

รายงานการประชุม
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕
วันอังคารที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-----|---|---------------------|
| ๑. | นายสีมา สีมานนท์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. | นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์
ปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. | นางสุชาดา รังสินันท์ | อ.ก.ก. |
| ๔. | นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์ | อ.ก.ก. |
| ๕. | ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ | อ.ก.ก. |
| ๖. | รองศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ | อ.ก.ก. |
| ๗. | นางเบญจวรรณ สร้างนิทร | อ.ก.ก. |
| ๘. | นางเพียงใจ วิศรุตรัตน
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๙. | นายอรรถพร สุวัจนเดชา
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล | อ.ก.ก. |
| ๑๐. | นายสุรศักดิ์ สอนเคลือ
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๑. | นางสาวศันสนีย์ นาคะประทีป
ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๒. | นางกาญจนา เฉลิมพงษ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองระบบงาน
สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | | |
|----|--|---------------------------|
| ๑. | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ | อ.ก.ก. (ติดภารกิจ) |
| ๒. | นางสาวศรีรัตน์ บัวแย้ม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองระบบงาน
สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ (ลาป่วย) |

/ผู้เข้าร่วมประชุม...

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|----------------------------------|---------------------------------|
| ๑. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นางสาวพรทิพย์ วัชรินทรติลลกุล | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป |
| ๓. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๔. นางสาวบุญศรี สมพีรวงษ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๕. นางพร้อมเพรียง เพ็ญโชติรส | นิติกรชำนาญการพิเศษ |
| ๖. นางศุภยา ดันประคองสุข | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ |
| ๗. นางจงกลวรรณ สามบุญเรือง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๘. นางสาวอรมนต์ บัณฑิตสุขมาลัย | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๙. นางศุภัก ศรีสนั่น | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ประธานฯ ได้กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ ได้แต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ พิจารณากลับกรรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ วิจัย เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร วิสัยทัศน์ และแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร รวมถึงศึกษาและเสนอแนะแนวคิด Best Practice ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลของมหานครอื่น เพื่อนำมาพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมคุณภาพชีวิต รักษาสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และพัฒนา ค่านิยมร่วมในองค์กร และแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามันท์ หรือปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย โดยแต่งตั้งอนุกรรมการ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายสีมา สีมันันท์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. นางสุชาดา รังสีนันท์ | อ.ก.ก. |
| ๔. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ฌ เชียงใหม่ | อ.ก.ก. |
| ๕. นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์ | อ.ก.ก. |
| ๖. ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ | อ.ก.ก. |
| ๗. รองศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ | อ.ก.ก. |
| ๘. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร | อ.ก.ก. |

/๙. นางเพียงใจ...

- | | |
|---|---------------------|
| ๙. นางเพียงใจ วิศรุตรัตน์ | อ.ก.ก. |
| ๑๐. นายอรรถพร สุวิธินเดชา | อ.ก.ก. |
| ๑๑. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย | อ.ก.ก. และเลขานุการ |

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๘ ตอนที่ ๔๒ ก วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๔ โดยยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๒๘ และฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๒

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

ก. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๘๘ ได้บัญญัติ

- ให้คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)) ประกอบด้วย ๔ ฝ่าย ในจำนวนเท่ากัน ประกอบด้วย ผู้แทนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ

- การแต่งตั้งข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการให้พ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก.

- ต้องมีองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ข. การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งกรุงเทพมหานครนำมาใช้บังคับโดยอนุโลม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ มี ๕ หมวด ได้แก่ หมวด ๑ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร หมวด ๒ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานคร หมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร (บททั่วไป การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง วินัยและการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์) หมวด ๔ การคุ้มครองระบบคุณธรรม และหมวด ๕ บุคลากรกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด ๘๕ มาตรา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. เปลี่ยนชื่อพระราชบัญญัติจาก “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๒๘” เป็น “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔” เพื่อให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างกรุงเทพมหานครและพนักงานกรุงเทพมหานคร

/ ๒. กำหนดให้...

๒. กำหนดให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ จากเดิมที่กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการ “การรักษาการ” ทำให้ทราบว่าหน่วยงานใดเป็นเจ้าของเรื่องหรือทราบว่าผู้ใดเป็นผู้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายฉบับนี้

๓. กำหนดให้การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามพระราชกฤษฎีกาที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครร่วมกับ ก.ก. เสนอ เว้นแต่ กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณีโดยอนุโลม

๔. กำหนดประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานคร มี ๓ ประเภท

- ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
- ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

๕. กำหนดประเภทบุคลากรกรุงเทพมหานคร มี ๒ ประเภท

- ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
- พนักงานกรุงเทพมหานคร

๖. กำหนดให้มีคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ

๖.๑ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)

ประกอบด้วยกรรมการ จำนวน ๒๐ คน โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นประธาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการ ก.พ.ร. เลขาธิการ ก.ค.ศ. เลขาธิการคณะกรรมการอุดมศึกษา รองผู้ว่าราชการ - กรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครซึ่งคัดเลือกกันเอง หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครแต่ละประเภท และผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ เป็นกรรมการ โดยมีหน้าที่สำคัญ ดังนี้

- ให้คำแนะนำแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

- ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ติความและวินิจฉัยปัญหา รวมทั้งกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังและการตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงาน

- พิจารณาจัดระบบและแก้ไขทะเบียนประวัติ

๖.๒ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร) ประกอบด้วยกรรมการจำนวน ๕ คน ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจากการคัดเลือกของคณะกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- เสนอแนะต่อ ก.ก. เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- พิจารณาเรื่องร้องทุกข์และเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรม
- ออกกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ

ที่เกี่ยวข้องกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

- แต่งตั้งกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์

ทั้งนี้ หาก ก.พ.ค. เห็นว่ากฎระเบียบหรือคำสั่งใดที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้และมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไปไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครแจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออกกฎระเบียบหรือคำสั่งดังกล่าวทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไขหรือยกเลิกตามควรแก่กรณี รวมทั้งมีการให้เสรีภาพแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครในการรวมกลุ่ม แต่ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ รวมทั้งต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง

๖.๓ คณะอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ) จำนวน ๓ คณะ ได้แก่

- อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ
- อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา

ประกอบด้วยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมายเป็นรองประธาน หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิ ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งคัดเลือกกันเองเป็น อ.ก.ก. โดยมีหน้าที่ที่สำคัญได้แก่ พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครแต่ละประเภท ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน การจัดและการพัฒนาหน่วยงาน หรือการพิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติการตามที่ ก.ก. มอบหมาย

๖.๔ คณะอนุกรรมการสามัญประจำหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน)

ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงานเป็นประธาน รองหรือผู้ช่วยหัวหน้างานที่ได้รับมอบหมายเป็นรองประธาน หัวหน้าส่วนราชการในหน่วยงานที่คัดเลือกกันเอง ผู้แทนสำนักงาน ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้ง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในหน่วยงานซึ่งคัดเลือกกันเอง เป็น อ.ก.ก. ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน ๑๗ คณะ ได้แก่ อ.ก.ก. สามัญสำนักงาน ก.ก. อ.ก.ก. สามัญสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร อ.ก.ก. สามัญสำนักต่างๆ (จำนวน ๑๕ สำนัก) โดยมีหน้าที่สำคัญ ได้แก่ พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการในหน่วยงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน การจัดและการพัฒนาหน่วยงาน พิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการในหน่วยงาน กำกับ ดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการในหน่วยงาน ปฏิบัติตามที่ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ และ ก.ก. มอบหมาย

๖.๕ คณะอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก. วิสามัญ) แต่งตั้งโดย ก.ก. เพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ ก.ก. มอบหมาย ซึ่งปัจจุบันมี ๗ คณะ ได้แก่

- อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน
- อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา
- อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ
- อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ
- อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน
- อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

โดยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และการได้มา วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งเป็นไปตามกฎ ก.ก.

๖.๖ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.) มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ก. และ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครและตามที่ ก.ก. หรือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มอบหมาย
- วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการจัดระบบราชการกรุงเทพมหานครเพื่อเสนอ ก.ก.
- เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- ดำเนินการเกี่ยวกับแผนกำลังคน และการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรุงเทพมหานคร
- เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลและจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- ติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิ และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิต่างกล่าว
- ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ก. หรือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย

๗. การบรรจุและแต่งตั้ง

๗.๑ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

/(๑) การบรรจุ...

(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตำแหน่งประเพณีวิชาการระดับทรงคุณวุฒิหรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่า ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานต่ำกว่าระดับสำนัก ตำแหน่งประเพณีวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเพณีทั่วไประดับทักษะพิเศษหรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่า ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง ตำแหน่งประเพณีวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเพณีทั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่า ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยคำแนะนำหรือความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม (๑) (๒) และ (๓) ในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก สำนักงาน ก.ก. สำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขต ให้ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่ถ้าเป็นการแต่งตั้งจากสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงานหรือสำนักงานเขตหนึ่งไปอีกสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงานหรือสำนักงานเขตหนึ่ง ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง

๗.๒ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กรุงเทพมหานครและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษเมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งตาม (๑) (๒) และ (๓) ในสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักและสำนักงานเขต เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่ถ้าเป็นการแต่งตั้งจากสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงานเขตหนึ่งไปอีกสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงานเขตหนึ่ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง

๗.๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม (๑) (๒) และ (๓) ในสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่ถ้าเป็นการแต่งตั้งจากสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหนึ่งไปอีกสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหนึ่ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการบรรจุและการให้พ้นจากการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร การเปลี่ยนประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

๘. วินัยและการดำเนินการทางวินัย

๘.๑ การสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือการสั่งให้ออกจากราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุส่งเรื่องให้ ก.ก. พิจารณา เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น การสั่งให้ออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เนื่องจากมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐาน หรือการสั่งให้ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

๘.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือดำเนินการเพื่อสั่งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดออกจากราชการ ให้รายงานการดำเนินการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ทั้งนี้ตามระเบียบว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัยที่ ก.ก. กำหนด ผู้บังคับบัญชาอาจเห็นเป็นอื่น และสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมแล้วแต่กรณี อำนาจผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้นจนถึงการรายงานให้ ก.ก. พิจารณา

๘.๓ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครอง

๘.๔ การร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชาให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับการร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนักหรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครกำหนด ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร พิจารณา ผลเป็นประการใดให้ผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณีดำเนินการให้เป็นไปตามนั้น

มติ อ.ก.ก. รับทราบ โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

๑. การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต้องอยู่ภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๒. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และทิศทางการบริหารงานของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙)

เรื่องที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๑. วิสัยทัศน์การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๕

“ กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของภูมิภาค เจริญก้าวหน้าทัดเทียมเมืองชั้นนำ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และเป็นมหานครน่าอยู่ยั่งยืน ”

๒. นโยบายของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนดนโยบาย ๖ ด้าน ดังนี้

๒.๑ ด้านเศรษฐกิจ: เปลี่ยนกรุงเทพฯ ให้เป็นมหานครแห่งการค้าและการท่องเที่ยวของภูมิภาคอย่างแท้จริง

๒.๒ ด้านความปลอดภัย : ปฏิรูปกรุงเทพฯ ให้เป็นมหานครที่ปลอดภัยสำหรับทุกคนอย่างแท้จริง

๒.๓ ด้านสิ่งแวดล้อม : จัดระเบียบกรุงเทพฯ ให้เป็นมหานครที่สะอาด ปราศจากขยะ มลพิษและสิ่งก่อกวนด้วยนโยบายสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่อาศัยยิ่งขึ้น

๒.๔ ด้านการศึกษา : เสริมสร้างกรุงเทพฯ ให้เป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริงด้วยนโยบายการศึกษาที่ทำได้จริง ด้วยคุณภาพมาตรฐานพร้อมพัฒนาองค์ความรู้ อย่างครอบคลุมทั้งในและนอกห้องเรียน

๒.๕ ด้านสุขภาพ : ส่งเสริมให้กรุงเทพฯ เป็นมหานครที่เข้มแข็ง ด้วยนโยบายสุขภาพของคนกรุงเทพมหานครที่จะทำให้ทุกคนแข็งแรง

๒.๖ ด้านการจราจร: เพื่ออนาคตการเดินทางที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และปลอดภัย

๓. แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๕ กำหนดยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ในการบริหารราชการกรุงเทพมหานครเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ข้างต้น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ (Strategy)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแบบบูรณาการเพื่อมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางภูมิภาค (Strengthening Infrastructure for Regional Mega-City)

๒. พัฒนาศักยภาพเมืองเพื่อก้าวทันการแข่งขันทางเศรษฐกิจและเป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ (Developing Strong Economy and Knowledge-based Society)

๓. พัฒนากทม. ให้เป็นมหานครแห่งสิ่งแวดล้อม (Striving for Green Bangkok)

๔. พัฒนากทม. ให้เป็นมหานครแห่งคุณภาพชีวิตที่ดีและมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม (Providing Good Quality of Life in Cultural Mega-City)

๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหารมหานคร (Mastering Best Service and Mega-City Management)

/เป้าประสงค์...

เป้าประสงค์การพัฒนา (Goal)

๑. กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของภูมิภาคด้านการขนส่งและการสื่อสาร (Transportation and Communication Gateway)

๒. กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของภูมิภาคในด้านการศึกษา วัฒนธรรม และสุขภาพ (Education, Culture and Health Gateway)

๓. กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของภูมิภาคในด้านเศรษฐกิจวิทยาการ ธุรกิจการเงิน การท่องเที่ยว และการบริการ (R&D, Finance, Tourism and Services Gateway)

๔. กรุงเทพมหานครเป็นมหานครสีเขียว (Green City) และเมืองที่มีชีวิต (Lively City)

๕. กรุงเทพมหานครมีวิถีชีวิตและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Living, Green Generation and Green Society) และสังคมแห่งการเรียนรู้และอยู่ดีมีสุข (Learning and Well-being Society)

๖. กรุงเทพมหานครมีวิถีชีวิตเพียงพอ (Self-sufficient Economy) และประชาชนมีโอกาสทางเศรษฐกิจ (Civic Opportunities)

๗. กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของบริการมหานครเพื่อประชาชนและศูนย์กลางแห่งการจัดการมหานคร (Best Service and Mega-City Management Gateway) และเมืองแห่งการบริหารจัดการที่ดี (Good governance) โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (Total Engagement)

๔. เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล (ผลลัพธ์สุดท้ายที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร) มี ๔ ประการ คือ

๔.๑ กรุงเทพมหานครมีโครงสร้างและรูปแบบการบริหารราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและสภาพแวดล้อม

๔.๒ กรุงเทพมหานครมีการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๓ กรุงเทพมหานครมีการบริหารงานบุคคลบนพื้นฐานของหลักคุณธรรม หลักผลงาน หลักสมรรถนะ และหลักกระจายอำนาจ ที่สามารถตอบสนองการบริหารราชการเชิงรุก และสนับสนุนการพัฒนาที่มุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่ยั่งยืน

๔.๔ บุคลากรกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ เพื่อร่วมพัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นมหานครน่าอยู่ยั่งยืน

โดยกำหนดยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างองค์กรและระบบงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ปรับปรุงโครงสร้างการจัดองค์กร อำนาจหน้าที่ บทบาท ภารกิจ และการจัดอัตรา กำลังของหน่วยงานกรุงเทพมหานครในภาพรวม เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์และสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนสามารถรองรับภารกิจที่ถ่ายโอนจากภาครัฐได้ครบถ้วน

: จัดรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครเพื่อมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางภูมิภาคและมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน

: จัดและพัฒนาระบบงานเพื่อรองรับประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

โครงการ/กิจกรรม เช่น โครงการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานคร โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนกำลังคนและการสรรหาคูคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ : วางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างเกิดประโยชน์และเต็มศักยภาพ
: เพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาและเลือกสรรด้วยระบบเทคโนโลยีและการบริหารจัดการที่ทันสมัย รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการสรรหาและเลือกสรรโดยนำหลักสมรรถนะมาใช้

โครงการ/กิจกรรม เช่น โครงการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการนำระบบ e-testing มาใช้เพื่อการสรรหาและเลือกสรร โครงการพัฒนาและปรับปรุงแบบทดสอบวัดเชาวน์ปัญญาทางอารมณ์ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การฝึกอบรม การพัฒนา และการจัดการความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เป็นไปตามสมรรถนะหลักของกรุงเทพมหานคร

: การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ตามแบบสมรรถนะวิชาชีพและกลุ่มงาน

: การสร้างเส้นทางการพัฒนาในสายวิชาชีพ

: การพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการ

: การพัฒนาภาวะผู้นำ

: การวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

: การสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

: การสร้างความสามารถด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

: การสร้างระบบ e-Learning เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนา

: การกระจายอำนาจด้านการพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการให้กับหน่วยงานต่างๆ

โครงการ/กิจกรรม เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม โครงการจัดทำ Training Road Map ตามสายวิชาชีพ และกลุ่มงาน เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการสายอาชีพ (Career Management)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : กำหนดเส้นทางเดินอาชีพ (Career Path)

: จัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan)

โครงการ/กิจกรรม เช่น โครงการประชุมวิชาการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งตาม PC แผนงานการจัดทำบัญชีผู้สืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ปรับปรุงการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

โครงการ/กิจกรรม เช่น โครงการโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (แฟ้มสะสมผลงาน) โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ : บริหารค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน และสถานการณ์ค่าครองชีพที่เปลี่ยนไป เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
: ปรับปรุงแผนงานด้านสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม เช่น โครงการสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครดีเด่น
โครงการสำรวจเส้นทางรถบริการรับส่งข้าราชการและลูกจ้าง เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาระบบการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาระบบการสื่อสารข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรกรุงเทพมหานครสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

โครงการ/กิจกรรม เช่น การสร้างเครือข่ายสื่อสารภายในองค์กรด้านการบริหารงานบุคคลให้สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้อย่างเป็นระบบด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพัฒนาข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลร่วมกัน เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาระบบข้อมูลและใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ปรับปรุงและพัฒนาระบบข้อมูลบุคคลของกรุงเทพมหานคร
: บริหารจัดการการใช้ประโยชน์ข้อมูลทรัพยากรบุคคลอย่างบูรณาการ

โครงการ/กิจกรรม เช่น ศึกษาและจัดทำโปรแกรมข้อมูลด้านบุคคลเพื่อรองรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องและสนับสนุนต่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และการเปลี่ยนแปลงการบริหารบุคคลภาครัฐ

โครงการ/กิจกรรม เช่น ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การเตรียมความพร้อมรองรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ : เตรียมความพร้อมของกรุงเทพมหานครเพื่อปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่
: เสริมสร้างศักยภาพกลไกการปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ

กรุงเทพมหานครเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนตามกฎหมายใหม่

โครงการ/กิจกรรม เช่น โครงการจัดทำหลักสูตรพัฒนาศักยภาพข้าราชการกรุงเทพมหานครให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ เป็นต้น

๕. การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๕

จากการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๕) พบว่าจากการกำหนดโครงการเพื่อดำเนินการการตามแผนยุทธศาสตร์ทั้งสิ้นจำนวน ๘๒ โครงการ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จ ๕๕ โครงการ และอยู่ระหว่างดำเนินการจำนวน ๒๗ โครงการ ดังนี้

๕.๑ ยุทธศาสตร์โครงสร้างองค์กรและระบบงาน จำนวน ๑๐ โครงการ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๕ โครงการ

๕.๒ ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน จำนวน ๑๓ โครงการ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๖ โครงการ

๕.๓ ยุทธศาสตร์การฝึกอบรมการพัฒนาฯ จำนวน ๑๙ โครงการ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๘ โครงการ

๕.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสายอาชีพ จำนวน ๖ โครงการ ดำเนินการแล้วเสร็จ - โครงการ

๕.๕ ยุทธศาสตร์การบริหารผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๕ โครงการ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๒ โครงการ

๕.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน ๙ โครงการ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๙ โครงการ

๕.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสื่อสารฯ จำนวน ๒ โครงการ ดำเนินการแล้วเสร็จ - โครงการ

๕.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบข้อมูลฯ จำนวน ๘ โครงการ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๖ โครงการ

๕.๙ ยุทธศาสตร์การปรับปรุงกฎหมายฯ จำนวน ๒ โครงการ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑ โครงการ

๕.๑๐ ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมรองรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ จำนวน ๘ โครงการ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๘ โครงการ

๖. แนวทางการดำเนินการในอนาคต

ได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครฉบับใหม่ โดยจัดให้มีโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจากทุกหน่วยงานหรือส่วนราชการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และกำหนดแผนฯ

มติ อ.ก.ก. รับทราบ โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

๑. รูปแบบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) สามารถดำเนินการได้ ๒ แนวทาง คือ การจัดทำขึ้นใหม่โดยกำหนดเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องการให้ชัดเจนและกำหนดแผนงาน/โครงการขึ้นมารองรับ หรือนำแผนยุทธศาสตร์ฯ และโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับปัจจุบันมาพิจารณาเพื่อต่อยอด ทั้งนี้ ไม่จำเป็นต้องมีองค์ประกอบตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับปัจจุบันทั้งหมด แต่ต้องกำหนดภายใต้วิสัยทัศน์ของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

๒. ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๕) โดยประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัดในเชิงผลลัพธ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ต่างๆ

เรื่องที่ ๓ ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษาของสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ผลการศึกษาวินิจฉัยโครงการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานครของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๓ และข้อมูลรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔ พบว่าปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีดังนี้

๑. ปัญหาด้านกำลังคน

๑.๑ จำนวนบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีข้าราชการและลูกจ้างจำนวนมากถึงเกือบ ๑๐๐,๐๐๐ คน ทำให้เป็นภาระด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น เงินเดือนและค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น การพัฒนา รวมถึงการสื่อสารทำความเข้าใจในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

๑.๒ สัดส่วนบุคลากรของกรุงเทพมหานครระหว่างสำนักและสำนักงานเขต พบว่าการจัดสรรกำลังคนให้ความสำคัญกับหน่วยงานสนับสนุนมากกว่าหน่วยปฏิบัติการซึ่งเป็นด่านหน้า (Frontline) ของการให้บริการ โดยมีสัดส่วนข้าราชการ จำนวน ๒ ใน ๓ (ร้อยละ ๖๖.๓๒) ปฏิบัติงานในส่วนกลางซึ่งเป็นสำนัก (จำนวน ๑๔,๖๐๒) และร้อยละ ๓๓.๖๘ ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานเขตซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติ (จำนวน ๗,๔๑๖) แต่เมื่อเทียบกับจำนวนลูกจ้างประจำสำนักงานเขตจะมีจำนวนสูงกว่าสำนัก คือ ๒๔,๓๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๙๒ ในขณะที่สำนักมีจำนวน ๑๒,๕๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐๘ อย่างไรก็ตามสัดส่วนอัตรากำลังโดยรวมของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับสำนักและสำนักงานเขตคิดเป็นอัตราส่วน ๑ ต่อ ๑.๑๗ (ร้อยละ ๔๖.๑๒ และร้อยละ ๕๓.๘๘ ตามลำดับ)

๑.๓ อัตรากำลัง

๑.๓.๑ การจัดอัตรากำลังมาทดแทนบุคลากรที่ลาออกหรือย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น มีความล่าช้า ทำให้มีตำแหน่งว่างจำนวนมาก

๑.๓.๒ อัตรากำลังข้าราชการไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และไม่สัมพันธ์กับภารกิจที่เพิ่มขึ้น

๑.๓.๓ กรุงเทพมหานครต้องสูญเสียบุคลากรในแต่ละปีจำนวนมาก โดยเฉพาะการเกษียณอายุราชการและเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด สำหรับผู้ที่ขอโอนไปส่วนราชการอื่นพบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับกรุงเทพมหานครก่อนโอนไปประมาณ ๑ - ๒ ปี ในขณะที่บุคลากรในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนที่ขอโอนมาปฏิบัติงานกับกรุงเทพมหานครและการบรรจุกลับเข้ารับราชการในสัดส่วนที่ค่อนข้างน้อย

๒. ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร อำนาจและหน้าที่

๒.๑ ขนาดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากมีการจัดตั้งหน่วยงานและส่วนราชการขึ้นใหม่ หรือยกฐานะของส่วนราชการสูงขึ้น เพราะมีการถ่ายโอนภารกิจจากภาครัฐเพิ่มขึ้น พบว่า ขนาดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการดังกล่าวยังไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์และภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป มีบางภารกิจที่ซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันแต่ยังกระจายอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ

๒.๒ อำนาจและหน้าที่ กรุงเทพมหานครมีขอบข่ายงานค่อนข้างหลากหลายและจำนวนมาก ขาดความชัดเจนในภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการ ความซ้ำซ้อนเรื่องการปฏิบัติงานระหว่างสำนักกับสำนักงานเขต

๓. ปัญหาด้านระบบ

๓.๑. ระบบการสรรหาบุคคล

๓.๑.๑ กฎหมายไม่เปิดโอกาสให้เลือกสรรคนที่มีคุณวุฒิ คุณสมบัติที่ต้องการได้

เฉพาะเจาะจง

/๓.๑.๒ กรุงเทพมหานคร...

๓.๑.๒ กรุงเทพมหานครไม่สามารถจูงใจให้ผู้จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาชั้นนำจากภายในประเทศและต่างประเทศมารับราชการ จากการสำรวจระดับความต้องการในการเข้ารับราชการในกรุงเทพมหานครของนิสิต นักศึกษาในสถาบันการศึกษาชั้นนำในกรุงเทพมหานคร โดย สำนักงาน ก.ก. ร่วมกับมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ พบว่ากรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่นิสิต นักศึกษาในสถาบันการศึกษาชั้นนำต้องการเข้ารับราชการเป็นลำดับที่ ๓๐ (จาก ๔๗ หน่วยงาน)

๓.๑.๓ การสรรหาบุคคลเป็นไปในเชิงตั้งรับ จะเปิดสอบเมื่อได้รับแจ้งตำแหน่งที่มีอัตราว่าง โดยเปิดสอบเฉลี่ยปีละ ๒ ครั้ง

๓.๒ ระบบการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ กรุงเทพมหานครมีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในสาขาวิชาชีพขาดแคลนกว่า ๔๐ ตำแหน่ง เช่น นายแพทย์ ทันตแพทย์ เกษษกร นักเทคนิคการแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ นักจิตวิทยา นักรังสีการแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักอาชีวบำบัด นิติกร มัณฑนกร แต่มีผู้ผ่านการคัดเลือกน้อยกว่าอัตราว่าง จึงยังมีปัญหาเรื่องการขาดบุคลากรในสาขาวิชาชีพ

๓.๓ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กรุงเทพมหานครได้นำระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) ที่ยึดหลักคุณธรรม (Merit Based) หลักผลงาน (Performance Based) และหลักสมรรถนะ (Competency Based) และแนวคิดเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่มีการเชื่อมโยงเป้าหมายระดับองค์การลงสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคลมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อการพัฒนาและการจ่ายเงินรางวัลประจำปีเป็นหลัก ซึ่งพบว่ายังมีปัญหาคอขวดหลายด้าน เช่น ผู้บังคับบัญชายังคงยึดติดอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเดิม มีการใช้ดุลยพินิจและความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผล รวมถึงมีมาตรฐานแตกต่างกัน การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายไม่ท้าทายและไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การ

๓.๔. สมรรถนะ (Competency) กรุงเทพมหานครกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๕ สมรรถนะ ได้แก่ คุณธรรมและจริยธรรม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยนำมาใช้ในการสรรหาบุคคลและเป็นองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล แต่ยังมีปัญหาบางประการ เช่น ผู้ประเมินให้คะแนนสูงกว่าความเป็นจริง ไม่มีการระบุพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างชัดเจน ข้าราชการที่มีผลการประเมินต่ำกว่าระดับที่ต้องการยังไม่ได้รับการพัฒนาหรือถูกลงโทษ เป็นต้น

๓.๕ ระบบการพัฒนาบุคลากร

๓.๕.๑ การที่กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีภารกิจที่หลากหลาย ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน แม้ว่าจะมีหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก รวมทั้งมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครในแต่ละปีก็ตาม แต่ยังมีพัฒนาไม่ทั่วถึงและครอบคลุมเพียงพอ

๓.๕.๒ ด้านทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ถึงแม้ว่ากรุงเทพมหานครให้การสนับสนุนด้านการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานค่อนข้างสูง จำนวนผู้ได้รับทุนกลับได้ไม่ครบตามจำนวนทั้งหมด

๓.๖ ระบบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล

๓.๖.๑ กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรจำนวนมากมีความหลากหลายและซับซ้อนของสายงาน มีการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลตลอดเวลา ขณะที่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล ไม่สามารถสนองตอบความต้องการการใช้ข้อมูลของผู้บริหารได้ เนื่องจากฐานข้อมูลไม่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

๓.๖.๒ ขาดการศึกษาวิจัยในระบบบริหารงานบุคคล เพื่อมาปรับปรุงกฎหมายการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร

๔. ปัญหาด้านคน

๔.๑ ผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่ยังละเลยไม่ได้ทำหน้าที่อย่างเหมาะสม จริงจัง เพียงพอ

๔.๒ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคล

๔.๒.๑ ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่สนใจและไม่รู้เรื่องการบริหารงานบุคคล เพราะคิดว่าเป็นเรื่องของหน่วยงานเจ้าหน้าที่ จึงสนใจเฉพาะส่วนที่กระทบกับสิทธิประโยชน์ตนเอง

๔.๒.๒ ข้าราชการส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากพระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีเป็นจำนวนมาก และมีการบัญญัติเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา

๔.๓ ความตระหนักด้านคุณธรรม จริยธรรม

๔.๓.๑ ยังคงมีผู้กระทำผิดวินัยทุกปี ทั้งนี้ผู้กระทำผิดส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง ซึ่งได้รับโทษตั้งแต่ภาคทัณฑ์ จนถึงขั้นไล่ออก และถึงแม้จะมีการอุทธรณ์และร้องทุกข์ แต่ผลการพิจารณาส่วนใหญ่เป็นการยกอุทธรณ์และยกคำร้อง

๔.๓.๒ เรื่องที่กระทำผิดวินัยส่วนใหญ่เป็นกรณีเดิมๆ โดยเฉพาะการกระทำผิดเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจหรือละเลยในเรื่องดังกล่าว

มติ อ.ก.ก. รับทราบ โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

๑. ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่น่าเสนอ มีบางประเด็นไม่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร แต่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหาร เช่น การเกลี้ยอัตรากำลัง การแต่งตั้งบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งว่าง อัตรากำลังข้าราชการไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือไม่สัมพันธ์กับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ส่วนประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องและควรนำมาประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ เช่น การทำให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรลำดับต้นๆ ที่คนต้องการเข้ามาทำงาน (employee of choice) การพัฒนาระบบการสรรหา การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นแบบ e - HR ซึ่งขณะนี้สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาไปมากแล้ว เช่น การจัดทำระบบข้อมูลเพื่อใช้วิเคราะห์หาผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง เป็นต้น ดังนั้น กรุงเทพมหานครควรตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้น โดยมีการสร้างความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลผ่านการพัฒนาให้ความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการรับรู้และตามทันข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การสร้างภาพลักษณ์ของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ให้มีจิตสาธารณะ มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ประชาชนประทับใจต่อบุคลากรของกรุงเทพมหานคร การให้ทุนแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคคลภายนอก การเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้ามาเรียนรู้งานของกรุงเทพมหานครระหว่างรับทุน รวมถึงการสร้างโรงเรียนข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นนักบริหารเมืองในอนาคต

๒. ควรมีการวิเคราะห์ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง หรือสาเหตุของประเด็นปัญหาต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รวมถึงบางประเด็นของปัญหาควรมีการขยายความให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อมิให้เกิดความเข้าใจผิด

๓. ควรเพิ่มประเด็นปัญหา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำของกรุงเทพมหานคร ความผูกพันต่อองค์กร (employee engagement) คุณภาพชีวิตของบุคลากรกรุงเทพมหานคร (quality of life) และความสุขในการทำงาน (happy work place)

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๑ แนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

คำขอ กรุงเทพมหานครขอหารือแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ แต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาถ้อยแถลงและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ วิจัย เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร วิสัยทัศน์ และแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร รวมถึงศึกษาและเสนอแนะแนวคิด Best Practice ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหานครอื่น เพื่อนำมาพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมคุณภาพชีวิต รักษาสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และพัฒนาค่านิยมร่วมในองค์กร รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

๒. กรุงเทพมหานครมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๕

๓. สำนักงาน ก.ก. จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๖ -๒๕๕๗)

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๕ ซึ่งหน่วยงานของกรุงเทพมหานครใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการมาจนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งเป็นปีสุดท้ายของแผนฯ ประกอบกับสำนักงาน ก.ก. ได้จัดเตรียมความพร้อมเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับใหม่ โดยจัดให้มีโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

/จากทุกหน่วยงาน...

จากทุกหน่วยงานและส่วนราชการ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและจัดทำแผนฯ ดังนั้น เพื่อให้การ
จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครฉบับใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
พิจารณาแล้วเห็นควรนำเสนอที่ประชุม อ.ก.ก. ฯ เพื่อขอหารือแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. ควรจัดทำแผนปฏิบัติงาน (action plan) เพื่อ อ.ก.ก. ฯ ใช้ในการกำกับ ติดตามการจัดทำยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๒. ควรศึกษา/รวบรวม/วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

๒.๑ นโยบาย/วิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (top - down
approach)

๒.๒ สํารวจ รับฟังความคิดเห็นและความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้มี
ส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) เช่น อดีตผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารในปัจจุบันระดับต่างๆ ของ
กรุงเทพมหานคร บุคลากรของกรุงเทพมหานคร ประชาชนผู้ใช้บริการของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น
รวมทั้งผลงานวิจัยต่างๆ

๒.๓ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหานครในประเทศต่างๆ ที่ประสบ
ความสำเร็จ (Best Practice)

๒.๔ ข้อมูลด้านกำลังคนของบุคลากรกรุงเทพมหานคร เช่น ข้อมูลด้านเพศ วุฒิการศึกษา
สายงาน ระดับตำแหน่ง

๓. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ควรประกอบด้วย

๓.๑ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

๓.๒ ขอบเขตของยุทธศาสตร์

๓.๓ เป้าหมาย/เป้าประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถวัดผลสำเร็จของยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้
เช่น การสรรหาให้ได้คนดี คนเก่ง มีพลัง มีความซื่อสัตย์ (integrity) มีความสามารถ (competency) มีจิต
สาธารณะ ผูกพันต่อองค์กร (engagement) จะทำให้องค์กรไม่เกิดการทุจริต ประชาชนได้รับการบริการที่ดี
และมีความสุข เป็นต้น

๓.๔ โครงการ/กิจกรรม

๓.๕ การติดตามประเมินผล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดกรอบนโยบายด้านกำลังคนที่ชัดเจนด้วย

มติ อ.ก.ก. เห็นชอบ และมอบฝ่ายเลขานุการฯ จัดเตรียมข้อมูลเพื่อนำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป ดังนี้

๑. แผนปฏิบัติงาน (action plan) สำหรับ อ.ก.ก. ฯ ใช้ในการกำกับ ติดตามการจัดทำยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๒. ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ได้แก่

๒.๑ กรอบทิศทางการบริหารงานกรุงเทพมหานคร จากแผนบริหารราชการ
กรุงเทพมหานคร (แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) และแผนวิสัยทัศน์
ของประชาชนเพื่อการพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี)

๒.๒ ความคิดเห็นและความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้บริหารของ
กรุงเทพมหานคร

๒.๓ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหานครในประเทศต่างๆ ที่ประสบ
ความสำเร็จ (Best Practice)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง กำหนดวันประชุม อ.ก.ก.

อ.ก.ก.และเลขานุการ เสนอให้ที่ประชุมพิจารณากำหนดวัน เวลา ในการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญ
เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

มติ อ.ก.ก. กำหนดวันประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๓๐ น.

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

Nuss J. Indraw

(นางสาวคณินีย์ นาคะประทีป)

ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก.และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม