

รายงานการประชุม
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๙/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-----|--|---------------------|
| ๑. | นายสีมา สีมานนท์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. | นางนินนาท ชลิตานนท์
ปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. | นายอรรถพร สุวัจนเดชา
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๔. | นายกฤษฎา กลั่นทานนท์
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๕. | นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์
รองเลขาธิการ ก.พ. | อ.ก.ก. |
| ๖. | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่
อาจารย์ประจำสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ | อ.ก.ก. |
| ๗. | ร้อยตำรวจตรี เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๘. | ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๙. | นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธีรัตน์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๐. | นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๑. | นางสุชาดา รังสินนท์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๒. | นางกฤติยา สัจจรักษ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๓. | นางสุนี พนาสกุลการ
อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช | อ.ก.ก. |
| ๑๔. | นายพรเทพ อัครวรกุลชัย
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๕. | นางสุจรยา ไชยสิทธิ์
ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |

- | | |
|--|------------------|
| ๑๖. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๗. นางสาวจารินี รุทธะกาญจน์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|--|-----------|
| ๑. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ (อ.ก.ก.)
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | ติดภารกิจ |
|--|-----------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--------------------------------------|---|
| ๑. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๓. นายฉัตรพงศ์ ดิษยบุตร | ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง |
| ๔. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๕. นางศุภากร อึ้งภาภรณ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๖. นางสาวจรรยา เอนกนงค์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๗. นางสาวระพีพรรณ พุทธานู | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๘. นายเกรียงไกร เหล่าศักดิ์ศรี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๙. นางสาววรรณรณ เกียรติโพธา | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๑๐. นางสาวรัฐญา รังสิวนิขอรุณ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๑๑. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ | อาจารย์คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| ๑๒. นายอำนาจ ศรีพูนสุข | ที่ปรึกษาโครงการฯ |
| ๑๓. นายณปภัช โพธิ์ทัต | ผู้ช่วยวิจัยโครงการฯ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๑๕ น.

ประธานกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า สำนักงาน ก.ก. ได้เชิญศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ หัวหน้าโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมานำเสนอผลการศึกษาให้ที่ประชุมทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗

ฝ่ายเลขานุการขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณารายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ ซึ่งมีระเบียบวาระทั้งหมด ๖ วาระ จำนวน ๑๗ หน้า ที่ประชุมพิจารณาแล้วไม่มีท่านใดขอแก้ไข ฝ่ายเลขานุการจึงขอให้ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่อง การนำผลการศึกษาจากโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติ

สำนักงาน ก.ก. ได้จ้างศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครตามโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีรูปแบบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับภารกิจของกรุงเทพมหานครทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๑๐ ปีข้างหน้า มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอัตลักษณ์ของตนเองในฐานะมหานครที่เป็นเมืองหลวง และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดขอบข่ายการศึกษา ๔ เรื่อง ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและเลือกสรร และเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่น

ขณะนี้การดำเนินโครงการดังกล่าวในสาระสำคัญได้เสร็จเรียบร้อยแล้ว และเพื่อให้การนำผลการศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สำนักงาน ก.ก. จึงได้เรียนเชิญศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาส หัวหน้าโครงการ นำเสนอผลการศึกษาให้ที่ประชุมรับทราบโดยสรุป ดังนี้

การศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร มีหลักการสำคัญตามข้อเสนอในโครงการนี้ คือ “ผู้ที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานดี (well-performed)” จะได้รับประโยชน์มากขึ้นโดยไม่มีผู้เสียประโยชน์ โดยผลการศึกษาเห็นว่าปัจจัยท้าทายในช่วง ๑๐ ปีข้างหน้าของกรุงเทพมหานคร ที่กรุงเทพมหานครจะต้องคำนึงถึงมี ๗ ประการ คือ การก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Community) การเติบโตของมหานครในแนวตั้ง (Building) ความหลากหลายของประชากร (Customers and Clients) ภัยพิบัติ (Disaster) สิ่งแวดล้อม (Environment) การขนส่งสาธารณะและขนส่งมวลชนของมหานคร (Fleet) และการเปลี่ยนแปลงของชนรุ่น (Generation)

ทั้งนี้ได้อธิบายบุคลากรที่ต้องมีความเชี่ยวชาญที่ต้องการในอนาคต และรูปแบบการได้มาของผู้เชี่ยวชาญต่างๆ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญที่ต้องการ	จัดหลักสูตรพัฒนา	จ้างที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญ	จ้างแบบสัญญาจ้าง
ด้านอาเซียนและภาษาอาเซียน	✓		✓
ด้านการบริหารจัดการภัยพิบัติ	✓	✓	
ด้านการจราจรและขนส่งมวลชน		✓	✓
ด้านการดูแลผู้สูงอายุ	✓		

สำหรับผลการศึกษาและข้อเสนอทั้ง ๔ เรื่องตามขอบเขตการศึกษา ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและเลือกสรร และเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกี่ยวๆอื่น (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบในที่ประชุม) สรุปได้ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน ผลการศึกษามีข้อเสนอสำคัญ ๒ ประการคือ

๑.๑ ขนาดและสัดส่วนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร ได้แก่

ก) ขนาดกำลังคนที่เหมาะสมของกรุงเทพมหานคร (Size) ประกอบด้วย สัดส่วนของกลุ่มงานสนับสนุน (Support) ต่อกลุ่มงานหลัก (Line) คือ ๑ : ๓ โดยมีข้าราชการกลุ่มงานสนับสนุน (Support) จำนวน ๑ คน ต่อข้าราชการกลุ่มงานหลัก (Line) จำนวน ๓ คน อันเป็นการเทียบเคียงมาตรฐาน (Benchmarking) กับภาครัฐไทย ในฐานะที่กรุงเทพมหานครคือ Mini Thailand

ข) สัดส่วนกำลังคนที่เหมาะสม (Shape) คือ จำนวนข้าราชการกลุ่มงานหลัก (Line) ต้องมีจำนวนมากที่สุด ตามด้วยจำนวนข้าราชการกลุ่มงานสนับสนุน (Auxiliary) และกลุ่มงานอำนวยการ (Staff) จะต้องมียุทธศาสตร์ข้าราชการน้อยที่สุด

โดยที่ปรึกษาโครงการได้เสนอให้กรุงเทพมหานครเพิ่มจำนวนข้าราชการกลุ่มงานหลัก (Line) และกลุ่มสนับสนุน (Auxiliary) โดยต้องลดจำนวนข้าราชการกลุ่มงานอำนวยการ (Staff) ลง

ค) สัดส่วนกำลังคนของจำนวนผู้ปฏิบัติงานใน “พื้นที่” (Area) และ “ส่วนกลาง” (Center) ต้องมีสัดส่วนให้เทียบเคียงกับภาครัฐส่วนกลาง คือ ๖๐ : ๔๐ โดยต้องมีข้าราชการปฏิบัติงานในพื้นที่จำนวนร้อยละ ๖๐ และปฏิบัติงานในส่วนกลางร้อยละ ๔๐

โดยที่ปรึกษาได้เสนอแนวทางการปรับสัดส่วนไว้ ๕ แนวทาง ได้แก่

๑. การพิจารณาจากการเกษียณอายุราชการ
๒. สอบถามความสมัครใจที่จะเปลี่ยนตำแหน่ง
๓. เพิ่มอัตรากำลังให้แก่การปฏิบัติงานในพื้นที่
๔. ปรับสัดส่วนตามข้อ ๑ - ๓ ให้ดำเนินการไปจนกว่าจะได้สัดส่วน

ที่เหมาะสม

๕. สร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนตำแหน่งให้ปฏิบัติงานในพื้นที่ (เช่น การเพิ่มค่าครองชีพ เป็นต้น)

๑.๒ การปรับโครงสร้างของระดับตำแหน่ง เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีฐานกำลังคนในระดับชำนาญการ/ชำนาญงานจำนวนมาก ขณะที่ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโสจำนวนน้อย ทำให้สะท้อนเห็นว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครมีโอกาสเติบโตน้อยทำให้ขวัญกำลังใจต่ำ กรุงเทพมหานครต้องปรับโครงสร้างของระดับตำแหน่งให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม

๒. การกำหนดตำแหน่ง ผลการศึกษามีข้อเสนอ ๕ ประการคือ

๒.๑) การยุบรวมข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการเป็น “ประเภทบริหาร” เพียงประเภทเดียว โดยแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

๒.๒) การเพิ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีพ สำหรับสายงานที่มีสภาวิชาชีพ และต้องใช้ใบประกอบวิชาชีพในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง

๒.๓) การแยกตำแหน่งที่มีหน้าที่บริหารออกจากตำแหน่งประเภทวิชาการ และทั่วไป โดยได้เสนอให้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่มีตำแหน่งทางการบริหารสูงกว่าหัวหน้าฝ่าย เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ฝ่ายบริหาร

๒.๔) การเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการมีส่วน การเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารดีกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่สัดส่วนการเติบโตหรือโอกาสขึ้นสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่ำกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงเสนอให้เพิ่มโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งประเภทดังกล่าว โดยการเพิ่มตำแหน่งที่สามารถเลื่อนได้ถึงระดับอาวุโส ทักษะพิเศษ และทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้น (แนวตั้ง) และให้ระดับอาวุโสสามารถย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ/วิชาชีพได้ (แนวข้าง)

๒.๕) การปรับจำนวนสายงานของกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมกับภารกิจ จากจำนวน ๑๐๙ สายงาน ให้เหลือ ๖๖ สายงาน โดยมีข้อเสนอดังนี้

(๑) ยุบสายงาน ๑๕ สายงาน เช่น สายงานปฏิบัติงานช่างภาพ สายงาน อำนวยการ (เฉพาะด้าน) สายงานประชาสัมพันธ์ สายงานวิจัยจรรยาบรรณ เป็นต้น

(๒) ควบรวมสายงาน ๔๐ สายงาน ให้เหลือ ๙ สายงาน เช่น สายงานจัดการสินทรัพย์กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งนักจัดการสินทรัพย์กรุงเทพมหานคร สายงานวิเคราะห์มหานคร ตำแหน่งนักวิเคราะห์มหานคร สายงานตรวจสอบอาคารและออกแบบ เป็นต้น

(๓) เพิ่มสายงานอีก ๓ สายงาน เช่น สายงานส่งเสริมการลงทุน สายงานเจรจาการค้าและการลงทุน สายงานบริหาร (เฉพาะด้าน)

๓. การสรรหาและเลือกสรร ผลการศึกษามีข้อเสนอ ๓ ประการคือ

๓.๑ รูปแบบและแนวทางการสรรหากำลังคนที่มีความสามารถเข้าสู่องค์กร

ก) รูปแบบการซื้อ (Buy) เป็นการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนจาก ผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อให้เข้ามารับราชการในกรุงเทพมหานครทันที โดยเสนอ แนวทางการสรรหา และเลือกสรรไว้ ๗ แนวทาง ได้แก่

(๑) การสร้าง “แบรนด์” ของกรุงเทพมหานครให้เป็นที่รู้จัก เช่น จัดทำเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์ Campus Recruitment Open House ตั้งบูธ - ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(๒) กำหนดวันสอบภาค ก. ของกรุงเทพมหานครให้ตรงกันเป็นประจำทุกปี

(๓) ปรับให้ผลสอบภาค ก. เป็นเพียงการประเมินว่า “ผ่าน” หรือ “ไม่ผ่าน”

(๔) ขยายกลุ่มเป้าหมายการเลือกสรรไปยังกลุ่มที่ยังไม่สำเร็จ การศึกษา เช่น นิสิตนักศึกษาปีที่ ๒ ที่กำลังขึ้นปีที่ ๓ ให้มีสิทธิสอบแข่งขันภาค ก.

(๕) ทบทวนวุฒิคัดเลือกทุกปี

(๖) ขยายกลุ่มเป้าหมายในการสอบคัดเลือก เช่น ผู้ที่ได้รับทุน ๑ อำเภอ ๑ ทุนการศึกษา กลุ่มผู้ที่ได้รับทุนรัฐบาลต่างประเทศ กลุ่มสายงานที่ไม่สามารถสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งได้ตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป หรือกลุ่มสายงานที่มี ผู้มาสมัครจำนวนไม่ถึง ๑๐ คนต่อตำแหน่ง

(๗) ปรับเครื่องมือในการเลือกสรรให้สามารถประเมินได้สอดคล้อง กับทิศทางของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ กำหนดให้มีการสอบภาษาอังกฤษในการสอบ ภาค ข เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และสร้างเครื่องมือที่มีอำนาจจำแนก ทั้งภาค ก. ภาค ข. และภาค ค. เป็นต้น

ข) รูปแบบการ “สร้าง/จ้างผลิต” (Produce) คือ การบ่มเพาะ หล่อ หลอม และกล่อมเกลากำลังคนเพื่อเตรียมให้เข้ารับราชการในกรุงเทพมหานครโดย เสนอแนวทางไว้ ๓ แนวทาง คือ

(๑) การฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA)

(๒) การให้ทุนการศึกษา โดยสร้างให้ผู้รับทุนการศึกษามีความผูกพัน กับกรุงเทพมหานคร เช่น ให้ผู้รับทุนเข้าปฏิบัติงาน/ฝึกงานก่อนไปศึกษา เป็นต้น

(๓) การจัดตั้งโรงเรียนเพื่อผลิตบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และมีอัตราไหลออกสูง เช่น เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๒ แนวทางในการทดแทนกำลังคนทางการบริหาร มีข้อเสนอ ดังนี้

(๑) การเตรียมทดแทนกำลังคนในตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ๓ กลุ่ม คือ ผู้อำนวยการเขต ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่าย

(๒) สร้างกลไกในการสรรหาและเลือกสรรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ตามข้อ (๑) โดยยึดหลัก “ลดการใช้ดุลพินิจให้มากที่สุด” ประกอบด้วย ๒ เรื่องคือ

ก) กลไกในการสรรหา ได้แก่ การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓ เดือน เปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติสมัครเข้ารับการเลือกสรร และประกาศรายชื่อ ผู้มีสิทธิ์เข้ารับการเลือกสรรก่อนดำเนินการเลือกสรร

ข) กลไกในการเลือกสรร ได้แก่ คณะบุคคลผู้ทำหน้าที่ในการเลือกสรร (โดยกรรมการต้องมีความรู้ในงานของตำแหน่งที่จะพิจารณา มีความเป็นกลางต่อผู้สมัคร มีความหลากหลาย และต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน) และหลักเกณฑ์ในการเลือกสรร (มีความเป็นภววิสัยให้มากที่สุด และมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับงาน)

๓.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกสรรข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการบริหาร มีข้อเสนอในการกำหนดหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๑ (๓) "...การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม..." ดังนี้

- หลักเกณฑ์ที่ ๑ ผลงาน : ประเมินจากความเป็นเจ้าของผลงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสำเร็จของงาน และประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากงาน

- หลักเกณฑ์ที่ ๒ ศักยภาพ : ประเมินจาก ๔ เกณฑ์ย่อย ได้แก่ ประสิทธิภาพจากการดำรงตำแหน่ง/ในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจของตำแหน่ง คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานในตำแหน่ง

- หลักเกณฑ์ที่ ๓ ความประพฤติ ประกอบด้วย ๔ เกณฑ์ย่อย ได้แก่ การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้มีสำนึกในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบสูง และมั่นใจในตนเองสูง

- หลักเกณฑ์ที่ ๔ พฤติกรรมทางจริยธรรม

โดยได้เสนอคะแนนของหลักเกณฑ์เพื่อการพิจารณาตามประเภทตำแหน่งไว้ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง หลักเกณฑ์	๑. ผลงาน	๒. ศักยภาพ		๓. ความ ประพฤติ	๔. พฤติกรรม ทางจริยธรรม
		ปัจจุบัน	อนาคต		
๑. ผอ.ส่วน ผช.ผอ.เขต และหัวหน้าฝ่าย	๒๐	๕๐	๒๐	๑๐	รับรองตนเอง
๒. ผู้อำนวยการกอง	๓๕	๒๐	๓๕	๑๐	รับรองตนเอง
๓. ผอ.สำนักหรือเทียบเท่า รอง ผอ.สำนักหรือเทียบเท่า ผอ.สำนักงาน และ ผอ.เขต	๔๕	-	๔๕	๑๐	รับรองตนเอง

**๔. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ผลการศึกษา
ข้อเสนอ ๒ ประการคือ**

๔.๑ การปรับปรุงบัญชีเงินเดือน ได้เสนอไว้ ๒ ทางเลือก คือ

(๑) การปรับเพิ่มตามดัชนีราคาผู้บริโภค (Consumer Price Index : CPI) ของกรุงเทพมหานคร เฉลี่ยย้อนหลัง ๓ ปี คือ ร้อยละ ๘.๙ ต่อปี

(๒) การปรับโดยใช้บัญชีเงินเดือนขององค์กรอิสระเป็นเป้าหมาย โดยเทียบเคียงกับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งจะปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐

๔.๒ เรื่องค่าครองชีพ ได้เสนอไว้ ๒ ทางเลือก คือ

(๑) การใช้ CPI โดยปรับร้อยละ ๘.๙ ของค่ากึ่งกลาง (midpoint) เท่ากันทุกระดับ ซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายเดือนละ ๔๑.๒ ล้านบาท/เดือน

(๒) การปรับลดลงตามระดับตำแหน่ง (Sliding) ร้อยละ ๑๐ - ๑๒ ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ถือปฏิบัติตามวิธีนี้ โดยบุคลากรระดับสูงจะได้เงินค่าครองชีพ คิดเป็นร้อยละต่ำกว่าบุคลากรในระดับที่ต่ำกว่า โดยจะมีค่าใช้จ่ายเดือนละ ๕๔.๖๙ ล้านบาท/เดือน

โดยฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอแนวทางการนำผลการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ โดยนำข้อเสนอของผลการศึกษาจากศูนย์บริการวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาเป็นแนวทาง ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

๑.๑ การปรับขนาดและสัดส่วนกำลังคน

กรุงเทพมหานครมีสัดส่วนกำลังคนของจำนวนข้าราชการกลุ่มงานสนับสนุน (Support) ต่อข้าราชการกลุ่มงานหลัก (Line) จำนวน ๑ : ๑.๔ คน สัดส่วนของจำนวนผู้ปฏิบัติงานใน “พื้นที่” (Area) ต่อ “ส่วนกลาง” (Center) คือ ๖๖ : ๓๔ และมีข้าราชการกลุ่มงานหลัก (Line) ร้อยละ ๕๐ กลุ่มงานสนับสนุน (Auxiliary) ร้อยละ ๓๓ และกลุ่มงานอำนวยการ (Staff) ร้อยละ ๑๗ ซึ่งจะต้องดำเนินการปรับขนาดและสัดส่วนกำลังคนให้ได้ขนาดที่เหมาะสมคือ ๑ : ๓ (Support : Line) มีสัดส่วนที่เหมาะสมคือ ๖๐ : ๔๐ (Area : Center) และต้องเพิ่มจำนวนข้าราชการกลุ่มงานหลัก (Line) และกลุ่มสนับสนุน (Auxiliary) และลดจำนวนข้าราชการกลุ่มงานอำนวยการ (Staff) ลง ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้นำแนวทางจากผลการศึกษา มาสู่การปฏิบัติในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังนี้

๑.๑ พิจารณาปรับเปลี่ยนสัดส่วนจากจำนวนข้าราชการเกษียณอายุ ตามปกติ ในสำนักส่วนกลางและกลุ่มตำแหน่ง Staff เป็นหลัก และนำไปพิจารณาบรรจุในพื้นที่ปฏิบัติงานและ/หรือในตำแหน่ง Line หรือ Auxiliary ตามสมควร

๑.๒ ใช้มาตรการสอบถามความสมัครใจในการย้ายจากส่วนกลางออกไปยังพื้นที่ปฏิบัติงาน/พื้นที่ส่งมอบบริการ

๑.๓ กรณีที่สำนักส่วนกลาง (Center) หรือตำแหน่ง Staff เกิดปัญหาขาดแคลน ให้เป็นดุลพินิจของ ก.ก. พิจารณาเพิ่มกำลังคน และควรจ้างงานประเภทอื่น ก่อนการรับบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ

๑.๔ ดำเนินการปรับสัดส่วนกำลังคนในลักษณะเช่นนี้ไปจนกว่าจะได้ สัดส่วนที่เหมาะสมตามมาตรฐานที่กำหนด โดยทำการประเมินผลการปรับสัดส่วน กำลังคนในปีที่ ๓ ปีที่ ๖ และปีที่ ๙ เพื่อจัดทำข้อสรุปการปรับสัดส่วนปีที่ ๑๐ ซึ่งเป็นสิ้นสุดโครงการ

๑.๕ สร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนตำแหน่งให้ปฏิบัติงานในพื้นที่ เช่น การ เพิ่มค่าครองชีพพิเศษ หรือเงินเพิ่มพิเศษ ตามแบบกระทรวงสาธารณสุขที่จ่ายให้กับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานบริการทางสาธารณสุข หรือพื้นที่ปฏิบัติงานที่ยังไม่มี ความก้าวหน้าหรือ เกิดความสำเร็จเท่าที่กำหนดไว้

๑.๖ การปรับโครงสร้างของระดับตำแหน่ง สำนักงาน ก.ก. จะดำเนินการ พิจารณาแก้ไขหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งในภาพรวม เพื่อแก้ไขปัญหาการ กระจุกตัวของระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน เช่น การประเมินค่างานโดยกำหนด ระดับตำแหน่งเป็นชำนาญการพิเศษ และอาวุโส การปรับจำนวนตำแหน่งประเภท อำนวยการระดับต้นให้เพิ่มมากขึ้น ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยอำนวยการเขตที่ได้กำหนด จาก “ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ” เป็น “ประเภทอำนวยการระดับต้น” ทั้งนี้เพื่อให้มีโครงสร้างตำแหน่งที่เหมาะสมมากขึ้น นอกจากนั้นแล้วสำนักงาน ก.ก. จะพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ใหม่เพื่อให้ข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ สามารถเติบโตเลื่อนระดับได้ถึงระดับเชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นการแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนอีกทางหนึ่ง

๒. การกำหนดตำแหน่ง

๒.๑ ระยะเวลา (ระยะเวลาดำเนินการ ๑ - ๒ ปี) โดยอาจสามารถบรรจุไว้ใน แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ดังนี้

- ทบทวน/ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ปรับปรุงจำนวนสายงานให้มีความเหมาะสมกับภารกิจกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ยุบสายงาน ควบรวมสายงาน และเพิ่มสายงาน จากจำนวน ๑๐๙ สายงาน ให้ เหลือ ๖๖ สายงาน

- เพิ่มความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งประเภททั่วไปและ วิชาการ โดยให้สามารถเลื่อนระดับในตำแหน่งได้ถึงระดับอาวุโส ทักษะพิเศษ และ ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้น รวมทั้งให้ระดับอาวุโสในตำแหน่งประเภททั่วไปสามารถย้ายไป ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งประเภทวิชาการหรือวิชาชีพได้

- กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษที่มี ตำแหน่งทางการบริหารสูงกว่าหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการศูนย์ และ รองผู้อำนวยการ โรงพยาบาลฝ่ายบริหาร

๒.๒ ระยะเวลา (ระยะเวลาดำเนินการ ๓ - ๕ ปี) ได้แก่

- ยุบรวมตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารให้เหลือ เพียง “ประเภทบริหาร” และแบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับต้น ระดับกลาง และ ระดับสูง

- เพิ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีพ

การดำเนินการดังกล่าวอาจมีระยะเวลาแล้วเสร็จภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เนื่องจากจะต้องพิจารณากำหนดมาตรฐานตำแหน่งใหม่ ศีรษะรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งประเภท ผลกระทบทางด้านกฎหมาย งบประมาณ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการทำประชาพิจารณ์เพื่อเน้นการมีส่วนร่วม สร้างความรู้ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลง และลดการต่อต้านด้วย

๓. การสรรหาและเลือกสรร

๓.๑ การสรรหาและเลือกสรรด้วยรูปแบบการซื้อ (Buy)

- การสร้าง “แบรนด์” ให้เป็นที่รู้จัก : ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จัดทำแผนการใช้สื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุก และจัดกิจกรรม Open House เชิญชวนนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ

- การกำหนดวันสอบภาค ก. ของกรุงเทพมหานครให้ตรงกันเป็นประจำทุกปี สำนักงาน ก.ก. ได้กำหนดปฏิทินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการปีละ ๒ ครั้ง ในเดือนพฤษภาคม และพฤศจิกายน

- การปรับให้ผลสอบภาค ก. เป็นเพียงการประเมินว่า “ผ่าน” หรือ “ไม่ผ่าน” การขยายกลุ่มเป้าหมายไปยังกลุ่มที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาให้มีสิทธิสอบแข่งขันภาค ก. และการกำหนดให้มีการสอบภาษาอังกฤษในการสอบภาค ข. นั้น สำนักงาน ก.ก. ได้มีแนวคิดและเตรียมการในเรื่องนี้ไว้แล้ว โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จะนำเสนอ อ.ก.ก.ที่เกี่ยวข้อง และ ก.ก. พิจารณา จากนั้นจะดำเนินการประกาศและประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายทราบล่วงหน้า เพื่อในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ จะได้ดำเนินเปิดรับสมัครต่อไป

- การทบทวนวุฒิคัดเลือกทุกปีและการขยายกลุ่มเป้าหมายในการสอบคัดเลือก สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการทบทวนวุฒิคัดเลือกเป็นประจำทุก ๒ ปี

๓.๒ การสรรหาและเลือกสรรด้วยรูปแบบการ “สร้าง/จ้างผลิต” (Produce)

(๑) การฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ถึงปี ๒๕๖๐ ได้จัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พร้อมทั้งขยายความร่วมมือไปยังมหาวิทยาลัยอื่นๆ

(๒) การให้ทุนการศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เสนอระเบียบการให้ทุนการศึกษาต่อ ก.ก. พร้อมจัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกเป็นข้าราชการ-กรุงเทพมหานคร กรณีพิเศษสำหรับนักศึกษาทุนกรุงเทพมหานคร และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ดำเนินการให้ทุนการศึกษาจำนวน ๕ ทุน/พร้อมวิเคราะห์การจัดให้มีทุนการศึกษาในสาขาวิชาชีพอื่นๆ ที่จำเป็นต่อกรุงเทพมหานคร เพื่อในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ กรุงเทพมหานครจะได้บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มาจากนักศึกษาทุนกรุงเทพมหานคร

(๓) การผลิตบุคลากรเอง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ วางแนวทางการผลิตบุคลากรด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกับสำนักการระบายน้ำและสถาบันการศึกษา เพื่อกำหนดหลักสูตรการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร และทำข้อตกลงร่วมในการผลิตบุคลากรด้านสิ่งแวดล้อม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐

๓) การเตรียมทดแทนกำลังคนในตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ๓ กลุ่ม (ผู้อำนวยการเขต ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่าย) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ใน ๓ ตำแหน่งดังกล่าว

๔) หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกสรรข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่ง ทางการบริหาร สำนักงาน ก.ก. ได้ออกกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งมีกลไกในการสรรหาและเลือกสรรสอดคล้องกับข้อเสนอของที่ปรึกษาเป็นส่วนใหญ่

๔. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น มีดังนี้

๑) เงินค่าครองชีพ จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพ และกำหนดอัตราการจ่าย เสนอร่างหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินฯ ให้ ก.ก. เห็นชอบ และดำเนินการให้มีการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

๒) เงินเดือน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จัดทำบัญชีเงินเดือนของ กรุงเทพมหานคร (บัญชี ๑) โดยนำบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญมาพิจารณากำหนดเป็นขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมแทนตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พร้อมศึกษาแนวทางความเป็นไปได้ ด้านกฎหมายและด้านงบประมาณ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐ จะดำเนินการปรับปรุง/แก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดบัญชีเงินเดือนกรุงเทพมหานคร โดยการแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับการปรับปรุงประเภทตำแหน่งและบัญชีเงินเดือน และเสนอ ก.ก. พิจารณา พร้อมดำเนินการทบทวนการปรับบัญชีอัตราเงินเดือนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจของกรุงเทพมหานคร

จากนั้นที่ประชุมได้ร่วมกันอภิปราย โดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. การนำผลการศึกษาทั้ง ๔ เรื่องไปสู่การปฏิบัติ สำนักงาน ก.ก. ควรนำผลการศึกษาเป็นกรอบหลักวิชาการในการวิเคราะห์และข้อเสนอมติหลักคิด ส่วนการนำเรื่องไปสู่การปฏิบัติ ให้พิจารณาแนวนโยบาย (Policy Guideline) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และศึกษาทบทวน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง พร้อมความเป็นไปได้ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและบริบทของกรุงเทพมหานคร โดยมีเหตุผลประกอบว่าทำไมจึงนำมาใช้ได้และทำไมไม่นำมาใช้ เพราะกรุงเทพมหานครมีกรอบ/แนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากนั้นจึงนำข้อเสนอจากผลการศึกษาทั้งหมดมาพิจารณาว่าข้อเสนอในเรื่องใดสอดคล้องกับกรอบ/แนวนโยบายฯ ที่กรุงเทพมหานครกำหนดไว้ แล้วเลือกดำเนินการในข้อเสนอที่จำเป็นจะใช้กับกรุงเทพมหานคร พร้อมกับทบทวนกฎ ระเบียบ และศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร เช่น หากกรุงเทพมหานครมีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดอัตราค่าจ้าง ก็อาจไม่สามารถดำเนินการตามข้อเสนอจากผลการศึกษาได้

หรือผลการศึกษาในเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นซึ่งจะ
เกี่ยวข้องกับภาระบำเหน็จบำนาญ หากกรุงเทพมหานครกำหนดบัญชีเงินเดือนให้
สูงทัดเทียมกับองค์กรกลาง (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง หรือ กกต.) ตาม
ผลการศึกษาก็จะมีภาระเรื่องบำเหน็จบำนาญเพิ่มขึ้น ขณะที่ภาระเรื่องบำเหน็จ
บำนาญของ กกต. จะเป็นของรัฐบาล เป็นต้น

๑.๑ การวางแผนกำลังคน สำนักงาน ก.ก. ควรวิเคราะห์ลักษณะงานของ
กรุงเทพมหานครในอนาคตให้ได้ว่า จะมีงานประเภทใดบ้างที่สมควรดำเนินการเอง
หรือไม่ อย่างไร หรือสามารถดำเนินการโดยการจ้างงานรูปแบบอื่นแทนได้ รวมถึง
การเตรียมการพิจารณากำลังคนในตำแหน่งอาชีพใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่จะ
ลดคนในงานประเภทใดที่ไม่ควรทำและจะเพิ่มคนในงานประเภทใดที่ต้องดำเนินการ
หรือกำหนดให้เป็นข้าราชการประจำ หรือจะจ้างในรูปแบบอื่น ก็จะทำให้การ
วางแผนกำลังมีทิศทางที่ชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

๑.๒ การกำหนดตำแหน่ง ข้อเสนอจากผลการศึกษาให้มีการยุบ ควรวร
และเพิ่มสายงาน จากจำนวน ๑๐๙ สายงาน ให้เหลือ ๖๖ สายงาน เป็นการรองรับ
ภารกิจของกรุงเทพมหานครในปัจจุบันเท่านั้น ควรจะมีการกำหนดสายงานวิชาชีพ
ใหม่ ๆ เพื่อรองรับในภารกิจอนาคตของกรุงเทพมหานครด้วย

๑.๓ การสรรหาและเลือกสรร เห็นด้วยกับการสร้าง “แบรนด์” กรุงเทพ -
มหานครให้เป็นที่รู้จัก เพราะเป็นแรงจูงใจสำคัญมากกว่าระบบค่าตอบแทน

๑.๔ การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องทำให้เห็นได้ว่าเมื่อข้าราชการและลูกจ้าง
กรุงเทพมหานครได้รับค่าตอบแทนเพิ่มก็จะมีผลการปฏิบัติราชการที่ดี มีคุณภาพ
หรือมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย และมีเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพผลการปฏิบัติ
ราชการ จึงจะถือว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงระบบค่าตอบแทน และ
กรุงเทพมหานครควรมีระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนที่มากกว่า ๑ บัญชี เพื่อใช้กับคน
รุ่นใหม่ที่มีแนวโน้มเป็นมนุษย์หลายงาน ความอดทนต่ำ และสนใจรายได้ปัจจุบัน
มากกว่ารายได้ในอนาคต

๒. ประเด็นเพิ่มเติมอื่นๆ

๒.๑ การเตรียมการจัดการด้านพื้นฐานงานบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร (Infrastructure HR) ที่ได้จากผลการศึกษา เช่น การวางแผนกำลังคน
การสรรหาและเลือกสรร การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง การเลื่อนระดับ การพัฒนา
ศักยภาพ (Capacity Building) หรือการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
(Career Path) ของสายงานที่ได้เสนอให้คงเหลือ ๖๖ สายงาน เป็นต้น

๒.๒ การส่งเสริมและสร้างระบบกลไกการเฝ้าระวังและกลไกการสอบทาน
ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ตามระบบคุณธรรม (Merit
System) เนื่องจากกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ เช่น การสอบแข่งขัน
การสอบคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลปฏิบัติราชการ ฯ ต้องเป็นไป
ตามระบบคุณธรรม (Merit System) ทำให้เรื่องนี้มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

ในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต กรุงเทพมหานครจึงควรพิจารณาเตรียมการในเรื่องนี้เพื่อสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการและมีกลไกการสอบทานว่าเป็นไปตามระบบคุณธรรมหรือไม่เพื่อลดแรงกดดันหรือปัญหาที่จะเกิดขึ้น

๒.๓ การส่งเสริมจริยธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรสร้างเกณฑ์การประเมินด้านจริยธรรม เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรืออื่นๆ ที่จะส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของจริยธรรม เช่น การสรรหาบุคคลเข้าสู่องค์กรของภาคเอกชน เช่น ในตลาดหลักทรัพย์ได้มีการร่วมมือกันในการตรวจสอบพฤติกรรมความรับผิดชอบของผู้สมัคร โดยตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) กรณีกู้ยืมเงิน ว่าได้มีการผ่อนชำระหนี้หรือไม่ เป็นต้น

มติที่ประชุม

มอบฝ่ายเลขานุการนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ประสานแจ้งส่วนราชการที่รับผิดชอบทราบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดวันประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เป็น วันพุธที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๕.๐๐ น.

มติที่ประชุม

รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๗.๐๐ น.



(นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์)

ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก.และเลขานุการ

ผู้จตุรายนการประชุม