

รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔  
วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔  
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- |     |   |               |
|-----|---|---------------|
| ๑.  | รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณพล  | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒.  | นางสาวธนพร แดงจิว<br>ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร<br>แทนปลัดกรุงเทพมหานคร   | อ.ก.ก.        |
| ๓.  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเสงี่ยม<br>ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา  | อ.ก.ก.        |
| ๔.  | นางนิพัทธา บรรจงลิขิตสาร<br>ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล<br>สำนักงาน ก.พ.  | อ.ก.ก.        |
| ๕.  | นางสาวคณาธิป สุขเจริญ<br>ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น<br>สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล<br>ส่วนท้องถิ่น | อ.ก.ก.        |
| ๖.  | รองศาสตราจารย์ ดร. อรทัย ก๊กผล<br>สถาบันพระปกเกล้า  | อ.ก.ก.        |
| ๗.  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว<br>คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  | อ.ก.ก.        |
| ๘.  | ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ  | อ.ก.ก.        |
| ๙.  | ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ   | อ.ก.ก.        |
| ๑๐. | นางสุชาดา รังสินันท์<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ   | อ.ก.ก.        |
| ๑๑. | นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร<br>หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.   | อ.ก.ก.        |
| ๑๒. | นายธนกร ไชยศรี<br>ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.<br>มอบหมาย  | อ.ก.ก.        |

๑๓. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์ อ.ก.ก. และเลขานุการ  
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร  
สำนักงาน ก.ก.
๑๔. นางสาวอรมนส์ บัณฑิตสุขุมาลัย ผู้ช่วยเลขานุการ  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๑๕. นางสาวสุภาวดี ศรีมันตะ ผู้ช่วยเลขานุการ  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

**ผู้ไม่มาประชุม**

๑. ศาสตราจารย์ ดร.สุชัชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์ ตติราชการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๒. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ ตติการกิจ  
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๓. นายชวินทร์ ศิรินาค ตติราชการ  
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

๑. นายประสพสุข พิมพโกวิท รองผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์  
และประเมินผล
๒. นางอรัญญา พรไชยะ ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.
๓. นางสาวน้ำฝน อยู่ดี ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่  
สำนักการศึกษา
๔. นายบุญลือ โตนดงาม ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.
๕. นางสาวอรพรรณ ศรีเกตุ ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์  
สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล
๖. นางจงจิตร รัตนสุภสิน ผู้อำนวยการส่วนบรรจุและแต่งตั้ง  
สำนักงานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๗. นายศรัณย์ เจริญศรีเมือง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
สำนักงาน ก.ก.
๘. นางสาวชุตินา แก้วประยูร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
สำนักงาน ก.ก.
๙. นายศรศิริ พาขุนทด นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๑๐. นายกิตติ มีศิริ

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
สำนักงาน ก.ก.

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ


๑. ด้วย ก.ก. ได้มีมติครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ ให้ปรับปรุงและ  
อนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
กรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑.๑ ปรับปรุงอนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการ ก.ก. จาก “ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
สุณี เวชประสิทธิ์” เป็น “ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภารัตน์ หงวนเสียม” ตามกฎ ก.ก. ว่าด้วย  
จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และ  
การพ้นจากตำแหน่ง ของ อ.ก.ก. วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๓ (๒) (ก) ซึ่งแต่งตั้งตามมติ ก.ก.  
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

๑.๒ ปรับปรุงอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตามกฎ ก.ก.  
ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง  
และการพ้นจากตำแหน่ง ของ อ.ก.ก. วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๓ (๒) (ง) จาก “ผู้ช่วย  
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สังกัดกรมการพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร” เป็น “ผู้ช่วย  
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย”

๒. เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19)  
ระลอกใหม่ที่มีจำนวนผู้ติดเชื้อฯ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในจังหวัดต่าง ๆ รวมทั้ง  
กรุงเทพมหานคร ส่งผลให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งกรุงเทพมหานคร  
ต้องควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ด้วยการ  
กำหนดมาตรการป้องกันการแพร่ระบาด โดยการสร้างระยะห่างทางสังคม (Social  
Distancing) ดังนั้น เพื่อให้การบริหารราชการเกิดความต่อเนื่องและอำนวยความสะดวก  
ให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ กรุงเทพมหานครจึงควรมีการจัดทำแผนสำรองเพื่อรองรับ  
สถานการณ์ฉุกเฉิน (Contingency Plan) เพื่อให้การบริหารและการปฏิบัติงานเกิดความ  
ต่อเนื่องและดำเนินงานต่อไปได้ท่ามกลางการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019  
(โควิด - 19) โดยสามารถนำข้อมูลผลการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานใน  
สังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้ติดตามประเมินผลเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาใช้  
ประกอบการจัดทำแผนสำรองเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน (Contingency Plan) และ  
ขอเพิ่มเรื่องนี้ไว้ในระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ ของการประชุมครั้งนี้

๓. การประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยแอปพลิเคชัน Cisco  
Webex Meetings โดยเข้าร่วมการประชุม ได้ที่ห้องหมายเลข 571 878 011 หรือเข้าร่วม  
ประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร ซึ่งมี อ.ก.ก.ฯ เข้าร่วมประชุม  
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ คน ได้แก่

๑. รองศาสตราจารย์ 

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล ประธาน อ.ก.ก.
๒. นางสาวธนพร แดงจิว อ.ก.ก.  
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร  
แทนปลัดกรุงเทพมหานคร
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภารัตน์ หงวนเสงี่ยม อ.ก.ก.  
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
๔. นางนิพัทธา บรรจงลิขิตสาร อ.ก.ก.  
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล  
สำนักงาน ก.พ.
๕. นางสาวคณาธิป สุขเจริญ อ.ก.ก.  
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล  
ส่วนท้องถิ่น
๖. นางสุชาดา รังสีนนท์ อ.ก.ก.  
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๗. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร อ.ก.ก.  
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๘. นายธนกร ไชยศรี อ.ก.ก.  
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.  
มอบหมาย
๙. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์ อ.ก.ก. และ  
ผู้อำนวยการ  
สำนักงาน ก.ก.

และมี อ.ก.ก.๑ ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๔ คน ได้แก่

๑. รองศาสตราจารย์ ดร. อรทัย ก๊กผล อ.ก.ก.  
สถาบันพระปกเกล้า
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อ.ก.ก.  
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๓. ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา อ.ก.ก.  
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๔. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาช อ.ก.ก.  
ผู้ทรงคุณวุฒิ

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก่อนร่วมการประชุม  
เรียบร้อยแล้ว จำนวน ๔ คน

มติ อ.ก.ก.

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

**ระเบียบวาระที่ ๒**

**เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓**  
ฝ่ายเลขานุการฯ ขอนำเสนอรายงานการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ให้ที่ประชุมพิจารณารับรอง

**มติ อ.ก.ก.**

ให้แก้ไขดังนี้

๑. หน้า ๑๑ ข้อ ๖ จาก “การลงเวลาปฏิบัติราชการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานภาครัฐ” เป็น “การลงเวลาปฏิบัติราชการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของส่วนราชการ”
๒. หน้า ๑๑ ข้อ ๖ จาก “สารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม” เป็น “สารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ”
๓. หน้า ๑๑ ข้อ ๖ จาก “ให้ทันกับความต้องการ กฎ ระเบียบและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง” เป็น “ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง”  
นอกนั้นรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

**ระเบียบวาระที่ ๓**

**เรื่องเพื่อพิจารณา**

**เรื่อง แผนปฏิบัติราชการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔**  
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติราชการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

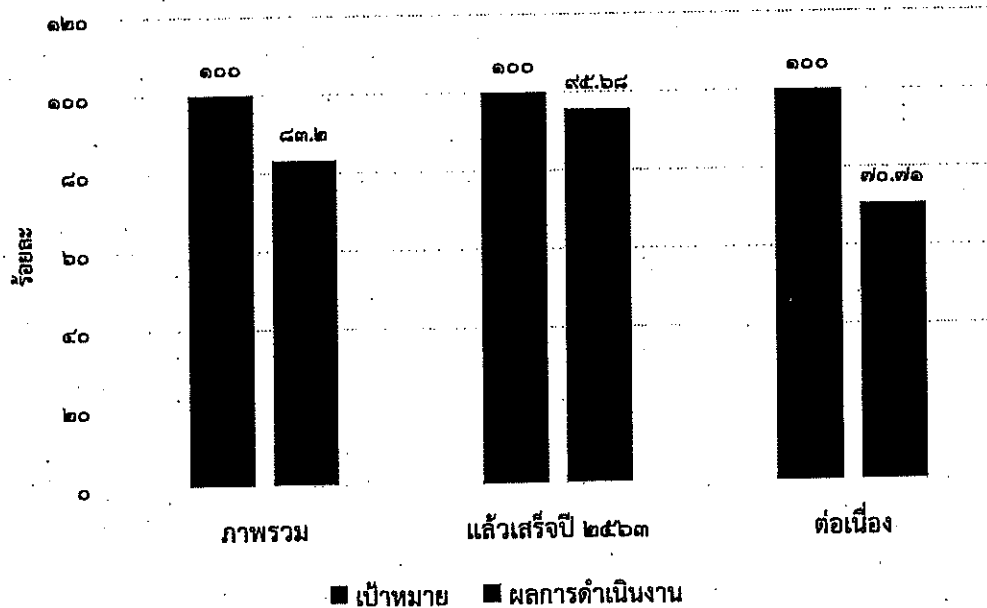
**สาระสำคัญของเรื่อง**

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีมติเห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ และ ก.ก. มีมติเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติราชการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒

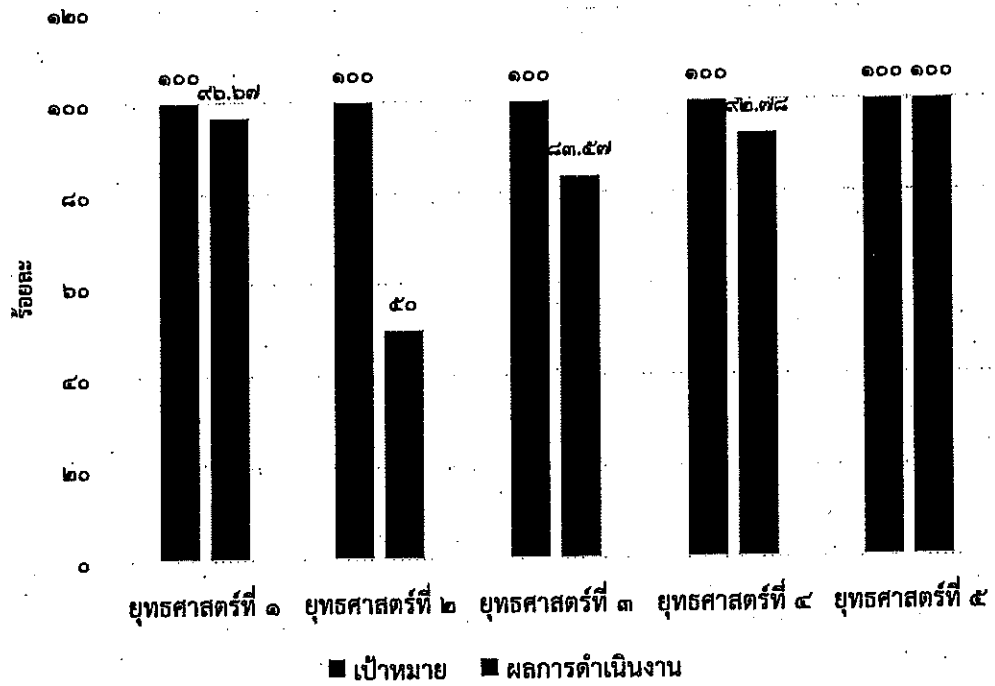
๓. หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งผลการดำเนินงานในภาพรวมเป็นไปตาม เป้าหมายร้อยละ ๘๓.๒๐ โดยโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ ๙๕.๖๘ ส่วนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่อง มีผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๗๐.๗๑ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ในภาพรวมมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งทุกโครงการ/กิจกรรมส่งผลให้คุณภาพชีวิตและการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ขณะที่ยุทธศาสตร์ที่มีผลการดำเนินงาน ในภาพรวมน้อยที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดโครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถ จัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ โดยมีความก้าวหน้า ร้อยละ ๕๐ ซึ่งโครงการ/กิจกรรม ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จและยังไม่มี การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานเขตตามเป้าหมาย ที่กำหนด ดังนี้

สรุปผลการดำเนินการในภาพรวมเปรียบเทียบกับเป้าหมาย



ผลการดำเนินงาน *ew.*

ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมเปรียบเทียบกับเป้าหมาย



๔. ผลลัพธ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ *๑๖*

<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต	
<b>เป้าหมาย</b> เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีผู้บริหารที่มีศักยภาพและมีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง	
<b>โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ๑ ปี</b>	
<b>โครงการ/กิจกรรม</b>	<b>ผลลัพธ์ที่ได้</b>
โครงการศึกษาทบทวนเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร	<i>แล้วเสร็จ</i> : ได้สมรรถนะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 สมรรถนะ และกำหนดระดับสมรรถนะ (มาตรฐานพฤติกรรม) เพื่อนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารให้มีความพร้อมในการบริหารเมือง
เตรียมหลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสู่การเป็นบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	<i>แล้วเสร็จ</i> : ได้แนวทางการพัฒนาฯ และหลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สู่การเป็นบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามารถปฏิบัติภารกิจของเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ศึกษา จัดทำแผน กิจกรรม และโปรแกรมการพัฒนาผู้นำ/ผู้บริหารเมือง	<i>แล้วเสร็จ</i> : ได้หลักสูตรการพัฒนาผู้นำ/ผู้บริหารเมือง และดำเนินการพัฒนาผู้บริหารตามหลักสูตรฯ
กิจกรรมออกแบบระบบการบริหารเชิงพื้นที่	<i>แล้วเสร็จ</i> : ออกแบบระบบการบริหารเชิงพื้นที่ในภารกิจป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และดำเนินการกับสำนักงานเขตนำร่องก่อนปรับใช้กับทุกสำนักงานเขต
โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)	<i>แล้วเสร็จ</i> : ได้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
<b>โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่อง</b>	
<b>โครงการ/กิจกรรม</b>	<b>ผลลัพธ์ที่ได้</b>
การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกสรรข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการบริหาร	<i>อยู่ระหว่างดำเนินการ</i> : จัดทำร่างกฎ ก.ก. วิธีการในการเลือกสรรข้าราชการฯ และเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินพิจารณา ขณะนี้อยู่ระหว่างการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม



<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การจัดโครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ	
<b>เป้าหมาย</b> เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานให้มีความโปร่งใส มีมาตรฐาน ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน และมีขนาดกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจของกรุงเทพมหานครในอนาคต	
<b>โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ๑ ปี</b>	
<b>โครงการ/กิจกรรม</b>	<b>ผลลัพธ์ที่ได้</b>
โครงการสร้างสถาปัตยกรรมองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	ไม่ได้ดำเนินการ : ๑. ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณจึงไม่มีการดำเนินการ ๒. โครงการนี้ต้องดำเนินการภายหลังจากสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลดำเนินโครงการศึกษาและวิเคราะห์สถาปัตยกรรมองค์กรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับกระบวนการทำงานตามภารกิจหลักของกรุงเทพมหานคร ระยะที่ 1 แล้วเสร็จ (ขณะนี้ยังอยู่ระหว่างดำเนินการ)
<b>โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่อง</b>	
<b>โครงการ/กิจกรรม</b>	<b>ผลลัพธ์ที่ได้</b>
ปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานเขต	อยู่ระหว่างดำเนินการ : ๑. มีการปรับภารกิจทำให้บริการสาธารณะในระดับพื้นที่ของสำนักงานเขตให้เหมาะสมกับความต้องการของประชาชน ๒. มีการปรับโครงสร้างตำแหน่งภายในของฝ่ายต่าง ๆ ในสำนักงานเขต แต่ยังไม่ได้ปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานเขต
สำรองภารกิจที่สำนักครุฑถ่ายโอนให้สำนักงานเขต	อยู่ระหว่างดำเนินการ : มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำหลักการแบ่งภารกิจและนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ เห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ ต.ค. ๖๒ พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางการแบ่งภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานระหว่างสำนักและสำนักงานเขต ต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการฯ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ ก.ค. ๖๓ ขณะนี้อยู่ระหว่างการกำหนดภารกิจให้เหมาะสมเพื่อนำเสนอ อ.ก.ก. และ ก.ก. พิจารณาต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	
เป้าหมาย เพื่อลดการสูญเสียกำลังคน สามารถทดแทนอัตราากำลังที่สูญเสียได้เพียงพอ ทันทเวลาและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	
โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ๑ ปี	
โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์ที่ได้
โครงการพัฒนาระบบงานและโครงสร้างสำนักงานเขต	แล้วเสร็จ : มีการพัฒนาระบบงานและกำหนดอำนาจหน้าที่สำนักงานเขตจำนวน ๓๕ ภารกิจ
การเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาและเลือกสรรของกรุงเทพมหานคร (ศึกษาเพื่อกำหนดทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)	แล้วเสร็จ : ได้ทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อกำหนดแนวทางในการดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้ารับราชการ
การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมนักทรัพยากรบุคคลบรรจุใหม่	อยู่ระหว่างดำเนินการ : ได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมนักทรัพยากรบุคคลบรรจุใหม่และลงพื้นที่เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ขณะนี้อยู่ระหว่างเตรียมประชุมหารือกับหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของระบบที่ออกแบบและนำเสนอผู้บริหาร
การพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	อยู่ระหว่างดำเนินการ : ได้ออกแบบพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร แต่ยังไม่สามารถนำมาใช้ในการสรรหาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เนื่องจากยังไม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร
การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	อยู่ระหว่างดำเนินการ : มีการศึกษาการจัดกลุ่มตำแหน่งที่สามารถใช้บัญชีสอบแข่งขันร่วมกันได้ ขณะนี้อยู่ระหว่างการนำเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปดำเนินการ
การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย	อยู่ระหว่างดำเนินการ : มีการจัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ขณะนี้อยู่ระหว่างการนำเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารพิจารณา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ (ต่อ)	
โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่อง	
โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์ที่ได้
ฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA)	ไม่ได้ดำเนินการ : เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)
การศึกษาพัฒนารูปแบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครเชิงรุก	อยู่ระหว่างดำเนินการ : มีการกำหนดรูปแบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเชิงรุกในตำแหน่งวิศวกรโยธา (ด้านวิศวกรรมจราจร และด้านวิศวกรรมน้ำ) และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ขณะนี้อยู่ระหว่างรายงานผู้บริหารเพื่อดำเนินการต่อไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	
พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง	
เป้าหมาย	
เพื่อบูรณาการการทำงานและสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานร่วมกันและสามารถพัฒนาระบบ HR ให้ขับเคลื่อนหรือสนับสนุนการทำงานของกรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิภาพ	
โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ๑ ปี	
โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์ที่ได้
โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผลศึกษามากำหนดแนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อการบริหารกรุงเทพมหานคร	แล้วเสร็จ : ดำเนินการสัมมนาและจัดทำ Best Practice เพื่อปรับใช้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
การพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. แบบมุ่งเป้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	แล้วเสร็จ : พัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. แบบมุ่งเป้า และจัดทำข้อเสนอเพื่อพัฒนางานประจำของสำนักงาน ก.ก.
กิจกรรมจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต	แล้วเสร็จ : จัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต เพื่อเป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริต
ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	แล้วเสร็จ : ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งการศึกษา การฝึกอบรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ (ต่อ)	
โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ๑ ปี	
โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์ที่ได้
สนับสนุนการศึกษา ดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน	แล้วเสร็จ : ดำเนินการศึกษา ดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน
พัฒนาทักษะด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บริหารระดับต่าง ๆ (Non HR)	แล้วเสร็จ : นักบริหารได้รับการพัฒนาทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักสูตรที่กำหนด
โครงการ HR Channel สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้บริการด้านงานบุคคลแก่ข้าราชการบุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้มาติดต่อราชการ	แล้วเสร็จ : มีการจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการรับบริการในกระบวนการต่าง ๆ
โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่อง	
โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์ที่ได้
การพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของ กทม. ตามเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training and Development Road Map)	อยู่ระหว่างดำเนินการ : ได้ออกแบบระบบเตรียมความพร้อมนักทรัพยากรบุคคลบรรจุใหม่ และกำหนดแนวทางการพัฒนานักทรัพยากรบุคคล ขณะนี้อยู่ระหว่างจัดประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางฯ
โครงการพัฒนาระบบทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	อยู่ระหว่างดำเนินการ : มีการกำหนดรูปแบบของฐานข้อมูลข้าราชการเพื่อเตรียมเขียนโปรแกรมต่อไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	
ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล	
เป้าหมาย	
เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และสร้างความผูกพันกับองค์กร	
โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ๑ ปี	
โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์ที่ได้
กิจกรรมการสำรวจความผูกพันของบุคลากรของกรุงเทพมหานคร (Engagement)	แล้วเสร็จ : มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรของกรุงเทพมหานคร และจัดทำแผนการดำเนินการตามข้อเสนอแนะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ (ต่อ)	
โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ๑ ปี	
โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์ที่ได้
กิจกรรมศึกษาและออกแบบเรื่องการปรับเปลี่ยนรูปแบบและเวลาการทำงาน	<b>แล้วเสร็จ :</b> ๑. ออกแบบเรื่องการปรับเปลี่ยนรูปแบบและเวลาการทำงาน และนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ เห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๕ มี.ค. ๖๓ ๒. ทดลองใช้รูปแบบการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ซึ่งพบว่าผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานนำร่องเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคล่องตัวในการทำงาน และลดความเสี่ยงจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)
โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือน และค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร	<b>แล้วเสร็จ :</b> ได้ร่างบัญชีเงินเดือนฯ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และแนวทางวิธีการเปลี่ยนผ่านการใช้บัญชีเงินเดือน เพื่อนำไปดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการต่อไป
เผยแพร่ความรู้เรื่องเทคนิคการบริหารเงิน	<b>แล้วเสร็จ :</b> มีการจัดทำสื่อเผยแพร่และสื่อการเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์
สร้างฐานข้อมูลเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบ Online	<b>แล้วเสร็จ :</b> จัดทำและเผยแพร่หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์จำนวน ๖ วิชา

๔. สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำร่างแผนปฏิบัติการราชการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามความท้าทายที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) ตามยุควิถีใหม่ (New Normal) ซึ่งทุกองค์กรจะให้ความสำคัญกับเรื่องอนาคตในการทำงาน ใน ๓ มิติสำคัญ ดังนี้ ๑) การปรับงานให้สอดคล้องกับอนาคต (Work) โดยเน้นงานเฉพาะภารกิจที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ การสรรหาเชิงรุกและการจ้างงานแบบชั่วคราว การทบทวนและยุบรวมสายงานตามภารกิจและระบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ๒) การบริหารกำลังคน (Workforce) ด้วยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการเรียนรู้ตลอดเวลา สร้างทักษะใหม่ที่เป็นในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการ (Re-Skill) และการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้น เพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต (Up-Skill) และ ๓) การปรับสถานที่ทำงาน (Workplace) โดยการสร้างพื้นที่การทำงาน

ที่หลากหลายและยืดหยุ่น และใช้การติดต่อสื่อสารผ่านเทคโนโลยี รวมทั้งนโยบายของนายกรัฐมนตรีที่เห็นชอบให้ส่วนราชการปรับรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ดังนี้ ๑) ด้านการจัดโครงสร้างและระบบงาน โดยปรับโครงสร้าง จัดองค์กร และจัดกำลังคนภาครัฐเพื่อให้เกิดระบบราชการใหม่ที่เหมาะสมกับอนาคตของประเทศ ลดจำนวนข้าราชการและบุคลากรของรัฐ นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการทำงาน ผลักดันให้เกิดการให้บริการผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) ๒) ด้านการบริหารกำลังคน โดยปรับปรุงระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับภารกิจ และตรงตามความต้องการของส่วนราชการ และ ๓) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยให้ดำเนินการตามนโยบายการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน (Work from Home) อย่างต่อเนื่อง และปรับให้เข้ากับการปฏิบัติงานภายใต้ฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) และให้กำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการใหม่ เช่น การกำหนดวัน เวลา และสถานที่ปฏิบัติราชการ การเหลื่อมเวลาปฏิบัติราชการ การนับจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติราชการ เป็นต้น และสำนักงาน ก.ก. ได้เสนอร่างแผนปฏิบัติการฯ ต่ออ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๕. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ให้กรุงเทพมหานครนำข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ ไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้เหมาะสม โดยข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ มีสาระสำคัญดังนี้

๕.๑ ควรกำหนดผลลัพธ์ระยะสั้นที่ต้องการ เช่น ปรับปรุงการสรรหาเชิงรุก หรือใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น เพื่อสรรหาค nhânให้ทันเวลาและทันต่อความต้องการของหน่วยงานและภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

๕.๒ การกำหนดโครงการ ควรต่อยอดจากสิ่งที่ดำเนินการในปีที่ผ่านมา

๕.๓ แผนยุทธศาสตร์ฯ ควรครอบคลุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๔ ควรนำผลการสัมมนาเรื่องทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามความท้าทายที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) และผลการศึกษาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง โครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มาขับเคลื่อนให้เป็นรูปธรรมและบรรจุในแผนฯ

๕.๕ การดำเนินโครงการ

๕.๕ การดำเนินโครงการ/กิจกรรม หน่วยงานไม่จำเป็นต้องดำเนินการเองหรือใช้งบประมาณ อาจใช้การมอบหมายให้ภาคเอกชนดำเนินการแทน หรือร่วมมือกับสถาบันการศึกษา

๕.๖ ให้ปรับปรุงข้อมูลรายยุทธศาสตร์ให้เหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๖. สำนักงาน ก.ก. ในฐานะผู้รับผิดชอบกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้เวียนแจ้งมติ อ.ก.ก.ฯ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รับผิดชอบต่อข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการดำเนินการตามทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตการศึกษาเทียบเคียงข้อมูลจากหน่วยงานอื่น และการนำผลการศึกษา/โครงการที่ได้ดำเนินการมาแล้ว มาขับเคลื่อนให้เป็นรูปธรรม และได้ประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา และสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล เพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ตามข้อเสนอของ อ.ก.ก.ฯ สรุปได้ดังนี้

๖.๑ เป้าหมายของแผนปฏิบัติการฯ

๖.๑.๑ การสร้างระบบคุณธรรม (merit system) ระบบคุณธรรม ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นหลักการสำคัญตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นมา โดยเฉพาะพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องการยึดหลักคุณธรรม การสร้างความเสมอภาค การสร้างความเป็นธรรม ซึ่งในปัจจุบันกรุงเทพมหานครได้มีการสร้างกลไกเพื่อสร้างความเป็นธรรมด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการสร้างหลักเกณฑ์ด้านการประเมิน และคัดเลือกผู้บริหาร โดยยึดหลักคุณธรรมในองค์ประกอบการคัดเลือกและพิจารณาผลงาน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

๖.๑.๒ การปรับเป้าหมายและวิธีการทำงานให้รองรับคนที่มีวิถีชีวิตแบบใหม่ (Generation Me) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีทัศนคติ พฤติกรรม ที่รักอิสระ ใช้เทคโนโลยีในการดำรงชีวิต ให้ความสำคัญกับตนเองเป็นที่ตั้ง ต้องการความสำเร็จอย่างรวดเร็ว ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบ ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบการจ้างงานระยะสั้นที่สามารถย้ายงานได้อย่างอิสระ

๖.๑.๓ การปรับกระบวนการทางความคิด (Mindset) ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมทำงานนอกกรอบ เพื่อปรับกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การปรับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยให้ความสำคัญกับความสามารถประสพการณ์ และขอบเขตงานที่รับผิดชอบและตกลงกันมากกว่าคุณวุฒิการศึกษา เป็นต้น

๖.๑.๔ การพัฒนาให้คนมีใจที่เปิดกว้างพร้อมรับการเรียนรู้ใหม่ สร้างทักษะใหม่ที่จำเป็นในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการ (Re-Skill) และการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้น เพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต (Up-Skill) ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญในปัจจุบัน เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและมีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นจากทักษะที่มีอยู่เดิม เพื่อเพิ่มมูลค่าคนในองค์กร

๖.๑.๕ การสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบริหารกำลังคนทั้งหมดที่มี ทั้งนี้เรื่องนวัตกรรมเป็นประเด็นสำคัญที่สุด ที่ทุกองค์กรต้องนำมาใช้ประโยชน์ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการทำงาน เพื่อลดภาระของผู้ปฏิบัติงาน ลดอัตราค่าจ้างในอนาคต ทั้งนี้ ในเรื่องการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรม การทำงาน สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลจะนำประเด็นดังกล่าวไปบรรจุใน แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะที่ ๓ รวมทั้งจะสนับสนุนหน่วยงานในการจัดเตรียม โครงสร้างพื้นฐานและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมเพื่อบริหารงานในแต่ละด้าน รวมทั้งจัดทำสถาปัตยกรรมองค์การในภาพรวม ซึ่งหน่วยงานต้องมองเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์นั้น รวมทั้งในการนำเสนอโครงการต่อคณะกรรมการดิจิทัล ของกรุงเทพมหานคร ต้องนำเสนอความเชื่อมโยงของระบบที่นำเสนอและประโยชน์ ที่จะส่งมอบให้หน่วยงานอื่นนำไปใช้ประโยชน์

๖.๒ วิสัยทัศน์ที่จะมุ่งเน้นตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) คือ มีกลไกการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ตอบโจทย์คนทุกกลุ่มที่ทำงานให้กรุงเทพมหานคร ทั้งข้าราชการ บุคลากร ของกรุงเทพมหานคร และเจ้าหน้าที่ประเภทต่าง ๆ

๖.๓ เป้าหมายและตัวอย่างโครงการ/กิจกรรมสำคัญที่จะดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จะดำเนินการ ตามข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ และทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งผลการศึกษาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง โครงการศึกษาแนวทางการ ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มาขับเคลื่อนให้เป็น รูปธรรมและบรรจุในแผนฯ ดังนี้



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจที่ซับซ้อนของเมือง  
ในอนาคต

ข้อเสนอของ อ.ก.ก.๖	ประเด็นตามผลการสัมมนา เรื่องทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ	ข้อเสนอตามโครงการศึกษา แนวทางการปรับปรุงระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๑. ควรมีโครงการพัฒนา ผู้อำนวยการเขตและผู้ที่จะขึ้น เป็นผู้อำนวยการเขต</p> <p>๒. ควรมีโครงการเกี่ยวกับการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>๓. ควรมีโครงการเกี่ยวกับการ พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ตามตัวแบบสมรรถนะที่ได้จัดทำ รวมทั้งนำสมรรถนะไปใช้กับการ สรรหาผู้บริหาร</p> <p>๔. เพิ่มเนื้อหาให้ครอบคลุม ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา</p>	<p>๑. ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ ตลอดเวลา</p> <p>๒. สร้างทักษะใหม่ที่จำเป็นใน การทำงานให้สอดคล้องกับความ ต้องการ (Re-Skill) และการ พัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิม ให้ดีขึ้น เพื่อรองรับการเติบโตใน อนาคต (Up-Skill)</p>	<p>๑. เสนอให้จัดทำ แผนสืบทอด ตำแหน่ง และพัฒนาความ พร้อมของผู้บังคับบัญชา รุ่นใหม่</p>	<p>๑. กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๒. กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๓. สถาบันพัฒนา ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร</p> <p>๔. สำนักการศึกษา</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดโครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ

ข้อเสนอของ อ.ก.ก.๖	ประเด็นตามผลการสัมมนา เรื่อง ทิศทางการ บริหารทรัพยากรบุคคลฯ	ข้อเสนอตามโครงการศึกษา แนวทางการปรับปรุงระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๑. ควรมุ่งเน้นการปรับโครงสร้าง สำนักงานเขต และเน้นกำหนด ภารกิจที่ประชาชนต้องการมาก ที่สุด เช่น การทำ e-payment, การทำ e-service เป็นต้น</p> <p>๒. ควรนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย กำลังคนปฏิบัติงาน หรือทำงาน แทนคน เพื่อให้สามารถบริการ ประชาชนได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง</p>	<p>๑. ทบทวนภารกิจจัดลำดับ ความสำคัญของงาน</p> <p>๒. ใช้การจ้างงานแบบชั่วคราว เพื่อลดค่าใช้จ่าย</p> <p>๓. นำเทคโนโลยีมาช่วย ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. เสนอให้จัดองค์กรให้ สอดคล้องกับภารกิจและ กลยุทธ์ใหม่ ๆ</p> <p>๒. ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีมาพัฒนา ระบบการให้บริการประชาชน และระบบการทำงานภายใน</p>	<p>๑. กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๒. กองพัฒนาระบบ ราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๓. กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๔. สำนักการศึกษา</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอของ อ.ก.ก.๖	ประเด็นตามผลการสัมมนา เรื่องทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	ข้อเสนอตามโครงการศึกษา แนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๑. ใช้การสรรหาเชิงรุก และใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น แทนการบรรจุเป็นข้าราชการ</p> <p>๒. เพิ่มเนื้อหาให้ครอบคลุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>๑. วางแผนการสรรหาเพื่อให้ได้กำลังคนตามที่กำหนด</p> <p>๒. ใช้การสรรหาที่หลากหลาย เพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพเข้าองค์กร</p> <p>๓. กำหนดกำลังคนที่จะใช้ และกำหนดรูปแบบของการจ้างงาน</p>	<p>๑. ได้เสนอแนวทางการปรับขนาดกำลังคน โดยการลดกำลังคน ในกลุ่มสนับสนุน (Support) รวมทั้งกำหนดมาตรการ ตลอดจนแนวทางการดำเนินการ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีกำลังคนเหมาะสมกับการกิจในอนาคต</p> <p>๒. การสรรหาและคัดเลือก ได้เสนอให้ใช้รูปแบบการสรรหา ๒ รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการซื้อสำเร็จรูป กับรูปแบบการ "สร้าง/จ้างผลิต" และได้เสนอแนวทางการทดแทนกำลังคนทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร</p>	<p>๑. กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๒. กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๓. กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๔. สำนักการศึกษา</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอของ อ.ก.ก.๖	ประเด็นตามผลการสัมมนา เรื่อง ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	ข้อเสนอตามโครงการศึกษา แนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๑. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลควรจัดทำ Platform ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการสร้างระบบ e-service สำหรับงานบริการ</p> <p>๒. ควรปรับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยเฉพาะในสายงานทั่วไป</p>	<p>๑. กำหนดตำแหน่ง ให้เกิดความคล่องตัวและสอดคล้องกับงานที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต</p> <p>๒. ทบทวนและยุบรวมสายงานตามภารกิจและระบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>๓. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและขับเคลื่อนองค์กร (Data Driven)</p>	<p>๑. ได้เสนอให้กำหนดประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งที่สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารราชการ กทม. และจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่รองรับกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจที่ปฏิบัติจริง</p>	<p>๑. กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๒. กองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๓. กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๔. กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๕. สำนักการศึกษา</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล

ข้อเสนอของ อ.ก.ก.๑	ประเด็นตามผลการสัมมนา เรื่อง ทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ	ข้อเสนอตามโครงการศึกษา แนวทางการปรับปรุงระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑. ควรปรับปรุงแบบ/เวลาการทำงานให้สอดคล้องกับระบบ e-service ที่ให้บริการ ๒๔ ชั่วโมง ๒. ควรออกแบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการที่แตกต่างกันของคนกลุ่มต่าง ๆ เช่น ช่วงอายุ สถานภาพ	๑. สร้างพื้นที่การทำงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น และใช้การติดต่อสื่อสารผ่านเทคโนโลยี เช่น การปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน การสร้างพื้นที่การทำงานร่วมกัน (Co-Working Space) เป็นต้น	๑. ได้เสนอให้กำหนด ค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจเพื่อรักษา ทรัพยากรบุคคลไว้กับองค์กร	๑. กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. ๒. สำนักงานศึกษา

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. เพื่อให้การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามความท้าทายที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) เห็นควรกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ตามเอกสารแนบท้าย

ประเด็นการพิจารณาของ อ.ก.ก. ที่ประชุมมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน รวมทั้งการให้แรงจูงใจ ดังนั้นการให้รางวัลหรือการลงโทษต้องดำเนินการอย่างรวดเร็วและทันที ซึ่ง ก.ก. ให้ความสำคัญกับเรื่อง การดำเนินการทางวินัย ดังนั้นจึงขอให้สำนักงาน ก.ก. เร่งดำเนินการในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้ผู้กระทำผิดได้รับการลงโทษในเวลาที่สุดเร็วที่สุด นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ดังกล่าว ยังเกี่ยวข้องกับการให้สิทธิประโยชน์แก่บุคลากร รวมทั้งเงินรางวัล ประจำปีด้วย ซึ่งที่ประชุมได้สอบถามความคืบหน้าเรื่องการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ชี้แจงให้ทราบว่า กรุงเทพมหานครได้รับการทวงตงจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับแนวทางการจ่ายเงินรางวัลประจำปีของกรุงเทพมหานครที่ผ่านมาไม่เหมือนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่นำเงินเหลือจ่ายมาจ่ายเป็นเงินรางวัลประจำปี แต่กรุงเทพมหานคร ใช้เงินงบประมาณของปีงบประมาณถัดไปมาจ่ายเป็นเงินรางวัลประจำปีที่ผ่านมา

ซึ่งไม่ตรง...  
Qu.

ซึ่งไม่ตรงตามเจตนารมณ์ในการใช้จ่ายเงิน ดังนั้นคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี จึงพิจารณาว่าแม้ว่าผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครจากการติดตามประเมินผล การปฏิบัติราชการประจำปีจะอยู่ในเกณฑ์ดี แต่เนื่องจากข้อท้วงติงของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน จึงเห็นควรไม่จัดสรรเงินรางวัลประจำปี และอยู่ระหว่างเสนอผู้บริหาร กรุงเทพมหานครพิจารณา รวมทั้งอยู่ระหว่างการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อยกร่างระเบียบ ก.ก. เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี นอกจากนี้ เพื่อช่วยเหลือข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒. การกำหนดแผนปฏิบัติการฯ ในภาพรวมมีความชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะ ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติ ภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต ที่มีการมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายเป็นสำนักงานเขต และสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นยุทธศาสตร์อื่น ๆ ควรจะมุ่งเน้น ที่สำนักงานเขตและสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครเช่นกัน โดยยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดโครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ ควรมุ่งปรับระบบงาน โครงสร้าง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ เพื่อให้สำนักงานเขตมีอิสระในการ บริหารจัดการปัญหาในพื้นที่ และมุ่งเน้นในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้การบริการของ สำนักงานเขตเป็นไปอย่างรวดเร็ว ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง ควรมุ่งเน้นสรรหากำลังคนและจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อให้สำนักงานเขต ได้คนอย่างรวดเร็ว และมีคุณภาพ ขณะที่การสรรหาบุคคลและเลือกสรรบุคคลเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเชิงรุก ควรระบุให้ชัดเจนว่าจะทำเชิงรุกในตำแหน่งใด เป็นตำแหน่งทั่วไปที่มีอัตราว่างหรือมุ่งเน้นสรรหากำลังคนคุณภาพเข้ามาเป็นข้าราชการ ส่วนการจัดทำมาตรการบริหารกำลังคน ควรระบุให้ชัดเจนว่าจะมองภาพรวมหรือจะทำ ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งนำร่อง ขณะที่การศึกษาเรื่องการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment) อาจจะทดลองดำเนินการในตำแหน่งนำร่องก่อนจะขยายผลต่อไป ขณะที่ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง ควรเน้นการสร้างฐานข้อมูลลูกจ้างของสำนักงานเขตให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน รวมทั้งการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขต โดยอาจยุบรวม สายงานในตำแหน่งที่ไม่ใช่วิชาชีพเฉพาะ เพื่อให้มีความคล่องตัวในการย้าย เช่นเดียวกับ ที่สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการ ตลอดจนการกระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้แก่สำนักงานเขต รวมถึงการส่งผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานส่วนกลางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติงานที่สำนักงานเขต ส่วนยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ในเรื่องการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ควรมีการ ออกแบบการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของคนรุ่นใหม่ และควรสำรวจสัดส่วน และความต้องการของคนรุ่นใหม่ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ

ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ เรื่องการสรรหาบุคคลและเลือกสรรบุคคลเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญเชิงรุก การจ้างงานรูปแบบใหม่ การจัดทำมาตรการบริหารกำลังคน รวมถึงการรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์กร นอกจากนี้เรื่องการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และจะกลายเป็นงานประจำที่ต้องทำทุกปีเพื่อวัดดัชนีขององค์กรและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

๓. ควรมีการกำหนดไมล์สโตน (Milestone) หมายถึง การกำหนดผลผลิตของงาน (output) ที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นในแผนฯ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและติดตามงานที่เกิดขึ้น เนื่องจากทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์มีความเกี่ยวเนื่องกัน และมีหลายหน่วยงานที่ดำเนินการ ดังนั้นการมีไมล์สโตน (Milestone) จะทำให้เกิดการบูรณาการงานร่วมกัน และเห็นความคืบหน้าของการดำเนินการ รวมทั้ง ควรมีการกระจายแผนฯ จากหน่วยงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่หน่วยงานปฏิบัติ (Alignment) เช่น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต เมื่อมีการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องทำให้ผู้เกี่ยวข้องของสำนักงานเขตเห็นชอบกับแผนดังกล่าวและนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจน เนื่องจากแผนดังกล่าวสัมพันธ์กับการสร้างหลักเกณฑ์การเลือกสรรข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการบริหาร เป็นต้น ทั้งนี้ การกำหนดผลผลิตของงาน (output) สามารถนำแนวคิดการกำหนดเป้าหมายในลักษณะ Objective Key Result (OKR) มาปรับใช้ โดยกำหนดเป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวังที่ต้องการทำให้สำเร็จ และผลลัพธ์ที่จะวัดเพื่อให้รู้ว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้ง

๔. ควรมีการคำนึงถึงความเสี่ยงที่จะทำให้การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการฯ ที่กำหนดด้วย และหาทางบริหารความเสี่ยงดังกล่าว

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของผู้อำนวยการเขตมีความสมบูรณ์ ควรมีการสำรวจความพร้อมและศักยภาพของผู้อำนวยการเขตในปัจจุบัน และจัดทำสมรรถนะของผู้อำนวยการเขตเป็นลำดับแรก เพื่อให้การพัฒนาสายอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดโครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ ควรแยกการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการให้บริการประชาชนออกจากกัน และในอนาคตต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เทคโนโลยีในการให้บริการได้ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ที่ ๑ รวมทั้งควรมีการทบทวนและออกแบบงานใหม่ (Job Redesign) โดยเฉพาะการจัดระบบบริการให้จบในจุดบริการโดยใช้เทคโนโลยี และการให้บริการผ่านเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชน

๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ควรเพิ่มเรื่องการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะใหม่ที่จำเป็นในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการ (Re-Skill) และการพัฒนาเพื่อ


ยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Up-Skill) โดยเฉพาะ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขต สถานศึกษา และหน่วยบริการของกรุงเทพมหานคร ควรเน้นผู้ปฏิบัติงานด้วยจะได้ขับเคลื่อนพร้อมกัน เน้นระดับสมรรถนะคนทำงาน ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นประเด็นที่ภาคเอกชนให้ความสนใจมากกว่าการสรรหาคนใหม่ เข้าสู่องค์กร เนื่องจากภาวะวิกฤติทำให้องค์กรต้องลดต้นทุนด้วยการเลิกจ้างคนที่ไม่ มีผลงาน และใช้ประโยชน์จากกำลังคนที่มี ส่วนการสรรหา ปัจจุบันอาจใช้วิธีจ้างผู้เชี่ยวชาญ เป็นที่ปรึกษาชั่วคราวแทนการสรรหาคนเป็นข้าราชการ นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญ กับการสร้างเครื่องมือสรรหาคนนอกจากการสอบแข่งขัน เช่น การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งเข้ารับราชการ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ โดยเฉพาะลูกจ้างโครงการ ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ เช่น นักพัฒนาการท่องเที่ยว รุกขกร เป็นต้น การให้นักเรียนทุนที่เข้ามารับราชการ การคัดเลือกคนด้อยโอกาสเป็นข้าราชการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องสัมพันธ์กับตำแหน่งว่าง นอกจากนี้ต้องให้ความสำคัญกับเรื่องการสรรหาเชิงรุก เพื่อสรรหาคนเก่งและผู้จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาชั้นนำเข้าสู่องค์กร โดยเฉพาะ ในยุคปัจจุบันภาคเอกชนได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา- 2019 (โควิด-19) จึงรับคนเข้าทำงานน้อยลง จึงเป็นโอกาสของกรุงเทพมหานครในการรับ คนเก่งเข้าสู่องค์กร ตลอดจนการสรรหาคนเข้าสู่องค์กรด้วยการจ้างงานรูปแบบใหม่ โดยเฉพาะคนเก่งจากภาคเอกชนที่ต้องออกจากงานในภาวะวิกฤติ ขณะเดียวกันในเรื่อง การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ควรให้ความสำคัญกับเรื่องมาตรฐาน จริยธรรม มุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความเป็นมืออาชีพ มีความคล่องตัว มีคุณธรรม โดยเฉพาะข้าราชการครู ต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่เน้นการเปลี่ยนโฉม บทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ รวมทั้งการสร้างเครื่องมือในการประเมินผลงานเพื่อให้รู้ว่ คนในองค์กรที่มีสามารถสร้างคุณค่าให้องค์กรมีส่วนเป็นส่วนเป็นร้อยละเท่าไร มีกำลังคน ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าหมายร้อยละเท่าไร เพราะองค์กรในปัจจุบันให้ความสำคัญกับเรื่อง การสร้างมูลค่าเพิ่มมาก

๘. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบท ที่เปลี่ยนแปลง เรื่องการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งควรมีการจัดกลุ่มสายงาน ให้มีความคล่องตัวในการย้ายด้วยการยุบรวมตำแหน่งที่ไม่ใช่วิชาชีพเฉพาะไว้ในกลุ่ม เดียวกัน โดยอาจจัดเป็นกลุ่มงานบริหารจัดการเมือง

๙. ควรมีการรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้ที่ประชุมทราบเป็นระยะ

**มติ อ.ก.ก.**

๑. เห็นชอบแผนปฏิบัติราชการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ โดยให้นำข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ ไปปรับปรุงแผนฯ ให้เหมาะสมต่อไป

๒. มอบหมายให้ 

๒. มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้ ก.ก. ทราบในการประชุมเดือนมกราคม ๒๕๖๔ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

๓. มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้ที่ประชุมทราบเป็นระยะ

#### ระเบียบวาระที่ ๔

#### เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

#### เรื่อง การจัดทำแผนสำรองเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน (Contingency Plan)

เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ระลอกใหม่ที่มีจำนวนผู้ติดเชื้อฯ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในจังหวัดต่าง ๆ รวมทั้งกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งกรุงเทพมหานคร ต้องควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ด้วยการกำหนดมาตรการป้องกันการแพร่ระบาด โดยการสร้างระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ดังนั้น เพื่อให้การบริหารราชการเกิดความต่อเนื่องและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ กรุงเทพมหานครจึงควรมีการจัดทำแผนสำรองเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน (Contingency Plan) เพื่อให้การบริหารและการปฏิบัติงานเกิดความต่อเนื่องและดำเนินงานต่อไปได้ท่ามกลางการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) โดยสามารถนำข้อมูลผลการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ และได้ติดตามประเมินผลเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาใช้ประกอบการจัดทำแผนสำรองเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน (Contingency Plan) โดยต้องให้ความสำคัญกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. การสร้างความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน (Workplace Safety) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานต้องเร่งดำเนินการและสร้างมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสำนักอนามัย รวมถึงการออกแบบระบบงานให้ลดการติดต่อสื่อสารและการพบปะระหว่างบุคคล โดยเฉพาะงานบริการที่มีผู้รับบริการ มีการเคลื่อนไหว และมีปฏิสัมพันธ์ตลอดเวลา เช่น งานบริการในโรงพยาบาล งานบริการในสำนักงานเขต เป็นต้น เพื่อลดความแออัดและลดการติดเชื้อในสถานที่ทำงาน เช่น การจัดทางเข้า - ออก คนละเส้นทาง การให้บริการผ่านออนไลน์ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ให้บริการแทนมนุษย์ เป็นต้น

๒. การจัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง รวมทั้งการกำหนดลักษณะงานที่สามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง การกำหนดแนวทางการลงเวลาปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การมอบหมายงาน การติดตามประเมินผลและการรายงานผลงานผ่านอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ ในการประเมินผลควรมีการเทียบเคียงกับผลการปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้งด้วย

๓. การสร้างทักษะให้กับผู้บริหารให้มีความสามารถและทักษะในการบริหารงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจ ให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง

**มติ อ.ก.ก.**

เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. รายงานข้อเสนอของ อ.ก.ก.๗ เกี่ยวกับการจัดทำแผนสำรองเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน (Contingency Plan) ให้ ก.ก. ทราบในการประชุมเดือนมกราคม ๒๕๖๔ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

**ระเบียบวาระที่ ๕**

**เรื่องกำหนดวันประชุม**

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ในวันพุธที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

**มติ อ.ก.ก.**

รับทราบ

**เลิกประชุมเวลา ๑๑.๔๐ น.**



(นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม