

1. ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครื่องมือการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง

2. ระดับความสำเร็จ :  ผลผลิต (Output)  ผลลัพธ์ (Outcome)

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านที่ ๗ ? การบริหารจัดการเมืองมหานคร : Management Strategy

----- ย่อย : ๗.๓ - การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ : ๗.๓.๒ กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็งเอื้อต่อความเป็นธรรมสามารถสร้างสมดุล

3. คำนิยาม :

:: ความสำเร็จในการพัฒนาเครื่องมือการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง ประกอบด้วย การปรับปรุงระบบการสรรหาให้เป็นการสรรหาเชิงรุกทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ระยะสั้น ได้แก่ การเพิ่มช่องทางการสรรหาและคัดเลือกให้มีความหลากหลายมากขึ้น สร้างและ

แสวงหาเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้มีความทันสมัย

รวมทั้งการปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงาน และสอดคล้องกับบริบทของโลกเพื่อคัดสรรบุคคล

ระยะยาว ได้แก่ การสร้างแบรนด์กรุงเทพมหานคร (BMA Branding) การพัฒนาให้เป็นองค์กรในฝัน Employer of Choice)

และการสร้างความรู้สึกรักผูกพัน (Employee Engagement)

4. วิธีการคำนวณ :

:: มีเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลที่มีคุณภาพด้านความเชื่อมั่น เทียบตรง ซึ่งสามารถคัดกรองบุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกได้

5. เป้าหมาย : 5 (ระดับ)

: ผลงานที่ทำได้ = 0.00 (ระดับ)

6. รายงานผลการดำเนินงาน (รายไตรมาส) :

(6.1) ไตรมาสที่ 1 : ไม่สามารถดำเนินการได้ในไตรมาสแรก เนื่องจากอยู่ระหว่างการสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ 1/2563

(กำหนดการเดิมเสร็จสิ้นวันที่ 21 มกราคม 2564)

(6.2) ไตรมาสที่ 2 : ได้รับอนุมัติที่ปรึกษาโครงการจำนวน 2 ท่าน จากปลัดกรุงเทพมหานครเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 64

ตามหนังสือที่ กท 0302/407 ลงวันที่ 11 มีนาคม 64 ขณะนี้กำลังทำหนังสือเชิญที่ปรึกษาอย่างเป็นทางการ

และจะได้เรียนปรึกษากับที่ปรึกษาโครงการทั้งสองท่านเพื่อดำเนินการตามโครงการต่อไป คาดว่าน่าจะจัดประชุมครั้งแรกได้ในเดือน เมษายน 2564

(6.3) ไตรมาสที่ 3 : -ได้จัดประชุมทางออนไลน์ ด้วยโปรแกรม Application Cisco Webex ไปแล้วจำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 7

พฤษภาคม 2564 และครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2564 โดยไม่มีการเบิกค่าอาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่ม ทั้ง 2 ครั้ง

คาดว่าน่าจะดำเนินการได้ตามไทม์ไลน์ที่กำหนดไว้

(6.4) ไตรมาสที่ 4 : -ได้นำกรอบทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เสนอผู้บริหารสำนักงาน ก.ก.

โดยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ได้โปรดให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2564 และนำเสนอต่อ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา

พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ 7/2564 เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2564 มีมติเห็นชอบ หลังจากนั้นได้นำเสนอ ก.ก. เพื่อทราบ

ในการประชุมครั้งที่ 9/2564 เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2564 เสร็จเรียบร้อยแล้ว ส่วนเครื่องมือวัดและประเมินบุคคล

ตามกรอบทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยวิพากย์ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ได้เสร็จสิ้นแล้วเช่นเดียวกัน ทำให้

กรุงเทพมหานครมีเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นไปตามหลัก

เกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด ซึ่งมีคุณภาพตามหลักวิชาการจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ชุด ภายในเดือนกันยายน 2564

ซึ่งเป็นไปตามตัวชี้วัดของโครงการเรียบร้อยแล้ว

(6.5) สรุปผลการดำเนินงาน (ปลายปีงบประมาณ) :

:: เสร็จสิ้นโครงการตามตัวชี้วัดแล้ว

7. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน :

:: ไม่มี

8. อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :



:: ไม่มีสถานการณ์โควิด-19--

9. หลักฐานอ้างอิง :

- :: 1. ปลัดอนุมัติแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน
2. หนังสือที่รายงานการเสร็จสิ้นโครงการเสนอหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.และปลัดกรุงเทพมหานคร
3. รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ 7/2564 เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2564
4. วาระการประชุม ก.ก. ครั้งที่ 9/2564 เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2564
5. มีเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน
6. รายงานการประชุมคณะทำงานฯ 2 ครั้ง คือเดือน พฤษภาคม และมีถุนายน 2564

ลงชื่อ.....(ผู้รับผิดชอบโครงการ)

ตำแหน่ง .....

.....

