

1. ชื่อตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลัก สมรรถนะมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ

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

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

ประเด็นยุทธศา : ด้านที่ ๗ ? การบริหารจัดการเมืองมหานคร : Management Strategy

----- ย่อย : มิติที่ ๗.๓ - การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : เป้าหมายที่ ๗.๓.๑ บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นທີ່เชิ

3. คำนิยาม :

:: ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ เมืองค้ประกอบการดำเนินการ 2 องค์ประกอบ คือ 1.

ทบทวนปรับปรุงหรือจัดทำสมรรถนะให้มีความเหมาะสม และ 2. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ ซึ่งสำนักงาน ก.ก.

ได้ดำเนินการองค์ประกอบที่ 1 โดยจัดทำสมรรถนะ 1. ผู้อำนวยการเขตและ 2. ผู้ตรวจราชการไปแล้ว การดำเนินการในปีนี้ คือ

การทบทวนสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency)

ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะสู่คว

ามเป็นมืออาชีพ รวมทั้งสามารถใช้ประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกและแต่งตั้ง

โดยพิจารณาความสำเร็จขององค์ประกอบที่ 1 จากการที่สามารถดำเนินการทบทวนปรับปรุงสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

ได้แล้วเสร็จตามแผนงานและขั้นตอนที่กำหนด

4. วิธีการคำนวณ :

:: คำนวณจากความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด ได้แก่

1. มีการจัดทำโครงการและกำหนดแผนงาน

2. ดำเนินการศึกษาทบทวนร่วมกับผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษา ตามแผนงานที่กำหนด

3. สรุปผลการทบทวนสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) พร้อมนิยามของสมรรถนะ

4. จัดทำสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) แล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนด

5. เป้าหมาย : 30 (ร้อยละ)

: ผลงานที่ทำได้ = 30 (ร้อยละ)

6. รายงานผลการดำเนินงาน (รายไตรมาส) :

(6.1) ไตรมาสที่ 1 : อยู่ระหว่างการดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูง (Executive Interviews) และจัดการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) จำนวน 5 ครั้ง เชิญตัวแทนผู้บริหารในระดับรองผู้อำนวยการ- สำนัก ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่ายเพื่อรวบรวม ข้อมูลประกอบการจัดทำร่างสมรรถนะประจำ ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

(6.2) ไตรมาสที่ 2 : อยู่ระหว่างขั้นตอนการจัดทำร่างสมรรถนะประจำ ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และนำเสนอร่าง

พจนานุกรมสมรรถนะประจำผู้บริหาร กรุงเทพมหานครต่อผู้บริหารสำนักงาน ก.ก.

(6.3) ไตรมาสที่ 3 : ได้สมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 สมรรถนะ ประกอบด้วย

1. เห็นคุณค่าในตัวคน (Value People)

2. สร้างสรรค์ความร่วมมือ (Collaboration)

3. คิดไปข้างหน้า (Forward Thinking)

4. กล้าตัดสินใจ (Making Decision)

5. เปลี่ยนแปลงทันการณ์ (Change)

6. ใช้นวัตกรรมทำงาน (Process Innovation)

7. คิดต่างอย่างสร้างสรรค์ (Promoting Innovative Thinking /Non-Technology)

(6.4) ไตรมาสที่ 4 : ได้สมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 สมรรถนะ ประกอบด้วย

1. เห็นคุณค่าในตัวคน (Value People)

2. สร้างสรรค์ความร่วมมือ (Collaboration)

3. คิดไปข้างหน้า (Forward Thinking)

4. กล้าตัดสินใจ (Making Decision)

5. เปลี่ยนแปลงทันการณ์ (Change)

6. ใช้นวัตกรรมทำงาน (Process Innovation)

7. คิดต่างอย่างสร้างสรรค์ (Promoting Innovative Thinking /Non-Technology)



(6.5) สรุปผลการดำเนินงาน (ปลายปีงบประมาณ) :

:: ได้สมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 สมรรถนะ ประกอบด้วย

1. เห็นคุณค่าในตัวคน (Value People)
2. สร้างสรรค์ความร่วมมือ (Collaboration)
3. คิดไปข้างหน้า (Forward Thinking)
4. กล้าตัดสินใจ (Making Decision)
5. เปลี่ยนแปลงทันการณ์ (Change)
6. ใช้นวัตกรรมทำงาน (Process Innovation)
7. คิดต่างอย่างสร้างสรรค์ (Promoting Innovative Thinking /Non-Technology)

7. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน :

:: ไม่มี

8. อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

:: -ไม่มี-

9. หลักฐานอ้างอิง :

:: 1. รายงานผลการศึกษา 1 ฉบับ

2. หนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท 0304/983 ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2563

ขอความเห็นชอบการปรับปรุงสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency)

ขอรับรองว่า ข้อความที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หน่วยงานได้จัดพิมพ์จากระบบงานจริง เพื่อเป็นหลักฐานไว้ตรวจสอบ

ลงชื่อ.....(ผู้รายงานข้อมูล)

(.....)

ตำแหน่ง

