

รายงานการประชุม  
อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร  
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒  
เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒  
ณ ห้องเฮอร์วีน ชั้น ๒ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- |     |                                                                                                                                                                          |                     |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| ๑.  | รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล                                                                                                                                         | ประธาน อ.ก.ก.       |
| ๒.  | ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ                                                                                                                                         | อ.ก.ก.              |
| ๓.  | รองศาสตราจารย์ ดร. อุทัย เลาหวิเชียร                                                                                                                                     | อ.ก.ก.              |
| ๔.  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี พนาสกุลการ<br>อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจาก ก.ก.                                                                                                      | อ.ก.ก.              |
| ๕.  | นางสุชาดา รังสินันท์                                                                                                                                                     | อ.ก.ก.              |
| ๖.  | นางสุทธิลักษณ์ เอื้อจิตถาวร<br>ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล<br>สำนักงาน ก.พ.                                                                                | อ.ก.ก.              |
| ๗.  | นายวิฑูร เอี่ยมโสภาส<br>ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ<br>ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                                                    | อ.ก.ก.              |
| ๘.  | นางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์<br>ปลัดกรุงเทพมหานคร                                                                                                                             | อ.ก.ก.              |
| ๙.  | นายชจิต ชัชวานิชย์<br>รองปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย                                                                                                    | อ.ก.ก.              |
| ๑๐. | นายกอบชัย พงษ์เสริม<br>หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.                                                                                                                              | อ.ก.ก.              |
| ๑๑. | นางอนุสรรา ชื่นทรวง<br>รองผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล<br>แทนผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล                                                            | อ.ก.ก.              |
| ๑๒. | นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์<br>ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.<br>สังฆการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร                                                                     | อ.ก.ก.              |
| ๑๓. | นางสาวดวงใจ ศรีทองแท้<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร<br>รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร<br>สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |

- |     |                                                                                                                |                  |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| ๑๔. | นางสาวอรมนต์ บัณฑิตสุขุมาลัย<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๕. | นางสาวสุภาวดี ศรีมันตะ<br>นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ<br>กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.          | ผู้ช่วยเลขานุการ |

**ผู้ไม่มาประชุม**

- |    |                                    |           |
|----|------------------------------------|-----------|
| ๑. | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ | ติตราชการ |
| ๒. | รองศาสตราจารย์ ดร. ורתัย กักผล     | ติตราชการ |

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

- |     |                                |                                       |
|-----|--------------------------------|---------------------------------------|
| ๑.  | นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์         | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล              |
| ๒.  | นางกาญจนา เฉลิมพงษ์            | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป            |
| ๓.  | นางอัญชลี ยิ่งรักพันธ์         | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ |
| ๔.  | นางอรินฤดา นุชสาย              | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ         |
| ๕.  | นางสาวณัฏฐา โสมสิน             | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ         |
| ๖.  | นางสาวปาริชาติ ฉิมตระกูล       | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ         |
| ๗.  | นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด        | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ         |
| ๘.  | นางสาวชุตติมา แก้วประยูร       | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ              |
| ๙.  | นางสาวสิริจันทร์ ทิรัญเพ็ชรกุล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ              |
| ๑๐. | นางสาวदनิตารัช สุขกิจ          | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ            |
| ๑๑. | นางสาวพิชชาภา แก้วคุณนอก       | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ            |
| ๑๒. | นายจิตติ สาโรจน์จิตติ          | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ            |
| ๑๓. | นางสาวชนิตาภา เนียมปาน         | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ            |
| ๑๔. | นางกิตติมา เทียนไชย            | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ          |

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ขอแสดงความยินดีกับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ורתัย กักผล ที่ได้รับการ  
อนุมัติแต่งตั้งให้เป็นรองศาสตราจารย์ตามมติสภามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ครั้งที่  
๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๒

**ที่ประชุม**                      รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒...



ระเบียบวาระที่ ๒      เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒

ที่ประชุมพิจารณาแล้วไม่มีท่านใดขอแก้ไขจึงขอให้ที่ประชุมรับรอง  
รายงานการประชุมดังกล่าว

มติ อ.ก.ก.                      รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒

ระเบียบวาระที่ ๓      เรื่องเพื่อทราบ

เรื่อง รายงานผลการดำเนินโครงการการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลตามเส้นทาง  
การพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map)

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในส่วนของการพัฒนานัก  
ทรัพยากรบุคคลตามเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) ซึ่งอยู่ใน  
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่ ๔  
เสริมสร้างศักยภาพ ความสามารถของผู้บริหารและพนักงาน HR ในทุกระดับ ในการตอบสนอง  
นโยบายและภารกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

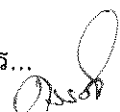
#### สาระสำคัญของเรื่อง

๑. สำนักงาน ก.ก. ได้รับอนุมัติให้ดำเนินโครงการการพัฒนานักทรัพยากร  
บุคคล ตามเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) ปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานักทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ  
ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพในการ  
ปฏิบัติงาน และพัฒนาบทบาทนักทรัพยากรบุคคลไปสู่การเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากร  
ในหน่วยงาน รวมถึงเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ให้กับผู้บริหารของกรุงเทพมหานครได้ โดยเป็น  
โครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ -  
๒๕๖๕) มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายที่ ๗.๓.๑ บุคลากรกรุงเทพมหานคร  
เป็นผู้ปฏิบัติงาน แบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน

๒. กลุ่มเป้าหมายโครงการฯ คือ นักทรัพยากรบุคคลประเภทวิชาการ  
ระดับปฏิบัติการ - ข้าราชการพิเศษ และข้าราชการกรุงเทพมหานครประเภท  
อำนวยการและบริหาร จำนวน ๕๓๑ คน โดยมีผู้สมัครเข้ารับการอบรม จำนวน ๔๑๐ คน  
แบ่งการอบรมเป็น ๖ หลักสูตร สรุปผลการดำเนินการ ได้ดังนี้

(๑) HR Transformation : การอบรมสัมมนาปรับความท้าทาย  
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลก  
กลุ่มเป้าหมาย คือ นักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ - ข้าราชการพิเศษ จัดอบรม  
เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมปรีnceพาเลซ เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย  
กรุงเทพมหานคร

(๒) หลักสูตร...



(๒) หลักสูตรปฐมนิเทศนักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ (HR Knowledge Orientation) กลุ่มเป้าหมาย คือ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (ปฏิบัติราชการไม่ถึง ๑ ปี) จัดอบรมระหว่างวันที่ ๑ - ๒ และ ๔ เมษายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมรอยัลปรีนเซส หลานหลวง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร และศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

(๓) หลักสูตรเสริมสร้างความรู้ความสามารถด้านทรัพยากรบุคคล (HR Generalist : HR Gen) กลุ่มเป้าหมาย คือ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (ปฏิบัติราชการตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป) จัดอบรมระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมรอยัลปรีนเซส หลานหลวง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

(๔) หลักสูตรพัฒนาวิชาชีพนักทรัพยากรบุคคล (HR Professional : HR Pro) กลุ่มเป้าหมาย คือ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จัดอบรมระหว่างวันที่ ๒๒ และ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมรอยัลปรีนเซส หลานหลวง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

(๕) หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (HR Strategic Management : HR Strategic) กลุ่มเป้าหมาย คือ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ จัดอบรมเมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมรอยัลปรีนเซส หลานหลวง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

(๖) กิจกรรมการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. กลุ่มเป้าหมาย คือ นักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ - ระดับชำนาญการพิเศษ และข้าราชการประเภทอำนวยการและบริหารของสำนักงาน ก.ก.

- จัดอบรมเมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมปรีนซ์ พาเลซ เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร และวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ณ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร


- ศึกษาดูงาน ณ บริษัทน้ำตาลมิตรผล จำกัด เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

๓. การประเมินผลโครงการการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลตามเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การประเมินความรู้ความเข้าใจต่อเนื้อหาวิชาก่อนและหลังการฝึกอบรม และการประยุกต์นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน

• นักทรัพยากรบุคคล มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

- หลักสูตรปฐมนิเทศนักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ (HR Knowledge Orientation) พบว่านักทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความเข้าใจต่อเนื้อหาวิชาเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๒.๘๖

- หลักสูตร... 

- หลักสูตรเสริมสร้างความรู้ความสามารถด้านทรัพยากรบุคคล (HR Generalist: HR Gen) พบว่านักทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความเข้าใจต่อเนื้อหาวิชาเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๑.๗

- หลักสูตรพัฒนาวิชาชีพนักทรัพยากรบุคคล (HR Professional : HR Pro) พบว่านักทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความเข้าใจต่อเนื้อหาวิชาเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐๐

- หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (HR Strategic Management : HR Strategic) พบว่านักทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความเข้าใจต่อเนื้อหาวิชาเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๑.๒๕

• นักทรัพยากรบุคคลสามารถประยุกต์นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๔. กิจกรรมการพัฒนาพนักงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ดำเนินการภายใต้แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนา (Model in Learning and Development) โดยแบ่งการเรียนรู้เป็น ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ดังนี้

• ๗๐ % เป็นแนวทางการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงจากการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยนำความรู้จากการฝึกอบรมเรื่องการพัฒนาประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R๒R) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. จำนวน ๖๒ คน ได้จัดทำโครงการพัฒนาประจำของสำนักงาน ก.ก. (Routine to Research : R๒R) เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ จำนวน ๑๔ โครงการ ดังนี้

๑) ถ่ายทอดองค์ความรู้จากพี่สู่น้อง (Coaching to Gen Y)

๒) จัดทำโปรแกรมฐานข้อมูลลูกจ้างประจำ

กรุงเทพมหานคร

๓) พัฒนาระบบข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๔) จัดทำระบบข้อมูลบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างภายในสำนักงาน ก.ก.

๕) พัฒนาระบบการตรวจร่างหนังสือ

๖) พัฒนาจัดการงานสู่การให้บริการที่ดีที่สุด (Best For All)

๗) การพัฒนาระบบการจัดทำรายงานผลการให้บริการประชาชนตาม พ.ร.บ. คุณอำนวย

๘) การลดระยะเวลาในกระบวนการงานสอบแข่งขัน

๙) การพัฒนาแบบประเมินภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์)

๑๐) การจัดทำข้อมูลโครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร



๑๑) จัดทำระบบสืบค้นการพิจารณาเทียบคุณวุฒิ  
การศึกษา

๑๒) พัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีหรือเลื่อน  
วิทยฐานะจากการประเมินผลงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

๑๓) การศึกษาแนวคิด Social Enterprise เพื่อนำมาปรับ  
ใช้กับการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

๑๔) การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล  
ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

• ๒๐% เป็นแนวทางการเรียนรู้โดยผ่านการเรียนรู้จากบุคคล

อื่น โดยสำนักงาน ก.ก. จัดให้มีการศึกษาดูงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ ธนาคาร  
กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัทน้ำตาลมิตรผล จำกัด โดยนักทรัพยากรบุคคลได้  
จัดส่งข้อเสนอเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. จำนวน  
๘๔ คน จากจำนวนผู้ศึกษาดูงานทั้งหมด ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓ โดยมี  
ข้อเสนอแนะที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลในการ  
บริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ซึ่งได้รับการคัดเลือกและได้รับรางวัลจาก  
ผู้บริหาร จำนวน ๑๐ คน และได้้นำแนวคิดที่ได้มาต่อยอดจัดเป็นกิจกรรมเร่งสปีดการ  
เรียนรู้ของคนในสำนักงาน ก.ก. (Speed up Learning Organization) ทำให้เกิดการ  
บริหารจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management - KM) และเกิดการ  
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาองค์กร โดยแบ่งออกเป็น ๓ กิจกรรม ดังนี้

๑) Leader เล่าเรื่อง เพื่อสร้างพื้นที่การเรียนรู้ เป็นการ  
ถ่ายทอดองค์ความรู้และแนวคิดของผู้บริหารสู่บุคลากรในองค์กร ผ่านกิจกรรม “กอบ  
การเรียนรู้นอกห้องเรียน” เช่น หัวข้อความก้าวหน้าของ HR ในอนาคตเป็นอย่างไร  
ในมุมมองของ CEO องค์กรกลาง HR โดยจัดขึ้นที่ห้องทำงานของหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.  
เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าใน  
สายอาชีพนักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเทียบกับหน่วยงานภาคอื่น และ  
แลกเปลี่ยนมุมมองของผู้บริหารต่อการพัฒนางาน พัฒนาคณะ ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้า  
ในสายวิชาชีพ เป็นต้น

๒) Leader ฟังเรื่องเล่า เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจคน  
ในสำนักงาน ก.ก. โดยผ่านการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็น  
กระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการรับฟังข้อมูลต่างๆ ไม่ว่าจะ  
เป็นเรื่องการทำงานหรือเรื่องทั่วไปที่เกิดขึ้นของตัวบุคคลหรือกลุ่มคน เป็นการสื่อสาร  
สองทางระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำปัญหาหรือข้อเสนอแนะ  
ดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึง การเปิดพื้นที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร  
ต่างๆ ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้แก่บุคคลของสำนักงาน ก.ก.  
ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปด้วยกัน

๓) การจัดทำ...



๓) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล นำร่องตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ เริ่มต้นจากการให้ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ เพื่อค้นหาช่องทางการพัฒนาของแต่ละคน จากนั้นจึงจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยมีการพูดคุย กำหนดเป้าหมายการพัฒนา และวิธีการพัฒนาร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และสุดท้ายมีการประเมินผลความสำเร็จของการพัฒนาและให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้ถูกประเมินต่อไป

• ๑๐% เป็นการเรียนรู้จากการเข้าอบรมอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) ในหัวข้อสยบงานประจำด้วยการวิจัยสู่โลกใหม่ของงานประจำ (R๒R : Routine to Research) โดย รศ.นพ.เชิดชัย นพมติjárสเลิศ และในหัวข้อยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความรู้พร้อมเชิงกลยุทธ์ โดย ดร.สุรพงษ์ มาลี

สรุปผลการประเมินกิจกรรมการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ก.ก. คือ นักทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ก.ก. สามารถประยุกต์นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมศึกษาดูงานไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ ๙๓

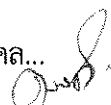
ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า การพัฒนานักทรัพยากรบุคคลตามเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเติมเต็มองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นักทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วตามความคาดหวังของหน่วยงาน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงาน ก.ก. จะพัฒนารูปแบบและวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างการเรียนรู้แบบออนไลน์และออฟไลน์ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครอย่างแท้จริง เพื่อให้การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงเห็นควรรายงานผลการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลตามเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) เสนอ อ.ก.ก. ฯ เพื่อโปรดทราบและพิจารณาให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะแนวทางดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

๑. แนวทางในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลตามเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map)

-การดำเนินการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่สมควรทำและเป็นสิ่งที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ ให้ความสำคัญมาโดยตลอด เนื่องจากนักทรัพยากร

บุคคล...



บุคคลเป็นบุคคลสำคัญขององค์กรที่จะทำหน้าที่ปรับปรุงการทำงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องได้รับการปรับปรุง/พัฒนาตัวเองก่อน

-แนวทางการพัฒนาฯ โดยใช้การศึกษาดูงานที่ภาคเอกชนซึ่งมีวิทยาการและเทคนิคการบริหารที่ก้าวไกลเป็นสิ่งที่มีความน่าสนใจ เพราะจะช่วยเปิดมุมมองใหม่ๆ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตามกระแสการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงและเป็นการเรียนรู้ด้วยวิธีอื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรม เนื่องจากปัจจุบันการฝึกอบรมแบบที่กรุงเทพมหานครนิยมดำเนินการไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด ซึ่งการไปดูงานที่บริษัทมิตรผลถือเป็นสิ่งที่มีประโยชน์มากเนื่องจากผู้บริหารบริษัทเป็นกรรมการบริหารสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ซึ่งการเรียนรู้จากภายนอกจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ต่อไป และเป็นแนวทางที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครควรจะนำไปดำเนินการต่อไป

๒. ในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคล ควรมีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย กล่าวคือ ต้องมีทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณว่าได้รับการพัฒนาไปแล้วกี่คน ได้รับการพัฒนาที่เรื่อง ยังขาดหลักสูตรอีกกี่เรื่องที่ไม่ได้พัฒนา และจะได้รับการพัฒนาให้ครบภายในปีงบประมาณใด ควรจะเร่งดำเนินการอย่างไร (Speed Up) โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนในแผนพัฒนาประจำปี นอกจากนี้ควรมีเป้าหมายในเชิงคุณภาพ โดยกำหนดในลักษณะของการได้รับการยอมรับจากภายนอก กล่าวคือ ในปัจจุบันสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ได้มีการมอบรางวัลด้านการบริหารงานบุคคล รางวัลด้านการบริหารจัดการ หรือรางวัลด้านนวัตกรรมหลายประเภท กรุงเทพมหานครจึงควรตั้งเป้าหมายให้งานด้านทรัพยากรบุคคลหรือผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลได้รับรางวัลดังกล่าวด้วย หรือมีการส่งผลงานเข้าประกวดและได้รับการจัดลำดับที่ดีขึ้นในแต่ละปี (Running Up) เนื่องจากในปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีผลงานดีๆ หลายเรื่อง เช่น การบริหารจัดการให้เกิดคลองสวยน้ำใส หรือการบริหารจัดการหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นหน่วยบริการที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในวงกว้างและมีการบริหารจัดการที่ดีในหลายเรื่องในปัจจุบัน แต่อาจจะต้องเพิ่มความมีนวัตกรรมให้มากขึ้นเนื่องจากหลายมหาวิทยาลัย เช่น คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็เคยส่งห้องสมุดเข้าประกวดรางวัลของสหประชาชาติ แต่ไม่ได้รับคัดเลือกเนื่องจากงานบริการดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประชาชนและผู้ให้บริการในแวดวงวิชาการ ไม่ใช่งานบริการประชาชนทั่วไปแบบหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานคร รวมทั้งกำหนดให้นักทรัพยากรบุคคลผ่านการทดสอบสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพบริหารงานบุคคลที่ดำเนินการทดสอบโดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ที่มีการกำหนดหลักสูตรพื้นฐานและวิธีการวัดผลที่เป็นมาตรฐาน โดยกรุงเทพมหานครต้องกำหนดสัดส่วนและระดับของผู้ที่จะผ่านการทดสอบในแต่ละปี ซึ่งจะให้นักทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากการมีใบรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รองรับความเป็นสากลในการทำงาน โดยเฉพาะการเคลื่อนย้าย



แรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน (Mobility) เกิดความท้าทายในการทำงาน เกิดการพัฒนาตนเอง เกิดความกระตือรือร้น เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้กรุงเทพมหานครมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อไป

๓. การพัฒนาฯ ภายใต้แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนา (Model in Learning and Development) โดยแบ่งการเรียนรู้เป็น ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ เป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรดำเนินการกับข้าราชการทุกระดับ และควรมีการเรียนรู้ข้ามระดับด้วย

๔. ปัจจุบันภาคเอกชนชั้นนำ เช่น บริษัท ทรู คอมมูนิเคชั่น บริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น (ดีแทค) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานและบริการอย่างเต็มรูปแบบ ดังนั้นกรุงเทพมหานครควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และเปลี่ยนแปลงการทำงานเป็นแบบเชิงกลยุทธ์ (HR Transformation) รวมทั้งกำหนดระบบงานและโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่จะนำมาใช้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและงานบริการ โดยจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ให้ชัดเจนว่าจะใช้เวลาทั้งหมดกี่ปีในการปรับปรุง และจะกลายเป็นการบริการผ่านดิจิทัลทั้งหมดภายในปี พ.ศ. ๖๖ ซึ่งการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้สามารถกำหนดได้ว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครจำเป็นต้องมีทักษะด้านดิจิทัลในเรื่องใดบ้าง และต้องใช้เวลากี่ปี

๕. นอกเหนือจากหลักสูตรที่กำหนดตามเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) แล้ว นักทรัพยากรบุคคลควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของคน ของงาน ของหน่วยงาน และของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากต้องเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์และแก้ไขปัญหาให้กับผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร โดยอาจใช้การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เช่น ให้ไปปฏิบัติงานที่สำนักงานเขต โรงพยาบาล หรือใช้การหมุนเวียนงาน (Rotation) ในสายงานเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในงาน สร้างความสมดุลและสามารถปรับใช้ความรู้ที่มีในการทำงานจริง และกำหนดให้ชัดเจนในมาตรฐานตำแหน่งว่าสายงานทรัพยากรบุคคลจะต้องผ่านหลักสูตรใดมาบ้าง เพื่อกำหนดเป็นเส้นทางการเติบโตทางสายอาชีพ นอกจากนี้ควรสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ในทุกหลักสูตรของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องรู้และเข้าใจงานด้านทรัพยากรบุคคล และตั้งสมมติฐานได้ว่าคนที่ผ่านงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะกลายเป็นหัวหน้างานที่ดีได้

๖. ควรกำหนดภาพสุดท้ายที่กรุงเทพมหานครอยากได้จากนักทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจน ทั้งในรูปแบบการพัฒนาที่นำเสนอมาค่อนข้างหลากหลายและสร้างการเรียนรู้ได้ แต่ควรเสริมว่าตรงสมรรถนะหรือความรู้ความสามารถที่ควรจะเป็นของนักทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจนว่าควรพัฒนาอะไร เน้นอะไร ถ้าภาพเห็นชัดก็จะไปพัฒนาได้ง่าย และจะช่วยให้การพัฒนากิจการร่วมมือกันทั้งสองฝ่าย

๗. หัวข้อในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลต้องเป็นเครื่องมือที่ทำให้คนเกิดความสนใจและเอาไปใช้ได้ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสหวิทยาการและสังคมศาสตร์ประยุกต์ ต้องเอาไปปฏิบัติให้ได้ โดยเฉพาะนักทรัพยากรบุคคลที่ทำงานด้านฝึกอบรม ทั้งนี้ทิศทางการอบรมปัจจุบันจะเน้นทั้งความรู้และการฝึกปฏิบัติ เช่น การกำหนดโจทย์ว่าคนจะเป็นนักบริหารขั้นต้น หัวหน้างานหรือผู้จัดการจะต้องมีความรู้อย่างไร เวลาอบรมมักจะใช้

เวลา...

เวลาทั้งวัน อบรมตอนเช้า บ่ายจะเป็นการฝึกปฏิบัติให้ทำได้จริง เช่น จะใช้วิธีการจูงใจอย่างไร ต้องพยายามเจาะลึกเข้าไป เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นกึ่งวิชาชีพ จึงต้องอบรมให้เข้าใจ จิตวิทยาในองค์การอย่างลึกซึ้ง นักทรัพยากรบุคคลต้องรู้จักคนและองค์การของตนเอง เช่น ถ้าทำงานกระทรวงเกษตรฯ ต้องรู้ว่าเกษตรเกี่ยวข้องกับประเทศไทยอย่างไร รู้จิตวิทยา รู้จักคน ต้องรู้สามอย่างถึงจะไปทำหน้าที่ฝึกอบรมผู้อื่นได้ และพัฒนาหน้าตา บุคลิกภาพ ให้เหมาะสมกับการสอนงาน เหมาะกับการเป็นนักอบรม มีบุคลิกลักษณะที่คนอยากคบ อยากคุยด้วย มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับและชื่นชอบ เพราะการเป็นนักบริหาร และนักทรัพยากรบุคคลที่ดี ต้องเข้ากับคนได้

๘. ควรมีการติดตามประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ เช่น นัดหมายหรือจัด กิจกรรมติดตามเป็นระยะว่าผู้ผ่านหลักสูตรนำความรู้ไปใช้อย่างไรบ้างและเติมความรู้ให้แก่ คนเหล่านี้เป็นระยะๆ เหมือนที่มหาวิทยาลัยมีการติดตามบัณฑิตที่จบการศึกษาจนถึงวันใช้ ชีวิตด้วยตนเองได้ หรือใช้การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ ทั้งนี้เมื่ออบรมเสร็จ ควรจัดโครงสร้างภายในใหม่ เป็นทีม เป็นกลุ่มงาน ทำงานแบบไม่ยึดติดสายการบังคับบัญชา ไม่ยึดติดรูปแบบ หรือขั้นตอนการทำงาน (Agile Methodology) ทั้งนี้การทำงานด้านโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังต้องไปด้วยกัน นอกจากนี้สำนักงาน ก.ก. ควรขยายผลการพัฒนาข้าราชการตามแนวคิดการเรียนรู้ และพัฒนา (Model in Learning and Development) ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ ไปยังหน่วยงานอื่น รวมทั้งแนวทางการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยอาจจะแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครและสร้างความ หลากหลายของงานวิชาการมากขึ้น นอกจากนี้ควรวัดความรู้อย่างเป็นระยะผ่านทาง เว็บไซต์เพื่อตรวจสอบว่าผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้ไปใช้จริงหรือไม่

**มติ อ.ก.ก.**

รับทราบและให้สำนักงาน ก.ก. นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของ อ.ก.ก. ยุทธศาสตร์ฯ ไปปรับปรุงหรือเพิ่มเติมในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลตามเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

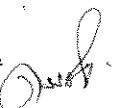
**ระเบียบวาระที่ ๔**

**เรื่องเพื่อพิจารณา**

เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร ด้วยการปรับรูปแบบการทำงาน

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อ กรอบแนวทางการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร ด้วยการปรับรูปแบบการทำงาน

สาระสำคัญ...



### สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ อ.ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. จัดสัมมนาฯ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก ข้าราชการในสังกัดสำนักงานการแพทย์และสำนักอนามัย เพื่อพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขสำหรับประชาชน การปรับปรุงโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และระบบการให้บริการ

๒. สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมสัมมนา เรื่อง การพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขสำหรับประชาชนของกรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและนโยบายภาครัฐ (เป็นกิจกรรมที่ ๑ ในโครงการสัมมนาเพื่อการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)) เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ ห้องหลานหลวง โรงแรมรอยัลปริ๊นเซส หลานหลวง เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร เพื่อรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิจาก อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ผู้บริหารสำนักงานการแพทย์และสำนักอนามัยเกี่ยวกับแนวทางในการจัดทำระบบบริการสาธารณสุขสำหรับประชาชน และแนวทางการปรับรูปแบบการทำงานเพื่อรองรับความคาดหวังของประชาชน

๓. ฝ่ายเลขานุการฯ ได้สรุปผลการสัมมนาฯ และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร ด้วยการปรับรูปแบบการทำงาน ดังนี้

#### ๓.๑ สภาพปัญหา

๓.๑.๑ การกิจด้านสาธารณสุขมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการก่อตั้งโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุขเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทั้งจากการบริจาคที่ดินของประชาชน/องค์กร การจัดตั้งตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร และการจัดตั้งกลไกเพื่อรองรับการจัดระบบสุขภาพปฐมภูมิ ตามพระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่งผลให้มีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนเพื่อให้บริการ

๓.๑.๒ อัตรากำลังด้านสาธารณสุขไม่มีแนวโน้มลดลง โดยปัจจุบันสำนักงานการแพทย์มีอัตรากำลัง ๕,๑๐๑ อัตรา และสำนักอนามัยมีอัตรากำลัง ๒,๕๗๐ อัตรา โดยรับผิดชอบให้บริการโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ๑๐ แห่ง และศูนย์บริการสาธารณสุข ๖๘ แห่ง ทั้งนี้มีบุคคลภายนอกที่ช่วยปฏิบัติราชการอีก ๕,๓๓๖ คน เช่น พนักงานประกันสังคม พนักงานจ้างเหมา แพทย์ห้วงเวลา

๓.๑.๓ อัตรากำลังในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ โดยสำนักงานการแพทย์มีอัตราว่าง ๔๙๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙.๖ และสำนักอนามัยมีอัตราว่าง ๒๖๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๙ ซึ่งส่งผลให้บริการยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุม โดยกำลังคนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านการรักษา จึงไม่สามารถปฏิบัติงานด้านการป้องกัน ควบคุม และสร้างมาตรฐานได้อย่างเต็มที่

๓.๑.๔ ค่าใช้จ่าย...



๓.๑.๔ ค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนด้านสาธารณสุขมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีจำนวน ๘,๑๘๔,๙๙๖ บาทต่อปีต่อตำแหน่ง

๓.๑.๕ แนวโน้มจำนวนผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาพยาบาลมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของโรคต่างๆ โดยเฉพาะโรคที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทางพันธุกรรม การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ พฤติกรรมความเสี่ยงจากการใช้ชีวิตในเมือง การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร ภาวะประชากรผู้สูงอายุ รวมทั้งความเชื่อของคนไทย ที่ต้องการพบแพทย์แม้ว่าจะเจ็บป่วยเพียงเล็กน้อยก็ตาม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผู้ป่วยนอกจำนวน ๓,๘๑๖,๙๐๙ คน ส่วนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผู้ป่วยนอกจำนวน ๔,๐๐๓,๙๔๔ คน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔.๙๐

๓.๑.๖ การเปิดเสรีของประชาคมอาเซียนและความสะดวกในการคมนาคม ทำให้มีผู้รับบริการที่เป็นชาวต่างชาติเพิ่มขึ้นจำนวนมาก ทั้งที่เป็นแรงงานจากประเทศอาเซียนที่เข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครและชาวต่างชาติในประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย เช่น กัมพูชา จนเกิดการแย่งทรัพยากรระหว่างคนไทยและต่างชาติ

๓.๑.๗ จากการสำรวจความพึงพอใจในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ พบว่า ผู้รับบริการส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร ในประเด็นเรื่องความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ และการตอบคำถาม/ให้คำอธิบาย/ชี้แจงข้อสงสัยของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผลมาจากการมีผู้รับบริการจำนวนมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาในการตรวจวินิจฉัยและให้คำอธิบายแก่คนไข้อย่างละเอียด เนื่องจากมีผู้รับบริการจำนวนมาก

๓.๑.๘ โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง ๑๐ แห่ง ยังมีการกระจายตัวที่ไม่เหมาะสมและไม่ครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะพื้นที่ทางฝั่งเหนือ (เขตดอนเมือง) ซึ่งโรงพยาบาลส่วนใหญ่จะตั้งอยู่บริเวณพื้นที่ชั้นใน โดยเฉพาะพื้นที่เขตราชเทวีที่มีโรงพยาบาลจำนวนมากทั้งโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครและนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร

### ๓.๒ ความคาดหวังของผู้บริหารกรุงเทพมหานครและผู้รับบริการ

๓.๒.๑ สำนักอนามัยควรให้ความสำคัญกับการป้องกันโรคเพื่อลดจำนวนผู้เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล เนื่องจากเป็นภารกิจหลักและมีศูนย์บริการสาธารณสุขที่ตั้งกระจายในทุกพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร และมีการทำงานแบบเครือข่ายร่วมกับภาคส่วนต่างๆ อยู่แล้ว จึงสามารถเข้าถึงประชาชนได้ง่าย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันโรคและการดูแลสุขภาพ



๓.๒.๒ กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับงานด้านการควบคุม ป้องกันโรคและสร้างมาตรฐานด้านต่างๆ เช่น การดูแลความปลอดภัยด้านสุขาภิบาลอาหาร สุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม งานอาชีพอนามัยและความปลอดภัย งานสัตว์แพทย์สาธารณสุข

๓.๒.๓ ควรสร้างฐานข้อมูลด้านสาธารณสุขที่มีความเชื่อมโยงระหว่างสำนักงานการแพทย์และสำนักงานมัย เพื่อนำข้อมูลไปใช้วางแผนและประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ

๓.๒.๔ ควรสร้างบริการที่ตรงตามความต้องการของคนเมือง เช่น การใช้ชีวิตอย่างมีความสุข การเสียชีวิตอย่างสงบ เวชศาสตร์ชุมชนและครอบครัว การดูแลผู้สูงอายุในชุมชน

### ๓.๓ แนวคิดที่นำมาประกอบการวิเคราะห์

๓.๓.๑ การจัดการบริการสาธารณะโดยใช้การร่วมกันผลิต (Co - Production) เนื่องจากภาครัฐต้องควบคุมค่าใช้จ่ายและสร้างศักยภาพในการแข่งขัน ประกอบกับความต้องการของพลเมืองที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ทำให้เกิดการสร้างกลไกการทำงานร่วมกัน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนแต่ละพื้นที่ได้ ขณะที่รูปแบบการให้บริการแบบการจ้างเหมาบริการ (Contracting - Out) นั้นไม่สามารถตอบบริบทในปัจจุบันได้ เพราะภาคเอกชนขาดแรงจูงใจที่จะลดต้นทุนการจัดการ หรือหาทางเลือกในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้อาสาสมัคร พลเมือง หรือองค์การชุมชน เข้ามามีบทบาทในการจัดการบริการร่วมกับท้องถิ่นมากขึ้น ซึ่งแนวคิดการจัดการบริการสาธารณะโดยใช้การผลิตร่วมกัน (Co - Production) มองว่าผู้ใช้บริการ (User) สามารถออกแบบ (Design) และจัดการบริการ (Delivery) ได้เช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งบริการสาธารณะที่ใช้การร่วมกันผลิต ได้แก่ ด้านสาธารณสุข การศึกษา และการบังคับใช้กฎหมายบางประเภท

๓.๓.๒ การปรับบทบาทของภาครัฐจากการเป็นผู้ดำเนินการ (Provider) เป็นผู้ควบคุม (Regulator) และผู้สนับสนุน (Facilitator) โดยกระจายอำนาจ และส่งเสริมให้ภาคเอกชนและภาคประชาชนเป็นผู้ดำเนินการ รวมถึงการลดขนาดองค์กร และการลดอัตรากำลังด้วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความประหยัดในการดำเนินงาน

### ๓.๔ การเทียบเคียงกับโรงพยาบาลภาครัฐ

การให้บริการของโรงพยาบาลภาครัฐในปัจจุบันประสบปัญหาเรื่องความไม่เพียงพอของทรัพยากรด้านกำลังคน อุปกรณ์ และงบประมาณ ขณะที่จำนวนและความต้องการของผู้รับบริการมีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทำให้หลายโรงพยาบาลใช้การปรับรูปแบบการบริหารโดยจ้างเหมาภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากพื้นที่ที่มีได้มากขึ้น เช่น โรงพยาบาลบางพลี ที่ให้ภาคเอกชนเข้ามาบริหารศูนย์ไตเทียม ศูนย์หัวใจและหลอดเลือด ศูนย์เอ็กซเรย์

คอมพิวเตอร์ (CT Scan) โดยภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนทั้งหมดในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ ยาและเวชภัณฑ์ ส่วนบุคลากรโรงพยาบาลเป็นผู้กำกับดูแล ขณะที่โรงพยาบาลองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตได้จ้างโรงพยาบาลเอกชนบริหารงาน โดยให้บริการรักษาโรคระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิ รวมทั้งนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วเที่ยงตรง แม่นยำ หลีกเลี่ยงการทำงานที่ซ้ำซ้อน

นอกจากนี้การจ้างเหมาบริการแล้ว ปัจจุบันยังใช้การบริหารแบบผสม โดยให้บริการและคิดค่าบริการเป็นแบบเอกชน แต่มีฐานะเป็นโรงพยาบาลของรัฐ (โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์) เพื่อหารายได้มาช่วยเหลือคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และรักษาบุคลากรทางการแพทย์ให้อยู่ในระบบ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อให้การบริการด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานครสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งสามารถใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากรได้อย่างคุ้มค่าในระยะยาว จึงเห็นควรกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร ด้วยการปรับรูปแบบการทำงาน ดังนี้

๑. นำการจ้างงานรูปแบบอื่นมาใช้กับภารกิจงานสาธารณสุข ดังนี้

๑.๑ การร่วมกันผลิต (Co - Production) เช่น การร่วมมือกับร้านสะดวกซื้อ (เซเว่น อีเลฟเว่น) ในการประสานงาน/ส่งต่อผู้ป่วย การบริการด้านการแพทย์ฉุกเฉิน การกระจายยา การใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ในการช่วยชีวิต การร่วมมือกับภาคเอกชนในการใช้พื้นที่ศูนย์บริการสาธารณสุขเป็นศูนย์ดูแลเด็กเล็ก ดูแลผู้สูงอายุ โดยให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมดำเนินงาน

๑.๒ การจ้างเหมาบริการ (Outsource) เพื่อดำเนินภารกิจด้านการจัดหา/บำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ยาและเวชภัณฑ์ ศูนย์แปล ห้องปฏิบัติการ (LAB) การดูแลรักษาพื้นที่และความสะอาด และงานสนับสนุน (Back Office)

๑.๓ การจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาช่วยปฏิบัติราชการ โดยให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าระบบราชการ เช่น นักจิตวิทยา นักกายภาพบำบัด

๒. ใช้การบริการทางการแพทย์รูปแบบพิเศษ โดยแยกออกจากบริการปกติ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่มีข้อจำกัดด้านเวลา และสามารถรับภาระค่าบริการทางการแพทย์ได้ รวมทั้งเป็นการสร้างรายได้ให้แก่โรงพยาบาล ดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่หรือผู้เชี่ยวชาญเข้าสู่ระบบ และรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร

๓. ปรับบทบาทจากการรักษาพยาบาลเป็นการป้องกันและควบคุมโรค เพื่อให้ประชาชนใช้ชีวิตอย่างมีความสุข โดยทำงานร่วมกันกับทุกภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานระดับสำนักของกรุงเทพมหานครต้องร่วมมือกันสร้างมาตรการเพื่อดูแลคนกรุงเทพมหานครให้มีสุขภาพดีทั้งระบบ เช่น การสร้างพื้นที่ออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมนันทนาการให้เหมาะสมกับทุกช่วงวัย และการสร้างสาธารณูปโภคพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกให้คนทุกกลุ่ม

๔. เพิ่มบทบาทในการควบคุมและสร้างมาตรฐานด้านสาธารณสุขโดยทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆ ให้มากขึ้น และปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน เช่น ด้านการกู้ชีพและการบริการการแพทย์ฉุกเฉิน โดยการขึ้นทะเบียนอาสาสมัคร/มูลนิธิ การควบคุมงานให้เป็นมาตรฐาน การให้ความรู้เรื่องการใช้อุปกรณ์กู้ชีพแก่อาสาสมัคร ชุมชน สถาบันการศึกษา ด้านสุขาภิบาลอาหาร โดยร่วมมือกับโรงเรียนทั้งในและนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยดูแลกลุ่มผู้ปฏิบัติให้กับกรุงเทพมหานครเป็นกลุ่มแรกด้วยการร่วมมือกับโรงพยาบาลเอกชนหรือคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชินี ในการตรวจสุขภาพหรือออกแบบโปรแกรมเพื่อดูแลสุขภาพคนทำงาน

๕. ทำงานแบบเครือข่าย ระหว่างสำนักงานการแพทย์ สำนักงานอนามัย มหาวิทยาลัยนวมินทราชินี โรงพยาบาลนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลเอกชน อาสาสมัคร มูลนิธิ สถาบันการศึกษา และภาคส่วนต่างๆ รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูล ทรัพยากร และเครื่องมือต่างๆ ระหว่างเครือข่าย เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของกรุงเทพมหานคร

๖. สร้างระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกันระหว่างโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานการแพทย์และสำนักงานอนามัย (Health Data) เพื่อให้การส่งต่อผู้ป่วยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผนด้านสาธารณสุขเพื่อประกอบการตัดสินใจด้านต่างๆ ได้อย่างทันท่วงที รวมทั้งเพิ่มการวิจัยเกี่ยวกับเวชศาสตร์ชุมชนและครอบครัว รวมทั้งงานวิจัยเกี่ยวกับสาธารณสุขในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

๗. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการด้านสาธารณสุข เช่น การจัดทำแอปพลิเคชันเพื่อให้ความรู้/คำแนะนำในการดูแลตนเองโดยไม่ต้องพบแพทย์ การซื้อขายอย่างถูกต้องและปลอดภัย การใช้ข้อมูลด้านสุขภาพของประชาชนจากแอปพลิเคชันหรือนาฬิกา Smart Watch เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ในการควบคุมและป้องกันโรค การใช้เครื่องบริการอัตโนมัติ (Kiosk) เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการรับบริการโดยไม่ต้องพบเจ้าหน้าที่ หรือการใช้ระบบอัตโนมัติหรือปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ทำงานในการดำเนินงานที่ใช้เทคนิคเฉพาะทางโดยไม่ต้องอาศัยทักษะการตัดสินใจหรือการดำเนินงานที่ใช้เวลาและงบประมาณสูง เช่น การใช้หุ่นยนต์ผ่าตัดร่วมกับทีมศัลยแพทย์

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

๑. ในการอภิปรายฯ ประธานในการประชุมได้มอบหมายให้สำนักงานการแพทย์และสำนักงานอนามัยไปดำเนินการตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของที่ประชุม โดยเฉพาะการปรับรูปแบบการทำงานโดยไม่ใช้การเพิ่มโครงสร้างและอัตรากำลัง เนื่องจากรองปลัดกรุงเทพมหานคร (นายพิชญา นาควิชระ) ได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบว่าในข้อเท็จจริงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของกรุงเทพมหานครเกินร้อยละ ๔๐ ดังนั้นจึงควรมีการชะลอการ

เพิ่มโครงสร้าง...



เพิ่มโครงสร้างและอัตรากำลัง แต่ในข้อเท็จจริงกรุงเทพมหานครกลับมีการเพิ่มโครงสร้างและอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านสาธารณสุขที่มีการเพิ่มโรงพยาบาล อีกทั้งยังมีการเสนอขอปรับโครงสร้างของศูนย์เอราวัณ สำนักงานการแพทย์ ที่ไม่จำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลัง ซึ่งการปรับโครงสร้างให้ใหญ่ขึ้นไม่ได้ทำให้การบริการดีขึ้น ทั้งนี้ระบบคิวของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครยังต้องใช้เวลาานาน ถึงจะมีการปรับปรุงหรือทำระบบจองคิวออนไลน์แล้วแต่ก็ยังไม่ดีและยังล่าช้า จึงต้องปรับปรุงระบบงานต่างๆ เน้นการส่งเสริมและป้องกัน เพื่อสกัดกั้นไม่ให้คนไปโรงพยาบาล โดยอาจใช้ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพเป็นเครื่องมือและปรับบริการของศูนย์ให้หลากหลายมากขึ้น เพราะปัจจุบันเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ทำงานแห่งเดียว ศูนย์ฯ มีทันตแพทย์ มีห้องปฏิบัติการ และมีทรัพยากรมากมาย ดังนั้นควรมีการมองระบบงานในภาพรวมทั้งสำนักงานการแพทย์และสำนักอนามัย ซึ่งปัจจุบันสำนักงานการแพทย์ได้รับการปรับโครงสร้างแล้ว แต่โครงสร้างสำนักอนามัยยังไม่ได้นำเสนอ ก.ก. ดังนั้นควรพิจารณาในภาพรวมว่าควรออกแบบอย่างไรให้เหมาะสม ซึ่งในการอภิปรายฯ ผู้บริหารได้จุดประเด็นเกี่ยวกับการหาแนวทางในการทำให้ประชาชนไปใช้บริการที่ศูนย์บริการสาธารณสุขมากขึ้น เพราะคนมาใช้บริการที่โรงพยาบาลจำนวนมาก จนคิวแน่น ส่วนแพทย์มีจำกัด ในข้อเท็จจริงคนป่วยอาการไม่หนักแต่ไม่มั่นใจการให้บริการของศูนย์บริการสาธารณสุข ต้องทำให้เค้าเข้าใจว่าศูนย์บริการฯ สามารถรักษาเบื้องต้นได้ แต่ทุกคนคิดว่าไปโรงพยาบาลจะได้รับการรักษาที่ดีกว่า ศูนย์บริการสาธารณสุขจึงต้องดำเนินการมากกว่าเดิมเพื่อให้ประชาชนเข้าใจว่าเป็นเล็กน้อยก็ไม่จำเป็นต้องไปรักษาที่โรงพยาบาล และจะได้พบแพทย์ได้เร็วขึ้น เป็นขั้นตอนที่กรุงเทพมหานครต้องสื่อสารกับประชาชนให้เกิดความเข้าใจ สร้างภาพลักษณ์ของศูนย์บริการสาธารณสุขให้ทำงานเชิงป้องกัน

๒. ปัจจุบันการกระจายตัวของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครยังกระจุกตัวอยู่ในเขตเมือง โรงพยาบาลพื้นที่ไกลออกไปพอมียังมีน้อย ซึ่งจะมีการขยายบริการส่วนนี้ให้มากขึ้น สร้างโรงพยาบาลให้มากขึ้น เพราะบางพื้นที่ไม่มีโรงพยาบาลของรัฐ จึงต้องมีการสร้างเพื่อให้ประชาชนสะดวกมากยิ่งขึ้น การทำงานของสำนักงานการแพทย์และสำนักอนามัยจึงต้องเกื้อหนุนกันยิ่งขึ้น

๓. ต้องสร้างความเชื่อมโยงในการทำงานระหว่างสำนักงานการแพทย์และสำนักอนามัย เพราะปัจจุบันจำนวนคนไข้มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเนื่องจากการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ คนเป็นโรคเรื้อรังมากขึ้น จึงจำเป็นต้องวางแผนในการพัฒนางานบริการด้านสาธารณสุขทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยสร้างฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

๔. ควรมีการปรับระบบบริการให้สั้นลงและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ เช่น ระบบการจัดส่งยา ควรนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดความผิดพลาดและอำนวยความสะดวกให้รับยาได้อย่างรวดเร็ว หรือใช้บริการส่งยาจากบริษัทเอกชน ซึ่งมหาวิทยาลัยนวัตกรรมบริหารราชควรเป็นเจ้าภาพในการดำเนินการเรื่องนี้ เพื่อไม่ให้คนไข้ต้องรอนาน รวมทั้งควรทำงานวิจัยเพื่อนำมาพัฒนางานบริการสาธารณสุขและสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของคนกรุงเทพมหานคร ซึ่งกรุงเทพมหานครต้อง



กำหนดเรื่องนี้ออกมาเป็นนโยบายให้ชัดเจนและมอบหมายให้มหาวิทยาลัยฯ ดำเนินการ

๕. สำนักอนามัย ต้องปรับบทบาทโดยเน้นการสร้างมาตรฐาน วางระบบป้องกัน เป็นหน่วยวิชาการ ส่วนสำนักการแพทย์ที่เป็นหน่วยงานหลักในการรักษาพยาบาลต้องเน้นหาวิธีการทำงานให้รวดเร็ว ลดภาระการดำเนินการให้มากที่สุด จัดประเภทผู้ป่วย ซึ่งทั้ง ๒ หน่วยงานมีการทำงานที่เชื่อมโยงกัน และมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนางานและแยกให้ออกระหว่างการพัฒนางานประจำกับการออกแบบงาน โดยนำทรัพยากรจากภายนอกเข้ามาใช้ นอกจากนี้ควรใช้การขับเคลื่อนงานผ่านกองทุนหลักประกันสุขภาพเพราะมีอิสระในการใช้จ่ายเงิน เช่น การรณรงค์ ป้องกัน ควบคุม ซึ่งปัจจุบันการทำงานของกองทุนฯ กับระดับพื้นที่ยังมีน้อยมาก จึงควรเพิ่มความเชื่อมโยงระหว่างกองทุนฯ กับศูนย์บริการสาธารณสุขและสำนักงานเขตในพื้นที่ ถ้าทำงานเชื่อมโยงกันได้ จะช่วยลดจำนวนผู้ป่วยเข้าสู่โรงพยาบาลได้ หากเครื่องมือถ้าไม่พอกองทุนฯ อาจสนับสนุนได้

๖. ควรมีการเร่งดำเนินการเพื่อนำผลการอภิปรายฯ ไปสู่การปฏิบัติ โดยต้องแปลงประเด็นที่ฝ่ายเลขานุการฯ สรุปลงมาเป็นแผนปฏิบัติการ และคาดการณ์ว่าหากลงมือปฏิบัติจะมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร เพื่อเตรียมทางแก้ไข ทั้งนี้ในการอภิปรายฯ ทั้งสำนักการแพทย์และสำนักอนามัยมีการพูดถึงปัญหา เช่น ความไม่เชื่อมโยงของฐานข้อมูล แต่ทั้ง ๒ สำนักชี้แจงว่าได้มีการส่งต่อข้อมูลกันตลอด ซึ่งถ้ามันไม่จริงต้องชี้แจงและทำให้เกิดความชัดเจน เพราะในการอภิปรายทั้ง ๒ หน่วยงานยังไม่ให้รายละเอียดเชิงลึกว่าดำเนินการไปถึงขั้นตอนไหน มีสภาพอย่างไร ปัญหาอยู่ที่จุดใด ต้องระบุและนิยามปัญหาออกมาให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้มองข้ามปัญหา ทั้งนี้แม้จะทราบถึงปัญหาแต่การบริหารจัดการปัญหาอาจทำได้ไม่ถนัดนัก อ.ก.ก.ฯ จึงควรพิจารณาว่าประเด็นที่ฝ่ายเลขานุการฯ สรุปลงมาครบถ้วนหรือยัง หากครบถ้วนให้แปลงออกมาเป็นแผนปฏิบัติการ ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ทำคนเดียวไม่ได้ ต้องให้สำนักการแพทย์และสำนักอนามัยเป็นผู้ดำเนินการเนื่องจากต้องมีการแก้ปัญหาในเชิงเทคนิค กำหนดระยะเวลาให้ชัดเจนว่าต้องทำอะไรก่อน - หลัง

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เรียนที่ประชุมว่าการอภิปรายฯ เป็นไปเพื่อรับฟังมุมมองในการปรับระบบงานจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกของ อ.ก.ก.ฯ ที่เกี่ยวข้อง หากมุมมองใดที่สรุปลงมายังไม่ครบถ้วนสำนักงาน ก.ก. จะเติมให้ครบถ้วน และนำมาเสนอ อ.ก.ก.ฯ พิจารณาอีกครั้ง เพื่อเติมประเด็นให้ครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนนำไปเสนอ ก.ก. รับทราบผลการอภิปรายพร้อมทั้งติดตามประเด็นที่สำนักการแพทย์และสำนักอนามัยได้ดำเนินการตามที่ประธานในการอภิปรายฯ (นายพิชญา นาควัชระ รองปลัดกรุงเทพมหานคร สังกัดราชการสำนักการแพทย์) ได้สั่งการ ส่วนการนำผลการอภิปรายฯ ไปปฏิบัติในสำนักงาน ก.ก. หน่วยงานเดียวไม่สามารถทำได้สำเร็จ ต้องดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนข้อเสนอของ อ.ก.ก.ฯ ที่จะให้มีการปรับระบบงานในภาพรวมก่อนเสนอปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังนั้น สามารถดำเนินการได้โดยจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ชัดเจน

และเสนอ...



และเสนอ ก.ก. เห็นชอบเพื่อมอบหมายผู้บริหารกรุงเทพมหานครดำเนินการ และสั่งการให้สำนักงาน ก.ก. นำนโยบายดังกล่าวไปใช้ในการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตราค่าจ้างของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

๗. ในการนำเสนอข้อมูลอภิปรายฯ ต่อ ก.ก. ตามที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เสนอ ควรฉายภาพรวมของระบบสาธารณสุขทั้งหมดตามที่รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ให้ข้อมูลในการอภิปรายฯ และแสดงให้เห็นความเชื่อมโยง โดยแสดงให้เห็นว่ากรุงเทพมหานครเป็น ๑ ในตัวแสดง และมีตัวแสดงอะไรบ้าง แต่ละตัวแสดงมีบทบาทหน้าที่อย่างไร ก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างไร และหากกรุงเทพมหานครจะเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองต้องดำเนินการอย่างไร เช่น นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้เพื่อให้บริการผู้สูงอายุ ทั้งนี้กรุงเทพมหานครต้องคำนึงว่าไม่จำเป็นต้องดำเนินการเองทั้งหมด เพราะกรุงเทพมหานครเป็นแค่ ๑ ในตัวแสดงในเรื่องนี้ อาจจะใช้เครือข่ายที่มีเข้ามาร่วมดำเนินการ ดังเช่นโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่ตั้งเป้าหมายในการรับใช้ชุมชน และทุกปีจะมีการตั้งงบประมาณเกี่ยวกับการบริการชุมชน ปีละประมาณ ๕๐๐ ล้านบาท ซึ่งเป็นเงินจำนวนมาก ทั้งนี้ในปีที่ผ่านมามีการเน้นเรื่องผู้สูงอายุ แต่ทีมวิจัยของโรงพยาบาลฯ กลับไม่ได้ประสานงานกับสำนักงานเขตในการลงพื้นที่ชุมชนเพื่อเก็บข้อมูล ดังนั้นจึงควรหาวิธีเชื่อมโยงการทำงานกับตัวแสดงต่างๆ ให้มากขึ้น ซึ่งไม่ใช่แค่โรงพยาบาลจุฬาเท่านั้น อาจจะใช้เชื่อมโยงกับโรงพยาบาลศิริราชด้วย ดังเช่นในปัจจุบันที่สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้เชื่อมโยงข้อมูลกับโรงพยาบาลที่ตัวอยู่บริเวณถนนโยธี เพื่อแสดงข้อมูลความหนาแน่นให้ผู้มาใช้บริการเห็นและใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกใช้บริการที่โรงพยาบาลต่างๆ

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เรียนที่ประชุมว่าจะนำข้อเสนอดังกล่าวไปทำให้ชัดเจนและสร้างเรื่องราวให้เกิดความเชื่อมโยง (Story telling) ตลอดจนแสดงการปรับระบบงาน (Business Model) ตามข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ รวมทั้ง ระบุให้ชัดเจนว่าหากจะปรับระบบบริการสาธารณสุขจะใช้เครือข่ายใดเข้ามาร่วมดำเนินการกับกรุงเทพมหานคร และงานใดที่กรุงเทพมหานครจะทำเอง โดยจะจัดทำแล้วมาเสนอ อ.ก.ก.ฯ พิจารณาอีกครั้งก่อนเสนอเป็นข้อสรุปเสนอ ก.ก.

๘. สำนักงานเขตเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ดังนั้นกรุงเทพมหานครควรกำหนดให้มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับพื้นที่แต่ละเขต ที่ครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในองค์รวม ทั้งด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข เพื่อให้เขตมีข้อมูลในภาพรวมเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ และไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

มติ อ.ก.ก.

รับทราบและให้สำนักงาน ก.ก. นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของ อ.ก.ก. ยุทธศาสตร์ฯ ไปปรับปรุงหรือเพิ่มเติมในการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานครให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป และนำเสนอ อ.ก.ก.ฯ พิจารณาก่อนนำเข้า ก.ก.

ระเบียบวาระที่ ๕ ...



ระเบียบวาระที่ ๕      เรื่องกำหนดวันประชุม

การประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ ในวันพุธที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๒  
เวลา ๑๐.๐๐ น.

มติที่ประชุม            รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.



(นางสาวดวงใจ ศรีทองแท้)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม