

รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕  
วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕  
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- |     |                                                                                                  |               |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| ๑.  | รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณปล                                                                 | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒.  | นางวันทนีย์ วัฒนนะ<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย                           | อ.ก.ก.        |
| ๓.  | นางสุชาทิพย์ สนเอี่ยม<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย                        | อ.ก.ก.        |
| ๔.  | นางสาวชนพร แดงจิว<br>ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร<br>แทนปลัดกรุงเทพมหานคร                            | อ.ก.ก.        |
| ๕.  | ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ                                                | อ.ก.ก.        |
| ๖.  | นางสุชาดา รังสินันท์<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ                                                            | อ.ก.ก.        |
| ๗.  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทรายแก้ว<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ                                          | อ.ก.ก.        |
| ๘.  | ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ                                                             | อ.ก.ก.        |
| ๙.  | รองศาสตราจารย์ ดร. อรทัย ก๊กผล<br>สถาบันพระปกเกล้า                                               | อ.ก.ก.        |
| ๑๐. | รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัทธ์พงษ์ อุปลา<br>สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง          | อ.ก.ก.        |
| ๑๑. | นางสาวอลินี ณะวัฒน์สังจะเสรี<br>ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล<br>ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. | อ.ก.ก.        |

๑๒. นางสาวคณาธิป...

๑๒. นางสาวคณาธิป สุขเจริญ อ.ก.ก.  
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล  
ส่วนท้องถิ่น
๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเสงี่ยม อ.ก.ก.  
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
๑๔. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร อ.ก.ก.  
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๑๕. นายแสนยากร อุ่นมีศรี อ.ก.ก.  
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล
๑๖. นางสาวอรัญญา พรไชยะ อ.ก.ก.  
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๑๗. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์ อ.ก.ก. และเลขานุการ  
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร  
สำนักงาน ก.ก.
๑๘. นางสาวอรมณส์ บัณฑิตสุขุมาลัย ผู้ช่วยเลขานุการ  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๑๙. นายกิตติ มีศิริ ผู้ช่วยเลขานุการ  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม


๑. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ ตติถาวรกิจ  
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว ตติราชการ  
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้เข้าร่วมประชุม



**ผู้เข้าร่วมประชุม**

๑. นางสาวน้ำฝน อยู่ดี  
ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา  
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๒. นายยุทธนา เศรษฐนันท์  
ผู้อำนวยการศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉิน  
กรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ)  
สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร  
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๓. นายบุญลือ โตนดงาม  
ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.  
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๔. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์  
ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป สำนักงาน ก.ก.  
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๕. นายโสภณ สุขเอียด  
ผู้อำนวยการส่วนห้องสมุดและการเรียนรู้  
สำนักงานนันทนาการและส่งเสริมการเรียนรู้  
สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว  
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๖. นางสาวระพีพรรณ พุทธานู  
ผู้อำนวยการส่วนข้อมูลบุคคล  
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร  
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๗. นายอดิศักดิ์ ปานด่วน  
ผู้อำนวยการส่วนนวัตกรรมและการเรียนรู้  
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๘. นายภัทรารุช อดมมณฑล  
ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม  
สำนักงาน ก.ก.  
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๙. นางสาวณัฏฐา โสมสิน  
ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ  
สำนักงาน ก.ก.  
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๑๐. นางอริญญา นุชสาย  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร  
สำนักงาน ก.ก.

๑๑. นางสมศรี 


๑๑. นางสาวสมศรี พรหมรัตน์ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารแหล่งเรียนรู้ สำนักงานนันทนาการและส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว (เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๑๒. นางสาวชุติมา แก้วประยูร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๑๓. นางสาวนฤมล ไหว่อง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร (เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๑๔. นางสาวสุดาภรณ์ วิทยากุล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๑๕. นางสาวรัชญา สุคันธพงษ์ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๑๖. นายเจตริน วีระพลเทพ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

๑. ก.ก. มีมติครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ ให้ปรับปรุงและแต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญคณะต่าง ๆ ตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก. วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๓ (๒) (ก) (ข) (ค) และ (ง) โดยปรับปรุงและแต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑.๑ ข้อ ๓ (๒) 


๑.๑ ข้อ ๓ (๒) (ข) ปรับปรุง อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากส่วนราชการ ไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร จาก “ศาสตราจารย์สุชัชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์” เป็น “รองศาสตราจารย์ประพัทธ์พงษ์ อุปลา (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า-เจ้าคุณทหารลาดกระบัง)”

๑.๒ ข้อ ๓ (๒) (ค) เพิ่มเติม “ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพจน์ ทรายแก้ว” เป็น อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๑.๓ ข้อ ๓ (๒) (ง) ปรับปรุง อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานคร จาก “นางสุธาทิพย์ สนเอี่ยม” เป็น “นายแสนยากร อุ่นมีศรี” ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

๒. การประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยแอปพลิเคชัน Cisco Webex Meetings หรือเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมี อ.ก.ก.ฯ ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๔ คน ได้แก่

- |    |                                                                           |               |
|----|---------------------------------------------------------------------------|---------------|
| ๑. | รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล                                          | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. | นางวันทนีย์ วัฒนชะ<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย    | อ.ก.ก.        |
| ๓. | นางสุธาทิพย์ สนเอี่ยม<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย | อ.ก.ก.        |
| ๔. | นางสาวธนพร แดงจิว<br>ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร<br>แทนปลัดกรุงเทพมหานคร     | อ.ก.ก.        |
| ๕. | ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ                         | อ.ก.ก.        |
| ๖. | นางสุชาดา ริงสินันท์<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ                                     | อ.ก.ก.        |
| ๗. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทรายแก้ว<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ                   | อ.ก.ก.        |
| ๘. | ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ                                      | อ.ก.ก.        |

๙. รองศาสตราจารย์ 


๙. รองศาสตราจารย์ ดร. อรทัย ก๊กผล อ.ก.ก.  
สถาบันพระปกเกล้า
๑๐. รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัทธ์พงษ์ อุปลา อ.ก.ก.  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑๑. นางสาวอลินี ธนะวัฒน์สัจจะเสรี อ.ก.ก.  
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล  
ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.
๑๒. นางสาวคณาธิป สุขเจริญ อ.ก.ก.  
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล  
ส่วนท้องถิ่น
๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภารัตน์ หงวนเสงี่ยม อ.ก.ก.  
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
๑๔. นายแสนยากร อุณมีศรี อ.ก.ก.  
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก่อนร่วมการประชุมเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑๔ คน

และมี อ.ก.ก.๗ เข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓ คน ได้แก่

๑. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร อ.ก.ก.  
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๒. นางสาวอรัญญา พรไชยะ อ.ก.ก.  
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๓. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์ อ.ก.ก. และ  
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร  
สำนักงาน ก.ก.

๓. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.  
อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.พ.)  
มีการเปลี่ยนแปลงผู้ดำรงตำแหน่งจากนางนิพัทธา บรรจงลิขิตสาร เป็น  
นางสาวอลินี ธนะวัฒน์สัจจะเสรี

มติ อ.ก.ก.  


มติ อ.ก.ก.

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔  
ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม  
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔

มติ อ.ก.ก.

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๓


เรื่องสืบเนื่อง

เรื่อง การขับเคลื่อนการพัฒนารูปแบบการบริหารงานของ  
กรุงเทพมหานคร โดยการให้เอกชนมีส่วนร่วมในกิจการของรัฐ

สืบเนื่องจากการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน  
๒๕๖๔ อ.ก.ก.ฯ มีมติให้สำนักงาน ก.ก. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจ้างงานรูปแบบ  
อื่นของกรุงเทพมหานครโดยให้ศึกษาภาพรวมของการวิเคราะห์ภารกิจ  
กรุงเทพมหานครที่สามารถใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นได้ ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้เคย  
ดำเนินการและนำเสนอ อ.ก.ก.ฯ พิจารณาแล้ว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมทั้งศึกษา  
ความเป็นไปได้ที่ทำให้การจ้างงานประสบความสำเร็จ และการบริหารจัดการ  
ความเสี่ยงเพื่อเตรียมการบริหารจัดการอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และให้  
สำนักงาน ก.ก. ติดตามการจ้างเหมาบริการเอกชนของหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานคร  
เพื่อประกอบการพิจารณาในการจ้างเหมาบริการเอกชนกับภารกิจด้านสาธารณสุข  
และด้านอื่นของกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำรูปแบบการ  
จ้างเหมาบริการเอกชนมาปรับใช้กับภารกิจของกรุงเทพมหานคร รายละเอียดดังนี้

๑. อ.ก.ก.ฯ ได้มีมติครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒  
เห็นชอบแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อนำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร เช่น  
การจ้างบุคคลธรรมดา การจ้างเหมาบริการ การจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ การให้  
ภาคประชาชนมีส่วนร่วมดำเนินการกิจ เป็นต้น โดยภารกิจที่สามารถนำการจ้างเหมา

บริการ. 

บริการมาใช้ในการบริหารงานได้ เช่น การบริการรถพยาบาล การจัดซื้อยา การให้บริการด้านห้องปฏิบัติการ การดูแลสถานที่ การบริหาร/ดูแลศูนย์ฝึกอบรม การดูแลบ้านผู้สูงอายุ และการดูแลความปลอดภัยของบ้านพักผู้ด้อยโอกาส ฯลฯ ซึ่ง ก.ก. ได้มีมติรับทราบแนวทางการจ้างรูปแบบอื่นเพื่อนำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร เรียบร้อยแล้ว

๒. สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาและวิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับความเป็นไปได้ ในการนำวิธีการจ้างเหมาบริการเอกชนมาปรับใช้ในภารกิจด้านสาธารณสุข กรณีศึกษา: โครงการจ้างเหมาบริการ การรักษา การทำหัตถการผู้ป่วยกลุ่มโรคหัวใจ และโรคหัวใจขาดเลือดของโรงพยาบาลสิรินธร สำนักงานแพทย์ โดยแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้


#### ๒.๑ ความเป็นไปได้ทางด้านเทคนิค (Technical Feasibility)

ด้านที่ตั้งของโรงพยาบาล: โรงพยาบาลสิรินธรเป็นโรงพยาบาล ที่รองรับประชาชนฝั่งกรุงเทพตะวันออกและสนามบินสุวรรณภูมิ ตั้งอยู่ในจุด ศูนย์กลางการคมนาคมและการพักอาศัย ทำให้ผู้รับบริการมีความสะดวกในการ เดินทางและสามารถเข้าถึงการบริการของโรงพยาบาลได้ง่าย รวมทั้งโรงพยาบาลยังมี พื้นที่ว่างสำหรับรองรับการให้บริการการแพทย์เพิ่มเติม

ด้านความเชี่ยวชาญด้านโรคหัวใจ: โรงพยาบาลสิรินธรไม่มี แพทย์เชี่ยวชาญด้านโรคหัวใจและหลอดเลือด ในปัจจุบันมีการส่งแพทย์ในสังกัดไป ศึกษาด้านหัวใจ จำนวน ๒ คน

ด้านห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์การรักษาด้านโรคหัวใจ: ก่อนการดำเนินโครงการจ้างเหมาบริการทางการแพทย์ของเอกชน โรงพยาบาลสิรินธร ไม่มีห้องผ่าตัด ห้องสวนหัวใจ ห้องพักฟื้นผู้ป่วยหลังการผ่าตัด และอุปกรณ์สำหรับการรักษาเฉพาะทางด้านโรคหัวใจ

ด้านรูปแบบการจ้างงาน: โครงการจ้างเหมาบริการ การรักษา การทำหัตถการผู้ป่วยกลุ่มโรคหัวใจ และโรคหัวใจขาดเลือดฯ เป็นการจ้างเหมา บริการเอกชนในการดำเนินการบริหารจัดการศูนย์หัวใจของโรงพยาบาลสิรินธร ซึ่งสามารถลดค่าใช้จ่ายของโรงพยาบาลในการจัดเตรียมสถานที่ให้บริการและจัดซื้อ อุปกรณ์ทางการแพทย์ และลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทางการแพทย์ รวมทั้งเป็นการ เพิ่มศักยภาพการรักษาพยาบาลผู้ป่วยกลุ่มโรคหัวใจในเขตพื้นที่ของโรงพยาบาลและ พื้นที่ใกล้เคียง

๒.๒ ความเป็นไปได้ 



## ๒.๒ ความเป็นไปได้ทางการเงิน (Financial Feasibility)


ด้านต้นทุน: โรงพยาบาลสิรินธรมีเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุงโรงพยาบาลรองรับการดำเนินโครงการ และมีพื้นที่ให้แก่เอกชนผู้รับจ้างดำเนินการ ได้แก่ ห้องสวนหัวใจ ห้องผ่าตัดหัวใจ และหอผู้ป่วยโรคหัวใจ โดยเอกชนดำเนินการปรับปรุง จัดเตรียมสถานที่ จัดหาเครื่องมือทางการแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ และรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคที่เกี่ยวข้องกับศูนย์หัวใจ

ด้านผลตอบแทน: โรงพยาบาลสิรินธรสามารถให้บริการรักษาผู้ป่วยในกลุ่มโรคหัวใจโดยไม่ต้องส่งต่อไปยังโรงพยาบาลอื่นได้ และมีรายได้เพิ่มเติมจากการดำเนินโครงการ รวมทั้งมีภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการแก่ประชาชน

## ๒.๓ ความเป็นไปได้ทางการตลาด (Market Feasibility)

ด้านผู้รับบริการ: ก่อนดำเนินโครงการ โรงพยาบาลสิรินธรมีผู้ป่วยกลุ่มโรคหัวใจและโรคหัวใจขาดเลือดที่ต้องการเข้ารับการรักษาโดยเฉลี่ยประมาณ ๕๖๐ คนต่อปี (ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒) แต่โรงพยาบาลไม่สามารถรองรับผู้ป่วยกลุ่มดังกล่าวได้ จึงต้องส่งต่อผู้ป่วยกลุ่มโรคหัวใจและโรคหัวใจขาดเลือดไปยังโรงพยาบาลอื่น ซึ่งทำให้มีความเสี่ยงต่อการเสียชีวิตและความพิการในระหว่างส่งต่อ รวมทั้งผู้ป่วยกลุ่มโรคดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เมื่อดำเนินโครงการจ้างเหมาบริการเอกชน ทำให้โรงพยาบาลสิรินธรสามารถรองรับผู้ป่วยกลุ่มโรคหัวใจที่มีสิทธิการเบิกจ่ายของข้าราชการ สิทธิประกันสังคม แต่ยังไม่สามารถรองรับผู้ป่วยในที่มีสิทธิบัตรทองของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) จึงต้องส่งต่อผู้ป่วยโรคหัวใจมากกว่า ๕๐ คนต่อเดือน ไปยังโรงพยาบาลอื่นที่ผู้ป่วยสามารถใช้สิทธิการรักษาดังกล่าวได้ (ขณะนี้โรงพยาบาลอยู่ระหว่างขอขึ้นทะเบียนกับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ หากขึ้นทะเบียนแล้วเสร็จ จะทำให้สามารถรับผู้ป่วยเข้ารับการรักษา ณ ศูนย์หัวใจ ของโรงพยาบาลสิรินธรได้มากขึ้น)

ด้านเอกชนผู้รับจ้าง ปัจจุบันมีเอกชนที่ดำเนินธุรกิจรับจ้างเหมาบริการทางการแพทย์หลายแห่ง อาทิ บริษัท โรงพยาบาลจุฬารัตน์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทเซฟฮาร์ท การแพทย์ กรุ๊ปส์ จำกัด ฯลฯ

๒.๔ ความเป็นไปได้ 

#### ๒.๔ ความเป็นไปได้ทางด้านองค์กร (Organizational Feasibility)


ด้านแผนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร: โครงการจ้างเหมาบริการ การรักษา การทำหัตถการผู้ป่วยกลุ่มโรคหัวใจ และโรคหัวใจขาดเลือดของโรงพยาบาลสิรินธร สำนักการแพทย์ อยู่ในแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มิติที่ ๑ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ มิติที่ ๑.๖ ปลอดภัยโรคคนเมืองอาหารปลอดภัย และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๓.๒ พัฒนารูปแบบการจ้างงานบุคลากร และวิธีการจ้างงานให้เหมาะสมกับงานและภารกิจ

ด้านกฎ/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง: โครงการดังกล่าวดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยเงินบำรุงโรงพยาบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ และระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน และการตรวจเงิน พ.ศ. ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

ด้านประสบการณ์/ศักยภาพของทีมในการดำเนินโครงการ: โรงพยาบาลสิรินธรมีต้นแบบดำเนินการจ้างเหมาบริการทางการแพทย์จากโรงพยาบาลภาครัฐสังกัดอื่น เช่น โรงพยาบาลบางพลี สมุทรปราการ และมีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการดำเนินการจ้างเหมาบริการทางการแพทย์ ได้แก่ สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และสำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาความเป็นไปได้ในการจ้างเหมาบริการทางการแพทย์ของโรงพยาบาลสิรินธรพบว่า ปัจจัยที่ทำให้การจ้างเหมาบริการเอกชนประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

(๑) ความจำเป็นและความต้องการของประชาชน: โรงพยาบาลสิรินธร มีผู้ป่วยโรคหัวใจและโรคหัวใจขาดเลือดที่ต้องการเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นที่จะต้องมีการให้บริการศูนย์หัวใจ และการเปิดให้บริการศูนย์หัวใจทำให้การรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลสิรินธรครอบคลุมกลุ่มผู้รับบริการมากขึ้น ลดอัตราการเสียชีวิตและความพิการของผู้ป่วยโรคหัวใจและโรคหัวใจขาดเลือด โดยสามารถขอรับการขึ้นทะเบียนกับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติได้ ซึ่งจะช่วยให้รองรับผู้ป่วยที่มีสิทธิบัตรทองได้ด้วย

(๒) ความพร้อม 

(๒) ความพร้อมทางการเงิน: หน่วยงานด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานครมีเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุงโรงพยาบาล รองรับการดำเนินการจ้างงานในรูปแบบดังกล่าว

(๓) จำนวนของผู้รับจ้างเหมาบริการทางการแพทย์: เอกชนที่ดำเนินธุรกิจจ้างเหมาบริการทางการแพทย์ในปัจจุบันมีจำนวนมาก ทำให้โรงพยาบาลสิรินธรมีตัวเลือกของผู้ที่เชี่ยวชาญในธุรกิจดังกล่าวมาเข้ารับการคัดเลือกประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์


(๔) การสนับสนุนของผู้บริหาร ยุทธศาสตร์และความพร้อมขององค์กร: โครงการดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารกรุงเทพมหานครในการดำเนินการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งมีหน่วยงานที่เป็นต้นแบบในการดำเนินโครงการและหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาและแนะนำในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

(๕) กฎหมาย: โครงการจ้างเหมาบริการเอกชนดำเนินการภายใต้ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง

สำหรับความเสี่ยงและแนวทางการบริหารความเสี่ยงในการจ้างเหมาบริการทางการแพทย์ของโรงพยาบาลสิรินธร มีดังต่อไปนี้

(๑) ความเสี่ยงในการถูกร้องเรียนจากการจัดซื้อจัดจ้าง หน่วยงานจะต้องมีการดำเนินการที่โปร่งใส เปิดเผย รอบคอบและระมัดระวังในการเขียนโครงการ การประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) การจัดทำสัญญาจ้าง โดยต้องระบุขอบเขตงาน ความรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายและความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของเอกชน และกำหนดคุณสมบัติของแพทย์ เครื่องมือและคุณภาพการให้บริการให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานทางการแพทย์ ตลอดจนทำงานร่วมกับหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในด้านกฎหมายและการเงินของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด

(๒) ความเสี่ยงในการไม่ได้รับอนุมัติโครงการและงบประมาณจากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร หน่วยงานต้องสื่อสารทำความเข้าใจกับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถึง ความสำคัญ ความจำเป็น และประโยชน์ที่ประชาชนและองค์กรจะได้รับจากการดำเนินโครงการ


๓. สำนักงาน ก.ก. 

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาดูงานหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการจ้างงานในรูปแบบอื่นซึ่ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีมติครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้ปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานของหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานครด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จากการติดตามพบว่า ปัจจุบันหอสมุดดังกล่าวมีพื้นที่ให้บริการทั้งหมด ๓ ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ ๑ เป็นโซนนิตยสาร หนังสือพิมพ์ อีบุ๊ก ห้องฉายภาพยนตร์ และโซนเด็ก ชั้นที่ ๒ เป็นโซนนิยาย ความรู้ งานอดิเรก หนังสือทั่วไป และชั้นที่ ๓ เป็นโซนนิทรรศการ หนังสือหายาก จัดหมายเหตุ เปิดให้บริการในวันอังคาร - เสาร์ เวลา ๐๘:๐๐ - ๒๑:๐๐ น. และวันอาทิตย์ เวลา ๐๙:๐๐ - ๒๐:๐๐ น. โดยมีการจ้างงานในรูปแบบอื่น จำนวน ๓ รูปแบบ ดังนี้

(๑) การจ้างเหมาบริการรายบุคคล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๑ คน ได้แก่ ผู้ช่วยบรรณารักษ์ นักจัดการงานทั่วไป นักวิเทศสัมพันธ์ เจ้าพนักงานสถิติ และนายช่างศิลป์ (ระยะเวลาการทำงาน ๗ ชั่วโมงต่อวัน) ซึ่งการจ้างงานในรูปแบบนี้ไม่เป็นที่ดึงดูดมากนัก เนื่องจากมีอัตราค่าจ้างน้อย อยู่ระหว่าง ๑๒,๐๐๐ - ๑๖,๕๐๐ บาท ไม่มีโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและไม่มีสวัสดิการประกันสังคมรองรับ ทำให้มีการลาออกเป็นประจำ ส่งผลให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง ซึ่งการจ้างในรูปแบบนี้ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติของกรุงเทพมหานครและระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างฯ

(๒) การจ้างอาสาสมัครหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๘ คน เพื่อปฏิบัติงานบริการ เช่น งานบริการยืม - คืนทรัพยากรห้องสมุด บริการทำบัตรสมาชิก และปฏิบัติงานเทคนิค เช่น การเตรียมและจัดเก็บหนังสือให้บริการ การบันทึกข้อมูลสมาชิกในฐานข้อมูล โดยมีค่าตอบแทนวันละ ๔๘๐ บาท (ระยะเวลาการทำงาน ๖ ชั่วโมงต่อวัน) และมีสิทธิประกันสังคมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการจ้างในรูปแบบนี้ดำเนินการตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยเงินบำรุงและค่าใช้จ่ายของศูนย์บริการและกิจกรรมส่งเสริมการกีฬา การดนตรี สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว พ.ศ. ๒๕๖๓

(๓) การจ้างเหมาบริการเอกชน จำนวน ๓ ด้าน ได้แก่ การรักษาความสะอาด การดูแลทรัพย์สินและรักษาความปลอดภัย และการบริหารจัดการงานระบบ อุปกรณ์ อาคาร และบำรุงรักษาอาคาร

เมื่อวิเคราะห์ 

เมื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการจ้างเหมาบริการเอกชน ในภารกิจสนับสนุนดังกล่าวพบว่า ในส่วนความพร้อมทางการเงิน สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยวซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลการดำเนินงานหอสมุดเมือง กรุงเทพมหานคร มีงบประมาณประจำปีรองรับการจ้างงานเอกชนดำเนินงานในภารกิจ ทั้ง ๓ ด้านดังกล่าว (ประมาณด้านละ ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาทต่อปี) ในส่วนความหลากหลายของผู้รับจ้าง ปัจจุบันมีเอกชนที่ดำเนินธุรกิจในด้านดังกล่าวเป็นจำนวนมาก ยกตัวอย่างเช่น ด้านการรักษาความสะอาดมีเอกชนผู้รับจ้าง ได้แก่ บริษัท พนาทัศน์ จำกัด บริษัท สยามคลีนนิ่ง เซอร์วิส ๑๖๘ จำกัด และบริษัท บางกอก แคร้ เซอร์วิส จำกัด เป็นต้น และในส่วนของกฎหมาย การจ้างเหมาบริการเอกชนดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างฯ

นอกจากนี้ ในการบริหารงานของหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานคร เคยมีแนวคิดที่จะจ้างเหมาบริการเอกชนในระบบงานสารสนเทศและระบบงาน กิจกรรม เพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย เวลาในการจัดหาบุคลากรและทรัพยากร รวมทั้ง จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีความรวดเร็วในการดำเนินกิจกรรม และสามารถปรับบริการ ให้ทันตามความต้องการของประชาชนได้ จากการติดตามพบว่า ไม่สามารถ ดำเนินการได้สำเร็จ เนื่องจากต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก ในขณะที่หอสมุดฯ มีผู้ใช้บริการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประมาณ ๒๘๐,๐๐๐ ราย และจำนวน ผู้ใช้บริการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลดลงเหลือประมาณ ๓๖,๐๐๐ ราย เนื่องจาก สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) และมีอัตราค่าสมัครสมาชิกราย ปีสำหรับผู้ที่มีสัญชาติไทย จำนวน ๑๐ - ๖๐ บาท (ตามช่วงอายุ) รวมทั้งต้องจ่ายค่าเช่า อาคารต่อปี เป็นเงินประมาณ ๒๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งหากมีการจ้างเหมาบริการจะทำให้มีค่าใช้จ่ายที่สูงมากขึ้น อีกทั้งยังพบว่า มีเอกชนผู้รับจ้างที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านหอสมุดและการเรียนรู้จำนวนน้อย

ภาพรวมจากการศึกษาวิเคราะห์การจ้างเหมาบริการเอกชนในภารกิจด้าน สาธารณสุขและหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานครพบว่า การจ้างเหมาบริการเป็นไปตาม ระเบียบกฎหมายการจัดซื้อจัดจ้าง โดยมีปัจจัยสำคัญที่ควรพิจารณาในการจ้างงานใน รูปแบบนี้ คือ ความจำเป็นและความต้องการของประชาชน งบประมาณ ความ หลากหลายของผู้รับจ้างเหมาบริการ และการสนับสนุนของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

ความเห็น 

**ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.**

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาเกี่ยวกับการนำการจ้างเหมาบริการเอกชนมาใช้กับภารกิจด้านสาธารณสุขและด้านอื่นของกรุงเทพมหานครแล้วเห็นว่า


๑. ในภารกิจด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะนำการจ้างเหมาบริการทางการแพทย์ของเอกชนมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการบริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร

๒. ในภารกิจอื่นของกรุงเทพมหานคร สามารถนำการจ้างเหมาบริการเอกชนมาเป็นทางเลือกในการบริหารจัดการได้โดยจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ความจำเป็นและความต้องการของประชาชน งบประมาณ ความหลากหลายของผู้รับจ้างเหมาบริการ และการสนับสนุนของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การจ้างเหมาบริการเอกชนประสบความสำเร็จและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกรุงเทพมหานคร

๓. ในภารกิจหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานคร สามารถนำการจ้างเหมาบริการเอกชนมาใช้กับงานสนับสนุน ได้แก่ การรักษาความสะอาด การดูแลทรัพย์สิน และรักษาความปลอดภัย และการบริหารจัดการงานระบบอุปกรณ์ อาคาร และบำรุงรักษาอาคาร แต่ในส่วนของระบบงานสารสนเทศและระบบงานกิจกรรม จะต้องใช้งบประมาณในการจ้างเหมาบริการเอกชนเป็นจำนวนมาก และมีข้อจำกัดในเรื่องจำนวนของผู้รับจ้างเหมาบริการ ประกอบกับสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ทำให้หอสมุดเมืองกรุงเทพมหานครไม่สามารถเปิดให้บริการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงทำให้การจ้างเหมาบริการเอกชนไม่สามารถดำเนินการได้สำเร็จ อย่างไรก็ตาม หากกรุงเทพมหานครต้องการพัฒนาการให้บริการให้ทันสมัย และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ การจ้างเหมาบริการเอกชนเป็นทางเลือกที่อาจนำกลับมาทบทวนในการบริหารงานของหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานครต่อไป


**ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. ฯ**

๑. การจ้างงานรูปแบบอื่นของโรงพยาบาลสิรินธรเป็นพื้นที่ในการทดลอง (Sandbox) ที่ดีในเรื่องของการวางแผนบริหารกำลังคน แต่ควรมีการวิเคราะห์และคาดการณ์ทิศทางของการให้บริการด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร ใน ๕ - ๑๐ ปีข้างหน้า กำหนดโครงสร้างของกำลังคนในอนาคตและคุณสมบัติของ

บุคลการ 

บุคลากรด้านสาธารณสุขที่ควรจะเป็นเพื่อรองรับภารกิจในอนาคต พร้อมทั้งเปรียบเทียบบุคลากรที่มีในปัจจุบัน (Workforce landscape) โดยการวิเคราะห์ภาพในอนาคตต้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ในอนาคตของกรุงเทพมหานคร และควรมีการทบทวนภารกิจภาพรวม (Redesign Job) เพื่อกำหนดงานที่จำเป็นต้องดำเนินการเองและใช้กำลังคนของกรุงเทพมหานคร งานที่จำเป็นต้องสร้างขึ้นมาใหม่ งานที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการเอง สามารถใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นได้ และบริหารกำลังคนให้เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท (Workforce Management) ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นเรื่องใหญ่และต้องมีการวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแต่ละระยะ จึงควรมีการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการเพื่อวางแผนให้เหมาะสม และการทบทวนภารกิจจะทำให้เกิดการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในอนาคต เนื่องจากในการจ้างงานข้าราชการ ๑ คน ใช้ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยประมาณ ๒๘ ล้านบาท แต่หากเป็นพนักงานราชการจะมีค่าใช้จ่ายที่ลดลง ซึ่งเป็นตัวเลขจากการคาดการณ์ของสำนักงาน ก.พ. หากกรุงเทพมหานครมีการทบทวนภารกิจและกำหนดได้ว่างานใดที่สามารถใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นได้ จะช่วยลดงบประมาณได้เป็นจำนวนมาก ทำให้การทำงานเกิดความคล่องตัว ส่งผลให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลการทำงานที่แท้จริงได้มากขึ้น อีกทั้งทำให้กรุงเทพมหานครมีงบประมาณในการขับเคลื่อนภารกิจในระยะยาวเพิ่มมากขึ้น

๒. ควรระบุขอบเขตของการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการจ้างงานให้ชัดเจน เนื่องจากรูปแบบการบริหารงานของโรงพยาบาลสิรินธรมีลักษณะผสมระหว่างการจ้างเหมาบริการจากภาคเอกชน (Outsources) กับการบริหารตามสัญญา (Management Contracts) ที่ให้ภาคเอกชนออกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์และจัดหาบุคลากรมาบริหารงาน ทั้งนี้ หากเป็นการจ้างเหมาบริการจะเป็นไปตามมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐที่ดำเนินการมานานแล้ว แต่เป็นการจ้างเหมาบริการในงานที่เป็นงานสนับสนุนที่ไม่ใช่ภารกิจหลัก จึงควรมีการตรวจสอบรูปแบบและนิยามของการจ้างเหมาบริการกับกระทรวงการคลัง เนื่องจากการจ้างเหมาบริการมีความหลากหลายสูงมาก ส่วนราชการบางอย่างทำได้บางอย่างทำไม่ได้ กระทรวงการคลังจึงต้องทำคู่มือคำอธิบายออกมาหลายฉบับ นอกจากนี้การจ้างงาน

รูปแบบอื่น 


รูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากการจ้างเหมาบริการ ยังรวมถึงการทำงานแบบรัฐร่วมลงทุนกับเอกชน (PPP) คือ ภาครัฐลงทุนด้านสถานที่ ส่วนภาคเอกชนเข้ามาบริหารจัดการแล้วแบ่งรายได้กัน หรือจ้างแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางจากภาคเอกชนมาให้คำปรึกษาแนะนำ แต่ที่นำเสนอยังไม่ชัดเจนว่ากรุงเทพมหานครมอบศูนย์โรคหัวใจให้ภาคเอกชนบริหารทั้งหมดเลยหรือไม่ ดังเช่นโรงพยาบาลรามธิบดีที่จ้างเหมาบริการในส่วนของการลงทะเบียน และการตรวจวัดความดันและอุณหภูมิร่างกาย ลงข้อมูลในคอมพิวเตอร์ และส่งต่องานให้บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลต่อไป ซึ่งทำให้ผู้รับบริการเกิดความชัดเจน ดังนั้น ควรกำหนดรูปแบบการจ้างงาน และขอบเขตให้ชัดเจน เช่น ความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานครกับผู้รับจ้าง เพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะกรณีผู้ป่วยฟุ้งร้อง งบประมาณที่กรุงเทพมหานครลงทุนกับผู้รับจ้างลงทุน อุปกรณ์ที่เป็นของกรุงเทพมหานครกับผู้รับจ้าง ค่าตอบแทนที่กรุงเทพมหานครกับผู้รับจ้างได้รับ ระยะเวลาในการจ้าง เป็นต้น นอกจากนี้ อาจมีการศึกษาเทียบเคียงข้อมูลจากโรงพยาบาลองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ซึ่งเป็นโรงพยาบาลแห่งแรกของประเทศไทยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ้างเหมาภาคเอกชนบริหารจัดการโรงพยาบาล และมีการบริหารงานแบบเครือข่ายความเชี่ยวชาญ เพื่อให้เกิดบริการที่มีคุณภาพและสร้างความสะดวกสบายแก่ผู้รับบริการโดยผู้รับจ้างจะเป็นผู้บริหารงาน จัดหาอุปกรณ์ จัดหาบุคลากร และบริหารพื้นที่เพื่อหารายได้เพิ่มเติมจากการให้บริการต่าง ๆ เช่น การสร้างห้องพักสำหรับญาติผู้ป่วย เป็นต้น

๓. ในปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีโรงพยาบาล ๑๑ แห่ง ที่มีขนาดแตกต่างกัน และมีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ๕ แห่ง ซึ่งกรุงเทพมหานครได้มีนโยบายพัฒนางานด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครอบคลุมความต้องการของประชากรและยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร แต่โรงพยาบาลของสำนักงานแพทย์มีจำนวนไม่มากนัก สามารถรองรับได้ประมาณร้อยละ ๗ ร้อยละ ๖๐ จะเป็นโรงพยาบาลเอกชน ที่เหลือจะเป็นโรงพยาบาลของรัฐในสังกัดอื่น ๆ สถาบันเฉพาะทางของกรมการแพทย์ โรงพยาบาลในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา และโรงพยาบาลทหาร ทั้งนี้ กรุงเทพมหานครวางยุทธศาสตร์ให้โรงพยาบาลและหน่วยงานด้านสาธารณสุขเป็นองค์กรที่ให้บริการและดูแลระบบบริการทางการแพทย์ในพื้นที่ด้วยเทคโนโลยี

ที่ชาญฉลาด




ที่ชาญฉลาดเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ยั่งยืน ซึ่งในแต่ละโรงพยาบาล  
อยู่ระหว่างการพัฒนาตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งการวางระบบบริการเพื่อรองรับ  
ภาวะฉุกเฉินทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า และจะ  
ให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาร่วมดำเนินการต่อไป อย่างไรก็ตาม การจะดำเนินการ  
ให้ได้ตามยุทธศาสตร์จำเป็นต้องใช้กำลังคน อุปกรณ์ และเทคโนโลยีจำนวนมาก  
แต่ไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังคนได้มากนักเนื่องจากต้องควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล  
จึงจำเป็นต้องใช้การบริหารแนวใหม่ด้วยการให้ภาคเอกชนมาร่วมดำเนินการ  
อย่างเช่นที่โรงพยาบาลสิรินธร และยังใช้ระบบการส่งต่อในเครือข่ายต่าง ๆ ซึ่งจะ  
ทำให้สามารถรักษาและชะลอความสูญเสียได้เป็นจำนวนมาก รวมทั้งได้บุคลากรที่มี  
ความสามารถจากเอกชนเข้ามาร่วมงานกับกรุงเทพมหานคร ซึ่งการเลือกโรงพยาบาล  
สิรินธรเป็นต้นแบบเนื่องจากมีพื้นที่ที่สามารถจะบริหารจัดการได้และภาคเอกชน  
สนใจในการเข้าร่วมทุน ทั้งนี้ หากกรุงเทพมหานครจะดำเนินการเรื่อง  
ศูนย์โรคหัวใจเอง จะต้องใช้เวลาในการเตรียมบุคลากรประมาณ ๑๐ ปี ต้องใช้  
งบประมาณจำนวนมาก ต้องแก้ไขระเบียบต่าง ๆ ผู้บริหารจึงมีนโยบายพัฒนา  
ศูนย์โรคหัวใจโดยลงทุนร่วมกับภาคเอกชน ซึ่งจะช่วยให้รองรับผู้ป่วยในย่านกรุงเทพ  
ตะวันออกและสมุทรปราการได้ง่ายขึ้น โดยมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ  
ลดภาระของกรุงเทพมหานครในการบริการด้านดังกล่าว ซึ่งกรุงเทพมหานคร  
เป็นผู้ลงทุนด้านสถานที่ ส่วนภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการและจัดหาเครื่องมือและ  
บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญมาดูแลตลอด ๒๔ ชั่วโมง ส่วนเรื่องค่ารักษาพยาบาล  
จะคิดถัวเฉลี่ยตามระบบการวินิจฉัยโรคร่วม (DRG- Diagnosis-Related Group)  
ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) กำหนด ซึ่งกรุงเทพมหานคร  
จะไม่ขาดทุนและสามารถจัดสรรให้ภาคเอกชนที่มาร่วมทุนได้ ส่วนผู้ป่วยไม่ต้อง  
เสียค่าใช้จ่ายในอัตราที่สูงเหมือนโรงพยาบาลเอกชน ขณะที่การป้องกันเหตุ  
ร้องเรียนนั้นได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในสัญญาว่าภาคเอกชนจะเป็น  
ผู้รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว ซึ่งหลังจากการเปิดให้บริการมีผู้มาใช้บริการ  
ค่อนข้างมาก แต่ไม่ได้นำมาแสดงให้ที่ประชุมพิจารณา ซึ่งจะปรับปรุงให้เหมาะสม  
ต่อไป รวมทั้งจะติดตามประเมินผลการดำเนินการรวมทั้งประเมินความคุ้มค่าต่อไป  
และในอนาคตจะมีการจัดทำโครงการศูนย์เวชภัณฑ์กลาง เนื่องจากโรงพยาบาล

ทุกแห่ง 

ทุกแห่งจะต้องจัดการฆ่าเชื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ให้มีมาตรฐาน ซึ่งต้องใช้งบประมาณ ในการฆ่าเชื้อและกำลังคนจำนวนมาก จึงมีแนวคิดที่จะจ้างเหมาดำเนินการ ในลักษณะ Hub โดยโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาล เจริญกรุงประชารักษ์ จะมีศูนย์ของตนเอง ส่วนโรงพยาบาลขนาดกลางจะกำหนด ให้มี Hub ตามพื้นที่ และส่งเครื่องมือไปให้โรงพยาบาลใกล้เคียง เช่น โรงพยาบาล ลาดกระบังดูแลโรงพยาบาลในพื้นที่กรุงเทพตะวันออก โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ดูแล โรงพยาบาลในพื้นที่กรุงธนใต้ ซึ่งจะช่วยลดค่าใช้จ่าย ลดภาระกำลังคน และเกิดความ คุ่มค่าในระยะยาว

๔. ในการนำเสนอควรมีการนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการ ตัดสินใจ เช่น จำนวนผู้ใช้บริการของโรงพยาบาล ๓ ปีที่ผ่านมา จำนวนผู้ใช้บริการ ในอนาคตคาดการณ์ ๕ - ๑๐ ปี ข้างหน้า เป็นต้น เนื่องจากจำนวนผู้ป่วยจะมีความสัมพันธ์กับเรื่องงบประมาณและเรื่องอื่น ๆ ซึ่งการไม่แสดงข้อมูลตัวเลข ทั้งในเรื่องของผู้ป่วยและค่าใช้จ่ายทำให้มองภาพไม่ชัดเจน

๕. โรงพยาบาลสิรินธรตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพตะวันออกซึ่งมีประชากร จำนวนมาก และมีผู้สูงอายุอาศัยอยู่ในย่านนั้นเป็นจำนวนมาก จึงเป็นแนวทางที่ดี ที่กรุงเทพมหานครจัดทำศูนย์โรคหัวใจขึ้นมารองรับโดยมีบริการที่คล่องตัวแบบ เอกชนแต่ค่าบริการยังเป็นอัตราโรงพยาบาลภาครัฐ ซึ่งจะช่วยลดภาระให้แก่ ประชาชนทั่วไปที่ไม่มีโอกาสไปโรงพยาบาลเอกชน อีกทั้งโรงพยาบาลสิรินธรมีที่ตั้ง ที่สะดวกในการเข้าถึง เมื่อเทียบกับโรงพยาบาลใจกลางเมืองซึ่งต้องใช้ระยะเวลา ในการเข้าถึงและมีที่จอดรถจำกัดเช่นโรงพยาบาลรามาริบัติและโรงพยาบาลกลาง การมีทำเลที่เข้าถึงง่ายทำให้เหมาะสมในการเป็นศูนย์โรคหัวใจที่สามารถรักษา อาการฉุกเฉินและบรรเทาอาการได้ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญสำหรับโรคหัวใจ แต่ควรมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนว่าโรงพยาบาลจะเน้นกลุ่มเป้าหมายใด เป็นกลุ่มหลัก และจะจ้างเหมาบริการงานใดบ้าง ซึ่งขึ้นกับยุทธศาสตร์ของ กรุงเทพมหานครในช่วง ๕ - ๑๐ ปีข้างหน้า การจ้างภาคเอกชนดำเนินการ ในระยะยาวจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการมากขึ้น

๖. ควรเปลี่ยน 

๖. ควรเปลี่ยนวิธีการคิดจากการตั้งโจทย์ที่วิธีการจ้างเหมาบริการ แล้วขยายผลไปยังภารกิจอื่น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของ ศูนย์โรคหัวใจให้เป็นเลิศ กำหนดขอบเขตของคำว่าเลิศหรือการมีประสิทธิภาพ ให้ชัดเจนแล้วจึงเลือกวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพว่าจะใช้วิธีใด ใช้การจ้างงานแบบใด ทั้งนี้การให้ภาคเอกชนมาร่วมดำเนินการอาจไม่ใช่จ้างเหมาบริการแต่เป็นการ ให้ภาคเอกชนมาร่วมลงทุน ร่วมแบ่งผลตอบแทน ซึ่งอาจจะเหมาะสมกับงานบริการ สาธารณะโดยให้ภาคเอกชนมาบริหารจัดการร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการ บริการโดยให้ภาคประชาชน/ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในอนาคต

๗. แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับงานบริการด้านสาธารณสุข นอกเหนือจากการจ้างงานรูปแบบอื่น ควรใช้การทำงานร่วมกับโรงพยาบาลเครือข่าย เนื่องจากการมุ่งให้ความสนใจเฉพาะเรื่องการจ้างงานรูปแบบอื่นโดยให้ความสำคัญ เฉพาะข้อดีของรูปแบบการจ้างงานที่เลือกมา จะทำให้มองไม่เห็นทางเลือกอื่น ซึ่งทางเลือกเหล่านั้นอาจจะเป็นคำตอบที่เหมาะสมกับการให้บริการก็เป็นได้ ดังนั้น ควรพิจารณาถึงการทำงานร่วมกับโรงพยาบาลเครือข่ายและทางเลือกอื่น ๆ เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการทำงานกับภาครัฐในรูปแบบวิสาหกิจเพื่อสังคมหรือกิจการเพื่อสังคม การร่วมมือกับคณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในด้านบุคลากร การสร้าง นวัตกรรมการรักษาและการใช้เครื่องมือต่าง ๆ การยกระดับมาตรฐานงานบริการ เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมทั้งประเมินผลการจ้างงานที่ได้ ดำเนินการไปในลักษณะวงจรคุณภาพ (PDCA) ตลอดจนเปรียบเทียบงบประมาณ ดำเนินการกับผลลัพธ์ที่ได้ เพื่อปรับปรุงและกำหนดแนวทางดำเนินการที่เหมาะสม ต่อไป


๘. การพัฒนารูปแบบการจ้างงานของหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานคร ที่ปัจจุบันใช้การจ้างเหมาบริการรายบุคคล ในอนาคตควรใช้การจ้างองค์กรที่มีความ เชี่ยวชาญ มีจิตสาธารณะ รักในงานห้องสมุดเข้ามาบริหาร ทั้งภาคเอกชนหรือ ภาคประชาสังคม เนื่องจากการจ้างเหมาบริการรายบุคคลภายใต้การบริหารของ ส่วนราชการจะทำให้งานไม่เกิดการขับเคลื่อนในภาพรวมเมื่อเทียบกับการจ้าง องค์กรอื่นบริหาร นอกจากนี้ การจ้างองค์กรมาบริหารในภาพรวมยังช่วยลดต้นทุน ของกรุงเทพมหานครในระยะยาว และทำให้เกิดกิจกรรมที่สามารถจูงใจให้คนมาใช้

บริการ  
C.W.

บริการมากขึ้น ดังเช่น อุทยานการเรียนรู้ยะลา (TK Park) ของเทศบาลนครยะลา ที่บริหารโดยสำนักงานอุทยานการเรียนรู้ (สอร.) ซึ่งสามารถจัดกิจกรรมได้ ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ โดยเฉพาะการจูงใจให้เด็กในพื้นที่ที่มีความ หลากหลายด้านวัฒนธรรมเข้ามาใช้บริการ และการปรับเป็นพื้นที่ศูนย์กลาง ที่เปิดกว้างให้ทุกคน ทุกศาสนามาใช้พื้นที่ทำกิจกรรมและศึกษาหาความรู้ แทนการทำหน้าที่เฉพาะเป็นที่เก็บหนังสือ หรือการพัฒนางานของห้องสมุด มหาวิทยาลัยที่ปรับพื้นที่จากการอ่านหนังสือเป็นการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีดนตรี รองรับ มีอินเตอร์เน็ตบริการเพื่อให้ผู้ใช้บริการสืบค้นความรู้จากช่องทางออนไลน์ ได้นอกเหนือจากการอ่านหนังสือ

๙. ในการนำเสนอแนวทางการพัฒนางานด้านหอสมุดควรมีการนำเสนอ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการตัดสินใจ เช่น จำนวนผู้ใช้บริการของห้องสมุด ที่ผ่านมา กลุ่มเป้าหมายที่ใช้บริการ ลักษณะเฉพาะของผู้ใช้บริการ เป็นต้น และควร กำหนดกลุ่มเป้าหมายหลักของหอสมุดเมืองให้ชัดเจน เนื่องจากจำนวนและประเภท ของกลุ่มเป้าหมายหลักที่ใช้บริการจะมีความสัมพันธ์กับเรื่องการจัดบริการให้ เหมาะสมกับผู้ใช้บริการแต่ละกลุ่ม ดังเช่น หากกลุ่มเป้าหมายหลักคือผู้สูงอายุ หนังสือ สื่อความรู้ กิจกรรมอาจจะเน้นในเรื่องของการดูแลสุขภาพและการท่องเที่ยว ดังนั้น ควรมีการวิเคราะห์เรื่องของกลุ่มลูกค้าให้ชัดเจน ซึ่งห้องสมุดหลายๆ แห่ง ได้มีการวิเคราะห์เรื่องเหล่านี้เป็นประจำ เพื่อกำหนดทิศทางการให้บริการ วิธีบริหาร จัดการ การกำหนดสื่อความรู้และรูปแบบกิจกรรมให้ตรงตามความต้องการของ กลุ่มเป้าหมาย

๑๐. การเพิ่มประสิทธิภาพของงานด้านห้องสมุด นอกเหนือจากการจ้าง ภาคเอกชนดำเนินการแล้ว อาจใช้การเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการทำงานกับภาครัฐในรูปแบบวิสาหกิจเพื่อสังคมหรือกิจการเพื่อสังคม ดังเช่น ห้องสมุดเมืองในประเทศญี่ปุ่นที่ให้กลุ่มผู้สูงอายุเข้ามาทำงานบริการต่าง ๆ ซึ่งเป็น การทำให้ผู้สูงอายุมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตลอดจนการดำเนินการร่วมกับ สถาบันการศึกษาเพื่อให้นักศึกษาในสาขาวิชาบรรณารักษะได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ห้องสมุด ซึ่งแนวทางเหล่านี้เป็นมิติทางสังคมที่น่าสนใจและควรนำมาใช้ในการพัฒนา งานห้องสมุด

๑๑. ในการจ้าง 

๑๑. ในการจ้างภาคส่วนอื่นมาดำเนินการกิจต่าง ๆ ควรกำหนดอัตราค่าจ้างให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายอย่างอื่นรวมไปด้วย เพื่อจูงใจให้得人และงานที่มีคุณภาพ สามารถดำเนินการกิจได้อย่างคล่องตัว เหมือนกรณีของมหาวิทยาลัย และองค์กรมหาชนต่าง ๆ ที่ได้มีการแก้ไขกฎระเบียบต่าง ๆ ให้แตกต่างจากที่กระทรวงคลังกำหนด ทำให้สามารถจูงใจและรักษาคนมีคุณภาพไว้ในองค์กร ดังนั้นกรุงเทพมหานครควรมีการออกกฎระเบียบในเรื่องนี้เช่นกัน

**มติ อ.ก.ก.**

มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ ไปดำเนินการให้เหมาะสม พร้อมทั้งเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทนพิจารณาต่อไป


**ระเบียบวาระที่ ๔**

**เรื่องเพื่อทราบ**


เรื่อง แผนปฏิบัติการราชการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ตามที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ รับทราบผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และมีข้อเสนอแนะให้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นั้น

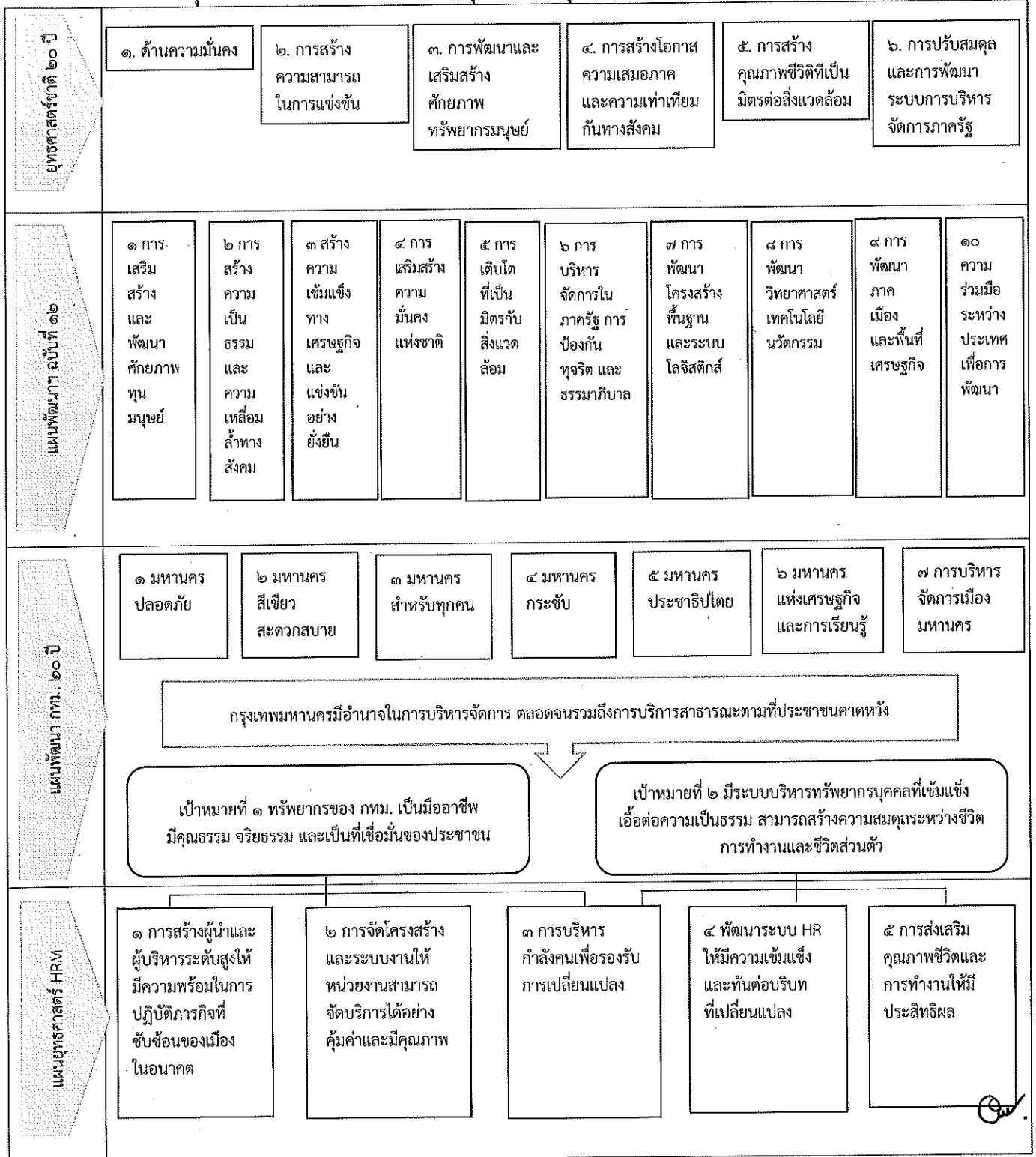
สำนักงาน ก.ก. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักการศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้วิเคราะห์ทิศทาง กระแสการเปลี่ยนแปลงและเป้าหมายของแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) เพื่อนำมากำหนดโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผน

ยุทธศาสตร์ 

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งขณะนี้อยู่ในช่วงของการใช้แผนพัฒนาฯ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จะเป็นปีงบประมาณสุดท้ายของการดำเนินงานตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งในห้วงเวลาที่ผ่านมามีได้เกิดสถานการณ์ต่าง ๆ ขึ้นใน ประเทศ และมีผลต่อสภาพแวดล้อมทางการบริหารและการให้บริการประชาชนของ กรุงเทพมหานครอย่างมาก เช่น การแก้ไข ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ในการทำงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ โดยเฉพาะในเรื่องของฝุ่นควันในอากาศ การเกิดขึ้นของยุทธศาสตร์ชาติ และล่าสุด คือ การเผชิญกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 ที่มีความรุนแรงและส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ในทุกระดับ ความรุนแรงที่เกิดจากการแพร่ระบาดกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของโลก ดังนั้นการพิจารณา โครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงให้ความสำคัญกับประเด็นพัฒนาและโครงการที่มีความสำคัญและ ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรและระบบงานเพื่อให้พร้อมตอบสนอง/แก้ไขปัญหา ของประชาชน/ผู้รับบริการ มุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถสร้างเมืองที่มีความสุข ในการอยู่อาศัยร่วมกันของประชาชนทุกกลุ่ม ทุกอาชีพทุกศาสนา ภายใต้การ วางผังและการพัฒนาเมืองที่สอดคล้องกัน การเป็นเมืองสีเขียว สะดวกสบาย ไม่แออัด เป็นมหานครที่มีความเป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส เป็นศูนย์กลางการพัฒนา เศรษฐกิจและการเรียนรู้พื้นฐานของการบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการบริการสาธารณะที่มี ประสิทธิภาพ ตอบสนองความ ต้องการของประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ข้อมูลที่ถูกต้อง และบุคลากร ที่มีคุณภาพ ภายใต้เป้าหมายในการขับเคลื่อนกรุงเทพมหานครให้มีอำนาจในการ บริหารจัดการ ตลอดจนถึงการบริการสาธารณะตามที่ประชาชนคาดหวัง ซึ่งเป็นจุดเน้นสำคัญในแผนพัฒนาฯ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อให้เกิด กลไกสนับสนุนการพัฒนาประสิทธิภาพ ทำให้สามารถขับเคลื่อนและผลักดัน เป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้ง ๖ มหานครให้บรรลุผล เช่น การพัฒนาบุคลากรให้เป็น ผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของประชาชน การพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับให้บริการประชาชน เป็นต้น รายละเอียด ตามแผนภาพด้านล่าง

แผนภาพ...  


แผนภาพที่ ๑ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ -  
๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผน  
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)



โดยมีโครงการสำคัญดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต			
ผลลัพธ์ที่ต้องการ : กรุงเทพมหานครมีผู้บริหารที่มีศักยภาพและมีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง			
ที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	ปีดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	การเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการเขตหลักสูตรการบริหารงานเขต	๒๕๖๕	สพข.
๒	การพัฒนาสมรรถนะผู้อำนวยการเขตหลักสูตรการบริหารงานเขต	๒๕๖๕	สพข.
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดโครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ			
ผลลัพธ์ที่ต้องการ : ปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานให้มีความโปร่งใส มีมาตรฐานชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และมีขนาดกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจของกรุงเทพมหานครในอนาคต			
ที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	ปีดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขต	๒๕๖๕	กอก. สกก.
๒	การส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕๖๕	กพร. สกก.
๓	การส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริการประชาชน	๒๕๖๕	กพร. สกก.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓...




ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง			
ผลลัพธ์ที่ต้องการ : ลดการสูญเสียกำลังคน สามารถทดแทนอัตราากำลังที่สูญเสียได้เพียงพอ ทันเวลา และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง			
ที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	ปีเพื่อดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเชิงรุก -การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร เช่น ผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวงหรือทุนรัฐบาล การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น หรือการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นของกรุงเทพมหานคร การคัดเลือกบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป็นต้น	๒๕๖๕	กสบ. สกก.
๒	การใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น	๒๕๖๕	กพร. สกก.
๓	การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา	๒๕๖๕	สนศ.
๔	โครงการแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding)	๒๕๖๕	กสบ. สกก.
๕	การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร สายงานการสอน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอก	๒๕๖๕	สกจ. สนศ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง			
ผลลัพธ์ที่ต้องการ : บูรณาการการทำงานและสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานร่วมกันและสามารถพัฒนาระบบ HR ให้ขับเคลื่อนหรือสนับสนุนการทำงานของกรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิภาพ			
ที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	ปีที่ดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	๒๕๖๕	กทช. สกก.
๒	กิจกรรมคลินิก ITA ของกรุงเทพมหานคร	๒๕๖๕	กทส. สกก.
๓	กิจกรรมการพัฒนาเครือข่ายธรรมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรมประจำหน่วยงาน (เครือข่าย STRONG)	๒๕๖๕	กทส. สกก.
๔	กิจกรรมจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม	๒๕๖๕	กพค. สกก.
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล			
ผลลัพธ์ที่ต้องการ : พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และสร้างความผูกพันกับองค์กร			
ที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	ปีที่ดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	การพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน	๒๕๖๕	กพร. สกก.
๒	พัฒนาสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร	๒๕๖๕	กพร. สกก.
๓	การพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลและบัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	๒๕๖๕	กพร. สกก.

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. ควรแยกโครงการที่เป็นโครงการต่อเนื่องและโครงการที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าโครงการใดที่เป็นงานหรือกิจกรรมเชิงยุทธศาสตร์ที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพัฒนา ทั้งนี้ โครงการที่มีลักษณะเป็นงานประจำ ควรมีการปรับปรุงและยกระดับเพื่อให้สามารถผลักดันยุทธศาสตร์ได้เช่นกัน

๒. โครงการ 

๒. โครงการที่เป็นการดำเนินการต่อเนื่อง ควรระบุผลการดำเนินการของแผนปฏิบัติการที่ผ่านมาทั้งในเชิงปริมาณและผลลัพธ์ เช่น การพัฒนาผู้อำนวยการเขตมีจำนวนเท่าไรเมื่อเทียบกับแผน ผู้อำนวยการเขต มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรภายหลังการพัฒนา เป็นต้น

๓. ควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรายโครงการเพื่อให้เห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

๔. ควรมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการที่ผ่านมาในเชิงของผลลัพธ์และผลกระทบ เนื่องจากปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นปีสุดท้ายของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) นอกจากนี้ การทำแผนยุทธศาสตร์ส่วนใหญ่ของหน่วยงานภาครัฐ จะเน้นให้โครงการดำเนินการสำเร็จ แต่ควรตั้งคำถามที่ทำทายว่าเมื่อดำเนินโครงการสำเร็จแล้วจะเกิดผลกระทบหรือผลลัพธ์อย่างไรบ้าง และนำข้อมูลดังกล่าวซึ่งเป็นข้อมูลทรัพยากรบุคคล (People Analytic) มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการตัดสินใจ และกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จากข้อมูลที่จับต้องได้ และเป็นรูปธรรม

มติ อ.ก.ก.

รับทราบแผนปฏิบัติราชการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และมอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ ไปดำเนินการให้เหมาะสม

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -


ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ในวันพุธที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

มติ อ.ก.ก.

รับทราบ

เลิกประชุม 

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.



(นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม