

รายงานการประชุม
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖
เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-----|--|---------------------|
| ๑. | นายสีมา สีมานนท์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. | นางนินนาท ชลิตานนท์
ปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. | นายพีระพงษ์ สายเชื้อ
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๔. | นายกฤษฎา กลั่นทานนท์
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๕. | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่
อาจารย์ประจำสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ | อ.ก.ก. |
| ๖. | ร.ต.ต. เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๗. | นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๘. | นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๙. | ศาสตราจารย์ ดร.ปรีชญา เวสารัชช์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๐. | นางกฤติยา สัจจรักษ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๑. | นายพรเทพ อัครวรกุลชัย
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๒. | นางสุณี พนาสกุลการ
อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช | อ.ก.ก. |
| ๑๓. | นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์
ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๔. | นางกาญจนา เฉลิมพงษ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๕. | นางพรพรรณษา พันธุ์พิทยุตม์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | | |
|----|---|-----------|
| ๑. | นายอรรถพร สุวัจนเดชา
รองปลัดกรุงเทพมหานคร | ติดราชการ |
| ๒. | รองศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์
ผู้ทรงคุณวุฒิ | ติดภารกิจ |
| ๓. | ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. | |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | | |
|----|------------------------------|-------------------------------|
| ๑. | นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. | นางสาวกัลยา อุดลย์วิจิตร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๓. | นางสาวประภาพรพรณ ทองสัมพันธ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๔. | นางสาวระพีพรพรณ พุทธานุ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๕. | นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๖. | นายเกรียงไกร เหล่าศักดิ์ศรี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๗. | นายธนบดี ชัยนนถ์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

ฝ่ายเลขานุการเสนอขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณารายงานการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖ ซึ่งมีระเบียบวาระทั้งหมด ๖ วาระ จำนวน ๑๐ หน้า และรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖ ซึ่งมีระเบียบวาระทั้งหมด ๖ วาระ จำนวน ๑๒ หน้า ซึ่งไม่มีท่านใดขอแก้ไข ฝ่ายเลขานุการจึงขอให้ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖ และรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ เรื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอที่ประชุมว่า สืบเนื่องจากมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖ มอบฝ่ายเลขานุการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในภาพรวม ซึ่งฝ่ายเลขานุการอยู่ระหว่างดำเนินการและจะได้รายงานผลให้ที่ประชุมทราบในคราวต่อไป

มติที่ประชุม

รับทราบ

๓.๒ เรื่อง รายงานผลการหารือกับ อ.ก.ก. (ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่) เกี่ยวกับเรื่องการกำหนดแนวทางการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอในที่ประชุมว่า สืบเนื่องจากมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๗/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖ มอบฝ่ายเลขานุการหารือศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ และศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ เกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ฝ่ายเลขานุการได้หารือกับศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ซึ่งมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ควรพิจารณากระบวนการต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อน คือ

๑. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบเพื่อรองรับงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑.๑ วิเคราะห์บทบาทบทบาท อำนาจหน้าที่ การแบ่งภารกิจระหว่างสำนักและสำนักงานเขตว่าภารกิจเดิมเหมาะสมหรือไม่ และภารกิจใหม่ที่เกิดจากปรับเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างจากเดิมหรือไม่ อย่างไร

๑.๒ พิจารณาอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน

๑.๓ ปรับปรุงโครงสร้างสายการบังคับบัญชาให้นักทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในสังกัดสำนักงานเขตให้ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการเขต

๒. ปรับปรุงระบบงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจและภารกิจที่เปลี่ยนแปลง เช่น การปรับลดภารกิจประจำโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน การจ้างเหมาบุคคลภายนอก (Outsource) งานประจำ การปรับปรุงคุณภาพงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นงานเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

๓. กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของนักทรัพยากรบุคคล โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ประกอบด้วย

๓.๑ ทบทวนการกำหนดเงื่อนไขของเส้นทางความก้าวหน้า ใน แต่ละระดับให้ชัดเจน เช่น โอกาสในการเติบโต ความรู้และทักษะที่จำเป็น รวมทั้ง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าของวิชาชีพ และ เป็นการสร้างแรงจูงใจอีกทางหนึ่ง (รับผิดชอบโดยกองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.)

๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Training Road Map : TRM.) ของ นักทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ เพื่อนำมาประเมินสมรรถนะ (Competency) ค้นหา ช่องว่าง (Gap) ของสมรรถนะรายบุคคล และสร้างแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) สำหรับการกำหนดหลักสูตรการพัฒนานั้น ควรออกแบบ ในหลักสูตรพื้นฐานสำหรับนักทรัพยากรบุคคลทุกระดับ และมีหลักสูตรเฉพาะ สำหรับการสร้างความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะทาง รวมทั้ง มีการพัฒนางานในเชิงยุทธศาสตร์ด้วย การดำเนินการตามภารกิจข้อ ๑ - ๓ ทั้งสำนักงาน ก.ก. และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครควรดำเนินการควบคู่กันไปทั้งการปรับปรุงและการพัฒนา และควรเร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลา ๑ ปีครึ่ง

ที่ประชุมอภิปรายอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครและให้ข้อสังเกต ดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร การปรับปรุงระบบงาน และการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรคำนึงถึงประเด็นต่างๆ เช่น

๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารฯ ควรศึกษาบทบาทและ ภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและส่วนราชการ ทั้งในส่วนของ หน่วยงานกลาง ประกอบด้วย สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา และในส่วนของหน่วยงานปฏิบัติ ได้แก่ สำนักและสำนักงานเขต รวมทั้ง ศึกษาวามี การกระจายอำนาจหรือมอบอำนาจด้านทรัพยากรบุคคลไปยังหน่วยงานต่างๆ อย่างไรก็ตาม และความเชื่อมโยงของสำนักงาน ก.ก. กับหน่วยงานต่างๆ เป็นอย่างไร โดยอาจทำเป็นแบบสำรวจหรือแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลดังกล่าวได้

๑.๒ การปรับปรุงระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจในปัจจุบัน และเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในอนาคต เช่น กำหนดให้มีระบบการจ้างเหมาบุคคลภายนอก (Outsourcing)

๑.๓ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในส่วนของ การกำหนดเส้นทางการพัฒนา (Training Road Map) จะต้องมีข้อมูลของ นักทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ได้แก่ จำนวนของนักทรัพยากรบุคคลในสังกัดหน่วยงานกลาง ประกอบด้วย สำนักงาน ก.ก. , สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร, กองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา และในส่วนของหน่วยงานปฏิบัติ ได้แก่ สำนักและสำนักงานเขต ทั้งระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ และอำนวยการต้น เพื่อนำมากำหนดรายละเอียดของ

เส้นทางการพัฒนา (TRM.) ตามระดับและความรับผิดชอบ รวมทั้ง ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารทุกระดับ

๒. จัดทำแผนผังการดำเนินการ (Work Flow) ของภารกิจ (๑) การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารฯ (๒) การปรับปรุงระบบงาน และ (๓) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของนักทรัพยากรบุคคลฯ ตามที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินการ โดยกำหนดผลลัพธ์สุดท้าย (Result) ที่เกิดจากภารกิจทั้ง ๓ ส่วนข้างต้น และนำมากำหนดรายละเอียดและขั้นตอนดำเนินการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลฯ ให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มติที่ประชุม

รับทราบและมอบฝ่ายเลขานุการแจ้งข้อสังเกตของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ ให้เลขานุการของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ คณะที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและประกอบการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่อง รายงานการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

สืบเนื่องจากมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มอบหมาย อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ติดตามผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ในภาพรวม ฝ่ายเลขานุการจึงขอรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งอยู่ในความดูแลของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ดังนี้

กลยุทธ์ ๑.๑ วางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

๑.๑.๑ การวางแผนกำลังคน สำนักงาน ก.ก.ได้จัดทำ “โครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร” โดยจ้างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อศึกษาการจัดทำแผนกำลังคน ระบบการสรรหา และการคัดเลือกบุคคล การกำหนดตำแหน่งและเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูล โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรของกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ สัมภาษณ์ปลัดกรุงเทพมหานครและรองปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๗ คน เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

ครั้งที่ ๒ สัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักและรองผู้อำนวยการสำนัก จำนวน ๑๕ หน่วยงาน เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

ครั้งที่ ๓ สัมภาษณ์ผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๓ หน่วยงาน เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

ครั้งที่ ๔ สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติจากหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๖ คน และจากหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๖ คน รวม ๑๒ คน เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

และศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีกำหนดส่งมอบผลงานงวดที่ ๒ (รายงานความก้าวหน้า) ในวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

หาก อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ มีความประสงค์จะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม สำนักงาน ก.ก.จะนำเสนอจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต่อไป

ที่ประชุมได้อภิปรายอย่างกว้างขวางและให้ข้อสังเกตว่า

๑. ขอให้เพิ่มเติมการสัมภาษณ์ผู้เคยดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ทั้งข้าราชการประจำและข้าราชการการเมือง เพื่อให้การรายงานได้ข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วน

๒. ให้ฝ่ายเลขานุการของ อ.ก.ก.วิสามันท์ฯ คณะที่เกี่ยวข้องสรุปผลการดำเนินงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นระยะตามความเหมาะสมให้อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ รับทราบความก้าวหน้าเพื่อเป็นข้อมูลในการนำผลการศึกษามาเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ฯ และเสนอแนะข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต่อไป

มติที่ประชุม

มอบฝ่ายเลขานุการนำข้อสังเกตของ อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ ประสานแจ้งฝ่ายเลขานุการของ อ.ก.ก. วิสามันท์ฯ คณะที่เกี่ยวข้องต่อไป

กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก แผนงานพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (๓) ทุนครู กรุงเทพมหานคร โครงการครูพันธุ์ใหม่ หัวใจ กทม. (ปริญญาตรีหลักสูตร ๕ ปี)

กรุงเทพมหานครอนุมัติโครงการครูพันธุ์ใหม่ หัวใจ กทม.(ปริญญาตรีหลักสูตร ๕ ปี) (รายละเอียดตามแนบท้าย)

ตัวชี้วัดของโครงการ

๑) ด้านปริมาณ สนับสนุนทุนการศึกษาให้นักเรียนที่ศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๐ ทุน/ปี (ทั้งหมด ๑๕๐ ทุน)

๒) ด้านคุณภาพ นักเรียนที่ศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัด กทม. ซึ่งเป็นผู้ที่มิได้รักในวิชาชีพครู มีความรู้ควบคู่คุณธรรม และมีความรักในท้องถิ่นได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้เข้ารับการศึกษาต่อใน

ระดับอุดมศึกษา โดยเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

๓) ลดปัญหาการสูญเสียข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานครขอโอนกลับภูมิลำเนา หรือย้ายไปต่างจังหวัด

อ.ก.วิสามันต์เกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ มีเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. อนุมัติในหลักการโครงการครูพันธุ์ใหม่หัวใจ กทม. (ปริญญาตรีหลักสูตร ๕ ปี) โดยมีประเด็นข้อสังเกต ดังนี้

๑) การกำหนดคุณสมบัตินักเรียนที่ประสงค์จะสอบคัดเลือกเป็นนิสิต/นักศึกษาโครงการ โดยกำหนดคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า ๒.๕๐ นั้น อาจทำให้ได้ผู้เข้าศึกษาต่อที่มีศักยภาพไม่สูงนัก แต่เนื่องจากเป้าหมายโครงการต้องการคัดเลือกผู้มีใจรักในวิชาชีพครู ดังนั้น การกำหนดคะแนนเฉลี่ย ๒.๕๐ จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ มีนักเรียนที่มีใจรักในวิชาชีพครูแต่คะแนนเฉลี่ยไม่สูงมากได้เข้ารับการคัดเลือกมากขึ้น ซึ่งผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องแข่งขันกันโดยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกอีกครั้งหนึ่ง

๒) การจัดทำสัญญาข้อผูกพันและเงื่อนไขการขอรับเงินอุดหนุนทุนการศึกษาไม่ควรกำหนดข้อผูกพันโดยการให้ขดใช้เงินอุดหนุนการศึกษาคืนกรุงเทพมหานคร

ฝ่ายเลขานุการได้นำเรียนที่ประชุมเกี่ยวกับประเด็นที่อาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโครงการฯ ดังนี้

๑. โครงการดังกล่าวจะดำเนินการในขั้นตอนให้ทุนได้ มีความจำเป็นจะต้องตราข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการสนับสนุนทุนบุคคลภายนอก ซึ่งอาจเป็นปัจจัยทำให้ไม่สามารถเริ่มดำเนินการได้ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๗

๒. ที่ผ่านมากกรุงเทพมหานครยังไม่มีแนวทางให้ผู้รับทุนการศึกษาขดใช้ทุนฯ ด้วยการปฏิบัติราชการแทนการขดใช้ทุนฯ ด้วยเงินอย่างเคร่งครัด ทำให้กรุงเทพมหานครสูญเสียโอกาสที่จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพไว้รองรับและทดแทนในระยะยาว ซึ่งกรุงเทพมหานครอาจไม่สามารถลดปัญหาการสูญเสีย และแก้ปัญหาการขอโอนกลับภูมิลำเนา หรือย้ายไปต่างจังหวัดของกลุ่มข้าราชการครู

ที่ประชุมได้อภิปรายอย่างกว้างขวางโดยให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. การกำหนดข้อผูกพันเพื่อขดใช้ทุนการศึกษาคืนแก่กรุงเทพมหานคร ควรกำหนดให้ผู้ขอรับทุนฯ เข้ารับราชการกับกรุงเทพมหานคร ในระยะเวลา ๑๐ ปีขึ้นไปแทนการขดใช้ทุนฯ ด้วยเงิน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดอัตรากำลังข้าราชการครู เนื่องจากการโอนไปสังกัดหน่วยงานอื่น

๒. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย เสนอแนะว่าให้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการเป็น ๓ ระยะ ได้แก่

๒.๑ ระยะที่ ๑ ก่อนรับทุนการศึกษา กรุงเทพมหานครควรจัดค่ายครูพันธุ์ใหม่ หัวใจ กทม. แก่นักเรียนที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนสังกัด กทม. ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา เพื่อปลูกฝังให้กลุ่มเป้าหมายตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพครู

๒.๒ ระยะที่ ๒ ระหว่างรับทุนการศึกษา กรุงเทพมหานครควรร่วมกำหนดหลักสูตรกับสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการสอดแทรกบริบทของ กรุงเทพมหานครในหลักสูตรการเรียนตลอดระยะเวลาการศึกษา

๒.๓ ระยะที่ ๓ ภายหลังจากรับทุนการศึกษา กรุงเทพมหานครควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กลุ่มเป้าหมายของโครงการนี้เป็นกรณีพิเศษ และควรจัดให้กลุ่มครูพันธุ์ใหม่ หัวใจ กทม. รุ่นที่ ๑ เป็นกลุ่มครูพันธุ์ใหม่ฯ นำร่อง ณ โรงเรียนในสังกัด กทม. แห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาโรงเรียนในสังกัด กทม. ให้เป็นโรงเรียนระดับแนวหน้าต่อไป

๓. ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เสนอแนะว่ากรุงเทพมหานครควรเพิ่มทุนการศึกษาสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เพื่อดึงดูดกลุ่มนักเรียนที่มีผลการเรียนดี แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณภาพ แต่ขาดโอกาส หากกรุงเทพมหานครให้โอกาสแก่นักเรียนกลุ่มนี้ให้ได้เข้ารับการคัดเลือกตามโครงการนี้ จะช่วยสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครูและองค์กรในอนาคต สำหรับการกำหนดหลักสูตรการศึกษา ขอให้ข้อสังเกตว่ากรุงเทพมหานครไม่ควรระบุเฉพาะหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง ๕ ปีเพียงหลักสูตรเดียว แต่ควรให้การสนับสนุนการศึกษาต่อในวิชาชีพครู ระยะเวลา ๑ ปี ภายหลังจากจบศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตรวิชาชีพ เช่น วิศวกรรมศาสตร์ ภาษาศาสตร์ ฯลฯ เพื่อกรุงเทพมหานครจะได้มีครูที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มเติม

มติที่ประชุม

๑. มอบฝ่ายเลขานุการนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.วิสามันท์ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ ไปประสานฝ่ายเลขานุการของ อ.ก.ก.วิสามันท์ฯ คณะที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒. ให้ฝ่ายเลขานุการกำหนดเรื่องการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) เป็นระเบียบวาระเพื่อทราบแทนระเบียบวาระเพื่อพิจารณา

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องกำหนดวันประชุม

การประชุมครั้งต่อไปกำหนดวันประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๖ เป็นวันอังคาร
ที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ เวลา ๑๕.๐๐ น.

มติที่ประชุม

รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.



(นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์)

ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก.และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม