



**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

1. ชื่อโครงการและหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ

1.1 รหัสโครงการและชื่อโครงการ

ชื่อโครงการ/กิจกรรม : (3) โครงการ HR SMART เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (BMAPro 21st Competency Model)

รหัสโครงการ... : 04020000-3716

ปีงบประมาณ พ.ศ. : 2563

เริ่มต้นโครงการ : 2019-10-01 00:00:00

งบประมาณที่ได้รับ : 0 บาท

สิ้นสุดโครงการ : 2020-09-30 00:00:00

งบประมาณที่ใช้ไป : 0 บาท

1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ. : สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร / สำนักงานการเจ้าหน้าที่ / สำนักงานการเจ้าหน้าที่

ชื่อผู้รับผิดชอบ... : นายธนวรรธน์ จงสอน โทร.1332

ผู้ประสานงาน สยป : นางจันทนา พัฒนวิชรกุล โทร.1526

1.3 หลักการและเหตุผล

จากภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครที่ผ่านมา พบว่า หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครบ่อยครั้ง สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการขอย้ายหน่วยงาน ย้ายเปลี่ยนสายงาน ลาออกจากราชการ และโอนไปรับราชการสังกัดส่วนราชการอื่น ทำให้หน่วยงานขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเกิดความไม่ต่อเนื่อง ประกอบกับกรุงเทพมหานครได้มีการปรับปรุงข้อกำหนด ระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานภารกิจใหม่ ส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร อาจส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและกระทบกับสิทธิสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครได้

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ในฐานะหน่วยงานกลางในการบริหารงานบุคคล ภายใต้วิสัยทัศน์ "เป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วนในการบริหารงานบุคคล" จึงมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงงาน โดยการนำเอาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไข เพื่อให้เกิดกรอบแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติราชการ เป็นการวางรากฐานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ภายนอกซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นไปตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 - 2575) และตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ. 2563 เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติราชการในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร ซึ่งสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครได้ตระหนักถึงความสำคัญในประเด็นดังกล่าวข้างต้น โดยเห็นวาทกิจกรมภายใต้โครงการพัฒนาศักยภาพความเป็นมืออาชีพด้าน Internal Trainer ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นการถ่ายทอดประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทแนวคิดทางการบริหารทรัพยากรบุคคลข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เฉพาะ นักทรัพยากรบุคคล นิตกร ระดับปฏิบัติการและชำนาญการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลตามภารกิจของสำนักงานการเจ้าหน้าที่เท่านั้น ดังนั้น เพื่อเป็นการต่อยอดกิจกรรมจากภายในหน่วยงานสู่ผู้ปฏิบัติงานนอก และเพื่อพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครระดับหน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีคุณลักษณะเป็นที่ปรึกษาภายในหน่วยงานได้อย่างมืออาชีพ (HR SMART) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ (BMAPro 21st Competency Model) โดยสามารถ 1) ทำงานได้ (Be able to work) หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร สามารถปฏิบัติงานได้ ภายใต้การกำกับหรือระเบียบแนวทางที่ราชการกำหนด 2) ทำงานดี (Well - Performed) และมีผลงานโดดเด่น (Outstanding Performance) หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร สามารถแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากได้ด้วยตนเอง 3) พัฒนาผู้อื่นได้ (Coaching Others) และพร้อมเป็นผู้นำ (Superior Leadership) หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ เชี่ยวชาญในงาน สามารถถ่ายทอดหรือให้คำปรึกษา แนะนำ รับฟังความคิดเห็น และสอนผู้อื่นให้สามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จึงได้จัดทำโครงการ HR SMART เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ (BMAPro 21st Competency Model) ผ่านกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในบทบาทแนวคิดทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครระดับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร โดยคัดเลือกวิทยากรจากโครงการพัฒนาศักยภาพความเป็นมืออาชีพด้าน Internal Trainer ประกอบด้วย นักทรัพยากรบุคคล นิตกร นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

1.4 วัตถุประสงค์ของโครงการ

เพื่อให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครระดับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทแนวคิดทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ปรึกษาภายในหน่วยงานได้อย่างมืออาชีพ (HR SMART)

1.5 เป้าหมายของโครงการ..

(ร้อยละ 80) ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำโครงการ HR SMART เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ (BMAPro 21st Competency Model)

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านที่ ๗ ? การบริหารจัดการเมืองมหานคร : Management Strategy

ประเด็นยุทธศา ย่อย : มิติที่ ๗.๓ - การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายที่ : เป้าหมายที่ ๗.๓.๑ บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นที่ยึด





ตัวชี้วัด...





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

: มิติที่ 1 (3) ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำโครงการ HR SMART เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (BMAPro 21st Competency Model)

2. รายงานความก้าวหน้าของโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณ

รายงานครั้งที่ 1	:: 26/10/2562 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...จัดทำโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดกิจกรรมและขออนุมัติโครงการ :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 5.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 1) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 2	:: 22/11/2562 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...จัดทำโครงการ/กิจกรรมและรายละเอียดกิจกรรมและขออนุมัติโครงการ :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 5.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 2) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 3	:: 20/12/2562 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...ดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานดำเนินโครงการฯ :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 10.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 3) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 4	:: 24/1/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...จัดประชุมคณะทำงานดำเนินโครงการฯ :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 15.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 4) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 5	:: 24/2/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...จัดประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินโครงการ (ประชุมคณะทำงานดำเนินโครงการ HR SMART เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (BMAPro 21st Competency Model) เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2563) :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 25.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 5) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 6	:: 24/3/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...จัดประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินโครงการ :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 25.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 6) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 7	:: 24/4/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...จัดประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินโครงการ :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 25.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 7) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 8	:: 26/5/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...จัดประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินโครงการ :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 25.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 8) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 9	:: 23/6/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...อยู่ระหว่างดำเนินโครงการ(ขอเลื่อนการจัดกิจกรรมฯ ตามหนังสือส่วนบรรจุและแต่งตั้งที่ 200/2563 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2563) :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 25.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 9) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 10	:: 23/7/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...ดำเนินโครงการ (จัดทำหนังสือสำรวจรายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมฯ) :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 30.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 10) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 11	:: 20/8/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอน...ดำเนินโครงการจัดทำหนังสือสำรวจรายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมฯ กำหนดจัดกิจกรรมวันพุธที่ 26 สิงหาคม 2563 (ตามหนังสือ กท 0404/7270 ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2563) :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 40.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 11) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 12	:: 18/9/2563 : ดำเนินโครงการแล้วเสร็จตามแผนงานที่วางไว้แล้ว จัดกิจกรรมโครงการ HR SMART เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (BMA Pro 21st Competency Model) โดยดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการฯ เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2563 เวลา 08.30 - 12.00 น. ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร โดยมีวิทยากรนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ จากสำนักงาน การเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครให้กับกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลและนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร งานบุคคลตามภารกิจของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 70 คน โดยการประเมินผลโครงการจากกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการและได้รับการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในบทบาทแนวคิดทางการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทแนวคิดทางการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครผ่านเกณฑ์การทดสอบตามหลักเกณฑ์ การประเมินที่กำหนด จากการ ทำแบบทดสอบหลังการอบรม Post-test จำนวน 70 คน ปรากฏว่า ร้อยละ 92.86 ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการมีความรู้ความเข้าใจผ่านเกณฑ์การทดสอบ ความสำเร็จของการจัดทำโครงการฯ คิดเป็นร้อยละ 95 สรุปผลการดำเนินโครงการฯ และรายงานผลให้ผู้บริหารรับทราบ (ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ รับทราบผลการดำเนินโครงการเมื่อเสร็จสิ้นโครงการฯ เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2563) ความสำเร็จ ของการจัดทำโครงการฯ คิดเป็นร้อยละ 100 :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 12) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

ขอรับรองว่า ข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หน่วยงานได้จัดพิมพ์จากระบบงานจริง เพื่อเป็นหลักฐานไว้ตรวจสอบ

ลงชื่อ.....(ผู้รับผิดชอบโครงการ)

ตำแหน่ง

.....

