

รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕
วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และห้องพรีตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-----|---|---------------|
| ๑. | รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. | นายขจิต ชัชวานิชย์
ปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. | นางวันหนีย์ วัฒนนะ
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| ๔. | นางสุธาทิพย์ สนเอี่ยม
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| ๕. | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๖. | ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๗. | ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๘. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทรายแก้ว
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๙. | รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ | อ.ก.ก. |
| ๑๐. | รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัทธ์พงษ์ อุปลา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง | อ.ก.ก. |
| ๑๑. | นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น | อ.ก.ก. |
| ๑๒. | นางสาวอลินี ธนะวัฒน์สัจจะเสรี
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. | อ.ก.ก. |
| ๑๓. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุตารัตน์ หงวนเสงี่ยม
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา | อ.ก.ก. |
| ๑๔. | นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๕. | นายแสนยากร อุณมีศรี
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล | อ.ก.ก. |
| ๑๖. | นางสาวอรุณญา พรไชยะ
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |


๑๗. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์ อ.ก.ก. และเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๑๘. นางสาวอรณิสร์ บัณฑิตสุขุมาลัย ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๑๙. นายกิตติ มีศิริ ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

๑. รองศาสตราจารย์ ดร. อรทัย ก๊กผล ลาป่วย
สถาบันพระปกเกล้า

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวสุวิษญ์ นสมทรง ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๒. นายสันทัต ชาญธวัชชัย ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการบริหาร
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๓. นางจงจิตร รัตนสุกสิน ผู้อำนวยการส่วนบรรจุและแต่งตั้ง
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๔. นายบุญลือ โตนดงาม ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๕. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์ ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๖. นางสาวณัฏฐา โสมสิน ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๗. นายภัทรารุช อุดมมณฑล ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๘. นายอดิศักดิ์ ปานคว้น ผู้อำนวยการส่วนนวัตกรรมการเรียนรู้
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)

๙. นางสาว...


๙. นางสาวนลินรัตน์ ทองสีสังข์ หัวหน้ากลุ่มงานการลูกจ้าง สำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๑๐. นางสาวชุตินา แก้วประยูร นักรักษาการบุคคลชำนาญการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๑๑. นายภูริวรรธ แข็งกล้า นักรักษาการบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๑๒. นางสาวรัชญา สุคันธพงษ์ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
กองบริหารทั่วไป
สำนักงาน ก.ก.

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.


ประธานฯ กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

การประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยแอปพลิเคชัน

Cisco Webex Meetings หรือเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร
ซึ่งมี อ.ก.ก.ฯ ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๕ คน ได้แก่

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล ประธาน อ.ก.ก.
๒. นายชจิต ชัชวานิชย์ อ.ก.ก.
ปลัดกรุงเทพมหานคร
๓. นางวันทนี วัฒนะ อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
๔. นางสุธาทิพย์ สนเอี่ยม อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
๕. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๖. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๗. ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทรายแก้ว อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ

๙. รองศาสตราจารย์...


๙. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อ.ก.ก.
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๑๐. รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัทธ์พงษ์ อุปลา อ.ก.ก.
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑๑. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๑๒. นางสาวอลิณี ธนะวัฒน์สังจะเสรี อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.
๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุตารัตน์ หงวนเสงี่ยม อ.ก.ก.
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
๑๔. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๑๕. นายแสนยากร อุ่ณมีศรี อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก่อนร่วมการประชุม
เรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑๕ คน และมี อ.ก.ก.๗ และผู้ช่วยเลขานุการเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕
ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔ คน ได้แก่

๑. นางสาวอรัญญา พรไชยะ อ.ก.ก.
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๒. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์ อ.ก.ก. และเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๓. นางสาวอรมนัส บัณฑิตสุขุมาลัย ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๔. นายกิตติ มีศิริ ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

มติ อ.ก.ก.

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒...



ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕
ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม
ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

มติ อ.ก.ก. รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง
เรื่อง การจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

สืบเนื่องจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ เห็นชอบให้รวม (ร่าง)
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การ
บริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไว้ในฉบับเดียวกัน และมอบหมายให้
สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ฯ ไปดำเนินการปรับปรุง
การจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้เหมาะสมต่อไป เพื่อให้
ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครบูรณาการงานร่วมกัน
ซึ่งข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ฯ มีดังนี้

๑. ควรเพิ่มเติมเรื่องคุณธรรมจริยธรรม การสร้างความเชื่อมั่นของประชาชน
และการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

๒. ควรบูรณาการการทำงานร่วมกับระหว่างหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคลและหน่วยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยรวม (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไว้ในฉบับเดียวกัน และกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนา
กรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓. สำนักงาน ก.ก. ควรเป็นผู้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในฐานะที่เป็น
หน่วยงานดูแลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งย่อมต้องมีภาพลักษณ์/คุณสมบัติที่ควรเป็นของบุคลากรและ
ส่งข้อมูลคุณลักษณะดังกล่าวให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการพัฒนา
ส่งเสริม/พัฒนา/ฝึกอบรมให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งดำเนินการติดตามประเมินผลโดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือ
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินการ ขณะที่สำนักงานการเจ้าหน้าที่จะมีหน้าที่ทำให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงคุณสมบัติดังกล่าวตามเป้าหมายที่กำหนด รวมไปถึงการสร้างระบบที่เอื้อต่อความเป็นธรรม และ
มีระบบบริหารที่เข้มแข็ง

๔. ควรกำหนด...

๔. ควรกำหนดโครงการ/กิจกรรมสำคัญเร่งด่วน (Quick Win) ในลักษณะโครงการ/กิจกรรมขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว (small win) ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ เห็นผลสำเร็จของงานได้รวดเร็วกว่าโครงการระยะยาว

๕. ในการกำหนดยุทธศาสตร์ควรกำหนดให้มีความชัดเจนสอดคล้องกับประเด็นต่างๆ และผลลัพธ์ที่ต้องการ แล้วจึงกำหนดโครงการเร่งรัดที่จะดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ (Quick win) และมอบหมายผู้รับผิดชอบให้ชัดเจนที่สอดคล้องกัน เช่น การปรับโครงสร้างเหมาะสม สิ่งที่จะทำคืออะไร โดยใคร จะวัดผลอย่างไรหรือเมื่อสิ้นสุดจะเป็นอย่างไร เป็นต้น โดยอาจจะใช้วงจรเชิงคุณภาพ (PDCA) เพื่อให้การกำหนดมีความสมบูรณ์ขึ้น และทำให้เกิดผลงานที่ชัดเจน


๖. การพัฒนาบุคคลควรมองเรื่องของ platform ในการพัฒนาคนที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และคาดการณ์ประเด็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในกรุงเทพมหานครในอนาคตเพื่อการพัฒนาบุคลากรรองรับกับแนวโน้มในอนาคต

๗. ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ภาคส่วนอื่นเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อตรวจสอบและลดการทุจริต นอกจากการดำเนินการที่เป็นในเรื่องของทางวินัยซึ่งมีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ปัจจุบันนี้มีพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่กำหนดให้หน่วยงานปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมถึงกำหนดให้มีการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ดังนั้น ควรมีโครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับกฎหมายดังกล่าว รวมถึงการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งในการจูงใจเพื่อให้คนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมจึงเกี่ยวข้องกับการกำหนดสวัสดิการเพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพไว้ในองค์กร และในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ เริ่มให้ความสำคัญในส่วนของปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่เฉพาะตัวเงิน โดยเน้นการจัดหาสวัสดิการที่คนรุ่นใหม่หรือบุคลากรที่มีคุณภาพอาจจะให้ความสำคัญ เช่น การมีส่วนร่วมในองค์กร การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงควรมีการกำหนดสวัสดิการให้สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่และรักษาขวัญกำลังใจของกำลังคนคุณภาพไว้ในองค์กร

๘. ควรให้ความสำคัญเรื่องความสุขและเรื่องของสุขภาพจิตของคนในองค์กร

สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการปรับปรุงร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรุงเทพมหานคร ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ สรุปได้ดังนี้

๑. ประชุมกับสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้ว เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ เพื่อรวม (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไว้ในฉบับเดียวกัน และกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๒. ประชุม 

๒. ประชุมร่วมกับหน่วยงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สำนักงานการศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล เข้าร่วมประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นในการรวม (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ โดยมีรองปลัดกรุงเทพมหานครสั่งราชการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล (นางวันทนี วัฒนะ) รองปลัดกรุงเทพมหานครสั่งราชการสำนักงาน ก.ก. (นายเฉลิมพล โชตินุชิต) เป็นประธานการประชุม

๓. ปรับปรุง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามมติ อ.ก.ก.ฯ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ และมติที่ประชุมหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ ดังนี้

๓.๑ รวม (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไว้ในฉบับเดียวกัน

๓.๒ กำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ตาม (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมุ่งหมายให้มีการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารกรุงเทพมหานคร โดยถอดคำสำคัญของจุดมุ่งหมายดังกล่าวออกมาเป็นวิสัยทัศน์ คือ “การบริหารทรัพยากรบุคคลทันต่อการเปลี่ยนแปลง เอื้อต่อความเป็นธรรม ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน และมีคุณธรรมจริยธรรม มุ่งสู่การเป็นมหานครแห่งเอเชีย” และกำหนดยุทธศาสตร์ ๕ ประการเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งและเป็นธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีกรอบแนวคิด (Mindset) และกรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจการพัฒนามหานครภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรมการพัฒนามหานครที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง โดยมีกระบวนการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นพื้นที่ทดลอง (Living Lab/Sandbox) และยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ของหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยเกื้อกูล กระตุ้น และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๓.๓ กำหนดเป้าประสงค์ในแต่ละยุทธศาสตร์ ซึ่งจากเดิมกำหนดเป็นผลลัพธ์ แต่เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) จึงปรับเป็นคำว่าเป้าประสงค์

๓.๔ กำหนดกลยุทธ์และตัวชี้วัดกลยุทธ์

๓.๕ กำหนดโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการและผู้รับผิดชอบ (Key Actor) ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมเร่งด่วนและสำคัญ (Quick Win) ที่จะเร่งรัดดำเนินการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

๓.๖ กำหนด...

๓.๖ กำหนดโครงการ/กิจกรรมในเรื่องการกำหนดสวัสดิการเพื่อรักษาคนไว้ในองค์กรทั้งที่เป็นสวัสดิการด้านการเงินและด้านอื่น ๆ การพัฒนาบุคคลผ่าน platform เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และเพิ่มกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสุขในการทำงาน

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เห็นควรดำเนินการดังนี้


๑. เห็นชอบ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในหัวข้อยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรมสำคัญ และผู้รับผิดชอบ

๒. มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ สำนักการศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครประชุม/สัมมนาร่วมกันเพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้สมบูรณ์ ชัดเจนและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ในหัวข้อค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรมสำคัญและโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการตาม (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ฯ ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม และการกำหนดค่าเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมรายปีงบประมาณ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด (เอกสารหมายเลข ๒) โดยร่วมกันศึกษาวิเคราะห์แนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ศึกษาแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ที่จะนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร กำหนดเนื้อหาให้ทันต่อแนวคิดที่ได้วิเคราะห์ กำหนดให้สอดคล้องกับบริบทตามภารกิจของกรุงเทพมหานครในอนาคตและนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งเทียบเคียงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความโดดเด่นหรือเป็นองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารองค์กร/การบริหารทรัพยากรบุคคล และนำเสนอ อ.ก.ก.ฯ พิจารณาต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.ฯ

๑. เนื่องจากยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรม การพัฒนามหาชนที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง โดยมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นพื้นที่ทดลอง (Living Lab/Sandbox) และยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ของหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยเกื้อกูล กระตุ้น และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีเนื้อหาที่ใกล้เคียงกัน จึงควรรวมกัน

๒. การสร้างความสุขให้กับคนทำงาน และการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life) เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต้องมีการจัดการในหลายมิติ และเป็นปัจจัยที่จะผลักดันให้ยุทธศาสตร์ที่เหลือนประสบความสำเร็จ เนื่องจากเมื่อคนมีความสุขและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน จะทำให้คนสามารถใช้ความรู้ ทักษะ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งตนเอง และผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม ดังนั้น จึงควรกำหนดเรื่องดังกล่าวเป็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ โดยการดำเนินการในเรื่องนี้ควรทำงานแบบบูรณาการร่วมกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกำหนดนิยามของ

ความสุข 

ความสุขว่าจะเน้นในมิติใดบ้าง เช่น สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งความสุขของคนแต่ละชั่ววัย (Generation) จะมีความแตกต่างกัน จึงควรกำหนดให้ชัดเจน รวมทั้งลักษณะงานของกรุงเทพมหานครเป็นงานบริการ (Service Sector) จึงอาจศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดนิยามของการวัดความสุข หรืออาจกำหนดแตกต่างกันระหว่างสายงานต่าง ๆ เพื่อกำหนดโครงการ/กิจกรรมให้เหมาะสมต่อไป

๓. ควรนำกลยุทธ์เรื่องการรักษาคนไว้ในองค์กรมาไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ โดยให้ความสำคัญกับเรื่องการสอนงาน (Coaching) และการติดตามงาน โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการทำงานที่บ้านจึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวเพื่อรักษาความสัมพันธ์กับทีมงาน ส่วนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไม่ควรเป็นไปในแนวตั้งอย่างเดียว ควรเน้นการสร้างประสบการณ์ที่หลากหลาย ไม่ใช่ส่งเสริมให้ย้ายข้ามสายงานเฉพาะประเภทบริหารเท่านั้น แต่ควรให้ทุกระดับมีการย้ายเปลี่ยนสายงาน นอกจากนี้ควรออกแบบกำลังคน กำหนดค่าจ้าง/ค่าตอบแทน สวัสดิการ เวลาการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การสร้างสุขภาพจิตให้แก่คนทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันและความมุ่งมั่น (Strive) ในการทำงาน ทั้งนี้ ต้องออกแบบให้แตกต่างกันระหว่างงานวิชาการที่สามารถทำงานนอกสถานที่ตั้งได้ กับงานที่จำเป็นต้องใช้คนเป็นกลไกในการขับเคลื่อนซึ่งเป็นงานบริการที่ต้องทำงาน ณ สถานที่ตั้ง และบางงานต้องปฏิบัติตลอด ๒๔ ชั่วโมง (On Demand) รวมทั้งควรมีการสร้างวินัยในการทำงานให้แก่คนทำงานโดยเฉพาะลูกจ้าง เพื่อให้ทำงานตามเวลา และพร้อมตอบสนองต่อการทำงานเร่งด่วน

๔. ควรกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดกลยุทธ์ตลอดระยะเวลา ๕ ปี เป็นค่าเป้าหมายร้อยละ ๑๐๐ และกำหนดเป้าหมายเป็นรายปีงบประมาณ ส่วนโครงการ/กิจกรรมสำคัญควรระบุเป้าหมายให้ชัดเจนในแต่ละปีว่าจะดำเนินการอย่างไร

๕. เนื่องจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนและเร่งรัดการดำเนินการตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครด้านโครงสร้างและการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ซึ่งคณะกรรมการฯ มีเป้าหมายที่จะยกระดับการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครโดยดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัยนวัตกรรมราชภัฏ ดังนั้นแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรอาจจะมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด โดยการให้มหาวิทยาลัยนวัตกรรมราชภัฏพัฒนาความรู้ทักษะในสายอาชีพ เช่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การปกครองท้องถิ่น เป็นต้น ตลอดจนการออกแบบหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้ในสายงานทั่วไปเพื่อเป็นการต่อยอดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้กรุงเทพมหานครเป็นแหล่งในการพัฒนาคน ทั้งคนทำงานของกรุงเทพมหานคร และคนทำงานของจังหวัดอื่น ๆ ใช้พื้นที่ของกรุงเทพมหานครเป็นแหล่งเรียนรู้และทดลอง (Study Field) หน่วยงานจึงต้องมีความ Smart ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการให้มากขึ้น จึงควรมีการระบุเรื่องดังกล่าวในแผนยุทธศาสตร์ฯ ด้วย

๖. ควรจัดกลุ่มความเชื่อมโยงของโครงการ/กิจกรรมในแต่ละยุทธศาสตร์ เนื่องจาก การแยกตามยุทธศาสตร์ทำให้ไม่เห็นภาพความเชื่อมโยงทั้งที่บางโครงการ/กิจกรรมตอบโจทย์ในหลายยุทธศาสตร์และมีความสัมพันธ์กันในเชิงลำดับเวลาดำเนินการ (Sequence) เช่น การวางแผนกำลังคน จำเป็นจะต้องรู้คุณลักษณะบุคคลเพื่อให้วางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทดลองใช้นวัตกรรมบนพื้นที่ทดลอง (Sandbox) จำเป็นต้องมีองค์ความรู้ในการบริหารที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จะสัมพันธ์กับการกำหนดโครงสร้าง ส่วนเรื่อง

โครงสร้างจะสัมพันธ์กับการจัดระบบงานและการประเมินผลงานโดยเฉพาะการประเมินผ่านแอปพลิเคชัน Traffy Fondue ซึ่งจะเชื่อมโยงกับเรื่องการประเมินบุคคลทั้งจากภายในและภายนอก การปรับรูปแบบการทำงาน การปรับรูปแบบการจ้างงาน การทำงานร่วมกับเครือข่ายสำคัญทั้งภาครัฐราชการ ภาคการเมือง ภาคประชาสังคม และภาคนักวิชาการ เป็นต้น

๗. ในการกำหนดผู้รับผิดชอบควรคำนึงถึงการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่น เช่น กรุงเทพมหานครอาจเป็นพี่เลี้ยงให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ร่วมมือกับสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. ในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นสามารถใส่ชื่อหน่วยงานภายนอกให้เป็นผู้ร่วมรับผิดชอบยุทธศาสตร์ด้วย

๘. ในการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีการตั้งโจทย์ที่ท้าทายตนเองโดยเฉพาะการกำหนดว่าภายใน ๕ ปี กรุงเทพมหานครต้องการได้รับรางวัลด้านใด โดยอาจกำหนดรางวัลขึ้นมาใหม่ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. หรือกำหนดจากรางวัลที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน และขับเคลื่อนเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

๙. เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการทำงานของผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร ควรมีการทำ HR Transformation เพื่อเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลและทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน และฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องร่วมกับฝ่ายบริหารเพื่อสร้างทรัพยากรบุคคลที่เก่งและมีคุณสมบัติตามที่ผู้บริหารต้องการ เพื่อให้ขับเคลื่อนงานได้ตามนโยบายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ด้านที่กำหนดซึ่งมีเป้าหมายสุดท้ายเหมือนกันคือการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสทุกเรื่อง เช่น ในองค์กรของญี่ปุ่น พนักงานจะรู้สมรรถนะที่องค์กรต้องการ และจะพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่กำหนด โดยทุกคนจะรู้ความสามารถของตนเอง และรู้ช่องว่างที่ต้องพัฒนา การประเมินผลงานไม่ได้เกิดขึ้นช่วงสิ้นปีแต่จะเกิดขึ้นตลอดเวลาเพื่อให้คนเห็นความก้าวหน้าของงาน ทำให้คนสามารถนำงานไปสู่เป้าหมายที่องค์กรกำหนด ขณะที่ธนาคารกรุงไทยมีการทำ HR Award โดยผลักดันให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องของผู้นำทุกคน และให้รางวัลและการชื่นชม (Reward and Recognition) เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดจะต้องมีการปรับภาพรวมของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มองเห็นได้อย่างชัดเจน (Visible Change) ซึ่ง ดร. บวรนนท์ ทองกัลยา ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ค.ฯ มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการทำ HR Transformation สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจึงควรเชิญ ดร.บวรนนท์ มาให้ความรู้ในเรื่องดังกล่าวทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ หรือใช้การสร้างนวัตกรรมแบบเร่งด่วน (Hackathon) ซึ่งสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครอาจดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัย นวมินทราชูติราชซึ่งเป็นหุ้นส่วนสำคัญของกรุงเทพมหานครเพื่อช่วยขับเคลื่อนเรื่องดังกล่าว

๑๐. กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคคล ควรมีการระบุและคาดการณ์ว่า ตำแหน่งใดจะขาดแคลน และหาแนวทางตอบสนองความต้องการเหล่านั้นโดยสรรหาคนจากแหล่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากการสอบแข่งขัน เช่น การทำข้อตกลง (MOU) กับสถาบันการศึกษา การสรรหาเฉพาะตำแหน่ง เช่น รุกขกร ครูในวิชาชีพขาดแคลน เป็นต้น เพื่อให้ได้คนคุณภาพจากวิธีการเชิงรุกอย่างแท้จริงตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ต้องการให้เกิดการพลิกโฉมการทำงาน

๑๑. กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความโปร่งใส เป็นธรรม หลังจากดำเนินโครงการ/กิจกรรมสำคัญตามประมวลจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ควรมีการติดตามผลและมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเพื่อรักษามาตรฐานต่อไป

๑๒. กลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรมีการวัดและประเมินผลการพัฒนาโดยประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้อย่างแท้จริง และอาจมีการสุ่มเพื่อติดตามผล รวมถึงการย้ายงานหากไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างจริงจัง

๑๓. กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างนวัตกรรม และการสร้างระบบนิเวศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ควรตั้งชื่อกลยุทธ์ในลักษณะของการใช้เครื่องมือเพื่อสร้างแนวทางให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (How To) เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้คนมีแนวคิดเชิงนวัตกรรม ทำให้คนมีทักษะดีขึ้น การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อให้คนเข้าถึงความรู้ มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาจจะทำหนดกลยุทธ์การสร้างพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Learning Space) การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) การสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง (Lifelong Learning) ซึ่งอาจดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัยนวัตกรรมราชภัฏ โดยจัดทั้งรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนานวัตกรรมและบุคลากร

มติ อ.ก.ก. ๑. เห็นชอบกรอบ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในหัวข้อยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรมสำคัญ และผู้รับผิดชอบ โดยมีเงื่อนไขให้สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับปรุง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ๖ ให้เหมาะสม และนำเสนอที่ประชุมพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

๒. มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ สำนักการศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครสัมมนาร่วมกันเพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้สมบูรณ์ ชัดเจนและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ในหัวข้อค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรมสำคัญและโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการตาม (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ฯ ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม และการกำหนดค่าเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมรายปีงบประมาณ ตามแบบฟอร์มที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

๓. มอบหมายให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เชิญ ดร. บวรนนท์ ทองกัลยา ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ก. ๖ มาให้ความรู้ในเรื่องการทำ HR Transformation ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ หรือใช้การสร้างนวัตกรรมแบบเร่งด่วน (Hackathon) โดยขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยนวัตกรรมราชภัฏในการดำเนินการดังกล่าว

ระเบียบวาระที่ ๕

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ ในวันพุธที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕
เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่อ
อิเล็กทรอนิกส์

มติ อ.ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๒๐ น.



(นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม