



แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2563
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร





แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2563

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร



คำนำ

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2563 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. 2563 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565)

สำนักงาน ก.ก. จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติราชการฯ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือที่สามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดสำนักงาน ก.ก. อันนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนากรุงเทพมหานครในปิงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการกรุงเทพมหานครต่อไป

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี	
○ ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์	1
○ วิสัยทัศน์	8
○ พันธกิจ	8
○ เป้าหมาย	8
○ ผลการดำเนินงานหลัก	8
มาตรการและโครงการ/กิจกรรม	
○ ส่วนที่ 1 การบริการสาธารณะ	9
○ ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการ	10
○ สรุปโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ	17
○ บัญชีรายการ/โครงการประจำปีพื้นฐาน	19
การนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	
แนวทางประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2563	
- มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	21
○ ตาราง ก. แสดงภารกิจงานยุทธศาสตร์	
○ ตาราง ข. แสดงตัวชี้วัดและภารกิจจากการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2563	31
- มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	
○ ตารางแสดงโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนภารกิจในมิติที่ 2	38
- มิติที่ 3 ด้านคุณภาพในการปฏิบัติราชการ	
○ ตารางแสดงโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนภารกิจในมิติที่ 3	39
- มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร	
○ ตารางแสดงโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนภารกิจในมิติที่ 4	40
ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	41

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี

ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์

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 ติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบบริหารผลงาน

และการบริหารค่าตอบแทน

- (3.3) การวิเคราะห์ วิจัย ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ข้าราชการกรุงเทพมหานคร

- (3.4) การกำหนดกรอบและทิศทางการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (3.5) การนำนวัตกรรมและเทคนิคทางการบริหารสมัยใหม่ไปใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน

สังกัดกรุงเทพมหานคร

- (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 เงื่อนไขและดำเนินการคัดเลือกบุคคลและประเมิน

บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป 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 ที่ 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. ผู้บริหารพร้อมให้คำแนะนำและสนับสนุนในการทำงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	2. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้และพัฒนากระบวนการทำงานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเต็มที่
3. วัฒนธรรมองค์กรมีรูปแบบการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบข้ามสายงาน (Cross-Functional Team)	3. การบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
4. มีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	4. ขาดการจัดการความรู้และการถ่ายโอนความรู้ภายในหน่วยงาน
5. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ (Gen Y) ที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ขอบงานที่มีความท้าทาย กล้าแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาระบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ	5. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ (GEN Y) ทำให้ขาดความรู้ 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 (Ageing Society) และการเปลี่ยนผ่านของ Generation ส่งผลให้ Life Style และความต้องการเปลี่ยนแปลงไป
3. คณะกรรมการกลางด้านการพัฒนาระบบราชการ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ซึ่งพร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการดำเนินงาน	3. กฎเกณฑ์ ระเบียบ และขั้นตอนบางประการไม่เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการและด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
4. มีนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation) และเครื่องมือด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Tool) ใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย ในปัจจุบัน	

ผลการดำเนินงานของหน่วยงานในปีที่ผ่านมา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยผลการดำเนินงานในภาพรวมบรรลุเป้าหมาย ครบถ้วน สมบูรณ์ทุกโครงการ/กิจกรรม ทั้ง 4 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์ จำนวน 7 โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

1. กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการทบทวนและจัดทำสมรรถนะที่พึงประสงค์สายงาน ทรัพยากรบุคคล
2. กิจกรรมการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก.
3. กิจกรรมการพิจารณาสำนวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร
4. กิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
5. โครงการจ้างที่ปรึกษาช่วยปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development)
6. โครงการพัฒนาแนวทางการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร
7. กิจกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสืบค้น มติ ก.ก.

โครงการ/กิจกรรมงานประจำ จำนวน 18 โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลตามเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map)
2. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการสัมภาษณ์งานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Interview Techniques) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
3. โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร
4. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมภาครัฐ
5. โครงการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
6. โครงการอบรมหลักสูตรการสอบสวนพิจารณาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
7. โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554
8. กิจกรรมจัดทำหนังสือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม
9. โครงการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
10. โครงการการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
11. โครงการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากระบวนการของสำนักงานเขต
12. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 - 2565) ในเชิงกลยุทธ์
13. โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA)
14. โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง การชี้แจงแนวทาง การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
15. กิจกรรมการศึกษารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล (Performance Management) ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน
16. โครงการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครและผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)
17. กิจกรรมจัดทำกรเก็บข้อมูลธรรมาภิบาลด้านวินัยของกรุงเทพมหานครด้วยระบบสารสนเทศ
18. กิจกรรมการปรับปรุงข้อมูลบนเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

1. กิจกรรมร้อยละความสำเร็จของการก่อกำเนิดผู้พัน
2. กิจกรรมร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม
3. กิจกรรมร้อยละของเงินกันไว้เบิกเหลือในปี
4. กิจกรรมการจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง
5. กิจกรรมการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

มิติที่ 3 คุณภาพการปฏิบัติราชการ

1. กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ก. : โครงการการประมวลแนวทางการพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษา
2. โครงการระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญอิเล็กทรอนิกส์

3. โครงการจัดแสดงผลงานโครงการให้บริการที่ดีที่สุดที่มีความโดดเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

4. โครงการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับการ

เปลี่ยนแปลงนาร่องภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (รักษารอบ)

5. กิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงาน ก.ก.

มิติที่ 4 การพัฒนาองค์กร

1. กิจกรรมการดำเนินการตามมาตรการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาภาพลักษณ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ก.

2. กิจกรรมการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสำนักงาน ก.ก.

3. กิจกรรมการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในสำนักงาน ก.ก.

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.ก. มีการดำเนินงานสำคัญอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการฯ โดยมีกิจกรรมที่โดดเด่นซึ่งพัฒนามาจากภารกิจงานประจำ ได้แก่

➤ การวางแผนทางการดำเนินการในกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งแต่งตั้งมีผลใช้บังคับ

➤ กิจกรรม Build Leader by Coaching

สำนักงาน ก.ก. จัดกิจกรรม Build Leader by Coaching โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสร้างผู้นำยุคใหม่ให้กับนักทรัพยากรบุคคลผ่านกระบวนการโค้ชซึ่ง ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวเป็นความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ก.ก. กับ Be management coach มีการดำเนินการดังนี้

1. การให้ความรู้ก่อนการโค้ช (Pre - Coaching) โดยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ได้จัดบรรยายให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการโค้ชให้แก่นักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. และผู้ที่สนใจจากสำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร และกองงานผู้ตรวจราชการ ณ ห้องเจ้าพระยา ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

2.) นักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ได้เรียนรู้การเป็นผู้รับการโค้ช (Coachee) แบบ one by one เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็น Coach ตัวจริงในการปฏิบัติงาน โดยมีโค้ชจาก Be management coach จำนวน 19 คน ทำหน้าที่โค้ชนักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. จำนวน 19 คน เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2562 ณ สำนักงาน ก.ก. ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

➤ กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ HR Innovation

สำนักงาน ก.ก. จัดกิจกรรมบรรยายให้ความรู้เรื่อง HR Innovation เพื่อเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับ Innovation & HR Innovation Concept, HR Growth Mindset และ HR Innovation Success Story เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์งานด้วยมุมมองใหม่ การตั้งคำถามใหม่ให้ก้าวพ้นกับดักของคำว่าเป็นไปได้ ทั้งนี้ ได้รับความอนุเคราะห์จากดร.พยัต วุฒิพงศ์ และ ผศ.ดร.ทวิดา กมลเวชช คณบดี คณะรัฐศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์ มาบรรยายให้ความรู้ในเรื่องดังกล่าว โดยมีข้าราชการที่สนใจจากสำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล และสำนักงานเขต เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วย

วิสัยทัศน์

เป็นต้นแบบการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการมหานคร บุคลากรมีคุณภาพ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและมีศักยภาพสูง

พันธกิจ

เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

เป้าหมาย

ด้านที่ 5 มหานครประชาธิปไตย

มิติที่ 5.3 กระจายอำนาจสู่ประชาชน

เป้าประสงค์ที่ 5.3.1.1 เพิ่มอำนาจหน้าที่ให้สำนักงานเขตในการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจการจัดบริการสาธารณะในระดับพื้นที่

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการ

ผลการดำเนินงานหลัก (ตัวชี้วัดตามภารกิจงานยุทธศาสตร์)

- ร้อยละของบริการสาธารณะที่มีการสำรวจว่าควรให้สำนักงานเขตเป็นหน่วยดำเนินการ (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 5.3.1.1)
- ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 30)
- ความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต (ค่าเป้าหมาย 1 หลักสูตร)
- ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร (ค่าเป้าหมาย อย่างน้อย 1 ระบบ) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2)
- จำนวนกลุ่มภารกิจที่มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) แล้วเสร็จ (ค่าเป้าหมาย 2 กลุ่มภารกิจ) (สนับสนุนเป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2)

มาตรการและโครงการ/กิจกรรม

ส่วนที่ 1 การบริการสาธารณะ

ด้านที่ 5 มหานครประชาธิปไตย

มิติที่ 5.3 กระจายอำนาจสู่ประชาชน

เป้าประสงค์ที่ 5.3.1.1 เพิ่มอำนาจหน้าที่ให้สำนักงานเขตในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจการจัดบริการสาธารณะในระดับพื้นที่

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2561	2562	2563
1	ร้อยละของบริการสาธารณะที่มีการสำรวจว่าควรให้สำนักงานเขตเป็นหน่วยดำเนินการ	-	-	ร้อยละ 100

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 เพิ่มอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้กับสำนักงานเขต

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2561	2562	2563
1	ร้อยละของภารกิจที่ได้รับการสำรวจและกำหนดให้ดำเนินการโดยสำนักงานเขต	-	-	ร้อยละ 100

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการพัฒนาระบบงานและโครงสร้างสำนักงานเขต	1,908,000.-	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการ

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2561	2562	2563
1	ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ	ร้อยละ 30	ร้อยละ 40	ร้อยละ 30

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ยกย่องมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการในแต่ละสายงานให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2561	2562	2563
1	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ	ร้อยละ 30	ร้อยละ 40	ร้อยละ 30
2	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. ตามสมรรถนะที่พึงประสงค์สายงานทรัพยากรบุคคล	-	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการศึกษาทบทวนเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของข้าราชการ-กรุงเทพมหานคร**	453,600	กองอัตรากำลัง
2. โครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก.*	195,600	กองสรรหาบุคคล

หมายเหตุ

* ไม่ได้รับงบประมาณ

** เป็นโครงการเพิ่มเติม

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2561	2562	2563
2	ความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	-	-	จำนวน 1 หลักสูตร

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร
ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2561	2562	2563
1	ความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	-	-	จำนวน 1 หลักสูตร

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. กิจกรรมจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต	-	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการ
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2561	2562	2563
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลและระบบราชการกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 30	ร้อยละ 50	อย่างน้อย 1 ระบบ

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 เพิ่มศักยภาพและพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยมุ่งเน้นความสอดคล้อง
เชื่อมโยงกับสมรรถนะ

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2561	2562	2563
1	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงาน กทม. ต่อโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA)	-	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60
2	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต่อ การพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรร กำลังคนคุณภาพ	-	-	ร้อยละ 80

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA)	103,000	กองสรรหาบุคคล
2. โครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับ หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร**	263,000	กองสรรหาบุคคล

หมายเหตุ

** เป็นโครงการเพิ่มเติม

มาตรการที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารผลงาน

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2561	2562	2563
1	กรุงเทพมหานครมีร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ และร่างบัญชีเงินเดือนของกรุงเทพมหานคร พร้อมแนวทางการนำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ไปปฏิบัติ และแนวทาง/วิธีการการเปลี่ยนผ่าน การใช้บัญชีเงินเดือนฉบับเก่ากับฉบับใหม่	-	-	จำนวน 1 ฉบับ

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร**	7,500,000	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร

หมายเหตุ

** เป็นโครงการเพิ่มเติม

มาตรการของหน่วยงาน บุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครให้เป็นการบริหารงานที่มีความเข้มแข็ง

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2561	2562	2563
1	มีระบบการปฏิบัติงานด้านการประเมินบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	-	-	จำนวน 1 ระบบ
2	รายงานผล Best Practice ที่จะนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร			จำนวน 1 ฉบับ
3	ร้อยละของผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบงาน			ร้อยละ 80
4	ผู้เข้ารับการสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล			ร้อยละ 80

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการจ้างเหมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการประเมินบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดกรุงเทพมหานคร**	5,087,700	กองอัตรากำลัง
2. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผลการศึกษามากำหนดแนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อการบริหารกรุงเทพมหานคร**	833,800	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
3. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาระบบงานกรุงเทพมหานคร*	305,200	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
4. โครงการสัมมนาและดูงานด้านยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล*	3,092,100	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร

หมายเหตุ

* ไม่ได้รับงบประมาณ

** เป็นโครงการเพิ่มเติม

มาตรการของหน่วยงาน ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และรองรับการเปลี่ยนแปลง
ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2561	2562	2563
1	จำนวนกลุ่มภารกิจที่มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) แล้วเสร็จ	-	จำนวน 2 ตำแหน่ง	จำนวน 2 กลุ่มภารกิจ

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)**	6,000,000	กองอัตรากำลัง

หมายเหตุ

** เป็นโครงการเพิ่มเติม

มิติที่ 7.5 เทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าประสงค์ที่ 7.5.1.2 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานภายในกรุงเทพมหานคร และสนับสนุนการบริหารงานและตัดสินใจสำหรับผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2561	2562	2563
1	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติราชการและมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับหน่วยงานและระดับกรุงเทพมหานคร	-	-	จำนวน 5 ระบบ

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศส่วนกลางเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2561	2562	2563
1	มีแผนการดำเนินงานเพื่อใช้สำหรับปรับเปลี่ยนสถาปัตยกรรมองค์กรจากปัจจุบันไปยังอนาคตตามที่ได้ออกแบบไว้	-	-	ภายในเดือน กันยายน 2563

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการสร้างสถาปัตยกรรมองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (Human Resource Management Enterprise Architecture)**	10,000,000	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร

หมายเหตุ

* ไม่ได้รับงบประมาณ

สรุปโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (เรียงลำดับตามความสำคัญของโครงการ)	งบประมาณ (บาท)	แหล่งงบประมาณ กทม./รัฐบาล/อื่นๆ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
1	โครงการพัฒนาระบบงานและโครงสร้าง สำนักงานเขต	1,908,000	กทม.	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
2	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Development)**	6,000,000	กทม.	กองอัตรากำลัง
3	โครงการศึกษาทบทวนเพื่อปรับปรุง สมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร**	453,600	กทม.	กองอัตรากำลัง
4	โครงการจ้างเหมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ สังกัด กรุงเทพมหานคร**	5,087,700	กทม.	กองอัตรากำลัง
5	โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือน และค่าตอบแทนของ กรุงเทพมหานคร**	7,500,000	กทม.	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
6	กิจกรรมจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการป้องกันการทุจริต	-	กทม.	กองวินัยและเสริมสร้าง จริยธรรม
7	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผล การศึกษามากำหนดแนวทางการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ตอบสนองต่อการบริหาร กรุงเทพมหานคร**	833,800	กทม.	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
8	โครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรร กำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร**	263,000	กทม.	กองสรรหาบุคคล
9	โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA)	103,000	กทม.	กองสรรหาบุคคล

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (เรียงลำดับตามความสำคัญของโครงการ)	งบประมาณ (บาท)	แหล่งงบประมาณ กทม./รัฐบาล/อื่นๆ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
10	โครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของ สำนักงาน ก.ก.*	195,600	-	กองสรรหาบุคคล
11	โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาระบบงาน กรุงเทพมหานคร*	305,200	-	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
12	โครงการสัมมนาและดูงานด้านยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล*	3,092,100	-	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
13	โครงการสร้างสถาปัตยกรรมองค์กรด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (Human Resource Management Enterprise Architecture)**	10,000,000	-	กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
รวมงบประมาณทั้งสิ้น		35,742,000		

รวมโครงการ/กิจกรรม 13 โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรมที่ใช้งบประมาณ 12 โครงการ/กิจกรรม (ได้รับงบประมาณ 8 โครงการ/ไม่ได้รับงบประมาณ 4 โครงการ)

โครงการ/กิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณ 1 โครงการ/กิจกรรม

หมายเหตุ

* ไม่ได้รับงบประมาณ

** เป็นโครงการเพิ่มเติม

บัญชีรายการ/โครงการประจำปีพื้นฐาน

ลำดับที่	ด้าน/แผนงาน	รายการ/โครงการ	งบประมาณ
1	ด้านการบริหารทั่วไป	1. โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร	462,850
		2. โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง การชี้แจงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	214,600
		3. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการสัมภาษณ์งานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Interview Techniques)	264,800
		4. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	260,600
		5. โครงการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	40,881,130
		6. โครงการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักพัฒนาสังคม	2,831,200
		7. โครงการอบรมพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	384,800
		8. โครงการอบรมหลักสูตรการสอบสวนพิจารณาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	384,800
		9. โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554	427,400
		10. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	10,000,000
		11. โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. แบบมุ่งเป้า	-
		12. กิจกรรมศึกษาและยกย่อง ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.	-
		13. กิจกรรมศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำทุจริตต่อหน้าที่ราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-
		14. กิจกรรมจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม	-
รวม			55,727,380

การนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2563

มิติที่ 1 ประสิทธิภาพตามพันธกิจ

ตาราง ก. แสดงภารกิจงานยุทธศาสตร์

ด้านที่ 5 มหานครประชาธิปไตย

มิติที่ 5.3 การกระจายอำนาจสู่ประชาชน

เป้าประสงค์ที่ 5.3.1.1 เพิ่มอำนาจหน้าที่ให้สำนักงานเขตในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจการจัดบริการสาธารณะในระดับพื้นที่

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ร้อยละของบริการสาธารณะที่มีการสำรวจว่าควรให้สำนักงานเขตเป็นหน่วยดำเนินการ	ร้อยละ 100

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
เพิ่มอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้กับสำนักงานเขต (ม.)	ร้อยละของภารกิจที่ได้รับ การสำรวจและกำหนดให้ ดำเนินการโดยสำนักงานเขต (ผลลัพธ์)	นิยาม/คำอธิบาย การเพิ่มขึ้นของการจัดบริการสาธารณะที่มีสำนักงานเขต เป็นหน่วยงานหลัก หมายถึง การสำรวจเพื่อกำหนดภารกิจ ที่ควรอยู่ในความอำนาจการ ควบคุมของสำนักงานเขต หรือดำเนินการโดยสำนักงานเขต ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100 วิธีการคำนวณ วัดจากจำนวนบริการสาธารณะที่ได้รับการสำรวจว่าสมควร จัดบริการโดยสำนักงานเขตและมีการนำเสนอผู้บริหาร/คณะ กรรมการฯ หารด้วยจำนวนบริการสาธารณะที่ได้รับการ สํารวจว่าสมควรจัดบริการโดย สำนักงานเขต คูณ 100	1. โครงการพัฒนาระบบงานและโครงสร้าง สำนักงานเขต งบประมาณ 1,908,000.- บาท (ดำเนินการ)

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ	ร้อยละ 30

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและ คุณภาพการให้บริการในแต่ละ สายงานให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับการเป็นมหานคร แห่งเอเชีย (ม.)	ร้อยละความสำเร็จใน การพัฒนาบุคลากรตาม หลักสมรรถนะมุ่งสู่ ความเป็นมืออาชีพ (ผลผลิต)	นิยาม/คำอธิบาย ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ เมืองค้ประกอบกการด้าเนนการ 2 องค์ประกอบ คือ 1. การทบทวนปรับปรุงหรือจัดทำสมรรถนะให้มีความเหมาะสม และ 2. การด้าเนนการพัฒนาศูลการตามหลักสมรรถนะ ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้ด้าเนนการองค์ประกอบที่ 1 โดยจัดทำ สมรรถนะ (1) ผู้อ้าวยการเขต และ (2) ผู้ตรวจราชการ ไปแล้ว การด้าเนนการในปีนึ้ คือ การทบทวนสมรรถนะประจำผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร(Managerial Competency) ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศูลการตามหลักสมรรถนะสู่ ความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งสามารถใช้ประเมินคุณลักษณะ และพฤติกรรมเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกและแต่งตั้ง โดย พิจารณาความสำเร็จขององค์ประกอบที่ 1 จากการที่สามารถ ด้าเนนการทบทวนปรับปรุงสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพ- มหานคร ได้แล้วเสร็จตามแผนงานและขั้นตอนที่กำหนด	1. โครงการศึษาทบทวนเพื่อปรับปรุง สมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร งบประมาณ 453,600 บาท (ด้าเนนการ)

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100 <u>วิธีการคำนวณ</u> คำนวณจากความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด ได้แก่ 1. มีการจัดทำโครงการและกำหนดแผนงาน 2. ดำเนินการศึกษาทบทวนร่วมกับผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาตามแผนงานที่กำหนด 3. สรุปผลการทบทวนสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) พร้อมนิยามของสมรรถนะ 4. จัดทำสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) แล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนด	

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
2	ความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	1 หลักสูตร

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการและขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร (ม.)	ความสำเร็จในการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ตาม หลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกัน การทุจริต (ผลผลิต)	นิยาม/คำอธิบาย ความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลัก ธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต หมายถึง มีการจัดทำ หลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หลักสูตรหรือให้ความรู้เจ้าหน้าที่ด้านการป้องกัน การทุจริตที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต ภายในหน่วยงาน จำนวน 1 หลักสูตร ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 หลักสูตร <u>วิธีการคำนวณ</u> มีการรายงานผลการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกัน การทุจริต เสนอต่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	1. กิจกรรมจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนา สมรรถนะ และองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต (ไม่ใช้งบประมาณ)

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	อย่างน้อย 1 ระบบ

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
เพิ่มศักยภาพและพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยมุ่งเน้นความสอดคล้องเชื่อมโยงกับสมรรถนะ (ม.)	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงาน กทม. ต่อโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) (ผลลัพธ์)	นิยาม/คำอธิบาย หน่วยงานของ กทม. ที่เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) ค่าเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 <u>วิธีการคำนวณ</u> $\frac{\text{จำนวนตัวแทนของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจต่อโครงการฯ} \times 100}{\text{จำนวนตัวแทนของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งหมด}}$	1. โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) งบประมาณ 103,000 บาท (ดำเนินการ)
	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต่อการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพ (ผลลัพธ์)	นิยาม/คำอธิบาย หน่วยงานบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (สจจ. สพข. และ ก.ก.) มีความพึงพอใจระบบการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80 <u>วิธีการคำนวณ</u> $\frac{\text{ตัวแทนที่เข้าร่วมของหน่วยงานมีความพึงพอใจต่อโครงการ} \times 100}{\text{จำนวนตัวแทนที่เข้าร่วมของหน่วยงานทั้งหมด}}$	2. โครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร งบประมาณ 263,000 บาท (ดำเนินการ)

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	อย่างน้อย 1 ระบบ

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาระบบการบริหารผลงาน (ม.)	กรุงเทพมหานครมีร่าง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลฯ และร่างบัญชี เงินเดือนของกรุงเทพมหานคร พร้อมแนวทางการนำร่าง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลฯ ไปปฏิบัติ และ แนวทาง/วิธีการการเปลี่ยน ผ่าน การใช้บัญชีเงินเดือน ฉบับเก่ากับฉบับใหม่ (ผลผลิต)	นิยาม/คำอธิบาย ตรวจสอบวันที่ผู้รับจ้างส่งมอบร่างหลักเกณฑ์ฯ บัญชีเงินเดือนฉบับสมบูรณ์ แนวทางการนำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ไปปฏิบัติ และแนวทาง/วิธีการการเปลี่ยนผ่าน การใช้บัญชีเงินเดือนฉบับเก่ากับฉบับใหม่ที่ได้ผ่านการตรวจรับจากคณะกรรมการฯ เรียบร้อยแล้ว กับวันกำหนดส่งที่กำหนดไว้ (30 กันยายน 2563) ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 ฉบับ <u>วิธีการคำนวณ</u> ตรวจสอบงานที่ผู้รับจ้างส่งมอบร่างหลักเกณฑ์ฯ บัญชีเงินเดือนฉบับสมบูรณ์ แนวทางการนำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ไปปฏิบัติ และแนวทาง/วิธีการการเปลี่ยนผ่าน การใช้บัญชีเงินเดือนฉบับเก่ากับฉบับใหม่ที่ได้ผ่านการตรวจรับจากคณะกรรมการฯ เรียบร้อยแล้ว	1. โครงการพัฒนาระบบการบริหาร ผลงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ของกรุงเทพมหานคร งบประมาณ 7,500,000 บาท (ดำเนินการ)

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	อย่างน้อย 1 ระบบ

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
บูรณาการและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครให้เป็นการบริหารงานที่มีความเข้มแข็ง (มน.)	มีระบบการปฏิบัติงานด้านการประเมินบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญ (ผลผลิต)	นิยาม/คำอธิบาย มีระบบปฏิบัติงานด้านการประเมินบุคคลที่สามารถบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านการประเมินบุคคลของกรุงเทพมหานครได้สามารถตรวจสอบคุณสมบัติ ตรวจสอบการลอกเลียนผลงานวิชาการ ตลอดจนให้บริการด้านการประเมินบุคคลให้มีความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 ระบบ <u>วิธีการคำนวณ</u> คำนวณจากจำนวนระบบการปฏิบัติงานด้านการประเมินบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่ดำเนินการเสร็จสิ้นภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	1. โครงการจ้างเหมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการประเมินบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดกรุงเทพมหานคร งบประมาณ 5,087,700.- บาท (ดำเนินการ)

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	อย่างน้อย 1 ระบบ

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
บูรณาการและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครให้เป็นการบริหารงานที่มีความเข้มแข็ง (มน.)	รายงานผล Best Practice ที่จะนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร	นิยาม/คำอธิบาย รายงานผล Best Practice ที่จะนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับแนวทางการบริหารประเทศ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 - 2565) นโยบายผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม และเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครภายในเดือนสิงหาคม 2564 ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 ฉบับ <u>วิธีการคำนวณ</u> รายงานผล Best Practice ที่จะนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100	2. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผลศึกษามาทกำหนดแนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อการบริหารกรุงเทพมหานครงบประมาณ 833,800 บาท (ดำเนินการ)

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	อย่างน้อย 1 ระบบ

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
ทบทวนและปรับปรุงกรอบ อัตรากำลัง และโครงสร้าง อัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และรองรับการเปลี่ยนแปลง (มน.)	จำนวนกลุ่มภารกิจที่มีการ- จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนา ความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) แล้วเสร็จ (ผลผลิต)	นิยาม/คำอธิบาย เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่ข้าราชการสามารถ เติบโตก้าวหน้าจากตำแหน่งต่างๆ ในเส้นทางการส่งสมประสบการณ์ ไปจนถึงตำแหน่งเป้าหมายสูงสุดในเส้นทาง ซึ่งเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของแต่ละกลุ่มภารกิจ ประกอบด้วย (1) แผนผังแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (2) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Competency) (3) เกณฑ์การพิจารณาเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง ในระดับต่าง ๆ (4) แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) กลุ่มภารกิจ หมายถึง การจัดกลุ่มหน่วยงานและส่วนราชการของ กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกัน โดยมีการแบ่งงานตามภารกิจของกรุงเทพมหานคร เป็น 7 กลุ่มภารกิจ	1. โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนา ความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) งบประมาณ 6,000,000 บาท (ดำเนินการ)

มาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	ตัวชี้วัดมาตรการ (ตามแผนฯ ของหน่วยงาน)	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		ค่าเป้าหมาย 2 กลุ่มภารกิจ <u>วิธีการคำนวณ</u> พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการศึกษาของที่ปรึกษาที่ส่งมอบ ให้สำนักงาน ก.ก. โดยเอกสารดังกล่าวจะต้องแสดงถึงเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จำนวน 2 กลุ่มภารกิจ	

ตาราง ข. แสดงตัวชี้วัดและภารกิจจากการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2563

ด้านที่ 5 มหานครประชาธิปไตย

มิติที่ 5.3 กระจายอำนาจสู่ประชาชน

เป้าหมายที่ 5.3.1 ลดบทบาทส่วนกลางลงเหลือภารกิจหลักเท่าที่จำเป็นและให้อำนาจในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในการจัดบริการสาธารณะในระดับพื้นที่

เป้าประสงค์ที่ 5.3.1.1 เพิ่มอำนาจหน้าที่ให้สำนักงานเขตในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจการจัดบริการสาธารณะในระดับพื้นที่

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ฝ่าย/ กลุ่มงานที่รับผิดชอบ
ร้อยละของบริการ สาธารณะที่มีการสำรวจ ว่าควรให้สำนักงานเขต เป็นหน่วยดำเนินการ	ร้อยละ 100	นิยาม การเพิ่มขึ้นของการจัดบริการสาธารณะ ที่มีสำนักงานเขตเป็นหน่วยงานหลัก หมายถึง การสำรวจเพื่อกำหนดภารกิจ ที่ควรอยู่ในความอำนวยการ ความควบคุม ของสำนักงานเขต หรือดำเนินการโดย สำนักงานเขต วิธีการคำนวณ วัดจากจำนวนบริการสาธารณะที่ได้รับ การสำรวจว่าสมควรจัดบริการโดย สำนักงานเขตและมีการนำเสนอ ผู้บริหาร/คณะกรรมการฯ หากด้วย จำนวนบริการสาธารณะที่ได้รับการ สำรวจว่าสมควรจัดบริการโดย สำนักงานเขต คูณ 100	เพิ่มอำนาจหน้าที่ ในการจัดบริการ สาธารณะให้กับ สำนักงานเขต (ม.)	โครงการพัฒนาระบบงาน และโครงสร้างสำนักงานเขต	กลุ่มงานพัฒนาระบบงาน และนวัตกรรมบริการ กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายที่ 7.3.1 บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีขีดสมรรถนะสูง สามารถรองรับภารกิจที่ท้าทายของกรุงเทพมหานคร ในการก้าวสู่มหานครแห่งเอเชีย รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ฝ่าย/ กลุ่มงานที่รับผิดชอบ
ร้อยละความสำเร็จ ในการพัฒนาบุคลากร ตามหลักสมรรถนะ มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ	ร้อยละ 30	นิยาม ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ มีองค์ประกอบการดำเนินการ 2 องค์ประกอบ คือ 1. การทบทวนปรับปรุงหรือจัดทำสมรรถนะให้มีความเหมาะสม และ 2. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการองค์ประกอบที่ 1 โดยจัดทำสมรรถนะ 1.ผู้อำนวยการเขต และ 2. ผู้ตรวจราชการไปแล้ว การดำเนินการในปีนี้เป็น การทบทวนสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะสู่ความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งสามารถใช้ประเมิน	พัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากร ยกระดับ มาตรฐานวิชาชีพและ คุณภาพการให้บริการ ในแต่ละสายงานให้ มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับ การเป็นมหานคร แห่งเอเชีย (ม.)	โครงการศึกษาทบทวน เพื่อปรับปรุงสมรรถนะของ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	กลุ่มงานมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ฝ่าย/ กลุ่มงานที่รับผิดชอบ
		คุณลักษณะและพฤติกรรมเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกและแต่งตั้ง โดยพิจารณาความสำเร็จขององค์ประกอบที่ 1 จาก การที่สามารถดำเนินการทบทวนปรับปรุงสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ได้แล้วเสร็จตามแผนงานและขั้นตอนที่กำหนด วิธีการคำนวณ คำนวณจากความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด ได้แก่ 1. มีการจัดทำโครงการและกำหนดแผนงาน 2. ดำเนินการศึกษาทบทวนร่วมกับผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษา ตามแผนงานที่กำหนด 3. สรุปผลการทบทวนสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) พร้อมนิยามของสมรรถนะ 4. จัดทำสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) แล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนด			

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายที่ 7.3.1 บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีขีดสมรรถนะสูง สามารถรองรับภารกิจที่ท้าทายของกรุงเทพมหานคร ในการก้าวสู่มหานครแห่งเอเชีย รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน

เป้าประสงค์ที่ 7.3.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ฝ่าย/ กลุ่มงานที่รับผิดชอบ
ความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	1 หลักสูตร	นิยาม ความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต หมายถึง มีการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรหรือให้ความรู้เจ้าหน้าที่ด้านการป้องกันการทุจริตที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน จำนวน 1 หลักสูตร วิธีการคำนวณ มีการรายงานผลการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต เสนอต่อหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร (ม.)	กิจกรรมจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต	กลุ่มงานเสริมสร้างจริยธรรม กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายที่ 7.3.2 การมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็ง เอื้อต่อความเป็นธรรม สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ฝ่าย/ กลุ่มงานที่รับผิดชอบ
ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร	อย่างน้อย 1 ระบบ	นิยาม ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร หมายถึง ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานครที่จะพัฒนาได้แก่ ระบบปฏิบัติงานด้านการประเมินบุคคล และระบบบริหารผลงานและค่าตอบแทน วิธีการคำนวณ คำนวณจากจำนวนระบบที่ได้ดำเนินการพัฒนา อย่างน้อย 1 ระบบ	1. บูรณาการและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นการบริหารงานที่มีความเข้มแข็ง (มน.) 2. พัฒนาระบบการบริหารผลงาน (ม.)	1. โครงการจ้างเหมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการประเมินบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดกรุงเทพมหานคร 2. โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร	กลุ่มงานประเมินบุคคล กองอัตรากำลัง กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทน และคุณภาพชีวิต กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายที่ 7.3.2 การมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็ง เอื้อต่อความเป็นธรรม สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

เป้าประสงค์ที่ 7.3.2.2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ฝ่าย/ กลุ่มงานที่รับผิดชอบ
จำนวนกลุ่มภารกิจที่มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) แล้วเสร็จ	2 กลุ่มภารกิจ	นิยาม เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่ข้าราชการสามารถเติบโตก้าวหน้าจากตำแหน่งต่างๆ ในเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ ไปจนถึงตำแหน่งเป้าหมายสูงสุดในเส้นทาง ซึ่งเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละกลุ่มภารกิจ ประกอบด้วย (1) แผนผังแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (2) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Competency)	ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง (มน.)	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)	กลุ่มงานตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครกองอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	นิยามและวิธีการคำนวณ	เชื่อมโยงกับมาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ/ฝ่าย/ กลุ่มงานที่รับผิดชอบ
		(3) เกณฑ์การพิจารณาเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งในระดับต่าง ๆ (4) แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) กลุ่มภารกิจ หมายถึง การจัดกลุ่มหน่วยงานและส่วนราชการของกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกัน โดยมีการแบ่งงานตามภารกิจของกรุงเทพมหานคร เป็น 7 กลุ่มภารกิจ วิธีการคำนวณ พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการศึกษาของที่ปรึกษาที่ส่งมอบให้สำนักงาน ก.ก. โดยเอกสารดังกล่าวจะต้องแสดงถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จำนวน 2 กลุ่มภารกิจ			

มติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
มติที่ 2.1 ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	ตามที่ สงม. กำหนด	กิจกรรมร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม กองบริหารทั่วไป
มติที่ 2.2 ความสำเร็จของการจัดทำงบการเงินและรายงานสรุปยอด ทรัพย์สินประจำปี (งบทรัพย์สิน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562		
2.2.1 การจัดทำงบการเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ตามที่ สนค. กำหนด	กิจกรรมการจัดทำงบการเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กองบริหารทั่วไป
2.2.2 คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงาน สรุปยอดทรัพย์สิน (งบทรัพย์สิน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (แบบฟอร์มของกองทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ)	ตามที่ สนค. กำหนด	กิจกรรมคะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานสรุปยอด ทรัพย์สิน (งบทรัพย์สิน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กองบริหารทั่วไป

มิติที่ 3 ด้านคุณภาพการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
มิติที่ 3.1 การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	ตามที่ สกก. กำหนด	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาโดยการประชาสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายสารสนเทศ (New Face for Best) กองสรรหาบุคคล
มิติที่ 3.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)	ตามที่ สกก. กำหนด	โครงการลดการใช้พลังงานไฟฟ้าภายในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร (เสาชิงช้า) กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
		โครงการระบบการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญอิเล็กทรอนิกส์ (รักษารอบ) กองทะเบียนประวัติข้าราชการ
มิติที่ 3.3 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ตามที่คณะผู้ตรวจราชการฯ และ กต. กำหนด	กิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการจากสำนักงาน ก.ก. กองบริหารทั่วไป

มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
มิติที่ 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูล	ตามที่ สยป. กำหนด	โครงการพัฒนาฐานข้อมูล สำนักงาน ก.ก. กองทะเบียนประวัติข้าราชการ
มิติที่ 4.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน	ตามที่ สนอ. กำหนด	กิจกรรมการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสำนักงาน ก.ก. กองบริหารทั่วไป

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม (เฉพาะภารกิจเชิงยุทธศาสตร์)

ชื่อตัวชี้วัดที่ 1

ร้อยละของบริการสาธารณะที่มีการสำรวจว่าควรให้สำนักงานเขตเป็นหน่วยดำเนินการ

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 1

โครงการพัฒนาระบบงานและโครงสร้างสำนักงานเขต (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน 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. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดตาม ประเมินผลการดำเนินการในปัจจุบัน	10	10		↔										
2. เที่ยบเคียงข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและ ภายนอกกรุงเทพมหานคร รวมทั้งจัดประชุมและสนทนากลุ่ม	10	20			←								→	
3. วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบงานและ โครงสร้างสำนักงานเขต โดยดำเนินการร่วมกับที่ปรึกษาที่ดำเนิน การจ้างตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์และ วิธีการในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรภายนอกที่ช่วยปฏิบัติ ราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2554 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 จำนวน 5 ราย ระยะเวลาดำเนินการ 60 วัน วันละ 3 ชั่วโมง เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำในการพัฒนาระบบงานและโครงสร้างสำนักงานเขต	40	60												
4. ทำข้อเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาระบบงาน และโครงสร้าง สำนักงานเขตรวมทั้งร่างระเบียบ/หลักเกณฑ์/แนวทางที่เกี่ยวข้อง	10	70							↔	→				

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน 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.
5. จัดประชุมคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อ พิจารณาแนวทางการพัฒนาระบบงานและโครงสร้างสำนักงานเขต และแก้ไขข้อมูลตามผลการพิจารณาของที่ประชุม	20	90												
6. เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครพิจารณาเห็นชอบ และนำไป ปฏิบัติ	5	95												
7 .ติดตามประเมินผล และรายงานผู้บริหาร	5	100												
รวม 7 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 2

ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 2

โครงการศึกษาทบทวนเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร (กองอัตรากำลัง)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/ กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้าโครงการ (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. จัดทำโครงการและกำหนดแผนงาน	10	10	←→											
2. ดำเนินการศึกษาทบทวนร่วมกับ ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตามแผนงาน ที่กำหนด	50	60		←→										
3. สรุปผลการทบทวนสมรรถนะประจำ ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) พร้อมนิยามของสมรรถนะ	20	80						←→						
4. จัดทำสมรรถนะประจำผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) แล้วเสร็จ	20	100								←→				
รวม 4 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 3

ความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 3

กิจกรรมจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน 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. การรวบรวมข้อมูล และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต	30	30												
2. การแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณาจัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต	20	50												
3. ดำเนินการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต	30	80												
4. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรหรือให้ความรู้เจ้าหน้าที่ด้านการป้องกันการทุจริตที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	10	90												
5. ประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมและรายงานผู้บริหาร	10	100												
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 4

ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 4

โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) (กองสรรหาบุคคล)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน 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. เสนอขออนุมัติโครงการจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. และเสนอขอความเห็นชอบฯ จากปลัด กทม.	5	5												
2. ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมและกำหนด โจทย์การฝึกงาน	10	15												
3. ประเมินความพร้อมของหน่วยงานและคัดเลือก หน่วยงานที่จะรับนักศึกษาฝึกงาน	20	35												
4. ประชาสัมพันธ์โครงการ	10	45												
5. รับสมัครและคัดเลือกนิสิต นักศึกษาเข้าร่วมโครงการ	5	50												
6. จัดอบรมปฐมนิเทศและจัดกิจกรรมพัฒนา 1) การแพร่ประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ 2) การเรียนรู้เช่น IT วิเคราะห์ข้อมูล Design thinking Digital Marketing	10	60												
7. จัดแสดงผลงานผ่านโครงการ (Project-based learning)	10	70												
8. สรุปและรายงานผลการดำเนินโครงการต่อผู้บริหาร	30	100												
รวม 8 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 4

ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 5

โครงการพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (กองสรรหาบุคคล)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน 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. แต่งตั้งคณะทำงานฯ พัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพ สำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	5	5												
2. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรร บุคคล ได้แก่ การวางแผนการสรรหาและเลือกสรร การกำหนดคุณลักษณะ ของบุคคลที่ต้องการ การสรรหา การเลือกสรร และการติดตามประเมินผล	10	15												
3. วิเคราะห์และกำหนดแนวพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพ สำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครโดยดำเนินการ ร่วมกับที่ปรึกษาจำนวน 2 ราย ระยะเวลาดำเนินการ 20 วัน วันละ 3 ชั่วโมง	30	45												
4. จัดประชุมและสนทนากลุ่มกับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร	20	65												
5. จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพ สำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รวมทั้ง ร่างระเบียบ/หลักเกณฑ์/แนวทาง	10	75												
6. จัดประชุมคณะกรรมการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาแนวทาง พัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กทม.ที่กำหนด และแก้ไขข้อมูลตามผลการพิจารณา	10	85												
7. นำข้อเสนอเกี่ยวกับพัฒนาระบบสรรหาและเลือกสรรกำลังคน คุณภาพสำหรับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และแนวทางปฏิบัติ ตามที่ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมฯ	10	95												
8. ติดตามประเมินผล และรายงานผู้บริหาร	5	100												
รวม 8 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 4

ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 6

โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน 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. เสนออนุมัติเงินประจำงวด	5	5												
2. จัดทำร่าง TOR และเสนอขอความเห็นชอบ TOR จากผู้บริหาร	10	15												
3. ดำเนินการตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อหาผู้รับจ้าง และ ได้ผู้รับจ้าง	15	30												
4. ผู้รับจ้างดำเนินการตามกิจกรรมที่ 1 จัดทำร่างหลักเกณฑ์ ประเมินผลฯ และส่งมอบรายงานการศึกษาร่างโครงสร้างบัญชี เงินเดือนฯ วิธีการปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนฉบับ (ฉบับร่าง และ ฉบับสมบูรณ์) และส่งมอบงานในกิจกรรมที่ 1	30	60												
5. ผู้รับจ้างดำเนินการตามกิจกรรมที่ 2 นำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลฯ รับฟังความคิดเห็น และส่งมอบรายงานสรุปความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำร่างหลักเกณฑ์และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด และส่งมอบงานในกิจกรรมที่ 2	30	90												
6. ผู้รับจ้างดำเนินการตามกิจกรรมที่ 3 มอบร่างหลัก เกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลฯ ฉบับสมบูรณ์ และฉบับผู้บริหารพร้อมแนวทางการนำร่าง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ไปปฏิบัติ และส่งมอบงานในกิจกรรม ที่ 3	10	100												
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 4

ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 7

โครงการจ้างเหมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการประเมินบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดกรุงเทพมหานคร
(กองอัตรากำลัง)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้าโครงการ (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. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบกำหนด ค่าใช้จ่าย/ดำเนินการ /ขอบเขตดำเนินการ (TOR)	10	10	↔											
2. จัดหาผู้รับจ้าง	10	20	↔	↔										
3. เริ่มสัญญาบริหารจัดการ	50	70			←									→
4. การกำกับติดตามควบคุม	20	90			←									→
5. ตรวจสอบงาน	10	100												↔
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 4

ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 8

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผลศึกษามาทกำหนดแนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อการบริหารกรุงเทพมหานคร (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2561			พ.ศ. 2562								
			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. ประสานวิทยากรเพื่อกำหนดขอบเขตและ แนวทางการดำเนินโครงการ	20	30	↔											
3. จัดทำคำสั่งผู้เข้าร่วมโครงการ และคำสั่ง เจ้าหน้าที่ดำเนินการ	20	50		↔										
4. ดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดย การศึกษาข้อมูล ศึกษาดูงาน การบรรยาย การสัมมนา การอภิปราย และการแบ่งกลุ่ม	40	90			←						→			
5. รวบรวมรายละเอียดจากการสัมมนาฯ และ สรุปนำเสนอผู้บริหาร	10	100										←		→
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 5

จำนวนกลุ่มภารกิจที่มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) แล้วเสร็จ

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ 9

โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) (กองอัตรากำลัง)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า ของโครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. ๒๕62			พ.ศ. ๒๕63								
			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. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดขอบเขต รายละเอียดการจ้างที่ปรึกษา (TOR)	5	5	↔											
2. พิจารณาข้อเสนอและคัดเลือกที่ปรึกษา	5	10	↔											
3. จัดทำร่างสัญญาและลงนามสัญญา	5	15		↔										
4. ที่ปรึกษาดำเนินการตามขอบเขตงาน	70	85			←							→		
5. การตรวจรับงานตามงวดที่กำหนด	10	95				←							→	
6. จัดทำรายงานและสรุปเสนอผู้บริหาร	5	100												↔
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 100	100	100												



สำนักงาน ก.น.ค.

Office of the Bangkok Metropolitan
Administration Civil Service Commission