**รายงานการประชุม**
**อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร**
**ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘**
**เมื่อวันพุธที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘**
**ณ ห้องเอราวัณ ชั้น ๒ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร**

---

**ผู้มาประชุม**

| | | |
|---|---|---|
| ๑. | นายสีมา สีมานันท์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. | นายสัญญา ชีนิมิตร<br>ปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. | นายพีระพงษ์ สายเชื้อ<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๔. | นายอรรถพร สุวัธนเดชา<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๕. | นายกฤษฎา กลันทานนท์<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๖. | นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์<br>รองเลขาธิการ ก.พ. | อ.ก.ก. |
| ๗. | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่<br>อาจารย์ประจำสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ | อ.ก.ก. |
| ๘. | ร้อยตำรวจตรี เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๙. | ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๐. | นางเบญจวรรณ สร่างนิทร<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๑. | นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๒. | นางสุชาดา รังสินันท์<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๓. | นางกฤติยา สัจจรักษ์<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๑๔. | นางสุณี พนาสกุลการ<br>อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์<br>มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช | อ.ก.ก. |
| ๑๕. | นายเกรียงพล พัฒนรัฐ<br>หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |

| | | |
|---|---|---|
| ๑๖. | นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์<br>ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๗. | นางกาญจนา เฉลิมพงษ์<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๘. | นางสาวจารินี รุทระกาญจน์<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

| | | |
|---|---|---|
| ๑. | นางสาวสุวรรณี ชัยจินดาสุต | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร |
| ๒. | นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๓. | นางสาวกุลจิรา สาสุขวัฒน์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๔. | นายพงศ์พร เทสสิริ | นิติกรชำนาญการพิเศษ |
| ๕. | นางสาวอรัญญา พรไชยะ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๖. | นางกาญจนา สุทธิวิไชย | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๗. | นางสาวณัฏกา โสมสิน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๘. | นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๙. | นางสาวอรมณส์ บัณฑิตสุขุมาลย์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๐. | นายธนบดี ชัยนนถี | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๑๑. | นายกิตติศักดิ์ ศรีวุทธานันทน์ | นิติกรปฏิบัติการ |

**เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.**

ประธานกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

- ไม่มี -

**ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘**

ฝ่ายเลขานุการขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณารายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘ ซึ่งมีระเบียบวาระทั้งหมด ๖ วาระ จำนวน ๑๑ หน้า ที่ประชุมพิจารณาแล้วไม่มีท่านใดขอแก้ไข ฝ่ายเลขานุการจึงขอให้ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

**มติที่ประชุม** รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

**เรื่อง รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ของแผนฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ และยุทธศาสตร์ที่ ๓**

ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ของแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ และยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ**

**เป้าประสงค์** คือ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ๔ แผนงาน ๘ โครงการ มีความก้าวหน้า ดังนี้

**กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต**

แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรของกรุงเทพมหานคร

๑. การปรับปรุงพจนานุกรมสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป้าหมายตัวชี้วัดคือ พจนานุกรมสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Competency Dictionary)

ความก้าวหน้า : กองสรรหาบุคคลได้สำรวจและปรุงปรุงสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน จาก ๓๔ กลุ่มงาน ๑๖๓ ตำแหน่ง ๑๐๔ สมรรถนะ ให้เหลือเพียง ๓๔ กลุ่มงาน ๑๐๒ ตำแหน่ง ๓๑ สมรรถนะ และการวิเคราะห์สรุปผลการปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) และกำหนดระดับพฤติกรรมและตัวชี้วัดพฤติกรรมของแต่ละตำแหน่ง (คิดเป็นความก้าวหน้าได้ร้อยละ ๕๐)

๒. การจัดตั้งวิทยาลัยนักบริหารเมืองและมหานคร (BMA College) เป้าหมายตัวชี้วัดคือ รูปแบบศูนย์การศึกษาการบริหารเมืองและมหานคร (College) ที่สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ความก้าวหน้า : สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครอยู่ในระหว่างดำเนินการศึกษาแนวทางการจัดตั้งวิทยาลัยนักบริหารเมืองและมหานคร (BMA College) โดยศึกษารูปแบบจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น วิทยาลัยมหาดไทยและวิทยาลัยการปกครองของกระทรวงมหาดไทย วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรของกระทรวงกลาโหม และสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม เป็นต้น

<u>แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</u>

๑. การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาเซียน เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center : BSC) ได้รับการพัฒนาภาษาต่างประเทศไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และร้อยละ ๘๐ ของผู้ที่ได้รับการพัฒนาภาษาต่างประเทศมีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

<u>ความก้าวหน้า</u> : สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินโครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาเซียน ๒ โครงการ ได้แก่

๑.๑ โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน จำนวน ๒๐๐ คน แบ่งเป็น ๘ รุ่น รุ่นละ ๒๕ คน

๑.๒ โครงการภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสารเพื่อการรองรับประชาคมอาเซียน จำนวน ๔๐๐ คน แบ่งเป็น ๑๖ รุ่น รุ่นละ ๒๕ คน

ขณะนี้อยู่ระหว่างการขออนุมัติเงินงวด ทดสอบระดับความรู้ภาษาอังกฤษประสานสถาบันการศึกษา ฯ โดยกำหนดการฝึกอบรมรุ่นแรกของทั้ง ๒ โครงการภายในเดือนกุมภาพันธ์นี้ (คิดเป็นความก้าวหน้าได้ร้อยละ ๔๕)

๒. การพัฒนาผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ที่ได้รับการพัฒนามีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

<u>ความก้าวหน้า</u> : สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครมีโครงการให้นักบริหารของกรุงเทพมหานครเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด จำนวน ๒๑ หลักสูตร ขณะนี้ได้ส่งเข้าร่วมฝึกอบรมแล้ว ๗ หลักสูตร และอยู่ระหว่างการดำเนินการอีก ๒ หลักสูตร

<u>แผนงานการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรุงเทพมหานคร</u>

๑. การยกระดับการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานกรุงเทพมหานครบริหารจัดการองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

<u>ความก้าวหน้า</u> : กองระบบงานได้จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร ในสาระสำคัญ ๓ ประการ ประกอบด้วย คุณภาพของการจัดการองค์ความรู้ในหน่วยงาน คุณภาพองค์ความรู้ของหน่วยงาน และคุณภาพของการเรียนรู้ที่จะนำองค์ความรู้จากการจัดการความรู้ของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งได้มีหนังสือแจ้งให้ทุกหน่วยงานดำเนินการแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๓๐๓/๒๒๕ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ขณะเดียวกันอยู่ระหว่างการจัดทำหลักเกณฑ์เพื่อยกย่องและเชิดชูหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่เป็นเลิศ (KM Award) (คิดเป็นความก้าวหน้าได้ร้อยละ ๒๐)

๒. การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป้าหมายตัวชี้วัดคือ เพิ่มแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ข้าราชการสามารถเข้าศึกษาด้วยตนเองได้อย่างน้อย ๒ แหล่งเรียนรู้

ความก้าวหน้า : สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนดกรอบการดำเนินการเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างขั้นตอนการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางความร่วมมือ (คิดเป็นความก้าวหน้าได้ร้อยละ ๕๕)

**กลยุทธ์ ๒.๒ การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร**

แผนงานการพัฒนาข้าราชการตามแผนพัฒนาสายอาชีพ

๑. การจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) เป้าหมายตัวชี้วัดคือ กรุงเทพมหานครมีแนวทางการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน จำนวน ๑๑ กลุ่มงาน (จากจำนวน ๓๔ กลุ่มงาน)

ความก้าวหน้า : สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจะดำเนินโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) จำนวน ๓ กลุ่มงาน (๖ สายงาน) ดังนี้

| ชื่อกลุ่มงาน | ชื่อสายงาน/ตำแหน่ง | |
|---|---|---|
| | สายงาน | ตำแหน่ง |
| ๑. กลุ่มงานโสตทัศนูปกรณ์ | - ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา<br>- วิชาการโสตทัศนศึกษา | - เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา<br>- นักวิชาการโสตทัศนศึกษา |
| ๒. กลุ่มงานสถาปัตยกรรม | - สถาปัตยกรรม<br>- ปฏิบัติงานช่างศิลป์ | - สถาปนิก<br>- นายช่างศิลป์ |
| ๓. กลุ่มงานเกษตรกรรม | - ปฏิบัติงานการเกษตร<br>- วิชาการการเกษตร | - เจ้าพนักงานการเกษตร<br>- นักวิชาการการเกษตร |

ขณะนี้อยู่ระหว่างขั้นตอนการเตรียมดำเนินโครงการ โดยจะดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่กลุ่มงานแรกในเดือนมีนาคม ๒๕๕๘ (คิดเป็นความก้าวหน้าได้ร้อยละ ๒๐)

๒. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เป้าหมายตัวชี้วัดคือ หน่วยงานระดับสำนักมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามรูปแบบที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด จำนวน ๑๗ หน่วยงาน

ความก้าวหน้า : สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในเรื่องนี้รายงานว่า เนื่องจากแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล (BMA IDP) ยังไม่ได้รับการพิจารณาให้ความเห็นชอบจาก อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน จึงทำให้ไม่ได้ตั้งงบประมาณเพื่อดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ไว้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล**

**เป้าประสงค์** คือ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ดี

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๓ แผนงาน ๔ โครงการ มีความก้าวหน้า ดังนี้

**กลยุทธ์ ๓.๑** พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร

แผนงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๑. การจัดทำหลักสูตรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานครตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เป้าหมายตัวชี้วัดคือ หลักสูตรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ก. เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด

ความก้าวหน้า : สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ร่วมมือกับศูนย์สาธารณะประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จัดทำหลักสูตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร "โตแล้วอย่าโกง โตแล้วไม่โกง" เสร็จแล้ว และได้ดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ระดับหัวหน้าฝ่าย จำนวน ๓๙๓ คน เมื่อวันที่ ๒ - ๔ กันยายน ๒๕๕๗ ขณะนี้อยู่ระหว่างการนำเสนอ อ.ก.ก. เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมฯ รับทราบ (คิดเป็นความก้าวหน้าได้ร้อยละ ๑๐๐)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้มีการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าวให้แก่ข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่ายที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม พร้อมกับการขยายกลุ่มเป้าหมายไปในกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ (การปฐมนิเทศ) ด้วย

๒. การจัดทำจรรยาบรรณวิชาชีพตำแหน่งต่างๆ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เป้าหมายตัวชี้วัดคือ จรรยาบรรณวิชาชีพทุกกลุ่มอาชีพ

ความก้าวหน้า : กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก. ได้สำรวจและรวบรวมข้อมูลและจรรยาบรรณวิชาชีพต่างๆ แล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างยกร่างจรรยาบรรณวิชาชีพในตำแหน่งต่างๆ ตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมฯ โดยคาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เพื่อนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดทำร่างจรรยาบรรณวิชาชีพในตำแหน่งต่างๆ ของกรุงเทพ - มหานครพิจารณาต่อไป (คิดเป็นความก้าวหน้าได้ร้อยละ ๓๐)

**กลยุทธ์ ๓.๒** ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีกระบวนการที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

แผนงานพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

๑. การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล เป้าหมายตัวชี้วัดคือ จำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ และร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ความก้าวหน้า : กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ก. อยู่ระหว่างรวบรวมและสรุปย่อคำวินิจฉัยในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ และวางแนวทางการถอดเป็นบทเรียนตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธ์ศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยคาดว่าจะแล้วเสร็จประมาณเดือนมิถุนายน ๒๕๕๘ (คิดเป็นความก้าวหน้าได้ร้อยละ ๕๐)

**กลยุทธ์ ๓.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร**

แผนงานการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานครที่เหมาะสม

๑. การเผยแพร่ ส่งเสริม และเสริมสร้างค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ร้อยละ ๘๐ ของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมบทบาทของผู้นำองค์กรตามค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานครไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม

ความก้าวหน้า : สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ค้นหาและกำหนดค่านิยมของกรุงเทพมหานคร ๕ ประการเรียบร้อยแล้ว (ได้แก่ มีคุณธรรม รักประชาธิปไตย ให้บริการอย่างเสมอภาค ทำงานเป็นทีม และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม) โดยนำเสนอปลัดกรุงเทพมหานครทราบเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗ และอยู่ระหว่างการนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมฯ ทราบ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ขณะเดียวกันเพื่อเผยแพร่ ส่งเสริม และเสริมสร้างค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานครจึงได้จัดทำหลักสูตรโครงการพัฒนาบทบาทผู้นำองค์กรตามหลักค่านิยมของกรุงเทพมหานคร ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างขั้นตอนการเตรียมดำเนินโครงการ (คิดเป็นความก้าวหน้าได้ร้อยละ ๑๐)

ที่ประชุม อ.ก.ก. ได้ร่วมกันอภิปรายโดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. การจัดตั้งวิทยาลัยนักบริหารเมืองและมหานคร (BMA College)

วัตถุประสงค์ของโครงการจัดตั้งวิทยาลัยนักบริหารเมืองและมหานครเป็นไปเพื่อการพัฒนาและให้ความรู้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร และให้ความรู้และผลิตบุคลากรสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นด้วย ซึ่งอาจมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับวิทยาลัยพัฒนามหานคร (สถาบันพัฒนาเมือง) ของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จึงควรสร้างความชัดเจนในเรื่องนี้ ขณะเดียวกันขอให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาของการดำเนินการจัดตั้งวิทยาลัยนักบริหารเมืองและมหานคร รวมทั้งการพิจารณาหลักสูตรให้เหมาะสมของวิทยาลัยนักบริหารเมืองและมหานครด้วย เพื่อให้เห็นทิศทางการพัฒนานักบริหารเมืองและมหานครให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

๒. การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ทำข้อตกลงร่วมกับสำนักงาน ก.พ. และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อเพิ่มแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning)

ให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันและรณรงค์ให้ข้าราชการพัฒนาศักยภาพในการทำงานด้วยตนเองให้มากขึ้นด้วย โดยเฉพาะหลักสูตรสำคัญๆ ของสำนักงาน ก.พ. เช่น การเขียนหนังสือราชการ การจัดทำแผนกลยุทธ์ การนำเสนองาน ฯลฯ

๓. <u>การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</u> (Individual Development Plan : IDP)

ตามที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครรายงานว่าจะดำเนินการทอดแบบพัฒนารายบุคคล (IDP) ใน ๒ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้แบบดังกล่าวมีความชัดเจนและเหมาะสมก่อนการนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินพิจารณาให้ความเห็นชอบนั้น ควรทอดแบบดังกล่าวให้สำนักงานเขตด้วย เพื่อให้ครอบคลุมการพัฒนาบุคคลได้ทั้งหน่วยงานสนับสนุนและหน่วยงานบริการ

๔. <u>การจัดทำหลักสูตรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร</u>

๔.๑ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานครควรจัดให้มีความเหมาะสมในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เช่น กลุ่มผู้บริหารระดับต่างๆ กลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ หรือกลุ่มข้าราชการตามลักษณะงาน ฯลฯ

๔.๒ เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ในยุทธ์ศาสตร์ที่ ๓ บรรลุเป้าหมายสำคัญ คือ "คนกทม. มีคุณธรรมจริยธรรม" หน่วยงานที่รับผิดชอบควรกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเพิ่มเติม โดยกำหนดกิจกรรมเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการที่ดีเห็นความสำคัญในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม และประพฤติตนตามแนวทางที่ดี และกรุงเทพมหานครจะต้องดำเนินการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ในเรื่องนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่องด้วย

๕. <u>การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล</u>

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และให้มีการบริหารราชการภายในองค์กรที่ถูกต้องและเป็นธรรม ควรกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรมอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น การทบทวนหลักวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเรื่องหรือขั้นตอนที่มีความเสี่ยงหรือไม่ถูกต้อง ฯลฯ และนำประเด็นปัญหาของเรื่องหรือขั้นตอนนั้นๆ จากการร้องเรียนหรือร้องทุกข์ หรือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม กรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กทม.) หรือศาลปกครองมาพิจารณาวิเคราะห์รายละเอียดเพื่อนำไปพิจารณากำหนดแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาระบบฯ ต่อไป

๖. <u>การเผยแพร่ ส่งเสริม และเสริมสร้างค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร</u>

สำหรับค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร ๕ ประการ (มีคุณธรรม รักประชาธิปไตย ให้บริการอย่างเสมอภาค ทำงานเป็นทีม และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม) นั้น เพื่อให้สะท้อนเห็นถึงภาพลักษณ์ของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครครบถ้วนจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร กรุงเทพมหานครควรดำเนินการสำรวจความคิดเห็นจากผู้แทนประชาชน คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และประธานสภากรุงเทพมหานครด้วย และเมื่อค้นหา

ได้แล้ว ควรวางแผนการดำเนินการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมร่วมนั้นให้เกิดแก่ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยอาจปลูกฝังค่านิยมร่วมให้กับหน่วยงานหลักที่ให้บริการประชาชน (Front Office) เป็นลำดับแรกก่อน คือ สำนักงานเขต ได้แก่ ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายโยธา เป็นต้น

**มติที่ประชุม** รับทราบการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ของแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ และยุทธศาสตร์ที่ ๓ และมอบฝ่ายเลขานุการนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ประสานแจ้งส่วนราชการที่รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา**

**เรื่อง การพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร**

เนื่องจากยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ที่หลากหลาย ได้กำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ คือ กรุงเทพมหานครมีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานเพื่อนำมาใช้กับหน่วยงานของกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมกับภารกิจที่ปฏิบัติอย่างน้อย ๑ รูปแบบ

สำนักงาน ก.ก. โดยกองระบบงานได้ศึกษาแนวทางการจ้างงานรูปแบบใหม่และได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานครในปัจจุบันเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยมีข้อเสนอการพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร ๒ แนวทาง ดังนี้

**๑. การปรับปรุงการจ้างงานของกรุงเทพมหานครที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน**

**๑.๑ การจ้างเหมาบริการ** (outsourcing service) ปัจจุบันกรุงเทพมหานครจ้างให้ภาคเอกชนดำเนินภารกิจในบางขั้นตอนของงานหรือโครงการย่อยๆ จำนวน ๒๖ ภารกิจ โดยภารกิจที่มีการจ้างเหมาบริการมากที่สุดคือ การสำรวจและออกแบบ การรักษาความสะอาด การก่อสร้างหรือดูแลที่สาธารณะ และการดูแลรักษาพื้นที่ตามลำดับ

- <u>ปัญหาของการจ้างเหมาบริการ</u>

ก) มีความล่าช้าในการหาผู้รับจ้างทำให้การดำเนินการขาดความรวดเร็วและคล่องตัว

ข) เป็นการจ้างงานตามขั้นตอนงานหรือโครงการย่อยๆ ทำให้ภารกิจเดียวกันมีการจ้างเหมาหลายบริษัท การดำเนินงานจึงไม่เกิดความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน

ค) ไม่เกิดความคุ้มค่าและไม่เป็นการลดค่าใช้จ่ายและกำลังคน เนื่องจากหลายภารกิจมีการดำเนินการควบคู่กันทั้งจ้างเหมาบริการและดำเนินการเอง ได้แก่ งานสำรวจ งานออกแบบ เป็นต้น

ง) บางภารกิจดำเนินการแล้วไม่คุ้มทุนและมีความล่าช้าในการให้บริการ ได้แก่ การจ้างเหมารถยนต์ส่วนกลาง เป็นต้น

◆ ข้อเสนอเกี่ยวกับการจ้างเหมาบริการ มีดังนี้

ก) ควรจ้างภาคเอกชนดำเนินการทั้งภารกิจ เช่น การสำรวจ การออกแบบ สาธารณูปการ และอาคารต่างๆ การกำจัดของเสียและสิ่งปฏิกูล

ข) ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของภารกิจนั้นๆ ระหว่างกรุงเทพมหานครกับภาคเอกชนให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และไม่เพิ่มตำแหน่งงานหรือส่วนราชการที่ดำเนินภารกิจดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การลดอัตรากำลังหรือยุบตำแหน่งในอนาคต

ค) ควรกำหนดภารกิจให้มีการจ้างเหมาบริการเพิ่มเติม ได้แก่ การตรวจวิเคราะห์ ด้านการแพทย์หรือสาธารณสุข การรณรงค์ส่งเสริมด้านสาธารณสุข การตรวจวิเคราะห์เครื่องมือ เป็นต้น

**๑.๒ การจ้างบุคคลภายนอก** ปัจจุบันกรุงเทพมหานครจ้างให้บุคคลภายนอกที่ไม่ได้เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างในสังกัดกรุงเทพมหานครปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานหรือส่วนราชการในภารกิจ ๕ ด้าน รวมทั้งสิ้น ๒๒,๖๗๖ คน ดังนี้

- ด้านสังคมวัฒนธรรม จำนวน ๓,๙๙๕ คน เป็นการจ้างอาสาสมัคร ได้แก่ อาสาสมัครพี่เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน อาสาสมัครลานกีฬา อาสาสมัครที่ศูนย์เยาวชน เป็นต้น

- ด้านการแพทย์ และสาธารณสุข จำนวน ๑,๐๙๖ คน เป็นการจ้างบุคลากรห้วงเวลา ได้แก่ นายแพทย์ พยาบาล เภสัชกร ตามลำดับ และเป็นการจ้างอาสาสมัคร ได้แก่ อาสาสมัครโรงพยาบาล และอาสาสมัครสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๖,๙๖๔ คน เป็นต้น

- ด้านสุขาภิบาล จำนวน ๖๐๗ คน เป็นการจ้างอาสาสมัครอาหารปลอดภัย

- ด้านวิชาการ จำนวน ๑๒ คน เป็นการจ้างข้าราชการบำนาญกรุงเทพมหานคร ที่มีความรู้ความสามารถหรือเชี่ยวชาญเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

- ด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ คน เป็นการจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำปรึกษา

◆ ปัญหาของการจ้างบุคคลภายนอก

ก) มีความล่าช้าในการสรรหาบุคคลภายนอกมาปฏิบัติงาน

ข) เกิดข้อเรียกร้องให้ขึ้นค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ เช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานคร เช่น เงินรางวัลประจำปี ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ โดยเฉพาะการจ้างอาสาสมัคร

ค) สำหรับการจ้างบุคลากรห้วงเวลาในสายสาธารณสุขไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ ได้ ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อปฏิบัติงานที่ความรู้และวิทยาการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

◆ ข้อเสนอเกี่ยวกับการจ้างบุคคลภายนอก ควรมีลักษณะการจ้างงาน ดังนี้

ก) ควรนำข้าราชการ/พนักงานเกษียณอายุราชการกลับเข้ามาทำงาน (retire worker) โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในทางวิชาการหรือหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในตำแหน่งได้อีกไม่เกิน ๑๐ ปี เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ นายสัตวแพทย์ หรือดุริยางคศิลปิน ฯลฯ

ข) ควรจ้างงานแบบช่วงเวลา (Part – time) โดยการทำข้อตกลงการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร ระบุเวลาทำงานที่ชัดเจน เช่น จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน วันทำงาน เวลาเริ่มงานและเลิกงาน หากทำงานเกินชั่วโมงที่กำหนดจะได้ค่าจ้างตามอัตราล่วงเวลา การจ้างงานในลักษณะนี้จะใช้กับภารกิจงานที่ทำงานเป็นรายชั่วโมง เช่น งานด้านสาธารณสุข งานซ่อมบำรุงยานพาหนะและเครื่องจักรกล การบริการรับส่งยานพาหนะ

ค) ควรจ้างงานแบบพนักงานราชการ ซึ่งเป็นการจ้างงานตามหลักขีดสมรรถนะและความสัมฤทธิ์ของผลงาน มีการทำสัญญาการจ้างงานโดยมีวาระไม่เกิน ๔ ปี แล้วแต่ภารกิจและลักษณะงานซึ่งสามารถต่อสัญญาได้ โดยกำหนดให้พนักงานราชการมี ๒ ประเภท คือ (๑) ประเภททั่วไป ได้แก่ กลุ่มงานสนับสนุนที่จะต้องไม่ซ้ำซ้อนกับหน้าที่ของข้าราชการ หรืออาจเป็นงานของข้าราชการได้แต่ต้องมีระยะเวลาสิ้นสุดตามความจำเป็นและเร่งด่วนของงาน และไม่เป็นงานที่มีลักษณะการใช้อำนาจตามกฎหมาย และ (๒) ประเภทพิเศษ ได้แก่ งานที่มีลักษณะที่ปรึกษา และงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญระดับสูงพิเศษ

**๒. การพัฒนารูปแบบการจ้างงานใหม่ของกรุงเทพมหานคร** เป็นการสร้างรูปแบบการจ้างงานในลักษณะอื่นๆ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีระบบการจ้างงานที่สามารถจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติภารกิจแทนกรุงเทพมหานคร เป็นการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลด้วยระบบการจ้างงานที่หลากหลายและลดขนาดอัตรากำลังของกรุงเทพมหานครลง โดยมีข้อเสนอดังนี้

**๒.๑ การจัดตั้งองค์กรใหม่ขึ้นมาที่ไม่ใช่หน่วยงานราชการ** เป็นการจัดตั้งในรูปของหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (Service Delivery Unit : SDU) ภายใต้กำกับของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้บริการแก่กรุงเทพมหานครเป็นหลักและการให้บริการหน่วยงานภายนอก ภารกิจงานที่สามารถดำเนินการในลักษณะนี้ต้องเป็นภารกิจที่กรุงเทพมหานครต้องดำเนินการเอง ไม่สามารถถ่ายโอนไปให้เอกชนดำเนินการแทนได้ ได้แก่ ภารกิจด้านการตรวจเฝ้าระวังคุณภาพอาหาร การทดสอบคุณภาพมาตรฐาน/ตรวจวิเคราะห์คุณภาพสิ่งแวดล้อม การทดสอบคุณภาพวัสดุ งานซ่อมแซมถนนและสะพาน ศูนย์พัฒนาหรือฝึกอบรมด้านสาธารณสุข การดูแลรักษาหรือการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

โดยรูปแบบดังกล่าวจะต้องมีการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีบทบัญญัติในหมวดว่าด้วยการจัดตั้งองค์การเพื่อจัดทำบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครเป็นการเฉพาะ เพื่อให้มีเครื่องมือในการจัดทำบริการสาธารณะที่หลากหลาย ให้สามารถแปลงสภาพไปสู่การบริหารงานในรูปแบบอื่นได้เช่นเดียวกับภาครัฐ หรือการจัดตั้งองค์การมหาชน หรือการพาณิชย์กรุงเทพมหานคร เพื่อดำเนินภารกิจต่างๆ แทน

**๒.๒. การมอบภารกิจให้ชุมชนร่วมดำเนินการกับกรุงเทพมหานคร** เป็นการดำเนินภารกิจร่วมกันระหว่างภาครัฐกับชุมชน ในรูปแบบของวิสาหกิจชุมชนหรือการจัดตั้งกองทุน โดยภาครัฐทำหน้าที่ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนทางวิชาการ ช่วยเหลือแนะนำ ส่วนชุมชนจะเป็นผู้ประกอบกิจการ ผลิตสินค้าหรือบริการ โดยลักษณะงานที่สามารถดำเนินการในรูปแบบนี้ ได้แก่ การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน การจัดเก็บขยะมูลฝอยชุมชน การดูแลรักษาคูคลองทางระบายน้ำ การอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี การบริหารพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น หรือร่วมดำเนินการกับภาคเอกชนในรูปแบบของมูลนิธิหรือกองทุน โดยลักษณะงานที่สามารถดำเนินการในรูปแบบนี้ ได้แก่ ภารกิจด้านศูนย์นิทรรศการเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจเมือง การจัดการศึกษา การส่งเสริมกีฬา การท่องเที่ยว การจัดการสิ่งแวดล้อม การขนส่งมวลชน

**๒.๓ การจัดตั้งสหกรณ์บริการเพื่อดำเนินภารกิจ** โดยสหกรณ์บริการจะเป็นหน่วยงานที่ให้บริการหรือให้สวัสดิการแก่สมาชิก/บุคลากรขององค์กรที่จัดตั้งขึ้น และให้บริการบุคคลทั่วไปในด้านเคหสถาน สาธารณูปการ โดยลักษณะงานที่สามารถดำเนินการในรูปแบบนี้ได้ คือ ภารกิจรับ-ส่ง หรือดูแลยานพาหนะ การซ่อมและบำรุงรักษายานพาหนะ เครื่องจักร การดูแลบ้านพักข้าราชการ หอพัก และอาคารสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร

**๒.๔. กรุงเทพมหานครดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่นในรูปแบบสหการ** รูปแบบของสหการเป็นความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นตั้งแต่ ๒ แห่งขึ้นไป เพื่อจัดทำบริการสาธารณะร่วมกัน มีหน้าที่ในการดำเนินงานดูแลกิจการที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแล ตรวจสอบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาคม โดยลักษณะงานที่สามารถดำเนินการในรูปแบบนี้ได้ คือ ภารกิจด้านการจัดการขยะ การพัฒนาเศรษฐกิจ และการบำบัดน้ำเสีย

เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลด้วยระบบการจ้างงานที่หลากหลายและลดขนาดอัตรากำลังของกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. พิจารณาเห็นว่า กรุงเทพมหานครจะต้องดำเนินการพัฒนารูปแบบการจ้างงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันทั้ง ๒ รูปแบบ คือ การจ้างเหมาบริการ และการจ้างบุคคลภายนอก ให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่ามากยิ่งขึ้นตามข้อเสนอข้างต้น ขณะเดียวกันจะต้องพิจารณาดำเนินการเพื่อให้ได้รูปแบบการจ้างงานอื่นๆ ที่เหมาะสมกับลักษณะงานหรือภารกิจขององค์กรในอนาคตด้วย ได้แก่ การจัดตั้งองค์กรใหม่ขึ้นมาที่ไม่ใช่หน่วยงานราชการ (SDU) การมอบภารกิจให้ชุมชนร่วมดำเนินการกับกรุงเทพมหานคร การจัดตั้งสหกรณ์บริการเพื่อดำเนินภารกิจ และการดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่นในรูปแบบสหการ

ที่ประชุม อ.ก.ก. ได้ร่วมกันอภิปรายและให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. เป้าหมายสำคัญของการจ้างงานที่หลากหลายเป็นไปเพื่อการลดค่าใช้จ่าย ลดกำลังคนลง และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานหรือการให้บริการ ซึ่งการพิจารณาว่าภารกิจงานใดจะเหมาะสมกับรูปแบบการจ้างงานแบบใด สำนักงาน ก.ก. จะต้องระบุ

ให้ชัดเจนได้ว่า ภารกิจการจ้างเหมาบริการทั้ง ๒๖ ลักษณะงานนั้น เป็นงานประเภทใดบ้าง และแต่ละลักษณะภารกิจงานนั้นมีวิธีการจ้างแบบใด มีข้อดี-ข้อเสียประการใดบ้าง และปัญหาของการจ้างเหมาบริการของงานนั้นเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถวิเคราะห์หารูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมกับภารกิจงานนั้นๆ ได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

๒. แนวทางการจัดตั้งหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (SDU) ภายใต้การกำกับของกรุงเทพมหานครจะต้องคำนึงเสมอว่า ภารกิจนั้นต้องเป็นภารกิจเกี่ยวกับการให้บริการหรืองานสนับสนุนบางประการที่กรุงเทพมหานครต้องดำเนินการเอง ไม่สามารถโอนถ่ายไปให้เอกชนรับไปดำเนินการแทนได้ และหากภารกิจใดที่กรุงเทพมหานครได้มอบให้ภาคเอกชนไปดำเนินการแล้ว จะต้องไม่นำกลับมาจัดตั้งเป็นหน่วยงานขึ้นใหม่หรือดำเนินการเองอีก เพื่อไม่ให้เกิดภาระงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งจะต้องศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ละเอียดรอบคอบ รวมทั้งข้อดี-ข้อเสีย และปัญหาที่เกิดขึ้นจากรูปแบบดังกล่าวด้วยว่าจะเหมาะสมกับกรุงเทพมหานครหรือไม่ อย่างไร โดยควรศึกษาจากหน่วยงานต้นแบบที่ได้จัดตั้งหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (SDU) แล้ว

นอกจากนั้น รูปแบบการจ้างงานใดที่เห็นว่าควรนำมาใช้กับกรุงเทพมหานครควรศึกษาถึงข้อดี-ข้อเสียจากหน่วยงานต้นแบบที่ดำเนินการภายใต้รูปแบบการจ้างงานนั้นๆ ด้วย เพื่อการศึกษาวิเคราะห์และพัฒนาวิธีการจ้างงานให้เหมาะสมกับกรุงเทพมหานครต่อไป

๓. ศึกษาแนวทางการทำงานรูปแบบใหม่ในปัจจุบันด้วยว่าสามารถนำมาใช้กับลักษณะงานของกรุงเทพมหานครได้หรือไม่ อย่างไร เช่น เรื่องสัญญาร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการให้บริการสาธารณะ (Public Private Partnership : PPP) ในภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำเสีย สิ่งแวดล้อม การดูแลรักษาสวนสาธารณะ เป็นต้น เช่นเดียวกับร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ได้กล่าวถึงเรื่องการแข่งขันในการให้บริการสาธารณะ (Contestability) ที่ต้องการให้ภาคเอกชน ชุมชน ท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมดำเนินการในการให้บริการสาธารณะ เพื่อลดภาระและขนาดของภาครัฐด้วย ซึ่งในปัจจุบันบางภารกิจของกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการในลักษณะนี้แล้ว แต่ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนเท่านั้น กรุงเทพมหานครจึงควรส่งเสริมและผลักดันให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการสารธารณะมากขึ้น

ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้เคยว่าจ้างมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม (Compact) ที่มีผลการศึกษาถึงลักษณะงานของภาครัฐด้านการจัดทำบริการสาธารณะที่สามารถให้ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งกรุงเทพมหานครสามารถใช้เป็นแนวทางการศึกษาวิเคราะห์การจ้างงานรูปแบบที่หลากหลายได้

**มติที่ประชุม** เห็นชอบและให้นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการ

**ระเบียบวาระที่ ๕** **เรื่องอื่นๆ**

- ไม่มี -

**ระเบียบวาระที่ ๖** **เรื่องกำหนดวันประชุม**

กำหนดวันประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เป็น วันพุธที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๐.๓๐น.

**มติที่ประชุม** รับทราบ

**เลิกประชุมเวลา** ๑๖.๑๕ น.

(นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์)
ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.
อ.ก.ก.และเลขานุการ
ผู้จดรายงานการประชุม