



สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผล
การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร (พ.ศ.2557 - 2560)



วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ



นายกฤษฎา กลั่นทานนท์
รองปลัดกรุงเทพมหานคร



นายสีมา สีมานันท์
ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิ



ดร.เกรียงพล พัฒนรัฐ
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ประวัติวิทยากร



นายกฤษฎา กลั่นทานนท์
รองปลัดกรุงเทพมหานคร

การศึกษา

- รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) ม.ธรรมศาสตร์
- นิติศาสตรบัณฑิต ม.ธรรมศาสตร์
- รัฐศาสตรบัณฑิต ม.เชียงใหม่
- ประกาศนียบัตรสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา
- ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางกฎหมายมหาชน ม.ธรรมศาสตร์
- ประกาศนียบัตรหลักสูตรกฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครองตามมาตรฐานที่ ก.ศป. รับรอง รุ่นที่ 1

การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน

- รองปลัดกรุงเทพมหานคร

ประสบการณ์ (โดยย่อ)

- ผู้อำนวยการสำนักการคลัง
- ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน สำนักเทศกิจ
- หัวหน้าฝ่ายคดี 2 กองกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- หัวหน้างานวิชาการและระเบียบ ฝ่ายวิชาการ กองกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ประวัติวิทยากร



นายสีมา สีมานันท์
ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิ

การศึกษา

- M.S. (Political Science) Utah State University ประเทศสหรัฐอเมริกา
- รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการต่างประเทศและการทูต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน ม.ธรรมศาสตร์
- ปริญญาบัตรหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)
รุ่นที่ 38 วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
- หลักสูตรนักบริหารระดับสูง สถาบันวิทยาการตลาดทุน (วตท.)
รุ่นที่ 6

การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน

- กรรมการในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)
- ประธานกรรมการใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัด
ส่วนราชการและค่าตอบแทน และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับ
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- สมาชิกสมานิติบัญญัติแห่งชาติ รัฐสภา
- กรรมการในคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
- กรรมการในคณะกรรมการกฤษฎีกา

ประวัติวิทยากร



ดร.เกรียงพล พัฒนรัฐ
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

การศึกษา

- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์ ม.รามคำแหง
- Master Of Comparative Laws จาก University Of Miami ประเทศสหรัฐอเมริกา
- นิติศาสตรบัณฑิต ม.ธรรมศาสตร์
- ปริญญาบัตรหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ 51 วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน

- หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ประสบการณ์ (โดยย่อ)

- ผู้อำนวยการสำนักผังเมือง
- รองผู้อำนวยการสำนักสิ่งแวดล้อม
- รองผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรมท่องเที่ยวและกีฬา
- ผู้อำนวยการเขตพระโขนง
- ผู้อำนวยการกองการต่างประเทศ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร



เวทีเสวนา :
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร
ในปัจจุบันและอนาคต



The Grand Palace
www.thailandtourism.go.th





กรอบการเสวนา

- 1) การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลฯ
- 2) การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- 3) ความเคลื่อนไหวการบริหารทรัพยากรบุคคล :
แนวทางการพิจารณาแต่งตั้งผู้บริหาร





**ความเคลื่อนไหวการบริหารทรัพยากรบุคคล
: แนวทางการพิจารณาแต่งตั้งผู้บริหาร**

**โดย นายสีมา สีมานันท์
กรรมการในคณะกรรมการข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
(ก.ก.)**

แนวทางการพิจารณาแต่งตั้งผู้บริหาร

- มีองค์คณะในการพิจารณาคัดเลือก
- พิจารณาจากผู้มีคุณสมบัติหลายคน
- มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่เหมาะสม ทุกฝ่ายยอมรับ
- ยึดหลักคุณธรรม โดยเฉพาะหลักความสามารถและ
ความเสมอภาค
- มีความโปร่งใสในการดำเนินการตามขั้นตอน
- พร้อมรับการตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

กรอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งผู้บริหาร

พิจารณาจาก :

1. ผลสัมฤทธิ์ของงานอันเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ โดยพิจารณาผลงานย้อนหลังไม่น้อยกว่า 3 ปี
2. สมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงตามที่กำหนด
3. ประวัติการรับราชการ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ
4. วิสัยทัศน์ และเป้าสัมฤทธิ์ของการบริหารงาน
5. พฤติกรรมทางจริยธรรมและความประพฤติ

การประเมินพฤติกรรมการทางจริยธรรม

- มี 8 หมวด 21 ตัวชี้วัด

1. ความพร้อมรับผิดชอบในการตัดสินใจ การปฏิบัติหน้าที่ และการดำเนินงานของแผ่นดิน (2 ตัวชี้วัด)
2. ความเคารพต่อหลักนิติธรรม (2 ตัวชี้วัด)
3. ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน (2 ตัวชี้วัด)
4. ความโปร่งใส (4 ตัวชี้วัด)

การประเมินพฤติกรรมการทางจริยธรรม (ต่อ)

5. การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรม (4 ตัวชี้วัด)
6. การให้ความสำคัญต่อประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (3 ตัวชี้วัด)
7. การให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามแนวทางสากล (3 ตัวชี้วัด)
8. การมีจริยธรรมในการบริหารที่ดี (1 ตัวชี้วัด)

ตัวอย่างตัวชี้วัด

หมวดที่ 1 ความพร้อมรับผิด

- มีการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการแก้ปัญหา
- มีการวิเคราะห์ผลดี ผลเสียก่อนการดำเนินการ

หมวดที่ 2 การเคารพต่อหลักนิติธรรม

- มีนโยบาย วิธีการ การกำกับดูแลงานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
- มีกระบวนการติดตามและทบทวนการปฏิบัติที่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

ตัวอย่างตัวชี้วัด (ต่อ)

หมวดที่ 3 การเคารพต่อสิทธิมนุษยชน

- ไม่ละเมิดสิทธิและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ ฯลฯ
- ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

หมวดที่ 7 ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามแนวทางสากล

- การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแรงงาน และการต่อต้านทุจริต
- ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือส่งเสริมการกระทำผิดหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำผิด

ตัวอย่างตัวชี้วัด (ต่อ)

หมวดที่ 1 ความพร้อมรับผิด

- มีการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการแก้ปัญหา
- มีการวิเคราะห์ผลดี ผลเสียก่อนการดำเนินการ

หมวดที่ 2 การเคารพต่อหลักนิติธรรม

- มีนโยบาย วิธีการ การกำกับดูแลงานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
- มีกระบวนการติดตามและทบทวนการปฏิบัติที่เป็นไปตามหลักนิติธรรม

ตัวอย่างตัวชี้วัด (ต่อ)

หมวดที่ 8 จริยธรรมในการเป็นผู้บริหารที่ดี

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล
- ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสม

ปัญหาของการแต่งตั้งปัจจุบัน

- มีระเบียบ แต่ใช้เพื่อรองรับการแต่งตั้งที่กำหนดตัวบุคคลไว้แล้ว
- การประเมินผลงานมีปัญหา ไม่เป็นที่ยอมรับ
- เปิดให้ใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีหลักฐานเป็นรูปธรรม
- ใช้ระบบวิธีการอย่างไม่คงเส้นคงวา แปรเปลี่ยนไปตามนโยบายของผู้บริหารสูงสุด
- สวามิภักดิ์หรือศิโรราบต่อความประสงค์ของฝ่ายการเมือง โดยไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม