

# แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)



# แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐



# การจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ศึกษาวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินการของ  
แผนฉบับเดิม

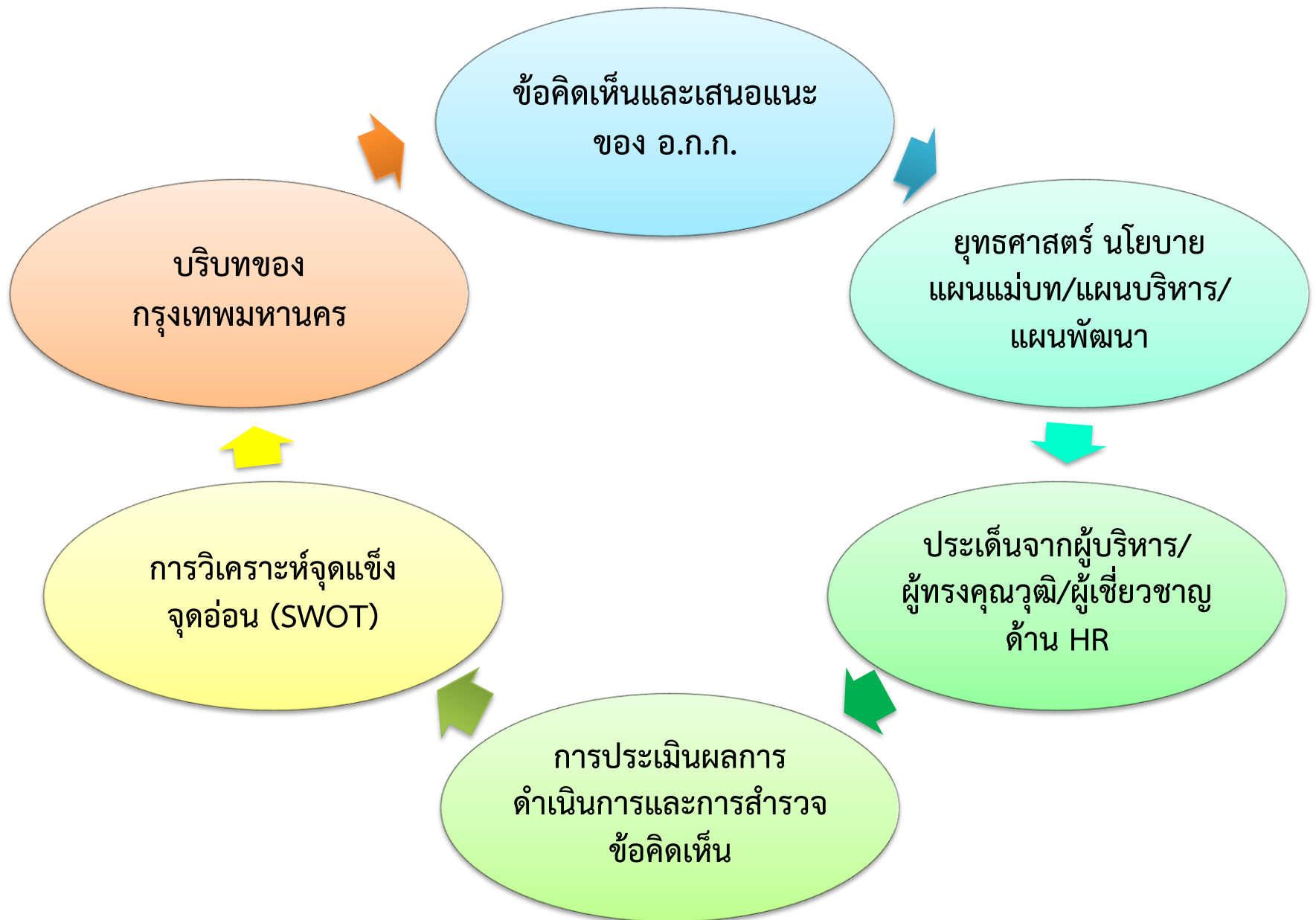
ดำเนินโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผลและ  
จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

จ้างที่ปรึกษาด้านยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
กรุงเทพมหานคร ในการให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะ

รับกรอบแนวคิด ข้อคิดเห็น และเสนอแนะ จาก อ.ก.ก.  
วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
กรุงเทพมหานคร

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบนำร่าง  
แผนยุทธศาสตร์ฯ เสนอ ก.ก. เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

# กรอบแนวคิด



# บริบทของกรุงเทพมหานคร

มีผู้บริหารที่มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่  
ซับซ้อนของเมืองในอนาคต

มีการจัดโครงสร้างหรือกำลังคนที่เหมาะสม

มีการบริหารกำลังคนหรือมีรูปแบบการจ้าง เพื่อ  
รองรับการลาออกหรือโอนย้าย

มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มีการยกระดับมาตรฐานและคุณภาพชีวิตของ  
ทรัพยากรบุคคล

# วิสัยทัศน์

“บุคลากรของกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีสมรรถนะ  
และคุณธรรมสูง สามารถจัดบริการตามภารกิจของ  
มหานครได้ตามความคาดหวังของประชาชน”





๑. กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาระบบราชการ เพื่อสนับสนุนการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร
๒. พัฒนาระบบงานและโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับภารกิจของท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ
๓. บริหารและพัฒนากำลังคนที่มีความหลากหลายให้มีความพร้อมและสามารถทำงานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. บริหารอัตรากำลังคนให้หน่วยงานสามารถผลิตและให้บริการตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังของประชาชน
๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้มีสุขภาวะที่ดี และทำงานอย่างมีความสุข
๖. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็งและตอบสนองความต้องการของหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน

# ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดทำล้าคนโครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล



# ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้าง ผู้นำและผู้บริหารระดับสูง



เป้าหมาย : กทม. มีผู้นำ/ผู้บริหารที่มีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารอย่างเหมาะสม และสามารถทดแทนได้ทันที

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง ในตำแหน่งสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Strategic Position)

สกก./สพข.

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและเสริมสร้างการพัฒนาทักษะของผู้บริหาร

สพข./สกก./  
กกจ.

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนารูปแบบและระบบการสร้างผู้นำ/ผู้บริหาร

สพข./สกก.

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาการสั่งสมประสบการณ์ของผู้บริหารด้วยการหมุนเวียนงาน (Rotation)

สกก./กกจ.

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาและคัดเลือกพนักงานกลุ่มศักยภาพ (Talent Pool)

สพข./สกก.

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดกำลังคน โครงสร้างและระบบงาน



### เป้าหมาย

๑. โครงสร้างและระบบงานขององค์การมีความโปร่งใส มีมาตรฐาน และมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ในบทบาทและภารกิจของเมืองมหานครทั้งในปัจจุบันในอนาคต
๒. บทบาท อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานมีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน
๓. มีขนาดกำลังคนที่มีสมรรถนะเหมาะสมและเพียงพอกับการให้บริการและการปฏิบัติงานและเกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดแก่กทม.

กลยุทธ์ที่ ๑ สำนักงานเขตมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและมีรูปแบบจัดบริการที่มีความหลากหลาย

สกก.

กลยุทธ์ที่ ๒ สำนักมีโครงสร้างเป็นหน่วยนโยบายเฉพาะด้านเบ็ดเสร็จในตัวเอง

สกก.

กลยุทธ์ที่ ๓ ใช้ระบบงานและกระบวนการทำงานเป็นหลักในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

สกก.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหาร  
กำลังคนเพื่อรองรับการ  
เปลี่ยนแปลง



เป้าหมาย

๑. สามารถลดการสูญเสียบุคลากรจากโอนย้ายและลาออกโดยเฉพาในตำแหน่งมีต้นทุนสูง หรือวิกฤติต่อภารกิจ
๒. สามารถทดแทนบุคลากรที่สูญเสียอย่างเพียงพอและทันเวลา
๓. บุคลากรก่อนปฏิบัติงานและเริ่มต้นปฏิบัติงานได้รับการเตรียมความพร้อมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับค่าตอบแทน เพิ่มสวัสดิการหรือสิ่งจูงใจอื่นๆ

สกก./กกจ.

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนารูปแบบการจ้างงานบุคลากร และวิธีการจ้างงาน

สกก./กกจ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและขยายรูปแบบการสรรหาและเลือกสรรเชิงรุก

สกก.

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาและวางระบบการแผนการทดแทนและสืบทอดตำแหน่ง

สกก.

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาและปรับปรุงระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนปฏิบัติงาน

สกก./สพข./  
กกจ.

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานในช่วงเริ่มต้น เช่น ระบบพี่เลี้ยง (Mentor/Coach)

สพข./สกก./  
กกจ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง



เป้าหมาย

๑. ระบบ HR มีการบูรณาการและมีความเป็นเอกภาพในการทำงานร่วมกัน
๒. ระบบ HR สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจของกทม อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ วิเคราะห์โครงสร้างและระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล และปรับปรุงโครงสร้างระบบงานให้ทันสมัย

สกก./  
กกจ./สพข.

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารหน่วยงานให้เป็นเอกภาพ

สกก./  
สพข./กกจ.

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาและทบทวนระบบงานให้มีความเหมาะสม

สกก.

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพ ความสามารถของผู้บริหารและพนักงาน HR ในทุกระดับ

สกก./สพข.

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สกก.

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริม  
คุณภาพชีวิตและการทำงานให้  
มีประสิทธิภาพ



เป้าหมาย

- พัฒนา และยกระดับ  
มาตรฐาน คุณภาพชีวิตของ  
บุคลากร ในด้านต่างๆ อาทิ  
สวัสดิการ สภาพแวดล้อม และ  
สุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ
- เสริมสร้างความผูกพันของ  
พนักงานในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนารูปแบบการทำงานและการจ้างงาน  
เพื่อการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สกก.

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน

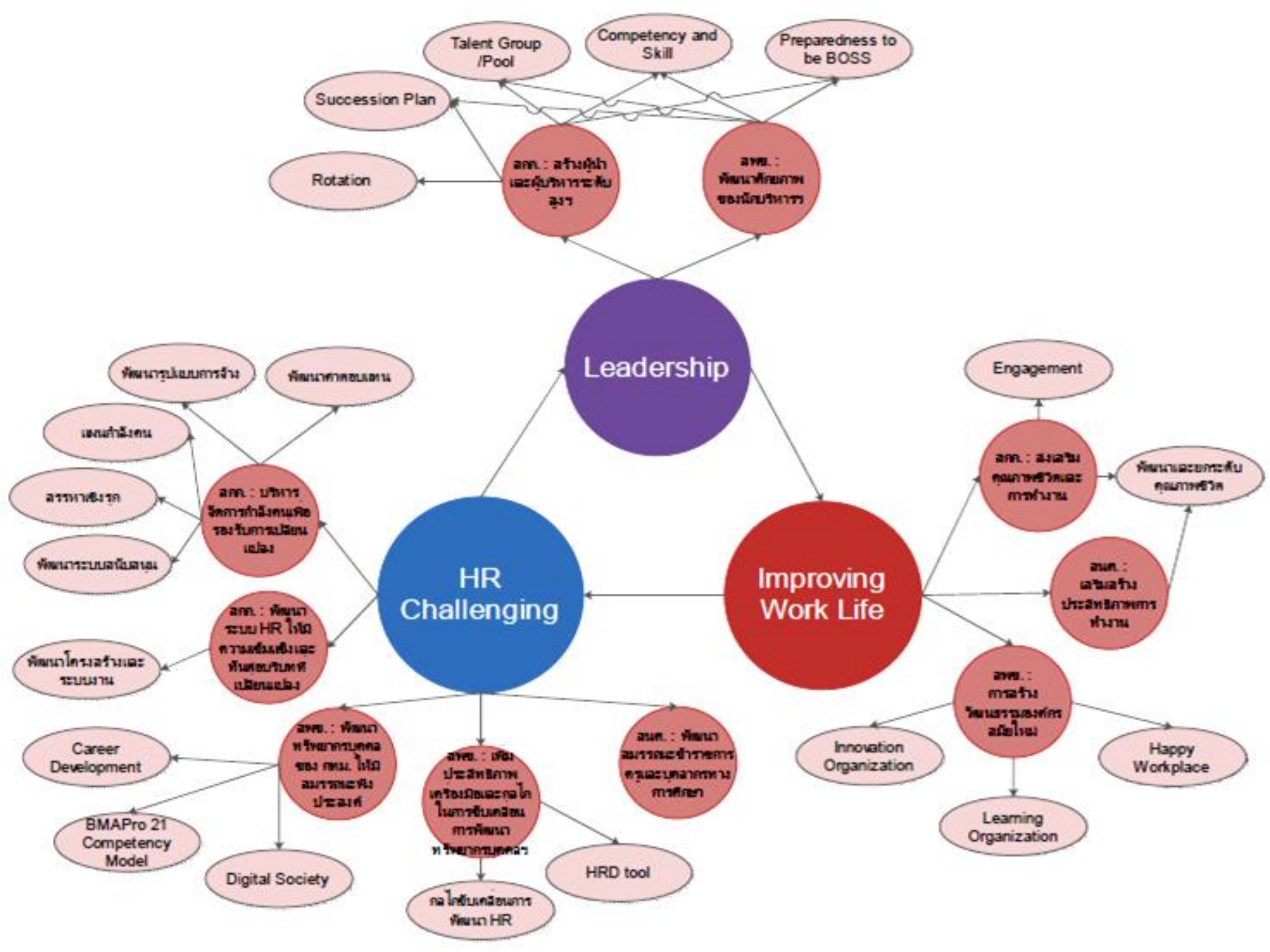
สกก./  
สปข./กกจ.

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/สิ่งจูงใจให้  
เหมาะสมแก่บุคลากร

กกจ.

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรม  
องค์กรของกรุงเทพมหานครให้แก่บุคลากร

สปข.





HRS-BMA 61-65

**พืชนโยบายด้าน HR/ข้อเสนอแนะ อ.ภ.ภ.ช**

1. คัดเลือกคนประจำตำแหน่งตามยุทธศาสตร์
2. ลำดับความสำคัญของการ (Set Priority)
3. กำหนดเป้าหมาย (Goal) ให้ชัดเจนเป็น Flagship ในทิศทางเน้นการ และไม่ควรกำหนดหลายๆ ข้อ

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** การสร้างผู้นำและผู้บริหารให้มีความพร้อมสำหรับปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของกรม ในองค์กรเป้าหมายที่เป็น Flagship : คน. มีผู้นำที่มีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง บริหารอย่างเหมาะสม และสามารถทดแทนได้ทันที

จัดทำแผนสืบต่อตำแหน่ง (Succession Plan) ในตำแหน่งสำคัญเชิงกลยุทธ์

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** การจัดทำผังคนโครงการและระบบงานให้หน่วยงานสามารถให้บริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ เป้าหมายที่เป็น Flagship : โครงสร้างและระบบงานขององค์กรมีความโปร่งใส มีมาตรฐาน และมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ในบทบาทและภารกิจของเมืองมหานครทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ปรับปรุงโครงสร้างที่ชัดเจนและรูปแบบการให้บริการที่หลากหลาย (2561)

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป้าหมายที่เป็น Flagship : สามารถคาดการณ์และปรับตัวจากผลกระทบภายนอกได้อย่างรวดเร็วและยืดหยุ่น โดยลงทุนในตำแหน่งที่มีต้นทุนสูง หรือวิกฤติต่อภารกิจ

พัฒนาระบบการจ้างงาน  
ขยายการสรรหาและเลือกสรรเชิงรุก  
ระบบทดแทนและสืบต่อตำแหน่ง

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันสมัยที่ปรับเปลี่ยน เป้าหมายที่เป็น Flagship : ระบบ HR สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจของกรุงเทพมหานคร อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำมาหากันให้มีประสิทธิภาพ เป้าหมายที่เป็น Flagship : พัฒนาและยกระดับมาตรฐาน คุณภาพชีวิตของบุคลากร ในด้านต่างๆ อาทิ สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

HealthyProject





# แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารให้มีความพร้อมสำหรับปฏิบัติการกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต

เป้าหมายที่เป็น Flagship : กทม. มีผู้นำที่มีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารอย่างเหมาะสม และสามารถทดแทนได้ทันที

จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในตำแหน่งที่สำคัญเชิงกลยุทธ์

# แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดกำลังคนโครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ

เป้าหมายที่เป็น Flagship : โครงสร้างและระบบงานขององค์การมีความโปร่งใส มีมาตรฐาน และมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงในบทบาทและภารกิจของเมืองมหานครทั้งในปัจจุบันในอนาคต

ปรับปรุงโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและรูปแบบการจัดบริหารที่หลากหลาย (๒๕๖๑)

# แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับ  
การเปลี่ยนแปลง

เป้าหมายที่เป็น Flagship : สามารถลดการสูญเสียบุคลากรจากการโอนย้าย  
และลาออกโดยเฉพาะในตำแหน่งมีต้นทุนสูง หรือวิกฤติต่อภารกิจ

พัฒนาระบบการจ้างงาน

ขยายการสรรหาและ  
เลือกสรรเชิงรุก

ระบบทดแทนและ  
สืบทอดตำแหน่ง

# แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบ HR ให้มีความ  
เข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าหมายที่เป็น Flagship : ระบบ HR สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนและ  
สนับสนุนภารกิจของกรุงเทพมหานคร อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

# แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการ  
ทำงานให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่เป็น Flagship : พัฒนา และยกระดับมาตรฐาน คุณภาพชีวิต  
ของบุคลากร ในด้านต่างๆ อาทิ สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและ  
สุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ

Healthy Project

