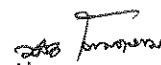


รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสรระ สุวรรณบล ประธาน อ.ก.ก.
๒. นางวันทนีย์ วัฒนชะ อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
แทนปลัดกรุงเทพมหานคร
๓. นายเฉลิมพล โชตินุชิต อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
๔. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๕. ดร.บวรนนท์ ทองกลัยา อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทรายแก้ว อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๗. ดร. เกรียงพล พัฒนรัฐ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๘. รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัทธ์พงษ์ อุปลา อ.ก.ก.
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๙. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๑๐. นางสาวจเรช อรัญวัฒน์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ.
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุदारัตน์ หงวนเสงี่ยม อ.ก.ก.
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
๑๒. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๑๓. นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล



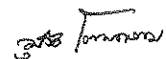
๑๔. นางสาวอรัญญา พรไชยะ
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. อ.ก.ก.
๑๕. นายบุญลือ โตนดงาม
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก. อ.ก.ก. และเลขานุการ
๑๖. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นายกิตติ มีศิริ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อ.ก.ก.
(ติดราชการ)
๒. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ
ผู้ทรงคุณวุฒิ อ.ก.ก.
(ติดภารกิจ)

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวศุภร คุ่มวงศ์
รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา
สำนักการศึกษา
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๒. นางอริศรา รัตนพงษ์สถิตย์
ผู้อำนวยการส่วนบริหารการพัฒนาผู้บริหาร
สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๓. นางสาวระพีพรรณ พุทธานู
ผู้อำนวยการส่วนข้อมูลบุคคล
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๔. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์
ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๕. นางสาวณัฏฐา โสมสิน
ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)



๖. นางสาวอำพาพร...

- | | |
|-------------------------------|--|
| ๖. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร | ผู้อำนวยการกองโครงสร้างและอัตรากำลัง
สำนักงาน ก.ก. |
| ๗. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล | ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๒
กองโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก. |
| ๘. นายณัฐพล ฉิมมี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก. |
| ๙. นางศุภากร อึ้งภากร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองสรรหาบุคคล |
| ๑๐. นางสาวสุดาภรณ์ วิทยากุล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก. |
| ๑๑. นางสาวรุโนทัย เสืออิม | นิติกรชำนาญการพิเศษ
กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
สำนักงาน ก.ก. |

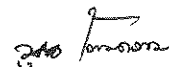
เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

การประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยแอปพลิเคชัน Zoom Cloud Meetings หรือเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร ซึ่งมี อ.ก.ก.ฯ ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๒ คน ได้แก่

- | | |
|---|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบลด | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. นางวันทนีย์ วัฒนะ
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
แทนปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. นายเฉลิมพล โชตินุชิต
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| ๔. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๕. ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทรายแก้ว
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |



๗. ดร. เกரியงพล...

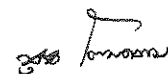
๗. ดร. เกรียงพล พัฒนรัฐ
ผู้ทรงคุณวุฒิ อ.ก.ก.
๘. รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัทธ์พงษ์ อุปลา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อ.ก.ก.
๙. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น อ.ก.ก.
๑๐. นางสาวจรเวช อรัญวัฒน์
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ. อ.ก.ก.
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุदारัตน์ หงวนเสงี่ยม
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา อ.ก.ก.
๑๒. นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล อ.ก.ก.

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก่อนร่วมการประชุมเรียบร้อยแล้ว
จำนวน ๑๒ คน และมี อ.ก.ก. ๗ และผู้ช่วยเลขานุการเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการ
กรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ คน ได้แก่

๑. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. อ.ก.ก.
๒. นางสาวอรัญญา พรไชยะ
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. อ.ก.ก.
๓. นายบุญลือ โตนดงาม
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก. อ.ก.ก. และเลขานุการ
๔. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. ผู้ช่วยเลขานุการ
๕. นายกิตติ มีศิริ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. ผู้ช่วยเลขานุการ

มติที่ประชุม

รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖

ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอขอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งมีทั้งหมด ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๑๔ หน้า ปรากฏว่าไม่มีท่านใดขอแก้ไขรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา

เรื่อง การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

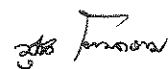
สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้พิจารณาแนวทางการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และ ก.ก. ได้มีมติรับทราบแผนยุทธศาสตร์ฯ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕

๒. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “การบริหารทรัพยากรบุคคลทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วน” โดยแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวสนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ โดยการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนามหานครสร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร และยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ วิธีการ กฎหมาย ขั้นตอน หลักเกณฑ์ เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งอย่างเหมาะสม โดยกำหนดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Strategic Target) ดังนี้

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Strategic Target)	คุณค่าที่ส่งมอบ
๑. พัฒนามหานครให้เป็องค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance)	ระบบงาน รูปแบบการทำงาน โครงสร้าง อัตราค่าลัง มีความคล่องตัว (Lean & Agile Organization) ควบคู่กับการสร้างความสุขในการทำงาน และการขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีเอกภาพ



เป้าประสงค์...

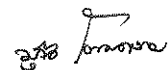
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Strategic Target)	คุณค่าที่ส่งมอบ
๒. พัฒนาศักยภาพบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness)	ทรัพยากรบุคคลมีกรอบแนวคิด (Mindset) และกรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจการพัฒนามหาชนภายใต้บริบทที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปในยุค Next Normal
๓. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking)	๑. ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job) ๒. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
๔. สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหาชน (HR Culture & Leadership)	ผู้นำในทุกระดับพร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหาชน รวมทั้งมีวัฒนธรรมองค์กรแบบ Outward Mindset และ Sense of Urgency
๕. สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหาชน (HR Innovation)	มีองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรมพัฒนามหาชนที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๕-พฤษภาคม ๒๕๖๖ โดยแบ่งการนำเสนอผลการติดตามความก้าวหน้าฯ เป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ๑) ความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ในภาพรวม และ ๒) ความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ตามเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

๓.๑ ความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในภาพรวม

ความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในภาพรวม ในช่วง ๘ เดือนที่ผ่านมา พบว่า

ความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๑ โดยพิจารณาจากจำนวนโครงการที่ดำเนินการเสร็จแล้วและโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ จากจำนวนโครงการทั้งหมด ๕๖ โครงการ โดยมีโครงการที่ดำเนินการเสร็จแล้ว จำนวน ๑๓ โครงการ (ร้อยละ ๒๓.๒๑) อยู่ระหว่างดำเนินโครงการ จำนวน ๒๘ โครงการ (ร้อยละ ๕๐) และยังไม่ได้ดำเนินโครงการ จำนวน ๑๕ โครงการ (ร้อยละ ๒๖.๗๙) รายละเอียดดังนี้



สถานะโครงการ...

สถานะ โครงการ	เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ที่ ๑	เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒	เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ที่ ๓	เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ที่ ๔	เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ที่ ๕	รวม (โครงการ)
ดำเนินการ เสร็จแล้ว	๓ (๒๓.๐๘)	๒ (๑๖.๖๗)	๔ (๒๕)	๔ (๓๓.๓๓)	-	๑๓ (๒๓.๒๑)
อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	๘ (๖๑.๕๔)	๒ (๑๖.๖๗)	๑๑ (๖๘.๗๕)	๖ (๕๐)	๒ (๖๖.๖๗)	๒๘ (๕๐)
ยังไม่ได้ ดำเนินการ	๒ (๑๕.๓๘)	๘ (๖๖.๖๖)	๑ (๖.๒๕)	๒ (๑๖.๖๗)	๑ (๓๓.๓๓)	๑๕ (๒๖.๗๕)
รวม (โครงการ)	๑๓	๑๒	๑๖	๑๒	๓	๕๖

๓.๒ ความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์

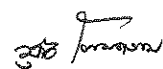
สำนักงาน ก.ก. ได้สรุปความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) จำแนกตามเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ โดยพบว่า ยุทธศาสตร์ที่ ๑ , ๓ และ ๔ มีความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ อยู่ในระดับมาก คือ ร้อยละ ๘๔.๖๒ ๘๗.๕ และ ๘๓.๓๓ ตามลำดับ ส่วนยุทธศาสตร์ที่ ๒ ความก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ร้อยละ ๓๓.๓๓ และยุทธศาสตร์ที่ ๕ มีความก้าวหน้าน้อย คือ ร้อยละ ๖๖.๖๗ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓.๓ สำนักงาน ก.ก. ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) พบประเด็นปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับ
การดำเนินการ ดังนี้

๑) การกำหนดโครงการ/กิจกรรมบางส่วนเป็นโครงการ/กิจกรรมที่ต่อเนื่องกัน เมื่อไม่สามารถ
ดำเนินโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ จึงส่งผลให้โครงการ/กิจกรรมต่อเนื่องไม่สามารถ
ดำเนินการได้ เช่น

- กลยุทธ์ ๒.๒ พัฒนา HR Dashboard เพื่อเป็นเครื่องมือกลางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
บนพื้นฐานข้อมูลจริง ซึ่งกำหนดกิจกรรมการพัฒนา HR Dashboard เพื่อเป็นเครื่องมือกลางในการวิเคราะห์ บริหาร ติดตาม
และประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งยังไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
โดยมีการกำหนดกิจกรรมต่อเนื่อง คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจการใช้ HR Dashboard และสนับสนุนให้หน่วยงาน
กรุงเทพมหานครนำไปใช้ จึงยังไม่สามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- กลยุทธ์ ๒.๓ จัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap)
รูปแบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ กำหนดให้มีโครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับ
Talent และ Successor ซึ่งปัจจุบัน กรุงเทพมหานครยังไม่มีระบบบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) และ
แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) จึงยังไม่สามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรมนี้ได้



จะเห็นได้ว่า...

จะเห็นได้ว่า เมื่อปัจจุบันยังไม่มีการจัดทำ คู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) จึงส่งผลกระทบต่อโครงการ/กิจกรรมในกลยุทธ์ ๒.๔ ออกแบบและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผล รูปแบบ ๑๐ และ กลยุทธ์ ๒.๕ พัฒนาและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผลรูปแบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ ยังไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมด

๒) โครงการ/กิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ที่ยังไม่มีดำเนินการ สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากมีการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน/ส่วนราชการของสำนักงาน ก.ก. และสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงส่วนราชการและผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมฯ ส่งผลต่อความต่อเนื่องในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเพราะขาดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน

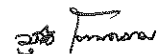
๓) การกำกับติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้เมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินโครงการต่าง ๆ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงทีจึงส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔. สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการโครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจในแนวคิด วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นกรอบแนวทางสู่การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพและสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้เข้าร่วมการสัมมนาเป็นข้าราชการประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ประเภทอำนวยการระดับต้นและระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานด้านแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๘๗๑ คน โดยแบ่งเป็น ๔ รุ่น รุ่นละ ๑ วันทำการ ดังนี้

รุ่นที่ ๑ ผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๗๖ คน การสัมมนาในรูปแบบออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

รุ่นที่ ๒ ผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ เลขานุการสำนัก ผู้ช่วยเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต ผู้อำนวยการศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุข ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการส่วน สังกัดสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๐๑ คน การสัมมนา ในรูปแบบออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

รุ่นที่ ๓ และรุ่น ๔ ผู้เข้าร่วมสัมมนาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน นักทรัพยากรบุคคล และ/หรือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และ/หรือระดับเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส



สังกัดสำนัก...

สังกัดสำนัก สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๙๔ คน โดยแบ่งเป็น

- รุ่นที่ ๓ จำนวน ๒๔๕ คน การสัมมนาในรูปแบบ ไป – กลับ ในวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖
- รุ่นที่ ๔ จำนวน ๑๔๙ คน การสัมมนาในรูปแบบ ไป – กลับ ในวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เห็นควรรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ต่อ อ.ก.ก. เพื่อโปรดทราบ และให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และแนวทางการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแนวทางการขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. แนวทางการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เห็นควรจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหารือเกี่ยวกับผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ได้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงในปัจจุบันและระยะเวลาดำเนินการที่เหลือก่อนสิ้นปีงบประมาณ (๓ เดือน) รวมถึงสรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้อย่างเหมาะสม

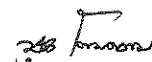
๒. แนวทางการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒.๑ แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้มีการมอบหมายผู้แทนหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการและติดตามประเมินที่ชัดเจน และจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยดำเนินการดังนี้

๑) สรุปผลการดำเนินการและประเด็นปัญหาอุปสรรคจากผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒) พิจารณากำหนดโครงการ/กิจกรรมสำคัญที่ตอบโจทย์กลยุทธ์และเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี และนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รวมถึงปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่คาดหวัง และกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ จัดทำระบบรายงานความก้าวหน้าและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้สามารถรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ได้อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน



ประเด็นสำคัญ...

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครระยะ ๕ ปี จำเป็นต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) ในแต่ละปีด้วย เพื่อกำหนดผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Result) ของแต่ละเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ให้ชัดเจนว่า ผลงานหลักที่ต้องการคืออะไร หน่วยงานได้รับผิดชอบ โครงการ/กิจกรรมอะไร ที่จะดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์นั้น เพราะบางโครงการอาจยังไม่ได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ บางโครงการผลสำเร็จสามารถตอบโจทย์ได้หลายเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ ซึ่งคำว่าความสำเร็จกับทำงานเสร็จ มีความหมายต่างกัน กรุงเทพมหานครจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าแต่ละเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ อะไรคือผลลัพธ์ หรือความสำเร็จที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในแต่ละเรื่อง เช่น

- เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากกรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance) ความสำเร็จคือการติดอันดับ ๑ ใน ๕ ขององค์กรที่คนอยากร่วมงานด้วย หรือการมีระดับความผูกพันกับองค์กร (engagement) สูงขึ้น

- เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness) ความสำเร็จคือคนมีสมรรถนะที่พร้อมจะทำงาน โดยดูจากผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน (Productivity per head) หรือการยกระดับเป็นองค์กรชั้นนำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลก็คือติด ๑ ใน ๑๐ ขององค์กรที่คนอยากร่วมงานด้วย สำหรับการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมแล้ว ควรวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สัมพันธ์กับการทำงานจริงในแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกันด้วย

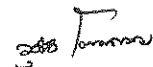
- เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหาร และพัฒนามหานคร (HR Culture & Leadership) ควรกำหนดตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรว่าอะไรคือผลลัพธ์ ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีอะไรที่เป็นผลงานในระดับนโยบายที่เกิดจากการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร ส่วนการสร้างผู้นำ ควรกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน เช่น ผลลัพธ์ที่กรุงเทพมหานครต้องการ คือการมีคนที่มีขีดความสามารถสูงจำนวนกี่เปอร์เซ็นต์จากจำนวนข้าราชการในระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปทั้งหมด นอกจากนี้ ควรมีการประเมินศักยภาพของคนในองค์กร (people landscape) ว่าผู้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร มีศักยภาพอยู่ในระดับใดในปัจจุบัน และในอนาคตต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร

ทั้งนี้ ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา ผู้ทรงคุณวุฒิ จะเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทดลองปรับเปลี่ยนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation lab) ให้กับกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและเกิดผลลัพธ์ (Outcome) ได้ตามที่ผู้บริหารต้องการ

๒. การกำหนดโครงการ/กิจกรรมควรมีความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์และเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ เนื่องจากผลสำเร็จของบางโครงการยังไม่สะท้อนผลลัพธ์ที่ต้องการในแต่ละเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์อย่างแท้จริง เช่น

- เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ ยังไม่ค่อยมีโครงการที่ตอบโจทย์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้คิดในเชิงกลยุทธ์หรือเชื่อมโยงกลยุทธ์ได้

- เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking) ยังขาดโครงการที่จะยกระดับความสามารถ (Capacity) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้ ส่วนกลยุทธ์ที่ ๓.๓ ที่กำหนดตัวชี้วัดกลยุทธ์ คือร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร แต่การกำหนดกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นเรื่องเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของนักทรัพยากรบุคคล ศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ผลลัพธ์จากโครงการดังกล่าว จะสามารถตอบกลยุทธ์ เป้าประสงค์หรือคุณค่าที่ส่งมอบได้มากน้อยเพียงใด



- เป้าประสงค์...

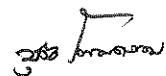
- เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหานคร (HR Innovation) ผู้แทนจากสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลได้ชี้แจงว่า ปัจจุบัน กรุงเทพมหานครได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการนวัตกรรมวิจัยและพัฒนาของกรุงเทพมหานครขึ้น ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการ จำนวน ๒ คณะ ได้แก่ ๑) คณะอนุกรรมการห้องทดลองเมืองและพัฒนาพื้นที่ทดลองปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร (Bangkok City Lab and Sandbox) และ ๒) คณะอนุกรรมการส่งเสริมการวิจัยกรุงเทพมหานคร (Bangkok Research Facilitation) ดังนั้น เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์นี้สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลและสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ควรเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักร่วมกัน ในส่วนของการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเมือง สามารถนำสิ่งที่อยู่แล้วมาพัฒนาปรับปรุงเพื่อสร้างเป็นนวัตกรรมได้ เช่น การจัดอบรมหลายหลักสูตรของกรุงเทพมหานครมีการคิดผลงานพัฒนาเมืองไว้จำนวนมาก แต่ยังไม่เคยนำมาทดลองนำร่องและขยายผล รวมถึงการนำแนวคิด RtoR มาใช้พัฒนาปรับปรุงงานประจำให้เป็นงานวิจัย หรือการนำผลงานหรือข้อเสนอเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานของข้าราชการที่นำเสนอเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น มาทดลองดำเนินการเพื่อเป็นการสร้างนวัตกรรมพัฒนามหานครจากสิ่งที่มีอยู่แล้วได้โดยไม่ต้องใช้งบประมาณ

- การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีความเชื่อมโยงกับพื้นที่ด้วย เช่น พื้นที่แต่ละแห่งในปัจจุบันและในอีก ๕ ปีข้างหน้า มีเป้าหมายให้เป็นแบบไหน ใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง และต้องการบุคลากรที่มีคุณลักษณะอย่างไรในการทำงานให้ทันกับความต้องการและความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่ สำนักงานเขตนอกจากมีหน้าที่ดูแลและให้บริการประชาชนแล้ว ควรมีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละสำนักงานเขต นอกจากนี้ในการทดลองดำเนินการ (Sandbox) ของสำนักงานเขตควรดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย

- การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ควรมีการจัดทำแผนผัง (Map Out) โครงการปี ๒๕๖๗ ที่จะเลือกทำโครงการใด ภายใต้กลยุทธ์ใด เพื่อตอบโจทย์เป้าหมายใด และเชื่อมโยงกับผลลัพธ์หลักที่ต้องการให้เกิดขึ้นในปี ๒๕๖๗ อย่างไร โดยควรจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ และควรกำหนดระยะเวลาดำเนินการในแต่ละโครงการให้ชัดเจน เพราะมีความสัมพันธ์กับการขอจัดสรรงบประมาณ ดังจะเห็นได้จากบางโครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณในปี ๒๕๖๖ แต่ไม่ได้มีการระบุว่า จะดำเนินการอย่างไรในปีต่อไป และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเสร็จสิ้นในปีใด ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงแผนงาน แผนเงิน และแผนคนเข้าด้วยกัน และเป็นประโยชน์ในการนำเสนอขอจัดสรรงบประมาณกับสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร ให้ได้เห็นภาพรวมที่ชัดเจนในการดำเนินโครงการ และควรมีการจัดทำแผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และนำเสนอ อ.ก.ก.ฯ เพื่อพิจารณาให้ข้อคิดเห็น

๓. โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ในส่วนที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบหลัก (Ownership) ที่ชัดเจน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยอาจมีการแต่งตั้งคณะทำงาน (Agile Team) เพื่อรับผิดชอบขับเคลื่อนแผนในแต่ละเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ด้วย เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าและขับเคลื่อนงานได้อย่างรวดเร็วและทันกับการดำเนินการ

๔. การสื่อสารแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ยังขาดการสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ต้องการ ความเชื่อมโยงของโครงการ/กิจกรรมภายใต้เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ และการติดตามงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องระหว่างผู้ที่รับผิดชอบแผนยุทธศาสตร์ของแต่ละหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ควรมีการสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง และระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ที่ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน



๕. ควรจัดทำระบบรายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ผ่านระบบออนไลน์ (e-monitoring) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับหน่วยงานในการรายงานผลการดำเนินการตามแผนและหน่วยงานส่วนกลางสามารถติดตามความก้าวหน้า รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ได้อย่างใกล้ชิด และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาค้นหาได้ทันเวลา

มติที่ประชุม ให้สำนักงาน ก.ก. รับข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปปรับปรุงแนวทางการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

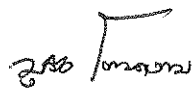
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ ในวันพุธที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๒๐ น.



(นายบุญลือ โตนดงาม)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม