

1. ชื่อตัวชี้วัด : 2. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา Coach, Mentoring

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 : ๗.๓.๑ บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นที่ใช้

3. คำนิยาม :

:: นิยาม

ความสำเร็จของการพัฒนา Coach, Mentor หมายถึง การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ให้มีความรู้และทักษะการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยใช้ทักษะการสอนงาน (Coach) หรือพี่เลี้ยง (Mentor) โดยแบ่งความสำเร็จ เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1. มีการประเมินทักษะการสอนงานหรือพี่เลี้ยงก่อนการเข้ารับการฝึกอบรม (Pre-test)

ระดับที่ 2. มีการนำผลการประเมินฯ ก่อนการเข้ารับการฝึกอบรม (Pre-test) มาออกแบบกิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตรฯ

ระดับที่ 3. ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด โดยมีผลการประเมินฯ ภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรม (Post-test)

ดีขึ้น/สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม (Pre-test)

ระดับที่ 4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำหน้าที่ Coach/Mentor ในหน่วยงานได้ โดยต้องระบุผู้ได้รับการสอนงาน (Coachee)

ระดับที่ 5. ผู้ได้รับการสอนงาน (Coachee) ประเมินตนเองว่ามีกรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการทำงานดีขึ้น

หลังจากที่ได้รับการสอนงาน (Coach)

4. วิธีการคำนวณ :

:: ค่าเป้าหมายระดับ 5

วิธีการคำนวณ

- ความสำเร็จระดับที่ 1 คิดผลการดำเนินงานเป็น ร้อยละ 20 (3คะแนน)

- ความสำเร็จระดับที่ 1+2 คิดผลการดำเนินงานเป็น ร้อยละ 40 (6คะแนน)

- ความสำเร็จระดับที่ 1+2+3 คิดผลการดำเนินงานเป็น ร้อยละ 60 (9คะแนน)

- ความสำเร็จระดับที่ 1+2+3+4 คิดผลการดำเนินงานเป็น ร้อยละ 80 (12คะแนน)

- ความสำเร็จระดับที่ 1+2+3+4+5 คิดผลการดำเนินงานเป็น ร้อยละ 100 (15คะแนน)

5. เป้าหมาย : 5 (ระดับ)

: ผลงานที่ทำได้ = 5.00 (ระดับ)

6. รายงานผลการดำเนินงาน (รายไตรมาส) :

(6.1) ไตรมาสที่ 1 : อยู่ระหว่างขั้นตอนการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย และจัดทำแบบประเมินการฝึกอบรม

(6.2) ไตรมาสที่ 2 : ดำเนินการจัดเตรียมโครงการ และประสานวิทยากรกลุ่มเป้าหมายกำหนดเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ? ชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน - อาวุโส สังกัดสำนัก สำนักงานเขต

และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด-กรุงเทพมหานคร

อยู่ระหว่างการจัดทำคำสั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(6.3) ไตรมาสที่ 3 : ดำเนินการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 เสร็จสิ้นแล้ว

- ระดับผลผลิต ร้อยละ 91.67 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามคำสั่งฯ ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด โดยมีผลการประเมินฯ

ภายหลังการฝึกอบรม (Post-test) สูงกว่า (Pre-test) จำนวน 33 คน

- ระดับผลลัพธ์ อยู่ระหว่างการติดตามผลการใช้ทักษะ Coaching & Mentoring ของผู้ผ่านการฝึกอบรม และแบบติดตามผลประเมิน

(สำหรับผู้ได้รับการ Coach/Mentor)

อยู่ระหว่างเตรียมดำเนินการฝึกอบรม รุ่นที่ 2 และ 3

(6.4) ไตรมาสที่ 4 : ผลสำเร็จระดับ 5 คะแนนรวม 15 คะแนน

ระดับความสำเร็จที่ 1 ร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการประเมินทักษะ Coaching/Mentoring ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

(Pre-test)

ระดับความสำเร็จที่ 2 มีการนำผลการประเมินฯ ก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) มาออกแบบกิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตร



**** ผลการดำเนินงานส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี แยกรายตัวชี้วัด ****

ระดับความสำเร็จที่ 3 ร้อยละ 93.59 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามคำสั่งฯ ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด โดยมีผลการประเมินฯ ภายหลังการฝึกอบรม (Post-test) สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม (Pre-test)

ระดับความสำเร็จที่ 4 ร้อยละ 96.15 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถทำหน้าที่ Coach/Mentor ในหน่วยงานได้โดยระบุผู้ได้รับการ Coaching/Mentoring

ระดับความสำเร็จที่ 5 ร้อยละ 100 ของผู้ได้รับการ Coaching/Mentoring ประเมินตนเองว่ามีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานดีขึ้น หลังจากที่ได้รับการ Coaching/Mentoring

(6.5) สรุปผลการดำเนินงาน (ปลายปีงบประมาณ) :

:: ดำเนินการหลักสูตรการฝึกอบรม Coaching & Mentoring เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 2 รุ่น

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามคำสั่งฯ รุ่นที่ 1 จำนวน 36 คน รุ่นที่ 2 จำนวน 42 คน รวมทั้งสิ้น 78 คน

โดยมีผู้ผ่านการฝึกอบรม(มีระยะเวลาการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80) จำนวน 75 คน

ระดับความสำเร็จที่ 1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 จำนวน 36 คน และรุ่นที่ 2 จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ได้รับการประเมินทักษะ Coaching/Mentoring ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม (Pre-test)

ระดับความสำเร็จที่ 2 มีการนำผลการประเมินฯ ก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) มาออกแบบกิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตร

ระดับความสำเร็จที่ 3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 จำนวน 33 คน และรุ่นที่ 2 จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 93.59

ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด โดยมีผลการประเมินฯ ภายหลังการฝึกอบรม (Post-test) สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม (Pre-test)

ระดับความสำเร็จที่ 4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 จำนวน 35 คน และรุ่นที่ 2 จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 96.15 สามารถทำหน้าที่ Coach/Mentor ในหน่วยงานได้ โดยระบุผู้ได้รับการ Coaching/Mentoring

ระดับความสำเร็จที่ 5 ผู้ได้รับการ Coaching/Mentoring รุ่นที่ 1 จำนวน 35 คน และรุ่นที่ 2 จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ประเมินตนเองว่ามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานดีขึ้น หลังจากที่ได้รับการ Coaching/Mentoring

7. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน :

:: ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินการฝึกอบรม

8. อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

:: สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)

9. หลักฐานอ้างอิง :

:: - หลักสูตรการฝึกอบรม

- คำสั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมและคำสั่งแก้ไข

- คำสั่งเจ้าหน้าที่

- สรุปผลการประเมินทักษะ Coaching/Mentoring ก่อนและหลังการฝึกอบรม

- เนื้อหากิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตร ที่ออกแบบตามผลการประเมินฯ

- รายชื่อผู้ได้รับการ Coaching/Mentoring

- รายงานการประเมินผลหลักสูตรฯ

- รายงานการติดตามผลหลักสูตรฯ

ลงชื่อ.....(ผู้รับผิดชอบโครงการ)

ตำแหน่ง

.....

