

|                      |                                                                                     |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อโครงการ          | พัฒนาระบบการเลือกสรรบุคคลเชิงรุกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ<br>กรุงเทพมหานคร |
| หน่วยงานที่รับผิดชอบ | กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.                                                         |
| ปีงบประมาณ           | พ.ศ. ๒๕๖๔                                                                           |

## ๑. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันกรุงเทพมหานครใช้แบบทดสอบสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นเครื่องมือในการเลือกสรรและประเมินบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งไม่เพียงพอหรือทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งประเทศไทยประกาศใช้ยุทธศาสตร์ “Thailand ๔.๐” เพื่อสนองต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาว จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์การต่าง ๆ ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสนองต่อการพัฒนา เช่น การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต รูปแบบการทำงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ของคนในองค์กร กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นปรากฏการณ์สำคัญที่กำลังเกิดขึ้นทั่วโลก และเราเริ่มเห็นผลกระทบที่ชัดเจนขึ้นเรื่อย ๆ คือความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ซึ่งในด้านหนึ่งจะสร้างโอกาสในการทำงานและช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น แต่อีกด้านจะมีนัยต่อวิธีการทำงานและทำให้ตำแหน่งงานจำนวนไม่น้อยต้องหายไป จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องปรับตัวสู่โลกดิจิทัล รวมทั้งแนวโน้มที่กำลังเปลี่ยนไปคือการให้ความสำคัญกับทัศนคติ (Attitude) และการแสดงออกเชิงพฤติกรรม (Behavior) มากขึ้น เนื่องจากทัศนคติเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับความเชื่อ อุปนิสัย แนวคิด ความพึงพอใจ และสิ่งจูงใจ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อทัศนคติของแต่ละบุคคล หากบุคคลนั้นมีทัศนคติเชิงบวกต่องาน จะทำให้ปฏิบัติงานด้วยความมีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันต่อองค์กร จงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ และด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และมีอัตราการลาออกหรือโอนย้ายน้อยลง

สำนักงาน ก.ก. ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงได้นำแนวคิด Recruit for attitude and train for skill ซึ่งมีแนวโน้มจะได้รับความนิยมมากขึ้นมาปรับใช้ในการพัฒนาระบบการเลือกสรรบุคคลเชิงรุกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร โดยการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของโลกเพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพและมีทัศนคติเชิงบวก สามารถปรับตัวให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดี ให้ความร่วมมือ (Collaboration) มากขึ้น และมีความคล่องตัวสูง (Agility) และพร้อมที่จะแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงาน ก.ก. จะต้องมองการณ์ไกลและเตรียมพร้อมในการเลือกสรรบุคคลที่มีความเหมาะสม มีทัศนคติที่ดีเข้าสู่องค์กร เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นจุดแข็งขององค์กร รวมทั้งช่วยสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Creation) ผลักดันให้กรุงเทพมหานครบรรลุผลลัพธ์สุดท้าย (Ultimate Outcome) ตามยุทธศาสตร์ คือเป็นมหานครชั้นนำของเอเชีย

## ๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

เพื่อพัฒนาระบบการเลือกสรรบุคคลเชิงรุกในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลให้มีความทันสมัยและถูกต้องตามหลักวิชาการ สามารถคัดกรองคนที่มีทัศนคติเชิงบวกเข้าสู่องค์กรได้

## ๓. เป้าหมายของโครงการ

๓.๑ วางแผน วิเคราะห์ และออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการร่วมกับที่ปรึกษา จำนวน ๒ ราย

๓.๒ จัดประชุมระดมความคิด (Brainstorming) เพื่อระดมความคิดเห็นและรวบรวมประเด็นที่เกี่ยวข้องมาประมวลและจัดทำเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลฯ มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ คน ประกอบด้วย ที่ปรึกษา และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน ก.ก. โดยประชุมจำนวน ๕ ครั้ง

#### ๔. ลักษณะของโครงการ

(๑) ประเภทโครงการ เป็นโครงการตามยุทธศาสตร์

(๒) สอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์/แผน สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายที่ ๗.๓.๒ กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็งเอื้อต่อความเป็นธรรม สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูด ผู้มีความรู้ ความสามารถสูงและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๒.๒ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร มาตรการที่ ๓ เพิ่มศักยภาพและพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลโดยมุ่งเน้นความสอดคล้องเชื่อมโยงกับสมรรถนะ

(๓) รูปแบบโครงการ เป็นโครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการประชุมระดมสมองเชิงรุกโดยดำเนินการร่วมกับที่ปรึกษาจำนวน ๒ ราย ซึ่งจ้างตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรภายนอกที่ช่วยปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

#### ๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔) ณ สถานที่ราชการ

#### ๖. แผนปฏิบัติการ

| ขั้นตอนการดำเนินงาน                                                                                                                                                                             | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|
|                                                                                                                                                                                                 | 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. แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบการเลือกสรรบุคคลเชิงรุกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร                                                                                              |                      |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |
| ๒. จัดประชุมเพื่อระดมความคิด (Brainstorming) ในการศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและที่จำเป็น มาประมวลและจัดทำเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อกำหนดกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลฯ |                      |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |
| ๓. วิเคราะห์และกำหนดกรอบทัศนคติ สำหรับ การปฏิบัติราชการฯ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลฯ                                                                                                |                      |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |

| ขั้นตอนการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                             | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|
|                                                                                                                                                                                                                                 | ด.ค.                 | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. |
| ๔. นำกรอบทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลเสนอผู้บริหารสำนักงาน ก.ก. ให้ความเห็นชอบแล้วนำเสนอต่อ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินเพื่อพิจารณา และเสนอ ก.ก. เพื่อทราบ |                      |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |
| ๕. จัดทำร่างและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลฯ ตามกรอบทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการฯ โดยวิพากษ์ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ                                                                                                           |                      |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |
| ๖. กรุงเทพมหานครมีเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลฯ ที่มีคุณภาพตามหลักวิชาการ                                                                                                                                                       |                      |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |

#### ๗. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงาน ก.ก. แผนงานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานบุคคล หมวดรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายพัฒนาระบบการเลือกสรรบุคคลเชิงรุก เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น ๓๗๒,๐๐๐.- บาท (สามแสนเจ็ดหมื่นสองพันบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียดค่าใช้จ่าย ดังนี้

| กิจกรรม          | กลุ่มเป้าหมาย | รายการค่าใช้จ่าย                                                                       | จำนวนเงิน (บาท) | กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. จ้างที่ปรึกษา | ๒ ราย         | - ค่าตอบแทนที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒,๐๐๐ บาท x ๓ ชั่วโมง x ๒ คน x ๓๐ วัน) | ๓๖๐,๐๐๐         | ๑. ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคคลภายนอกที่ช่วยปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๔<br>๒. ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคคลภายนอกที่ช่วยปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ |

| กิจกรรม                                  | กลุ่มเป้าหมาย                                           | รายการค่าใช้จ่าย                                                                                       | จำนวนเงิน (บาท)    | กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง                                                                                                                                    |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๒. จัดประชุม ระดมความคิด (Brainstorming) | ที่ปรึกษาและข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ รวมจำนวน ๑๕ คน | - ค่าอาหาร ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๑๒๐ บาท x ๑๕ คน x ๕ ครั้ง)<br><br>- ค่าวัสดุและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ | ๙,๐๐๐<br><br>๓,๐๐๐ | ๑. ข้อบัญญัติ กรุงเทพมหานคร เรื่อง การจ่ายเงินค่าเลี้ยงรับรอง พ.ศ. ๒๕๔๙<br>๒. ข้อบัญญัติ กรุงเทพมหานคร เรื่อง การจ่ายเงินค่าเลี้ยงรับรอง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ |

ทั้งนี้ ให้ตัวเฉลี่ยจ่ายได้ตามความเป็นจริงในกรณีซึ่งงบประมาณยอดโดยยอดหนึ่งไม่พอจ่าย แต่ไม่เกิน วงเงินงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติ

#### ๘. ความเสี่ยงของโครงการและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

| ความเสี่ยง                                                                                                                                      | การประเมินความเสี่ยง |         |                    | แนวทางการบริหารความเสี่ยง                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                 | โอกาสที่จะเกิด       | ผลกระทบ | ระดับของความเสี่ยง |                                                                                                                                   |
| เครื่องมือวัดและประเมิน บุคคลเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งเข้ารับราชการ กรุงเทพมหานครอาจ แล้วเสร็จไม่ทันกับ การสรรหาและเลือกสรร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ | ๓                    | ๒       | ปานกลาง            | ๑. กำหนดแผน ดำเนินการที่ชัดเจน ร่วมกับที่ปรึกษา<br>๒. แต่งตั้งคณะทำงานฯ เพื่อมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบในการ ดำเนินงานที่ชัดเจน |

#### ๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กรุงเทพมหานครมีระบบการเลือกสรรบุคคลเชิงรุกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร และมีเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลที่ทันสมัย และมีคุณภาพด้านความเชื่อมั่น เทียบตรง ที่สามารถคัดกรองบุคคล ที่มีคุณภาพ และมีทัศนคติเชิงบวก เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นจุดแข็งในการผลักดันยุทธศาสตร์ไปสู่ เป้าหมายได้

๑๐. การติดตามและประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

| ตัวชี้วัด                                                                          | ค่าเป้าหมาย | ประเภทตัวชี้วัด      | วิธีการคำนวณ/เครื่องมือในการใช้วัด | ระยะเวลา |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------|------------------------------------|----------|
| มีเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลที่มีคุณภาพด้านความเชื่อมั่น เทียบตรง ตามหลักวิชาการ | ๑ ชุด       | ระดับผลผลิต (Output) | -                                  | ๒๕๖๔     |

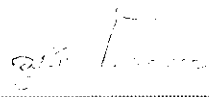
๑๐.๒ การติดตามความก้าวหน้า

รายงานผลการดำเนินโครงการ เมื่อการดำเนินการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลเสร็จสิ้น

๑๐.๓ การประเมินผลโครงการ

กรุงเทพมหานครมีเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลที่มีคุณภาพด้านความเชื่อมั่น เทียบตรงตามหลักวิชาการ จำนวน ๑ ชุด สามารถคัดกรองคนที่มีทัศนคติเชิงบวกเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครได้

ลงชื่อ



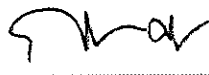
ผู้เสนอโครงการ

(นายบุญลือ โตแดง)

ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล

สำนักงาน ก.ก.

ลงชื่อ



ผู้อนุมัติโครงการ

(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.