

ชื่อโครงการ โครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. แบบมุ่งเป้า ประจำปี ๒๕๖๓
หน่วยงาน กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

“เรียนรู้มากแค่ไหน ถ้าไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่นับเป็นการพัฒนา” ภาพสะท้อนจากโครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ประจำปี ๒๕๖๒ เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนจากรูปแบบและวิธีการเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนา คือ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการจัดทำโครงการพัฒนางานประจำของสำนักงาน ก.ก. หรือ (R๒R) คิดเป็น ๖๐:๑๐:๓๐ ผลจากการพัฒนาจะเห็นได้ว่าการศึกษาดูงาน และการจัดทำโครงการพัฒนางานประจำของสำนักงาน ก.ก. เป็นกระบวนการสำคัญของการเรียนรู้ที่มีผลลัพธ์เป็นรูปธรรม เช่น การจัดกิจกรรมกอบการเรียนรู้เพื่อสร้างพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันซึ่งได้ไอเดียมาจากการไปศึกษาดูงาน และผลงานจากโครงการพัฒนางานประจำจำนวน ๑๔ โครงการสามารถนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาได้จริงในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีโครงการพัฒนางานประจำที่แล้วเสร็จบางส่วนใน R๒R ปีที่ ๑ และยังคงดำเนินการต่อเนื่องเป็นปีที่ ๒

ในปี ๒๕๖๓ สำนักงาน ก.ก. ยังคงมุ่งมั่นวางรากฐานวัฒนธรรมการเรียนรู้ของนักทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นตำแหน่งหลักในการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยปรับใช้แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนา (๗๐:๒๐:๑๐ Model in Learning & Development) และกำหนดการพัฒนาแบบมุ่งเป้า (Target oriented development) ซึ่งเป้าหมายของ “การพัฒนาแบบมุ่งเป้า” คือ การพัฒนาต้องเป็นกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย นักทรัพยากรบุคคล และทีมพัฒนา ใน ๓ เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาที่มีความเฉพาะเจาะจงแต่ละบุคคลเพื่อเพิ่มการพัฒนาเชิงคุณภาพ เป้าหมายลดงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาบุคลากรจากการฝึกอบรม และเป้าหมายพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาต้องวัดผลหรือเห็นการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงประสิทธิภาพ (ลดงบประมาณ แต่ยังคงปริมาณมาก) และควมมีประสิทธิภาพ (รูปแบบและวิธีการเรียนรู้ตรงกับความต้องการเรียนรู้ ชีตสมรรถนะและความสามารถของนักทรัพยากรบุคคลแต่ละบุคคลมากขึ้น)

๒. วัตถุประสงค์โครงการ

๒.๑ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและการเรียนรู้ของนักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ให้พร้อมรองรับสภาพการณ์และบริบทการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป

๒.๒ เพื่อพัฒนารูปแบบและวิธีการเรียนรู้ที่ตอบสนองความสามารถในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลและภารกิจของหน่วยงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๓. เป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย

จัดกิจกรรมพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. และจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการพัฒนา ผู้เข้าร่วมกิจกรรมดังนี้

๑) นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๐๔ คน

๒) ข้าราชการประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร จำนวน ๑๐ คน

ผู้เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน ๑๐ คน

๗. ความเสี่ยงของโครงการและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทางการบริหารความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของความเสี่ยง	
ความร่วมมือของนักทรัพยากรบุคคลในการเข้าร่วมกิจกรรมและทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	๑	๑	น้อย	๑. จัดประชุมชี้แจงแนวทางการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. กับผู้บริหาร ๒. จัดทำแบบข้อตกลงมอบหมายการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ๓. มีการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๘. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๘.๑ สำนักงาน ก.ก. มีนักทรัพยากรบุคคลที่มีขีดสมรรถนะและความสามารถพร้อมรองรับสภาพการณ์และบริบทการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป

๘.๒ หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีรูปแบบและวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทและภารกิจงานของหน่วยงาน

๙. การติดตามและประเมินผล

๙.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก.	ร้อยละ ๗๐	ระดับผลลัพธ์	จำนวนนักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่กำหนดอย่างน้อย ๒ รูปแบบ x ๑๐๐หารด้วยจำนวนนักทรัพยากรบุคคลทั้งหมด	๒๕๖๓
ร้อยละความพึงพอใจของนักทรัพยากรบุคคลพอใจต่อโครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. แบบมุ่งเป้าไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ระดับผลลัพธ์	จำนวนนักทรัพยากรบุคคลที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด x ๑๐๐หารด้วยจำนวนนักทรัพยากรบุคคลทั้งหมด	๒๕๖๓

๙.๒ การติดตามความก้าวหน้า

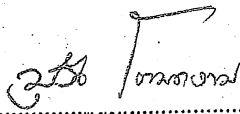
รายการ	เนืองานายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้าโครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ
กิจกรรมการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ๑. วางแผน วิเคราะห์ และออกแบบระบบการเรียนรู้และวิธีการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	๑๐	๑๐	ต.ค. ๒๕๖๒
๒. ขอความเห็นชอบโครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครแบบมุ่งเป้า ปี ๒๕๖๓	๕	๑๕	ต.ค. ๒๕๖๒
๓. ประชุมชี้แจงโครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครแบบมุ่งเป้ากับผู้บริหารสำนักงาน ก.ก. เพื่อกำหนดนโยบาย/ตัวชี้วัด	๕	๒๐	ต.ค. ๒๕๖๒
๔. โครงการพัฒนางานประจำของสำนักงาน ก.ก. ปีที่ ๒ (Routine to Research: R๒R)	๓๐	๕๐	พ.ย. ๖๒-ก.ย. ๖๓

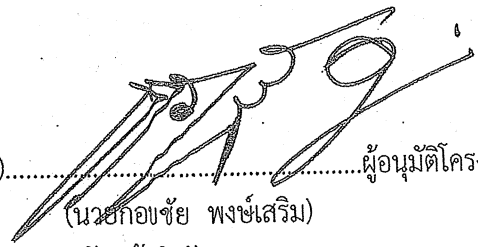
รายการ	เนื้องานรายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลา ดำเนินการ
๕. กิจกรรมเร่งสปีดการเรียนรู้ (Speed up learning organization) ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๕.๑ “กอบ” การเรียนรู้ในห้องเรียน เพื่อสร้างพื้นที่เรียนรู้ร่วมกัน ๕.๒ “ฟังเสียงคนรุ่นใหม่เพื่อเติมไฟในการทำงาน” ๕.๓ “จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล” นำร่องตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	๒๕	๗๕	ต.ค. ๖๒- ก.ย. ๖๓
๖. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มคอร์สเรียนออนไลน์ฟรี	๑๐	๘๕	พ.ย. ๖๒-ก.ย. ๖๓
๗. การเรียนรู้ด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ การติดตามผู้รู้ (Work shadowing) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นหัวหน้าทีม/หัวหน้าโครงการ	๑๐	๙๕	พ.ย. ๖๒-ก.ย. ๖๓
๘. ประชุมสรุปผลการดำเนินโครงการพัฒนานักทรัพยากร บุคคลของสำนักงาน ก.ก. แบบมุ่งเป้า และรายงานผล	๕	๑๐๐	ต.ค. ๖๓

๙.๓ การประเมินผลโครงการ

๙.๓.๑ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
โดยใช้แบบรายงานการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก.

๙.๓.๒ ร้อยละความพึงพอใจของนักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต่อโครงการพัฒนา
นักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครแบบมุ่งเป้า ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ โดยใช้แบบประเมินความ
พึงพอใจที่มีต่อโครงการฯ

(ลงชื่อ)..........ผู้เสนอโครงการ
(นายบุญต่อ โตแดง)
ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล

(ลงชื่อ)..........ผู้อนุมัติโครงการ
(นางกอบชัย พงษ์เสริม)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.