

รายงานการประชุม
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๗/๒๕๕๙
เมื่อวันพุธที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-----|--|---------------------|
| ๑. | รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. | นายพีระพงษ์ สายเชื้อ
ปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี พนาสกุลการ
อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช | อ.ก.ก. |
| ๔. | นายมานะ บุญยะโกศา
รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ-
การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | อ.ก.ก. |
| ๕. | รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย เลาหวิเชียร | อ.ก.ก. |
| ๖. | นางสุชาดา รังสินันท์ | อ.ก.ก. |
| ๗. | นางวันทนี วัฒนะ
รองปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| ๘. | นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สังกัดการกองระบบงาน | อ.ก.ก. |
| ๙. | นายกอบชัย พงษ์เสริม
ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล | อ.ก.ก. |
| ๑๐. | นายเกรียงพล พัฒนรัฐ
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๑. | นางสาวอรรัญญา พรไชยะ
ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๒. | นางกาญจนา เฉลิมพงษ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๓. | นายธนบดี ชัยนนดี
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

/ผู้ไม่มาประชุม...

ผู้ไม่มาประชุม

- | | | |
|----|------------------------------------|-----------|
| ๑. | นางนิพัทธา บรรจงลิขิตสาร | ติดภารกิจ |
| ๒. | ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาส | ติดภารกิจ |
| ๓. | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ | ติดภารกิจ |
| ๔. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรทัย ก๊กผล | ติดภารกิจ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | | |
|-----|--------------------------|---------------------------------------|
| ๑. | นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์ | ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๒. | นางสาวกาญจนา สมวงศ์ | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๓. | นางขจีรัตน์ เจนาคม | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ |
| ๔. | นางสาวดวงใจ ศรีทองแท้ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๕. | นางอริญญาดา นุชสาย | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๖. | นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๗. | นางสาวณัฏฐา โสมสิน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๘. | นางสาวชุติมา แก้วประยูร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๙. | นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง | นิติกรชำนาญการ |
| ๑๐. | นางสาวประติชญา หนูฉิ่ง | นิติกรปฏิบัติการ |
| ๑๑. | นางสาวนฤมล ไหวว่อง | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๑๒. | นางสาวสุภาวดี ศรีมันตะ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๑๓. | นางสาวลลิตา วังเงิน | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๙
ที่ประชุมพิจารณาแล้วไม่มีท่านใดขอแก้ไขจึงขอให้ที่ประชุมรับรองรายงาน
การประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่อง การบริหารผลงานของกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พิจารณาให้ข้อเสนอแนะการดำเนินการ ด้านการบริหารผลงานของกรุงเทพมหานคร ในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน

สาระสำคัญของเรื่อง

กรุงเทพมหานครมีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารผลงาน แบ่งเป็น ๒ ระดับ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ระดับบุคคล) และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร (ระดับหน่วยงาน) มีรายละเอียดดังนี้

๑. เดิมกรุงเทพมหานครมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ระดับบุคคล) ของบุคลากรเพื่อใช้สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่านั้น และผู้บังคับบัญชาจะประเมินผล ตามดุลยพินิจ เมื่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ส่งผลให้ การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครเปลี่ยนแปลงไป โดยมาตรา ๔๑ (๓) กำหนดให้ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ กรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมือง มาประกอบการพิจารณามีได้ กรุงเทพมหานครจึงได้พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารผลงาน โดยกำหนด ให้มีการประเมินใน ๒ องค์กรประกอบ ได้แก่ ผลงานและพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ) แต่จากการทดลองใช้ระบบการประเมินผลฯ ดังกล่าว พบว่า การกำหนดตัวชี้วัดผลงานยังไม่ สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง การประเมินสมรรถนะที่ยังมีลักษณะเป็นนามธรรม มากกว่ารูปธรรม การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลยังไม่ชัดเจนและการมีอคติ ของข้าราชการเกี่ยวกับระบบการประเมินผลฯ ก.ก. จึงมีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบให้กรุงเทพมหานครใช้หลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ ต่อไป จนกว่าจะมีหลักเกณฑ์ วิธีการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการใหม่ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ ของกรุงเทพมหานคร

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน เริ่มดำเนินการตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๕ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการแยกเป็นรายหน่วยงาน/ ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นต้นมา โดยเรียกการดำเนินการดังกล่าวว่า “การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของ หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ /ที่กำหนด...

ที่กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ทราบว่ามีหน่วยงานนั้น ๆ ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ รวมทั้งทราบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานและคุณภาพการบริการให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถใช้ผลการประเมินฯ เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับหน่วยงานและบุคลากรได้อีกด้วย โดยการประเมินผลฯ ของกรุงเทพมหานคร ก.ก. ได้มอบหมายให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ทำการแทน โดยมีคณะกรรมการ ๒ คณะ เพื่อช่วย อ.ก.ก. ในการบริหารผลงานระดับหน่วยงานในเบื้องต้น ได้แก่ (๑) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. ในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ และประเมินผลฯ ในเบื้องต้น และ (๒) คณะกรรมการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวน ๖ คณะ ซึ่งทำหน้าที่ตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร และนำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการประเมินผลฯ พิจารณา ให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน พิจารณา ในฐานะทำการแทน ก.ก. ในการบริหารผลงานระดับหน่วยงานการดำเนินการที่ผ่านมาสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

๑. กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามหลัก Balanced Scorecard ใน ๔ มิติ คือ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ด้านคุณภาพการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร

๒. ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินการ

๑) บุคลากรของหน่วยงานรับทราบเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินการของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้มากขึ้น

๒) กรุงเทพมหานครมีโครงการหรือนวัตกรรมทางการบริการที่เป็นเลิศ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน/ผู้รับบริการ

๓) ประชาชน/ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริการของกรุงเทพมหานครเพิ่มมากขึ้น

๓. ปัญหาจากการดำเนินการ

๑) ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลส่วนใหญ่เป็นตัวชี้วัดในงานประจำ ยังไม่เป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงเป้าหมายในเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และยังไม่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร นอกจากนั้นการกำหนดค่าเป้าหมายยังไม่ทำทาบ

๒) ข้อคำถามในการสำรวจความพึงพอใจส่วนใหญ่ถามในเชิงกว้าง และใช้กับทุกหน่วยงาน ยังไม่มีการกำหนดข้อคำถามที่มีความแตกต่างกันตามประเภทหน่วยงาน ลักษณะงาน หรือลักษณะพื้นที่บริการ รวมถึงควรมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจให้มีความหลากหลายและครอบคลุม

๓) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ยังไม่ชัดเจน จึงต้องเพิ่มการทำ ความเข้าใจ หรือมีคู่มือการใช้งานที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

๔) หน่วยงานขาดความเชื่อมั่นเกี่ยวกับผลคะแนนจากการประเมินผล จำเป็นต้องปรับปรุงแนวทางการประเมินผลให้เกิดความโปร่งใส น่าเชื่อถือ

ปัจจุบันสำนักงาน ก.ก. อยู่ระหว่างการพัฒนากระบวนการบริหารผลงานของ กรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม กับบริบทของกรุงเทพมหานคร ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานครนั้น สำนักงาน ก.ก. ได้ปรับปรุงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามข้อเสนอแนะและข้อสังเกตต่าง ๆ จากหน่วยงานผู้ขอรับการประเมิน คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. เห็นว่าเพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารผลงานของ กรุงเทพมหานคร ในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น จึงนำเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในเชิงยุทธศาสตร์ และจักได้นำไปดำเนินการปรับปรุงแนวทางการประเมินผลฯ ดังกล่าวให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

ที่ประชุม อ.ก.ก. ได้ร่วมกันอภิปราย โดยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ในการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป็นเครื่องมือพัฒนาองค์กร (Performance Management) ในการกำหนดวัฒนธรรม ของการบริหารจัดการองค์กร โดยใช้เป็นเครื่องมือร่วมกันกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ ต้องการระหว่างผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันทั้งองค์กร

๒. การประเมินผลไม่ควรใช้รูปแบบเดียวกันทั้งองค์กร เนื่องจากมีโครงสร้าง ภารกิจ และสายงานที่แตกต่างกัน ควรจะประเมินผลตามโครงสร้าง ภารกิจ และสายงาน ของแต่ละองค์กร โดยแยกการประเมินผลการบริการและการประเมินผลการบริหารออก จากกัน

๓. หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล ควรเป็นหลักเกณฑ์ที่เข้าใจง่ายและ ประเมินง่าย เนื่องจากการประเมินในแต่ละครั้งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก ทำให้ผู้ถูก ประเมินมีความยุ่งยากในการเตรียมเอกสารหลักฐานเพื่อรับการประเมิน และควรมี การชี้แจงหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการประเมินทุกครั้งเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับ ผู้ถูกประเมิน

๔. Action Plan ที่กำหนด ควรเปลี่ยนระยะเวลาของการปรับปรุงเกณฑ์ การประเมินผลหน่วยงาน จากดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ปีเดียว เป็นดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐ และเปลี่ยนระยะเวลาการดำเนินการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล รายบุคคล จากดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปีเดียว เป็นดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ เพื่อให้การดำเนินการในกระบวนการต่อไปเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง

๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อความคล่องตัว ควรประเมินผลใน แนวราบ โดยสร้างความสัมพันธ์เป็นวงกลมเพื่อสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงาน และทำให้ บุคลากรในหน่วยงานอยากมาทำงานทุกวัน

๖. การประเมินผลหน่วยงานและการประเมินผลรายบุคคลควรแยกให้ชัดเจน โดยการประเมินผลหน่วยงานควรจะมีตัวชี้วัดกลางในการประเมิน เนื่องจากพื้นที่และค่า เป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละหน่วยงานแตกต่างกัน ส่วนการประเมินผลรายบุคคลของ กรุงเทพมหานครต้องปรับปรุงให้แตกต่างจากของสำนักงาน ก.พ. โดยให้มีความสอดคล้อง กับบริบทของกรุงเทพมหานคร

๗. คณะกรรมการการประเมินผลหน่วยงานควรจะมีศูนย์ต่างๆ ที่เป็น ศูนย์ให้บริการด้วย เช่น ศูนย์บริการสาธารณสุข โรงพยาบาล และสถานับเพลิง เป็นต้น

๘. การประเมินผลรายบุคคลเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร การเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร จึงเห็นควรให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบภารกิจในเรื่องดังกล่าว ให้เข้ามามีบทบาทในการกำหนด หลักสูตรหรือพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทั้งในกลุ่มผู้ประเมินและถูกประเมิน ให้มีความเข้าใจการประเมินผลรายบุคคลด้วย

๙. การบริหารผลงานของกรุงเทพมหานครต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนแผนพัฒนากรุงเทพมหานครต่อไป

๑๐. กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับการบริหารผลงาน โดยพิจารณา เชื่อมโยงกันทั้งระบบ ซึ่งควรยึดโยงจากเป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๒.๒ การพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ในแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งจะทำให้กรุงเทพมหานครสามารถออกแบบระบบ การประเมินผลให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่กำหนด และเห็นทิศทางของการปรับปรุง รูปแบบการประเมินที่จะต้องปรับปรุง ตั้งแต่โครงสร้างการประเมิน เครื่องมือประเมิน ความรู้ความเข้าใจผู้ประเมิน คู่มือและเอกสาร วิธีการสื่อสาร และการนำผลลัพธ์ไปใช้เชื่อมโยง ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมในการมุ่งผลสัมฤทธิ์งาน

๑๑. สำนักงาน ก.ก. ควรจัดสัมมนาเฉพาะในเรื่องการบริหารผลงาน เพื่อสรุป มาตรการว่า กรุงเทพมหานครควรจะต้องทำอย่างไรในการขับเคลื่อนและยกระดับ การบริหารผลงานให้มีประสิทธิภาพ และเสนอต่อ อ.ก.ก. และ ก.ก. พิจารณาต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบและมอบฝ่ายเลขานุการดำเนินการตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก.

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

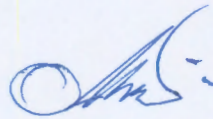
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องกำหนดวันประชุม อ.ก.ก.

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานครครั้งต่อไป ในวันพุธที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.



(นางสาวอริญา พรไชยะ)
ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.
อ.ก.ก. และเลขานุการ
ผู้จตุรายนการประชุม