



สรรหาเชิงรุก ผ่านโครงการ INTERNSHIP IN BMA



นักศึกษาฝึกงาน
กองสรรหา สำนักงานก.ก.
ประจำปีพ.ศ. 2561

NOW NEW NEXT: Perfect Internship

ก้าวใหม่สู่การพัฒนาสรรหาเชิงรุก

จากทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) Henri Tosi ได้ให้ความหมายของทฤษฎีองค์การว่าเป็นชุดของข้อความและแนวคิดซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แสดงถึงภาพรวมของพฤติกรรมของบุคคล กลุ่มย่อยและกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การอย่างเป็นระบบ เช่นเดียวกับกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ที่ประกอบด้วยหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ ๑๖ สำนัก ๓ สำนักงาน และ ๕๐ สำนักงานเขต ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) นั้นเป็นการศึกษาเพื่ออธิบายถึงการจัดโครงสร้างขององค์การ การออกแบบขององค์การ รวมทั้งการเสนอทางเลือกในการบริหารองค์การเพื่อให้องค์การบรรลุถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ดังนั้นแล้วเพื่อพัฒนาองค์การให้สามารถขับเคลื่อนและปฏิบัติการกิจในการให้บริการประชาชนอย่างเต็มประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสูงสุด กรุงเทพมหานครจึงต้องการบุคลากรหรือข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพ จึงต้องมีการสร้างช่องทางเพื่อให้ได้คนตรงตามคุณสมบัติที่กรุงเทพมหานครต้องการ อย่างไรก็ตามกรุงเทพมหานครจะมีวิธีการอย่างไรจึงจะได้มาซึ่งคนดีและคนเก่งเข้ามาร่วมงานกับกรุงเทพมหานครในอนาคต

เนื่องด้วยทางกรุงเทพมหานครได้จัดทำแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ด้านที่ ๗ การจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายที่ ๗.๓.๒ คือกรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็ง เอื้อต่อความเป็นธรรมสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ประกอบกับสำนักงาน ก.ก. จัดทำโครงการฝึกงาน (Internship in BMA) ต่อเนื่องมาเป็นปีที่ ๕ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้เรียนรู้ประสบการณ์จริงในการปฏิบัติงานและได้ประยุกต์ความรู้ตามหลักวิชาการมาใช้ กับโครงการต่าง ๆ ในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ซึ่งในอนาคตจะมีการเชื่อมโยงแนวคิดดังกล่าวไปสู่การสรรหาเชิงรุกเพื่อเลือกสรรบุคลากรเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ต้นเรื่องหนังสือรายงานผลโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร กท๐๓๐๒/๑๘๖๙ พ.ศ.๒๕๕๘)

ด้วยเหตุนี้ ทางคณะนักศึกษาจึงเห็นว่าโครงการดังกล่าวสามารถใช้เป็นช่องทางนำไปสู่การต่อยอดและพัฒนากระบวนการสรรหาเชิงรุกของกองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก. เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถบรรลุเป้าหมายพัฒนากรุงเทพมหานคร ได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเด็กรุ่นใหม่ ที่มีคุณสมบัติเป็น คนเก่ง คนดี และเป็นผู้ที่มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้ทันที โดยใช้โครงการที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและต่อยอดให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของโครงการฝึกงาน (Internship in BMA) ณ ปัจจุบัน

จุดแข็ง STRENGTH	จุดอ่อน WEEKNESS	โอกาส OPPORTUNITY	อุปสรรค THREAT
<p>๑. โครงการนำเสนอ กรุงเทพมหานคร หน่วยงานสามารถนำมา ต่อยอดใช้จริงเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานและพัฒนา องค์การได้</p>	<p>๑. ภาพลักษณ์ของทาง กรุงเทพมหานครยังไม่ค่อยเป็นที่ รู้จักกันดีในกลุ่มเด็กรุ่นใหม่</p> <p>๒. โครงการฝึกงานกับ กรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) เป็นเพียงการประสานความ ร่วมมือ (MOU) ระหว่าง กรุงเทพมหานครกับมหาวิทยาลัย ชั้นนำ ไม่ได้เปิดกว้างในการสรรหา เพื่อขยายฐานกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๓. ไม่มีการทดสอบทักษะและ ศักยภาพของนักศึกษาก่อนเข้ามาสู่ โครงการฝึกงานกับ กรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) เป็นเพียงการสมัครตามความ สมัครใจ</p> <p>๔. โครงการต่าง ๆ ของนักศึกษา ฝึกงานแม้จะมีประโยชน์เป็น โครงการที่ดีแต่ไม่ถูกนำไปใช้ปฏิบัติ จริงเพื่อสร้างคุณค่าและใช้ ประโยชน์จากโครงการเหล่านั้น อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๕. บางหน่วยงานความพร้อมของ อุปกรณ์ สถานที่ไม่เพียงพอและ เหมาะสมต่อจำนวนนักศึกษา</p> <p>๖. ไม่มีการจูงใจบุคลากรที่จะมา ดูแลรับผิดชอบนักศึกษาฝึกงาน</p>	<p>๑. ได้นักศึกษาจากมหาวิทยาลัย ชั้นนำในกรุงเทพมหานครเข้าร่วม โครงการ เป็นช่องทางหนึ่งในการ ประชาสัมพันธ์และดึงดูดเด็กรุ่นใหม่ให้เข้ามาทำงานกับกทม.ใน อนาคต</p> <p>๒. ได้โครงการสร้างสรรค์ ความคิด ไอเดียใหม่ ๆ</p>	<p>๑. ภาพลักษณ์ของคู่แข่งที่ สามารถดึงดูดนักศึกษา ฝึกงานได้มากกว่า อาทิ บริษัทเอกชน กระทรวงและ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจชั้นนำ ของประเทศ</p> <p>๒. การให้เบียดเบียน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ แก่ นักศึกษาฝึกงานของ คู่แข่ง</p> <p>๓. การต่อท่อรับนักศึกษา ฝึกงานของคู่แข่งในโครงการ สหกิจศึกษา</p>

จากการวิเคราะห์ SWOT Analysis จึงนำมาสู่กลยุทธ์ในการพัฒนากระบวนการสรรหาเชิงรุก ๓ ประการดังนี้

๑. การพัฒนามาตรฐานของระบบฝึกงาน
๒. การแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
๓. การเชื่อมต่อบริษัทฝึกงานกับการสรรหาเชิงรุก

๑. การพัฒนามาตรฐานของระบบฝึกงาน

- ๑.๑ การสร้างมาตรฐานโครงการฝึกงาน ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมการดำเนินโครงการ การปรับปรุงรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน ระบบการมอบหมายงาน ระบบการประเมินผล ระบบพี่เลี้ยง และการติดตามโครงการของนักศึกษาฝึกงาน

๑.๑.๑ การเตรียมความพร้อมการดำเนินโครงการ

ขั้นแรกของการเตรียมความพร้อมการดำเนินการ คือ การดำเนินการสำรวจความพร้อมของหน่วยงานที่จะรับนักศึกษา โดยเริ่มต้นจากการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของหน่วยงานที่จะรับนักศึกษา ระบุจำนวน จุดมุ่งหมายและภารกิจงานที่รองรับ ตลอดจนความพร้อมของสถานที่และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เพียงพอและมีความเหมาะสมต่อจำนวนนักศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้

- ประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนักศึกษาไปในแต่ละหน่วยงาน
- สำรวจความพร้อมของหน่วยงานที่จะรับนักศึกษา โดยสำรวจตามความต้องการและความจำเป็นของหน่วยงานที่จะรับนักศึกษา รวมทั้งความพร้อมของการเตรียมอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นให้นักศึกษาฝึกงาน เพื่อที่จะให้นักศึกษาสามารถฝึกงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น คอมพิวเตอร์ ซึ่งทางหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการจะต้องจัดทำคุณสมบัติต้นแบบไปให้แต่ละหน่วยงาน โดยหน่วยงานที่รับนักศึกษาไปฝึกงานจะต้องมีคุณสมบัติของหน่วยงานครบตามที่กำหนดไว้
- รวบรวมข้อมูล ความรู้ความสามารถและหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบของตำแหน่งงานนั้น ๆ แล้วกำหนดพี่เลี้ยง บุคลากรที่ดูแลนักศึกษาที่มีความรู้ในเรื่องนั้นและมีเวลาพร้อมที่จะดูแลและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาโดยพี่เลี้ยง ๑ คนต่อนักศึกษาไม่เกิน ๒ คน
- กำหนดรูปแบบและกิจกรรมวันปฐมนิเทศฝึกงานให้มีความน่าสนใจ โดยคำนึงถึงการสร้าง FIRST IMPRESSION ให้นักศึกษาเป็นหลัก เช่น
 - การนำเสนอจุดเด่นจุดขายของกทม.ให้นักศึกษาเข้าใจผ่านสื่อวิดีโอที่เข้าใจง่าย ไม่เน้นการบรรยายมากเกินไป
 - การปรับปรุงคู่มือการฝึกงานให้น่าสนใจ มีรูปแบบที่ดึงดูดและน่าติดตาม การใช้สี ตัวอักษรให้มีความอ่านง่าย มีภาพประกอบ
 - การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างนักศึกษาต่างสถาบันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อาทิเช่น กิจกรรมกลุ่ม brainstorm เพื่อแก้ไขปัญหาการจราจรในบริบทของกรุงเทพมหานคร หรือ กิจกรรมเบสสมอง icebreaking เพื่อละลายพฤติกรรม เป็นต้น

- ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการต้องนำหลักการ 3S มาใช้ โดยเน้นการให้ความสำคัญกับนักศึกษาเป็นหลัก เพื่อที่จะรักษาและจูงใจนักศึกษาฝึกงานให้รู้สึกดีต่อองค์กรและต้องการร่วมงานกับกทม.ในอนาคต โดยหลักการ 3S ประกอบด้วยการดำเนินงานดังนี้

SAY : บุคลากรต้องสื่อสารแต่ในด้านดี ๆ สิ่งดี ๆ ขององค์กรโดยไม่ตำหนิติเตียนองค์กรของตนให้นักศึกษาได้รับรู้

STAY : การทำให้นักศึกษาอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปเรื่อย ๆ โดยไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานไปทำงานที่องค์กรอื่น เช่น การที่ผู้บริหารระดับสูงแวะมาเยี่ยมเยียนพูดคุยกับนักศึกษาในระหว่างปฏิบัติงาน ทำให้นักศึกษามีแรงจูงใจและรู้สึกว่าการฝึกงานของตัวเองสำคัญ

STRIVE : การพยายามให้คนในองค์กรรวมถึงนักศึกษาสร้างสิ่งที่ดี ๆ ให้กับองค์กร โดยใช้สิ่งจูงใจในรูปของการให้ค่าตอบแทน รวมถึงการดูแลนักศึกษาฝึกงานให้เปรียบเสมือนคนในครอบครัวเดียวกับองค์กร

๑.๑.๒ การปรับปรุงรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน

ณ ปัจจุบัน โครงการมีการวางรูปแบบการฝึกงานแบบการทำ MOU ร่วมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ ซึ่งเป็นการจำกัดกลุ่มเป้าหมายอย่างเฉพาะเจาะจง ทำให้ทางกทม.ไม่ได้มีโอกาสได้คัดเลือกนักศึกษาที่ตรงกับความต้องการ ดังนั้น การปรับปรุงรูปแบบการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน จึงเป็นการดำเนินการในลักษณะปรับปรุงรูปแบบการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานโดยจัดเป็นการสอบแข่งขันเข้ามาฝึกงานกับกทม. มีการวัดผลแบ่งออกเป็น ๓ ด้านดังนี้

๑. วัดความรู้ความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ คล้ายกับภาค ก. (ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป) ทดสอบความรู้พื้นฐาน ความสามารถในการวิเคราะห์และการใช้เหตุผล ด้านการคิดคำนวณ และด้านความสามารถในการอ่าน การตีความ สรุปความ อ่านจับประเด็นจากข้อความหรือบทความ

๒. วัดความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษ ทดสอบเพื่อวัดความสามารถด้านการพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษ ในพาร์ทต่าง ๆ คือ Vocabulary Error Recognition และ Reading Comprehension

เพื่อเป็นการขยายทั้งปริมาณนักศึกษาและคุณภาพจากสถาบันทางการศึกษาชั้นนำ เปิดโอกาสให้นักศึกษาจากทุกมหาวิทยาลัยที่สนใจได้เข้ามาเรียนรู้และเข้าใจกรุงเทพมหานครมากยิ่งขึ้น รวมถึงการนำความรู้จากการศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ได้รับประสบการณ์จริงในการทำงานและสามารถนำไปใช้ในการทำงานในอนาคต โดยมีการกำหนดคุณสมบัติ คือ สำหรับนิสิต-นักศึกษาปริญญาตรีที่กำลังศึกษาในระดับชั้นปีที่ ๓ เกรดเฉลี่ยขั้นต่ำ ๒.๗๕ และเป็นผู้มีสัญชาติไทย

สำหรับการรับนักศึกษาฝึกงานเข้าร่วมโครงการ Internship In BMA จะรับจำนวนตามที่แต่ละหน่วยงานกำหนด โดยวิธีสมัครจะใช้การกรอกข้อมูลการสมัครผ่านทางฟอร์มของ Google และตอบรับการสมัครแก่นักศึกษาผ่านทาง E-mail เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการ

กำหนดการการรับสมัครนักศึกษาเข้าร่วมโครงการและการสอบ

ระยะเวลาการรับสมัคร	สอบข้อเขียน	ประกาศผลผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการ
พ.ย.-ธ.ค.	ม.ค.	มี.ค.

๑.๑.๓ ระบบการมอบหมายงานและการพัฒนา

การมอบหมายงานให้นักศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดกระบวนการหนึ่งของการฝึกงาน ดังนั้น เพื่อที่จะพัฒนาให้นักศึกษาได้เรียนรู้งานอย่างครบถ้วนและได้มีประสบการณ์ในการทำงานจริง ทางคณะนักศึกษาจึงเสนอให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายใน (Job Rotation) เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้ในหลากหลายกลุ่มงานและได้เข้าใจในภาพรวมของหน่วยงานที่ตนเองฝึกอย่างลึกซึ้ง ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ มองเห็นสภาพปัญหาที่แท้จริง เกิดแนวคิดนำไปสู่การศึกษาและเรียนรู้ หาแนวทางการแก้ปัญหา และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องมีการหมุนเวียนกลุ่มงานในกองตามความเหมาะสม โดยมีการกำหนดระยะเวลาประจำแต่ละกลุ่มและมีการมอบหมายงานให้นักศึกษาตามเนื้อหาของแต่ละกลุ่มนั้น ๆ (อย่างน้อยประจำกลุ่มละ ๑ สัปดาห์) และแต่ละกลุ่มที่นักศึกษาได้ไปประจำอยู่ก็ต้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของนักศึกษาด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ การมอบหมายงานให้นักศึกษา จำเป็นต้องคำนึงถึงแผนวิชาเรียนที่นักศึกษาเคยเรียนมา โดยที่เลี้ยงต้องศึกษาแผนการเรียนของนักศึกษาเพื่อที่จะนำมาสู่การให้งานได้อย่างตรงสาย และควรเป็นงานที่พัฒนาทักษะและท้าทายความสามารถมากกว่างานประจำ (Routine) เช่น งานวิเคราะห์แผนงาน งานในเชิงกระบวนการวางแผน งานใช้ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

โดยงานที่มอบหมายได้แก่

๑. โครงการเสนอกรุงเทพมหานคร (Project) โดยนำความรู้และทฤษฎีมาประยุกต์กับการทำงานไว้ให้หน่วยงานเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานต่อไป
๒. งานประจำที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานหรืองานตามภารกิจเสมือนเป็นข้าราชการประจำ เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะงานและอำนาจหน้าที่ขององค์กร ตลอดจนงานที่ท้าทายความสามารถเน้นการพัฒนาทักษะและได้ดึงองค์ความรู้ทางวิชาการที่ได้ศึกษามาประยุกต์ใช้กับการทำงาน

ทั้งนี้ หากมีหน่วยงานได้สามารถให้นักศึกษาได้ลงพื้นที่เพื่อไปสัมผัสบรรยากาศในการให้บริการประชาชนและเรียนรู้จากประสบการณ์จริงได้ รวมทั้งศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ก็จะเป็นประโยชน์แก่นักศึกษามากยิ่งขึ้น

ระบบการมอบหมายงานและการพัฒนา	
ลักษณะงาน	ระยะเวลา
1. การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกงาน	วันแรกของการฝึกงาน
2. การพิจารณาบรรจุสายสรุปและเยี่ยมชมหน่วยงานต่างๆ และการเข้าเยี่ยมบุคคลสำคัญ	วันที่สองของการฝึกงาน
3. การเรียนรู้ เพื่อปฏิบัติได้จริงในลักษณะ On the Job Training ผ่านกระบวนการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงาน (Job Rotation)	สัปดาห์แรกถึงสัปดาห์ที่สี่ของการฝึกงาน
4. การทำงานตามที่พี่เลี้ยงมอบหมาย โดยเป็นรูปแบบการคิดวางแผน และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อพัฒนานักศึกษา	สัปดาห์ที่ห้าถึงสัปดาห์ที่เจ็ดของการฝึกงาน
5. การนำเสนอแผนการแก้ไขโจทย์ปัญหาในองค์กร (โปรเจกต์) ในที่ประชุมต่อพนักงานพี่เลี้ยงและอาจารย์ที่ปรึกษาการฝึกงาน	สัปดาห์ที่เจ็ดของการฝึกงาน
6. การนำเสนอผลงานการแก้ไขโจทย์ปัญหาในองค์กร (โปรเจกต์) แบบปากเปล่า ต่อตัวแทนผู้บริหารของสถานที่ฝึกงาน	หนึ่งสัปดาห์ก่อนการสิ้นสุดการฝึกงาน
7. รายงานโครงการฝึกงานต่อผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร	วันสุดท้ายของการฝึกงาน

๑.๑.๔ ระบบการประเมินผล

ประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการถือเป็นเรื่องที่สำคัญ ดังนั้นเรื่องการประเมินผลจึงเป็นเรื่องที่ไม่ควรมองข้ามของการดำเนินโครงการฝึกงาน โดยคณะนักศึกษาจึงขอเสนอวิธีการประเมินผล ๒ ด้านดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้วิธีการประเมินในรูปแบบ ๓๖๐ องศา (๓๖๐ Degree Appraisal) เป็นการประเมินที่ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการได้มีโอกาสในการประเมิน โดยสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างนักศึกษา พี่เลี้ยง และอาจารย์ในการประเมินครบทุกด้าน

- นักศึกษาประเมินการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยบันทึกรายงานการปฏิบัติงานรายสัปดาห์และการทำแบบประเมินตนเอง
- พี่เลี้ยงที่ดูแลรับผิดชอบนักศึกษา ประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรมและการแสดงออกระหว่างการฝึกงาน งานที่นักศึกษารับมอบหมาย และความสามารถในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น โดยมีการบันทึกผลการประเมินอย่างชัดเจน
- อาจารย์ที่ดูแลรับผิดชอบนักศึกษาโครงการฝึกงาน ประเมินจากการสังเกตการณ์ การนำเสนอผลงานของนักศึกษา บันทึกรายงานการปฏิบัติงานรายสัปดาห์ของนักศึกษา และข้อมูลจากการประเมินของพี่เลี้ยงที่ดูแลรับผิดชอบนักศึกษาซึ่งจะปรากฏในรูปแบบประเมินผลการฝึกงาน

๒. การประเมินผลการจัดทำโครงการของนักศึกษาฝึกงาน

เป็นการประเมินผลที่จะสามารถวัดได้ว่านักศึกษาสามารถคิดโครงการที่จะตอบสนองในการแก้ไขหรือพัฒนาท่ามกลางบริบทของกรุงเทพมหานครได้อย่างไรบ้าง โครงการเหล่านั้นสะท้อนถึงการเรียนรู้ของนักศึกษาได้มากน้อยอย่างไร ผ่านรูปแบบการประเมินผลงานโดยใช้เกณฑ์ เช่น ความเป็นไปได้ที่จะสามารถทำได้จริง ความคุ้มค่าในการลงทุน และประโยชน์ของโครงการที่จะเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน เป็นต้น

ในส่วนของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินนั้นเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานจากพฤติกรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และความสามารถในการทำงานและการอยู่ในสังคม ได้แก่

- ทักษะพื้นฐาน (สามารถอธิบายความรู้ที่ได้จากการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการจัดการวางแผนแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า)
- ความสามารถและรับผิดชอบในหน้าที่ (การตรงต่อเวลา เข้าใจและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ความตั้งใจอดทนและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีข้อเสนอแนะและแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนา งาน)
- ความสามารถทางสังคม (มีระเบียบวินัยปฏิบัติตามกติกาของสังคม มีคุณธรรมจริยธรรมสำนึกต่อส่วนรวม ทำงานเป็นกลุ่มในบทบาทผู้นำและผู้ตาม อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีบุคลิกภาพที่ดี และมีสัมมาคารวะ ยอมรับความคิดเห็นและการวิจารณ์)

ทั้งนี้พี่เลี้ยงผู้รับผิดชอบนักศึกษาฝึกงานของแต่ละหน่วยงานต้องมีการประชุมเพื่อติดตามความคืบหน้าและแลกเปลี่ยน Feedback ของแต่ละหน่วยงานร่วมกัน โดยกำหนดระยะเวลา ๒ สัปดาห์ต่อการประชุมร่วมกันระหว่างพี่เลี้ยง ๑ ครั้ง เพื่อกำหนดทิศทาง วางระบบการสอนงาน รวมถึงแนวทางการพัฒนา นักศึกษาต่อไปให้เป็นไปในรูปแบบทิศทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ตัวอย่างแบบประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาโครงการ Internship In BMA (สำหรับพี่เลี้ยง)

คำชี้แจง ข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาจึงใคร่ขอความกรุณาท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าใกล้เคียงกับความเป็นจริงหรือความเห็นของท่านมากที่สุด โดยถือเกณฑ์ว่า

๕ = มากที่สุด ๔ = มาก ๓ = ปานกลาง ๒ = น้อย ๑ = น้อยมาก - = ไม่สามารถตอบได้ หรือไม่มีข้อมูล

(๑) ชื่อนักศึกษา

.....

ชั้นปีที่ ๓ สาขาวิชา..... คณะ..... มหาวิทยาลัย.....

(๒) สถานที่ฝึกงาน.....

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(๓) ความเห็นของผู้ประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

องค์ประกอบในการประเมินผล	ระดับความเหมาะสม						ข้อเสนอแนะ
	๕	๔	๓	๒	๑	-	
ทักษะพื้นฐาน							
๑. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์							
๒. มีทักษะในการสื่อสาร (ฟัง พูด อ่าน เขียน)							
๓. มีทักษะด้านคณิตศาสตร์ การใช้คอมพิวเตอร์ และการสืบค้นข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์							
๔. มีทักษะในการจัดการ ด้านการวางแผน และวิธีการจัดการ							
ความสามารถทางสังคม							
๑. มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และมีความสำนึกต่อส่วนรวม							
๒. ทำงานเป็นกลุ่มในบทบาทผู้นำ							
๓. ทำงานเป็นกลุ่มในบทบาทผู้ตาม							
๔. อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข							
๕. มีบุคลิกภาพที่ดี มีมารยาทและมีสัมมาคารวะ							
๖. มีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามกติกาสังคม							
๗. ยอมรับความคิดเห็นและการวิจารณ์							
ความสามารถและความรับผิดชอบต่อหน้าที่							
๑. การตรงต่อเวลา							
๒. เข้าใจและปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย							
๓. แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย							
๔. ตั้งใจทำงาน อดทน และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย							
๕. มีข้อเสนอแนะและแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน							

องค์ประกอบในการประเมินผล	ระดับความเหมาะสม						ข้อเสนอแนะ
	๕	๔	๓	๒	๑	-	
๖. ระดับคุณภาพผลงานของนักศึกษา							
<u>ความคิดเห็นโดยรวมต่อนักศึกษา</u> โดยภาพรวมแล้ว ท่านมีความเห็นว่านักศึกษาฝึกงานท่าน นี้ สามารถปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับใด							

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมินฯ

(.....)

ตำแหน่ง.....

หมายเหตุ

กรุณาผนึกซองเป็นเอกสารปกปิด และเซ็นชื่อกำกับในวันสุดท้ายของการฝึกงาน โดยมอบให้นักศึกษานำไปส่งคืนอาจารย์ ผู้
ประสานงานรายวิชาการฝึกงานฯ เพื่อใช้ในการพิจารณาระดับคะแนนของนักศึกษา

หากมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใด โปรดติดต่อหรือแจ้งที่กองสรรหาบุคคล หมายเลข ๐๒ -๒๒๓-๒๓๙๔

ตัวอย่างแบบประเมินผลตนเองโครงการ Internship in BMA (สำหรับนักศึกษา)

(๑) ชื่อนักศึกษา

.....

ชั้นปีที่ ๓ สาขาวิชา..... คณะ..... มหาวิทยาลัย.....

(๒) สถานที่ฝึกงาน.....

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ ๑ กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ดีมาก = ๑๐ คะแนน ดี = ๘ คะแนน ปานกลาง = ๖ คะแนน พอใช้ = ๔ คะแนน ควรปรับปรุง = ๒ คะแนน

ส่วนที่ ๑ ลักษณะส่วนตัวที่คุณคิดว่ามีในการทำงาน (กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ช่องสี่เหลี่ยมที่คุณต้องการ)

๑) ความตรงต่อเวลา

ดีมาก ดี ปานกลาง พอใช้ ควรปรับปรุง

๒) การเคารพกฎระเบียบของบริษัท

ดีมาก ดี ปานกลาง พอใช้ ควรปรับปรุง

๓) ความเคารพเพื่อนร่วมงาน

ดีมาก ดี ปานกลาง พอใช้ ควรปรับปรุง

๔) มารยาทในการพูด

ดีมาก ดี ปานกลาง พอใช้ ควรปรับปรุง

๕) การแต่งกาย

ดีมาก ดี ปานกลาง พอใช้ ควรปรับปรุง

ส่วนที่ ๒ กรุณาให้คะแนนตนเองในเรื่องคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของคุณ ได้แก่ คุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่พึงมี (กรุณาใส่คะแนนลงในช่องว่าง..... โดยกำหนดให้ทุกข้อมีคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)

๑) มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และมีความสำนึกต่อส่วนรวม..... คะแนน (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)

๒) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย.....คะแนน (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)

๓) ความรวดเร็วในการตัดสินใจเมื่อพบปัญหาในการทำงาน..... คะแนน (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)

๔) ความสามารถในการปฏิบัติงานและเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย คะแนน (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)

๕) ความพยายามอดสาหัสในการทำงานคะแนน (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)

๖) ความมีระเบียบวินัยในการทำงานคะแนน (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)

๗) มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คะแนน (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)

- ๘) ยอมรับความคิดเห็นและการวิจารณ์คะแนน (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)
- ๙) ตั้งใจทำงาน อดทน และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย.....คะแนน
(คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)
- ๑๐) มีข้อเสนอแนะและแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน.....คะแนน (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)
- ๑๑) มีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตาม.....คะแนน (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๓ กรุณาแสดงความคิดเห็นของคุณถึงข้อดีที่ตัวคุณมีในการทำงานที่มีประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานครของเรา (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

(นักศึกษาผู้ประเมิน)

วันที่ / /

๑.๑.๕ ระบบพี่เลี้ยง

คัดเลือกพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกงานทำหน้าที่ในการดูแล มอบหมายงาน ให้อำนาจปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะ ในด้านการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน และการจัดทำโครงการ ตลอดจนทำการประเมินผล โดยเป็นพี่เลี้ยงระดับ ชำนาญการขึ้นไป พี่เลี้ยง ๑ คนต่อนักศึกษาฝึกงานไม่เกิน ๒ คน โดยก่อนการรับนักศึกษาฝึกงานต้องมีการ ประชุมร่วมกันและจัดอบรมเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมแก่พี่เลี้ยงในเรื่องของความสามารถในการสอนงาน และเวลาสำหรับการดูแลนักศึกษา เพื่อจัดเตรียมแนวทางให้รูปแบบการมอบหมายงานและสอนงานนักศึกษา เป็นไปในลักษณะและทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้พี่เลี้ยงที่ได้รับการกิจดูแลนักศึกษาจะได้รับรางวัลตอบแทน เป็นใบประกาศเกียรติคุณเพื่อจูงใจให้พี่เลี้ยงมีความมุ่งมั่นในการที่จะผลักดันผลงานของนักศึกษาไปสู่การ ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๑.๑.๖ การติดตามโครงการของนักศึกษาฝึกงาน

โครงการต่าง ๆ ที่นักศึกษาฝึกงานได้นำเสนอแก่กรุงเทพมหานครมีประโยชน์อันดีต่อหน่วยงานของ กรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นโครงการที่เกิดมาจากการเห็นสภาพปัญหาที่แท้จริงจนนำไปสู่การคิดหาทาง ออกแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรได้นำไปใช้ต่อยอดในการ พัฒนาหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งนี้ จึงต้องมีการกำหนดมาตรการในการผลักดันโครงการฝึกงานของนักศึกษาอย่าง เป็นรูปธรรม การติดตามความคืบหน้าของโครงการและรายงานผลอย่างต่อเนื่อง โดยต้องมีข้อบังคับชัดเจนให้ ในแต่ละหน่วยงานที่รับนักศึกษาไปฝึกงาน ต้องจัดการดำเนินการนำโครงการที่นักศึกษาทำเข้าสู่ที่ประชุม หาก จะทำหรือไม่ทำต่อย่อมเป็นสิทธิของแต่ละหน่วยงาน แต่ต้องไม่ปล่อยโครงการที่นักศึกษาจัดทำไว้อย่างสูญ เปล่า ซึ่งหากหน่วยงานใดที่เล็งเห็นประโยชน์ของโครงการสามารถหยิบยกโครงการเหล่านั้นไปใช้จริงอย่างเป็น รูปธรรมเพื่อสร้างคุณค่าให้และใช้ประโยชน์จากโครงการเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วิเคราะห์ผลกระทบเชิงบวกและผลกระทบเชิงลบของการปรับปรุงมาตรฐานโครงการฝึกงาน

- ผลกระทบเชิงบวก

เมื่อมีการพัฒนาต่อยอดโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการปรับแนวทางการดำเนิน กิจกรรมตั้งแต่การเตรียมความพร้อม ปรับปรุงรูปแบบรับนักศึกษาฝึกงาน ระบบการมอบหมายงาน ระบบการ ประเมินผล ระบบพี่เลี้ยง ตลอดจนการติดตามโครงการฝึกงานของนักศึกษาให้สามารถนำไปใช้จริงอย่างเป็น รูปธรรม จะทำให้ระบบการฝึกงานมีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา พร้อมความเห็นจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็น Feedback ส่งให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ผู้รับผิดชอบโครงการ พี่ เลี้ยง อาจารย์ และนักศึกษาเพื่อปรับปรุงในส่วนของตนเองต่อไป ตลอดจนนักศึกษาฝึกงานจะรู้สึกประทับใจ เกิดความพึงพอใจที่ได้รับการฝึกงานในระบบที่ดีสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่

พร้อม และบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่น่าร่วมงานด้วยส่งผลต่อการตัดสินใจให้นักศึกษาอยากร่วมงานกับ กรุงเทพมหานครต่อไปในอนาคตนั่นเอง

- ผลกระทบเชิงลบ

โครงการต้องเสียงบประมาณที่เพิ่มขึ้นและใช้ระยะเวลายาวนานขึ้นในกระบวนการพัฒนาและปรับปรุง มาตรฐานของระบบฝึกงานตั้งแต่งบประมาณที่ใช้ในการจัดสอบแข่งขัน ค่าเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ โต๊ะทำงาน การพิมพ์คู่มือฝึกงาน ตลอดจนค่าใช้จ่ายที่ใช้เวลาไปลงพื้นที่ศึกษาดูงาน นอกจากนี้ยังมีผลกระทบ ในเรื่องภาระหน้าที่ที่มากขึ้นของข้าราชการประจำที่ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลนักศึกษาฝึกงาน

แผนการพัฒนามาตรฐานของโครงการ Internship in BMA

- เป้าหมาย: ๑. หลังการฝึกงานจบ นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการต้องมีความคิดอยากร่วมงานกับกรุงเทพมหานคร และมีความคิดต่อระบบราชการไปในทิศทางบวก
๒. โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานครต้องเป็นโครงการที่มีมาตรฐานเทียบเท่ากับองค์กรเอกชนชั้นนำ
๓. นักศึกษารุ่นใหม่ต้องได้รับการบอกต่อถึงข้อดีในการฝึกงานในกทม. นำมาสู่การเป็นองค์กรที่นักศึกษาส่วนใหญ่อยากเข้าร่วมฝึกงานด้วย

กลยุทธ์	กลยุทธ์ / แผนการดำเนินงาน				ตัวชี้วัดกลยุทธ์
	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
การปรับปรุงมาตรฐานของโครงการ Internship in BMA	<p>๑) การเตรียมความพร้อมโครงการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนักศึกษาไปในแต่ละหน่วยงาน ● สำรวจความพร้อมของหน่วยงานที่จะรับนักศึกษา โดยสำรวจตามความต้องการและความจำเป็นของหน่วยงานที่จะรับนักศึกษา รวมทั้งความพร้อมของการเตรียมอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นให้แก่นักศึกษาฝึกงาน เพื่อให้ให้นักศึกษาสามารถฝึกงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น คอมพิวเตอร์ ซึ่งทางหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการจะต้องจัดทำคุณสมบัติต้นแบบไปให้แต่ละหน่วยงาน โดยหน่วยงานที่รับนักศึกษาไปฝึกงานจะต้องมีคุณสมบัติของหน่วยงานครบตามที่กำหนดไว้ ● ปรับปรุงวิธีปฏิบัติฝึกงานให้มีความน่าสนใจ โดยคำนึงถึงการสร้าง FIRST IMPRESSION ให้แก่นักศึกษาเป็นหลัก เช่น <ul style="list-style-type: none"> - การนำเสนอจุดเด่นจุดขายของกทม. ให้แก่นักศึกษาเข้าใจผ่านการวิดีโอที่เข้าใจง่าย ไม่เน้นการบรรยายมากเกินไป 	เดือนกรกฎาคม	กองสรรหาบุคคล และหน่วยงานในกรุงเทพมหานครที่รับนักศึกษาฝึกงาน		<p>๑) ความพึงพอใจและความประทับใจของนักศึกษาผู้เข้าร่วมการปฐมนิเทศจากแบบประเมินต้องอยู่ในระดับดีถึงดีมาก</p> <p>๒) ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีทัศนคติต่อกองกรุงเทพมหานครโดยเฉลี่ยในระดับดีถึงดีมาก</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงคู่มือการฝึกงานให้นำสนใจรูปแบบน่าดึงดูดและติดตาม ตัวอย่าง อ่านง่าย มีภาพประกอบ - การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างนักศึกษาต่างสถาบันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อาทิเช่น กิจกรรมกลุ่ม brainstorm เพื่อแก้ไขปัญหา การจรรยาบรรณของกรุงเทพมหานคร หรือ กิจกรรมเบรกสมอง icebreaking เพื่อละลายพฤติกรรม เป็นต้น ● ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับดำเนินโครงการต้องนำหลักการ ๓S มาใช้ โดยเน้นการให้ความสำคัญกับนักศึกษาเป็นหลัก เพื่อที่จะรักษาและจูงใจนักศึกษาฝึกงานให้รู้สึกดีต่อองค์กรและต้องการร่วมงานกับกทม.ในอนาคต โดยหลักการ ๓S ประกอบด้วยการดำเนินงานดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - SAY : บุคลากรต้องสื่อสารแต่ในด้านดี ๆ สิ่งดี ๆ ขององค์กรโดยไม่ตำหนิตติเตียนองค์กรของตนให้นักศึกษาได้รับรู้ - STAY : การทำให้นักศึกษาอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปเรื่อย ๆ โดยไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานไปทำงานที่องค์กรอื่น เช่น การที่ผู้บริหารระดับสูงแวะมาเยี่ยมเยียนพูดคุยกับนักศึกษาในระหว่างปฏิบัติงาน ทำให้ นักศึกษามีแรงจูงใจและรู้สึกว่าตนเองสำคัญ - STRIVE : การพยายามให้คนในองค์กร รวมถึงนักศึกษาสร้างสิ่งที่ดี ๆ ให้กับองค์กร โดยใช้สิ่งจูงใจในรูปแบบของการให้ค่าตอบแทน รวมถึงการดูแลนักศึกษาฝึกงานให้ 				
--	---	--	--	--	--

	<p>เปรียบเทียบคนในครอบครัวเดียวกับองค์กร</p> <p>๒) การปรับปรุงรูปแบบการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการเปลี่ยนรูปแบบการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน โดยการจัดการสอบแข่งขัน เพื่อคัดคนเข้ามาฝึกงาน กับกทท. ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการขยายทั้งปริมาณและคุณภาพนักศึกษาจากสถาบันทางการศึกษาชั้นนำ กำหนดคุณสมบัตินิสิต-นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ ๓ ที่เหมาะสม สำหรับการสอบ จัดทำและพัฒนาข้อสอบสำหรับใช้สอบคัดเลือก นักศึกษาเบื้องต้น โดยการสอบจะมี ๓ รูปแบบคือ <ol style="list-style-type: none"> วัดความรู้ความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ คล้ายกับ ภาค ก. (ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป) วัดความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษ วัดความรู้พื้นฐานทางด้านวิชาชีพ 		กองสรรหาบุคคล		<p>๑) จำนวนนักศึกษา มีอัตราการสมัครสอบเข้ารับราชการในกรุงเทพมหานคร และการสมัครเข้า ร่วมฝึกงานเกินกว่าร้อยละ ๕๐ ที่ตั้งเป้าหมายไว้</p>
--	--	--	---------------	--	---

	<p>๓) การสร้างระบบการมอบหมายงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • สร้างระบบการมอบหมายงานให้เป็นมาตรฐาน เหมือนกันทุกหน่วยงาน โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานที่รับนักศึกษาไปต้องมีการหมุนเวียนงานภายใน (JOB ROTATION) ตามความเหมาะสม เช่น นักศึกษาที่ฝึกงานในกองสรรพากรต้องได้ถูกหมุนเวียนงานไปในกลุ่มงานดำเนินการสอบ กลุ่มงานวิชาการสอบ และกลุ่มงานมาตรฐานคุณสมบัติบุคคล เพื่อเรียนรู้งานภายในกองของตนได้อย่างครบถ้วน โดยกำหนดระยะเวลาการเรียนรู้หมุนเวียนงานอย่างน้อย ๑ สัปดาห์ต่อ ๑ กลุ่ม เพื่อให้นักศึกษาเข้าใจหน่วยงานที่ตนประจำอยู่ได้อย่างลึกซึ้ง • การมอบหมายงานให้แก่ นักศึกษา ต้องคำนึงถึงแผนการเรียนที่นักศึกษาเคยเรียนมา โดยที่เลี้ยงต้องศึกษาแผนการเรียนของนักศึกษาเพื่อที่จะนำมาสู่การใช้งานได้โดยตรงสาย และควรเป็นงานที่พัฒนาทักษะและทำทายความสามารถมากกว่างานประจำ (Routine) เช่น งานวิเคราะห์แผนงาน งานในเชิงกระบวนการวางแผน งานใช้ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น 		<p>กองสรรหาบุคคล และหน่วยงานใน กรุงเทพมหานคร รับนักศึกษาศึกษาฝึกงาน</p>	<p>๑) ความพึงพอใจและความประทับใจของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกงานจากแบบประเมินต้องอยู่ในระดับดีถึงดีมาก</p> <p>๒) ความพึงพอใจของอาจารย์ผู้ดูแลโครงการฝึกงานจากแบบประเมินต้องอยู่ในระดับดีถึงดีมาก</p>
--	--	--	---	---

	<p>๔) การสร้างระบบการประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ทุกหน่วยงานที่รับนักศึกษาฝึกงานเข้าไปฝึก ต้องมีการประชุมเพื่อติดตามความคืบหน้า และแลกเปลี่ยน Feedback ของแต่ละหน่วยงานร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง ● การประเมินผลแบ่งเป็น ๒ ด้าน คือ <ol style="list-style-type: none"> ๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้วิธีการประเมินในรูปแบบ ๓๖๐ องศา (๓๖๐ Degree Appraisal) <ul style="list-style-type: none"> - นักศึกษาประเมินการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยบันทึกรายงานการปฏิบัติงานรายสัปดาห์ - พี่เลี้ยงที่ดูแลรับผิดชอบนักศึกษา ประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรมและการแสดงออกระหว่างการฝึกงาน งานที่นักศึกษาได้รับมอบหมาย และสามารถเฝ้าอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น โดยมีการบันทึกผลการประเมินอย่างชัดเจน - อาจารย์ที่ดูแลรับผิดชอบนักศึกษาโครงการฝึกงาน ประเมินจากการสังเกตการณ์ การนำเสนอผลงานของนักศึกษา บันทึกรายงานการปฏิบัติงานรายสัปดาห์ของนักศึกษา และข้อมูลจากการประเมินของพี่เลี้ยงที่ดูแลรับผิดชอบนักศึกษา ซึ่งจะปรากฏในรูปแบบประเมินผลการฝึกงาน ๒. การประเมินผลการจัดทำโครงการของนักศึกษาฝึกงาน เป็นการผลิตประเมินผลที่จะ 		<p>กองสรรหาบุคคล และหน่วยงานใน กรุงเทพมหานคร รับนักศึกษาฝึกงาน</p>	<p>๑) ความพึงพอใจและความประทับใจของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกงานจากแบบประเมินที่อยู่ในระดับดีถึงดีมาก</p> <p>๒) ความพึงพอใจของอาจารย์ผู้ดูแลโครงการฝึกงานจากแบบประเมินที่อยู่ในระดับดีถึงดีมาก</p> <p>๓) ความพึงพอใจของพี่เลี้ยงที่ดูแลรับผิดชอบนักศึกษาจากแบบประเมินที่อยู่ในระดับดีถึงดีมาก</p> <p>๔) ผลลัพธ์จากแบบประเมินและอัตราการสมัครสอบฝึกงานต้องมีทิศทางที่สัมพันธ์กัน</p>
--	---	--	--	--

<p>สามารถวัดได้ว่านักศึกษาสามารถคิด โครงการที่จะตอบสนองในแง่ใจหรือ พัฒนาท่ามกลางบริบทของกรุงเทพมหานคร ได้อย่างไรบ้าง โครงการเหล่านั้นสะท้อนถึง การเรียนรู้ของนักศึกษาได้มากน้อยอย่างไร ผ่านรูปแบบการประเมินผลงานโดยใช้เกณฑ์ เช่น ความเป็นไปได้ที่จะสามารถทำได้จริง ความคุ้มค่าในการลงทุน และประโยชน์ของ โครงการที่จะเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน เป็นต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน เป็นการวัดผลการ ปฏิบัติงานจากพฤติกรรมการทำงาน ผลการ ปฏิบัติงาน และความสามารถในการทำงานและการ อยู่ในสังคม ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> - ทักษะพื้นฐาน - ความสามารถและรับผิดชอบในหน้าที่ - ความสามารถทางสังคม 			
<p>๓. การจัดการระบบพี่เลี้ยง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● แต่ละหน่วยงานต้องจัดให้มีผู้รับผิดชอบในการดูแล และให้คำปรึกษานักศึกษาฝึกงานโดยเฉพาะ โดยพี่ เลี้ยงต้องคำนึงว่าภารกิจการดูแลนักศึกษาคือภารกิจ อีกประการหนึ่งเช่นเดียวกับงานที่ตนรับผิดชอบ ● ต้องมีการจัดอบรมพี่เลี้ยงก่อนรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน โดยบอกถึงตัวชี้วัด มาตรฐาน และแนวทางการดำเนิน โครงการให้แก่พี่เลี้ยงได้รับทราบ เพื่อให้เกิดมาตรฐาน เดียวกันทั่วทั้งกรุงเทพมหานคร 	<p>กองสรรหาบุคคล และหน่วยงานใน กรุงเทพมหานครที่ รับนักศึกษาฝึกงาน</p>		<p>๑) ความพึงพอใจและความประทับใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกงานจากแบบประเมินต้องอยู่ ในระดับที่ดีถึงดีมาก</p> <p>๒) ความพึงพอใจของอาจารย์ผู้ดูแลโครงการ ฝึกงานจากแบบประเมินต้องอยู่ในระดับที่ดีถึงดี มาก</p> <p>๓) ความพึงพอใจของพี่เลี้ยงที่ดูแลรับผิดชอบ นักศึกษาจากแบบประเมินต้องอยู่ในระดับที่ดีถึงดี มาก</p>

	<p>๔. การติดตามโครงการของนักศึกษาฝึกงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดมาตรการในการผลักดันโครงการของนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยต้องมีข้อบังคับชัดเจนในแต่ละหน่วยงานที่รับนักศึกษาไปฝึกงาน ต้องจัดการดำเนินการนำโครงการที่นักศึกษาทำเข้าสู่ที่ประชุม หากจะทำหรือไม่ทำต่อยอมเป็นสิทธิของแต่ละหน่วยงาน แต่ต้องไม่ปล่อยโครงการที่นักศึกษาจัดทำไว้อย่างสูญเปล่า ทุกหน่วยงานจะต้องรายงานความคืบหน้าของโครงการที่นักศึกษาจัดทำต่อผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์จริง ริเริ่มกิจกรรมการจัดประกวดโครงการของนักศึกษาฝึกงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดโครงการที่สร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ ต้องคัดกร โดยมีรางวัลเป็นทุนการศึกษาเพื่อจูงใจให้นักศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพแก่กรุงเทพมหานคร 		<p>กองสรรหาบุคคลและหน่วยงานในกรุงเทพมหานครรับนักศึกษาฝึกงาน</p>	<p>๑) จำนวนหน่วยงานที่นำโครงการของนักศึกษาไปปฏิบัติจริง</p>
--	--	--	---	---

๑.๑ การพัฒนาภาพลักษณ์องค์กรและการประชาสัมพันธ์

เพื่อที่จะจูงใจให้นักศึกษารุ่นใหม่สนใจที่จะเข้ามาร่วมงานกับกรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมากขึ้นและมีโอกาสที่จะได้เด็กที่เก่งและมีคุณภาพ การประชาสัมพันธ์ถือเป็นหัวใจสำคัญและเป็นหน้าตาบานแรกที่จะทำให้ทุกคนได้รู้จักกรุงเทพมหานคร ดังนั้นกรุงเทพมหานครต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างแบรนด์นายจ้าง (Employer Branding) เพื่อปรับภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานครและสื่อสารภาพลักษณ์ออกไปยังกลุ่มเป้าหมายให้เป็นที่รู้จักเข้าใจ ยอมรับ และสร้างความประทับใจให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

๑.๑.๑ ประชาสัมพันธ์ในงาน Job Fair ตามมหาวิทยาลัย

ในทุก ๆ ช่วงเดือนมกราคมถึงมีนาคม มหาวิทยาลัยจะมีการจัดตลาดนัดแรงงานหรือที่เรียกว่า Job Fair ประกาศรับสมัครงานและประชาสัมพันธ์องค์กร ถือเป็นช่องทางหนึ่งสำหรับการสร้างแบรนด์ให้เป็นที่รู้จักรวมถึงสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้โดยตรงคือเด็กรุ่นใหม่จากมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครต้องมีการออกบูธลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานของกรุงเทพมหานคร และโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) โดยจัดบูธให้ทันสมัยมีความน่าสนใจพร้อมทั้งจุดแข็งของกรุงเทพมหานคร อาทิ ทำเลที่ตั้ง สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับรวมถึงโครงการต่าง ๆ ที่เคยได้รับรางวัลความสำเร็จ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดทั้งหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานเอกชน ตลอดจนองค์กรชั้นนำต่าง ๆ ที่ได้กลุ่มใหม่ต่างต้องการร่วมงานด้วย

๑.๑.๒ ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบใหม่และปรับปรุงสื่อประชาสัมพันธ์เดิม

สร้างช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นทางการโดยดำเนินการจัดทำแฟนเพจ Facebook ประกาศรับนักศึกษาฝึกงานให้เป็นจุดศูนย์กลางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมสำหรับการฝึกงานอย่างเป็นระบบตั้งแต่รายละเอียดของโครงการ ขั้นตอนการสมัคร คุณสมบัติที่ต้องการสำหรับการสมัคร เพื่อสอบแข่งขันเข้าร่วมโครงการ ช่วงเวลาในการฝึกงาน ตลอดจนเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการที่จะได้รับ เนื่องจากช่องทางดังกล่าวเป็นที่นิยมหลักของคนรุ่นใหม่และจะช่วยให้กลุ่มคนรุ่นใหม่ที่นิยมการค้นหาข้อมูลด้วยตนเองสามารถที่จะเข้าถึงและพิจารณาข้อมูลด้วยตนเองอย่างสะดวก ทั้งนี้รูปภาพ สี ข้อความ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่อยู่ในสื่อประชาสัมพันธ์ต้องออกแบบให้มีความทันสมัย สามารถดึงดูดใจและสะท้อนบุคลิกภาพของแบรนด์นายจ้าง สื่อให้เห็นภาพลักษณ์ที่ดีและสะท้อนภารกิจของกรุงเทพมหานคร จัดทำในรูปแบบของ Infographic และวิดีโอประชาสัมพันธ์ภาพบรรยากาศของการฝึกงานทั้งในสำนักงานและการลงดูพื้นที่จริง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารกับนักศึกษาฝึกงาน กิจกรรมระหว่างการฝึกงานจนถึงบรรยากาศการนำเสนอผลงาน ตลอดจนบทสัมภาษณ์ความรู้สึกของนักศึกษาฝึกงานต่อการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ต้องกำหนดผู้รับผิดชอบให้เป็นแอดมินทำหน้าที่ในการดูแลแฟนเพจ คอยอัปเดตข่าวสาร ข้อมูลที่น่าสนใจ และโปรโมทกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

ปรับปรุงเว็บไซต์ของกองสรรหาบุคคล ในส่วนของโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) ให้มีความโดดเด่นและน่าสนใจ ปรับการวางรูปแบบการใช้สีและตัวอักษรของข้อความ (Font) และการจัดเรียงข้อมูล เว็บไซต์ก็เปรียบเสมือนกับภาพลักษณ์ขององค์กร เนื่องจากในปัจจุบันคนนิยมการเสิร์ชหาข้อมูลหาก

มีเว็บไซต์ที่ดี ค้นหาข้อมูลสะดวกและมีความสวยงามโดดเด่นก็จะสร้างความประทับใจให้กับผู้เข้าถึงข้อมูลได้ ดังนั้นสามารถเชื่อมตัวเว็บไซต์กับเพจ Facebook ไปด้วยกัน

การพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กรโดยการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ จะสามารถตอบสนองให้กลุ่มเป้าหมายมีความสนใจในกรุงเทพมหานครมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการดึงจุดเด่นในแต่ละด้านของกรุงเทพมหานครมาเป็นจุดขายร่วมกับเนื้อหาหลักที่กำหนดไว้ รวมถึงเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่กรุงเทพมหานครสำหรับบุคคลทั่วไป

วิเคราะห์ผลกระทบเชิงบวกและผลกระทบเชิงลบของการพัฒนาภาพลักษณ์องค์กรและการประชาสัมพันธ์

- ผลกระทบเชิงบวก

การลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์แก่กลุ่มเป้าหมายโดยตรงผ่านตลาดนัดแรงงาน (Job Fair) ในสถานศึกษาจะทำให้กลุ่มเป้าหมายมีโอกาสซักถามในสิ่งที่สงสัยและได้รับมุมมองจากผู้ที่มีประสบการณ์รวมถึงยังเป็นการเพิ่มการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับบุคลากรในฐานะตัวแทนองค์กร ถือเป็นกาทำให้สังคมได้เข้าใจสถานะ บทบาทภารกิจงานและภาพรวมของกรุงเทพมหานครมากยิ่งขึ้น ทำให้กรุงเทพมหานครสามารถสื่อภาพลักษณ์ที่ดีออกไปให้เป็นที่รู้จักในทางบวก ส่วนการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์นั้นเป็นการทำให้กรุงเทพมหานครสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายและขยายฐานกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นเด็กรุ่นใหม่ได้โดยตรง เป็นวิธีการที่ประหยัดค่าใช้จ่ายและจะทำให้ผู้สมัครสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและตลอดเวลา โดยที่ไม่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก รวมถึงค่าวัสดุอุปกรณ์และค่าเดินทางต่าง ๆ ส่วน

- ผลกระทบเชิงลบ

ในกิจกรรมประชาสัมพันธ์ตามมหาวิทยาลัยงาน Job Fair อาจนำมาสู่ความไม่เท่าเทียม ปิดกั้นโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลของมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้ไปลงพื้นที่โดยตรง และต้องใช้งบประมาณในการจัดทำคู่มือ แผ่นพับ โปสเตอร์ ป้ายต่าง ๆ และใช้เวลาในการไปลงบูธกิจกรรม

แผนพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กรและการประชาสัมพันธ์

เป้าหมาย: ชื่อเสียงของกรุงเทพมหานครต้องเป็นที่รู้จัก และได้รับความสนใจจากนักศึกษาในมหาวิทยาลัยชั้นนำในวงกว้าง

กลยุทธ์	กลยุทธ์ / แผนการดำเนินงาน				ตัวชี้วัดกลยุทธ์
	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
การพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กรและการประชาสัมพันธ์เชิงรุก	<p>๑) ผลิตรายชื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบใหม่ ๆ และปรับปรุงสื่อประชาสัมพันธ์เดิม เพื่อดึงดูดความสนใจของนักศึกษาให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อกรุงเทพมหานคร ในความต้องกรเข้าร่วมฝึกงาน (ระดับชั้นปี ๓) และทำงานกับกรุงเทพมหานครในอนาคต โดยมีสื่อ ๓ รูปแบบดังนี้</p> <p>๑. จัดทำ Page Facebook เพื่อประชาสัมพันธ์โครงการฝึกงานโดยเฉพาะ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ตั้งคณะผู้รับผิดชอบ Page Facebook ให้ทำการอัปเดตข่าวสารข้อมูลข่าวสาร กิจกรรมที่น่าสนใจให้แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ทำให้ Page Facebook เป็นจุดศูนย์กลางในการประชาสัมพันธ์หลักของโครงการ ● การลงเนื้อหา (Content) ในช่วงที่ยังไม่มีการดำเนินโครงการฝึกงาน สามารถลงเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่เปิดสอบของกทม. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์แก่นักเรียนใหม่ในอีกช่องทางหนึ่ง รวมถึงเน้นความไม่เป็นที่ทางการ โดยต้อง ชูจุดเด่น จุดขายของกทม. ลงใน Page Facebook เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้มาสมัครฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร เช่น ทำเลที่ตั้งที่มีวิวสวยได้เปรียบกว่าหน่วยงานอื่น เป็นต้น <p>๒. การปรับปรุงเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานครให้ทันสมัย</p>	เดือนมีนาคมถึงเดือนพฤษภาคม	กองสรรหาบุคคล		<p>๑) การรับรู้ต่อข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ของกลุ่มเป้าหมายต้องมีกลุ่มเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ รับผิดชอบต่อข่าวสารที่ทางกรุงเทพมหานครดำเนินการประชาสัมพันธ์</p> <p>๒) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น ยอดไลค์เพจ Facebook ต้องมีจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>๓) ความพึงพอใจและความประทับใจของผู้รับชมวิธีนี้อาจแบบประเมินต้องอยู่ในระดับดีถึงดีมาก</p>

	<p>ง่ายต่อการใช้งาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้ที่รับผิดชอบเป็นกาเรดูแลเว็บไซต์ต้องจัดระเบียบการลงข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดสายงาน ให้มีความอ่านง่าย ทันสมัยและดึงดูดใจผู้อ่าน (คนรุ่นใหม่) ทั้งรูปภาพ ข้อความ หรือบทความต่าง ๆ ควรลงเพื่อให้สื่อถึงภาพลักษณ์ที่ดีของกทม. เช่น บทสัมภาษณ์ของคณรุ่นใหม่ทีเลือกทำงานในกรุงเทพมหานคร เป็นต้น <p>๓. การจัดทำวิดีโอประชาสัมพันธ์โครงการฝึกงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเก็บภาพวิดีโอในสถานการณ์จริงตลอดการฝึกงานของนักศึกษา และรวบรวมความประทับใจของนักศึกษาฝึกงาน มาทำวิดีโอสำหรับประชาสัมพันธ์ในรุ่นต่อไป ● ดำเนินการนำวิดีโอประชาสัมพันธ์โครงการฝึกงานลงใน Page Facebook และเว็บไซต์กองสรรหาบุคคล เพื่อประชาสัมพันธ์ต่อกลุ่มเป้าหมายและบุคคลภายนอก 	<p>เดือนมิถุนายน ถึงเดือน กรกฎาคม</p>	<p>กองสรรหาบุคคล</p>		
	<p>๒) การเข้าร่วมงาน JOB FAIR ในแต่ละมหาวิทยาลัย โดยใช้ชื่อว่า BMA ON THE ROAD ในการไปยังสถานศึกษาในระดับชั้นอุดมศึกษา ตามงานของแต่ละมหาวิทยาลัยเพื่อประชาสัมพันธ์กรุงเทพมหานครให้เป็นที่รู้จัก</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการศึกษาวិเคราะห์สถานการณ์และบริบทของกรุงเทพมหานครในสายตาของคนรุ่นใหม่ ● วางแผนงานการประชาสัมพันธ์นักศึกษา ● กลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมพื้นที่มหาวิทยาลัยที่ต้องการ กำหนดรายละเอียดการประชาสัมพันธ์จุดเด่น และข้อมูลที่ต้องการนำเสนอ ● ศึกษารายละเอียดของแต่ละมหาวิทยาลัย ถึงวันจัดกิจกรรม สถานที่ และประสานงานกับมหาวิทยาลัยใน 	<p>เดือนมกราคม ถึงมีนาคม</p>	<p>กองสรรหาบุคคล</p>		<p>๑) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมในบูธ ต้องมีจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>๒) ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้เข้าร่วมกิจกรรม กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจและมีทัศนคติต่อกรุงเทพมหานครโดยเฉลี่ยในระดับดีถึงดีมาก</p> <p>๓) จำนวนนักศึกษาในมหาวิทยาลัยที่ทาง</p>

	<p>การออกบูธประชาสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการประชาสัมพันธ์กลุ่มเป้าหมาย ทั้งเรื่องการประชาสัมพันธ์การจัดสอบ, โครงสร้างสายงานในกทท. และโครงการฝึกงานร่วมกับกทท. เพื่อดำเนินการเชิงรุกต่อนักศึกษาโดยตรงให้มีความสนใจในองค์กรมากยิ่งขึ้น 				<p>กรุงเทพมหานครไปเข้าร่วมงาน JOB FAIR มี อัตรากำไรสุทธิสอบเข้ารับราชการใน กรุงเทพมหานคร และการสมัครเข้าร่วมฝึกงาน เพิ่มขึ้น</p>
--	---	--	--	--	---

๒. การแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อใช้ประโยชน์จากโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีการจูงใจให้นักศึกษาต้องการเข้าโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร ตลอดจนการสร้างช่องทางให้นักศึกษาที่เคยเข้าร่วมโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานครสามารถร่วมงานกับกรุงเทพมหานครในอนาคตต้องมีการจัดตั้งระเบียบหลักเกณฑ์ ดังนี้

๒.๑ กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผลงานของนักศึกษาฝึกงาน

โดยจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณาโครงการของนักศึกษา โดยมีเกณฑ์การพิจารณาในด้านต่าง ๆ อาทิ ความคุ้มค่าของโครงการ การนำไปใช้ประโยชน์ การเกิดมาจากการเล็งเห็นปัญหาของหน่วยงาน เป็นต้น และจัดอันดับผลงานเป็นรางวัลชนะเลิศ รองชนะเลิศ และรางวัลชมเชย

๒.๒ กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกนักศึกษาก่อนเข้าสู่กระบวนการฝึกงาน

โดยกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษา เกณฑ์ที่จะใช้ในการวัดและทดสอบ เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งนักศึกษาที่มีศักยภาพตรงกับความต้องการขององค์กร

๒.๓ เสนอก.ก.ขออนุมัติคัดเลือกนักศึกษาฝึกงานเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญข้อ ๑ (๖)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๑๔ (๙) บัญญัติให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบและคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยทำการกำหนดคุณสมบัติและแนวทางพิจารณาการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

๒.๔ จัดทำระเบียบ/ข้อบัญญัติ กทม. ในการจ่ายเงินค่าตอบแทนแก่นักศึกษาฝึกงาน และขอจัดสรรงบประมาณประจำปี เพื่อนำไปใช้เป็นเงินรางวัลการประกวดผลงาน เงินค่าเบี้ยเลี้ยงนักศึกษาฝึกงาน เป็นต้น

โดยอาจกำหนดให้เป็นหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่นักเรียน นักศึกษา ที่ช่วยปฏิบัติงานราชการเพื่อเป็นการสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาสังคมและความเดือดร้อนของประชาชนในทางหนึ่ง ดังตัวอย่างของกระทรวงการคลัง เพื่อให้ นักเรียน นักศึกษา ที่ช่วยปฏิบัติงานราชการ ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานในอัตราที่เหมาะสมกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสามารถแบ่งเบาภาระผู้ปกครองได้

๓. การเชื่อมต่อระบบการฝึกงานกับมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาเชิงรุก

เป็นการวางยุทธศาสตร์โครงการฝึกงานเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งเด็กรุ่นใหม่ที่มีคุณสมบัติตามที่ กรุงเทพมหานครกำหนด มีความสามารถ ศักยภาพ และประสบการณ์ตรงจากการที่เคยมาเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรและปฏิบัติงานจริงตรงตามความต้องการของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีรายละเอียดเป็นดังนี้

๓.๑ ประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย (MOU) ในการกำหนดระบบการฝึกงานระยะยาว ในรูปแบบสหกิจศึกษา (Cooperative Education)

โดยการเริ่มโครงการสหกิจศึกษานั้น จะเกิดขึ้นหลังจากการที่นักศึกษาได้เข้าร่วมโครงการฝึกงานกับ กรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) ระยะเวลา ๒ เดือน ในช่วงปิดภาคเรียนปี ๓ ภาคการศึกษาที่ ๒ (เดือนมิถุนายน - กรกฎาคม) เสร็จสิ้นแล้ว และช่วงเวลาที่นักศึกษาจะต้องกลับไปเรียนในช่วงปี ๔ ภาคการศึกษาที่ ๑ เพื่อสามารถกลับไปพัฒนาปรับปรุงตัวเอง เสริมสร้างในส่วนที่ขาดและเพิ่มเติมความรู้อย่างครบถ้วน

๓.๒ โครงการสหกิจศึกษาจะเริ่มขึ้น ในช่วงที่นักศึกษาอยู่ในระดับชั้นปี ๔ ภาคการศึกษาที่ ๒

ซึ่งขั้นตอนการฝึกงานกับกรุงเทพมหานครจะคล้ายกับการฝึกงาน (Internship in BMA) ทุกประการ แต่ต่อยอดเป็นระยะเวลา ๔ เดือน เพื่อทดลองเรียนรู้การปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่อง และได้รับค่าตอบแทน เป็นเบี้ยเลี้ยงการฝึกงาน ๔๐๐ บาทต่อวัน ทั้งนี้ตลอดระยะเวลาการฝึกสหกิจศึกษานักศึกษาจะได้รับการ มอบหมายงาน การทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะอยู่ตลอดเวลาเสมือนเป็นข้าราชการประจำ โดยจะมี ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนั้นมาเป็นพี่เลี้ยงที่ดูแลนักศึกษา ทั้งนี้ก่อนจะสิ้นสุดการ ฝึกงานต้องมีการจัดให้มีการประเมินความเหมาะสม หากผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานอยู่ในระดับดี มากและผ่านการทดสอบตามกระบวนการทุกอย่างตามผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังของกรุงเทพมหานคร

๓.๓ นักศึกษาสามารถเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกรูปแบบพิเศษตามที่หลักเกณฑ์กำหนด

เพื่อเข้าร่วมงานกับกรุงเทพมหานครได้ทันทีและได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ภายใน ๑๒๐ วัน เมื่อสำเร็จการศึกษาและสิ้นสุดการฝึกงานสหกิจศึกษา

๓.๔ การฝึกงานรูปแบบสหกิจศึกษานั้น สามารถเริ่มนำร่องกับหลักสูตรสายนักทรัพยากรบุคคล ร่วมกับคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในปีการศึกษา ๒๕๖๑

ทั้งนี้ วิธีการหรือข้อเสนอรูปแบบนี้จะเป็นการเพิ่มโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายที่มีคุณภาพและมีความสามารถสูงเข้าสู่กระบวนการเลือกสรรของกรุงเทพมหานคร