



** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ **

1. ชื่อโครงการและหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ

1.1 รหัสโครงการและชื่อโครงการ

ชื่อโครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคน คุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร

รหัสโครงการ... : 03000000-2475

ปีงบประมาณ พ.ศ. : 2563

เริ่มต้นโครงการ : 2019-10-01 00:00:00

งบประมาณที่ได้รับ : 263,000 บาท

สิ้นสุดโครงการ : 2020-09-29 00:00:00

งบประมาณที่ใช้ไป : 0 บาท

1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ. : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร / กองสรรหาบุคคล / กองสรรหาบุคคล

ชื่อผู้รับผิดชอบ... : นางสาวหัตถกานต์ มีหิรัญ โทร. 1161

ผู้ประสานงาน สยป : นายธนธร ชาริโท โทร. 1543

1.3 หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งท้าทาย เห็นได้จากสถานการณ์ที่หลายองค์กรต่างแข่งขันกันปรับปรุง พัฒนาและค้นหากลยุทธ์ต่างๆ

เพื่อดึงดูดกำลังคนคุณภาพเข้าสู่องค์กร ทั้งนี้

ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จของการสรรหาและเลือกสรรบุคคลไม่ได้ประเมินเพียงในแง่ประสิทธิภาพที่มุ่งเน้นบรรจุบุคคลในตำแหน่งให้ครบถ้วน รวดเร็ว

ทันต่อความต้องการของหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญมากขึ้นในแง่ประสิทธิผล โดยประเมินได้จากหน่วยงานที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

ว่ามีความสามารถหรือความไวที่จะเข้าใจความต้องการเฉพาะที่ชัดเจน ถูกต้อง ของหน่วยงาน/ตำแหน่งงาน

และประเมินได้จากกำลังคนที่หน่วยงานสรรหาและเลือกสรรเหล่านั้นมีขีดสมรรถนะและความสามารถ (เชิงคุณภาพ)

ตอบสนองความต้องการเฉพาะของหน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่มีความหลากหลายหรือมีเอกลักษณ์เฉพาะงานได้ครบถ้วนมากน้อยหรือไม่อย่างไร

ซึ่งเป็นโจทย์การแข่งขันขององค์กรในปัจจุบัน

ในขณะที่การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร ยังคงมุ่งเน้นประสิทธิภาพที่สัมพันธ์กับแนวคิดการผลิตปริมาณมาก (Mass Product) ซึ่งมีช่องทางหลักเป็นการสอบแข่งขันที่มีกระบวนการสรรหาและเลือกสรรขนาดใหญ่ที่ใช้อุปแบบและวิธีเดียวกันในส่วนของ ภาค ข ภาค ค (One-size Fit-All)

โดยดำเนินการสรรหาและเลือกสรรอยู่บนสมมติฐานที่ว่าทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานครหรือแม้แต่ตำแหน่งงานเดียวกันแต่ปฏิบัติการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการกำลังคนแบบเดียวกันโดยใช้วิธีการสรรหาและเลือกสรรที่สำนักงาน ก.ก. กำหนด

ซึ่งในความเป็นจริงหน่วยงานต้องการรูปแบบและวิธีการสรรหาและเลือกสรรที่แตกต่างกันเพื่อให้ได้กำลังคนที่มีคุณลักษณะตามที่หน่วยงานต้องการ

สำนักงาน ก.ก. จึงได้นำกลยุทธ์ทางการตลาด ?Mass Customization? มาปรับใช้ในการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพ

ที่มุ่งเน้นการผลิตในปริมาณมากแต่ต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้าเฉพาะกลุ่มได้ในเวลาเดียวกัน

นั่นหมายถึงในการสรรหาและเลือกสรรทั้งในเชิงประสิทธิภาพ (รวดเร็ว ปริมาณมาก) และประสิทธิผล

(ขีดสมรรถนะและความสามารถตรงกับความต้องการของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น)

โดยสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในภาพรวม ได้แก่ สำนักงาน ก.ก.

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่สังกัดสำนัก

และนักทรัพยากรบุคคลสังกัดสำนักงานเขต ดังนั้น การพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพ จึงจำเป็นต้องมองภาพองค์รวม

ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ในการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 5/2561 เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2561

เรื่องการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานและส่วนราชการที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

ควรพิจารณาถึงความเชื่อมโยงงานในภาพรวมของงานทั้งในส่วนของ HRM และ HRD ที่ครอบคลุมในทุกหน่วยงาน

1.4 วัตถุประสงค์ของโครงการ

พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

1.5 เป้าหมายของโครงการ..

จัดทำระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครร่วมกับที่ปรึกษา จำนวน 2 ราย

และจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพจากหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 150 คน จำนวน 5 ครั้ง ประกอบด้วย

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 150 คน ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทบริหาร ระดับสูงและระดับต้น ประเภทอำนวยการ

ระดับสูงและระดับต้น ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน ก.ก.

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานต่างๆ และนักทรัพยากรบุคคลสำนักงานเขต จำนวน 150 คน

โดยประชุมจำนวน 5 ครั้ง ครั้งละ 30 คน

1.6 สนับสนุนแผนพัฒนา กทม. ระยะ 20 ปี (ยุทธศาสตร์-ประเด็นยุทธศาสตร์-กลยุทธ์ตามแผนฯ /ตัวชี้วัด)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านที่ ๗ ? การบริหารจัดการเมืองมหานคร : Management Strategy

ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อย : ๗.๓ - การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายที่ : ๗.๓.๒ กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็งเอื้อต่อความเป็นธรรมสามารถสร้างสมดุล

ตัวชี้วัด... : มิติที่1 ร้อยละของความพึงพอใจของหน่วยงานบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลของ กทม. ต่อการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรกำลังคน





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

คุณภาพ

2. รายงานความก้าวหน้าของโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณ

รายงานครั้งที่1	:: 24/10/2562 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...ดำเนินการเสนอขออนุมัติโครงการจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 2.00 % : งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 1) = 0 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่2	:: 18/11/2562 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...ดำเนินการจัดทำบันทึกแต่งตั้งคณะทำงานฯ พัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 5.00 % : งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 2) = 0 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่3	:: 18/12/2562 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...ดำเนินการแต่งตั้งคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 7.00 % : งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 3) = 0 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่4	:: 20/1/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคคล ได้แก่ การวางแผนการสรรหาและเลือกสรรกำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการ การสรรหา การเลือกสรร และการติดตามประเมินผล :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 10.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 4) = 0 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่5	:: 18/2/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...จัดทำบันทึกถึงปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อขออนุมัติแต่งตั้งที่ปรึกษาในการช่วยปฏิบัติหน้าที่ราชการในโครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 15.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 5) = 0 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่6	:: 18/3/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...ดำเนินการจัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ กรุงเทพมหานครในช่วงที่ผ่านมาเพื่อให้ทราบถึงสภาพการณ์ สาเหตุของปัญหาอุปสรรคของการสรรหา และเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครกับที่ปรึกษาทั้ง 2 ท่าน คือนายบรรณิทธิ์ ทองกัลยา และนางเบญจวรรณ สร้างนิทร :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 20.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 6) = 0 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่7	:: 16/04/2563 : ขอเลื่อนการดำเนินการจัดประชุมและสนทนากลุ่มกับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ตามโครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 20.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 7) = 0 บาท : ไม่เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่8	:: 18/05/2563 : ชะลอการดำเนินการตามโครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 20.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 8) = 0 บาท : ไม่เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่9	:: 18/06/2563 : ดำเนินการจัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ กรุงเทพมหานครกับอาจารย์ที่ปรึกษานางเบญจวรรณ สร้างนิทร ในวันที่ 10 , 16 - 17 มิถุนายน 2563 :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 40.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 9) = 0 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่10	:: 21/07/2563 : ดำเนินการจัดทำบันทึกเพื่อเวียนแจ้งขอรายชื่อข้าราชการเข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ตามโครงการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 50.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 10) = 0 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่11	:: 17/08/2563 : ดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่ม Focus Group Discussion ตามโครงการพัฒนาระบบการสรรหาและการสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในวันที่ 17 -21 สิงหาคม 2563 ณ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 65.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 11) = 0 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่12	:: 16/09/2563 : จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทม. รวมทั้งร่างระเบียบ/หลักเกณฑ์/แนวทางที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งดำเนินการจัดประชุมคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในวันที่ 11 กันยายน 2563 ณ ห้องประชุมสำนักงาน ก.ก. 1 ชั้น 5 ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 85.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 12) = 239,000 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่13	:: 30/09/2563 : จัดทำรายงานการประชุมสนทนากลุ่มตามโครงการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพ สำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในวันที่ 17 ? 21 สิงหาคม 2563 เพื่อรายงานให้ผู้บริหารรับทราบ :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 13) = 239,000 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย

1. ชื่อโครงการและหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ

1.1 รหัสโครงการและชื่อโครงการ

ชื่อโครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคน คุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร





รหัสโครงการ...





: 03000000-2475





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

เริ่มต้นโครงการ : 2019-10-01 00:00:00
สิ้นสุดโครงการ : 2020-09-29 00:00:00

ปีงบประมาณ พ.ศ. : 2563
งบประมาณที่ได้รับ : 263,000 บาท
งบประมาณที่ใช้ไป : 0 บาท

1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร / กองสรรหาบุคคล / กองสรรหาบุคคล

ชื่อผู้รับผิดชอบ... : นางสาวหัตถกานต์ มีธีรัฐ โทร. 1161 ผู้ประสานงาน สยป : นายธนธร ชาริโท โทร. 1543

1.3 หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งท้าทาย เห็นได้จากสถานการณ์ที่หลายองค์กรต่างแข่งขันกันปรับปรุง พัฒนาและค้นหากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อดึงดูดกำลังคนคุณภาพเข้าสู่องค์กร ทั้งนี้ ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จของการสรรหาและเลือกสรรบุคคลไม่ได้ประเมินเพียงในแง่ประสิทธิภาพที่มุ่งเน้นบรรจุบุคคลในตำแหน่งให้ครบถ้วน รวดเร็วทันต่อความต้องการของหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญมากขึ้นในแง่ประสิทธิผล โดยประเมินได้จากหน่วยงานที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรว่ามีความสามารถหรือความไวที่จะเข้าใจความต้องการเฉพาะที่ชัดเจน ถูกต้อง ของหน่วยงาน/ตำแหน่งงาน และประเมินได้จากกำลังคนที่หน่วยงานสรรหาและเลือกสรรเหล่านั้นมีขีดสมรรถนะและความสามารถ (เชิงคุณภาพ) ตอบสนองความต้องการเฉพาะของหน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่มีความหลากหลายหรือมีเอกลักษณ์เฉพาะงานได้ครบถ้วนมากน้อยหรือไม่อย่างไร ซึ่งเป็นโจทย์การแข่งขันขององค์กรในปัจจุบัน

ในขณะที่การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร ยังคงมุ่งเน้นประสิทธิภาพที่สัมพันธ์กับแนวคิดการผลิตปริมาณมาก (Mass Product) ซึ่งมีช่องทางหลักเป็นการสอบแข่งขันที่มีกระบวนการสรรหาและเลือกสรรขนาดใหญ่ที่ใช้รูปแบบและวิธีเดียวกันในส่วนของ ภาค ข ภาค ค (One-size Fit-All)

โดยดำเนินการสรรหาและเลือกสรรอยู่บนสมมติฐานที่ว่าทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานครหรือแม้แต่ตำแหน่งงานเดียวกันแต่ปฏิบัติภารกิจงานต่างกันมีความต้องการกำลังคนแบบเดียวกันโดยใช้วิธีการสรรหาและเลือกสรรที่สำนักงาน ก.ก. กำหนด

ซึ่งในความเป็นจริงหน่วยงานต้องการรูปแบบและวิธีการสรรหาและเลือกสรรที่แตกต่างกันเพื่อให้ได้กำลังคนที่มีคุณลักษณะตามที่หน่วยงานต้องการ

สำนักงาน ก.ก. จึงได้นำกลยุทธ์ทางการตลาด ?Mass Customization? มาปรับใช้ในการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพที่มุ่งเน้นการผลิตในปริมาณมากแต่ต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้าเฉพาะกลุ่มได้ในเวลาเดียวกัน

นั่นหมายถึงในการสรรหาและเลือกสรรทั้งในเชิงประสิทธิภาพ (รวดเร็ว ปริมาณมาก) และประสิทธิผล (ขีดสมรรถนะและความสามารถตรงกับความต้องการของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น)

โดยสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในภาพรวม ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่สังกัดสำนัก

และนักทรัพยากรบุคคลสังกัดสำนักงานเขต ดังนั้น การพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพ จึงจำเป็นต้องมองภาพองค์รวมซึ่งสอดคล้องกับประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ในการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 5/2561 เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2561

เรื่องการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานและส่วนราชการที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. ควรพิจารณาถึงความเชื่อมโยงงานในภาพรวมของงานทั้งในส่วนของ HRM และ HRD ที่ครอบคลุมในทุกหน่วยงาน

1.4 วัตถุประสงค์ของโครงการ

พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

1.5 เป้าหมายของโครงการ..

จัดทำระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครร่วมกับที่ปรึกษา จำนวน 2 ราย และจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพจากหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 150 คน จำนวน 5 ครั้ง ประกอบด้วย

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 150 คน ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทบริหาร ระดับสูงและระดับต้น ประเภทอำนวยการ

ระดับสูงและระดับต้น ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน ก.ก.

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานต่างๆ และนักทรัพยากรบุคคลสำนักงานเขต จำนวน 150 คน

โดยประชุมจำนวน 5 ครั้ง ครั้งละ 30 คน

1.6 สนับสนุนแผนพัฒนา กทม. ระยะ 20 ปี (ยุทธศาสตร์-ประเด็นยุทธศาสตร์-กลยุทธ์ตามแผนฯ /ตัวชี้วัด)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านที่ ๗ ? การบริหารจัดการเมืองมหานคร : Management Strategy

ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อย : ๗.๓ - การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายที่ : ๗.๓.๑ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด... : มิติที่1 ร้อยละของความพึงพอใจของหน่วยงานบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลของ กทม. ต่อการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพ

2. รายงานความก้าวหน้าของโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณ

รายงานครั้งที่1 :: 24/10/2562 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...ดำเนินการเสนอขออนุมัติโครงการจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 2.00 %





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

: งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 1) = 0 บาท





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

: เป็นไปตามแผน





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

รายงานครั้งที่2	:: 18/11/2562 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...ดำเนินการจัดทำบันทึกแต่งตั้งคณะทำงานฯ พัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร			: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่3	:: 18/12/2562 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...ดำเนินการแต่งตั้งคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร			: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่4	:: 20/1/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคคล ได้แก่ การวางแผนการสรรหาและเลือกสรรกำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการ การสรรหา การเลือกสรร และการติดตามประเมินผล			: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่5	:: 18/2/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...จัดทำบันทึกถึงปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อขออนุมัติแต่งตั้งที่ปรึกษาในการช่วยปฏิบัติหน้าที่ราชการในโครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร			: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่6	:: 18/3/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...ดำเนินการจัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ กรุงเทพมหานครในช่วงที่ผ่านมาเพื่อให้ทราบถึงสภาพการณ์ สาเหตุของปัญหาอุปสรรคของการสรรหา และเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครครั้งที่ปรึกษาทั้ง 2 ท่าน คือนายบรรณันท์ ทองกัลยา และนางเบญจวรรณ สร้างนิจิตร			: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่7	:: 16/04/2563 : ขอเลื่อนการดำเนินการจัดประชุมและสนทนากลุ่มกับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ตามโครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19)			: ไม่เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่8	:: 18/05/2563 : ชะลอการดำเนินการตามโครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19)			: ไม่เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่9	:: 18/06/2563 : ดำเนินการจัดประชุมเพื่อศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ กรุงเทพมหานครกับอาจารย์ที่ปรึกษานางเบญจวรรณ สร้างนิจิตร ในวันที่ 10 , 16 - 17 มิถุนายน 2563			: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่10	:: 21/07/2563 : ดำเนินการจัดทำบันทึกเพื่อเวียนแจ้งขอรายชื่อข้าราชการเข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ตามโครงการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร			: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่11	:: 17/08/2563 : ดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่ม Focus Group Discussion ตามโครงการพัฒนาระบบการสรรหาและการสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในวันที่ 17 -21 สิงหาคม 2563 ณ ศาลาว่ากรุงเทพมหานคร			: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่12	:: 16/09/2563 : จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทม. รวมทั้งร่างระเบียบ/หลักเกณฑ์/แนวทางที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งดำเนินการจัดประชุมคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในวันที่ 11 กันยายน 2563 ณ ห้องประชุมสำนักงาน ก.ก. 1 ชั้น 5 ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร			: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่13	:: 30/09/2563 : จัดทำรายงานการประชุมสนทนากลุ่มตามโครงการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพ สำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในวันที่ 17 ? 21 สิงหาคม 2563 เพื่อรายงานให้ผู้บริหารรับทราบ			: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย

ขอรับรองว่า ข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หน่วยงานได้จัดพิมพ์จากระบบงานจริง เพื่อเป็นหลักฐานไว้ตรวจสอบ

ลงชื่อ.....(ผู้รับผิดชอบโครงการ)





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

ตำแหน่ง

.....

