



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)





แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)



สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพ ที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ถือเป็นภารกิจสำคัญตามแผนพัฒนา กรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีเป้าหมายให้กรุงเทพมหานครเป็นที่รวมของคนดีและคนเก่ง สามารถปฏิบัติงาน ที่รองรับความต้องการของประชาชนได้อย่างมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงาน แบบมืออาชีพ มีขีดสมรรถนะสูง สามารถรองรับภารกิจที่ทำทายของกรุงเทพมหานครในการก้าวสู่มหานคร แห่งเอเชีย รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน ซึ่งหน่วยงานหลักด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร คือ สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อวางรากฐานและกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจและการบริหาร ราชการของกรุงเทพมหานครให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะสามารถตอบสนองต่อความคาดหวัง ของประชาชนที่มีต่อกรุงเทพมหานครในฐานะเมืองหลวงของประเทศได้อย่างเต็มศักยภาพ

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครในฐานะหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานครจึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อเป็นแนวทางให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยการระดมความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกหน่วยงานในสังกัด กรุงเทพมหานครเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะประกอบการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับดังกล่าวให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานครมากยิ่งขึ้น โดยเนื้อหาของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะพึงประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของนักบริหาร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติ ภารกิจของเมืองในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

ดังนั้น แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ดังกล่าว จึงเปรียบเสมือนแนวทางการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในช่วง ๕ ปี ข้างหน้าอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน ทั้งนี้ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร คณะอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร คณะอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากรและการประเมิน และอาจารย์ที่ปรึกษา นายสัญญา เศรษฐพิทยากุล ในการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับนี้เป็นอย่าง มาก จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| คำนำ | ก |
| สารบัญ | ข |
| บทสรุปสำหรับผู้บริหาร | ค-ง |
| บทที่ ๑ ความเป็นมา | ๑ |
| บทที่ ๒ กรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์ | ๓ |
| ๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) | ๔ |
| ๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) | ๕ |
| ๓. นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ | ๗ |
| ๔. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม | ๘ |
| ๕. แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) | ๑๐ |
| ๖. แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) | ๑๑ |
| ๗. (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) | ๑๒ |
| ๘. (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) | ๑๒ |
| บทที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๑๓ |
| ๑. สภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่ผ่านมา | ๑๓ |
| ๒. สภาพการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี | ๑๔ |
| ๓. ความท้าทายจากภายนอกและบริบทภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารราชการ กรุงเทพมหานคร | ๑๕ |
| บทที่ ๔ กรอบขึ้นนำการพัฒนา (วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก นิยามศัพท์) | ๒๑ |
| บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) | ๒๓ |
| บทที่ ๖ การติดตามและประเมินผล | ๓๙ |
| บรรณานุกรม | ๔๑ |

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๐ และ ก.ก. รับทราบในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจเพื่อร่วมพัฒนากรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาตามสมรรถนะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) พร้อมทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน เพื่อกำหนดเป็น “แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)” ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ มีเป้าหมายประสงค์ คือ ยกระดับศักยภาพของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวน และพัฒนา สมรรถนะที่พึงประสงค์ พร้อมแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Development)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ที่พึงประสงค์ (BMAPro 21st Competency Model)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของนักบริหาร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติ ภารกิจของเมืองในอนาคต มีเป้าหมายประสงค์ คือ ยกระดับขีดความสามารถของนักบริหารให้พร้อมปฏิบัติงานในการ บริหารเมืองอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ/ทักษะด้านการบริหารของนักบริหารให้เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ เตรียมทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่มีความเหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีเป้าประสงค์ คือ มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้ถูกต้อง สมบูรณ์ มีมาตรฐานเดียวกันและเป็นปัจจุบัน ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ สร้างกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ สร้างเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่มีเป้าประสงค์ คือ สร้างวัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกรักองค์กรกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา (Innovation Organization)

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ทั้งนี้ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มีเป้าประสงค์หลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถทำงานได้ ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้นำและสามารถบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และแผนฉบับนี้จะบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้นั้นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครทุกท่าน เพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะพึงประสงค์ พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของยุคองค์กรดิจิทัลต่อไป

บทที่ ๑

ความเป็นมา

การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครในระยะ ๕ ปีที่ผ่านมา สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) เป็นกรอบทิศทางดำเนินการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร โดยมีเป้าประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้มีศักยภาพ คุณภาพชีวิตที่ดี มีความภาคภูมิใจในองค์กร รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมสามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติภารกิจของกรุงเทพมหานครให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และปลัดกรุงเทพมหานครได้โปรดสั่งการให้ขยายระยะเวลาการใช้แผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) ไปจนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินการซึ่งประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาฯ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาภาวะผู้นำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัจจุบันบริบทสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) และขยายเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้สิ้นสุดลง สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีศักยภาพคุณภาพชีวิตที่ดี มีความภาคภูมิใจในองค์กร รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมสามารถขับเคลื่อนการดำเนินการของกรุงเทพมหานครให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อกรุงเทพมหานครมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี คนเก่ง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สถาบันฯ จึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขึ้นระหว่างวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๐ เพื่อศึกษาและกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล (Digital Age)

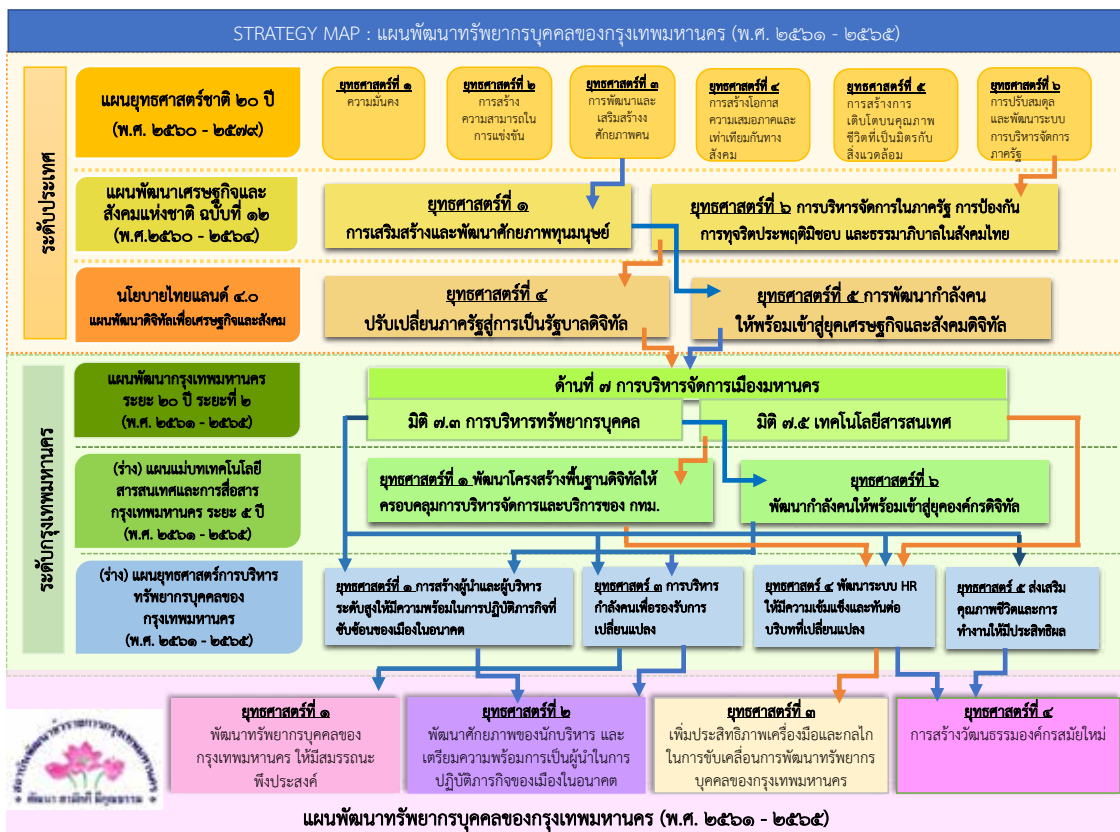
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยคณะทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมการจัดทำร่างแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครและประเด็นข้อเสนอแนะจาก อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาพัฒนาบุคลากร และการประเมิน มาประกอบการจัดทำร่างแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต่อไป

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพสูง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล (Digital) ได้ ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์ได้กำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้มีคุณลักษณะของทรัพยากรบุคคลแบบ BMAPro 21st มุ่งสู่การเป็นมหานครแห่งเอเชีย โดยมีเป้าประสงค์หลัก เพื่อพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครให้สามารถ ๑) ทำงานได้ ๒) ทำงานดี ๓) มีผลงานโดดเด่น ๔) พัฒนาผู้อื่นได้ และ ๕) พร้อมเป็นผู้นำและสามารถบริหารเมืองให้ได้รับการยอมรับในระดับสากลและมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของคนในศตวรรษที่ ๒๑

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในศตวรรษที่ ๒๑ และความท้าทายจากภายนอกและบริบทภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารราชการกรุงเทพมหานครสรุปได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) มีวิสัยทัศน์ให้ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วคนไทยมีความสุขอยู่ดีกินดีสังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรมซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไปจะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึงปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดีและการสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย หรือกล่าวโดยสรุปได้ว่า “มุ่งเน้นคนทุกช่วงวัยให้มีสุขภาพที่ดี เรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เด็กมีความรู้ สอดรับกับทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ และวัยผู้สูงอายุควรมีความสุขมีรายได้พอเพียงในการดำรงชีวิต”

- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐมุ่งเน้นการปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสมการวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากลพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐและปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ



๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้น ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกชั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายรวมในการพัฒนาฯ คือ **มุ่งให้คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ลดความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจน เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้** โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ขั้นสูงใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศเพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและมีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านมนุษย์ลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติและมีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ๔) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน ๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย ๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ และ ๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา



- ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหา ในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และ ทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรม ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทักษะคน และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไป จึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรม ตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคม มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย ๑) **ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์** อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอก ห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ ๒) **พัฒนาศักยภาพคนให้มี ทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า** อาทิ ส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีการพัฒนาทักษะ ทางสมองและทางสังคมที่เหมาะสม เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ๓) **ยกระดับ คุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต** อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีการจัดการ ทรัพยากรร่วมกันให้มีขนาดและจำนวนที่เหมาะสม ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และมีชีวิต ๔) **ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ** อาทิ ส่งเสริมให้มี กิจกรรมทางสุขภาพและโภชนาการที่เหมาะสมกับวัย ปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายและภาษีในการควบคุม ผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ๕) **เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบ การเงินการคลังด้านสุขภาพ** อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานพยาบาลทุกสังกัด ในเขตพื้นที่สุขภาพ ๖) **พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย** อาทิ ผลักดัน ให้มีกฎหมายการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว และ ๗) **ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่าง เข้มแข็ง** อาทิ กำหนดมาตรการดูแลครอบครัวที่เปราะบาง และส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการ ความรู้ทางวิชาการที่ทุกคนเข้าถึงได้

- ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพตมิชอบ และธรรมาภิบาล

ในสังคมไทย ระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งการให้บริการประชาชนยังไม่ได้มาตรฐานสากล การบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและการให้บริการของท้องถิ่นขาดความโปร่งใส ระบบและกระบวนการยุติธรรมไม่สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม รวมทั้งการทุจริตประพตมิชอบในสังคมไทยการพัฒนา ระยะต่อไปจึงต้องเร่งปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง โดยมุ่งเน้นในเรื่องการลดสัดส่วน ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ รวมทั้งประสิทธิภาพ การประกอบธุรกิจของประเทศ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น และการลดจำนวนการดำเนินคดีกับผู้ได้กระทำความผิด

๓. นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ เป็นวิสัยทัศน์ของรัฐบาลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยภายใต้ การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามา บริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” โดยมีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศ ด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาส และภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ ๒๑

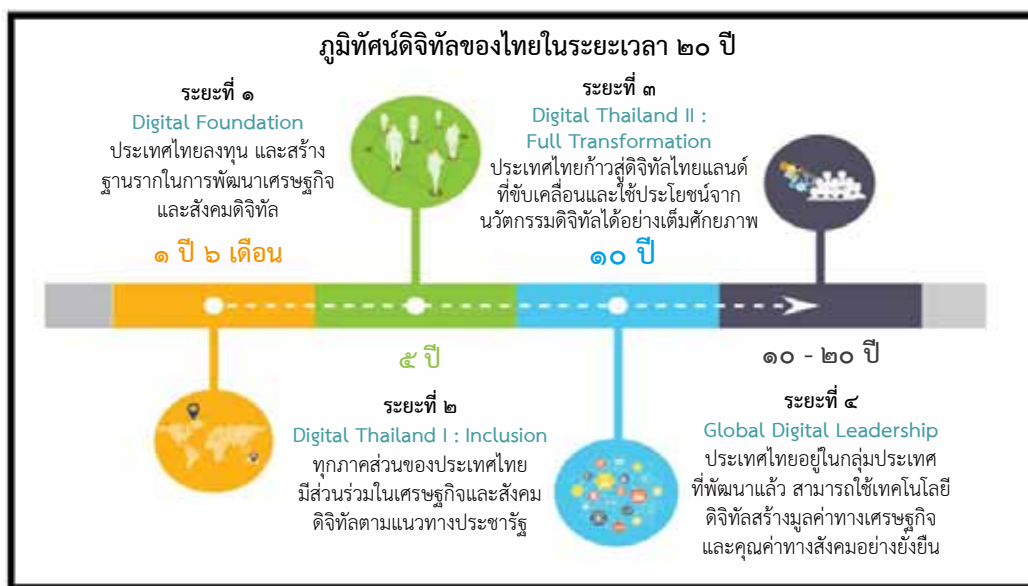
ประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมามีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยุคแรก เรียกว่า “ประเทศไทย ๑.๐” เน้นการเกษตรเป็นหลัก เช่น ผลิตและขาย พืชไร่ พืชสวน ฯลฯ ยุคสอง เรียกว่า “ประเทศไทย ๒.๐” เน้นอุตสาหกรรมแต่เป็นอุตสาหกรรมเบา เช่น การผลิตและขายรองเท้า กระเป๋า เครื่องหนัง เครื่องดื่ม เครื่องประดับ เครื่องเขียน เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ ยุคที่สาม เรียกว่า “ประเทศไทย ๓.๐” เป็นอุตสาหกรรมหนักและ การส่งออก เช่น การผลิตและขาย ส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ ถังน้ำมัน แยกก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น แต่ประเทศไทยในยุค ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ รายได้ของประเทศยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต้องรีบพัฒนาเศรษฐกิจสร้าง ประเทศ จึงเป็นเหตุให้นำไปสู่ยุคที่สี่ ที่เรียกว่า “ประเทศไทย ๔.๐” ให้เป็นเศรษฐกิจใหม่ (New Engines of Growth) มีรายได้สูงคล้าย ๆ กับการวางภาพอนาคตทางเศรษฐกิจที่ชัดเจนของประเทศที่พัฒนา เช่น สหรัฐอเมริกา “A Nation of Makers” อังกฤษ “Design of Innovation” อินเดีย “Made in India” หรือประเทศเกาหลีใต้ ที่วางโมเดลเศรษฐกิจในชื่อ “Creative Economy” ดังนั้น “ประเทศไทย ๔.๐” จึงควรมีการเปลี่ยนวิธีการทำที่มี ลักษณะสำคัญ คือ เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการ และเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้อง ร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่และรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups บริษัทเกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจากแรงงาน ทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง



การพัฒนาประเทศไทยได้โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐” จะสำเร็จ ใช้แนวทาง “สานพลังประชารัฐ” เป็นตัวการขับเคลื่อนโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาคการเงินการธนาคาร ภาคประชาชน ภาคสถาบัน การศึกษามหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่าง ๆ ร่วมกันระดมความคิด ผนึกกำลังกันขับเคลื่อน ผ่านโครงการบันทึก ความร่วมมือ กิจกรรม หรือ งานวิจัยต่าง ๆ โดยการดำเนินงานของ “ประชารัฐ” กลุ่มต่าง ๆ อันได้แก่ กลุ่มที่ ๑ การยกระดับนวัตกรรมและผลิตภัณฑ์การปรับแก้กฎหมายและกลไกภาครัฐ พัฒนาคัลเลอร์ภาคอุตสาหกรรมแห่ง อนาคต และการดึงดูดการลงทุน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน กลุ่มที่ ๒ การพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่และ การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ กลุ่มที่ ๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยวการสร้างรายได้ และการกระตุ้น การใช้จ่ายภาครัฐ กลุ่มที่ ๔ การศึกษาพื้นฐานและพัฒนาผู้นำ (โรงเรียนประชารัฐ) รวมทั้งการยกระดับคุณภาพ วิชาชีพ และกลุ่มที่ ๕ การส่งเสริมการส่งออกและการลงทุนในต่างประเทศ รวมทั้งการส่งเสริมกลุ่ม SMEs และ ผู้ประกอบการใหม่ (Start Up) ซึ่งแต่ละกลุ่มกำลังวางระบบและกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างเข้มข้น

โดยสรุป กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศไทยได้ “ประเทศไทย ๔.๐” เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่เป็น การวางรากฐานการพัฒนาประเทศไทยในระยะยาว เป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์รัฐบาล เป็นรูปแบบที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัย และการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อม ๆ กัน เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” ที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรทั้งในประเทศและระดับโลก

๔. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริงและจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยใน บริบทของประเทศไทยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่หรือเพิ่มโอกาส ในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมได้ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ดังนี้ “ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์” โดยมีเป้าหมายในภาพรวม ๔ ระยะ ดังนี้



เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลบรรลุผล แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมจึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ด้าน คือ ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ๒) ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๓) สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๔) ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ๕) พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และ ๖) สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล



- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จะมุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่มโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของรัฐผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีข้อมูลองค์ความรู้ทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่นในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยง่าย และสะดวก และมีประชาชนที่รู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร และมีทักษะในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลจะมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษานำไปสู่การหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว นอกจากนี้ รัฐบาลดิจิทัลในอนาคตจะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ การบริหารบ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง ให้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในระดับมาตรฐานสากลเพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน โดยยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย ๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต ๓) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

๕. แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีเป้าหมายให้กรุงเทพมหานครเป็นที่รวมของคนดี และคนเก่ง สามารถปฏิบัติงาน ที่รองรับความต้องการของประชาชนได้อย่างมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีขีดสมรรถนะสูง สามารถรองรับภารกิจที่ท้าทายของกรุงเทพมหานครในการก้าวสู่การเป็นมหานครแห่งเอเชีย รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูงและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้โดยกำหนดให้มีเป้าประสงค์และกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑) พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการ ในแต่ละสายงานให้สอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ เพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารทุกระดับให้มุ่งสู่มหานครแห่งเอเชีย พัฒนามาตรฐานวิชาชีพในแต่ละสายงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพในสายงาน หรือมาตรฐานสากล พัฒนาคุณภาพการให้บริการด้วยความอบอุ่นเป็นมิตรแก่คนทุกชาติ ทุกภาษา ทุกวัฒนธรรม สนับสนุนการใช้คลังความรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร

๒) ยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร ประกอบด้วยกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ พัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรม ข้อบังคับจรรยา และวินัยข้าราชการอย่างเป็นรูปธรรม ลดปัจจัยเสี่ยงในการทุจริตคอร์รัปชันและการกระทำผิดวินัยของบุคลากร ปลูกฝังอุดมการณ์และปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และเชิดชูยกย่องผู้เป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร

๓) พัฒนากลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับการเปลี่ยนแปลงและดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถประกอบด้วยกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ จัดสรรกำลังคนให้สอดคล้องตามความจำเป็น และภารกิจเชิงพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร ส่งเสริมการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ส่งเสริมการดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และสนับสนุนการเป็นหน่วยงานต้นแบบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สรรหาคัดเลือก และพัฒนาบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อความเป็นธรรมและแรงจูงใจของบุคลากรสร้างความร่วมมือ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระหว่างองค์กรภายในและระหว่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) ส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ และสร้างความผาสุกของบุคลากร ประกอบด้วยกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขเสริมสร้างความสมดุลในชีวิตตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) และสนับสนุนการให้สิทธิประโยชน์แก่บุคลากรที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและความหลากหลายของบุคลากร

๖. แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้มีเป้าประสงค์และมาตรการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑) การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วยมาตรการที่สำคัญ ได้แก่ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ยกกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการในแต่ละสายงานให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย พัฒนาคุณภาพการให้บริการด้วยความอบอุ่นเป็นมิตรแก่คนทุกชาติทุกภาษาทุกวัฒนธรรม ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร สรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง พัฒนาระบบการบริหารผลงาน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้และการพัฒนาตนเอง

๒) ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และรองรับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยมาตรการที่สำคัญ ได้แก่ จัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานครสำรวจและประเมินศักยภาพกำลังคนของกรุงเทพมหานครตามหลักสมรรถนะศึกษาภารกิจและโครงสร้างตำแหน่งที่สำคัญและสอดคล้องกับภารกิจจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และพัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองการมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน

๓) การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยมาตรการที่สำคัญ ได้แก่ บูรณาการและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นการบริหารงานที่มีความเข้มแข็งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพิ่มศักยภาพและพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยมุ่งเน้นความสอดคล้องเชื่อมโยงกับสมรรถนะ และพัฒนาระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น e - Recruitment, e - Learning, e - Job Evaluation ฯลฯ

๔) การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบันสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยมาตรการที่สำคัญ ได้แก่ จัดทำฐานข้อมูลบุคคลของกรุงเทพมหานครให้ถูกต้องสมบูรณ์ มีมาตรฐานเดียวกันและเป็นปัจจุบัน พัฒนาโครงข่ายระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยสามารถใช้งานร่วมกันได้ และจัดทำคลังความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗. (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ร่างแผนฉบับนี้ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “บุคลากรของกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีสมรรถนะและคุณธรรมสูง สามารถจัดบริการตามภารกิจของมหานครได้ตามความคาดหวังของประชาชน” โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

- ๑) การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต
- ๒) การจัดทำกำลังคน โครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ
- ๓) การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ๔) พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง
- ๕) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๘. (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลให้ครอบคลุมการบริหารจัดการและบริการของกรุงเทพมหานคร
- ๒) ยุทธศาสตร์ปรับเปลี่ยนสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Government)
- ๓) ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนมหานครกรุงเทพฯ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Smart City)
- ๔) ยุทธศาสตร์สร้างสังคมกรุงเทพมหานครอย่างมีคุณภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๕) ยุทธศาสตร์สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ
- ๖) ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัล

| (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) | | | |
|---|---|---|---|
| ● วิสัยทัศน์ | ● พันธกิจ | ● เป้าหมาย | ● ยุทธศาสตร์ |
| Smart BMA มุ่งเน้นพัฒนามหานคร กรุงเทพฯ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว มั่นคง และปลอดภัย | ๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๒. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับความเป็นมหานคร ๓. พัฒนากฎหมาย กฎระเบียบ ที่ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ๔. เพิ่มสมรรถนะการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากร ๕. สนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ และการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่ได้มาตรฐานสากล | ๑. พัฒนาสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล (Smart Government) ๒. ให้บริการแก่ประชาชนแบบครบวงจร ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ๓. ผ่านการรับรองมาตรฐานสากล | ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลให้ครอบคลุมการบริหารจัดการและบริการของกรุงเทพมหานคร ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ปรับเปลี่ยนสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Government) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ขับเคลื่อนมหานครกรุงเทพฯ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Smart City) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างสังคมกรุงเทพมหานครอย่างมีคุณภาพ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : พัฒนาบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัล |

แหล่งที่มา : เอกสารประกอบการสัมมนาตามโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

บทที่ ๓

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. สภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่ผ่านมา

- ปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง คือ ปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายระดับต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร แต่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครยังไม่สามารถพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้

- ปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง คือ กรุงเทพมหานครยังไม่มีกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (ต้องเป็นไปตามระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่สำนักงาน ก.ก. กำหนด) จึงไม่สามารถกำหนดโครงการสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงได้

- ปัญหาด้านการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อการทดแทนตำแหน่งสำคัญ คือ กรุงเทพมหานครยังไม่มีกำหนดระบบการทดแทนตำแหน่งที่สามารถรองรับการบริหารกำลังคนในอนาคตของกรุงเทพมหานคร และยังไม่มีการกำหนดกรอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกสายงาน (ต้องเป็นไปตามระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่สำนักงาน ก.ก. กำหนด) จึงไม่สามารถกำหนดโครงการ/แผนงานในการเตรียมความพร้อมของข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อทดแทนตำแหน่งต่าง ๆ ได้

- ปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น แต่ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครจำนวนหนึ่งยังขาดความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบ e - Learning เป็นต้น

- ปัญหาด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือ การจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ได้อย่างแท้จริง รวมทั้งยังขาดการถ่ายโอนความรู้ภายในระบบราชการของกรุงเทพมหานครและการจัดการความรู้ในแต่ละวิชาชีพเพื่อถ่ายเทความรู้ระหว่างบุคลากรใกล้เคียงอายุราชการให้แก่คนรุ่นใหม่ในองค์กร

- ปัญหาด้านฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจุบันกรุงเทพมหานครยังไม่มีฐานข้อมูลกลางในการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เช่น ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ประวัติการทำงาน ภาระผูกพัน รวมทั้งข้อมูลการพัฒนาซึ่งเป็นการจัดเก็บประวัติการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย ฯลฯ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการวิเคราะห์และกำหนดทิศทางการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. สภาพการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี

เมื่อพิจารณาจากกรอบตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) และแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ที่ผ่านมามีประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาและปรับปรุง ได้แก่

- การผลักดันในการนำนโยบายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติ และสอดคล้องเชื่อมโยงกันระหว่างแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) และแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร รวมถึงแผนเฉพาะด้านและแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน
- การศึกษาภารกิจในอนาคตของกรุงเทพมหานครที่อาจเปลี่ยนแปลงไป เพื่อกำหนดกรอบความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ และทบทวนการกำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการตามแผนบริหารราชการการปรับเปลี่ยนของนโยบายการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการปรับรูปแบบการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร
- การกำหนดคุณสมบัติและความสามารถเฉพาะตำแหน่งให้มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจง โดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาชีพของแต่ละสาขา แต่ละสายงานเพื่อให้ได้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ
- การบริหารเส้นทางอาชีพให้มีความชัดเจนเหมาะสม และเป็นรูปธรรมมากขึ้นมีการกำหนดเส้นทางอาชีพพิเศษสำหรับคนที่มีความรู้ความสามารถ ที่เรียกว่า “การบริหารคนเก่ง (Talent Management)” และ “การสร้างเส้นทางอาชีพที่เป็นเส้นทางด่วน (Fast Track) สำหรับทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร”
- เสริมสร้างความสมดุลในชีวิตตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) เพื่อสร้างเสริมความสมดุลและความสุขในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรักและภูมิใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อการรับรู้และความต้องการที่จะเข้าทำงานกับกรุงเทพมหานครในอนาคต
- เสริมภาพลักษณ์องค์กรในด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรักภูมิใจในองค์กรของกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ กรุงเทพมหานครมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ รวมทั้งมีการจัดทำแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) ไว้ รวมถึงการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม/การพัฒนาในบางเรื่องจากผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่ยังไม่ได้ขยายออกไปยังผู้รับบริการที่แท้จริง คือ ประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

นอกจากนี้ในการจัดการฝึกอบรมและพัฒนานั้นยังคงมีการจัดสรรงบประมาณและการดำเนินการฝึกอบรม/พัฒนาโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครโดยตรงและหน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครด้วย ทำให้งบประมาณในด้านทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จึงควรบูรณาการและกำหนดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มีความเป็นเอกภาพและสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาและคุ้มค่าในการใช้งบประมาณอย่างแท้จริง และการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรม ควรดำเนินการควบคู่ทุกด้านไปทั้งในการพัฒนาและปลูกฝังบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน และมุ่งส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากรรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาร่วมงาน

ในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในอนาคตสำหรับวิสัยทัศน์กรุงเทพมหานครรองรับ ความรู้ความสามารถเชิงดิจิทัลตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ซึ่งเป็นแม่บทหลักที่นำมาเป็นกรอบการกำหนด แผนงานหรือแนวทางการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๓. ความท้าทายจากภายนอกและบริบทภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมและบริบทของประเทศและโลกปัจจุบันมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในด้านต่าง ๆ ซึ่งจำแนกออกเป็น ๗ ประเด็นหลัก ดังนี้

- ๑) Industry 4.0 & Digital Age
- ๒) Value Creation Economy & Thailand 4.0
- ๓) Aging Society
- ๔) Multi - Dimensional & Level Collaboration
- ๕) รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐ
- ๖) วิถีชีวิตประชาชน
- ๗) รูปแบบการเรียนรู้และการศึกษา

ซึ่งส่งผลกระทบต่อสังคม/ประชาชน การให้บริการและรูปแบบการบริหารราชการของ กรุงเทพมหานคร รวมทั้งส่งผลกระทบต่อข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ต้องเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้น สรุปได้ดังนี้

| Industry 4.0 & Digital Age | |
|----------------------------|--|
| สรุปประเด็นสำคัญ | <ul style="list-style-type: none"> - การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจไทยจากภาคการเกษตรไปสู่ภาคการบริการ มากขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในทุกขั้นตอนการผลิต เปิดโอกาสให้ประเทศก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจ สร้างสรรค์และยุคดิจิทัล - เป็นโลกที่ไร้พรมแดนอย่างแท้จริง มีการเชื่อมโยงการผลิต และการกระจายการผลิตผ่านระบบดิจิทัล - internet of things, Big Data |
| ผลกระทบ | |
| สังคม/ประชาชน | <ul style="list-style-type: none"> - ความเหลื่อมล้ำในสังคมจะเพิ่มขึ้น เพราะคนที่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสูงจะมีรายได้เพิ่มขึ้น ส่วนคนที่ไม่มีความรู้หรือมีน้อยจะขาดรายได้หรือรายได้ที่น้อยลง ทำให้เกิดช่องว่างทางรายได้ของสังคมมากขึ้น - จะมีเทคโนโลยี และหุ่นยนต์เข้ามาแทนที่การทำงาน แรงงานของคน จะทำให้คนมีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น |

| ผลกระทบ | |
|---------------------------|---|
| บริการและรูปแบบการบริหาร | - ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการให้บริการประชาชน เพื่อลดอัตรากำลัง แต่เพิ่มประสิทธิภาพ และครอบคลุมการให้บริการที่กว้างมากขึ้น |
| ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ | - เตรียมความพร้อมในการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ หรือลักษณะการทำงาน ต้องมุ่งไปสู่เป้าหมายที่สร้างคุณค่า ปรับรูปแบบบริการให้เหมาะสมกับวิถีการดำเนินชีวิต และกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายต่างวัฒนธรรม |

| Value Creation Economy & Thailand 4.0 | |
|---------------------------------------|--|
| สรุปประเด็นสำคัญ | <ul style="list-style-type: none"> - การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม หรือ “Value - based Economy” โดยการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนจากสินค้า โภคภัณฑ์ ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ และเปลี่ยนจากเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่เน้นภาคบริการมากขึ้น - การปรับเปลี่ยนประเทศ จากประเทศไทย ๑.๐ ที่เน้นเกษตรกรรมและหัตถกรรม เป็นประเทศไทย ๒.๐ ที่เน้นเรื่อง Import Substitution เป็นประเทศไทย ๓.๐ เน้นอุตสาหกรรมหนักที่มีความซับซ้อน และประเทศไทย ๔.๐ โดยปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจให้ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมหรือ “Value - based Economy” - นโยบายของรัฐบาล โดยเน้นสร้างความเข้มแข็งจากภายใน และเชื่อมต่อประชาคมโลก |
| ผลกระทบ | |
| สังคม/ประชาชน | <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนรู้จักใช้เทคโนโลยีมาสร้างรายได้ สร้างอาชีพ สร้างเครือข่าย สร้างนวัตกรรม นำไปสู่การผลิต แล้วทำงานน้อยแต่ได้ผลผลิตมากขึ้น - โอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล - ปรับเปลี่ยนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง |
| บริการและรูปแบบการบริหาร | - ปรับรูปแบบการให้บริการ ให้มีความสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยให้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการให้บริการ |
| ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ | - พัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้สอดคล้องกับบริบทโดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการเรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้ และรักการเรียนรู้ |

| Aging Society | |
|---------------------------|---|
| สรุปประเด็นสำคัญ | <ul style="list-style-type: none"> - การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุเป็นประชากรสูงวัยประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) ในขณะที่ประชากรวัยทำงานมีแนวโน้มลดลง และเข้าสู่ประชากรวัยทำงานที่เป็นคน Gen - Y (เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๔๐) - การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒ |
| ผลกระทบ | |
| สังคม/ประชาชน | <ul style="list-style-type: none"> - วัยแรงงานต้องแบกรับภาระในการดูแลผู้สูงอายุ - ประเทศจะมีรายได้จากภาษีลดน้อยลง เพราะมีวัยแรงงานน้อยลง แต่จะมีค่าใช้จ่ายที่ต้องดูแลผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น - ผู้สูงอายุที่ไม่มีบุตรหลานจะถูกทอดทิ้งและเป็นภาระให้สังคมเพิ่มขึ้น |
| บริการและรูปแบบการบริหาร | <ul style="list-style-type: none"> - มีโครงสร้างและเครื่องมือที่สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ให้ความสำคัญกับการบริการที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ - ต้องเตรียมความพร้อม ปรับปรุงหลักสูตร จัดกระบวนการเรียนรู้และพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกลุ่มคนในวัยต่าง ๆ |
| ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ | <ul style="list-style-type: none"> - เตรียมการให้มีความรู้ด้านการให้บริการผู้สูงอายุ - สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดูแลผู้สูงอายุ - ต้องปรับแผนงานโครงการในการบริหารจัดการเมือง เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ เช่น การออกแบบอาคาร การเตรียมความพร้อมของหน่วยงานด้านการแพทย์และสาธารณสุข การดูแลด้านสวัสดิการ เป็นต้น |

| Multi - Dimensional & Level Collaboration | |
|---|---|
| สรุปประเด็นสำคัญ | <ul style="list-style-type: none"> - ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางภูมิภาคอาเซียน และมีความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ ในหลายด้าน เช่น เศรษฐกิจ ความมั่นคง การบริหารมหานคร สิ่งแวดล้อม เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทรัพยากรต่าง ๆ ในการพัฒนา |
| ผลกระทบ | |
| สังคม/ประชาชน | <ul style="list-style-type: none"> - สังคมพหุวัฒนธรรม มีความหลากหลายด้านเชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ ด้านความมั่นคง และความปลอดภัย - การทำงานหลายเสา โดยการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคมต่าง ๆ |

| ผลกระทบ | |
|---------------------------|--|
| บริการและรูปแบบการบริหาร | - รูปแบบการบริการต้องมีความหลากหลาย มีการประสานความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ |
| ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ | - ต้องมีทักษะในการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในหลายระดับ หลายด้าน และหลายมิติ เช่น การทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างองค์กร และระหว่างเมือง |

| รูปแบบการบริหารภาครัฐ | |
|---------------------------|--|
| สรุปประเด็นสำคัญ | - การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เกิดนวัตกรรมบริการที่ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงบริการได้ รวมทั้งการหล่อหลอมวิธีการทำงานของหน่วยงาน ส่วนราชการ ให้เป็นเสมือนองค์กรเดียวกัน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาวิธีการบริหารจัดการที่ทำให้ตรงต่อความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชน |
| ผลกระทบ | |
| สังคม/ประชาชน | - มีการเชื่อมต่ออุปกรณ์เคลื่อนที่ (Internet of things & Mobility) เป็นการเชื่อมต่อข้อมูลจากอุปกรณ์ดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และอำนวยความสะดวกต่อประชาชน |
| บริการและรูปแบบการบริหาร | - นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับบริการอย่างสะดวก รวดเร็ว ตรงกับความต้องการของประชาชน และทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ตลอดจนประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะในการปรับปรุงการให้บริการภาครัฐ โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ |
| ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ | - ยกระดับความรู้และทักษะบุคลากรภาครัฐ เพื่อสอดคล้องกับการทำงานในรูปแบบองค์กรดิจิทัล โดยบุคลากรภาครัฐสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงาน จนสามารถปรับเปลี่ยนตนเองจากผู้ใช้ (user) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนตนเองไปทำงานที่มีคุณค่าสูงขึ้น (high value job) |

| วิถีชีวิตประชาชน | |
|---------------------------|--|
| สรุปประเด็นสำคัญ | <ul style="list-style-type: none"> - เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา มีอิทธิพลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของประชาชน ทำให้ยากต่อการคาดเดาถึงวิถีชีวิตของประชาชนในระยะยาว กิจกรรมของประชาชนในระยะยาว กิจกรรมของประชาชนจะอยู่บนระบบออนไลน์มากขึ้น เช่น การสื่อสาร การซื้อ - ขายสินค้า การทำธุรกรรมทางการเงิน และการดูแลสุขภาพ เป็นต้น - การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อก้าวไปอยู่ในกลุ่มที่แข่งขันด้วยนวัตกรรม โดยอาศัยประสิทธิภาพในภาครัฐและภาคเอกชน - ปัจจัยกำลังคนราคาถูกและปัจจัยทุนด้วยการนำเข้ามาจากต่างประเทศเป็นตัวขับเคลื่อนมากกว่าการใช้เทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ |
| ผลกระทบ | |
| สังคม/ประชาชน | <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม ต้องอาศัยเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น ประชาชนจำนวนมากปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้บริโภคมาเป็นผู้ผลิต โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อทำให้เกิดผลผลิตและรายได้มากขึ้น - ต้องพัฒนาศักยภาพของคนในสังคม โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างศักยภาพ ยกกระดับคนไม่สู่อุตสาหกรรมความรู้ให้มีความสามารถขยับไปสู่การผลิตที่ใช้เทคโนโลยีหรือรู้จักเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารในการประกอบอาชีพมากขึ้น |
| บริการและรูปแบบการบริหาร | <ul style="list-style-type: none"> - ปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการและการบริหารผ่านระบบออนไลน์มากขึ้น ใช้เอกสารน้อยลง |
| ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ | <ul style="list-style-type: none"> - มีการปรับตัวให้มีความพร้อมทั้งความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทัน และสามารถปฏิบัติงานรองรับรูปแบบบริการประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป - มีแนวโน้มสูญเสียกำลังคนผู้มีความรู้ความสามารถออกจากระบบราชการมากขึ้น เพราะขาดระบบกลั่นกรองหรือระบบจูงใจคนเก่งให้อยู่ทำงาน |

| รูปแบบการเรียนรู้และการศึกษา | |
|------------------------------|---|
| สรุปประเด็นสำคัญ | <ul style="list-style-type: none"> - การเรียนรู้ด้วยตนเอง ทุกที่ ทุกเวลา - ตั้งคำถามให้คิด ค้นคว้า และประสานความร่วมมือระหว่างผู้เรียน - การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ - เนื้อหาในการเรียนการสอน มีความกว้างและลึก - สังคมแห่งการเรียนรู้ปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการเรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้ และรักการเรียนรู้และต้องมีทักษะในการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในหลายระดับ หลายด้าน และหลายมิติ |
| ผลกระทบ | |
| สังคม/ประชาชน | <ul style="list-style-type: none"> - เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สามารถเข้าถึงได้ง่าย ทุกที่ ทุกเวลา - ประชาชนที่ไม่ปรับตัว จะเกิดการเสียโอกาสในการสร้างหรือเข้าถึงรายได้ |
| บริการและรูปแบบการบริหาร | <ul style="list-style-type: none"> - มีการบริหารจัดการทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐานอย่างครอบคลุม ตอบสนองต่อวิถีการที่ได้พัฒนาขึ้น - การบริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยจัดลำดับความจำเป็นในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า |
| ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ | <ul style="list-style-type: none"> - พร้อมทั้งจะเรียนรู้ตลอดเวลา สนใจใฝ่รู้ เรียนรู้อรอบด้าน สามารถบูรณาการความรู้ นำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น |

บทที่ ๔

กรอบชั้นนำการพัฒนา

วิสัยทัศน์

ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน (BMAPro 21st) มุ่งสู่การเป็นมหานครแห่งเอเชีย

พันธกิจ

พัฒนาศักยภาพของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครในทุกด้านให้พร้อมเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์หลัก

พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถทำงานได้ ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้นำและสามารถบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

นิยามศัพท์

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถทำงานได้ ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้นำ ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดมีนิยาม ดังนี้

- **ทำงานได้ (Be able to work)** หมายถึง ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้น สามารถปฏิบัติงานได้ โดยต้องอยู่ภายใต้การกำกับหรือระเบียบ แนวทางที่ราชการกำหนด อย่างเคร่งครัด และสามารถปฏิบัติงานที่ไม่ยุ่งยาก

- **ทำงานดี (Well - Performed)** หมายถึง ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในระดับดี สามารถปฏิบัติงานได้ดี ถูกต้อง บรรลุเป้าหมายของงาน (Output) และสามารถแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากได้ด้วยตนเอง

- **มีผลงานโดดเด่น (Outstanding Performance)** หมายถึง ข้าราชการและบุคลากรของ กรุงเทพมหานครมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในระดับดีมาก สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว บรรลุเป้าหมายของงาน (Output) และสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการทำงานของส่วนราชการ/หน่วยงานให้มี ผลสัมฤทธิ์ (Outcome) อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

- **พัฒนาผู้อื่นได้ (Coaching Others)** หมายถึง ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร มีความรู้ ความเข้าใจ เชี่ยวชาญในงาน มีทักษะการสื่อสาร สามารถถ่ายทอดหรือให้คำปรึกษาแนะนำ รับฟัง ความคิดเห็นและสอนผู้อื่นให้สามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

- **พร้อมเป็นผู้นำ (Superior Leadership)** ผู้บริหารกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผนงาน และกระจายงานให้ทีมงานได้อย่างเหมาะสม มีภาวะผู้นำ สามารถสร้างทีมงานที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ โดยสามารถบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

สมรรถนะพึงประสงค์ (BMAPro 21st Competency Model) หมายถึง สมรรถนะของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในศตวรรษที่ ๒๑ ที่เป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย

- สมรรถนะหลักข้าราชการกรุงเทพมหานคร (Core Competency)
- สมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency)
- สมรรถนะประจำกลุ่มงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (Common Functional Competency) ซึ่งต้องมีการทบทวนและพัฒนาให้รองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ โดยนำสมรรถนะประจำกลุ่มงาน แนวทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) และ**สมรรถนะของคนในศตวรรษที่ ๒๑** ซึ่งประกอบด้วย **4C1D** ดังนี้

- Critical Thinking Doing and Problem - Solving : ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์
- Creativity : ทักษะการสร้างสรรค์
- Communication : ทักษะการสื่อสาร
- Collaboration : ทักษะการร่วมมือ
- Digital Literacy : ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนามาพิจารณา

ทบทวนร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ศูนย์การประเมินสมรรถนะทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในศตวรรษที่ ๒๑ (BMAPro 21st Assessment Center) หมายถึง ศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรวบรวม ศึกษา ออกแบบสร้างเครื่องมือ และประเมินสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครโดยรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา Model 70 : 20 : 10 หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาซึ่งมีลักษณะแบ่งการเรียนรู้และพัฒนาออกเป็น ๓ แบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงที่สุด กำหนดเป็นแนวทางไว้ดังนี้

- 70% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) คือ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จากการทำงานจริง ซึ่งถ้ากำหนดแนวทางในการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้จะต้องมีการออกแบบให้การทำงานทุกวันของทรัพยากรบุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้จากหน้างานจริง ๆ ตลอดเวลาหรืออาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ซึ่งต้องลงมือทำ หรือเป็นการได้รับโอกาสในการทำงานใหม่ ๆ จากหัวหน้า เป็นต้น รวมทั้งต้องมีการจัดทำคู่มือในการทำงาน เอกสารต่างๆ ที่ทำให้พนักงานสามารถที่จะค้นหาและเรียนรู้ด้วยตนเองได้

- 20% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น ๆ คือ เรื่องของการ Coaching การได้รับ Feedback จากหัวหน้าของตนเอง หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ในบางครั้งก็อาจใช้การประชุมทีม เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ รอบข้าง

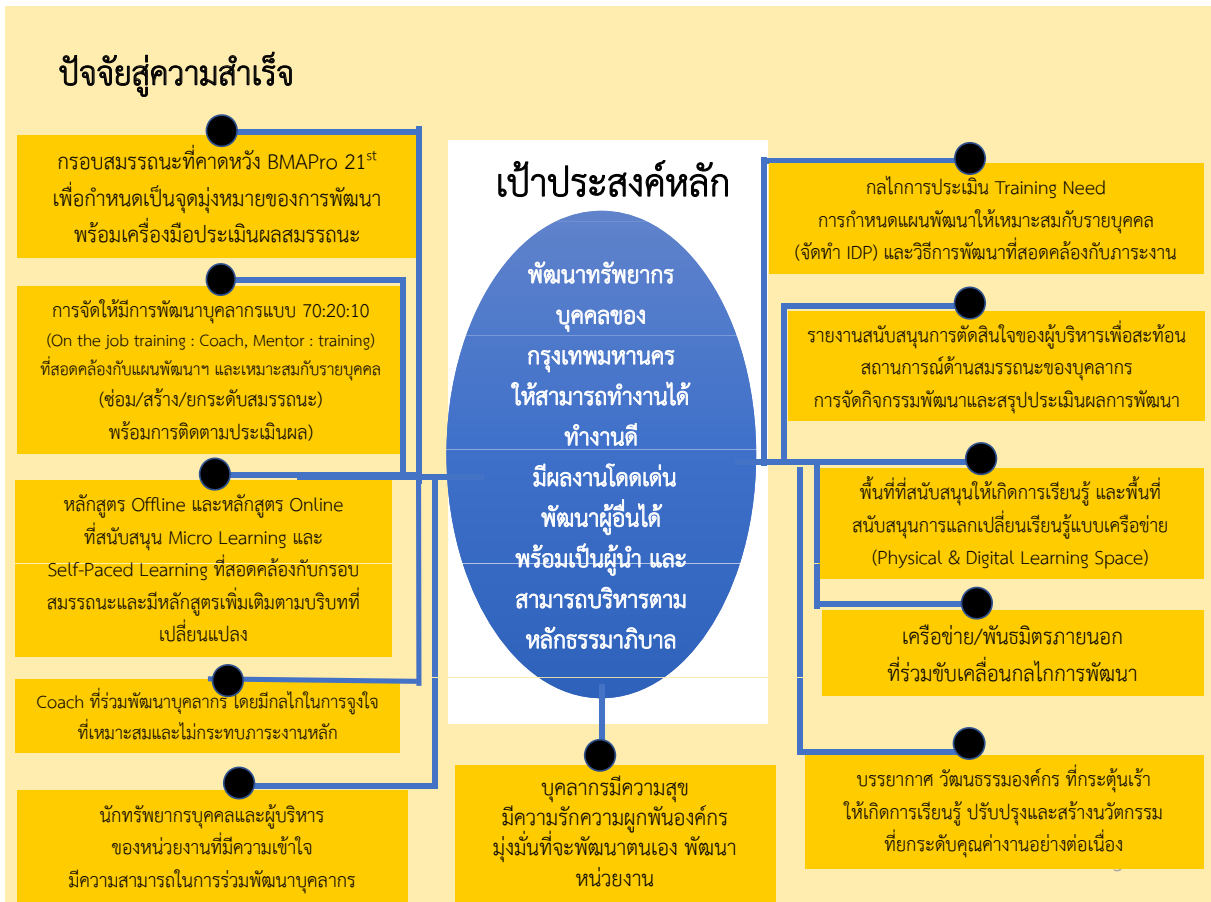
- 10% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากการเข้าการฝึกอบรม สัมมนา อย่างเป็นทางการทั้ง รูปแบบ Classroom training หรือ E - Learning

รูปแบบการเรียนรู้จะเน้นการฝึกอบรม สัมมนา อย่างเป็นทางการน้อยมาก คือ แค่เพียง 10% เท่านั้น เพราะเชื่อว่าการที่คนเราจะได้เรียนรู้และเข้าใจเรื่องนั้น ๆ ได้จริง ๆ นั้น ไม่ใช่มาจากการฝึกอบรม แต่จะมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ตรงมากกว่าจากการเข้าห้องเรียน

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้บรรลุเป้าประสงค์สามารถทำงานได้ ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้นำและสามารถบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน (BMAPro 21st) มุ่งสู่การเป็นมหานครแห่งเอเชีย” มีการวิเคราะห์เป้าประสงค์หลักและปัจจัยสู่ความสำเร็จเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้



การวิเคราะห์เป้าประสงค์หลักและปัจจัยสู่ความสำเร็จ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน (BMAPro 21st) มุ่งสู่การเป็นมหานครแห่งเอเชีย

เป้าประสงค์หลัก

พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถทำงานได้ ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้
พร้อมเป็นผู้นำและสามารถบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้มีสมรรถนะพึงประสงค์

- เป้าประสงค์ ยกระดับศักยภาพของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับสมรรถนะพึงประสงค์
- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวนและพัฒนาสมรรถนะพึงประสงค์ พร้อมแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะพึงประสงค์ (BMAPro 21st Competency Model)
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์การดิจิทัล
- กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของนักบริหารและเตรียมความพร้อม การเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต

- เป้าประสงค์ ยกระดับขีดความสามารถของนักบริหารให้พร้อมปฏิบัติงานในการบริหารเมืองอย่างเหมาะสม
- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ/ทักษะด้านการบริหารของนักบริหารให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ เตรียมทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกการขับเคลื่อน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

- เป้าประสงค์ มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้ถูกต้องสมบูรณ์ มีมาตรฐานเดียวกันและเป็นปัจจุบัน
- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ สร้างกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ สร้างเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

- เป้าประสงค์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกรักองค์กรกรุงเทพมหานคร
- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างองค์กรนวัตกรรม (Innovation Organization)
- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
- กลยุทธ์ที่ ๔.๓ สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ภาพรวมยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะพึงประสงค์

เป้าประสงค์ ยกระดับศักยภาพของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับสมรรถนะพึงประสงค์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวน และพัฒนา สมรรถนะพึงประสงค์ พร้อมแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะพึงประสงค์ (BMAPro 21st Competency Model)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของนักบริหาร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต

เป้าประสงค์ ยกระดับขีดความสามารถของนักบริหารให้พร้อมปฏิบัติงานในการบริหารเมืองอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ / ทักษะด้านการบริหารของนักบริหารให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ เตรียมทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้ถูกต้อง สมบูรณ์ มีมาตรฐานเดียวกันและเป็นปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ สร้างกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ สร้างเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

เป้าประสงค์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกภาคภูมิใจของกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา (Innovation Organization)

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความพร้อมที่จะแข่งขันในระดับนานาชาติ

เป้าประสงค์ ยกระดับศักยภาพของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่แข่งขันในระดับนานาชาติ

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |
|---|--|-------------|--------------------------|-----------------------|
| ๑.๑ ทบทวน และพัฒนา สมรรถนะที่แข่งขัน พร้อมแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) | ๑. กรุงเทพมหานครมีสมรรถนะที่แข่งขัน (BMAPro 21 st Competency Model) ^๑ ครบทุกกลุ่มงาน | ๓๕ กลุ่มงาน | สกก. | ทุกหน่วยงาน |
| | ๒. กรุงเทพมหานครมีเส้นทางพัฒนาในสายอาชีพ (Training Roadmap) | ๓๕ กลุ่มงาน | สพข. | ทุกหน่วยงาน |
| | ๓. กรุงเทพมหานครมีหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะที่แข่งขันของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร | ๓๕ กลุ่มงาน | สพข. | ทุกหน่วยงาน |

แผนงาน/โครงการ

| แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | | หน่วยงานผู้รับผิดชอบ |
|--|------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | |
| ๑. ออกแบบสมรรถนะที่แข่งขัน (BMAPro 21 st Competency Model) | ๑๒ กลุ่มงาน | ๑๒ กลุ่มงาน | ๑๑ กลุ่มงาน | | | สกก. ทุกหน่วยงาน |
| ๒. จัดทำแนวทางการพัฒนาและหลักสูตรตามสายอาชีพ (Training Road Map) | | ๑๒ กลุ่มงาน | ๑๒ กลุ่มงาน | ๑๑ กลุ่มงาน | | สพข. ทุกหน่วยงาน |
| ๓. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการสร้างสมรรถนะที่แข่งขัน (4C1D) ^๒ ๓.๑ หลักสูตรสำหรับข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า ๓ ปี ๓.๒ หลักสูตรสำหรับข้าราชการที่มีอายุราชการ ๓ - ๑๐ ปี ๓.๓ หลักสูตรสำหรับข้าราชการที่มีอายุราชการ ๑๑ - ๒๐ ปี ๓.๔ หลักสูตรสำหรับข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป | | ออกแบบ หลักสูตร | พัฒนา หลักสูตร | พัฒนา หลักสูตร | พัฒนา หลักสูตร | สพข. |

^๑ สมรรถนะที่แข่งขัน (BMAPro 21st Competency Model) หมายถึง สมรรถนะของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่เป็นมืออาชีพ

^๒ สมรรถนะของคนในศตวรรษที่ ๒๑ (4C1D)

- Critical Thinking Doing and problem - Solving: ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์
- Creativity : ทักษะการสร้างสรรค์
- Communication : ทักษะการสื่อสาร
- Collaboration : ทักษะการร่วมมือ
- Digital Literacy : ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

| แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|--------------------------|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | |
| ๔. ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรตามความจำเป็นและ/หรือนโยบายผู้บริหาร | ← ตามความจำเป็น และ/หรือนโยบายผู้บริหาร → | | | | | สพข. |
| ๕. ทบทวนและจัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ Online | ๔ วิชา | เพิ่มขึ้น ๔ วิชา | เพิ่มขึ้น ๔ วิชา | เพิ่มขึ้น ๔ วิชา | เพิ่มขึ้น ๔ วิชา | สพข. |

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะพึงประสงค์

เป้าประสงค์ ยกระดับศักยภาพของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับสมรรถนะพึงประสงค์

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบหลัก | หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง |
|--|---|-------------|------------------------------|------------------------------------|
| ๑.๒ พัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ พึงประสงค์ (BMAPro 21 st Competency Model) | ๑. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (70:20:10) ^๓ (รวม ๑๐ วัน/คน/ปี) | ร้อยละ ๖๐ | สพข. | สยป./สกก./ สพข./ ทุกหน่วยงาน |
| | ๒. จำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้เป็น Coach, Mentor | ๑,๐๐๐ คน | สพข. | ทุกหน่วยงาน |

^๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (รวม ๑๐ วัน/คน/ปี) มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาด้วยรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาตาม Model 70:20:10 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย

- 70% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) คือ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จากการทำงานจริง ซึ่งแนวทางในการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้จะต้องมีการออกแบบให้มีโอกาสได้เรียนรู้จากหน้างานจริง ๆ ตลอดเวลาหรืออาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ หรือโอกาสทำงานใหม่จากหัวหน้า เป็นต้น รวมทั้งต้องมีการจัดทำคู่มือในการทำงาน เอกสารต่าง ๆ ที่ทำให้สามารถที่จะค้นหาและเรียนรู้ด้วยตนเองได้

- 20% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น ๆ คือ เรื่องของการ Coaching การได้รับ Feedback จากหัวหน้าของตนเอง หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ในบางครั้งก็สามารุใช้การประชุมทีม เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ฯลฯ ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ ครอบข้าง

- 10% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากการเข้าการฝึกอบรม สัมมนา อย่างเป็นทางการทั้ง Classroom Training หรือ e - Learning

แผนงาน/โครงการ

| แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ |
|--|---------------------------------------|---|---|---|---|--------------------------|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | |
| ๑. การพัฒนาเทคนิค Coaching, Mentoring | ๒๐๐ คน | ๒๐๐ คน | ๒๐๐ คน | ๒๐๐ คน | ๒๐๐ คน | สพข. |
| ๒. การประเมินผลการพัฒนา ด้วยเทคนิคการ Coaching | | ร้อยละ ๗๐ ของผู้ผ่าน การพัฒนา ของปีที่ ผ่านมา | ร้อยละ ๗๐ ของผู้ผ่าน การพัฒนา ของปีที่ ผ่านมา | ร้อยละ ๗๐ ของผู้ผ่าน การพัฒนา ของปีที่ ผ่านมา | ร้อยละ ๗๐ ของผู้ผ่าน การพัฒนา ของปีที่ ผ่านมา | สพข./ ทุกหน่วยงาน |
| ๓. พัฒนาข้าราชการตาม สมรรถนะพึงประสงค์ของคน ในศตวรรษที่ ๒๑ (4C1D) ๓.๑ ข้าราชการที่มี อายุราชการน้อยกว่า ๓ ปี ๓.๒ ข้าราชการที่มี อายุราชการ ๓ - ๑๐ ปี ๓.๓ ข้าราชการที่มี อายุราชการ ๑๑ - ๒๐ ปี ๓.๔ ข้าราชการที่มีอายุราชการ มากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป | | ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่ม เป้าหมาย ผ่านเกณฑ์ การพัฒนา ตามที่ กำหนด | เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ | เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ | เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ | สพข. |
| ๔. พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครตาม สมรรถนะวิชาชีพแต่ละสายงาน | | | ไม่น้อยกว่า ๕ สายงาน | ไม่น้อยกว่า ๕ สายงาน | ไม่น้อยกว่า ๕ สายงาน | สพข./ ทุกหน่วยงาน |
| ๕. การเรียนรู้ผ่านระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น Mobile application, Video Conference, e - learning เป็นต้น | | ร้อยละ ๓๐ ของบุคลากร ในหน่วยงาน | ร้อยละ ๔๐ ของบุคลากร ในหน่วยงาน | ร้อยละ ๕๐ ของบุคลากร ในหน่วยงาน | ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากร ในหน่วยงาน | สพข./ ทุกหน่วยงาน |
| ๖. สร้างความเข้าใจในบทบาท แนวคิดทางการบริหารทรัพยากร บุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงานด้าน ทรัพยากรบุคคล | | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ ของ หน่วยงาน | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของ หน่วยงาน | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ของ หน่วยงาน | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐๐ ของ หน่วยงาน | สกก. |
| ๗. พัฒนาทรัพยากรบุคคลตาม หลักสูตรตามความจำเป็น และ/ หรือนโยบายผู้บริหาร | ตามความจำเป็น และ/หรือนโยบายผู้บริหาร | | | | | สพข. |

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะพึงประสงค์

เป้าประสงค์ ยกระดับศักยภาพของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับสมรรถนะพึงประสงค์

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |
|---|---|-------------|--------------------------|-----------------------|
| ๑.๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัล | ๑. ระดับความสำเร็จในการกำหนดมาตรฐานความรู้และสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรุงเทพมหานคร | ร้อยละ ๑๐๐ | สกก. | สยป. |
| | ๒. ร้อยละของจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครทั้งหมดที่ได้รับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล | ร้อยละ ๘๐ | สยป. | ทุกหน่วยงาน |
| | ๓. ร้อยละของจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล | ร้อยละ ๘๐ | สยป. | ทุกหน่วยงาน |

แผนงาน/โครงการ

| แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | | หน่วยงานผู้รับผิดชอบ |
|--|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | |
| ๑. กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของข้าราชการกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (Core Competency and Functional Competency) | ร้อยละ ๑๐๐ | | | | | สกก./สยป. |
| ๒. พัฒนาข้าราชการกลุ่มผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้สามารถใช้ระบบงานและข้อมูลได้ด้วยทักษะความรู้ความเข้าใจเชิงเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) | | ร้อยละ ๒๐ | ร้อยละ ๔๐ | ร้อยละ ๖๐ | ร้อยละ ๘๐ | สยป. |
| ๓. พัฒนาข้าราชการกลุ่มนักเทคนิคให้มีความรู้ความสามารถตามระดับมาตรฐานวิชาชีพ | | ร้อยละ ๒๐ | ร้อยละ ๔๐ | ร้อยละ ๖๐ | ร้อยละ ๘๐ | สยป. |

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะพึงประสงค์

เป้าประสงค์ ยกระดับศักยภาพของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับสมรรถนะพึงประสงค์

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |
|--|---|--|--------------------------|-----------------------|
| ๑.๔ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล | ๑. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาและขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล | ร้อยละ ๖๐ | สกก. | ทุกหน่วยงาน |
| | ๒. จำนวนทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่กระทำผิดและถูกดำเนินการทางวินัยลดลง | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕/ปีเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา | สกก. | ทุกหน่วยงาน |
| | ๓. ร้อยละของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักด้านคุณธรรมจริยธรรมตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ก. กำหนด | ร้อยละ ๗๐ | สกก. | ทุกหน่วยงาน |

แผนงาน/โครงการ

| แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | | หน่วยงานผู้รับผิดชอบ |
|--|---|---|---|---|---|----------------------|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | |
| ๑. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล | ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง/ปี/หน่วยงาน | | | | | สกก./ ทุกหน่วยงาน |
| ๒. การส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร | ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง/ปี/หน่วยงาน | | | | | สกก./ ทุกหน่วยงาน |
| ๓. การประเมินสมรรถนะหลักด้านคุณธรรมจริยธรรมตามเกณฑ์ที่ สำนักงาน ก.ก. กำหนด | ร้อยละ ๗๐ ของผู้ถูกประเมินผ่านเกณฑ์ตาม ที่ สกก. กำหนด | ร้อยละ ๗๐ ของผู้ถูกประเมินผ่านเกณฑ์ตาม ที่ สกก. กำหนด | ร้อยละ ๗๐ ของผู้ถูกประเมินผ่านเกณฑ์ตาม ที่ สกก. กำหนด | ร้อยละ ๗๐ ของผู้ถูกประเมินผ่านเกณฑ์ตาม ที่ สกก. กำหนด | ร้อยละ ๗๐ ของผู้ถูกประเมินผ่านเกณฑ์ตาม ที่ สกก. กำหนด | สกก./ ทุกหน่วยงาน |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของนักบริหารและเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติการกิจ
ของเมืองในอนาคต

เป้าประสงค์ ยกระดับขีดความสามารถของนักบริหารให้พร้อมปฏิบัติงานในการบริหารเมืองอย่างเหมาะสม

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบหลัก | หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง |
|--|---|-------------|------------------------------|---------------------------|
| ๒.๑ เสริมสร้างและ พัฒนาสมรรถนะ/ ทักษะด้านการบริหาร ของนักบริหาร ให้เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน | ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพ ผู้นำทุกระดับสู่มหานครแห่งเอเชีย | ร้อยละ ๔๐* | สพข. | ทุกหน่วยงาน |

* ค่าเป้าหมาย สันนิษฐานตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) ซึ่งกำหนดค่าเป้าหมายระยะที่ ๒
ร้อยละ ๔๐ - ๕๐

แผนงาน/โครงการ

| แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|--|--|--|------|--------------------------|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | |
| ๑. ออกแบบ/ทบทวนสมรรถนะพึงประสงค์ ของนักบริหารกรุงเทพมหานคร | ร้อยละ ๑๐๐ | | | | | สกก./ ทุกหน่วยงาน |
| ๒. จัดทำหลักสูตรการพัฒนานักบริหาร กรุงเทพมหานคร | ไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร/ ปี | ไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร/ ปี | ไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร/ ปี | ไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร/ ปี | | สพข. |
| ๓. การพัฒนานักบริหารกรุงเทพมหานคร | ร้อยละ ๑๐ ของผู้มี คุณสมบัติ ตามเกณฑ์ ของ หลักสูตร | ร้อยละ ๑๐ ของผู้มี คุณสมบัติ ตามเกณฑ์ ของ หลักสูตร | ร้อยละ ๑๐ ของผู้มี คุณสมบัติ ตามเกณฑ์ ของ หลักสูตร | ร้อยละ ๑๐ ของผู้มี คุณสมบัติ ตามเกณฑ์ ของ หลักสูตร | | สพข. |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของนักบริหาร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติการกิจ
ของเมืองในอนาคต

เป้าประสงค์ ยกระดับขีดความสามารถของนักบริหารให้พร้อมปฏิบัติงานในการบริหารเมืองอย่างเหมาะสม

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบหลัก | หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง |
|--|---|-------------|------------------------------|---------------------------|
| ๒.๒ เตรียมทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อก้าวสู่การเป็น ผู้บริหารในอนาคต | ๑. ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ของบุคลากร | ร้อยละ ๖๐ | สกก. | สพข. |
| | ๒. ร้อยละของการพัฒนาบุคลากร เพื่อทดแทนตำแหน่งทางการบริหาร | ร้อยละ ๖๐ | สพข. | สพข. |

แผนงาน/โครงการ

| แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ |
|---|---------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | |
| ๑. การกำหนดแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่ง (Succession Plan) | ๑ ตำแหน่ง/ ปี | ๑ ตำแหน่ง/ ปี | ๑ ตำแหน่ง/ ปี | ๑ ตำแหน่ง/ ปี | ๑ ตำแหน่ง/ ปี | สกก. |
| ๒. การพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่ง ทางการบริหาร (Succession Plan) | | ไม่น้อยกว่า ๑ ตำแหน่ง/ ปี | ไม่น้อยกว่า ๑ ตำแหน่ง/ ปี | ไม่น้อยกว่า ๑ ตำแหน่ง/ ปี | ไม่น้อยกว่า ๑ ตำแหน่ง/ ปี | สพข. |
| ๓. การพัฒนาเทคนิคทางการบริหาร เพื่อเตรียมพร้อมสู่การเป็นนักบริหาร | | ร้อยละ ๕ | ร้อยละ ๕ | ร้อยละ ๕ | ร้อยละ ๕ | สพข. |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของนักบริหาร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติการกิจ
ของเมืองในอนาคต

เป้าประสงค์ ยกระดับขีดความสามารถของนักบริหารให้พร้อมปฏิบัติงานในการบริหารเมืองอย่างเหมาะสม

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบหลัก | หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง |
|--|--|-------------|------------------------------|---------------------------|
| ๒.๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง | ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) | ร้อยละ ๕๐ | สกก. และ สพข. | ทุกหน่วยงาน |

แผนงาน/โครงการ

| แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ |
|---|------------------|------|---|------------------------|------------------------|--------------------------|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | |
| ๑. กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้มีศักยภาพสูง | ร้อยละ ๑๐๐ | | | | | สกก. |
| ๒. การพัฒนาศักยภาพผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) | | | ร้อยละ ๓๐ ของผู้มี คุณสมบัติ ตามเกณฑ์ฯ | เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ | เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ | สปข. |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้ถูกต้อง สมบูรณ์ มีมาตรฐานเดียวกัน และเป็นปัจจุบัน

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |
|---|--|-------------|--------------------------|-----------------------|
| ๓.๑ สร้างกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร | ๑. ร้อยละความสำเร็จของการสร้างระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร | ร้อยละ ๑๐๐ | สยป. | สพข./สกก./กจ. |
| | ๒. ร้อยละของข้อมูลที่ถูกต้องพร้อมใช้งานอยู่ในระบบคลังข้อมูลเพื่อสนับสนุนผู้บริหาร | ร้อยละ ๘๐ | สพข. | ทุกหน่วยงาน |

แผนงาน/โครงการ

| แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | | หน่วยงานผู้รับผิดชอบ |
|--|----------------------------------|---------------|--|------|------|----------------------|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | |
| ๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร | ศึกษา รูปแบบ และ | จัดทำ ระบบ | ใช้งานระบบ และประเมินผล การใช้ระบบ | | | สยป./สกก./ สพข. |
| ๒. การสร้างคลังความรู้สู่ความเป็นเลิศ (Building Knowledge - based Communities to Achieve Performance Excellence) | เตรียม เสนอขอ งบ ประมาณ | | | | | สยป./สกก./ สพข. |
| ๓. พัฒนา BMA HRD 4.0 Dashboard เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจผู้บริหารในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | | | | | | สยป./สกก./ สพข. |
| ๔. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) | | | | | | ทุกหน่วยงาน |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้ถูกต้อง สมบูรณ์ มีมาตรฐานเดียวกัน
และเป็นปัจจุบัน

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบหลัก | หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง |
|---|--|-------------|------------------------------|---------------------------------|
| ๓.๒ สร้างเครื่องมือ เพื่อสนับสนุนการ พัฒนาทรัพยากร บุคคลของ กรุงเทพมหานคร | ๑. ร้อยละของการเข้าถึงโครงสร้าง พื้นฐานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล | ร้อยละ ๘๐ | สยป. | ทุกหน่วยงาน |
| | ๒. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา BMAPro 21 st Assessment Center เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา | ร้อยละ ๘๐ | สพข. | สยป./สกก. และ ทุกหน่วยงาน |
| | ๓. ร้อยละของความสำเร็จของการพัฒนา ระบบจัดการเรียนรู้ Learning Management System | ร้อยละ ๘๐ | สพข. | สยป./สกก. และ ทุกหน่วยงาน |

แผนงาน/โครงการ

| แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ |
|--|---------------------------------|---|------------|------|------|--------------------------|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | |
| ๑. พัฒนา BMAPro 21 st Assessment Center ^๔ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา - 4C1D - Core competency - Managerial Competency | ศึกษาและ ทดลอง การใช้ระบบ | พัฒนา ปรับปรุง และ ประกาศ ใช้ | ใช้งานระบบ | | | สยป./สกก./ สพข. |
| ๒. พัฒนา Digital Learning Platform เพื่อเป็น ศูนย์ความรู้การบริหารมหานคร ศูนย์การเรียนรู้ ด้วยตนเองและเครือข่ายการเรียนรู้ | ศึกษาและ ทดลอง การใช้ระบบ | พัฒนา ปรับปรุง และ ประกาศ ใช้ | ใช้งานระบบ | | | สยป./สกก./ สพข. |
| ๓. พัฒนาเครื่องมือ เพื่อกระตุ้น Self - Directed & Lifelong Learning เพื่อการพัฒนารายบุคคล และการติดตามประเมินผลแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ | | ประกาศ ใช้ | | | | สยป./สกก./ สพข. |

^๔ ศูนย์การประเมินสมรรถนะทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในศตวรรษที่ ๒๑ (BMAPro 21st Assessment Center) หมายถึง ศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรวบรวม ศึกษา ออกแบบสร้างเครื่องมือ และประเมินสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

| แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|--|--------------------------------|----------|----------|--------------------------|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | |
| ๔. การเพิ่มประสิทธิภาพโครงสร้างพื้นฐานและ พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ พัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น wifi, hardware ฯลฯ | ศึกษาข้อมูล และเตรียม ของบ ประมาณ | จัดทำ โครงสร้าง พื้นฐาน และใช้งาน | พัฒนา ปรับปรุง และประเมินผล | | | สยป. |
| ๕. การศึกษา วิจัย แนวทางการพัฒนาทรัพยากร บุคคลกรุงเทพมหานคร | ๑ เรื่อง | ๑ เรื่อง | ๑ เรื่อง | ๑ เรื่อง | ๑ เรื่อง | สพข. |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

เป้าประสงค์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกรักองค์กรกรุงเทพมหานคร

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบหลัก | หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง |
|--|--|---|------------------------------|---------------------------|
| ๔.๑ สร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนา (Innovation Organization) | ๑. ความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยี ขับเคลื่อนองค์กร (Using Technology to Mobilize an Organization) | ๔ ระบบ การใช้งาน | สยป./สพข. | ทุกหน่วยงาน |
| | ๒. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ นวัตกรรมที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อ ขับเคลื่อนองค์กร | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจ ระดับมากขึ้นไป | สพข. | ทุกหน่วยงาน |

แผนงาน/โครงการ

| แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---------------------------|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | |
| ๑. การเสริมสร้างการใช้นวัตกรรม เพื่อการพัฒนา | | ๑ ระบบ การใช้งาน | ๑ ระบบ การใช้งาน | ๑ ระบบ การใช้งาน | ๑ ระบบ การใช้งาน | สพข. |
| ๒. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน | ร้อยละ ๕๐ ของจำนวน กลุ่มเป้าหมาย สามารถจัด ทำร่างวิจัย เพื่อพัฒนา คุณภาพ งานสู่การ ปฏิบัติได้ | ร้อยละ ๕๐ ของจำนวน กลุ่มเป้าหมาย สามารถจัด ทำร่างวิจัย เพื่อพัฒนา คุณภาพ งานสู่การ ปฏิบัติได้ | ร้อยละ ๕๐ ของจำนวน กลุ่มเป้าหมาย สามารถจัด ทำร่างวิจัย เพื่อพัฒนา คุณภาพ งานสู่การ ปฏิบัติได้ | ร้อยละ ๕๐ ของจำนวน กลุ่มเป้าหมาย สามารถจัด ทำร่างวิจัย เพื่อพัฒนา คุณภาพ งานสู่การ ปฏิบัติได้ | ร้อยละ ๕๐ ของจำนวน กลุ่มเป้าหมาย สามารถจัด ทำร่างวิจัย เพื่อพัฒนา คุณภาพ งานสู่การ ปฏิบัติได้ | สกก./สพข./ ทุกหน่วยงาน |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

เป้าประสงค์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกรักองค์กรกรุงเทพมหานคร

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |
|--|--|-------------|--------------------------|-----------------------|
| ๔.๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) | ๑. ความสำเร็จของการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยงาน | ร้อยละ ๘๐ | สปข. | ทุกหน่วยงาน |
| | ๒. ระดับความพึงพอใจของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยงาน | ร้อยละ ๘๐ | ทุกหน่วยงาน | ทุกหน่วยงาน |

แผนงาน/โครงการ

| แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | | หน่วยงานผู้รับผิดชอบ |
|--|--|--|--|--|--|----------------------|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | |
| ๑. กิจกรรม/เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อไตรมาส ต่อหน่วยงาน | ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อไตรมาส ต่อหน่วยงาน | ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อไตรมาส ต่อหน่วยงาน | ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อไตรมาส ต่อหน่วยงาน | ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อไตรมาส ต่อหน่วยงาน | ทุกหน่วยงาน |
| ๒. การสร้างฐานข้อมูลและการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านระบบ online | ไม่น้อยกว่า ๔ เรื่อง | ไม่น้อยกว่า ๔ เรื่อง | ไม่น้อยกว่า ๔ เรื่อง | ไม่น้อยกว่า ๔ เรื่อง | ไม่น้อยกว่า ๔ เรื่อง | ทุกหน่วยงาน |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

เป้าประสงค์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกรักองค์กรกรุงเทพมหานคร

| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |
|--|---|-------------|--------------------------|-----------------------|
| ๔.๓ สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) | ๑. ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) | ร้อยละ ๔๐ | สกก. | ทุกหน่วยงาน |
| | ๒. ความผูกพันของบุคลากรของกรุงเทพมหานคร (Engagement) | ร้อยละ ๗๐ | สกก. | ทุกหน่วยงาน |

แผนงาน/โครงการ

| แผนงาน/โครงการ | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | | หน่วยงานผู้รับผิดชอบ |
|---|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | |
| ๑. การสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร | ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานที่สัมมนา | ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานที่สัมมนา | ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานที่สัมมนา | ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานที่สัมมนา | ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานที่สัมมนา | สพข. |
| ๒. การพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ | ๑ แผน | ๑ แผน | ๑ แผน | ๑ แผน | ๑ แผน | สพข./ทุกหน่วยงาน |
| ๓. ประเมินผลความผูกพันของบุคลากรของกรุงเทพมหานคร (Engagement) | ๑ ครั้ง | ๑ ครั้ง | ๑ ครั้ง | ๑ ครั้ง | ๑ ครั้ง | สกก. |

บทที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานครและสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงปริมาณเชิงคุณภาพ และเชิงเวลาของแผนงาน/โครงการ ในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน
๒. เพื่อประเมินปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ เป็นระยะ และให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในการทบทวน ปรับปรุงแผนทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ระยะเวลาการติดตาม

๑. หน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายการผลการดำเนินโครงการตามแบบรายงานการประเมินผลโครงการที่กำหนดภายในสองสัปดาห์หลังจากเสร็จสิ้นโครงการ ส่งมายังสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อวิเคราะห์และสรุปผลเสนอต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร
๒. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครติดตามผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นปีงบประมาณ และสิ้นสุดแผน ในการติดตามผลการดำเนินงานจะต้องดำเนินการทั้งในส่วนหน่วยงานที่รับผิดชอบซึ่งเป็นการติดตามประเมินผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินแผนงาน/โครงการ และการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนระดับกรุงเทพมหานคร

การประเมินผล

จะดำเนินการสรุปผลการดำเนินการแผนงาน/โครงการ เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน/โครงการในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนระดับกลยุทธ์รวมถึงการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการและผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน/โครงการที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (๒๕๕๙). **แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม.** ค้นเมื่อ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐, จาก http://www.mdes.go.th/assets/portals/1/files/590613_4Digital_Economy_Plan - Book.pdf.
- ดร.ปรเมธี วิมลศิริ. (๒๕๕๙). เอกสารประกอบการบรรยาย “ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี อนาคตประเทศไทย เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”. **แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙).** ค้นเมื่อ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐, จาก http://planning.pn.psu.ac.th/plan_doc/procedure/docs_procedure/300_1498813858.pdf
- ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์. ประเทศไทย ๔.๐ โมเดลเศรษฐกิจใหม่. **นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐.** ค้นเมื่อ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐, จาก <http://www.drborworn.com/articledetail.asp?id=16223>.
- ประสงค์ ภัณฑพลังกูร. (๒๕๖๐). **Think People consulting.** ค้นเมื่อ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ จาก <http://prakal.wordpress.com/2016/05/31/รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา 70 : 20 : 10/Prakal's Blog>
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (๒๕๕๖). **แผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙).**
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (๒๕๖๐). **เอกสารประกอบการสัมมนาโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕).**
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (๒๕๖๐). **เอกสารประกอบการสัมมนาโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผลและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕).**
- สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๐). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).** ค้นเมื่อ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (๒๕๕๗). **แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕).** กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (๒๕๕๗). **แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐).** กรุงเทพฯ : บริษัท กิตติพรการพิมพ์ จำกัด.
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (๒๕๕๙). **แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕).**
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (๒๕๖๐). **เอกสารประกอบการสัมมนาตามโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕).**

ที่ปรึกษาและผู้สนับสนุนการจัดทำแผนฯ

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| ๑. นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ | รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร |
| ๒. นายภัทรุทธิ์ ทรพรทรานนท์ | ปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๓. นางวันทนีย์ วัฒนนะ | รองปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๔. นายสัญญา เศรษฐพิทยากุล | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๕. นายกอบชัย พงษ์เสริม | ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร |
| ๖. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร | รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา |
| ๗. นางสาวอรัญญา พรไชยะ | ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. |

คณะทำงานฯ

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นมืออาชีพ
ในการให้บริการประชาชน (BMAPro 21st)
มุ่งสู่การเป็นมหานครแห่งเอเชีย



สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

www.bangkok.go.th/training

