

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม

ข้าราชการกรุงเทพมหานคร กำหนดให้มี ๓ ประเภท ดังนี้

๑. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
๓. ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
(เดิมมี ๒ ประเภทคือข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร)

บุคลากรกรุงเทพมหานคร มี ๒ ประเภท คือ

๑. ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
๒. พนักงานกรุงเทพมหานคร

กลไกการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ได้แก่

๑. กำหนดให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) (เดิมรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน ก.ก.)
๒. กำหนดให้มี อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครดังต่อไปนี้
 - ๒.๑ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ
 - ๒.๒ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - ๒.๓ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา
๓. กำหนดให้มี อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร
 ๔. ก.ก. มีอำนาจแต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญ เพื่อปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ ก.ก. มอบหมาย
 ๕. กำหนดให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร) เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการคุ้มครองระบบคุณธรรมซึ่งเป็นหน้าที่ที่กำหนดขึ้นใหม่ โดยมีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์
 ๖. กำหนดให้มีการจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นหลัก และการจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรุงเทพมหานคร



ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ซึ่งทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานครได้มอบนโยบายให้มีการผลักดันกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงการสรรหา/ การคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้อง และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อองค์การ

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๑. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
๒. การดำเนินตามแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร
๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
๔. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เน้นกระบวนการเรียนรู้ เช่น

- การใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning)
- การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management)
- การพัฒนาผลงานและการพัฒนาด้วยตนเอง (on-off the job training & self learning)
- การสร้างเส้นทางการพัฒนาในสายอาชีพ (Training Road Map) เป็นต้น

แนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครจะมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะสมรรถนะ ทักษะคิด และคุณลักษณะของบุคลากรในกรุงเทพมหานครให้มีความเป็นมืออาชีพ ให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกรุงเทพมหานคร และส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งตลอดจนมีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมร่วมมือกันสร้างให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จะครอบคลุมไปถึง

- การพัฒนารายบุคคล (Individual Development)
- การพัฒนาอาชีพ (Career Development)
- การพัฒนาองค์การ (Organization Development)
- การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Work-Life Balance)

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร นอกจากจะส่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรุงเทพมหานครแล้ว บุคลากรของกรุงเทพมหานครต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยจะต้องดำเนินการอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

