

รายงานการประชุม  
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร  
ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙  
เมื่อวันพุธที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙  
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- |     |   |                     |
|-----|---|---------------------|
| ๑.  | รองศาสตราจารย์ ดร. อิศระ สุวรรณกุล  | ประธาน อ.ก.ก.       |
| ๒.  | นายภัทรุตม์ ทรรทรานนท์<br>ปลัดกรุงเทพมหานคร   | อ.ก.ก.              |
| ๓.  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี พนาสกุลการ<br>อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์<br>มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช     | อ.ก.ก.              |
| ๔.  | นายณรงค์ เชื้อบุญช่วย<br>ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ-<br>การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | อ.ก.ก.              |
| ๕.  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรทัย ก๊กผล  | อ.ก.ก.              |
| ๖.  | รองศาสตราจารย์ ดร. อุทัย เลาหวิเชียร  | อ.ก.ก.              |
| ๗.  | นางสุชาดา รังสินันท์  | 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. สังกัดกองระบบงาน                                     | อ.ก.ก.              |
| ๑๑. | นางสาวอรัญญา พรไชยะ<br>ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.  | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๒. | นางกาญจนา เฉลิมพงษ์<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.                        | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

/ผู้ไม่มาประชุม...

**ผู้ไม่มาประชุม**

- |    |   |           |
|----|---|-----------|
| ๑. | ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล | ติดภารกิจ |
| ๒. | ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ          | ติดภารกิจ |
| ๓. | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่        | ติดภารกิจ |
| ๔. | นางวันทนีย์ วัฒนะ                         | ติดภารกิจ |
| ๕. | นายธนบดี ชัยนนธ์                          | ติดราชการ |

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

- |    |                          |   |
|----|--------------------------|---|
| ๑. | นางสาวกาญจนา สมวงศ์      | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.   |
| ๒. | นางสาวอำไพ สิ้นสภาพพงศ์  | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร  |
| ๓. | นางเบญจมาศ วงษ์ระวีวัฒน์ | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป  |
| ๔. | นายชูชาติ สุวรรณนที      | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ   |
| ๕. | นางวนิดา เลิศสุชีเกษม    | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>ฝ่ายพัฒนาหลักสูตรและประเมินผลสัมฤทธิ์<br>สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร |
| ๖. | นางกาญจนา สุทธิวิไชย     | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>ฝ่ายแผนงาน สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร                               |
| ๗. | นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.  |
| ๘. | นางสาวชุตีมา แก้วประยูร  | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.  |
| ๙. | นางสาวสุภาวดี ศรีมันตะ   | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ<br>กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.  |

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑** เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มี

**ระเบียบวาระที่ ๒** เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๙

ที่ประชุมพิจารณาแล้วไม่มีท่านใดขอแก้ไข จึงขอให้ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

**มติที่ประชุม** รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๙

/ระเบียบวาระ

## ระเบียบวาระที่ ๓

### เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๑ ผลการปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

ตามที่ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๙ เห็นชอบแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ โดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะให้สำนักงาน ก.ก. นำไปปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สำนักงาน ก.ก. ได้มีการดำเนินการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) กิจกรรมที่ ๓ การรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๙ เพื่อปรับปรุงแผนปฏิบัติการ ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ พร้อมทั้งรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแผนยุทธศาสตร์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการ ทั้งนี้ในที่ประชุมได้มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวางทั้งการวิเคราะห์เนื้อหาในเชิงวิชาการ หรือในเชิงของการนำไปปฏิบัติ ซึ่งทำให้ค้นพบข้อเท็จจริงที่สนับสนุนการดำเนินการและข้อจำกัดในการดำเนินการ ภายหลังจากการประชุมดังกล่าว จึงสามารถสรุปผลเป็นแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ประจำปี ๒๕๖๐ ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงให้สอดคล้องกับข้อสังเกตของ อ.ก.ก.ฯ และข้อเท็จจริงในการนำไปปฏิบัติเรียบร้อยแล้ว

## มติที่ประชุม

รับทราบ

เรื่องที่ ๒ รายงานผลการดำเนินการประชุมของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙

ด้วย อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการประชุมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๘ ครั้ง นับแต่ได้รับการแต่งตั้งในเดือนมกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นมา และเพื่อเป็นการสรุปผลการดำเนินการและประเด็นข้อสังเกตสำคัญ สำนักงาน ก.ก. จึงสรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมและขอรายงานเพื่อโปรดทราบ ดังนี้

๑. เนื้อหาของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ควรครอบคลุมข้าราชการทุกประเภท รวมถึงบุคลากรกรุงเทพมหานคร
๒. กรุงเทพมหานครควรเน้นการวางแผนกำลังคนทั้งระบบ
๓. กรุงเทพมหานครควรค้นหาปัจจัยด้านการบริหารกำลังคนเพื่อให้ทราบภาวะวิกฤตกำลังคน
๔. ควรให้ความสำคัญกับการ Focus งานในลักษณะกลุ่มภารกิจ
๕. นำเทคนิค Benchmark มาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาหรือ GAP ของเมือง
๖. ควรให้ความสนใจประเด็นท้าทายของเมืองในระดับ Global Issue
๗. ควรตั้งเป้าหมายให้ กรุงเทพมหานครเป็น Employee of Choice

/๘. การพัฒนา...

๘. การพัฒนารูปแบบการจ้างงานรูปแบบใหม่
๙. การนำระบบ Career Base และระบบ Performance Base มาใช้ให้ประสบความสำเร็จ ต้องกำหนดเป็นนโยบายและให้ผู้บริหารผลักดัน
๑๐. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องทบทวนบทบาทภารกิจและมุ่งเน้นการดำเนินการพัฒนากำลังคน โดยวางกลยุทธ์ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาที่เชื่อมโยง Career Development/เป็นหน่วยวิจัยและพัฒนา HRD
๑๑. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๒. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องทบทวนหลักสูตร ปฏิรูปกระบวนการพัฒนา มุ่งเน้นสร้างผู้นำเมืองที่เข้มแข็ง
๑๓. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องให้ความสำคัญในการกำหนดหลักสูตรที่จะสร้างนักบริหารเมือง
๑๔. ศึกษาภาพรวมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อลดความซ้ำซ้อน
๑๕. ศึกษาทบทวนภารกิจ สภาพปัญหา ความท้าทายและแนวโน้มทิศทางการพัฒนาข้าราชการ
๑๖. สำนักงาน ก.ก. ควรจัดสัมมนาเฉพาะเรื่องการบริหารผลงาน
๑๗. แผนแต่ละประเภทของกรุงเทพมหานคร (แผนพัฒนา แผนคน แผนเงิน) ควรมีความสอดคล้องกัน

## มติที่ประชุม

รับทราบ

## ระเบียบวาระที่ ๔

### เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๑ กรอบแนวคิดทิศทางการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นและเสนอแนะกรอบแนวคิดทิศทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

### สาระสำคัญของเรื่อง

๑. แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) กำหนดด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากร โดยมีเป้าหมาย คือ

๑.๑ บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นที่ยึดมั่นของประชาชน

๑.๒ กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็ง เอื้อต่อความเป็นธรรม สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถสูงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

๒. กรอบการวิเคราะห์เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๒.๑ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) สำนักงาน ก.พ. แบ่งมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๒.๑.๑ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ เน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่ อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ประกอบด้วย

(๑) การเกลี้ยอัตราเกษียณ

(๒) การไม่เพิ่มอัตราข้าราชการต้งใหม่ ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิ

อาจหลีกเลี่ยงได้

๒.๑.๒ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม ประกอบด้วย

(๑) การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๒) การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

(๓) การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ

๒.๒ ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร กำหนด ทิศทางของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในอนาคตจากแนวนโยบายของ ผู้บริหารและสภามารณ์ของโลก โดยกำหนดเป็น ๗ ทิศทาง ประกอบด้วย

๒.๒.๑ บริหารจัดการกำลังคนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒.๒.๒ มุ่งสร้างภาวะผู้นำทั่วทั้งองค์กร

๒.๒.๓ เพิ่มกำลังคนคุณภาพ

๒.๒.๔ จัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ

๒.๒.๕ มีระบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่น หลากหลาย สอดคล้องกับลักษณะงาน

๒.๒.๖ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจในการทำงาน

๒.๒.๗ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การปฏิบัติงาน

จากทิศทางดังกล่าวกรุงเทพมหานครคาดการณ์เป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ จำแนกออกเป็น ๓ ประเด็นหลัก คือ

ประเด็นที่ ๑ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ ๒ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีศักยภาพสูง คุณภาพ ชีวิตดีและความภาคภูมิใจในองค์กร

ประเด็นที่ ๓ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณธรรม จริยธรรม

๒.๓ ความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๒.๓.๑ ยุทธศาสตร์ควรครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท

๒.๓.๒ การวางแผนกำลังคน ควรเน้นการวางแผนอย่างเป็นระบบตั้งแต่ การสรรหา การพัฒนา และการรักษาคนที่มีประสิทธิภาพ

๒.๓.๓ ความก้าวหน้าตามสายอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของ กรุงเทพมหานคร

๒.๓.๔ การบริหารงานเมืองควรเทียบเคียง (Benchmark) กับเมืองที่มีพัฒนาการสูงกว่าหรือมหานครระดับ (Mega Metropolitan) เพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา

/๒.๓.๕ ควรให้ความ...

๒.๓.๕ ควรให้ความสนใจประเด็นสำคัญระดับ Global Issue

๒.๓.๖ สร้างแรงดึงดูดผู้มีความสามารถ เช่น พัฒนากองทัพมหานครเป็น Employee of Choice

๒.๓.๗ คุณธรรม จริยธรรม ควรใช้การส่งเสริมด้วยกิจกรรมการปรับเปลี่ยนทัศนคติ

๒.๓.๘ การประเมินผลหน่วยงาน ควรประเมินผลหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการทั้งหมด เช่น ศูนย์บริการสาธารณสุข สถานีดับเพลิง เป็นต้น

๒.๔ ผลการประเมินการดำเนินการนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ไปปฏิบัติ โดยระบบการติดตามและประเมินผลจะดำเนินการแบบรายไตรมาส

๒.๕ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ (HR Trending) ด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ความก้าวหน้าทางวิชาการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้ค้นพบเทคนิค แนวคิด หรือสภาพปัญหาเร่งด่วนเพื่อดำเนินการแก้ไข ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจต่อการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๒.๕.๑ สังคมสูงอายุ (Aging Society)

๒.๕.๒ แนวโน้มการขยายตัวของเมือง (Urbanization)

๒.๕.๓ การย้ายข้ามถิ่นฐาน การอพยพจากชนบทหรือการย้ายเข้ามาอาศัยของชาวต่างชาติจากข้อตกลง หรือกฎหมายระหว่างประเทศ (Migration and Immigration)

๒.๕.๔ สังคมมีความต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรมและการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลในระบบการบริหารงานภาครัฐสูง

๒.๕.๕ สังคมฐานความรู้ (Knowledge Base Society)

๒.๖ การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้บริหารในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ปัจจุบันอยู่ระหว่างเตรียมดำเนินการ)

๓. การจัดกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ๒ กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารหน่วยงานและผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจากผลการดำเนินการพบความต้องการเพื่อนำไปกำหนดกรอบในการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครฉบับต่อไป ดังนี้

๓.๑ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนเพื่อใช้สำหรับการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การพัฒนาการจัดทำแผนกำลังคนที่ควรปรับให้เป็นเอกภาพเดียวกันในกลุ่มภารกิจ

๓.๓ การกำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการสื่อสารด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นจุดอ่อนสำคัญของสำนักงาน ก.ก. กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๔ การผลักดันการแก้ไขข้อกฎหมายที่สัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร ข้อกฎหมายที่รองรับระบบการจ้างงานต่างๆ เป็นต้น

- ๓.๕ การพัฒนาระบบบริหารผลงานเพื่อไปสู่องค์กรที่มุ่งเน้น Performance
  - ๓.๖ การปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และ  
เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานในกรุงเทพมหานคร
  - ๓.๗ การพัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มคนที่  
หลากหลายตาม Generation
  - ๓.๘ การส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร ให้ปฏิบัติงานด้วยความ  
โปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
  - ๓.๙ การพัฒนาระบบงานที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการ  
เจ้าหน้าที่
๔. กำหนดแผนการศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรม	ระยะเวลา
๑. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ และเร่งดำเนินการร่วมกับที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้าน การจัดทำยุทธศาสตร์ เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ฯ ฉบับใหม่	พฤศจิกายน – สิงหาคม
๒. จัดสัมมนา ในระดับเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำเสนอร่างยุทธศาสตร์ฯ พร้อม รับฟังข้อคิดเห็น	กุมภาพันธ์
๓. จัดสัมมนา ในระดับผู้บริหารของกรุงเทพมหานครเพื่อ นำเสนอร่างยุทธศาสตร์ฯ พร้อมรับฟังข้อคิดเห็น	เมษายน
๔. นำเข้า อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อขอความเห็นชอบ	พฤษภาคม – กรกฎาคม
๕. นำเข้า ก.ก. เพื่อขอความเห็นชอบ	มิถุนายน – สิงหาคม
๖. เผยแพร่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครฉบับใหม่ต่อหน่วยงานในสังกัดของ กรุงเทพมหานคร (ก่อนเริ่มปีงบประมาณใหม่)	กันยายน

**ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.** สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้ว เพื่อให้การจัดทำแผน  
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ สามารถ  
สะท้อน ความต้องการพร้อมกับบรรลุเป้าหมาย ด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้  
อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรเสนอกรอบแนวคิดการศึกษาพร้อมทั้งองค์ประกอบที่จะนำมา  
วิเคราะห์และดำเนินการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณาให้ข้อคิดเห็น  
และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ควรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และ Thailand ๔.๐ รวมทั้งเทคโนโลยี Digital เพื่อให้ทิศทางการพัฒนาสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง ศักยภาพ และโอกาสที่จะเกิดขึ้น

๒. แผนยุทธศาสตร์ฯ ควรตอบโจทย์คนในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อรองรับคุณลักษณะ สมรรถนะ และเทคโนโลยีของคนในยุคนี้ เช่น การใช้กระดาษน้อยลง ตามระบบ Digital Office ความสามารถเรื่องภาษาที่ต้องใช้ในการสื่อสาร เป็นต้น เพื่อใช้คนได้ตรงกับ ลักษณะงานหรือสายงาน

๓. กิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ควรเป็นกิจกรรมเชิงยุทธศาสตร์ ดำเนินการ ในเชิงกลยุทธ์ ควรปรับขั้นตอนการดำเนินการให้กระชับและชัดเจนมากขึ้น

๔. ขั้นตอนสำคัญที่จะทำให้แผนยุทธศาสตร์ฯ สามารถสะท้อนความสมบูรณ์ ประเด็นหนึ่ง คือ แนวคิดในระดับผู้บริหาร หรือผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากร บุคคลในเรื่องความคาดหวังของผู้บริหาร สภาพปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องการแก้ไขอย่าง เร่งด่วน นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องการ หรือกรอบแนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทั้งของกรุงเทพมหานครและของโลกในอีก ๕ ปี จะมีทิศทางใด ประเด็น สำคัญหรือแนวโน้มที่ควรให้ความสำคัญ รวมทั้ง Best Practice ของหน่วยงานใดที่ กรุงเทพมหานครจะนำมาเป็นแบบอย่างหรือแนวทาง เป็นต้น ฝ่ายเลขานุการจึงควร สัมภาษณ์เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ได้ถูกทิศทาง และบรรลุ เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้

๕. ควรตั้งเป้าหมายการดำเนินการตามแผนฯ ให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินการ ทุกมาตรการสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๖. ควรนำประเด็นที่เป็นปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครใน ปัจจุบันมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา และนำมาบรรจุเป็นมาตรการในแผน ยุทธศาสตร์ฯ เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๗. แผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับใหม่ต้องมีประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และมาตรการที่ใหม่ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนไปตามยุคและสถานการณ์จริงที่จะเกิดขึ้น ทั้งเรื่อง Innovation หรือการเน้นสิ่งที่เป็น Specific ของคนกรุงเทพมหานคร

### มติที่ประชุม

เห็นชอบและมอบฝ่ายเลขานุการนำข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ไปประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

เรื่องที่ ๒ กรอบแผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นและเสนอแนะแนวทางการศึกษา ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐

/สาระสำคัญ...



## สาระสำคัญของเรื่อง

### ๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร  
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

ฯ

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำแนะนำแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับนโยบายและ  
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร และการ  
พัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ฯ

มาตรา ๒๗ ก.ก. มีอำนาจแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า  
“อ.ก.ก. วิสามัญ” เพื่อปฏิบัติภารกิจใดอย่างหนึ่งตามที่ ก.ก. มอบหมาย

ฯลฯ

๑.๒ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘ แต่งตั้ง อ.  
ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีอำนาจ  
หน้าที่ดำเนินการดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการกำหนดนโยบาย  
เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ วิจัย  
เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาระบบบริหารทรัพยากร  
บุคคลให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร วิสัยทัศน์ และแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร รวมถึง  
ศึกษาและเสนอแนะแนวคิด Best Practice ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหานคร  
อื่น เพื่อนำมาพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เกิด  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริม คุณภาพชีวิต รักษาสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน  
และพัฒนาค่านิยมร่วมในองค์กร

ฯลฯ

๒. กำหนดกรอบแผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ต่อ อ.ก.ก. วิสามัญ  
เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

หัวข้อนำเสนอ	ระยะเวลา
๑. กรอบทิศทางการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	พฤศจิกายน
๒. อัตรากำลังของลูกจ้างกรุงเทพมหานครและการ กำหนดมาตรการด้านกำลังคน	ธันวาคม - มกราคม
๓. การรายงานผลการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และทิศทางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	มกราคม - กุมภาพันธ์
๔. การนำเสนอข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครู กรุงเทพมหานครและการกำหนดยุทธศาสตร์ฯ	มีนาคม

/๕. การรายงาน...