


รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕

วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล ประธาน อ.ก.ก.
๒. นางวันทนี วัฒนะ อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
๓. นางสุธาทิพย์ สนเอี่ยม อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
๔. นางสาวธนพร แดงจิว อ.ก.ก.
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร
แทนปลัดกรุงเทพมหานคร
๕. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๖. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อ.ก.ก.
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๗. รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัทธ์พงษ์ อุปลา อ.ก.ก.
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทรายแก้ว อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๙. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุตารัตน์ หงวนเสงี่ยม อ.ก.ก.
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
๑๑. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๑๒. นายแสนยากร อุ่นมีศรี อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

๑๔. นางสาวอรัญญา...


- | | | |
|-----|--|---------------------|
| ๑๓. | นางสาวอรัญญา พรไชยะ
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๔. | นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| ๑๕. | นางสาวอรณณส์ บัณฑิตสุขุมาลัย
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๖. | นายกิตติ มีศิริ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | | |
|----|---|-----------|
| ๑. | รองศาสตราจารย์ ดร. อรทัย ก๊กผล
สถาบันพระปกเกล้า | ติตราชการ |
| ๒. | ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่
ผู้ทรงคุณวุฒิ | ติตการกิจ |
| ๓. | ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา
ผู้ทรงคุณวุฒิ | ติตการกิจ |
| ๔. | นางสาวอลินี ธนะวัฒน์สังจะเสรี
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. | ติตราชการ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | | |
|----|----------------------------|---|
| ๑. | นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร | ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์) |
| ๒. | นางสาวประภาศรี ศุภอักษร | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการ
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์) |

๓. นางสาวเต็มศิริ...



๓. นางสาวเต็มศิริ เนตรทัศน์
ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๔. นางสาวสุขวิชญ์ นสมทรง
ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักการศึกษา
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๕. นางจงจิตร รัตนสุภสิน
ผู้อำนวยการส่วนบรรจุและแต่งตั้ง
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๖. นายบุญลือ โตนดงาม
ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๗. นางสาวณัฏกา ไสมสิน
ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๘. นายภัทรารุช อุดมมงคล
ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๙. นายอดิศักดิ์ ปานด่วน
ผู้อำนวยการส่วนนวัตกรรมการเรียนรู้
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๑๐. นางนงเยาว์ หนูรัตน์
ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๑๑. นางสาววรรณดี ศิริธรรมกุล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๑๒. นางสาวชุติมา แก้วประยูร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๑๓. นายภูริวรรธ แข็งกล้า
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.

เริ่มประชุม




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 ๑๑ คน ได้แก่

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล ประธาน อ.ก.ก.
๒. นางวันทนีย์ วัฒนะ อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานคร
มอบหมาย
๓. นางสุชาติพิศ สนเอียด อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานคร
มอบหมาย
๔. นางสาวธนพร แดงจิว อ.ก.ก.
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร
แทนปลัดกรุงเทพมหานคร
๕. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๖. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อ.ก.ก.
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๗. รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัทธ์พงษ์ อูปลา อ.ก.ก.
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ททรายแก้ว อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๙. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภารัตน์ หงวนเสงี่ยม อ.ก.ก.
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
๑๑. นายแสนยากร อุณมีศรี อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

ทั้งนี้ 

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก่อนร่วมการประชุมเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑๑ คน


และมี อ.ก.ก.ฯ และผู้ช่วยเลขานุการเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ คน ได้แก่

๑. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๒. นางสาวอรัญญา พรไชยะ อ.ก.ก.
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๓. นางสาวตติภา พูลสวัสดิ์ อ.ก.ก. และ
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร เลขานุการ
สำนักงาน ก.ก.
๔. นางสาวอรณิสร์ บัณฑิตสุขมาลัย ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๕. นายกิตติ มีศิริ ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

มติ อ.ก.ก. รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕
ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕

มติ อ.ก.ก. รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕

ระเบียบวาระที่ ๓ 

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

เรื่องที่ ๓.๑ การจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรุงเทพมหานคร

สืบเนื่องจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ เห็นชอบกรอบแนวทางในการ
จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรุงเทพมหานคร และมี
ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก.
และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทิศทางนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมา
จัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เร่งรัดที่จะดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ
(Quick Win) และกำหนดผู้รับผิดชอบ (Key Actor) ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ

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

๑. วิเคราะห์นโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์
จำนวน ๒๑๔ ข้อ แบ่งเป็น ๙ มิติ ได้แก่ ปลอดภัยดี โครงสร้างดี เศรษฐกิจดี เดินทางดี สิ่งแวดล้อมดี สุขภาพดี
สร้างสรรคดี เรียนดี บริหารจัดการดี ซึ่งนโยบาย ๒๑๔ ข้อดังกล่าว อยู่ในแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
จำนวน ๑๒๓ ข้อ โดยได้ดำเนินการไปแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๗๐ ข้อ ส่วนอีก ๕๓ ข้อ
สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลได้ประเมินแล้ว พบว่า สามารถดำเนินการได้ภายใน ๑๐๐ วัน จำนวน ๑๖ ข้อ
และอีก ๓๗ ข้อ จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ส่วนนโยบายอีก ๙๑ ข้อ ที่ไม่ได้อยู่ใน
แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จะเริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๖๕ ข้อ
และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจะเร่งดำเนินการภายใน ๑๐๐ วัน จำนวน ๒๖ ข้อ

๒. วิเคราะห์นโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์
จำนวน ๒๑๔ ข้อ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร พบว่า มีนโยบายที่
เกี่ยวข้องทั้งหมด ๗๓ ข้อ ซึ่งทั้งหมดมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๒๕๘๐) และร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรุงเทพมหานคร
โดยแบ่งเป็นนโยบายที่หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการหลักจำนวน ๑๑ ข้อ ภายใต้
๖ มิติ และนโยบายที่หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้สนับสนุนจำนวน ๖๒ ข้อ ภายใต้ ๙ มิติ ดังนี้

ภาพที่ ๑ 

ภาพที่ ๑ นโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร จำนวน ๗๓ ข้อ

73 นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล																																																															
นโยบาย HR เป็น ผู้ดำเนินการ	200 นโยบายระบบ สื่อสารการขอ อนุญาต กทม.	34 ลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ ส่วนบุคคลในย่าน Low Emission Zone	43 ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมิน ผลปฏิบัติงาน	56 ลดเสี่ยงภัยพิบัติ ความรุนแรงจาก เชื้อไวรัสโคโรนา	58 ดำเนินระบบราชการที่ เกี่ยวข้องกับการประชุม ระบบออนไลน์	71 เพิ่ม สวัสดิการครู ให้เหมาะสม	72 เพิ่มครูผู้ช่วยครูผู้ช่วย โรงเรียนใน กทม. ภาคใต้	73 ปรับปรุงการเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะให้ สอดคล้องกับการสอน สดการศึกษารายสัปดาห์	107 อบรม ไม่สวม	182 เพิ่มสวัสดิการพนักงาน เก็บขยะและขยะ	213 ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ในหน่วยงาน กทม.																																																				
นโยบาย ที่ HR เป็น ผู้สนับสนุน	1. กรุงเทพมหานคร ต้องสร้าง	6. ภาวะช็อกและ ออสคยา เอ็มพี ปอดอักเสบ	9. หน่วยงาน กทม. เข้าใจ สนับสนุนความก้าวหน้า และ ยอมรับความหลากหลายทางเพศ	10. จัดทีม บัณฑิต รุ่น 1 ศึกษาวิจัย PM2.5	11. เติบโตของ คุณภาพเวลา รักไม่รวม	12. ดำเนินการทางกฎหมาย กับผู้ที่เกี่ยวข้อง	15. ปรับปรุงพัฒนา คลังข้อมูลและ บุคลากร	17. ส่งเสริม Center บริหารราชการส่วนกลาง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	21. เหนือ ผู้ช่วย	25. ครูและ พนักงาน คุณภาพ 1,000 คน	27. พัฒนาการ ของ กทม. ให้ เป็นสากล เชื่อมโยง และการใช้	28. เติบโตของ บัณฑิต วิจัย ทน เรียนการสอน	29. อาสาสมัคร อาสาสมัคร อาสาสมัคร	30. ออกแบบ เมือง ผ่าน สุขภาพ	31. ส่งเสริม เชิงบวก	38. ส่งเสริม การปกครอง การปกครอง	32. พัฒนาระบบ สารสนเทศ สู่ระดับสากล	37. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	39. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	40. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	41. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	42. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	44. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	45. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	49. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	51. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	53. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	58. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	62. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	92. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	93. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	99. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	100. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	102. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	103. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	105. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	110. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	114. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	115. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	117. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	122. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	124. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	130. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	135. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	136. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	138. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	145. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	146. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	150. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	153. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	156. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	163. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	166. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	167. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	168. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	169. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	172. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	175. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	182. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	187. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	189. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	205. ส่งเสริม ความรู้ สังคม	211. ส่งเสริม ความรู้ สังคม

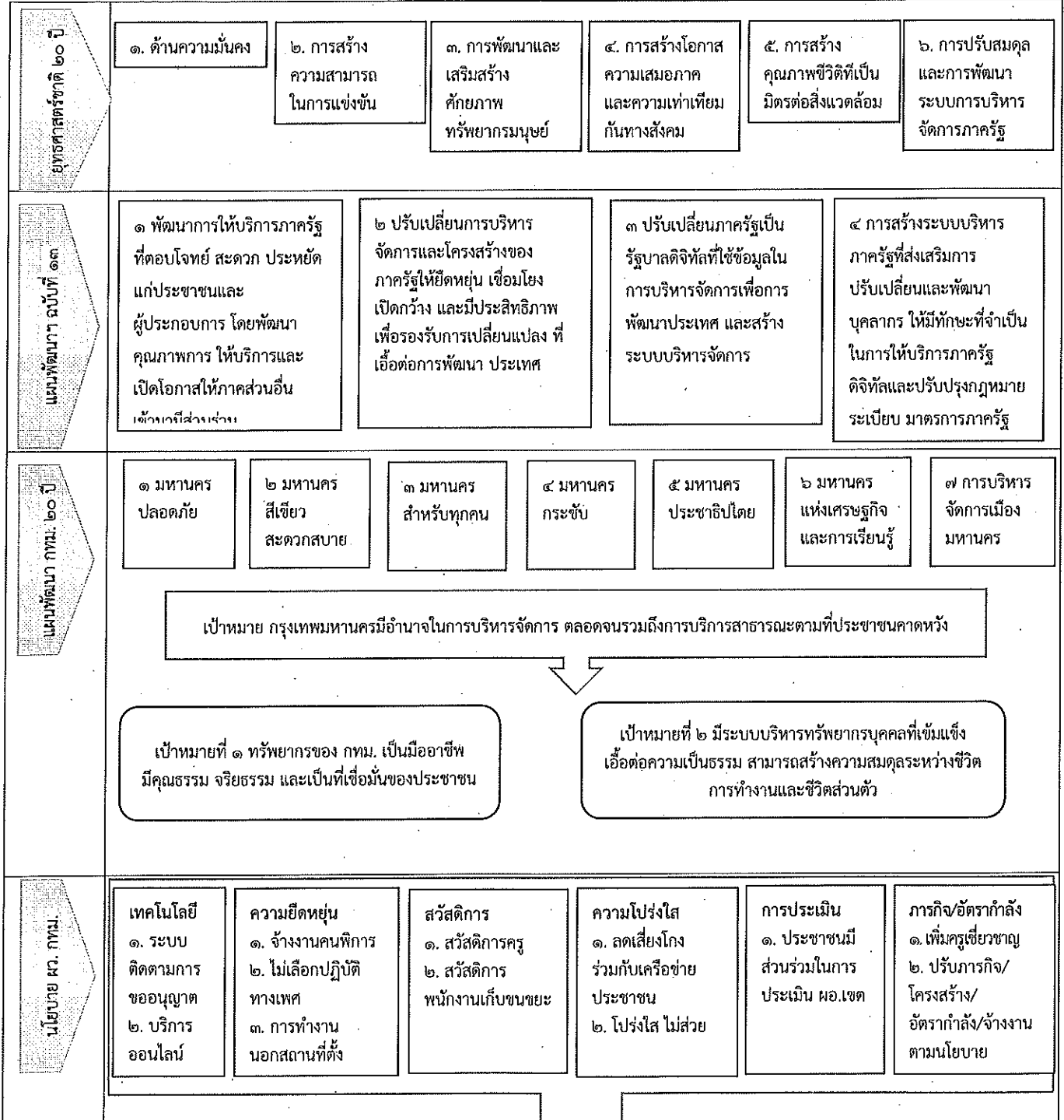
ภาพที่ ๒ นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เป็นผู้ดำเนินการหลัก

11 นโยบาย 6 ด้านของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่สำนักงาน ก.ค. เป็นผู้ดำเนินการ	
<p>บริหารจัดการดี (5)</p> <p>20. พัฒนาระบบติดตามการขออนุญาตกับ กทม.</p> <p>43. ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมิน ผล และผู้ว่า กทม.</p> <p>56. ลดเสี่ยงภัยผ่านความร่วมมือภาคีเครือข่ายประชาชน</p> <p>58. ป้ายระบบราชการที่เกี่ยวข้องกับประชาชนขึ้นสู่ระบบออนไลน์</p> <p>107. ไปรษณีย์ ไม่สวม</p>	<p>เรียนรู้ดี (3)</p> <p>71. เพิ่มสวัสดิการครูให้เหมาะสม</p> <p>72. เพิ่มครูผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ช่วยครูสำหรับวิชาเฉพาะทาง เช่น ภาษา เทคโนโลยี</p> <p>73. ปรับหลักเกณฑ์การเลื่อน วิทยฐานะให้สอดคล้องกับการสอน สดการศึกษารายสัปดาห์</p>
<p>เศรษฐกิจดี (1)</p> <p>213. ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของ กทม.</p>	<p>สิ่งแวดล้อมดี (1)</p> <p>34. ลดปริมาณการใช้รถยนต์ส่วนบุคคลในชั่วโมงเร่งด่วนบริเวณ Low Emission Zone</p>
<p>สิ่งแวดล้อมดี (1)</p> <p>162. เพิ่มสวัสดิการพนักงานเก็บและขนขยะ</p>	<p>สุขภาพดี (1)</p> <p>เดินทางดี (1)</p>



ภาพที่ ๓...

ภาพที่ ๔ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓
แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) นโยบายผู้ว่าราชการ
กรุงเทพมหานคร และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)




ภาพที่ ๔

ภาพที่ ๔ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ต่อ)

วิสัยทัศน์ การบริหารทรัพยากรบุคคลทันต่อการเปลี่ยนแปลง เอื้อต่อความเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง				
เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	
๑. ทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ	๑. ทรัพยากรบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง	๑. ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเป็นมืออาชีพ	๑. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Network Government) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
		๒. ทรัพยากรบุคคลมีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบความคิด (Mindset) ที่พร้อมสำหรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลง	๓. กำหนดคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคล ๔. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบความคิด (Mindset) ที่พร้อมสำหรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจ	
		๓. ทรัพยากรบุคคลมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๕. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ๖. พัฒนาช่องทางเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	
	๒. มีกำลังคนที่มีขีดความสามารถ	๓. มีรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๔. สรรหาและรักษาคนคุณภาพไว้ในองค์กร	๗. การสรรหาเชิงรุกเพื่อดึงดูดกำลังคนที่มีคุณภาพ ๘. การรักษาคนคุณภาพไว้ในองค์กร
			๕. มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ	๙. การเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๑๐. การจัดโครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจและสภาพแวดล้อม
			๖. การทำงานมีความยืดหยุ่นคล่องตัว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑๑. สร้างรูปแบบการทำงานที่มีความคล่องตัว

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กทม. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นสำคัญ 

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.ฯ

๑. ควรเพิ่มประเด็นเรื่องคุณธรรมจริยธรรม การสร้างความเชื่อมั่นของประชาชน และการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

๒. ควรบูรณาการการทำงานร่วมกับระหว่างหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยรวม (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไว้ในฉบับเดียวกัน และกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมอบหมายให้รองปลัดกรุงเทพมหานครสั่งราชการหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สำนักงานการศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดร่วมกับสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล เพื่อรวมแผนทั้ง ๒ ฉบับเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งกำหนดโครงการ/กิจกรรมให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน

๓. สำนักงาน ก.ก. ควรเป็นผู้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในฐานะที่เป็นหน่วยงานดูแลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งย่อมต้องมีภาพลักษณ์/คุณสมบัติที่ควรเป็นของบุคลากรและส่งข้อมูลคุณลักษณะดังกล่าวให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการพัฒนา ส่งเสริม/พัฒนา/ฝึกอบรมให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งดำเนินการติดตามประเมินผลโดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินการ ขณะที่สำนักงานการเจ้าหน้าที่จะมีหน้าที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติดังกล่าวตามเป้าหมายที่กำหนด รวมไปถึงการสร้างระบบที่เอื้อต่อความเป็นธรรม และมีระบบบริหารที่เข้มแข็ง

๔. การกำหนดกลยุทธ์ควรระบุรายละเอียดของเครื่องมือต่างๆ ที่จะนำเข้ามาใช้ขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลการสร้างเครือข่าย จะนำเครื่องมือหรือวิธีการสมัยใหม่อย่างไรมาใช้ ควรกำหนดให้มีความชัดเจนมากขึ้น เป็นต้น

๕. ควรกำหนดโครงการ/กิจกรรมสำคัญเร่งด่วน (Quick Win) ในลักษณะโครงการ/กิจกรรมขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว (small win) ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ เห็นผลสำเร็จของงานได้รวดเร็วกว่าโครงการระยะยาว

๖. ในการกำหนดยุทธศาสตร์ควรกำหนดให้มีความชัดเจนสอดคล้องกับประเด็นต่างๆ และผลลัพธ์ที่ต้องการ แล้วจึงกำหนดโครงการเร่งรัดที่จะดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ (Quick win) และมอบหมายผู้รับผิดชอบให้ชัดเจนที่สอดคล้องกัน เช่น การปรับโครงสร้างเหมาะสม สิ่งที่จะทำคืออะไร โดยใคร จะวัดผลอย่างไร หรือเมื่อสิ้นสุดจะเป็นอย่างไร เป็นต้น โดยอาจจะใช้วงจรเชิงคุณภาพ (PDCA) เพื่อให้การกำหนดมีความสมบูรณ์ขึ้น และทำให้เกิดผลงานที่ชัดเจน

๗. การพัฒนาบุคคลควรมองเรื่องของ platform ในการพัฒนาคนที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และคาดการณ์ประเด็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในกรุงเทพมหานครในอนาคต เพื่อให้การพัฒนาบุคคลรองรับกับแนวโน้มในอนาคต

๘. ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ภาคส่วนอื่นเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อตรวจสอบ และลดการทุจริต นอกจากการดำเนินการที่เป็นในเรื่องของทางวินัยซึ่งมีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ปัจจุบันนี้มีพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่กำหนดให้หน่วยงานปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม รวมถึงกำหนดให้มีการรักษาวินัยของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ดังนั้น ควรมีโครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับ กฎหมายดังกล่าว รวมถึงการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการ จูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งในการจูงใจเพื่อให้คนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมจึงเกี่ยวข้องกับการกำหนดสวัสดิการเพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากร คุณภาพไว้ในองค์กร และในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ เริ่มให้ความสำคัญในส่วนของปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่เฉพาะตัวเงิน โดยเน้นการจัดหาสวัสดิการที่คนรุ่นใหม่หรือบุคลากรที่มีคุณภาพอาจจะให้ความสำคัญ เช่น การมีส่วนร่วม ในองค์กร การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงควรมีการ กำหนดสวัสดิการให้สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่และรักษาขวัญกำลังใจของกำลังคนคุณภาพไว้ในองค์กร

๙. การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ทำงานโดยเฉพาะลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ จึงควรกำหนดสวัสดิการที่เหมาะสมกับผลงานเพื่อแสดงให้เห็นว่ากรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับ คนทำงาน ทั้งในเรื่องของความเป็นธรรม ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน เรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องจำเป็น ในแง่ของการปฏิบัติ

๑๐. เรื่องความสุขและเรื่องของสุขภาพจิต เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ทั่วไปในภาวะปัจจุบัน และส่งผลกระทบต่ออย่างถึงต่อทุนมนุษย์ โดยเฉพาะปัญหาสุขภาพจิต การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงควรให้ ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว

๑๑. การสื่อสารและการนำเสนอควรเป็นกระบวนการสำคัญของการทำงาน ซึ่ง กรุงเทพมหานครมีการดำเนินการในเรื่องสำคัญ ๆ เป็นจำนวนมาก แต่ไม่มีการสื่อสารผลงานดังกล่าวให้ประชาชน ได้รับทราบ ดังนั้นข้าราชการประจำควรมีการนำเสนอให้ประชาชนทราบสิ่งที่ดำเนินการไปแล้วในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งการสื่อสารถือเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต ไม่เช่นนั้นจะกลายเป็นทำงาน ประจำเพียงอย่างเดียวแต่ไม่มีการสื่อสารให้ภายนอกรับรู้

มติ อ.ก.ก.

๑. เห็นชอบให้รวม (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไว้ใน ฉบับเดียวกัน

๒. มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก. ฯ ไปดำเนินการปรับปรุงการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้เหมาะสมต่อไป เพื่อให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร บูรณาการงานร่วมกัน

เรื่องที่ ๓.๒

เรื่องที่ ๓.๒ การจัดทำร่างแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.
๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

สืบเนื่องจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มอบหมายให้สถาบัน
พัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ฯ
ไปดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงร่างแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ให้เหมาะสมซึ่งข้อสังเกตและข้อเสนอแนะดังกล่าว คือ ควรวิเคราะห์นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
คนใหม่ และนำมากำหนดในร่างแผนพัฒนาฯ ด้วย

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการปรับปรุงร่างแผนพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ฯ
โดยแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ เชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร
ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ -
๒๕๗๐) ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรุงเทพมหานคร และ
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และมีรายละเอียดดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ “ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นมืออาชีพในการให้บริการ
ประชาชน และมีคุณธรรมจริยธรรม มุ่งสู่การเป็นมหานครแห่งเอเชีย”

๒. เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรบุคคลมีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบความคิด (Mindset)
ที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจการพัฒนามหานครภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Future Workforce)


๒. กรุงเทพมหานครมีองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรม
พัฒนามหานครที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง (Future Knowledge & Innovation)

๓. ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงานร่วมเป็นกลไกสำคัญในการกิจการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน (Executive Engagement in Sustainable)

๔. กรุงเทพมหานครมีระบบนิเวศที่เอื้อและกระตุ้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต
(Active Lifelong Learning Ecosystem)

๓. ยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบความคิด
(Mindset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจการพัฒนามหานครภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลง

๒. พัฒนา


๒. พัฒนาองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง โดยมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นพื้นที่ทดลอง (Living Lab/Sandbox)

๓. สร้างผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน ให้เป็นแกนนำของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน

๔. สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ของหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยเกื้อกูล กระตุ้น และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๕. บูรณาการภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมขับเคลื่อนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. ฯ

๑. การระบุยุทธศาสตร์ในเรื่องการพัฒนาทักษะของบุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง การสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบูรณาการภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีความเหมาะสม และควรต้องนำไปบูรณาการการทำงานร่วมกันกับสำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ อีกครั้ง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเป็นหนึ่งเดียว

๒. ในเชิงกลยุทธ์ที่กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ไม่ควรใช้เฉพาะเรื่องการพัฒนาเท่านั้น ควรนำมาใช้ตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาบุคคลเข้าสู่องค์กร

๓. การจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) รูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ มีความเหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรเร่งดำเนินการ

๔. การพัฒนาองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง ควรสอดคล้องและเชื่อมโยงกับการสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะเกิดประโยชน์อย่างมาก ทั้งนี้ ส่วนของผู้บริหารที่ดำเนินการมาโดยตลอดก็ขอให้ดำเนินการต่อไป

๕. ในการกำหนดรูปแบบการทำงานใหม่ นอกเหนือจากการจัดประชุมผ่านช่องทางออนไลน์ ควรจะมีโครงการเกี่ยวกับเรื่องของดิจิทัลให้มากขึ้น เนื่องจากในอีก ๕ ปีข้างหน้าอาจมีหลายอย่างเปลี่ยนแปลงไปมาก จึงจำเป็นต้องนำระบบดิจิทัลมาใช้ผ่านโครงสร้างพื้นฐานข้อมูลดิจิทัล (Digital platform) ซึ่งจะพื้นฐานของการทำงานทุกอย่างใน ๕ ปีข้างหน้า ดังนั้น ควรจะมีการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของโครงสร้างพื้นฐานข้อมูลดิจิทัล (digital platform) โดยต้องทำแบบต่อเนื่องและปรับตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๖. ควรเริ่ม



๖. ควรเริ่มดำเนินการแบบ small wins เนื่องจากกลยุทธ์เร่งรัดที่จะดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (Quick Win) อาจมีบางอย่างที่ไม่สามารถทำได้ทั้งหมดเนื่องจากเป็นโครงการขนาดใหญ่และส่งผลกระทบมาก จึงควรพิจารณาทำในส่วนเล็ก ๆ ก่อน และเมื่อดำเนินการอย่างต่อเนื่องจะสามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาพใหญ่ได้

๗. การพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ควรมาก่อนกรอบทักษะ (Skillset) เนื่องจากความคิดเป็นสิ่งสำคัญ หากปรับเปลี่ยนความคิดแล้วจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทักษะต่าง ๆ ตามมาจนสามารถตอบโจทย์ในการพัฒนาต่อไปได้ และควรเสริมในเรื่องของจิตวิญญาณกำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงของกรุงเทพมหานคร ทำให้เกิดการเปลี่ยนจากระบบปิดเป็นระบบเปิด และต่อจากนี้การทำงานของกรุงเทพมหานครคงไม่ได้มีลักษณะอยู่แต่ในห้องทำงานเพียงอย่างเดียว แต่จะเป็นในลักษณะการลงพื้นที่สัมผัสประชาชนจริง ๆ เพื่อนำเอาสิ่งที่ได้จากการลงพื้นที่มาตอบโจทย์เพื่อพัฒนาต่อไป

มติ อ.ก.ก.

๑. เห็นชอบให้รวม (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไว้ในฉบับเดียวกัน

๒. มอบหมายให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ฯ ไปดำเนินการปรับปรุงการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้เหมาะสมต่อไป เพื่อให้เกิดการบูรณาการของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๕

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ ในวันพุธที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕
เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่อ
อิเล็กทรอนิกส์

มติ อ.ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.



(นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม