

ชื่อโครงการ
หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ปีงบประมาณ

โครงการศึกษาทบทวนเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.
พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

กรุงเทพมหานครได้กำหนดสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะอันเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่น สามารถปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งได้อย่างเหมาะสมและมีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศตามที่องค์กรคาดหวัง

สำนักงาน ก.ก. จำเป็นต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำสมรรถนะผู้อำนวยการเขต และสมรรถนะผู้ตรวจราชการ สำหรับในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้กำหนดดำเนินการทบทวนและจัดทำสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสรรหาและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครระดับบริหารสู่ความเป็นมืออาชีพ ตามที่กำหนดในแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายที่ ๗.๓.๑ บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน

สำนักงาน ก.ก. จึงได้จัดทำโครงการศึกษาทบทวนเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีการศึกษาวิเคราะห์เพื่อทบทวนและจัดทำสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) ให้เหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ทบทวนและปรับปรุงสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครระดับบริหารสู่ความเป็นมืออาชีพ เหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

๒. เพื่อพิจารณาแนวทางการนำหลักสมรรถนะไปใช้ในกระบวนการสรรหา การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร

๓. เป้าหมาย

กรุงเทพมหานครมีการกำหนดสมรรถนะสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวโน้มของสมรรถนะที่พึงประสงค์ในอนาคต และสามารถนำสมรรถนะไปใช้เป็นแนวทางในการสรรหาบุคคล การแต่งตั้งนักบริหารมืออาชีพเข้าสู่ตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ลักษณะโครงการ

๔.๑ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๔.๒ เป็นโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายที่ ๗.๓.๑ บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน

๔.๓ รูปแบบโครงการ เป็นการจ้างผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาทบทวน เพื่อปรับปรุงสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) ให้เหมาะสม สอดคล้อง กับทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ - กรกฎาคม ๒๕๖๓)

ณ ห้องประชุมของสำนักงาน ก.ก. ทั้งนี้ อาจปรับเปลี่ยนสถานที่ตามความเหมาะสม

๖. แผนปฏิบัติการ

๑. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ดำเนินการจ้างผู้เชี่ยวชาญตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคคลภายนอกที่ช่วยปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อศึกษาทบทวนสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๓. ดำเนินการศึกษาคัดเลือกสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ร่วมกับที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตามแผนงานที่กำหนด

๔. รายงานผลการศึกษาให้ผู้บริหารทราบ พร้อมข้อเสนอแนะทางการนำสมรรถนะไปใช้ในกระบวนการสรรหา การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของโครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. จัดทำโครงการและกำหนด แผนงาน	←→											
๒. ดำเนินการศึกษาคัดเลือก ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตาม แผนงานที่กำหนด		←→										
๓. สรุปผลการทบทวนสมรรถนะ ประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) พร้อมนิยามของสมรรถนะ						←→						
๔. จัดทำสมรรถนะประจำผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) แล้วเสร็จ								←→				

๗. งบประมาณดำเนินการ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามโครงการเบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายของสำนักงาน ก.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แผนงานบริหารงานบุคคล งานบริหารบุคคล หมวดรายจ่ายอื่น รายการ ค่าใช้จ่ายในการศึกษาทบทวนเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๔๕๓,๖๐๐ บาท (สี่แสนห้าหมื่นสามพันหกร้อยบาทถ้วน) ดังนี้

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง
จ้างที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน ๓ ราย	- ค่าตอบแทนที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ x ๒,๐๐๐ บาท x ๓ ช.ม. x ๑๘ ครั้ง) - ค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒ x ๑,๒๐๐ บาท x ๖ ช.ม. x ๒๔ ครั้ง)	๑๐๘,๐๐๐ ๓๔๕,๖๐๐	ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคคลภายนอกที่ช่วยปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

๘. ความเสี่ยงของโครงการและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทางการบริหารความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของความเสี่ยง	
การสรรหาผู้เชี่ยวชาญที่มีความเข้าใจในเรื่องสมรรถนะ เข้าใจข้อจำกัดของกรุงเทพมหานครในการนำสมรรถนะไปใช้ รวมทั้งมีความรอบรู้ด้านสมรรถนะของหลากหลายหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการให้ความเห็นเชิงศึกษาเปรียบเทียบอาจหาได้ยาก	๑	๒	น้อย	ศึกษาข้อมูลคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญให้มากราย และเสนอรายชื่อพร้อมข้อมูลคุณสมบัติของเชี่ยวชาญให้ผู้บริหารพิจารณาเลือกผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องดังกล่าวอย่างแท้จริงเพื่อประโยชน์ของราชการ

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กรุงเทพมหานครมีการศึกษาทบทวนและจัดทำสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

๑๐. การติดตาม/ประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ	ร้อยละ ๓๐	ผลผลิต	คำนวณจากความสำเร็จในการดำเนินการศึกษาทบทวนปรับปรุงสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) แล้วเสร็จตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	๑๐ เดือน

๑๐.๒ การติดตาม ...

๑๐.๒ การติดตามความก้าวหน้า

รายการ	เนื้องานรายงานขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้าโครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ
๑. จัดทำโครงการและกำหนดแผนงาน	๑๐	๑๐	ต.ค.-พ.ย.๖๒
๒. ดำเนินการศึกษาทบทวนร่วมกับ ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตามแผนงาน ที่กำหนด	๕๐	๖๐	พ.ย.๖๒-มี.ค.๖๓
๓. สรุปผลการทบทวนสมรรถนะ ประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) พร้อมนิยามของสมรรถนะ	๒๐	๘๐	มี.ค-เม.ย.๖๓
๔. จัดทำสมรรถนะประจำผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) แล้วเสร็จ	๒๐	๑๐๐	พ.ค-ก.ค.๖๓

๑๐.๓ การประเมินผลโครงการ

กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้ประเมินผลสำเร็จของการโครงการ โดยสามารถทบทวน
และจัดทำสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) ได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่
กำหนด และรายงานให้ผู้บริหารทราบ

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวอรุณภา พงษ์ชนะ)
ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง
สำนักงาน ก.ก.

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

(นายณัฏฐชัย พงษ์ชนะ)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.