

รายงานการประชุม  
อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร  
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐  
เมื่อวันพุธที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐  
ณ ห้องเฮอร์วีน ชั้น ๒ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

---

ผู้มาประชุม

- |     |  |                     |
|-----|--|---------------------|
| ๑.  | ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภา  | ประธาน อ.ก.ก.       |
| ๒.  | รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย เลาหวิเชียร  | อ.ก.ก.              |
| ๓.  | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่   | อ.ก.ก.              |
| ๔.  | นางกมลวรรณ สัตยายุทธ์<br>แทนผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล<br>สำนักงาน ก.พ. | อ.ก.ก.              |
| ๕.  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี พนาสกุลการ<br>อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจาก ก.ก.                    | อ.ก.ก.              |
| ๖.  | นางสุชาดา รังสินันท์   | อ.ก.ก.              |
| ๗.  | นางชื่นชีวัน ลิมปธีระกุล   | อ.ก.ก.              |
| ๘.  | นายภัทรุตม์ ทรรทรานนท์<br>ปลัดกรุงเทพมหานคร  | อ.ก.ก.              |
| ๙.  | นางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์<br>รองปลัดกรุงเทพมหานคร  | อ.ก.ก.              |
| ๑๐. | นายสมภาคย์ สุขอนันต์<br>หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.   | อ.ก.ก.              |
| ๑๑. | นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์<br>แทนผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล                   | อ.ก.ก.              |
| ๑๒. | นางสาวน้ำเพ็ชร ชาญภิญโญ<br>แทนผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.                              | อ.ก.ก.              |
| ๑๓. | นางสาวอรัญญา พรไชยะ<br>ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.                             | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๔. | นางกาญจนา เฉลิมพงษ์<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.       | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๕. | นายธนบดี ชัยนนดี<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.               | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ผู้ไม่มาประชุม

- |    |                                   |           |
|----|-----------------------------------|-----------|
| ๑. | รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล  | ติตราชการ |
| ๒. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรทัย ก๊กผล | ติตราชการ |



**ผู้เข้าร่วมประชุม**

- |                            |  |
|----------------------------|--|
| ๑. นางปรีดา แสนดี          | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป<br>สำนักงาน ก.ก.                  |
| ๒. นางอัญชลี ยิ่งรักพันธุ์ | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ<br>สำนักงาน ก.ก.       |
| ๓. นายบุญลือ โตนดงาม       | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก. |
| ๔. นางสาวชุตินา แก้วประยูร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.         |
| ๕. นางสาวสุภาวดี ศรีมันตะ  | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.       |


เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐  
ที่ประชุมพิจารณาแล้วไม่มีท่านใดขอแก้ไขจึงขอให้ที่ประชุมรับรอง  
รายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐



ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

เรื่อง รายงานผลโครงการสัมมนาเสริมสร้างเครือข่ายขับเคลื่อนการบริหารงาน  
บริหารคนและบริหารเงิน : ปัจจัยแห่งความสำเร็จ “กรุงเทพมหานครแห่งเอเชีย”

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการดำเนินโครงการสัมมนาสร้างเครือข่าย  
ขับเคลื่อน การบริหารงาน บริหารคน และบริหารเงิน : ปัจจัยแห่งความสำเร็จ  
“กรุงเทพมหานครแห่งเอเชีย” ซึ่งเป็นโครงการที่ผู้บริหารกรุงเทพมหานครต้องการให้เกิด  
การขับเคลื่อนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลร่วมกับการบริหารงาน และการบริหาร  
เงินอย่างเป็นรูปธรรม

**สาระสำคัญของเรื่อง**

๑. แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (ระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)  
มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม  
จริยธรรมและเป็นที่ยอมรับของประชาชน

๑.๒ กรุงเทพมหานครมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็งเอื้อต่อ  
ความเป็นธรรมสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนบุคคลของ  
ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถสูงและสร้างแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรได้

๒. สำนักงาน ก.ก. ในฐานะหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้  
จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ -  
๒๕๖๕ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการ  
ปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดกำลังคนโครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถ  
จัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง  
และทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล

เพื่อให้เกิดการบูรณาการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร  
อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร จึงได้มอบหมายให้สถาบันพัฒนาข้าราชการ  
กรุงเทพมหานคร ดำเนินโครงการสัมมนาสร้างเครือข่ายขับเคลื่อนการบริหารงาน  
บริหารคน และบริหารเงิน : ปัจจัยแห่งความสำเร็จ “กรุงเทพมหานครแห่งเอเชีย”  
เมื่อวันที่ ๑๙ - ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ ณ เดอะแกรซ อัมพวา รีสอร์ท จังหวัด  
สมุทรสงคราม โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครประเภทบริหาร  
ต้น - สูง ประเภทอำนวยการระดับต้น - สูง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ -  
ชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไประดับชำนาญาน สังกัด สำนักงาน ก.ก.

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้นำสรุปผลการสัมมนาฯ จากสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครมาวิเคราะห์และเชื่อมโยงผลสรุปของภาพรวมการบูรณาการแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครสรุปภาพการบูรณาการแผนดังนี้

๓.๑ ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ กับร่างแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครของสำนักงานการศึกษา มีจุดร่วมในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ๓ ด้าน ประกอบด้วย

- ประเด็นด้านภาวะผู้นำ (Leadership)
- ประเด็นด้านการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกที่กำลังสร้างความท้าทายต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Challenging)
- ประเด็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้สมดุลกับการใช้ชีวิต (Improving work life)

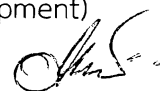
๓.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ร่างแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๓ ปรากฏความเชื่อมโยงในรายละเอียดดังนี้

#### Leadership

- แนวทางการสับเปลี่ยน หมุนเวียนผู้บริหาร (Rotation)
- แผนการสร้างบุคลากรในการดำรงตำแหน่งสำคัญของกรุงเทพมหานคร (Succession Plan)
- การพัฒนากลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent Group/Pool)
- การพัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากร (Competency and Skill)
- การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (Preparedness to be BOSS)

#### HR Challenging

- การพัฒนารูปแบบการจ้างงานที่ทันสมัยต่อภาวะสังคมในปัจจุบัน
- แผนกำลังคน (Workforce Planning)
- การพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก (Proactive Recruitment)
- การพัฒนาระบบสนับสนุนการทำงาน (Backing Track)
- BMAPro ๒๑ Competency Model
- การเสริมสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับอิทธิพลของเทคโนโลยีต่อชีวิตการทำงานอย่างรุนแรง (Digital Society)
- การสร้างเครื่องมือสำหรับพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร (HRD Tool)
- การพัฒนาตามสายอาชีพ (Career Path and Development)



### Improving Work Life

- การสร้างความรักความผูกพันของบุคลากรต่อกรุงเทพมหานคร (Engagement)
- การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)
- การสร้างกรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และองค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์ (Innovation Organization)

จากผลการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

๑. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เป็นแผนหลักที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เข้ามาสนับสนุนไว้อย่างครบถ้วนทั้ง ๓ ด้าน

๒. แผนปฏิบัติราชการด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการศึกษา มีความเฉพาะตัวแต่มีจุดเชื่อมต่อในหัวข้อ HR Challenging ด้านการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และในหัวข้อ Improving Work Life ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้สมดุลกับการใช้ชีวิต โดยสำนักงานการศึกษาได้มีการกำหนดแผนงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ส่วนด้าน Leadership ในการสร้างผู้นำและพัฒนาศักยภาพของนักบริหาร สำนักงานการศึกษาได้กำหนดเป็นหลักสูตรซึ่งเป็นภารกิจที่ดำเนินการอยู่ประจำ จึงไม่ได้กำหนดไว้ในลักษณะการบริหารเชิงยุทธศาสตร์

๓. การเชื่อมโยงงานของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติโดยกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร นั้น อยู่ระหว่างการขับเคลื่อนแผนระหว่างสำนักงาน ก.ก. และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จกองการเจ้าหน้าที่ฯ จะนำแนวทางที่เกี่ยวข้องไปดำเนินการต่อไป

๔. จากภาพรวมแผนฯ ดังกล่าวพบว่ามี Key Factor เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่

๔.๑) ผู้บริหารต้องควบคุมติดตามการปฏิบัติงานตามแผนงานให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

๔.๒) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ฯ ต้องร่วมกันขับเคลื่อนให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑)

**ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.** สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นควรเสนอรายงานผลการสัมมนา ต่อ อ.ก.ก. เพื่อโปรดทราบ

มติ อ.ก.ก.

รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่อง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (ระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน

๑.๒ กรุงเทพมหานครมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็งเอื้อต่อความเป็นธรรมสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถสูงและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

๒. สำนักงาน ก.ก. ในฐานะหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดกำลังคนโครงสร้างและระบบงานให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการกำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำ Action Plan โดยเป็นการวางแผนแบบบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยใช้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ประการเป็นกรอบในการกำหนด Action Plan เพื่อวางแผนขับเคลื่อนการบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนดไว้ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒)

**ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.** สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า การกำหนด Action Plan จะทำให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีทิศทาง และสามารถติดตามการทำงานได้อย่างครบถ้วน อีกทั้งเป็นการช่วยให้เกิดการดำเนินงานแบบบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล และสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยให้บรรลุถึงเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนดไว้ จึงเห็นควรเสนออนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้โปรดพิจารณาให้ข้อเสนอแนะการจัดทำ Action Plan ดังกล่าว เพื่อจักได้นำข้อเสนอและข้อสังเกตไปปรับปรุงการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดต่อไป



มติ อ.ก.ก.

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

๑. การเลือกใช้ภาษาที่นำมากำหนดเป็นกรอบของแผนยุทธศาสตร์ควรกำหนดเป็นภาษาไทยเพื่อให้ผู้ที่นำไปใช้เข้าใจตรงกันทุกฝ่าย เช่น ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ เป็นต้น

๒. การกำหนดวิธีการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร (Tool) ควรกำหนดให้มีความหลากหลายมากกว่าการกำหนดหลักสูตรหรือการฝึกอบรม เนื่องจากได้รับผลตอบแทนที่ต่ำกว่าการดำเนินการด้วยวิธีการอื่น (Low return value) จากประสบการณ์ของสำนักงาน ก.พ.

๓. ควรกำหนดเป้าหมายของการดำเนินการ (Mile Stone) ในแต่ละปีให้ชัดเจน

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร สามารถจำแนกออกเป็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ให้ชัดเจนได้

๕. ควรกำหนดกิจกรรมเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ (Flagship Project) เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกันและมุ่งดำเนินการให้กิจกรรมดังกล่าวสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องกำหนดวันประชุม อ.ก.ก.

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ในวันพุธที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๑  
เวลา ๑๐.๐๐ น.

มติที่ประชุม

รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.



(นางสาวอรุณญา พรไชยยะ)

ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม