

การปรับปรุงระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ที่ไม่ใช่ตำแหน่งในการบริหารงาน (หัวหน้าฝ่าย หรือเทียบเท่า)

อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 1/2556 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2556 **อนุมัติเป็นหลักการเกี่ยวกับการ**

ปรับปรุงระดับตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งในการบริหารงาน (หัวหน้าฝ่าย หรือเทียบเท่า) ของทุกสายงาน

จาก ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (ระดับ 6 เดียวเดิม) เป็น ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (ระดับ 6 เดียวเดิม) เป็น ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน

เพื่อให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ที่กำหนดความก้าวหน้าของตำแหน่งประเภทวิชาการถึงระดับชำนาญการ และตำแหน่งประเภททั่วไปถึงระดับชำนาญงาน **ทุกตำแหน่ง** และสามารถแก้ปัญหากรณีเมื่อมีตำแหน่งว่างลงและไม่สามารถแต่งตั้งข้าราชการผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนมาดำรงตำแหน่งได้ ส่งผลให้หน่วยงานขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากกำหนดเป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ และระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เมื่อมีตำแหน่งว่างลงก็สามารถเรียกบรรจุจากบัญชีสอบแข่งขันได้

สำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งของตำแหน่งที่มีการปรับปรุงตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

เข้าสู่ตำแหน่งโดย

เป็นไปตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2554
เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2554

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

เข้าสู่ตำแหน่งโดย

เป็นไปตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2554
เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2554

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2556 – 2559)

สำนักงาน ก.ก. และทุกหน่วยงานของ กทม. ได้ร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทม. (พ.ศ. 2556 – 2559) ขึ้น เพื่อขับเคลื่อนและผลักดันให้

- ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทม. มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ทรัพยากรบุคคลของ กทม. มีศักยภาพ คุณภาพชีวิตและความภาคภูมิใจ
- ทรัพยากรบุคคลของ กทม. มีคุณธรรม จริยธรรม

ซึ่ง ก.ก. ได้มีมติเห็นชอบแผนฯ ดังกล่าวแล้ว เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2555 และ อ.ก.ก.วิสามัญฯ แต่ละคณะที่เกี่ยวข้องได้กำหนดให้มี 17 ประเด็นยุทธศาสตร์ และ 33 ตัวชี้วัดกลยุทธ์ พร้อมกำหนดแผนงานและโครงการ เพื่อผลักดันให้แผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ

โดย สำนักงาน ก.ก. จะจัดสัมมนาแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทม.(พ.ศ. 2556-2559) ประมาณเดือนกรกฎาคม 2556 เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเชิญทุกหน่วยงานเข้าร่วม กำหนดแผนงาน โครงการและกิจกรรมเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ชัดเจนยิ่งขึ้น และมีความพร้อมให้ติดตามและประเมินผล



ก การเป็นคนหนักแน่น และได้รื้อรองสิ่งต่างๆ ด้วยเหตุผลและข้อมูลที่รอบด้าน ไม่ด่วนสรุป ด้วยอารมณ์ความรู้สึกเฉพาะหน้า จะเป็นการช่วยชะล้าง อดติออกจากใจ ซึ่งจะทำให้เห็นความเป็นจริงตามที่เห็นจริงๆ ของสิ่งทั้งหลาย ไม่ว่าจะเห็นเหตุการณ์หรือบุคคลที่ชีวิตเราเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยได้มากขึ้น

รายงานความคืบหน้าโครงการโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (เพิ่มสะสมผลงาน) ระยะที่ 2

กรุงเทพมหานคร โดยสำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการจ้างสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ดำเนินโครงการโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (เพิ่มสะสมผลงาน) ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (เพิ่มสะสมผลงาน) ให้เป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงเป้าหมายของ กทท. ลงสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคลติดตามความเคลื่อนไหวของงานสารบรรณในส่วนที่ยึดโยงกับผลงาน จัดเก็บข้อมูลประวัติบุคคลของข้าราชการ กทท.สามัญ ประเมินผลงาน และเก็บรักษาผลงานและสมรรถนะ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้ที่ปรึกษาดำเนินการ ดังนี้

1. ออกแบบ พัฒนา และวางระบบ

- ระบบข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ระบบสารบรรณมอบหมายงาน

2. นำเข้าข้อมูลประวัติบุคคลของ

ข้าราชการ กทท. สำคัญทุกคน
ลงสู่ระบบข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์

3. ทดสอบระบบโปรแกรมฯ กับ

4 หน่วยงานนำร่อง ได้แก่
สำนักงาน ก.ก. สำนักอนามัย
สนช. จอมทอง และ รพ.เจริญกรุงฯ

4. จัดฝึกอบรมหลักสูตรการใช้โปรแกรมฯ

สำหรับหน่วยงานนำร่อง และจัดฝึกอบรม
หลักสูตรผู้ดูแลระบบโปรแกรมฯ

5. จัดประชุมสัมมนาเพื่อประชาสัมพันธ์

ให้เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานในสังกัด กทท.
ได้รู้จักระบบโปรแกรมฯ ก่อนนำไปใช้จริง

ทั้งนี้ สปร. ได้ดำเนินการออกแบบ พัฒนา และวางระบบโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (เพิ่มสะสมผลงาน) และนำเข้าข้อมูลประวัติบุคคลของข้าราชการ กทท.สามัญทุกคน ลงสู่ระบบโปรแกรมฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยได้ถ่ายโอนข้อมูลประวัติบุคคลฯ จากระบบ MIS2 ของ กทท. ลงสู่ระบบโปรแกรมฯ (ข้อมูล ณ วันที่ 14 สิงหาคม 2554) และบันทึกข้อมูลประวัติบุคคลฯ เพิ่มเติม โดยใช้ข้อมูลจากแฟ้มทะเบียนประวัติข้าราชการ และ ก.พ.7 (ข้อมูลตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2554 - 30 กันยายน 2555)

หน่วยงาน มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร ???



เพื่อให้การดำเนินโครงการฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ และสามารถนำข้อมูลประวัติบุคคลฯ ไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทท. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอความร่วมมือให้หน่วยงาน

1. มอบหมายให้ เจ้าของประวัติตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลประวัติบุคคลฯ ในระบบโปรแกรมฯ กับข้อมูลในแฟ้มประวัติข้าราชการ และ ก.พ.7 ของข้าราชการในสังกัดให้ถูกต้องตรงกัน

2. ให้ผู้รับผิดชอบด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรวบรวมเพื่อส่งให้ สปร. ดำเนินการ

3 สปร. แก่ใจข้อมูลประวัติบุคคลฯ ในระบบโปรแกรมฯ ให้ถูกต้องก่อนส่งมอบข้อมูลประวัติบุคคลฯ ให้กรุงเทพมหานคร

** สำหรับขั้นตอนและวิธีการตรวจสอบ สปร. จะดำเนินการจัดประชุมชี้แจงให้แก่ทุกหน่วยงานเพื่อสร้างความเข้าใจในเบื้องต้นก่อนดำเนินการตรวจสอบ (ประมาณต้นเดือนมิถุนายน 2556) ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้กำหนดแนวทางการตรวจสอบฯ พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการตรวจสอบข้อมูลประวัติบุคคลฯ ในระบบโปรแกรมฯ เพื่อประกอบการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลประวัติบุคคลฯ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และจะ เวียนแจ้งให้ทุกหน่วยงานทราบต่อไป