

# แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2561

## สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร





แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2561

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

## คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.) มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครและคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม กรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร) นอกจากนี้ ยังมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในราชการกรุงเทพมหานครและดำเนินการตามที่ ก.ก. และ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมอบหมาย (ตามนัยมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554) ซึ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ก. ดังกล่าวข้างต้นนั้น เกี่ยวข้องกับความเจริญก้าวหน้าและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงได้กำหนดแผนปฏิบัติการประจำปีมุ่งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนให้ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาปรับปรุงระบบการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าและขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครในทุกระดับ โดยการกำหนดแนวทางบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อภารกิจของกรุงเทพมหานครและเป็นไปตามระบบคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการ ตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี และแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ. 2561 และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานครมีความพร้อมและสามารถแสดงศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีและคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	
○ ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์	3
○ วิสัยทัศน์	6
○ พันธกิจ	6
○ เป้าหมาย	7
○ ผลการดำเนินงานหลัก	7
มาตรการและโครงการ/กิจกรรม	
○ ส่วนที่ 1 การบริการสาธารณะ	9
○ ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการ	10
○ สรุปรโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ	16
การนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	
แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2561	
- มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	
○ ตาราง ก. แสดงภารกิจงานยุทธศาสตร์	19
○ ตาราง ข. แสดงภารกิจงานประจำ	25
○ ตาราง ค. แสดงตัวชี้วัดและภารกิจจากการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ.2561	33
- มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	
○ ตารางแสดงโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนภารกิจในมิติที่ 2	39
- มิติที่ 3 ด้านคุณภาพในการปฏิบัติราชการ	
○ ตารางแสดงโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนภารกิจในมิติที่ 3	40
- มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร	
○ ตารางแสดงโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนภารกิจในมิติที่ 4	41
ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	42

## สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการประจำปี

### ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์ของพื้นที่

สำนักงาน ก.ก. ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2528 ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ของ ก.ก. ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครนับจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 32 ปีนับแต่ได้รับการก่อตั้งผลการดำเนินการของสำนักงาน ก.ก. ปรากฏเป็นกรอบ แนวทาง หลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก

ตลอดการดำเนินการกว่า 32 ปี ของสำนักงาน ก.ก. ได้มีการปรับปรุงแนวทางการดำเนินการมากมายตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของประเทศไทยบนพื้นฐานของความซับซ้อนทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การปรับปรุงกรอบอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบตามกฎหมายกำหนด การตราพระราชบัญญัติเพื่อจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฉบับใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และการเปลี่ยนแปลงราชการไทย การกำหนดรูปแบบการติดตาม ประเมินผลตามแนวทางการติดตามประเมินผลรูปแบบใหม่ในแต่ละยุคสมัย เป็นต้น

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนการทำงานของ ก.ก. และให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่หน่วยงานและบุคลากรข้าราชการกรุงเทพมหานครในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีส่วนราชการทำหน้าที่ในการปฏิบัติราชการ จำนวน 7 ส่วนราชการ คือ

1. กองบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไปของสำนักงาน ก.ก. งานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการ งานประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร งานการเจ้าหน้าที่ งานการคลัง การดำเนินการในฐานะเป็นศูนย์ข้อมูลเพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสารของราชการ งานจัดทำฐานข้อมูล และรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ งานการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และจัดทำรายงานประจำปี เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการกรุงเทพมหานคร การดูแลสถานที่และยานพาหนะ งานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กองระบบงาน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ให้คำปรึกษา แนะนำ การดำเนินการ ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ การพัฒนาระบบงาน การพัฒนาระบบบริหาร การพัฒนาหลักเกณฑ์และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล การนำเทคนิคทางการบริหารสมัยใหม่ไปใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร การดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการของกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. กองอัตรากำลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ การศึกษาวิเคราะห์และประเมินค่าของงานเพื่อกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่ง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นของข้าราชการกรุงเทพมหานครสายงานต่าง ๆ การจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับดำเนินการทางวินัย การตรวจและพิจารณา การดำเนินการทางวินัย การสั่งให้ออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและรักษามาตรฐานทางวินัย ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองกรณี ก.ก. อ.ก.ก. และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้สั่งการตาม มติ ก.ก. และถูกฟ้องคดีปกครอง ศึกษาและพัฒนามาตรฐานทางวินัย พิจารณาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข หรือจัดทำร่าง กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้กับ กรุงเทพมหานคร เสริมสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พิจารณาเสนอการตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประสานความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกรุงเทพมหานคร ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับงานในหน้าที่แก่หน่วยงานและส่วนราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ มอบหมาย

5. กองสรรหาบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาข้อทดสอบ การจัดเก็บ ข้อทดสอบ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เฉพาะสังกัดสำนักพัฒนาชุมชน การดำเนินการสอบเพื่อรับทุนการศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงานตามความต้องการของ กรุงเทพมหานคร การประสานงานกับสถาบันการศึกษาเพื่อจัดสอบแข่งขันบุคคลภายนอกเข้ารับทุนการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร การดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานคุณสมบัติบุคคล การพัฒนาระบบการสรรหาและพัฒนาบุคลากร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6. กองทะเบียนประวัติข้าราชการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานคร การจัดทำฐานข้อมูลและประมวลผลข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร ให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร แก่หน่วยงานและข้าราชการของกรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์กลางการรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร การตรวจสอบคำสั่ง การควบคุมและแก้ไขทะเบียนประวัติข้าราชการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

7. กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสนับสนุนการพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดำเนินการเกี่ยวกับ คดีปกครองกรณี ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์กรุงเทพมหานคร หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร ถูกฟ้องคดีปกครองต่อศาลปกครองชั้นต้น ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ แนวทางการดำเนินการด้านการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม พิจารณาดำเนินการ ปรับปรุง แก้ไข หรือจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการและแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ ที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการ อุทธรณ์ร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรมของกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ มอบหมาย

ในอนาคต สำนักงาน ก.ก. จะดำเนินการวางแผนปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง กำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อรองรับกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทที่ตั้งที่กล่าวข้างต้นแล้ว เนื่องจากปัจจุบันยังมีภารกิจที่ไม่มีส่วนราชการในสังกัดสำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบโดยชัดเจน เช่น ระบบเงินเดือนของข้าราชการซึ่ง ต้องใช้นักวิชาการเฉพาะด้าน เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์สภาพการณ์ของสำนักงาน ก.ก. โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis

### 1. Strengths - จุดแข็ง

- มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทุกด้าน
- บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับด้านทรัพยากรบุคคลมีส่วนร่วมในการพัฒนา การเรียนรู้ และพร้อมในการให้บริการ
- เป็นหน่วยงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสูง
- เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังของกรุงเทพมหานคร
- เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร
- เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและวางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- ผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นลำดับแรก

### 2. Weaknesses - จุดอ่อน

- บุคลากรมีความเข้าใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ทั่วถึง
- ขาดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อปัจจุบัน
- ข้อมูลสารสนเทศทางทรัพยากรบุคคลไม่มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบันไม่สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเต็มที่
- โครงสร้างอัตรากำลังไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ
- ยังไม่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทันสมัย
- การแบ่งภารกิจในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับส่วนราชการ
- บุคลากรมีความแตกต่างของช่วงอายุมาก จึงทำประสบปัญหาในการทำงานร่วมกัน
- บุคลากรบางส่วนไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้
- บุคลากรขาดการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Management) ภายในหน่วยงาน

### 3. Opportunities - โอกาส

- การเปลี่ยนแปลงในบริการ เทคโนโลยี บุคลากร และความคาดหวังของประชาชน ทำให้ต้องการโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นและรูปแบบการจัดบริการที่มีความหลากหลาย
- ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถโดยใช้ social media
- การขยายและบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลการบริหารงานบุคคล และสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
- การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ส่งผลให้เกิดนโยบายใหม่ที่ทันสมัยต่อบริบทของกรุงเทพมหานคร
- สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้ต้องปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจ
- กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางความเจริญด้านเทคโนโลยีของประเทศ

- นโยบาย Thailand 4.0 ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความทันสมัย
- นโยบายรัฐบาลส่งผลต่อภารกิจงานของกรุงเทพมหานคร

#### 4. Threats - อุปสรรคหรือภัยคุกคาม

- การเปลี่ยนแปลงกฎหมายส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- การเปิดเสรีการค้าเคลื่อนย้ายแรงงาน ส่งผลให้แรงงานจากต่างประเทศเข้ามาทำงานใน

กรุงเทพมหานครได้มากขึ้น

- กรุงเทพมหานครเป็นทางเลือกหลักของแรงงานทั่วประเทศที่จะเข้ามาทำงาน
- การเปลี่ยนแปลงผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง
- กรุงเทพมหานครต้องดูแลและให้บริการกับประชากรหลายกลุ่ม ส่งผลให้งบประมาณที่จะใช้ใน

การพัฒนางานด้านอื่นไม่เพียงพอ

- กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติราชการมีช่องโหว่ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์

- การขยายตัวของความเป็นเมือง และการย้ายถิ่นข้ามชาติ ส่งผลให้ภารกิจของกรุงเทพมหานครเพิ่มมากขึ้น

- สถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมือง ส่งผลให้มีการก่อความไม่สงบในพื้นที่

#### วิสัยทัศน์

เป็นต้นแบบการพัฒนาาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการมหานครบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตเพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรธรรมาภิบาล และมีศักยภาพสูง

#### พันธกิจ

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประเมินผล และพัฒนาระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครของกรุงเทพมหานคร เช่น การสรรหา การฝึกอบรม การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง การวางแผนกำลังคน การกำหนดค่าจ้างและค่าตอบแทน การวางแผน ความก้าวหน้าและการลดอัตราการสูญเสียทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

2. สนับสนุน ส่งเสริมการให้ความรู้และสร้างความตระหนักด้านระบบคุณธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติราชการต่อทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

3. เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

4. สนับสนุน ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือให้แก่ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5. เสนอแนะและให้คำปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร



## เป้าหมาย

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพ ที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

## ผลการดำเนินงานหลัก (ตัวชี้วัดตามภารกิจงานยุทธศาสตร์)

1. หน่วยงานของกรุงเทพมหานครเสนอขอรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ค่าเป้าหมาย จำนวน 5 แห่ง

2. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการให้บริการ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80

3. มีข้อเสนอการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 ฉบับ

4. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ้างงาน ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 90

5. มีผลการศึกษาศึกษาการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครในการทดสอบการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปในรูปแบบ E – Testing ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 ฉบับ

6. มีรายงานการศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบการเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และนำเสนอปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาภายในกำหนด ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 ฉบับ

## ตัวชี้วัดงานประจำพื้นฐาน

1. ร้อยละของผลงานที่หน่วยงานนำเสนอเป็นไปตามหลักเกณฑ์การพิจารณารางวัล ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 20
3. ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจจากการเข้าร่วมโครงการ ค่าเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
4. จัดทำหนังสือรายงานผลการปฏิบัติงานของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม) เพื่อเผยแพร่ให้ข้าราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทราบภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ค่าเป้าหมาย จำนวน 1,500 เล่ม
5. เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. สามารถให้บริการข้อมูล ข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครตามภารกิจความรับผิดชอบที่มีความทันสมัย ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100
7. มีรายงานสรุปผลการทดลองการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการสังกัดกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 ฉบับ
8. ร้อยละของผู้เข้าร่วมประชุมวิชาการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80
9. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80
10. คู่มือการปฏิบัติของทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานครได้รับการปรับปรุงให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100

มาตรการและโครงการ/กิจกรรม

ส่วนที่ 1 การบริการสาธารณะ

ด้านที่ .....

มิติที่ .....

เป้าประสงค์ที่ 1. ....

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 .....

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
โครงการ.....	.....	.....
กิจกรรม.....	-	.....
(ให้โครงการ/กิจกรรมเรียงลำดับตามมาตรการ)		

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
โครงการ.....	.....	.....
กิจกรรม.....	-	.....
(โครงการ/กิจกรรมเรียงลำดับตามมาตรการ)		

## ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการ

### ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

#### มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

#### ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ	ร้อยละ 30

#### มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการในแต่ละสายงานให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย

#### ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการในแต่ละสายงานให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย	ร้อยละ 30

#### โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม		

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร	763,600	กองระบบงาน

**มาตรการที่ 2** พัฒนาคุณภาพการให้บริการด้วยความอบอุ่นเป็นมิตรแก่คนทุกชาติ ทุกภาษา ทุกวัฒนธรรม  
ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	พัฒนาคุณภาพการให้บริการด้วยความอบอุ่นเป็นมิตรแก่คนทุกชาติ ทุกภาษา ทุกวัฒนธรรม	ร้อยละ 30

**โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ**

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. กิจกรรมสัมมนาทำความเข้าใจเกี่ยวกับศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC)	-	กองระบบงาน
2. โครงการพัฒนาระบบการให้บริการที่ดีที่สุดของกรุงเทพมหานคร (Best Service)	767,600	กองระบบงาน

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร	353,150	กองระบบงาน

**มาตรการที่ 3** ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร  
ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 30

**โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ**

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม		

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการสอบสวนพิจารณาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	433,200	กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
2. กิจกรรมจัดทำหนังสือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม	213,000	กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม

มาตรการที่ 7 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้และการพัฒนาตนเอง

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้และการพัฒนาตนเอง	ร้อยละ 30

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม		

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. กิจกรรมการพัฒนาเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	กองทะเบียนประวัติข้าราชการ

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 ทบทุนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และรองรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 30

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 3 ศึกษาภารกิจและโครงสร้างตำแหน่งที่สำคัญและสอดคล้องกับภารกิจ

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ศึกษาภารกิจและโครงสร้างตำแหน่งที่สำคัญและสอดคล้องกับภารกิจ	ร้อยละ 50

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	770,800	กองอัตรากำลัง
2. โครงการพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร	379,900	กองระบบงาน

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม		

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร  
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 30
2	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 30

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 3 เพิ่มศักยภาพและพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยมุ่งเน้นความสอดคล้องเชื่อมโยงกับสมรรถนะ

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	เพิ่มศักยภาพและพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยมุ่งเน้นความสอดคล้องเชื่อมโยงกับสมรรถนะ	ร้อยละ 30

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. กิจกรรมพัฒนารูปแบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครเชิงรุก	-	กองสรรหาบุคคล

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม		

มาตรการที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารผลงาน

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	พัฒนาระบบการบริหารผลงาน	ร้อยละ 40

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. กิจกรรมศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	-	กองทะเบียนประวัติข้าราชการ



โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. กิจกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	กองระบบงาน
2. โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง การชี้แจงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	214,600	กองระบบงาน
3. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การบริหารค่าตอบแทน	96,400	กองระบบงาน

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ  
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 .....

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
โครงการ.....	.....	.....
กิจกรรม..... (ให้โครงการ/กิจกรรมเรียงลำดับตามมาตรการ)	-	.....

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
โครงการ.....	.....	.....
กิจกรรม..... (โครงการ/กิจกรรมเรียงลำดับตามมาตรการ)	-	.....

สรุปโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (เรียงลำดับหมายเลขมาตรการหลังโครงการ)	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ กทม./รัฐบาล/ อื่นๆ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
1	กิจกรรมสัมมนาทำความเข้าใจเกี่ยวกับศูนย์ ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC) (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 2)	-	-	กองระบบงาน
2	โครงการพัฒนาระบบการให้บริการที่ดีที่สุด ของกรุงเทพมหานคร (Best Service) (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 2)	767,600	กทม.	กองระบบงาน
3	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 มาตรการที่ 3)	770,800	กทม.	กอง อัตรากำลัง
4	โครงการพัฒนาระบบการจ้างงานของ กรุงเทพมหานคร (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 มาตรการที่ 3)	379,900	กทม.	กองระบบงาน
5	กิจกรรมพัฒนารูปแบบการสรรหาและ คัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ กรุงเทพมหานครเชิงรุก (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 3)	-	-	กองสรรหา บุคคล
6	กิจกรรมศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบการ เลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญ (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 5)	-	-	กองทะเบียน ประวัติ ข้าราชการ
<b>รวมงบประมาณทั้งสิ้น</b>		<b>1,918,300</b>		

รวมโครงการ/กิจกรรม.....6.....โครงการ/กิจกรรม  
โครงการ/กิจกรรมที่ใช้งบประมาณ.....3.....โครงการ/กิจกรรม  
โครงการ/กิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณ.....3.....โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรมประจำ

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (เรียงลำดับหมายเลขมาตรการหลังโครงการ)	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ กทม./รัฐบาล/ อื่นๆ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
1	โครงการสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 1)	763,600	กทม.	กองระบบงาน
2	โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 2)	353,150	กทม.	กองระบบงาน
3	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการสอบสวนพิจารณาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 3)	433,200	กทม.	กองวินัยและ เสริมสร้าง จริยธรรม
4	กิจกรรมจัดทำหนังสือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 3)	213,000	กทม.	กองพิทักษ์ ระบบคุณธรรม
5	กิจกรรมการพัฒนาเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 7)	-	-	กองทะเบียน ประวัติ ข้าราชการ
6	กิจกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 5)	-	-	กองระบบงาน
7	โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง การชี้แจงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 5)	214,600	กทม.	กองระบบงาน
8	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การบริหารค่าตอบแทน (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 5)	96,400	กทม.	กองระบบงาน
<b>รวมงบประมาณทั้งสิ้น</b>		<b>2,073,950</b>		

รวมโครงการ/กิจกรรม.....8.....โครงการ/กิจกรรม  
 โครงการ/กิจกรรมที่ใช้งบประมาณ.....6.....โครงการ/กิจกรรม  
 โครงการ/กิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณ.....2.....โครงการ/กิจกรรม

การนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2561

มิติที่ 1 ประสิทธิภาพตามพันธกิจ

ตาราง ก. แสดงภารกิจงานยุทธศาสตร์

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ	ร้อยละ 30

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>มาตรการที่ 2</b> พัฒนาคุณภาพการให้บริการด้วยความอบอุ่นเป็นมิตรแก่คนทุกชาติ ทุกภาษา ทุกวัฒนธรรม	หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร เสนอขอรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ผลผลิต)	<b>นิยาม/คำอธิบาย</b> หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร หมายถึง หน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะงานในการให้บริการประชาชน ได้แก่ โรงพยาบาล 9 แห่ง และศูนย์บริการสาธารณสุข 68 แห่ง รวมถึงสำนักงานเขตที่ไม่ผ่านการขอรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 9 แห่ง <b>ค่าเป้าหมาย</b> 5 แห่ง <b>วิธีการคำนวณ</b> คำนวณจากหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ให้สมัครเพื่อเสนอขอรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	1. กิจกรรมสัมมนาทำความเข้าใจเกี่ยวกับศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC) (ไม่ใช้งบประมาณ)

<b>มาตรการ</b> (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	<b>ตัวชี้วัดมาตรการ</b> (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	<b>นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด</b>	<b>โครงการ/กิจกรรม</b>
<b>มาตรการที่ 2</b> พัฒนา คุณภาพการให้บริการด้วย ความอบอุ่นเป็นมิตรแก่คน ทุกชาติ ทุกภาษา ทุก วัฒนธรรม	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระบบการให้บริการ (ผลลัพธ์)	<p><b>นิยาม/คำอธิบาย</b> ผู้เข้าร่วมโครงการ หมายถึง            ข้าราชการผู้ที่ลงลายมือชื่อเข้าร่วมโครงการ และได้ทำ            แบบวัดความรู้ส่งคืนแก่ผู้จัดทำโครงการภายหลังเข้ารับ            การอบรมแล้ว และมีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ คือ ได้            คะแนนเกินร้อยละ 70</p> <p><b>ค่าเป้าหมาย</b> ร้อยละ 80</p> <p><b>วิธีการคำนวณ</b> จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่สามารถทำ            แบบทดสอบความรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด หาค่าด้วย            จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดที่ส่งแบบวัดความรู้            ส่งคืนแก่ผู้จัดทำโครงการ คูณด้วย 100</p>	2. โครงการพัฒนาระบบ การให้บริการที่ดีที่สุดของ กรุงเทพมหานคร (Best Service) งบประมาณ 767,600 บาท (ดำเนินการ)

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 30

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>มาตรการที่ 3</b> ศึกษาภารกิจและโครงสร้างตำแหน่งที่สำคัญและสอดคล้องกับภารกิจ	มีข้อเสนอการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ผลผลิต)	<b>นิยาม/คำอธิบาย</b> สำนักงาน ก.ก. สามารถจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในส่วนต่าง ๆ อาทิ การยุบรวม ยกเลิก และ/หรือการเพิ่มสายงานใหม่ การปรับปรุงชื่อสายงานหรือชื่อตำแหน่งในสายงาน หรือชื่อกลุ่มอาชีพ การปรับปรุงในส่วนของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเกี่ยวกับการกำหนดคุณวุฒิการศึกษา เป็นต้น  <b>ค่าเป้าหมาย</b> ข้อเสนอ 1 ฉบับ  <b>วิธีการคำนวณ</b> พิจารณาจากหนังสือที่สำนักงาน ก.ก. เสนอต่อปลัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย รายงานผลการดำเนินโครงการฯ และข้อเสนอการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	3. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญงบประมาณ 770,800 บาท (ดำเนินการ)

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>มาตรการที่ 3</b> ศึกษาภารกิจ และโครงสร้างตำแหน่งที่สำคัญและสอดคล้องกับภารกิจ	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่มี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ การจ้างงาน (ผลลัพธ์)	<p><b>นิยาม/คำอธิบาย</b> ผู้เข้าร่วมโครงการ หมายถึง ข้าราชการผู้ที่ลงลายมือชื่อเข้าร่วมโครงการ และได้ทำ แบบวัดความรู้ส่งคืนแก่ผู้จัดทำโครงการภายหลังเข้า รับการอบรมแล้ว และมีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ คือ ได้ คะแนนเกินร้อยละ 90</p> <p><b>ค่าเป้าหมาย</b> ร้อยละ 90</p> <p><b>วิธีการคำนวณ</b> จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่สามารถทำ แบบทดสอบความรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด หารด้วย จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดที่ส่งแบบวัดความรู้ ส่งคืนแก่ผู้จัดทำโครงการ คูณด้วย 100</p>	4. โครงการพัฒนาระบบการจ้าง งานของกรุงเทพมหานคร งบประมาณ 379,900 บาท (ดำเนินการ)



เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 30

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>มาตรการที่ 3</b> เพิ่มศักยภาพและพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยมุ่งเน้นความสอดคล้องเชื่อมโยงกับสมรรถนะ	มีผลการศึกษการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในการทดสอบการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปในรูปแบบ E - Testing (ผลผลิต)	<b>นิยาม/คำอธิบาย</b> รายงานผลการศึกษา หมายถึง รายงานผลการศึกษาการใช้ E - Testing ในการทดสอบการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปในระดับปริญญาโท เกี่ยวกับการวางระบบโปรแกรมที่ใช้ในการสอบ การนำข้อสอบนำเข้าระบบ การประมวลผล การตรวจสอบผลการสอบ การออกใบรับรองผลการสอบ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป <b>ค่าเป้าหมาย</b> รายงานผลการศึกษา 1 ฉบับ <b>วิธีการคำนวณ</b> มีรายงานผลการศึกษาเกี่ยวกับการใช้ E - Testing ในการวัดความรู้ความสามารถทั่วไประดับปริญญาโท	5. กิจกรรมพัฒนารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร เชิงรุก (ไม่ใช้งบประมาณ)

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>มาตรการที่ 5</b> พัฒนาระบบ การบริหารผลงาน	มีรายงานการศึกษาวិเคราะห์เพื่อ พัฒนาระบบการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญและนำเสนอปลัด กรุงเทพมหานครพิจารณาภายใน กำหนด (ผลผลิต)	<p><b>นิยาม/คำอธิบาย</b> รายงานการศึกษาวิเคราะห์เพื่อ พัฒนาระบบการโอนเงินเดือนข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ หมายถึง รายงานการศึกษา เกี่ยวกับประเด็นต่างๆ เพื่อพัฒนาระบบการโอนเงิน เดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดย ในปีงบประมาณ 2561 จะดำเนินการศึกษาเพื่อ ปรับปรุงตารางการโอนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้มีความเหมาะสม เป็นธรรมกับสถานะปัจจุบันต่อไป</p> <p><b>ค่าเป้าหมาย</b> มีรายงาน 1 ฉบับ</p> <p><b>วิธีการคำนวณ</b> มีรายงานผลการศึกษาวิเคราะห์เพื่อ พัฒนาระบบการโอนเงินเดือนข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ และนำเสนอปลัด กรุงเทพมหานครพิจารณา</p>	6. กิจกรรมศึกษาวิเคราะห์เพื่อ พัฒนาระบบการโอนเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ไม่ใช้งบประมาณ)

ตาราง ข. แสดงภารกิจงานประจำ

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ	ร้อยละ 30

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>มาตรการที่ 1</b> พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการในแต่ละสายงานให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย	คู่มือการปฏิบัติของทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานครได้รับการปรับปรุงให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ผลลัพธ์)	<b>นิยาม/คำอธิบาย</b> คู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร หมายถึง คู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานระดับสำนัก สำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 27 หน่วยงาน และคู่มือการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ของสำนักงานเขต จำนวน 10 ฝ่าย ที่ได้รับการปรับปรุงให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน  <b>ค่าเป้าหมาย</b> ร้อยละ 100  <b>วิธีการคำนวณ</b> คำนวณจากระยะเวลาที่ดำเนินการปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานของกรุงเทพมหานครแล้วเสร็จ และนำเสนอปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อโปรดเห็นชอบให้เวียนแจ้งทุกหน่วยงานเพื่อถือปฏิบัติ	1. โครงการสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครงบประมาณ 763,600 บาท (ดำเนินการ)

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>มาตรการที่ 2</b> พัฒนาคุณภาพการให้บริการด้วยความอบอุ่น เป็นมิตรแก่คนทุกชาติ ทุกภาษา ทุกวัฒนธรรม	ร้อยละของผลงานที่หน่วยงานนำเสนอเป็นไปตามหลักเกณฑ์การพิจารณารางวัล (ผลลัพธ์)	<b>นิยาม/คำอธิบาย</b> ผลงานที่หน่วยงานนำเสนอผ่านการพิจารณาคุณภาพผลงานในระดับชมเชยขึ้นไป จากคณะกรรมการฯ  <b>ค่าเป้าหมาย</b> ร้อยละ 20  <b>วิธีการคำนวณ</b> จำนวนผลงานที่หน่วยงานนำเสนอมีผลการประเมินในระดับชมเชยขึ้นไปหารด้วยจำนวนผลงานที่หน่วยงานนำเสนอทั้งหมด	2. โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร งบประมาณ 353,150 บาท (ดำเนินการ)

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>มาตรการที่ 3</b> ส่งเสริมการใช้ หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารจัดการและขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของ กรุงเทพมหานคร	ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับ การอบรมมีความรู้ความเข้าใจ จากการเข้าร่วมโครงการ (ผลสัมฤทธิ์)	<b>นิยาม/คำอธิบาย</b> “ผู้เข้ารับการอบรม” หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ลงลายมือชื่อเข้ารับการ ฝึกอบรมในใบลงทะเบียน และได้ทำแบบทดสอบ ความรู้ ความเข้าใจ และส่งคืนแก่ผู้จัดทำโครงการ โดยมีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด  <b>ค่าเป้าหมาย</b> ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80  <b>วิธีการคำนวณ</b> $\frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่มีคะแนนทดสอบผ่านเกณฑ์}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่ส่งแบบทดสอบ}} \times 100$	3. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการสอบสวน พิจารณาของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ งบประมาณ 433,200บาท (ดำเนินการ)

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>มาตรการที่ 3</b> ส่งเสริมการใช้ หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารจัดการและขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของ กรุงเทพมหานคร	จัดทำหนังสือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ ระบบคุณธรรม จำนวน 1,500 เล่ม เพื่อเผยแพร่ให้ ข้าราชการในสังกัด กรุงเทพมหานครทราบ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ผลผลิต)	<b>นิยาม/คำอธิบาย</b> เผยแพร่ผลงานของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย และให้ ข้าราชการกรุงเทพมหานครทราบถึงการปฏิบัติงานของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และกระบวนการพิจารณาวินิจฉัย อุทธรณ์การพิจารณาวินิจฉัย ร้องทุกข์ ตลอดจนแนวทางการ คุ้มครองระบบคุณธรรม รวมทั้งเพื่อให้กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างถูกต้องตาม หลักจริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความเป็นธรรมของ การบริหารงานบุคคล  <b>ค่าเป้าหมาย</b> จำนวน 1,500 เล่ม  <b>วิธีการคำนวณ</b> จำนวนหนังสือที่จัดพิมพ์ได้ คูณด้วย 100 หารด้วยจำนวนหนังสือตามค่าเป้าหมาย	4. กิจกรรมจัดทำหนังสือ ก.พ.ค กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม งบประมาณ 213,000 บาท (ดำเนินการ)

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>มาตรการที่ 7</b> พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้และการพัฒนาตนเอง	เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. สามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามภารกิจความรับผิดชอบที่มีความทันสมัย ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ผลลัพธ์)	<p><b>นิยาม/คำอธิบาย</b> เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. เป็นแหล่งรวบรวมความรู้ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ น่าเชื่อถือ สวยงาม และมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>ค่าเป้าหมาย</b> ร้อยละ 100</p> <p><b>วิธีการคำนวณ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปฏิทินกิจกรรมปรับปรุงข้อมูลทุกเดือน ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน</li> <li>2. เกี่ยวกับองค์กรปรับปรุงข้อมูลให้ครบถ้วนภายในเดือน ธันวาคม 2560</li> <li>3. ข้อมูลสถิติปรับปรุงข้อมูลทุก 3 เดือน</li> <li>4. ข่าวสารปรับปรุงข้อมูลอย่างน้อย 5 ครั้ง/เดือน</li> </ol>	5. กิจกรรมการพัฒนาเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ไม่ใช้งบประมาณ)

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 30
2	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 30

มาตรการ (ตามแผนฯ ของ หน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>มาตรการที่ 5</b> พัฒนา ระบบการบริหารผลงาน	มีรายงานสรุปผลการทดลอง การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการระดับบุคคลของ ข้าราชการสังกัดกอง ระบบงาน สำนักงาน ก.ก. (ผลผลิต)	<b>นิยาม/คำอธิบาย</b> 1. รายงานสรุปผลการทดลองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับบุคคลของข้าราชการสังกัดกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. หมายถึง รายงานที่สรุปถึง ผลการดำเนินการของการทดลองนำ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลมา ทดลองใช้ ในประเด็นปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขในการ ดำเนินการ ฯลฯ 2. การมีรายงานฯ หมายถึง มีรายงานฯ 1 ฉบับ ที่สามารถนำเสนอ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ได้ภายในวันที่ 30 กันยายน 2561  <b>ค่าเป้าหมาย</b> 1 ฉบับ  <b>วิธีการคำนวณ</b> นับจำนวนรายงานฯ และตรวจสอบวันที่นำเสนอหัวหน้า สำนักงาน ก.ก.	6. กิจกรรมการพัฒนา หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการระดับบุคคลของ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ไม่ใช้งบประมาณ)



<b>มาตรการ</b> (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	<b>ตัวชี้วัดมาตรการ</b> (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	<b>นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด</b>	<b>โครงการ/กิจกรรม</b>
<b>มาตรการที่ 5</b> พัฒนาระบบ การบริหารผลงาน	ร้อยละของผู้เข้าร่วมประชุม วิชาการมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีของหน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานคร (ผลสัมฤทธิ์)	<b>นิยาม/คำอธิบาย</b> ผู้เข้าร่วมประชุมวิชาการ หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เข้าร่วมประชุม วิชาการได้ทำแบบทดสอบภายหลังการประชุม และมี คะแนนผ่านเกณฑ์ (เกณฑ์ คือ ผลคะแนนทดสอบต้องไม่ น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม)  <b>ค่าเป้าหมาย</b> ร้อยละ 80  <b>วิธีการคำนวณ</b> จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมที่ทำแบบทดสอบผ่านเกณฑ์ที่ กำหนดหารด้วยจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมที่ส่ง แบบทดสอบคืนทั้งหมด คูณด้วย 100	7. โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง การชี้แจงแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติราชการประจำปีของ หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 งบประมาณ 214,600 บาท (ดำเนินการ)

มาตรการ (ตามแผนฯ ของ หน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>มาตรการที่ 5</b> พัฒนา ระบบการบริหารผลงาน	ร้อยละของผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหาร ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น (ผลลัพธ์)	<b>นิยาม/คำอธิบาย</b> 1. การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การพัฒนานโยบาย การ วางแผน การจัดรูปงานและการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ การจ่ายค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่ข้าราชการ และบุคลากรประเภทอื่น ๆ ของกรุงเทพมหานคร 2. ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ทุกรูปแบบของ สิ่งของหรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ และ ผลประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของความสัมพันธ์ในองค์กร 3. ผู้เข้ารับการอบรม หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมที่ทำ แบบทดสอบความรู้ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม 4. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรม ที่มีคะแนนทดสอบความรู้หลังอบรมมากกว่าก่อนอบรม กรณีมีผู้ เข้ารับการอบรมสามารถทำคะแนนได้เต็มทั้งก่อนและหลังการ อบรมให้ตัดข้าราชการผู้นี้ ออกจากการคำนวณ  <b>ค่าเป้าหมาย</b> ร้อยละ 80  <b>วิธีการคำนวณ</b> จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่มีความรู้เพิ่มขึ้น ทหารด้วยจำนวนผู้เข้า รับการอบรมทั้งหมด คูณด้วย 100	8. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การบริหารค่าตอบแทน งบประมาณ 96,400 บาท (ดำเนินการ)

ตาราง ค. แสดงตัวชี้วัดและภารกิจจากการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ.2561

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายที่ 7.3.1 บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมีอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ ฝ่ายที่รับผิดชอบ
หน่วยงานของ กรุงเทพมหานครเสนอ ขอรับรองมาตรฐานการ ให้บริการของศูนย์ราชการ สะดวก (GECC) ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	5 แห่ง	<p><b>นิยาม/คำอธิบาย</b> หน่วยงานของ กรุงเทพมหานคร หมายถึง หน่วยงานของ กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะงานในการ ให้บริการประชาชน ได้แก่ โรงพยาบาล 9 แห่ง และศูนย์บริการสาธารณสุข 68 แห่ง รวมถึงสำนักงานเขตที่ไม่ผ่านการขอรับรอง มาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการ สะดวก (GECC) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 9 แห่ง</p> <p><b>วิธีการคำนวณ</b> คำนวณจากหน่วยงานของ กรุงเทพมหานครที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติ จากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ให้สมัครเพื่อเสนอขอรับรองมาตรฐานการ ให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561</p>	มาตรการที่ 2 พัฒนา คุณภาพการให้บริการ ด้วยความอบอุ่นเป็นมิตร แก่คนทุกชาติ ทุกภาษา ทุกวัฒนธรรม	กิจกรรมสัมมนาทำความเข้าใจเกี่ยวกับศูนย์ราชการ สะดวก (Government Easy Contact Center : GECC)	กองระบบงาน

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ ฝ่ายที่รับผิดชอบ
ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการให้บริการ	ร้อยละ 80	<p><b>นิยาม/คำอธิบาย</b> ผู้เข้าร่วมโครงการ หมายถึง ข้าราชการผู้ที่ลงลายมือชื่อเข้าร่วมโครงการ และได้ทำแบบวัดความรู้ส่งคืนแก่ผู้จัดทำโครงการภายหลังเข้ารับการอบรมแล้ว และมีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ คือ ได้คะแนนเกินร้อยละ 70</p> <p><b>วิธีการคำนวณ</b> จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่สามารถทำแบบทดสอบความรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด หาค่าด้วยจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดที่ส่งแบบวัดความรู้ส่งคืนแก่ผู้จัดทำโครงการ คูณด้วย 100</p>	มาตรการที่ 2 พัฒนาคุณภาพการให้บริการด้วยความอบอุ่นเป็นมิตรแก่คนทุกชาติ ทุกภาษา ทุกวัฒนธรรม	โครงการพัฒนาระบบการให้บริการที่ดีที่สุดของกรุงเทพมหานคร (Best Service)	กองระบบงาน

เป้าหมายที่ 7.3.2 กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็งเอื้อต่อความเป็นธรรมสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถสูงและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้  
เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 ทบพวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ ฝ่ายที่รับผิดชอบ
มีข้อเสนอการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ข้อเสนอ 1 ฉบับ	<p><b>นิยาม/คำอธิบาย</b> สำนักงาน ก.ก. สามารถจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในส่วนต่าง ๆ อาทิ การยุบรวมยกเลิก และ/หรือการเพิ่มสายงานใหม่ การปรับปรุงชื่อสายงานหรือชื่อตำแหน่งในสายงานหรือชื่อกลุ่มอาชีพ การปรับปรุงในส่วนของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเกี่ยวกับการกำหนดคุณวุฒิการศึกษา เป็นต้น</p> <p><b>วิธีการคำนวณ</b> พิจารณาจากหนังสือที่สำนักงาน ก.ก. เสนอต่อปลัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย รายงานผลการดำเนินโครงการฯ และข้อเสนอการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ</p>	มาตรการที่ 3 ศึกษาภารกิจและโครงสร้างตำแหน่งที่สำคัญและสอดคล้องกับภารกิจ	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	กองอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ ฝ่ายที่รับผิดชอบ
ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ้างงาน	ร้อยละ 90	<p><b>นิยาม/คำอธิบาย</b> ผู้เข้าร่วมโครงการ หมายถึง ข้าราชการผู้ที่ลงลายมือชื่อเข้าร่วมโครงการ และได้ทำแบบวัดความรู้ส่งคืนแก่ผู้จัดทำโครงการภายหลังเข้ารับการอบรมแล้ว และมีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ คือ ได้คะแนนเกินร้อยละ 90</p> <p><b>วิธีการคำนวณ</b> จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่สามารถทำแบบทดสอบความรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดหารด้วยจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดที่ส่งแบบวัดความรู้ส่งคืนแก่ผู้จัดทำโครงการ คูณด้วย 100</p>	มาตรการที่ 3 ศึกษาภารกิจและโครงสร้างตำแหน่งที่สำคัญและสอดคล้องกับภารกิจ	โครงการพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร	กองระบบงาน

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ฝ่ายที่รับผิดชอบ
<p>มีผลการศึกษาศึกษาการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในการทดสอบการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปในรูปแบบ E - Testing</p>	<p>รายงานผลการศึกษาศึกษา 1 ฉบับ</p>	<p><b>นิยาม/คำอธิบาย</b> รายงานผลการศึกษาศึกษา หมายถึง รายงานผลการศึกษาศึกษาการใช้ E – Testing ในการทดสอบการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปในระดับปริญญาโท เกี่ยวกับการวางระบบโปรแกรมที่ใช้ในการสอบ การนำข้อสอบนำเข้าระบบ การประมวลผล การตรวจสอบผลการสอบ การออกไปรับรองผลการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป</p> <p><b>วิธีการคำนวณ</b> มีรายงานผลการศึกษาศึกษา เกี่ยวกับการใช้ E – Testing ในการวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ระดับปริญญาโท</p>	<p>มาตรการที่ 3 เพิ่ม ศักยภาพและพัฒนา ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดย มุ่งเน้นความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับสมรรถนะ</p>	<p>กิจกรรมพัฒนารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ กรุงเทพมหานครเชิงรุก</p>	<p>กองสรรหาบุคคล</p>

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ ฝ่ายที่รับผิดชอบ
<p>มีรายงานการศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและนำเสนอปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาภายในกำหนด</p>	<p>มีรายงาน 1 ฉบับ</p>	<p><b>นิยาม/คำอธิบาย</b> รายงานการศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ หมายถึง รายงานการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ เพื่อพัฒนาระบบการโอนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยในปีงบประมาณ 2561 จะดำเนินการศึกษาเพื่อปรับปรุงตารางการโอนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้มีความเหมาะสมเป็นธรรมกับสถานะปัจจุบันต่อไป</p> <p><b>วิธีการคำนวณ</b> มีรายงานผลการศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและนำเสนอปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณา</p>	<p>มาตรการที่ 5 พัฒนา ระบบการบริหาร ผลงาน</p>	<p>กิจกรรมศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ</p>	<p>กองทะเบียนประวัติ ข้าราชการ</p>



มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
<b>มิติที่ 2.1 ร้อยละความสำเร็จในการใช้จ่ายงบประมาณ</b>	ตามที่ สงม. กำหนด	กิจกรรมร้อยละความสำเร็จของการก่องหน้ผูกพัน กองบริหารทั่วไป
1. ร้อยละความสำเร็จของการก่องหน้ผูกพัน		
2. ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณใน ภาพรวม	ตามที่ สงม. กำหนด	กิจกรรมร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณใน ภาพรวม กองบริหารทั่วไป
3. ร้อยละของเงินกันไว้เบิกเหลือมปี	ตามที่ สงม. กำหนด	กิจกรรมร้อยละของเงินกันไว้เบิกเหลือมปี กองบริหารทั่วไป
<b>มิติที่ 2.2 คะแนนของความสำเร็จในการจัดทางการเงิน</b>	ตามที่ สนค. กำหนด	กิจกรรมการจัดทางการเงินทันเวลาและถูกต้อง กองบริหารทั่วไป
4. คะแนนของความสำเร็จของการจัดทางการเงินทันเวลา และถูกต้อง		
5. คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่า ทรัพย์สินประจำปี 2560 ทันเวลาและถูกต้อง	ตามที่ สนค. กำหนด	กิจกรรมการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี 2560 ทันเวลาและถูกต้อง กองบริหารทั่วไป
<b>มิติที่ 2.3 ร้อยละความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน</b>	ตามที่ สตน. กำหนด	กิจกรรมการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กองบริหารทั่วไป

มิติที่ 3 คุณภาพในการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
มิติที่ 3.1 ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องที่ได้รับแจ้งจากประชาชน/ผู้รับบริการ	ตามที่ กองกลาง สนป. กำหนด	กิจกรรมการแก้ไขเรื่องที่ได้รับแจ้งจากประชาชน/ ผู้รับบริการ กองบริหารทั่วไป
มิติที่ 3.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)	ตามที่ สกก. กำหนด	โครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) ของ สำนักงาน ก.ก. กองระบบงาน
มิติที่ 3.3 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ตามที่ คณะผู้ตรวจราชการฯ และ กต. กำหนด	กิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของ สำนักงาน ก.ก. กองบริหารทั่วไป

มิติที่ 4 การพัฒนาองค์การ

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
<p>มิติที่ 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาภาพลักษณ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน</p>	<p>ตามที่ สกก. และ สตน. กำหนด</p>	<p>กิจกรรมการดำเนินการตามมาตรการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาภาพลักษณ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของสำนักงาน ก.ก. กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม</p>
<p>มิติที่ 4.2 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)</p> <p>1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน</p>	<p>ตามที่ สนอ. กำหนด</p>	<p>กิจกรรมการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสำนักงาน ก.ก. กองบริหารทั่วไป</p>
<p>2. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>ตามที่ สกก. กำหนด</p>	<p>กิจกรรมการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรสำนักงาน ก.ก. กองบริหารทั่วไป</p>

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม (เฉพาะภารกิจเชิงยุทธศาสตร์)

ชื่อตัวชี้วัดที่ 1 หน่วยงานของกรุงเทพมหานครเสนอขอรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมสัมมนาทำความเข้าใจเกี่ยวกับศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC) (กองระบบงาน)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ													
			พ.ศ. 2560			พ.ศ. 2561										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
1. ทำหนังสือขอความเห็นชอบการจัดประชุม	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10		←→												
2. ประสานสถานที่ในการจัดประชุม/ทำหนังสือขอใช้สถานที่	ร้อยละ 10	ร้อยละ 20		←→												
3. ประสานวิทยากร/ทำหนังสือเชิญวิทยากร	ร้อยละ 10	ร้อยละ 30			←→											
4. ทำหนังสือแจ้งหน่วยงานให้ส่งรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม	ร้อยละ 10	ร้อยละ 40			←→											
5. รวบรวมรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม จัดทำบัญชีรายชื่อ และเวียนแจ้งให้ผู้ที่มีรายชื่อเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด	ร้อยละ 20	ร้อยละ 60			←→											
6. จัดเตรียมเอกสารประกอบการประชุม	ร้อยละ 10	ร้อยละ 70				←→										
7. ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงฯ	ร้อยละ 20	ร้อยละ 90				←→										
8. รายงานสรุปผลการประชุมเสนอผู้บริหารทราบ	ร้อยละ 10	ร้อยละ 100					←→									
รวม 8 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100														

ข้อตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการให้บริการ

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 2 โครงการพัฒนาระบบการให้บริการที่ดีที่สุดของกรุงเทพมหานคร (Best Service) (กองระบบงาน)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ													
			พ.ศ. 2560			พ.ศ. 2561										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
1. กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการให้บริการฯ	10	10	█													
2. พิจารณาคัดเลือกผลงานที่มีความโดดเด่น	10	20	██████████													
3. จัดตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานเพื่อกำหนดรูปแบบในการจัดแสดงผลงานฯ	10	30				██████████										
4. กำหนดรูปแบบในการจัดแสดงผลงานฯ และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	20	50					██████████									
5. จัดแสดงผลงานฯ	10	60								██████████						
6. กำหนดรายละเอียดในการสัมมนาเพื่อพัฒนาระบบบริการฯ และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง	10	70				██████████										
7. จัดทำคำสั่งผู้เข้าร่วมสัมมนาฯ และเจ้าหน้าที่	10	80					██████████									
8. ดำเนินการสัมมนาฯ	10	90						██████████								
9. ประเมินผลการดำเนินโครงการฯ และรายงานผู้บริหาร	10	100									██████████	██████████				
รวม 9 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100														

ข้อตัวชี้วัดที่ 3 มีข้อเสนอการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 3 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (กองอัตรากำลัง)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า ของโครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ													
			พ.ศ. 2560				พ.ศ. 2561									
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
1. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	5	5	←→													
2. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการ	5	10	←→	←→												
3. กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการสัมมนา รวมทั้งศึกษา และสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ข้อมูลจากรายงานผลการศึกษาโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดตำแหน่ง เป็นต้น	15	25		←→	→											
4. สรุปรายชื่อและจัดทำหลักสูตรการสัมมนา	15	40			←→	→										
5. ติดต่อ ประสาน และเตรียมการในเรื่องต่างๆ ก่อน ดำเนินการจัดสัมมนา เช่น ประสานวิทยากร สถานที่จัดสัมมนา เอกสารประกอบการสัมมนา รวมทั้งจัดทำคำสั่งผู้เข้ารับการสัมมนา	20	60					←→	→								
6. จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	20	80							←→	→						
7. สรุปรายชื่อจากการสัมมนา จัดทำข้อเสนอการปรับปรุง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พร้อมรายงานผลการดำเนินโครงการต่อปลัดกรุงเทพมหานคร	20	100										←→	→			
รวม 7 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 100	100	100														

ชื่อตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ้างงาน

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 4 โครงการพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร (กองระบบงาน)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน ราย ขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ													
			พ.ศ. 2560			พ.ศ. 2561										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
1. ศึกษา และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานรูปแบบต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร	20	20		█	█											
2. กำหนดรายละเอียดและจัดสัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจ้างงาน	15	35				█										
3. วิเคราะห์และออกแบบระบบการจ้างงานที่เหมาะสมกับ กทม.	15	50					█	█								
4. จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการจ้างงาน	10	60					█									
5. จัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาระบบ การจ้างงานตามที่ได้ออกแบบ	10	70						█	█							
6. นำเสนอระบบการจ้างงานให้ผู้บริหารพิจารณาเห็นชอบเพื่อนำไปปฏิบัติ	10	80								█						
7. จัดสัมมนาเพื่อชี้แจงระบบการจ้างงานที่ออกแบบใหม่	10	90									█					
8. ติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการและรายงานผู้บริหาร	10	100												█		
รวม 8 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100														

ข้อตัวชี้วัดที่ 5 มีผลการศึกษาการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในการทดสอบการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปในรูปแบบ E - Testing

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมพัฒนารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครเชิงรุก (กองสรรหาบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา ราย ขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ													
			พ.ศ. 2560			พ.ศ. 2561										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
1. ภาพรวมของการศึกษา	20	20	←→													
2. ภาพปัจจุบันของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกฯ ในรูปแบบปกติที่ใช้กระดาษ (Paper)	20	40			←→											
3. ภาพอนาคตของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกฯ ในรูปแบบ E - Testing	20	60					←→									
4. โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในการทดสอบการวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ในรูปแบบ E - Testing	20	80								←→						
5. สรุปและข้อเสนอแนะ	20	100										←→				
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100														



ข้อตัวชี้วัดที่ 6 มีรายงานการศึกษาวិเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและนำเสนอปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณา  
ภายในกำหนด

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 6 กิจกรรมศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (กองทะเบียนประวัติข้าราชการ)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา ราย ขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าว หน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2560			พ.ศ. 2561								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน	5	5	←→											
2. รวบรวมข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับการโอนเงินเดือน	10	15	←→											
3. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	5	20			←→									
4. ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการโอนเงินเดือนข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ	30	50			←→									
5. สำนักรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย	15	65						←→						
6. สรุปผลการศึกษาและการสำนักรวบรวมความคิดเห็น	15	80						←→						
7. นำผลการศึกษาวิเคราะห์ประกอบข้อคิดเห็น นำเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา	15	95						←→						
8 นำผลการศึกษาวิเคราะห์ประกอบข้อคิดเห็น เสนอปลัดกรุงเทพมหานคร	5	100										←→		
รวม 8 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												



**สำนักงาน ก.ท.**

*Office of the Bangkok Metropolitan  
Administration Civil Service Commission*