



**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

1. ชื่อโครงการและหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ

1.1 รหัสโครงการและชื่อโครงการ

ชื่อโครงการ/กิจกรรม : หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสู่การเป็นบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development)
(โครงการค่าใช้จ่ายในการพัฒนาศักยภาพของนักบริหารและเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต)

รหัสโครงการ... : 04090000-3838	ปีงบประมาณ พ.ศ. : 2563
เริ่มต้นโครงการ : 2019-10-01 00:00:00	งบประมาณที่ได้รับ : 215,700 บาท
สิ้นสุดโครงการ : 2020-09-29 00:00:00	งบประมาณที่ใช้ไป : 0 บาท

1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร / สถาบันพัฒนาข้าราชการ กทม. / กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพและตำแหน่ง
ชื่อผู้รับผิดชอบ... : นางสาวยุริ มีผดุงพาณิชย์ ผู้ประสานงาน สยป : นางณฤดี เจริญชัยปิยกุล

1.3 หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร หรือเรียกว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่ทุนเป็นจึงต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาเพื่อให้อาจมีความสามารถตามหลักสมรรถนะ (competency) ที่กำหนดไว้เพื่อใช้ประโยชน์ (utilization) และเป็นการพัฒนาคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์นั้น ๆ การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management - HCM) เป็นการรวมกระบวนการบริหารตั้งแต่การกำหนดและสรรหาค่าบุคลากรที่มีความสามารถที่ดีที่สุด (talent) การรักษาบุคลากร การพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ ทั้งด้านทักษะ ความรู้ สุขภาพ และค่านิยมในตัวบุคลากร ดังนั้นการลงทุนที่เกี่ยวกับบุคลากร ทั้งการศึกษา การฝึกอบรม สวัสดิการ และอื่นๆ จึงเป็นการลงทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่นำไปสู่การบรรลุภารกิจขององค์กร และเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

□□ ในระบบราชการไทยได้มีแนวคิดการพัฒนาระบบราชการมีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System) โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะที่กำหนดในลักษณะการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ (Strategic Talent Development) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ ? ๒๕๖๕) ที่มีการกำหนดเป้าหมายด้านการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรให้มีศักยภาพเหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง

ดังนั้นสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครในฐานะหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้กำหนดแผนการพัฒนาและส่งเสริมผู้มีศักยภาพสูง โดยเริ่มตั้งแต่ การกำหนดคุณสมบัติ การคัดเลือกบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนา และการใช้ประโยชน์ซึ่งสถาบันฯ จะดำเนินการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นี้

1.4 วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑. เพื่อร่วมกันกำหนดคุณสมบัติและแนวทางการพัฒนาบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development) ที่เหมาะสมกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร
๒. เพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้จากวิธีการพัฒนางานที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) ให้แก่ข้าราชการจากตัวแทนสายงานต่าง ๆ ที่มีประสบการณ์หลากหลาย และนำความรู้ไปใช้ และเตรียมก้าวสู่การเป็นผู้มีศักยภาพสูงต่อไป
๓. เพื่อวางแผนการพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ตอบสนองแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ ? ๒๕๖๕) ตามแผนงานการพัฒนาบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

1.5 เป้าหมายของโครงการ..

เป็นหลักสูตรการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสู่การเป็นบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development) ให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมหลักสูตรทั้งสิ้น ๖๐ คน ประกอบด้วย

กลุ่มเป้าหมาย

เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน อาวุโส

ประเภทอำนวยการระดับต้น จำนวน 50 คน ระยะเวลาการอบรม ๓ วัน

ผู้เกี่ยวข้อง จำนวนรุ่นละ ๑๐ คน ดังนี้

- ๑) เจ้าหน้าที่ดำเนินการ ๖ คน
- ๒) วิทยากร ๔ คน

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 และเป็นที่ดี

ตัวชี้วัด... : มิติที่ 1 ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development)

2. รายงานความก้าวหน้าของโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณ

รายงานครั้งที่ 1 :: 18/10/2562 : อยู่ระหว่างขั้นตอนการศึกษาข้อมูลเพื่อจัดเตรียมโครงการ

:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 2.00 % : งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 1) = 0 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย

รายงานครั้งที่ 2 :: อยู่ระหว่างขั้นตอน เตรียมการ

:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 5.00 % : งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 2) = 0 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย

รายงานครั้งที่ 3 :: 13/12/2562 : อยู่ระหว่างการจัดทำหลักสูตร



**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 10.00 %





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

: งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 3) = 0 บาท





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

: เป็นไปตามแผน





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

รายงานครั้งที่ 4 :: 15/1/2563 : อยู่ระหว่างการวางแผนกำหนดกลุ่มเป้าหมาย			: เป็นไปตามเป้าหมาย
:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 12.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 4) = 0 บาท		: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 5 :: 4/2/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอนการศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบหลักสูตร			
:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 15.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 5) = 0 บาท		: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 6 :: 17/3/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอนการศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบหลักสูตร			
:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 20.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 6) = 0 บาท		: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 7 :: 15/4/2563 : อยู่ระหว่างขั้นตอนการศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบหลักสูตร			
:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 20.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 7) = 0 บาท		: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 8 :: 18/5/2563 : เชลลการดำเนินการหลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสู่การเป็นบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development)			
:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 20.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 8) = 0 บาท		: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 9 :: 16/6/2563 : เชลลการดำเนินการหลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสู่การเป็นบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development)			
:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 20.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 9) = 0 บาท		: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 10 :: 8/7/2563 : เชลลการดำเนินการหลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสู่การเป็นบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development)			
:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 20.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 10) = 0 บาท		: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 11 :: 7/8/2563 : ยกเลิกดำเนินการหลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสู่การเป็นบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development)			
ตามหนังสือสถาบันฯ ที่ 0401/754 ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2563 เรื่อง การดำเนินการฝึกอบรม สัมมนา ประจำปีงบประมาณ 2563			
ตามข้อเท็จจริง 4.2			
:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 20.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 11) = 0 บาท		: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่ 12 :: 9/9/2563 : ยกเลิกดำเนินการหลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสู่การเป็นบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development)			
ตามหนังสือสถาบันฯ ที่ 0401/754 ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2563 เรื่อง การดำเนินการฝึกอบรม สัมมนา ประจำปีงบประมาณ 2563			
ตามข้อเท็จจริง 4.2			
:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 10.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 12) = 0 บาท		: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย

ขอรับรองว่า ข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หน่วยงานได้จัดพิมพ์จากระบบงานจริง เพื่อเป็นหลักฐานไว้ตรวจสอบ

ลงชื่อ.....(ผู้รับผิดชอบโครงการ)
ตำแหน่ง

