

รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

ณ ห้องเอร์วีน ชั้น ๒ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-----|---|---------------|
| ๑. | รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี เวชประสิทธิ์
(อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจาก ก.ก.) | อ.ก.ก. |
| ๓. | ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.
(นางนิพัทธา บรรจงลิขิตสาร ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและ
พัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.) | |
| ๔. | ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(นางสาวคณาธิป สุขเจริญ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ
เฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น) | อ.ก.ก. |
| ๕. | ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | อ.ก.ก. |
| ๖. | ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | อ.ก.ก. |
| ๗. | ผู้แทนคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว) | อ.ก.ก. |
| ๘. | นางสุชาดา รังสินันท์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | อ.ก.ก. |
| ๙. | รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
(นายชจิต ชัชวานิชย์) | อ.ก.ก. |
| ๑๐. | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สังกัดราชการกองพัฒนาระบบ
ราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
(นางสาวกุลจิรา สาสุขวัฒน์) | อ.ก.ก. |
| ๑๑. | นายซีรอนันคาร ปาทาน
(ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล) | อ.ก.ก. |
| ๑๒. | หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
(นายกอบชัย พงษ์เสริม) | อ.ก.ก. |

Cw.

- | | | |
|-----|--|---------------------|
| ๑๓. | นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์
(ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.) | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๔. | นางสาวอรมนต์ บัณฑิตสุขุมาลัย
(นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.) | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๕. | นางสาวชุตินา แก้วประยูร
(นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.) | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | | |
|----|--|-----------|
| ๑. | ปลัดกรุงเทพมหานคร
(นางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์) | ติตราชการ |
| ๒. | ผู้แทนสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
(ศาสตราจารย์ ดร.สุชัชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์) | ติตราชการ |
| ๓. | ผู้แทนสถาบันพระปกเกล้า
(รองศาสตราจารย์ ดร. อรทัย ก๊กผล) | ติตราชการ |
| ๔. | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | ติตมารกิจ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | | |
|----|--------------------------------------|--|
| ๑. | นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ
สำนักงาน ก.ก. |
| ๒. | นางสมนึก เลี้ยงบำรุง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงาน ก.ก. |
| ๓. | นางสาวอัมพร ชัยภูวนันท์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักงาน ก.ก. |
| ๔. | นายจิตติ สาโรจน์จิตติ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักงาน ก.ก. |
| ๕. | นางสาวสุภาวดี ศรีมันตะ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักงาน ก.ก. |
| ๖. | นางสาวเจริญลักษณ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร |
| ๗. | นางสาวนลินรัตน์ ทองสีสังข์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๘. | นางสาวชไมพร แสงจันทร์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| | | ๙. นางสาวสุภัทธา... |

๙. นางสาวสุภัทธา อ่อนสุวรรณ

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ที่ประชุม - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๓
ฝ่ายเลขานุการฯ ขอนำเสนอรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่
๑๕ มกราคม ๒๕๖๓ ให้ที่ประชุมพิจารณารับรอง


มติ อ.ก.ก. รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา
เรื่อง การจ้างงานผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร
บุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อแนวทางการจ้างงาน
ผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ และเกณฑ์ขององค์การสหประชาชาติ
ได้นิยามคำว่า "ผู้สูงอายุ" ว่าหมายถึง ผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป โดยองค์การสหประชาชาติแบ่ง
สังคมผู้สูงอายุเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ (๑) ก้าวสู่สังคมสูงอายุ (Aging Society) คือ ประเทศที่
มีประชากร อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๗ (๒) สังคมผู้สูงอายุสมบูรณ์ (Aged Society) คือ
ประเทศที่มีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๒๐ หรืออายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๑๔
และ (๓) สังคมผู้สูงอายุเต็มตัว (Super Aged Society) คือ ประเทศที่มีประชากรอายุ ๖๕ ปี
ขึ้นไปมากกว่าร้อยละ ๒๐ จากการเข้าสู่สังคมสูงอายุในประเทศต่างๆ ทั่วโลก หลายประเทศ
ได้กลายเป็นสังคมผู้สูงอายุไปแล้ว และหลายประเทศจะก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุในเวลาไม่นาน
สำหรับประเทศไทยมีการคาดการณ์ว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จะเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์
เนื่องจากมีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๒๐ ของประชากรทั้งหมด และในปี


พ.ศ. ๒๕๖๔...

พ.ศ. ๒๕๗๔ ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอด เมื่อมีสัดส่วนประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ ๒๘ ของประชากรทั้งหมด ประชากรวัยแรงงานจะมีสัดส่วนลดลงสืบเนื่องจากอัตราการเกิดลดลง แต่อายุเฉลี่ยของประชากรกลับสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย

๒. ในปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีผู้สูงอายุจำนวน ๑๑.๓๕ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๘ ของประชากรทั้งประเทศ และมีผู้สูงอายุทำงาน จำนวน ๔.๐๖ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘ ของผู้สูงอายุทั้งหมด โดยทำงานในระบบ ๐.๔๗ ล้านคน และนอกระบบ ๓.๕๙ ล้านคน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและประมง รองลงมาเป็นพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน ตามลำดับ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของผู้สูงอายุเฉลี่ยประมาณ ๔๐ ชั่วโมง/สัปดาห์ ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเฉลี่ยประมาณ ๑๑,๖๐๐ บาทต่อเดือน ส่วนที่ทำงานในภาคการค้าและบริการได้รับค่าจ้างเฉลี่ยประมาณ ๑๖,๙๔๖ บาทต่อเดือน ภาคการผลิต ๑๐,๕๕๗ บาท และภาคเกษตรกรรม ๔,๘๗๔ บาท

๓. รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมถึงมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุทั้งในด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ โครงการก่อสร้างที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ และมาตรการสินเชื่อที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งในส่วนของการทำงาน ผู้สูงอายุนั้น กระทรวงแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ดังนี้

๓.๑ กำหนดเป้าหมายให้ผู้สูงอายุ ๑๐๐,๐๐๐ คน (อายุ ๖๐ - ๖๙ ปี) มีงานทำแบ่งเป็น ผู้สูงอายุในระบบ จำนวน ๒๐,๐๐๐ คน ประกอบด้วย ลูกจ้างเอกชน จำนวน ๑๕,๐๐๐ คน และลูกจ้างภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ๕,๐๐๐ คน และผู้สูงอายุนอกระบบ จำนวน ๘๐,๐๐๐ คน ประกอบด้วยส่งเสริมประกอบอาชีพอิสระ จำนวน ๗๐,๐๐๐ คน และส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน จำนวน ๑๐,๐๐๐ คน

๓.๒ อัตราค่าจ้างและประเภทงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุคณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดอัตราค่าจ้างดังนี้ ๑) ช่วงอายุสำหรับการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ : ใช้สำหรับการจ้างลูกจ้างผู้สูงอายุซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ๒) ประเภทงาน : งานเสมือนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ หรืองานซึ่งไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างผู้สูงอายุ ๓) อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง : อัตราเดียวเท่ากันทั่วประเทศไม่ต่ำกว่า ๔๕ บาทต่อชั่วโมง ๔) กำหนดระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างผู้สูงอายุ โดยไม่ควรเกิน ๗ ชั่วโมงต่อวัน

๓.๓ มาตรการด้านภาษี โดยตราพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับ ๖๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งกำหนดให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลมีสิทธินำรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุมาหักเงินภาษีเงินได้โดยสามารถหักรายจ่ายได้ ๒ เท่า ในการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน และผู้สูงอายุต้องมีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น เป็นการจ้างงานลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างงานอยู่แล้วเกษียณอายุแล้วจ้างให้ทำงานต่อไป ต้องเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน และต้องไม่เป็นและไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุ

ดังกกล่าว...

ดังกล่าวหรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน ทั้งนี้ รายจ่ายที่จะได้รับการยกเว้นภาษี ต้องเกิดจากรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าจ้างให้แก่ผู้สูงอายุไม่เกินเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท

๓. มาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศต่างๆ มีดังนี้

๓.๑ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ได้มีการกำหนดแผนยืดช่วงเวลากการเกษียณอายุจากเดิม ๖๒ ปี เป็น ๖๕ ปี อีกทั้งอนุญาตให้ต่ออายุการจ้างงาน หรือการจ้างงานใหม่ได้ถึงอายุ ๗๐ ปี จากเดิม ๖๗ ปี และเพิ่มอัตราการสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อย่างไรก็ตามผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคมที่บริหารจัดการโดยกระทรวงแรงงานของสิงคโปร์ (Central Provident Fund - CPF) จะได้รับรายได้เท่าเดิมที่อายุ ๖๕ ปี แม้ว่า会增加อายุการจ้างงาน ทั้งนี้ รัฐบาลได้จัดทำมีโครงการส่งเสริมให้ลูกจ้างสูงอายุเพิ่มทักษะ หรือปรับเปลี่ยนทักษะการทำงานได้ ถึงแม้ว่าจะอายุมากขึ้น โดยการฝึกอบรมพัฒนาทักษะให้เหมาะสมกับความต้องการจ้างงาน รวมทั้งจ่ายเงินอุดหนุนบริษัทที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุ ตลอดจนสนับสนุนการปรับปรุงและจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ

๓.๒ สาธารณรัฐเกาหลี มีการพิจารณาขยายอายุเกษียณของข้าราชการจาก ๖๐ ปี เป็น ๖๕ ปี เพื่อรองรับปัญหาประชากรวัยแรงงานที่ลดลง โดยใช้ระบบการลดอัตราเงินเดือนของแรงงานผู้สูงอายุลง เพื่อแลกกับความมั่นคงในการจ้างงาน โดยนายจ้าง ลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน สามารถเจรจาและกำหนดจุดสูงสุดของค่าจ้างขั้นสูงและเป็นอัตราที่จะเริ่มลดค่าจ้างลง รวมทั้งกำหนดโควตาสัดส่วนแรงงานสูงอายุกับแรงงานทั่วไปเพื่อลดความตึงเครียดระหว่างวัย ตลอดจนปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้รองรับแรงงานผู้สูงอายุ จัดตั้งหน่วยงานเพื่อให้ความช่วยเหลือในการหางาน จัดการอบรมพัฒนาทักษะเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถหารายได้ด้วยตนเอง จ่ายเงินอุดหนุนบริษัทที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุ จ่ายเงินอุดหนุนแรงงานผู้สูงอายุที่ถูกลดเงินเดือน ตลอดจนออกกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติกับผู้สูงอายุ

๓.๓ ประเทศญี่ปุ่น ใช้การขยายอายุเกษียณของข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐจาก ๖๐ ปี โดยให้เพิ่มอายุเกษียณเป็นขั้น ๆ โดยทุก ๓ ปีเพิ่มอายุเกษียณ ๑ ปี เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จนถึงอายุเกษียณสูงสุดที่ ๖๕ ปี ในปีงบประมาณ ๒๕๗๖ เพื่อลดภาระงบประมาณเรื่องเงินบำนาญ ซึ่งข้าราชการจะได้รับบำนาญร้อยละ ๗๐ ของอัตราเงินเดือนสุดท้ายเมื่ออายุครบ ๖๐ ปี นอกจากนี้ยังมีมาตรการกระตุ้นการจ้างงานสำหรับผู้ประกอบการที่กำหนดอายุเกษียณน้อยกว่า ๖๕ ปี จะต้องดำเนินมาตรการความมั่นคงด้านการจ้างแรงงานผู้สูงอายุโดย ๑) ขยายเวลาเกษียณอายุจนถึง ๖๕ ปี ๒) ใช้ระบบการจ้างงานต่อเนื่องจนถึงอายุ ๖๕ ปี ๓) ยกเลิกระบบเกษียณอายุ นอกจากนี้รัฐบาลได้จัดตั้งศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ในทุกจังหวัดเพื่อให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ อบรมให้ความรู้เพื่อการจ้างงานใหม่ ให้เงินอุดหนุนบริษัทที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุ ให้เงินช่วยเหลือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้รองรับแรงงานสูงอายุ ให้เงินช่วยเหลือผู้เริ่มธุรกิจใหม่ที่อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป ออกกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติ และบังคับใช้กฎหมายกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมายจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

แนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานคร

๑. การดำเนินการของกรุงเทพมหานครในเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้มีมติ อ.ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒ เห็นชอบให้นำแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อนำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร ซึ่งที่ประชุม ก.ก. ได้รับทราบแล้วตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๒ โดยภารกิจที่สามารถจ้างงานผู้สูงอายุคือภารกิจด้านการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ภารกิจด้านการประชาสัมพันธ์ การต้อนรับ ด้านวิชาการ ส่วนรูปแบบที่สามารถจ้างงานผู้สูงอายุได้คือ ๑) การจ้างบุคคลธรรมดา ซึ่งประกอบด้วยภารกิจชั่วคราวเวลา ใช้กับภารกิจด้านการแพทย์ สาธารณสุข เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล การจ้างอาสาสมัคร ใช้กับภารกิจด้านสังคม วัฒนธรรม สาธารณสุข โดยได้ค่าจ้างเป็นรายวัน เช่น อาสาสมัครชักลากมูลฝอย อาสาสมัครลานกีฬา อาสาสมัครห้องสมุด การจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ ใช้กับภารกิจด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เฉพาะด้านการจัดทำงบประมาณ การบริหารทรัพยากรบุคคล และการจ้างเหมาบริการรายบุคคล ซึ่งใช้กับภารกิจด้านธุรการ งานประชุม งานประชาสัมพันธ์ งานด้านสิ่งแวดล้อม และ ๒) การจ้างเหมาบริการจากภาคเอกชน (outsourcing) เป็นการซื้อบริการจากนิติบุคคล ซึ่งนิติบุคคลนั้นสามารถจ้างผู้สูงอายุมาปฏิบัติงาน เช่น ภารกิจด้านการดูแลรักษาความปลอดภัยและความสะอาด

๒. สัดส่วนการจ้างงานผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครที่มีมากที่สุดคือการจ้างบุคลากรทางการแพทย์ชั่วคราว โดยจ้างงานบุคลากรทางการแพทย์ที่เกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานภายนอกมาปฏิบัติงาน ซึ่งมีอัตราการจ้างงานมีเพิ่มขึ้นทุกปี เฉลี่ยร้อยละ ๘ ต่อปี และเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๓๙ เมื่อเทียบกับ ๕ ปีที่ผ่านมา โดยตำแหน่งที่มีการจ้างมากที่สุดคือแพทย์ซึ่งประมาณในการจ้างบุคลากรชั่วคราวเฉลี่ยปีละ ๙๔ ล้านบาท

๓. ขณะนี้กรุงเทพมหานครอยู่ระหว่างสำรวจความต้องการการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และปิดไป เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำศูนย์กลางข้อมูล (Center Point) เกี่ยวกับการทำงานของข้าราชการเกษียณ เพื่อให้ความช่วยเหลือ ประสานงาน เพื่อให้ข้าราชการเกษียณอายุมีงานทำตามความต้องการและความสามารถ ซึ่งเป็นไปตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕ -๒๕๖๔) รวมทั้งเตรียมการแก้ไขพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับการที่จะให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไป

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อให้การจ้างงานผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างคุ้มค่าในระยะยาว จึงเห็นควรนำเสนอแนวทางในการจ้างงานผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานครต่อ อ.ก.ก. ฯ เพื่อโปรดพิจารณาให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะให้มีประสิทธิภาพต่อไป ดังนี้



แนวทาง...

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานหลัก ที่รับผิดชอบ	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน ผู้สูงอายุ -การจ้างบุคคลธรรมดา -การจ้างเหมาบริการ (Outsource) /การจ้าง ที่ปรึกษา	สำนักงาน ก.ก. และทุกหน่วยงาน	มีการจ้างงาน ผู้สูงอายุใน กรุงเทพมหานคร อย่างต่อเนื่อง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป
สำรวจความต้องการทำงาน หลังเกษียณอายุของ ข้าราชการ กทม.	สำนักงาน ก.ก.	มีข้อมูลเพื่อนำไป กำหนดมาตรการ ส่งเสริมให้มีงานทำ หลังเกษียณอายุ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
จัดทำศูนย์กลางข้อมูล เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ เกษียณอายุมีงานทำ	สำนักงาน ก.ก.	๑. มีศูนย์กลางข้อมูล เพื่อเป็นแหล่งรวม ข้อมูลหางาน/จ้าง งานให้กับข้าราชการ เกษียณอายุ ๒. ข้าราชการ กทม. เกษียณอายุได้รับการ ส่งเสริมให้ทำงาน ตามความต้องการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
พัฒนาความรู้/ทักษะ แก่ผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุ เพื่อให้มีงานทำ	สำนักพัฒนาสังคม/ สถาบันพัฒนา ข้าราชการ กทม.	ข้าราชการ เกษียณอายุมี ความสามารถ เป็นที่สนใจ ของตลาดแรงงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ขยายอายุเกษียณราชการของ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	สำนักการคลัง /สำนักงาน ก.ก.	๑. มีข้าราชการ ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งอย่าง ต่อเนื่อง ๒. ลดภาระค่าใช้จ่าย ในการดูแล ข้าราชการบำนาญ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ประเด็นการพิจารณาของ อ.ก.ก.

หลังจากที่ได้รับฟังความคิดเห็นของฝ่ายเลขานุการ และหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แล้วที่ประชุมมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

๑. ควรมีการวิเคราะห์ว่าปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุที่แท้จริงคืออะไรเพราะบริบทในแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน และความต้องการของกรุงเทพมหานครคือประเด็นใด กลุ่มเป้าหมายที่จะดำเนินการคือกลุ่มใด เช่น ข้าราชการกรุงเทพมหานครในระบบราชการ ซึ่งกำลังจะมีการขยายอายุเกษียณเพื่อให้คนอยู่ปฏิบัติราชการในระบบนานขึ้น (ประเทศไทยจะขยายอายุเกษียณที่ ๖๓ - ๖๕ ปี ส่วนประเทศญี่ปุ่นจะขยายอายุเกษียณที่ ๗๐ปี) ซึ่งปัจจุบันคนที่อายุเกิน ๖๐ ปี ยังมีสุขภาพที่ดีเพราะมีระบบสาธารณสุขที่ดีขึ้น ส่งผลให้อายุเฉลี่ยยาวนานขึ้น มีศักยภาพในการทำงาน จึงควรอยู่ในระบบต่อไป ประกอบกับรัฐบาลต้องการลดภาระในการจ่ายบำนาญ ซึ่งเรื่องนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อน และมีการต่อต้านมาก เช่น ในประเทศฝรั่งเศสมีการออกมาประท้วงคัดค้าน จึงต้องกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะดำเนินการให้ชัดเจน

๒. กรุงเทพมหานครควรกำหนดสัดส่วนการรับข้าราชการใหม่เข้าสู่องค์กรให้เหมาะสมเมื่อเทียบกับสัดส่วนข้าราชการที่กำลังออกจากระบบราชการ และต้องระบุให้ชัดเจนว่าต้องการคนกลุ่มใดมาปฏิบัติงานลักษณะใด เพราะนิสิตนักศึกษาที่จบการศึกษาในระยะเวลา ๑ - ๒ ปี กับผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุหรือเกษียณอายุแล้วจะมีความสามารถปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน รวมทั้งต้องพิจารณาด้วยว่าประเภทงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการจ้างงานมีจำนวนเท่าใด อีกทั้งมีงานลักษณะใดบ้างที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแทนการใช้กำลังคน ตลอดจนวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่าผู้สูงอายุที่กรุงเทพมหานครประสงค์จ้างคือกลุ่มใด ระหว่างข้าราชการ กรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุ หรือข้าราชการที่เกษียณอายุจากองค์กรภาครัฐอื่น ๆ หรือผู้สูงอายุทั่วไปที่ไม่ใช่ข้าราชการเกษียณอายุ ต้องการจ้างมาปฏิบัติงานด้านใด โดยต้องมีข้อมูลรายละเอียดที่ชัดเจนเพื่อใช้วิเคราะห์ความต้องการจ้างงานในปัจจุบันที่อาจเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการจ้างงาน โดยอาจแบ่งเป็นกลุ่มต่างๆ ตามความชำนาญของผู้รับจ้าง เช่น การศึกษา วัฒนธรรม สาธารณสุข งบประมาณ ฯลฯ และทำการเปรียบเทียบ วิเคราะห์ความจำเป็น ความคุ้มค่า ว่าควรดำเนินการจ้างรูปแบบใด ทั้งนี้บางงานต้องปรับเปลี่ยนตามบริบทของงาน และใช้ผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์เข้ามาช่วยปฏิบัติงาน เช่น งานเวชศาสตร์สตรีครอบครัว ควรให้ผู้มีประสบการณ์มาทำหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ และให้คำแนะนำผู้สูงอายุ

๓. การเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุให้สามารถทำงานต่อไปได้เป็นหน้าที่ของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนสำนักงาน ก.พ มีหน้าที่ออกมาตรการเพื่อป้องกันการสูญเสียกำลังคนที่ได้มีการดำเนินการมาหลายปีแล้ว รวมทั้งการออกมาตรการขยายอายุเกษียณในสายงานเฉพาะ เช่น สายงานแพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย ซึ่งเป็นไปตามความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ และเฉพาะรายตัวบุคคล หรือเป็นลักษณะงานที่ไม่สามารถหาคนทดแทนได้ เช่น อาลักษณ์ ผู้ดูแลโบราณสถานโบราณวัตถุในวัด ศาสนสถาน และสถานที่สำคัญที่ทำหน้าที่ลงรัก ปิดทอง ได้มีการขยายอายุเกษียณถึง ๗๐ ปี ในปัจจุบันสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างขยายอายุเกษียณเป็น ๖๓ ถึง ๖๕ ปีทั้งระบบราชการ อย่างไรก็ตามระบบดังกล่าวไม่เหมาะสมกับงานบางประเภท เช่น งานที่ต้องใช้แรงงาน เนื่องจากการขยายอายุเกษียณจะทำให้ร่างกายเสื่อมสภาพ หากมีการขยายอายุเกษียณในตำแหน่งที่ใช้แรงงานคนกลุ่มนี้ต้องเปลี่ยนไปทำงานอื่น เช่นเดียวกับตำแหน่ง

บริหารต้องปรับเปลี่ยนไปปฏิบัติหน้าที่อื่นด้วยเช่นกัน เช่น ดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษา เพื่อให้คนรุ่นต่อไปได้เติบโตและเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร หรือจ้างงานเป็นที่ปรึกษาในลักษณะจิตอาสาที่อาจได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก แต่ได้ปฏิบัติงานที่สร้างคุณค่าให้ตนเองและตอบแทนสังคม ทั้งนี้ การขยายอายุเกษียณเป็น ๖๓ ถึง ๖๕ ปี ข้าราชการสามารถเข้าร่วมได้ตามความสมัครใจไม่ใช่มาตรการบังคับ และผู้เกษียณอายุ ๖๐ ปี จะยังได้รับสิทธิประโยชน์เหมือนเดิม

๔. สำหรับกรุงเทพมหานคร ขณะนี้อยู่ระหว่างเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการภาพรวมของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งเตรียมการแก้ไขพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับการที่จะให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไป เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการของภาครัฐ และจัดทำระบบการจ้างงานที่หลากหลายเพื่อเพิ่มช่องทางการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานและเพิ่มโอกาสในการใช้ทรัพยากรจากภายนอก ตลอดจนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้แทนกำลังคน จ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายในและภายนอกมาช่วยปฏิบัติงาน เช่น จ้างที่ปรึกษา จ้างงานแบบชั่วคราวด้านการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อปฏิบัติงานในรถฉุกเฉินตลอดจนจัดตั้งศูนย์กลางข้อมูล (Center Point) เพื่อเป็นศูนย์กลางเกี่ยวกับข้อมูลผู้สูงอายุเพื่อนำไปใช้ในการสมัครงาน การช่วยเหลือ แนะนำในการหางาน เพื่อให้มีรายได้และสามารถดำรงชีวิตท่ามกลางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดี มีศักยภาพ ต้องการงานได้ทำงาน อันเป็นการตอบโจทยยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้จะมีการทำงานร่วมกับสำนักอนามัย สำนักพัฒนาสังคมเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในภาพรวม ซึ่งสำนักงาน ก.ก. จะรับผิดชอบในเรื่องการจ้างงานเพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงานและสภาพปัจจุบัน เพิ่มความหลากหลายในการจ้างเพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงาน

๕. หากมีการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อเตรียมความพร้อมเพิ่มทักษะให้กับผู้สูงอายุในการใช้ชีวิตให้ทันกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เช่น การใช้เทคโนโลยี ควรมีการพัฒนาสายอาชีพเพื่อเพิ่มทักษะหรืออบรมการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุต่อไป

๖. ควรศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้องของกรุงเทพมหานคร ของโลก รวมทั้งผลการศึกษาเรื่องผู้สูงอายุของมหาวิทยาลัยนวมินทราชิตราช และสำนักงาน ก.พ. ตลอดจนกระแสเรื่องผู้สูงอายุในอนาคต เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการให้สอดคล้องกับพันธกิจของกรุงเทพมหานคร และสภาพปัญหาอะไร ตลอดจนกำหนดแนวทางการนำข้าราชการผู้มีความรู้ด้านต่างๆ เช่น ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครให้เข้ามาทำงานกับกรุงเทพมหานครหลังเกษียณ

๗. ควรเทียบเคียงข้อมูลเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานอื่น เช่น การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ที่ดำเนินการจ้างผู้สูงอายุมาดูแล ให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการที่เป็นผู้สูงอายุ ซึ่งผลการประเมินพบว่าผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูงเพราะผู้สูงอายุเข้าใจความต้องการของผู้รับบริการ แต่การจ้างผู้สูงอายุกลับส่งผลกระทบต่อเชิงลบกับพนักงานของการทำอากาศยานฯ เพราะกลัวถูกแย่งงาน หรือศึกษาข้อมูลจากสำนักงาน ก.พ. ที่ได้ศึกษาเรื่องนี้มาเป็นระยะเวลายาวนาน ตลอดจนเทียบเคียงข้อมูลกับภาคเอกชน เช่น เครือซีเมนต์ไทย ผู้บริหารระดับสูงที่มีอายุ ๕๕ - ๖๐ ปี จะเปลี่ยนตำแหน่งจากผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา และลดค่าจ้างประมาณร้อยละ ๑๐ ของค่าจ้างเดิม โดยการเปลี่ยนกระบวนกรคิด (Mindset) ให้เน้นใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่า ทั้งนี้ ในการจ้างผู้สูงอายุ จะต้องมีการจัดทำรายละเอียดของงานสำคัญที่ผ่านมา ระบุความเชี่ยวชาญ และให้ปฏิบัติ

งานตามศักยภาพ...

งานตามศักยภาพ และกรอบงานที่กำหนด โดยกำหนดค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมง/รายวัน และให้ค่าตอบแทนเพิ่ม เช่น การเขียนบทความ เป็นต้น หรือให้ปฏิบัติงานในลักษณะจิตอาสาเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสเพื่อให้ผู้เกษียณได้ใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่ามากกว่าเน้นรายได้ ขณะที่สำนักงาน ก.ก. มีการจ้างผู้สูงอายุมาเป็นที่ปรึกษาของคนรุ่นใหม่เพื่อให้ทำงานได้รวดเร็วขึ้นและนำเชื่อถือจากการได้ปฏิบัติจริง (Learning by doing) รวมทั้งการให้จิตอาสาผู้สูงอายุมาช่วยงานโดยใช้บัญชีผู้สูงอายุจากคลังสมองของสำนักงาน ก.พ. ตลอดจนให้ท้องถิ่นสำรวจผู้สูงอายุผู้มีความรู้เชี่ยวชาญ ที่ประสงค์เข้ามาช่วยงานโดยให้สมัครเข้ามาเพื่อการสรรหาบุคคลเข้ามาช่วยงาน

มติ อ.ก.ก. มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของ อ.ก.ก. ยุทธศาสตร์ฯ ไปปรับปรุงหรือเพิ่มเติมแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานครให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป และนำเสนอ อ.ก.ก. ยุทธศาสตร์ฯ พิจารณาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง สืบเนื่อง

เรื่อง โครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

สืบเนื่องจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๓ รับทราบผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ และโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และมอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของ อ.ก.ก. ยุทธศาสตร์ฯ ไปปรับปรุงหรือเพิ่มเติมแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ ที่สำคัญมีดังนี้

๑. ควรมีการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ของโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ โดยเลือกโครงการที่เป็นโครงการ/กิจกรรมสำคัญ (Flagship Project) และต้องเป็นโครงการ/กิจกรรมที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านนั้นๆ มาดำเนินการก่อน และควรมีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรฯ เป็นรายไตรมาสหรือระยะยาว เพื่อติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรฯ ได้

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงควรให้ความสำคัญกับเรื่องต่างๆ ดังนี้

Qu.

๒.๑ การพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ (Digital Skill) เพื่อรองรับการขับเคลื่อนการเป็นหน่วยงานดิจิทัล ควรเร่งดำเนินการพัฒนาข้าราชการและบุคลากร กรุงเทพมหานครให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ อย่างไรก็ตามต้องระมัดระวัง การพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัล ไม่ควรมุ่งเน้นการจัดหลักสูตรอบรมในปริมาณมาก แต่ต้องเป็นการ ค้นหาว่าดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Platform) ของกรุงเทพมหานคร แล้วนำมาบูรณาการกับแนวทางการพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๒.๒ การขาดแคลนกำลังคนในอนาคต ควรเพิ่มเติมโครงการ/กิจกรรมรองรับ โดยเฉพาะการทำให้กำลังคนมีคุณภาพและการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ขอรับคำปรึกษาแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา) และนำผลการให้คำปรึกษาแนะนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดลำดับความสำคัญ (Priority) ของโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ดังนี้

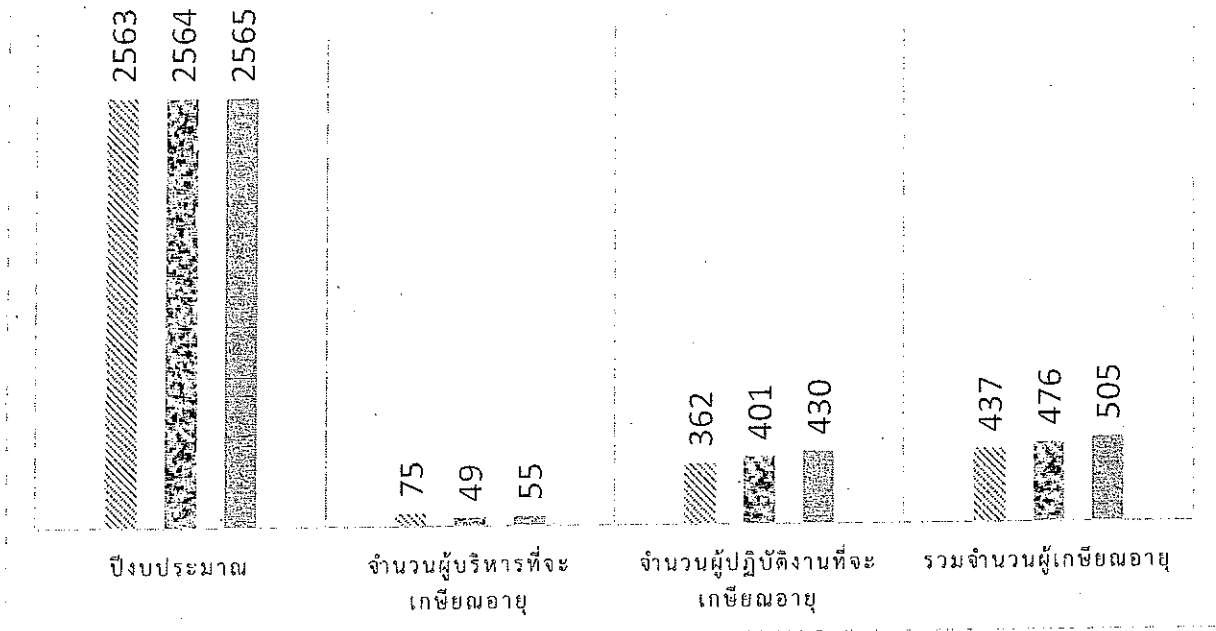
๑. เป้าหมายหลักของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มี ๓ ประการ คือ ๑) มีนักบริหารเมืองที่เข้มแข็งพร้อมรับภารกิจในอนาคต ๒) กำลังคนมีความสามารถ ทำงานสำเร็จ มีสภาวะการทำงานที่เอื้ออำนวย และสภาพการจ้างงานที่ยืดหยุ่น และ ๓) มีขนาด โครงสร้าง อัตรากำลังเหมาะสมกับภารกิจเมืองมหานคร

๒. ปัญหาสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กรุงเทพมหานครกำลังเผชิญในปัจจุบันมีดังนี้

๒.๑ มีการสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจากการเกษียณอายุอย่างต่อเนื่อง โดยใน ๓ ปีข้างหน้าจะมีผู้เกษียณอายุรวม ๑,๔๑๘ คน เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๖ ต่อปี โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะมีผู้เกษียณอายุจำนวน ๔๓๗ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จะมีผู้เกษียณอายุจำนวน ๔๗๖ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะมีผู้เกษียณอายุจำนวน ๕๐๕ คน ซึ่งมีการเกษียณอายุของผู้บริหารกรุงเทพมหานครและผู้บริหารหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีมากที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๗๕ คน โดยคิดเป็นร้อยละ ๑๗ ของจำนวนผู้เกษียณอายุทั้งหมด ขณะที่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นปีที่มีจำนวนผู้เกษียณอายุมากที่สุดจำนวน ๕๐๕ คน โดยเป็นผู้บริหารจำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐

จำนวน...

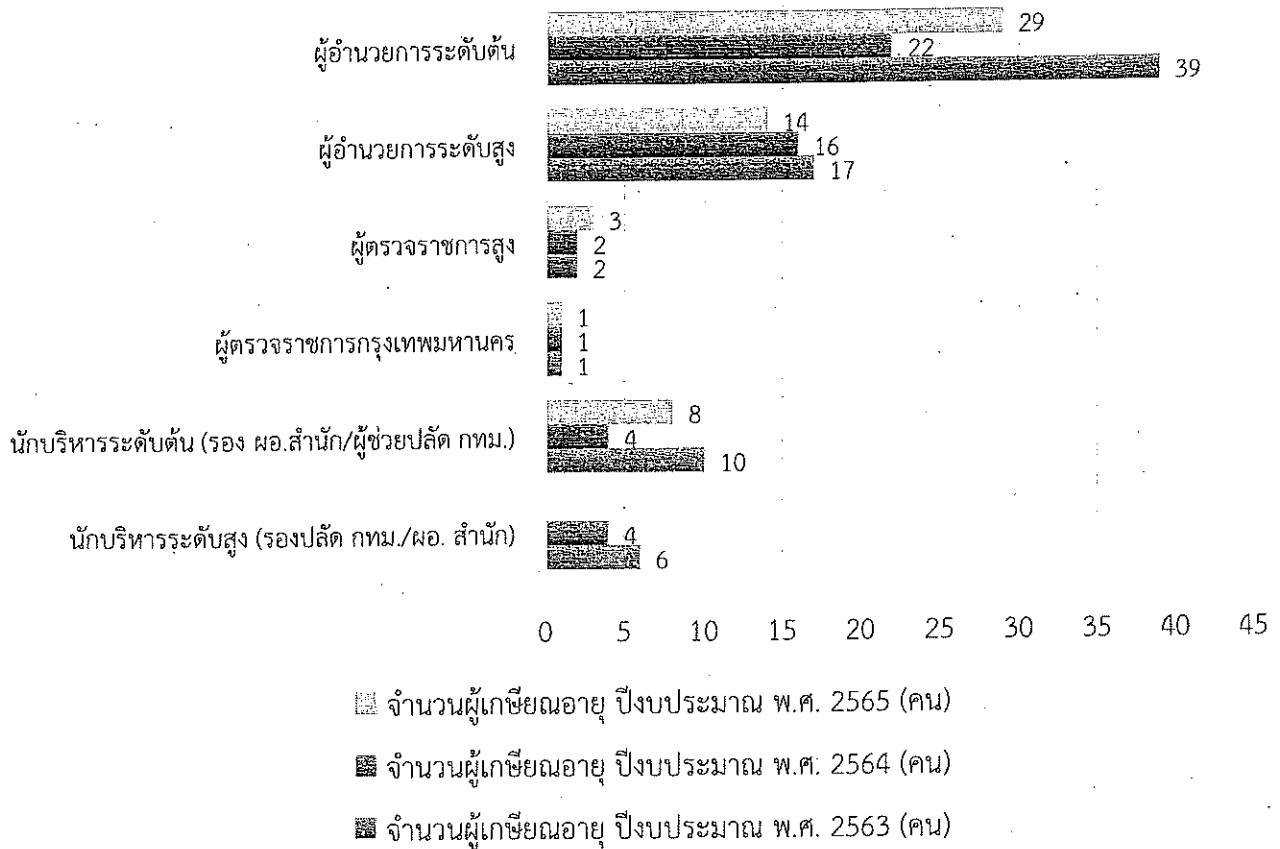
จำนวนเกษียณอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



๒.๒ มีการสูญเสียตำแหน่งสำคัญคือนักบริหารทุกระดับจากการเกษียณอายุอย่างต่อเนื่องในอีก ๓ ปีข้างหน้า โดยตำแหน่งนักบริหารที่จะเกษียณอายุมากที่สุด คือ ผู้อำนวยการระดับต้น เฉลี่ยปีละ ๓๐ คน รองลงมา คือ ผู้อำนวยการระดับสูง รวมถึงผู้อำนวยการเขตด้วย โดยมีผู้เกษียณอายุเฉลี่ยปีละ ๑๕ คน ส่วนตำแหน่งสำคัญที่สุด คือนักบริหารระดับสูง (รองปลัดกรุงเทพมหานคร / ผู้อำนวยการสำนัก) มีการสูญเสียมากที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๖ คน และลดลงเหลือ ๔ คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จำนวน...

จำนวนนักบริหารที่จะเกษียณอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565

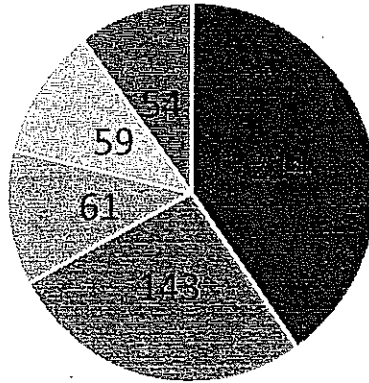


๒.๓ นอกจากการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการแล้ว กรุงเทพมหานครยังมีการสูญเสียกำลังคนจากสาเหตุอื่นอย่างต่อเนื่อง โดยในช่วง ๒ ปี ย้อนหลัง (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒) ตำแหน่งที่มีการสูญเสียมากที่สุด คือ เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๓๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙ ของจำนวนการสูญเสีย ทั้งหมด รองลงมาคือพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๒๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของจำนวนการ สูญเสียทั้งหมด

Qw.

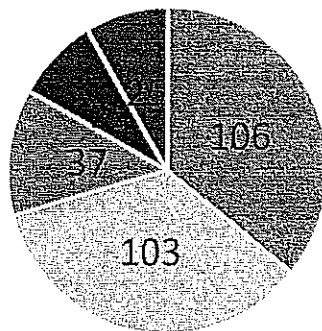
จำนวนการสูญเสีย...

จำนวนการสูญเสียกำลังคน 5 ลำดับแรกแยกตามตำแหน่งในปีงบประมาณ
พ.ศ. 2561



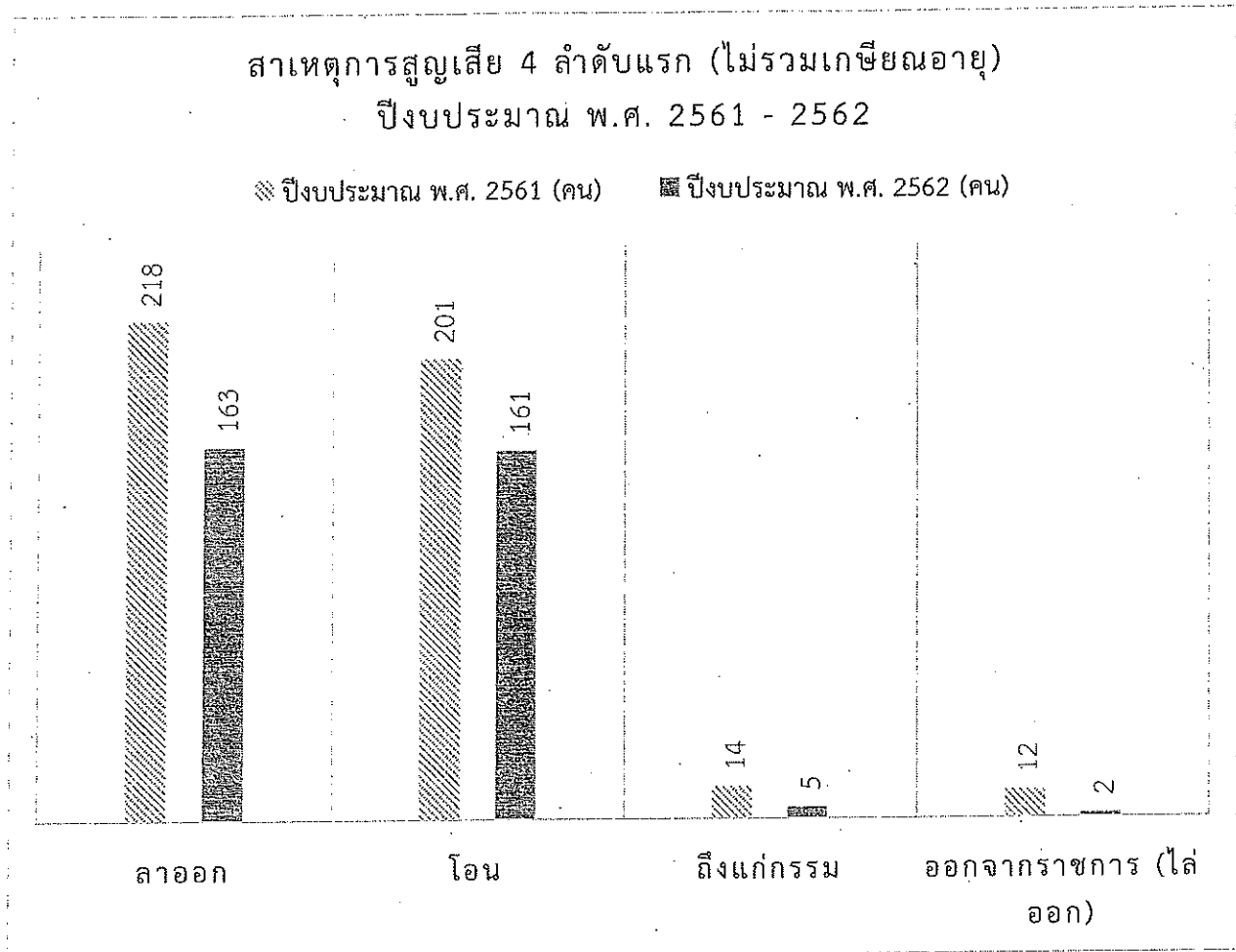
- เจ้าพนักงานธุรการ
- พยาบาลวิชาชีพ
- พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- นายช่างโยธา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

จำนวนการสูญเสียกำลังคน 5 ลำดับแรกแยกตามตำแหน่งในปีงบประมาณ
พ.ศ. 2562



- เจ้าพนักงานธุรการ
- พยาบาลวิชาชีพ
- พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- พนักงานปกครอง
- นายช่างโยธา

หากแยกตามประเภทการสูญเสียจะพบว่าในช่วง ๒ ปีย้อนหลัง (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒) กรุงเทพมหานครสูญเสียกำลังคนจากการลาออกมากที่สุด รวม ๓๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙ ของการสูญเสียทั้งหมด รองลงมาคือการโอน รวม ๓๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖ ของการสูญเสียทั้งหมด

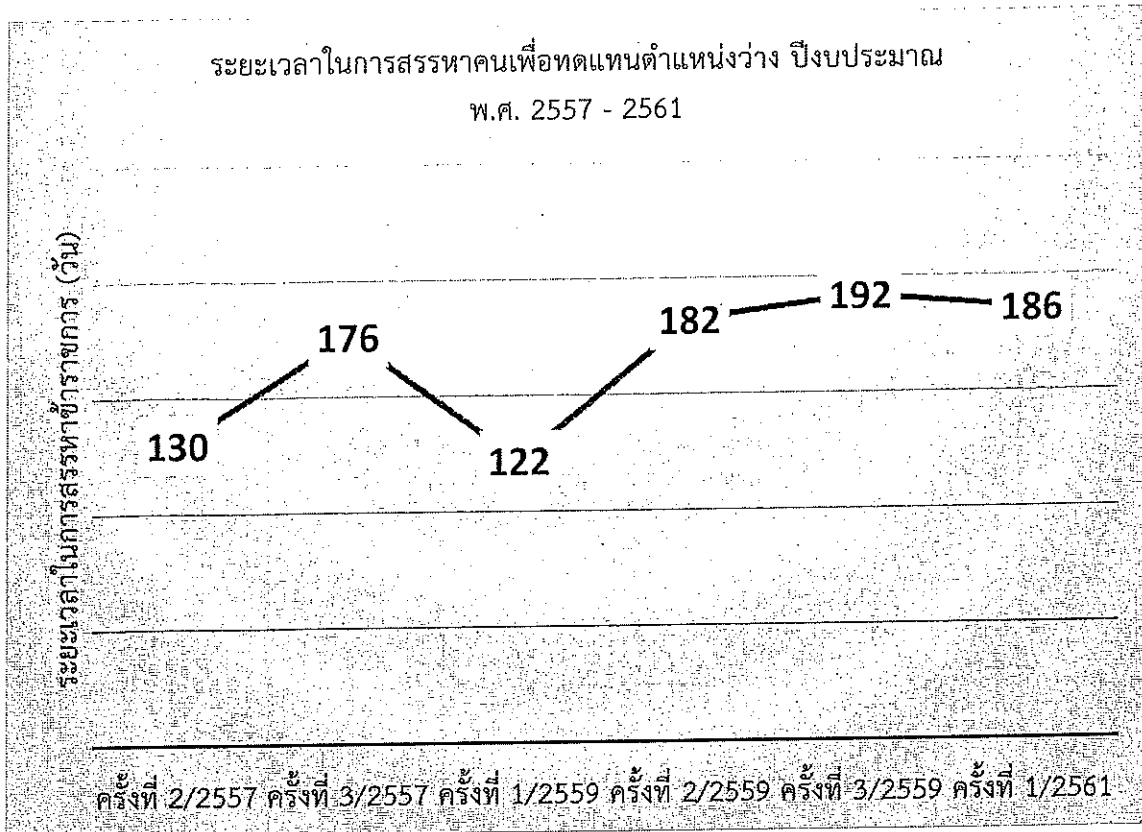


๒.๔ กรุงเทพมหานครยังไม่มีการจัดทำแผนกำลังคนและการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อรองรับการสูญเสียกำลังคนที่เหมาะสม ทั้งนี้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ได้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของนักบริหารแต่ยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ทำให้ยังไม่มีมาตรการรองรับการขาดแคลนกำลังคนอย่างเป็นระบบ

๒.๕ ระยะเวลาในการสรรหาข้าราชการเพื่อทดแทนอัตราว่างตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นมา รวมจำนวน ๖ ครั้ง ใช้เวลาค่อนข้างนาน โดยใช้เวลาเฉลี่ย ๑๖๔ วัน ตั้งแต่ประกาศรับสมัครสอบจนถึงประกาศผลสอบ และใช้ระยะเวลาในการสรรหาคณานันที่สุดถึง ๑๙๒ วัน ในการสอบครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ และมีแนวโน้มจะใช้เวลาเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ไม่สามารถทดแทนอัตราว่างอย่างทันที่ซึ่งในปัจจุบันมีอัตราว่างถึง ๙๕๘ อัตรา (๔๙ ตำแหน่ง) ซึ่งกรุงเทพมหานครได้มีการเปิดรับสมัครสอบไปเมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ ซึ่งคาดการณ์ว่าจะประกาศผลสอบช่วงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ (ประมาณ ๑๘๑ วัน)

Qw.

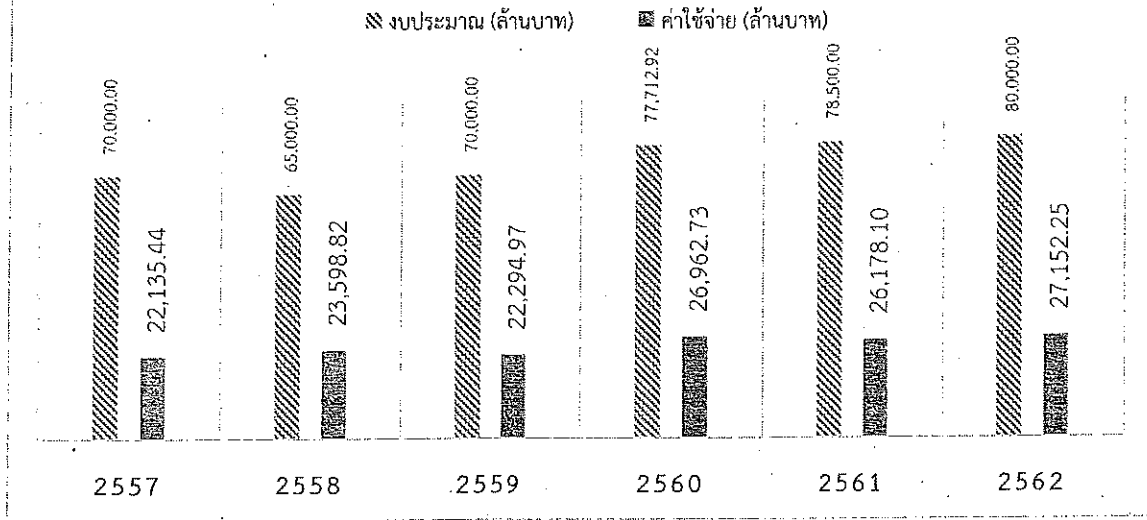
ระยะเวลา...



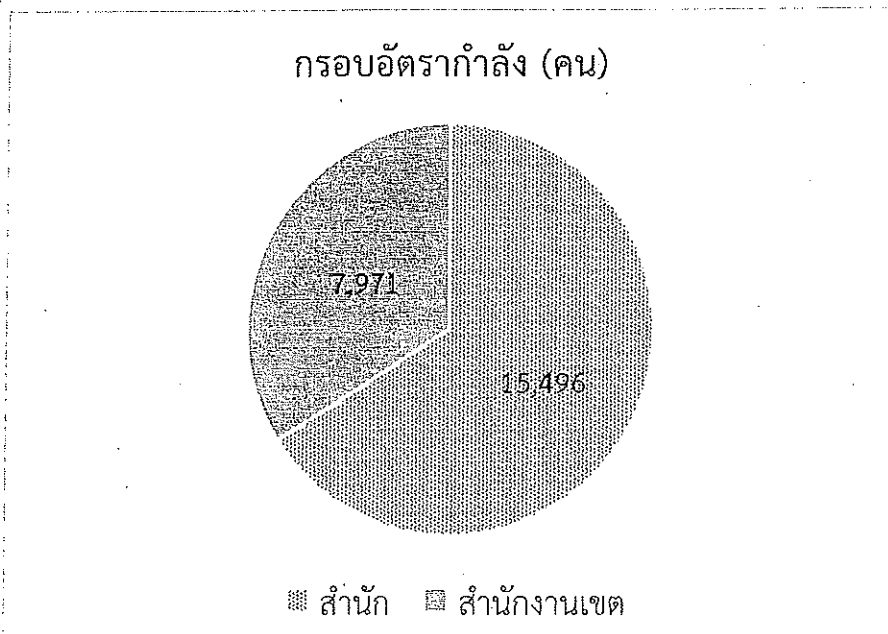
๒.๖ ภารกิจของกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทุกปี ทั้งจากการถ่ายโอนภารกิจจากภาครัฐและการเปลี่ยนแปลงกฎหมายต่างๆ ตลอดจนต้องดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลด้านต่างๆ โดยเฉพาะการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แต่ไม่สามารถเพิ่มกำลังคนได้ตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากถูกควบคุมด้วยค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๒ โดยเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๑ ต่อปี ส่งผลให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครต้องทำงานเพิ่มขึ้นและหลากหลายขึ้นเพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งต้องมีการปรับตัวและพัฒนาขีดความสามารถให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการทำงาน

ค่าใช้จ่าย...

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ.
2557 - 2562



๒.๗ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังในปัจจุบันยังให้ความสำคัญ
กับหน่วยงานระดับสำนักมากกว่าสำนักงานเขต โดยกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน
ระดับสำนักมีมากกว่าสำนักงานเขตถึง ๒ เท่า




Signature

ความเห็น...

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรกำหนดประเด็นสำคัญที่จะมุ่งเน้น ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ตามสภาพปัญหาที่กรุงเทพมหานครเผชิญ ซึ่งเป็นไปตามข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๓ และกำหนด ผลลัพธ์หลัก (Key results) ให้สอดคล้องเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ดังนี้

ประเด็นสำคัญ	แนวทางดำเนินการ	ผลลัพธ์ที่ต้องการ
1. วางแผนกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Manpower Planning)	1.1 จัดทำระบบทดแทนการสูญเสีย (Succession Plan, Career Path)	* มีบุคลากรทดแทนการสูญเสียทันเวลาที่
	1.2 พัฒนากำลังคนคุณภาพ (Talent Management, Competency)	* ทรัพยากรบุคคลมีระดับสมรรถนะตามที่กำหนด และพร้อมเป็นผู้บริหาร * ทรัพยากรบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร
2. บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Manpower Utilization)	2.1 ปรับโครงสร้างองค์กรและตำแหน่ง (Organization Effective, Job Redesign)	* โครงสร้าง/อัตรากำลังเหมาะสม
	2.2 ปรับระบบการสรรหา	* ลดระยะเวลาในการสรรหา
	2.3 ปรับระบบการบริหารผลงาน	* ประเมินผลงานตามจริง * ผลงานสะท้อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน
	2.4 พัฒนาระบบข้อมูล HRM	* มีข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลเพื่อวางแผน/ตัดสินใจ
ประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง	ระบบงาน HR ที่ต้องพัฒนา	ผลลัพธ์

ประเด็นสำคัญที่จะมุ่งเน้นดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. 2563 – 2565 

ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณาของ อ.ก.ก.

ที่ประชุมมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้


๑. ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้ในการวางแผน ตัดสินใจ ใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบกระบวนการทำงานและระยะเวลาที่จะสามารถ ลดได้ (Baseline) โดยเฉพาะการจัดทำระบบเพื่อทดแทนการสูญเสียกำลังคนในตำแหน่ง ที่มีการสูญเสียมากที่สุด ได้แก่ พนักงานธุรการ พยาบาลวิชาชีพ พนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย นายช่างโยธา เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และพนักงานปกครอง เพื่อนำข้อมูล มาวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ปัญหาได้ถูกต้องตรงประเด็น รวมทั้งสามารถตั้งเป้าหมาย การลดการสูญเสียในแต่ละปีให้ชัดเจน รวมทั้งควรมีการศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้คนออกจากระบบราชการและแก้ปัญหาจากสาเหตุดังกล่าว เช่น เกิดจากสภาพการทำงานที่หนักเกินไป ซึ่งสามารถแก้ไขด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อแบ่งเบาภาระ หรือเกิดจากการไม่เห็น ความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนทำให้หมดกำลังใจ สามารถแก้ไขด้วยการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน เป็นต้น

๒. การพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพซึ่งเป็นเรื่องที่สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานครรับผิดชอบ เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องเร่งขับเคลื่อนเพื่อให้องค์กรมีคุณภาพ มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. การลดระยะเวลาในการสรรหาบุคคล ต้องมีข้อมูลพื้นฐาน (Baseline) ในการ ทำงานเพื่อเปรียบเทียบ ซึ่งการลดกระบวนการทำงานและระยะเวลาต้องอาศัยความร่วมมือ จากผู้บริหารสายงานหลักจึงจะประสบความสำเร็จเพราะเป็นผู้ดำเนินการ ทั้งนี้ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ต้องปรับกระบวนการทำงาน ดังนั้นควรมีการสร้างทีมงานเพื่อศึกษาวิจัย (Think Tank) โดยอาจใช้วิธีคัดเลือกคนเก่งจาก สำนักงาน ก.ก. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนา ข้าราชการกรุงเทพมหานครและสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล มาร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อหาแนวทางลดระยะเวลาการสรรหา และดำเนินการอย่างเป็นทางการ นอกจากนั้น ควรพิจารณาถึงการสรรหาบุคคลด้วยวิธีอื่นๆ เช่น การรับผู้สูงอายุเข้ามาทำงาน การจ้างงาน รูปแบบอื่น (การจ้างชาวต่างชาติดำเนินงาน การจ้างงานแบบ Part-time) การนำนวัตกรรม ต่างๆ มาช่วยในการทำงานเพื่อทดแทนกำลังคน การจ้างงานแบบยืดหยุ่นเพื่อดึงดูด คนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานในระบบราชการ ซึ่งจะทำให้องค์กรมีวิธีการทำงานและนวัตกรรม เพิ่มขึ้นจากคนกลุ่มนี้ และทดสอบ (Sandbox) โดยขออนุมัติจากผู้มีอำนาจให้ทดลองนำร่อง ก่อนนำไปดำเนินการในภาพรวมซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาในการแก้ไขกฎหมาย

๔. การดำเนินการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ควรเน้นเรื่องที่เป็น สาระสำคัญที่สามารถทำได้สำเร็จภายใน ๓ ปี เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล การจัดทำฐานข้อมูลในการวางแผนกำลังคน การจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งเพื่อรองรับการสูญเสียกำลังคนในภาพรวม

๕. การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ต้องมีความชัดเจน เช่น กำหนดสัดส่วน จำนวนคนที่มีความพร้อมขึ้นสู่การเป็นผู้บริหารในแต่ละตำแหน่ง ทั้งในระดับเขต และสำนัก ส่วนการวัดระดับสมรรถนะ ควรมีการวัดและมีผลการประเมินที่ชัดเจนเพื่อให้ทราบจำนวน ผู้ผ่านการประเมิน และกำหนดเป้าหมายเพื่อวัดผลสำเร็จ (Objective Key Result)


ให้ชัดเจน...

ให้ชัดเจน เห็นผลเป็นรูปธรรม รวมทั้งดำเนินการควบคู่ไปพร้อมกับการจัดทำระบบ Talent Management เพื่อให้ผู้เข้าสู่ระบบมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากระบบ Talent Management เป็นการดำเนินการที่ลงทุนสูงหากผู้เข้าสู่ระบบ ขาดศรัทธา หหมดกำลังใจ อาจลาออกจากการระบบหรือลาออกจากองค์กร ทำให้เกิดความไม่คุ้มค่าทั้งต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้สำนักงาน ก.ก. จะต้องสร้างระบบ Talent Management ร่วมกับสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร รวมทั้งกำหนด รูปแบบในการพัฒนากำลังคนให้ชัดเจน โดยต้องมีการวิเคราะห์ตำแหน่งและรายละเอียด ที่สำคัญก่อนจะดำเนินการ ซึ่งต้องคัดเลือกจากตำแหน่งวิกฤติที่มีการขาดแคลนมากที่สุด หรือตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับผู้บริหารของสายงาน นั้นๆ (Line Manager) เพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการ ของผู้เกี่ยวข้อง

๖. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องทำให้ผู้บริหารและหัวหน้างาน ทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจและมีความรับผิดชอบในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR For Non HR) โดยเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (Mindset) ที่มองว่าการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารงานบุคคล เป็นการยอมรับในบทบาทหน้าที่ ของตนเองที่ต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การสรรหาและสิ้นสุด เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาออกจากองค์กรและทำให้คนกลุ่มนี้เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องการพัฒนา คน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการทำงาน

๗. เรื่องการบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญ ที่ต้องผลักดันให้เกิดการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม แม้จะดำเนินการได้ยากในองค์กร ภาครัฐ ทั้งนี้ต้องทำให้ผู้ประเมินกล้าประเมินตามความเป็นจริง เพื่อให้งานเกิดการพัฒนา

๘. ควรจัดทำระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System :HRIS) เนื่องจากเป็นระบบสำคัญที่จะทำให้มีฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการ วางแผนตัดสินใจในทุกเรื่องที่จะดำเนินการขับเคลื่อน

๙. การปรับโครงสร้าง อัตรากำลัง และระบบงานถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องเร่ง ดำเนินการ โดยเฉพาะการออกแบบโครงสร้างสำนักงานเขตใหม่และปรับรูปแบบ การบริการให้ทันต่อความต้องการของประชาชนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการออกแบบระบบงาน (Business Model) หรือสร้างสถาปัตยกรรมองค์กร (Business Architecture) เพื่อกำหนดขอบเขตว่าสิ่งใดควรทำหรือไม่ควรทำ งานใดควรมอบให้คนอื่นมาดำเนินการแทนหรือใช้เทคโนโลยีแทนกำลังคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

มติ อ.ก.ก.

๑. เห็นชอบให้ดำเนินการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ตามประเด็นสำคัญที่สำนักงาน ก.ก. นำเสนอ พร้อมทั้งรายงานให้ ก.ก. ทราบ

๒. มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของ อ.ก.ก. ยุทธศาสตร์ฯ ไปปรับปรุงหรือเพิ่มเติมแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป



ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

มติ อ.ก.ก. - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ ในวันพุธที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓
เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องเฮอร์วิน

มติ อ.ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.



(นางสาวอติภา พุทสวัสดิ์)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จดยางานการประชุม