



แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2560

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร





แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2560

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.) มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครและคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม กรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร) นอกจากนี้ ยังมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในราชการกรุงเทพมหานครและดำเนินการตามที่ ก.ก. และ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมอบหมาย (ตามนัยมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554) ซึ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ก. ดังกล่าวข้างต้นนั้น เกี่ยวข้องกับความเจริญก้าวหน้าและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการประจำปีที่มีมุ่งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนให้ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาปรับปรุงระบบการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าและขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครในทุกระดับ โดยการกำหนดแนวทางบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อภารกิจของกรุงเทพมหานครและเป็นไปตามระบบคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการ ตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี และแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ. 2560 และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2557 – 2560) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานครมีความพร้อมและสามารถแสดงศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีและคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

สารบัญ

คำนำ.....	ก
สารบัญ	ข
สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	3
มาตรการและโครงการ/กิจกรรม	8
สรุปโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ	14
การนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	17

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี

ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์ของพื้นที่

สำนักงาน ก.ก. ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2528 ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ของ ก.ก. ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครนับจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 31 ปีนับแต่ได้รับการก่อตั้ง ผลการดำเนินการของสำนักงาน ก.ก. ปรากฏเป็นกรอบ แนวทาง หลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก

ตลอดการดำเนินการกว่า 31 ปี ของสำนักงาน ก.ก. ได้มีการปรับปรุงแนวทางการดำเนินการมากมายตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของประเทศไทยบนพื้นฐานของความซับซ้อนทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การปรับปรุงกรอบอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบตามกฎหมายกำหนด การตราพระราชบัญญัติเพื่อจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฉบับใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และการเปลี่ยนแปลงราชการไทย การกำหนดรูปแบบการติดตาม ประเมินผลตามแนวทางการติดตาม ประเมินผลรูปแบบใหม่ในแต่ละยุคสมัย เป็นต้น

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนการทำงานของ ก.ก. และให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่หน่วยงานและบุคลากรข้าราชการกรุงเทพมหานครในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีส่วนราชการทำหน้าที่ในการปฏิบัติราชการ จำนวน 7 ส่วนราชการ คือ

1. กองบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไปของสำนักงาน ก.ก. งานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการ งานประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร งานการเจ้าหน้าที่ งานการคลัง การดำเนินการในฐานะเป็นศูนย์ข้อมูลเพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสารของราชการ งานจัดทำฐานข้อมูล และรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ งานการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และจัดทำรายงานประจำปี เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการกรุงเทพมหานคร การดูแลสถานที่และยานพาหนะ งานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กองระบบงาน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ให้คำปรึกษา แนะนำ การดำเนินการ ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ การพัฒนาระบบงาน การพัฒนาระบบบริหาร การพัฒนาหลักเกณฑ์และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล การนำเทคนิคทางการบริหารสมัยใหม่ไปใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร การดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการของ กรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. กองอัตรากำลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ การศึกษาวิเคราะห์และประเมินค่าของงานเพื่อกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่ง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นของข้าราชการกรุงเทพมหานครสายงานต่าง ๆ การจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับดำเนินการทางวินัย การตรวจและพิจารณาการดำเนินการทางวินัย การสั่งให้ออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและรักษามาตรฐานทางวินัย ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองกรณี ก.ก. อ.ก.ก. และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้สั่งการตาม มติ ก.ก. และถูกฟ้องคดีปกครอง ศึกษาและพัฒนามาตรฐานทางวินัย พิจารณาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข หรือจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร เสริมสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พิจารณาเสนอการตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประสานความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกรุงเทพมหานคร ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับงานในหน้าที่แก่หน่วยงานและส่วนราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

5. กองสรรหาบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาข้อทดสอบ การจัดเก็บ ข้อทดสอบ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เฉพาะสังกัดสำนักพัฒนาชุมชน การดำเนินการสอบเพื่อรับทุนการศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงานตามความต้องการของกรุงเทพมหานคร การประสานงานกับสถาบันการศึกษาเพื่อจัดสอบแข่งขันบุคคลภายนอกเข้ารับทุนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร การดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานคุณสมบัติบุคคล การพัฒนาระบบการสรรหาและพัฒนาบุคลากร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6. กองทะเบียนประวัติข้าราชการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร การจัดทำฐานข้อมูลและประมวลผลข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร ให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร แก่หน่วยงานและข้าราชการของกรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์กลางการรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร การตรวจสอบคำสั่ง การควบคุมและแก้ไขทะเบียนประวัติข้าราชการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

7. กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสนับสนุนการพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองกรณี ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์กรุงเทพมหานคร หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร ถูกฟ้องคดีปกครองต่อศาลปกครองชั้นต้น ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ

ระเบียบ แนวทางการดำเนินการด้านการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม พิจารณาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข หรือจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการและแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการอุทธรณ์ร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรมของกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ในอนาคต สำนักงาน ก.ก. จะดำเนินการวางแผนปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อรองรับกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทดังที่กล่าวข้างต้นแล้ว เนื่องจากปัจจุบันยังมีการปฏิบัติงานที่ไม่มีส่วนราชการในสังกัดสำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบโดยชัดเจน เช่น ระบบเงินเดือนของข้าราชการซึ่งต้องใช้กฏวิชาการเฉพาะด้าน เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์สภาพการณ์ของสำนักงาน ก.ก. โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis

1. Strengths - จุดแข็ง

- ทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสูง และมีทักษะในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบสูง
- มีการกำหนดกลยุทธ์ชัดเจน สามารถวัดได้ อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง มีกรอบของระยะเวลาการดำเนินการ
- โครงสร้างของแต่ละกองมีโครงสร้างที่เหมาะสมกับภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบ และมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ชัดเจน
- มีระบบการทำงานที่ชัดเจน
- บุคลากรของสำนักงาน ก.ก. มีระเบียบวินัย และปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด
- ผู้บริหารมีความสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรของหน่วยงานเกิดค่านิยมร่วมกันได้

2. Weaknesses - จุดอ่อน

- ขาดการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเป็นเวลานาน ส่งผลให้การแบ่งส่วนราชการภายในไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบท
- ขาดความยืดหยุ่น ความซับซ้อนของกฎหมาย สังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีในปัจจุบัน ส่งผลให้ภารกิจบางส่วนต้องมอบหมายให้หลายส่วนราชการดำเนินการร่วมกันตามความสามารถที่จะรองรับภารกิจตามความเหมาะสม เช่น เรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ
- ไม่มีส่วนราชการภายในรับผิดชอบแบบเบ็ดเสร็จ

3. Opportunities - โอกาส

- การใช้เทคโนโลยีช่วยให้ดำเนินการสะดวกและเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเทคโนโลยีรุ่นใหม่หาได้ง่าย มีราคาถูกลง มีความหลากหลายและง่ายต่อการใช้งาน สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก คล่องตัว

- มีการถ่ายโอน/มอบหมายภารกิจจากภาครัฐอย่างต่อเนื่อง

- สำนักงานมีที่ตั้งที่เป็นจุดศูนย์กลางในการติดต่อกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

4. Threats - อุปสรรคหรือภัยคุกคาม

- มีแรงกดดันทางการเมืองสูง เนื่องจากภารกิจในสำนักงาน ก.ก. เกี่ยวข้องกับข้าราชการกรุงเทพมหานครทั้งหมด ซึ่งบางครั้งเกิดการหยุดชะงักเนื่องจากเกิดสภาพปัญหาที่จะต้องเลือกดำเนินการระหว่างตามแนวนโยบายของผู้บริหารหรือดำเนินการตามกฎหมายเกณฑ์ที่ถูกต้อง

- เศรษฐกิจผันผวน ตกต่ำ อยู่ระหว่างการฟื้นฟูส่งผลกระทบต่องบประมาณ รายได้ และค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร

- สภาพทางสังคมมีผลต่อการปฏิบัติภารกิจ ซึ่งอาจทำให้เกิดความยุ่งยากหรือหยุดชะงักได้

- อุปกรณ์ทางคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอ ล้าหลัง และขาดการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับภารกิจ

- บุคลากรบางส่วนไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ จึงส่งผลให้การพัฒนาไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

วิสัยทัศน์

เป็นต้นแบบการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการมหานครบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตเพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรธรรมาภิบาล และมีศักยภาพสูง

พันธกิจ

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประเมินผล และพัฒนาระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครของกรุงเทพมหานคร เช่น การสรรหา การฝึกอบรม การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง การวางแผนกำลังคน การกำหนดค่าจ้างและค่าตอบแทน การวางแผน ความก้าวหน้าและการลดอัตราการสูญเสียทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

2. สนับสนุน ส่งเสริมการให้ความรู้และสร้างความตระหนักด้านระบบคุณธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติราชการต่อทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

3. เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

4. สนับสนุน ส่งเสริมการสร้างความพร้อมให้แก่ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5. เสนอแนะและให้คำปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

เป้าหมาย

ด้านที่ 9 เมืองที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

มิติที่ 9.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 9.2.1 พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลในแต่ละสายงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 9.2.2 พัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ที่ 9.2.3 พัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมปลูกฝังอุดมการณ์และปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

มิติที่ 9.3 การบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 9.3.1 บริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานของหน่วยงาน

เป้าประสงค์ที่ 9.3.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

เป้าประสงค์ที่ 9.3.3 ข้าราชการมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรมของกรุงเทพมหานคร

มิติที่ 9.5 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เป้าประสงค์ที่ 9.5.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ผลการดำเนินงานหลัก

1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต
2. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต
3. จำนวนมาตรการกำลังคนที่น่าสนใจกับหน่วยงาน 1 มาตรการ
4. มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) 1 ฉบับ
5. ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดแสดงผลงานฯ ที่มีความโดดเด่นของผู้เข้าร่วมงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
6. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2560
7. มีรายงานการศึกษากิจการบริหารจัดการทะเบียนประวัติข้าราชการ 1 ฉบับ

มาตรการและโครงการ/กิจกรรม

ส่วนที่ 1 การบริการสาธารณะ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม			

โครงการ/กิจกรรมพื้นฐาน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม			

โครงการลงทุน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
ไม่มีโครงการ			

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการ

ด้านที่ 9 เมืองที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

มิติที่ 9.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 9.2.1 พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลในแต่ละสายงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

มาตรการที่ 9.2.1.2 พัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกสายงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานและสมรรถนะวิชาชีพ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
กิจกรรมเตรียมความพร้อมบุคลากรในการดำรงตำแหน่งสำคัญของกรุงเทพมหานคร (Succession Plan)	-	กองสรรหา บุคคล	9.2.1.2

โครงการ/กิจกรรมพื้นฐาน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการสร้างข้อสอบ ภาค ข	203,000	กองสรรหา บุคคล	9.2.1.2

โครงการลงทุน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ
--------------	----------	------------	--------------

			มาตรการ
ไม่มีโครงการ			

เป้าประสงค์ที่ 9.2.2 พัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถทางการบริหารจัดการ

มาตรการที่ 9.2.2.2 พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
กิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	-	กอง อัตรากำลัง	9.2.2.2

โครงการ/กิจกรรมพื้นฐาน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม			

โครงการลงทุน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
ไม่มีโครงการ			

เป้าประสงค์ที่ 9.2.3 พัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ปลุกฝังอุดมการณ์และปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

มาตรการที่ 9.2.3.2 พัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรม ข้อบังคับ จรรยาบรรณ และวินัยข้าราชการ
อย่างเป็นรูปธรรม

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม			

โครงการ/กิจกรรมพื้นฐาน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
------------------------	----------	------------	-------------------------

โครงการ/กิจกรรมพื้นฐาน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
โครงการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ด้านวินัยของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ	432,600	กองวินัยและ เสริมสร้าง จริยธรรม	9.2.3.2
โครงการฝึกอบรมหลักสูตรว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	432,600	กองวินัยและ เสริมสร้าง จริยธรรม	9.2.3.2

โครงการลงทุน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
ไม่มีโครงการ			

เป้าประสงค์ที่ 9.3.1 บริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานของหน่วยงาน

มาตรการที่ 9.3.1.1 จัดทำแผนกำลังคนระยะที่ 3

มาตรการที่ 9.3.1.2 จัดทำและติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกำลังคนของ กรุงเทพมหานคร (ระยะที่ 3)	1,804,800	กอง อัตรากำลัง	9.3.1.1
โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผลและจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565)	590,200	กองระบบงาน	9.3.1.2

โครงการ/กิจกรรมพื้นฐาน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม			

โครงการลงทุน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
ไม่มีโครงการ			

เป้าประสงค์ที่ 9.3.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

มาตรการที่ 9.3.2.1 ปรับปรุงระบบงานของหน่วย

มาตรการที่ 9.3.2.2 มอบรางวัลคุณภาพการให้บริการ

มาตรการที่ 9.3.2.3 พัฒนาระบบการบริหารผลงานของหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
โครงการการพัฒนาระบบการให้บริการของ กรุงเทพมหานคร	506,000	กองระบบงาน	9.3.2.1
กิจกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	-	กองระบบงาน	9.3.2.3

โครงการ/กิจกรรมพื้นฐาน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของ กรุงเทพมหานคร	345,300	กองระบบงาน	9.3.2.2

โครงการลงทุน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
ไม่มีโครงการ			

เป้าประสงค์ที่ 9.3.3 ข้าราชการมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรมของกรุงเทพมหานคร

มาตรการที่ 9.3.3.1 จัดทำหนังสือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม			

โครงการ/กิจกรรมพื้นฐาน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
กิจกรรมจัดทำหนังสือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ ระบบคุณธรรม	213,000	กองพิทักษ์ ระบบ คุณธรรม	9.3.3.1

โครงการลงทุน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
ไม่มีโครงการ			

เป้าประสงค์ที่ 9.5.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

มาตรการที่ 9.5.2.7 พัฒนาระบบคลังข้อมูลสนับสนุนการวางแผนและการตัดสินใจของผู้บริหาร

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
กิจกรรมศึกษาแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการ ทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	กองทะเบียน ประวัติ ข้าราชการ	9.5.2.7

โครงการ/กิจกรรมพื้นฐาน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
ไม่มีโครงการ/กิจกรรม			

โครงการลงทุน	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เชื่อมโยงกับ มาตรการ
ไม่มีโครงการ			

สรุปโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ

โครงการยุทธศาสตร์

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ (เรียงลำดับหมายเลขมาตรการหลังโครงการ)	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ กทม./รัฐบาล/ อื่นๆ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
1	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผน กำลังคนของกรุงเทพมหานคร (ระยะที่ 3) (มาตรการที่ 9.3.1.1)	1,804,800	กทม.	กอง อัตรากำลัง
2	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อ ประเมินผลและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) (มาตรการที่ 9.3.1.2)	590,200	กทม.	กองระบบงาน

3	โครงการพัฒนาระบบการให้บริการของกรุงเทพมหานคร (มาตรการที่ 9.3.2.1)	506,000	กทม.	กองระบบงาน
รวมงบประมาณทั้งสิ้น		2,901,000		

โครงการประจำพื้นฐาน

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ (เรียงลำดับหมายเลขมาตรการหลังโครงการ)	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ กทม./รัฐบาล/ อื่นๆ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
1	โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการสร้างข้อสอบ ภาค ข (มาตรการที่ 9.2.1.2)	203,000	กทม.	กองสรรหาบุคคล
2	โครงการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ด้านวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (มาตรการที่ 9.2.3.2)	432,600	กทม.	กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
3	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (มาตรการที่ 9.2.3.2)	432,600	กทม.	กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
4	โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร (มาตรการที่ 9.3.2.2)	345,300	กทม.	กองระบบงาน
รวมงบประมาณทั้งสิ้น		1,413,500		

โครงการลงทุน

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ (เรียงลำดับหมายเลขมาตรการหลังโครงการ)	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ กทม./รัฐบาล/ อื่นๆ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
	ไม่มีโครงการ			
รวมงบประมาณทั้งสิ้น				

กิจกรรมงานยุทธศาสตร์

ลำดับ ที่	ชื่อกิจกรรม (เรียงลำดับหมายเลขมาตรการหลังกิจกรรม)	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
1	กิจกรรมแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรในการดำรงตำแหน่งสำคัญ ของกรุงเทพมหานคร (Succession Plan) (มาตรการที่ 9.2.1.2)	กองสรรหาบุคคล
2	กิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต (มาตรการที่ 9.2.2.2)	กองอัตรากำลัง
3	กิจกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (มาตรการที่ 9.3.2.3)	กองระบบงาน
4	กิจกรรมศึกษาแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการทะเบียน ประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร	กองทะเบียนประวัติ ข้าราชการ

กิจกรรมงานประจำพื้นฐาน

ลำดับ ที่	ชื่อกิจกรรม (เรียงลำดับหมายเลขมาตรการหลังกิจกรรม)	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
1	กิจกรรมจัดทำหนังสือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบ คุณธรรม (มาตรการที่ 9.3.3.1)	กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม

การนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2560

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

ภารกิจเชิงยุทธศาสตร์

ด้านที่ 9 เมืองที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

มิติที่ 9.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 9.2.1 พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลในแต่ละสายงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
----------------------------------	---	-------------------------	-----------------

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 9.2.1.2 พัฒนา คุณภาพของบุคลากรทุกสายงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและ สมรรถนะวิชาชีพ	ร้อยละความสำเร็จของการ จัดทำหลักเกณฑ์การพิจารณา คัดเลือกผู้มีศักยภาพเพื่อเตรียม ความพร้อมบุคลากรในการดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	<u>นิยาม/คำอธิบาย</u> การจัดทำหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก ผู้มี ศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในการดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ประกอบด้วยขั้นตอน ทั้งหมด จำนวน 8 ขั้นตอน <u>ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละ 80 <u>วิธีการคำนวณ</u> จำนวนขั้นตอนที่ดำเนินการสำเร็จคูณ 100 หารด้วยจำนวนขั้นตอนทั้งหมด	1. กิจกรรมแผนเตรียมความ พร้อมบุคลากรในการดำรง ตำแหน่งสำคัญของ กรุงเทพมหานคร (Succession Plan) (ไม่ใช้งบประมาณ) (กองสรรหาบุคคล)

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2560

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

ภารกิจเชิงยุทธศาสตร์

ด้านที่ 9 เมืองที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

มิติที่ 9.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 9.2.2 พัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถทางการบริหารจัดการ

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 9.2.2.2 พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	<u>นิยาม/คำอธิบาย</u> เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญของหน่วยงาน โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต หมายถึง ตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญของสำนักงานเขต ที่จะนำมาจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพครั้งนี้ ตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญ หมายถึง ตำแหน่งสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายในการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในหน่วยงาน และต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์	2. กิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต (ไม่ใช้งบประมาณ) (กองอัตรากำลัง)

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		พอสมควรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายนี้ <u>ค่าเป้าหมาย</u> สามารถจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งผู้อำนวยการเขตได้ <u>วิธีการคำนวณ</u> คำนวณจากการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต โดยสามารถนำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2560

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

ภารกิจเชิงยุทธศาสตร์

ด้านที่ 9 เมืองที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

มิติที่ 9.3 การบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 9.3.1 บริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานของหน่วยงาน

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
----------------------------------	---	-------------------------	-----------------

มาตรการที่ 9.3.1.1 จัดทำ แผนกำลังคนระยะที่ 3	จำนวนมาตรการกำลังคนที่น่าสนใจ ปรับใช้กับหน่วยงาน	<u>นิยาม/คำอธิบาย</u> มาตรการกำลังคน หมายถึง วิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหากำลังคนในด้านต่าง ๆ หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ที่มี การศึกษาและจัดทำแผนกำลังคนเรียบร้อยแล้ว ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2559 ได้แก่ สำนัก การจราจรและขนส่ง สำนักผังเมือง สำนักงาน ก.ก. สำนักงานการระบายน้ำ สำนักเทคนิค สำนักงานเขต ดุสิต สำนักงานเขตทุ่งครุ และสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ <u>ค่าเป้าหมาย</u> 1 มาตรการ <u>วิธีการคำนวณ</u> คำนวณจากจำนวนมาตรการกำลังคนที่เสนอต่อ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความ เห็นชอบ	3. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนกำลังคนของ กรุงเทพมหานคร (ระยะที่ 3) งบประมาณ 1,804,800 บาท (ดำเนินการ) (กองอัตรากำลัง)
---	---	---	---

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2560

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

ภารกิจเชิงยุทธศาสตร์

ด้านที่ 9 เมืองที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

มิติที่ 9.3 การบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 9.3.1 บริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานของหน่วยงาน

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 9.3.1.2 จัดทำ และติดตามประเมินผลแผน ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร	มีแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565)	<u>นิยาม/คำอธิบาย</u> ได้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) ที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ 20 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 – 2565) และการ เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำเสนอ อ.ก.ก. ยุทธศาสตร์ฯ <u>ค่าเป้าหมาย</u> แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) 1 ฉบับ <u>วิธีการคำนวณ</u> มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) 1 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100	4. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อประเมินผลและจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) งบประมาณ 590,200 บาท (ดำเนินการ) (กองระบบงาน)

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2560

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

ภารกิจเชิงยุทธศาสตร์

ด้านที่ 9 เมืองที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

มิติที่ 9.3 การบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 9.3.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 9.3.2.1 ปรับปรุงระบบงานของหน่วย	ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดแสดงผลงานฯ ที่มีความโดดเด่นของผู้เข้าร่วมงาน มีไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	<u>นิยาม/คำอธิบาย</u> ผู้เข้าร่วมงานฯ หมายถึง ผู้เข้าร่วมงานที่ลงลายมือชื่อเข้าร่วมการจัดแสดงผลงานฯ <u>ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละ 80 <u>วิธีการคำนวณ</u> ร้อยละความพึงพอใจฯ หมายถึง <u>ค่าเฉลี่ยระดับคะแนนความพึงพอใจ</u> $\times 100$ ระดับคะแนนความพึงพอใจสูงสุด (5)	5. โครงการการพัฒนาระบบการให้บริการของกรุงเทพมหานครงบประมาณ 506,000 บาท (ดำเนินการ) (กองระบบงาน)

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2560

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

ภารกิจเชิงยุทธศาสตร์

ด้านที่ 9 เมืองที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

มิติที่ 9.3 การบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 9.3.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 9.3.2.3 พัฒนาระบบการบริหารผลงานของหน่วยงาน	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2560	<u>นิยาม/คำอธิบาย</u> หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 แล้วเสร็จ หมายถึง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนา บุคลากร และการประเมิน <u>ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละ 100 <u>วิธีการคำนวณ</u> คิดจากวันที่ อ.ก.ก. มีมติอนุมัติหลักเกณฑ์	6. กิจกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ไม่ใช้งบประมาณ) (กองระบบงาน)

		และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	
--	--	--	--

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2560

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

ภารกิจเชิงยุทธศาสตร์

ด้านที่ 9 เมืองที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

มิติที่ 9.5 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เป้าประสงค์ที่ 9.5.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานระดับกรุงเทพมหานคร

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
----------------------------------	---	-------------------------	-----------------

มาตรการที่ 9.5.2.7 พัฒนาระบบคลังข้อมูลสนับสนุนการวางแผนและการตัดสินใจของผู้บริหาร	มีรายงานการศึกษาการบริหารจัดการทะเบียนประวัติข้าราชการ	<u>นิยาม/คำอธิบาย</u> ต้องมีการศึกษารากฐานของปัญหาในการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการและทำข้อเสนอการแก้ปัญหา <u>ค่าเป้าหมาย</u> มีรายงานการศึกษาการบริหารจัดการทะเบียนประวัติข้าราชการ <u>วิธีการคำนวณ</u> มีการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดในโครงการ ตามความก้าวหน้าที่กำหนดในตารางขั้นตอนการปฏิบัติงาน	7. กิจกรรมศึกษาแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ไม่ใช้งบประมาณ) (กองทะเบียนประวัติข้าราชการ)
--	---	---	---

ภารกิจงานประจำพื้นฐาน

ด้านที่ 9 เมืองที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

มิติที่ 9.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 9.2.1 พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลในแต่ละสายงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
----------------------------------	---	-------------------------	-----------------

มาตรการที่ 9.2.1.2 พัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกสายงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานและสมรรถนะวิชาชีพ	ร้อยละ 80 ของข้อสอบที่สร้างและพัฒนาสำหรับนำไปใช้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา	<u>นิยาม/คำอธิบาย</u> ข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งที่สร้างและพัฒนาสำหรับนำไปใช้ในการสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลด้วยวิธีการพิจารณาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC : Index of Item Objective Congruence) <u>ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละ 80 <u>วิธีการคำนวณ</u> จำนวนข้อสอบที่สร้างและพัฒนาสำหรับนำไปใช้ในการสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการที่มีความตรงตามเนื้อหา คูณด้วย 100 และหารด้วยจำนวนข้อสอบที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสร้างและพัฒนาได้ทั้งหมด	8. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการสร้างข้อสอบ ภาค ข งบประมาณ 203,000 บาท (ดำเนินการ) (กองสรรหาบุคคล)
--	---	---	---

ภารกิจงานประจำพื้นฐาน

ด้านที่ 9 เมืองที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

มิติที่ 9.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 9.2.3 พัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ปลุกฝังอุดมการณ์และปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 9.2.3.2 พัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรม ข้อบังคับจรรยาบรรณ และวินัยข้าราชการอย่างเป็นรูปธรรม	ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ด้านวินัยมีความรู้ความเข้าใจจากการเข้าร่วมโครงการ	<u>นิยาม/คำอธิบาย</u> “ผู้เข้ารับการอบรม” หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ลงลายมือชื่อเข้ารับการฝึกอบรมในใบลงทะเบียน และได้ทำแบบทดสอบ ความรู้ความเข้าใจ และส่งคืนแก่ผู้จัดทำโครงการ โดยมีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด <u>ค่าเป้าหมาย</u> ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 <u>วิธีการคำนวณ</u> $\frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่มีคะแนนทดสอบผ่านเกณฑ์}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่ส่งแบบทดสอบ}} \times 100$	9. โครงการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ด้านวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ งบประมาณ 432,600 บาท (ดำเนินการ) (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ภารกิจงานประจำพื้นฐาน

ด้านที่ 9 เมืองที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

มิติที่ 9.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 9.2.3 พัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ปลุกฝังอุดมการณ์และปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 9.2.3.2 พัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรม ขอบบังคับจรรยาบรรณ และวินัยข้าราชการอย่างเป็นรูปธรรม	ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรว่าด้วยการสอบสวนพิจารณามีความรู้ความเข้าใจจากการเข้าร่วมโครงการ	<u>นิยาม/คำอธิบาย</u> “ผู้เข้ารับการอบรม” หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ลงลายมือชื่อเข้ารับการฝึกอบรมในใบลงทะเบียน และได้ทำแบบทดสอบ ความรู้ความเข้าใจ และส่งคืนแก่ผู้จัดทำโครงการ โดยมีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด <u>ค่าเป้าหมาย</u> ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 <u>วิธีการคำนวณ</u> $\frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่มีคะแนนทดสอบผ่านเกณฑ์}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่ส่งแบบทดสอบ}} \times 100$	10. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ งบประมาณ 432,600 บาท (ดำเนินการ) (กองทุนและเสริมสร้างจริยธรรม)

ภารกิจงานประจำพื้นฐาน

ด้านที่ 9 เมืองที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

มิติที่ 9.3 การบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 9.3.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
----------------------------------	---	-------------------------	-----------------

มาตรการที่ 9.3.2.2 มอบรางวัล คุณภาพการให้บริการ	ร้อยละ 20 ของผลงานที่หน่วยงาน นำเสนอเป็นไปตามหลักเกณฑ์การ พิจารณารางวัล	<u>นิยาม/คำอธิบาย</u> ผลงานที่หน่วยงานนำเสนอผ่านการพิจารณา คุณภาพผลงานในระดับชมเชยขึ้นไป จากคณะกรรมการฯ <u>ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละ 20 <u>วิธีการคำนวณ</u> จำนวนผลงานที่หน่วยงานนำเสนอมีผล การประเมินในระดับชมเชยขึ้นไปหารด้วย จำนวนผลงานที่หน่วยงานนำเสนอทั้งหมด	11. โครงการมอบรางวัลคุณภาพ การให้บริการของกรุงเทพมหานคร งบประมาณ 345,300 บาท (ดำเนินการ) (กองระบบงาน)
--	---	--	---

ภารกิจงานประจำพื้นฐาน

ด้านที่ 9 เมืองที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

มิติที่ 9.3 การบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 9.3.3 ข้าราชการมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรมของกรุงเทพมหานคร

มาตรการ (ตามแผนฯ ของ หน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
มาตรการที่ 9.3.3.1 จัดทำหนังสือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร	จัดทำหนังสือรายงานผลการปฏิบัติงาน ของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบ คุณธรรม) จำนวน 1,500 เล่ม เพื่อ เผยแพร่ให้ข้าราชการในสังกัด กรุงเทพมหานคร ทราบภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	<u>นิยาม/คำอธิบาย</u> เพื่อเผยแพร่ผลงานของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้ เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย และให้ข้าราชการ กรุงเทพมหานครทราบถึงการปฏิบัติงานของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และกระบวนการพิจารณาวินัย อุทธรณ์การพิจารณาวินัยร้องทุกข์ ตลอดจน แนวทางการคุ้มครองระบบคุณธรรม รวมทั้งเพื่อให้ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลัก จริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความเป็นธรรม ของการบริหารงานบุคคล <u>ค่าเป้าหมาย</u> 1,500 เล่ม ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 <u>วิธีการคำนวณ</u> จำนวนหนังสือที่จัดพิมพ์ได้ คูณด้วย 100 ทหารด้วย จำนวนหนังสือตามค่าเป้าหมาย	12. กิจกรรมจัดทำหนังสือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม งบประมาณ 213,000 บาท (ดำเนินการ) (กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม)

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
มิติที่ 2.1 ร้อยละความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณ 1. ร้อยละความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน	ตามที่ สงม. กำหนด	กิจกรรมร้อยละความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน กองบริหารทั่วไป
2. ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	ตามที่ สงม. กำหนด	กิจกรรมร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณ ในภาพรวม กองบริหารทั่วไป
3. ร้อยละของเงินกันไว้เบิกเหลือมปี	ตามที่ สงม. กำหนด	กิจกรรมร้อยละของเงินกันไว้เบิกเหลือมปี กองบริหารทั่วไป
มิติที่ 2.2 คะแนนของความสำเร็จในการจัดทำงบการเงิน 4. คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง	ตามที่ สนค. กำหนด	กิจกรรมการจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง กองบริหารทั่วไป
5. คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี 2559 ทันเวลาและถูกต้อง	ตามที่ สนค. กำหนด	กิจกรรมการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี 2559 ทันเวลาและถูกต้อง กองบริหารทั่วไป
มิติที่ 2.3 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ตามที่ สตบ. กำหนด	กิจกรรมการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กองบริหารทั่วไป

มิติที่ 3 ด้านคุณภาพในการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
มิติที่ 3.1 ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ	ตามที่ กองกลาง สนป. กำหนด	กิจกรรมการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ กองบริหารทั่วไป
มิติที่ 3.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)	ตามที่ สกก. กำหนด	โครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) ของสำนักงาน ก.ก. กองระบบงาน
มิติที่ 3.3 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ตามที่ คณะผู้ตรวจราชการฯ และ กต. กำหนด	กิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงาน ก.ก. กองบริหารทั่วไป

มิติที่ 4 ด้านการพัฒนางานองค์กร

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
มิติที่ 4.1 ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร	ตามที่ สกก. กำหนด	กิจกรรมการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของสำนักงาน ก.ก. กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
มิติที่ 4.2 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) 1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน	ตามที่ สนอ. และ สกก. กำหนด	กิจกรรมการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสำนักงาน ก.ก. กองบริหารทั่วไป
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ตามที่ สกก. กำหนด	กิจกรรมการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของข้าราชการและบุคลากรสำนักงาน ก.ก. กองบริหารทั่วไป

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม

ชื่อตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกผู้มีศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรในการดำรงตำแหน่งสำคัญของกรุงเทพมหานคร (Succession Plan) (กองสรรหาบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2559			พ.ศ. 2560								
			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. จัดทำสรุปรายงานผลการศึกษาขอบเขตภารกิจงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	10	10	←→											
2. เสนอขอความเห็นชอบผลการศึกษาต่อคณะ กรรมการบริหารแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรในการ ดำรงตำแหน่งสำคัญของกรุงเทพมหานคร	10	20		←→										
3. ปรับปรุงข้อมูลตามความเห็นของคณะกรรมการฯ	10	30		←→										
4. เสนอขอรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการศึกษาฯ	10	40				←→								

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2559			พ.ศ. 2560								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
จากผู้ที่มีส่วนได้เสียในเรื่องดังกล่าว														
5. ปรับปรุงข้อมูลเพื่อกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	10	50				←→								
6. เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร แผนฯ	10	60					←→							
7. จัดทำหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกผู้มีศักยภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขต	30	90					←→							
8. เสนอคณะกรรมการบริหารแผนเตรียมความพร้อม บุคลากรในการดำรงตำแหน่งสำคัญของ กรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์	10	100										←→		
รวม 8 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม

ชื่อตัวชี้วัดที่ 2 มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต (กองอัตรากำลัง)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ										
			พ.ศ. 2559			พ.ศ. 2560							
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขต	15	15			↔								

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2559			พ.ศ. 2560								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
2. จัดประชุมคณะทำงานฯ ตามที่ได้มีคำสั่งแต่งตั้ง เพื่อ ร่วมกันจัดทำและพิจารณาเกี่ยวกับ - ตัวแบบเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขต - แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) (หน้าที่ความรับผิดชอบ ผลสัมฤทธิ์หลัก ตัวชี้วัดผล การปฏิบัติงานหลัก ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่จำเป็นในงาน) - เกณฑ์การพิจารณาประเมินการณและผลงาน เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งงานลำดับต่อไป (Ladder Position) ของตำแหน่งเป้าหมาย	50	65					←				→			
3. นำผลการพิจารณาของคณะทำงานฯ มาสรุปเพื่อ จัดทำผังเส้นทางความก้าวหน้าฯ ให้เป็นไปตามมติ คณะทำงานฯ แล้วนำเสนอคณะทำงานฯ เพื่อให้ความ	20	85							←				→	

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2559			พ.ศ. 2560								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
เห็นชอบก่อนนำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานคร														
4. นำผลการพิจารณาของคณะทำงานฯ เสนอผู้บริหาร กรุงเทพมหานครเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ	15	100											↔	
รวม 4 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม

ชื่อตัวชี้วัดที่ 3 จำนวนมาตรการกำลังคนที่น่าสนใจไปปรับใช้กับหน่วยงาน

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 3 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร (ระยะที่ 3) (กองอัตรากำลัง)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2559			พ.ศ. 2560								
			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. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดำเนินการโครงการจัดทำแผนกำลังคนฯ	10	10	←→											
2. ทบทวนข้อมูลแผนกำลังคนของหน่วยงานนำร่องและกำหนดกรอบแนวทางการจัดทำมาตรการกำลังคน	20	30	←→		→									
3. จัดเก็บข้อมูลเพื่อกำหนดมาตรการกำลังคน	20	50			←→									
4. ติดต่อประสาน จัดเตรียมสถานที่จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ	5	55						←→						
5. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดมาตรการกำลังคนที่น่าสนใจกับหน่วยงาน (มาตรการร่วม)	10	65						←→						
6. สรุปผลมาตรการกำลังคนที่น่าสนใจไปปรับใช้กับหน่วยงาน	15	80							←→		→			
7. นำมาตรการกำลังคนเสนอต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	10	90										←→		
8. รายงานประเมินผลโครงการ	10	100												←→

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2559			พ.ศ. 2560								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
รวม 8 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม

ชื่อตัวชี้วัดที่ 4 มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565)

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 4 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผลและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) (กองระบบงาน)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2559			พ.ศ. 2560								
			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. เตรียมการและขออนุมัติดำเนินโครงการ	5	5	←→											
2 กำหนดหลักสูตร วัน เวลา สถานที่ฝึกอบรม และ ประสานวิทยากร	5	10			←→									
3. แจกหน่วยงานเพื่อส่งรายชื่อข้าราชการในสังกัดเข้า	5	15					↔							

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2559			พ.ศ. 2560								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
รับการฝึกอบรม														
4. จัดทำเอกสาร และจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมจัดทำคำสั่งให้เข้ารับการฝึกอบรม	10	25					↔							
5. แจงรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ	5	30						↔						
6. ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	20	50							↔					
7. สรุปผล การรายงานผลและการประเมินผลการฝึกอบรม	20	70									↔			
8. นำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และผลการอบรม สัมมนาจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ (พ.ศ. 2561 – 2565) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาร่วมพิจารณา เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานบุคคล และบริบทของกรุงเทพมหานครในอนาคต	20	90									↔			

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2559			พ.ศ. 2560								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
9. สรุปร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ (พ.ศ. 2561 – 2565) เพื่อนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	10	100												↔
รวม 9 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม

ข้อตัวชี้วัดที่ 5 ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดแสดงผลงานฯ ที่มีความโดดเด่นของผู้เข้าร่วมงาน มีไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 5 โครงการการพัฒนาระบบการให้บริการของกรุงเทพมหานคร (กองระบบงาน)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2559			พ.ศ. 2560								
			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. จัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการให้บริการของกรุงเทพมหานคร	20	40		←→										
3. จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกผลงานที่มีความโดดเด่น สร้างความเป็นเลิศ เพื่อเป็นโครงการต้นแบบ	20	60				←→								
4. กำหนดรูปแบบในการจัดแสดงผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการให้บริการของกรุงเทพมหานคร	20	80							←→					
5. จัดแสดงผลงานฯ และติดตามประเมินผล	20	100									←→			
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม

ชื่อตัวชี้วัดที่ 6 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2560

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 6 กิจกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (กองระบบงาน)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2559			พ.ศ. 2560								
			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. แจ้งข้อสังเกตจากคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานคร อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน และ ก.ก. ให้ หน่วยงานผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดทราบ เพื่อปรับปรุง ตัวชี้วัดในความรับผิดชอบ	10	10			↔									
2. รวบรวมหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ จากหน่วยงาน เพื่อนำเข้าประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร	10	20				↔								
3. ประชุมคณะกรรมการประเมินผลฯ	50	70					←					→		

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2559			พ.ศ. 2560								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
4. นำหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประเมินผลฯ เสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อขอความเห็นชอบนำเรื่องเข้า อ.ก.ก.	10	80										↔		
5. นำหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินเพื่อขออนุมัติหลักเกณฑ์ฯ	10	90											↔	
6. หลักเกณฑ์ฯ ได้รับการอนุมัติจาก อ.ก.ก.	10	100											↔	
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม

ชื่อตัวชี้วัดที่ 7 มีรายงานการศึกษาการบริหารจัดการทะเบียนประวัติข้าราชการ

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 7 กิจกรรมศึกษาแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร (กองทะเบียนประวัติข้าราชการ)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2559			พ.ศ. 2560								
			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. ขั้นตอนการเตรียมการ	5	5	↔											
2. การเสนอขออนุมัติโครงการ	5	10		↔										
3. แต่งตั้งคณะผู้ศึกษา	5	15			↔									
4. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย	15	30				↔								
5. กำหนดแหล่งที่มาของข้อมูลที่จะศึกษา	5	35					↔							

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิด ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2559			พ.ศ. 2560								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
6. การสร้างเครื่องมือที่จะใช้ในการศึกษา	5	40						↔						
7. การเก็บรวบรวมข้อมูล	10	50							↔	↔				
8. การวิเคราะห์ข้อมูล	10	60									↔	↔		
9. การตีความผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุป	15	75										↔	↔	
10. การเขียนรายงานการศึกษา	15	90											↔	↔
11. การรายงานผลการศึกษา	10	100												↔
รวม 11 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

