัลยา อดุลย์วิจิตร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๘.	นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๙.	นางศุภากร อึ๊งภากรณ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๐.	นางสาวพัลลภา เอี่ยมสะอาด	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๑.	นางสาวระพีพรรณ พุทธานุ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๒.	นายเกรียงไกร เหล่าศักดิ์ศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๓.	นางสาวสวนีย์ เหลืองอรุณ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๔.	นายธนบดี ชัยนนถี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ประธานกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗**

ฝ่ายเลขานุการขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณารายงานการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ซึ่งมีระเบียบวาระทั้งหมด ๖ วาระ จำนวน ๑๓ หน้า โดยฝ่ายเลขานุการขอแก้ไขหน้าที่ ๒ ผู้ไม่มาประชุมลำดับที่ ๑ จาก "นายพีรพงษ์ สายเชื้อ" เป็น นายพีระพงษ์ สายเชื้อ" จากนั้นที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาแล้วจึงรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องสืบเนื่อง**

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

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

ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการแจ้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้พิจารณาดำเนินการปรับปรุงตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะแล้ว ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ ๑.๑ : วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร

๑.๑.๔ พัฒนาระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

โครงการวิเคราะห์แนวทางการกำหนดตำแหน่งเพื่อการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดจาก "จำนวนกลุ่มตำแหน่งที่จะจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า ๑ กลุ่มตำแหน่ง" เป็น "แนวทางการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในทุกสายงานของกรุงเทพมหานคร"

กลยุทธ์ ๑.๒ : พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย

โครงการวิเคราะห์รูปแบบการจ้างงานของหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนมาปรับใช้กับการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการเพิ่มขั้นตอนการดำเนินการโดยให้วิเคราะห์และทบทวนภารกิจของกรุงเทพมหานครก่อนการนำไปวิเคราะห์รูปแบบการจ้างงานต่อไป

กลยุทธ์ ๑.๓ : พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก

โครงการจัดให้มีทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship) ได้ดำเนินการดังนี้

๑) แก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดจาก "คัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ารับทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ ทุน" เป็น "คัดเลือก

บุคคลภายนอกเข้ารับทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship) จำนวน ๕ ทุน”

๒) ปรับแก้ไขระยะเวลาดำเนินงานจาก “๔ เดือน” เป็น “๑ ปี”

กลยุทธ์ ๑.๔ : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

โครงการวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ได้ดำเนินการปรับแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดจาก “ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของกรุงเทพมหานครนำเสนอ ก.ก. พิจารณาภายในเดือนเมษายน ๒๕๕๘” เป็น“ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของกรุงเทพมหานครที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินหน่วยงานสามารถนำเสนอ ก.ก. พิจารณาภายในเดือนกันยายน ๒๕๕๘”

กลยุทธ์ ๑.๕ : รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร

โครงการปรับปรุงระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่นของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ได้ดำเนินการดังนี้

๑) ปรับแก้ไขวัตถุประสงค์จาก “เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจที่สามารถรักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์การ” เป็น “เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับภารกิจ การดำรงชีพในมหานคร และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ”

๒) ปรับแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดจาก “ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่เหมาะสมกับการดำรงชีพและสร้างแรงจูงใจในปฏิบัติงาน” เป็น “ระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่เหมาะสมกับการดำรงชีพในมหานครและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๑. โครงการปรับปรุงพจนานุกรมสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ได้ดำเนินการดังนี้

๑.๑) ปรับแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดจาก “พจนานุกรมสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Competency Dictionary) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐” เป็น “พจนานุกรมสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Competency Dictionary) ของกรุงเทพมหานคร”

๑.๒) ปรับแก้ไขระยะเวลาดำเนินงานจาก “๖ เดือน” เป็น “๑ ปี”

๒. โครงการจัดตั้ง BMA Academy ได้ดำเนินการดังนี้

๒.๑) ปรับแก้ไขชื่อโครงการเป็น “โครงการจัดตั้งโรงเรียนนักบริหารกรุงเทพมหานคร (BMA Academy)”

๒.๒) ปรับแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดจาก “ศึกษาและออกแบบศูนย์การศึกษา (School) โดยเน้นให้เป็น City Personnel ตามกลุ่มภารกิจภายใต้รูปแบบโครงสร้างของกรุงเทพมหานคร” เป็น “รูปแบบศูนย์การศึกษาการบริหารเมือง/นคร (School) ที่สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร”

๓. โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาเซียน ได้ดำเนินการดังนี้

๓.๑) เพิ่มข้อความในวัตถุประสงค์จาก “เพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สำหรับใช้ในการสื่อการได้อย่างมีประสิทธิภาพ” เป็น “เพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาเซียนให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สำหรับใช้ในการสื่อการได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

๓.๒) ปรับแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ๒ ตัว เป็นดังนี้

(๑) ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center : BSC) ได้รับการพัฒนาภาษาต่างประเทศไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๒) ร้อยละ ๘๐ ของผู้ที่ได้รับการพัฒนาภาษาต่างประเทศมีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

๔. โครงการยกระดับการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการปรับแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดจาก “หน่วยงานของกรุงเทพมหานครสามารถสร้างองค์ความรู้เฉพาะของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง” เป็น “ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานกรุงเทพมหานครบริหารจัดการองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ : การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

โครงการจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) ได้ดำเนินการปรับแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดจาก “กรุงเทพมหานครมีระบบการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะวิชาชีพ จำนวน ๑๑ กลุ่มงาน” เป็น “กรุงเทพมหานครมีแนวทางการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน จำนวน ๑๑ กลุ่มงาน (จากจำนวน ๓๔ กลุ่มงาน)”

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ๓.๑ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ทุกระดับให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร

โครงการจัดทำจรรยาบรรณวิชาชีพในตำแหน่งต่างๆ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมฯ กำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเดิม คือ “จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างน้อย ๑ กลุ่มอาชีพ ที่ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ก. เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมฯ”

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ : สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร

โครงการเผยแพร่ ส่งเสริม และเสริมสร้างค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการปรับแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดจาก “กิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมตามค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร ๑ ประการ” เป็น “กิจกรรมเพื่อส่งเสริมบทบาทของผู้นำองค์กรตามค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานครไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม”

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work Life)

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ : พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและวัสดุอุปกรณ์ของกรุงเทพมหานครเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

โครงการจัดทำมาตรฐานสภาพแวดล้อมทางภายภาพในการทำงานของกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการปรับแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดจาก “สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงานกรุงเทพมหานครเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน” เป็น “เกณฑ์มาตรฐานในการทำงานของกรุงเทพมหานคร”

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ : สร้างเสริมสุขภาพ สัมพันธภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อความสมดุลในชีวิต

๑. โครงการจัดทำระบบสารสนเทศข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดจาก “สามารถจัดเก็บฐานข้อมูลสุขภาพของข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐” เป็น “รายงานผลการศึกษาระบบสารสนเทศข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร”

๒. โครงการสร้างเครือข่ายนักสร้างสุขระดับหน่วยงานที่มีความพร้อมและสมัครเข้าร่วมโครงการ ได้ดำเนินการดังนี้

๒.๑) แก้ไขชื่อโครงการเป็น “การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน”

๒.๒) แก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัด เป็น

(๑) จัดกิจกรรมส่งเสริมความสมดุลในชีวิต อย่างน้อย ๒๐ หน่วยงาน

(๒) หน่วยงานผ่านเกณฑ์ตามตัวชี้วัดที่กำหนด

๒.๓) เพิ่มผู้รับผิดชอบอีก ๑ หน่วยงาน คือ “สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๒.๔) แก้ไขระยะเวลาดำเนินการจาก “๓ เดือน” เป็น “๑ ปี”

๓. โครงการศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบเวลาการทำงาน ได้ดำเนินการปรับแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดจาก “กรุงเทพมหานครมีร่างแผนการดำเนินการปรับเปลี่ยนรูปแบบ/เวลาการทำงานให้ยืดหยุ่น” เป็น “กรุงเทพมหานครมีแนวทางการดำเนินการปรับเปลี่ยนรูปแบบ/เวลาการทำงานให้ยืดหยุ่น”

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ : พัฒนาระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดี

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้พิจารณาปรับเพิ่มค่าเป้าหมายตัวชี้วัดที่เหมาะสมตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.

กลยุทธ์ที่ ๔.๔ : ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

โครงการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้ดำเนินการปรับแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป็น ดังนี้

๑) ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถจัดทำบัญชีเงินออมได้

๒) ร้อยละ ๗๐ ของผู้จัดทำบัญชีเงินออมสามารถออมเงินได้ตามแผนที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

<u>กลยุทธ์ที่ ๕.๑</u> : เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ

๑. โครงการศึกษาแนวทางการประกวด "ผู้บริหารดีเด่นด้านการบริหารคนกรุงเทพมหานคร (Top Human Manager Executive BMA) " ได้ดำเนินการดังนี้

๑.๑) ปรับแก้ไขชื่อโครงการเป็น "การศึกษาแนวทางการให้รางวัลหน่วยงานดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล"

๑.๒) ปรับแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดจาก "แนวทางหรือหลักเกณฑ์การประกวดผู้บริหารดีเด่นด้านการบริหารคนกรุงเทพมหานคร" เป็น "หลักเกณฑ์การประเมินให้รางวัลยกย่องหน่วยงานดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล"

๒. โครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (Career Development HRM.) ได้ดำเนินการระบุชื่อกิจกรรมเพิ่มเติมดังนี้ "การเสริมสร้างช่องว่างความรู้ (Gap Competency) ตามมาตรฐานที่กำหนดแก่นักทรัพยากรบุคคลทุกสำนักและสำนักงานเขต"

๓. โครงการจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) นักทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการระบุกิจกรรมเพิ่มเติมดังนี้ "กิจกรรมการจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map : TRM) หลักสูตรเฉพาะ (Specific Competency) ของนักทรัพยากรบุคคล

๔. โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการปรับแก้ไขชื่อโครงการเป็นดังนี้ "โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การย้าย การดำเนินการทางวินัย การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นต้น)

<u>กลยุทธ์ที่ ๕.๒</u> : สร้างกลไกสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๑. ได้ดำเนินการปรับแก้ไขวัตถุประสงค์จาก "เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการมอบภารกิจของหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘" เป็น "เพื่อให้หน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่ได้รับการมอบอำนาจ และสามารถดำเนินการได้ตามแนวทางหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ"

๒. กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจไปยังหน่วยงาน ได้ดำเนินการดังนี้

๒.๑) เพิ่มกิจกรรม ๒ กิจกรรม ได้แก่

(๑) การสรุปประเด็นปัญหาและแนวทางการดำเนินการผ่านช่องทางต่างๆ ของสำนักงาน ก.ก.

(๒) จัดทำคู่มือ/แนวทางของมาตรฐานการปฏิบัติงานพร้อมปัญหาถาม-ตอบ

๒.๒) เพิ่มแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป็นอีก ๑ ตัว คือ "กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามภารกิจฯ อย่างน้อย ๓ กิจกรรม

๓. โครงการศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบอำนาจและภารกิจที่คาดว่าจะมอบอำนาจ ได้ดำเนินการดังนี้

๓.๑) ปรับแก้ไขชื่อโครงการเป็น "การติดตามและประเมินผลปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบอำนาจและภารกิจที่คาดว่าจะมอบอำนาจ"

๓.๒) ปรับแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดจาก "ผลการศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบอำนาจและภารกิจที่คาดว่าจะมอบอำนาจ" เป็น "ผลการติดตามปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบอำนาจและภารกิจที่คาดว่าจะมอบอำนาจ"

ที่ประชุมได้ร่วมกันอภิปราย โดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ สรุปดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

โครงการจัดตั้งโรงเรียนนักบริหารกรุงเทพมหานคร (BMA Academy) ควรใช้คำว่า "วิทยาลัยนักบริหารเมืองและมหานคร (BMA College)" แทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ๓.๑ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ทุกระดับให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร

โครงการจัดทำจรรยาบรรณวิชาชีพในตำแหน่งต่างๆ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมฯ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ "จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างน้อย ๑ กลุ่มอาชีพ ที่ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ก. เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมฯ" นั้น เห็นว่า การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครควรแบ่งออกได้เป็น ๓ ระดับ ดังนี้

๑) ให้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานครสำหรับการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๒) ให้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของตำแหน่งที่ต้องมีสมาคมวิชาชีพรับรอง เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก สังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

๓) ให้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพในตำแหน่งต่างๆ ที่กรุงเทพมหานครกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้นๆ เช่น เจ้าพนักงานเทศกิจ นิติกร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

โดยการจัดทำจรรยาบรรณวิชาชีพในตำแหน่งต่างๆ สามารถมอบให้เจ้าของตำแหน่งเหล่านั้นดำเนินการจัดทำจรรยาบรรณวิชาชีพของตำแหน่งตนได้ ดังนั้น ใน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงสามารถดำเนินการจัดทำจรรยาบรรณวิชาชีพในตำแหน่งต่างๆ ได้ทุกกลุ่มอาชีพ ควรแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป็น “จรรยาบรรณวิชาชีพทุกกลุ่มอาชีพ” ตามความเห็นเดิมของ อ.ก.ก.ฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work Life)
กลยุทธ์ที่ ๔.๒ : สร้างเสริมสุขภาพ สัมพันธภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อความสมดุลในชีวิต

๑. โครงการจัดทำระบบสารสนเทศข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ “รายงานผลการศึกษาระบบสารสนเทศข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร” นั้น ขณะนี้กรุงเทพมหานครได้มีการศึกษาการจัดทำระบบสารสนเทศข้อมูลสุขภาพของกรุงเทพมหานครไว้แล้ว แต่ยังไม่สามารถดำเนินการจัดทำได้เนื่องจากยังไม่มีงบประมาณดำเนินการ ดังนั้นจึงขอแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป็น “ระบบสารสนเทศข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร” แทน

๒. โครงการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ให้ปรับชื่อโครงการเป็น “โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน”

๓. โครงการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ

๓.๑) ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถจัดทำบัญชีเงินออมได้

๓.๒) ร้อยละ ๗๐ ของผู้จัดทำบัญชีเงินออมสามารถออมเงินได้ตามแผนที่กำหนด

การกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดไว้ “ร้อยละ ๗๐” เป็นค่าเป้าหมายที่สูงซึ่งอาจไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ได้ ควรปรับลดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดลง โดยให้อยู่ในกรอบแนวคิด ดังนี้ ๑) การกำหนดให้สามารถทำบัญชีรายรับรายจ่ายเป็น ๒) การกำหนดให้มีแผนการออมเงิน (saving plan) ของแต่ละบุคคล และ ๓) การกำหนดความสามารถในการออมเงินตามแผนการออมเงินที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๕.๑ : เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ

๑. โครงการศึกษาแนวทางการให้รางวัลหน่วยงานดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ “หลักเกณฑ์การประเมินให้รางวัลยกย่องหน่วยงานดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล” ให้แก้ไขชื่อโครงการเป็น “หน่วยงานดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Award)” และแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป็น “หลักเกณฑ์การประเมินหน่วยงานดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Award)” โดยให้ศึกษาแนวทางการดำเนินการในเรื่องนี้จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างๆ แล้วนำมากำหนดเป็นแนวทางหรือหลักเกณฑ์ของกรุงเทพมหานครเพื่อประเมินหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

๒. โครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (Career Development HRM.) มีกิจกรรมภายใต้โครงการนี้คือ “การเสริมสร้างช่องว่างความรู้ (Gap Competency) ตามมาตรฐานที่กำหนดแก่นักทรัพยากรบุคคลทุกสำนักและสำนักงานเขต” ให้แก้ไขชื่อกิจกรรมเป็น “การเติมเต็มความรู้นักทรัพยากรบุคคลสู่มืออาชีพ”

๓. ให้นำโครงการจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) นักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรเฉพาะ(Specific Competency) ของนักทรัพยากรบุคคลไปเป็นกิจกรรมภายใต้โครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (Career Development HRM.)

๔. โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้แก้ไขชื่อโครงการเป็น “โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น” โดยการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องใดนั้นจะต้องสอดคล้องตามกลุ่มเป้าหมายด้วย

<u>กลยุทธ์ที่ ๕.๒</u> : สร้างกลไกสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๑. เนื่องจากหน่วยงานของกรุงเทพมหานครได้รับการกระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ไปแล้ว การใช้ชื่อแผนงานว่า “แผนงานกระจายอำนาจและความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล” ของกลยุทธ์นี้อาจทำให้เกิดความเข้าใจไม่ถูกต้องได้ ควรแก้ไขชื่อแผนงานเป็น “แผนงานส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานได้รับมอบหมาย”

๒. ให้ตัดคำว่า “หรือมาตรฐาน” ในวัตถุประสงค์ออก

๓. กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจไปยังหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงานและวัตถุประสงค์ที่ปรับแก้ไข ควรแก้ไขชื่อกิจกรรมเป็น “โครงการส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจที่ได้รับการกระจายอำนาจ” โดยให้มีกิจกรรมต่างๆ ที่เสนอไว้อยู่ในโครงการนี้

๔. โครงการติดตามและประเมินผลปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบอำนาจและภารกิจที่คาดว่าจะมอบอำนาจ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงาน วัตถุประสงค์ และโครงการข้างต้น ควรแก้ไขชื่อโครงการเป็น “โครงการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจที่ได้รับการกระจายอำนาจ” และแก้ไขค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป็น “ผลการติดตามและประเมินการส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจที่ได้รับการกระจายอำนาจ”

<u>มติที่ประชุม</u> ให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ

<u>ระเบียบวาระที่ ๔</u> <u>เรื่องเพื่อทราบ</u>

เรื่อง รายงานการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

มติที่ประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มีข้อสังเกตไว้ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ของรายงานการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของพันธกิจมากกว่าตัวคะแนน การให้ค่าน้ำหนักเท่ากันจะไม่ทราบว่าพันธกิจที่กำหนดไว้ในแผนจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มีหลายกลยุทธ์/แผนงานที่รอผลการศึกษาจากโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งควรกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในปีแรกว่ามีผลการศึกษาเบื้องต้นเพื่อวางระบบงาน

๓. ให้รายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร และโครงการ/กิจกรรมใดจะต้องพิจารณาเร่งรัด/ผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

๔. ควรให้ความสำคัญกับการระบุปัญหาอุปสรรคสำหรับโครงการ/กิจกรรมที่มีผลการดำเนินการต่ำกว่าค่าเป้าหมายรายปี เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพิจารณาหาทางแก้ไข และให้ระบุปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมด้วย เพื่ออาจจะได้ตัวอย่างแบบการเรียนรู้สู่ความสำเร็จอีกด้วย

เนื่องจากการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ไม่ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ไว้ ทำให้ผลการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ อาจไม่สามารถเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างครบถ้วน อีกทั้งมีหลายโครงการได้ปรับแผนการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมายการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ หลายครั้ง ประกอบกับขณะนี้ระยะเวลาใกล้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ แล้ว ฝ่ายเลขานุการจึงขอรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนยุทธ์ศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ในภาพรวมของความก้าวหน้าในการดำเนินการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์ คือ เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรุงเทพมหานครและสภาพแวดล้อมที่หลากหลายซับซ้อน

<u>กลยุทธ์ที่ ๑.๑</u> : วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๔ แผนงาน คือ <u>แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล</u> ได้ดำเนินการแล้ว ดังนี้

๑. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : อยู่ระหว่างนำเสนอ ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งจำนวน ๒ ฉบับ ได้แก่

- ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง : ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

- ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า : อยู่ระหว่างรอนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์เห็นชอบ

๓. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ : อยู่ระหว่างเสนอหัวหน้าส่วนราชการเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์ฯ

๔. จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ : ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

๕. จัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันฯ : ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

<u>แผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร</u> ได้ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในขอบเขตการดำเนินงาน ๓ เรื่อง ได้แก่ การจัดทำแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง (ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง) และเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น : อยู่ระหว่างรอการพิจารณาของคณะกรรมการตรวจรับพัสดุงานครั้งที่ ๔

<u>แผนงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน</u> (Career Path) ได้ดำเนินการโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๓ สายงาน : ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

<u>แผนงานสร้างระบบสืบทอดตำแหน่ง</u> ไม่มีผลการดำเนินการในแผนงานนี้ เนื่องจากจะนำผลการศึกษาโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมาวิเคราะห์และหาแนวทางการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในทุกสายงานของกรุงเทพมหานครต่อไป

<u>กลยุทธ์ที่ ๑.๒</u> : พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ประกอบด้วย ๑ แผนงาน คือ แผนงานพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร ขณะนี้ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจ้างงานรูปแบบใหม่ : อยู่ระหว่างการวิเคราะห์การจ้างงานในปัจจุบัน

<u>กลยุทธ์ที่ ๑.๓</u> : พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ประกอบด้วย ๑ แผนงาน คือ แผนงานพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยได้ดำเนินการ

๑. จัดทำร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการให้ทุนบุคคลภายนอกเพื่อรับทุนกรุงเทพมหานคร : อยู่ระหว่างรอเสนอคณะกรรมการพิจารณาร่างระเบียบฯ

๒. เสนอร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่องการจ่ายเงินทุนการศึกษาแก่บุคคลภายนอกเพื่อศึกษาในระดับปริญญาตรี ทางการศึกษา : อยู่ระหว่างการตรวจสอบร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครฯ ของสำนักงานกฎหมายและคดี

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ๑ แผนงาน คือ แผนงานพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร โดยได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลเพื่อการเลื่อนเงินเดือน : อยู่ระหว่างขอความเห็นชอบแบบสอบถามจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ : รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์การ ประกอบด้วย ๑ แผนงาน คือ แผนงานการวางระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลไว้กับองค์การ โดยยังไม่มีผลการดำเนินการในกลยุทธ์นี้ เนื่องจากจะนำผลการศึกษาโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ในส่วนเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น) มาศึกษาและดำเนินการต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๖ : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๑ แผนงาน คือ แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยได้ดำเนินการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระบบข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน : อยู่ระหว่างการตรวจสอบการใช้งานของโปรแกรมระบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ
เป้าประสงค์ คือ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ๔ แผนงาน โดยผลการดำเนินการปรากฏว่าดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ประกอบด้วย ๓ แผนงาน ได้ดำเนินการไปแล้วทั้ง ๓ แผนงาน คือ

แผนงานการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรของกรุงเทพมหานคร

๑. ปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งทั้ง ๓๔ กลุ่มงาน : ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

๒. ได้ดำเนินโครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก ๕ โครงการ โครงการพัฒนาตามสมรรถนะสายอาชีพ ๕ โครงการ

๓. ศึกษาแนวทางการจัดตั้งและออกแบบศูนย์การศึกษาโรงเรียนนักบริหารกรุงเทพมหานคร (BMA Academy)

แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ดำเนินโครงการพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ๔ โครงการ โครงการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนองาน ๒ โครงการ และโครงการพัฒนาผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง ๒ โครงการ

แผนงานการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการ

- จัดทำองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรมศึกษาดูงานในองค์กรต่างๆ ที่เป็นต้นแบบ (ทั้ง ๗๗ หน่วยงาน) : ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

- จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ๓ กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมรักการอ่าน กิจกรรมสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกิจกรรมเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานผ่านระบบ Online : ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ : การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๑ แผนงาน คือ แผนงานการพัฒนาข้าราชการตามแผนพัฒนาสายอาชีพ ได้ดำเนินการ

- จัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map : TRM) จำนวน ๑๑ กลุ่มงาน

- กำหนดแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (โดยในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน ๑๗ หน่วยงาน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ คือ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร ประกอบด้วย ๑ แผนงาน คือ แผนงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ได้จัดทำกรอบและแนวทางการจัดทำจรรยาบรรณวิชาชีพในตำแหน่ง : ดำเนินการเสร็จเรียบร้อย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ : ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีกระบวนการที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย ๑ แผนงาน คือ แผนงานพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ได้เผยแพร่หนังสือคู่มือวิเคราะห์คำวินิจฉัย ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร เรียบร้อยแล้ว

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ : สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๑ แผนงาน คือ แผนงานการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานครที่เหมาะสม ได้ดำเนินการจัดทำค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร : อยู่ระหว่างประมวลผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)
เป้าประสงค์ คือ ให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ : พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและวัสดุอุปกรณ์ของกรุงเทพมหานครเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ๑ แผนงาน คือ แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานสภาพแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการรวบรวมมาตรฐานสภาพแวดล้อมของแต่ละหน่วยงานเพื่อศึกษาและกำหนดกรอบมาตรฐานสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของกรุงเทพมหานคร : อยู่ระหว่างรอข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างเสริมสุขภาพ สัมพันธภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อความสมดุลในชีวิต ประกอบด้วย ๒ แผนงาน คือ

๑. แผนงานส่งเสริมสุขภาพที่ดี โดยโครงการ/กิจกรรมในกลยุทธ์/แผนงานนี้ คือ โครงการจัดทำระบบสารสนเทศข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร และโครงการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพดี ซึ่งจะเริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. แผนงานส่งเสริมความสมดุลในชีวิต ได้ดำเนินการ

- จัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กรของกรุงเทพมหานคร
- ศึกษาเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบ/เวลาการทำงานให้ยืดหยุ่น : อยู่ระหว่างการออกแบบสำรวจข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบ/เวลาการทำงานให้ยืดหยุ่น

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ พัฒนาระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วย ๑ แผนงาน คือ แผนงานพัฒนาสวัสดิการของกรุงเทพมหานคร ขณะนี้ได้ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมอาคารสงเคราะห์

กลยุทธ์ที่ ๔.๔ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย ๑ แผนงาน คือ แผนงานเสริมสร้างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารเงินออมแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์ คือ เพื่อเสริมสร้างความรู้และกระจายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ๓ แผนงาน ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ : เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ ประกอบด้วย ๑ แผนงาน คือ แผนงานเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการ

- ให้ความรู้สำหรับนักทรัพยากรบุคคลและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔ โครงการ ได้แก่ ๑) หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลระดับสูง จำนวน ๗๐ คน

๒) หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลระดับกลาง จำนวน ๗๐ คน ๓) หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลระดับต้น จำนวน ๒๐๐ คน และ ๔) โครงการจัดเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (TRM) : หลักสูตรกลางของนักทรัพยากรบุคคล : ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วทั้ง ๔ หลักสูตร

- ให้ความรู้สำหรับข้าราชการทั่วไป โดยเผยแพร่ความรู้ด้านทรัพยากรบุคคลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๗ เรื่อง : ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

<u>กลยุทธ์ที่ ๕.๒</u> : สร้างกลไกสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๒ แผนงาน คือ

๑. แผนงานสร้างเครือข่ายและส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างนักทรัพยากร ได้ดำเนินการโครงการ สกก.สัญจร ไปแล้วจำนวน ๓ ครั้ง (เหลืออีก ๒ ครั้ง)

๒. แผนงานกระจายอำนาจและความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ได้ดำเนินการในปี

ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้วเห็นว่าโครงการ/กิจกรรมที่ควรได้รับการเร่งรัดผลักดัน หรือขอรับความคิดเห็นจาก อ.ก.ก.ฯ ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ มีดังนี้

๑. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน (Career Path) ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๑.๑ แผนงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน โดยพบปัญหาอุปสรรค ดังนี้

๑.๑ ไม่สามารถที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จครบทุกสายงานพร้อมกันได้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นจำนวนมาก (๑๐๙ สายงาน)

๑.๒ ในการดำเนินการดังกล่าวต้องคำนึงถึงความสอดคล้องและเชื่อมโยงในเรื่องต่างๆ เช่น หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด (ขณะนี้ยังอยู่ระหว่างการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ การแต่งตั้งในบางตำแหน่ง)

๑.๓ การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานต่างๆ มีเพียงบางสายงานและยังไม่ได้มีการกำหนดสมรรถนะประจำสายงานไว้ซึ่งจะเป็นปัญหาในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีศักยภาพและคุณลักษณะให้ตรงตามสมรรถนะของตำแหน่งและการกำหนดแนวทางหรือข้อเสนอของเส้นทางเดินตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้คนมีความพร้อมที่จะเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

๒. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นปัจจุบัน ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๑.๖ โดยพบปัญหาอุปสรรคคือ การพัฒนาระบบข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์นี้จะพัฒนาเพิ่มเติมต่อจากโครงการบริหารผลงานแบบ Portfolio ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการโครงการ หากโครงการโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio ล่าช้า อาจส่งผลให้การดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลฯ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๓. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ กลยุทธ์ที่ ๔.๓ แผนงานพัฒนาสวัสดิการของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากการดำเนินการของโครงการนี้ยังเป็นเพียงการพัฒนาสวัสดิการที่มีอยู่เท่านั้น ซึ่งควรจะกำหนดให้มีการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดให้มีสวัสดิการที่มีกิจกรรม/รูปแบบอื่นเพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ฯ

มติที่ประชุม รับทราบ สำหรับการดำเนินการในกลยุทธ์ที่ ๔.๓ แผนงานพัฒนาสวัสดิการของกรุงเทพมหานคร โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สำนักงาน ก.ก. ประสานกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ว่าสามารถขอรับแนวคิดจากรองปลัดกรุงเทพมหานคร (นายพีระพงษ์ สายเชื้อ) ได้

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดวันประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เป็น วันพุธที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์)
ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.
อ.ก.ก.และเลขานุการ
ผู้จดรายงานการประชุม