

รายงานการประชุม  
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร  
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙  
เมื่อวันพุธที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙  
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

---

ผู้มาประชุม

- |     |  |                     |
|-----|--|---------------------|
| ๑.  | รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล   | ประธาน อ.ก.ก.       |
| ๒.  | นายภัทรุตน์ ทรรทรานนท์<br>ปลัดกรุงเทพมหานคร  | อ.ก.ก.              |
| ๓.  | รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย เลหาวิเชียร  | อ.ก.ก.              |
| ๔.  | ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ   | อ.ก.ก.              |
| ๕.  | นายณรงค์ เชื้อบุญช่วย<br>ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ<br>ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | อ.ก.ก.              |
| ๕.  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี พนาสกุลการ<br>อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์<br>มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช    | อ.ก.ก.              |
| ๖.  | นางสุชาดา รังสินันท์   | อ.ก.ก.              |
| ๗.  | นางวันทนี วัฒนะ<br>รองปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย                                     | อ.ก.ก.              |
| ๘.  | นายเกรียงพล พัฒนรัฐ<br>หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.  | อ.ก.ก.              |
| ๙.  | นายกอบชัย พงษ์เสริม<br>ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล                         | อ.ก.ก.              |
| ๑๐. | นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร<br>ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สังกัดราชการกองระบบงาน                              | อ.ก.ก.              |
| ๑๑. | นางสาวอรรัญญา พรไชยะ<br>ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.  | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๒. | นางกาญจนา เฉลิมพงษ์<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.                       | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๓. | นายธนบดี ชัยนนธ์<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.                               | ผู้ช่วยเลขานุการ    |



ผู้ไม่มาประชุม

- |                                       |           |
|---------------------------------------|-----------|
| ๑. นางนิพัทธา บรรจงลิขิตสาร           | ติตราชการ |
| ๒. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ฌ เชียงใหม่ | ติตราชการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถัย กักผล | ติตราชการ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- |                             |  |
|-----------------------------|--|
| ๑. นางสาวกาญจนา สมวงศ์      | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.                          |
| ๒. นางเบญจมาศ วงษ์ระวีวัฒน์ | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป                           |
| ๓. นายชูชาติ สุวรรณนที      | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ                |
| ๔. นางสาวชุติมา แก้วประยูร  | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. |

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙  
ที่ประชุมพิจารณาแล้วไม่มีท่านใดขอแก้ไขจึงขอให้ที่ประชุมรับรอง  
รายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่อง การวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร  
กรณีบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร)

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นและเสนอแนะผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร กรณีบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร)

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. ก.ก. ได้แต่งตั้งและมอบหมาย อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้ทำการแทนในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ วิจัย เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร วิสัยทัศน์ และแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร รวมถึงศึกษาและเสนอแนะแนวคิด Best Practice ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหานครอื่น เพื่อนำมาพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมคุณภาพชีวิต รักษาสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และพัฒนาค่านิยมร่วมในองค์กร แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

๒. กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่สำคัญคือการให้บริการประเภทต่างๆ และการดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งภารกิจเหล่านี้ ส่วนใหญ่มีบุคลากรที่มีหน้าที่ใช้แรงงานดำเนินการได้แก่ คนงาน คนสวน เป็นต้น และปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีจำนวนลูกจ้างมากกว่า ๕๐,๐๐๐ ตำแหน่ง

๓. ฝ่ายเลขานุการจึงได้ศึกษาข้อกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลด้านสถิติ รวมถึงแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาประกอบการวิเคราะห์ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย) สรุปผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร กรณีบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร) ดังนี้

๓.๑ สภาพปัญหา

๓.๑.๑ อัตรากำลังไม่มีแนวโน้มลดลง แต่ค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น

๓.๑.๒ ภารกิจของกรุงเทพมหานครมีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนในระดับแรงงาน เพื่อการให้บริการเป็นจำนวนมาก แต่ยังมีสมรรถนะวัดความคุ้มค่าในการบริหารกำลังคนและวางแผนการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและงบประมาณของกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ ข้อกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นใด และเงินค่าจ้างของ

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ สี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

๓.๒.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดประเภทของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๖๗ มี ๒ ประเภทคือลูกจ้างกรุงเทพมหานครและพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยมาตรา ๖๘ และมาตรา ๘๐ กำหนดให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครออกข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนอื่น และ บำเหน็จของลูกจ้างกรุงเทพมหานครค่าตอบแทนและสิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใด ของพนักงานกรุงเทพมหานคร ให้ตราเป็นข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร

๓.๒.๓ มาตรการปรับขนาดกำลังคน มีเป้าหมาย ๒ ประการ ได้แก่

๓.๒.๓.๑ กำลังคนมีขนาดและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร

๓.๒.๓.๒ มีการใช้กำลังคนอย่างคุ้มค่า ประหยัด เพิ่ม ศักยภาพ ได้ประโยชน์สูงสุด

๓.๒.๔ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีแนวโน้มเพิ่ม สูงขึ้น และมีอัตราการเติบโตสอดคล้องกับปริมาณค่าใช้จ่ายในแต่ละปี

๓.๓ ข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงถึงโครงสร้างอัตรากำลังที่เป็นแรงงานใน พื้นที่และที่ปฏิบัติงานให้กรุงเทพมหานคร

๓.๔ แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาประกอบการวิเคราะห์

๓.๔.๑ การปฏิวัติระบบใหม่จากแรงงานสู่ทุนมนุษย์ (Labor Intensive to Capital Intensive) Labor Intensive คือระบบที่ใช้บุคคลเป็นแรงงาน หลักในการปฏิบัติงาน Capital Intensive คือระบบงานที่เน้นการลงทุน โดยปัจจุบัน กรุงเทพมหานครมีลักษณะงานแบบ Labor Intensive ในทุกหน่วยงาน ซึ่งสำนัก ที่มี แรงงานประเภทนี้มากที่สุด ได้แก่ สำนักสิ่งแวดล้อม สำนักการระบายน้ำ สำนักการแพทย์ สำนักการโยธา และสำนักอนามัย

๓.๔.๒ การบริหารจัดการภารกิจของรัฐด้วยระบบเครือข่าย (Governing by Network) เป็นทางเลือกในการนำการทำงานในลักษณะเครือข่าย โดย การดำเนินการมีคุณสมบัติเด่นคือ มีความยืดหยุ่น (ต่างจากการให้บริการของรัฐที่มี ขีดจำกัดด้านข้อกฎหมาย) มีนวัตกรรมนำเสนอการให้บริการใหม่ (ที่ภาครัฐติดอยู่ในกรอบ ของกฎหมายและระเบียบ) ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (ช่วยให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็วและ ถูกต้อง) และความรวดเร็ว (การตัดสินใจโดยตรงที่จะตอบสนองต่อปัญหา)

๓.๔.๓ เทคโนโลยีในที่ทำงาน (Importance of Technology in the Workplace) การนำเทคโนโลยีมาเป็นองค์ประกอบช่วยการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด เช่นการใช้ Social Network) เทคโนโลยีจะสามารถเข้าถึงได้ง่าย บาง ระบบสามารถปฏิบัติการได้โดยไม่ต้องมีคนบังคับ แต่ศักยภาพสูง ราคาถูกลง สร้างความ สะดวกเพิ่มขึ้น เป็นการลดขนาดกำลังคน แต่งานมีประสิทธิภาพ

๓.๔.๔ ยุคใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR with the New Normal) โลกที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วส่งผลต่อพฤติกรรม

และการแสดงออกของคนในสังคม พฤติกรรมแรงงานรุ่นใหม่ที่อยู่ในยุค Digital แตกต่าง จากกลุ่มแรงงานรุ่นเก่าในยุค Analog รวมถึงเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงาน การเตรียมความพร้อมรับมือแรงงานต่างด้าว

๓.๔.๕ การพยากรณ์อนาคตด้วยการคาดคะเน (Forecasting) นำ ข้อมูล ทิศทางการเปลี่ยนแปลง แนวโน้มปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเพื่อประกอบการ วิเคราะห์ คาดคะเน และเตรียมการเพื่อรองรับ สามารถแก้ไขปัญห

ซึ่งจากผลการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น ฝ่ายเลขานุการ จึงขอเสนอกรอบ มาตรการเชิงยุทธศาสตร์ของกลุ่มบุคลากรกรุงเทพมหานคร ดังนี้

มาตรการที่ ๑ กรุงเทพมหานครควรรื้อปรับระบบงานที่มีความทับซ้อนของภารกิจ ระหว่างข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อจัดระบบ การจ้างงานในสองส่วนให้ชัดเจน

มาตรการที่ ๒ กรุงเทพมหานครควรจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรกรุงเทพมหานครเพื่อใช้ ในการตรวจสอบข้อมูล และวัดประสิทธิภาพความคุ้มค่าในการจ้างงาน

มาตรการที่ ๓ กรุงเทพมหานครควรจำแนกหรือแบ่งประเภทของการกำหนดบุคลากร กรุงเทพมหานครให้ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการวางแผนกำลังคน

มาตรการที่ ๔ กรุงเทพมหานครควรปรับระบบการจ้างงานให้มีความหลากหลาย เหมาะสมกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร

มาตรการที่ ๕ กรุงเทพมหานครควรวางแผนลดอัตราจ้างบุคลากรกรุงเทพมหานคร และนำระบบเทคโนโลยี หรือระบบการจ้างงานเอกชนมาดำเนินการแทน

**ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.** พิจารณาแล้ว เห็นว่า การบริหารจัดการกำลังคนกลุ่ม บุคลากรกรุงเทพมหานคร มีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในทิศทางที่ เพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งในภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวน อาจส่งผลกระทบต่อประมาณค่าใช้จ่ายในอนาคต ของกรุงเทพมหานคร ประกอบกับกรุงเทพมหานครจำเป็นต้องควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ซึ่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำนักงาน ก.ก. จึงเห็น ควรเสนอผลการวิเคราะห์ ฯ เพื่อนำมาตรการที่ได้จากการวิเคราะห์เสนอต่อ ก.ก. ในการ กำหนดเป็นนโยบายหรือยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ต่อไป

#### ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

คณะกรรมการมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะให้นำกลับไปปรับปรุง ดังนี้

๑. ปัญหาสภาพกำลังคนโดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างที่มีจำนวนมากนั้น ควรจำแนกภารกิจที่ มีความซ้ำซ้อนและไม่ซ้ำซ้อนกับข้าราชการเพื่อนำไปแก้ไของค์ประกอบที่เป็นระเบียบหรือ ข้อกฎหมายให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

๒. ควรนำระบบ Government by Contact เข้ามาใช้กับภารกิจของกรุงเทพมหานคร

๓. จัดลำดับความสำคัญของมาตรการทั้ง ๕ ข้อ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการที่จะ เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมาตรการที่ควรเร่งดำเนินการเป็นอันดับแรก คือ มาตรการที่ ๒



จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินการมาตรการ  
อื่นๆ ต่อไป

๔. เพื่อให้รายงานการวิเคราะห์มีความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น ควรวิเคราะห์รายละเอียด  
ต่อไปนี้เพิ่มเติม

๔.๑ นำข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ เช่น สามารถทำงานได้สูงกว่า  
หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือมากกว่าตำแหน่งที่ครอง เพื่อกำหนดแนวทางการทำงานและ  
ผลตอบแทนที่เหมาะสม

๔.๒ ความพึงพอใจของประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อการทำงานของ  
กรุงเทพมหานคร

๔.๓ เปรียบเทียบการทำงานกับหน่วยงานอื่นที่มีศักยภาพใกล้เคียงกัน เช่น การ  
ทำงานของโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานครกับสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงเรียนใน  
สังกัดกรุงเทพมหานครกับกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการ  
วิเคราะห์

๔.๔ ภารกิจของลูกจ้างบางกลุ่ม มีการทำงานเป็นช่วงเวลา เช่น พนักงานขับรถ  
บริการช่วงเช้าและช่วงเย็น ข้าราชการ-ส่ง ช่วงเวลาที่ว่างระหว่างวันมีการใช้ประโยชน์หรือไม่

๔.๕ ลูกจ้างที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จะเตรียมการเพื่อรองรับสภาพการขาดแคลน  
อัตรากำลังหรือไม่ อย่างไร

๕. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการนอกจากการคำนึงถึงจำนวนลูกจ้างที่มี  
จำนวนมากและเรื่องค่าใช้จ่ายที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น ควรใช้วิธีการในลักษณะเชิงบวกเพื่อแก้ไข  
สภาพปัญหาแทน เช่น การกำหนดแนวทางแบบ ๓ H ประกอบด้วย Happy Workforce,  
Healthy Workforce และ High Performance Workforce หากสร้างระบบที่สอดคล้อง  
กับแนวทางดังกล่าวจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในอีกทางหนึ่ง

๖. มาตรการที่ ๒ ควรจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรกรุงเทพมหานครเพื่อใช้ในการ  
ตรวจสอบข้อมูล ติดตามและวัดประสิทธิภาพความคุ้มค่าในการจ้างงาน ควรดำเนินการ  
เป็นอันดับแรกจากมาตรการที่นำเสนอทั้งหมด

๗. มาตรการที่ ๕ ควรปรับการใช้คำจาก “วางแผนลดอัตรากำลังการจ้างบุคลากร  
กรุงเทพมหานคร” เป็น “ปรับขนาดอัตรากำลัง (Rightsizing) ของบุคลากร  
กรุงเทพมหานคร” สำหรับแนวทางในการวิเคราะห์พิจารณาเพื่อให้มีขนาดอัตรากำลังที่  
เหมาะสมกับภารกิจให้พิจารณาจากสภาพปัญหาในการปฏิบัติการและความคาดหวัง  
ของประชาชนต่อกรุงเทพมหานคร

๘. ภารกิจหลักของกรุงเทพมหานคร คือ บริการสาธารณะ การพิจารณาเพียงค่าใช้จ่าย  
ด้านบุคคลว่าคุ้มค่าหรือไม่ อาจไม่เพียงพอสำหรับกลุ่มคนที่ปฏิบัติการในเมืองที่เป็นมหา  
นคร รวมถึงพิจารณาเรื่องวิธีการทำงานมาประกอบด้วย (วิธีการทำงานหรือเครื่องมือที่  
เหมาะสมอาจช่วยให้งานสำเร็จโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวน)

มติที่ประชุม

มอบให้ฝ่ายเลขานุการรับประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. ไปดำเนินการ  
และนำรายงานผลการวิเคราะห์พร้อมทั้งมาตรการแก้ไขเสนอต่อ อ.ก.ก. อีกครั้งหนึ่ง



ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องกำหนดวันประชุม อ.ก.ก.

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ ในวันพุธที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐  
เวลา ๑๐.๐๐ น.

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติให้เลื่อนการประชุมเดือนมกราคมเป็นวันพุธที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๐  
เวลา ๑๐.๐๐ น. เนื่องจากระยะเวลาดังกล่าวกระชั้นชิดกับช่วงเทศกาลปีใหม่และ  
คณะกรรมการบางท่านติดภารกิจจึงไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.



(นางสาวอรัญญา พรไชยะ)

ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

