

รายงานการประชุม  
อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร  
ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑  
เมื่อวันพุธที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑  
ณ ห้องเอร์ไวน์ ชั้น ๒ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- |     |   |                     |
|-----|---|---------------------|
| ๑.  | รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณกุล   | ประธาน อ.ก.ก.       |
| ๒.  | ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภา   | อ.ก.ก.              |
| ๓.  | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่  | อ.ก.ก.              |
| ๔.  | รองศาสตราจารย์ ดร. อุทัย เลหาวิเชียร  | อ.ก.ก.              |
| ๕.  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี พนาสกุลการ<br>อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจาก ก.ก.   | อ.ก.ก.              |
| ๖.  | นางสุชาดา รังสินันท์  | อ.ก.ก.              |
| ๗.  | นางสุทธิลักษณ์ เอื้อจิตถาวร<br>ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล<br>สำนักงาน ก.พ.                   | อ.ก.ก.              |
| ๘.  | นางสาวญาติกา นิธิธีราพร<br>แทนผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ<br>การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | อ.ก.ก.              |
| ๙.  | นายภัทรุตม์ ทรรทรานนท์<br>ปลัดกรุงเทพมหานคร   | อ.ก.ก.              |
| ๑๐. | นางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย                                 | อ.ก.ก.              |
| ๑๑. | นายสมภาคย์ สุขอนันต์<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. สังกัดกองระบบงาน                                 | อ.ก.ก.              |
| ๑๔. | นางสาวอริญญา พรไชยะ<br>ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.  | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๕. | นางกาญจนา เฉลิมพงษ์<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.                            | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๖. | นายธนบดี ชัยนนท์<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.                                    | ผู้ช่วยเลขานุการ    |



**ระเบียบวาระที่ ๓**

**เรื่องเพื่อพิจารณา**

**เรื่องที่ ๑ การพัฒนาระบบการให้บริการด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร**

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบการให้บริการด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร

**สาระสำคัญของเรื่อง**

กรุงเทพมหานครในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และระเบียบกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในการให้บริการประชาชนด้านต่างๆ รวมทั้งด้านสาธารณสุข โดยมีหน่วยงานหลักที่มีภารกิจด้านสาธารณสุข จำนวน ๒ หน่วยงานคือ สำนักงานแพทย์ สำนักอนามัย

ปัจจุบัน กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงที่รองรับการเข้ามาแสวงหาความเจริญของประชาชนเป็นจำนวนมาก จึงทำให้เกิดปัญหาการดูแลและให้บริการด้านสาธารณสุข ประกอบกับสถานการณ์ผู้สูงอายุที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องรองรับการให้บริการสาธารณสุขเป็นจำนวนมาก การปรับเปลี่ยนบทบาทการให้บริการสาธารณสุขในเมืองหลวงจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการปรับรูปแบบโครงสร้างการบริหาร และวิธีการต่าง ๆ ในการให้บริการด้านสาธารณสุขเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์การให้บริการที่มีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายของกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การนำโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ออกนอกระบบ” โดยการศึกษาครั้งนี้เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานของโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร เกิดประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการลดงบประมาณของกรุงเทพมหานครที่จะต้องสนับสนุนในด้านค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุข ซึ่ง จะส่งผลให้โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ลดขั้นตอน กระบวนการและเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการนำระบบงานใหม่ๆ เข้ามาให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบการให้บริการด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. ข้อกฎหมาย ยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานครและนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ด้านสาธารณสุข ไว้ดังนี้

มาตรา ๘๘ (๑๖) กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๑.๒ ยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร ได้แก่แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์ด้านที่ ๑ มหานครปลอดภัย มิติที่ ๑.๖ ปลอดภัย คนเมือง อาหารปลอดภัย เป้าหมายที่ ๑.๖.๓ คนกรุงเทพมหานครทุกคนมีโอกาสได้รับบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่เท่าเทียม มีคุณภาพ และมาตรฐาน เป้าประสงค์ที่ ๑.๖.๓.๑

พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสู่ความเป็นเลิศทางการแพทย์และเป้าประสงค์ที่ ๑.๖.๓.๒ จัดบริการทางการแพทย์ ให้ครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ด้านที่ ๓ มหานครสำหรับทุกคน เป้าหมายที่ ๓.๑.๓ ผู้สูงอายุ ได้รับการดูแลสุขภาพอย่างครบวงจรเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี เป้าประสงค์ที่ ๓.๑.๓.๑ พัฒนา คลินิกผู้สูงอายุคุณภาพ เป้าหมายที่ ๓.๑.๓.๒ พัฒนาระบบบริการช่องทางด่วนให้กับผู้สูงอายุ (Fast Track)

๑.๓ นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครด้านสาธารณสุข

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้มีนโยบายการพัฒนากรุงเทพมหานคร ด้านสาธารณสุขตามวาระการพัฒนากรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ภายใต้แนวคิด “Now Moving Forward ทำจริง เห็นผลจริง” ตามกรอบระยะเวลา ดังนี้

ระยะเวลา ๑๐๐ วัน เพิ่มการบริการฉับไว ใกล้ชิดชุมชน ประชาชน ปลอดภัย ได้แก่ พบหมอภายใน ๖๐ นาที ด้วยการนัดหมายผ่านศูนย์ BFC โรงพยาบาล และ เปิดศูนย์สร้างสุขทุกวัย ๙ ศูนย์ สร้างกิจกรรมหลากหลายดูแลคนทุกวัย ซึ่งจะเป็นบริการด้าน ต่าง ๆ เคลื่อนที่ลงสู่ชุมชน

ระยะเวลา ๒๐๐ วัน พัฒนาคน พัฒนาการศึกษา เพิ่มศักยภาพโรงเรียน กทม. ได้แก่ จัดสรรโควตานักเรียนแพทย์และนักเรียนพยาบาล

ระยะเวลา ๓๐๐ วัน กรุงเทพฯ เปลี่ยนแปลง พร้อมบริการทันใจด้วยระบบ ออนไลน์ ได้แก่ เปิดศูนย์สร้างสุขทุกวัยเพิ่ม จนครบ ๕๐ เขต

ระยะเวลา ๑ ปี ผลิตคน ผลิตงาน ทุกโครงการจับต้องได้ เห็นผลจริง ได้แก่ เพิ่มจำนวนโรงพยาบาล ๒ แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลคลองสามวาเปิดให้บริการแผนก ผู้ป่วยนอก (OPD) ชั่วคราว และโรงพยาบาลบางนา

๒. สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการศึกษา สรุปผลการศึกษาและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๒.๑ กรุงเทพมหานครสามารถนำรูปแบบการบริการสาธารณสุขต่าง ๆ มาปรับใช้ภายในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ในหลายรูปแบบ ได้แก่

๒.๑.๑ รูปแบบองค์การมหาชน

๒.๑.๒ การบริหารจัดการรูปแบบพระราชบัญญัติ

๒.๑.๒.๑ การให้บริการรูปแบบพิเศษ โรงพยาบาลรามาริบัติ

๒.๑.๒.๒ การบริหารจัดการโรงพยาบาลศิริราช และศิริราช

ปิยมหาการุณย์

๒.๑.๒.๓ การให้บริการรูปแบบคลินิกพิเศษ โรงพยาบาล

วชิรพยาบาล

๒.๑.๓ การให้บริการผู้ป่วยนอกของคลินิกศูนย์แพทย์พัฒนา

๒.๑.๔ การให้บริการรูปแบบคลินิกพิเศษ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

๒.๑.๕ การให้บริการรูปแบบคลินิกพิเศษนอกเวลาราชการ โรงพยาบาล

ราชวิถี

๒.๑.๖ การให้บริการรูปแบบคลินิกหมอครอบครัว สำนักอนามัย

กรุงเทพมหานคร

๒.๑.๗ การให้เอกชนมีส่วนร่วมในกิจการของรัฐ

(รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑)

๒.๒ ทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการให้บริการด้านสาธารณสุขของ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีการดำเนินการภารกิจด้านสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายของกรุงเทพมหานครได้ จึงควรมีการวางแผนขับเคลื่อนการพัฒนารูปแบบการให้บริการด้านสาธารณสุขโดยวางแผนการพัฒนาออกนอกระบบให้ชัดเจน และเตรียมจัดสรรงบประมาณรองรับการพัฒนากระบวนการบริการสุขภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อไป **โดยกำหนดแผนการขับเคลื่อนในการพัฒนางานด้านบริการสาธารณสุข เป็น ๓ ระยะ**

**ระยะที่ ๑**

- การพัฒนามาตรฐานกลางการบริการของโรงพยาบาลให้เกิดผลสำเร็จ ได้แก่ การจัดสถานที่ พัฒนาสภาพแวดล้อม การจัดระบบอำนวยความสะดวก การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาให้บริการร่วมเพื่อลดขั้นตอนการให้บริการ

- การนำระบบจ้างงานด้วยวิธีการที่หลากหลายเข้ามาทดลองใช้ในโรงพยาบาลเปิดใหม่ ได้แก่ โรงพยาบาลบางขุนเทียน โรงพยาบาลคลองสามวา และโรงพยาบาลบางนา

**ระยะที่ ๒**

การพัฒนาการบริหารโรงพยาบาลโดยทำการจ้างศึกษา Feasibility ในภาพรวมและในภาพของแต่ละโรงพยาบาลตามนโยบายหรือการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อพัฒนารูปแบบการให้บริการที่สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการให้บริการที่ดี เช่น คลินิกพิเศษ คลินิกนอกเวลาราชการ การจัดทำความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership)

**ระยะที่ ๓**

การขยายผลการพัฒนาระบบการให้บริการสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิโดยมุ่งเน้นการพัฒนามาตรฐานกลางของศูนย์บริการสาธารณสุขไปสู่การให้บริการมาตรฐานสากล เช่น การรื้อปรับระบบงานด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือการใช้รูปแบบการจ้างงานแบบ Outsource ทั้งระบบ

**ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.** ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้ว เห็นว่าหากกรุงเทพมหานครมีการดำเนินการภารกิจด้านสาธารณสุข ตามแผนการพัฒนาออกนอกระบบอย่างชัดเจน มีความคล่องตัวในการทำงานมากยิ่งขึ้น และขับเคลื่อนการพัฒนาแต่ละระยะตามแผนการข้างต้น จะเป็นแนวทางให้การบริการประชาชนที่มารับบริการโรงพยาบาลสังกัด กรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการให้บริการและสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายของกรุงเทพมหานครได้

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบการให้บริการด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานครจำเป็นต้องพัฒนาข้อกำหนดให้สอดคล้อง สนับสนุนกันในการดำเนินการ และการพิจารณาทางเลือกอื่นอย่างเช่น Sub-Contract เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ดีและได้รับความนิยมในปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้กรุงเทพมหานครสามารถพัฒนาระบบการให้บริการด้านสาธารณสุขให้ดีขึ้นได้ โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการเองทั้งหมด

๒. การพัฒนาระบบบริหารงานและงบประมาณอุดหนุนให้โรงพยาบาลมีอิสระในการดำเนินการ สามารถบริหารจัดการตนเองได้เป็นอีกทางเลือกหนึ่ง
๓. รายละเอียดของงานระหว่างสำนักการแพทย์และสำนักอนามัยจำเป็นต้องพิจารณาความเชื่อมโยง ความซ้ำซ้อนของงานและกลุ่มเป้าหมายที่ให้บริการ ต้องพิจารณาถึงการจัดแบ่งหรือการยุบรวมเข้าด้วยกัน โดยจะต้องตอบเป้าหมายของกรุงเทพมหานคร นโยบายภาครัฐและความต้องการของประชาชนให้ดีที่สุด
๔. การศึกษาระบบฐานข้อมูลหรือการเชื่อมโยงข้อมูลพื้นฐานจะทำให้ทราบปริมาณงานและปริมาณค่าใช้จ่ายที่แท้จริง ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษาใกล้เคียงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด สามารถมอบหมายงานหรือแนวทางการทำงานที่เหมาะสมและลดค่าใช้จ่ายในการบริหารทางการแพทย์ได้
๕. การพัฒนาระบบเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชนเป็นทางเลือกในการพัฒนาระบบการให้บริการด้านสาธารณสุขที่ดีอีกทางเลือกหนึ่ง
๖. กรุงเทพมหานครควรจัดสัมมนาร่วมกันระหว่างสำนักการแพทย์และสำนักอนามัย โดยเรียนเชิญอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเข้าร่วมสัมมนาฯ เพื่อบูรณาการความคิดเกี่ยวกับการพัฒนางานบริการสาธารณสุขทุกระดับ และกรอบแนวคิดต่างๆ เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันและนำไปสู่การปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพร้อมทั้งระบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

#### **มติ อ.ก.ก.**

๑. ให้สำนักงาน ก.ก. จัดสัมมนาฯ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในสังกัดสำนักการแพทย์และสำนักอนามัยในการจัดทำระบบบริการสาธารณสุขสำหรับประชาชน และความต้องการในการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพร้อมทั้งระบบการให้บริการ
๒. ให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการพัฒนาระบบการให้บริการด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานครและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

#### **เรื่องที่ ๒ การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑**

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครรับทราบผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการดำเนินการต่อในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

#### **สาระสำคัญของเรื่อง**

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ ที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กรุงเทพมหานครมีผู้บริหารที่มีศักยภาพ และมีความพร้อม ในการเข้าสู่ตำแหน่ง ด้วยการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑.๑ การสร้างและพัฒนาโปรแกรมฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลข้าราชการ กรุงเทพมหานครสํานัญเพื่อการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

๑.๒ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้มีศักยภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดโครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานให้มีความโปร่งใส มีมาตรฐาน ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และมีขนาดกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจของกรุงเทพมหานครในอนาคต ด้วยการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑.๓ ปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน

๑.๔ ปรับปรุงระบบงานการจ้างงานทอสมุดเมืองกรุงเทพมหานคร

๑.๕ Public Private Partnership : โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายเพื่อลดการสูญเสียกำลังคน สามารถทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสียได้เพียงพอ ทันเวลา และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ด้วยการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑.๖ ศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ

กรุงเทพมหานคร

๑.๗ พัฒนาระบบการจ้างงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายเพื่อบูรณาการการทำงานและสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานร่วมกันและสามารถพัฒนาระบบ HR ให้ขับเคลื่อนหรือสนับสนุนการทำงานของกรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑.๘ สร้างและพัฒนาโปรแกรมฐานข้อมูลข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และสร้างความผูกพันกับองค์กร ด้วยการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑.๙ กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรในหน่วยงานผลการดำเนินการ และปัญหาอุปสรรค รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒

๒. กรุงเทพมหานครได้แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) โดยมีรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมายเป็นประธานกรรมการ ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นรองประธาน โดยมีหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นกรรมการ เพื่อติดตามการดำเนินการ การให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหาจากการดำเนินการ ให้การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประเด็นสำคัญที่ได้รับจากคณะกรรมการ ได้แก่

๒.๑ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ควรกำหนดเป้าหมายหรือสิ่งที่จะต้องทำให้สำเร็จ คืออะไร และจะต้องดำเนินการอย่างไร

๒.๒ หากภารกิจใด มีหลายหน่วยงานเกี่ยวข้อง ควรแต่งตั้งในลักษณะคณะกรรมการ เพื่อสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

๒.๓ บางภารกิจ จำเป็นต้องมีการศึกษาร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ หรือต้องมีการวิเคราะห์วิจัย เพื่อนำผลการศึกษาไปดำเนินการต่อ

๒.๔ การดำเนินกิจกรรมต้องสอดคล้องกับนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

๒.๕ การประเมินผลการดำเนินการ ควรแสดงความก้าวหน้าในลักษณะร้อยละ หรือการเปรียบเทียบในเชิงปริมาณ

๒.๖ ต้องเร่งรัดการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเชื่อมโยง Career Path และการสร้างระบบ Succession Plan

๒.๗ ควรศึกษาภารกิจของหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาไปสู่การจ้างงานรูปแบบอื่นๆ

๓. สำนักงาน ก.ก. ตระหนักว่าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) จำเป็นต้องมีความเข้าใจที่สอดคล้องตรงกันเพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งหันต่อนโยบายภาครัฐและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐหรือภาคเอกชนแนวใหม่ ซึ่งเป็นทิศทางในอนาคตด้วย จึงกำหนดแผนการดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ **ระยะที่ ๑** ดำเนินการศึกษาแนวทางการบริหารประเทศ ทิศทางและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร การบริหารภาครัฐรวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ตลอดจนภารกิจงานที่รับผิดชอบหรือมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อรับทราบหลักการ และบูรณาการข้อมูล โดยมีที่ปรึกษาด้านแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะ เนื่องจากปัจจุบันแนวทางการบริหารประเทศในอนาคต รัฐบาลได้กำหนด Road Map เรื่องการเลือกตั้ง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งกรุงเทพมหานครต้องบริหารราชการแนวทางตาม Road Map ที่กำหนดไว้ รวมถึงการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเช่นกัน

๓.๒ **ระยะที่ ๒** การศึกษาดูงานจากสถานที่จริงและการประชุมวิเคราะห์ประเมินผล โดยที่ปรึกษาคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.ก. ร่วมกับหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร) นำผลการศึกษาที่ได้จากการดำเนินการระยะที่ ๑ เพื่อประมวลและแยกประเด็นสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละด้าน และการศึกษาดูงานจริงจากหน่วยงานทั้งภาครัฐหรือเอกชนที่ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับในแต่ละด้าน เพื่อเป็นต้นแบบ Best Practice ที่จะนำมาเลือกปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

๓.๓ **ระยะที่ ๓** สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อรับทราบทิศทาง นโยบาย โครงสร้าง ตลอดจนภารกิจหรือหน้าที่ใหม่ที่ได้รับ และ Best Practice ที่จะนำมาเลือกปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน รวมทั้งทำความเข้าใจและระดมความคิดเห็นกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อให้สามารถจัดทำแผนปฏิบัติการได้สอดคล้องตรงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

**ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.** ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้ว เห็นว่าหากแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้รับการจัดทำให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการบริหารประเทศ เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) และการ



เปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหามาจากการดำเนินการ เพื่อ ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนด

**มติ อ.ก.ก.**

รับทราบ และมีข้อเสนอแนะในการดำเนินการกำหนดแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณต่อไปดังนี้

๑. การกำหนดความก้าวหน้าตามสายอาชีพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ควรกำหนดเป้าหมายแล้วเสร็จให้ชัดเจนและเร่งกระบวนการให้รวดเร็วขึ้นเพื่อให้ก้าวข้ามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

๒. การเปลี่ยนแปลงสภาพปัญหา สภาวะการณ์ของโลก กรุงเทพมหานครควรพิจารณาองค์รวมอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่างให้สอดคล้องกับปัจจุบัน หากจำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายควรพิจารณาให้ครอบคลุมทุกๆ ด้าน เพื่อให้ภารกิจของทุกๆ หน่วยงานสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ**

ไม่มี

**ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องกำหนดวันประชุม อ.ก.ก.**

ยังไม่กำหนดวันและเวลาในการประชุมครั้งต่อไปเนื่องจากสิ้นปีงบประมาณ

**มติที่ประชุม** รับทราบ

**เลิกประชุมเวลา ๑๑.๔๐ น.**

(นางสาวอรัญญา พรไชยะ)

ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม