

ชื่อโครงการ	การพัฒนารูปแบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครเชิงรุก
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.
ปีงบประมาณ	พ.ศ. ๒๕๖๑

๑. หลักการและเหตุผล

กรุงเทพมหานครกำหนดมาตรการตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๒ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร มาตรการที่ ๓ เพิ่มศักยภาพและพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยมุ่งเน้นความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับสมรรถนะ เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นกระบวนการแรกของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นกระบวนการที่สามารถกำหนดทิศทางและประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรได้ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นสำคัญในการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ และอ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๔ โดยต้องคิดใหม่เกี่ยวกับเรื่องระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เข้ามารับราชการ ซึ่งหากเลือกคนที่ไม่เหมาะสมเข้ามาทำงานจะเป็นผลเสียต่อองค์กร การสรรหาและเลือกสรรคนสำคัญที่สุดจึงควรมีวิธีการที่เป็นระบบและควรจะต้องคิดใหม่อาจจะคิดต่างจาก ก.พ. ก็ได้

เมื่อพิจารณาการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกโดยสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ผ่านมาพบว่าการดำเนินการฯ ดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นการสรรหาและคัดเลือกในเชิงตั้งรับ ขาดความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในระยะยาวโดยเฉพาะการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกโดยสมัครสอบแข่งขันฯ ในภารกิจงานสนับสนุนทั่วไป เช่น สายงานปฏิบัติงานธุรการ ปฏิบัติงานพัสดุ ปฏิบัติงานสถิติ ช่วยงานเทคนิค และสายงานช่วยงานปกครอง ฯลฯ ส่งผลให้กรุงเทพมหานครต้องใช้งบประมาณและบุคลากรจำนวนมากเพื่อดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในภารกิจงานฯ ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับปัจจุบันยังไม่ได้กำหนดทิศทางหรือรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในภารกิจงานสนับสนุนทั่วไป ที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในอนาคต

สำนักงาน ก.ก. จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ในเชิงลึกอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการปฏิบัติงานสนับสนุนทั่วไปมีหลายสายงานและปฏิบัติหน้าที่กระจายเกือบอยู่ในทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ซึ่งการดำเนินการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในภารกิจงานสนับสนุนทั่วไปเป็นระบบได้อย่างแท้จริง

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรค ความต้องการและความพร้อมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครในภารกิจงานสนับสนุนทั่วไป
๒. เพื่อศึกษาวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครที่เหมาะสมสำหรับภารกิจงานสนับสนุนทั่วไป

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ศึกษาวิเคราะห์ร่วมกับที่ปรึกษาเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกโดยสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในการปฏิบัติงานสนับสนุนทั่วไป

๓.๒ จัดประชุมสนทนากลุ่ม (focus group) กับหน่วยงานที่มีผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานสนับสนุนทั่วไป เพื่อหามติ/ข้อสรุปรูปแบบที่เหมาะสมในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกในการกิจดังกล่าว

๔. ตัวชี้วัดผลสำเร็จ

มีรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกโดยสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในการปฏิบัติงานสนับสนุนทั่วไป อาทิ สายงานปฏิบัติงานธุรการ ปฏิบัติงานพัสดุ ปฏิบัติงานสถิติ ช่วยงานเทคนิค และสายงานช่วยงานปกครอง จำนวน ๑ รูปแบบ

๕. ลักษณะโครงการ

เป็นโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๒.๒ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร มาตรการที่ ๓ เพิ่มศักยภาพและพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยมุ่งเน้นความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับสมรรถนะ

๖. แนวทางการดำเนินการ

๖.๑ ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคคลภายนอกที่ช่วยปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยคุณสมบัติที่ปรึกษาจะต้องเป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าขึ้นไปและเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวข้องกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี โดยกำหนดจ้างที่ปรึกษา จำนวน ๑ ราย กำหนดภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักและการจัดระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ

๒) ให้คำปรึกษาในการศึกษาวิเคราะห์และวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกโดยสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในการปฏิบัติงานสนับสนุนทั่วไป เช่น สายงานปฏิบัติงานธุรการ ปฏิบัติงานพัสดุ ปฏิบัติงานสถิติ ช่วยงานเทคนิค และสายงานช่วยงานปกครอง

๓) ให้คำปรึกษาแนะนำ ข้อเสนอแนะรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกโดยสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในการปฏิบัติงานสนับสนุนทั่วไป เช่น สายงานปฏิบัติงานธุรการ ปฏิบัติงานพัสดุ ปฏิบัติงานสถิติ ช่วยงานเทคนิค และสายงานช่วยงานปกครองที่มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานกรุงเทพมหานครในอนาคต

๖.๒ ร่วมในการดำเนินการประชุมสนทนากลุ่ม (focus group) กับหน่วยงานที่มีผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานสนับสนุนทั่วไป อาจประกอบด้วยผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มซึ่งเป็นตัวแทนจาก (๑) สำนักงาน ก.ก. (๒) สำนัก (๓) สำนักงานเขต และ (๔) โรงเรียน ฯลฯ

๖.๓ วิเคราะห์และสรุปข้อมูลจากผลการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์หลัก

๖.๔ นำเสนอข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากรเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

/๗. ระยะเวลา...

๗. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐-กันยายน ๒๕๖๑)

๘. งบประมาณ

เบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงาน ก.ก. แผนงานบริหารงานบุคคล
งานบริหารงานบุคคล หมวดรายจ่ายอื่น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- | | |
|---|--------------------------------|
| ๑. ค่าตอบแทนที่ปรึกษา | เป็นเงิน ๑๔๔,๐๐๐ บาท / |
| (๒ คน x ๒,๐๐๐ บาท x ๓ ช.ม. x ๑๒ ครั้ง) | |
| ๒. ค่าอาหารผู้เข้าร่วมโครงการ วิทยากรและเจ้าหน้าที่ | เป็นเงิน ๒๔๐,๐๐๐ บาท / |
| ค่าอาหารกลางวัน อาหารว่างและเครื่องดื่ม | |
| ผู้เข้าร่วมโครงการ วิทยากรและเจ้าหน้าที่ไม่ครบมือ | |
| จำนวน ๒๐ วัน วันละ ๑๒๐ บาท | |
| (๑๐๐ คน x ๒๐ วัน x ๑๒๐ บาท) | |
| ๓. ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในโครงการและกิจกรรม | เป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท |
| | รวม ๓๙๔,๐๐๐ บาท / |
| | (สามแสนเก้าหมื่นสี่พันบาทถ้วน) |

ทั้งนี้ให้ถัวเฉลี่ยจ่ายได้ตามที่เป็นจริง กรณียอดโดยยอดหนึ่งไม่พอจ่ายแต่ไม่เกินยอดงบประมาณที่ตั้งไว้

๙. ปัญหาและอุปสรรค

การได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องในแต่ละหน่วยงานที่มีภารกิจงาน
สนับสนุนทั่วไป เช่น สายงานปฏิบัติงานธุรการ ปฏิบัติงานพัสดุ ปฏิบัติงานสถิติ ปฏิบัติงานเทคนิค และสาย
งานประสานงานปกครอง เป็นต้น ซึ่งการจัดประชุมสนทนากลุ่ม(Focus group) อาจไม่ครอบคลุมทุกกลุ่ม
ที่เกี่ยวข้อง

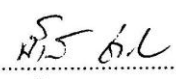
๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

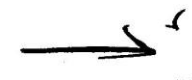
๑๐.๑ ทำให้ทราบสภาพปัญหาและอุปสรรค ความต้องการและความพร้อมของหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง รวมถึงความท้าทายในการจัดทำรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกโดย
สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในการปฏิบัติงาน
สนับสนุนทั่วไป ซึ่งจะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญของระบบการสรรหาและคัดเลือก
อันนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกของกรุงเทพมหานครในการกิจอื่นๆ ใน
อนาคตต่อไป

๑๐.๒ กรุงเทพมหานครมีรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกโดยสมัครสอบแข่งขัน
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในการปฏิบัติงานสนับสนุนทั่วไปที่
เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในอนาคต

๑๑. การประเมินผลและติดตามโครงการ

มีการติดตามและประเมินผลจากหน่วยงานที่มีภารกิจงานสนับสนุนทั่วไป เช่น สายงานปฏิบัติงาน
ธุรการ ปฏิบัติงานพัสดุ ปฏิบัติงานสถิติ ปฏิบัติงานเทคนิค และสายงานประสานงานปกครอง

(ลงชื่อ)..........ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวน้ำเพชร ชาญภิญโญ)
ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล

(ลงชื่อ)..........ผู้อนุมัติโครงการ
(นายสมภาคย์ สุขอนันต์)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.