



แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร



แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2564

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร



คำนำ

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2564 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางและคู่มือในการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในสังกัดสำนักงาน ก.ก. เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงาน ก.ก. ให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการกำกับดูแล และติดตามผลการปฏิบัติราชการ หรือผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย

ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการฯ ฉบับนี้ สำนักงาน ก.ก. ได้มีการศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกหน่วยงาน และผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระยะเวลาที่ผ่านมา โดยพิจารณากำหนดโครงการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 – 2565) แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2564 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565)

สำนักงาน ก.ก. จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติราชการฯ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือที่สามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดสำนักงาน ก.ก. อันนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนากรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการกรุงเทพมหานครต่อไป

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี	
○ ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์	1
○ วิสัยทัศน์	8
○ พันธกิจ	8
○ เป้าหมาย	8
○ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	9
มาตรการและโครงการ/กิจกรรม	
○ ส่วนที่ 1 การบริการสาธารณะ	10
○ ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการ	11
○ สรุปโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ	18
○ บัญชีรายการ/โครงการประจำปีพื้นฐาน	21
การนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	22
แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2564	23
○ ตาราง ก. แสดงตัวชี้วัดและภารกิจจากการเจรจาตกลงการประเมินผล	23
การปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2564 ตามองค์ประกอบที่ 1 – 3	
- องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพในการดำเนินภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์-	23
กรุงเทพมหานคร	
- องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายของผู้บริหาร	31
หรือภารกิจพิเศษ	
○ ตาราง ข แสดงตัวชี้วัดและภารกิจตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	36
○ ตาราง ค แสดงตัวชี้วัดและโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนภารกิจตามองค์ประกอบที่ 4 และ 5	50
- องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรม	50
ในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการ	
ประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐเพื่อนำไปสู่ระบบราชการ 4.0	
- องค์ประกอบที่ 5 ศักยภาพในการดำเนินงานของหน่วยงาน	50
○ ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	51
(เฉพาะภารกิจงานจากการเจรจาตกลงฯ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน)	

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี

ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์ของพื้นที่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือ สำนักงาน ก.ก. ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2528 ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ของ ก.ก. ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่หน่วยงานและบุคลากรข้าราชการกรุงเทพมหานครในสังกัดกรุงเทพมหานคร นับจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 34 ปีนับแต่ได้รับการก่อตั้ง ผลการดำเนินการของสำนักงาน ก.ก. ปรากฏเป็นกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการในการดำเนินงานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครจำนวนมาก

ตลอดการดำเนินการกว่า 34 ปี ของสำนักงาน ก.ก. ได้มีการปรับปรุงแนวทางการดำเนินการมากมาย ตามบริบทของกรุงเทพมหานครทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปบนพื้นฐานของความซับซ้อนทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การปรับปรุงโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานและส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตามกฎหมายกำหนด การตราพระราชบัญญัติเพื่อจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฉบับใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และการเปลี่ยนแปลงระบบราชการไทย การกำหนดรูปแบบการติดตามประเมินผลตามแนวทางการติดตามประเมินผลรูปแบบใหม่ในแต่ละยุคสมัย การดำเนินการจัดทำและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรุงเทพมหานคร (ศปท.กทม) ตามนโยบายของรัฐบาล เป็นต้น

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

(1) กองบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1.1) งานด้านเลขานุการ
- (1.2) งานด้านการบริหารทั่วไป งานสารบรรณและธุรการ
- (1.3) การประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) และการคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการใน ก.ก. และ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง
- (1.4) งานด้านการคลัง พัสดุ และครุภัณฑ์
- (1.5) งานการเจ้าหน้าที่และการดำเนินการใน อ.ก.ก.หน่วยงาน
- (1.6) งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.ก.
- (1.7) การจัดทำวารสารและรายงานประจำปี
- (1.8) การดำเนินการศูนย์ข้อมูลข่าวสารตามกฎหมายของสำนักงาน ก.ก.
- (1.9) การจัดทำ ติดตาม รายงานและประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปีของกองและของสำนักงาน
- (1.10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(2) กองสรรหาบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (2.1) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (2.2) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้าสู่ตำแหน่ง
- (2.3) เป็นศูนย์กลางในการประสานการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็น

ข้าราชการกรุงเทพมหานคร

- (2.4) การสรรหาและเลือกสรรเพื่อรับทุนการศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ตามความต้องการ

ของกรุงเทพมหานคร

- (2.5) การรับโอน การบรรจุกลับ และการเปลี่ยนประเภทข้าราชการ

- (2.6) การพัฒนาสายอาชีพนักทรัพยากรบุคคล

- (2.7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(3) กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (3.1) การวิเคราะห์ วิจัย ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบงาน และการจ้างงานรูปแบบใหม่

- (3.2) การวิเคราะห์ วิจัย ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบบริหารผลงานและ

การบริหารค่าตอบแทน

- (3.3) การวิเคราะห์ วิจัย ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ

กรุงเทพมหานคร

- (3.4) การกำหนดกรอบและทิศทางการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (3.5) การนำนวัตกรรมและเทคนิคทางการบริหารสมัยใหม่ไปใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงานสังกัด

กรุงเทพมหานคร

- (3.6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(4) กองอัตรากำลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (4.1) การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัด

กรุงเทพมหานคร

- (4.2) การจัดทำแผนกำลังคน แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- (4.3) การกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการ-

กรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

- (4.4) การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและดำเนินการคัดเลือกบุคคลและประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

- (4.5) การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร- กรุงเทพมหานคร

- (4.6) การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและดำเนินการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

- (4.7) การเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านภารกิจ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังของ กรุงเทพมหานคร

- (4.8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

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

(7.5) การให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรมของกรุงเทพมหานคร

(7.6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ผลปรากฏดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และอัตรากำลัง มีความเหมาะสมและรองรับงานด้าน R&D มากขึ้น	1. การทำงานยังขาดการวิเคราะห์ภาพรวมและเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ
2. ผู้บริหารพร้อมให้คำแนะนำและสนับสนุน ในการทำงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	2. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้และพัฒนา ระบบวิธีการทำงานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างเต็มที่
3. วัฒนธรรมองค์กรมีรูปแบบการทำงานเป็นทีมและ การทำงานแบบข้ามสายงาน (Cross-Functional Team)	3. การบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานและ ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานคร
4. มีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และ ความชำนาญในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร	4. ขาดการจัดการความรู้และการถ่ายทอดความรู้ ภายในหน่วยงาน
5. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ (Gen Y) ที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ขอบงานที่มีความท้าทาย กล้าแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาระบบราชการและการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมถึงเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ	5. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ (GEN Y) ทำให้ ขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์การทำงาน

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 -2575) ด้านที่ 7 การบริหารจัดการ มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล
2. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) และ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565)	2. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และการเปลี่ยนผ่านของ Generation ส่งผลให้ Life Style และความต้องการเปลี่ยนแปลงไป
3. คณะกรรมการกลางด้านการพัฒนาระบบราชการ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ซึ่งพร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการดำเนินงาน	3. กฎเกณฑ์ ระเบียบ และขั้นตอนบางประการไม่เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการและด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
4. มีนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation) และเครื่องมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Tool) ใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายในปัจจุบัน	

ผลการดำเนินงานของหน่วยงานในปีที่ผ่านมา

มิติ	ผลการดำเนินงาน
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ตัวชี้วัดเจรจาตกลงฯ 5 ตัวชี้วัด 1. ร้อยละของบริการสาธารณะที่มีการสำรวจว่าควรให้สำนักงานเขตเป็นหน่วยดำเนินการ (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100) 2. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 30) 3. ความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต (ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 ฉบับ) 4. กรุงเทพมหานครมีร่างบัญชีเงินเดือนของกรุงเทพมหานครและแนวทาง/วิธีการการเปลี่ยนผ่านการใช้บัญชีเงินเดือนฉบับเก่ากับฉบับใหม่ (ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 ฉบับ) 5. จำนวนกลุ่มภารกิจที่มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) แล้วเสร็จ (ค่าเป้าหมาย จำนวน 2 กลุ่มภารกิจ)	สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามเป้าหมายทุกตัวชี้วัด

มิติ	ผลการดำเนินงาน
มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ 2.1 ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม 2.2 ความสำเร็จในการจัดทํางบการเงินและรายงานสรุปรายงานสรุปรายงานประจำปี (งบทรัพย์สิน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 2.2.1 การจัดทํางบการเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 2.2.2 คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานสรุปรายงานสรุปรายงานประจำปี (งบทรัพย์สิน) ฯ	ผลการเบิกจ่าย ร้อยละ 71.30 ดำเนินการได้ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ได้คะแนนเต็ม ดำเนินการได้ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ได้คะแนนเต็ม
มิติที่ 3 ด้านคุณภาพของการปฏิบัติราชการ 3.1 (ข) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาโดยการประชาสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายสารสนเทศ (New Face for Best) 3.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) (1) โครงการรักษา/คงไว้ : โครงการระบบการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญอิเล็กทรอนิกส์ (2) โครงการ Best 63 : โครงการลดการใช้พลังงานไฟฟ้าภายในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร (3) การยกระดับโครงการ Best : โครงการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครเชิงรุก นำร่องภารกิจป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (เคยได้รับรางวัล Best โดดเด่นในปี พ.ศ. 2560) 3.3 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ - กิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการจากสำนักงาน ก.ก.	ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ครบถ้วน ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ครบถ้วน คะแนนความพึงพอใจ เฉลี่ย 2 รอบ 3.713
มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลสำนักงาน ก.ก. - โครงการพัฒนาฐานข้อมูล สำนักงาน ก.ก. 4.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน - โครงการส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสำนักงาน ก.ก.	นำเข้าข้อมูลครบถ้วน ถูกต้องและตามระยะเวลาที่กำหนด ดำเนินการครบถ้วน ทุกกิจกรรม

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากโครงการ/กิจกรรมตามตัวชี้วัดเจรจาตกลงฯ ดังนี้

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์

1. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผลการศึกษามากำหนดแนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อการบริหารกรุงเทพมหานคร
2. โครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
3. โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA)

โครงการ/กิจกรรมประจำพื้นฐาน

1. โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร
2. โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง การชี้แจงแนวทางการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
3. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการสัมภาษณ์งานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Interview Techniques)
4. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง
5. โครงการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
6. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
7. โครงการจัดแสดงผลงานโครงการให้บริการที่ดีที่สุดที่มีความโดดเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
8. โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. แบบมุ่งเป้า
9. กิจกรรมศึกษาและยกย่อง ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.
10. กิจกรรมศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำทุจริตต่อหน้าที่ราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
11. กิจกรรมจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร
12. กิจกรรมศึกษาเรื่องการปรับเปลี่ยนรูปแบบและเวลาการทำงานผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม

วิสัยทัศน์

เป็นต้นแบบการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการมหานคร บุคลากรมีคุณภาพ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและมีศักยภาพสูง

พันธกิจ

เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

เป้าหมาย

ด้านที่ 5 มหานครประชาธิปไตย

มิติที่ 5.4 การเมืองสีขาว

เป้าประสงค์ที่ 5.4.1.1 กรุงเทพมหานครมีกลไกการร้องเรียน ตรวจสอบ และแก้ไข เรื่องการทุจริตที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และไม่ซ้ำซ้อน

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้าง อัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการ

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก

- ตัวชี้วัดเจรจาตกลง

1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองการมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน (ค่าเป้าหมาย ระดับ 5) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2)
2. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครื่องมือการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง (ค่าเป้าหมาย ระดับ 5) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2)
3. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (ค่าเป้าหมาย ระดับ 5) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 7.3.2.3)
4. ระดับความสำเร็จของการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (ค่าเป้าหมาย ระดับ 5) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 5.4.1.1)
5. ระดับความสำเร็จของการสร้างกลไกป้องกันการทุจริตในอนาคตควบคู่ไปกับการสร้างและพัฒนากรอบบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต (ค่าเป้าหมาย ระดับ 5) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1)

- ตัวชี้วัดภารกิจตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

1. ร้อยละของการแสดงผลการร้องเรียนต่อสาธารณชน (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 5.4.1.1)
2. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อแนวทางการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment) (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1)
3. ระยะเวลาในการจัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment) (ค่าเป้าหมาย ภายในเดือนกรกฎาคม 2564) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1)
4. ร้อยละของการเผยแพร่และส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1)
5. ร้อยละของความตั้งใจอยู่ในการทำงานของผู้เกี่ยวข้องที่เกิดจากการพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2)
6. กรุงเทพมหานครมีรายงานการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ภายในระยะเวลาที่กำหนด (ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 ฉบับ) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2)
7. มีแผนการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในด้านการบริหารค่าตอบแทน หรือด้านสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล หรือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าเป้าหมาย จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2)
8. กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และบัญชีเงินเดือนฉบับใหม่ (ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 ฉบับ) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2)
9. จำนวนภารกิจที่ได้มีการออกแบบระบบงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2)
10. รายงานการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) (ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 ฉบับ) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2)

มาตรการและโครงการ/กิจกรรม

ส่วนที่ 1 การบริการสาธารณะ

ด้านที่ 5 มหานครประชาธิปไตย

มิติที่ 5.4 การเมืองสีขาว

เป้าประสงค์ที่ 5.4.1.1 กรุงเทพมหานครมีกลไกการร้องเรียน ตรวจสอบ และแก้ไข เรื่องการทุจริตที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และไม่ซ้ำซ้อน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
1	ร้อยละของการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการแสดงผลการร้องเรียนเปิดเผยต่อสาธารณชน	-	-	ร้อยละ 100 ของช่องทาง การบูรณาการ ทั้งช่องทางออนไลน์ จดหมาย และโทรศัพท์ ให้เชื่อมโยงกัน

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 การบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการแสดงผลการร้องเรียนเปิดเผยต่อสาธารณชน

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
1	ร้อยละของการแสดงผลการร้องเรียนต่อสาธารณชน	-	-	ร้อยละ 100
2	ระดับความสำเร็จของการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	-	-	ระดับ 5

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. กิจกรรมการบูรณาการระบบการร้องเรียนและการแสดงผลการร้องเรียนต่อสาธารณชน	-	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
2. กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน	-	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการ

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
1	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามหลักสมรรถนะมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ	ร้อยละ 40	ร้อยละ 30	ร้อยละ 50
2	ความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	-	จำนวน 1 หลักสูตร	ร้อยละ 100

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการในแต่ละสายงานให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
1	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อแนวทางการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment)	-	-	ร้อยละ 80
2	ระยะเวลาในการจัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment)			ภายในเดือนกรกฎาคม 2564

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการศึกษาเรื่องการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment)	38,800	กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร

มาตรการที่ 4 ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร
ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
1	ร้อยละของการเผยแพร่และส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม	-	-	ร้อยละ 100
2	ระดับความสำเร็จของการสร้างกลไกป้องกันการทุจริตในอนาคตควบคู่ไปกับสร้างและพัฒนากลไกบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต	-	-	ระดับ 5

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการเผยแพร่และส่งเสริมเรื่องมาตรฐานจริยธรรม	-	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
2. กิจกรรมพัฒนาบุคลากรแกนนำเสริมสร้างวัฒนธรรมการป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพุดิมีขอบ	-	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 ทบพวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและ
รองรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
1	ความสำเร็จของการทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง	-	-	ร้อยละ 70

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 ทบพวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
1	มีแบบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนัก	-	-	จำนวน 17 สำนัก

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
2	มีรายงานผลการติดตามประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบนำมาปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	-	-	จำนวน 1 ฉบับ
3	ร้อยละของการดำเนินการศึกษาและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	-	ร้อยละ 100

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการ RightSizing ขนาดองค์กรของกรุงเทพมหานคร	2,259,000 “ไม่ได้รับงบประมาณ”	กองอัตรากำลัง
2. โครงการประชุมสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและติดตามประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจระหว่างสำนักและสำนักงานเขต	406,000 “ไม่ได้รับงบประมาณ”	กองอัตรากำลัง
3. โครงการศึกษาปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	3,000,000 “ไม่ได้รับงบประมาณ”	กองอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
1	อัตราการสูญเสียบุคลากรระหว่างอายุราชการ	-	-	ไม่เกินร้อยละ 20
2	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองการมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน	-	-	ร้อยละ 50
3	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 100

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
4	ระดับความสำเร็จในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับงาน และมีศักยภาพสูง	-	-	ร้อยละ 100 จำนวนสายงานที่กำหนด จะดำเนินการในปีงบประมาณ 2564

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 พัฒนาระบบการทำงานและเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรจากการโอนย้ายและลาออกโดยเฉพาะตำแหน่งที่มีต้นทุนหรือวิกฤติต่อภารกิจ

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
1	ร้อยละของความตั้งใจคงอยู่ในการทำงานของผู้เกี่ยวข้องที่เกิดจากการพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน	-	-	ร้อยละ 80
2	กรุงเทพมหานครมีรายงานการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ภายในระยะเวลาที่กำหนด	-	-	จำนวน 1 ฉบับ
3	มีแผนการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในด้านการบริหารค่าตอบแทน หรือด้านสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล หรือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน			จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการพัฒนารูปแบบการทำงานและเวลาการทำงาน	29,900	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
2. โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร	61,600	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร

มาตรการที่ 2 พัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองต่อการบริหารมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน
ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
1	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองการมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน	-	-	ระดับ 5

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning and Career Development)	-	กองอัตรากำลัง

มาตรการที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารผลงาน

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
1	กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และบัญชีเงินเดือนฉบับใหม่	-	-	จำนวน 1 ฉบับ

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. กิจกรรมพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับบุคคลและบัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	-	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร

มาตรการที่ 4 พัฒนารูปแบบการจ้างงานบุคลากร และวิธีการจ้างงานให้เหมาะสมกับงานและภารกิจ

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
1	จำนวนภารกิจที่ได้มีการออกแบบระบบงานเทียบกับ เป้าหมายที่กำหนด	-	-	ร้อยละ 100
2	รายงานผลการศึกษากำหนดแผนกำลังคน ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	-	-	จำนวน 1 ฉบับ
3	รายงานผลการศึกษากำหนดแผนกำลังคน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	-	-	จำนวน 1 ฉบับ

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการพัฒนาระบบงานกรุงเทพมหานคร	418,000	กองพัฒนาระบบ ราชการกรุงเทพมหานคร
2. โครงการจ้างจัดทำแผนกำลังคนของลูกจ้าง- กรุงเทพมหานคร	4,500,000 “ไม่ได้รับงบประมาณ”	กองอัตรากำลัง
3. โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนกำลังคน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	5,120,000 “ไม่ได้รับงบประมาณ”	กองอัตรากำลัง

มาตรการที่ 5 ผลักดันการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
1	รายงานการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565)	-	-	จำนวน 1 ฉบับ
2	มีระบบปฏิบัติการสารสนเทศสำหรับงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	-	-	จำนวน 1 ระบบ

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผล แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565)	478,100	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากร- บุคคลของกรุงเทพมหานคร	6,000,000 “ไม่ได้รับงบประมาณ”	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร

มาตรการที่ 6 พัฒนาและขยายรูปแบบการสรรหาและเลือกสรรเชิงรุก

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
1	ร้อยละของความพึงพอใจของหน่วยงาน ของกรุงเทพมหานคร ต่อโครงการฝึกงาน กับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA)	-	-	ร้อยละ 70
2	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครื่องมือ การสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงาน และมีศักยภาพสูง	-	-	ระดับ 5

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA)	165,120 “ไม่ได้รับงบประมาณ”	กองสรรหาบุคคล
2. โครงการพัฒนาระบบการเลือกสรรบุคคลเชิงรุกเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร	372,000	กองสรรหาบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลและ ระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	-	-	ร้อยละ 100

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ของกรุงเทพมหานคร

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2562	2563	2564
1	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	-	-	ระดับ 5

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกจ้างประจำ ของกรุงเทพมหานคร	-	กองทะเบียน ประวัติข้าราชการ

สรุปโครงการและงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์

ลำดับที่	ชื่อโครงการยุทธศาสตร์ (เรียงลำดับหมายเลขมาตรการ หลังโครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ (บาท)	ความสอดคล้องกับ แผนปฏิบัติราชการ- กรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2564		ส่วนราชการที่ รับผิดชอบ
			อยู่ในแผน	ไม่อยู่ในแผน	
1	กิจกรรมการบูรณาการระบบ การร้องเรียนและการแสดงผล การร้องเรียนต่อสาธารณชน (เป้าประสงค์ที่ 5.4.1.1 มาตรการที่ 1)	-	✓		กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
2	กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและ ระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรม คอร์รัปชัน (เป้าประสงค์ที่ 5.4.1.1 มาตรการที่ 1)	-	✓		กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
3	โครงการศึกษาเรื่องการไปปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานอื่น (Secondment) (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 1)	38,800	✓		กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
4	โครงการเผยแพร่และส่งเสริมเรื่อง มาตรฐานจริยธรรม (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 4)	-	✓		กองวินัยและเสริมสร้าง จริยธรรม
5	กิจกรรมพัฒนาบุคลากรแกนนำ เสริมสร้างวัฒนธรรมการป้องกัน และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ (เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 มาตรการที่ 4)	-	✓		กองวินัยและเสริมสร้าง จริยธรรม
6	โครงการพัฒนารูปแบบการทำงาน และเวลาการทำงาน (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 1)	29,900	✓		กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
7	โครงการสำรวจความพึงพอใจและ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ- และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 1)	61,600	✓		กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
8	กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพและการสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Planning and Career Development) (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 2)	-		✓	กองอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโครงการยุทธศาสตร์ (เรียงลำดับหมายเลขมาตรการ หลังโครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ (บาท)	ความสอดคล้องกับ แผนปฏิบัติราชการ- กรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2564		ส่วนราชการที่ รับผิดชอบ
			อยู่ในแผน	ไม่อยู่ในแผน	
9	กิจกรรมพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และบัญชีเงินเดือนของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 3)	-	✓		กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
10	โครงการพัฒนาระบบงานกรุงเทพมหานคร (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 4)	418,000	✓		กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
11	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อ ประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 5)	478,100	✓		กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
12	โครงการพัฒนาระบบการเลือกสรร บุคคลเชิงรุกเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 6)	372,000	✓		กองสรรหาบุคคล
13	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูล ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.3 มาตรการที่ 1)	-	✓		กองทะเบียน ประวัติข้าราชการ

รวมโครงการ 8 โครงการ รวมจำนวนเงิน 1,398,400.- บาท

อยู่ในแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2564 จำนวน 8 โครงการ จำนวนเงิน 1,398,400.- บาท

ไม่อยู่ในแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2564 จำนวน - โครงการ จำนวนเงิน - บาท

รวมกิจกรรม 5 กิจกรรม รวมจำนวนเงิน - บาท

อยู่ในแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2564 จำนวน 4 โครงการ จำนวนเงิน - บาท

ไม่อยู่ในแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2564 จำนวน 1 โครงการ จำนวนเงิน - บาท

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์ (ที่ไม่ได้รับงบประมาณ)

ลำดับที่	ชื่อโครงการยุทธศาสตร์ (เรียงลำดับหมายเลขมาตรการ หลังโครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ (บาท)	ความสอดคล้องกับ แผนปฏิบัติราชการ- กรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2564		ส่วนราชการที่ รับผิดชอบ
			อยู่ในแผน	ไม่อยู่ในแผน	
1	โครงการ RightSizing ขนาดองค์กร ของกรุงเทพมหานคร (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 มาตรการที่ 1)	2,259,000 “ไม่ได้รับงบประมาณ”	✓		กองอัตรากำลัง
2	โครงการประชุมสัมมนาเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นและติดตามประเมินผล การถ่ายโอนภารกิจระหว่างสำนัก และสำนักงานเขต (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 มาตรการที่ 1)	406,000 “ไม่ได้รับงบประมาณ”		✓	กองอัตรากำลัง
3	โครงการศึกษาปรับปรุงมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพ- มหานครสามัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคล (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.1 มาตรการที่ 1)	3,000,000 “ไม่ได้รับงบประมาณ”		✓	กองอัตรากำลัง
4	โครงการจ้างจัดทำแผนกำลังคนของ ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 4)	4,500,000 “ไม่ได้รับงบประมาณ”	✓		กองอัตรากำลัง
5	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำ แผนกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพ- มหานครสามัญ (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 4)	5,120,000 “ไม่ได้รับงบประมาณ”	✓		กองอัตรากำลัง
6	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 5)	6,000,000 “ไม่ได้รับงบประมาณ”	✓		กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
7	โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) (เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 มาตรการที่ 6)	165,120 “ไม่ได้รับงบประมาณ”	✓		กองสรรหาบุคคล

บัญชีรายการ/โครงการประจำปีพื้นฐาน

ลำดับที่	ด้าน/แผนงาน	รายการ/โครงการ	งบประมาณ
1	ด้านการบริหารทั่วไป		
	แผนงานบริหารทั่วไป	1. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	265,800.-
		2. โครงการสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร	824,000.-
		3. โครงการการพัฒนากระบวนการให้บริการของกรุงเทพมหานคร	136,600.-
		4. โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง การชี้แจงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	248,700.-
		5. โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร ประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	564,300.-
		6. โครงการจัดเก็บคำวินิจฉัย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์	-
		7. กิจกรรมจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม	-
รวม			2,039,400.-
โครงการประจำปีพื้นฐาน (ที่ไม่ได้รับงบประมาณ)			
		1. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการสัมภาษณ์งานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Interview Techniques)	264,800 “ไม่ได้รับงบประมาณ”
		2. โครงการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	40,794,820 “ไม่ได้รับงบประมาณ”
		3. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแนวทางการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	688,000 “ไม่ได้รับงบประมาณ”
		4. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การ (OD) ของสำนักงาน ก.ก.	722,150 “ไม่ได้รับงบประมาณ”

การนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2564

ตาราง ก. แสดงตัวชี้วัดและภารกิจจากการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2564

องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพในการดำเนินการกิจหลักตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองการมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน	ระดับ 5	กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองต่อการบริหารมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน (ม.)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองการมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน (ผลผลิต)	นิยาม การพัฒนาระบบทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ ประกอบด้วย การระบุตำแหน่งสำคัญหรือตำแหน่งหลักที่จะกำหนดให้มีการสืบทอดหรือทดแทนตำแหน่ง ตามด้วยการระบุสมรรถนะที่จำเป็นซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผลงานที่จะนำมาใช้ในการประเมินแนวทางการพัฒนา และ/หรือข้อกำหนดอื่น ๆ ที่จำเป็น ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวจะนำมาจัดทำเป็นข้อเสนอและกำหนดเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สำคัญของระบบการทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขต โดยมีการเชื่อมโยงและนำสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้อำนวยการเขต	กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning and Career Development) ไม่ใช้งบประมาณ (กลุ่มงานตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ส่วนระบบตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		มาพิจารณาประกอบการจัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขตด้วย ค่าเป้าหมาย ระดับ 5 วิธีคำนวณ พิจารณาจากความสำเร็จในการดำเนินการของสำนักงาน ก.ก. ตั้งแต่ระดับ 1 - ระดับ 5 โดยมีการจัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขตพร้อมแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพแล้วเสร็จ และสามารถนำเสนอผลดำเนินการต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน พิจารณาให้ความเห็นชอบ (ระดับ 5) ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน - เอกสารการแสดงถึงการดำเนินงานการทบทวนระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองการ มุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน - หลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขต - หนังสือที่นำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		4. รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน 5. รายงานการประชุม ก.ก. 6. รายงานการนำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการทดแทนตำแหน่งไปทดลองใช้พร้อมทั้งมีรายงานปัญหาอุปสรรค	

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองการมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่จะได้รับ
5	ร้อยละ 100	อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน พิจารณาให้ความเห็นชอบ	15 คะแนน
4	ร้อยละ 80	นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน พิจารณา	12 คะแนน
3	ร้อยละ 60	จัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการทดแทนตำแหน่ง	9 คะแนน
2	ร้อยละ 40	รวบรวมข้อมูลที่เป็นศึกษาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การจัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการทดแทนตำแหน่ง	6 คะแนน
1	ร้อยละ 20	ทบทวนระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองการมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน	3 คะแนน

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
2	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครื่องมือการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงาน และมีศักยภาพสูง	ระดับ 5	กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาเครื่องมือการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง (มน.)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครื่องมือการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง (ผลผลิต)	นิยาม ความสำเร็จในการพัฒนาเครื่องมือการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง ประกอบด้วย การปรับปรุงระบบการสรรหาให้เป็นการสรรหาเชิงรุก ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ระยะสั้น ได้แก่ การเพิ่มช่องทางการสรรหาและคัดเลือกให้มีความหลากหลายมากขึ้น สร้างและแสวงหาเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้มีความทันสมัย รวมทั้งการปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหา และคัดเลือกบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงาน และสอดคล้องกับบริบทของโลกเพื่อคัดสรรบุคคล ระยะยาว ได้แก่ การสร้างแบรนด์กรุงเทพมหานคร (BMA Branding) การพัฒนาให้เป็นองค์กรในฝัน (Employer of Choice) และการสร้างความรู้สึกรักผูกพัน (Employee Engagement)	โครงการพัฒนาระบบการเลือกสรรบุคคลเชิงรุกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ กรุงเทพมหานคร งบประมาณ 372,000.- บาท (กลุ่มงานวิชาการสอบ กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		ค่าเป้าหมาย ระดับ 5 วิธีคำนวณ มีเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลที่มีคุณภาพ ด้านความเชื่อมั่น เทียบตรง ซึ่งสามารถคัดกรองบุคคล ที่มีทัศนคติเชิงบวกได้ วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน 1. เอกสารหลักฐานการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ 2. รายงานการนำเครื่องมือวัดและประเมินบุคคล วิพากษ์หารือร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 3. หนังสือที่นำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานคร 4. รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญที่เกี่ยวข้อง 5. รายงานการประชุม ก.ก. 6. มีเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลที่มีคุณภาพเพื่อใช้ ในการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน	

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครื่องมือการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
5	ร้อยละ 100	มีเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลที่มีคุณภาพตามหลักวิชาการ จำนวน 1 ชุด เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน และมีศักยภาพสูง	20 คะแนน
4	ร้อยละ 80	จัดทำร่างและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลตามกรอบทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการฯ โดยวิพากษ์ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ	16 คะแนน
3	ร้อยละ 60	นำกรอบทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการฯ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลเสนอผู้บริหารสำนักงาน ก.ก. ให้ความเห็นชอบ แล้วนำเสนอต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน เพื่อพิจารณา และเสนอ ก.ก. เพื่อทราบ	12 คะแนน
2	ร้อยละ 40	วิเคราะห์และกำหนดกรอบทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการฯ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคล	8 คะแนน
1	ร้อยละ 20	รวบรวมข้อมูลที่เป็นเพื่อกำหนดกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคล	4 คะแนน

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
3	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	ระดับ 5	กองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก.

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ม.)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ผลลัพธ์)	นิยาม การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร หมายถึง โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ค่าเป้าหมาย ระดับ 5 วิธีคำนวณ พิจารณาจากผลการดำเนินการที่กำหนดไว้ตามขั้นตอนการดำเนินการ วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน - รายงานการศึกษาการวิเคราะห์ระบบ - ต้นแบบ (Prototype) ของโปรแกรม	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร ไม่ใช้งบประมาณ (กลุ่มงานสารสนเทศทรัพยากรบุคคล กองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		3. ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการพัฒนาตามต้นแบบ (Prototype)เรียบร้อยแล้ว 4. คู่มือการใช้งานระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากร บุคคล 5. ข้อมูลลูกจ้างประจำที่นำเข้าสู่ระบบสารสนเทศฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 (ใช้จำนวนลูกจ้างประจำที่มี การรายงานครั้งล่าสุดในการเปรียบเทียบ)	

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
5	ร้อยละ 100	นำเข้าข้อมูลทรัพยากรบุคคลสู่ระบบสารสนเทศไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (ข้อมูลลูกจ้างประจำ)	15 คะแนน
4	ร้อยละ 80	มีคู่มือการใช้งานโปรแกรม	12 คะแนน
3	ร้อยละ 60	มีระบบระบบสารสนเทศฯตามต้นแบบ (Prototype)	9 คะแนน
2	ร้อยละ 40	จัดทำต้นแบบ (Prototype)ของโปรแกรม	6 คะแนน
1	ร้อยละ 20	ศึกษา รวบรวมปัญหา ข้อเสนอแนะและความต้องการใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศฯ	3 คะแนน

องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพในการดำเนินการกิจตามนโยบายของผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ

ด้านที่ 5 กระจายอำนาจสู่ประชาชน

มิติที่ 5.4 การเมืองสีขาว

เป้าประสงค์ที่ 5.4.1.1 กรุงเทพมหานครมีกลไกการร้องเรียน ตรวจสอบ และแก้ไข เรื่องการทุจริตที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และไม่ซ้ำซ้อน

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	ระดับความสำเร็จของการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	ระดับ 5	กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
การบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการแสดงผลการร้องเรียนเปิดเผยต่อสาธารณชน (ม.)	ระดับความสำเร็จของการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (ผลลัพธ์)	นิยาม เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน หมายถึง การร้องเรียนข้าราชการกรุงเทพมหานครและ/หรือบุคลากรกรุงเทพมหานครที่มีพฤติกรรมทุจริตประพฤติมิชอบ ช่องทางการร้องเรียน หมายถึง การร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันในช่องทางดังนี้ 1) ทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร 2) ศูนย์รับแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์ 1555 3) มีหนังสือร้องเรียน หรือจดหมายร้องเรียนมายัง ปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร การบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียน หมายถึง	กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน ไม่ใช้งบประมาณ (กลุ่มงานเสริมสร้างจริยธรรม กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		1) สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลจัดทำระบบสารสนเทศสำหรับข้อมูลเรื่องร้องเรียนการทุจริตและผลการดำเนินการในเรื่องการร้องเรียนดังกล่าว 2) กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม ประมวลผลรายงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต-กรุงเทพมหานคร (ศปท.กทม.) เรื่องการทุจริต ค่าเป้าหมาย ระดับ 5 วิธีคำนวณ ข้อมูลเรื่องร้องเรียนทั้งหมดสามารถตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินการต่อศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรุงเทพมหานคร (ศปท. กทม.) ในเรื่องร้องเรียนได้ วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน : 1. รายงานศึกษาแนวทางการรับร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน 2. ข้อมูลการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน 3. รายงานการวิเคราะห์ และออกแบบระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน 4. ต้นแบบ (Prototype) ของโปรแกรม 5. ระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน 6. คู่มือการใช้งานระบบ	

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
5	ร้อยละ 100	มีระบบการร้องเรียนที่สามารถตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันได้พร้อมข้อมูลเรื่องร้องเรียนในระบบ	10 คะแนน
4	ร้อยละ 80	จัดทำระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน และคู่มือการใช้งาน	8 คะแนน
3	ร้อยละ 60	วิเคราะห์และออกแบบระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน และจัดทำต้นแบบ (Prototype) ของโปรแกรม	6 คะแนน
2	ร้อยละ 40	รวบรวมข้อมูลการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน	4 คะแนน
1	ร้อยละ 20	ศึกษาแนวทางการรับร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน	2 คะแนน

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นมืออาชีพ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	ระดับความสำเร็จของการสร้างกลไกป้องกันการทุจริตในอนาคต ควบคู่ไปกับสร้างและพัฒนากลไกบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต	ระดับ 5	กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร (ม.)	ระดับความสำเร็จของการสร้างกลไกป้องกันการทุจริตในอนาคต ควบคู่ไปกับสร้างและพัฒนากลไกบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต (ผลลัพธ์)	นิยาม การสร้างกลไกป้องกันการทุจริต หมายถึง การป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการสร้างเครือข่าย STRONG เพื่อปลูกฝังจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริต โดยจัดให้มีเครือข่าย STRONG ในทุกหน่วยงาน ค่าเป้าหมาย ระดับ 5 วิธีคำนวณ มีการจัดตั้งเครือข่าย STRONG ในทุกหน่วยงาน วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน 1. รายงานปัญหา ข้อเสนอแนะ และความต้องการในการสร้างกลไกป้องกันการทุจริตและการพัฒนากลไกบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต	กิจกรรมพัฒนาบุคลากรแกนนำเสริมสร้างวัฒนธรรมการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ไม่ใช้งบประมาณ (กลุ่มงานเสริมสร้างจริยธรรม กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		2. หลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรแกนนำด้านการป้องกันการทุจริต 3. รายงานการพัฒนาบุคลากรแกนนำด้านการป้องกันการทุจริต 4. รายงานการจัดตั้งเครือข่าย STRONG	

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการสร้างกลไกป้องกันการทุจริตในอนาคต ควบคู่ไปกับสร้างและพัฒนากลไกบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
5	ร้อยละ 100	ทุกหน่วยงานจัดตั้งเครือข่าย STRONG	10 คะแนน
4	ร้อยละ 80	ทุกหน่วยงานได้รับการพัฒนาบุคลากรแกนนำด้านการป้องกันการทุจริต	8 คะแนน
3	ร้อยละ 60	จัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรแกนนำด้านการป้องกันการทุจริต	6 คะแนน
2	ร้อยละ 40	สรุปความต้องการในการสร้างกลไกป้องกันการทุจริตในอนาคตและการพัฒนากลไกบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต	4 คะแนน
1	ร้อยละ 20	รวบรวมปัญหา ข้อเสนอแนะและความต้องการในการสร้างกลไกป้องกันการทุจริตและการพัฒนา กลไกบริหารความเสี่ยงด้านทุจริตจากทุกหน่วยงาน	2 คะแนน

ตาราง ข แสดงตัวชี้วัดและภารกิจตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
การบูรณาการช่องทางและระบบ การร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรม คอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมี การแสดงผลการร้องเรียนเปิดเผย ต่อสาธารณชน (ม.)	ร้อยละของการแสดงผลการร้องเรียน ต่อสาธารณชน (ผลลัพธ์)	นิยาม การร้องเรียน หมายถึง การร้องเรียนที่เกี่ยวกับการทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร การเผยแพร่การร้องเรียน หมายถึง การรวบรวมข้อมูลร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและผลการดำเนินการจากหน่วยงานต่าง ๆ และเผยแพร่การร้องเรียนต่อสาธารณชนผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. คำเป้าหมาย ร้อยละ 100 วิธีคำนวณ มีการเผยแพร่ผลการร้องเรียนลงในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก.	กิจกรรมการบูรณาการระบบการร้องเรียนและการแสดงผลการร้องเรียนต่อสาธารณชน ไม่ใช้งบประมาณ (กลุ่มงานเสริมสร้างจริยธรรม กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
การบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการแสดงผลการร้องเรียนเปิดเผยต่อสาธารณชน (ม.)	ระดับความสำเร็จของการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (ผลลัพธ์)	นิยาม เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน หมายถึง การร้องเรียนข้าราชการกรุงเทพมหานครและ/หรือบุคลากรกรุงเทพมหานครที่มีพฤติกรรมทุจริตประพฤติดมิชอบ ช่องทางการร้องเรียน หมายถึง การร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันในช่องทางดังนี้ 1) ทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร 2) ศูนย์รับแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์ 1555 3) มีหนังสือร้องเรียน หรือจดหมายร้องเรียนมายังปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร การบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียน หมายถึง 1) สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลจัดทำระบบสารสนเทศสำหรับข้อมูลเรื่องร้องเรียนการทุจริตและผลการดำเนินการในเรื่องการร้องเรียนดังกล่าว 2) กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม ประมวลผลรายงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรุงเทพมหานคร (ศปท.กทม.) เรื่องการทุจริต	กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน ไม่ใช้งบประมาณ (กลุ่มงานเสริมสร้างจริยธรรม กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		ค่าเป้าหมาย ระดับ 5 วิธีคำนวณ ข้อมูลเรื่องร้องเรียนทั้งหมดสามารถตรวจสอบและ รายงานผลการดำเนินการต่อศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน การทุจริตกรุงเทพมหานคร (ศปท. กทม.) ในเรื่องร้องเรียนได้	

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและ คุณภาพการให้บริการในแต่ละ สายงานให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับการเป็นมหานคร แห่งเอเชีย (ม.)	1. ระยะเวลาในการจัดทำข้อเสนอ เกี่ยวกับแนวทางการไปปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานอื่น (Secondment) (ผลผลิต) 2. ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้เกี่ยวข้องต่อแนวทางการไป ปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment) (ผลลัพธ์)	นิยาม 1. แนวทางการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment) หมายถึง การให้บุคลากรเปลี่ยน จากการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ประจำไปปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่นเป็นการชั่วคราว ทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้ งานใหม่ ๆ มีทัศนคติและประสบการณ์เพิ่มขึ้น และพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง 2. ความพึงพอใจวัดจากผู้ปฏิบัติงานในภารกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแนวทางการไปปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานอื่น (Secondment) คำเป้าหมาย 1. ภายในเดือนกรกฎาคม 2564 2. ร้อยละ 80 วิธีคำนวณ 1. นับจากระยะเวลาในการจัดทำจนถึงเวลา ที่นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์- การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พิจารณาข้อเสนอ 2. ค่าเฉลี่ยระดับคะแนนความพึงพอใจ หารด้วย ระดับคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คูณ 100	โครงการศึกษาเรื่องการไปปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานอื่น งบประมาณ 38,800 บาท (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการและ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ กรุงเทพมหานคร (ม.)	มีการเผยแพร่และส่งเสริมมาตรฐาน ทางจริยธรรมในหน่วยงานของ กรุงเทพมหานครผ่านทางเว็บไซต์ (ผลลัพธ์)	นิยาม เผยแพร่และส่งเสริมเรื่องมาตรฐานจริยธรรม หมายถึง 1. การเผยแพร่และส่งเสริมเกี่ยวกับการปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่ข้าราชการและ บุคลากรของกรุงเทพมหานคร 2. การเผยแพร่และส่งเสริมมาตรฐานทาง จริยธรรมในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ผ่านทางเว็บไซต์ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100 วิธีคำนวณ มีการเผยแพร่และส่งเสริมมาตรฐานทาง จริยธรรมในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ผ่านทางเว็บไซต์	โครงการเผยแพร่และส่งเสริม เรื่องมาตรฐานจริยธรรม ไม่ใช้งบประมาณ (กลุ่มงานเสริมสร้างจริยธรรม กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการและ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ กรุงเทพมหานคร (ม.)	ระดับความสำเร็จของการสร้างกลไก ป้องกันการทุจริตในอนาคต ควบคุม ไปกับการสร้างและพัฒนากลไกบริหาร ความเสี่ยงด้านทุจริต (ผลลัพธ์)	นิยาม การสร้างกลไกป้องกันการทุจริต หมายถึง การ ป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการสร้างเครือข่าย STRONG เพื่อปลูกฝังจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริต โดยจัดให้มี เครือข่าย STRONG ในทุกหน่วยงาน ค่าเป้าหมาย ระดับ 5 วิธีคำนวณ มีการจัดตั้งเครือข่าย STRONG ในทุกหน่วยงาน	กิจกรรมพัฒนาบุคลากรแกนนำเสริมสร้าง วัฒนธรรมการป้องกันและต่อต้าน การทุจริตและประพฤติมิชอบ ไม่ใช้งบประมาณ (กลุ่มงานเสริมสร้างจริยธรรม กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาระบบการทำงานและเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรจากการโอนย้ายและลาออกโดยเฉพาะตำแหน่งที่มีต้นทุนหรือวิกฤตต่อภารกิจ (ม.)	ร้อยละของความตั้งใจคงอยู่ในการทำงานของผู้เกี่ยวข้องที่เกิดจากการพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน (ผลลัพธ์)	นิยาม 1. ผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งที่มีต้นทุนหรือวิกฤตต่อภารกิจ 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีความตั้งใจคงอยู่ในการทำงาน คือ การพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80 วิธีคำนวณ ผลรวมเฉลี่ยของคะแนนความตั้งใจคงอยู่ในการทำงาน หาดด้วยจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด คูณ 100	โครงการพัฒนารูปแบบการทำงานและเวลาการทำงาน งบประมาณ 29,900.- บาท (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาระบบการทำงานและเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรจากการโอนย้ายและลาออกโดยเฉพาะตำแหน่งที่มีต้นทุนหรือวิกฤตต่อภารกิจ (ม.)	1. กรุงเทพมหานครมีรายงานการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ภายในระยะเวลาที่กำหนด (ผลผลิต) 2. มีแผนการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในด้านการบริหารค่าตอบแทน หรือด้านสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล หรือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ผลลัพธ์)	นิยาม การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบความคิดเห็น ปัจจัยที่มีผลต่อความ-พึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อนำผลสำรวจเป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารค่าตอบแทน และการกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง คำเป้าหมาย 1. จำนวน 1 ฉบับ (ผลผลิต) 2. อย่างน้อย 1 เรื่อง (ผลลัพธ์) วิธีคำนวณ ตรวจสอบจำนวนเรื่องที่ทำมาจัดทำแผนการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร สำนักงาน ก.ก.	โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร งบประมาณ 61,600.- บาท (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองต่อการบริหารมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน (ม.)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองการมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน (ผลลัพธ์)	นิยาม การพัฒนาระบบทดแทนตำแหน่งที่สำคัญประกอบด้วยการระบุตำแหน่งสำคัญหรือตำแหน่งหลักที่จะกำหนดให้มีการสืบทอดหรือทดแทนตำแหน่ง ตามด้วยการระบุสมรรถนะที่จำเป็น ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผลงานที่จะนำมาใช้ในการประเมินแนวทางการพัฒนาและ/หรือข้อกำหนดอื่น ๆ ที่จำเป็น ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวจะนำมาจัดทำเป็นข้อเสนอและกำหนดเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สำคัญของระบบการทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขต โดยมีการเชื่อมโยงและนำสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้อำนวยการเขตมาพิจารณาประกอบการจัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขตด้วย คำเป้าหมาย ระดับ 5 วิธีคำนวณ พิจารณาจากความสำเร็จในการดำเนินการของสำนักงาน ก.ก. ตั้งแต่ระดับ 1 - ระดับ 5 โดยมีการจัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขตพร้อมแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพแล้วเสร็จ และสามารถนำเสนอผลดำเนินการดำเนินการต่อ อ.ก.ก. วิสัยทัศน์เกี่ยวกับการสรรหาพัฒนาบุคลากร และการประเมินพิจารณาให้ความเห็นชอบ (ระดับ 5) ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning and Career Development) ไม่ใช้งบประมาณ (กลุ่มงานตำแหน่งข้าราชการ-กรุงเทพมหานคร ส่วนระบบตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาระบบการบริหารผลงาน (ม.)	กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญและบัญชีเงินเดือนฉบับใหม่ (ผลผลิต)	นิยาม - หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง หลักเกณฑ์ฯ ที่จะใช้สำหรับการประเมินบุคคลเพื่อ เป็นข้อมูลสำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และ สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วไป - บัญชีเงินเดือนฉบับใหม่ หมายถึง บัญชีเงินเดือนที่ กรุงเทพมหานครจะนำมาใช้แทนตารางเงินเดือนชั้น ชั่วคราวของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ คำเป้าหมาย อย่างละ 1 ฉบับ วิธีคำนวณ 1. ตรวจสอบจากวันที่ ก.ก. ให้ความเห็นชอบอนุมัติ หลักเกณฑ์ฯ และบัญชีเงินเดือนฉบับใหม่ (ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564) 2. ตรวจสอบจากวันที่มีหนังสือแจ้งหลักเกณฑ์ และ การเลื่อนเงินเดือนตามตารางการเลื่อนเงินเดือนฉบับ ใหม่ให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ (ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564)	กิจกรรมพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับ บุคคลและบัญชีเงินเดือนของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ ไม่ใช้งบประมาณ (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนารูปแบบการจ้างงานบุคลากร และวิธีการจ้างงานให้เหมาะสม กับงานและภารกิจ (ม.)	จำนวนภารกิจที่ได้มีการออกแบบ ระบบงานเทียบกับเป้าหมายที่ กำหนด (ผลผลิต)	นิยาม ภารกิจเป้าหมาย คือระบบการจ้างงานผู้สูงอายุ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100 วิธีคำนวณ - วัดจากจำนวนภารกิจที่ได้มีการออกแบบระบบงาน หารด้วยจำนวนการติดตามเป้าหมายคูณ 100	โครงการพัฒนาระบบงาน กรุงเทพมหานคร งบประมาณ 418,000.- บาท (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
ผลักดันการดำเนินงานตาม แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร (ม.)	รายงานการประเมินผลแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานคร (ผลผลิต)	นิยาม รายงานผลการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์- การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 - 2565) เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำ ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) และ เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครภายในเดือนสิงหาคม 2564 คำเป้าหมาย รายงานผลการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์- การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 - 2565) จำนวน 1 ฉบับ วิธีคำนวณ รายงานผลการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์- การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 - 2565) จำนวน 1 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อ ประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) งบประมาณ 478,100.- บาท (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาเครื่องมือการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง (มน.)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครื่องมือการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง (ผลผลิต)	นิยาม ความสำเร็จในการพัฒนาเครื่องมือการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูงประกอบด้วย การปรับปรุงระบบการสรรหาให้เป็นการสรรหาเชิงรุกทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ระยะสั้น ได้แก่ การเพิ่มช่องทางการสรรหาและคัดเลือกให้มีความหลากหลายมากขึ้น สร้างและแสวงหาเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้มีความทันสมัย รวมทั้งการปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้มีความเหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงาน ระยะยาว ได้แก่ การสร้างแบรนด์กรุงเทพมหานคร (BMA Branding) การพัฒนาให้เป็นองค์กรในฝัน (Employer of Choice) และการสร้างความรู้สึกรักผูกพัน (Employee Engagement) ค่าเป้าหมาย ระดับ 5 วิธีคำนวณ มีเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลที่มีคุณภาพด้านความเชื่อมั่น เทียบตรง ซึ่งสามารถคัดกรองบุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกได้	โครงการพัฒนาระบบการเลือกสรรบุคคลเชิงรุกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ-กรุงเทพมหานคร งบประมาณ 372,000.- บาท (กลุ่มงานวิชาการสอบ กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ม.)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ผลลัพธ์)	นิยาม การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร หมายถึง โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คำเป้าหมาย ระดับ 5 วิธีคำนวณ พิจารณาจากผลการดำเนินการที่กำหนดไว้ตามขั้นตอนการดำเนินการ	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร ไม่ใช้งบประมาณ (กลุ่มงานสารสนเทศทรัพยากรบุคคล กองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก.)

ตาราง ค แสดงตัวชี้วัดและโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนภารกิจตามองค์ประกอบที่ 4 และ 5

**องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาวัฒนธรรมในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล
และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐเพื่อนำไปสู่ระบบราชการ 4.0**

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
ความสำเร็จในการเสนอนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (จำนวน 1 ตัวชี้วัด)	ตามที่ สกก. กำหนด	กิจกรรมการเสนอนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.)

องค์ประกอบที่ 5 ศักยภาพในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
5.1 ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	ตามที่ สงม. กำหนด	กิจกรรมการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม (กองบริหารทั่วไป สำนักงาน ก.ก.)
5.2 ความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ	ตามที่ สยบ. กำหนด	กิจกรรมพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ (กองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก.)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม

ตัวชี้วัดเฝ้าระวัง

ชื่อตัวชี้วัดที่ 1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองการมุ่งสู่ความเป็นมหานครอย่างยั่งยืน

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning and Career Development)

(กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า กิจกรรม (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	30	30	←		→									
2. จัดทำข้อมูลเพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเกณฑ์การคัดเลือกผู้มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	40	70					←	→						
3. ขอความเห็นชอบผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	10	80					←	→						
4. นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาพัฒนาบุคลากร และการประเมิน พิจารณา	20	100					←	→						
รวม 4 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ข้อตัวชีวิตที่ 2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครื่องมือการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 2 โครงการพัฒนาระบบการเลือกสรรบุคคลเชิงรุกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร (กองสรรหาบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า กิจกรรม (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบการเลือกสรรบุคคลเชิงรุกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ กทม.	10	10				↔								
2. จัดประชุมเพื่อระดมความคิด (Brainstorming) ในการศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและที่จำเป็นมาประมวลและจัดทำเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อกำหนดกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลฯ	20	30					←				→			
3. วิเคราะห์และกำหนดกรอบทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการฯ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลฯ	20	50					←				→			
4. นำกรอบทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคล เสนอผู้บริหารสำนักงาน ก.ก. ให้ความเห็นชอบ แล้วนำเสนอต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน เพื่อพิจารณาและเสนอ ก.ก. เพื่อทราบ	20	70										↔		
5. จัดทำร่างและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลฯ ตามกรอบทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการฯ โดยวิพากษ์ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ	20	90											↔	→
6. กรุงเทพมหานครมีเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลฯ ที่มีคุณภาพตามหลักวิชาการ	10	100												↔
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 3 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 3 โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร (กองทะเบียนประวัติข้าราชการ)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน ราย ขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความ- ก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. รวบรวมปัญหา ข้อเสนอแนะ และความต้องการจากการใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร (ระยะที่ 1) เพื่อวิเคราะห์และวางแผน การพัฒนา	10	10	↔											
2. สรุปความต้องการ ระบบงาน และประชุมเพื่อปรึกษาหารือแนวทางการพัฒนาโปรแกรมจากนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	10	20		↔										
3. พัฒนาโปรแกรมระบบงานฐานข้อมูลลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร	30	50			←						→			
4. นำเข้าข้อมูล แก้ไข และปรับปรุงข้อมูลบุคคลลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร	30	80	←											→
5. จัดทำรายงานการพัฒนาโปรแกรมและแนวทางการใช้งานโปรแกรม	10	90										↔		
6. สำนักรวบรวมการใช้งานโปรแกรม และข้อมูลสารสนเทศเพื่อปรับปรุงแก้ไข และวางแผนการพัฒนาในปีถัดไป	10	100												↔
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 4 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. แต่งตั้งคณะทำงานร่วมเพื่อศึกษาแนวทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตประพฤติดมิชอบ	10	10	←→											
2. รวบรวมข้อมูลการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตประพฤติดมิชอบ	40	50	←→											
3. วิเคราะห์และออกแบบระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันและจัดทำต้นแบบ (Prototype) ของโปรแกรมและจัดทำระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน และคู่มือการใช้งาน	40	90			←→									
4. มีระบบการร้องเรียนที่สามารถตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตประพฤติดมิชอบได้พร้อมข้อมูลเรื่องร้องเรียนในระบบ	10	100											←→	
รวม 4 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ข้อตัวชี้วัดที่ 5 ระดับความสำเร็จของการสร้างกลไกป้องกันการทุจริตในอนาคตควบคู่ไปกับสร้างและพัฒนากลไกบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรแกนนำเสริมสร้างวัฒนธรรมการป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. รวบรวมปัญหา ข้อเสนอแนะและความต้องการในการ สร้างกลไกป้องกันการทุจริตและการพัฒนากลไกบริหาร ความเสี่ยงด้านทุจริตจากทุกหน่วยงาน	10	20												
๒. สรุปความต้องการในการสร้างกลไกป้องกันการทุจริตใน อนาคตและการพัฒนากลไกบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต	10	30												
๓.จัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรแกนนำด้านการป้องกัน การทุจริต	30	60												
4. ทุกหน่วยงานได้รับการพัฒนาบุคลากรแกนนำด้าน การป้องกันการทุจริต	30	90												
5. ทุกหน่วยงานจัดตั้งเครือข่าย STRONG	10	100												
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ตัวชี้วัดภารกิจตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

ชื่อตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของการแสดงผลการร้องเรียนต่อสาธารณชน

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมการบูรณาการระบบการร้องเรียนและการแสดงผลการร้องเรียนต่อสาธารณชน (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. มีหนังสือประสานขอความอนุเคราะห์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการกิจกรรม	10	10	←→											
2. รวบรวมข้อมูลการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและผลการดำเนินการจากหน่วยงานต่าง ๆ	40	50	←											→
3. เผยแพร่ผลการร้องเรียนต่อสาธารณชนทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก.	40	90		←										→
4. ประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมและรายงานผู้บริหาร	10	100												←→
รวม 4 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อแนวทางการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment)

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมศึกษาเรื่องการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment) (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	20	20				↔								
2. กำหนดแนวทางการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น โดยจัดประชุมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	20	40					↔							
3. ทำข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment)	20	60						↔						
4. จัดประชุมคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณา และแก้ไขข้อมูล	30	90									↔			
5. เสนอผู้บริหารพิจารณาเห็นชอบ	10	100											↔	
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละของการเผยแพร่และส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 3 โครงการเผยแพร่และส่งเสริมเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2562				พ.ศ. 2563							
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ติดตามการจัดทำประมวลจริยธรรมของสำนักงาน- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.)	20	20												
2. เผยแพร่ประมวลจริยธรรมทางเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร และสำนักงาน ก.ก.	30	50												
3. ขับเคลื่อนและส่งเสริมให้มีการดำเนินการตามประมวล จริยธรรม	40	90												
4. กำกับติดตามและรายงานผลต่อ ก.ก.	10	100												
รวม 4 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อรูปแบบและเวลาการทำงาน

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	20	20		←→										
2. กำหนดแนวทางการพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน โดยจัดประชุมระหว่างหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	20	40			←→									
3. ทำข้อเสนอเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน กำหนดกลุ่มเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติ และเสนอผู้บริหาร พิจารณา	20	60					←→							
4. ทดลองดำเนินการ	30	90							←→					
5. ติดตามประเมินผล และรายงานผู้บริหาร	10	100											←→	
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ข้อตัวชีวิตที่ 5 กรุงเทพมหานครมีรายงานการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องานราย ขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำแผนการดำเนินงานตามโครงการ	5	5		↔										
2. กำหนดวิธี ขอบเขต กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ในการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันขององค์กร	5	10			↔									
3. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ และความผูกพันขององค์กร เพื่อนำมาใช้เป็นประเด็นในการออกแบบ สำรวจฯ	10	20			↔									
4. ทดสอบความแม่นยำ และความน่าเชื่อถือของแบบสำรวจ	5	25				↔								
5. นำวิธีการสำรวจฯ และแบบสอบถามสำรวจฯ เสนอผู้บริหาร- สำนักงาน ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบ	5	30				↔								
6. จัดทำช่องทางในการสำรวจฯ ทางอิเล็กทรอนิกส์	5	35				↔								
7. ดำเนินการสำรวจฯ	5	40					↔							
8. เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	20	60						↔						
9. จัดทำรายงานการสำรวจฯ	10	70							↔					
10. นำรายงานการสำรวจฯ เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ	5	75								↔				

ขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องานราย ขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
11. จัดทำเล่มรายงานการสำรวจฯ (พร้อมบันทึกข้อมูลในแผ่น CD) เพื่อใช้สำหรับการเผยแพร่ จำนวน 240 ชุดแบ่งเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ จำนวน 120 ชุด และรายงานฉบับผู้บริหาร จำนวน 120 ชุด	5	80										↔		
12. เผยแพร่ผลการสำรวจฯ ให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ทราบ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงงานในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อไป	5	85										↔		
13. นำผลการสำรวจฯ มาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะด้านการบริหารค่าตอบแทน และการกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และการพัฒนาคุณภาพชีวิต อย่างน้อย 1 เรื่อง	10	95											↔	
14. นำแผนการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่กำหนดขึ้นเสนอผู้บริหารสำนักงาน ก.ก. ให้ความเห็นชอบ	5	100												↔
รวม 14 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ข้อตัวชีวิตที่ 6 กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และบัญชีเงินเดือนฉบับใหม่
ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 6 กิจกรรมพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลและบัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
(กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความ- ก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ศึกษาร่างหลักเกณฑ์การประเมิน ผลฯ และร่างบัญชีเงินเดือน พร้อมแนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติที่ได้รับส่งมอบจากที่ปรึกษา ผู้รับผิดชอบ ขอโครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและ ค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	10	10												
2. จัดทำระเบียบวาระการประชุม เรื่อง 2.1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ 2.2 บัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เสนอผู้บริหารสำนักงาน ก.ก. เพื่อขอความเห็นชอบ	10	20												
3. นำระเบียบวาระการประชุม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ที่ผู้บริหารสำนักงาน ก.ก. ให้ความเห็นชอบ เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินพิจารณา	10	30												
4. นำระเบียบวาระการประชุม เรื่อง บัญชีเงินเดือนของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญที่ผู้บริหารสำนักงาน ก.ก. ให้ความเห็นชอบ เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน พิจารณา	10	40												
รวม 4 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5. นำระเบียบวาระการประชุม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ที่ผู้บริหารสำนักงาน ก.ก. ที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนา บุคลากร และการประเมินเห็นชอบเสนอ ก.ก. พิจารณา	15	55							↔					
6. นำระเบียบวาระการประชุม เรื่อง บัญชีเงินเดือนของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ- การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทนเห็นชอบ เสนอ ก.ก. พิจารณา	15	70							↔					
7. จัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ เพื่อเตรียมแจ้งให้หน่วยงานถือปฏิบัติ	10	80									↔			
8. จัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนตามบัญชีการเลื่อน เงินเดือน เพื่อเตรียมแจ้งให้หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครถือปฏิบัติ	10	90									↔			
9. แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ และการเลื่อนเงินเดือนตามบัญชี การเลื่อนเงินเดือนให้หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครทราบและถือปฏิบัติ	10	100										↔		
รวม 9 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ข้อตัวชี้วัดที่ 7 จำนวนภารกิจที่ได้มีการออกแบบระบบงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 7 โครงการพัฒนาระบบงานกรุงเทพมหานคร (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน ราย ขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความ- ก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	10	10		↔										
2. เปรียบเคียงข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและ ภายนอกกรุงเทพมหานคร รวมทั้งจัดประชุมและสนทนากลุ่ม	15	25					←							→
3. วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบงานโดยดำเนินการ ร่วมกับที่ปรึกษาที่ดำเนินการจ้างตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรภายนอกที่ช่วย ปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2554 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 จำนวน 2 ราย ระยะเวลาดำเนินการ 30 วัน วันละ 3 ชั่วโมง เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาระบบงาน	30	55				←								
4. ทำข้อเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาระบบงาน รวมทั้งกำหนดแนวทาง ที่เกี่ยวข้อง	20	75							↔					
5. จัดประชุมคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณา และแก้ไขข้อมูล	10	85								←			→	
6. เสนอผู้บริหารสำนักงาน ก.ก.พิจารณาเห็นชอบและนำไปปฏิบัติ	10	95									←		→	
7. ติดตามประเมินผล และรายงานผู้บริหาร	5	100											↔	→
รวม 7 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 8 รายงานการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565)

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 8 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 - 2565)

(กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2563			พ.ศ. 2564								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ	10	10	←→											
2. ประสานวิทยากรเพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางการดำเนินโครงการ	20	30			←→									
3. จัดทำคำสั่งผู้เข้าร่วมโครงการ และคำสั่งเจ้าหน้าที่ดำเนินการ	20	50				←→								
4. ดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยการศึกษาข้อมูล ศึกษาดูงาน การบรรยาย การสัมมนา การอภิปราย และการแบ่งกลุ่ม	40	90					←→							
5. รวบรวมรายละเอียดจากการสัมมนาฯ และสรุปนำเสนอผู้บริหาร	10	100									←→			
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

