



แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2568
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร



คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้เป็นการล่วงหน้า และแผนปฏิบัติราชการดังกล่าวต้องมีรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณที่ต้องใช้ในการดำเนินงานของแต่ละขั้นตอน เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ และตัวชี้วัดของภารกิจของหน่วยงาน

สำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2568 ของสำนักงาน ก.ก. ได้มีการทบทวนสถานการณ์ปัจจุบันและผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยพิจารณากำหนดตัววัดผลหลัก (KR) และโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570) นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2568 และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570)

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2568 ของสำนักงาน ก.ก. ฉบับนี้ จะเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของทุกส่วนราชการของสำนักงาน ก.ก. และเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารในการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินการตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการกรุงเทพมหานครต่อไป

สำนักงาน ก.ก.

ตุลาคม 2567

สารบัญ

หน้า

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี

- ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์ 1
- วิสัยทัศน์ 11
- พันธกิจ 11
- ตัวชี้วัดผลหลัก (KR) 12

ส่วนที่ 1 การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2568 14

- มิติที่ 1 การบริการสาธารณะ
- มิติที่ 2 การบริหารจัดการ

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน 26

ส่วนที่ 3 บัญชีรายการ/โครงการที่มีลักษณะเป็นภารกิจประจำพื้นฐาน 27

ส่วนที่ 4 สรุปโครงการและงบประมาณที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 28

ส่วนที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ. 2568 ของหน่วยงาน 31

ภาคผนวก 40

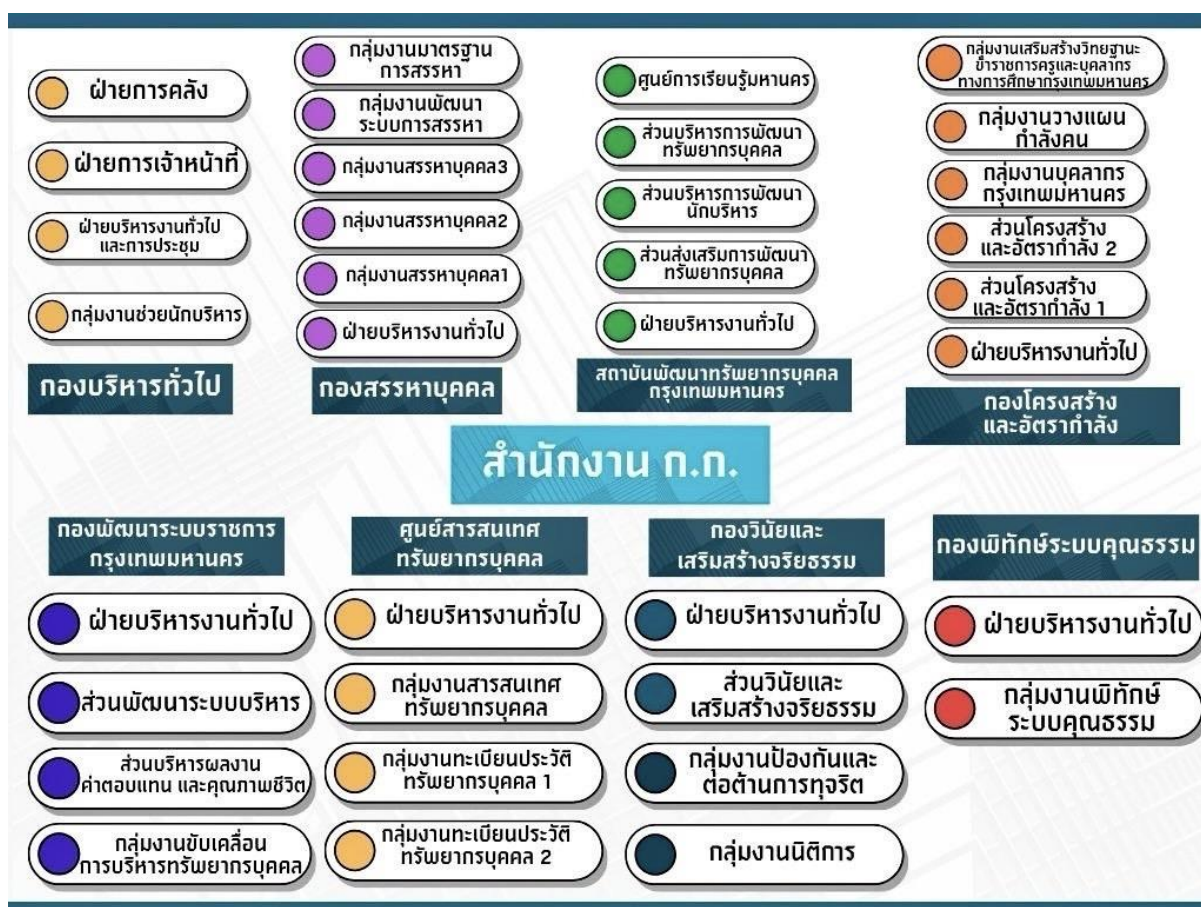
สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี

ข้อมูลทั่วไปและสถานการณ์ปัจจุบันของสำนักงาน ก.ก.

1. โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือ สำนักงาน ก.ก. ตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ก. และ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบราชการกรุงเทพมหานครและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายของกรุงเทพมหานคร โดยผลการดำเนินการของสำนักงาน ก.ก. ที่ผ่านมา ปรากฏในรูปแบบของนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ มาตรฐาน แนวทาง และผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ปัจจุบันโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ก. เป็นไปตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566 และประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2566 เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 123) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 140 ตอนพิเศษ 87 ง วันที่ 12 เมษายน 2566 โดยประกอบด้วย 8 ส่วนราชการภายใน ดังนี้



1. กองบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) งานด้านเลขานุการ
- (2) งานด้านบริหารทั่วไป งานสารบรรณและธุรการ
- (3) การประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) และการคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการใน ก.ก. และ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง
- (4) งานด้านการคลัง พัสดุ และครุภัณฑ์
- (5) งานการเจ้าหน้าที่และการดำเนินการใน อ.ก.ก. หน่วยงาน
- (6) งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.ก.
- (7) การจัดทำวารสารและรายงานประจำปี
- (8) การดำเนินการศูนย์ข้อมูลข่าวสารตามกฎหมายของสำนักงาน ก.ก.
- (9) การจัดทำ ติดตาม รายงานผลและประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปีของส่วนราชการสังกัดสำนักงาน ก.ก.
- (10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2. กองสรรหาบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (2) สร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อการสรรหาข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้าสู่ตำแหน่ง
- (3) เป็นศูนย์กลางในการประสานการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (4) ดำเนินการรับโอน การบรรจุกลับ และการเปลี่ยนประเภทข้าราชการ
- (5) จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (6) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้าสู่ตำแหน่งประเภทเดียวกันและต่างประเภท
- (7) พัฒนาและกำหนดนโยบาย ระบบและรูปแบบการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ
- (8) ให้คำปรึกษาแนะนำ และติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (9) ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานครดำเนินการสรรหาบุคคล
- (10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3. สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับประเทศและกรุงเทพมหานคร รวมทั้งติดตามและประเมินผล
- (2) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และพัฒนานวัตกรรม แนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาและ การเรียนรู้ ที่ทันสมัยให้เหมาะสมกับหลักสูตรการพัฒนา
- (3) พัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวทางหรือรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม ทันสมัยและมีความหลากหลาย รวมทั้งติดตามและประเมินผล เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีสมรรถนะและศักยภาพที่เหมาะสมกับภารกิจของกรุงเทพมหานครและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(4) ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง

(5) ศึกษา วิจัย และส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนา
งานอย่างเป็นรูปธรรม

(6) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน้าที่
ความรับผิดชอบ

(7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. กองโครงสร้างและอัตรากำลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

(2) กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(3) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(4) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

(5) จัดทำแผนกำลังคน แผนสืบทอดตำแหน่ง และแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(6) เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านภารกิจ โครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ และอัตรากำลังของกรุงเทพมหานคร

(7) ประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

5. กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติของการบริหารและการพัฒนาระบบราชการ
การพัฒนาระบบงาน และการให้บริการประชาชน

(2) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเทคนิค นวัตกรรมทางการบริหารและนวัตกรรมการให้บริการ
ประชาชนของหน่วยงานและส่วนราชการกรุงเทพมหานคร

(3) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากร
บุคคลของกรุงเทพมหานคร

(4) ส่งเสริมและขับเคลื่อนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำกับ ติดตามและประเมินผล
การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและส่วนราชการ

(5) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน ระบบเงินเดือน
ค่าตอบแทน การจัดสรรสิ่งจูงใจต่าง ๆ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

(6) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

6. ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(2) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

- (3) พัฒนาระบบสารสนเทศ ระบบสื่อสารข้อมูล และระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.ก.
- (4) จัดทำฐานข้อมูลและประมวลผลข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารหรือหน่วยงานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (5) เป็นศูนย์กลางในการรักษา ควบคุม และแก้ไขทะเบียนประวัติทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (6) ตรวจสอบคำสั่งทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (7) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแก่หน่วยงานและข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษามาตรฐานวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (2) พิจารณา ติดตามและเร่งรัดการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (3) เป็นศูนย์กลางการประสานความร่วมมือ ติดตามและดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรุงเทพมหานคร
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง เนื่องจากการดำเนินการตามมติ ก.ก.
- (5) พิจารณาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์และเรื่องร้องเรียนของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงาน ก.ก.
- (6) จัดทำ แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ คำสั่ง และหนังสือเวียนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (7) ตรวจร่างสัญญาและงานนิติการอื่น ๆ
- (8) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

8. กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) สนับสนุนการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการคุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองกรณี ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์กรุงเทพมหานคร ถูกฟ้องคดีปกครองต่อศาลปกครองชั้นต้น
- (3) พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ แนวทางการดำเนินการด้านการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม
- (4) ปรับปรุง แก้ไข หรือจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
- (5) ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรมของกรุงเทพมหานคร
- (6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงาน ก.ก.

2.1 สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. หน่วยงานมีแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อเป็นทิศทางและกรอบแนวทางในการดำเนินงาน ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) และ แผนปฏิบัติราชการประจำปี	1. อัตรากำลังคนไม่เพียงพอต่อปริมาณงานในบางภารกิจ
2. การปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ ภายในของสำนักงาน ก.ก. ที่มีการรวมสถาบันพัฒนา- ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร มาสังกัดสำนักงาน ก.ก. ทำให้การขับเคลื่อนงานทางด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	2. บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานเชิงยุทธศาสตร์
3. ผู้บริหารหน่วยงานมีวิสัยทัศน์และเปิดรับฟังความเห็น สามารถให้คำปรึกษาและส่งเสริมแนวคิด พัฒนาการทำงานใหม่ๆ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะความสามารถในลักษณะ Multi-skill
4. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านพัฒนาทรัพยากร- บุคคล และด้านกฎหมาย	5. ลักษณะการทำงานยังขาดการวิเคราะห์ภาพองค์รวม และความคิดเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ
5. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ (Gen Y) มีความพร้อม ในการเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ชอบงานที่มีความท้าทาย กล้าแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และนำเสนอแนวคิดรวมถึงเทคนิควิธีการ ทำงานใหม่ ๆ	6. การบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานและ ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานครยังมีน้อย
6. ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การทำงานแบบข้ามสายงาน (Cross-Functional Team) และการทำงานแบบ Agile	7. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังมีน้อย รวมถึงไม่ทันสมัย
7. มีกฎ ระเบียบ กระบวนการทำงานและคู่มือ การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	8. การจัดการความรู้และการถ่ายทอดความรู้ภายใน หน่วยงานไม่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2.2 สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

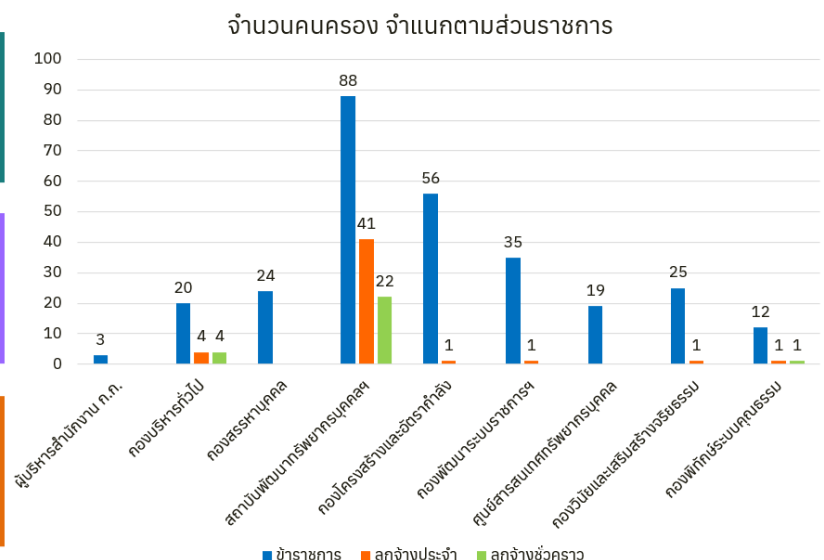
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	1. กฎหมายกำหนดให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ 40 ของรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถเพิ่มกำลังคน สวัสดิการ ผลประโยชน์และ ค่าตอบแทนด้านการเงินได้อย่างเหมาะสมและ สอดคล้องกับความต้องการของทรัพยากรบุคคล
2. แนวคิดการปรับเปลี่ยนภาครัฐไทยสู่การเป็น รัฐบาลดิจิทัล (Digital government)	2. กฎเกณฑ์ ระเบียบ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบ ราชการและด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนากรุงเทพมหานคร และ นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	3. โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึง อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานและพัฒนา ศักยภาพของข้าราชการและบุคลากรยังไม่เพียงพอ
4. คณะกรรมการกลางด้านการพัฒนาระบบราชการ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ซึ่งพร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการดำเนินงาน	4. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลต่อการปรับระบบและวิธีการทำงานของหน่วยงาน รวมถึงการปรับตัวและวิธีคิด (Mindset) ของบุคลากร
5. แนวทางการบริหารจัดการภายใต้วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	

3. อัตรากำลังของสำนักงาน ก.ก.

อัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.

(ข้อมูล ณ วันที่ 2 ต.ค. 67)

ข้าราชการ • กรอบอัตรากำลัง 304 ตำแหน่ง • คนครอง 282 ตำแหน่ง • ว่าง 22 ตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ • กรอบอัตรากำลัง 54 ตำแหน่ง • คนครอง 49 ตำแหน่ง • ว่าง 5 ตำแหน่ง
ลูกจ้างชั่วคราว • คนครอง 27 ตำแหน่ง



4. บริบทและสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในปีที่ผ่านมาสรุปได้ดังนี้

1. การทบทวนและแบ่งภารกิจหน้าที่ระหว่างสำนักและสำนักงานเขตให้มีความชัดเจนและกระจายอำนาจไปยังสำนักงานเขตเพื่อให้เป็นหน่วยบริการที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จและกำหนดแนวทางการปฏิบัติ โดยการทดลองนำร่องในภารกิจด้านสาธารณูปโภคและการพัฒนาสังคม รวมถึงการทบทวนและออกแบบโครงสร้างหน่วยงานระดับสำนักและสำนักงานเขตให้เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง
2. การปรับปรุงระบบงานให้มีความคล่องตัวและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการให้มากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการ การทบทวนภารกิจในภาพรวมและปรับภารกิจให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การออกแบบงานและตำแหน่งใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงกำหนดตำแหน่งงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้กำลังคนปฏิบัติงานและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้แทนกำลังคน
3. การจัดทำ Data Center ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับระบบข้อมูลภาพรวม เพื่อให้มีข้อมูลที่สามารถใช้วิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการวางแผนและกำหนดนโยบาย และ HR Platform เพื่อปรับรูปแบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น Self Service
4. การใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อทดแทนตำแหน่งข้าราชการ เช่น การจ้างอาสาสมัคร การจ้างเหมาบริการรายบุคคล รวมถึงการจ้างพนักงานกรุงเทพมหานครในอนาคต
5. การพัฒนาทักษะของผู้บริหารให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันและอนาคต การออกแบบสมรรถนะผู้บริหาร รวมถึงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพการพัฒนาข้าราชการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการเขตและผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
6. การพัฒนาและขยายรูปแบบการสรรหาและเลือกสรรเชิงรุก โดยเพิ่มช่องทางการสรรหาด้วยการวิธีการคัดเลือกกรณีเหตุพิเศษโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน เช่น การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ การคัดเลือกตามโครงการความร่วมมือ (MOU) เป็นต้น
7. การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนโดยมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับระบบการบริหารผลงานและระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึงการพัฒนาด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเพื่อดูแลคุณภาพชีวิตให้แก่ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร
8. การกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับวิถีชีวิตและการทำงานวิถีใหม่เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว สอดคล้องกับสถานการณ์และความพร้อมของแต่ละหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้งโดยการเหลื่อมเวลาทำงาน 2) การปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้งโดยการนับชั่วโมงทำงาน และ 3) การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง และใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ปัญหาและความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

1. ความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ข้อจำกัดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลจะต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่แม้กรุงเทพมหานครจะพยายามปรับขนาดกำลังให้เหมาะสมกับองค์กร โดยควบคุมการเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ทั้งในส่วนข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง แต่ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณ

พ.ศ. 2566 ยังคงเพิ่มขึ้น และจะเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เนื่องจากนโยบายของรัฐบาล ที่อนุมัติปรับอัตราเงินเดือนกลุ่มข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตั้งแต่ระดับปวช.-ปริญญาเอก กำหนดเพิ่มเงินเดือน ร้อยละ 10 ภายใน 2 ปี การปรับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว และการให้เงินชดเชยแก่ผู้ได้รับผลกระทบ สำหรับข้าราชการเดิมที่มีฐานเงินเดือนต่ำกว่า 18,000 บาท และ 15,000 บาท ให้มีการปรับชดเชยย้อนหลังให้ได้ระดับมาตรฐานเดียวกัน

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2566

ปีงบประมาณ พ.ศ.	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (บาท)	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (บาท)	สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปี (ร้อยละ)
2562	80,000,000,000.00	27,152,254,839.18	33.94
2563	85,710,661,601	27,161,654,935.27	31.69
2564	78,588,321,958	26,145,112,181.29	33.27
2565	86,421,255,588	26,665,823,557.85	30.86
2566	88,732,487,710	29,117,911,808.61	32.82

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลจำแนกตามหมวดค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2566

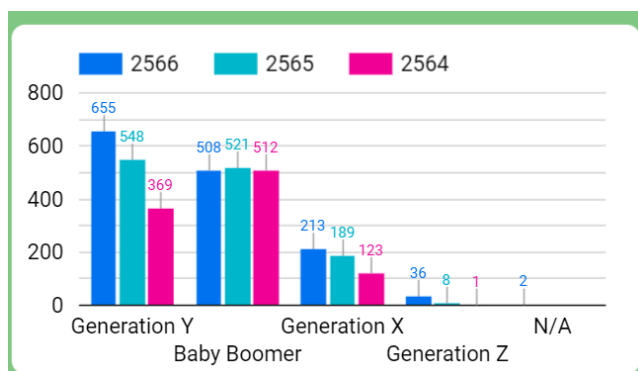
ปีงบประมาณ พ.ศ.	เงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเงินเพิ่มอื่นๆ (บาท)	ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)
2562	13,605,102,190.70 (50.11%)	2,275,067,509.02 (8.38%)	11,272,085,139.46 (41.51%)
2563	13,871,747,490.77 (51.07%)	2,144,962,394.42 (7.90%)	11,144,945,095.08 (41.03%)
2564	14,181,298,867.44 (54.24%)	1,886,315,549.62 (7.21%)	10,077,497,764.23 (38.54%)
2565	13,865,102,795.61 (52%)	2,207,652,857.69 (8.28%)	10,593,067,904.55 (39.73%)
2566	13,856,992,882.22 (47.59%)	2,281,806,451.44 (7.84%)	12,979,112,474.95 (44.57%)

2. ความท้าทายด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลให้ต้องมีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อออกแบบระบบงาน (Work System) และรูปแบบการให้บริการประชาชนใหม่อื่น เพื่อให้สอดคล้องและรองรับกับงานในปัจจุบันและงานในอนาคต รวมถึงการทบทวนเพื่อออกแบบโครงสร้างองค์กร การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอัตราค่าจ้าง และการใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นแทนข้าราชการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการบริหารกำลังคนและ การบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร

3. ความท้าทายด้านการรักษาคนให้อยู่กับองค์กร จากสถิติข้อมูลการสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า อัตราการสูญเสียมาแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยในปี 2564 อัตราการสูญเสียจากเหตุเกษียณอายุราชการมากกว่า เหตุลาออก แต่ตั้งแต่ปี 2565 - 2566 อัตราการสูญเสียจากเหตุลาออกเริ่มมากกว่าเหตุเกษียณอายุราชการ

ข้อมูลเปรียบเทียบอัตราการลาออกปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 พบว่า กลุ่มที่ลาออกมากที่สุด คือ Generation Y ตำแหน่งที่ลาออกมากที่สุดของกลุ่มตำแหน่งด้านสาธารณสุข คือ พยาบาลวิชาชีพ แพทย์ เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ส่วนกลุ่มตำแหน่งอื่น ตำแหน่งที่ลาออกมากที่สุด คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ ส่วนเหตุผลที่ลาออกมากที่สุด คือ ไปรับราชการหน่วยงานอื่น รายละเอียดข้อมูลดังนี้

ปี / ผลรวม			
ประเภท	2566	2565	2564
ลาออก	568	473	329
เกษียณอายุราชการ	445	431	429
ให้ออก	377	342	227
ถึงแก่กรรม	22	17	20
ให้ออกจากราชการ	1	2	-
ปลดออก	-	1	-
ไล่ออก	1	-	-
Grand total	1,414	1,266	1,005

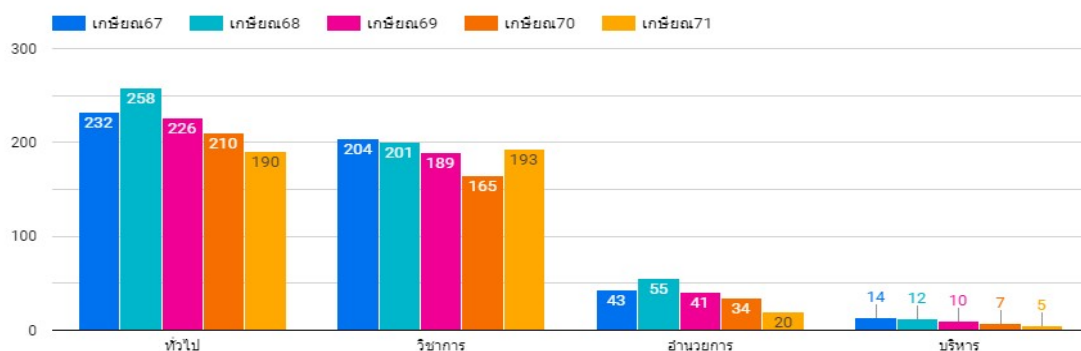


สูญเสียแยกตามตำแหน่ง/ปี				
ตำแหน่ง	2566	2565	2564	Grand total
พยาบาลวิชาชีพ	165	164	117	446
นายแพทย์	33	17	20	70
เจ้าพนักงานธุรการ	9	5	7	21
เจ้าพนักงานเภสัชกร...	7	7	3	17
เภสัชกร	5	1	6	12
พยาบาลเทคนิค	4	2	4	10
เจ้าพนักงานการเงินแ...	4	2	3	9
เจ้าพนักงานพัสดุ	1	6	1	8
นักจัดการงานทั่วไป	4	4	-	8

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า กลุ่มที่ลาออกมากที่สุดคือ กลุ่ม Generation Y ลาออก จำนวน 337 คน เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ 263 คน และประเภททั่วไป 74 คน ตำแหน่งที่ลาออกมากที่สุด คือ กลุ่มตำแหน่งด้านสาธารณสุข ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ 68 คน แพทย์ 25 คน ส่วนกลุ่มตำแหน่งทั่วไป ตำแหน่งที่ลาออกมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ 30 คน นักจัดการงานทั่วไป 27 คน และเจ้าพนักงานปกครอง 23 คน ส่วนเหตุผลที่ลาออก 3 อันดับแรก คือรับราชการหน่วยงานอื่น จำนวน 183 คน ประกอบอาชีพอื่น 70 คน และดูแลครอบครัว 36 คน ดังนั้น จากการสูญเสียข้าราชการกลุ่ม Generation Y และสาเหตุการสูญเสียคือไปรับราชการหน่วยงานอื่นเป็นจำนวนมาก จึงเป็นความท้าทายของกรุงเทพมหานครในการออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครอย่างไรให้สามารถดึงดูดหรือจูงใจให้คนรุ่นใหม่ยังอยู่กับองค์กรหรือปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพในช่วงที่ยังอยู่กับองค์กร การดูแลและพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ในช่วงเริ่มต้นปฏิบัติงานเพื่อให้ความร่วมมือในการทำงานและสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้อย่างรวดเร็ว

4. ความท้าทายด้านการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จากข้อมูลสถิติการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งเดิมใช้วิธีการสอบแข่งขันเพียงวิธีการเดียว ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ได้มีการแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กำหนดกรณีพิเศษ 9 กรณีที่ให้ใช้วิธีการคัดเลือกได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ซึ่งผลการสรรหา พบว่า แม้จะมีช่องทางที่หลากหลายในการสรรหาโดยได้มีการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การคัดเลือกคนพิการฯ การคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ การคัดเลือกโครงการความร่วมมือ แต่ตำแหน่งประเภททั่วไปหลายตำแหน่ง เช่น นายช่างสำรวจ นายช่างโยธา นายช่างไฟฟ้า นายช่างเทคนิค เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานธุรการ เป็นต้น ยังไม่สามารถสรรหาได้เพียงพอ กับอัตราว่าง ซึ่งจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์งานและการกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อพิจารณาถึงความจำเป็นของตำแหน่งที่มีปัญหาดังกล่าวตั้งแต่ต้นทาง

5. ความท้าทายด้านการเตรียมความพร้อมกำลังคนเพื่อทดแทนในตำแหน่งสำคัญของกรุงเทพมหานคร (Succession Plan) เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2568 จะมีการสูญเสียผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร ด้วยเหตุเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร หากไม่มีการเตรียมความพร้อมในการวางแผนและพัฒนาผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งสำคัญของกรุงเทพมหานครอย่างเป็นระบบ



6. ความท้าทายด้านการพัฒนาศักยภาพกำลังคนเพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ พันธกิจ และนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครในการพัฒนามหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีความหลากหลายของสายงานจำนวนมากถึง 114 สายงาน จึงเป็นความท้าทายในการจะพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีทั้งความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจขององค์กร การมีความรู้ลึกและรู้กว้างในตำแหน่งงาน รวมถึงการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะที่เราให้ดีกว่าเดิม (Upskill) และการพัฒนาให้มีทักษะใหม่ที่เป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (ReSkill) เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและก้าวทันบริบทที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

7. ความท้าทายด้านการปรับบทบาทการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้เป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานและนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ เนื่องจากเดิมการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจะให้ความสำคัญกับบทบาทการเป็นผู้ให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แก่คนในหน่วยงานมากกว่าบทบาทการเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เกิดผลสำเร็จในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานและการพัฒนาเมือง

8. ความท้าทายด้านการจัดทำระบบ HRIS และขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย HR Analytic ตั้งแต่การจัดทำระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ศักยภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาเมืองให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

5. ผลการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ก. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ภาพรวมผลการปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงาน ก.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	ผลการดำเนินงาน
องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance Base)	1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของ กทม.	10	ระดับ 2
	2. ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมการรับรู้ช่องทางทางการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤติมิชอบ	10	ระดับ 4
	3. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของ กทม.	10	ระดับ 5
	4. ร้อยละความสำเร็จของประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการ กทม.	20	ระดับ 5
	5. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้าง กทม.	10	ระดับ 3
	6. ร้อยละความสำเร็จในการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกท. สามัญ ตามที่ กทม. (คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด	10	ระดับ 5
องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม (Innovation Base)	ความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	10	ระดับ 4 - 5
องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพในการดำเนินการของหน่วยงาน (Potential Base)	3.1 ร้อยละความสำเร็จในการยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อบริหารราชการที่ยืดหยุ่นโปร่งใส คล่องตัว	10	ระดับ 5
	3.2 ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	10	ระดับ 1

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นต้นแบบการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการมหานคร
บุคลากรมีคุณภาพ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต
เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและมีศักยภาพสูง

พันธกิจ (Mission)

เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ตัววัดผลหลัก (KR) ตามแผนปฏิบัติการราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2568 (จำนวน 24 KR)

ที่	ตัววัดผลหลัก (KR)	ค่าเป้าหมาย	H/R
1	OKR 3301 ร้อยละของการกระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับการทุจริตของ สายงานที่กำหนดลดลงจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ 50	H
2	OKR 3302 จำนวนภาคีเครือข่ายที่มีความร่วมมือลดเสี่ยงโกงกับ กทม. เพิ่มขึ้น	1 หน่วยงาน	H
3	OKR 3303 การจัดทำ gap analysis และ Roadmap การเข้าร่วม ISO 37001	ผลการวิเคราะห์การทบทวน สถานะเบื้องต้นของหน่วยงาน ตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด (Gap Audit Report) และ Roadmap การเข้าร่วม ISO 37001 (1 ฉบับ)	H
4	OKR 3304 จำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่เข้าร่วม ITAGC ไม่น้อยกว่า	5 หน่วยงาน	H
5	OKR 3305 การสำรวจด้านการรับรู้ของประชาชนต่อการต่อต้าน การทุจริตของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร (สำนักงานเขตมีผล การรับรู้ของประชาชนต่อการต่อต้านการทุจริต ไม่น้อยกว่า 90 คะแนน)	ร้อยละ 100	H
6	OKR 3306 ผลการประเมินคะแนน ITA ของสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร (สำนักงานเขตมีผลการประเมินคะแนน ITA ไม่น้อยกว่า 90 คะแนน)	ร้อยละ 100	H
7	OKR 9127 พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการงาน ข้อตกลงการให้บริการ และการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการ ทางอิเล็กทรอนิกส์ และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	คู่มือการปฏิบัติงาน ที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว 36 ฉบับ	H
8	OKR 9131 จำนวนคนที่ผ่านโครงการบ่มเพาะทักษะข้าราชการใหม่ (ระบบ incubation ม.ปลายถึงปริญญาโท – recruit นักเรียน มัธยมปลาย (ทุน) นักศึกษาฝึกงาน อาชีวะ)	500 คน	H
9	OKR 9132 มีแบบสถาปัตยกรรมระบบ (System Architecture Design) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานหลักในการพัฒนาระบบรายงาน เชิงวิเคราะห์เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (HR Intelligence)	แบบสถาปัตยกรรมระบบ (System Architecture Design) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานหลักใน การพัฒนาระบบรายงาน เชิงวิเคราะห์ฯ (1 ฉบับ)	H
10	OKR 9133 จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเส้นเลือดฝอย	จำนวนผู้ผ่านการอบรม ร้อยละ 100 ของจำนวน ผู้เข้ารับการอบรม ตามกลุ่มภารกิจหลัก	H

ที่	ตัววัดผลหลัก (KR)	ค่าเป้าหมาย	H/R
11	OKR 9134 จำนวนโครงการ ผลผลิตจากการอบรมแต่ละหลักสูตรนำไปสู่การปฏิบัติ (หลักสูตรเส้นเลือดฝอย)	อย่างน้อยรุ่นละ 1 โครงการ	H
12	OKR 9135 จำนวนโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาหลักสูตรที่ใช้หลักสูตรใหม่	3 หลักสูตร	H
13	OKR 9136 จำนวนโครงการที่ได้จากผลงานรุ่นนำไปสู่การปฏิบัติ นำผลงานรุ่นไปปฏิบัติ อย่างน้อยรุ่นละ 1 โครงการ (หลักสูตรพัฒนานักบริหาร)	3 โครงการ	H
14	OKR 9137 ร้อยละของนักทรัพยากรบุคคลในสถาบันพัฒนา-ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ที่เป็นวิทยากรหลักด้านกระบวนการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ 10	H
15	OKR 9138 จำนวนหลักสูตรที่มีการผลิตสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ผ่านระบบออนไลน์ (ทั้งแบบหลักสูตรเต็มและแบบประเด็นย่อย)	4 หลักสูตร	H
16	OKR 9139 จำนวนผู้เข้าเรียนหรือฟังพร้อมทำแบบทดสอบในสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ผ่านระบบออนไลน์	300 คน	H
17	OKR 2202 หน่วยงานที่มีข้อมูลการตรวจสอบสภาพยานพาหนะและรายงานสถานะ ผ่านระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) และระบบการบริหาร (MIS) เพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ระบบบัญชีทรัพยากรเผชิญเหตุ (ยานพาหนะและอุปกรณ์)	มีการตรวจสอบฯ เป็นประจำทุกเดือน	R
18	OKR 3101 ร้อยละของเรื่องทั้งหมดที่แจ้งผ่าน Traffy Fondue ได้รับการแก้ไข	ร้อยละ 80	R
19	OKR 3102 สัดส่วนจำนวนเรื่องที่ดำเนินการเสร็จสิ้นต่อเรื่องทั้งหมด	ร้อยละ 80	R
20	OKR 3103 สัดส่วนจำนวนเรื่องค้างต่อเรื่องร้องเรียนทั้งหมด	ร้อยละ 80	R
21	OKR 3104 ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการแก้ไขปัญหา (แจกแจงรายหน่วยงาน)	ระดับ 4	R
22	OKR 3201 ข้อมูลในระบบเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (e-GP BMA) ถูกเปิดเผยอย่างครบถ้วน	ร้อยละ 100	R
23	OKR 5127 จำนวนประชาชนทุกกลุ่มวัยที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค	ร้อยละ 100 ของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดฯ	R
24	ร้อยละความสำเร็จของการติดตามและประเมินผลการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ประเภทงบลงทุน ค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและก่อสร้าง)	ร้อยละ 92	R

ส่วนที่ 1

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2568

มิติที่ 1 การบริการสาธารณะ

ด้านที่ 3 โปร่งใสดี

ประเด็นการพัฒนา/ วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR)	ค่าเป้าหมาย (Target)	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
3.3 ยกระดับความร่วมมือ ในการต่อต้านการทุจริต กับองค์กรที่เกี่ยวข้อง	OKR 3301 ร้อยละของ การกระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับ การทุจริตของสายงานที่กำหนด ลดลงจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ 50	สกก.	ทุก หน่วยงาน
	OKR 3302 จำนวนภาคีเครือข่าย ที่มีความร่วมมือลดเสี่ยงโกงกับ กทม. เพิ่มขึ้น	1 หน่วยงาน	สกก.	ทุก หน่วยงาน
	OKR 3303 การจัดทำ gap analysis และ Roadmap การเข้าร่วม ISO 37001	ผลการวิเคราะห์ การทบทวนสถานะ เบื้องต้นของหน่วยงาน ตามที่กรุงเทพมหานคร กำหนด (Gap Audit Report) และ Roadmap การเข้าร่วม ISO 37001 (1 ฉบับ)	สกก.	หน่วยงาน ตามที่ กทม. กำหนด
	OKR 3304 จำนวนหน่วยงานของ กรุงเทพมหานครที่เข้าร่วม ITAGC	ไม่น้อยกว่า 5 หน่วยงาน	สกก.	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
	OKR 3305 การสำรวจด้านการ รับรู้ของประชาชนต่อการต่อต้าน การทุจริตของสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร (สำนักงานเขต มีผลการรับรู้ของประชาชนต่อ การต่อต้านการทุจริต ไม่น้อยกว่า 90 คะแนน)	ร้อยละ 100	สกก.	สำนักงาน เขต
	OKR 3306 ผลการประเมิน คะแนน ITA ของสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร (สำนักงานเขต มีผลการประเมินคะแนน ITA ไม่น้อยกว่า 90 คะแนน)	ร้อยละ 100	สกก.	ทุก หน่วยงาน

การนำประเด็นการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติระดับหน่วยงาน

ตัวชี้วัดผลหลัก (Key Result : KR)	ค่าเป้าหมาย (Target) ระดับหน่วยงาน	
	2567	2568
OKR 3301 ร้อยละของการกระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับการทุจริตของสายงานที่กำหนดลดลงจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ 25	ร้อยละ 50
OKR 3302 จำนวนภาคีเครือข่ายที่มีความร่วมมือลดเสี่ยงโกงกับ กทม. เพิ่มขึ้น	3 ภาคีเครือข่าย	1 หน่วยงาน
OKR 3303 การจัดทำ gap analysis และ Roadmap การเข้าร่วม ISO 37001	มีการดำเนินการ ดังนี้ 1. ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนและ การดำเนินการตามมาตรฐาน ISO37001 2. พัฒนความรู้ ISO37001 ให้แก่ เจ้าหน้าที่ด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันของหน่วยงาน	ผลการวิเคราะห์การทบทวน สถานะเบื้องต้นของ หน่วยงานตามที่ กรุงเทพมหานครกำหนด (Gap Audit Report) และ Roadmap การเข้าร่วม ISO 37001 (1 ฉบับ)
OKR 3304 จำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ที่เข้าร่วม ITAGC	ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยงาน	ไม่น้อยกว่า 5 หน่วยงาน
OKR 3305 การสำรวจด้านการรับรู้ของประชาชนต่อ การต่อต้านการทุจริตของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร (สำนักงานเขตมีผลการรับรู้ของประชาชนต่อการต่อต้าน การทุจริต ไม่น้อยกว่า 90 คะแนน)	-	ร้อยละ 100
OKR 3306 ผลการประเมินคะแนน ITA ของสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร (สำนักงานเขตมีผลการประเมินคะแนน ITA ไม่น้อยกว่า 90 คะแนน)	-	ร้อยละ 100

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการสร้างเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 5.4 เมืองสีขาว

เป้าประสงค์ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2567	2568
5.4.2 มีระบบการ ดำเนินการทางวินัย ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต คอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีกลไกป้องกัน การทุจริตคอร์รัปชัน ในอนาคต	1. มีกระบวนการดำเนินการ ทางวินัยที่รวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ	- ระยะเวลาการดำเนินการ ทางวินัยเร็วขึ้นเทียบกับ ค่าเฉลี่ยเดิม การลงโทษ ทางวินัยใช้เวลามาตรฐาน ในการดำเนินการมากกว่า - สัดส่วนของการแก้ปัญหา ต่อสัดส่วนของการ- ร้องเรียนคิดเป็น 1 ใน 3	- ระยะเวลาการดำเนินการ ทางวินัยเร็วขึ้นเทียบกับ ค่าเฉลี่ยเดิม การลงโทษ ทางวินัยใช้เวลามาตรฐาน ในการดำเนินการมากกว่า - สัดส่วนของการแก้ปัญหา ต่อสัดส่วนของการ- ร้องเรียนคิดเป็น 1 ใน 3

เป้าประสงค์ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2567	2568
	2. สร้างกลไกป้องกันการทุจริต ในอนาคต ควบคู่ไปกับสร้าง และพัฒนากลไกบริหาร ความเสี่ยงด้านทุจริต	- ทุกหน่วยงานสามารถ ดำเนินการตามแผนการ บริหารความเสี่ยงด้านการ ทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ - ตัวเลขของการกระทำผิดซ้ำ (ในกรณีที่ไม่ใช่โทษร้ายแรง ถึงขั้นไล่ออก) ลดลง 1 ใน 3	- ทุกหน่วยงานสามารถ ดำเนินการตามแผนการ บริหารความเสี่ยงด้านการ ทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ - ตัวเลขของการกระทำผิดซ้ำ (ในกรณีที่ไม่ใช่โทษร้ายแรง ถึงขั้นไล่ออก) ลดลง 1 ใน 3

การนำยุทธศาสตร์การพัฒนา กทม. ไปสู่การปฏิบัติระดับหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการสร้างเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 5.4 เมืองสีขาว

เป้าประสงค์ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2567	2568
5.4.2 มีระบบการ ดำเนินการทางวินัย ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต คอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีกลไกป้องกัน การทุจริตคอร์รัปชัน ในอนาคต	1. มีกระบวนการดำเนินการ ทางวินัยที่รวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ	- ระยะเวลาการดำเนินการ ทางวินัยเร็วขึ้นเทียบกับ ค่าเฉลี่ยเดิม การลงโทษ ทางวินัยใช้เวลามาตรฐาน ในการดำเนินการมากกว่า - สัดส่วนของการแก้ปัญหา ต่อสัดส่วนของการร้องเรียน คิดเป็น 1 ใน 3	- ระยะเวลาการดำเนินการ ทางวินัยเร็วขึ้นเทียบกับ ค่าเฉลี่ยเดิม การลงโทษ ทางวินัยใช้เวลามาตรฐาน ในการดำเนินการมากกว่า - สัดส่วนของการแก้ปัญหา ต่อสัดส่วนของการร้องเรียน คิดเป็น 1 ใน 3
	2. สร้างกลไกป้องกันการทุจริต ในอนาคต ควบคู่ไปกับสร้าง และพัฒนากลไกบริหาร ความเสี่ยงด้านทุจริต	- ทุกหน่วยงานสามารถ ดำเนินการตามแผนการ บริหารความเสี่ยงด้านการ ทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ - ตัวเลขของการกระทำผิดซ้ำ (ในกรณีที่ไม่ใช่โทษร้ายแรง ถึงขั้นไล่ออก) ลดลง 1 ใน 3	- ทุกหน่วยงานสามารถ ดำเนินการตามแผนการ บริหารความเสี่ยงด้านการ ทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ - ตัวเลขของการกระทำผิดซ้ำ (ในกรณีที่ไม่ใช่โทษร้ายแรง ถึงขั้นไล่ออก) ลดลง 1 ใน 3

รหัส OKR (4 หลัก)	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
3301	1. กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ¹	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	056
3301	2. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการสอบสวน พิจารณาทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร ²	822,400	กวส.	107
3302	3. กิจกรรมยกระดับความร่วมมือในการป้องกันและ ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบกับองค์กรภาคีเครือข่าย	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	056
3303	4. กิจกรรมการทบทวนสถานะเบื้องต้นของหน่วยงาน กรุงเทพมหานคร (Gap Audit Report) และ Roadmap การเข้าร่วม ISO37001) ³	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	107
3304 3305 3306	5. กิจกรรมยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรุงเทพมหานครและ หน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	107

มิติที่ 2 การบริหารจัดการ

ด้านที่ 9 บริหารจัดการดี

ประเด็นการพัฒนา/ วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR)	ค่าเป้าหมาย (Target)	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
9.1 ระบบงาน เงิน คน ระเบียบที่มี ประสิทธิภาพ	OKR 9127 พัฒนาและปรับปรุง กระบวนการงาน ข้อตกลงการ ให้บริการและการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องตามกฎหมายว่าด้วย วิธีปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	คู่มือการปฏิบัติงาน ที่ได้รับการปรับปรุง แล้ว 36 ฉบับ	สกก.	ทุกหน่วยงาน
	OKR 9131 จำนวนคนที่ผ่าน โครงการบ่มเพาะทักษะ ข้าราชการใหม่ (ระบบ incubation ม.ปลายถึงปริญญาโท – recruit นักเรียนมัธยมปลาย (ทุน) นักศึกษาฝึกงาน อาชีวะ)	500 คน	สกก.	สนศ. และหน่วยงาน อื่นที่มีภารกิจ ทุนการศึกษา หรือจัดกิจกรรมฯ ที่เกี่ยวข้อง

¹ เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงาน สนับสนุน OKR3301 (ปรับแผนการดำเนินงานจากโครงการยุทธศาสตร์ กทม. ที่ไม่ได้รับงบประมาณ)

² เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงาน สนับสนุน OKR3301 (ปรับแผนการดำเนินงานจากโครงการยุทธศาสตร์ กทม. ที่ไม่ได้รับงบประมาณ)

³ เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงาน สนับสนุน OKR3303 (ปรับแผนการดำเนินงานจากโครงการยุทธศาสตร์ กทม. ที่ไม่ได้รับงบประมาณ)

ประเด็นการพัฒนา/ วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR)	ค่าเป้าหมาย (Target)	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
	OKR 9132 มีแบบสถาปัตยกรรมระบบ (System Architecture Design) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานหลักในการพัฒนาระบบรายงานเชิงวิเคราะห์เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (HR Intelligence)	แบบสถาปัตยกรรมระบบ (System Architecture Design) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานหลักในการพัฒนาระบบรายงานเชิงวิเคราะห์ฯ (1 ฉบับ)	สกก.	-
	OKR 9133 จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเส้นเลือดฝอย	จำนวนผู้ผ่านการอบรมร้อยละ 100 ของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมตามกลุ่มภารกิจหลัก	สกก.	-
	OKR 9134 จำนวนโครงการผลผลิตจากการอบรมแต่ละหลักสูตรนำไปสู่การปฏิบัติ (หลักสูตรเส้นเลือดฝอย)	อย่างน้อยร้อยละ 1 โครงการ	สกก.	-
	OKR 9135 จำนวนโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาหลักสูตรที่ใช้หลักสูตรใหม่	3 หลักสูตร	สกก.	-
	OKR 9136 จำนวนโครงการที่ได้จากผลงานร่นนำไปสู่การปฏิบัติ นำผลงานร่นไปปฏิบัติอย่างน้อยร้อยละ 1 โครงการ (หลักสูตรพัฒนานักบริหาร)	3 โครงการ	สกก.	-
	OKR9137 ร้อยละของนักทรัพยากรบุคคลในสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร ที่เป็นวิทยากรหลักด้านกระบวนการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ 10	สกก.	-

ประเด็นการพัฒนา/ วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR)	ค่าเป้าหมาย (Target)	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
	OKR 9138 จำนวนหลักสูตรที่มี การผลิตสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ ผ่านระบบออนไลน์ (ทั้งแบบ หลักสูตรเต็มและแบบประเด็นย่อย)	4 หลักสูตร	สกก.	-
	OKR 9139 จำนวนผู้เข้าเรียน หรือฟังพร้อมทำแบบทดสอบ ในสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ผ่าน ระบบออนไลน์	300 คน	สกก.	-

การนำประเด็นการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติระดับหน่วยงาน

ตัวชี้วัดผลหลัก (Key Result : KR)	ค่าเป้าหมาย (Target) ระดับหน่วยงาน	
	2567	2568
OKR 9127 พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ การให้บริการและการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตาม กฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	ปรับปรุงกระบวนการ การให้บริการประชาชน ที่มีความสัมพันธ์กับ ระบบ BMA OSS	คู่มือการปฏิบัติงาน ที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว 36 ฉบับ
OKR 9131 จำนวนคนที่ผ่านโครงการบ่มเพาะทักษะ ข้าราชการใหม่ (ระบบ incubation ม.ปลายถึงปริญญาโท – recruit นักเรียนมัธยมปลาย (ทุน) นักศึกษาฝึกงาน อาชีววะ)	250 คน	500 คน
OKR 9132 มีแบบสถาปัตยกรรมระบบ (System Architecture Design) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานหลัก ในการพัฒนาระบบรายงานเชิงวิเคราะห์เพื่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (HR Intelligence)	1 ระบบ (ระบบ HRMS แล้วเสร็จ มีรายงานและ Dashboard ด้านโครงสร้างและ อัตรากำลังในเบื้องต้น)	แบบสถาปัตยกรรมระบบ (System Architecture Design) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานหลัก ในการพัฒนาระบบรายงาน เชิงวิเคราะห์ฯ (1 ฉบับ)
OKR 9133 จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเส้นเลือดฝอย	N/A คน (หลักสูตรใหม่ 4 หลักสูตรตาม กลุ่มภารกิจเส้นเลือดฝอย 4 กลุ่ม/6 กลุ่มเขต)	จำนวนผู้ผ่านการอบรม ร้อยละ 100 ของจำนวน ผู้เข้ารับการอบรม ตามกลุ่มภารกิจหลัก
OKR 9134 จำนวนโครงการ ผลผลิตจากการอบรม แต่ละหลักสูตรนำไปสู่การปฏิบัติ (หลักสูตรเส้นเลือดฝอย)	N/A (จำนวนโครงการผลผลิต จากการอบรมแต่ละรุ่น ที่นำไปดำเนินการ อย่างน้อยรุ่นละ 1 โครงการ)	อย่างน้อยรุ่นละ 1 โครงการ

ตัวชี้วัดผลหลัก (Key Result : KR)	ค่าเป้าหมาย (Target) ระดับหน่วยงาน	
	2567	2568
OKR 9135 จำนวนโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาหลักสูตรที่ใช้หลักสูตรใหม่	3 หลักสูตร	3 หลักสูตร
OKR 9136 จำนวนโครงการที่ได้จากผลงานร่นนำไปสู่การปฏิบัติ นำผลงานร่นไปปฏิบัติ อย่างน้อยร่นละ 1 โครงการ (หลักสูตรพัฒนานักบริหาร)	ร้อยละ 100	3 โครงการ
OKR9137 ร้อยละของนักทรัพยากรบุคคลในสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครที่เป็นวิทยากรหลักด้านการกระบวนการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10
OKR 9138 จำนวนหลักสูตรที่มีการผลิตสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ผ่านระบบออนไลน์ (ทั้งแบบหลักสูตรเต็มและแบบประเด็นย่อย)	4 หลักสูตร (หลักสูตร/ประเด็นย่อย)	4 หลักสูตร
OKR 9139 จำนวนผู้เข้าเรียนหรือฟังพร้อมทำแบบทดสอบในสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ผ่านระบบออนไลน์	300 คน	300 คน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาการบริหารจัดการมหานครที่มีความเป็นมืออาชีพและคล่องตัวในการจัดการเมือง
ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2567	2568
7.3.1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นมืออาชีพ ที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละของความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาพลักษณ์ของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในด้าน ความเป็นมืออาชีพและคุณธรรม	ร้อยละ 73	ร้อยละ 75

กลยุทธ์ที่ 7.3.1.1 พัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	2567	2568
ร้อยละของทรัพยากรบุคคลและสายงานที่มีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)	ร้อยละ 43 ของสายงานที่มีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ร้อยละ 45 ของสายงานที่มีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน

เป้าประสงค์ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2567	2568
7.3.3 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 75	ร้อยละ 70

กลยุทธ์ที่ 7.3.3.1 พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรให้มีความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	2567	2568
ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรให้มีความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ 75	ร้อยละ 70

เป้าประสงค์ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2567	2568
7.3.4 การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าถึงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล และนำไปใช้ประโยชน์ได้	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90

กลยุทธ์ที่ 7.3.4.1 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	2567	2568
ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.5 เทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าประสงค์ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2567	2568
7.5.1 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจต่อการเข้าถึงข้อมูลหรือการบริการของกรุงเทพมหานครในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์หรือดิจิทัล	ร้อยละ 50	ร้อยละ 70
	ร้อยละของข้อมูลที่ได้นำไปใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 75	ร้อยละ 70

กลยุทธ์ที่ 7.5.1.1 การพัฒนาระบบการให้บริการ e-service ของกรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	2567	2568
ร้อยละของระบบ e-service ที่ครอบคลุมการให้บริการประชาชนที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 45	ร้อยละ 50
ร้อยละของการพัฒนาระบบ e-service	ร้อยละ 45	ร้อยละ 50

การนำยุทธศาสตร์การพัฒนา กทม. ไปสู่การปฏิบัติระดับหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาการบริหารจัดการมหานครที่มีความเป็นมืออาชีพและคล่องตัวในการจัดการเมือง

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2567	2568
7.3.1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละของความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาพลักษณ์ของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในด้านความเป็นมืออาชีพและคุณธรรม	ร้อยละ 73	ร้อยละ 75

กลยุทธ์ที่ 7.3.1.1 พัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	2567	2568
ร้อยละของทรัพยากรบุคคลและสายงานที่มีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)	ร้อยละ 43 ของสายงานที่มีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ร้อยละ 45 ของสายงานที่มีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน

รหัส OKR (4 หลัก)	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
9133 9134	1. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ⁴	ไม่ใช้งบประมาณ	สพท.	-
9135 9136	2. โครงการพัฒนาศักยภาพของนักบริหารและเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติการกิจของเมืองในอนาคต	20,939,000	สพท.	-
9135	3. โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ ⁵	20,366,650	สพท.	-
9137	4. กิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน (วิทยากรกระบวนการ) ⁶	ไม่ใช้งบประมาณ	สพท.	-
9138 9139	5. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและนวัตกรรมการเรียนรู้	9,364,400	สพท.	-

เป้าประสงค์ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2567	2568
7.3.3 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 75	ร้อยละ 70

⁴ เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงาน สนับสนุน OKR 9133 และ 9134 (ปรับแผนการดำเนินงานจากโครงการยุทธศาสตร์ กทม. ที่ไม่ได้รับงบประมาณ)

⁵ เนื่องจากหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ซึ่งสนับสนุน OKR 9133 และ 9134 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จึงได้ปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงาน โดยมีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาหลักสูตรใหม่ ซึ่งสนับสนุน OKR 9135

⁶ เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงาน กำหนดเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุน OKR 9137

กลยุทธ์ที่ 7.3.3.1 พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรให้มีความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	2567	2568
ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรให้มีความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ 75	ร้อยละ 70

รหัส OKR (4 หลัก)	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
9131	1. โครงการความร่วมมือบ่มเพาะและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพรุ่นใหม่ของกรุงเทพมหานคร ⁷	ไม่ใช้งบประมาณ	กสบ.	-
9131	2. โครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระยะ 2	4,115,300	กสบ.	-
9131	โครงการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ⁸	15,000,000	กสบ.	-
9131	โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ⁹	999,080	กสบ.	213

เป้าประสงค์ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2567	2568
7.3.4 การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าถึงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและนำไปใช้ประโยชน์ได้	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90

กลยุทธ์ที่ 7.3.4.1 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	2567	2568
ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90

⁷ ปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงาน เนื่องจากไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

⁸ เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงานที่กำหนดเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุน OKR 9131

⁹ เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงานที่กำหนดเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุน OKR 9131

รหัส OKR (4 หลัก)	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
9132	1. โครงการพัฒนาระบบรายงานเชิงวิเคราะห์เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (HR Intelligence)	3,257,700	ศสท.	-

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.5 เทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าประสงค์ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		2567	2568
7.5.1 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจต่อการเข้าถึงข้อมูลหรือการบริการของกรุงเทพมหานครในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์หรือดิจิทัล	ร้อยละ 50	ร้อยละ 70
	ร้อยละของข้อมูลที่ได้นำไปใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 75	ร้อยละ 70

กลยุทธ์ที่ 7.5.1.1 การพัฒนาระบบการให้บริการ e-service ของกรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	2567	2568
ร้อยละของระบบ e-service ที่ครอบคลุมการให้บริการประชาชนที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 45	ร้อยละ 50
ร้อยละของการพัฒนาระบบ e-service	ร้อยละ 45	ร้อยละ 50

รหัส OKR (4 หลัก)	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
9127	โครงการปรับปรุงกระบวนการและระบบงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับระบบราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ ¹⁰	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	058

¹⁰ ปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงาน เนื่องจากไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

ส่วนที่ 2

การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ยกระดับความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์หลัก (Objective) พัฒนาระบบการดำเนินการทางวินัยที่รวดเร็ว โปร่งใส มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลักของหน่วยงาน (KR)

- ร้อยละของการกระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับการทุจริตของสายงานที่กำหนดลดลงจากปีที่ผ่านมา (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 50)
- ร้อยละของหน่วยงานสามารถรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้ถูกต้องและครบถ้วน (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 80)

ความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2568 สนับสนุนแผนฯ ด้านที่ 3 โปร่งใสดี ประเด็นการพัฒนาที่ 3.3 ยกระดับความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย
1	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการสอบสวนพิจารณาทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร ¹¹	822,400	กวส.	107
2	กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ¹²	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	107
3	กิจกรรมการทบทวนสถานะเบื้องต้นของหน่วยงาน กรุงเทพมหานคร (Gap Audit Report) และ Roadmap การเข้าร่วม ISO37001 ¹³	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	107
4	โครงการการเผยแพร่ความรู้เรื่องการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	107

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ระบบงาน เงิน คน ระเบียบที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์หลัก (Objective) พัฒนาและยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลักของหน่วยงาน (KR)

- จำนวนคนที่ผ่านโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ (ระบบ incubation ม.ปลายถึงปริญญาโท – recruit นักเรียนมัธยมปลาย (ทุน) นักศึกษาฝึกงาน อาชีวะ) (ค่าเป้าหมาย : 500 คน)
- จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเส้นเลือดฝอย (ค่าเป้าหมาย : จำนวนผู้ผ่านการอบรมร้อยละ 100 ของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมตามกลุ่มภารกิจหลัก)
- ร้อยละของนักทรัพยากรบุคคลในสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ที่เป็นวิทยากรหลักด้านกระบวนการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 10)

¹¹ เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงาน สนับสนุน OKR3301 (ปรับแผนการดำเนินงานจากโครงการยุทธศาสตร์ กทม. ที่ไม่ได้รับงบประมาณ)

¹² เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงาน สนับสนุน OKR3301 (ปรับแผนการดำเนินงานจากโครงการยุทธศาสตร์ กทม. ที่ไม่ได้รับงบประมาณ)

¹³ เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงาน สนับสนุน OKR3303 (ปรับแผนการดำเนินงานจากโครงการยุทธศาสตร์ กทม. ที่ไม่ได้รับงบประมาณ)

4. ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถใช้งานระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทม. (Human Resource Management System : HRMS) (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 100)
5. ร้อยละของผลงานที่ได้รับรางวัลฯ สามารถพัฒนา ต่อยอด และขยายผลได้ (ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50)
6. ร้อยละของหน่วยงาน/ส่วนราชการสังกัดกรุงเทพมหานครสามารถกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลได้ (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 80)

ความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2568 สนับสนุนแผนฯ ด้านที่ 9
บริหารจัดการดี ประเด็นการพัฒนาที่ 9.1 ระบบงาน เงิน คน ระเบียบที่มีประสิทธิภาพ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย
1	โครงการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ¹⁴	15,000,000	กสบ.	-
2	โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ¹⁵	999,080	กสบ.	213
3	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ¹⁶	ไม่ใช้งบประมาณ	สพท.	-
4	กิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน (วิทยากรกระบวนการ) ¹⁷	ไม่ใช้งบประมาณ	สพท.	-
5	กิจกรรมการส่งเสริมการใช้งานระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทม. (Human Resource Management System : HRMS) ¹⁸	ไม่ใช้งบประมาณ	ศสท.	-
6	โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร	770,500	กพร.	-
7	โครงการทดลองใช้ร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	-

¹⁴ เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงานที่กำหนดเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุน OKR 9131

¹⁵ เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงานที่กำหนดเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุน OKR 9131

¹⁶ เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงาน สนับสนุน OKR 9133 และ 9134 (ปรับแผนการดำเนินงานจากโครงการยุทธศาสตร์ กทม. ที่ไม่ได้รับงบประมาณ)

¹⁷ เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงานที่กำหนดเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุน OKR 9137

¹⁸ เดิมเป็นกิจกรรมยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ. 2568 ตาม OKR9132 แต่เนื่องจากภายหลังผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้เห็นชอบปรับเปลี่ยน KR ทำให้กิจกรรมดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ KR ที่ปรับใหม่ จึงได้ปรับกิจกรรมดังกล่าวเป็นกิจกรรมตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน

ส่วนที่ 3

บัญชีรายการ/โครงการที่มีลักษณะเป็นภารกิจประจำพื้นฐาน

แผนงาน/ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย
ผลผลิตบริหารงานบุคคล งบรายจ่ายอื่น	1. โครงการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	3,644,900	กสบ.	-
	2. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	304,400	กสบ.	-
ผลผลิตพัฒนาบุคลากร งบรายจ่ายอื่น	3. โครงการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติมฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศและต่างประเทศ	21,300,950	สพท.	-
-	4. กิจกรรมจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	กพค.	-
	5. กิจกรรมจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	กพค.	-
	6. โครงการจัดเก็บคำวินิจฉัย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์	ไม่ใช้งบประมาณ	กพค.	-
	7. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลยุทธศาสตร์ เรื่องร้องทุกข์ และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	กพค.	-
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (บาท)		<u>25,250,250</u>		

ส่วนที่ 4
สรุปโครงการและงบประมาณที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. โครงการ/กิจกรรมสำคัญตามแผนปฏิบัติการราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2568

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	OKR
1	กิจกรรมยกระดับความร่วมมือในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบกับองค์กรภาคีเครือข่าย	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	3302
2	กิจกรรมยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	3304 3305 3306
3	โครงการปรับปรุงกระบวนการและระบบงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับระบบราชการทางอิเล็กทรอนิกส์	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	9127
4	โครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระยะ 2	4,115,300	กสบ.	9131
5	โครงการความร่วมมือบ่มเพาะและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพรุ่นใหม่ของกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กสบ.	9131
6	โครงการพัฒนาระบบรายงานเชิงวิเคราะห์เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (HR Intelligence)	3,257,700	ศสท.	9132
7	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ ¹⁹	20,366,650	สพท.	9135
	7.1 หลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการกรุงเทพมหานคร	(14,805,850)		
	7.2 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน	(547,000)		
	7.3 หลักสูตรพัฒนาทักษะการใช้ภาษาในการปฏิบัติงาน	(923,000)		
	7.4 หลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศบุคลากรกรุงเทพมหานคร	(1,938,000)		
	7.5 หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรุงเทพมหานคร	(1,721,400)		
	7.6 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพหัวหน้าคนงาน	(431,400)		
	7.7 กิจกรรมพัฒนาทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ		
8	โครงการพัฒนาศักยภาพของนักบริหารและเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต	20,939,000	สพท.	9135 9136
	8.1 หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ 22 และรุ่นที่ 23	(5,842,000)		
	8.2 หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ 33 และรุ่นที่ 34	(6,446,400)		
	8.3 หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ 46 และรุ่นที่ 47	(7,695,600)		
	8.4 หลักสูตรการฝึกอบรมผู้อำนวยการเขต	(955,000)		

¹⁹ เนื่องจากหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ซึ่งสนับสนุน OKR 9133 และ 9134 ไม่ได้ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จึงได้ปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงาน โดยมีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาหลักสูตรใหม่ ซึ่งสนับสนุน OKR 9135

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	OKR
9	โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและนวัตกรรมการเรียนรู้	9,364,400	สพท.	9138
	9.1 หลักสูตรการสัมมนาก่อนเกษียณอายุราชการ	(9,364,400)		9139
	9.2 กิจกรรมการจัดทำสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์	(ไม่ใช้งบประมาณ)		
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (บาท)		58,043,050		

โครงการ/กิจกรรมสำคัญตามแผนปฏิบัติการราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2568

รวมจำนวน.....9.....โครงการ/กิจกรรม จำนวนเงินทั้งสิ้น..... 58,043,050.....บาท

(ใช้งบประมาณ 5 โครงการ / ไม่ใช้งบประมาณ 4 โครงการ/กิจกรรม)

2. โครงการ/กิจกรรมสำคัญตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย	OKR
1	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการสอบสวน พิจารณาทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร ²⁰	822,400	กอส.	107	3301
2	กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ²¹	ไม่ใช้งบประมาณ	กอส.	107	3301
3	กิจกรรมการทบทวนสถานะเบื้องต้นของหน่วยงาน กรุงเทพมหานคร (Gap Audit Report) และ Roadmap การเข้าร่วม ISO37001) ²²	ไม่ใช้งบประมาณ	กอส.	107	3303
4	โครงการเผยแพร่ความรู้เรื่องการดำเนินการตาม มาตรฐานทางจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	กอส.	107	-
5	โครงการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ²³	15,000,000	กสบ.	-	9131
6	โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ²⁴	999,080	กสบ.	-	9131
7	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน เส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ²⁵	ไม่ใช้งบประมาณ	สพท.	-	9133 9134
8	กิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน (วิทยากรกระบวนการ) ²⁶	ไม่ใช้งบประมาณ	สพท.	-	9137

²⁰ เป็นโครงการที่หน่วยงานกำหนดเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุน OKR 3301

²¹ เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงาน สนับสนุน OKR 3301 (ปรับแผนการดำเนินงานจากโครงการยุทธศาสตร์ กทม. ที่ไม่ได้รับงบประมาณ)

²² เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงาน สนับสนุน OKR 3303 (ปรับแผนการดำเนินงานจากโครงการยุทธศาสตร์ กทม. ที่ไม่ได้รับงบประมาณ)

²³ เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงานที่กำหนดเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุน OKR 9131

²⁴ เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงานที่กำหนดเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุน OKR 9131

²⁵ เป็นโครงการยุทธศาสตร์หน่วยงาน สนับสนุน OKR 9133 และ 9134 (ปรับแผนการดำเนินงานจากโครงการยุทธศาสตร์ กทม. ที่ไม่ได้รับงบประมาณ)

²⁶ เป็นโครงการที่หน่วยงานกำหนดเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุน OKR 9137

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย	OKR
9	กิจกรรมการส่งเสริมการใช้งานระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทม. (Human Resource Management System : HRMS) ²⁷	ไม่ใช้งบประมาณ	ศสท.	-	-
10	โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร	770,500	กพร.	-	-
11	โครงการทดลองใช้ร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	-	-
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (บาท)		17,591,980			

โครงการ/กิจกรรมสำคัญตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน รวมจำนวน.....11.....โครงการ/กิจกรรม
 จำนวนเงินทั้งสิ้น..... 17,591,980.....บาท (ใช้งบประมาณ 4 โครงการ / ไม่ใช้งบประมาณ 7 โครงการ/กิจกรรม)

3. โครงการ/กิจกรรมที่มีลักษณะเป็นภารกิจประจำพื้นฐาน

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย
1. โครงการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	3,644,900	กสบ.	-
2. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	304,400	กสบ.	-
3. โครงการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศและต่างประเทศ	21,300,950	สพท.	-
4. กิจกรรมจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	กพค.	-
5. กิจกรรมจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	กพค.	-
6. โครงการจัดเก็บคำวินิจฉัย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์	ไม่ใช้งบประมาณ	กพค.	-
7. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลยุทธศาสตร์ เรื่องร้องทุกข์และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	กพค.	-
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (บาท)	25,250,250		

โครงการ/กิจกรรมที่มีลักษณะเป็นภารกิจประจำ รวมจำนวน.....7.....โครงการ/กิจกรรม
 จำนวนเงินทั้งสิ้น..... 25,250,250.....บาท (ใช้งบประมาณ 3 โครงการ / ไม่ใช้งบประมาณ 4 โครงการ/กิจกรรม)

²⁷ เดิมเป็นกิจกรรมยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ. 2568 ตาม OKR9132 แต่เนื่องจากภายหลังผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้เห็นชอบปรับเปลี่ยน KR ทำให้กิจกรรมดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ KR ที่ปรับใหม่ จึงได้ปรับกิจกรรมดังกล่าวเป็นกิจกรรมตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน

4. โครงการที่ดำเนินการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาทบทวนการกำหนดโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง และจัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	12,691,500	กคอ.
2	โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	32,724,100 (โครงการต่อเนื่อง 65 – 68)	ศสท.

ส่วนที่ 5

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ส่วนที่ 1 สำหรับทุกหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนร้อยละ 100 (100 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพผลการดำเนินงาน (Performance Base) กำหนดคะแนนร้อยละ 70 รับผิดชอบโดยสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

แบบสรุปลำดับตัววัดผลหลัก (KRs) สำหรับการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1.1 ประสิทธิภาพของการดำเนินงานภารกิจสำคัญตามเป้าหมายการพัฒนาของสำนักงานเขต และตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2568
(Agenda Base) (จำนวน 8 KRs)

ที่	รหัส KRs	ชื่อตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย (ตามแบบ ปผ.01)	ความรับผิดชอบ (H/R)	โครงการ/กิจกรรม (งบประมาณ)	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
1	OKR 3303	การจัดทำ gap analysis และ Roadmap การเข้าร่วม ISO 37001	ผลการวิเคราะห์การทบทวนสถานะเบื้องต้นของหน่วยงานตามที่กรุงเทพมหานคร กำหนด (Gap Audit Report) และ Roadmap การเข้าร่วม ISO 37001 (1 ฉบับ)	H	กิจกรรมการทบทวนสถานะเบื้องต้นของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (Gap Audit Report) และ Roadmap การเข้าร่วม ISO37001 (ไม่ใช้งบประมาณ)	กวส.
2	OKR 3306	ผลการประเมินคะแนน ITA ของสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร (สำนักงานเขตมีผลการประเมินคะแนน ITA ไม่น้อยกว่า 90 คะแนน)	ร้อยละ 100	H	กิจกรรมยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร (ไม่ใช้งบประมาณ)	กวส.

ที่	รหัส KRs	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ตามแบบ ปผ.01)	ความรับผิดชอบ (H/R)	โครงการ/กิจกรรม (งบประมาณ)	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
3	OKR 9127	พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการงานข้อตกลง การให้บริการและการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทาง อิเล็กทรอนิกส์และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	คู่มือการปฏิบัติงานที่ได้รับ การปรับปรุงแล้ว 36 ฉบับ	H	โครงการปรับปรุงกระบวนการและ ระบบงานของหน่วยงานให้สอดคล้อง กับระบบราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ (ไม่ใช้งบประมาณ)	กพร.
4	OKR 9131	จำนวนคนที่ผ่านโครงการบ่มเพาะทักษะ ข้าราชการใหม่ (ระบบ incubation ม.ปลาย ถึง ปริญญาโท – recruit นักเรียนมัธยม ปลาย (ทุน) นักศึกษาฝึกงาน อาชีวะ)	500 คน	H	1. โครงการความร่วมมือคัดเลือก กำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระยะ 2 (4,115,300 บาท) 2. โครงการความร่วมมือบ่มเพาะและ คัดเลือกกำลังคนคุณภาพรุ่นใหม่ของ กรุงเทพมหานคร (ไม่ใช้งบประมาณ) 3. โครงการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ (15,000,000 บาท) 4. โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (999,080 บาท)	กสบ.

ที่	รหัส KRs	ชื่อตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย (ตามแบบ ปผ.01)	ความรับผิดชอบ (H/R)	โครงการ/กิจกรรม (งบประมาณ)	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
5	OKR 9132	มีแบบสถาปัตยกรรมระบบ (System Architecture Design) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานหลักในการพัฒนาระบบรายงานเชิงวิเคราะห์ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (HR Intelligence)	แบบสถาปัตยกรรมระบบ (System Architecture Design) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานหลักในการพัฒนาระบบรายงานเชิงวิเคราะห์ฯ (1 ฉบับ)	H	โครงการพัฒนาระบบรายงานเชิงวิเคราะห์เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (HR Intelligence) (3,257,700 บาท)	ศสท.
6	OKR 9133	จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเส้นเลือดฝอย	จำนวนผู้ผ่านการอบรมร้อยละ 100 ของจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ตามกลุ่มภารกิจหลัก	H	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร (ไม่ใช้งบประมาณ)	สพท.
7	OKR 9137	ร้อยละของนักทรัพยากรบุคคลในสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ที่เป็นวิทยากรหลักด้านการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ 10	H	กิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน (วิทยากรกระบวนการ) (ไม่ใช้งบประมาณ)	สพท.
8	OKR 9138	จำนวนหลักสูตรที่มีการผลิตสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ผ่านระบบออนไลน์ (ทั้งแบบหลักสูตรเต็มและแบบประเด็นย่อย)	4 หลักสูตร	H	โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และนวัตกรรมการเรียนรู้ (9,364,400 บาท)	สพท.

1.2 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจหลักตามเป้าหมายการพัฒนาของสำนักงานเขต และตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2568

(Function Base) (จำนวน 16 KRs)

ที่	รหัส KRs	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ตามแบบ ปผ.01)	ความรับผิดชอบ (H/R)	โครงการ/กิจกรรม (งบประมาณ)	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
1	OKR 3301	ร้อยละของการกระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับการทุจริตของสายงานที่กำหนดลดลงจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ 50	H	1. กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ไม่ใช้งบประมาณ) 2. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการสอบสวนพิจารณาทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร (822,400 บาท)	กวส.
2	OKR 3302	จำนวนภาคีเครือข่ายที่มีความร่วมมือลดเสี่ยงโกงกับกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น	1 หน่วยงาน	H	กิจกรรมยกระดับความร่วมมือในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบกับองค์กรภาคีเครือข่าย (ไม่ใช้งบประมาณ)	กวส.
3	OKR 3304	จำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่เข้าร่วม ITAGC	ไม่น้อยกว่า 5 หน่วยงาน	H	กิจกรรมยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร (ไม่ใช้งบประมาณ)	กวส.

ที่	รหัส KRs	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ตามแบบ ปผ.01)	ความรับผิดชอบ (H/R)	โครงการ/กิจกรรม (งบประมาณ)	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
4	OKR 3305	การสำรวจด้านการรับรู้ของประชาชนต่อการต่อต้านการทุจริตของสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร (สำนักงานเขตมีผล การรับรู้ของประชาชนต่อการต่อต้าน การทุจริต ไม่น้อยกว่า 90 คะแนน)	ร้อยละ 100	H	กิจกรรมยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ กรุงเทพมหานคร และหน่วยงานภาคเอกชน ที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร (ไม่ใช้งบประมาณ)	กส.
5	OKR 9134	จำนวนโครงการ ผลผลิตจากการอบรม แต่ละหลักสูตรนำไปสู่การปฏิบัติ	อย่างน้อยร้อยละ 1 โครงการ	H	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน เส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร (ไม่ใช้งบประมาณ)	สพท.
6	OKR 9135	จำนวนโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหา หลักสูตรที่ใช้หลักสูตรใหม่	3 หลักสูตร	H	1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคคลของ กรุงเทพมหานครให้พร้อมขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์และพันธกิจ (20,366,650 บาท) 2. โครงการพัฒนาศักยภาพของนักบริหาร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ ในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต (20,939,000 บาท)	สพท.

ที่	รหัส KRs	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ตามแบบ ปผ.01)	ความรับผิดชอบ (H/R)	โครงการ/กิจกรรม (งบประมาณ)	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
7	OKR 9136	จำนวนโครงการที่ได้จากผลงานร่นนำไปสู่ การปฏิบัตินำผลงานร่นไปปฏิบัติ อย่างน้อยร่นละ 1 โครงการ	3 โครงการ	H	โครงการพัฒนาศักยภาพของนักบริหาร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ ในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต (20,939,000 บาท)	สพท.
8	OKR 9139	จำนวนผู้เข้าเรียนหรือฟังพร้อมทำ แบบทดสอบในสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ ผ่านระบบออนไลน์	300 คน	H	โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และนวัตกรรมการเรียนรู้ (9,364,400 บาท)	สพท.
9	OKR 2202	หน่วยงานที่มีข้อมูลการตรวจสอบสภาพ ยานพาหนะและรายงานสถานะ ผ่าน ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) และ ระบบการบริหาร (MIS) เพื่อการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (ระบบบัญชี ทรัพยากรเผชิญเหตุ (ยานพาหนะและ อุปกรณ์))	มีการตรวจสอบฯ เป็นประจำ ทุกเดือน	R	กิจกรรมการตรวจสอบสภาพยานพาหนะ และรายงานสถานะ ผ่านระบบ สารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) และระบบ การบริหาร (MIS) เพื่อการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (ระบบบัญชี ทรัพยากรเผชิญเหตุ (ยานพาหนะและ อุปกรณ์) (ไม่ใช้งบประมาณ)	กบห.
10	OKR 3101	ร้อยละของเรื่องทั้งหมดที่แจ้งผ่าน Trafy Fondue ได้รับการแก้ไข	ร้อยละ 80	R	กิจกรรมการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียน ที่ได้รับแจ้งผ่าน Trafy Fondue (ไม่ใช้งบประมาณ)	กบห.

ที่	รหัส KRs	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ตามแบบ ปผ.01)	ความรับผิดชอบ (H/R)	โครงการ/กิจกรรม (งบประมาณ)	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
11	OKR 3102	สัดส่วนจำนวนเรื่องที่ต้องดำเนินการ เสร็จสิ้นต่อเรื่องทั้งหมด	ร้อยละ 80	R	กิจกรรมการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียน ที่ได้รับแจ้งผ่าน Traffy Fondue (ไม่ใช้งบประมาณ)	กบห.
12	OKR 3103	สัดส่วนจำนวนเรื่องค้างต่อเรื่องร้องเรียน ทั้งหมด	ร้อยละ 80	R		
13	OKR 3104	ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการแก้ไข ปัญหา (แจกแจงรายหน่วยงาน)	ระดับ 4	R		
14	OKR 3201	ข้อมูลในระบบเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อ จัดจ้างภาครัฐของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (e-GP BMA) ถูกเปิดเผยอย่างครบถ้วน	ร้อยละ 100	R	กิจกรรมส่งเสริมระบบเผยแพร่ข้อมูล การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของหน่วยงาน กรุงเทพมหานคร (e-GP BMA) ถูกเปิดเผย อย่างครบถ้วน (ไม่ใช้งบประมาณ)	กบห.
15	OKR 5127	จำนวนประชาชนทุกกลุ่มวัยที่ได้รับการตรวจ สุขภาพสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค	ร้อยละ 100 ของข้าราชการ บุคลากรในสังกัดฯ	R	กิจกรรมการตรวจสุขภาพสร้างเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค (ไม่ใช้งบประมาณ)	กบห.
16	OKR 9141	ร้อยละความสำเร็จของการติดตามและ ประเมินผลการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ประเภทงบลงทุน ค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและ สิ่งก่อสร้าง)	ร้อยละ 92	R	กิจกรรมการติดตามและประเมินผล การก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ประเภทงบลงทุน ค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง) (ไม่ใช้งบประมาณ)	กบห.

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนร้อยละ 30 จำนวน 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
2.1 ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนร้อยละ 10 รับผิดชอบ โดยสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	กิจกรรมติดตามผลการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	ไม่ใช้งบประมาณ	กบห.
2.2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนร้อยละ 5 รับผิดชอบ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการพิจารณา หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ.	ไม่ใช้งบประมาณ	ศสท. และทุกส่วนราชการ
2.3 ระดับความสำเร็จในการยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล ภาครัฐเพื่อบริหารราชการ ที่ยืดหยุ่น โปร่งใส คล่องตัว กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนร้อยละ 5 รับผิดชอบโดย สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	กิจกรรมจัดทำ ปรับปรุง และเผยแพร่ชุดข้อมูลสำคัญ ของสำนักงาน ก.ก.	ไม่ใช้งบประมาณ	ศสท. และทุกส่วนราชการ
2.4 ระดับคะแนนของการรายงานความคืบหน้าในระบบ BMA Policy Tracking กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนร้อยละ 5 รับผิดชอบโดยสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	กิจกรรมติดตามการรายงานความคืบหน้าในระบบ BMA Policy Tracking	ไม่ใช้งบประมาณ	กบห.
2.5 ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก (คะแนนการประเมิน EIT จากสำนักงาน ป.ป.ช.) กำหนด ค่าน้ำหนักคะแนนร้อยละ 5 รับผิดชอบโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิญชวนตอบแบบวัด การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.

ภาคผนวก

ไฟล์รวมแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2568 ของสำนักงาน ก.ก.
รายละเอียดตัวชี้วัดเจตคติกลางฯ (แบบ ปผ. กทม. 01) และโครงการ/กิจกรรม



สรุปโครงการ/กิจกรรมที่ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	OKR
โครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2568				
1	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร	1,246,300	กวส.	3301
2	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร	25,100	กวส.	3301
3	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาองค์กรเข้าสู่การรับรองมาตรฐาน ISO37001 ระบบการจัดการต่อต้านการติดสินบน	14,258,380	กวส.	3303
4	โครงการปรับปรุงกระบวนการและระบบงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับระบบราชการทางอิเล็กทรอนิกส์	612,000	กพร.	9127
5	โครงการความร่วมมือบ่มเพาะและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพรุ่นใหม่ของกรุงเทพมหานคร	963,400	กสบ.	9131
6	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร)	3,718,000	สพท.	9133 9134
7	โครงการพัฒนาศักยภาพของนักบริหารและเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต (หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้อำนวยการเขต)	4,848,200	สพท.	9135 9136
8	โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและนวัตกรรมการเรียนรู้ (กิจกรรมผลิตชุดการเรียนรู้สำคัญเพื่อเผยแพร่ผ่าน Digital Lifelong Learning Platform)	1,000,000	สพท.	OKR 9138 9139
โครงการยุทธศาสตร์หน่วยงาน				
9	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจการจัดบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครที่ควรถ่ายโอนจากสำนักไปยังสำนักงานเขต	664,300	กคอ.	-
10	โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA Program)	391,260	กสบ.	-
11	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามนโยบายผู้บริหาร	4,710,000	สพท.	-
12	โครงการฝึกอบรมการวิเคราะห์อัตรากำลังคน	430,000	กคอ.	-
13	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อติดตามและประเมินผลการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครและพัฒนาเครื่องมือการติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์กำลังคนบรรจุใหม่	5,313,113	กสบ.	-

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	OKR
14	โครงการฝึกอบรมและดูงานด้านการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	5,926,500	กคอ.	-
15	โครงการประชาสัมพันธ์การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร	876,386	กสบ.	-
16	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านการทดสอบ วัสดุ และประเมินผล	209,000	กสบ.	-
17	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	389,200	กวส.	-
โครงการ/กิจกรรมที่มีลักษณะเป็นภารกิจประจำ				
18	โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554	250,400	กพค.	