

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๑ การออกแบบองค์กรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (Organization Design)

- ตัวชี้วัด - ร้อยละของหน่วยงานที่มีการปรับปรุงกระบวนการหรือโครงสร้างองค์กร ร้อยละ ๘๐
- ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการออกแบบองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. การพัฒนาระบบงานของสำนักงานเขต	- จำนวนระบบงานหรือกระบวนการของสำนักงานเขตที่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับภารกิจหรือการให้บริการประชาชน	ระบบ	-	๖	-	สำนักงาน ก.ก. (กพร.) สำนักงานเขต
๒. การปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานเขต	- ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานเขต	ร้อยละ	๖๐	๑๐๐	-	สำนักงาน ก.ก. (กคอ.) สำนักงานเขต
๓. การทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน	- ร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับการทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังทุก ๓ ปี	ร้อยละ	-	๘๐	๘๐	สำนักงาน ก.ก. (กคอ.) ทุกหน่วยงาน
๔. การจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน	- มีแผนการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	ฉบับ	-	๑	-	สำนักงาน ก.ก. (กคอ.)
	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน	ร้อยละ	-	-	๘๐	ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ (ต่อ)...

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๑ (ต่อ) การออกแบบองค์กรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (Organization Design)

ตัวชี้วัด - ร้อยละของหน่วยงานที่มีการปรับปรุงกระบวนการหรือโครงสร้างองค์กร ร้อยละ ๘๐

- ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการออกแบบองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๕. การจัดทำระบบ BMA-HRMS (Human Resource Management System)	- ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบ BMA-HRMS	ร้อยละ	๑๐๐	-	-	สำนักงาน ก.ก. (ศสท.)
	- ร้อยละของหน่วยงานที่นำระบบ BMA- HRMS ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องตามแนวทางที่กำหนด		-	๗๐	๑๐๐	ทุกหน่วยงาน
๖. การจัดทำระบบรายงานเชิงวิเคราะห์ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (HR Intelligence)	- ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบ HR Intelligence	ร้อยละ	-	๑๐๐	-	สำนักงาน ก.ก. (ศสท.)
	- ร้อยละความสำเร็จของการนำระบบ HR Intelligence มาใช้วิเคราะห์ข้อมูล ในการปฏิบัติงาน		-	-	๗๐	ทุกหน่วยงาน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (People Engagement)

- ตัวชี้วัด - คะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- อัตราการสูญเสียจากการลาออก/โอดลงน้อยกว่าร้อยละ ๕

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. การพัฒนาแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ (BMA Onboarding)	- ร้อยละของหน่วยงานที่มีการดำเนินการตามแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกรุงเทพมหานคร (BMA Onboarding)	ร้อยละ	-	๕๐	๑๐๐	สำนักงาน ก.ก. (กสบ./สพท.) ทุกหน่วยงาน
	- ระดับความพึงพอใจของข้าราชการบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมกิจกรรม Onboarding	ร้อยละ	-	≥๗๐	≥๘๐	
๒. การสร้างองค์กรสุขภาวะ	- การสำรวจ Engagement Survey ประจำปี	ร้อยละ	-	≥๘๐	≥๘๐	สำนักงาน ก.ก. (กพร.) ทุกหน่วยงาน
	- กิจกรรม Engagement in Action (ให้หน่วยงานเข้าร่วมโครงการองค์กรสุขภาวะเพื่อออกแบบและจัดกิจกรรมสร้าง Engagement ในหน่วยงาน)	ร้อยละ	-	≥ ๕๐	≥ ๗๐	
๓. การปรับปรุงระบบค่าตอบแทน	- ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับการใช้ชีวิตในกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ	๑๐๐	-	-	สำนักงาน ก.ก. (กพร.)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคล (People Capability)

ตัวชี้วัด - ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. การพัฒนาทักษะ Digital & AI Skill ให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร	- ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำทักษะดิจิทัลและ AI ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	≥๕๐ (สนข.)	≥๘๐	๑๐๐	สำนักงาน ก.ก. (สพท.) ทุกหน่วยงาน
๒. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารหน่วยงาน	- ร้อยละของผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยงานที่มีผู้นำผ่านการพัฒนา	ร้อยละ	-	≥๘๐	≥๘๐	สำนักงาน ก.ก. (สพท./กพร.) ทุกหน่วยงาน
๓. การพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรของ กทม.	- มีระบบส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร (BMA TDI : E-Training) ภายใต้แนวคิด Corporate University	ระบบ	๑	-	-	สำนักงาน ก.ก. (สพท.)
๔. การพัฒนา e-Learning & Micro Learning ที่สอดคล้องกับภารกิจ/สายงาน	- จำนวนสายงานที่มีการพัฒนาหลักสูตรและจัดทำ Platform e-Learning & Micro Learning ที่สอดคล้องกับภารกิจ/สายงาน	สายงาน	≥๒	≥๒	≥๒	สำนักงาน ก.ก. (สพท.) ทุกหน่วยงาน
๕. การพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	- จำนวนกลุ่มตำแหน่ง/ภารกิจที่บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	กลุ่ม ตำแหน่ง	≥๓	≥๓	≥๓	สำนักงาน ก.ก. (สพท.) ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ (ต่อ)...

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๓ (ต่อ) การพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคล (People Capability)

ตัวชี้วัด - ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๖. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าและพัฒนาความพร้อมให้กับผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	- ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	ร้อยละ	๕๐	๑๐๐	-	สำนักงาน ก.ก. (กคอ)
	- ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	ร้อยละ	๕๐	๑๐๐	-	สำนักงาน ก.ก. (สพท.)
๗. การพัฒนาศักยภาพข้าราชการก่อนเลื่อนและแต่งตั้ง	- ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพก่อนเลื่อนระดับ	ร้อยละ	-	≥๖๐	≥๗๐	สำนักงาน ก.ก. (สพท.)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๔ การบริหารผลงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กร (People Performance)

- ตัวชี้วัด - ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ปรับปรุงใหม่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
- อัตราการลดลงของข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับระบบประเมินผลและเลื่อนเงินเดือน $\geq$ ร้อยละ ๕ ต่อปี

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและระบบการเลื่อนเงินเดือน	- มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนใหม่ ประกาศใช้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	จำนวน	๑	-	-	สำนักงาน ก.ก. (กพร.)
	- ร้อยละของหน่วยงานที่นำระบบประเมินผลและระบบเลื่อนเงินเดือนรูปแบบใหม่ไปใช้จริง โดยดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	-	≥ ๗๐	≥ ๘๐	สำนักงาน ก.ก. (กพร.) ทุกหน่วยงาน
๒. พัฒนาทักษะการบริหารผลงานของผู้บังคับบัญชา	- ระดับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการบริหารผลงานของผู้บังคับบัญชา	ร้อยละ	-	≥ ๖๐	≥ ๗๐	สำนักงาน ก.ก. (กพร.) ทุกหน่วยงาน
๓. การพัฒนาหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้ง	- ร้อยละความพึงพอใจการปรับปรุงระบบการเลื่อนระดับ	ร้อยละ	≥ ๗๐	≥ ๗๐	≥ ๘๐	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๕ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (People Culture)

- ตัวชี้วัด
- ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตลดลงจากปีที่ผ่านมา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐
 - ร้อยละของระยะเวลาเฉลี่ยในการให้บริการประชาชนน้อยกว่าหรือเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
 - ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการใช้บริการจากหน่วยงาน กทม. เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา ร้อยละ ๕
 - ร้อยละของหน่วยงานที่บุคลากรนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงกระบวนการงานภายในหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
 - จำนวนโครงการที่เกิดจากความร่วมมือภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน ๕ โครงการ/กิจกรรมต่อหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
แผนขับเคลื่อนค่านิยมของกรุงเทพมหานคร ๑. สร้างการรับรู้ค่านิยม VR BMA ด้วยการประชาสัมพันธ์ภาพรวมทั้งสื่อและกิจกรรม ๒. พัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมของกรุงเทพมหานคร VR BMA ผ่านการพัฒนาต้นแบบ และสื่อการเรียนรู้ ๓. ปลุกฝังและส่งเสริมพฤติกรรมตามค่านิยม โดยการจัดกิจกรรมสะท้อนค่านิยม (VR BMA in Action) คัดเลือกบุคคลต้นแบบ (VR Role Model) คลิปผู้นำต้นแบบวัฒนธรรมองค์กร (VR BMA Leadership Clip) และดำเนินการตามแผนต่าง ๆ ที่ส่งเสริมพฤติกรรมตามค่านิยม VR BMA ๔. ประเมินผลการรับรู้และพฤติกรรมตามค่านิยม VR BMA ๕. เชื่อมโยงค่านิยม VR BMA กับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา การคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร	- ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ค่านิยมของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ	๔๐	๖๐	๘๐	สำนักงาน ก.ก. (กพร./สพท.) ทุกหน่วยงาน
	- ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ	-	๔๐	๖๐	
	- ร้อยละของบุคลากรที่แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ	-	๒๐	๔๐	
	- จำนวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ออกแบบเชื่อมโยงกับค่านิยมของกรุงเทพมหานคร	ระบบ	-	-	๑	