

ชื่อโครงการ	กิจกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และบัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
ปีงบประมาณ	พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. หลักการและเหตุผล

ตามมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติกติและพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยจะนำความคิดทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้ ส่งผลให้กรุงเทพมหานครพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น รวมทั้งการพัฒนาบัญชีเงินเดือนของข้าราชการ กรุงเทพมหานครให้มีความเหมาะสมด้วย เนื่องจากพบปัญหาตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวที่ใช้อยู่ปัจจุบันยังมีความไม่เหมาะสม ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นเพียงตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวที่มีการใช้มานานมากแล้ว จากความพยายามพัฒนาหลักเกณฑ์ และบัญชีเงินเดือนตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นมา พบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวมากมาย จนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงาน ก.ก. ได้จ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินโครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร โดยผลของโครงการฯ ทำให้กรุงเทพมหานครมีร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และร่างบัญชีเงินเดือน เพื่อนำเสนอ ก.ก.

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงาน ก.ก. จึงกำหนดแผนงานการนำเสนอร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ และร่างบัญชีเงินเดือนที่ได้จากการจ้างที่ปรึกษา นำเสนอ ก.ก. พิจารณาเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครถือปฏิบัติต่อไป ภายใต้กิจกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และบัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และบัญชีเงินเดือนที่เหมาะสม

๓. เป้าหมาย

ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ก.ก. มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบัญชีเงินเดือนฉบับใหม่ที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

๔. ลักษณะของโครงการ

ประเภทกิจกรรม เป็นกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ก. และเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากโครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

/ความสอดคล้อง...

ความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์/แผน เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร 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. ๒๕๖๔ มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายที่ ๗.๓.๒ กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็งสามารถสร้างสมดุลชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๒.๒ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการ มาตรการที่ ๕ พัฒนาระบบการบริหารผลงาน

รูปแบบกิจกรรม เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนงานประจำปี

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๔ และใช้สถานที่ดำเนินการของกรุงเทพมหานคร

๖. แผนปฏิบัติราชการ

๖.๑ กิจกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔											
	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. ศึกษาร่างหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ พร้อมแนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติที่ได้รับส่งมอบจากที่ปรึกษาผู้รับผิดชอบ ขอบโครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓												
๒. จัดทำระเบียบวาระการประชุม เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เสนอผู้บริหารสำนักงาน ก.ก. เพื่อขอความเห็นชอบ ก่อนนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากรและการประเมินเพื่อพิจารณา												

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๓. นำระเบียบวาระการประชุม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ (ตามข้อ ๒) เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับการสรรหาฯ พิจารณา												
๔. จัดทำระเบียบวาระการประชุม เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลฯ ที่ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับการสรรหาฯ เห็นชอบแล้ว เสนอผู้บริหารสำนักงาน ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอ ก.ก. พิจารณา												
๕. นำระเบียบวาระการประชุม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ (ตามข้อ ๔) เสนอ ก.ก. พิจารณา												
๖. นำหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลฯ ที่ผ่านความเห็นชอบ จาก ก.ก. เสนอผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร เพื่อทราบ												
๗. เวียนแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลฯ ให้หน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานครทราบและถือปฏิบัติ												

๖.๒ กิจกรรมการจัดทำบัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญฉบับใหม่

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔											
	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. ศึกษาร่างบัญชีเงินเดือน พร้อม แนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติที่ ได้รับส่งมอบจากที่ปรึกษาผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและ ค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓												

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔											
	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. จัดทำระเบียบวาระการประชุม เรื่อง บัญชีเงินเดือนของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญเสนอผู้บริหาร สำนักงาน ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ ระบบราชการ การจัดส่วนราชการและ ค่าตอบแทนพิจารณา												
๓. นำระเบียบวาระการประชุม เรื่อง บัญชีเงินเดือนของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ (ตามข้อ ๒) เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบ ราชการฯ พิจารณา												
๔. จัดทำระเบียบวาระการประชุม เรื่อง บัญชีเงินเดือนของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการฯ เห็นชอบแล้ว เสนอผู้บริหาร สำนักงาน ก.ก. เพื่อให้ความ เห็นชอบก่อนนำเสนอ ก.ก. พิจารณา												
๕. นำระเบียบวาระการประชุม เรื่อง บัญชีเงินเดือนของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ (ตามข้อ ๔) เสนอ ก.ก. พิจารณา												
๖. นำบัญชีเงินเดือนของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญที่ผ่านความ เห็นชอบของ ก.ก. เสนอผู้บริหาร กรุงเทพมหานครเพื่อทราบ												
๗. เวียนแจ้งบัญชีเงินเดือนของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ทราบและถือปฏิบัติ												

๗. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. ความเสี่ยงของโครงการและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทางการบริหารความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของความเสี่ยง	
คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ใช้เวลาพิจารณาหลายครั้ง จนส่งผลให้การอนุมัติหลักเกณฑ์ฯ และบัญชีเงินเดือนไม่ได้รับอนุมัติภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๒	๓	ปานกลาง	๑. นำผลการศึกษาคำแนะนำ และข้อรับฟังข้อคิดเห็นจากคณะผู้บริหาร กทม. อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง และ ก.ก. ในช่วงระยะเวลาที่ที่ปรึกษา (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓) เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ๒. มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ๓. จัดทำสรุปประเด็นในการพิจารณาเพื่อให้เข้าใจง่าย และพิจารณาได้รวดเร็ว

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
๑. กรุงเทพมหานคร มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร	๑ ฉบับ	ผลผลิต	วิธีการคำนวณ ๑. ตรวจสอบจากวันที่ ก.ก. ให้ความเห็นชอบอนุมัติหลักเกณฑ์ฯ (ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)	ต.ค. ๒๕๖๓ - ก.ย. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
			๒. ตรวจสอบจากวันที่มีหนังสือแจ้งหลักเกณฑ์ให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ (ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) เครื่องมือที่ใช้ในการวัด ๑. รายงานการประชุม ก.ก. ๒. หนังสือแจ้งหน่วยงานเรื่องหลักเกณฑ์ฯ และการเลื่อนเงินเดือนฯ	
๒. กรุงเทพมหานครมีบัญชีเงินเดือนฉบับใหม่	๑ ฉบับ	ผลผลิต	วิธีการคำนวณ ๑. ตรวจสอบจากวันที่ ก.ก. ให้ความเห็นชอบอนุมัติหลักเกณฑ์ฯ และบัญชีเงินเดือนฉบับใหม่ (ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) ๒. ตรวจสอบจากวันที่มีหนังสือแจ้งหลักเกณฑ์และการเลื่อนเงินเดือนตามตารางการเลื่อนเงินเดือนฉบับใหม่ให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ (ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) เครื่องมือที่ใช้ในการวัด ๑. รายงานการประชุม ก.ก. ๒. หนังสือแจ้งหน่วยงานเรื่องหลักเกณฑ์ฯ และการเลื่อนเงินเดือนฯ	ต.ค. ๒๕๖๓ - ก.ย. ๒๕๖๔