

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕

เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕

ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|----------------|
| ๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวีดา กมลเวชช ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.) | รองประธาน ก.ก. |
| ๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย (นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓. เลขาธิการ ก.พ. (นางสาวสุลักษณ์ ธรรมานุสติ รองเลขาธิการ ก.พ. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. เลขาธิการ ก.พ.ร. (นางนันทนา ธรรมสโรช รองเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕. เลขาธิการ ก.ค.ศ. (รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๖. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (นายวันนี นนทศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. ปลัดกรุงเทพมหานคร (นางสาวธนพร แดงจิว ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นางวันทนีย์ วัฒนะ (ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นายเฉลิมพล โชตินุชิต (ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. นายอัครเดช จำนงค์ธรรม (ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. นายไกรทอง กล้าแข็ง (ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุตารัตน์ หงวนเสงี่ยม (ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๓. นายสมบัติ มะประเสริฐ (ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๔. นายธวัชชัย พิทักษ์กุล (ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร (ผู้ทรงคุณวุฒิ) | |



๑๖. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณผล
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการ ก.ก.
๑๗. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการ ก.ก.
๑๘. นายภาส ภาสสีทธา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการ ก.ก.
๑๙. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร) กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) ตัดภารกิจ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวอรัญญา พรไชยะ
๒. นางอลิสรา เงินเส็ง
๓. นางทิพวรรณ วานิชกิตติกุล
๔. นางสาวอดิภา พูลสวัสดิ์
๕. นางสาวเต็มศิริ เนตรทัศน์
๖. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์
๗. นายบุญลือ โตนดงาม
๘. นายภัทรวรุฑ อุดมมนกุล
๙. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล
๑๐. นายพิศณุ อินทร์ชัย
๑๑. นางสาวสันตยา ชูเชิด
๑๒. นางสาวอลิศรา สืบสังข์
๑๓. นางสาวอรรมณส์ บัณฑิตสุขุมาลัย
๑๔. นางสาวศิริมา ศิลานิล
๑๕. นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง
๑๖. นายคำผอง ลมอ่อน
๑๗. ว่าที่ ร.ต.หญิง ศิริพร สุขสัมฤทธิ์
๑๘. นางสาวพิชญสินี อินทะนาค
๑๙. นายณัฐ คงนวล
- ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการส่วนคดีปกครอง
สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป
ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล
ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม
ผู้อำนวยการส่วนระบบตำแหน่ง
และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ผู้อำนวยการส่วนวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
นิติกรชำนาญการพิเศษ
นิติกรชำนาญการ
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
นิติกรปฏิบัติการ



| | |
|-------------------------------|------------------------------|
| ๒๐. นางสาวนวิรัตน์ ศรีศรี | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๒๑. นางสาวบงกช ทองแท่ง | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๒๒. นางสาวรัชชญา สุคันธพงษ์ | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๒๓. นางสาวชิตชนก วงศ์ทองทิพย์ | นักจัดการงานทั่วไป |
| ๒๔. นางสาวศิวพร ปริมาณ | เจ้าพนักงานธุรการ |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวิดา กมลเวชช) รองประธาน ก.ก. กล่าวเปิดประชุมและแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) ประธาน ก.ก. ตัดภารกิจ จึงทำหน้าที่ประธานการประชุม และมอบฝ่ายเลขานุการแจ้งที่ประชุมทราบเกี่ยวกับการการประชุม ก.ก. ดังนี้

ฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า

๑. สำหรับการประชุมในวันนี้ ฝ่ายเลขานุการได้เรียนเชิญ นายต่อศักดิ์ โชติมงคล ประธานที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประธานคณะกรรมการขับเคลื่อนและเร่งรัดการดำเนินการตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เข้าร่วมประชุม ก.ก. ในครั้งนี้ และขออนุญาตเรียนเชิญประธานที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ในฐานะประธานคณะกรรมการขับเคลื่อนและเร่งรัดการดำเนินการตามนโยบายฯ เข้าร่วมประชุม ก.ก. ในครั้งต่อไปด้วย

๒. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ยังคงปรากฏอย่างต่อเนื่อง ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครในฐานะประธาน ก.ก. ได้เห็นชอบให้มีการประชุม ก.ก. ณ ห้องนพรัตน์ และประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ ในการประชุมครั้งนี้มีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ จำนวน ๕ ราย และมีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๔ ราย ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| ๒.๑ ปลัดกระทรวงมหาดไทย (นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ หัวหน้าสำนักงาน ก.ค. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๒ เลขาธิการ ก.พ. (นางสาวสุลักษณ์ ธรรมานัสดี รองเลขาธิการ ก.พ. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๓ เลขาธิการ ก.พ.ร. (นางนันทนา ธรรมสโรช รองเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๔ เลขาธิการ ก.ค.ศ. (รองศาสตราจารย์ประวิต เอรารธรรม์) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๕ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (นายวินัย นนท์ศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๖ ปลัดกรุงเทพมหานคร (นางสาวธนพร แดงจิว ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร แทน) | กรรมการ ก.ก. |



- | | | |
|-------|--|--------------|
| ๒.๗ | นางวันทนีย์ วัฒนนะ (ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๘ | นายเฉลิมพล โชตินุชิต (ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๙ | นายไกรทอง กล้าแข็ง (ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๑๐ | นายสมบัติ มะประเสริฐ (ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๑๑ | นางเบญจวรรณ สร้างนิทร (ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๑๒ | รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบล (ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๑๓. | นายอุบล เล่นวารี (ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒.๑๔ | นายภาส ภาสสิทธิ์ (ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนผ่านการบันทึกภาพและรายชื่อแสดงตนในระบบ Microsoft Teams เรียบร้อยแล้ว

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ซึ่งมีทั้งสิ้น ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๗๗ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง



តំប

- ៥ - រីង - ៣៧ -

តំប

เรื่องที่ ๓.๒ รายงานการยุติเรื่องและงดโทษ



តំប

- ៤១ - ពឹង - ៦៨ -

តំប

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๔.๑ รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ

ด้วย ก.ก. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๓๕ ให้สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ และหน่วยงาน เสนอ ก.ก. เพื่อทราบ สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ ดังนี้

๑. **อ.ก.ก. วิสามัญฯเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ**

๒. อ.ก.ก. วิสามัญฯเกี่ยวกับการศึกษา

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการดำเนินการตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญฯเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ ดังนี้

๒.๑ เรื่อง ขอกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์) จำนวน ๒ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑ ราย และไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑ ราย)

๒.๒ เรื่อง ขอแก้ไขมติ อ.ก.ก. วิสามัญฯเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ สายงานการบริหารสถานศึกษาเป็นการเฉพาะราย คือ ราย นางสาวสุกัญญา ไม้วงศ์ มติที่ประชุมเห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการแก้ไขมติ อ.ก.ก. วิสามัญฯเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่ ๓.๗ เรื่อง ขอกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



กรุงเทพมหานคร สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษในข้อ ๒. เป็น “๒. สำหรับผู้ขอรับการประเมินรายที่ ๓ เนื่องจากส่งผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ ๓) หลังจากได้เปลี่ยนตำแหน่ง เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงไม่สามารถแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษและไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๗.๘”

๒.๓ เรื่อง ขอรื้อการปรับปรุงผลงานตามมติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่ประชุมมีมติดังนี้

- นายสุรศักดิ์ แสนคำ ไม่สามารถดำเนินการปรับปรุงผลงานทางวิชาการตามมติ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้ เนื่องจากสถานะการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ของ นายสุรศักดิ์ แสนคำ ได้สิ้นสุดแล้วตั้งแต่วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จึงขาดคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการฯ ที่ ก.ก. กำหนด

- ให้สำนักงานการศึกษาดำเนินการตามประเด็นการพิจารณาของ อ.ก.ก.ฯ ดังนี้

๑. กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเสนอขอโอน ไปเป็นข้าราชการของหน่วยงานอื่นของรัฐ หน่วยงานและสำนักงานการศึกษาควรตรวจสอบว่าผู้ขอโอนเสนอขอประเมิน เพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูฯ หรือไม่ หากเสนอขอประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะไว้ต้องแจ้งให้ผู้ขอโอน รับทราบว่ามีคำสั่งให้โอนไปแล้วการประเมินผลงานทางวิชาการยังไม่เสร็จสิ้นกระบวนการ ผู้ขอโอนจะเสียสิทธิ การประเมินนั้น เนื่องจากสถานะการเป็นข้าราชการครูฯ ของกรุงเทพมหานครของผู้ขอโอนจะสิ้นสุด และให้สำนักงานการศึกษา แจ้งสำนักงาน ก.ก. ทราบกรณีผู้ขอประเมินอยู่ระหว่างเสนอขอโอนเพื่อเป็นข้อมูลติดตามและตรวจสอบสถานะ การเป็นข้าราชการครูฯ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ และอ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาพิจารณา เพื่อให้เกิดความละเอียดรอบคอบ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

๒. กรณี นายสุรศักดิ์ แสนคำ ไม่สามารถดำเนินการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ตามมติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้ เนื่องจากสถานะการเป็นข้าราชการครูฯ ของกรุงเทพมหานครได้สิ้นสุดแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และขาดคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่ ก.ก. กำหนด เห็นควร แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักงานการศึกษาทราบ เพื่อแจ้งผลการขอหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาทราบ และดำเนินการต่อไป

๒.๔ เรื่อง ขอกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเลื่อนเป็นวิทยฐานะ เชี่ยวชาญและวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

- สายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๒๑ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๔ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๑ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๖ ราย)

- สายงานการนิเทศการศึกษา จำนวน ๒ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๒ ราย)

- สายงานการสอน จำนวน ๒๕ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๗ ราย ไม่อนุมัติให้ ผ่านการประเมิน จำนวน ๔ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๑๔ ราย)

สำนักงาน ก.ก. ได้แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักงานการศึกษาดำเนินการแต่งตั้งให้แต่งตั้งขอทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๑๖๐๙ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)



๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๓.๑ ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้มีการพิจารณาปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑) อนุมัติการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ของลูกจ้างประจำ จำนวน ๙ ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานกวาด บ ๑-๒, ๒/หัวหน้า พนักงานเก็บขนมูลฝอย บ ๑-๒, ๒/หัวหน้า พนักงานการโยธา บ ๑-๒, ๒/หัวหน้า พนักงานสถานีสูบน้ำ บ ๑-๒, ๒/หัวหน้า พนักงานระบายน้ำ บ ๑-๒, ๒/หัวหน้า พนักงานรับจ้างการเจ็บป่วยฉุกเฉิน ส ๑-๒ พนักงานควบคุมสัตว์และแมลงนำโรค ส ๑-๒ ผู้ช่วยงานทันตกรรม ส ๑-๒ และ ผู้ช่วยสัตวแพทย์ ส ๑-๒

๒) อนุมัติการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำ จำนวน ๙ ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดหนัก ผู้ช่วยช่าง พนักงานสถานที่ พนักงานเทคนิค พืชเลี้ยง พนักงานผ้าและรักษาศพ และพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก

๓) อนุมัติการยกเลิกมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานการเงินและบัญชี ส ๑-๔ ผู้สอนงานเครื่องประดับและอัญมณี ข ๑-๒ ผู้สอนงานเจียรไนพลอย ข ๑-๒

๔) อนุมัติการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ของลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๙ ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานกวาด พนักงานเก็บขนมูลฝอย พนักงานการโยธา พนักงานสถานีสูบน้ำ พนักงานระบายน้ำ พนักงานรับจ้างการเจ็บป่วยฉุกเฉิน พนักงานควบคุมสัตว์และแมลงนำโรค ผู้ช่วยงานทันตกรรม และผู้ช่วยสัตวแพทย์

๕) อนุมัติการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๖ ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดหนัก ผู้ช่วยช่าง และพนักงานสถานที่

๖) อนุมัติการยกเลิกมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานการเงินและบัญชี ผู้สอนงานเครื่องประดับและอัญมณี ผู้สอนงานเจียรไนพลอย

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการเวียนแจ้งหน่วยงานผ่านช่องทางเว็บไซต์กรุงเทพมหานคร เพื่อให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติเรียบร้อยแล้ว

๓.๒ ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ได้มีการพิจารณาจำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่

๑) เรื่อง ขออนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มเติม ซึ่งที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑.๑) อนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดโรงพยาบาลบางนากรุงเทพมหานคร สำนักการแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๒) อนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งพนักงานประตุน้ำจำนวน ๒ อัตรา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และอนุมัติเป็นหลักการกรณี สำนักงานเขตทุ่งครุได้ดำเนินการโอนประตุน้ำระบายน้ำให้แก่สำนักการระบายน้ำ จำนวน ๓ ประตุน้ำ ได้แก่ ประตุน้ำคลองสะพานควาย ประตุน้ำคลองแก้วห้อง และประตุน้ำคลองขุดเจ้าเมือง และสำนักการระบายน้ำได้รับโอนครุภัณฑ์ทั้ง ๓ ประตุน้ำเรียบร้อยแล้ว ให้เกลี่ยอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งพนักงานประตุน้ำ จำนวน ๒ อัตรา ดังกล่าวจากสำนักงานเขตทุ่งครุ ไปสังกัดสำนักการระบายน้ำ



๒) เรื่อง การพิจารณาการพิจารณาดำเนินการตามแนวทางบรรเทาผลกระทบให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๒.๒ และกลุ่มที่ ๓ กรณีที่จะสิ้นสุดการจ้างในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๒.๑) อนุมัติให้หน่วยงานที่ยังมีลูกจ้างชั่วคราวในกลุ่มที่ ๒.๒ และกลุ่มที่ ๓ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานช่วยการพยาบาล พนักงานป้องกันสาธารณภัย พนักงานพิมพ์ พนักงานรับโทรศัพท์ และพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่เหลืออยู่ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๔ อัตรา (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย) ดำเนินการตามแนวทางบรรเทาผลกระทบ และข้อปฏิบัติตามแนวทางบรรเทาผลกระทบ ข้อที่ ๓ ตามหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๔๐๔/ว.๒๓ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕

๒.๒) อนุมัติให้ลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มที่ ๒.๒ และกลุ่มที่ ๓ จำนวน ๗ ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานประจำรถ พนักงานทั่วไป พนักงานสถานี นายท่า ผู้สอนงานเสริมสวยและอาภรณ์ พนักงานสวนสาธารณะ และพนักงานซักฟอก ที่เหลืออยู่ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๕๒ อัตรา (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย) เป็นตำแหน่งที่ไม่ยุบกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มที่ ๒.๒ และกลุ่มที่ ๓ ที่เหลืออยู่ทั้ง ๑๕๒ อัตรา ได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติงานต่อไปปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒.๓) เห็นชอบให้ตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มที่ ๒.๒ และกลุ่มที่ ๓ รวมจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานประจำรถ พนักงานประจำเรือ พนักงานทั่วไป พนักงานสถานี นายท่า ผู้สอนงานเสริมสวยและอาภรณ์ พนักงานสวนสาธารณะ พนักงานประกอบอาหาร ช่าง และพนักงานซักฟอก เป็นตำแหน่งที่ไม่ยุบกรอบอัตรากำลัง ในมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒.๔) กรณีหน่วยงานเห็นว่าภารกิจของตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวในกลุ่มที่ ๒.๒ และกลุ่มที่ ๓ ที่ได้รับการเยียวยาให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นแล้ว ยังมีความสำคัญจำเป็น เป็นภารกิจที่มีลักษณะบริการสาธารณะ และหากใช้วิธีการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคลจะไม่ก่อให้เกิดความคุ้มค่าหรือไม่มีประสิทธิภาพ ให้หน่วยงานเสนอเหตุผลความจำเป็น เพื่อขอให้พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ต่อคณะกรรมการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นการจ้างรูปแบบอื่น และ อ.ก.ก.ฯ เพื่อพิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ ที่ประชุมเห็นชอบให้นำมติที่ประชุมทั้ง ๒ เรื่องดังกล่าวไปดำเนินการต่อไปโดยไม่รอรบรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๔.๒ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
สาระสำคัญของเรื่อง

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทน ก.ก. ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และมอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับปรุง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ ให้เหมาะสม และนำเสนอ ก.ก. ซึ่งข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ มีสาระสำคัญดังนี้



๑.๑ ควรนำเป้าประสงค์ (Target) ของแผนยุทธศาสตร์ฯ เป็นตัวตั้ง แล้วระบุให้ชัดเจนว่า การบรรลุเป้าหมายนี้ต้องดำเนินกลยุทธ์อะไรบ้างในแต่ละยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์แต่ละกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ ก่อนหลังกันอย่างไร พร้อมทั้งกำหนดว่าจุดใดที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร (Alignment) และนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

๑.๒ เนื่องจากนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในเรื่องของความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งข้าราชการต้องดำเนินการตามจริยธรรมของ ข้าราชการ จึงควรจะต้องกำหนดประเด็นเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมให้มีความเด่นชัดในเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ เกิดวัฒนธรรมองค์กรว่าทำอะไรจึงเกิดความโปร่งใส รวมทั้งการให้ภาคส่วนอื่นเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อสร้าง เครือข่ายธรรมาภิบาลและสร้างระบบตรวจสอบ/ติดตามการทำงาน ตลอดจนควรเพิ่มเรื่องสำนึกต่อสังคม (Social Responsiveness) ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการในปัจจุบัน

๑.๓ กลยุทธ์ที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์ฯ ควรกำหนดให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน ให้เข้ากับสถานการณ์ได้ตลอดเวลา และควรสอดคล้องกับนโยบายในภาพใหญ่ของกรุงเทพมหานครด้วย ดังนั้น ในปีต่อไปย่อมสามารถพัฒนากลยุทธ์ขึ้นมาใหม่เรื่อย ๆ โดยนำคำที่สะท้อนถึงความต้องการของคน (Key Word) ที่จำเป็นสำหรับองค์กรยุคใหม่นำมาวางไว้ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ ในแต่ละปี

๒. สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการปรับปรุงร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ พร้อมทั้งนำเสนอ อ.ก.ก.ฯ พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕ แล้ว สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการวิเคราะห์และเชื่อมโยงเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ลงสู่แผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนพัฒนาฯ ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๒.๑.๑ บุคลากรกรุงเทพมหานครมีทักษะความสามารถที่เหมาะสม พร้อมรับมือสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมุ่งเน้นทักษะที่รอบด้าน รวมถึงการส่งเสริมให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๑.๒ กรุงเทพมหานครมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมและรองรับ การเปลี่ยนแปลง โดยการใช้งำำลังคนประเภทอื่นหรือใช้วิธีการจ้างงานรูปแบบอื่นดำเนินการเพื่อทดแทน ข้าราชการ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของกรุงเทพมหานครได้อย่างเหมาะสม

๒.๑.๓ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถรองรับการดำเนินงานได้อย่างครบถ้วนและ รอบด้าน ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑.๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีระบบสารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจและดำเนินการ ด้านทรัพยากรบุคคล



๒.๒ ดำเนินการวิเคราะห์นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ๙ มิติ ๒๑๗ นโยบาย ซึ่งมีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรงจำนวน ๘ นโยบาย ๕ มิติ และมีอีก ๖๒ นโยบาย ๙ มิติ ที่หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลต้องสนับสนุนโดยการปรับปรุงภารกิจ โครงสร้าง และระบบงานเพื่อให้หน่วยงานปฏิบัติ โดยเฉพาะสำนักงานเขต สามารถให้บริการและขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๘ นโยบาย มีดังนี้

๒.๒.๑ นโยบายเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างครอบคลุมทั้งของกรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานคร มีเป้าหมาย คือ หน่วยงานกรุงเทพมหานครมีการเปิดเผยและรายงานข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุประจำปี

๒.๒.๒ นโยบายลดเสียงโง่ผ่านความร่วมมือภาคีเครือข่ายประชาชน มีเป้าหมาย คือ มีการพัฒนาเครือข่ายธรรมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรมประจำหน่วยงาน เพื่อเฝ้าระวังและต่อต้านการทุจริต

๒.๒.๓ นโยบายโปร่งใส ไม่ส่วย มีเป้าหมาย คือ เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐซึ่งลดภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นของธุรกิจ และทำให้กรุงเทพมหานครปลอดภัยไร้พหัง

๒.๒.๔ นโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร มีเป้าหมาย คือ มีการรับคนพิการเข้าทำงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๒.๕ นโยบายเพิ่มสวัสดิการพนักงานเก็บและขนขยะ มีเป้าหมาย คือ จัดทำแนวทางการจัดสวัสดิการที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายและให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๒.๒.๖ นโยบายเพิ่มสวัสดิการครูให้เหมาะสม มีเป้าหมาย คือ จัดทำแนวทางการจัดสวัสดิการที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายและให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๒.๒.๗ นโยบายปรับหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะให้สอดคล้องกับการสอน ลดภาระการทำเอกสาร มีเป้าหมาย คือ มีการประเมินผลงานที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และลดภาระการทำเอกสาร

๒.๒.๘ นโยบายหน่วยงานกรุงเทพมหานครเข้าใจ สนับสนุนความเท่าเทียม และยอมรับความหลากหลายทางเพศ มีเป้าหมาย คือ หน่วยงานกรุงเทพมหานครมีการดำเนินการเพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติและการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานของกรุงเทพมหานคร

๓. กำหนดวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยถอดคำสำคัญของจุดมุ่งหมายตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตดังกล่าวออกมาเป็นวิสัยทัศน์ คือ “การบริหารทรัพยากรบุคคลทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วน”



๔. กำหนดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Strategic Target) ดังนี้
 ตารางที่ ๑ เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
 (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

| เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Strategic Target) | คุณค่าที่ส่งมอบ |
|---|---|
| ๑. พัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance) | ระบบงาน รูปแบบ การทำงาน โครงสร้าง อัตรากำลัง มีความคล่องตัว (Lean & Agile Organization) ควบคู่กับการสร้างความสุขในการทำงาน และการขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่าง มีเอกภาพ |
| ๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness) | ทรัพยากรบุคคลมีกรอบแนวคิด (Mindset) และ กรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และพันธกิจการพัฒนามหานคร ภายใต้บริบท ที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปยุค Next Normal |
| ๓. ยกกระตือรือร้นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียง ได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking) | ๑. ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงาน ที่เหมาะสม (Put the right man on the right job) ๒. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร |
| ๔. สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อม ขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร (HR Culture & Leadership) | ผู้นำในทุกระดับพร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและ พัฒนามหานคร รวมทั้งมีวัฒนธรรมองค์กรแบบ Outward Mindset และ Sense of Urgency |
| ๕. สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหานคร (HR Innovation) | มีองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรม การพัฒนามหานครที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง |

๕. กำหนดกลยุทธ์ตามเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ประการ โดยเชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมาย ตามแผนพัฒนามหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ๙ มิติ ๒๑๗ นโยบาย และเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ประการ พร้อมทั้งกำหนดโครงการ/ กิจกรรมสำคัญที่จะดำเนินการในแต่ละกลยุทธ์ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

เรื่อง การนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เนื่องจากวาระการประชุมบางเรื่องมีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องเร่งดำเนินการ ฝ่ายเลขานุการจึงขอนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม ดังนี้

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

เรื่องที่ ๓.๒ รายงานการยุติเรื่องและงดโทษ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ดำเนินการได้ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

เวลา ๐๙.๓๐ น.

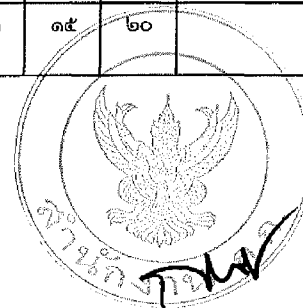
มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
กรรมการและเลขานุการ
ผู้จ้ดรายงานการประชุม

สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
 เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
 ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

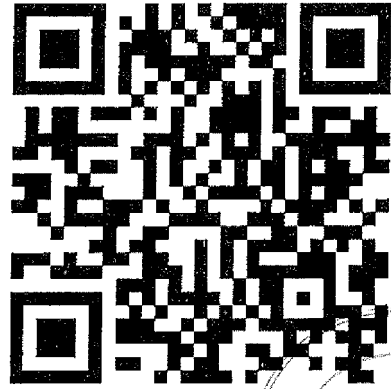
| ลำดับ | เรื่อง | เสนอ (ราย) | ผ่าน (ราย) | ไม่ผ่าน (ราย) | ปรับปรุง (ราย) | หมายเหตุ |
|-------|--|---------------|---------------|------------------|-------------------|----------|
| ๑ | สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ | ๓ | - | ๑ | ๒ | |
| ๒ | สายงานการนิเทศการศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ | ๑ | ๑ | - | - | |
| ๓ | สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ | ๒ | - | ๑ | ๑ | |
| ๔ | สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ | ๑๖ | ๔ | ๔ | ๓ | |
| ๕ | สายงานการนิเทศการศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ | ๑ | ๑ | - | - | |
| ๖ | สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์) | ๘ | - | ๓ | ๗ | |
| ๗ | สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | ๑๗ | ๗ | ๓ | ๗ | |
| รวม | | ๔๘ | ๑๓ | ๑๕ | ๒๐ | |



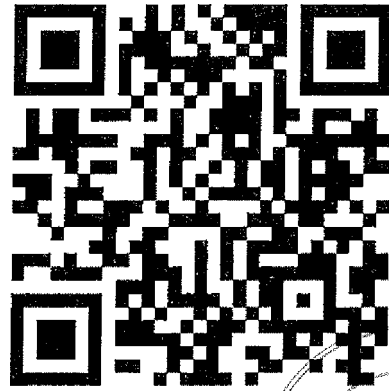
2/๒๖/๕

บัญชีรายชื่อลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มที่ ๒.๒ และกลุ่มที่ ๓

จำนวน ๗ ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๕๒ อัตรา



บัญชีรายชื่อลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มที่ ๒.๒ และกลุ่มที่ ๓
จำนวน ๗ ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๕๒ อัตรา



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วน

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ๔ มิติ ๒๑๗ นโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ด้วยการผลิตและพัฒนาให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ โดยการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหานคร สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร และยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ วิธีการ กฎหมาย ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งอย่างเหมาะสม โดยกำหนดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Strategic Target) ดังนี้

| เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Strategic Target) | คุณค่าที่ส่งมอบ |
|---|--|
| ๑. พัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance) | ระบบงาน รูปแบบ การทำงาน โครงสร้าง อัตรากำลัง มีความคล่องตัว (Lean & Agile Organization) ควบคู่กับการสร้างความสุขในการทำงาน และการขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีเอกภาพ |
| ๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness) | ทรัพยากรบุคคลมีกรอบแนวคิด (Mindset) และกรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจการพัฒนามหานคร ภายใต้บริบท ที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปยุค Next Normal |
| ๓. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking) | ๑. ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job) ๒. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร |
| ๔. สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร (HR Culture & Leadership) | ผู้นำในทุกระดับพร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร รวมทั้งมีวัฒนธรรมองค์กรแบบ Outward Mindset และ Sense of Urgency |
| ๕. สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหานคร (HR Innovation) | มีองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรมมาพัฒนามหานครที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง |

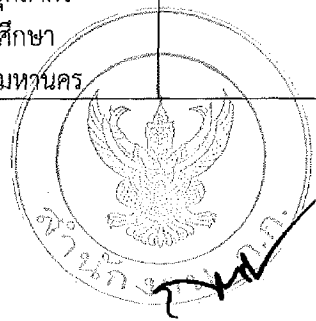


Handwritten signature/initials

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากองทัพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance)

คุณค่าที่ส่งมอบ ระบบงาน รูปแบบ การทำงาน โครงสร้าง อัตรากำลัง มีความคล่องตัว (Lean & Agile Organization) ควบคู่กับการสร้างความสุขในการทำงาน และการขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีเอกภาพ

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|--|-------------|----|----|----|-----|---|--------------------------|---|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๑.๑ ทบทวน ออกแบบระบบงาน โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังสำนักงานเขตให้เหมาะสม โดยมุ่งเน้นรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับวิธีการให้บริการและวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามวิถีของสังคม มุ่งเน้นการทำงานเชิงบูรณาการข้ามหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก มุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว ตลอดจนมีการวิจัยและประเมินผล ระบบงาน รูปแบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง | | | | | | | | |
| ร้อยละความสำเร็จในการจัดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและสภาพแวดล้อม | ๖๐ | ๗๐ | ๘๐ | ๙๐ | ๑๐๐ | การกำหนดอำนาจหน้าที่/โครงสร้าง/กรอบอัตรากำลังสำนักงานเขตให้เหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง | สำนักงาน ก.ก. (กอก.) | สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สนป. |
| | | | | | | การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร | สำนักงาน ก.ก. (กอก.) | สำนักการศึกษา สำนักพัฒนาสังคม สำนักงานเขต |



วิรัตน์ ๓ นว.

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance)

คุณค่าที่ส่งมอบ ระบบงาน รูปแบบ การทำงาน โครงสร้าง อัตรากำลัง มีความคล่องตัว (Lean & Agile Organization) ควบคู่กับการสร้างความสุขในการทำงาน และการขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีเอกภาพ

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|---|-------------|----|----|----|-----|---|--------------------------|--|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๑.๒ เตรียมกำลังคนเชิงรุก บนพื้นฐานข้อมูลจริง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน รูปแบบการทำงาน ได้อย่างเท่าทัน | | | | | | | | |
| ร้อยละความสำเร็จ ในการบริหาร กำลังคนตาม ที่กำหนด | ๖๐ | ๗๐ | ๘๐ | ๙๐ | ๑๐๐ | การวางแผนกำลังคน ของกรุงเทพมหานคร | สำนักงาน ก.ก. (กอก.) | สำนักงานการ เจ้าหน้าที่ สนป. |
| | | | | | | การวางแผนกำลังคน (ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร) | สำนักงาน ก.ก. (กอก.) | สำนักการศึกษา สำนักพัฒนา สังคม สำนักงานเขต |
| | | | | | | การปรับปรุงเกณฑ์ อัตรากำลังข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร | สำนักการศึกษา | สำนักงาน ก.ก. |
| กลยุทธ์ ๑.๓ ปรับระบบบริหารผลงานให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร | | | | | | | | |
| ร้อยละความสำเร็จ ในการปรับระบบ บริหารผลงาน | ๖๐ | ๗๐ | ๘๐ | ๙๐ | ๑๐๐ | การปรับปรุง หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการระดับบุคคล ด้วยระบบ OKR | สำนักงาน ก.ก. (กพร.) | สถาบันพัฒนา ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ทุกหน่วยงาน |



วราภรณ์ น.

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากกรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance)

คุณค่าที่ส่งมอบ ระบบงาน รูปแบบ การทำงาน โครงสร้าง อัตรากำลัง มีความคล่องตัว (Lean & Agile Organization) ควบคู่กับการสร้างความสุขในการทำงาน และการขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีเอกภาพ

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|--|-------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--|--------------------------|--|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๑.๔ สร้างสภาพแวดล้อม/พื้นที่การทำงาน และกลไกให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคล (Personalization) เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน รักษาคุณภาพไว้ในองค์กร และเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองคกร และต่อสาธารณะ | | | | | | | | |
| ระดับความผูกพัน ต่อองคกรของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร | ๓ | เพิ่มขึ้น | เพิ่มขึ้น | เพิ่มขึ้น | เพิ่มขึ้น | การพัฒนาสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกรุงเทพมหานคร | สำนักงาน ก.ก. (กพร.) | สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สนป. ทุกหน่วยงาน |
| | | จากปีที่ผ่านมา | จากปีที่ผ่านมา | จากปีที่ผ่านมา | จากปีที่ผ่านมา | การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองคกรแห่งความสุข ๘ ประการ (Happy ๘) | สำนักงาน ก.ก. (กพร.) | สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ทุกหน่วยงาน |
| | | | | | | การพัฒนารูปแบบและเวลาทำงาน | สำนักงาน ก.ก. (กพร.) | ทุกหน่วยงาน |
| | | | | | | การดูแลสุขภาพจิตทรัพยากรบุคคลในองคกร (คลินิกจิตเวชในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ๘ แห่ง) | สำนักการแพทย์ | สำนักงาน ก.ก. (กพร.) |



วิมลรัตน์ นว.

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance)

คุณค่าที่ส่งมอบ ระบบงาน รูปแบบ การทำงาน โครงสร้าง อัตราค่าลัง มีความคล่องตัว (Lean & Agile Organization) ควบคู่กับการสร้างความสุขในการทำงาน และการขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีเอกภาพ

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|---|-------------|----|----|----|----|---|--|-------------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๑.๔ สร้างสภาพแวดล้อม/พื้นที่การทำงาน และกลไกให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคล (Personalization) เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน รักษาคุณภาพไว้ในองค์กร และเสริมสร้างความผูกพันต่องาน ต่อองค์กร และต่อสาธารณะ (ต่อ) | | | | | | | | |
| | | | | | | การกำหนด มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้เกิด ความเท่าเทียม ทางเพศ | สำนักงาน ก.ก. (กพร.) | ทุกหน่วยงาน |
| | | | | | | โครงการคัดเลือก คนพิการเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งเข้ารับ ราชการ เป็น ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สามัญ | สำนักงาน ก.ก. (กสบ.) | |
| | | | | | | การจัดทำ แผนพัฒนาพื้นที่ ที่เอื้อต่อ การทำงาน เชิง บูรณาการ การเรียนรู้ และการจัดหา เครื่องมือ สนับสนุน การเรียนรู้ | สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนา ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร | ทุกหน่วยงาน |



วิมล หน.

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness)

คุณค่าที่ส่งมอบ ทรัพยากรบุคคลมีกรอบแนวคิด (Mindset) และกรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และพันธกิจการพัฒนามหานคร ภายใต้บริบท ที่มี ความท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปยุค Next Normal

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|---|-------------|----|----|----|-----|--|--|--|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๒.๑ ออกแบบและทบทวนคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (HRD๘ Attribute Model) | | | | | | | | |
| ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคล (HRD๘ Attribute Model) | ๑๐๐ | | | | | โครงการออกแบบและทบทวนคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคล (HRD๘ Attribute Model) | สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร | ทุกหน่วยงาน |
| กลยุทธ์ ๒.๒ พัฒนา HR Dashboard เพื่อเป็นเครื่องมือกลางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานข้อมูลจริง | | | | | | | | |
| ร้อยละความสำเร็จของการใช้ HR Dashboard สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๖๐ | ๗๐ | ๘๐ | ๙๐ | ๑๐๐ | การพัฒนา HR Dashboard เพื่อเป็นเครื่องมือกลางในการวิเคราะห์ บริหาร ติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | สำนักงาน ก.ก. | สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ทุกหน่วยงาน |
| | | | | | | สร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้ HR Dashboard และสนับสนุนให้หน่วยงาน กรุงเทพมหานคร นำไปใช้ | สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร | ทุกหน่วยงาน |



อภินันท์ น.

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness)

คุณค่าที่ส่งมอบ ทรัพยากรบุคคลมีกรอบแนวคิด (Mindset) และกรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และพันธกิจการพัฒนาองค์กร ภายใต้บริบท ที่มี ความท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปยุค Next Normal

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|---|-------------|----|----|----|----|--|-----------------------------------|-----------------------------------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๒.๓ จัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) รูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ | | | | | | | | |
| ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผน | ๑๐๐ | | | | | โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) รูปแบบ ๗๐: ๒๐: ๑๐ ของหน่วยงาน | สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร | ทุกหน่วยงาน |
| | | | | | | โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับ Talent และ Successor | สำนักงาน ก.ก. | สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร |
| | | | | | | โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับผู้บริหาร | สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร | สำนักงาน ก.ก. |
| | | | | | | โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับบุคลากรกรุงเทพมหานคร | สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร | ทุกหน่วยงาน |

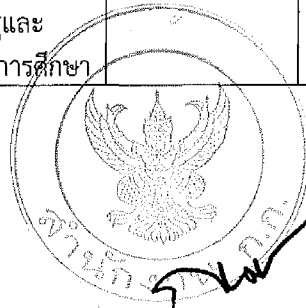


วิมล หน.

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness)

คุณค่าที่ส่งมอบ ทรัพยากรบุคคลมีกรอบแนวคิด (Mindset) และกรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และพันธกิจการพัฒนาหนนคร ภายใต้บริบท ที่มี ความท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปยุค Next Normal

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|---|-------------|----|----|----|----|---|-----------------------------------|-----------------------------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๒.๓ จัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) รูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ (ต่อ) | | | | | | | | |
| ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผน | ๑๐๐ | | | | | โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร | สำนักงานการศึกษาสำนักงานเขต |



๒๐๒๓ น.

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness)

คุณค่าที่ส่งมอบ ทรัพยากรบุคคลมีกรอบแนวคิด (Mindset) และกรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และพันธกิจการพัฒนามาตร ภายใต้อริบท ที่มี ความท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปยุค Next Normal

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|---|-------------|----|----|----|----|---|-----------------------------------|-------------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๒.๔ ออกแบบและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับรูปแบบการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผล รูปแบบ ๑๐ | | | | | | | | |
| ร้อยละของหลักสูตร ที่มีการออกแบบตามคู่มือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับรูปแบบการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผล รูปแบบ ๑๐ | ๖๐ | | | | | โครงการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา รูปแบบ ๑๐ | สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร | ทุกหน่วยงาน |
| กลยุทธ์ ๒.๕ พัฒนาและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) รูปแบบ ๗๐:๒๐ | | | | | | | | |
| ร้อยละของจำนวนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ได้รับพัฒนาตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) ของหน่วยงาน | | | | | | การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของหน่วยงาน | สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร | ทุกหน่วยงาน |



๐๐๕๗

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness)

คุณค่าที่ส่งมอบ ทรัพยากรบุคคลมีกรอบแนวคิด (Mindset) และกรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และพันธกิจการพัฒนามาตรฐาน ภายใต้บริบท ที่มี ความท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปยุค Next Normal

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|--|-------------|----|---|---|---|---|---|-------------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๒.๕ พัฒนาและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) รูปแบบ ๗๐:๒๐ (ต่อ) | | | | | | | | |
| ร้อยละของจำนวนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่มีระดับสมรรถนะพึงประสงค์เพิ่มขึ้น | | | เพิ่มขึ้น จากปี ๒๕๖๗ ร้อยละ ... | เพิ่มขึ้น จากปี ๒๕๖๘ ร้อยละ ... | เพิ่มขึ้น จากปี ๒๕๖๙ ร้อยละ ... | การพัฒนา ทรัพยากร บุคคลตามหลักสูตร Offline และ Online รูปแบบ ๑๐ โดยสถาบันฯ | สถาบันพัฒนา ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร | ทุกหน่วยงาน |
| | | | | | | การพัฒนา ทรัพยากร บุคคลตามหลักสูตร Offline และ Online รูปแบบ ๑๐ โดยหน่วยงานที่มี ความพร้อม | สถาบันพัฒนา ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร | ทุกหน่วยงาน |
| | | | | | | การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับรูปแบบ การเรียนรู้และ พัฒนาแบบ ๗๐ : ๒๐ เช่น สร้าง ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ การเรียนรู้ จากประสบการณ์ จริง | สถาบันพัฒนา ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร | ทุกหน่วยงาน |

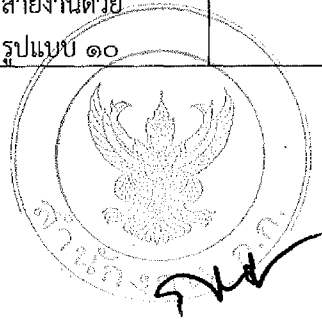


วิมล น.

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness)

คุณค่าที่ส่งมอบ ทรัพยากรบุคคลมีกรอบแนวคิด (Mindset) และกรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และพันธกิจการพัฒนามหานคร ภายใต้บริบท ที่มี ความท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปยุค Next Normal

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|--|-------------|----|----|----|----|--|--------------------------|------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๒.๕ พัฒนาและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) รูปแบบ ๗๐:๒๐ (ต่อ) | | | | | | | | |
| | | | | | | โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการ พัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามสมรรถนะ ประจำ สายงานด้วย รูปแบบ ๑๐ | สำนักการศึกษา | |



วิมล นว.

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking)

คุณค่าที่ส่งมอบ

๑. ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job)
๒. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|---|-------------|----|----|----|----|---|-----------------------------------|-------------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๓.๑ สนับสนุนการเรียนรู้ โดยจัดหาเครื่องมือและพัฒนา Digital lifelong Learning Platform เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต | | | | | | | | |
| ร้อยละของจำนวนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Lifelong Learning Platform) ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน | | | | | | การพัฒนา Digital Lifelong Learning Platform ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล | สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร | ทุกหน่วยงาน |

วิมลณี พ.

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking)

คุณค่าที่ส่งมอบ

๑. ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job)
๒. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|--|-------------|----|----|----|----|---|------------------------------------|--|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๓.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ในลักษณะ Self-Service เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มความสะดวกในการบริหารและให้บริการข้าราชการและบุคลากร | | | | | | | | |
| ร้อยละความสำเร็จ ในการพัฒนาระบบ เทคโนโลยี สนับสนุนการ บริหารด้าน ทรัพยากรบุคคล ในลักษณะ Self-Service | | | | | | โครงการระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างฐานข้อมูล และใช้เทคโนโลยีใน การปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล | สำนักงาน ก.ก. (กทข.) | สำนัก ยุทธศาสตร์และ ประเมินผล สำนักงานการ เจ้าหน้าที่ สนป. |
| | | | | | | โครงการพัฒนา ระบบสารสนเทศ เพื่อยกระดับสมรรถนะ การบริหารทรัพยากร บุคคลข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษากรุงเทพมหานคร | สำนักการศึกษา | สำนักงาน ก.ก. สำนักพัฒนา สังคม สำนักงานเขต ทุกเขต โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร |
| | | | | | | สร้างคลังความรู้ ออนไลน์สำหรับ ผู้ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลลูกจ้าง | สำนักงานการ เจ้าหน้าที่ สนป. | |



Signature

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking)

คุณค่าที่ส่งมอบ

๑. ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job)
๒. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|--|-------------|----|----|----|----|---|---|-------------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๓.๓ สร้างความเข้มแข็งให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำหน่วยงาน ด้วยการพัฒนาและสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ และกลไกจูงใจ เพื่อให้หน่วยงาน ร่วมเป็นแรงสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นเอกภาพ ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มศักยภาพงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง | | | | | | | | |
| ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร | | | | | | โครงการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และความร่วมมือของนักทรัพยากรบุคคล | สำนักงาน ก.ก. (กสบ.) | ทุกหน่วยงาน |
| | | | | | | พัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลลูกจ้างของหน่วยงานด้วยระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) | สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สนป. | |
| | | | | | | การสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน | สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ | ทุกหน่วยงาน |
| | | | | | | การส่งเสริมกิจกรรมในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร | ทุกหน่วยงาน |



Handwritten signature in blue ink.

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking)

คุณค่าที่ส่งมอบ

๑. ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job)
๒. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|--|-------------|----|----|----|----|--|--------------------------|------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๓.๔ สรรหาและคัดเลือก ทั้งจากภายในและภายนอกบนพื้นฐานสมรรถนะและหลักฐานเชิงประจักษ์ (Competency & Evidence-Based Recruiting & Selection) พร้อมวางแผนทางยกระดับสู่การสรรหาและคัดเลือกแบบ AI-Based (AI-Based Recruiting & Selection). | | | | | | | | |
| ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบนพื้นฐานสมรรถนะและหลักฐานเชิงประจักษ์ (ต่อ) | | | | | | โครงการความร่วมมือผลิตครูกรณีพิเศษเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ | สำนักงานการศึกษา | |
| | | | | | | โครงการทุนเอราวัณ | สำนักงานการศึกษา | |
| | | | | | | การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกแบบ AI-Based | สำนักงาน ก.ก. (กสบ.) | |
| | | | | | | การร่วมมือกับองค์กรภายนอกเพื่อคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร กรณีเหตุพิเศษ | สำนักงาน ก.ก. (กสบ.) | |



วิมล วัฒน.

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking)

คุณค่าที่ส่งมอบ

๑. ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job)
๒. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|---|-------------|----|----|----|----|---|--------------------------|------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๓.๔ สรรหาและคัดเลือก ทั้งจากภายในและภายนอกบนพื้นฐานสมรรถนะและหลักฐานเชิงประจักษ์ (Competency & Evidence-Based Recruiting & Selection) พร้อมวางแนวทางยกระดับสู่การสรรหาและคัดเลือกแบบ AI-Based (AI-Based Recruiting & Selection) (ต่อ) | | | | | | | | |
| | | | | | | โครงการสรรหาเชิงรุกผ่านระบบการฝึกงาน (Internship Fast Track) | สำนักงาน ก.ก. (กสบ.) | |
| | | | | | | โครงการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ | สำนักงาน ก.ก. (กสบ.) | |



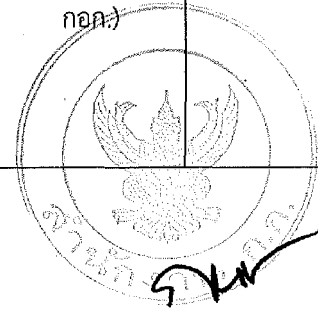
อานนท์ นว

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking)

คุณค่าที่ส่งมอบ

๑. ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job)
๒. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|--|-------------|----|----|----|-----|--------------------------------|--------------------------------------|-------------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๓.๕ บริหารกำลังคนด้วยการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่นเพื่อควบคุมกำลังคน | | | | | | | | |
| ร้อยละความสำเร็จ ในการบริหาร กำลังคนด้วยการ จ้างงานที่ หลากหลายและ ยืดหยุ่น | ๖๐ | ๗๐ | ๘๐ | ๙๐ | ๑๐๐ | การใช้การจ้างงาน รูปแบบอื่น | สำนักงาน ก.ก. (กพร. และ กอกค.) | ทุกหน่วยงาน |



วิมล ใจ

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร (HR Culture & Leadership)

คุณค่าที่ส่งมอบ ผู้นำในทุกกระดับพร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร รวมทั้งมีวัฒนธรรมองค์กรแบบ Outward Mindset และ Sense of Urgency

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|---|-------------|----|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------------|------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๔.๑ จัดชุดการเรียนรู้ (learning module) แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ เพื่อพัฒนาผู้นำทุกระดับ โดยเชื่อมโยงวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์หรือปัญหาขององค์กร (Agenda-Based/Problem-Based Learning) | | | | | | | | |
| ร้อยละของจำนวนผู้นำที่ได้รับการพัฒนาตามชุดการเรียนรู้ (learning module) แบบ ๗๐: ๒๐ : ๑๐ | | | | | | โครงการพัฒนาผู้นำตาม Agenda-Based/ Problem-Based Learning | สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร | |
| ร้อยละของจำนวนผู้นำที่มีระดับสมรรถนะประจำผู้บริหารเพิ่มขึ้น | | | เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๗ ร้อยละ ... | เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๘ ร้อยละ ... | เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๙ ร้อยละ ... | โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกรุงเทพมหานครระดับต้น กลาง สูง | สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร | |

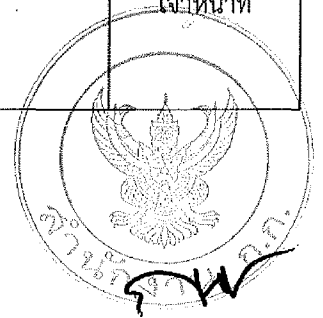


วิมล นว.

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร (HR Culture & Leadership)

คุณค่าที่ส่งมอบ ผู้นำในทุกระดับพร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร รวมทั้งมีวัฒนธรรมองค์กรแบบ Outward Mindset และ Sense of Urgency

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|---|-------------|----|----|----|-----|--|--------------------------|------------------------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๔.๒ ปรับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การหมุนเวียนงาน และการเลื่อนตำแหน่งของผู้นำทุกระดับ ให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กรและประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งสนับสนุนให้เป็นผู้นำต้นแบบของการสร้างวัฒนธรรมพึงประสงค์ ตลอดจนเป็นแรงขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร | | | | | | | | |
| ร้อยละความสำเร็จในการสร้างผู้นำต้นแบบ | ๖๐ | ๗๐ | ๘๐ | ๙๐ | ๑๐๐ | การสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการเขตที่เชื่อมโยงกับการจัดการ ข้อร้องเรียนของประชาชนผ่านแอปพลิเคชัน Traffy Fondue | สำนักงาน ก.ก. | ทีมที่ปรึกษา ผ.ว. กทม. |
| | | | | | | การพัฒนาระบบการย้ายภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน | สำนักงาน ก.ก. | สำนักงานการเจ้าหน้าที่ |



วิมลรัตน์ น

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร (HR Culture & Leadership)

คุณค่าที่ส่งมอบ ผู้นำในทุกระดับพร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร รวมทั้งมีวัฒนธรรมองค์กรแบบ Outward Mindset และ Sense of Urgency

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|---|-------------|----|----|----|-----|---|--------------------------|-------------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๔.๓ ส่งเสริมจริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | |
| ร้อยละความสำเร็จ ในการส่งเสริม จริยธรรมด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล | ๘๐ | ๘๐ | ๙๐ | ๙๐ | ๑๐๐ | การพัฒนาเครือข่าย ธรรมาภิบาลและ ส่งเสริมคุณธรรม ประจำหน่วยงาน (เครือข่าย STRONG) และจัดตั้งชมรม BMA STRONG) | สำนักงาน ก.ก. (กวส.) | ทุกหน่วยงาน |
| | | | | | | โครงการเฝ้าระวังและ ต่อต้านการทุจริตและ สแกนพื้นที่เสี่ยงต่อ การทุจริต | สำนักงาน ก.ก. (กวส.) | ทุกหน่วยงาน |
| | | | | | | การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) กรุงเทพมหานคร | สำนักงาน ก.ก. (กวส.) | ทุกหน่วยงาน |
| | | | | | | การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร | สำนักงาน ก.ก. (กวส.) | ทุกหน่วยงาน |



วิมลรัตน์ น.

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|---|-------------|----|----|----|-----|---|--------------------------|---------------------------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๔.๓ ส่งเสริมจริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ) | | | | | | | | |
| ร้อยละความสำเร็จ ในการส่งเสริม จริยธรรมด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล | ๘๐ | ๘๐ | ๙๐ | ๙๐ | ๑๐๐ | การจัดทำแผนบริหาร ความเสี่ยงการทุจริต สำหรับโครงการหรือ กิจกรรมที่มี งบประมาณ ตั้งแต่ ๑๐ ล้านบาท ขึ้นไป | สำนักงาน ก.ก. (กวส.) | หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง |
| | | | | | | กำหนดมาตรการ พักราชการ การให้ ออกจากราชการไว้ ก่อน กรณีทุจริตต่อ ตำแหน่งหน้าที่หรือ กรณีเรียกรับสินบน ทุกเรื่อง | สำนักงาน ก.ก. (กวส.) | ทุกหน่วยงาน |



เจนลี น.

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนาองค์กร (HR Culture & Leadership)

คุณค่าที่ส่งมอบ ผู้นำในทุกระดับพร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนาองค์กร รวมทั้งมีวัฒนธรรมองค์กรแบบ Outward Mindset และ Sense of Urgency

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|---|-------------|----|----|----|-----|--|--------------------------|-----------------------------------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๔.๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการสื่อสารและสร้างบรรยากาศองค์กร รวมทั้งการปรับระบบบริหารผลงานและกลไกใจ (Performance Management & Incentive System) ข้าราชการและบุคลากรทุกระดับ ให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนางาน รวมทั้งสนับสนุนการบ่มเพาะค่านิยมพึงประสงค์ (Shared Values) | | | | | | | | |
| ร้อยละความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร | ๖๐ | ๗๐ | ๘๐ | ๙๐ | ๑๐๐ | การสร้างและการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมพึงประสงค์ (Shared Values) | สำนักงาน ก.ก. | สำนักงานประชาสัมพันธ์ทุกหน่วยงาน |
| | | | | | | โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในหลักสูตรการฝึกอบรม | ทุกหน่วยงาน | สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร |



Handwritten signature

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหาชน (HR Innovation)

คุณค่าที่ส่งมอบ มุ่งองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรมการพัฒนามหาชนที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|--|-------------|----|----|----|----|---|-------------------------------------|---|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๕.๑ ส่งเสริมการพัฒนางานองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการ และนวัตกรรมการพัฒนามหาชนผ่านพื้นที่ทดลอง (Living Lab/Sandbox) | | | | | | | | |
| จำนวนองค์ความรู้ ข้อเสนอทาง วิชาการการพัฒนามหาชนที่ได้รับการเสนอจากช่องทางต่าง ๆ | | | | | | การจัด hackathon เพื่อสร้างนวัตกรรมพัฒนามหาชนผ่านพื้นที่ทดลอง (Living Lab /Sandbox) | สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร | ทุกหน่วยงาน มหาวิทยาลัย นวมินทร์วิฑฒินทรราช มหาวิทยาลัย |
| จำนวนนวัตกรรม การพัฒนามหาชน ที่ได้รับการเสนอ | | | | | | การสร้าง ช่องทางการเผยแพร่ องค์ความรู้ข้อเสนอ ทางวิชาการ | สถาบันพัฒนา ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร | ทุกหน่วยงาน |
| | | | | | | โครงการส่งเสริม นวัตกรรม การ เรียนรู้สู่การพัฒนา นวัตกรรมยุค ๔.๐ | สำนักการศึกษา | |
| | | | | | | โครงการพัฒนา พื้นที่ส่งเสริม นวัตกรรม (Maker space) ในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร | สำนักการศึกษา | |



Dr. ...

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหาชน (HR Innovation)

คุณค่าที่ส่งมอบ มุ่งองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรมการพัฒนามหาชนที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง

| ตัวชี้วัดกลยุทธ์ | ค่าเป้าหมาย | | | | | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ (Key Actor) | |
|---|-------------|----|----|----|----|---|-----------------------------------|-------------|
| | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | | หลัก | ร่วม |
| กลยุทธ์ ๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนทุนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) รวมทั้งกลไกสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อบ่มเพาะองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการ และนวัตกรรมการพัฒนามหาชน ไปสู่การปฏิบัติจริง | | | | | | | | |
| จำนวนผลงานวิจัยเพื่อพัฒนามหาชนกรุงเทพมหานครที่ได้รับการเสนอจากช่องทางต่าง ๆ | | | | | | การส่งเสริมสนับสนุนทุนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ทั้งภายในและภายนอก เพื่อสร้างองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการ และนวัตกรรมการพัฒนามหาชน | สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร | ทุกหน่วยงาน |
| | | | | | | การส่งเสริมสนับสนุนทุนวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา | สำนักการศึกษา | |



ธรรมาธิ ม.