

รายงานการประชุม

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒

เมื่อวันพุธที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒

ณ ห้องเฮอร์วีน ชั้น ๒ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- |     |   |                     |
|-----|---|---------------------|
| ๑.  | รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณผล  | ประธาน อ.ก.ก.       |
| ๒.  | ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภา   | อ.ก.ก.              |
| ๓.  | ศาสตราจารย์ ดร. ขาดิชาย ณ เชียงใหม่   | อ.ก.ก.              |
| ๔.  | รองศาสตราจารย์ ดร. อุทัย เลาหวิเชียร  | อ.ก.ก.              |
| ๕.  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี พนาสกุลการ<br>อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจาก ก.ก.                                     | อ.ก.ก.              |
| ๖.  | นางสุชาดา รังสินันท์  | อ.ก.ก.              |
| ๗.  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรทัย กักผล  | อ.ก.ก.              |
| ๘.  | นางสุทธิลักษณ์ เอื้อจิตถาวร<br>ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล<br>สำนักงาน ก.พ.               | อ.ก.ก.              |
| ๙.  | นายวิฑูร เอี่ยมโสภา<br>แทนผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ<br>การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | อ.ก.ก.              |
| ๑๐. | นางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์<br>ปลัดกรุงเทพมหานคร  | อ.ก.ก.              |
| ๑๑. | นายกอบชัย พงษ์เสริม<br>หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.   | อ.ก.ก.              |
| ๑๒. | ว่าที่ ร.ต. บุญธรรม หุยประเสริฐ<br>แทนผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล                            | อ.ก.ก.              |
| ๑๓. | นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์<br>ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สังกัดราชการกองระบบงาน                       | อ.ก.ก.              |
| ๑๔. | นางสาวดวงใจ ศรีทองแท้<br>แทนผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร<br>สำนักงาน ก.ก.                 | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๕. | นางสาวชุตินา แก้วประยูร<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ<br>กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.    | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๖. | นางสาวสุภาวดี ศรีมันตะ<br>นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ<br>กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.   | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- |   |   |
|---|---|
| ๑. นายโกวิท ยงวานิชจิต                  | หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร<br>แทนนายชจิต ชัชวานิชย์ ร่องปลัดกรุงเทพมหานคร<br>ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย |
| ๒. นายสันหัตต์ ชาญธวัชชัย               | แทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการ กทม.   |
| ๓. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์                  | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป  |
| ๔. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์               | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล  |
| ๕. นางอัญชลี ยิ่งรักพันธุ์              | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ   |
| ๖. นางอริญญาดา นุชสาย                   | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ   |
| ๗. นางสาวเจริญลักษณ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>ฝ่ายแผนงาน ส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้<br>สถาบันพัฒนาข้าราชการ กทม.           |
| ๘. นายสถาพร ทุมบัดชา                    | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  |

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เรื่องที่ ๑ มีราชกิจจานุเบกษาเผยแพร่ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง แต่งตั้ง นายกอบชัย พงษ์เสริม ให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

เรื่องที่ ๒ มีราชกิจจานุเบกษาเผยแพร่ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๑๐๔) ปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการการกำหนดอำนาจหน้าที่และการกำหนด กรอบอัตรากำลังของ กองระบบงาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็น กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีกลุ่มงานขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นฝ่ายเลขานุการของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑

ที่ประชุมพิจารณาแล้วไม่มีท่านใดขอแก้ไขจึงขอให้ที่ประชุมรับรอง  
รายงานการประชุมดังกล่าว

มติ อ.ก.ก.

รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๑ เรื่อง แนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อนำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร  
บุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นและขอเสนอแนะต่อการนำแนวทางการจ้างงาน  
รูปแบบอื่นเพื่อนำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

กรอบแนวคิดที่นำมาประกอบการวิเคราะห์

๑. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)  
กำหนดกลยุทธ์การพัฒนารูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับงานและภารกิจ เพื่อให้การบริหารกำลังคน  
ของกรุงเทพมหานครสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเพียงพอและทันเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ  
ยุทธศาสตร์/นโยบาย/แผนแม่บท/แผนพัฒนาต่างๆ ดังนี้

๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖  
ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ข้อ ๖.๓ การปรับปรุง  
บทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ

๑.๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕  
มาตรา ๓/๑ ให้ส่วนราชการมีการทบทวนภารกิจ เพื่อให้มีขนาดกำลังคนที่เหมาะสม

๑.๓ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ กำหนดแนวทางการทดแทน  
อัตราว่างงานการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เพื่อลดการบรรจุ  
ข้าราชการทดแทนอัตราว่าง โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ  
(พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

๑.๔ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) ระยะที่ ๒  
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นการพัฒนากลไกการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลที่รองรับการเปลี่ยนแปลงและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถ

๒. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕  
และแผนยุทธศาสตร์พัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑ สนับสนุนให้ภาครัฐ  
ต้องออกแบบโครงสร้างองค์กรรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจเกี่ยวกับ  
การให้บริการหรืองานสนับสนุนบางประการ ซึ่งรัฐยังคงต้องดำเนินการเอง ไม่สมควรยุบเลิก  
หรือให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแทน

๓. คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบให้ทุกส่วนราชการ ดำเนินการตามแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการบริหารและพัฒนากำลังภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

### สภาพปัญหา

๑. การกิจของกรุงเทพมหานครทั้งภารกิจตามกฎหมายและภารกิจในการบริหาร เมืองหลวงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ทิศทางอัตรากำลังของข้าราชการมีแนวโน้มลดลง ทั้งนี้ หากมีการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างเพื่อปฏิบัติภารกิจที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้นเกินร้อยละ ๔๐ โดยค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อตำแหน่งของข้าราชการ มีประมาณ ๘,๑๘๔,๙๙๖ บาทต่อปีต่อตำแหน่ง

๒. ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีการสูญเสียอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการเกษียณอายุ การออกจากราชการ การโอนไปรับราชการหน่วยงานภายนอกกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้มีอัตราว่าง ในปัจจุบันถึง ๔๗๗ อัตรา อีกทั้งผู้สอบแข่งขันได้มีจำนวนลดลงเรื่อยๆ และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนา อยู่ต่างจังหวัดซึ่งมีแนวโน้มจะโอนไปรับราชการหน่วยงานภายนอกกรุงเทพมหานครในอนาคต ทำให้กรุงเทพมหานครสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### แนวทางการดำเนินการของกรุงเทพมหานคร

เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถดำเนินการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กรุงเทพมหานครจึงได้บริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงกลยุทธ์ โดยใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นให้เหมาะสมกับงานและภารกิจ ที่ไม่ใช่การเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการหรือลูกจ้าง ซึ่งนอกจากมีเป้าหมายตอบโจทย์ข้างต้นแล้ว ยังส่งผลให้การดำเนินการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น อีกทั้งมุ่งให้ผู้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเข้าสู่การทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้พัฒนารูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การบริหารกำลังคนของกรุงเทพมหานครสามารถรองรับ การเปลี่ยนแปลงอย่างเพียงพอและทันเวลาตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ดังนี้

๑. การพัฒนาระบบการจ้างงานห้องสมุดประชาชนกรุงเทพมหานคร โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประหยัดเวลาและทรัพยากรในการสรรหา โดยการจ้างเหมาบริการในระบบสารสนเทศและระบบงานกิจกรรม เพื่อให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย พร้อมใช้งาน มีความรวดเร็วในการดำเนินกิจกรรม และสามารถปรับบริการให้ทันตาม ความต้องการ โดยกรุงเทพมหานครดำเนินการด้านระบบงานอำนวยการและระบบงานวิชาการ ซึ่งรูปแบบการจ้างงานนี้ เป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้หอสมุดเมืองกรุงเทพมหานคร เป็นหอสมุดมีชีวิต เป็นบ้านหลังที่สองสำหรับทุกคนในสังคม เป็นสัญลักษณ์ของกรุงเทพมหานคร (Landmarks) บรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายและนำไปปรับใช้กับห้องสมุดอื่นต่อไป ทั้งนี้ ก.ก. ได้เห็นชอบระบบการจ้างงานดังกล่าวในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ ซึ่งขณะนี้สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยวอยู่ระหว่างดำเนินการจ้างเหมาบริการ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑)

๖. การพัฒนาระบบการจ้างงานในการกิจป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดภาระด้านปริมาณงานและการรับผิดชอบพื้นที่ที่มากกว่ามาตรฐานสากล และสร้างความรวดเร็วในการดำเนินงาน ได้แก่

- การจ้างเหมาบริการ (Outsource) การกิจเกี่ยวกับการจัดหา/บำรุงรักษา เครื่องมือ อุปกรณ์ ยานพาหนะ การดูแลรักษาพื้นที่และความสะอาด การก่อสร้างงานป้องกัน และระงับอัคคีภัยและบรรเทาสาธารณภัย และงานธุรการ

- การจัดตั้งหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ หรือการร่วมลงทุนกับภาคเอกชน เพื่อดำเนินการด้านการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรด้านการดับเพลิงและกู้ภัย และการจัดตั้ง ศูนย์ดับเพลิงและกู้ภัย

- การจ้างบุคคลภายนอก เช่น การจ้างเหมาบริการรายบุคคล การจ้าง อาสาสมัคร การจ้างลูกจ้าง เพื่อดำเนินการกิจด้านการเข้าเวร การจับสัตว์ และช่วยปฏิบัติการ ด้านดับเพลิงและกู้ภัยสำหรับสถานีดับเพลิง

ซึ่งรูปแบบการจ้างงานนี้ เป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้การปฏิบัติงานด้านป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยมีกำลังคนที่เพียงพอกับปริมาณงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประหยัดเวลาในการจัดหาบุคลากรและทรัพยากรต่างๆ ซึ่งจะทำให้มีกำลังคนและอุปกรณ์พร้อม ใช้งานตลอดเวลา และสามารถให้บริการประชาชนได้ทันที ทั้งนี้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑ เห็นชอบการเพิ่มประสิทธิภาพการกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยให้นำการจ้างงานรูปแบบอื่นมาใช้ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒) รวมทั้งให้ภาคส่วนอื่น ดำเนินการกิจแทนตามหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) และกระจายงานบริการให้สำนักงานเขตและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และเห็นชอบให้ปรับรูปแบบ วิธีการทำงาน โดยกำหนดวัน เวลาทำงานของสถานีดับเพลิง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและบริบทจริง คือทำงาน ๒๔ ชั่วโมง พัก ๔๘ ชั่วโมง รวมทั้ง เพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานด้วยการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพื่อจูงใจ และรักษาคนไว้ในองค์กร และมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ ได้แก่

๑. การกำหนดบทบาทภารกิจที่จำเป็นของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้ชัดเจนโดยจำแนกภารกิจหลัก และภารกิจสนับสนุนออกจากกัน

๒. ใช้การจ้างเหมาบริการ (Outsource) เพื่อดำเนินงานที่ไม่ใช่ภารกิจหลัก ซึ่งเป็นทางเลือกที่เหมาะสม โดยเฉพาะกับหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่มีปริมาณงานเพิ่มสูงขึ้น ตามนโยบายภาครัฐ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและสังคม รวมทั้งใช้การจ้างงาน โดยให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทนตามหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เช่น การจ้างบุคคลธรรมดาโดยใช้ระบบสัญญาว่าจ้างระยะสั้น การใช้อาสาสมัคร การให้ชุมชนดำเนินการแทนการสร้างเครือข่ายกับภาคเอกชนและมูลนิธิ เพื่อดำเนินการกิจสนับสนุน

๓. การพัฒนาการจัดตั้งสถาบันการสอนหรือโรงเรียนด้านป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยของกรุงเทพมหานครในรูปแบบของหน่วยงานอิสระ

๔. การปรับโครงสร้างให้มีการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยปฏิบัติมากขึ้น และมุ่งเน้นการสร้างระบบการทำงานแบบเครือข่ายกับภาคเอกชนและภาคประชาชน

๕. การปรับปรุงระบบแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมือนกับงานดับเพลิงและกู้ภัยในต่างประเทศ การเพิ่มสวัสดิการและประโยชน์เพื่อสร้างความภูมิใจและจูงใจให้ปฏิบัติงาน (Intensive)

๖. การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อใช้ในการควบคุมมาตรฐานการทำงานเพื่อส่งมอบการบริการให้กับประชาชนด้วยความปลอดภัย และผู้บริหารใช้สำหรับการควบคุมและติดตามงาน

๗. การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจนและเชื่อมโยงกับการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในสายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อสร้างมีอาชีพในสายงานนี้

๘. การนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงานสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผล และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ทั้งนี้ฝ่ายเลขานุการฯ ได้แจ้งให้สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรับทราบความเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ฯ และจะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓. กำหนดกรอบแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นของหน่วยงานระดับสำนัก โดยให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจ้างงานรูปแบบต่างๆ และได้รับฟังข้อคิดเห็นและเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กำหนดเป็นแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นของหน่วยงานระดับสำนัก ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบในหลักการดังกล่าวแล้ว โดยสำนักงาน ก.ก. จะกำหนดแผนปฏิบัติการ แนวทางปฏิบัติ และผลักดันให้ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

- การจ้างบุคคลธรรมดา เช่น ผู้เกษียณอายุ อาสาสมัคร นิสิตนักศึกษา เพื่อปฏิบัติงานชั่วคราวในการกิจด้านการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค งานบริการด้านวิชาการด้านสาธารณสุข การดูแลผู้สูงอายุ การขุดลอก คูคลอง ควบคุมประตูละบายน้ำ งานด้านธุรการ งานด้านสถิติ การจับสัตว์ การช่วยปฏิบัติงานดับเพลิง

- การจ้างเหมาบริการ ในด้านการแปลเอกสาร งานล่าม/พิธีการภาษาต่างประเทศ การดูแลสถานที่ การจัดงานพิธีการต่างๆ การออกแบบผลิตภัณฑ์และสื่อประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรมและการจัดทำหลักสูตรต่างๆ ที่เป็นหลักสูตรทั่วไป การบริหาร/ดูแลศูนย์ฝึกอบรม การจัดทำและพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลบุคคลและระบบคลังความรู้ การจัดทำข้อสอบ การดำเนินการสอบ การวิจัย การประเมินโครงการและทรัพย์สินของกรุงเทพมหานคร การสำรวจโรงเรือนรายใหม่ การบริการเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์ การบริหาร/ดูแล/จัดทำ/พัฒนาระบบทั้งเครื่องแม่ข่าย เครื่องข่ายหลัก ระบบงานหลัก และระบบสารสนเทศ การบริการรถพยาบาล การจัดซื้อยา การให้บริการด้านห้องปฏิบัติการ การจัดการสิ่งปฏิกูล จัดหารถดูดฝุ่น รถกวาดถนน รถตัดต้นไม้ การสรรหา/พัฒนา/รักษาบุคลากรทางการศึกษา การผลิตสื่อการเรียนรู้ การฝึกอาชีพ การดูแลบ้านผู้สูงอายุ การดูแลสถานที่ การดูแลความปลอดภัยของบ้านพักผู้ด้อยโอกาส การเก็บข้อมูลของกิจกรรมต่างๆ การบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ในศูนย์กีฬา การจัดหา/บำรุงรักษายานพาหนะ อุปกรณ์ดับเพลิงและกู้ภัย

- การร่วมทุนกับภาคเอกชน ในการบริหารที่จอดรถ การจัดเก็บค่าจอดรถ บริหารจัดการศูนย์เยาวชน/ลานกีฬา/ศูนย์กีฬา การจัดหาอุปกรณ์ออกกำลังกายในศูนย์กีฬา การฝึกสอน การดูแลอาคารสถานที่

- การจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ ช่วยปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านสารสนเทศ ดูแลระบบเครือข่าย พัฒนาระบบศูนย์สั่งการ พัฒนาบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ การออกแบบโครงสร้าง การสรุปข้อเท็จจริงด้านกฎหมาย การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์วัฒนธรรม

- การจัดตั้งหน่วยบริการรูปแบบพิเศษหรือหน่วยงานอิสระ เพื่อดำเนินการด้านศูนย์ดับเพลิงและกู้ภัย การจัดประชุมร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศ/มหานครต่างๆ การบริหารบ้านพักผู้สูงอายุ

- การให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมดำเนินการกิจ เช่น การตรวจราชการ การดูแลศูนย์เด็กเล็ก การจับสัตว์ และการตรวจตราเพื่อรักษาความปลอดภัยในชุมชน

๔. การดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แก่ การกำหนดแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อนำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร เพื่อปรับระบบการทำงานของกรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว ให้ประชาชนได้รับบริการจากระบบงานที่หลากหลาย ไม่ว่าเรื่องนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ใหม่ โดยสำนักงาน ก.ก. จะดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ วิเคราะห์บทบาทภารกิจปัจจุบันว่ามีโครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไร มีส่วนใดที่ต้องปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมบ้าง และภารกิจที่คาดว่าจะมีในอนาคต เพื่อกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้

๔.๒ การวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการจ้างงาน โดยดำเนินการร่วมกับที่ปรึกษา ภายใต้กรอบที่สามารถทุ่มเทให้กับภารกิจหลักอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งหน่วยงานต้องกำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินการให้มีคุณภาพ ตรงตามมาตรฐาน มีความปลอดภัย ไม่เกิดปัญหาด้านข้อกฎหมายหรือประเด็นด้านจริยธรรม เป็นแนวทางการจ้างงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและนโยบายของภาครัฐ ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๒๘ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๔๒ กรุงเทพมหานครสามารถจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อดำเนินภารกิจได้ ดังนี้

มาตรา ๙๔ กรุงเทพมหานครอาจทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลอื่น โดยก่อตั้งบริษัทหรือถือหุ้นในบริษัทได้

มาตรา ๙๕ กรุงเทพมหานครสามารถดำเนินกิจการภายใต้อำนาจหน้าที่ร่วมกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นได้ โดยจัดตั้งเป็นองค์การเรียกว่าสหการ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วยผู้แทนของกรุงเทพมหานคร ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี

มาตรา ๙๖ ในกรณีจำเป็นอาจมอบให้เอกชนกระทำการซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร โดยเรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบริการ หรือค่าตอบแทนกรุงเทพมหานครได้ โดยออกเป็นระเบียบกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๙๗ การดำเนินการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร ต้องตราเป็นข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครโดยความเห็นชอบของสภากรุงเทพมหานคร

๔.๓ การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร รวมถึงการบริหารงานภาครัฐที่ต้องปรับระบบการทำงานด้วยการจ้างงานเพื่อลดขนาดและกำลังคน เพื่อให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติมในระดับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการจ้างงานอย่างน้อย ๔ รูปแบบ โดยแยกเป็นภารกิจภาพรวมและภารกิจตามกลุ่มภารกิจและกำหนดภารกิจเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ทันที ไม่ต้องแก้ไขกฎหมาย รวมทั้ง กำหนดหน่วยงานนำร่องและแผนปฏิบัติการตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ภารกิจที่มีการเพิ่มใหม่หรือมีแนวโน้มเพิ่มใหม่ เช่น โรงพยาบาล
- ภารกิจเพิ่มใหม่ แต่ไม่มีการเพิ่มอัตรากำลัง เช่น สถานีดับเพลิง
- ภารกิจที่มีค่าใช้จ่ายในด้านค่าจ้างและค่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ของลูกจ้าง และบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสัดส่วนที่สูงมาก เช่น ภารกิจด้านการก่อสร้าง ด้านการระบายน้ำ ด้านการรักษาความสะอาด

- ภารกิจที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง เช่น ภารกิจด้านนันทนาการ
- ภารกิจมากแต่อัตรากำลังน้อย และต้องใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรม

สมัยใหม่ เช่น ภารกิจด้านการจราจรและขนส่ง การสรรหาบุคลากร การวิจัย การพัฒนาบุคลากร

#### ๔.๔ การประชุมเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ของกรุงเทพมหานครในระดับสำนักงาน ก.ก. และกรุงเทพมหานคร พิจารณาประเด็นเป้าหมายที่กำหนด นอกจากด้านภารกิจแล้วยังเป็นเรื่องการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Based Approach) เพื่อเชื่อมโยงผู้คนและความเห็นภายในพื้นที่ (Connecting) รวมถึงกลไกที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ร่วมกัน (Co - Creation) แบ่งปันความรู้แก่กัน (Knowledge Sharing) ของชุมชน ภาคส่วนต่างๆ และสำนักงานเขตในพื้นที่

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อให้กรุงเทพมหานคร มีบริการเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกและพึงพอใจ เห็นควรกำหนดแนวทางการจ้างงาน รูปแบบอื่นเพื่อนำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร เพื่อช่วยให้มีกำลังคนที่มีคุณภาพ เพียงพอกับปริมาณงาน อีกทั้งเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายทั้งด้านบุคลากร ต้นทุน เวลา และทรัพยากรต่างๆ และสอดคล้องตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติลงมาถึงระดับกรุงเทพมหานคร เรื่องการจัดระบบการจ้างงาน รูปแบบอื่นเพื่อลดขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. นำกรอบแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นของหน่วยงานระดับสำนักไปปฏิบัติตาม ภารกิจที่ได้กำหนดร่วมกับหน่วยงาน ได้แก่

- การจ้างบุคคลธรรมดา เพื่อปฏิบัติภารกิจด้านสาธารณสุข การดูแลผู้สูงอายุ

การชดเชยบุคคลอง ควบคุมประตูลระบายน้ำ งานด้านธุรการ งานด้านสถิติ การจับสัตว์ การช่วยปฏิบัติงานดับเพลิง

- การจ้างเหมาบริการ เพื่อปฏิบัติภารกิจด้านการแปลเอกสาร งานล่าม/พิธีการ

ภาษาต่างประเทศ การดูแลสถานที่ การจัดงานพิธีการต่างๆ การออกแบบผลิตภัณฑ์และ สื่อประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรม การบริหาร/ดูแลศูนย์ฝึกอบรม การประเมินโครงการและ ทรัพย์สินของกรุงเทพมหานคร การสำรวจโรงเรือนรายใหม่ การบริการเครื่อง ไมโครคอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์ การบริหาร/ดูแล/จัดหา/พัฒนาระบบทั้งเครื่องแม่ข่าย



เครือข่ายหลัก ระบบงานหลัก และระบบสารสนเทศ การบริการรพยาบาล การจัดซื้อยา การให้บริการด้านห้องปฏิบัติการ การจัดการสิ่งปฏิกูล จัดหารถตุ่ม รถกวาดถนน รถตัดต้นไม้ การสรรหา/พัฒนา/รักษาบุคลากรทางการศึกษา การฝึกอาชีพ การดูแลบ้านผู้สูงอายุ การดูแลสถานที่ การดูแลความปลอดภัยของบ้านพักผู้ด้อยโอกาส การเก็บข้อมูลของกิจกรรมต่างๆ การบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ในศูนย์กีฬา การจัดหา/บำรุงรักษายานพาหนะ อุปกรณ์ดับเพลิง และกู้ภัย

- การร่วมทุนกับภาคเอกชน ด้านการบริหารที่จอดรถ การจัดเก็บค่าจอดรถ บริหารจัดการศูนย์เยาวชน/ลานกีฬา/ศูนย์กีฬา การจัดหาอุปกรณ์ออกกำลังกายในศูนย์กีฬา การฝึกสอน การดูแลอาคารสถานที่

- การจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ ช่วยปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านสารสนเทศ ดูแลระบบเครือข่าย พัฒนาระบบศูนย์สั่งการ พัฒนาบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ การออกแบบโครงสร้าง ด้านกฎหมาย การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์วัฒนธรรม

- การจัดตั้งหน่วยบริการรูปแบบพิเศษหรือหน่วยงานอิสระ เพื่อดำเนินการ ด้านศูนย์ดับเพลิงและกู้ภัย การจัดประชุมร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศ/มหานครต่างๆ การบริหารบ้านพักผู้สูงอายุ

- การให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมดำเนินการกิจ เช่น การตรวจราชการ การดูแลศูนย์เด็กเล็ก การจับสัตว์ การตรวจตราเพื่อรักษาความปลอดภัยในชุมชน

๒. กำหนดแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อให้คนภายนอกเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกับกรุงเทพมหานคร เช่น

- การจ้างงานผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส เพื่อดำเนินภารกิจด้านการประชาสัมพันธ์ การต้อนรับ ด้านวิชาการ

- การแลกเปลี่ยนข้าราชการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นภายนอกกรุงเทพมหานคร ทั้งภาครัฐและเอกชนภายในและภายนอกประเทศ

๓. การกำหนดแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นของสำนักงานเขตตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ภารกิจที่มีการเพิ่มใหม่หรือมีแนวโน้มเพิ่มใหม่
- ภารกิจเพิ่มใหม่ แต่ไม่มีการเพิ่มอัตรากำลัง
- ภารกิจที่มีค่าใช้จ่ายในด้านค่าจ้างและค่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง และบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสัดส่วนที่สูง
- ภารกิจที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง
- ภารกิจมากแต่อัตรากำลังน้อย และต้องใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมสมัยใหม่

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีความคิดเห็นและข้อสังเกตเพิ่มเติม รายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

๑. ในเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาเรื่องจ้างคนเป็นประเด็นหนึ่ง แต่ควรมองถึงการฝึกฝนและพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ (Reskill) ของคนที่มีอยู่ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงรองรับการเข้ามาของเทคโนโลยี และพัฒนามาตรฐานแผนยุทธศาสตร์ด้านคนให้มีคุณภาพมากขึ้น

๒. การดำเนินการในภาครัฐมีจุดอ่อน ๒ ประการ คือ

๒.๑ ไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ทำงานตามเวลาราชการ แต่เอกชนทำงานต่อเนื่องได้ถ้าได้ประโยชน์ตอบแทน

๒.๒ ภาครัฐทำงานโดยดำเนินการตามงบประมาณที่ได้รับขาดการแข่งขันต่างจากภาคเอกชน



๓. การปรับวิธีการจ้างงานโดยมีแนวคิดให้เอกชนทำ ภาครัฐจาก Big Government กลายมาเป็น Small Government กรุงเทพมหานครพร้อมหรือไม่ จะต้องพิจารณาด้วยว่าหากคนน้อยลง คนที่มีอยู่ในปัจจุบันจะดำเนินการอย่างไรให้เหมาะสม เช่น ให้ความรู้และการพัฒนาปรับเปลี่ยนทักษะการทำงาน เพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานใหม่ เช่น การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้แทนงานบางอย่างที่ต้องลงมือทำเอง มาเป็นผู้ดูแลเครื่องมือ/ระบบแทน เป็นต้น

๔. แนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อนำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร ควรดำเนินการในแนวทางการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจ เพราะเป็นแนวทางที่น่าจะแก้ไขปัญหาจากภารกิจของกรุงเทพมหานครที่เพิ่มมากขึ้น หากดำเนินการในทุกภารกิจเองหรือใช้การจ้างอื่น ๆ ก็จะต้องมีการเพิ่มกำลังคนหรืองบประมาณ ส่งผลให้กำลังคนหรืองบประมาณไม่ได้ลดลงตามวัตถุประสงค์ ยกตัวอย่างการดำเนินการตามแนวทางนี้ ได้แก่

๔.๑ การพัฒนาเมืองขอนแก่นและเมืองภูเก็ต พื้นฐานการพัฒนาเกิดจากความร่วมมือ (Collaboration) ของหลายภาคส่วนในพื้นที่มาพูดคุยตกลงกัน ได้แก่ ประชาชน นักลงทุน ภาครัฐ ท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มากำหนดเป้าหมายให้ตรงกันหลังจากนั้นก็ไปดำเนินการในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ ประกอบกับการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด มีส่วนสำคัญในการพัฒนาพื้นที่ให้ประสบความสำเร็จ เพราะการพัฒนาเกิดจากการสำรวจความต้องการและรับฟังปัญหาของคนในพื้นที่ ทำให้การพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของคนในพื้นที่

๔.๒ การจัดตั้งกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ในลักษณะอาสาสมัครลงไปได้ดูแลในชุมชนอย่างเป็นระบบใช้ความชำนาญในการให้บริการของคนในพื้นที่และเป็นช่องทางในการประกอบอาชีพของคนในชุมชน

๔.๓ การใช้เครือข่ายทำงานแทน เช่น กรมอนามัย ร่วมมือกับร้านขายยาเพื่อแก้ปัญหาคนรอรับยาที่โรงพยาบาลนานให้ไปรับยาที่ร้านขายยาแทนซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด

๔.๔ การสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความรู้ทางวิชาการ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ ฯลฯ อาศัยความรู้นั้นมาช่วยในการปฏิบัติงาน

๔.๕ รัฐสนับสนุนบางส่วน เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิดบนถนน รัฐจ่ายค่ากล้องวงจรปิดให้ครึ่งหนึ่ง ประชาชนเจ้าของกล้องวงจรปิดจ่ายอีกครึ่งหนึ่งและเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ

๕. ภารกิจด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร ควรมีการพูดคุยร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งของกรุงเทพมหานครและหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สำนักงานแพทย์ สำนักอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เพื่อหาแนวทางหรือวิธีการพัฒนารูปแบบการให้บริการ ทั้งที่ได้มีการดำเนินการอยู่แล้ว เช่น ผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (Caregiver) ควรให้โรงเรียนฝึกอาชีพของกรุงเทพมหานคร ศูนย์บริการสาธารณสุขและมหาวิทยาลัยนวมินทราชินี มาอบรมให้ความรู้ในพื้นที่ให้ผู้ที่มีหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงหรือผู้ป่วยติดบ้าน โดยจัดหลักสูตรอบรมที่เหมาะสม เช่น หลักสูตรระยะสั้น โดยมหาวิทยาลัยนวมินทราชินี เป็นผู้ออกประกาศนียบัตรให้เพื่อให้ผู้ดูแลผู้ป่วยสามารถใช้ประกอบอาชีพได้ และจัดหลักสูตรอื่น ๆ ที่เหมาะสมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นใช้ต่อยอดในการประกอบอาชีพเพิ่มรายได้ให้เพิ่มขึ้น รัฐไม่ต้องสร้างสถานพยาบาลหรือสถานที่อยู่ดูแล เป็นการดูแลกันเองภายในบ้านและชุมชน การเชื่อมโยงบริการของสำนักงานแพทย์กับสำนักอนามัยหรือรูปแบบใหม่ ๆ จากความร่วมมือของภาครัฐ เอกชนและประชาชน ให้ประชาชนได้เข้าถึงบริการ ได้สะดวก มีค่าใช้จ่ายไม่สูง และมีคุณภาพ โดยเฉพาะการให้บริการในชุมชนและกลุ่มผู้สูงอายุ คนพิการและเด็ก

๖. ภารกิจด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรุงเทพมหานคร ควรมีการออกแบบรูปแบบภารกิจทั้งระบบ เช่น การใช้ระบบเครือข่ายอาสาสมัคร สมาคมและมูลนิธิ ในบางภารกิจไม่จำเป็นต้องดำเนินการเอง เช่น จับผู้ หากให้ทางมูลนิธิดำเนินการน่าจะมีความเชี่ยวชาญมากกว่า หรือการสนับสนุนภารกิจ เมื่อเกิดเหตุในพื้นที่จะได้เข้าถึงพื้นที่นั้นได้อย่างรวดเร็ว นำมาเชื่อมโยงกับการจัดการป้องกันในระดับพื้นที่ สร้างระบบในการบริหารสั่งการภายใต้สำนักงานเขตที่เชื่อมโยงทั้งหมด มีอาสาสมัคร สมาคม มูลนิธิและสถานีนีดับเพลิง นอกจากนี้ยังต้องมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดับไฟ การตรวจตึก การฝึกซ้อมและเพิ่มผลงานจากการใช้ประโยชน์จากอุปกรณ์ได้อย่างเต็มที่

๗. ปัจจุบันภารกิจของกรุงเทพมหานครมีเพิ่มมากขึ้นและบางภารกิจมีการจ้างงานรูปแบบอื่นในบางส่วนแล้ว ประเด็นสำคัญ คือ ต้องวิเคราะห์ภารกิจในด้านต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร แล้วนำมาดูในรายละเอียดว่าควรดำเนินการในภารกิจไหนและใช้รูปแบบใดที่สามารถดำเนินการได้ เพื่อนำมากำหนดแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นที่แบ่งกลุ่มต่าง ๆ ให้ชัดเจนและสามารถปรับใช้กับภารกิจในด้านต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร รวมถึงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั้งการลดกำลังคนและการงบประมาณต่อไป

มติ อ.ก.ก.

เห็นชอบแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อนำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร ที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ โดยให้นำความคิดเห็นและข้อสังเกตเพิ่มเติมของ อ.ก.ก.ยุทธศาสตร์ฯ โดยเฉพาะเรื่องการวิเคราะห์ภารกิจและการปรับโครงสร้างให้สมเหตุสมผล สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและรองรับภารกิจงานในอนาคตเป็นไปตามบริบทของกรุงเทพมหานคร นำไปเป็นแนวทางในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้กรุงเทพมหานครมีรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสม

เรื่องที่ ๒ การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พ.ศ. ๒๕๖๓

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครรับทราบแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กรุงเทพมหานครมีผู้บริหารที่มีศักยภาพและมีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดโครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานให้มีความโปร่งใส มีมาตรฐาน ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และมีขนาดกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจของกรุงเทพมหานครในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายเพื่อลดการสูญเสียกำลังคน สามารถทดแทนอัตราากำลังที่สูญเสียได้เพียงพอ ทัศนคติ และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายเพื่อบูรณาการการทำงานและสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานร่วมกันและสามารถพัฒนาระบบ HR ให้ขับเคลื่อนหรือสนับสนุนการทำงานของกรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และสร้างความผูกพันกับองค์กร

๒. กรุงเทพมหานครได้เนิมนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

๒.๑ การสร้างและพัฒนาโปรแกรมฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

๒.๒ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้มีศักยภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต

๒.๓ ปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน

๒.๔ ปรับปรุงระบบงานการจ้างงานทอสมุดเมืองกรุงเทพมหานคร

๒.๕ Public Private Partnership : โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร

๒.๖ ศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๒.๗ พัฒนาระบบการจ้างงาน

๒.๘ ศึกษาภารกิจของหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาไปสู่การจ้างงานรูปแบบอื่นๆ

๒.๙ สร้างและพัฒนาโปรแกรมฐานข้อมูลข้าราชการกรุงเทพมหานครและ

บุคลากรกรุงเทพมหานคร

๒.๑๐ กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรในหน่วยงาน

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้ประเมินผลการดำเนินการในปีแรกแล้ว พบว่าในบริบทของกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการต่อแบบบูรณาการร่วมกับสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ กรุงเทพมหานครจะสูญเสียผู้บริหารจากการเกษียณอายุราชการ ถึงร้อยละ ๘๗.๒๗ ซึ่งการที่จะเตรียมดำเนินการเพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีความพร้อมครบทุกตำแหน่งต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ จึงกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ซึ่งเป็นตำแหน่งหลักในการให้บริการด้านต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร อีกทั้งเป็นตำแหน่งสำคัญที่ช่วยสร้างภาพลักษณ์ด้วยเช่นกัน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งผู้อำนวยการเขตแล้ว ซึ่งผู้บริหาร/คณะกรรมการพิจารณาเห็นว่าควรทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าให้ครอบคลุม จึงนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพิ่มเติมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จะดำเนินการให้ครบทุกกระบวนการ ได้แก่ การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาทักษะผู้บริหารตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขต การกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกและการจัดกลุ่ม (Talent Pool) โดยแผนพัฒนาจะดำเนินการจัดทำเส้นทางพัฒนาสายอาชีพและพัฒนาหลักสูตรผู้อำนวยการเขต และพัฒนาหลักสูตรผู้อำนวยการเขตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเมืองที่เปลี่ยนแปลง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะวิเคราะห์ตำแหน่งอื่นที่มีความสำคัญเพื่อจัดทำเส้นทาง

ความก้าวหน้าในสายอาชีพเพิ่มเติม และแผนการพัฒนาจะดำเนินการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต

๓.๒ โครงสร้างหน่วยงานที่ยังไม่มีความยืดหยุ่น และการขาดกำลังคนที่พร้อมรับภารกิจในอนาคต ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกำหนดกรอบอัตรากำลังหน่วยงานและส่วนราชการในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๙ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๖๗ ซึ่งเป้าหมายของยุทธศาสตร์นี้คือการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานให้มีความโปร่งใส มีมาตรฐานชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และมีขนาดกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงกำหนดการดำเนินการเพื่อตอบเป้าประสงค์ ดังนี้

- กำหนดแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อนำไปใช้กับหน่วยงานในสังกัด กรุงเทพมหานคร เพื่อการจ้างงานที่หลากหลาย ยืดหยุ่น ลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (รายละเอียดตามวาระการนำเสนอข้างต้น)

- กำหนดแนวทางการปรับปรุงระบบงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาระบบงานของกรุงเทพมหานคร

- ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของทุกสำนักงานเขต

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะดำเนินการต่อเรื่องการพัฒนาโครงสร้างและระบบงาน กรุงเทพมหานคร

๓.๓ การสูญเสียกำลังคนในบางกลุ่มตำแหน่งจากการลาออกหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น การบริหารกำลังคนหรือมีรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสม นอกจากเป็นการทดแทนให้เพียงพอแล้ว ประเด็นสำคัญคือเป็นวิถีลดการสูญเสียในตำแหน่งที่มีต้นทุนสูง เช่น ตำแหน่งป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่กรุงเทพมหานครต้องมีค่าใช้จ่ายด้านการฝึกซ้อมทั้งความรู้และสมรรถนะทางร่างกายต่อหัวเป็นเงินถึงร้อยละ ๑๗๕,๐๐๐ บาท แต่มีอัตราการโอนสูงหลังจากรับราชการครบตามเกณฑ์ที่กำหนดให้โอนได้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงได้ดำเนินการ

๓.๓.๑ พัฒนาระบบการจ้างงานห้องสมุดประชาชน และห้องสมุดเคลื่อนที่ การจ้างงานรูปแบบอื่นสำหรับภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พัฒนาแนวทางการจ้างงานรูปแบบต่างๆ ในหน่วยงานระดับสำนัก ได้แก่

- การให้ภาคส่วนอื่นร่วมดำเนินการ เช่น การตรวจราชการ เป็นต้น
- หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ เช่น การจัดประชุมต่างๆ เป็นต้น
- การจ้างที่ปรึกษา เช่น การประชาสัมพันธ์ ออกแบบโครงสร้าง เป็นต้น
- การจ้างบุคคลธรรมดา เช่น การแพทย์และสาธารณสุข เป็นต้น

- การจ้างเอกชน เช่น การดูแลสถานที่ การฝึกอบรม งานสอบ เป็นต้น
- การร่วมทุน เช่น การบริหารที่จอดรถ การจัดเก็บค่าจอดรถ เป็นต้น

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จะพัฒนาแนวทางการจ้างงานในสำนักงานเขต ภายใต้กรอบแนวคิดที่ให้สำนักงานเขตสามารถทุ่มเทให้กับภารกิจหลักด้านการให้บริการอย่างเต็มประสิทธิภาพ

### ๓.๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติ รวมทั้งเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งสามารถใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคคลได้อย่างคุ้มค่าในระยะยาว สำนักงาน ก.ก. จึงบูรณาการร่วมกับสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อกำหนดภารกิจที่จะจ้างงาน เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพโดยเชื่อมโยงกับหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และได้มีการนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และ อ.ก.ก. มีข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพื่อนำไปดำเนินการต่อไป ได้แก่ ภารกิจที่จะจ้างงานต้องคำนึงถึงลักษณะภารกิจที่สามารถถ่ายโอนได้ทั้งหมดทุกขั้นตอน เพื่อเสริมประสิทธิภาพการทำงานและลดความซ้ำซ้อนของภารกิจ สำหรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรศึกษากรณีตัวอย่างของประเทศเกาหลีใต้และประเทศสิงคโปร์ และการจัดหลักสูตรควรรศึกษารายละเอียดเฉพาะด้านประกอบด้วยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เฉพาะด้านของภารกิจนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ นอกจากการบริหารกำลังคนหรือมีรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมแล้ว การดำเนินการต่อไป จะพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก (เป็นการต่อยอดโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) และการให้ทุน BMA Scholarship) และพัฒนาระบบการให้บริการด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดำเนินการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารกรุงเทพมหานครควบคู่กับการพัฒนาโครงสร้างและระบบงานกรุงเทพมหานคร

### ๓.๔ ฐานข้อมูลสารสนเทศที่จะช่วยสนับสนุนให้บริหารจัดการได้อย่างรวดเร็ว

ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเป้าหมายคือการบูรณาการการทำงานและสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานร่วมกัน และสามารถพัฒนาระบบ HR ให้ขับเคลื่อนหรือสนับสนุนการทำงานของกรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิภาพ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ก.ก. จะดำเนินการพัฒนาสายงานทรัพยากรบุคคล (ด้วยกิจกรรมการทบทวนและจัดทำสมรรถนะที่พึงประสงค์ของสายงานทรัพยากรบุคคล และการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก.) และการปรับปรุงฐานข้อมูลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ด้วยการจัดทำระบบสารสนเทศฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร) โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจะพัฒนาหลักสูตรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Road Map : TRM) การกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development) การสร้างความเข้าใจในการจัดทำและดำเนินการพัฒนารายบุคคล (Individual Plan : IDP)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะดำเนินการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. อย่างต่อเนื่อง และศึกษาดูงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นต้นแบบ โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์



๓.๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญด้านคุณภาพชีวิต โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เน้นการมีสุขภาพพลานามัยที่ดีเพื่อพร้อมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดมิติด้านการพัฒนาองค์การ เพื่อให้ทุกหน่วยงาน ตรวจสอบสุขภาวะของบุคลากรหน่วยงานตนเอง และสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดเป็นตัวชี้วัดเพื่อดำเนินการต่อเนื่อง ทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ปลอดภัย และส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดี และเพิ่มเติมการศึกษารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล (Performance Management) ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน การศึกษารูปแบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในเมืองหลวง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดำเนินการต่อเนื่องด้านการพัฒนาระบบบริหารผลงาน เงินเดือน และค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร การสัมมนาเพื่อนำผลการศึกษามาทกำหนดแนวทางการดำเนินการยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อสามารถตอบสนองการบริหารราชการกรุงเทพมหานครช่วยพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิต รวมถึงการสร้างความรักผูกพันกับกรุงเทพมหานครด้วย

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้ว เห็นว่าหากแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้รับการจัดทำให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการบริหารประเทศ เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาจากการดำเนินการ เพื่อทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนด

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีความคิดเห็นและข้อสังเกตเพิ่มเติม รายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

๑. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ มีประเด็นดังนี้

๑.๑ เรื่องการปรับปรุงระบบงานของสำนักงานเขต ควรดำเนินการให้เป็นระบบ โดยเฉพาะเน้นเรื่องกระจายอำนาจให้สำนักงานเขตมากขึ้น เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีภารกิจที่หลากหลายและมีความซับซ้อน จึงควรที่จะจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญร่วมดำเนินการเพื่อให้คำแนะนำในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งมีประเด็นที่เชื่อมโยงกันอยู่หลายเรื่อง ได้แก่

๑.๑.๑ การจัดทำ Careers Path การจัดทำ Succession Plan การจัดทำ Talent Management การจัดหลักสูตรการอบรมและการปรับโครงสร้างอัตรากำลัง ต้องมีความเชื่อมโยงกันเพื่อให้มีการออกแบบอย่างเป็นระบบ



๑.๑.๒ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของสำนักงานเขต เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาสำนักงานเขตและเป็นเครื่องมือควบคุมการทำงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีข้อมูลสาระสำคัญของสำนักงานเขต เพื่อจัดทำเป็นสารสนเทศเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานของสำนักงานเขตรองรับการเปลี่ยนแปลงภารกิจของกรุงเทพมหานครในอนาคต

๑.๑.๓ การเตรียมความพร้อมของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ให้เป็นมืออาชีพต้องมีการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาที่ชัดเจน

๑.๑.๔ การพัฒนาหลักสูตรเตรียมความพร้อมของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ควรมีการนำร่องจัดหลักสูตรจริงในลักษณะเตรียมความพร้อมของผู้ผู้อำนวยการเขต เพื่อจะได้นำผลการอบรมมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ เรื่องระบบการตรวจราชการ ต้องมีการจัดระบบสนับสนุนการตรวจราชการที่มีการเชื่อมโยงระบบข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การตรวจราชการมีส่วนสนับสนุนการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร

๑.๓ ผู้ตรวจราชการ ต้องมีการพัฒนาและปรับบทบาทให้การตรวจราชการเป็นเหมือนกลไกเสริมผู้บริหารในการทำงานสามารถพัฒนาแนะนำงานที่ไปตรวจได้ ควรเป็นผู้มีประสบการณ์สูงที่สามารถให้คำปรึกษาได้

๑.๔ เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ควรพิจารณานำรูปแบบ Objectives & Key Results (OKR) มาใช้ เพราะน่าจะเป็นรูปแบบการประเมินผลที่ไม่ซับซ้อนและเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ที่มิงงานกับตัวบุคคลมากที่สุดเพื่อให้การดำเนินงานและการประเมินผลสอดคล้องกันในลักษณะของการทำงานเป็นทีมงาน

๑.๕ ควรเพิ่มเติมเรื่องระบบ HR Analytics ไว้ในยุทธศาสตร์ฯ ด้วยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบ Digital HR โดยสำนักงาน ก.ก. อาจเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านนี้มาบรรยายให้ความรู้ เพื่อให้มีแนวทางที่หลากหลายจะได้นำมาพัฒนาหรือออกแบบระบบสำหรับกรุงเทพมหานครได้อย่างเหมาะสม

๒. การปรับโครงสร้างและภารกิจของสำนักงานเขต ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมต้องคำนึงถึงการออกแบบเชิงพื้นที่ในการออกแบบระบบให้สอดคล้องกับพื้นที่เขตที่มีลักษณะและบริบทที่แตกต่างกัน มีทั้งเขตชั้นนอกเขตชั้นในเมือง เขตกึ่งเมืองกึ่งชนบท เขตชนบทหรือเขตเศรษฐกิจ เช่น กระบวนการออกแบบจาก การไปพูดคุยกับผู้ผู้อำนวยการเขต เพื่อหาประเด็นภารกิจที่ต้องนำมาวิเคราะห์ออกแบบระบบหรือนำมากำหนดคุณสมบัติการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขตตามลักษณะพื้นที่ของเขตนั้น

๓. การปรับโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงานระดับสำนัก ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมคำนึงว่าสามารถกำหนดนโยบายและกำกับดูแลให้ปฏิบัติได้หรือไม่ เช่น สำนักงานที่อยู่อาศัย ควรอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักพัฒนาสังคม เพื่อไปดำเนินการเรื่องที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย บ้านพักผู้สูงอายุ แต่กลับไปอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักการคลัง ทำให้กำกับดูแลไม่ได้แล้วขาดความสอดคล้องเชื่อมโยงกันจึงทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน เป็นต้น

๔. วิธีการที่จะทำให้แผนปฏิบัติการฯ ประสบความสำเร็จต้องออกแบบระบบจากการรับฟังความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ เพราะแต่ละพื้นที่หรือสำนัก มีสภาพปัญหาและสภาพการทำงานแตกต่างกัน วิธีการหรือระบบที่ออกแบบในรูปแบบเดียวกัน อาจไม่สามารถใช้ได้ทั้งหมด นอกจากนี้ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบ อยู่ติดอยู่กับข้อจำกัดในการดำเนินการอาจจะต้องมีการแก้ไขระเบียบหรือกฎหมาย เพื่อให้ได้แนวทางหรือรูปแบบใหม่ ๆ ในการนำมาปรับใช้



๕. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เรียนที่ประชุมว่า การเสนอแผนปฏิบัติการฯ ในวาระนี้เพื่อนำมา รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของ อ.ก.ก.ยุทธศาสตร์ฯ แล้วจะนำมาปรับปรุงและ เพิ่มเติมในแผนการปฏิบัติการฯ เช่น การออกแบบระบบให้สอดคล้องกับพื้นที่ที่แตกต่างกันของเขต รวมถึงคุณสมบัติของผู้อำนวยการเขตในพื้นที่นั้น ระบบการบริหารงาน การดำเนินการในบางภารกิจ ที่แตกต่างกัน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อมีการเพิ่มเติมและจัดเรียงเรียบร้อยแล้ว จะนำมาเสนอให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง จะทำให้เห็นภาพรวมของการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร ทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.) สถาบันพัฒนา ข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สพข.) และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ (สกจ.) ที่จะมาช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ ให้ประสบความสำเร็จต่อไป

มติ อ.ก.ก. รับทราบและให้สำนักงาน ก.ก. นำความคิดเห็นและข้อสังเกตเพิ่มเติมของ อ.ก.ก.ยุทธศาสตร์ฯ ไปปรับปรุงหรือเพิ่มเติมแผนปฏิบัติการราชการ (Action Plan) ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องกำหนดวันประชุม

การประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ ตรงกับวันพุธที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒  
เวลา ๑๐.๐๐ น.

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.



(นางสาวดวงใจ ศรีทองแท้)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม