



สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผลการ
ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร (พ.ศ.2557 - 2560)



ประวัติวิทยากร



นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล
ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครสูง

การศึกษา

- อักษรศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน

- ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ระดับสูง

ประสบการณ์ (โดยย่อ)


- ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป สำนักงาน ก.ก.
- ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.
- ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.
- ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

การอภิปราย

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2557 – 2558)

- ◎ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
- ◎ แผนงาน โครงการ และผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 การมีส่วนร่วมของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความเข้าใจการดำเนินการตาม
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2557 – 2558)
 2. เพื่อให้หน่วยงานกรุงเทพมหานครมีส่วนร่วม
ในการ รับรู้และร่วมคิด ร่วมดำเนินการตาม
แผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร ฯ
- 

หัวข้อในการอภิปราย

- ◎ ความสำคัญของการมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- ◎ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2557 – 2560)
 - ทิศทาง เป้าประสงค์
 - ผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ปี พ.ศ. 2557
 - แผนงาน/โครงการ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 การมีส่วนร่วมของหน่วยงาน ปัญหาอุปสรรคการดำเนินการ

ความสำคัญของการมีแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

- ◎ ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จของทุกองค์กร
ด้วยเหตุผล – สร้างสรรค์คุณค่าให้กับองค์กรสูงสุด
เมื่อเทียบกับปัจจัยการผลิตอื่นในทุกมิติ
 - มีมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ทางศักยภาพ
 - มุ่งเน้นเชิงประสบการณ์และทักษะ



วิวัฒนาการการบริหารจัดการคน

: การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

Personnel Administration



เชิงกระบวนการ : งานพื้นฐานทั่วไป
(Baseline Activity)

(การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน วินัย)

Human Resource
Management



งานเชิงระบบ (Systematic)

(การกำหนดตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง
งานทะเบียนประวัติ การฝึกอบรม)

Strategic Human Resource
Management



งานระดับยุทธศาสตร์ (Strategy)

(การกำหนดทิศทาง HR สอดคล้องกับ
ยุทธศาสตร์ เป้าหมายองค์กร)

ทำไมต้องมียุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy) ?

◎ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ คือ แผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติงานหลักที่สำคัญ ซึ่งองค์กรใช้เป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางในการดำเนินงานในระยะยาว สำหรับจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันยิ่งขึ้น

◎ องค์ประกอบหลักของกลยุทธ์

- เป้าหมาย (End)

- วิธีการไปสู่เป้าหมาย (Way)

- เครื่องมือ (Tool) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

ที่มาของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557 - 2560

พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

พ.ร.ฎ. ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

การบริหารราชการแนวใหม่ต้อง
กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และ
แผนการปฏิบัติงาน



แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร 12 ปี (พ.ศ. 2552 - 2563) ระยะที่ 2 (2556 - 2559)

ปี 2559 กรุงเทพมหานครศูนย์กลางภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
และมุ่งสู่มหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน

นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
มาตรการเร่งด่วน 10 ประการ 6 นโยบายสำคัญสร้าง กทม.

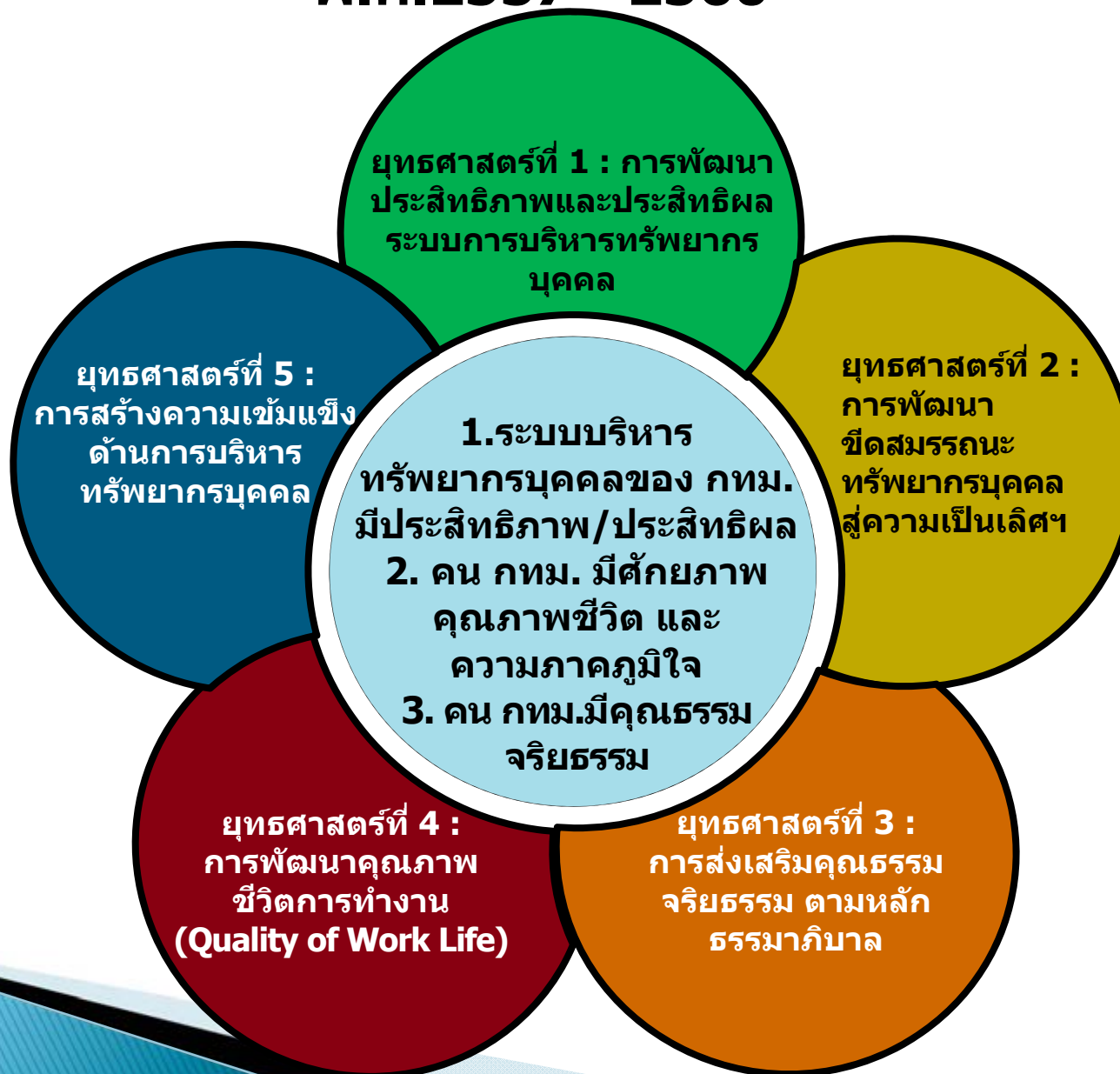


แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2557 - 2560)



ก.ก. เห็นชอบ
15 พ.ย. 2555

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2557 - 2560



ยุทธศาสตร์ที่ 1

การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : เพื่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตาม
ยุทธศาสตร์และพันธกิจของ กทม.
และสภาพแวดล้อมที่หลากหลายซับซ้อน

ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ 9 แผนงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 วางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

แผนงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

แผนงานสร้างระบบสืบทอดตำแหน่ง

1.2 พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย

แผนงานพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร

1.3 พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก

แผนงานพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

1.4 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

แผนงานพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร

1.5 รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร

แผนงานการวางระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลไว้กับองค์กร

1.6 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กลยุทธ์ 1.1 วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร

ประกอบด้วย 4 แผนงาน

1.1.1 แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1.2 แผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

1.1.3 แผนงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
(Career Path)

1.1.4 แผนงานสร้างระบบสืบทอดตำแหน่ง

1.1.1 แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
1.1.1 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของ กทม.	- การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทม. มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีความคล่องตัวอย่างสูง	- ระดับความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคลของ กทม. ต่อการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทม.



แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	✓	✓		
2. ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	✓	✓		
3. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ กทม. สามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภท และระดับต่างๆ	✓	✓		
4. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ	✓	✓		
5. จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ กทม. สามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	✓	✓		
6. จัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกัน เพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ และการเลื่อนระดับตำแหน่ง	✓			

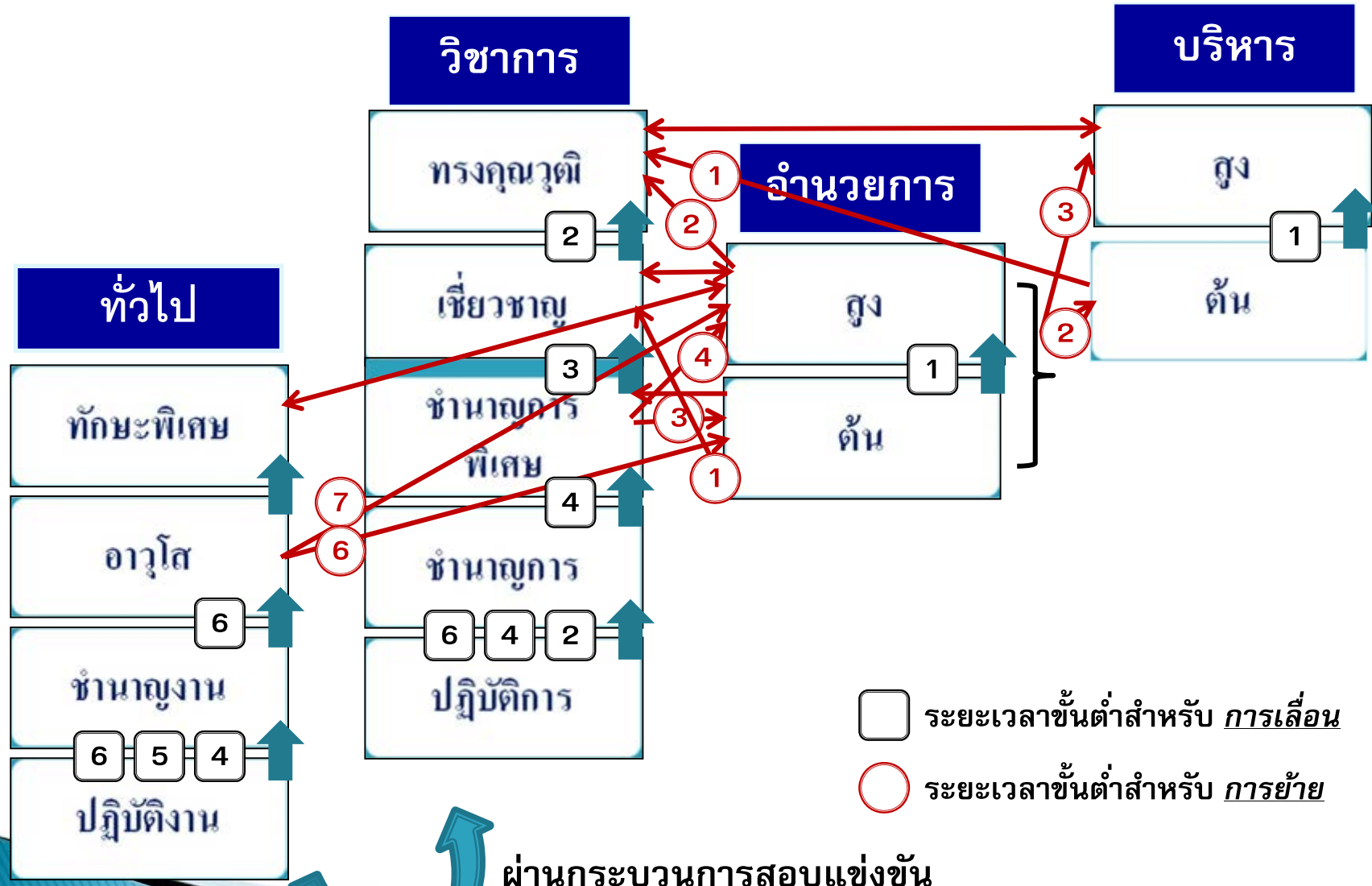
1.1.1 แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่งข้าราชการ กทม. สามัญ	✓	✓		

ปี 2557 : ดำเนินการ
ปรับปรุงหลักเกณฑ์

ปี 2558 : เสนอ ก.ก. พิจารณา
หลักเกณฑ์ ซึ่ง ก.ก. อนุมัติตาม
เสนอ และได้มีหนังสือเวียนแจ้ง
มติแล้ว

เส้นทางความก้าวหน้า



ผ่านกระบวนการสอบแข่งขัน

1.1.1 แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
2. ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	✓	✓		

ปี 2557 : จ้างที่ปรึกษา
โครงการศึกษาแนวทาง
การปรับปรุงระบบบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร

ปี 2558 :
- ตั้งคณะทำงานพิจารณา
ผลการศึกษา
- นำเสนอการปรับปรุง
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ต่อ อ.ก.ก. และ ก.ก.

องค์ประกอบของมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

6. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1) ด้านคุณวุฒิการศึกษา

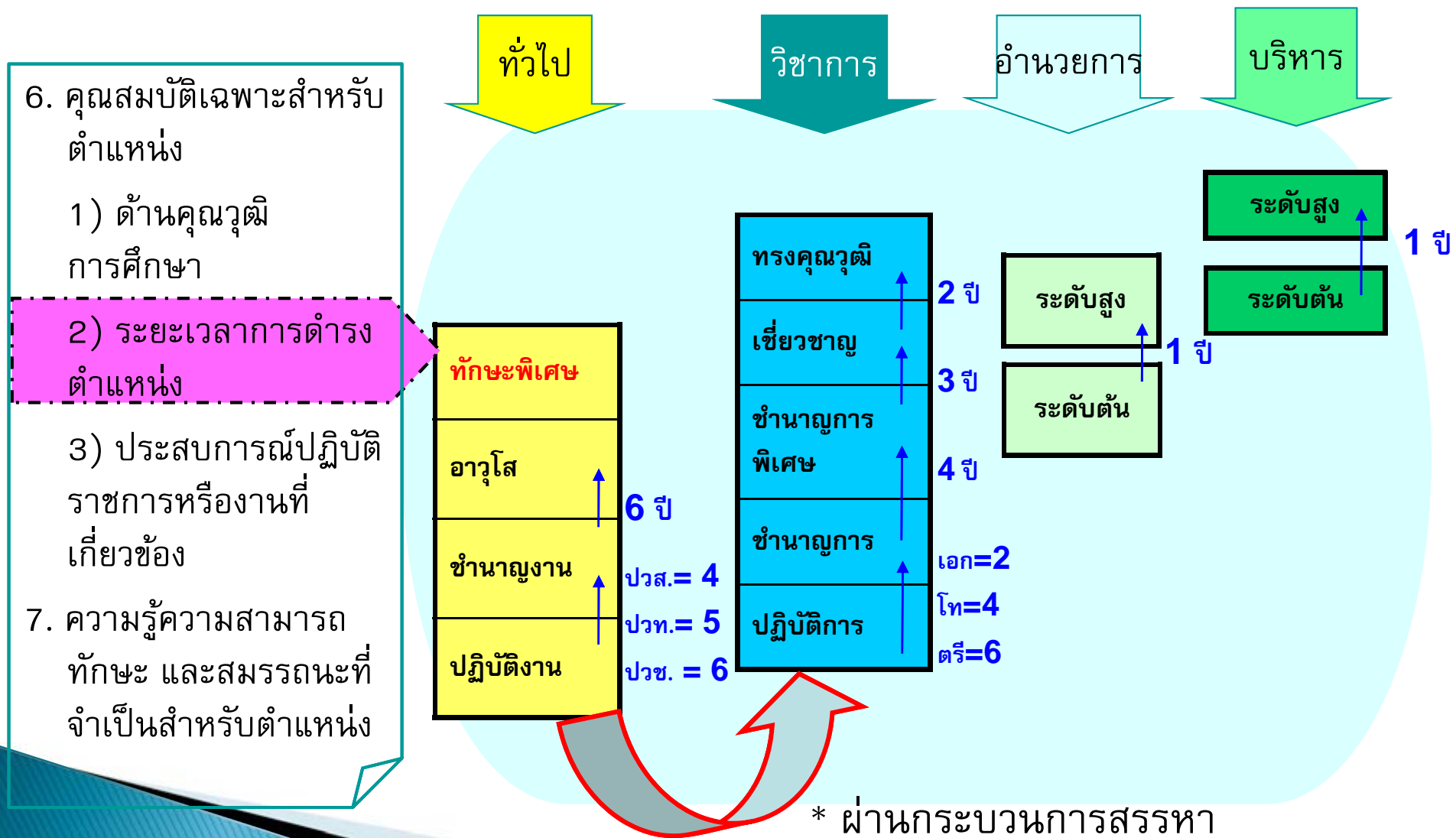
2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

3) ประสบการณ์ปฏิบัติราชการหรือ
งานที่เกี่ยวข้อง

7. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่ง

- กำหนดรูปแบบการเขียนคุณวุฒิการศึกษาสำหรับตำแหน่งระดับแรก
บรรจุเป็น 3 แบบ
 - คุณวุฒิปิด
 - คุณวุฒิกึ่งปิด
 - คุณวุฒิเปิด
- ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับสำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานกำหนดคุณวุฒิให้
เหมาะสมกับลักษณะงานและ
การสรรหา

ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง



ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง

6. คุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่ง

1) ด้านคุณวุฒิ
การศึกษา

2) ระยะเวลาการดำรง
ตำแหน่ง

3) ประสบการณ์ปฏิบัติ
ราชการหรืองานที่
เกี่ยวข้อง

7. ความรู้ความสามารถ
ทักษะ และสมรรถนะที่
จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้น
หรืองานที่เกี่ยวข้องมาแล้ว
ไม่น้อยกว่า 1 ปี

- การจัดกลุ่มตำแหน่ง

ตามที่ ก.ก.กำหนด

1.1.1 แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
3. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ กทม. สามีญให้ดำรงตำแหน่งประเภท และระดับต่างๆ	✓	✓		

ปี 2557 : ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกของตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการสูง โดยได้ออกเป็น กฎ ก.ก. แล้ว

ปี 2558 : ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ของตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า

1.1.1 แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
4. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ	✓	✓		

ปี 2557 - 2558 : ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ทั้งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

1.1.1 แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
5. จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	✓	✓		

ปี 2557 - 2558 : ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ทั้งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

1.1.1 แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
6. จัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน เพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ และการเลื่อนระดับตำแหน่ง	✓			

ปี 2557 : ดำเนินการปรับปรุงการจัดตำแหน่งเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยมีหนังสือเวียนแจ้ง เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2557

1.1.2 แผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
1.1.2 การจัดทำแผนกำลังคนของ กทม.	- มีขนาดกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ และมีสัดส่วนกำลังคนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เหมาะสมและเพียงพอ	- มีการทดลองนำแผนกำลังคนไปสู่การปฏิบัติกับหน่วยงานนำร่อง พร้อมทั้งมีการประเมินผลการนำไปสู่การปฏิบัติ (ทุกหน่วยงาน)	- หน่วยงานนำร่องของกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่น้อยกว่า 10 หน่วยงาน มีกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจ

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	✓			
2. การจัดทำแผนกำลังคนของ กทม.		✓	✓	✓

1.1.2 แผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล	✓			
2. การจัดทำแผนกำลังคนของ กทม.		✓	✓	✓

ปี 2557 : จ้างที่ปรึกษาดำเนิน
โครงการศึกษาแนวทางการ
ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากร
บุคคลของ กรุงเทพมหานคร

ปี 2558 :

- ตั้งคณะทำงานพิจารณาผลการศึกษา
- พิจารณาข้อเสนอจากผลการศึกษา
- จ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนกำลังคน
- นำร่อง 13 หน่วยงาน

1.1.3 แผนงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
1.1.3 การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรุงเทพมหานคร	- มีแนวทางหรือข้อเสนอในการกำหนดเส้นทางเดินตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- จำนวนสายงานที่ได้ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ไม่น้อยกว่า 20 สายงานภายในปี พ.ศ. 2560	- แนวทางหรือข้อเสนอในการกำหนดเส้นทางสัมประสพการณ์และผลงานในสายอาชีพอย่างน้อย จำนวน 3 สายงาน

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
- จัดทำแนวทางหรือข้อเสนอในการกำหนดเส้นทางเดินตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ	✓	✓	✓	✓

1.1.3 แผนงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

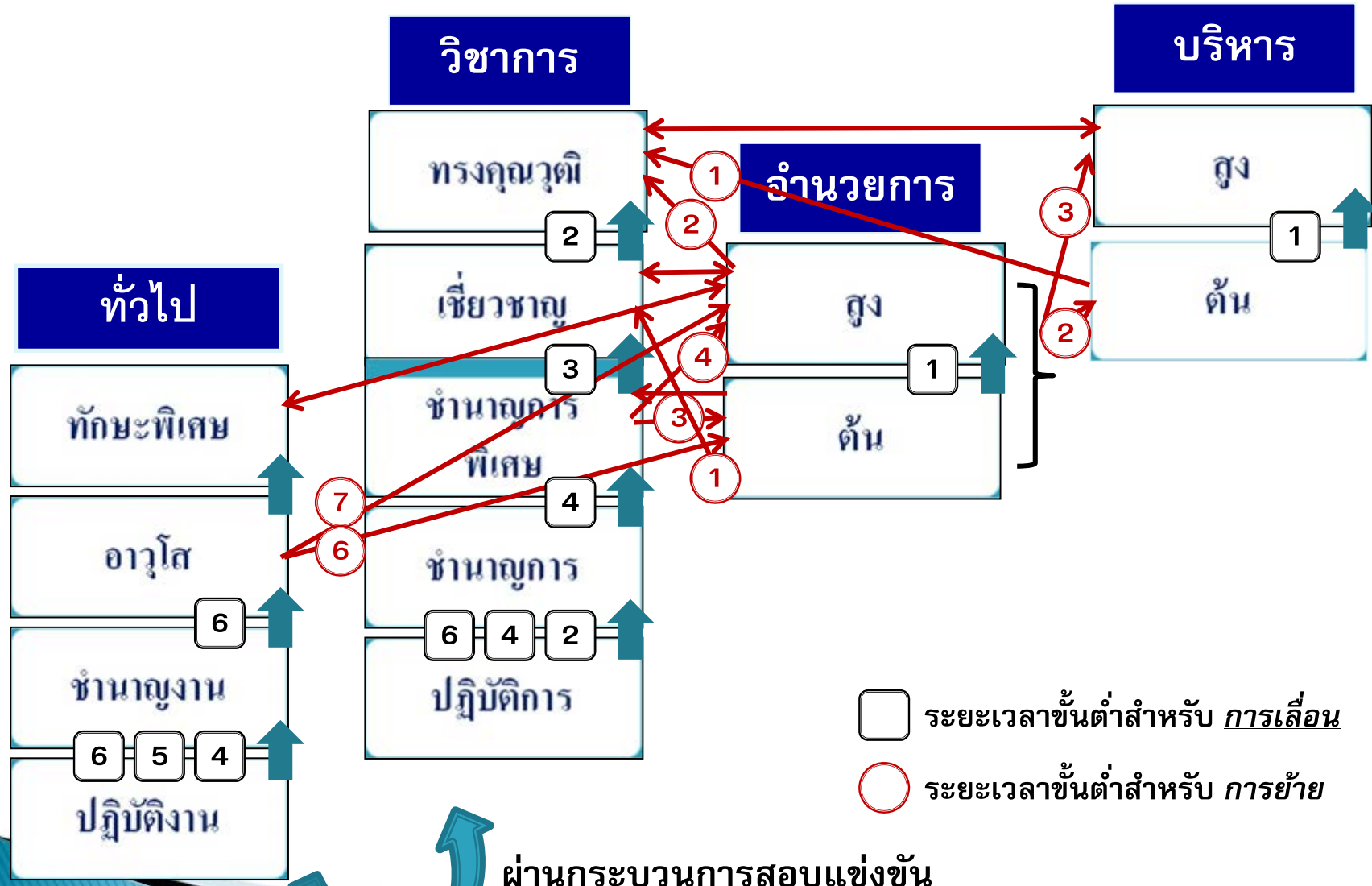
แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
- จัดทำแนวทางหรือข้อเสนอในการกำหนดเส้นทางเดินตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ	✓	✓	✓	✓

ปี 2557 : อบรมเชิงปฏิบัติการการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ใน 3 สายงาน

ปี 2558 :

- จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ให้แก่ 9 สายงาน อาทิ เจ้าพนักงานปกครอง เป็นต้น
- แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2 สายงาน
- เสนอผลการจัดทำเส้นทางต่อผู้บริหาร กทม.

เส้นทางความก้าวหน้า



□ ระยะเวลาขั้นต่ำสำหรับ การเลื่อน
 ○ ระยะเวลาขั้นต่ำสำหรับ การย้าย

ผ่านกระบวนการสอบแข่งขัน

1.1.4 แผนงานสร้างระบบสืบทอดตำแหน่ง

กลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
1.1.4 พัฒนา ระบบสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan)	- มีกำลังคนที่พร้อม และเพียงพอในการ ปฏิบัติงานรองรับ ภารกิจในปัจจุบัน และในอนาคต	- มีระบบสืบทอด ตำแหน่งที่สามารถ รองรับการบริหาร กำลังคนในอนาคตของ กรุงเทพมหานคร	- แนวทางการจัดทำ แผนสืบทอดตำแหน่ง ในทุกสายงานของ กรุงเทพมหานคร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การวิเคราะห์แนวทางการกำหนดกลุ่ม ตำแหน่งเพื่อการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ของกรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓

1.1.4 แผนงานสร้างระบบสืบทอดตำแหน่ง

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การวิเคราะห์แนวทางการกำหนด กลุ่มตำแหน่งเพื่อการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓

ปี 2557 : จ้างที่ปรึกษา
ดำเนินโครงการศึกษา
แนวทางการปรับปรุงระบบ
บริหารทรัพยากรบุคคล
ของ กรุงเทพมหานคร

ปี 2558 :
- จัดอบรมให้ความรู้
- ศึกษาวิเคราะห์ผลการศึกษาโครงการฯ
- จัดทำรายงานผลการศึกษาและกรอบ
แนวทางการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง

กลยุทธ์ 1.2 พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสม กับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย

ประกอบด้วย 1 แผนงาน

- แผนงานพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร



แผนงานพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
- มีระบบการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและลดขนาดอัตรากำลังของกรุงเทพมหานคร	- มีระบบการจ้างงานที่สามารถจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติภารกิจแทนอย่างน้อย 2 ระบบ ภายในปี พ.ศ. 2560	- แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับจ้างงานรูปแบบใหม่เพื่อนำมาใช้กับหน่วยงาน กทม. ให้เหมาะสมกับภารกิจที่ปฏิบัติอย่างน้อย 1 รูปแบบภายในปี พ.ศ. 2558

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การวิเคราะห์รูปแบบการจ้างงานของหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มาปรับใช้กับการจ้างงานของ กทม.	✓	✓	✓	✓

แผนงานพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การวิเคราะห์รูปแบบการจ้างงานของหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมาปรับใช้กับการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓

ปี 2557 : ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

ปี 2558 :

- สํารวจข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานในปัจจุบันและอนาคตของ กทม.
- สัมมนาเพื่อการพัฒนาพัฒนาระบบการจ้างงาน

กลยุทธ์ 1.3 พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก

ประกอบด้วย 1 แผนงาน

- แผนงานพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร



แผนงานการพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
<p>1. มีข้าราชการ กทม.ที่มีศักยภาพสูงปฏิบัติงานหลากหลายได้</p> <p>2. มีข้าราชการครูเป็นคนที่พื้นที่ และแก้ไขการขาดอัตรากำลังด้วย</p> <p>3. ดึงดูดและจูงใจนักศึกษาในสถาบัน การศึกษาของรัฐสมัครเข้ารับราชการกับกรุงเทพมหานคร</p>	<p>- มีระบบสรรหาทรัพยากรบุคคลที่สามารถคัดสรรบุคคลได้ตรงตามความต้องการของ กทม.</p>	<p>1. คัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ารับทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship) จำนวน 5 ทุน</p> <p>2. คัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ารับทุนครู กทม. จำนวน 30 ทุนต่อปี</p>

แผนงานการพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. จัดให้มีทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship)	✓	✓	✓	✓
2. จัดให้มีทุนครูกรุงเทพมหานคร (โครงการครูพันธุ์ใหม่ หัวใจ กทม.)	✓	✓	✓	✓

แผนงานการพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. จัดให้มีทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship)	✓	✓	✓	✓

ปี 2557 : ยกร่างกฎหมาย
รองรับการให้ทุน กทม.แก่
บุคคลภายนอก 2 ฉบับ

ปี 2558 :

- ยกร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- เสนอขอความเห็นชอบจาก ผว.กทม.
เพื่อนำเข้าสู่การพิจารณาของ สภา
กทม. และอ.ก.ก.วิสามัญ และ ก.ก.

แผนงานการพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
2. จัดให้มีทุนครูกรุงเทพมหานคร (โครงการครูพันธุ์ใหม่ หัวใจ กทม.)	✓	✓	✓	✓

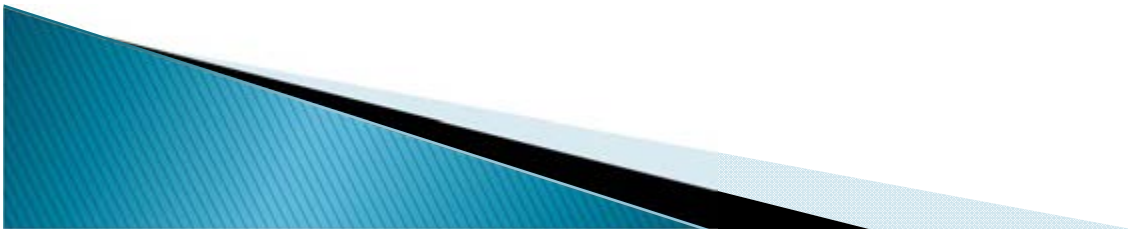
ปี 2557 : ยกร่างข้อบัญญัติ กทม.
เรื่อง การจ่ายเงินทุนการศึกษา

ปี 2558 : เสนอขอความเห็นชอบ
จาก ผว.กทม. เพื่อนำร่างข้อบัญญัติ
เข้าสู่การพิจารณาของ สภา กทม.

กลยุทธ์ 1.4 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ประกอบด้วย 1 แผนงาน

- แผนงานพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร



แผนพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
- กรุงเทพมหานครมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร	- ระดับความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคลของ กทม. ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของ กทม.	- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของ กทม. ที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินหน่วยงานสามารถนำเสนอ ก.ก. พิจารณาภายในเดือนกันยายน 2558

แผนพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	✓	✓	✓	✓

ปี 2557 :

- ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ออกแบบสอบถามเพื่อขอรับความคิดเห็นจากข้าราชการ กทม.

ปี 2558 :

- ขอความเห็นชอบแบบสอบถามจาก ผว.กทม.
- ทดแบบสอบถาม
- เสนอผลสำรวจต่อคณะกรรมการ

กลยุทธ์ 1.5 รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร

ประกอบด้วย 1 แผนงาน

- แผนงานการวางระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ เพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลไว้กับองค์กร



แผนงานการวางระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจเพื่อรักษา ทรัพยากรบุคคลไว้กับองค์กร

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
- มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม สอดคล้องกับการดำรงชีพในมหานครขนาดใหญ่และสร้างแรงจูงใจ	- มีการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานภายใน ปี พ.ศ. 2560	1. หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนและปรับปรุงบัญชีเงินเดือนข้าราชการ กทม. สามัญที่เหมาะสม 2. เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจแก่ข้าราชการและลูกจ้าง กทม.

แผนงานการวางระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจเพื่อรักษา ทรัพยากรบุคคลไว้กับองค์กร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การปรับปรุงระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	✓	✓	✓	✓

ปี 2557 : จ้างที่ปรึกษาโครงการ
ศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบ
บริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร

ปี 2558 :
- กำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่เหมาะสม
- กำหนดเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว
ตามภาวะเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ 1.6 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ประกอบด้วย 1 แผนงาน

- แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ



แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
- หน่วยงานของ กทม. สามารถใช้งานระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- มีระบบสารสนเทศข้อมูลที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันเพื่อใช้บริหารทรัพยากรบุคคลภายในปี พ.ศ. 2560	- มีรูปแบบการจัดเก็บฐานข้อมูลบุคคลของข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม. ที่ถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การพัฒนาระบบข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นปัจจุบัน	✓	✓	✓	✓

ปี 2558 :

- แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ
- ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการจัดเก็บฐานข้อมูลบุคคลภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคล

สู่ความเลิศ

เป้าหมายเพื่อ คน กทม. มีศักยภาพ มีสมรรถนะใน
การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถรองรับการ
เปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ 4 แผนงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2
การพัฒนาขีด
สมรรถนะ
ทรัพยากร
บุคคลสู่ความ
เป็นเลิศ

2.1 พัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
เพื่อสร้างความ
พร้อมทั้งในปัจจุบัน
และอนาคต

แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร
กรุงเทพมหานคร

แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง

แผนงานการพัฒนาระบบการจัดการ
ความรู้ของกรุงเทพมหานคร

2.2 การวางระบบการ
พัฒนาทรัพยากร
บุคคลของ
กรุงเทพมหานคร

แผนงานการพัฒนาข้าราชการตาม
แผนพัฒนาสายอาชีพ

กลยุทธ์ 2.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความ พร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ประกอบด้วย 3 แผนงาน

2.1.1 แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

2.1.2 แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.3 แผนงานการพัฒนาระบบการจัดการความรู้
ของกรุงเทพมหานคร

2.1.1 แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรของ กรุงเทพมหานคร

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
1. ข้าราชการ- กรุงเทพมหานคร มีสมรรถนะที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	1. ร้อยละ 80 ของผู้ที่ได้รับการพัฒนามีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด	- พจนานุกรมสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Competency Dictionary)
	2 มีวิทยาลัยนั้กบริหารเมืองและมหานคร (BMA College)	- รูปแบบศูนย์การศึกษาการบริหารเมืองและมหานคร (College) ที่สอดคล้องกับบริบท

2.1.1 แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรของ กรุงเทพมหานคร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. ปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	✓	✓	✓	
2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กทม. ตามสมรรถนะ		✓	✓	✓
3. การจัดตั้งวิทยาลัยนักบริหารเมือง และมหานคร (BMA College)	✓	✓	✓	✓

2.1.1 แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรของ กรุงเทพมหานคร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. ปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	✓	✓	✓	

- ปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ทั้ง 34 กลุ่มงาน 163 ตำแหน่ง 104 สมรรถนะเสร็จเรียบร้อยแล้ว

- 1) สํารวจข้อมูลและปรับปรุงนิยามสมรรถนะ เป็น 35 กลุ่มงาน 102 ตำแหน่ง 20 สมรรถนะ
- 2) จัดทำพจนานุกรมสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง และกำหนดระดับพฤติกรรม

2.1.1 แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรของ กรุงเทพมหานคร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กทม. ตามสมรรถนะ	✓	✓	✓	✓

- สพข. ดำเนินการ
โครงการพัฒนาตาม
สมรรถนะ

- สพข. ดำเนินการโครงการพัฒนาตาม
สมรรถนะ 11 โครงการ อาทิ หลักสูตร
ปฐมนิเทศ เสริมสร้างคุณธรรมเพื่อพัฒนา
คุณภาพชีวิต สัมมนาการให้บริการ
ประชาชน กฎหมายปกครอง เป็นต้น

2.1.1 แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรของ กรุงเทพมหานคร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
3. การจัดตั้งวิทยาลัยนักบริหารเมือง และมหานคร (BMA College)	✓	✓	✓	✓

- สพข. ดำเนินการศึกษา
แนวทางการจัดตั้ง (BMA
College)

- สพข. กำหนดกรอบการดำเนินการจัดตั้ง
(BMA College) 4 ระยะ (ศึกษาข้อมูล-
ปรับปรุงโครงสร้าง สพข. จัดตั้งวิทยาลัย
และดำเนินการในบทบาทของวิทยาลัย
- ฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานคร
ระดับสูง-กลาง-ต้น

2.1.2 แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
2. ข้าราชการ กทม. ได้รับการพัฒนาให้ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	1. ข้าราชการ กทม. สามัญที่ ได้รับการพัฒนาภาษาต่างประเทศไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด	- ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ณ BSC ได้รับการพัฒนาภาษาไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 และ ร้อยละ 80 มี คะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด
	2. ร้อยละ 80 ของผู้ที่ได้รับการพัฒนาภาษามีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	- ร้อยละ 80 ของผู้ที่ได้รับการพัฒนามีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.1.2 แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาเซียน	✓	✓	✓	
2. การพัฒนาผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เพื่อนำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	

2.1.2 แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาเซียน	✓	✓	✓	

สพข. ดำเนินการพัฒนา
สมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ
จำนวน 4 โครงการ

สพข. ดำเนินการพัฒนาทักษะ
ภาษาต่างประเทศ จำนวน 2 โครงการ
ได้แก่ โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ
ภาษาอังกฤษเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
และโครงการภาษาอังกฤษสำหรับการ
สื่อสารเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

2.1.2 แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
2. การพัฒนาผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เพื่อนำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	

สพข. ดำเนินการพัฒนา
ผู้บริหาร กทม. เพื่อนำ
การเปลี่ยนแปลง
จำนวน 2 โครงการ

สพข. ดำเนินโครงการฝึกอบรม
สำหรับนักบริหารที่หน่วยงาน
ภายนอกเป็นผู้จัด 18 หลักสูตร
โดยเหลือการดำเนินการอีก
3 หลักสูตร

2.1.3 แผนงานการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ของกรุงเทพมหานคร

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
3. ทรัพยากรบุคคล ของ กทม. มีความ ใฝ่รู้และให้ความ สำคัญกับการ แลกเปลี่ยนความรู้ ในองค์กร	1. ร้อยละ 80 ของหน่วยงาน ของ กทม. บริหารจัดการ ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละ 80 ของหน่วยงาน กทม. บริหารจัดการองค์ความรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
	2. ร้อยละ 60 ของทรัพยากร บุคคลสามารถนำความรู้ที่ ได้รับไปปรับใช้ในการทำงาน	- เพิ่มแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ข้าราชการ สามารถเข้าศึกษาด้วยตนเองได้ อย่างน้อย 2 แหล่งเรียนรู้

2.1.3 แผนงานการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ของกรุงเทพมหานคร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การยกระดับการจัดการความรู้ (knowledge Management : KM) ในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓
2. การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓

2.1.3 แผนงานการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ของกรุงเทพมหานคร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การยกระดับการจัดการความรู้ (knowledge Management : KM) ในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓

- ทุกหน่วยงานมีองค์ความรู้ที่
ได้จากการอบรมศึกษาดูงาน
จากองค์กรต้นแบบ อย่างน้อย
1 องค์ความรู้/หน่วยงาน

- จัดทำหลักเกณฑ์การประเมิน
การบริหารจัดการองค์ความรู้
- กำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน
KM Award

2.1.3 แผนงานการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ของกรุงเทพมหานคร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
2. การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓

- สพข. ดำเนินการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4 กิจกรรม ได้แก่ e-learning สื่อส่งเสริมความรู้ทาง online การส่งเสริมรักการอ่าน และสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- สพข. ประสานความร่วมมือการเรียนรู้ด้วยตนเองจากสำนักงาน ก.พ. และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

กลยุทธ์ที่ 2.2 การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร

ประกอบด้วย 1 แผนงาน

- แผนงานการพัฒนาข้าราชการตามแผนพัฒนาสายอาชีพ



แผนงานการพัฒนาข้าราชการตามแผนพัฒนาสายอาชีพ

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
- กรุงเทพมหานครมีเส้นทางพัฒนาสายอาชีพและแผนการพัฒนารายบุคคลเพื่อใช้ในการพัฒนาข้าราชการ กทม.	1. มีเส้นทางพัฒนาสายอาชีพและแผนการพัฒนารายบุคคลเพื่อใช้ในการพัฒนา	- มีแนวทางการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะประจำกลุ่มงานจำนวน 11 กลุ่มงาน
	2. ทุกหน่วยงานในสังกัด กทม. มีการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลในปี 2560	- หน่วยงานระดับสำนักมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน 17 หน่วยงาน

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map)	✓	✓	✓	-
2. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)		✓	✓	-

แผนงานการพัฒนาข้าราชการตามแผนพัฒนาสายอาชีพ

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map)	✓	✓	✓	-

-สพข. ดำเนินการจัดทำเส้นทางตามสายอาชีพ (Training Road Map) 27 กลุ่มงาน

-- สพข. ดำเนินการจัดทำเส้นทางตามสายอาชีพ (Training Road Map) 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานโสตทัศนศึกษา กลุ่มงานสถาปัตยกรรม และกลุ่มงานเกษตรกรรม

แผนงานการพัฒนาข้าราชการตามแผนพัฒนาสายอาชีพ

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
2. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)		✓	✓	-

- สพข. จัดทำแบบแผนพัฒนารายบุคคล
(Individual Development Plan)

ยุทธศาสตร์ที่ 3

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมายเพื่อให้ คน กทม. มีคุณธรรม จริยธรรม
ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่อง
คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ดี

ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ 3 แผนงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3
การส่งเสริม
คุณธรรม
จริยธรรม
ตามหลักธรรมา
ภิบาล

3.1 พัฒนาบุคลากร
ของ กทม.ทุกระดับ
ให้ยึดมั่นในหลัก
คุณธรรม จริยธรรม
ขององค์กร

แผนงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของ
ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร

3.2 ปรับปรุงระบบ
การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลให้
มีกระบวนการที่เอื้อ
ต่อการส่งเสริม
คุณธรรม จริยธรรม

แผนงานพัฒนาระบบบริหารทรัพยากร
บุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

3.3 สร้าง
วัฒนธรรมองค์กร
ที่เหมาะสมกับ
กรุงเทพมหานคร

แผนงานการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและ
ค่านิยมร่วมของ กทม. ที่เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาศักยภาพบุคคลของกรุงเทพมหานคร ทุกระดับให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ขององค์กร

ประกอบด้วย 1 แผนงาน

- แผนงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร



แผนงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
1. ให้บุคลากร กทม. มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความโปร่งใส เป็นธรรม คำนึงถึงประโยชน์องค์กร 2. ข้าราชการ กทม.ประพฤติ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกรอบ จริยธรรมในวิชาชีพของตน	1. มีหลักเกณฑ์และแนวทางการ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	1. หลักสูตรพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม 2. จรรยาบรรณวิชาชีพ ทุกกลุ่มอาชีพ
	2. ระดับความสำเร็จในการจัด กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	
	3. จำนวนเรื่องร้องเรียนการกระทำ ที่ฝ่าฝืนจริยธรรมไม่เกินร้อยละ 1 ต่อปีของจำนวนบุคลากร กทม.	

แผนงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การจัดทำหลักสูตรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ กทม. ตามประมวลจริยธรรมของ กทม.	✓	✓	✓	✓
2. การจัดทำจรรยาบรรณวิชาชีพตำแหน่งต่างๆ ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม	✓	✓	✓	✓

แผนงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การจัดทำหลักสูตรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ กทม. ตามประมวลจริยธรรมของ กทม.	✓	✓	✓	✓

- จัดทำหลักสูตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันสำหรับข้าราชการ กทม. หรือ “โตแล้วอย่าโกง โตแล้วไม่โกง”
- จัดอบรมให้หัวหน้าฝ่าย 393 คน

- ดำเนินการอบรมหลักสูตรนี้ให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ในหลักสูตรปฐมนิเทศ
- ขยายผลการดำเนินโครงการให้ทั่วทุกระดับ

แผนงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
2. การจัดทำจรรยาบรรณวิชาชีพตำแหน่งต่างๆ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม	✓	✓	✓	✓

- กำหนดกรอบการจัดทำจรรยาบรรณวิชาชีพในตำแหน่งต่างๆ

- สืบค้นและรวบรวมข้อมูลและจรรยาบรรณวิชาชีพต่างๆ เพื่อยกร่างจรรยาบรรณวิชาชีพในตำแหน่งต่างๆ 109 สายงาน 8 กลุ่มอาชีพ

กลยุทธ์ที่ 3.2 ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีกระบวนการที่เอื้อต่อการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม

ประกอบด้วย 1 แผนงาน

- แผนงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามหลักธรรมาภิบาล



แผนงานพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
- ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทม. มีประสิทธิภาพ - ภาพโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ได้รับความเชื่อมั่นและยอมรับจากทรัพยากรบุคคลของ กทม. ทุกระดับ	- เรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่ยื่นต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานครและต่อศาลปกครองลดลง	1) จำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 2) ร้อยละ 80 ของมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	✓	✓	✓	✓

แผนงานพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	✓	✓	✓	✓

- จัดทำหนังสือ “ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม” ของปี 2556 และเผยแพร่ให้ทราบ

- รวบรวมและสรุปย่อคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กทม. ในปี 2557 และวางแนวทางพร้อมถอดเป็นบทเรียนการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์ที่ 3.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับ กรุงเทพมหานคร

ประกอบด้วย 1 แผนงาน

- แผนงานการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานครที่เหมาะสม



แผนงานการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานครที่เหมาะสม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
- ทรัพยากรบุคคลของ กทม. มีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็น กทม. และเอื้อต่อการดำเนินงานตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร	- ร้อยละ 80 ของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร รับรู้ เข้าใจและยอมรับในค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร	1) ร้อยละ 80 ของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมร่วม 2) กิจกรรมเพื่อส่งเสริมบทบาทของผู้นำองค์กรตามค่านิยมร่วมของ กทม. ไม่น้อยกว่า 2 กิจกรรม

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การเผยแพร่ส่งเสริม ค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓

แผนงานการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานครที่เหมาะสม

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การเผยแพร่ ส่งเสริม ค่านิยมร่วม ของกรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓

- ค้นหาประกาศค่านิยมร่วม
ของ กทม. 5 ประการ คือ
มีคุณธรรม รักประชาธิปไตย
ให้บริการอย่างเสมอภาค
ทำงานเป็นทีม มุ่งประโยชน์
ประชาชน

- 1) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ บรรยาย
เกี่ยวกับค่านิยมร่วม
- 2) ดำเนินโครงการพัฒนาบทบาทผู้นำ
องค์กรตามหลักค่านิยมของ กทม.

ยุทธศาสตร์ที่ 4

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

เป้าหมายเพื่อทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ 5 แผนงาน



**ยุทธศาสตร์ที่ 4
การพัฒนา
คุณภาพชีวิต
การทำงาน
(Quality of
Work Life)**

**4.1 พัฒนา
สภาพแวดล้อมทาง
กายภาพเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการ
ทำงาน**

แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**4.2 สร้างเสริมสุขภาพ
สัมพันธภาพ และ
คุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อ
ความสมดุลในชีวิต**

แผนงานส่งเสริมสุขภาพที่ดี

แผนงานส่งเสริมความสมดุลในชีวิต

**4.3 พัฒนาระบบ
สวัสดิการที่ดีและ
เหมาะสมเพื่อ
ประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลในการ
ปฏิบัติงานที่ดี**

แผนงานพัฒนาสวัสดิการของกรุงเทพมหานคร

**4.4 ส่งเสริมการ
ดำเนินชีวิตตามหลัก
ปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง**

**แผนงานเสริมสร้างการดำเนินชีวิตตามหลัก
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและวัสดุ อุปกรณ์ของกรุงเทพมหานครเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประกอบด้วย 1 แผนงาน

1. แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน



แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
- ทุกหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานที่กรุงเทพมหานครกำหนด	- ระดับความสำเร็จในการนำแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ	- เกณฑ์มาตรฐานในการทำงานของกรุงเทพมหานคร - มหานคร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การจัดทำมาตรฐานสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของกรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓

แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การจัดทำมาตรฐานสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของกรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓

- สกก. ศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในสำนักงานที่กำหนดไว้ต่างๆ เพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานของ กทม.

- 1) ป.กทม. มอบหมายให้สำนักอนามัยเป็นหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานฯ
- 2) สำนักอนามัยเตรียมการประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา

กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างเสริมสุขภาพ สัมพันธภาพ และ คุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อความสมดุลในชีวิต

ประกอบด้วย 2 แผนงาน

4.2.1. แผนงานส่งเสริมสุขภาพที่ดี



4.2.2. แผนงานส่งเสริมความสมดุลในชีวิต



4.2.1 แผนงานส่งเสริมสุขภาพที่ดี

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
1. มีฐานข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรของบุคคล กทม. มีความครบถ้วนภายใน 4 ปี สามารถนำมาวิเคราะห์และวางแผนส่งเสริมสุขภาพได้	- ฐานข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความครบถ้วนภายในปี พ.ศ. 2559	- ระบบสารสนเทศข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร - มีฐานข้อมูลสุขภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ที่รับการตรวจคัดกรองสุขภาพ และที่ผ่านการคัดกรองสุขภาพที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ได้รับการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

4.2.1 แผนงานส่งเสริมสุขภาพที่ดี

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การจัดทำระบบสารสนเทศข้อมูลสุขภาพของทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร		✓	✓	✓
2. การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพดี		✓	✓	✓

4.2.1 แผนงานส่งเสริมสุขภาพที่ดี

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การจัดทำระบบสารสนเทศข้อมูล สุขภาพของทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร		✓	✓	✓

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สนพ.
สนอ. สยป. และ สกก. ร่วมกันศึกษาและ
วิเคราะห์รูปแบบการจัดเก็บฐานข้อมูล
สุขภาพของทรัพยากร กทม.

4.2.1 แผนงานส่งเสริมสุขภาพที่ดี

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
2. การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพดี		✓	✓	✓

- 1) สนพ. และ สนอ. ดำเนินโครงการตรวจคัดกรองสุขภาพประจำปี
- 2) สพข. ดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน 520 คน

4.2.2 แผนงานส่งเสริมความสมดุลในชีวิต

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
2. ทรัพยากรบุคคล ของ กทม. มีคุณภาพ ชีวิตที่ดีเพื่อ ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานที่ดี	- ร้อยละของความพึง พอใจเกี่ยวกับการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ที่ดีของทรัพยากร บุคคลใน กรุงเทพมหานคร	1. หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมความ สมดุลในชีวิตอย่างน้อย 20 หน่วยงาน และ หน่วยงานผ่านเกณฑ์ตามตัวชี้วัดที่กำหนด
		2. กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี หน่วยงานละไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม/ปี
		3. กรุงเทพมหานครมีแนวทางการ ดำเนินการปรับเปลี่ยนรูปแบบ/เวลาการ ทำงานให้ยืดหยุ่น

4.2.2 แผนงานส่งเสริมความสมดุลในชีวิต

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน		✓	✓	✓
2. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน		✓	✓	✓
3. การศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบเวลาการทำงาน		✓	✓	✓

4.2.2 แผนงานส่งเสริมความสมดุลในชีวิต

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน		✓	✓	✓

สพข. ดำเนินโครงการสัมมนาและดูงานการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้แก่หน่วยงานจำนวน 14 หน่วยงาน โดยเหลือการดำเนินการให้อีก 4 หน่วยงาน

4.2.2 แผนงานส่งเสริมความสมดุลในชีวิต

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
2. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน		✓	✓	✓

แจ้งให้ทุกหน่วยงานดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน

4.2.2 แผนงานส่งเสริมความสมดุลในชีวิต

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
3. การศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบเวลาการทำงาน	✓	✓	✓	✓

- สกก. ศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบเวลาการทำงาน

- 1) สัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรที่มีการนำรูปแบบปรับเปลี่ยน/ยืดหยุ่นมาใช้
- 2) สัมมนาโครงการเพื่อพัฒนาระบบการจ้างงานและการปรับเปลี่ยนรูปแบบ/เวลาการทำงานให้ยืดหยุ่น

กลยุทธ์ที่ 4.3 พัฒนาระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม
เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดี

ประกอบด้วย 1 แผนงาน

1. แผนงานพัฒนาสวัสดิการ
ของกรุงเทพมหานคร



แผนงานพัฒนาสวัสดิการของกรุงเทพมหานคร

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
- ทรัพยากรบุคคลของ กทม.มีหลักประกันในการดำเนินชีวิตไม่วิตกกังวลต่อปัญหาความยุ่งยากในเรื่องส่วนตัว และครอบครัวมีความสุขมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มศักยภาพ	- กรุงเทพมหานครมีกิจกรรม/รูปแบบของสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น	1. มีการปรับปรุงอาคารสงเคราะห์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน 2. มีการปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

แผนงาน/โครงการ

ปีงบประมาณ

	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓

แผนงานพัฒนาสวัสดิการของกรุงเทพมหานคร

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓

- กกจ. สนป. ได้ดำเนินการปรับปรุงห้องพักอาศัยที่ชำรุดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในของอาคารสงเคราะห์ของข้าราชการและลูกจ้าง กทม.

1) ปรับปรุงอาคารสงเคราะห์ 6 แห่ง
2) สำรวจความต้องการด้านสวัสดิการเพื่อปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่ให้เหมาะสม



กลยุทธ์ที่ 4.4 ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

ประกอบด้วย 1 แผนงาน

1. แผนงานเสริมสร้างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง

แผนงานเสริมสร้างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
- ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่เหมาะสม	1. ร้อยละของข้าราชการ กทม. ที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตประจำวัน 2. ร้อยละความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการฯ	1. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจฯ ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	✓	✓	✓	✓
2. การค้นหากลุ่มบุคคลต้นแบบในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านต่างๆ			✓	✓

แผนงานเสริมสร้างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	✓	✓	✓	✓

- สพข. ดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเงินของตนเองและครอบครัวรวมทั้งการออมแก่ข้าราชการ กทม. จำนวน 282 คน

- 1) สกก. จะเชิญ ดร.จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา ผอ.สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มาบรรยายให้หัวหน้าหน่วยงาน
- 2) สพข. ดำเนินโครงการฝึกอบรมการบริหารเงินออมให้แก่ 364 คน เสร็จสิ้นแล้ว

แผนงานเสริมสร้างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
2. การค้นหากลุ่มบุคคลต้นแบบในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านต่างๆ			✓	✓

✦ โครงการนี้จะเริ่มดำเนินการในปี 2559



ยุทธศาสตร์ที่ 5

การเสริมสร้างความเข้มแข็ง

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความรู้และกระจายความรับผิดชอบ
ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ 3 แผนงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ 5
การสร้างความ
เข้มแข็งด้าน
การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล**

**5.1 เสริมสร้าง
ความรู้เรื่องระบบ
บริหารทรัพยากร
บุคคลให้แก่
ทรัพยากรบุคคลทุก
ระดับ**

**แผนงานเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล**

**5.2 สร้างกลไก
สนับสนุนการ
บริหารทรัพยากร
บุคคลให้มี
ประสิทธิภาพ**

**แผนงานสร้างเครือข่ายและส่งเสริม
สัมพันธภาพระหว่างนักทรัพยากรบุคคล**

**แผนงานส่งเสริมและสนับสนุนการ
ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่หน่วยงานได้รับมอบหมาย**

กลยุทธ์ที่ 5.1 เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ

ประกอบด้วย 1 แผนงาน

คือ แผนงานเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
- ทรัพยากรบุคคลทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามบทบาทของตนเอง	1. ร้อยละ 80 ของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่ได้รับการเสริมสร้างความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการเสริมสร้างความรู้ผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด

แผนงานเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. สำหรับกลุ่มผู้บริหาร		✓	✓	✓
2. สำหรับกลุ่มนักทรัพยากรบุคคล				
2.1 สังกัดสำนักงาน ก.ก.	✓	✓	✓	✓
2.2 สังกัดหน่วยงานกรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓
2.3 ข้าราชการในตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓
3. สำหรับกลุ่มข้าราชการทั่วไป	✓	✓	✓	✓

การให้ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กลุ่มผู้บริหาร



โครงการในปี พ.ศ. 2558

1. การสัมมนาสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ กทม. ประเภทอำนวยการที่ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 211 คน และระดับชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายในสังกัดสำนักงานเขต 200 คน)
2. หน่วยงานดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Award) หรือ การจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินความเข้มแข็งของหน่วยงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

การให้ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มนักทรัพยากรบุคคลและ
ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล



กลุ่มที่ 1	โครงการ
นักทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.ก.	1. การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (KM HR)
	2. การส่งนักทรัพยากรบุคคลสังกัดสำนักงาน ก.ก. ไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก (ไม่มีงบประมาณ)

การให้ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มที่ 2-3	โครงการ
นักทรัพยากรบุคคล หน่วยงานของ กทม.	1. การสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน หรือ สกก.สัญจร
	2. การจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) นักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรเฉพาะ (Specific Competency)
	3. การฝึกปฏิบัติงานจริงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กับสำนักงาน ก.ก.
	4. การศึกษาและเตรียมความพร้อมการส่งผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติงานชั่วคราว ในหน่วยงานอื่น (Secondment)

การให้ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับ

กลุ่มข้าราชการทั่วไป




โครงการในปี พ.ศ. 2558

1. การเผยแพร่ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านสื่อเอกสาร และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

กลยุทธ์ที่ 5.2 สร้างกลไกสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย 2 แผนงาน

- แผนงานสร้างเครือข่ายและส่งเสริมสัมพันธ์ระหว่างนักทรัพยากรบุคคล
 - แผนงานส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานได้รับมอบหมาย
- 

แผนงานสร้างเครือข่ายและส่งเสริมสัมพันธภาพ ระหว่างนักทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
1. มีเครือข่ายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทั้งภายใน และภายนอกเพื่อการแลกเปลี่ยน ความรู้หรือผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกันภายในเครือข่าย	- จำนวนความรู้ที่มีการ แลกเปลี่ยนกันไม่น้อยกว่า ปีละ 2 เรื่อง	- จำนวนความรู้ที่มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ นักทรัพยากรบุคคลของ กทม. ไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง

แผนงานสร้างเครือข่ายและส่งเสริมสัมพันธภาพ ระหว่างนักทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างนักทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓

- ดำเนินโครงการ สกก. สัญจร จำนวน 5 ครั้ง

- จัดประชุมแนวตั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2558 โดยจะจัดอีก 2 ครั้งในเดือนกรกฎาคม – กันยายน นี้

แผนงานส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่หน่วยงานได้รับมอบหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ปี 2558
2. หน่วยงานในสังกัด กทม. สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องตามแนวทางหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้	- ร้อยละ 80 ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามแนวทางหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้	- กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามภารกิจอย่างน้อย 3 กิจกรรม - ร้อยละความถูกต้องของการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบอำนาจ (ร้อยละ 80)

แผนงานส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่หน่วยงานได้รับมอบหมาย

แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	2559	2560
1. การส่งเสริมการกระจายอำนาจการ ประเมินผลการกระจายอำนาจด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลและศึกษา ภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่จะมอบหมายต่อไปในอนาคต	-	✓	✓	✓

- รวบรวมหนังสือตอบข้อหารือต่างๆ
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหาร
เพื่อเผยแพร่หน่วยงาน
- สำนวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อติดตาม
และประเมินผล และแก้ไขปัญหาด้าน
การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2557 - 2560

