แผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

คำนำ

สำนักงาน ก.ก. สำนักการศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงาน/ส่วนราชการที่มีภารกิจหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ได้ร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อบูรณาการการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ให้เป็นแนวทางเดียวกันภายใต้การขับเคลื่อนนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้บรรลุผลโดยที่แต่ละหน่วยงานจะดำเนินโครงการ/กิจกรรมในความรับผิดชอบให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ มุ่งให้หน่วยงานด้านการบริหารกรุงเทพมหานครดำเนินโครงการ/แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 9 มิติ 217 นโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570) ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ โดยการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหานคร สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร และยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ วิธีการ กฎหมาย ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งอย่างเหมาะสม โดยกำหนดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน

สำนักงาน ก.ก. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) จะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารในการติดตามการดำเนินการให้สามารถตอบสนองภารกิจของกรุงเทพมหานครและสนับสนุนให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้การพัฒนากรุงเทพมหานครบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

สำนักงาน ก.ก.

กันยายน 2565

สารบัญ

๑ ความเป็นมาในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570)

๑๔ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570)

๓๑ การถ่ายทอดเป้าหมายแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) ลงสู่หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

ความเป็นมา

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ร่วมกับหน่วยงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านยุทธศาสตร์ ได้แก่ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักการศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ และได้นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้มีความเหมาะสมตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทน ก.ก. ในการกำหนดนโยบายเป้าหมาย ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และ ก.ก. ได้มีมติรับทราบแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้มีการวิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งในห้วงเวลาที่ผ่านมาได้เกิดสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมทางการบริหารและการให้บริการประชาชนของกรุงเทพมหานครอย่างมาก เช่น การแก้ไข ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบในการทำงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ โดยเฉพาะในเรื่องของฝุ่นควันในอากาศ การเกิดขึ้นของยุทธศาสตร์ชาติ และล่าสุด คือการเผชิญกับการแพร่การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙ ที่มีความรุนแรง และส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในทุกระดับ ความรุนแรงที่เกิดจากการแพร่ระบาดกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของโลก ดังนั้นการกำหนดยุทธศาสตร์ฯ จึงให้ความสำคัญกับประเด็นพัฒนาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร และระบบงาน เพื่อให้พร้อมตอบสนอง/แก้ไขปัญหาของประชาชน/ผู้รับบริการ มุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถสร้างเมืองที่มีความสุขในการอยู่อาศัยร่วมกันของประชาชนทุกกลุ่ม ทุกอาชีพทุกศาสนา ภายใต้การวางผังและการพัฒนาเมืองที่สอดคล้องกัน การเป็นเมืองสีเขียว สะดวกสบาย ไม่แออัด เป็นมหานครที่มีความเป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส เป็นศูนย์กลางการพัฒนา เศรษฐกิจ และการเรียนรู้บนฐานของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการบริการสาธารณะที่มี ประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ข้อมูลที่ถูกต้อง และบุคลากรที่มีคุณภาพ ภายใต้เป้าหมายในการขับเคลื่อนกรุงเทพมหานครให้มีอำนาจในการบริหารจัดการ ตลอดจนรวมถึงการบริการสาธารณะตามที่ประชาชนคาดหวัง ซึ่งเป็นจุดเน้นสำคัญในแผนพัฒนาฯ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) เพื่อให้เกิดกลไกสนับสนุนการพัฒนาประสิทธิภาพ ทำให้สามารถขับเคลื่อนและผลักดันเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้บรรลุผล รายละเอียดตามแผนภาพด้านล่าง

แผนภาพที่ ๑ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติราชการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

๒. เชื่อมโยงเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ลงสู่แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนาฯ ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๒.๑ บุคลากรกรุงเทพมหานครมีทักษะความสามารถที่เหมาะสม พร้อมรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมุ่งเน้นทักษะที่รอบด้าน รวมถึงการส่งเสริมให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๒ กรุงเทพมหานครมีโครงสร้าง และอัตรากำลังที่มีความเหมาะสม และรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้กำลังคนประเภทอื่น หรือใช้วิธีการจ้างงานรูปแบบอื่นดำเนินการเพื่อทดแทนข้าราชการ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของกรุงเทพมหานครได้อย่างเหมาะสม

๒.๓ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถรองรับการดำเนินงานได้อย่างครบถ้วนและรอบด้าน ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒.๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจและดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

๓. วิเคราะห์นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ๙ มิติ ๒๑๗ นโยบาย ซึ่งมีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรงจำนวน ๘ นโยบาย ๕ มิติ และมีอีก ๖๒ นโยบาย ๙ มิติ ที่หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลต้องสนับสนุนโดยการปรับปรุงภารกิจ โครงสร้าง และระบบงานเพื่อให้หน่วยงานปฏิบัติ โดยเฉพาะสำนักงานเขต สามารถให้บริการและขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๘ นโยบาย มีดังนี้

๓.๑ นโยบายเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างครอบคลุมทั้งของกรุงเทพมหานครและกรุงเทพธนาคม มีเป้าหมาย คือ หน่วยงานกรุงเทพมหานครมีการเปิดเผยและรายงานข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุประจำปี

๓.๒ นโยบายลดเสี่ยงโกงผ่านความร่วมมือภาคีเครือข่ายประชาชน มีเป้าหมาย คือ มีการพัฒนาเครือข่ายธรรมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรมประจำหน่วยงาน เพื่อเฝ้าระวังและต่อต้านการทุจริต

๓.๓ นโยบายโปร่งใส ไม่ส่วย มีเป้าหมาย คือ เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐซึ่งลดภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นของธุรกิจ และทำให้กรุงเทพมหานครปลอดคอรัปชัน

๓.๔ นโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีเป้าหมาย คือ มีการรับคนพิการเข้าทำงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๕ นโยบายเพิ่มสวัสดิการพนักงานเก็บและขนขยะ มีเป้าหมาย คือ จัดทำแนวทางการจัดสวัสดิการที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายและให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๓.๖ นโยบายเพิ่มสวัสดิการครูให้เหมาะสม มีเป้าหมาย คือ จัดทำแนวทางการจัดสวัสดิการที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายและให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๓.๗ นโยบายปรับหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะให้สอดคล้องกับการสอน ลดภาระการทำเอกสาร มีเป้าหมาย คือ มีการประเมินผลงานที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และลดภาระการทำเอกสาร

๓.๘ นโยบายหน่วยงานกรุงเทพมหานครเข้าใจ สนับสนุนความเท่าเทียม และยอมรับความหลากหลายทางเพศ มีเป้าหมาย คือ หน่วยงานกรุงเทพมหานครมีการดำเนินการเพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ และการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานของกรุงเทพมหานคร

๔. วิเคราะห์ความต้องการของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับบริการเกี่ยวกับทิศทางในอนาคตและประเด็นที่ควรดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้ดำเนินการสำรวจผ่านช่องทางออนไลน์ โดยผู้ตอบแบบสำรวจมีทั้งหมด ๘,๗๙๒ คน แบ่งเป็นผู้ตอบแบบสำรวจจากสำนัก จำนวน ๕,๘๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๙๔ ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด จากสำนักงานเขต ๒,๗๔๒ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓๑.๑๙ ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด และจากผู้รับบริการภายนอก จำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๘ ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

แผนภาพที่ ๒ แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสำรวจ

ซึ่งจากผลสำรวจพบว่าผลลัพธ์ที่ควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจ คือ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ลำดับที่ ๒ คือ มีการทำงานที่ยืดหยุ่น รองรับการเปลี่ยนแปลง และลำดับที่ ๓ คือ ข้าราชการและลูกจ้างมีศักยภาพในการทำงาน รายละเอียดตามตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลผลลัพธ์ที่ควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกในการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

ผลลัพธ์ที่ควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก	หน่วย:คน	ร้อยละ
ลำดับที่ ๑ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี	๒,๖๒๕	๓๐.๖๖
ลำดับที่ ๒ มีการทำงานที่ยืดหยุ่น รองรับการเปลี่ยนแปลง	๑,๗๒๙	๒๐.๒๐
ลำดับที่ ๓ ข้าราชการและลูกจ้างมีศักยภาพในการทำงาน	๑,๓๙๘	๑๖.๓๓
ลำดับที่ ๔ โครงสร้างและอัตรากำลังมีขนาดเหมาะสม	๑,๒๐๗	๑๔.๓๗
ลำดับที่ ๕ ข้าราชการและลูกจ้างปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและวินัย	๑,๓๖๖	๑๕.๙๗
ลำดับที่ ๖ ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม	๒๑๐	๒.๔๖

ขณะที่ประเด็นที่ควรเร่งดำเนินการในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลผู้ตอบแบบสำรวจต้องการให้ดำเนินการในหัวข้อการกำหนดมาตรการบริหารกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ และการเปลี่ยนแปลง เป็นลำดับที่ ๑ รองลงมา คือ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน/การให้บริการ และการสร้างระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถดึงดูดและรักษาคนคุณภาพ รายละเอียดตามตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ แสดงข้อมูลประเด็นที่ควรดำเนินการในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่ควรดำเนินการในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วย:คน	ร้อยละ
ลำดับที่ ๑ การกำหนดมาตรการบริหารกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลง	๑,๕๘๗	๑๘.๒๖
ลำดับที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน/การให้บริการ	๑,๒๐๐	๑๓.๘๑
ลำดับที่ ๓ สร้างระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถดึงดูดและรักษาคนคุณภาพ	๑,๐๘๙	๑๒.๕๓
ลำดับที่ ๔ ลดการสูญเสียและทดแทนตำแหน่งว่างอย่างทันเวลา	๙๕๙	๑๑.๐๔
ลำดับที่ ๕ การยกระดับทักษะ และการสร้างทักษะใหม่ รองรับการเปลี่ยนแปลง	๗๘๔	๙.๐๒
ลำดับที่ ๖ การใช้ประโยชน์จากกำลังคนที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๖๗๑	๗.๗๒
ลำดับที่ ๗ การแก้ไขกฎหมาย/หลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	๕๖๙	๖.๕๕
ลำดับที่ ๘ การสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้คนตรงตามความต้องการของหน่วยงาน	๕๑๓	๕.๙๐
ลำดับที่ ๙ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการสรรหา	๔๒๐	๔.๘๓
ลำดับที่ ๑๐ ส่งเสริมการดำเนินการด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย	๒๔๓	๒.๘๐
ลำดับที่ ๑๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม	๒๓๘	๒.๗๔
ลำดับที่ ๑๒ สร้างระบบการประเมินผลงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์	๑๒๑	๑.๓๙
ลำดับที่ ๑๓ สร้างระบบการประเมินผลงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์	๑๒๑	๑.๓๙
ลำดับที่ ๑๔ สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายต่าง ๆ	๑๑๐	๑.๒๗
ลำดับที่ ๑๕ การจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อดำเนินภารกิจ	๖๔	๐.๗๔

๕. วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต ซึ่งจากการวิเคราะห์ของผู้ทรงคุณวุฒิ และองค์กรวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ทำให้ทุกวิชาชีพรวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความท้าทายอย่างรุนแรง จึงจำเป็นต้องปรับยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการแพร่ระบาดในปัจจุบันซึ่งเป็นยุควิถีใหม่ (New Normal) และรองรับวิถีชีวิตหลังการแพร่ระบาดยุติ (Next Normal) ซึ่งจะส่งผลให้รูปแบบการทำงาน พฤติกรรมและทัศนคติในการดำรงชีวิตไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป โดยเฉพาะการเปิดรับเทคโนโลยี บริการดิจิทัลใหม่ ๆ รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งตอบโจทย์เรื่องความสะดวกสบาย โดยมุ่งเน้นเรื่องความปลอดภัยด้านสุขอนามัยและผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะเปลี่ยนไปประกอบด้วย

๕.๑ การปรับงานให้สอดคล้องกับอนาคต (Future of Work) โดยมุ่งเน้นปรับภารกิจงานขององค์กรในอนาคตให้มีความรวดเร็ว สามารถนำเสนอบริการใหม่ๆ ที่ตอบโจทย์ของผู้รับบริการ รักษาบริการ/ผลิตภัณฑ์เดิม ทำภารกิจปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ และสร้างจุดยืนใหม่ ออกแบบตำแหน่งงาน ออกแบบโครงสร้างองค์กรให้มีความคล่องตัว สอดคล้องกับงานในอนาคต ลดสายการบังคับบัญชา สร้างความร่วมมือในการดำเนินงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะเป็นผู้ประสานงาน และเป็นแกนหลักในการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย เพื่อที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้สอดรับกับสถานการณ์ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานและการให้บริการ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีเพื่อทดแทนกำลังคนในงานที่อันตรายงานที่เป็นการทำซ้ำ หรืองานที่ต้องการความแม่นยำ เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและผลผลิต สื่อสารอย่างรวดเร็วฉับไว สามารถรับมือกับข่าวลือ และชี้แจงสถานการณ์ต่าง ๆ ให้พนักงานเข้าใจได้ทันต่อเหตุการณ์ และป้องกันความตื่นตระหนก รวมทั้งต้องเป็นที่ปรึกษาให้กับพนักงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนการใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนองค์กร (Data Driven)

๕.๒ การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับอนาคต (Future of Work Force) จำเป็นต้องวิเคราะห์เพื่อกำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับกำลังคน เพื่อให้สามารถทำงานในอนาคตได้ รวมทั้งพัฒนาพนักงานให้มีทักษะในอนาคตเพื่อรองรับการทำงานแบบใหม่ โดยเฉพาะทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการโครงการ ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และทักษะอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยตอบโจทย์งานในอนาคต สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดเวลา เปลี่ยนกระบวนการคิด (Mindset) ของคนทำงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลง ปรับกรอบแนวคิดให้ยอมรับเรื่องการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยทำงาน พร้อมรับการแลกเปลี่ยน และเชื่อมโยงข้อมูลร่วมกัน เพื่อให้สามารถทำงานแบบยืดหยุ่นได้ รวมถึงปรับกระบวนการสรรหาให้มีความรวดเร็ว คล่องตัว โดยใช้การจ้างงานระยะสั้นแทนการจ้างงานระยะยาวเพื่อลดค่าใช้จ่ายองค์กร การใช้ประโยชน์จากกำลังคนให้เต็มประสิทธิภาพ สร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน (Employee Experience) เพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถ สร้างความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนสร้างระบบค่าตอบแทนและการบริหารผลงานให้เหมาะสมกับการบริหารคนในอนาคต

๕.๓ การปรับสถานที่ทำงาน (Future of Workplace) ต้องมีการปรับสถานที่ทำงานเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยสร้างความยืดหยุ่นในเรื่องสถานที่ทำงานมากขึ้น ได้แก่ การทำงานจากสถานที่อื่นนอกเหนือจากที่สำนักงาน เช่น ที่บ้าน หรือสถานที่อื่น โดยใช้การติดต่อสื่อสารผ่านเทคโนโลยีซึ่งช่วยให้ผู้คนสามารถทำงานได้จากทุกที่ทุกเวลา

๖. วิเคราะห์สิ่งที่กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการเพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และประเด็นที่ต้องพัฒนาต่อไป ดังนี้

ตารางที่ ๓ ประเด็นการพัฒนาในอนาคต

ประเด็น	ผลการดำเนินการ	ประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป
ด้านงาน : Work		
การทบทวนภารกิจ	ได้มีการทบทวนและแบ่งภารกิจหน้าที่ระหว่างสำนักและสำนักงานเขต ให้มีความชัดเจน และกระจายอำนาจไปยังสำนักงานเขตเพื่อให้เป็นหน่วยบริการที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จ และกำหนดแนวทางปฏิบัติโดยทดลองนำร่องในภารกิจด้านสาธารณูปโภคและการพัฒนาสังคม	ขยายผลการกระจายภารกิจหน้าที่ระหว่างสำนักและสำนักงานเขตให้ครอบคลุมทุกภารกิจที่สำคัญ

ประเด็น	ผลการดำเนินการ	ประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป
การออกแบบโครงสร้างองค์การ	๑. ทบทวนและออกแบบโครงสร้างหน่วยงานระดับสำนัก และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๒. ทบทวนภารกิจอำนาจหน้าที่และออกแบบโครงสร้างของสำนักงานเขตให้เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป	นำเสนอโครงสร้าง สำนักงานเขตที่ออกแบบใหม่ และปรับโครงสร้างสำนักงานเขตให้เหมาะสม พร้อมทั้งกำหนดสัดส่วนของผู้ปฏิบัติงานระหว่างสำนัก และสำนักงานเขตให้เหมาะสม
ปรับปรุงระบบงาน	ปรับปรุงระบบงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือให้บริการ	ปรับปรุงระบบงานให้มีความคล่องตัว และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการให้มากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการ
การทบทวนภารกิจและตำแหน่งงานในภาพรวม	-	การทบทวนภารกิจในภาพรวม และปรับภารกิจให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งออกแบบงานและตำแหน่งใหม่ให้สอดรับกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง
การใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนองค์กร (Data Driven)	-	การจัดทำ Plat Form และ Data Center และปรับระบบข้อมูลภาพรวม เพื่อให้มีข้อมูลที่สามารถนำไปใช้งานได้อย่างแท้จริง
ด้านกำลังคน : Workforce		
การจ้างงานระยะสั้นเพื่อทดแทนกำลังคน	ได้มีการใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อทดแทนตำแหน่งข้าราชการ เช่น การจ้างอาสาสมัคร การจ้างเหมาบริการรายบุคคล เป็นต้น	๑. ใช้การจ้างงานระยะสั้นแทนการจ้างงานระยะยาวเพื่อทดแทนตำแหน่งข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะนำไปสู่การลดอัตรากำลังในภาพรวม และเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาคนเพื่อทดแทนตำแหน่งว่าง ๒. กำหนดตำแหน่งงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้กำลังคนปฏิบัติงาน และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้แทนกำลังคน
การพัฒนาทักษะของผู้บริหาร	๑. พัฒนาทักษะของผู้บริหารให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันและอนาคต ๒. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การพัฒนาข้าราชการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง (Career Development) ของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต และผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ๓. ออกแบบสมรรถนะผู้บริหาร	๑. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การพัฒนาข้าราชการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง (Career Development) ของตำแหน่งอื่น ๒. พัฒนาผู้บริหารตามสมรรถนะที่ออกแบบเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้บริหารสามารถทำงานที่แตกต่างจากเดิมและขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต

ประเด็น	ผลการดำเนินการ	ประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป
พัฒนาและขยายรูปแบบการสรรหา และเลือกสรรเชิงรุก	พัฒนาและขยายรูปแบบการสรรหาและเลือกสรรเชิงรุก รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหานอกเหนือจากการสอบแข่งขัน	การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสรรหาและเลือกสรรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหา
พัฒนาระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานในช่วงเริ่มต้น	พัฒนาระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานในช่วงเริ่มต้น เพื่อให้ผู้บรรจุใหม่มีทักษะและความรู้ที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล	การใช้ช่องทางออนไลน์ ในการพัฒนาระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานในช่วงเริ่มต้น
การจัดทำทักษะด้านดิจิทัล	๑. จัดทำทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งได้มีการจำแนกกลุ่มข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครเป็น ๖ กลุ่มภารกิจงาน ทั้งนี้ ก.ก. ได้เห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ใช้ทักษะด้านดิจิทัลฯ เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกรุงเทพมหานคร ๒. จัดทำแผนพัฒนาทักษะฯ และส่งเสริมให้ข้าราชการกและบุคลากรฯ ได้รับการพัฒนาทักษะฯ อย่างต่อเนื่อง	๑. ส่งเสริมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบโดยเน้นรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาตามแนวทาง ๗๐:๒๐:๑๐ ๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการพัฒนากรุงเทพมหานครสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล
การสร้างความผูกพัน และการดูแลผู้ปฏิบัติงาน	สำรวจความผูกพันของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร	๑. นำผลสำรวจความผูกพันไปกำหนดแผนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและปรับสวัสดิการให้เหมาะสม ๒. สำรวจความผูกพันและดัชนีชี้วัดด้านอื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปปรับปรุงสวัสดิการและปัจจัยด้านอื่น ๆ ให้เหมาะสมต่อไปในอนาคต
การบริหารผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน	จ้างที่ปรึกษาเพื่อออกแบบระบบการบริหารผลงาน และระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน	๑. ทดลองดำเนินการ ๒. จัดทำแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับระบบการบริหารผลงานและระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เหมาะสม

ประเด็น	ผลการดำเนินการ	ประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป
ด้านสถานที่ทำงาน : Workplace		
การใช้การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง	ใช้การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งและการเหลื่อมเวลาการทำงาน	๑. ใช้การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งให้เป็นรูปแบบการทำงานปกติสำหรับงานวิชาการ ๒. ออกแบบการทำงานรูปแบบอื่นนอกเหนือจากการทำงานนอกสถานที่ตั้งให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ๓. กำหนดแนวทางการลาและแนวทางการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อฯ หรือสถานการณ์พิเศษต่าง ๆ ให้เหมาะสม ยืดหยุ่น และเกิดความสมดุลในการทำงาน
การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารระหว่างทีม เช่น Webex, Microsoft Team	ใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารระหว่างทีม เช่น Webex, Microsoft Team ระหว่างการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง	๑. ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยี ในการติดต่อสื่อสารระหว่างทีมงาน และเพิ่มศักยภาพการทำงาน ๒. จัดหาแอปพลิเคชันในการติดต่อสื่อสารระหว่างทีมงาน
ปรับพื้นที่การทำงาน	-	๑. ปรับพื้นที่ปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการทำงานและลดความแออัด ๒. สร้างพื้นที่การทำงานร่วมกัน (Co-Working Space) ๓. ใช้เทคโนโลยีในการจัดการพื้นที่ปฏิบัติงานขององค์กร และจัดหาสาธารณูปโภคพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๗. ทบทวนผลการประเมินแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) พบว่า

๗.๑ ปัจจัยความสำเร็จ คือ

๗.๑.๑ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร มุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน โดยทำหน้าที่ให้ความรู้ และเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินการพัฒนาฯ จึงส่งผลให้หน่วยงานสามารถปรับกระบวนการพัฒนาฯ ที่เน้นเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนขึ้น

๗.๑.๒ การปรับเปลี่ยนแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของสังคม เช่น การใช้การพัฒนาแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ ทำให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีทางเลือกในการพัฒนามากขึ้น ลดงบประมาณการฝึกอบรม

๗.๑.๓ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินโครงการด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการทำงานที่ก้าวหน้าด้วยการใช้นวัตกรรมมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรรม

๗.๑.๔ ผู้บริหารหน่วยงาน / ส่วนราชการ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาฯ โดยสถาบันฯ มุ่งเน้นการพัฒนาผู้นำในหลักสูตรนักบริหารทุกระดับให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กร

๗.๑.๕ ความชัดเจนของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ที่ระบุเป้าหมายความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ และหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทำให้หน่วยงาน/ส่วนราชการเข้าใจถึงภารกิจที่ต้องดำเนินการตามแผนฯ

๗.๑.๖ ปัจจุบันทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาตนเอง และพร้อมปรับเปลี่ยนเป็นบุคลากรภาครัฐที่ Growth Mindset / Digital Literacy สามารถตอบสนองต่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ โดยประเมินจากผู้สนใจสมัครเข้าอบรมในหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะในศตวรรษที่ ๒๑ หลักสูตร Coach/Mentor และหลักสูตรเทคนิคการบริหารเป็นจำนวนมาก และยังสามารถนำความรู้และนำไปใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาผู้อื่นได้

๗.๒ ปัญหาอุปสรรคการดำเนินการ มีดังนี้

๗.๒.๑ แต่ละหน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน ทำให้การพัฒนาทรัพยากรขาดความต่อเนื่อง ไม่เป็นระบบ

๗.๒.๒ ร้อยละ ๓๙.๗๓ ของหน่วยงานไม่มีคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แต่เป็นการดำเนินงานโดยผู้ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยงานที่มีผู้รับผิดชอบจำนวนน้อย จึงทำให้ขาดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และไม่ตอบสนองความจำเป็นที่แท้จริง

๗.๒.๓ ขาดการส่งเสริมการพัฒนาระบบนิเวศขององค์กร (Ecosystem) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา และไม่มีความชัดเจนในด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ข้าราชการส่วนใหญ่แสดงออกถึงการพัฒนาตนเองตามความสนใจและความก้าวหน้ามากกว่าเป้าหมายหลักขององค์กร

๗.๒.๔ การประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ยังมีน้อย ซึ่งเกิดจากหน่วยงานหลักขาดผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการดำเนินการ ขาดงบประมาณเพื่อการพัฒนา

๗.๒.๕ บทบาทการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นหน่วยงานหลัก เช่น สำนักงาน ก.ก. สถาบันฯ และสำนักที่มีโครงสร้างด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเท่านั้น จึงทำให้การมีส่วนด้านการพัฒนายังมีน้อย

๘. จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและบูรณาการการจัดทำแผนฯ รับฟังความคิดเห็น ความคาดหวัง ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ กำหนดคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาโดยดำเนินการ ดังนี้

๘.๑ แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ประกอบด้วย

- ข้าราชการกรุงเทพมหานครสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่เข้ารับราชการไม่เกิน ๕ ปี จำนวน ๑๗ คน และข้าราชการที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๔๐ คน รวมทั้งสิ้น ๕๗ คน

- บุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการสั่งจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑๐๐ คน

๘.๒ สัมมนาเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ผู้เข้าร่วมสัมมนาเป็นหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร และหัวหน้าส่วนราชการในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๗๗ คน

๘.๓ สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ผู้เข้าร่วมสัมมนาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๒๖ คน สรุปผลการสัมมนาฯ ได้ดังนี้

ประเด็น	ความคิดเห็น
๑. ทิศทางการบริหารงานในอนาคต (ความคิดเห็นจากผู้บริหาร)	- ทำงานเชิง Cross Function - ปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการและการปฏิบัติงาน - ทบทวนกฎ ระเบียบที่ใช้ให้ทันสมัย - ปรับโครงสร้างองค์กร เช่น มีสำนักดิจิทัล - กระจายอำนาจในบริหารงานให้สำนักงานเขตมีอำนาจในการบริหารงานเชิงพื้นที่มากขึ้น - ให้บริการที่หลากหลาย ครอบคลุมคนทุกช่วงวัย
๒. ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ความคิดเห็นจากผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากร)	- พัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโดยการยกระดับทักษะให้ดีกว่าเดิม (Upskill) และสร้างทักษะใหม่ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Reskill) - การปรับเปลี่ยน Mindset ของทรัพยากรบุคคลให้มี Growth Mindset ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา โดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง - มีกรอบการพัฒนา (Skillset) ทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการให้บริการและการบริหารงานใน ๕ - ๑๐ ปี ข้างหน้า - เชื่อมโยงทั้งแผนงาน แผนเงิน และแผนคน - พัฒนาจากประสบการณ์จริง - มีเครื่องมือหรือระบบที่รองรับการพัฒนาตามความต้องการรายบุคคล - มีความครอบคลุมลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน - หน่วยงานสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยตนเอง - หน่วยงานด้าน HR บูรณาการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน - นำเครื่องมือ/เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง - พัฒนาสิ่งแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้ - สร้างวัฒนธรรมการพัฒนาตนเอง โดยไม่ต้องรอการพัฒนาที่เป็นระบบ - สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น

ประเด็น	ความคิดเห็น
๓. คุณลักษณะของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (ความคิดเห็นจากผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากร)	<u>Skillset</u> - มีความรอบรู้ ทักษะ ในงานที่รับผิดชอบ - มีทักษะดิจิทัล - ทักษะการคิดวิเคราะห์ - ทักษะการสื่อสาร - ทักษะการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง - ทักษะการเจรจา ต่อรอง - ทักษะการคิดนอกกรอบ - ทักษะการคิดสร้างสรรค์ - ทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ - ทักษะในการให้บริการ - ทักษะในการถ่ายทอดความรู้ - ทักษะในการพัฒนางาน - ทักษะในการวิเคราะห์และกลั่นกรองข้อมูลสำคัญ (Data Analytic) - Multi skill เช่น Technology Digital ภาษา - มีเครือข่ายในการทำงาน - สามารถทำงานร่วมกันกับคนต่างวัยได้ - มีความรู้ ความชำนาญด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน - ทำงานแบบบูรณาการ <u>Mindset</u> - มี Growth Mindset พร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง - ยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ - ยอมรับการทำงานที่หลากหลายขึ้น - มีทัศนคติต่อการทำงาน และองค์กร - มีจิตในการให้บริการ - มีมนุษย์สัมพันธ์ - มีคุณธรรม จริยธรรม - มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่

ประเด็น	ความคิดเห็น
๔. คุณลักษณะของนักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (ความคิดเห็นจากผู้บริหารและข้าราชการ)	- มี Growth Mindset เชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาได้ - ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Change Agent) - เป็นผู้ประสานระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติในการเสนอข้อมูล/แนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (Strategic Partner) - เป็นนวัตกร สร้างสรรค์สิ่งใหม่จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน - มีทักษะในการให้คำปรึกษาแนะนำ - มีทักษะในการการสื่อสาร การประสานงาน การทำงานเป็นทีม - มีทักษะทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสร้างระบบการเรียนรู้ เช่น E-learning - มีทักษะในการวิเคราะห์และกลั่นกรองข้อมูลสำคัญ (Data Analytic) เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร - สามารถแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ - วิเคราะห์ปัญหา แนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงในอนาคต และความต้องการของคนในองค์กร เพื่อกำหนด ออกแบบ รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับความต้องการของคนในองค์กร โดยไม่จำเป็นต้องรอการพัฒนาจากหน่วยงาน HR หลัก - ร่วมกับผู้บริหารในการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร - สามารถปรับตัว พร้อมทำงานในทุกที่ และสามารถทำงานได้มากกว่าหนึ่งอย่าง - มีความกระตือรือร้น รอบรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ มีความรับผิดชอบ
๕. บทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ความคิดเห็นจากผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากร)	- มี Growth Mindset เปิดใจเรียนรู้และยอมรับการเปลี่ยนแปลง - กำหนดกรอบทิศทาง ให้ความสำคัญ และสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน - ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร - เปิดใจและยอมรับฟังความคิดเห็น ความต้องการในการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา - เป็นต้นแบบ Role Model ในการพัฒนาตนเองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา - มีความเป็น Coach สามารถสอนงานและให้คำปรึกษาได้ - สนับสนุน จัดหา Infrastructure และระบบ IT ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - สร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร - สนับสนุนให้หน่วยงานเป็นแหล่งเรียนรู้ - ให้ความเสมอภาคกับคนทุกกลุ่ม รวมทั้งคนพิการที่กำลังจะเข้ามาทำงาน - สนับสนุน และส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลเกิดความผูกพันกับองค์กร

๙. กำหนดวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยถอดคำสำคัญของจุดมุ่งหมายตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตดังกล่าวออกมาเป็นวิสัยทัศน์ คือ “การบริหารทรัพยากรบุคคลทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความเป็น มืออาชีพ และมีคุณธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วน”

แผนยุทธศาสตร์

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วน

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ๙ มิติ ๒๑๗ นโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ โดยการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหานคร สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร และยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ วิธีการ กฎหมาย ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งอย่างเหมาะสม โดยกำหนดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Strategic Target) ดังนี้

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Strategic Target)	คุณค่าที่ส่งมอบ
๑. พัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance)	ระบบงาน รูปแบบ การทำงาน โครงสร้าง อัตรากำลัง มีความคล่องตัว (Lean & Agile Organization) ควบคู่กับการสร้างความสุขในการทำงาน และการขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีเอกภาพ
๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness)	ทรัพยากรบุคคลมีกรอบแนวคิด (Mindset) และกรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจการพัฒนามหานคร ภายใต้บริบทที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปยุค Next Normal
๓. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking)	๑. ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job) ๒. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
๔. สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร (HR Culture & Leadership)	ผู้นำในทุกระดับพร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร รวมทั้งมีวัฒนธรรมองค์กรแบบ Outward Mindset และ Sense of Urgency
๕. สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหานคร (HR Innovation)	มีองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรมการพัฒนามหานครที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑

พัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance)

คุณค่าที่ส่งมอบ ระบบงาน รูปแบบ การทำงาน โครงสร้าง อัตรากำลัง มีความคล่องตัว (Lean & Agile Organization) ควบคู่กับการสร้างความสุขในการทำงาน และการขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีเอกภาพ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๑.๑ ทบทวน ออกแบบระบบงานโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังสำนักงานเขตให้เหมาะสม โดยมุ่งเน้นรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับวิธีการให้บริการ และวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามวิถีของสังคม มุ่งเน้นการทำงานเชิงบูรณาการข้ามหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก มุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว ตลอดจนมีการวิจัยและประเมินผล ระบบงาน รูปแบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง								
ร้อยละความสำเร็จในการจัดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและสภาพแวดล้อม	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	การกำหนดอำนาจหน้าที่/โครงสร้าง/กรอบอัตรากำลังสำนักงานเขตให้เหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง	สำนักงาน ก.ก. (กอก.)	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
						การกำหนดเกณฑ์และกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร	สำนักงาน ก.ก. (กอก.)	สำนักการศึกษา สำนักพัฒนาสังคม สำนักงานเขต

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๑.๒ เตรียมกำลังคนเชิงรุก บนพื้นฐานข้อมูลจริง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน รูปแบบการทำงานได้อย่างเท่าทัน								
ร้อยละความสำเร็จในการบริหารกำลังคนตามที่กำหนด (กำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) <u>นิยาม</u> การบริหารกำลังคนตามที่กำหนด หมายถึง ๑. หน่วยงานกรุงเทพมหานครมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือ ๒. หน่วยงานกรุงเทพมหานครมีการจ้างงานรูปแบบอื่น หรือ ๓. หน่วยงานกรุงเทพมหานครมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมและรองรับกับภารกิจของกรุงเทพ-มหานคร ปัจจุบันและอนาคต	๖๐	๗๐	๗๐	๙๐	๑๐๐	โครงการออกแบบและพัฒนารูปแบบการบริหารกำลังคนของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (CSC Hackathon) <u>กิจกรรม</u> - สำนักงาน ก.ก. สร้างความรู้ความเข้าใจให้หน่วยงานสามารถตระหนักยึดถือหลักการทำงานที่คล่องตัว มีอัตรากำลังที่ยืดหยุ่น และกำหนดตำแหน่งเป็นแบบสหวิชาชีพ (Multi-Discipline) มากขึ้น - หน่วยงานของกรุงเทพ-มหานคร มีการยุบ ควบรวมสายงานของขรก.กทม. สามัญ ให้เหมาะสมกับภารกิจและบริบทการใช้อัตรากำลังที่เปลี่ยนแปลงไป - หน่วยงานของกรุงเทพ-มหานคร มีแนวทางการทบทวนภารกิจ และรูปแบบการจ้างงานหรือการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้การปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ ของ กทม. มีความกระชับเหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนกัน - หน่วยงานของกรุงเทพ-มหานครมีแนวทางเพื่อให้จำนวนสายงานและตำแหน่งของ ขรก.กทม.สามัญ มีความเหมาะสม	สำนักงาน ก.ก. (กอก.)	สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สนป.

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๑.๒ เตรียมกำลังคนเชิงรุก บนพื้นฐานข้อมูลจริง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน รูปแบบการทำงานได้อย่างเท่าทัน (ต่อ)								
ร้อยละความสำเร็จในการบริหารกำลังคนตามที่กำหนด (ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร) <u>นิยาม</u> การบริหารกำลังคนตามที่กำหนด หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้โรงเรียนมีอัตรากำลังเพียงพอ ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด และได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษาความต้องการกำลังคนในการจัดการเรียนการสอน ๒. วางแผน กำหนดมาตรการบริหารจัดการกำลังคน ๓. นำแนวทางตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนไปสู่การปฏิบัติ ๔. ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคน	๖๐	๘๐	๑๐๐	-	-	๑. โครงการศึกษาความต้องการกำลังคนในการจัดการเรียนการสอนของกรุงเทพมหานคร ๒. การปรับปรุงเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	สำนักงาน ก.ก. (กอก.) สำนักการศึกษา	สำนักการศึกษา สำนักพัฒนาสังคม สำนักงาน ก.ก.

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๑.๓ ปรับระบบบริหารผลงานให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร								
ร้อยละความสำเร็จในการปรับระบบบริหารผลงาน	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลด้วยระบบ OKR	สำนักงาน ก.ก. (กพร.)	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ ๑.๔ สร้างสภาพแวดล้อม/พื้นที่การทำงาน และกลไกให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคล (Personalization) เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน รักษาคนคุณภาพไว้ในองค์กร และเสริมสร้างความผูกพันต่องาน ต่อองค์กร และต่อสาธารณะ								
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร	๓	เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	การพัฒนาสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกรุงเทพมหานคร	สำนักงาน ก.ก. (กพร.)	สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สนป. ทุกหน่วยงาน
						การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ๘ ประการ (Happy ๘) - โครงการ Happy workplace	สำนักงาน ก.ก. (กพร.)	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทุกหน่วยงาน
						การพัฒนารูปแบบและเวลาทำงาน	สำนักงาน ก.ก. (กพร.)	ทุกหน่วยงาน
						การกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศ	สำนักงาน ก.ก. (กพร.)	ทุกหน่วยงาน
						โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)	
						การจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่ที่เอื้อต่อการทำงานเชิงบูรณาการ การเรียนรู้ และการจัดหาเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้	สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒

พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness)

คุณค่าที่ส่งมอบ ทรัพยากรบุคคลมีกรอบแนวคิด (Mindset) และกรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจการพัฒนามหานคร ภายใต้บริบทที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปยุค Next Normal

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๒.๑ ออกแบบและทบทวนคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (HRD๘ Attribute Model)								
ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคล (HRD๘ Attibute Model)	๑๐๐	-	-	-	-	โครงการออกแบบและทบทวนคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคล (HRD๘ Attibute Model	สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ ๒.๒ พัฒนา HR Dashboard เพื่อเป็นเครื่องมือกลางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานข้อมูลจริง								
ร้อยละความสำเร็จของการใช้ HR Dashboard สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	การพัฒนา HR Dashboard เพื่อเป็นเครื่องมือกลางในการวิเคราะห์ บริหาร ติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	สำนักงาน ก.ก.	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทุกหน่วยงาน
						สร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้ HR Dashboard และสนับสนุนให้หน่วยงานกรุงเทพมหานครนำไปใช้	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๒.๓ จัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) รูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐								
ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผน	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) รูปแบบ ๗๐: ๒๐: ๑๐ ของหน่วยงาน	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน
						โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับ Talent และ Successor	สำนักงาน ก.ก.	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
						โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับผู้บริหาร	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	สำนักงาน ก.ก.
						โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับบุคลากรกรุงเทพมหานคร	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน
						โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	สำนักการศึกษา	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๒.๔ ออกแบบและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผลรูปแบบ ๑๐								
ร้อยละของหลักสูตรที่มีการออกแบบตามคู่มือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนาและประเมินผลรูปแบบ ๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	โครงการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้และพัฒนารูปแบบ ๑๐	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน
	(เฉพาะหลักสูตรที่มีความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)							
กลยุทธ์ ๒.๕ พัฒนาและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผลรูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐								
ร้อยละของจำนวนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) ของหน่วยงาน	-	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐	๑. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของหน่วยงาน	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน
						๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสูตร Offline และ Online รูปแบบ ๑๐ โดยสถาบันฯ	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน
						๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสูตร Offline และ Online รูปแบบ ๑๐ โดยหน่วยงาน	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๒.๕ พัฒนาและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผล รูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ (ต่อ)								
ร้อยละของจำนวนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่มีระดับสมรรถนะพึงประสงค์เพิ่มขึ้น	-	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครตามสมรรถนะประจำสายงานด้วยรูปแบบ ๑๐	สำนักการศึกษา	สำนักงานเขต

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking)

คุณค่าที่ส่งมอบ

๑. ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job)
๒. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๓.๑ สนับสนุนการเรียนรู้ โดยจัดหาเครื่องมือและพัฒนา Digital lifelong Learning Platform เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต								
ร้อยละของจำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Lifelong Learning Platform) ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	โครงการส่งเสริมการนำ Digital Lifelong Learning Platform มาใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๓.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ในลักษณะ Self-Service เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มความสะดวกในการบริหารและให้บริการข้าราชการและบุคลากร								
ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลในลักษณะ Self-Service	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	โครงการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างฐานข้อมูลและใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สำนักงาน ก.ก. (กทข.)	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สนป.
						โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร	สำนักการศึกษา	สำนักงาน ก.ก. สำนักพัฒนาสังคม สำนักงานเขตทุกเขต โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
						สร้างคลังความรู้ออนไลน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลลูกจ้าง	สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สนป.	

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๓.๓ สร้างความเข้มแข็งให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำหน่วยงาน ด้วยการพัฒนาและสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ และกลไกจูงใจ เพื่อให้หน่วยงาน ร่วมเป็นแรงสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นเอกภาพ ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มศักยภาพงานบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง								
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	๗๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	โครงการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และความร่วมมือของนักทรัพยากรบุคคล	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)	ทุกหน่วยงาน
						พัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลลูกจ้างของหน่วยงานด้วยระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)	สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สนป.	ทุกหน่วยงาน
						การสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานการเจ้าหน้าที่	ทุกหน่วยงาน
						การส่งเสริมกิจกรรมในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๓.๔ สรรหาและคัดเลือก ทั้งจากภายในและภายนอก บนพื้นฐานสมรรถนะ และหลักฐานเชิงประจักษ์ (Competency & Evidence-Based Recruiting & Selection) พร้อมวางแนวทางยกระดับสู่การสรรหา และคัดเลือกแบบ AI-Based (AI-Based Recruiting & Selection)								
ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบนพื้นฐานสมรรถนะและหลักฐานเชิงประจักษ์	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	โครงการความร่วมมือผลิตครูกรณีพิเศษเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครตำแหน่งครูผู้ช่วยกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ	สำนักการศึกษา	
						โครงการทุนเอราวัณ	สำนักการศึกษา	
						การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกแบบ AI-Based	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)	
						โครงการความร่วมมือระหว่าง กทม. กับหน่วยงานภายนอกเพื่อคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)	
						โครงการสรรหาเชิงรุกผ่านระบบการฝึกงาน (Internship Fast Track)	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)	

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๓.๔ สรรหาและคัดเลือก ทั้งจากภายในและภายนอก บนพื้นฐานสมรรถนะ และหลักฐานเชิงประจักษ์ (Competency & Evidence-Based Recruiting & Selection) พร้อมวางแนวทางยกระดับสู่การสรรหา และคัดเลือกแบบ AI-Based (AI-Based Recruiting & Selection) (ต่อ)								
ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบนพื้นฐานสมรรถนะและหลักฐานเชิงประจักษ์	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	โครงการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)	
						โครงการพัฒนาระบบการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพ-มหานคร ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)	
						โครงการพัฒนาคลังข้อสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)	ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ ๓.๕ บริหารกำลังคนด้วยการจ้างงานที่หลากหลาย และยืดหยุ่นเพื่อควบคุมกำลังคน								
ร้อยละความสำเร็จในการบริหารกำลังคนด้วยการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	การใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น	สำนักงาน ก.ก. (กพร. และ กอก.)	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๔

สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร (HR Culture & Leadership)

คุณค่าที่ส่งมอบ ผู้นำในทุกระดับพร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร รวมทั้งมีวัฒนธรรมองค์กรแบบ Outward Mindset และ Sense of Urgency

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๔.๑ จัดชุดการเรียนรู้ (learning module) แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ เพื่อพัฒนาผู้นำทุกระดับ โดยเชื่อมโยงวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ หรือปัญหาขององค์กร (Agenda-Based/Problem-Based Learning)								
จำนวนชุดการเรียนรู้ (Learning module) แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ ที่ออกแบบตาม Agenda-Based/ Problem-Based Learning	เป็นไปตาม Agenda Base/ Problem Base Leaning	เป็นไปตาม Agenda Base/ Problem Base Leaning	เป็นไปตาม Agenda Base/ Problem Base Leaning	เป็นไปตาม Agenda Base/ Problem Base Leaning	เป็นไปตาม Agenda Base/ Problem Base Leaning	โครงการพัฒนาผู้นำตาม Agenda-Based/ Problem-Based Learning	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	
ร้อยละของจำนวนผู้นำตามกลุ่มเป้าหมาย มีระดับสมรรถนะประจำผู้บริหารเพิ่มขึ้น	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	โครงการพัฒนานักบริหารกรุงเทพมหานคร	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	
กลยุทธ์ ๔.๒ ปรับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การหมุนเวียนงาน และการเลื่อนตำแหน่งของผู้นำทุกระดับให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งสนับสนุนให้เป็นผู้นำต้นแบบของการสร้างวัฒนธรรมพึงประสงค์ ตลอดจนเป็นแรงขับเคลื่อนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร								
ร้อยละความสำเร็จในการสร้างผู้นำต้นแบบ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	การสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการเขตที่เชื่อมโยงกับการจัดการข้อร้องเรียนของประชาชนผ่านแอปพลิเคชั่น Traffy Fondue	สำนักงาน ก.ก.	ทีมที่ปรึกษา ผว. กทม. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล
						การพัฒนาระบบการย้าย หรือการเลื่อนของกรุงเทพมหานคร	สำนักงาน ก.ก.	สำนักงานการเจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๔.๓ ส่งเสริมจริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								
ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	การพัฒนาเครือข่ายธรรมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรมประจำหน่วยงาน (เครือข่าย STRONG) และจัดตั้งชมรม BMA STRONG)	สำนักงาน ก.ก. (กวส.)	ทุกหน่วยงาน
						โครงการเฝ้าระวังและต่อต้านการทุจริตและสแกนพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริต	สำนักงาน ก.ก. (กวส.)	ทุกหน่วยงาน
						การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กรุงเทพมหานคร	สำนักงาน ก.ก. (กวส.)	ทุกหน่วยงาน
						การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร	สำนักงาน ก.ก. (กวส.)	ทุกหน่วยงาน
						การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตสำหรับโครงการหรือกิจกรรมที่มีงบประมาณตั้งแต่ ๑๐ ล้านบาทขึ้นไป	สำนักงาน ก.ก. (กวส.)	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
						กำหนดมาตรการพักราชการ การให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่หรือกรณีเรียกรับสินบนทุกเรื่อง	สำนักงาน ก.ก. (กวส.)	ทุกหน่วยงาน

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๔.๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการสื่อสารและสร้างบรรยากาศองค์กร รวมทั้งการปรับระบบบริหารผลงานและกลไกจูงใจ (Performance Management & Incentive System) ข้าราชการและบุคลากรทุกระดับ ให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนางาน รวมทั้งสนับสนุนการบ่มเพาะค่านิยมพึงประสงค์ (Shared Values)								
ร้อยละความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	การสร้างและการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมพึงประสงค์ (Shared Values)	สำนักงาน ก.ก.	สำนักงานประชาสัมพันธ์ทุกหน่วยงาน
						การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ในหลักสูตรการฝึกอบรม	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๕

สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหานคร (HR Innovation)

คุณค่าที่ส่งมอบ มีองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการ และนวัตกรรมการพัฒนามหานครที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (Key Actor)	
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		หลัก	ร่วม
กลยุทธ์ ๕.๑ ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการ และนวัตกรรมการพัฒนามหานครผ่านพื้นที่ทดลอง (Living Lab/Sandbox)								
ร้อยละของจำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่มีการจัดทำองค์ความรู้ และข้อเสนอทางวิชาการการพัฒนามหานคร	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	การจัด hackathon เพื่อสร้างนวัตกรรมการพัฒนามหานครผ่านพื้นที่ทดลอง (living Lab/Sandbox)	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มหาวิทยาลัย
						โครงการส่งเสริมการนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์ ๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนทุนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) รวมทั้งกลไกสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อบ่มเพาะองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการ และนวัตกรรมการพัฒนามหานคร ไปสู่การปฏิบัติจริง								
จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติจริง	๒	๒	๒	๒	๒	การส่งเสริมสนับสนุนทุนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ทั้งภายในและภายนอก เพื่อสร้างองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการ และนวัตกรรมการพัฒนามหานคร	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน

การถ่ายทอดเป้าหมาย
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ลงสู่หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑

พัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance)

คุณค่าที่ส่งมอบ ระบบงาน รูปแบบ การทำงาน โครงสร้าง อัตรากำลัง มีความคล่องตัว (Lean & Agile Organization) ควบคู่กับการสร้างความสุขในการทำงาน และการขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีเอกภาพ

กลยุทธ์ ๑.๑ ทบทวน ออกแบบระบบงาน โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังสำนักงานเขตให้เหมาะสม โดยมุ่งเน้นรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับวิธีการให้บริการ และวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามวิถีของสังคม มุ่งเน้นการทำงานเชิงบูรณาการข้ามหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก มุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว ตลอดจนมีการวิจัยและประเมินผล ระบบงาน รูปแบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละความสำเร็จในการจัดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจและสภาพแวดล้อม **<u>นิยาม</u>** ร้อยละของความสำเร็จ เท่ากับ จำนวนสำนักงานเขตที่ดำเนินการจัดโครงสร้างและอัตรากำลัง ๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การจัดโครงสร้างและอัตรากำลัง เพื่อทดลองการปฏิบัติงานในพื้นที่ สำนักงานเขตนำร่อง (เขตบางเขนและเขตคลองเตย) Sandbox และติดตามประเมินผล ๒. ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ สามารถขยายการจัดโครงสร้างและอัตรากำลัง ผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ของสำนักงานเขต เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ ๓. ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ สามาถขยายผลการจัดโครงสร้างและอัตรากำลัง การปฏิบัติงานในพื้นที่ของสำนักงานเขตเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐๐ ๔. ปีงบประมาณ ๒๕๖๙-๒๕๗๐ ดำเนินการติดตามและประเมินผลการจัดโครงสร้างและอัตรากำลังสำนักงานเขตและสำนักที่เกี่ยวข้อง ๕. การดำเนินการจัดโครงสร้าง และอัตรากำลังสำนักงานเขตทำให้กระทบต่อการปรับปรุงโครงสร้าง และการจัดอัตรากำลังของหน่วยงานระดับสำนัก ให้ดำเนินการ ไปพร้อมกัน	๗๐	๘๐	๑๐๐	-	-	สำนักงาน ก.ก.

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. การกำหนดอำนาจหน้าที่/โครงสร้าง/กรอบอัตรากำลังสำนักงานเขตให้เหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง	สำนักงาน ก.ก. (กอก.)	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๗๐	๘๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๒. การปรับปรุงเกณฑ์และกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร - สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครได้ตามเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด	สำนักงาน ก.ก. (กอก.)	สำนักการศึกษา สำนักพัฒนาสังคม สำนักงานเขต	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

กลยุทธ์ ๑.๒ เตรียมกำลังคนเชิงรุก บนพื้นฐานข้อมูลจริง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน รูปแบบการทำงานได้อย่างเท่าทัน

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละความสำเร็จในการบริหารกำลังคนตามที่กำหนด **<u>นิยาม</u>** ร้อยละความสำเร็จของการบริหารกำลังคนตามที่กำหนด (กำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) หมายถึง ๑. หน่วยงานกรุงเทพมหานครมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือ ๒. หน่วยงานกรุงเทพมหานครมีการจ้างงานรูปแบบอื่น หรือ ๓. หน่วยงานกรุงเทพมหานครมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมและรองรับกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันและอนาคต <u>(หน่วยงานของ กทม. มีจำนวน ๖๙ หน่วยงานเท่ากับร้อยละ ๑๐๐)</u>	๒๕	๕๐	๗๕	๑๐๐	-	สำนักงาน ก.ก.

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละความสำเร็จในการบริหารกำลังคนตามที่กำหนด (ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) **<u>นิยาม</u>** ร้อยละความสำเร็จของการบริหารกำลังคนตามที่กำหนด (ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) การบริหารกำลังคนตามที่กำหนด หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้โรงเรียน มีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่กำหนด และได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ศึกษาความต้องการกำลังคนในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สำนักพัฒนาสังคม และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ๒. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ วางแผนกำหนดมาตรการบริหารจัดการกำลังคน (ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) ๓. ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ นำแนวทางตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนไปสู่การปฏิบัติ ๔. ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนต่อไป	๖๐	๘๐	๑๐๐	-	-	สำนักงาน ก.ก.

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. โครงการออกแบบและพัฒนารูปแบบการบริหารกำลังคนของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (CSC Hackathon) <u>กิจกรรม</u> - สำนักงาน ก.ก. สร้างความรู้ความเข้าใจให้หน่วยงานสามารถตระหนักยึดถือหลักการทำงานที่คล่องตัว มีอัตรากำลังที่ยืดหยุ่น และกำหนดตำแหน่งเป็นแบบสหวิชาชีพ (Multi-Discipline) มากขึ้น - หน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีการยุบ ควบรวม สายงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้เหมาะสมกับภารกิจ และบริบทการใช้อัตรากำลังที่ไป - หน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีแนวทางการทบทวนภารกิจ และรูปแบบการจ้างงานหรือการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้การปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ ของ กทม. มีความกระชับ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนกัน หน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีแนวทางเพื่อให้จำนวนสายงาน และตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพ-มหานครสามัญมีความเหมาะสม	สำนักงาน ก.ก. (กอก.)	ทุกหน่วยงาน	๒๕	๕๐	๗๕	๑๐๐	-
๒. โครงการศึกษาความต้องการกำลังคนในการจัดการเรียนการสอนของกรุงเทพมหานคร กำหนดมาตรการบริหารจัดการกำลังคน	สำนักงาน ก.ก. (กอก.)	สำนักการศึกษา สำนักพัฒนาสังคม สำนักงานเขต	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๓. การปรับปรุงเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร - เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังได้อย่างเหมาสมและเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา	สำนักการศึกษา	สำนักงาน ก.ก.	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐

กลยุทธ์ ๑.๓ ปรับระบบบริหารผลงานให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละความสำเร็จในการปรับระบบบริหารผลงาน	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สำนักงาน ก.ก.

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
การพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลด้วยระบบ OKR	สำนักงาน ก.ก. (กพร.)	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทุกหน่วยงาน	๘๐	๑๐๐	-	-	-

กลยุทธ์ ๑.๔ สร้างสภาพแวดล้อม/พื้นที่การทำงาน และกลไกให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคล (Personalization) เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน รักษาคนคุณภาพไว้ในองค์กร และเสริมสร้างความผูกพัน ต่องาน ต่อองค์กร และต่อสาธารณะ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร	๓	เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	สำนักงาน ก.ก.

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. การพัฒนาสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูล และการพัฒนาคุณภาพชีวิติของกรุงเทพมหานคร	สำนักงาน ก.ก. (กพร.)	สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สนป. ทุกหน่วยงาน	๕๐	๑๐๐	-	-	-
๒. การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ๘ ประการ (Happy ๘) - โครงการ Happy Workplace	สำนักงาน ก.ก. (กพร.)	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทุกหน่วยงาน	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐
๓. การพัฒนารูปแบบ และเวลาทำงาน	สำนักงาน ก.ก. (กพร.)	ทุกหน่วยงาน	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐
๔. การกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศ	สำนักงาน ก.ก. (กพร.)	ทุกหน่วยงาน	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐
๕. การจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่ที่เอื้อต่อการทำงานเชิงบูรณาการการเรียนรู้และการจัดหาเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้	สำนักงาน ก.ก. (กพร.) สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒

พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness)

คุณค่าที่ส่งมอบ ทรัพยากรบุคคลมีกรอบแนวคิด (Mindset) และกรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจการพัฒนามหานคร ภายใต้บริบทที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปยุค Next Normal

กลยุทธ์ ๒.๑ ออกแบบและทบทวนคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (HRD๘ Attribute Model)

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคล (HRD๘ Attibute Model)	๑๐๐	-	-	-	-	สำนักงาน ก.ก.

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
โครงการออกแบบและทบทวนคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคล (HRD๘ Attibute Model)	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)	ทุกหน่วยงาน	๑๐๐	-	-	-	-

กลยุทธ์ ๒.๒ พัฒนา HR Dashboard เพื่อเป็นเครื่องมือกลางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานข้อมูลจริง

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละความสำเร็จของการใช้ HR Dashboard สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สำนักงาน ก.ก.

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. การพัฒนา HR Dashboard เพื่อเป็นเครื่องมือกลางในการวิเคราะห์ บริหาร ติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	สำนักงาน ก.ก. (กทข./กพร.)	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทุกหน่วยงาน	-	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐

กลยุทธ์ ๒.๓ จัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) รูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผน	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สำนักงาน ก.ก.

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) รูปแบบ ๗๐: ๒๐: ๑๐ ของหน่วยงาน	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน	๕๐ หน่วยงาน (สำนักงานเขตจัดทำคู่มือ (๕ กลุ่มตำแหน่งงานตามนโยบายเส้นเลือดฝอย	๗ หน่วยงานจัดทำคู่มือ	๗ หน่วยงานจัดทำคู่มือ	๗ หน่วยงานจัดทำคู่มือ	๗ หน่วยงานจัดทำคู่มือ
๒. โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับผู้บริหาร	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	สำนักงาน ก.ก.	ทบทวนสมรรถนะและจัดทำคู่มือ				
๓. โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับบุคลากรกรุงเทพมหานคร	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน	ออกแบบและกำหนดสมรรถนะ	จัดทำคู่มือ			
๔. โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	สำนักการศึกษา สำนักงานเขต	ทบทวนสมรรถนะและจัดทำคู่มือฯ				

กลยุทธ์ ๒.๔ ออกแบบและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผล รูปแบบ ๑๐

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละของหลักสูตรที่มีการออกแบบตามคู่มือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผล รูปแบบ ๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
	(เฉพาะหลักสูตรที่มีความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)					

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
โครงการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้และพัฒนารูปแบบ ๑๐	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน	ร้อยละของหลักสูตรที่มีการออกแบบตามคู่มือฯ				
			๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐

กลยุทธ์ ๒.๕ พัฒนาและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผล รูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละของจำนวนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) ของหน่วยงาน	-	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ร้อยละของจำนวนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่มีระดับสมรรถนะพึงประสงค์เพิ่มขึ้น	-	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของหน่วยงาน	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน	ร้อยละของจำนวนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯ				
			-	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสูตร Offline และ Online รูปแบบ ๑๐ โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน	ร้อยละของจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนามีระดับเพิ่มขึ้น				
			-	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐
๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสูตร Offline และ Online รูปแบบ ๑๐ โดยหน่วยงาน	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน	-	ร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนารูปแบบ ๑๐	เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๘ ร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๙ ร้อยละ ๑๐
๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครตามสมรรถนะประจำสายงานด้วยรูปแบบ ๑๐	สำนักการศึกษา	สำนักงานเขต	-	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐
๕. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ ๗๐ : ๒๐ เช่น สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน	-	ร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนารูปแบบ ๗๐ : ๒๐	เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐

*** กรณีหน่วยงานยังไม่มีคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) ให้หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลตาม Training Road Map

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking)

คุณค่าที่ส่งมอบ

๑. ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job)

๒. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ ๓.๑ สนับสนุนการเรียนรู้ โดยจัดหาเครื่องมือและพัฒนา Digital lifelong Learning Platform เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละของจำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Lifelong Learning Platform) ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
โครงการส่งเสริมการนำ Digital Lifelong Learning Platform มาใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน	ร้อยละของจำนวนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่นำ Digital Lifelong Learning Platform มาใช้ในการเรียนรู้และพัฒนา				
			๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐

กลยุทธ์ ๓.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ในลักษณะ Self-Service เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มความสะดวกในการบริหารและให้บริการข้าราชการและบุคลากร

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลในลักษณะ Self-Service	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สำนักงาน ก.ก.

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. โครงการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อสร้างฐานข้อมูลและ ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สำนักงาน ก.ก. (กทข.)	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สนป.	๖๐	๑๐๐	-	-	-
๒. สร้างคลังความรู้ออนไลน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลลูกจ้าง	สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สนป.	สำนักงาน ก.ก.	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

กลยุทธ์ ๓.๓ สร้างความเข้มแข็งให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำหน่วยงานด้วยการพัฒนา และสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ และกลไกจูงใจ เพื่อให้หน่วยงาน ร่วมเป็นแรงสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นเอกภาพ ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มศักยภาพงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สำนักงาน ก.ก.

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. โครงการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และความร่วมมือของนักทรัพยากรบุคคล	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)	ทุกหน่วยงาน	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐
๒. กิจกรรมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลลูกจ้างของหน่วยงาน โดยการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลลูกจ้างของหน่วยงาน	สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สนป.	ทุกหน่วยงาน	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐
๓. การสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	สำนักงาน ก.ก. (กพร.) สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานการเจ้าหน้าที่	ทุกหน่วยงาน	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐
๔. การส่งเสริมกิจกรรมในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน	ร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่มีการส่งเสริมกิจกรรมในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล				
			๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

กลยุทธ์ ๓.๔ สรรหาและคัดเลือก ทั้งจากภายในและภายนอกบนพื้นฐานสมรรถนะและหลักฐานเชิงประจักษ์ (Competency & Evidence-Based Recruiting & Selection) พร้อมวางแนวทางยกระดับสู่การสรรหาและคัดเลือกแบบ AI-Based (AI-Based Recruiting & Selection)

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบนพื้นฐานสมรรถนะและหลักฐานเชิงประจักษ์	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สำนักงาน ก.ก.

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. โครงการความร่วมมือผลิตครูกรณีพิเศษเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพ-มหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพ-มหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ	สำนักการศึกษา		๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐
๒. โครงการทุนเอราวัณ - มีผู้ผ่านการคัดเลือกและยืนยันสิทธิ์เข้าศึกษาตามจำนวนทุนการศึกษาในแต่ละปีการศึกษา	สำนักการศึกษา		๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐
๓. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสรรหา และคัดเลือกแบบ AI-Based	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)		๑ ระบบ	๑ ระบบ	๑ ระบบ	๑ ระบบ	๑ ระบบ
๔. โครงการความร่วมมือระหว่าง กทม. กับหน่วยงานภายนอกเพื่อคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพ-มหานครสามัญ	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)		ไม่น้อยกว่า ๑ หน่วยงาน	ไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน	ไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน	ไม่น้อยกว่า ๓ หน่วยงาน	ไม่น้อยกว่า ๓ หน่วยงาน
๕. โครงการสรรหาเชิงรุกผ่านระบบการฝึกงาน (Internship Fast Track)	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)		๑ หลักเกณฑ์	๑ หลักเกณฑ์	๒ ตำแหน่ง	๒ ตำแหน่ง	๓ ตำแหน่ง
๖. โครงการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพ-มหานครสามัญ	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)		๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๗. โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพ-มหานครสามัญ	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)		๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๘. โครงการพัฒนาระบบการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพ-มหานครด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)		การงานการศึกษา ๑ ฉบับ	ระบบสอบ ๑ ระบบ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๙. โครงการพัฒนาระบบคลังข้อสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)		-	๑ ระบบ		๒ ฉบับ	๔ ฉบับ

กลยุทธ์ ๓.๕ บริหารกำลังคนด้วยการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น เพื่อควบคุมกำลังคน

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละความสำเร็จในการบริหารกำลังคนด้วยการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สำนักงาน ก.ก.

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
การใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น	สำนักงาน ก.ก. (กพร. และ กอก.)	ทุกหน่วยงาน	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๔

สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร (HR Culture & Leadership)

คุณค่าที่ส่งมอบ ผู้นำในทุกระดับพร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร รวมทั้งมีวัฒนธรรมองค์กรแบบ Outward Mindset และ Sense of Urgency

กลยุทธ์ ๔.๑ จัดชุดการเรียนรู้ (learning module) แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ เพื่อพัฒนาผู้นำทุกระดับ โดยเชื่อมโยงวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ หรือปัญหาขององค์กร (Agenda-Based/Problem-Based Learning)

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
จำนวนชุดการเรียนรู้ (Learning module) แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ ที่ออกแบบตาม Agenda-Based/ Problem-Based Learning	เป็นไปตาม Agenda Base / Problem Base Leaning	เป็นไปตาม Agenda Base / Problem Base Leaning	เป็นไปตาม Agenda Base / Problem Base Leaning	เป็นไปตาม Agenda Base / Problem Base Leaning	เป็นไปตาม Agenda Base / Problem Base Leaning	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
โครงการพัฒนาผู้นำตาม Agenda-Based/ Problem-Based Learning	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	ร้อยละของจำนวนผู้นำที่ได้รับการพัฒนาตามชุดการเรียนรู้				
			๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละของจำนวนผู้นำตามกลุ่มเป้าหมาย มีระดับสมรรถนะประจำผู้บริหารเพิ่มขึ้น	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
โครงการพัฒนานักบริหารกรุงเทพมหานคร	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	ร้อยละของผู้นำตามกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะประจำผู้บริหารเพิ่มขึ้น				
			๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐

กลยุทธ์ ๔.๒ ปรับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การหมุนเวียนงาน และการเลื่อนตำแหน่งของผู้นำทุกระดับให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กรและประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งสนับสนุนให้เป็นผู้นำต้นแบบของการสร้างวัฒนธรรมพึงประสงค์ ตลอดจนเป็นแรงขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละความสำเร็จในการสร้างผู้นำต้นแบบ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สำนักงาน ก.ก.

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. การสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการเขตที่เชื่อมโยงกับการจัดการ ข้อร้องเรียนของประชาชนผ่านแอปพลิเคชั่น Traffy Fndue	สำนักงาน ก.ก. (กพร.)	ทีมที่ปรึกษา ผว. กทม. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	มีการปรับปรุงแนวทางการประเมินและวิธีการประเมินผู้อำนวยการเขตและเมื่อเสร็จสิ้นสำนักงาน ก.ก. จะส่งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้แก่ผู้ช่วยเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการเขตโดยใช้ข้อมูลจัดการแก้ปัญหาเส้นเลือดฝอย Traffy Fondue	-	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๒. การพัฒนาระบบการย้ายหรือการเลื่อนของกรุงเทพมหานคร	สำนักงาน ก.ก. (กสบ.)	สำนักงานการเจ้าหน้าที่	๑ หลักเกณฑ์	๑ หลักเกณฑ์	๑ หลักเกณฑ์	๑ หลักเกณฑ์	๑ หลักเกณฑ์

กลยุทธ์ ๔.๓ ส่งเสริมจริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	สำนักงาน ก.ก.

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. การพัฒนาเครือข่ายธรรมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรมประจำหน่วยงาน (เครือข่าย STRONG) และจัดตั้งชมรม BMA STRONG	สำนักงาน ก.ก. (กวส.)	ทุกหน่วยงาน	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
๒. โครงการเฝ้าระวังและต่อต้านการทุจริต และสแกนพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริต	สำนักงาน ก.ก. (กวส.)	ทุกหน่วยงาน	๘๐	๘๐	๙๐	๙๕	๑๐๐
๓. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กรุงเทพมหานคร	สำนักงาน ก.ก. (กวส.)	ทุกหน่วยงาน	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕
๔. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร	สำนักงาน ก.ก. (กวส.)	ทุกหน่วยงาน	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๕. การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตสำหรับโครงการหรือกิจกรรมที่มีงบประมาณ ตั้งแต่ ๑๐ ล้านบาทขึ้นไป	สำนักงาน ก.ก. (กวส.)	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๘๐	๘๐	๘๕	๙๐	๑๐๐
๖. กำหนดมาตรการพักราชการ การให้ออกจากราชการไว้ก่อน กรณีทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่หรือกรณีเรียกรับสินบนทุกเรื่อง	สำนักงาน ก.ก. (กวส.)	ทุกหน่วยงาน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

กลยุทธ์ ๔.๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการสื่อสารและสร้างบรรยากาศองค์กร รวมทั้งการปรับระบบบริหารผลงาน และกลไกจูงใจ (Performance Management & Incentive System) ข้าราชการและบุคลากรทุกระดับ ให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนางาน รวมทั้งสนับสนุนการบ่มเพาะค่านิยมพึงประสงค์ (Shared Values)

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สำนักงาน ก.ก.

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. การสร้างและการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมพึงประสงค์ (Shared Values)	สำนักงาน ก.ก. (กพร.)	สำนักงานประชาสัมพันธ์ ทุกหน่วยงาน	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐
๒. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในหลักสูตรการฝึกอบรม	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๕

สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหานคร (HR Innovation)

คุณค่าที่ส่งมอบ มีองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรมการพัฒนามหานครที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง

กลยุทธ์ ๕.๑ ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการ และนวัตกรรมการพัฒนามหานครผ่านพื้นที่ทดลอง (Living Lab/Sandbox)

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ร้อยละของจำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่มีการจัดทำองค์ความรู้ และข้อเสนอทางวิชาการการพัฒนามหานคร	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ร้อยละของจำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่มีการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. การจัด hackathon เพื่อสร้างนวัตกรรมการพัฒนามหานครผ่านพื้นที่ทดลอง (living Lab/Sandbox)	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มหาวิทยาลัย	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการพัฒนานวัตกรรมผ่านพื้นที่ทดลองโดยกลุ่ม Hackathon				
			๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๒. โครงการส่งเสริมการนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน	ร้อยละของหน่วยงานของกรุงเทมหานครมีการนำนวัตกรรมไปใช้				
			๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐

กลยุทธ์ ๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนทุนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) รวมทั้งกลไกสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อบ่มเพาะองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการ และนวัตกรรมการพัฒนามหานคร ไปสู่การปฏิบัติจริง

ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติจริง	๒	๒	๒	๒	๒	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		ค่าเป้าหมาย				
	หลัก	ร่วม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. การส่งเสริมสนับสนุนทุนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ทั้งภายในและภายนอก เพื่อสร้างองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการ และนวัตกรรมการพัฒนามหานคร	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ทุกหน่วยงาน	ไม่น้อยกว่า ๒ ทุน/ปี				

ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570)
เป้าหมายของแผนพัฒนา กทม.ฯ ระยะที่ 3 (2566 – 2570) ยุทธศาสตร์ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล
9 มิติ 217 นโยบาย
นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทรัพยากรบุคคลเป็นมืออาชีพ พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีคุณธรรม จริยธรรม
มีโครงสร้าง อัตรากำลัง ที่เหมาะสม รองรับการเปลี่ยนแปลง โดยการจางงานรูปแบบอื่นเพื่อรองรับภารกิจให้เหมาะสม
HR สามารถรองรับการดำเนินงานได้อย่างครบด้าน และรอบด้าน
มีระบบสารสนเทศด้าน HR รองรับการทำงาน และมีข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจและดำเนินงาน
01 ปลอดภัยดี
02 โครงสร้างดี
03 เศรษฐกิจดี
04 เดินทางดี
05 สิ่งแวดล้อมดี
06 สุขภาพดี
07 สร้างสรรค์ดี
08 เรียนดี
09 บริหารจัดการดี
บริหารโครงสร้าง ระบบงาน เพื่อรองรับนโยบาย 01 - 09
ส่งเสริมความเท่าเทียม/หลากหลายทางเพศ 02
เพิ่มศักยภาพครู/พนักงานที่เป็นและชนชะให้เหมาะสม 05,08
ปรับเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะให้สอดคล้องกับการสอน 08
ส่งเสริมการจางงานคนพิการ 03
ลดเสี่ยงก่ออาชญากรรม หรือขาดประชาชน 09
โปร่งใส ไม่ล่วง 09
เปิดเผยข้อมูลจัดซื้อจัดจาง 09
Strategic Target
HR High Quality (Happiness & High Performance)
Workforce Readiness
HR Benchmarking
Culture & Leadership
HR Innovation
Financial
Customer
Internal
Capacity
สร้างสภาพแวดล้อม/บรรยากาศ/กลไก ให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคล เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน รักษาคนคุณภาพ และเสริมสร้างความผูกพัน (ต่องาน ต่อองค์กร และต่อสาธารณะ)
ปรับระบบบริหารผลงานให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
บริหารกำลังคนด้วยการจางงานที่หลากหลาย และยืดหยุ่นเพื่อควบคุมกำลังคน
ทรัพยากรบุคคลพร้อมขับเคลื่อน ด้วยจัดทำคู่มือ HRD Roadmap รูปแบบ 70:20:10
ทรัพยากรบุคคลพร้อมขับเคลื่อน ด้วยการออกแบบและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาตามคู่มือ HRD Roadmap รูปแบบ 10
ตรวจหาและคัดเลือกบุคคลบนพื้นฐานสมรรถนะและใช้ AI-Based
สร้างความแข็งแรงให้ผู้ปฏิบัติงาน/หน่วยงาน และสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทรัพยากรบุคคลพร้อมขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาตามคู่มือ HRD Roadmap รูปแบบ 70:20
เตรียมกำลังคนเชิงฐานข้อมูลจริง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน รูปแบบการทำงานได้อย่างทันท่วงที
ทบทวน ออกแบบระบบงาน โครงสร้าง กรอบอัตรากำลังสำนักงานเขตให้เหมาะสม
สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมที่ประสงค์ ด้วยการสื่อสารและสร้างบรรยากาศองค์กร รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้นำเป็นต้นแบบของการสร้างวัฒนธรรมที่ประสงค์
ส่งเสริมจริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS) ในลักษณะ Self-Service เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มความสะดวกในการบริหารและให้บริการ
พัฒนา HR Dashboard เพื่อเป็นเครื่องมือกลางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานข้อมูลจริง
ออกแบบและทบทวนคุณลักษณะที่ประสงค์ของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (HRD8 Attribute Model)
ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) รวมทั้งกลไกสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อนำเพาะองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการ และนวัตกรรมการพัฒนามหานคร ผ่านพื้นที่ทดลอง (Living Lab/Sandbox)
ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการ และนวัตกรรมการพัฒนามหานคร ผ่านพื้นที่ทดลอง (Living Lab/Sandbox)
ปรับระบบประเมิน การพนักงาน งาน การแต่งตั้งผู้นำให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กรและประโยชน์สุขของประชาชน
จัดชุดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 เพื่อพัฒนาปัญหาระดับ โดยเชื่อมโยงผลสัมฤทธิ์ให้สอดคล้องกันนำประสงค์ขององค์กร
สนับสนุนการเรียนรู้ โดยจัดหาเครื่องมือและพัฒนา Digital Lifelong Learning Platform

8 นโยบาย 5 มิติของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้ดำเนินการหลัก

บริหารจัดการดี (5)

53. เปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างครอบคลุมทั้งของ กทม. และกรุงเทพธนาคม

56. ลดเสี่ยงโกงผ่านความร่วมมือภาคีเครือข่ายประชาชน

107. โปร่งใส ไม่ส่วย

เรียนดี (3)

71. เพิ่มสวัสดิการครูให้เหมาะสม

73. ปรับหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะให้สอดคล้องกับการสอน ลดภาระการทำเอกสาร

เศรษฐกิจดี (1)

213. ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของ กทม.

ปลอดภัยดี (1)

9. หน่วยงาน กทม.เข้าใจ สนับสนุนความเท่าเทียม และยอมรับความหลากหลายทางเพศ

สิ่งแวดล้อมดี (1)

162. เพิ่มสวัสดิการพนักงานเก็บและขนขยะ

62 นโยบาย 9 มิติ ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้สนับสนุน

เดินทางดี

6. ท่าเรือเข้าสะดวก ออกสบาย เชื่อมต่อปลอดภัย
17. จัดตั้ง Command Center บริหารจราจรร่วมกับตำรวจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
21. เทศกิจผู้ช่วยจราจร
26. กรุงเทพฯ เดินได้ พัฒนาทางเดินเท้าคุณภาพ 1,000 กม.
27. ทุกถนน ซอย มีทางเดิน-ปั่น สะดวก เชื่อมขนส่งสบาย ลดการใช้รถ
28. เลียบคลองเดินได้ ปั่นปลอดภัย ทางเลียบคลองคุณภาพ
34. ลดปริมาณการใช้รถยนต์ส่วนบุคคลในเวลาเร่งด่วน (WFH)
94. รณรงค์สิทธิและระเบียบวินัยพลเมืองในเรื่องจราจร ความสะอาด คอร์รัปชัน สิ่งแวดล้อม

เรียนดี

99. พัฒนาศูนย์เด็กอ่อน-เด็กเล็กใกล้ชุมชนและแหล่งงาน
103. พัฒนาห้องสมุดและห้องการเรียนรู้เคลื่อนที่
135. ขยายขีดความสามารถของ รร. และศูนย์ฝึกอาชีพ กทม. ให้สามารถดูแลและฝึกทักษะคนพิการได้
187. ปรับเงื่อนไขทุนเอราวัณ เพิ่มโอกาสสร้างครู กทม.

โครงสร้างดี

166. ลดจุดเสี่ยง จุดเฝ้าระวังน้ำท่วมทันที
167. แก้ปัญหาพื้นที่ต่ำ 50 เขต
168. ขุดลอกและทำความสะอาดท่อระบายน้ำ 3,000 กม.
169. กวดขันจับ/ปรับ การทิ้งขยะลงแหล่งน้ำอย่างจริงจัง
172. เพิ่มการขุดลอกคลองรองรับฝนทันฤดู
205. เพิ่มเงินสนับสนุนการดำเนินงานขอคณะกรรมการชุมชนและปรับการให้เป็นรายปี
211. ปูพรมทำฐานข้อมูลชุมชน เพื่อจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานดูแลประชาชน

สร้างสรรค์ดี

115. ดูแลห้องสมุดชุมชน บ้านหนังสือให้มีความทันสมัยน่าใช้งาน (เรียนดี)
117. ยกระดับศูนย์กีฬา ศูนย์สร้างสุขทุกวัย ศูนย์เยาวชนให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (สุขภาพดี)
130. พื้นที่สาธารณะเอนกประสงค์ทั่วกรุง
136. จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาประจำชุมชน ประจำเขต (สุขภาพดี)
189. พิจารณาเพิ่มศูนย์สร้างสุขทุกวัย เพิ่มกิจกรรมให้คนกรุงเทพฯ (สุขภาพดี)

สุขภาพดี

15. นำร่องพัฒนาคลินิกสุขภาพเพศหลากหลาย
114. พัฒนา 1,034 ลานกีฬากับประชาชนและเอกชนในพื้นที่
150. ขยายโครงการโรงพยาบาล 10,000 เตียง
153. ยกระดับศูนย์บริการสาธารณสุข เพิ่มการรักษา เพิ่มเวลา เพิ่มทรัพยากร
156. เร่งรัดผลักดันการก่อสร้าง และศึกษาการสร้างโรงพยาบาลแห่งใหม่ให้ครอบคลุม
176. เพิ่มจำนวน Excellent Center และยกระดับศูนย์เวชศาสตร์เขตเมือง

บริหารจัดการดี

20. พัฒนาระบบติดตามการขออนุญาตกับ กทม.
43. ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมิน ผอ.เขต และผู้ว่าฯ กทม.
45. พัฒนาแพลตฟอร์มรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับนโยบาย
51. เปิดเผยข้อมูลศักยภาพสูงของ กทม. (Open Bangkok)
58. ย้ายระบบราชการที่เกี่ยวข้องกับประชาชนขึ้นสู่ระบบออนไลน์
182. ใบอนุญาตตามประเภทกิจกรรม Function-based License (เศรษฐกิจดี)

สิ่งแวดล้อมดี

10. จัดทีม 'นักสืบฝุ่น' ศึกษาต้นตอ PM2.5 (สุขภาพดี)
11. ตรวจสอบคุณภาพอากาศเชิงรุกในโรงงาน (สุขภาพดี)
12. ดำเนินการทางกฎหมายกับผู้ที่ปล่อยมลพิษ (สุขภาพดี)
32. ขยายระบบการติดตามและแจ้งเตือนฝุ่นสู่ระดับแขวง 1,000 จุด (สุขภาพดี)
37. ตรวจจับรถควันดำจากต้นตอ (สุขภาพดี)
41. เตรียมโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมรองรับพื้นที่การค้าหาบเร่แผงลอย (โครงสร้างดี)
49. ปลูกต้นไม้ล้านต้น สร้างพื้นที่สีเขียวและกำแพงกรองฝุ่นทั่วกรุง (สุขภาพดี)
102. จัดหารุกขกรมืออาชีพดูแลต้นไม้ประจำเขต (สุขภาพดี)
105. จุดจอดจักรยานคุณภาพ ปลอดภัย ทุกจุดเชื่อมต่อขนส่ง (สุขภาพดี)
138. จัดระเบียบสัตว์จร แก้ปัญหาผ่านการจัดการอย่างเป็นระบบ
145. สร้างต้นแบบการแยกขยะ ต่อยอดให้การแยกขยะระดับเขตสมบูรณ์ครบวงจร
146. สภาพแวดล้อมเมืองดี จุดทิ้งขยะถูกสุขอนามัย ไม่มีขยะตกค้าง

เศรษฐกิจดี

30. ออกแบบเรื่องราวให้เมือง ผ่าน digital experience economy
38. ส่งเสริมให้ผู้ค้าแผงลอยมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ
39. สร้างการมีส่วนร่วมของผู้ค้าแผงลอย ภาคประชาชน และเอกชนในพื้นที่ ช่วยดูแลพื้นที่การค้า
124. ตลาดนัดชุมชน ตลาดนัดเขต
122. ฝึกอาชีพพัฒนาทักษะยุคใหม่ตอบโจทย์ตลาดงาน (เรียนดี)
29. อาสาสมัครเทคโนโลยี (อสท.) ตัวช่วยด้านเทคโนโลยีสำหรับคนกรุงเทพฯ (บริหารจัดการดี)
40. ขึ้นทะเบียนผู้ค้าแผงลอยพร้อมติดตามการดำเนินการ (บริหารจัดการดี)
42. หาพื้นที่ของเอกชนหรือหน่วยงานราชการที่สามารถจัดเป็นพื้นที่ขายของสำหรับหาบเร่หรือศูนย์อาหาร (hawker center) (โครงสร้างดี)

ปลอดภัยดี

1. กรุงเทพฯ ต้องสว่าง
82. พัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานสาธารณภัย
92. พนักงาน กทม.ตรวจสอบความพร้อมใช้สาธารณูปโภคเมืองเชิงรุก (เดินทางดี)
93. กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบโครงสร้างพื้นฐานด้านความปลอดภัยให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ (เดินทางดี)
110. เพิ่มเวลา เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวก เพิ่มการเข้าถึงสวนและพื้นที่สาธารณะ (สิ่งแวดล้อมดี สุขภาพดี)
165. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในระดับเขต (บริหารจัดการดี)