

รายงานการประชุม
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน 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 สุวัจน์เดชา
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๕. | นายกฤษฎา กลั่นทานนท์
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๖. | นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์
รองเลขาธิการ ก.พ. | อ.ก.ก. |
| ๗. | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่
อาจารย์ประจำสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ | อ.ก.ก. |
| ๘. | ร.ต.ต. เกียรติศักดิ์ โลหะชาละ
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๙. | ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๐. | นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๑. | นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๒. | นางสุชาดา รังสินันท์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๓. | นางกฤติยา สัจจรักษ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๔. | นายพรเทพ อัครวรกุลชัย
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๕. | นางสุณี พนาสกุลการ
อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช | อ.ก.ก. |
| ๑๖. | นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์
ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๗. | นางกาญจนา เฉลิมพงษ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| ๑. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นางสาวกัลยา อุดลย์วิจิตร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๓. นางสาวอริญญา พรไชยะ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๔. นายชัชวาล ชมศิริตระกูล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๕. นายเกรียงไกร เหล่าศักดิ์ศรี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๖. นายธนบดี ชัยนนถ์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๗. นางสาววรรณธรณี เกียรติโพธา | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๘. นางสาววรัญญา รังสิวนิซอรุณ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๑๕ น.

ประธานกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

ฝ่ายเลขานุการขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณารับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗ ซึ่งมีระเบียบวาระทั้งหมด ๖ วาระ จำนวน ๑๐ หน้า โดยฝ่ายเลขานุการขอแก้ไขหน้าที่ ๑๐ ...กำหนดการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗.. แก้ไขเป็นครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาแล้วจึงรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่อง รายงานการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

มติที่ประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการรายงานผลความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) โดยมอบฝ่ายเลขานุการรายงานแต่ละยุทธศาสตร์เพื่อให้เห็นภาพรวมของการดำเนินการ ว่าเป็นไป

ตามเป้าหมาย รวมทั้งมีปัญหา/อุปสรรคอย่างไร และในการรายงานไม่ควรระบุรายละเอียดของกระบวนการงาน โดยมีข้อสังเกตในประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. การรายงานความก้าวหน้า สามารถกำหนดร้อยละความก้าวหน้าตามขั้นตอนความสำเร็จของกระบวนการงาน (Milestone) หรือลักษณะงานที่เป็นการจ้างที่ปรึกษา สามารถรายงานร้อยละความก้าวหน้าตามระยะเวลาการส่งมอบงาน หรือลักษณะงานที่เป็นโครงการหลายโครงการในหนึ่งแผนงาน ให้รายงานร้อยละความก้าวหน้าด้วยจำนวนโครงการที่ดำเนินการแล้ว

๒. การคิดค่าร้อยละในแต่ละยุทธศาสตร์ หากจะวัดค่าความสำเร็จผลลัพธ์ได้ชัดเจน จะต้องให้น้ำหนักคะแนนแต่ละแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม โดยการให้น้ำหนักคะแนน ขึ้นอยู่กับความเร่งด่วนหรือความสำคัญ

ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการตามมติ อ.ก.ก.ฯ แล้ว ทั้งนี้ความก้าวหน้าในภาพรวมเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายในแต่ละแผนงานและยุทธศาสตร์ ปรากฏดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ คือ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรุงเทพมหานคร และสภาพแวดล้อมที่หลากหลายซับซ้อน

ประกอบด้วย ๙ แผนงาน

ผลการดำเนินการ มีประเด็นสำคัญ คือ

๑. แผนงานการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา คณะทำงานได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ซึ่งผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง และ ก.ก. แล้ว และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ลงนามในกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ.๒๕๕๗ แล้ว

ผลการดำเนินงานปัจจุบัน ดำเนินการแล้วเสร็จ โดยสำนักงาน ก.ก. ได้เวียนแจ้ง กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ.๒๕๕๗ ให้ทุกหน่วยงานทราบแล้ว (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)

๒. แผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

- การศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร (โครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร)

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ส่งมอบงานครั้งที่ ๒ รายงานความก้าวหน้าให้กับกรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินงานปัจจุบัน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ส่งมอบงานครั้งที่ ๓ ร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ และร่างรายงานฉบับย่อสำหรับผู้บริหาร ให้กับกรุงเทพมหานครแล้ว และอยู่ระหว่างการพิจารณาตรวจรับงานของคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ (คิดเป็นร้อยละ ๔๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ
เป้าประสงค์ คือ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

ประกอบด้วย ๔ แผนงาน

ผลการดำเนินการ

มีประเด็นสำคัญ คือ

๑. แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

- การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามสมรรถนะ

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้รับอนุมัติเพื่อจัดทำหลักสูตร

ผลการดำเนินงานปัจจุบัน อยู่ระหว่างดำเนินการฝึกอบรม (ร้อยละ

๙๐)

- BMA Academy

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จัดทำหลักสูตร BMA Academy ที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินงานปัจจุบัน พัฒนาหลักสูตรสำหรับ BMA Academy ในหลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารระดับต้น นักบริหารระดับกลาง นักบริหารระดับสูง (คิดเป็นร้อยละ ๖๐)

๒. แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- การพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ การพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารและการนำเสนองาน และการพัฒนาผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้รับอนุมัติเพื่อจัดทำหลักสูตร

ผลการดำเนินงานปัจจุบัน ดำเนินการฝึกอบรม (คิดเป็นร้อยละ ๙๐)

๓. แผนงานพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรุงเทพมหานคร

- การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้รับอนุมัติเพื่อจัดทำหลักสูตร

ผลการดำเนินงานปัจจุบัน ดำเนินการฝึกอบรมโครงการส่งเสริมรักการอ่านของข้าราชการและบุคลากรของสถาบัน ฯ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักทรัพยากรบุคคล และโครงการเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานผ่านระบบ Online (คิดเป็นร้อยละ ๕๐)

๔. แผนงานพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครตามสายอาชีพ

- การจัดทำแผนพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map)

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา กำหนดสายงานที่จะดำเนินการ

ผลการดำเนินงานปัจจุบัน วางแผนขั้นตอนการดำเนินการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐)

- การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ตั้งคณะทำงานศึกษาข้อมูล

ผลการดำเนินงานปัจจุบัน จัดทำร่างแบบ IDP ของกรุงเทพมหานคร (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ คือ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาและ

ส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ดี ประกอบด้วย ๓ แผนงาน

ผลการดำเนินการ มีประเด็นสำคัญ คือ

แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

- โครงการศึกษา วิเคราะห์คำวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์และอุทธรณ์ของ

ก.พ.ค. กทม.และศาลปกครอง

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวบรวมคำวินิจฉัยและเขียนบทวิเคราะห์ รวมทั้งพิจารณาคัดเลือกคำพิพากษาศาลปกครองที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ผลการดำเนินการในปัจจุบัน สรุปร้อยคำวินิจฉัย (คิดเป็นร้อยละ ๖๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

เป้าประสงค์ คือ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ประกอบด้วย ๘ แผนงาน

ผลการดำเนินการ มีประเด็นสำคัญ คือ

แผนงานส่งเสริมความสมดุลในชีวิตตามแนวทาง Happy Workplace

- การสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน

ผลการดำเนินการที่ผ่านมา ได้หารือและขอคำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการแผนงานพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินการในปัจจุบัน ทีมงานจากสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ความรู้ แนวคิดประสบการณ์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับผู้บริหารสำนักงาน ก.ก. แล้ว (คิดเป็นร้อยละ ๕๐)

แผนงานเสริมสร้างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- การเสริมสร้างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการดำเนินการที่ผ่านมา ดำเนินการอบรมการบริหารเงินออมแก่ข้าราชการการสำนักงาน ก.ก.

ผลการดำเนินการในปัจจุบัน ประเมินผลและติดตามการดำเนินการเพื่อรายงานผล (คิดเป็นร้อยละ ๔๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์ คือ การเสริมสร้างความรู้และกระจายความรับผิดชอบให้แก่
ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย ๒ แผนงาน

ผลการดำเนินการ มีประเด็นสำคัญ คือ

แผนงานเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- โครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (Career
Development HRM.) กิจกรรม ๔ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลระดับสูง

ผลการดำเนินการที่ผ่านมา อยู่ระหว่างจัดทำรายละเอียดหลักสูตร
พัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ด้วยข้อมูลจาก Common
Functional Competency พร้อมทั้งกำหนดหลักสูตร

ผลการดำเนินการในปัจจุบัน ดำเนินการจัดศึกษาดูงานให้แก่นัก
ทรัพยากรบุคคลระดับสูง ณ ประเทศญี่ปุ่น ระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๓๐
เมษายน ๒๕๕๗ (คิดเป็นร้อยละ ๑๗)

ที่ประชุมได้อภิปรายอย่างกว้างขวางและมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการรายงานการติดตาม
ความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ดังนี้

๑. การนำเสนอรายงานการติดตามความก้าวหน้ามีลักษณะเป็นส่วนๆไปไม่
สามารถมองภาพรวมของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานครได้ เนื่องจากความก้าวหน้าต้องมีการเทียบกับระยะเวลาว่าช้ากว่าที่
กำหนดหรือไม่ เพื่อสามารถนำมาวิเคราะห์ว่ามีความสำเร็จไปร้อยละเท่าใดใน
ภาพรวม หากนำเสนอเป็นส่วนๆทำให้มองในเชิงระบบงานได้ไม่ชัดเจน

๒. ในยุทธศาสตร์ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการ
บริหารทรัพยากรบุคคล เป็นโครงสร้างหลักของแผน ดังนั้น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ จะต้อง
มีความก้าวหน้ามากกว่ายุทธศาสตร์อื่นๆ เพราะส่วนใหญ่ยุทธศาสตร์อื่นต้องรอผล
การศึกษา และกิจกรรมที่เกิดในยุทธศาสตร์นี้ก่อน

๓. ในยุทธศาสตร์ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ
กลยุทธ์ ๒.๒ การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(๑) จัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) กำหนด
เส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ จำนวน ๑๒ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ น่าจะไม่
ถูกต้อง ควรมีการกำหนดเป้าหมายว่าใน ๔ ปี จะจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสาย
อาชีพทั้งหมดกี่สายงาน แล้วแบ่งจำนวนสายงานในแผนปฏิบัติการประจำปี
๒๕๕๗ มีจำนวน ๑๒ สายงาน ให้ระบุชื่อสายงานและการรายงานความก้าวหน้าปี
๒๕๕๗ ต้องเทียบกับจำนวนสายงานทั้งหมดว่าเป็นร้อยละเท่าใด และการมีแบบ
เส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) ของทุกสายอาชีพ คิดเป็น
ร้อยละ ๕๐ การมีแบบเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ ไม่ควรจะให้ความก้าวหน้าถึง
ร้อยละ ๕๐

ดูก่อน

*

EX

(๒) จัดให้มีการทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เป็นเรื่องใหญ่ เพราะกลุ่มสายงานของข้าราชการมีจำนวนมากและหลากหลาย โดยเฉพาะเป็นแบบแผนพัฒนารายบุคคลต้องลงเชิงวิชาการ ดังนั้น ต้องระบุประเด็นให้ชัดเจนว่าทำอะไรเฉพาะแบบหรือลงในรายบุคคลแต่ละหน่วยงาน

๔. ในยุทธศาสตร์ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ในองค์กร กลยุทธ์ ๓.๒ ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีกระบวนการที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล (โครงการศึกษาการวิเคราะห์คำวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์และอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. กทม. และศาลปกครอง) การกำหนดวิเคราะห์คำวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์และอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. กทม. และศาลปกครอง คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ควรเพิ่มกิจกรรม เช่น โครงการที่จะส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก/การให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น/ประกวดคำขวัญ/ผลการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรม เพื่อราชการใสสะอาดเป็นอย่างไรบ้าง/ทบทวนค่านิยมหลัก ฯลฯ

ย.

3.2

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องสืบเนื่อง

เรื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เฉพาะยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

สำนักงาน ก.ก. ได้นำเสนอการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘ เฉพาะยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ในการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗ และ อ.ก.ก.ฯ มีข้อสังเกตดังนี้

๑. ให้นำเสนอแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๕๘ ในการประชุมครั้งต่อไป โดยปรับแบบฟอร์ม (Template) ของแผนปฏิบัติราชการ และการกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้จริง รวมทั้งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไม่ควรกำหนดเพียงวิธีการฝึกอบรมเท่านั้น และสำหรับผู้บริหารควรจัดหลักสูตรเฉพาะเรื่อง เช่น หลักการบริหาร ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบใหม่ๆ ทักษะด้านภาวะผู้นำ การบริหารคน งาน งบประมาณ เป็นต้น โดยควรสำรวจหาความจำเป็น (Training Need) ของกลุ่มผู้บริหาร ว่าปัญหาของผู้บริหารเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลคืออะไร เพราะแต่ละกลุ่มวิชาชีพ / ประเภท / ระดับ การให้ความรู้ย่อมมีความแตกต่างกัน

สำนักงาน ก.ก. จึงนำเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (Action Plan) ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) เฉพาะยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์คือ (๕.๑) เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบ บริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ (๕.๒) สร้างกลไกสนับสนุนการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ที่ได้กำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดแผนงาน/ โครงการ และกำหนดวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่เสริมความเข้าใจในการประชุม ผู้บริหาร การประชุมแนวตั้ง การส่งไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานอื่น (Secondment) เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามผลการดำเนินการอย่าง เป็นรูปธรรม(รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒)

ที่ประชุมอภิปรายอย่างกว้างขวาง โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

๑. ควรกำหนดให้มีการสัมมนาแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ทุกปี และกำหนดให้เป็นกลุ่มเป้าหมาย เดิมคือ ผู้บริหารทั้งกรุงเทพมหานคร มีประเด็นหัวข้อสัมมนา ๒ - ๓ เรื่อง และจัดทำ แผนงานในเรื่องสัมมนา เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น เรื่องเร่งด่วนที่จำเป็นต้องทำความเข้าใจในการบริหารคน ประชาสัมพันธ์เครื่องมือ ทางการบริหาร หน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

๒. เนื้อหาของการอบรมต้องสอดคล้องกับการสร้างความเข้มแข็งด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนั้น การให้ความรู้ต้องให้เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบเพื่อตรงกับเป้าประสงค์ คือ เสริมสร้างความรู้และกระจายความรับผิดชอบ ให้หน่วยงานในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น หัวหน้าหน่วยงานต้องเป็นผู้สอน งาน พัฒนาคณะดูแลคุณภาพชีวิตคนในหน่วยงาน การอบรมต้องให้ความชัดเจนใน เรื่องการเสริมสร้างความรู้และบทบาทของหัวหน้าหน่วยงาน เมื่อมีการมอบอำนาจถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบต้องปฏิบัติ ไม่ใช่การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องของ นักทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

๓. ควรมีแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลนอกจากการฝึกอบรม เนื่องจากทำให้ความรู้ ด้วยวิธีการฝึกอบรม ไม่ใช่วิธีการ ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร ควรใช้วิธีการสร้างความเข้าใจด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น การ ประกวดผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคล (ด้านการดูแลลูกน้อง/การพัฒนาคณะใน หน่วยงาน)

๔. แผนยุทธศาสตร์ฯควรดำเนินการในเชิงระบบหรือกระบวนการมากกว่า การพัฒนาคณะอย่างเดียว และไม่ควรใช้เพียงวิธีการฝึกอบรม ควรใช้วิธีการอื่นๆ เช่น การสร้างแรงจูงใจ การให้รางวัล การสร้างเครือข่าย ฯลฯ ดังนั้น เห็นควรให้มีการ สัมมนา อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯกับคณะทำงานแผนของ กรุงเทพมหานคร เพื่อช่วยกันร่วมออกแบบแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) เพราะเป็นเรื่องสำคัญในแนวทางพัฒนาคณะตามแผนยุทธศาสตร์ เช่น การจัดกิจกรรม ให้กับนักทรัพยากรบุคคลสังกัดส่วนกลาง (สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร) นักทรัพยากร บุคคลสังกัดสำนัก สำนักงานเขต

อะไร ซึ่งการกระจายความรับผิดชอบไม่ใช่การสั่งมอบงาน แต่ควรมีทั้งการสอนงาน การพัฒนา การดูแล เป็นต้น

๒. การเสริมสร้างความรู้สำหรับผู้บริหาร (HR for Executive) ควรมี โครงการสัมมนาอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อเสริมความเข้าใจระดับนโยบายด้านการ บริหารงานบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากการอบรมให้ความรู้ ไม่ใช่วิธีการที่เหมาะสมสำหรับผู้ ผู้บริหาร อาจมีวิธีการสร้างความเข้าใจด้วยวิธีการอื่น เช่น การประกวดผู้บริหารด้าน ทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

๓. การกำหนดแผนงาน/โครงการ ควรพิจารณาว่าต้องการผลอะไร เพื่อ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และเห็นภาพว่าจะเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์อื่น อย่างไร

มติที่ประชุม

มอบฝ่ายเลขานุการนัดสัมมนาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในวันที่ ๖ - ๗ มิถุนายนนี้ โดยมี อ.ก.ก. เป็นที่ปรึกษาการ จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว เพื่อการนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐) ไปสู่การปฏิบัติต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องกำหนดวันประชุม

การประชุมครั้งต่อไปกำหนดวันประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เป็นวันพุธที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๕.๐๐ น.

มติที่ประชุม

รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๒๕ น.



(นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์)

ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก.และ เลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม