



แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2562

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร





แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2562

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.) มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครและคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม-ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (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 จึงได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการประจำปีที่มีมุ่งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนให้ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาปรับปรุงระบบการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้า และขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครในทุกๆระดับ โดยการกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อภารกิจของกรุงเทพมหานครและเป็นไปตามระบบคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2562 และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานครมีความพร้อมและสามารถแสดงศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี	
○ ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์	1
○ วิสัยทัศน์	6
○ พันธกิจ	6
○ เป้าหมาย	7
○ ผลการดำเนินงานหลัก	7
มาตรการและโครงการ/กิจกรรม	
○ ส่วนที่ 1 การบริการสาธารณะ	8
○ ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการ	9
○ สรุปโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ	19
การนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	
แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2562	
- มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	
○ ตาราง ก. แสดงภารกิจงานยุทธศาสตร์	24
○ ตาราง ข. แสดงภารกิจงานประจำ	34
○ ตาราง ค. แสดงตัวชี้วัดและภารกิจจากการเจรจตกลางการประเมินผล การปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ.2562	52
- มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	
○ ตารางแสดงโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนภารกิจในมิติที่ 2	61
- มิติที่ 3 ด้านคุณภาพในการปฏิบัติราชการ	
○ ตารางแสดงโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนภารกิจในมิติที่ 3	62
- มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร	
○ ตารางแสดงโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนภารกิจในมิติที่ 4	63
ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	64

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี

ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือ สำนักงาน ก.ก. ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2528 ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ของ ก.ก. ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่หน่วยงานและบุคลากรข้าราชการกรุงเทพมหานครในสังกัดกรุงเทพมหานคร นับจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 33 ปีนับแต่ได้รับการก่อตั้ง ผลการดำเนินการของสำนักงาน ก.ก. ปรากฏเป็นกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการในการดำเนินงานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จำนวนมาก

ตลอดการดำเนินการกว่า 33 ปี ของสำนักงาน ก.ก. ได้มีการปรับปรุงแนวทางการดำเนินการมากมาย ตามบริบทของกรุงเทพมหานครทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปบนพื้นฐานของความซับซ้อนทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การปรับปรุงโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน และส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตามกฎหมายกำหนด การตราพระราชบัญญัติเพื่อจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฉบับใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และการเปลี่ยนแปลงราชการไทย การกำหนดรูปแบบการติดตาม ประเมินผลตามแนวทางการติดตามประเมินผลรูปแบบใหม่ในแต่ละยุคสมัย เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2561 สำนักงาน ก.ก. ได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง กำหนดกรอบอัตรากำลังและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายใน ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2561 เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2561 และประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 104) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม 135 ตอนพิเศษ 213 ง วันที่ 3 กันยายน 2561 หมวด 3 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยส่วนราชการระดับกอง จำนวน 7 ส่วนราชการ ดังนี้

(1) กองบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1.1) งานด้านเลขานุการ

(1.2) งานด้านการบริหารทั่วไป งานสารบรรณและธุรการ

(1.3) การประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)

และการคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการใน ก.ก. และ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง

(1.4) งานด้านการคลัง พัสดุ และครุภัณฑ์

(1.5) งานการเจ้าหน้าที่และการดำเนินการใน อ.ก.ก.หน่วยงาน

(1.6) งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.ก.

(1.7) การจัดทำวารสารและรายงานประจำปี

(1.8) การดำเนินการศูนย์ข้อมูลข่าวสารตามกฎหมายของสำนักงาน ก.ก.

(1.9) การจัดทำ ติดตาม รายงานและประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปีของกองและของ

สำนักงาน

(1.10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

- (2) กองสรรหาบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
- (2.1) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
 - (2.2) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้าสู่ตำแหน่ง
 - (2.3) เป็นศูนย์กลางในการประสานการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
 - (2.4) การสรรหาและเลือกสรรเพื่อรับทุนการศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ตามความต้องการของกรุงเทพมหานคร
 - (2.5) การรับโอน การบรรจุกลับ และการเปลี่ยนประเภทข้าราชการ
 - (2.6) การพัฒนาสายอาชีพนักทรัพยากรบุคคล
 - (2.7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
- (3) กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
- (3.1) การวิเคราะห์ วิจัย ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบงาน และการจ้างงานรูปแบบใหม่
 - (3.2) การวิเคราะห์ วิจัย ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบบริหารผลงานและการบริหารค่าตอบแทน
 - (3.3) การวิเคราะห์ วิจัย ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร
 - (3.4) การกำหนดกรอบและทิศทางการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - (3.5) การนำนวัตกรรมและเทคนิคทางการบริหารสมัยใหม่ไปใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
 - (3.6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
- (4) กองอัตรากำลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
- (4.1) การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร
 - (4.2) การจัดทำแผนกำลังคน แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
 - (4.3) การกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
 - (4.4) การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและดำเนินการคัดเลือกบุคคลและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ
 - (4.5) การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร
 - (4.6) การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและดำเนินการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
 - (4.7) การเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านภารกิจ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังของกรุงเทพมหานคร
 - (4.8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

- (5) กองทะเบียนประวัติข้าราชการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
- (5.1) เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
 - (5.2) การจัดทำข้อมูลและประมวลผลข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร
 - (5.3) ให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครแก่หน่วยงานและข้าราชการของกรุงเทพมหานคร
 - (5.4) เป็นศูนย์กลางการรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร
 - (5.5) การตรวจสอบคำสั่ง
 - (5.6) การควบคุมและแก้ไขทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร
 - (5.7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
- (6) กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
- (6.1) การดำเนินการเกี่ยวกับการรักษามาตรฐานวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
 - (6.2) การพิจารณา ติดตามและเร่งรัดการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
 - (6.3) การเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
 - (6.4) การเป็นศูนย์กลางการประสานความร่วมมือ ติดตามและดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรุงเทพมหานคร
 - (6.5) การดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง เนื่องจากการดำเนินการตามมติ ก.ก.
 - (6.6) การพิจารณาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์และเรื่องร้องเรียนของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน ก.ก.
 - (6.7) การจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์วิธีการ คำสั่ง และหนังสือเวียนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
 - (6.8) การตรวจร่างสัญญา และงานนิติการอื่น ๆ
 - (6.9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
- (7) กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
- (7.1) การสนับสนุนการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
 - (7.2) การดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองกรณี ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์กรุงเทพมหานคร หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร ถูกฟ้องคดีปกครองต่อศาลปกครองชั้นต้น
 - (7.3) การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ แนวทางการดำเนินการด้านการอุทธรณ์การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม
 - (7.4) การปรับปรุง แก้ไข หรือจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
 - (7.5) การให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรมของกรุงเทพมหานคร
 - (7.6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของสำนักงาน ก.ก.

จุดแข็ง (Strengths)		จุดอ่อน (Weaknesses)	
S1	หน่วยงานมีภารกิจหลักและเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและหน่วยงานอื่น ๆ รวมถึงมีบทบาทสำคัญในการนำเสนอนโยบายหลักเกณฑ์และแนวทางด้านการจัดระบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รวมถึงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	W1	นโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแนวทางของหน่วยงานยังไม่เป็นไปในเชิงรุก
S2	หน่วยงานมีการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และอัตรากำลัง ให้สอดคล้องและรองรับกับภารกิจของหน่วยงานมากขึ้น	W2	การวางยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และการปฏิบัติงานของหน่วยงานยังไม่มีบูรณาการและเชื่อมโยงกับหน่วยงานและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่
S3	หน่วยงานมีบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่า ร้อยละ 50 และระดับสูงกว่าปริญญาตรีมากกว่า ร้อยละ 40	W3	หน่วยงานยังไม่มีระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่ครบถ้วนและทันสมัย
S4	หน่วยงานมีบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวนมากที่มีความรู้และความชำนาญในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมถึงมีความตั้งใจจริงและมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	W4	การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน รวมถึงโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ยังไม่ทั่วถึง
S5	หน่วยงานมีบุคลากรรุ่นใหม่ (Generation Y) มากกว่า ร้อยละ 50 ซึ่งมีความพร้อมในการเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาระบบราชการ การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงเทคนิควิธีการทำงาน	W5	หน่วยงานยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้และพัฒนาระบบ/วิธีการทำงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับการทำงานยังไม่มีความพร้อมและเพียงพอต่อการใช้งาน
S6	หน่วยงานมีบุคลากรที่ย้ายมาจากหน่วยงานอื่นทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ที่หลากหลาย ทำให้เปิดมุมมองทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้กว้างขึ้น	W6	วัฒนธรรมองค์การและค่านิยมของหน่วยงานไม่ทันสมัย และบุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานยังยึดติดกับประเพณี วิธีปฏิบัติเดิม ๆ ทำให้การทำงานของหน่วยงานเป็นแบบเชิงรับ และการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป

โอกาส (Opportunities)		อุปสรรค (Threats)	
O1	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ของประเทศไทย รวมถึงการเปิดเสรีทางการค้า	T1	เสถียรภาพทางการเมืองของประเทศไทยและกรุงเทพมหานคร ซึ่งส่งผลต่อความต่อเนื่องในทางนโยบายและการดำเนินงาน
O2	นโยบายการบริหารงานของรัฐบาล (เช่น Thailand 4.0 ฯลฯ) และนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เช่น (BMA Now ฯลฯ)	T2	การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกรุงเทพมหานครและผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อความต่อเนื่องในทางนโยบายและการดำเนินงาน
O3	กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และแนวทางในการพัฒนาระบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ตามแนวทางของข้าราชการพลเรือน	T3	การได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปีของหน่วยงานไม่เพียงพอ
O4	กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางทางด้านเศรษฐกิจและความเจริญของประเทศไทย	T4	การเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมายที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
O5	ผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	T5	กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติราชการมีช่องโหว่ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์ รวมทั้งขาดการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง
O6	นโยบายหรือการตัดสินใจทางด้านการบริหารของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)	T6	การขยายตัวของเมือง และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ที่ส่งผลต่อภารกิจของกรุงเทพมหานครที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น
O7	การเปลี่ยนแปลงบริบททางสังคม ได้แก่ การเข้าสู่การเป็นสังคมผู้วัย (Aging Society) และกำลังจะก้าวสู่การเป็นสังคมผู้สูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) ในปี พ.ศ. 2564 การเตรียมความพร้อมสู่การเป็น Knowledge Base Society การเป็นสังคมแห่งเทคโนโลยีที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อ Social Media ในชีวิตประจำวัน	T7	การแย่งชิงทรัพยากรบุคคลในตลาดแรงงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะผู้มีความสามารถและศักยภาพสูง (Talented people) และทรัพยากรบุคคลที่เป็นแรงงาน (Labour)
O8	ค่านิยมและกระแสทางสังคมที่มุ่งเน้นเรื่องพฤติกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการ	T8	ความเสี่ยงต่อการโจรกรรมหรือการเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานที่เป็นความลับและไม่ต้องการเปิดเผยต่อสาธารณชนด้วยวิธีผิดกฎหมาย เช่น แฮ็คเกอร์ ฯลฯ

วิสัยทัศน์

เป็นต้นแบบการพัฒนาาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการมหานคร บุคลากรมีคุณภาพ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและมีศักยภาพสูง

พันธกิจ

1. เป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ การประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.ก. การจัดทำวารสารและรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงาน-บุคคล การจัดทำ ติดตาม ประเมินผล และรายงานแผนปฏิบัติราชการประจำปี
2. เป็นศูนย์กลางประสาน รวมถึงดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ และเพื่อขอรับทุนการศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานตามความต้องการของกรุงเทพมหานคร การโอน การบรรจุกลับ การเปลี่ยนประเภท ข้าราชการ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อการสรรหาและเลือกสรร การพัฒนาสายอาชีพนักทรัพยากรบุคคล
3. วิเคราะห์ วิจัย ดำเนินการ ติดตามประเมินผลการพัฒนากระบวนการและการจ้างงานรูปแบบใหม่ การพัฒนาระบบบริหารผลงานและการบริหารค่าตอบแทน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การกำหนดกรอบและทิศทางการขับเคลื่อน การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการนำนวัตกรรมและเทคนิคการบริหารสมัยใหม่มาใช้ให้เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร
4. กำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ กรอบอัตรากำลังหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร จัดทำแผนกำลังคน แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ กำหนดหลักเกณฑ์ เช่น การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล การประเมินวิทยฐานะ
5. เป็นศูนย์กลางการรักษา ควบคุมและแก้ไขทะเบียนประวัติ ตรวจสอบคำสั่ง การจัดทำฐานข้อมูล การประมวลผลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร
6. เป็นศูนย์กลางการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของกรุงเทพมหานคร การรักษามาตรฐานวินัย เสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ การดำเนินการทางวินัยและการสั่งออกจากราชการ เรื่องร้องทุกข์ เรื่องร้องเรียน การตรวจร่างสัญญา และนิติการอื่น ๆ
7. ดำเนินการ การให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตามประเมินผล และพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ แนวทางด้านการอุทธรณ์ร้องทุกข์ การคุ้มครองระบบคุณธรรม รวมถึงคดีปกครอง

เป้าหมาย

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ
มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังและโครงสร้าง
อัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการ
ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการ

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานครมีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบันสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ 7.5 เทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าประสงค์ที่ 7.5.1.3 โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการบริการประชาชนและการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินงานหลัก (ตัวชี้วัดตามภารกิจงานยุทธศาสตร์)

1. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ตามสมรรถนะที่พึงประสงค์
สายงานทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100
2. จำนวนสำนวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีความเห็นเสนอ ซึ่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
เห็นชอบสั่งนำเรื่องเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการพิจารณา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2562
ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100
3. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ
(Career Development) และระบบการบริหารจัดการคนเก่งหรือมีศักยภาพสูง (Talent Management)
ของตำแหน่งสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานคร ค่าเป้าหมาย 2 ตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต
และตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร)
4. กรุงเทพมหานครมีแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อนำไปใช้กับหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร
ค่าเป้าหมาย 4 รูปแบบ
5. กรุงเทพมหานครมีระบบสารสนเทศเพื่อสืบค้นมติ ก.ก. ตามประเภทการบริหารทรัพยากรบุคคล
ค่าเป้าหมาย 1 ระบบ

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 40
2	ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาพลักษณ์ของบุคลากรกรุงเทพมหานครในด้านความเป็นมืออาชีพและคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละ 60 (ไม่มีโครงการ/กิจกรรมสนับสนุน)

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ยกกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการในแต่ละสายงานให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพและสอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1.	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ตามสมรรถนะที่พึงประสงค์สายงานทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 100
2	จำนวนสำนวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีความเห็นเสนอ ซึ่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เห็นชอบส่งนำเรื่องเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการพิจารณา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2562	ร้อยละ 100
3	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 80
4	ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ในการสัมมนาฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 80

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการทบทวนและจัดทำสมรรถนะที่พึงประสงค์สายงานทรัพยากรบุคคล	-	กองอัตรากำลัง
2. กิจกรรมการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก.	-	กองสรรหาบุคคล
3. กิจกรรมการพิจารณาสำนวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ-กรุงเทพมหานคร	-	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลตามเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map)	1,126,000	กองสรรหาบุคคล
2. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการสัมภาษณ์งานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Interview Techniques) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	133,200	กองสรรหาบุคคล

มาตรการที่ 2 พัฒนาคุณภาพการให้บริการด้วยความอบอุ่นเป็นมิตรแก่คนทุกชาติ ทุกภาษา ทุกวัฒนธรรม
ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ร้อยละของผลงานที่หน่วยงานนำเสนอมีผลการประเมินในระดับชมเชยขึ้นไป	ร้อยละ 20
2	มีผลงานเสนอเพื่อขอรับรางวัลคุณภาพของกรุงเทพมหานครหรือรางวัลเลิศรัฐ	1 ผลงาน

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม		

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร	533,800	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
2. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมภาครัฐ	247,900	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร

มาตรการที่ 3 ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร
ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจจากการเข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ 80
2	ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการสอบสวนตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556	ร้อยละ 80
3	ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ส่งแบบทดสอบภายหลังการฝึกอบรม	ร้อยละ 80
4	จำนวนช่องทางในการเผยแพร่หนังสือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม	2 ช่องทาง

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม		

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านวินัยของข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ	296,400	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
2. โครงการอบรมหลักสูตรการสอบสวนพิจารณาของข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ	385,800	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
3. โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554	429,800	กองพิทักษ์ ระบบคุณธรรม
4. กิจกรรมจัดทำหนังสือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบ- คุณธรรม	213,000	กองพิทักษ์ ระบบคุณธรรม

มาตรการที่ 5 สรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ตามสมรรถนะที่พึงประสงค์สายงานทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 100
2	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 80
3	ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญครบทุกสายงานที่มีตำแหน่งว่าง	ร้อยละ 100

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการทบทวนและจัดทำสมรรถนะที่พึงประสงค์สายงานทรัพยากรบุคคล	-	กองอัตรากำลัง
2. กิจกรรมการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก.	-	กองสรรหาบุคคล

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลตามเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map)	1,126,000	กองสรรหาบุคคล
2. โครงการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	23,888,450	กองสรรหาบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และรองรับการเปลี่ยนแปลง
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 50

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 4 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) และระบบการบริหารจัดการคนเก่ง หรือมีศักยภาพสูง (Talent Management) ของตำแหน่ง สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานคร	2 ตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต และตำแหน่งผู้ตรวจราชการ- กรุงเทพมหานคร)
2	จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	2 ตำแหน่ง

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. กิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	-	กองอัตรากำลัง
2. โครงการจ้างที่ปรึกษาช่วยปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development)	456,000	กองอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	89,000	กองอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการ
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 50
2	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 50 (ไม่มีโครงการ/กิจกรรมสนับสนุน)
3	ความถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 50 (ไม่มีโครงการ/กิจกรรมสนับสนุน)

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 บูรณาการและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครให้เป็นการบริหารงานที่มีความเข้มแข็ง

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	รายงานผลการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาระบบงานของสำนักงานเขต	1 ฉบับ
2	รายงานประเมินผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	1 ฉบับ

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม	-	-

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาระบบงานของสำนักงานเขต	1,099,000.-	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
2. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 - 2565) ในเชิงกลยุทธ์	575,800	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร

มาตรการที่ 3 เพิ่มศักยภาพและพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยมุ่งเน้นความสอดคล้องเชื่อมโยงกับสมรรถนะ

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ร้อยละของนิสิต/นักศึกษาสนใจสมัครเข้ารับราชการกับกรุงเทพมหานคร	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม		

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA)	61,600	กองสรรหาบุคคล

มาตรการที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารผลงาน

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ร้อยละของผู้เข้าร่วมประชุมวิชาการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 80
2	รายงานสรุปผลการศึกษาดูงานเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ/เอกชนภายในเดือนกันยายน 2562 ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยงาน	1 ฉบับ

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม		

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง การชี้แจงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	214,600.-	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
2. กิจกรรมการศึกษารูปแบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการระดับบุคคล (Performance Management) ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	-	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร

มาตรการที่ 6 ปรับปรุงระบบงานของหน่วยงานสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	กรุงเทพมหานครมีแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่น เพื่อนำไปใช้กับหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร	4 รูปแบบ

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการพัฒนาแนวทางการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร	643,600	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม		

มาตรการเพิ่มเติมของหน่วยงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	กรุงเทพมหานครมีกรรมการ ก.ก. ซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร และผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครใน ก.ก. ครบองค์ประกอบตามที่กฎหมายกำหนด	6 คน

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครและผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)	484,670	กองบริหารทั่วไป

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 40
2	ความถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 40

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 จัดทำฐานข้อมูลบุคคลของกรุงเทพมหานครให้ถูกต้องสมบูรณ์ มีมาตรฐานเดียวกันและเป็นปัจจุบัน

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ร้อยละของความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูลในเรื่อง ธรรมาภิบาลด้านวินัยของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 100

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม		

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. กิจกรรมจัดทำการเก็บข้อมูลธรรมาภิบาลด้านวินัยของ กรุงเทพมหานครด้วยระบบสารสนเทศ	-	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม

มาตรการที่ 3 จัดทำคลังความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	กรุงเทพมหานครมีระบบสารสนเทศเพื่อสืบค้น มติ ก.ก. ตามประเภทการบริหารทรัพยากรบุคคล	1 ระบบ

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. กิจกรรมการพัฒนาาระบบสารสนเทศเพื่อสืบค้น มติ ก.ก.	-	กองบริหารทั่วไป

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม		

เป้าประสงค์ที่ 7.5.1.3 โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับ
การบริการประชาชนและการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่เหมาะสม กับภารกิจของการบริหารจัดการเมือง	ร้อยละ 40 ของประสิทธิภาพ

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 4 พัฒนาและปรับปรุงเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกส่วนราชการ

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. สามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามภารกิจความรับผิดชอบ	ร้อยละ 100

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม		

โครงการ/กิจกรรมประจำ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. กิจกรรมการปรับปรุงข้อมูลบนเว็บไซต์ของสำนักงาน-คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	กองทะเบียนประวัติข้าราชการ

สรุปโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (เรียงลำดับหมายเลขมาตรการหลังโครงการ)	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ กทม./รัฐบาล/อื่นๆ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
1	กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ การทบทวนและจัดทำสมรรถนะ ที่พึงประสงค์สายงานทรัพยากรบุคคล (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 1 และมาตรการที่ 5)	-	-	กองอัตรากำลัง
2	กิจกรรมการพัฒนานักทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.ก. (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 1 และมาตรการที่ 5)	-	-	กองสรรหาบุคคล
3	กิจกรรมการพิจารณาสำนวนการดำเนินการ ทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 1)	-	-	กองวินัยและ เสริมสร้าง จริยธรรม
4	กิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 มาตรการที่ 4)	-	-	กองอัตรากำลัง
5	โครงการจ้างที่ปรึกษาช่วยปฏิบัติราชการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทาง อาชีพ (Career Development) (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 มาตรการที่ 4)	456,000	กทม.	กองอัตรากำลัง
6	โครงการพัฒนาแนวทางการจ้างงานของ กรุงเทพมหานคร (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 6)	643,600	กทม.	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
7	กิจกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสืบค้น มติ ก.ก. (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.3 มาตรการที่ 3)	-	-	กองบริหารทั่วไป
รวมงบประมาณทั้งสิ้น		1,099,600		

รวมโครงการ/กิจกรรม.....7.....โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรมที่ใช้งบประมาณ.....2.....โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณ.....5.....โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรมประจำ

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (เรียงลำดับหมายเลขมาตรการหลังโครงการ)	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ กทม./รัฐบาล/อื่นๆ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
1	โครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลตามเส้นทาง การพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 1 และ มาตรการที่ 5)	1,126,000	กทม.	กองสรรหาบุคคล
2	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิค การสัมภาษณ์งานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Interview Techniques) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 1)	133,200	กทม.	กองสรรหาบุคคล
3	โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการ ของกรุงเทพมหานคร (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 2)	533,800	กทม.	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
4	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้าง นวัตกรรมภาครัฐ (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 2)	247,900	กทม.	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
5	โครงการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านวินัย ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 3)	296,400	กทม.	กองวินัยและ เสริมสร้าง จริยธรรม
6	โครงการอบรมหลักสูตรการสอบสวนพิจารณา ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 3)	385,800	กทม.	กองวินัยและ เสริมสร้าง จริยธรรม
7	โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ตามพระราช- บัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 3)	429,800	กทม.	กองพิทักษ์ระบบ คุณธรรม
8	กิจกรรมจัดทำหนังสือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 3)	213,000	กทม.	กองพิทักษ์ระบบ คุณธรรม
9	โครงการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 5)	23,888,450	กทม.	กองสรรหาบุคคล

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (เรียงลำดับหมายเลขมาตรการหลังโครงการ)	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ กทม./รัฐบาล/ อื่นๆ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
10	โครงการการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 มาตรการที่ 4)	89,000	กทม.	กองอัตรากำลัง
11	โครงการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนา ระบบงานของสำนักงานเขต (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 1)	1,099,000	กทม.	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
12	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อการดำเนินการ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 - 2565) ในเชิงกลยุทธ์ (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 1)	575,800	กทม.	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
13	โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 3)	61,600	กทม.	กองสรรหาบุคคล
14	โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง การชี้แจงแนวทาง การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2563 (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 5)	214,600.-	กทม.	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
15	กิจกรรมการศึกษารูปแบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการระดับบุคคล (Performance Management) ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 5)	-	-	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
16	โครงการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร และผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการ ในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการเพิ่มเติมของ หน่วยงาน)	484,670	กทม.	กองบริหารทั่วไป
17	กิจกรรมจัดทำการเก็บข้อมูลธรรมาภิบาล ด้านวินัยของกรุงเทพมหานครด้วยระบบ สารสนเทศ (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.3 มาตรการที่ 1)	-	-	กองวินัยและ เสริมสร้าง จริยธรรม

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (เรียงลำดับหมายเลขมาตรการหลังโครงการ)	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ กทม./รัฐบาล/ อื่นๆ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
18	กิจกรรมการปรับปรุงข้อมูลบนเว็บไซต์ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพ- มหานคร (เป้าประสงค์ที่ 7.5.1.3 มาตรการที่ 4)	-	-	กองทะเบียน ประวัติข้าราชการ
รวมงบประมาณทั้งสิ้น		<u>29,779,020</u>		

รวมโครงการ/กิจกรรม.....18.....โครงการ/กิจกรรม
โครงการ/กิจกรรมที่ใช้งบประมาณ.....15.....โครงการ/กิจกรรม
โครงการ/กิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณ.....3.....โครงการ/กิจกรรม

การนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2562

มิติที่ 1 ประสิทธิภาพตามพันธกิจ

ตาราง ก. แสดงภารกิจงานยุทธศาสตร์

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ	ร้อยละ 40
2	ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาพลักษณ์ของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในด้านความเป็นมืออาชีพและคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละ 60 (ไม่มีโครงการ/กิจกรรมสนับสนุน)

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ยกกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการในแต่ละสายงานให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพและสอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย มาตรการที่ 5 สรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ตามสมรรถนะที่พึงประสงค์สายงานทรัพยากรบุคคล (ผลลัพธ์)	นิยาม/คำอธิบาย ความสำเร็จในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. หมายถึง การทบทวน และจัดทำสมรรถนะที่พึงประสงค์สายงานทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของคนในศตวรรษที่ 21 และนำสมรรถนะฯ ดังกล่าวไปพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. โดยพิจารณาความสำเร็จจากการที่นักทรัพยากรบุคคลมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100	1. กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการทบทวนและจัดทำสมรรถนะที่พึงประสงค์สายงานทรัพยากรบุคคล (ไม่ใช้งบประมาณ) กองอัตรากำลัง

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<u>วิธีการคำนวณ</u> (1) มีการจัดทำสมรรถนะที่พึงประสงค์สายงาน ทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 สายงาน ได้คะแนนร้อยละ 50 (2) ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ที่เข้าร่วม กิจกรรมการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของ สำนักงาน ก.ก. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 มีผลการประเมิน ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ได้คะแนนร้อยละ 50	2. กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สำนักงาน ก.ก. (ไม่ใช้งบประมาณ) กองสรรหาบุคคล

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<p>มาตรการที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการในแต่ละสายงานให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพและสอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย</p>	<p>จำนวนสำนวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีความเห็นเสนอ ซึ่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เห็นชอบส่งนำเรื่องเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัย และการออกจากราชการ พิจารณา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2562 (ผลผลิต)</p>	<p>นิยาม/คำอธิบาย</p> <p>จำนวนสำนวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีความเห็นเสนอ ซึ่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เห็นชอบส่งนำเรื่องเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัย และการออกจากราชการ พิจารณา หมายถึง สำนวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งสำนักงาน ก.ก. เริ่มรับเรื่องจนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2562</p> <p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>ร้อยละ 100</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u></p> <p>คำนวณจากร้อยละของจำนวนสำนวนที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เห็นชอบส่งนำเรื่องเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการพิจารณาต่อปี ดังนี้</p> <p>(1) ดำเนินการจัดทำสำนวน ร้อยละ 80 ของจำนวนสำนวน 77 เรื่อง (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2559) ได้คะแนนร้อยละ 25</p> <p>(2) ดำเนินการจัดทำสำนวน ร้อยละ 20 ของจำนวนสำนวน 49 เรื่อง (ปี พ.ศ. 2560) ได้คะแนนร้อยละ 25</p>	<p>3. กิจกรรมการพิจารณา</p> <p>สำนวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ไม่ใช้งบประมาณ)</p> <p>กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม</p>

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<p>(3) ดำเนินการจัดทำสำนวน ร้อยละ 20 ของจำนวนสำนวน 42 เรื่อง (ปี พ.ศ. 2561) ได้คะแนนร้อยละ 25</p> <p>(4) ดำเนินการจัดทำสำนวนที่รับเข้ามาในปี พ.ศ. 2562 ร้อยละ 20 ของจำนวนสำนวนที่รับเข้าทั้งหมด (ประมาณการ 60 เรื่อง) ภายในระยะเวลาที่กำหนด (60 วัน ขยายได้ 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 30 วัน) ได้คะแนนร้อยละ 25</p>	

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 50

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 4 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) และระบบการบริหารจัดการคนเก่งหรือมีศักยภาพสูง (Talent Management) ของตำแหน่งสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานคร (ผลลัพธ์)	<p>นิยาม/คำอธิบาย</p> <p>เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญของหน่วยงาน โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน</p> <p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>2 ตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต และตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร)</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u></p> <p>เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของตำแหน่งสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย</p>	<p>4. กิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (ไม่ใช้งบประมาณ) กองอัตรากำลัง</p> <p>5. โครงการจ้างที่ปรึกษาช่วยปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) งบประมาณ 456,000 บาท (ดำเนินการ) กองอัตรากำลัง</p>

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		(1) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งเป้าหมายและตำแหน่งในเส้นทางการสั่งสม ประสบการณ์พร้อมกับแนวทางการคัดเลือก (2) แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) (3) ระบบการบริหารจัดการคนเก่งหรือมีศักยภาพสูง (Talent Management) เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ตำแหน่งสำคัญ	

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 50
2	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 50 (ไม่มีโครงการ/กิจกรรมสนับสนุน)
3	ความถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 50 (ไม่มีโครงการ/กิจกรรมสนับสนุน)

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 6 ปรับปรุงระบบงานของหน่วยงาน สนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กรุงเทพมหานครมีแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อนำไปใช้กับหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร (ผลลัพธ์)	นิยาม/คำอธิบาย แนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่น หมายถึง การมอบงานให้บุคคล/องค์กรที่ไม่ใช่ข้าราชการ กรุงเทพมหานครดำเนินงาน เช่น การจ้างเหมาบริการ (outsourc) ให้ประชาชนร่วมดำเนินการ การจ้างที่ปรึกษา ค่าเป้าหมาย 4 รูปแบบ วิธีการคำนวณ นับจากจำนวนแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นที่นำเสนอเพื่อนำไปใช้กับหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร	6. โครงการพัฒนาแนวทางการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร งบประมาณ 643,600 บาท (ดำเนินการ) กองพัฒนาระบบราชการ-กรุงเทพมหานคร

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		ตามค่าคะแนนดังนี้ 4 รูปแบบ ได้คะแนนร้อยละ 100 3 รูปแบบ ได้คะแนนร้อยละ 90 2 รูปแบบ ได้คะแนนร้อยละ 80 1 รูปแบบ ได้คะแนนร้อยละ 70	

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สนับสนุนระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 40
2	ความถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 40

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 3 จัดทำคลังความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	กรุงเทพมหานครมีระบบสารสนเทศเพื่อสืบค้น มติ ก.ก. ตามประเภทการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ผลผลิต)	<p>นิยาม/คำอธิบาย</p> <p>หน่วยงานทางด้านทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครมีระบบสารสนเทศเพื่อสืบค้น มติ ก.ก. คือ ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวม จัดเก็บ เชื่อมโยง บริหารจัดการ และเผยแพร่ ข้อมูลมติ ก.ก. ในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ อย่างน้อย 5 ปีย้อนหลัง (ตั้งแต่ พ.ศ. 2557 - 2561) โดยมีการจำแนกข้อมูลและสามารถ สืบค้นข้อมูลได้ตามปี พ.ศ. ประเภทการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (จำนวน 18 ประเภท) หรือ คำสำคัญ (Keyword)</p> <p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>1 ระบบ</p>	7. กิจกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสืบค้น มติ ก.ก. (ไม่ใช้งบประมาณ) กองบริหารทั่วไป

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<p><u>วิธีการคำนวณ</u></p> <p>นับจากจำนวนของระบบสารสนเทศเพื่อสืบค้น มติ ก.ก. ที่มีข้อมูลมติ ก.ก. ในรูปแบบไฟล์ อิเล็กทรอนิกส์ อย่างน้อย 5 ปีย้อนหลัง (ตั้งแต่ พ.ศ. 2557 - 2561) และสามารถสืบค้น ข้อมูลได้ตามปี พ.ศ. ประเภทการบริหาร- ทรัพยากรบุคคล (18 ประเภท) หรือคำสำคัญ (Keyword) โดยคำนวณจากค่าคะแนนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อสืบค้น มติ ก.ก. (ร้อยละ 60) - จัดทำฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อ สืบค้น มติ ก.ก. เสร็จภายในเดือนสิงหาคม 2562 (ร้อยละ 20) - มีข้อมูล มติ ก.ก. ในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ อย่างน้อย 5 ปีย้อนหลัง (พ.ศ. 2557-2561) ครบถ้วน (ร้อยละ 20) 	

ตาราง ข. แสดงภารกิจงานประจำ

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานคร และเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ	ร้อยละ 40
2	ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาพลักษณ์ของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในด้านความเป็นมืออาชีพและคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละ 60 (ไม่มีโครงการ/กิจกรรมสนับสนุน)

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<p>มาตรการที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรยกระดับมาตรฐาน วิชาชีพ และคุณภาพการให้ บริการในแต่ละสายงานให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพและสอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย</p> <p>มาตรการที่ 5 สรรหาคัดเลือก และพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง</p>	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ผลลัพธ์)	<p>นิยาม/คำอธิบาย</p> <p>นักทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ประเมินโดยการทดสอบก่อนและหลังการอบรม (Pre-test และ Post-test)</p> <p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>ร้อยละ 80</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u></p> <p>$\frac{\text{จำนวนผู้ที่มีคะแนนPost-test เพิ่มขึ้น} \times 100}{\text{จำนวนผู้ทำแบบทดสอบทั้งหมด}}$</p>	<p>1. โครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลตามเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map)</p> <p>งบประมาณ 1,126,000 บาท (ดำเนินการ)</p> <p>กองสรรหาบุคคล</p>

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<p>มาตรการที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการในแต่ละสายงานให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพและสอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย</p>	<p>ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ผลผลิต)</p>	<p>นิยาม/คำอธิบาย</p> <p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ที่ลงลายมือชื่อเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้และเทคนิคการสัมภาษณ์งานต่าง ๆ ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินผลโดยการให้คะแนนผู้เข้ารับการฝึกอบรมขณะฝึกปฏิบัติบทบาทสมมติ (Role-Play) การเป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์</p> <p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>ร้อยละ 80</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u></p> <p>จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ฝึกปฏิบัติบทบาทสมมติสามารถทำคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด หาดด้วยจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดที่ฝึกปฏิบัติบทบาทสมมติ คูณด้วย 100</p>	<p>2. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการสัมภาษณ์งานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Interview Techniques) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562</p> <p>งบประมาณ 133,200 บาท (ดำเนินการ)</p> <p>กองสรรหาบุคคล</p>

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 2 พัฒนา คุณภาพการให้บริการ ด้วยความอบอุ่น เป็นมิตร แก่คนทุกชาติ ทุกภาษา ทุกวัฒนธรรม	ร้อยละของผลงาน ที่หน่วยงานนำเสนอ มีผลการประเมินในระดับ ชมเชยขึ้นไป (ผลลัพธ์)	นิยาม/คำอธิบาย ผลงานที่หน่วยงานนำเสนอผ่านการพิจารณาคุณภาพ ผลงานในระดับชมเชยขึ้นไปจากคณะกรรมการฯ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 20 <u>วิธีการคำนวณ</u> จำนวนผลงานที่หน่วยงานนำเสนอมีผลการประเมิน ในระดับชมเชยขึ้นไปหารด้วยจำนวนผลงานที่ หน่วยงานนำเสนอทั้งหมด	3. โครงการมอบรางวัลคุณภาพ การให้บริการของกรุงเทพมหานคร งบประมาณ 533,800 บาท (ดำเนินการ) กองพัฒนาระบบราชการ- กรุงเทพมหานคร

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<p>มาตรการที่ 2 พัฒนาคุณภาพการให้บริการด้วยความอบอุ่น เป็นมิตร แก่คนทุกชาติ ทุกภาษา ทุกวัฒนธรรม</p>	<p>มีผลงานเสนอเพื่อขอรับรางวัลคุณภาพของกรุงเทพมหานครหรือรางวัลเลิศรัฐ (ผลลัพธ์)</p>	<p>นิยาม/คำอธิบาย</p> <p>1. ผู้เข้าร่วมการสัมมนา มีความรู้ มีความเข้าใจ Innovation Mindset มีความตระหนักถึงบทบาทของข้าราชการในบริบทผู้ประกอบการภาครัฐ รองรับการเปลี่ยนแปลงตามนโยบาย Thailand 4.0</p> <p>2. หน่วยงานสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจนเกิดเป็นแนวคิดและต่อยอดไปเป็นการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กรจนสามารถเสนอผลงานได้</p> <p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>1 ผลงาน</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u></p> <p>มีผลงานเสนอเพื่อขอรับรางวัลคุณภาพของกรุงเทพมหานครหรือรางวัลเลิศรัฐ อย่างน้อย</p> <p>1 ผลงาน</p>	<p>4. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมภาครัฐงบประมาณ 247,900 บาท (ดำเนินการ) กองพัฒนาระบบราชการ-กรุงเทพมหานคร</p>

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<p>มาตรการที่ 3 ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร</p>	<p>ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจจากการเข้าร่วมโครงการ (ผลผลิต)</p>	<p>นิยาม/คำอธิบาย</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรม หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ลงลายมือชื่อเข้ารับการอบรมในใบลงทะเบียน และได้ทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจและส่งคืนแก่ผู้จัดทำโครงการ โดยมีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u></p> <p>$\frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่มีคะแนนทดสอบผ่านเกณฑ์}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่ส่งแบบทดสอบ}} \times 100$</p>	<p>5. โครงการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ</p> <p>งบประมาณ 296,400 บาท</p> <p>(ดำเนินการ)</p> <p>กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม</p>

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<p>มาตรการที่ 3 ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร</p>	<p>ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการสอบสวนตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 (ผลผลิต)</p>	<p>นิยาม/คำอธิบาย</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรม หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ลงลายมือชื่อเข้ารับการฝึกอบรมในใบลงทะเบียน และได้ทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจและส่งคืนแก่ผู้จัดทำโครงการ โดยมีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u></p> <p>$\frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่มีคะแนนทดสอบผ่านเกณฑ์}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่ส่งแบบทดสอบ}} \times 100$</p>	<p>6. โครงการอบรมหลักสูตรการ- สอบสวนพิจารณาของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ งบประมาณ 385,800 บาท (ดำเนินการ) กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม</p>

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<p>มาตรการที่ 3 ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร</p>	<p>ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ส่งแบบทดสอบภายหลังการฝึกอบรม (ผลผลิต)</p>	<p>นิยาม/คำอธิบาย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ส่งแบบทดสอบภายหลังการฝึกอบรม</p> <p>ค่าเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u> 0.8 x จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ส่งแบบทดสอบภายหลังการฝึกอบรมได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p>	<p>7. โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 งบประมาณ 429,800 บาท (ดำเนินการ) กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม</p>

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<p>มาตรการที่ 3 ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร</p>	<p>จัดทำหนังสือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม (ผลผลิต)</p>	<p>นิยาม/คำอธิบาย เพื่อเผยแพร่ผลงานของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย และให้ข้าราชการ-กรุงเทพมหานครทราบถึงการปฏิบัติงานของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์การพิจารณาวินิจฉัย ร้องทุกข์ ตลอดจนแนวทางการคุ้มครองระบบคุณธรรม รวมทั้งเพื่อให้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความเป็นธรรมของการบริหารงานบุคคล</p> <p>ค่าเป้าหมาย จำนวน 1,500 เล่ม</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u> จำนวนหนังสือที่จัดพิมพ์ได้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 คูณด้วย 100หารด้วยจำนวนหนังสือตามเป้าหมาย</p>	<p>8. กิจกรรมจัดทำหนังสือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม งบประมาณ 213,000 บาท (ดำเนินการ) กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม</p>

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<p>มาตรการที่ 5 สรรหา คัดเลือก และพัฒนา บุคลากรที่มีความเหมาะสม กับงาน และมีศักยภาพสูง</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จ ในการสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานคร- สามัญครบทุกสายงาน ที่มีตำแหน่งว่าง (ผลลัพธ์)</p>	<p>นิยาม/คำอธิบาย ความสำเร็จในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญครบทุกสายงาน พิจารณาจากจำนวนสายงานที่มีตำแหน่งว่าง</p> <p>ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u> $\frac{\text{สายงานที่มีผู้สอบแข่งขันได้} \times 100}{\text{สายงานที่มีตำแหน่งว่างทั้งหมด}}$</p>	<p>9. โครงการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ งบประมาณ 23,888,450 บาท (ดำเนินการ) กองสรรหาบุคคล</p>

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 50

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 4 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ผลลัพธ์)	<p>นิยาม/คำอธิบาย</p> <p>เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญของหน่วยงาน โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน</p> <p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>2 ตำแหน่ง</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u></p> <p>มีผังที่แสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง (คิดเป็นร้อยละ 100)</p>	<p>10. โครงการการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p> <p>งบประมาณ 89,000 บาท (ดำเนินการ)</p> <p>กองอัตรากำลัง</p>

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของ กรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 50
2	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 50 (ไม่มีโครงการ/กิจกรรมสนับสนุน)
3	ความถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 50 (ไม่มีโครงการ/กิจกรรมสนับสนุน)

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 1 บูรณาการ และเพิ่มประสิทธิภาพระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นการบริหารงาน ที่มีความเข้มแข็ง	รายงานผลการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ พัฒนาระบบงานของ สำนักงานเขต ฉบับสมบูรณ์ (ผลผลิต)	นิยาม/คำอธิบาย รายงานผลการศึกษา หมายถึง รายงานผลการศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาระบบงานของสำนักงานเขต เพื่อหาแนวทางในการนำเครื่องมือทางการบริหาร ตลอดจนเทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่มาช่วย สนับสนุนการทำงานให้คล่องตัวและทันสมัย ค่าเป้าหมาย 1 ฉบับ <u>วิธีการคำนวณ</u> คำนวณจากการจัดทำรายงานผลการศึกษาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและพัฒนาระบบงานของสำนักงานเขต ฉบับสมบูรณ์ จำนวน 1 ฉบับ แล้วเสร็จ และเสนอต่อ ผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร ภายในวันที่ 30 ก.ย.62	11. โครงการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาระบบงานของสำนักงานเขต งบประมาณ 1,099,000 บาท (ดำเนินการ) กองพัฒนาระบบราชการ- กรุงเทพมหานคร

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<p>มาตรการที่ 1 บูรณาการ และเพิ่มประสิทธิภาพระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นการบริหารงาน ที่มีความเข้มแข็ง</p>	<p>มีรายงานประเมินผล การดำเนินการตาม แผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (ผลผลิต)</p>	<p>นิยาม/คำอธิบาย ประเมินผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์- การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหา จากการดำเนินการ ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ได้แนวทาง โครงการและ แผนงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ ต่อไป</p> <p>ค่าเป้าหมาย 1 ฉบับ</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u> รายงานประเมินผลการดำเนินการตาม แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100</p>	<p>12. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 - 2565) ในเชิงกลยุทธ์ งบประมาณ 575,800 บาท (ดำเนินการ) กองพัฒนาระบบราชการ- กรุงเทพมหานคร</p>

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 3 เพิ่มศักยภาพ และพัฒนาระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร โดยมุ่งเน้นความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับสมรรถนะ	ร้อยละของนิสิต/นักศึกษา สนใจสมัครเข้ารับราชการ กับกรุงเทพมหานคร (ผลลัพธ์)	<p>นิยาม/คำอธิบาย</p> <p>นิสิต/นักศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมโครงการฯ สนใจสมัครเข้ารับราชการกับกรุงเทพมหานคร</p> <p>ค่าเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60</p> <p><u>วิธีคำนวณ</u></p> $\frac{\text{จำนวนนิสิต/นักศึกษาที่สนใจ} \times 100}{\text{จำนวนนิสิต/นักศึกษาทั้งหมด}}$	13. โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) งบประมาณ 61,600 บาท (ดำเนินการ) กองสรรหาบุคคล

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 5 พัฒนาระบบบริหารผลงาน	ร้อยละของผู้เข้าร่วมประชุมวิชาการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร (ผลผลิต)	<p>นิยาม/คำอธิบาย</p> <p>ผู้เข้าร่วมประชุมวิชาการ หมายถึง ข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ ได้ทำแบบทดสอบภายหลังการประชุม และมีคะแนนผ่านเกณฑ์ (เกณฑ์ คือ ผลคะแนนทดสอบต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม)</p> <p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>ร้อยละ 80</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u></p> <p>จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมที่ทำแบบทดสอบผ่านเกณฑ์ที่กำหนดหารด้วยจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมที่ส่งแบบทดสอบคืนทั้งหมด คูณด้วย 100</p>	<p>14. โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง การชี้แจงแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 งบประมาณ 214,600.- บาท (ดำเนินการ)</p> <p>กองพัฒนาระบบราชการ- กรุงเทพมหานคร</p>

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 5 พัฒนาระบบบริหารผลงาน	มีรายงานสรุปผลการศึกษาดูงานเรื่องการประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน ภายในเดือนกันยายน 2562 ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยงาน (ผลผลิต)	<p>นิยาม/คำอธิบาย</p> <p>1. รายงานสรุปผลการศึกษาดูงานเรื่องการประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน หมายถึง รายงานที่สรุปผลการศึกษาดูงานเรื่องการประเมินผล การปฏิบัติราชการระดับบุคคล ของหน่วยงานที่เข้าศึกษาดูงาน</p> <p>2. การมีรายงานฯ หมายถึง มีรายงาน 1 ฉบับที่มีการศึกษาอย่างน้อย 4 หน่วยงาน ที่สามารถนำเสนอหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ได้ภายในวันที่ 30 กันยายน 2562</p> <p>ค่าเป้าหมาย 1 ฉบับ</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u> นับจำนวนรายงาน ฯ และตรวจสอบวันที่นำเสนอหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.</p>	15. กิจกรรมการศึกษารูปแบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการระดับบุคคล (Performance Management) ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน (ไม่ใช้งบประมาณ) กองพัฒนาระบบราชการ- กรุงเทพมหานคร

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<p>มาตรการเพิ่มเติมของ หน่วยงาน : ส่งเสริมและสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร</p>	<p>กรุงเทพมหานครมีกรรมการ ก.ก. ซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการ กรุงเทพมหานคร และผู้แทน บุคลากรกรุงเทพมหานคร ใน ก.ก. ครบองค์ประกอบ ตามที่กฎหมายกำหนด (ผลผลิต)</p>	<p>นิยาม/คำอธิบาย กรุงเทพมหานครมีกรรมการ ก.ก. ที่ได้รับการคัดเลือก เป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครและผู้แทน บุคลากรกรุงเทพมหานคร ใน ก.ก. จำนวน 6 คน ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพ- มหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 กำหนด ประกอบด้วย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 2 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 2 คน ข้าราชการกรุงเทพ- มหานครในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน และ บุคลากรกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน</p> <p>ค่าเป้าหมาย จำนวน 6 คน</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u> นับจากจำนวนผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ตามประกาศผล การคัดเลือกเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการใน ก.ก.</p>	<p>16. โครงการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการ- กรุงเทพมหานครและผู้แทนบุคลากร- กรุงเทพมหานครเป็นกรรมการในคณะ- กรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) งบประมาณ 484,670.- บาท (ดำเนินการ) กองบริหารทั่วไป</p>

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 40
2	ความถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 40

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 1 จัดทำฐานข้อมูลบุคคลของกรุงเทพมหานครให้ถูกต้องสมบูรณ์มีมาตรฐานเดียวกันและเป็นปัจจุบัน	ร้อยละของความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูลในเรื่องธรรมาภิบาลด้านวินัยของกรุงเทพมหานคร (ผลลัพธ์)	นิยาม/คำอธิบาย ข้อมูลธรรมาภิบาลด้านวินัย หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับผู้กระทำผิดวินัย กรณีถึงที่สุด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยแยกตามพฤติการณ์การกระทำผิดฐานความผิด ระดับโทษ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100 <u>วิธีการคำนวณ</u> ความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูลในเรื่องธรรมาภิบาลด้านวินัยที่ถึงที่สุดทั้งหมด	17. กิจกรรมจัดทำการเก็บข้อมูลธรรมาภิบาลด้านวินัยของกรุงเทพมหานครด้วยระบบสารสนเทศ (ไม่ใช้งบประมาณ) กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม

มิติที่ 7.5 เทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าประสงค์ที่ 7.5.1.3 โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการบริการประชาชนและการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับภารกิจของการบริหารจัดการเมือง	ร้อยละ 40 ของประสิทธิภาพ

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 4 พัฒนาและปรับปรุงเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกส่วนราชการ	เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. สามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามภารกิจ ความรับผิดชอบ (ผลลัพธ์)	<p>นิยาม/คำอธิบาย</p> <p>เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. เป็นแหล่งรวบรวมความรู้ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์</p> <p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>ร้อยละ 100</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิทินกิจกรรม (15 คะแนน) ปรับปรุงข้อมูลทุกเดือนล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน 2. เกี่ยวกับองค์กร (10 คะแนน) ปรับปรุงข้อมูลให้ครบถ้วนภายในเดือนธันวาคม 2561 3. ข้อมูลสถิติ (25 คะแนน) ปรับปรุงข้อมูลทุก 3 เดือน 4. ข่าวสาร (50 คะแนน) ปรับปรุงข้อมูลอย่างน้อย 5 ครั้ง/เดือน 	18. กิจกรรมการปรับปรุงข้อมูลบนเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ไม่ใช้งบประมาณ) กองทะเบียนประวัติข้าราชการ

ตาราง ค. แสดงตัวชี้วัดและภารกิจจากการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2562

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายที่ 7.3.1 บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ ฝ่ายที่รับผิดชอบ
ร้อยละความสำเร็จในการ- พัฒนานักทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.ก. ตาม สมรรถนะที่พึงประสงค์ สายงานทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 100	นิยาม/คำอธิบาย ความสำเร็จในการพัฒนา นักทรัพยากรบุคคลของ สำนักงาน ก.ก. หมายถึง การทบทวน และจัดทำ สมรรถนะที่พึงประสงค์สายงาน ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง กับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ คนในศตวรรษที่ 21 และ นำสมรรถนะฯ ดังกล่าว ไปพัฒนานักทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.ก. โดย พิจารณาความสำเร็จจาก การที่นักทรัพยากรบุคคล มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	มาตรการที่ 1 พัฒนา สมรรถนะของบุคลากร ยกระดับมาตรฐาน วิชาชีพและคุณภาพ การให้ บริการในแต่ละ สายงานให้มุ่งสู่ความ เป็นมืออาชีพและ สอดคล้องกับการเป็น มหานครแห่งเอเชีย มาตรการที่ 5 สรรหา คัดเลือก และพัฒนา บุคลากรที่มีความ- เหมาะสมกับงานและ มีศักยภาพสูง	1. กิจกรรมการประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อ การทบทวนและจัดทำ สมรรถนะที่พึงประสงค์ สายงานทรัพยากรบุคคล 2. กิจกรรมการพัฒนา นักทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.ก.	กองอัตรากำลัง กองสรรหาบุคคล

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ ฝ่ายที่รับผิดชอบ
		<p><u>วิธีการคำนวณ</u></p> <p>(1) มีการจัดทำสมรรถนะที่พึงประสงค์สายงานทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 สายงาน ได้คะแนนร้อยละ 50</p> <p>(2) นักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา นักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70</p> <p>มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ได้คะแนนร้อยละ 50</p>			

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ ฝ่ายที่รับผิดชอบ
<p>จำนวนสำนวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีความเห็นเสนอซึ่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เห็นชอบส่งนำเรื่องเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ พิจารณา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2562 (ผลผลิต)</p>	<p>ร้อยละ 100</p>	<p>นิยาม/คำอธิบาย จำนวนสำนวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีความเห็นเสนอซึ่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เห็นชอบส่งนำเรื่องเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ พิจารณา หมายถึง สำนวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งสำนักงาน ก.ก. เริ่มรับเรื่องจนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2562</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u> คำนวณจากร้อยละของจำนวนสำนวนที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เห็นชอบส่งนำเรื่องเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ พิจารณา ต่อปี ดังนี้</p>	<p>มาตรการที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้ บริการในแต่ละสายงานให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพและสอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย</p>	<p>3. กิจกรรมการพิจารณาสำนวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ-กรุงเทพมหานคร</p>	<p>กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม</p>

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ ฝ่ายที่รับผิดชอบ
		<p>(1) ดำเนินการจัดทำสำนวน ร้อยละ 80 ของจำนวนสำนวน 77 เรื่อง (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2559) ได้คะแนนร้อยละ 25</p> <p>(2) ดำเนินการจัดทำสำนวน ร้อยละ 20 ของจำนวนสำนวน 49 เรื่อง (ปี พ.ศ. 2560) ได้คะแนนร้อยละ 25</p> <p>(3) ดำเนินการจัดทำสำนวน ร้อยละ 20 ของจำนวนสำนวน 42 เรื่อง (ปี พ.ศ. 2561) ได้คะแนนร้อยละ 25</p> <p>(4) ดำเนินการจัดทำสำนวน ที่รับเข้ามาในปี พ.ศ. 2562 ร้อยละ 20 ของจำนวนสำนวน ที่รับเข้าทั้งหมด (ประมาณการ 60 เรื่อง) ภายในระยะเวลา ที่กำหนด (60 วัน ขยายได้ 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 30 วัน) ได้คะแนนร้อยละ 25</p>			

เป้าหมายที่ 7.3.2 กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็งสามารถสร้างสมดุลชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถสูงและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 ทบพวทและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ ฝ่ายที่รับผิดชอบ
มีเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขต ผู้อำนวยการเขต กรุงเทพมหานคร)	2 ตำแหน่ง (ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขต และตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการ- กรุงเทพมหานคร)	<p>นิยาม/คำอธิบาย</p> <p>เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการ- ปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่ง เป้าหมายที่สำคัญของหน่วยงาน โดยมีการกำหนดและแสดง ให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสม ประสบการณ์และผลงานใน ตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อน จากตำแหน่งระดับล่างสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้าย ตำแหน่งในระนาบเดียวกัน</p> <p>วิธีการคำนวณ</p> <p>เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) ของตำแหน่งสำคัญในการ-</p>	มาตรการที่ 4 จัดทำ เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	<p>4. กิจกรรมการจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path)</p> <p>5. โครงการจ้างที่ปรึกษา ช่วยปฏิบัติราชการ ด้านการบริหารทรัพยากร- บุคคลเพื่อจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนา ความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development)</p>	<p>กองอัตรากำลัง</p> <p>กองอัตรากำลัง</p>

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ ฝ่ายที่รับผิดชอบ
		<p>ขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย</p> <p>(1) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งเป้าหมายและตำแหน่งในเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์พร้อมทั้งแนวทางการคัดเลือก</p> <p>(2) แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development)</p> <p>(3) ระบบการบริหารจัดการคนเก่งหรือมีศักยภาพสูง (Talent Management) เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ</p>			

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ฝ่ายที่รับผิดชอบ
กรุงเทพมหานครมีแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อนำไปใช้กับหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร	4 รูปแบบ	<p>นิยาม/คำอธิบาย</p> <p>แนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่น หมายถึง การมอบงานให้บุคคล/องค์กรที่ไม่ใช่ข้าราชการ-กรุงเทพมหานครดำเนินงาน เช่น การจ้างเหมาบริการ (outsourc) ให้ประชาชนร่วมดำเนินการจ้างที่ปรึกษา</p> <p><u>วิธีการคำนวณ</u></p> <p>นับจากจำนวนแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นที่นำเสนอเพื่อนำไปใช้กับหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครตามค่าคะแนนดังนี้</p> <p>4 รูปแบบ ได้คะแนนร้อยละ 100</p> <p>3 รูปแบบ ได้คะแนนร้อยละ 90</p> <p>2 รูปแบบ ได้คะแนนร้อยละ 80</p> <p>1 รูปแบบ ได้คะแนนร้อยละ 70</p>	มาตรการที่ 6 ปรับปรุงระบบงานของหน่วยงานสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	6. โครงการพัฒนาแนวทางการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สนับสนุนระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ ฝ่ายที่รับผิดชอบ
กรุงเทพมหานคร มีระบบสารสนเทศ เพื่อสืบค้น มติ ก.ก. ตามประเภทการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1 ระบบ	นิยาม/คำอธิบาย หน่วยงานทางด้านทรัพยากร- บุคคลของกรุงเทพมหานคร มีระบบสารสนเทศเพื่อสืบค้น มติ ก.ก. คือ ระบบที่จัดทำขึ้น เพื่อรวบรวมจัดเก็บ เชื่อมโยง บริหารจัดการ และเผยแพร่ ข้อมูลมติ ก.ก. ในรูปแบบไฟล์ อิเล็กทรอนิกส์ อย่างน้อย 5 ปี ย้อนหลัง (ตั้งแต่ พ.ศ. 2557 - 2561) โดยมีการจำแนกข้อมูล และสามารถสืบค้นข้อมูลได้ ตามปี พ.ศ. ประเภทการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (จำนวน 18 ประเภท) หรือคำสำคัญ (Keyword)	มาตรการที่ 3 จัดทำคลัง ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากร-บุคคล	7. กิจกรรมการพัฒนา ระบบสารสนเทศ เพื่อสืบค้น มติ ก.ก.	กองบริหารทั่วไป

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ ฝ่ายที่รับผิดชอบ
		<p><u>วิธีการคำนวณ</u></p> <p>นับจากจำนวนของระบบสารสนเทศเพื่อสืบค้น มติ ก.ก. ที่มีข้อมูลมติ ก.ก. ในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ อย่างน้อย 5 ปี ย้อนหลัง (ตั้งแต่ พ.ศ.2557 - 2561) และสามารถสืบค้นข้อมูลได้ตามปี พ.ศ. ประเภทการบริหารทรัพยากรบุคคล (18 ประเภท) หรือ คำสำคัญ (Keyword) โดยคำนวณจากค่าคะแนนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อสืบค้น มติ ก.ก. (ร้อยละ 60) - จัดทำฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อสืบค้น มติ ก.ก. เสร็จภายในเดือนสิงหาคม 2562 (ร้อยละ 20) - มีข้อมูล มติ ก.ก. ในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ อย่างน้อย 5 ปี ย้อนหลัง (พ.ศ. 2557 - 2561) ครบถ้วน (ร้อยละ 20) 			

มติที่ 2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
มติที่ 2.1 ร้อยละความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณ		
2.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการก่องหนี่ผู้กพัน	ตามที่ สงม. กำหนด	กิจกรรมร้อยละความสำเร็จของการก่องหนี่ผู้กพัน กองบริหารทั่วไป
2.1.2 ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณ ในภาพรวม	ตามที่ สงม. กำหนด	กิจกรรมร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณ ในภาพรวม กองบริหารทั่วไป
2.1.3 ร้อยละของเงินกันไว้เบิกเหลื่อมปี	ตามที่ สงม. กำหนด	กิจกรรมร้อยละของเงินกันไว้เบิกเหลื่อมปี กองบริหารทั่วไป
มติที่ 2.2 ความสำเร็จของการจัดทำงบการเงิน	ตามที่ สนค. กำหนด	กิจกรรมการจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง กองบริหารทั่วไป
มติที่ 2.3 ร้อยละความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน	ตามที่ สตน. กำหนด	กิจกรรมการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กองบริหารทั่วไป

มิติที่ 3 คุณภาพการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
มิติที่ 3.1 การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	ตามที่ สกก. กำหนด	กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ก. กองบริหารทั่วไป
มิติที่ 3.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)	ตามที่ สกก. กำหนด	โครงการระบบการโอนเงินเดือนข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญอิเล็กทรอนิกส์ กองทะเบียนประวัติข้าราชการ
		โครงการจัดแสดงผลงานโครงการให้บริการที่ดีที่สุดที่มีความโดดเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
		โครงการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนาร่องภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (รักษารอบ) กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
มิติที่ 3.3 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ตามที่ คณะผู้ตรวจราชการฯ และ กงต. กำหนด	กิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงาน ก.ก. กองบริหารทั่วไป

มติที่ 4 การพัฒนาองค์การ

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
<p>มติที่ 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาภาพลักษณ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน</p>	<p>ตามที่ สกก. และ สตง. กำหนด</p>	<p>กิจกรรมการดำเนินการตามมาตรการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาภาพลักษณ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ก. กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม</p>
<p>มติที่ 4.2 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) 4.2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน</p>	<p>ตามที่ สนอ. กำหนด</p>	<p>กิจกรรมการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสำนักงาน ก.ก. กองบริหารทั่วไป</p>
<p>4.2.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>ตามที่ สนอ. กำหนด</p>	<p>กิจกรรมการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในสำนักงาน ก.ก. กองบริหารทั่วไป</p>

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม (เฉพาะภารกิจเชิงยุทธศาสตร์)

ชื่อตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ตามสมรรถนะที่พึงประสงค์ สายงานทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการทบทวนและจัดทำสมรรถนะที่พึงประสงค์สายงานทรัพยากรบุคคล (กองอัตรากำลัง)

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ													
			พ.ศ. 2561			พ.ศ. 2562										
			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. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ สมรรถนะประจำกลุ่มงาน	10	10	←→													
2. จัดประชุมเชิงเพื่อทบทวนและ พิจารณาสมรรถนะประจำกลุ่มงานให้ สอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ (BMA Pro 21 Competency Model)	40	50		←→												
3. วิเคราะห์และสรุปการทบทวน สมรรถนะประจำกลุ่มงานทรัพยากร- บุคคล	40	90		←→												
4. รายงานผลการทบทวนสมรรถนะ ต่อหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. และ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	10	100			←→											
รวม 4 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100														

ชื่อตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ตามสมรรถนะที่พึงประสงค์ สายงานทรัพยากรบุคคล
ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. (กองสรรหาบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ													
			พ.ศ. 2561			พ.ศ. 2562										
			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. วางแผน วิเคราะห์ และออกแบบระบบการเรียนรู้และวิธีการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลในสำนักงาน ก.ก	5	5	↔													
2. ขอความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาฯ	10	15		↔												
3. จัดประชุมเพื่อจัดทำข้อตกลงมอบหมายงาน (Project Assignment) ในสำนักงานก.ก.	10	25			↔											
4. จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจนักทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.ก.	20	45				↔										
5. จัดประชุมหัวข้อโครงการพัฒนางานประจำในกิจกรรม “Show case” เสนอผู้บริหารพิจารณา	20	65				↔										

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2561			พ.ศ. 2562								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
6. ศึกษาดูงาน จำนวน 2 รุ่นๆ ละ 1 วัน	10	75				←→								
7. ติดตามความก้าวหน้าโครงการพัฒนา งานประจำ จำนวน 2 ครั้ง	10	85							←→			←→		
8. จัดประชุมสรุปผลการดำเนินการ โครงการพัฒนางานประจำของทุกกอง	10	95											←→	
9. ประเมินผลและรายงานผลการพัฒนา นักทรัพยากรบุคคลในสำนักงาน ก.ก. พ.ศ. 2562	5	100												←→
รวม 9 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนสำนวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีความเห็นเสนอซึ่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เห็นชอบสั่งนำเรื่องเสนอ
 อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการพิจารณา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2562

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมการพิจารณาสำนวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า กิจกรรม (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ															
			พ.ศ. 2561			พ.ศ. 2562												
			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. ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วนของสำนวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร (1.1) จำนวนสำนวน 77 เรื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2559 ซึ่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เห็นชอบสั่งนำเรื่องเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ พิจารณา (เป้าหมาย ร้อยละ 80) (1.2) จำนวนสำนวน 49 เรื่อง ในปี พ.ศ. 2560 ซึ่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เห็นชอบสั่งนำเรื่องเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ พิจารณา (เป้าหมาย ร้อยละ 20) (1.3) จำนวนสำนวน 42 เรื่อง ในปี พ.ศ. 2561 ซึ่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เห็นชอบสั่งนำเรื่องเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ พิจารณา (เป้าหมาย ร้อยละ 20)	90	90																

ชื่อตัวชี้วัดที่ 3 มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) และระบบการบริหารจัดการคนเก่งหรือมีศักยภาพสูง (Talent Management) ของตำแหน่งสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานคร

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (กองอัตรากำลัง)

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 5 โครงการจ้างที่ปรึกษาช่วยปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) (กองอัตรากำลัง)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า ของโครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ														
			พ.ศ. 2561			พ.ศ. 2562											
			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. ศึกษาแนวทาง วิธีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	10	10	←	→													
2. ศึกษาข้อมูลปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น บทบาทภารกิจ โครงสร้าง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์ต่าง ๆ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เป็นต้น และมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดตำแหน่งเป้าหมายในการดำเนินการ	10	20		←	→												
3. เสนอขอแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	5	25			↔												
4. อบรมตามโครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	5	30				←	→										
5. ออกแบบและจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขต รวมทั้งกำหนดแนวทางการส่งเสริมประสบการณ์และการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง และจัดทำ Talent Management	20	50					←	→									

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า ของโครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ													
			พ.ศ. 2561			พ.ศ. 2562										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
6. นำเสนอร่างแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของ ตำแหน่งผู้อำนวยการเขตเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	5	55									↔					
7. จัดทำขอบเขตงาน พิจารณาและขออนุมัติแต่งตั้ง ที่ปรึกษา	5	60							↔							
8. ที่ปรึกษาดำเนินการตามขอบเขตงาน โดยสอน แนะนำและให้คำปรึกษาในการจัดทำ Career Path, Career Development และ Talent Management ให้เกิดความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ	10	70									↔					
9. เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการจัดทำ Career Path, Career Development และ Talent Management ของตำแหน่งผู้อำนวยการเขตและ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร รวมทั้ง ปรับปรุงเนื้อหาในส่วนต่างๆ ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ตามคำแนะนำของที่ปรึกษา แล้วจึงนำเสนอ คณะกรรมการพิจารณาการกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อพิจารณาให้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	20	90									↔					
10. จัดทำรายงานผลการดำเนินกิจกรรม/โครงการ และนำเสนอเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อ ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง และ ก.ก. พิจารณาต่อไป	10	100														↔
รวม 10 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 100	100	100														

ชื่อตัวชี้วัดที่ 4 กรุงเทพมหานครมีแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อนำไปใช้กับหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 6 โครงการพัฒนาแนวทางการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/ กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ														
			พ.ศ. 2561				พ.ศ. 2562										
			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 วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล	10	10	←→														
2. ดำเนินการจ้างที่ปรึกษา	10	20		←→													
3. จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการ- จ้างงานของกรุงเทพมหานคร	20	40					←→										
4. จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ การพัฒนาระบบการจ้างงานของ กรุงเทพมหานคร	20	60								←→							
5. จัดประชุมคณะกรรมการหรือประชุม ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณา แนวทางการจ้างงาน	20	80										←→					
6. นำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานคร พิจารณา	10	90													←→		
7. ติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ และรายงานผู้บริหาร	10	100															←→
รวม 7 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100															

ชื่อตัวชี้วัดที่ 5 กรุงเทพมหานครมีระบบสารสนเทศเพื่อสืบค้นมติ ก.ก. ตามประเภทการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 7 กิจกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสืบค้น มติ ก.ก. (กองบริหารทั่วไป)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความ ก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ														
			พ.ศ. 2561			พ.ศ. 2562											
			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. ขอความเห็นชอบกิจกรรม และตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสืบค้น มติ ก.ก.	5	5	←	→													
2. สแกนและรวบรวมเอกสารมติ ก.ก. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 – 2561 ให้อยู่ในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์	10	15	←	→													
3. จำแนกประเภท หมวดหมู่และดัชนีเอกสาร และกำหนดคำสำคัญ (Keyword) ในการสืบค้นข้อมูลมติ ก.ก.	20	35															
4. ดำเนินการออกแบบ จัดทำฐานข้อมูล และพัฒนาระบบการสืบค้นข้อมูลมติ ก.ก.	30	65															
5. ประสานขอจัดสรรพื้นที่บนระบบเครือข่ายกทม. จากสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	10	75															
6. ดำเนินการทดสอบระบบการสืบค้นข้อมูลมติ ก.ก. บนเว็บไซต์สำนักงาน ก.ก.	10	85															
7. สำรวจและประเมินผลการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสืบค้น มติ ก.ก.	5	90															
8. ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงระบบการสืบค้นข้อมูลมติ ก.ก.	10	100															
รวม 8 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100															



สำนักงาน ก.ก.

Office of the Bangkok Metropolitan
Administration Civil Service Commission