


รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔

วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-----|---|---------------------|
| ๑. | รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. | นายชวินทร์ ศิรินาค
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| ๓. | นางสาวธนพร แดงจิว
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร
แทนปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๔. | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๕. | ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๖. | นางสุชาดา รังสินันท์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๗. | รองศาสตราจารย์ ดร. อรทัย ก๊กผล
สถาบันพระปกเกล้า | อ.ก.ก. |
| ๘. | ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๙. | นางสาวคณาธิป สุขเจริญ
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | อ.ก.ก. |
| ๑๐. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเสงี่ยม
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา | อ.ก.ก. |
| ๑๑. | นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๒. | นางสุรชาติพิทย์ สนเอี่ยม
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล | อ.ก.ก. |
| ๑๓. | นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๔. | นางสาวอรมณส์ บัณฑิตสุขุมาลัย
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๕. | นางสาวสุภาวดี ศรีมันตะ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม 

ระเบียบวาระที่ ๑


เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

การประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยแอปพลิเคชัน Cisco Webex Meetings โดยเข้าร่วมการประชุม ได้ที่ห้องหมายเลข 184 147 0006 หรือเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร ซึ่งมี อ.ก.ก.ฯ เข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๖ คน ได้แก่

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล ประธาน อ.ก.ก.
๒. นางสุชาดา รังสินันท์ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๓. นางสาวคณธิป สุขเจริญ อ.ก.ก.
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๔. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๕. นางสุธาทิพย์ สนเอี่ยม อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล
๖. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์ อ.ก.ก. และเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.

และมี อ.ก.ก.ฯ ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๗ คน ได้แก่

๑. นายชินทร์ ศิรินาค อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
๒. นางสาวธนพร แดงจิว อ.ก.ก.
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร
แทนปลัดกรุงเทพมหานคร
๓. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๔. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๕. รองศาสตราจารย์ ดร. อรทัย ก๊กผล อ.ก.ก.
สถาบันพระปกเกล้า
๖. ดร.บวรนันท์ ทองกัลยา อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุदारัตน์ หงวนเสงี่ยม อ.ก.ก.
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

ทั้งนี้


ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก่อนร่วมการประชุมเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๗ คน

มติ อ.ก.ก.

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔

ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔ ที่ประชุมมีข้อสังเกต ดังนี้

- รายชื่อของรองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล ไม่ควรปรากฏใน ๒ แห่ง ทั้งเป็นผู้ไม่มาประชุม และเป็นผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่งในข้อเท็จจริงรองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล ได้เข้าร่วมประชุมในครั้งที่ผ่านมา แต่ไม่ได้ทำหน้าที่ประธานการประชุม เนื่องจากป่วย จึงได้มอบหมายให้ นางสาวชานา รังสินันท์ เป็นประธานในที่ประชุมแทนและขอเข้าร่วมรับฟัง การประชุมด้วย

ทั้งนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล ได้มีการเสนอความเห็นต่อที่ประชุมด้วย จึงขอให้ฝ่ายเลขานุการประสานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการคลัง เรื่องการเบิกจ่ายค่าเบี้ยประชุมของ รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล และให้แก้ไขรายงานการประชุมให้ถูกต้องสอดคล้อง กับที่ฝ่ายการคลังให้คำแนะนำ

- หน้าที่ ๑๑ กับหน้าที่ ๑๒ ขอให้ใช้แบบอักษรตัวเลขของคำว่าสถานการณ์ฝุ่น ละอองPM_{2.5} ให้เหมือนกันทั้ง ๒ หน้า

มติ อ.ก.ก.

ให้แก้ไขรายงานการประชุมตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก. และรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๓


เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่อง การไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานอื่น (Secondment)

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อกรอบ แนวทางการไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานอื่น (Secondment)

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. “Secondment” เป็นการให้บุคลากรของหน่วยงานได้มีโอกาสเปลี่ยนจากการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ประจำไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นเป็นการชั่วคราว ซึ่งรวมถึง การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้มี โอกาสเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น และพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน Secondment เป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การให้บุคลากร 

๒. การให้บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นเป็นการชั่วคราวถูกนำมาใช้ในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย แคนาดา ญี่ปุ่น เกาหลี เป็นต้น รวมทั้งองค์กรภาครัฐในประเทศไทย ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. ธนาคารแห่งประเทศไทย โดยมีกรอบแนวคิดคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายมุ่งเน้นไปที่การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ พัฒนาศักยภาพ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลขึ้น เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายและส่งเสริมความเข้าใจระหว่างหน่วยงาน โดยหน่วยงานกลาง หรือหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งสามารถดำเนินการได้เอง เปิดโอกาสให้บุคลากรของหน่วยงานไปปฏิบัติงานได้ทุกระดับชั้นตั้งแต่ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ในระดับอื่น โดยมีรูปแบบที่หลากหลายและยืดหยุ่น เช่น การทำงานแบบเต็มเวลา หรือไม่เต็มเวลา ทั้งนี้จะต้องมีการจัดทำข้อตกลงระหว่างหน่วยงาน และบุคลากรที่ไปปฏิบัติงาน เช่น ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ ทักษะและประสบการณ์ที่ต้องการ

๓. สำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวคิด "Secondment" มาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ และออกระเบียบแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งปรับปรุงให้เหมาะสม โดยปัจจุบันได้ออกเป็นระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการโดยการให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการโดยการให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยกำหนดประเภทของหน่วยงานที่จะให้ข้าราชการไปปฏิบัติ ต้องเป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยได้แก่ ๑) ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ ๒) องค์กรระหว่างประเทศที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย ๓) หน่วยงานภาคเอกชนที่ลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และได้รับ ๔) การจัดให้มีดัชนีราคาในตลาดหลักทรัพย์ขนาดใหญ่สุดหนึ่งร้อยอันดับแรก หรือได้รับการจัดอันดับว่ามีธรรมาภิบาลในระดับดีมาก หรือดีเลิศ ๕) หน่วยงานภาคเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไรและมียอดความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อภารกิจของส่วนราชการต้นสังกัด ตามที่ อ.ก.พ. กรมให้ความเห็นชอบ และ ๖) การไปปฏิบัติงานในประเทศกับบุคคลซึ่งหัวหน้าส่วนราชการต้นสังกัดเห็นว่ามียอดความรู้ในเชิงลึกที่เป็นประโยชน์กับภารกิจของส่วนราชการ และเป็นผู้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็นศิลปินแห่งชาติ หรือได้รับรางวัลดีเด่นระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ ทั้งนี้ ข้าราชการที่ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นยังคงได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการต้นสังกัด ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นจากทางราชการตามกฎหมาย หรือระเบียบว่าด้วยเรื่องนั้น ๆ ตลอดจนมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนและประโยชน์อื่นจากหน่วยงานอื่นที่ไปปฏิบัติงานตามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกัน และยังคงได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น ซึ่งหน่วยงานที่มีการดำเนินการตามระเบียบนี้ ได้แก่ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลังส่งข้าราชการจำนวน ๒ ราย ไปปฏิบัติงานที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กรมธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์ส่งข้าราชการจำนวน ๒ ราย ไปปฏิบัติงานที่บริษัท ศูนย์วิจัย กลสิกรไทย และสำนักงาน ก.พ. ส่งข้าราชการจำนวน ๓ ราย ไปปฏิบัติงานที่ธนาคารกรุงไทย และส่งข้าราชการจำนวน ๔ ราย ไปปฏิบัติงานที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งจากการดำเนินการทำให้ข้าราชการผู้มีความรู้ความสามารถได้แลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานภายนอกได้อย่างคล่องตัว แม้ปัจจุบันส่วนราชการต่าง ๆ มีภาระงานค่อนข้างมาก

การที่จะ

การที่จะส่งข้าราชการไปปฏิบัติงานตามระเบียบนี้อาจจะขาดผู้ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เท่านั้น แต่จะให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าในระยะยาว

๔. นายกรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้ส่วนราชการปรับปรุงแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยมีประเด็นที่สำคัญเรื่องหนึ่งคือ ด้านการบริหารกำลังคน โดยปรับปรุงระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความสนใจเข้ารับราชการ โดยให้พิจารณาแนวทาง วิธีการ รวมไปถึงหลักเกณฑ์ที่สามารถคัดเลือกบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถ ทักษะคุณลักษณะที่เหมาะสมกับภารกิจและตรงตามความต้องการของส่วนราชการ ขยายผลการบริหารและพัฒนากำลังคนคุณภาพด้วยการมอบหมายให้ปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่นอีกหน้าที่หนึ่ง (Secondment) และสนับสนุนกำลังคนคุณภาพของรัฐ เช่น นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) นักเรียนทุนรัฐบาล ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นต้น ให้เข้ามามีบทบาทในงานด้านการปฏิรูปของหน่วยงาน เช่น การร่วมปฏิบัติงานในกลุ่มขับเคลื่อน การปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (กลุ่ม ป.ย.ป.) ของกระทรวง เป็นต้น

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ..

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๐ กำหนดว่าการจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรุงเทพมหานคร ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ในส่วนราชการ โดยต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้เป็นไปตามผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

๔. ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการ โดยการให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๔

๕. ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการ โดยการให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

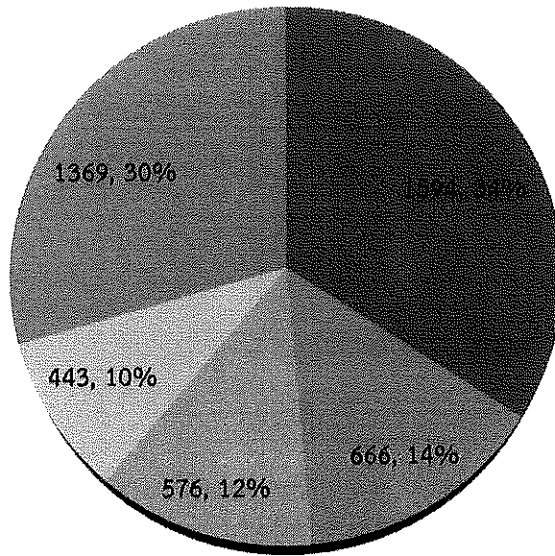
การดำเนินการของกรุงเทพมหานคร

๑. สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาแนวคิดเรื่อง "Secondment" และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้กับหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครจะทำให้ข้าราชการมีทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีโอกาสเรียนรู้ความแตกต่างในการทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และเกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน

๒. สำนักงาน ก.ก. ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการนำแนวคิดเรื่องการไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานอื่น (Secondment) มาใช้กับหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๔,๖๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๘๑ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจำนวน ๒๓,๔๖๗ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓) โดยแบ่งตามประเภทของตำแหน่ง ดังนี้ ประเภททั่วไป จำนวน ๒,๔๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๔๙ ประเภทวิชาการจำนวน ๒,๐๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๔ ประเภทอำนวยการ จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๙ ประเภทบริหาร จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๘ หน่วยงานที่ตอบแบบสำรวจฯ แบ่งเป็นสำนักงานเขต จำนวน ๑,๖๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕ สำนัก จำนวน ๓,๐๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕ ตามลำดับ โดยอายุของผู้ตอบแบบสำรวจฯ ที่ตอบแบบสำรวจมากที่สุด คือ อยู่ระหว่าง ๒๔ - ๔๑ ปี ส่วนอายุงานของผู้ตอบแบบสำรวจฯ ที่ตอบแบบสำรวจมากที่สุด คือ อายุงาน ๒๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑,๓๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘ ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสำรวจฯ มีความต้องการในการเข้าร่วมไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment) จำนวน ๒,๑๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖ ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด และไม่มีความต้องการในการเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒,๔๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔ ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

๒.๑ รูปแบบการเข้าร่วมไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment) ที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องการให้ดำเนินการมากที่สุด คือ การไปปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการภายในหน่วยงานของตนเอง จำนวน ๑,๕๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔ ถัดมา คือ การไปปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานภายนอกที่ไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑,๓๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ลำดับถัดมา คือ การไปปฏิบัติงานระหว่างสำนักงานเขตกับสำนักงานเขตอื่น จำนวน ๖๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕ ต่อมา คือ การไปปฏิบัติงานระหว่างสำนักกับสำนักอื่น จำนวน ๕๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒ และการไปปฏิบัติงานระหว่างสำนักกับสำนักงานเขต จำนวน ๔๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ตามลำดับ ซึ่งการที่ผู้ตอบแบบสำรวจฯ ต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานของกรุงเทพมหานครนั้น เนื่องจากมีความเห็นว่า กรุงเทพมหานครเป็นแหล่งที่สะสมความรู้และประสบการณ์ในการทำงานบริหารเมือง มีบุคลากรที่มีความสามารถสูงจำนวนมาก มีศักยภาพ มีทั้งงบประมาณ เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ เป็นศูนย์กลางที่สามารถดำเนินการให้งานมีผลสัมฤทธิ์ แต่การบริหารจัดการสิ่งพร้อมเหล่านั้นยังไม่ดีพอ เช่น การบริหารงานบุคคล การใช้คนไม่ตรงกับงาน ใช้คนไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ เป็นต้น จึงไม่จำเป็นต้องให้ข้าราชการออกไปทำงานกับหน่วยงานภายนอกอีกนอกจากการไปสร้างความสัมพันธ์เพื่อการประสานงานเท่านั้น

รูปแบบที่ต้องการในการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment)

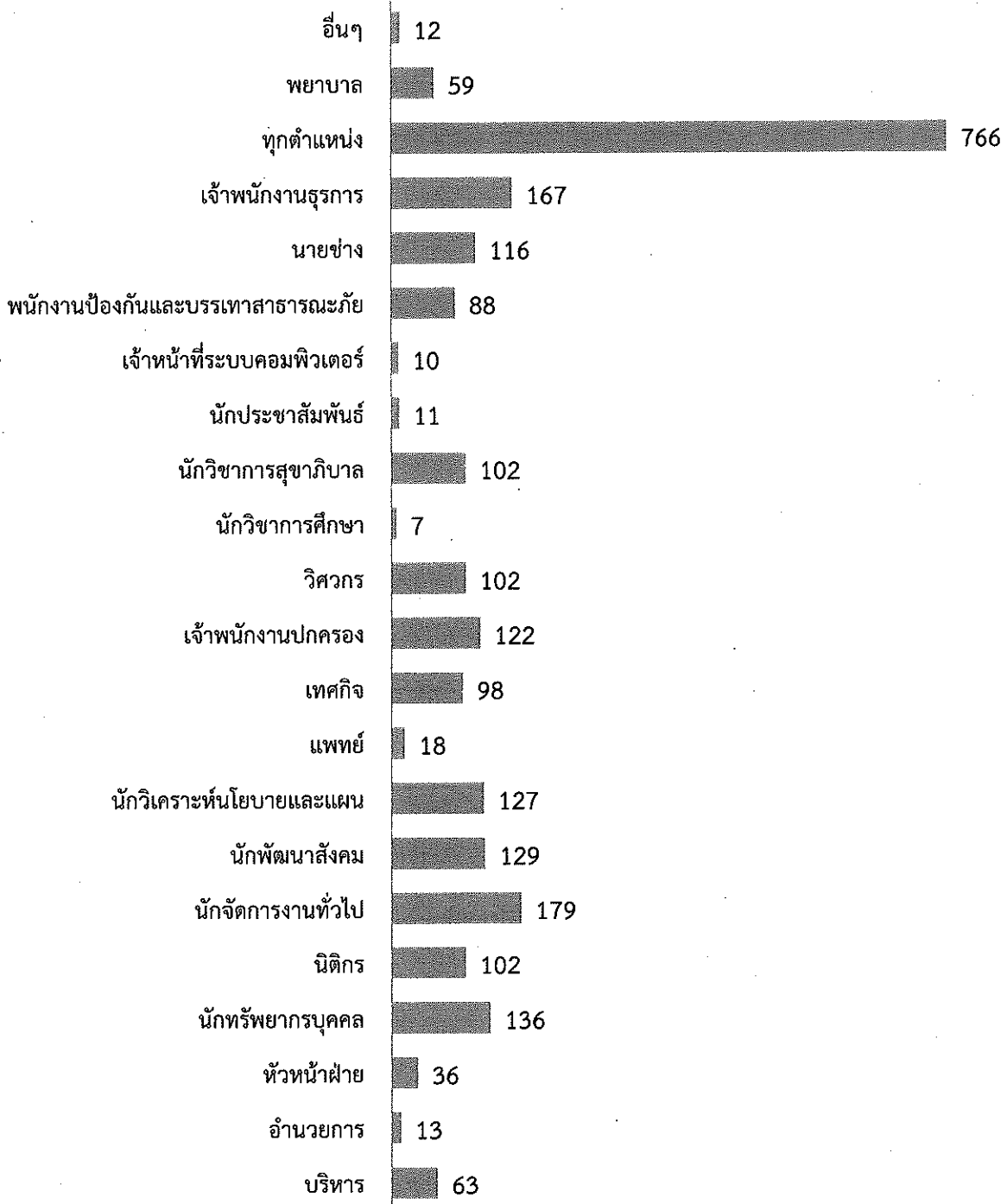


- ระหว่างส่วนราชการภายในหน่วยงานของตนเอง
- ระหว่างสำนักงานเขตกับสำนักงานเขตอื่น
- ระหว่างสำนักกับสำนักอื่น
- ระหว่างสำนักกับสำนักงานเขต
- หน่วยงานภายนอกที่ไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร

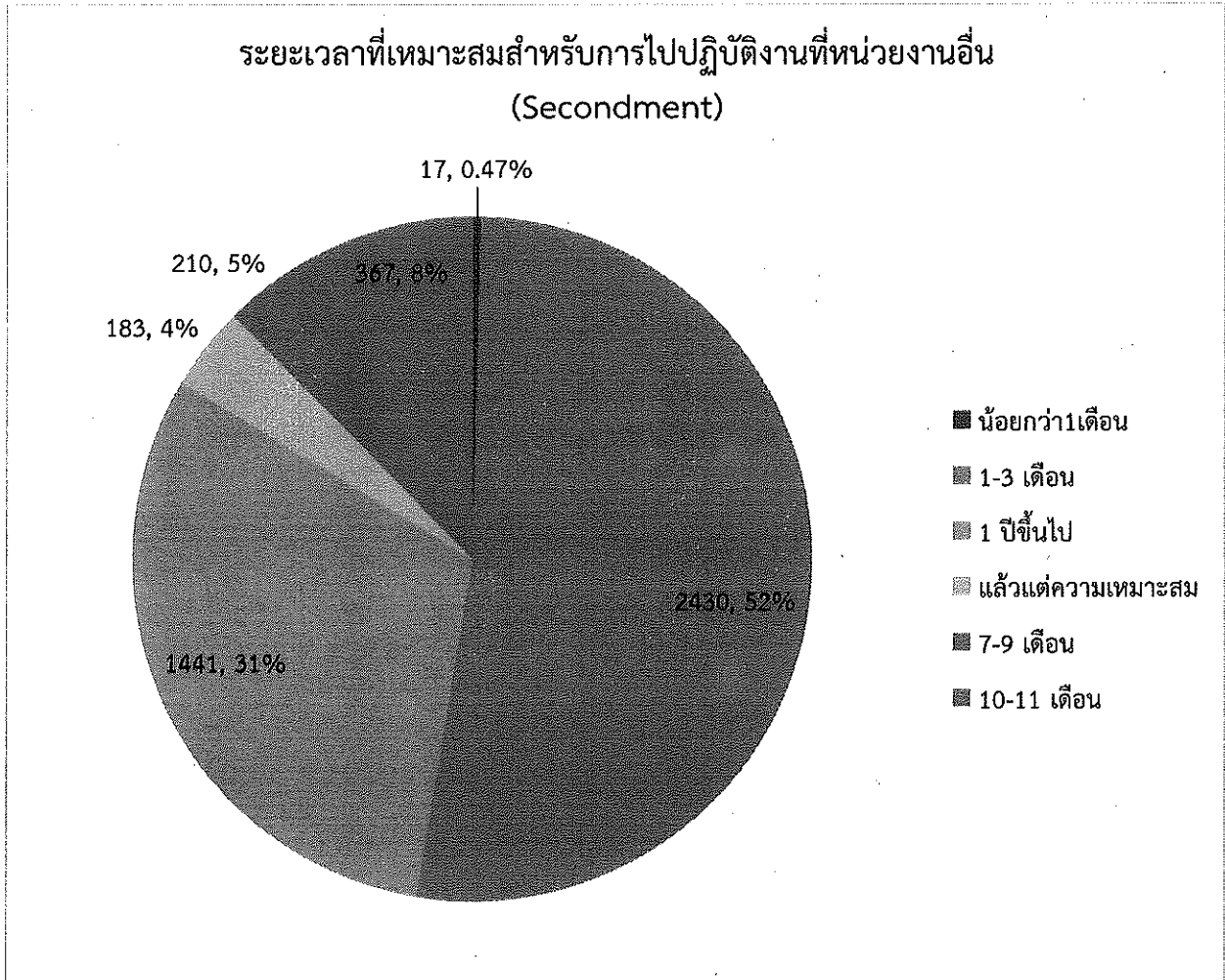
๒.๒ ตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบสำรวจฯ ต้องการให้มีการดำเนินการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นมากที่สุด คือ ทุกตำแหน่ง จำนวน ๗๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑๐ ถัดมา คือ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๕ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๐ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๒ ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๓ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๐ ตำแหน่ง

ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ต้องการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment)



๒.๓ ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสำรวจฯ เห็นว่าเหมาะสมในการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment) มากที่สุด คือ ระยะเวลา ๑ - ๓ เดือน จำนวน ๒,๔๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒ ถัดมา คือ ระยะเวลา ๑ ปีขึ้นไปจำนวน ๑,๔๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑



๒.๔ ผู้ตอบแบบสำรวจฯ เห็นว่าการเข้าร่วมการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment) มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ได้แลกเปลี่ยนความคิด สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนางานให้ก้าวหน้าและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้เห็นมุมมองใหม่ ๆ จากหน่วยงานอื่น และทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนงานให้มีความหลากหลายได้มากขึ้น ซึ่งสิ่งที่ต้องเตรียมการรองรับ คือ การกำหนดขอบเขตงานที่จะไป

ปฏิบัติงานให้ชัดเจน ทั้งภารกิจงานที่ต้องดำเนินการในส่วนราชการเดิมและที่ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น ถ้าเป็นงานที่เกื้อกูลกันและสามารถนำมาปรับใช้กับตำแหน่งของตัวเองที่รับผิดชอบได้ ทั้งนี้ หน่วยงานต้นสังกัดต้องไม่ขาดแคลนอัตรากำลังงานเสียหาย ผู้ปฏิบัติงานต้องยังคงได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ มีสิทธิเลือกหน่วยงานที่ต้องการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นได้ เพื่อที่จะได้เดินทางสะดวกลดเวลาการเดินทางและค่าใช้จ่าย ทำให้มีเวลาในการปฏิบัติงานและอุทิศเวลาได้เต็มที่ รวมทั้ง ควรมีแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการประสานความร่วมมือร่วมแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานเพิ่มเติม นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจฯ ที่สังกัดสำนักงานเขตมีความเห็นว่าควรนำบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจากส่วนกลางออกมาเรียนรู้งานที่สำนักงานเขต เพื่อให้เข้าใจถึงบริบท สภาพปัญหาที่แท้จริง และนำไปปรับปรุงแก้ไขหรือกำหนดนโยบายที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานได้อย่างแท้จริง

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เห็นควรกำหนดกรอบแนวทางในการไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานอื่น (Secondment) ของกรุงเทพมหานคร ดังนี้


๑. กลุ่มเป้าหมาย กำหนดเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ และชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส เนื่องจากเป็นประเภทตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการไปทำงานที่อื่นจะทำให้ทักษะการทำงานเพิ่มพูนขึ้น

๒. สายงาน ควรเป็นสายงานที่มีความหลากหลายในภารกิจและมีการทำงานในหลายมิติเชื่อมโยงกันทั้งในระดับสำนักและสำนักงานเขต เพื่อให้ข้าราชการได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นและช่วยพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน มีการพัฒนาศักยภาพและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลขึ้นสามารถเพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงาน และส่งเสริมความเข้าใจระหว่างหน่วยงาน เช่น สายงานนิติการ สายงานวิศวกรรม/ปฏิบัติงานช่าง สายงานพัฒนาสังคม สายงานจัดการงานทั่วไป สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

๓. รูปแบบการไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานอื่น

๓.๑ ระยะเริ่มต้น (๑ - ๓ ปีแรกที่เริ่มดำเนินการ) เป็นการไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงาน

๓.๒ ระยะกลาง (๓ - ๕ ปีหลังจากดำเนินการ) เป็นการไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่
๑) หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงาน และ ๒) การไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์การระหว่างประเทศที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย โดยเข้าร่วมโครงการที่สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการ

๓.๓ ระยะปลาย 

๓.๓ ระยะปลาย (๕ ปีหลังจากดำเนินการ) เป็นการไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่
๑) หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงาน
๒) การไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์การระหว่างประเทศที่
ตั้งอยู่ในประเทศไทย โดยเข้าร่วมโครงการที่สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการ และ ๓) การไป
ปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรที่ตั้งอยู่ในเมืองที่เป็นบ้านพี่เมืองน้อง (Sister
City) ของกรุงเทพมหานคร ภายใต้ข้อตกลงระหว่างเมืองต่าง ๆ

๔. ระยะเวลาในการไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานอื่น กำหนดระยะเวลาไม่เกิน
๓ เดือน โดยการเข้าไปทำงานหรือเข้าร่วมโครงการในระยะสั้น ทั้งนี้ หากต้องการขยายเวลา
สามารถขอต่อเวลาได้ ๑ ครั้ง โดยต้องไม่นานเกิน ๑ ปี เพื่อไม่ให้งานของหน่วยงานต้น
สังกัดได้รับผลกระทบ

๕. วัตถุประสงค์ของการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น คือ

๕.๑ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการ ให้มีความรู้ ทักษะความ
เชี่ยวชาญประสบการณ์และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ
ของรัฐ

๕.๒ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อ
การเปลี่ยนแปลง

๕.๓ เพื่อให้ข้าราชการมีมุมมองใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

๖. ประโยชน์ของการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น

๖.๑ ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน

๖.๑.๑ ข้าราชการได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญ
ในการปฏิบัติงาน

๖.๑.๒ ส่งผลให้เกิดกรอบแนวคิดและรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ

๖.๑.๓ ข้าราชการได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย

๖.๒ ประโยชน์ต่อองค์กร

๖.๒.๑ องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์
ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

๖.๒.๒ เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนกำลังคนคุณภาพในภาครัฐหรือ
ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น

๖.๒.๓ เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรในการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นการพิจารณา...



ประเด็นการพิจารณาของ อ.ก.ก. ที่ประชุมมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

๑. การนำแนวคิดเรื่องการไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานอื่น (Secondment) มาปรับใช้กับกรุงเทพมหานครควรเริ่มต้นจากความจำเป็นและความต้องการของหน่วยงานและ นำปัญหาขององค์กรเป็นตัวตั้ง ว่าองค์กรต้องการให้คนในองค์กรมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ในด้านใด โดยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาและต้องระบุว่าจะต้องไปเรียนรู้ในเรื่องอะไร กลับมาต้องมาพัฒนาในด้านใด รวมทั้งต้องมีโครงการที่จะไปดำเนินการที่ชัดเจน หรือเมื่อกลับมาแล้วต้องมีแสดงผลงานได้อย่างชัดเจนว่าจะนำประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนางานของตนเอง อย่างไร ซึ่งสำนักงาน ก.พ. เริ่มทำเรื่องนี้จากปัญหาของหน่วยงาน กล่าวคือ สํารวจทักษะที่ ขาดแคลนและความต้องการที่จำเป็นขององค์กร ซึ่งพบว่าเป็นทักษะด้านกฎหมาย เพราะ นักกฎหมายไม่รู้กฎหมายอื่น ๆ และขาดประสบการณ์ด้านการร่างกฎหมายและ ขาดฐานข้อมูลกำลังคน เมื่อได้ ๒ ประเด็นนี้ จึงได้กำหนดพันธมิตรที่จะไปแลกเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป็นสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาที่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย และธนาคารกรุงไทยที่โดดเด่นเรื่องการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคน การวางแผนกำลังคน และการนำเทคโนโลยีมาใช้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งใช้เวลาดำเนินการประมาณ ๒ - ๓ เดือน และให้ผู้บังคับบัญชาวางแผนงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดโครงการที่จะไป ดำเนินการและโครงการที่จะกลับมาดำเนินการ มีการติดตามประเมินผล

๒. กรุงเทพมหานครควรวิเคราะห์องค์กรก่อนว่าคนในองค์กรขาดทักษะอะไรและ จำเป็นต้องมีทักษะด้านใด จากนั้นจึงกำหนดกรอบแนวทาง กำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ที่จะไป ปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น และออกแบบกระบวนการคัดเลือกผู้ที่จะไปปฏิบัติงานที่หน่วยงาน กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในทักษะที่จำเป็นต่อองค์กร ส่วนการเลือก สายงานต่าง ๆ ควรตามมาจากหลัง

๓. ในการวิเคราะห์องค์กรเพื่อหาทักษะที่จำเป็น ผู้บริหารหน่วยงานอาจจะ พิจารณาจากสภาพปัญหาภายในที่ทำให้การทำงานมีอุปสรรค พิจารณาจากประเด็นที่ต้องการ เพิ่มพูนความรู้และทักษะ หรือคัดเลือกจากทักษะด้านที่มีความโดดเด่น และกำหนดองค์กรที่ ต้องการแลกเปลี่ยน เช่น ทักษะด้านสาธารณสุข ซึ่งในปัจจุบันทุกองค์กรเผชิญกับการแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ทำให้ผู้บริหารหน่วยงานโดยเฉพาะ ผู้อำนวยการเขตมีความจำเป็นต้องใช้ทักษะด้านนี้ อาจจะส่งคนไปปฏิบัติงานที่กรมควบคุมโรค หรือทักษะด้านกฎหมาย ซึ่งกรุงเทพมหานครโดยเฉพาะหน่วยงานด้านสาธารณสุขยังขาดผู้ที่มี ความเชี่ยวชาญเรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง การลงทะเบียนสิทธิของผู้ป่วย จึงควรส่งคนไปปฏิบัติงาน ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการคุ้มครองสิทธิ ของผู้ป่วย และการจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ยืดหยุ่น หรือทักษะด้านการจัดตั้งสวน การดูแลสวนสาธารณะ ซึ่งถือเป็นทักษะที่โดดเด่นของกรุงเทพมหานคร โดยสำนักสิ่งแวดล้อม อาจจะส่งคนไปปฏิบัติงานที่สวนนกฯ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลอาจส่งคนไปทำงานด้าน แผนที่สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักการโยธาอาจส่งคนไปปฏิบัติงานที่กรม ทางหลวง ซึ่งมีงานที่เชื่อมโยงกันและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น

๔. ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้แนวคิดเรื่องการไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานอื่น (Secondment) ประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานครต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนว่าจะมีการนำแนวคิดเรื่องการไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานอื่น (Secondment) มาใช้กับกรุงเทพมหานคร จากนั้นจึงวางกรอบแนวทางและอกระเบียบต่าง ๆ ซึ่งอาจต้องอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวเพื่อสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอก เพราะการส่งคนไปปฏิบัติงานหากใช้การขอความร่วมมือผ่านความสัมพันธ์ที่เป็นทางการมักจะไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ใช้ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการในการขอความร่วมมือกับองค์กรภายนอกเช่นเดียวกัน

๕. แนวคิดเรื่องการไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานอื่น (Secondment) เป็นกลไกในการบริหารคนและบริหารงาน สามารถนำมาใช้ได้ทั่วไปไม่ใช่ได้เฉพาะเรื่องหรือเฉพาะกับกลุ่มผู้มีศักยภาพ (Talent) เท่านั้น เนื่องจากในอนาคตจะมีงานรูปแบบใหม่ ๆ เกิดขึ้น ต้องมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังส่วนต่าง ๆ เพื่อให้การแก้ไขปัญหารวดเร็วขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ กรุงเทพมหานครจึงต้องปรับรูปแบบการทำงาน และหลายงานของกรุงเทพมหานครจะสำเร็จได้ด้วยการเชื่อมโยงกับกระทรวงอื่น ๆ จึงควรมีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ด้านต่างๆ กับหน่วยงานภายนอกมากขึ้น โดยอาจจะกำหนดในเรื่องนโยบายการดำรงตำแหน่งว่าให้ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการเขตไปปฏิบัติงานที่กระทรวงอื่นภายในเวลาที่กำหนด และให้ทำงานร่วมกันในรูปแบบโครงการ

๖. แนวคิดเรื่องการไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานอื่น (Secondment) มุ่งเน้นเฉพาะการไปทำงานที่องค์กรภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ทักษะ และประสบการณ์ แต่ผลสำรวจสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่ต้องการให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation) ภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ควรมีการออกแบบระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation) ให้ชัดเจน และควรทำในหลาย ๆ ระดับ และออกแบบให้เชื่อมโยงกับการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้ได้ให้คนเก่งรอบด้าน และใช้เป็นหนึ่ง ในเครื่องมือสำหรับเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร โดยออกแบบให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบการย้ายที่อยู่ระหว่างปรับปรุงเพื่อกำหนดวงรอบการย้ายให้ชัดเจน

๗. การนำแนวคิดนี้มาปฏิบัติต้องมีการออกแบบระบบการทำงานที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงานทั้ง ๒ ฝ่าย และมีข้อพึงระวัง คือ การส่งคนไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น อาจทำให้สูญเสียคนเหล่านั้นไปให้องค์กรที่ไปปฏิบัติงาน เช่น กระทรวงพลังงานแลกเปลี่ยนกับบริษัท ป.ต.ท. แต่เมื่อสิ้นสุดโครงการ คนเหล่านั้นลาออกจากกระทรวงพลังงาน หรือคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่แลกเปลี่ยนกับเครือซีเมนต์ไทย และมีคนลาออกไปทำงานกับเครือซีเมนต์ไทย เป็นต้น

๘. การนำแนวคิดเรื่องการไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานอื่น (Secondment) มาใช้ในองค์กร หากเป็นภาคเอกชนจะมีการออกแบบให้เชื่อมโยงกับระบบการจัดการผู้มีศักยภาพ (Talent Management) โดยเน้นเป้าหมายเพื่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์กำลังคนและก่อนจะส่งคนไปปฏิบัติงานที่ภายนอก จะมีการประเมินขีดความสามารถในการผลิตและส่งไปทำงานที่ส่วนอื่น ๆ ภายในองค์กรก่อน (Talent Mobility) เพื่อดูขีดความสามารถ

ในแต่ละด้านและเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำในอนาคต ดังนั้น ในอนาคตกรุงเทพมหานคร ควรออกแบบเรื่องนี้ให้สอดคล้องกับระบบการจัดการผู้มีศักยภาพ (Talent Management) ของกรุงเทพมหานคร กำหนดสัดส่วนของการส่งคนไปปฏิบัติงานภายนอกให้สอดคล้องกับ จำนวนคนที่จะเตรียมขึ้นเป็นผู้นำในอนาคต รวมทั้งสัดส่วนของผู้มีศักยภาพและควรประเมิน ชีตความสามารถ (Talent Mobility) เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และควรมีการติดตาม ประเมินผลเพื่อประเมินขีดความสามารถที่เพิ่มขึ้นภายหลังการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น

๙. ควรนำแนวคิดเรื่องการไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่หน่วยงานอื่น (Secondment) มาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพหรือการเลื่อนตำแหน่ง และควรจะมีเวลาไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นไม่น้อยกว่า ๓ เดือน เนื่องจากการให้เวลาในการ ปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นยาวมากขึ้น จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มากขึ้นตามไปด้วย โดยควร พิจารณาอย่างละเอียดว่าอะไรที่เป็นจุดอ่อน อะไรที่ต้องเสริมจุดแข็ง ต้องมีการกำหนดแผนที่ ชัดเจน เมื่อไปเรียนรู้แล้วต้องกลับมานำเสนอได้ว่าเป็นประโยชน์และเพิ่มทักษะอย่างไรบ้าง

มติ อ.ก.ก.

มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ ไปดำเนินการ ให้เหมาะสมต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๘

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อทราบ

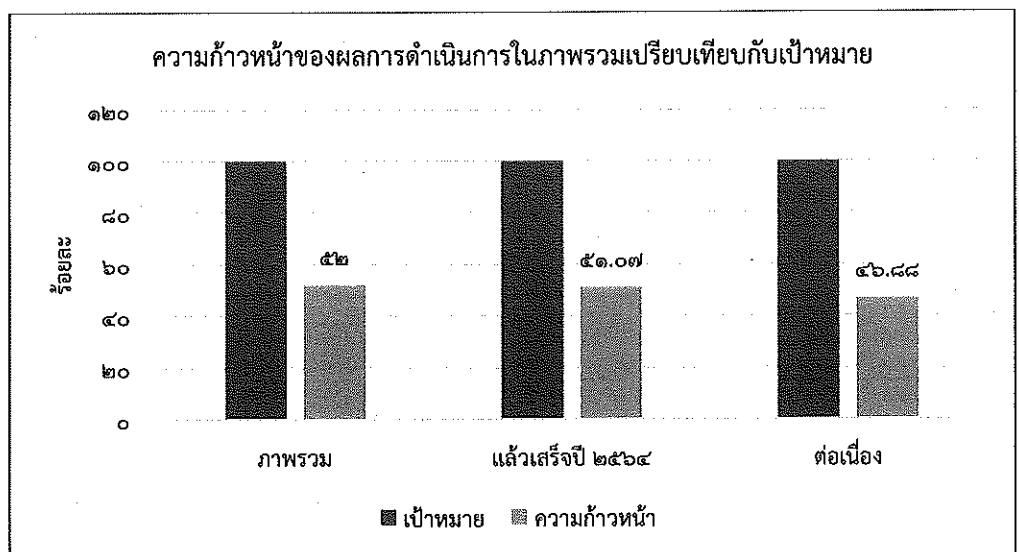
เรื่อง ความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อเป็นการกำกับติดตามการขับเคลื่อนแผนฯ โดยมีสาระสำคัญของเรื่องดังนี้

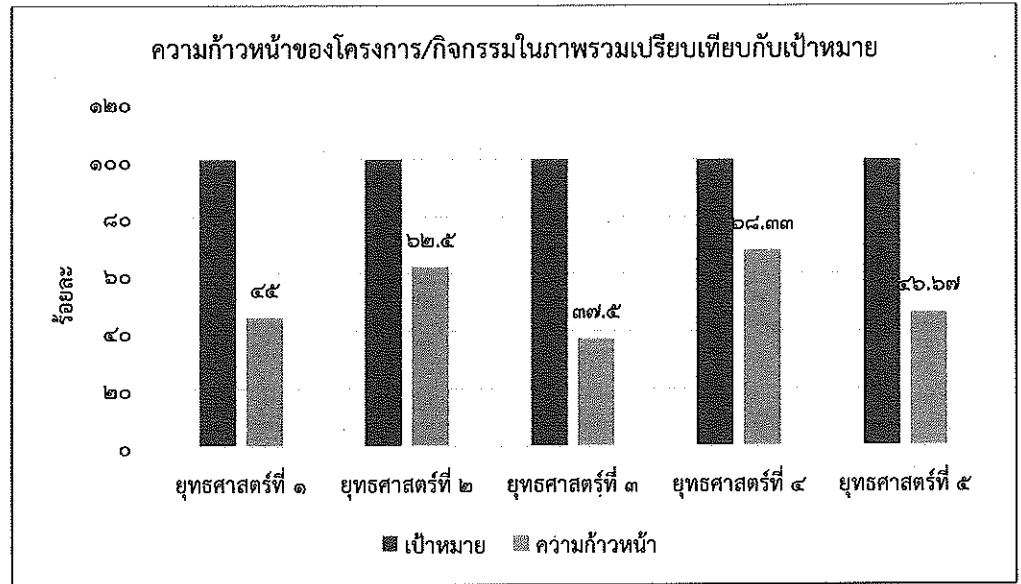
๑. มติ อ.ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เห็นชอบแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๒. สำนักงาน ก.ก. ได้เวียนแจ้งแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

๓. สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) พบว่า มีความก้าวหน้าในภาพรวม ร้อยละ ๕๒ โดยโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มีความก้าวหน้า ร้อยละ ๕๑.๐๗ ส่วนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่อง มีความก้าวหน้าร้อยละ ๔๖.๘๘ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่มีความก้าวหน้ามากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยมีความก้าวหน้า ร้อยละ ๖๘.๓๓ ยุทธศาสตร์ที่มีความก้าวหน้าน้อยที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีความก้าวหน้า ร้อยละ ๓๗.๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย



ความก้าวหน้า



๔. รายละเอียดการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต
เป้าหมาย	เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีผู้บริหารที่มีศักยภาพและมีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง
สรุปผลการดำเนินการ	
<p>มีโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ จำนวน ๖ โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๑. โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเสร็จในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๖ โครงการ/กิจกรรม โดยทุกโครงการ/กิจกรรม มีความก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ ๔๕ ของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ของยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>๒. ไม่มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่องในยุทธศาสตร์ที่ ๑</p>	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒...

ยุทธศาสตร์ที่ ๒	การจัดโครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ
เป้าหมาย	เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานให้มีความโปร่งใส มีมาตรฐาน ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน และมีขนาดกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจของกรุงเทพมหานครในอนาคต
สรุปผลการดำเนินการ	
มีโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ จำนวน ๔ โครงการ/กิจกรรม แบ่งเป็น ๒ ส่วน ๑. โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเสร็จในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม โดยทุกโครงการ/กิจกรรม มีความก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ ๖๕ ของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ของยุทธศาสตร์ที่ ๒ ๒. โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่อง จำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม โดยทุกโครงการ/กิจกรรม มีความก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่องของยุทธศาสตร์ที่ ๒	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓	การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
เป้าหมาย	เพื่อลดการสูญเสียกำลังคน สามารถทดแทนอัตราากำลังที่สูญเสียได้เพียงพอทันเวลาและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
สรุปผลการดำเนินการ	
มีโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ จำนวน ๖ โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเสร็จในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม โดยทุกโครงการ/กิจกรรม มีความก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ของยุทธศาสตร์ที่ ๓ ๒. โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่อง จำนวน ๔ โครงการ/กิจกรรม โดยทุกโครงการ/กิจกรรม มีความก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒๕ ของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่องของยุทธศาสตร์ที่ ๓	

ยุทธศาสตร์ที่ ๕


ยุทธศาสตร์ที่ ๔	พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง
เป้าหมาย	เพื่อบูรณาการการทำงานและสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานร่วมกัน และสามารถพัฒนาระบบ HR ให้ขับเคลื่อนหรือสนับสนุนการทำงานของ กรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิภาพ
สรุปผลการดำเนินการ	
มีโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเสร็จในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม โดยทุกโครงการ/กิจกรรม มีความก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ ๖๘.๓๓ ของโครงการ/กิจกรรมที่ ดำเนินการแล้วเสร็จในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ของยุทธศาสตร์ที่ ๔ ๒. ไม่มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่องในยุทธศาสตร์ที่ ๔	

ยุทธศาสตร์ที่ ๕	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล
เป้าหมาย	เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรุงเทพมหานครและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร และสร้างความผูกพันกับองค์กร
สรุปผลการดำเนินการ	
มีโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม แบ่งเป็น ๒ ส่วน ๑. โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเสร็จในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ โครงการ/กิจกรรม โดยทุกโครงการ/กิจกรรม มีความก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของโครงการ/กิจกรรมที่ ดำเนินการแล้วเสร็จในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ของยุทธศาสตร์ที่ ๕ ๒. โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่อง จำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม โดยทุกโครงการ/กิจกรรม มีความก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ ๕๕ ของโครงการ/กิจกรรมที่ ดำเนินการต่อเนื่องของยุทธศาสตร์ที่ ๕	

มติที่ประชุม

รับทราบ และมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้

๑. ปรับรูปแบบการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องและสามารถก้าวข้ามอุปสรรคจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) และเร่งรัดการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งหาทางแก้ไขปัญหาลักษณะอื่น ๆ โดยใช้การทำงานรูปแบบใหม่ เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เช่น การจ้างเหมาบริการจากภายนอก การดำเนินการผ่านรูปแบบออนไลน์ เป็นต้น

๒. ควรกำหนด...


๒. ควรกำหนดผลลัพธ์ในเชิงผลสัมฤทธิ์ที่สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมไปแล้ว ผลสุดท้ายที่ได้จะเกิดอะไรขึ้น เช่น เมื่อมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารกรุงเทพมหานครจะมีผู้ที่พร้อมดำรงตำแหน่งผู้บริหารร้อยละเท่าไร เมื่อมีแผนกำลังคนจะมีจำนวนคนที่พร้อมทำงานร้อยละเท่าไร หากคนได้ภายในระยะเวลาเท่าไร เป็นต้น โดยเฉพาะในเรื่องการเตรียมความพร้อมของผู้อำนวยการเขต เป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการเพื่อให้มีทักษะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ ในวันศุกร์ที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

มติ อ.ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๐.๕๕ น.



(นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จตุรายนการประชุม