

ชื่อโครงการ	โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
ปีงบประมาณ	พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ มาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้ ส่งผลให้กรุงเทพมหานครพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น

๑.๒ ก.ก. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๕ เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป แต่เนื่องจากในช่วงเวลาดังกล่าวมีการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการเป็นจำนวนมาก ก.ก. จึงได้มีมติ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖ ให้ขยายเวลาการใช้ระบบการประเมินระดับบุคคลแบบเก่า (ว๕) โดยให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในรอบการเลื่อนเงินเดือนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ขณะเดียวกันได้ให้ทดลองใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ ควบคู่ไปด้วย เพื่อสร้างความเข้าใจก่อนจะประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ ซึ่งผลการทดลองใช้ระบบการประเมินฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ พบปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการหลายประการ เช่น ความรู้ความเข้าใจที่ไม่เพียงพอของผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ตัวชี้วัดผลงานที่ไม่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติราชการจริง การประเมินสมรรถนะที่สูงเกินความเป็นจริง และความยุ่งยากซับซ้อนของเอกสารดำเนินการที่มีจำนวนมาก เป็นต้น จนส่งผลให้ข้าราชการเกิดอคติและคิดว่าเป็นภาระ

๑.๓ มติในการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบให้ขยายการใช้หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลระดับบุคคลแบบเก่า (ว๕) ไปจนกว่าจะมีหลักเกณฑ์ วิธีการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการใหม่ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของกรุงเทพมหานคร

๑.๔ ระยะเวลาที่ผ่านมา สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลระดับบุคคล และบัญชีเงินเดือน ได้แก่

๑) การพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ เพื่อแก้ไขปัญหา/อุปสรรคที่พบตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหลักเกณฑ์ฯ

๒) การทดลองการประเมินผลฯ กับเจ้าหน้าที่กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. ตามหลักเกณฑ์ฯ และวิธีการประเมินผลฯ ที่ได้รับการพัฒนา

๓) การศึกษาดูงานเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

๔) การสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารและข้าราชการกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาที่ผ่านมา สำนักงาน ก.ก. เห็นว่าการพัฒนาระบบการประเมินผลฯ และการจัดทำบัญชีเงินเดือน ควรจ้างผู้เชี่ยวชาญเข้ามาดำเนินการ โดยนำผลการศึกษาดังกล่าว ที่สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการใช้เป็นฐานข้อมูลออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและบัญชีเงินเดือน จึงได้กำหนดโครงการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และจัดทำบัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานครให้ดียิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และบัญชีเงินเดือนที่เหมาะสม

๓. เป้าหมาย

ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และร่างบัญชีเงินเดือน เพื่อนำเสนอ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง และ ก.ก.

๔. ลักษณะของโครงการ

ประเภทโครงการ เป็นโครงการตามยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ก. และเป็นโครงการใหม่
ความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์/แผน เป็นโครงการสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการของกรุงเทพมหานคร แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายที่ ๗.๓.๒ กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เข้มแข็งสามารถสร้างสมดุลชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูง และ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๒.๒ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการ มาตรการที่ ๕ พัฒนาระบบการบริหารผลงาน

รูปแบบโครงการ เป็นโครงการศึกษาวิจัย โดยการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการ

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร กำหนดระยะเวลาดำเนินการ ๑๐ เดือน (ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓) และสถานที่ดำเนินการการศึกษาข้อมูลภายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และการจัดประชุมชี้แจง/ระดมความคิดเห็นแบบไป-กลับ ณ โรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร

๖. แผนปฏิบัติราชการ

จ้างที่ปรึกษาดำเนินการ โดยมีกิจกรรมสำคัญในการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดขอบเขตรายละเอียดการจ้างที่ปรึกษา (TOR)	—											
๒. พิจารณาข้อเสนอ และดำเนินการตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อหาผู้รับจ้าง และคัดเลือกผู้รับจ้าง	—											
๓. จัดทำร่างสัญญาและลงนามสัญญา		—										
กิจกรรมที่ ๑ จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และร่างบัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดย ๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล ๑.๑.๑ การศึกษาข้อกฎหมายระเบียบ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารผลงาน และการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับการบริหารผลงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนชั้นนำทั้งในและต่างประเทศจากข้อมูลสถิติผู้มีและหรือตามรูปแบบวิธีการของทีมที่ปรึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล โดยให้นำข้อมูลที่สำนักงาน ก.ก. ได้เคยศึกษามาใช้ประกอบในการศึกษาครั้งนี้ด้วย อาทิ เช่น (๑) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ (๒) เอกสารสรุปปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการทดลองการประเมินผลตามมติ ก.ก. (๓) รายงานการทดลองการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบ												

/มุ่งเน้นผล...

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
มุ่งเน้นผลงานของกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. (๔) รายงานการศึกษาระบบการประเมินผลฯ ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนชั้นนำในประเทศ เป็นต้น ๑.๑.๒ จัดทำรายงานการศึกษาเพื่อให้ทราบผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลและกรอบแนวคิดในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ รวมทั้งรูปแบบ/แนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการประเมินผลฯ ของกรุงเทพมหานครที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับรูปแบบที่จะพัฒนาใช้สำหรับกรุงเทพมหานครในอนาคต ๑.๑.๓ จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล ตามผลการศึกษาวิเคราะห์จากข้อ ๑.๑.๑ และ ๑.๑.๒ ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร ๑.๑.๔ ส่งมอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลตามผลการศึกษาวิเคราะห์จากข้อ ๑.๑.๑ และ ๑.๑.๒ ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานครให้สำนักงาน ก.ก. (ผู้จ้าง) ภายในระยะเวลาที่กำหนด ๑.๒ <u>โครงสร้างบัญชีเงินเดือน</u> ๑.๒.๑ การศึกษาข้อกำหนด กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับระบบการเลื่อนเงินเดือน เอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงสร้างเงินเดือนปัจจุบันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ ค่าจ้างของตลาดแรงงาน และการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับโครงสร้าง												

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
เงินเดือนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ และหน่วยงานภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศจากข้อมูลทศนิยม และหรือตามรูปแบบวิธีการของทีมที่ปรึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาระบบโครงสร้างบัญชีเงินเดือนของกรุงเทพมหานคร โดยให้นำข้อมูลที่สำนักงาน ก.ก. ได้เคยศึกษามาใช้ประกอบในการศึกษาครั้งนี้ด้วย อาทิเช่น (๑) รายงานการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานคร (๒) รายงานการศึกษารูปแบบการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนชั้นนำในประเทศ เป็นต้น ๑.๒.๒ จัดทำรายงานการศึกษา เพื่อให้ทราบผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล และกรอบแนวคิดในการกำหนดโครงสร้างบัญชีเงินเดือน รวมทั้งรูปแบบ/แนวทางการแก้ไขปัญหาาระบบบัญชีเงินเดือนของกรุงเทพมหานครที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับรูปแบบที่จะพัฒนาใช้สำหรับกรุงเทพมหานครในอนาคต ๑.๒.๓ จัดทำร่างโครงสร้างบัญชีเงินเดือน วิธีการปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนฉบับใหม่ และวิธีการเลื่อนเงินเดือนตามผลการศึกษาวิเคราะห์ จากข้อ ๑.๒.๑ และ ๑.๒.๒ ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องเหมาะสมกับร่างหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลฯ ตามข้อ ๑.๑.๔ ๑.๒.๔ ส่งมอบรายงานการศึกษา ร่างโครงสร้างบัญชีเงินเดือน วิธีการปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนฉบับ												

/ใหม่...

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ใหม่ และวิธีการโอนเงินเดือนตามข้อ ๑.๒.๓ ให้สำนักงาน ก.ก. (ผู้จ้าง) และรายงานฯ ฉบับสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด												
กิจกรรมที่ ๒ นำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ที่จัดทำมาขอรับฟังความคิดเห็นในลักษณะการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร จัดประชุมชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับโครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับร่างหลักเกณฑ์ฯ และจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากตัวแทนข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรบุคคล หัวหน้าฝ่ายหรือหน่วยงานในฐานะผู้ประเมินและตัวแทนข้าราชการในฐานะผู้ถูกประเมิน เพื่อนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะที่ได้จากการระดมความคิดเห็นมาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ และบัญชีเงินเดือน ๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล ๒.๑.๑ สัมภาษณ์คณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร และรองปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อรับทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ตามข้อ ๑.๑.๔												

/๒.๑.๒ จัด...

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๒.๑.๒ จัดประชุมชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับโครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร และสร้างความรู้ความเข้าใจร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ตามข้อ ๑.๑.๔ ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม จำนวนรวม ๑,๕๐๐ คน ได้แก่ (๑) หัวหน้าหน่วยงานในสังกัด กรุงเทพมหานคร (๒) ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรบุคคล (๓) ผู้บริหารหน่วยงานในระดับกลางหรือระดับต้นในฐานะผู้ประเมิน และ (๔) ตัวแทนข้าราชการในฐานะผู้ถูกประเมิน และให้ผู้เข้าร่วมประชุมในแต่ละกลุ่มร่วมกันคัดเลือกผู้แทนเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ตามข้อ ๑.๑.๔ กลุ่มละ ๘ – ๑๐ คน โดยบางกลุ่มที่มีจำนวนประชากรมาก เช่น กลุ่มที่ ๔ ควรดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) มากกว่า ๑ กลุ่ม ๒.๑.๓ จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในแต่ละกลุ่ม เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ตามข้อ ๑.๑.๔ ๒.๑.๔ จัดทำรายงานสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ที่ได้จากการดำเนิน												

/กิจกรรม...

๗. งบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนของ กรุงเทพมหานคร เบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงาน ก.ก. แผนงาน บริหารงานบุคคล หมวดรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายในการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและ ค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร งบประมาณดำเนินการ เป็นเงิน ๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดล้านห้าแสนบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กิจกรรม	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง
การพัฒนาระบบการบริหาร ผลงาน เงินเดือนและ ค่าตอบแทนของ กรุงเทพมหานคร (รวมกิจกรรมที่ ๑ + ๓)	๑. ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๔,๙๘๗,๐๐๐	
	๑.๑ ค่าบุคลากรหลัก	๔,๕๘๗,๐๐๐	
	๑.๒ ค่าบุคลากรสนับสนุน	๔๐๐,๐๐๐	
	๒. ค่าใช้จ่ายตรง	๒,๕๑๓,๐๐๐	
	๒.๑ ค่าอุปกรณ์สำนักงาน และค่า ดำเนินการต่าง ๆ	๑๖๔,๐๐๐	
	๒.๒ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ศึกษาวิจัย และจัดทำรายงานการศึกษา	๑,๑๔๙,๐๐๐	
	๒.๓ ค่าจัดประชุมสนทนากลุ่ม และ จัดประชุมสรุปผลการศึกษา	๑,๒๐๐,๐๐๐	
	รวมค่าใช้จ่าย (๑+๒)	๗,๕๐๐,๐๐๐	
	รวมเป็นเงินที่ขอใช้งบประมาณทั้งสิ้น	๗,๕๐๐,๐๐๐	(รายละเอียดตาม ใบประมาณราคา แนบท้าย)

๘. ความเสี่ยงของโครงการและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทางการบริหาร ความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของ ความเสี่ยง	
ส่งมอบงานไม่เป็นไปตาม กำหนดเวลา	๒	๓	ปานกลาง	มีการจัดทำแผนจัดประชุม การตรวจรับงาน เพื่อ ควบคุมการดำเนินงานให้ เป็นไปตามระยะเวลาที่ กำหนด

/๙. ประโยชน์...

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ระบบการบริหารผลงาน ระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพ และน่าเชื่อถือมากขึ้น

๙.๒ ผลการดำเนินงานของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

๙.๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการเพิ่มมากขึ้น

๑๐. การติดตามประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
กรุงเทพมหานครมีร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ และร่างบัญชีเงินเดือนของกรุงเทพมหานคร พร้อมแนวทางการนำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ไปปฏิบัติ และแนวทาง/วิธีการการเปลี่ยนผ่าน การใช้บัญชีเงินเดือนฉบับเก่ากับฉบับใหม่	๑ ฉบับ	ผลผลิต	วิธีการคำนวณ ตรวจสอบงานที่ผู้รับจ้างส่งมอบร่างหลักเกณฑ์ฯ บัญชีเงินเดือนฉบับสมบูรณ์ แนวทางการนำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ไปปฏิบัติ และแนวทาง/วิธีการการเปลี่ยนผ่าน การใช้บัญชีเงินเดือนฉบับเก่ากับฉบับใหม่ที่ได้ผ่านการตรวจรับจากคณะกรรมการฯ เรียบร้อยแล้ว เครื่องมือที่ใช้ในการวัด เอกสารการส่งมอบงาน และการตรวจรับงาน	๑๐ เดือน (ธ.ค. ๒๕๖๒ - ก.ย. ๒๕๖๓)

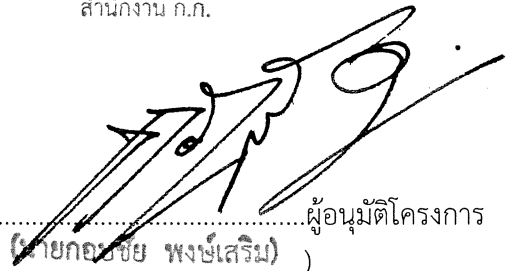
๑๐.๒ การติดตามประเมินผล

รายงานผลการดำเนินโครงการ ตามระยะเวลาที่กำหนดจนดำเนินโครงการเสร็จสิ้น

๑๐.๓ การประเมินผลโครงการ

ตัวชี้วัด “กรุงเทพมหานครมีร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ และร่างบัญชีเงินเดือนของ กรุงเทพมหานคร พร้อมแนวทางการนำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ไปปฏิบัติ และแนวทาง/วิธีการการ เปลี่ยนผ่านการใช้บัญชีเงินเดือนฉบับเก่ากับฉบับใหม่ภายในระยะเวลาที่กำหนด” ประเมินจากเอกสารการ ส่งมอบงานที่ระบุวันเวลาในการส่งมอบงาน

ลงชื่อ..........ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์)
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติโครงการ
(นายกองชัย พงษ์เสริม)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.