

รายงานการประชุม
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑
เมื่อวันพุธที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑
ณ ห้องเฮอร์วีน ชั้น ๒ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-----|--|---------------------|
| ๑. | รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณกุล | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. | ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภา | อ.ก.ก. |
| ๓. | รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย เลาหวิเชียร | อ.ก.ก. |
| ๔. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี พนาสกุลการ
อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจาก ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๕. | นางสุชาดา รังสินันท์ | อ.ก.ก. |
| ๖. | นายวิฑูร เอี่ยมโอภาส
แทนผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | อ.ก.ก. |
| ๗. | นายภัทรุตม์ ทรรทรานนท์
ปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๘. | นางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| ๙. | นายสมภาคย์ สุขอนันต์
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๐. | ว่าที่ ร.ต. บุญธรรม หุยประเสริฐ
แทนผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล | อ.ก.ก. |
| ๑๑. | นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สังกัดกองระบบงาน | อ.ก.ก. |
| ๑๒. | นางสาวอริญญา พรไชยะ
ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๓. | นางกาญจนา เฉลิมพงษ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๔. | นายธนบดี ชัยนนท์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | | |
|----|------------------------------------|-----------|
| ๑. | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ | ติตราชการ |
| ๒. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรทัย ก๊กผล | ติตราชการ |
| ๓. | ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. | ติตราชการ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|-----------------------------------|--|
| ๑. พ.ต.อ. เทวานุวัฒน์ อนิรุทธเทวา | ผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย |
| ๒. พ.ต.ท. สมเกียรติ นนทแก้ว | รองผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย |
| ๓. นายประยูร ครอบยศ | รองผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย |
| ๔. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๕. นางสาวชุตินา แก้วประยูร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๖. นางสาวอรณิสร์ บัณฑิตสุขุมาลัย | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๗. นายไพจิตร คำคม | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ชำนาญการ |
| ๘. นางสาวสุภาวดี ศรีมันตะ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑
ที่ประชุมพิจารณาแล้วไม่มีท่านใดขอแก้ไขจึงขอให้ที่ประชุมรับรอง
รายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ การเพิ่มประสิทธิภาพภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลภารกิจป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (Human Resource Plan : Fire and Rescue)

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบการเพิ่มประสิทธิภาพภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยให้นำการจ้างงานรูปแบบอื่นมาใช้รวมทั้งให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการทดแทนตามหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) และกระจายงานบริการให้สำนักงานเขตและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) รวมทั้งเห็นชอบให้ปรับรูปแบบ วิธีการทำงาน โดยกำหนดวัน เวลาทำงานของสถานีดับเพลิงให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและบริบทจริง คือทำงาน ๒๔ ชั่วโมงพัก ๔๘ ชั่วโมง รวมทั้งเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานด้วยการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานเพื่อจูงใจและรักษาคนไว้ในองค์กร และมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ ได้แก่

๑.๑ การกำหนดบทบาทภารกิจที่จำเป็นของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ชัดเจนโดยจำแนกภารกิจหลัก และภารกิจสนับสนุนออกจากกัน

๑.๒ ใช้การจ้างเหมาบริการ (Outsource) เพื่อดำเนินงานที่ไม่ใช่ภารกิจหลัก ซึ่งเป็นทางเลือกที่เหมาะสมโดยเฉพาะกับหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่มีปริมาณงานเพิ่มสูงขึ้นตามนโยบายภาครัฐ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและสังคม รวมทั้งใช้การจ้างงานโดยให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทนตามหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เช่น การจ้างบุคคลธรรมดาโดยใช้ระบบสัญญาว่าจ้างระยะสั้น การใช้อาสาสมัคร การให้ชุมชนดำเนินการแทน การสร้างเครือข่ายกับภาคเอกชนและมูลนิธิ เพื่อดำเนินการสนับสนุน (เอกสารหมายเลข ๑)

๑.๓ การพัฒนาการจัดตั้งสถาบันการสอนหรือโรงเรียนด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรุงเทพมหานครในรูปแบบของหน่วยงานอิสระ

๑.๔ การปรับโครงสร้างให้มีการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยปฏิบัติมากขึ้น และมุ่งเน้นการสร้างระบบการทำงานแบบเครือข่ายกับภาคเอกชนและภาคประชาชน

๑.๕ การปรับปรุงระบบแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การปรับชั่วโมงการทำงาน ให้เหมือนกับงานดับเพลิงและกู้ภัยในต่างประเทศ การเพิ่มสวัสดิการและประโยชน์เพื่อสร้างความภูมิใจและจูงใจให้ปฏิบัติงาน (Intensive)

๑.๖ การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อใช้ในการควบคุมมาตรฐานการทำงานเพื่อส่งมอบบริการให้กับประชาชนด้วยความปลอดภัย และผู้บริหารใช้สำหรับการควบคุมและติดตามงาน

๑.๗ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจนและเชื่อมโยงกับการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในสายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อสร้างมืออาชีพในสายงานนี้

๑.๘ การนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงานสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผล และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒. ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการตามมติดังกล่าวฯ ดังนี้

๒.๑ นำเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาเห็นชอบแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นและปรับรูปแบบการทำงาน รวมทั้งเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการต่อไป

๒.๒ แจ้งให้สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรับทราบความเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ฯ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒.๓ สำนักงาน ก.ก. ได้นำแนวคิดและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปดำเนินการ ดังนี้

๒.๓.๑ จัดทำเป็นแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ภารกิจป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (Human Resource Plan : Fire and Rescue) และกำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินการเพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก. พิจารณาในภาพรวม (เอกสารหมายเลข ๒)

๒.๓.๒ การปรับภารกิจหลักและภารกิจรอง รวมทั้งการกำหนดภารกิจ การจ้างการออกแบบโครงสร้างองค์การและโครงสร้างตำแหน่งป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (เอกสารหมายเลข ๓)

๒.๓.๓ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและการพัฒนาหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (รายละเอียดปรากฏในวาระการประชุมเรื่องที่ ๓.๒) (เอกสารหมายเลข ๔)

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติ รวมทั้งเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งสามารถใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคคลได้อย่างคุ้มค่าในระยะยาว จึงเห็นควรนำเสนอให้ อ.ก.ก. เห็นชอบแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะ

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

๑. ควรทบทวนบทบาทของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ชัดเจนถึงเป้าหมายที่ต้องการดำเนินการเป็นภารกิจหลัก เนื่องจากปัจจุบันมีภารกิจที่หลากหลายและมีหน้าที่ดำเนินการใน ๒ บทบาท คือ เป็นหน่วยงานกลางที่คอยสนับสนุนข้อมูลเชิงวิชาการ กำหนดมาตรฐาน ตรวจสอบและควบคุมการทำงาน และเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลด้านสาธารณภัยในพื้นที่

๒. ควรเลือกวิธีการปรับปรุงระบบการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทของสำนักและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงภารกิจที่เป็นภาระงานหลักก่อน ด้วยวิธีการ Outsource เป็นวิธีการที่ดีที่มีเป้าหมาย คือ การลดการเพิ่มอัตรากำลัง ลดค่าใช้จ่าย ช่วยแก้ปัญหาในหลาย ๆ ด้าน แต่การกำหนดโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการดับเพลิง เป็นการเพิ่มภารกิจสนับสนุนใหม่และเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ซึ่งขัดกับแนวทางแรกที่จะพยายามลดภารกิจสนับสนุน ลดการใช้อัตรากำลังและ ลดค่าใช้จ่าย

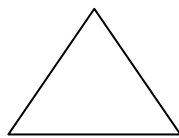
๓. ควรประเมินค่าใช้จ่ายของวิธีการที่อยู่ในขอบข่ายจะนำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานครทุกรูปแบบเพื่อประเมินความคุ้มค่าถ้าหากเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งแทนการดำเนินการในรูปแบบเดิม เช่น การเลือกวิธีการ Outsource การกิจสนับสนุนให้หน่วยงานอื่นดำเนินการแทน ต้องแสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายทั้งหมด เปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายของรูปแบบการทำงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เป็นต้น

๔. การพิจารณาภารกิจที่จะ Outsource ต้องคำนึงถึงลักษณะของภารกิจที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สามารถถ่ายโอนได้ทั้งหมด ครอบคลุมสมรรถนะทุกขั้นตอนเพื่อเสริมประสิทธิภาพการทำงานและลดความซ้ำซ้อนของภารกิจ ซึ่งกรุงเทพมหานครเคยประสบปัญหาในการดำเนินการ Outsource การกิจการรับโทรศัพท์หมายเลข ๑๑๕๕ ซึ่งเอกชนไม่สามารถตัดสินใจได้ทุกขั้นตอน เจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานครต้องดำเนินการควบคุมและตอบประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินการร่วมด้วย ซึ่งภารกิจสนับสนุนที่คาดว่าจะสามารถถ่ายโอนให้เอกชนดำเนินการแทนได้สมรรถนะทุกขั้นตอนประกอบด้วย ภารกิจด้านทำความสะอาดเสื้อผ้า งานเสียมย และงานซ่อมบำรุงอุปกรณ์และยานพาหนะ

๕. การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ ควรพิจารณาระบบการให้ค่าตอบแทนใหม่จากเดิมเมื่อผ่านการอบรมแล้วจึงได้รับค่าตอบแทนพิเศษ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติงานจริง โดยให้ตามรอบการปฏิบัติหน้าที่เพื่อกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดการจ่ายค่าตอบแทน Equal Pay for Equal Work โดยทำงานเสี่ยงมากก็ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นจากเดิมที่ได้รับเท่ากันหมดแม้ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ โดยระบบดังกล่าวใช้ในต่างประเทศ

๖. การบริหารงานโดยการสร้างเครือข่าย ปรับเปลี่ยนบทบาทของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจากผู้ปฏิบัติเป็นผู้ควบคุมและประสานงานระหว่างหน่วยงานพื้นที่ (สำนักงานเขต) และภาคประชาชน (ชุมชน) หรือภาคเอกชน เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้สามารถแก้ไขสภาพปัญหาในระดับพื้นที่ได้เร็วขึ้นและลดภาระงานสนับสนุนบางส่วนได้

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



หน่วยงานพื้นที่

ภาคประชาชน/ภาคเอกชน

มติ อ.ก.ก.

ให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ภารกิจป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อนำไปดำเนินการในลำดับต่อไป

เรื่องที่ ๓.๒ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและการพัฒนาหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและการพัฒนาหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. คณะกรรมการพัฒนาระบบการให้บริการที่ดีที่สุดของกรุงเทพมหานครมีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. และสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยดำเนินโครงการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง นำร่องภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยร่วมกันในฐานะโครงการให้บริการที่ดีที่สุดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และกรุงเทพมหานคร ได้มีคำสั่งที่ ๔๙๑๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการ และคณะกรรมการดำเนินการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง นำร่องภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อดำเนินโครงการฯ ดังกล่าวให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมาย

๒. การดำเนินโครงการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง นำร่องภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๒.๑ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาและคัดเลือกพนักงานกลุ่มศักยภาพ (Talent Pool) และเสริมสร้างทักษะของกลุ่มบุคลากรให้เหมาะสมกับการพัฒนาเป็นผู้บริหารในอนาคต ผ่านกลไกของความก้าวหน้าตามสายอาชีพ (Career Management) และมีการติดตามผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดกำลังคน โครงสร้างและระบบงาน ให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ ๓ ใช้ระบบงานและกระบวนการทำงานเป็นหลักในการกำหนดกรอบอัตรากำลังโดยเน้นประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาและปรับปรุงระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนปฏิบัติให้มีความเจาะจงตามสายงานมากขึ้น

๒.๒ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะพึงประสงค์ กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวนและพัฒนา สมรรถนะพึงประสงค์ พร้อมแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาและฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดังนี้

๓.๑ ศึกษาผลการวิจัยโครงการศึกษาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร โดยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. ๒๕๕๘

๓.๒ จัดสนทนากลุ่มระหว่างผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับคณะทำงานฯ สำนักงาน ก.ก. ณ สถานีดับเพลิงและกู้ภัย จำนวน ๓๕ สถานีดับเพลิง

๓.๓ สัมภาษณ์ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ผู้บริหาร
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารจัดการสาธารณภัย

๔. สำนักงาน ก.ก. ร่วมกับสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยวิเคราะห์ปัญหา
ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาและฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย สรุปประเด็นปัญหาได้ ดังนี้

๔.๑ เป้าหมายและทิศทางการพัฒนาขีดความสามารถผู้ปฏิบัติงานป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัยทั้งในระยะสั้นและระยะยาวยังไม่มี ความชัดเจนและอาจยังไม่สอดคล้องใน
เชิงยุทธศาสตร์และกรอบการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสาธารณภัยและการลดความเสี่ยงจาก
ภัยพิบัติที่มีความเชื่อมโยงทั้งระดับกรุงเทพมหานคร ระดับชาติ และระดับสากล (แผนการ
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๘) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
การวิจัยและการใช้องค์ความรู้เพื่อสร้างคุณค่าให้กับผู้ปฏิบัติงาน (Knowledge worker)

๔.๒ ขาดการเตรียมการกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างอายุ
สำหรับผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทั้งส่วนกลางและส่วนปฏิบัติการ (สถานี
ดับเพลิง) เนื่องจากความไม่สมดุลของโครงสร้างอายุกำลังคนจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากการที่ข้าราชการในสายงานดังกล่าวมีอายุสูงกว่า ๔๕ ปี มากถึง
ร้อยละ ๑๙ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ซึ่งส่วนใหญ่ข้าราชการกลุ่มนี้ปฏิบัติงานที่สถานี
ดับเพลิงซึ่งลักษณะภารกิจงานต้องใช้องค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญในงานสูง
และต้องมีความพร้อมด้านสมรรถภาพทางร่างกายสูงในการปฏิบัติงานด้วย หากขาดข้าราชการ
ที่อายุน้อยมาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

๔.๓ เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ
ภัยมีลักษณะสั้นและแคบ เนื่องจากปัจจุบันสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีตำแหน่ง
บริหารซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการเติบโตจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการ
ทั้งหมด เช่น เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการพิเศษ มีจำนวนตำแหน่ง
๓๘ ตำแหน่งจากกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑,๘๓๘ คน
ซึ่งเป็นการกำหนดทางก้าวหน้าในลักษณะแนวตั้ง (Vertical Career Path) ที่มุ่งเน้นการเลื่อน
ระดับและเติบโตไปสู่ตำแหน่งในสายงานด้านบริหารตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่อาจยัง
ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างทางก้าวหน้าในลักษณะแบบคู่ขนาน (Dual career path)
สำหรับลักษณะงานเทคนิคเฉพาะด้านที่เน้นการสั่งสมประสบการณ์ ผลงานและทักษะความ
ชำนาญเฉพาะทางในสายอาชีพเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกเส้นทางก้าวหน้าใน
สายอาชีพได้มากขึ้น

(เอกสารหมายเลข ๕)

๔.๔ การบริหารจัดการด้านการพัฒนาและฝึกอบรมเป็นประเด็นที่ผู้ปฏิบัติงาน
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีการอภิปรายอย่างกว้างขวางและมีความคิดเห็นส่วนใหญ่ใน
ทิศทางเดียวกัน ดังนี้

๔.๔.๑ เป้าหมายการพัฒนาและฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานทั้งในระยะสั้นและ
ระยะยาว ขาดความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

๔.๔.๒ โครงสร้างหลักสูตรไม่น่าสนใจ ข้ำซ้อน ขาดความต่อเนื่อง และไม่
ส่งเสริมศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

๔.๔.๓ ขาดความชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการฝึ
กอบรมในบางหลักสูตร รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลา การ
ประเมินผล วิทยากร สถานที่/อุปกรณ์

๔.๔.๔ การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร บางครั้งไม่ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการรับรองหลักสูตร

๔.๔.๕ การถ่ายโอนองค์ความรู้จากผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และทักษะความชำนาญเฉพาะทางไม่เป็นระบบ

๔.๔.๖ ขาดฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้วางแผนการจัดฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๔.๔.๗ ไม่มีคู่มือหรือแนวทางการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ

๔.๕ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังไม่สามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับกรุงเทพมหานคร ประกอบกับคุณสมบัติในส่วนของคุณวุฒิการศึกษาที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยระดับปฏิบัติงานต้องมีคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายเดียวกับความต้องการของตลาดแรงงานภาคเอกชนเช่นเดียวกัน (ปัจจุบันอยู่ระหว่างเสนอแก้ไขปรับปรุงข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครเรื่องเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติงานกู้ภัย พ.ศ. ๒๕๔๘ จากจำนวน ๕,๐๐๐ บาท ปรับเป็น ๗,๐๐๐ บาท)

๕. สำนักงาน ก.ก. ร่วมกับสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้จัดทำ (ร่าง) กรอบการบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (Career Management) ซึ่งดำเนินการภายใต้หลักการ ดังนี้

แนวคิด ใช้หลักการวางแผนกำลังคนเชิงคุณภาพเชื่อมโยงกับเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่เป็นการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ตรงมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งอื่น ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน และแนวคิดการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) ที่กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งในเส้นทางความก้าวหน้าใดได้บ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างไร เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้น ๆ

เป้าหมาย

๑) เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มุ่งเน้นการสั่งสมประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ทักษะเฉพาะทางและสมรรถนะ

๒) เพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเกิดการพัฒนาตนเองและสร้างความภาคภูมิใจในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ

๓) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้

๔) เพื่อนำไปสู่การสร้างหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในกระบวนการเลื่อน ย้าย เพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในงาน

สาระสำคัญของ (ร่าง) กรอบการบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ เส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กำหนด ๓ ระดับ ได้แก่

- ระดับ ๑ บ่มเพาะและสร้างจิตสำนึกของนักดับเพลิงและกู้ภัย (Fundamental)
- ระดับ ๒ สร้างผู้ที่มีทักษะพิเศษเฉพาะด้าน/ทีม (Specialist)
- ระดับ ๓ สร้างผู้เชี่ยวชาญทางด้านดับเพลิงและกู้ภัย (Professional) และสร้างเครือข่ายผู้ที่มีองค์ความรู้หรือผู้เชี่ยวชาญที่ออกจากองค์กรมาเป็นที่ปรึกษา/คณะกรรมการ (เอกสารหมายเลข ๖)

ส่วนที่ ๒ หลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (เอกสารหมายเลข ๗)

ส่วนที่ ๓ แนวทางการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (เอกสารหมายเลข ๘)

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้ว เห็นว่าสำนักงาน ก.ก. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้บูรณาการการทำงานร่วมกับสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในฐานะหน่วยปฏิบัติในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับภารกิจความต้องการของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานและสอดคล้องกับทิศทางการยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการสาธารณภัยของกรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยเชื่อมโยงกับการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้มีทิศทางการสร้างมืออาชีพในสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและสร้างแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงาน จึงเห็นควรเสนอรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อไป (ตามเอกสารหมายเลข ๙)

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

๑. การจัดความก้าวหน้าสายอาชีพป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ควรศึกษากรณีตัวอย่างของประเทศเกาหลีใต้ และประเทศสิงคโปร์
๒. ควรพัฒนาเรื่องค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เช่น การทำประกันชีวิต เป็นต้น
๓. การจัดหลักสูตรการศึกษา ควรดูรายละเอียดเฉพาะด้านประกอบด้วยเช่นเดียวกับสายงานการแพทย์ที่มีการศึกษาเฉพาะทางเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เฉพาะด้านสำหรับการรักษาและควรพิจารณากำหนดหลักสูตรร่วมกับมหาวิทยาลัยนวัตกรรมมิตรทราธิราช
๔. การกำหนดค่าตอบแทน ควรกำหนดตามประสบการณ์ไม่ใช่การฝึกอบรม เช่น ชั่วโมงการปฏิบัติการผ่านงานมาก/น้อยในลักษณะเดียวกันกับระบบของนักบิน (Pilot)

มติ อ.ก.ก.

ให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลภารกิจป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อนำไปดำเนินการในลำดับต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุม อ.ก.ก.

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ ในวันพุธที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑
เวลา ๑๐.๐๐ น.

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.



(นางสาวอรุณญา พรไชยะ)

ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม