



แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร



แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร



คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือ สำนักงาน ก.ก. มีอำนาจหน้าที่และภารกิจหลักในการเป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ก. และ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รวมถึงการพัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบราชการกรุงเทพมหานครและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยมีแผนปฏิบัติราชการประจำปีเป็นกรอบแนวทางและเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงาน ก.ก. ได้มีการทบทวนสถานการณ์และสภาพทั่วไปของสำนักงาน ก.ก. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยพิจารณากำหนดตัวชี้วัดและโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และกรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และตัวชี้วัดเจตคตกลางการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงาน ก.ก. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงาน ก.ก. จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในสำนักงาน ก.ก. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการกรุงเทพมหานครต่อไป

สำนักงาน ก.ก.
พฤศจิกายน ๒๕๖๕

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการประจำปี

■ ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์	๑
■ วิสัยทัศน์	๕
■ พันธกิจ	๕
■ เป้าหมาย	๖
■ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	๖

มาตรการและโครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

■ ส่วนที่ ๑ การบริการสาธารณะ	๘
■ ส่วนที่ ๒ การบริหารจัดการ	๑๑

โครงการ/กิจกรรมสำคัญตามภารกิจของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน)

๑๓

สรุปโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๕

○ โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๕
○ โครงการ/กิจกรรมสำคัญตามภารกิจของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน)	๑๖
○ บัญชีโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	๑๖
○ บัญชีโครงการ/กิจกรรมประจำปีพื้นฐาน	
○ สรุปโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ (ที่ไม่ได้ดำเนินการ) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๘

การนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

๒๐

○ ตาราง ก แสดงตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การพัฒนากทม. (ตามแผนปฏิบัติราชการ-กรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖)	๒๑
○ ตาราง ข แสดงตัวชี้วัดตามภารกิจสำคัญของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์หน่วยงาน)	๒๖
○ ตาราง ค แสดงตัวชี้วัดจากการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๘
○ ตาราง ง แสดงตัวชี้วัดและโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนภารกิจ ตามองค์ประกอบที่ ๔-๕	๔๓

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม

๔๔

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการประจำปี

ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์ของพื้นที่



สำนักงาน ก.ก.
Office of the Bangkok Metropolitan
Administration Civil Service Commission

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือ สำนักงาน ก.ก. ตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๘ ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ก. และ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบราชการกรุงเทพมหานครและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายของกรุงเทพมหานคร โดยผลการดำเนินการของสำนักงาน ก.ก. ที่ผ่านมา ปรากฏในรูปแบบของนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ มาตรฐาน แนวทาง และผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงาน ก.ก. ได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง กำหนดกรอบอัตรากำลังและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายใน ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ และประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๑๐๔) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม ๑๓๕ ตอนพิเศษ ๒๑๓ ง วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๑ หมวด ๓ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยส่วนราชการระดับกอง จำนวน ๗ ส่วนราชการ ดังนี้



(1) กองบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑.๑) งานด้านเลขานุการ
- (๑.๒) งานด้านการบริหารทั่วไป งานสารบรรณและธุรการ
- (๑.๓) การประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) และการคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการใน ก.ก. และ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง
- (๑.๔) งานด้านการคลัง พัสดุ และครุภัณฑ์
- (๑.๕) งานการเจ้าหน้าที่และการดำเนินการใน อ.ก.ก. หน่วยงาน
- (๑.๖) งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.ก.
- (๑.๗) การจัดทำวารสารและรายงานประจำปี
- (๑.๘) การดำเนินการศูนย์ข้อมูลข่าวสารตามกฎหมายของสำนักงาน ก.ก.
- (๑.๙) การจัดทำ ติดตาม รายงานและประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปีของกองและของสำนักงาน
- (๑.๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(๒) กองสรรหาบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๒.๑) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๒.๒) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้าสู่ตำแหน่ง
- (๒.๓) เป็นศูนย์กลางในการประสานการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ-กรุงเทพมหานคร
- (๒.๔) การสรรหาและเลือกสรรเพื่อรับทุนการศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ตามความต้องการของกรุงเทพมหานคร
- (๒.๕) การรับโอน การบรรจุกลับ และการเปลี่ยนประเภทข้าราชการ
- (๒.๖) การพัฒนาสายอาชีพนักทรัพยากรบุคคล
- (๒.๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
- (๓) กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
 - (๓.๑) การวิเคราะห์ วิจัย ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบงาน และการจ้างงานรูปแบบใหม่
 - (๓.๒) การวิเคราะห์ วิจัย ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบบริหารผลงานและการบริหารค่าตอบแทน
 - (๓.๓) การวิเคราะห์ วิจัย ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ-กรุงเทพมหานคร
 - (๓.๔) การกำหนดกรอบและทิศทางการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - (๓.๕) การนำนวัตกรรมและเทคนิคทางการบริหารสมัยใหม่ไปใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
 - (๓.๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(๔) กองอัตรากำลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๔.๑) การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร
- (๔.๒) การจัดทำแผนกำลังคน แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- (๔.๓) การกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๔.๔) การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและดำเนินการคัดเลือกบุคคลและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ
- (๔.๕) การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร-กรุงเทพมหานคร
- (๔.๖) การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและดำเนินการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
- (๔.๗) การเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านภารกิจ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังของกรุงเทพมหานคร
- (๔.๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(๕) กองทะเบียนประวัติข้าราชการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๕.๑) เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (๕.๒) การจัดทำข้อมูลและประมวลผลข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร
- (๕.๓) ให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครแก่หน่วยงานและข้าราชการของกรุงเทพมหานคร
- (๕.๔) เป็นศูนย์กลางการรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๕.๕) การตรวจสอบคำสั่ง
- (๕.๖) การควบคุมและแก้ไขทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๕.๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(๖) กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๖.๑) การดำเนินการเกี่ยวกับการรักษามาตรฐานวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร-กรุงเทพมหานคร
- (๖.๒) การพิจารณา ติดตามและเร่งรัดการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๖.๓) การเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๖.๔) การเป็นศูนย์กลางการประสานความร่วมมือ ติดตามและดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรุงเทพมหานคร
- (๖.๕) การดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง เนื่องจากการดำเนินการตามมติ ก.ก.
- (๖.๖) การพิจารณาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์และเรื่องร้องเรียนของข้าราชการ-กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน ก.ก.
- (๖.๗) การจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ คำสั่ง และหนังสือเวียนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๖.๘) การตรวจร่างสัญญา และงานนิติการอื่น ๆ
- (๖.๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(๗) กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๗.๑) การสนับสนุนการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(๗.๒) การดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร ถูกฟ้องคดีปกครองต่อศาลปกครองชั้นต้น

(๗.๓) การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ แนวทางการดำเนินการด้านการอุทธรณ์การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม

(๗.๔) การปรับปรุง แก้ไข หรือจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

(๗.๕) การให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการอุทธรณ์การร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรมของกรุงเทพมหานคร

(๗.๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของสำนักงาน ก.ก.

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ผู้บริหารให้คำแนะนำและสนับสนุนในการทำงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๑. การทำงานยังขาดการวิเคราะห์ภาพรวมและเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ
๒. การทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบข้ามสายงาน (Cross-Functional Team)	๒. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังมีน้อย รวมถึงไม่ทันสมัย
๓. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	๓. การบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
๔. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ (Gen Y) มีความพร้อมในการเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ขอบงานที่มีความท้าทาย กล้าแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอแนวคิดรวมถึงเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ	๔. การจัดการความรู้และการถ่ายทอดความรู้ภายในหน่วยงาน
	๕. การขาดแคลนอัตรากำลังในหลายส่วนราชการ

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์)	๑. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล
๒. กรอบแนวทางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒. กฎเกณฑ์ ระเบียบ และขั้นตอนบางประการไม่เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการและด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
๓. คณะกรรมการกลางด้านการพัฒนาระบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ซึ่งพร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการดำเนินงาน	๓. ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในโครงการที่มีความสำคัญทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
๔. นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation) และเครื่องมือด้านการบริหาร-ทรัพยากรบุคคล (HR Tool) ใหม่ ๆ	๔. กฎหมายกำหนดให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
๕. แนวทางการบริหารจัดการภายใต้วิถีชีวิตใหม่ (New Normal)	

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นต้นแบบการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการมหานคร
บุคลากรมีคุณภาพ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต
เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและมีศักยภาพสูง

พันธกิจ (Mission)

เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

เป้าหมาย

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการสร้างเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๕.๓ การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน

เป้าประสงค์ที่ ๕.๓.๒ กระจายภารกิจการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่โดยตรงจากสำนักไปยังสำนักงานเขต และหน่วยบริการในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๕.๔ เมืองสีขาว

เป้าประสงค์ที่ ๕.๔.๑ กรุงเทพมหานครมีกลไกการร้องเรียน ตรวจสอบ และแก้ไขเรื่องการทุจริตที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็วมีประสิทธิภาพ และไม่ซ้ำซ้อน

เป้าประสงค์ที่ ๕.๔.๒ มีระบบการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีกลไกป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในอนาคต

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๑ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ความสำเร็จในการดำเนินการกระจายภารกิจการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่ โดยตรงจากสำนักไปยังสำนักงานเขต (นาร์อง) (ค่าเป้าหมาย : อย่างน้อย ๓ ภารกิจ)
๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการแสดงผลการร้องเรียนเปิดเผยต่อสาธารณชน (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐)
๓. ร้อยละความสำเร็จในการเพิ่มศักยภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยและการสอบสวนพิจารณาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐)
๔. ผลงานที่หน่วยงานเสนอได้รับรางวัลระดับชมเชยขึ้นไป (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๒๐)
๕. ร้อยละผลคะแนนในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๐)
๖. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัดตามภารกิจสำคัญของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์หน่วยงาน)

๑. ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ด้วยวิธีการคัดเลือก (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐)
๒. ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมให้กรุงเทพมหานครมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัดจากการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีคะแนนไม่น้อยกว่าระดับ AA (๙๕.๐๐ คะแนน)
(ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)
๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรให้มีความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)
๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบบริการออนไลน์ของสำนักงาน ก.ก. (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)
๔. ร้อยละความสำเร็จของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐)
๕. ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ผู้อำนวยการเขต) (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)

กลยุทธ์และโครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์ ตามแผนปฏิบัติการราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2566

ส่วนที่ ๑ การบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการสร้างเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๕.๓ การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน

เป้าประสงค์ที่ ๕.๓.๒ กระจายภารกิจการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่โดยตรงจากสำนักไปยังสำนักงานเขต และหน่วยบริการในพื้นที่

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	กระจายภารกิจการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่โดยตรงจากสำนักงานไปยังสำนักงานเขตและหน่วยบริการในพื้นที่	ร้อยละ ๒๕ ของภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ถ่ายโอนได้รับการดำเนินการ	-	ร้อยละ ๕ ของภารกิจที่ได้รับการแบ่งภารกิจจากสำนักไปยังสำนักงานเขตดำเนินการ

กลยุทธ์สนับสนุนเป้าประสงค์

กลยุทธ์ที่ ๕.๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและภารกิจการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่โดยตรงที่จะกระจายจากสำนักไปยังสำนักงานเขต (นาร่อง)

ตัวชี้วัดกลยุทธ์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ความสำเร็จในการดำเนินการกระจายภารกิจการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่โดยตรงจากสำนักไปยังสำนักงานเขต (นาร่อง)	-	-	อย่างน้อย ๓ ภารกิจ

โครงการ/กิจกรรมรองรับกลยุทธ์

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	นโยบาย ผว.กทม.
กิจกรรมการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากสำนักและสำนักงานเขตเกี่ยวกับการดำเนินการกระจายภารกิจการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่*	-	กองอัตรากำลัง	มติ.....-..... นโยบาย.....-.....

* ปรับเปลี่ยนโครงการ/กิจกรรม ทดแทน “โครงการสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและติดตามประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจของกรุงเทพมหานคร” และ “กิจกรรมการแบ่งภารกิจระหว่างสำนักและสำนักงานเขตที่ต้องรับโอนภารกิจ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินการ” เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๕.๔ เมืองสีขาว

เป้าประสงค์ที่ ๕.๔.๑ กรุงเทพมหานครมีกลไกการร้องเรียน ตรวจสอบ และแก้ไขเรื่องการทุจริตที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็วมีประสิทธิภาพ และไม่ซ้ำซ้อน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	บูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการแสดงผลการร้องเรียนเปิดเผยต่อสาธารณชน	ร้อยละ ๑๐๐ ของช่องทางบูรณาการทั้งช่องทางออนไลน์จดหมาย และโทรศัพท์ให้เชื่อมโยงกัน	-	Platform เรื่องร้องเรียนของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๕.๔.๑.๑ เพิ่มประสิทธิภาพระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตประพตมิชอบ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการแสดงผลการร้องเรียนเปิดเผยต่อสาธารณชน	ระดับ ๕	-	ร้อยละ ๑๐๐

โครงการ/กิจกรรมรองรับกลยุทธ์

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	นโยบาย ผว.กทม.
โครงการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันและแสดงผลการร้องเรียนเปิดเผยต่อสาธารณชน	-	กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม	มีติบริหารจัดการดี นโยบายโปร่งใส ไม่ส่วย

เป้าประสงค์ที่ ๕.๔.๒ มีระบบการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีกลไกป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในอนาคต

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	มีกระบวนการดำเนินการทางวินัยที่รวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ	การดำเนินการสอบสวนพิจารณาโทษเร็วขึ้นกว่าค่าเฉลี่ยเดิม	-	ระยะเวลาการดำเนินการดำเนินการทางวินัยเร็วขึ้นเทียบกับค่าเฉลี่ยเดิม

กลยุทธ์ที่ ๕.๔.๒.๑ เพิ่มศักยภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางด้านวินัยและการสอบสวน
พิจารณาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตัวชี้วัดกลยุทธ์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ร้อยละความสำเร็จในการเพิ่มศักยภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางด้านวินัยและการสอบสวนพิจารณาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	-	-	ร้อยละ ๑๐๐

โครงการ/กิจกรรมรองรับกลยุทธ์

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	นโยบาย ผว.กทม.
๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	-	กองวินัยและ เสริมสร้าง จริยธรรม	มติ.....-..... นโยบาย.....-.....
๒. โครงการอบรมหลักสูตรการสอบสวนพิจารณาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	-	กองวินัยและ เสริมสร้าง จริยธรรม	มติ.....-..... นโยบาย.....-.....

ส่วนที่ ๒ การบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๑ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ

มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ร้อยละของความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาพลักษณ์ของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในด้านความเป็นมืออาชีพและคุณธรรม	-	-	ร้อยละ ๗๐

กลยุทธ์สนับสนุนเป้าประสงค์

กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๑.๒ พัฒนาการให้บริการของกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ	-	-	ร้อยละ ๖๐

โครงการ/กิจกรรมรองรับกลยุทธ์

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	นโยบาย ผว.กทม.
โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร	๕๗๑,๘๐๐	กองพัฒนาระบบราชการ-กรุงเทพมหานคร	มติ.....-..... นโยบาย.....-.....

กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๑.๓ ส่งเสริมด้านคุณธรรมความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริม

ให้กรุงเทพมหานครมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัดกลยุทธ์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ร้อยละผลคะแนนในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	-	-	ร้อยละ ๘๖

โครงการ/กิจกรรมรองรับกลยุทธ์

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	นโยบาย ผว.กทม.
กิจกรรมการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	-	กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม	มติบริหารจัดการดี - นโยบายโปร่งใส ไม่ส่วย - นโยบายเปิดเผยข้อมูลจัดซื้อจัดจ้าง ครอบคลุมทั้งของกรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าถึงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและนำไปใช้ประโยชน์ได้	-	-	ร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์สนับสนุนเป้าประสงค์

กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๔.๑ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถใช้งานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	-	ร้อยละ ๘๐

โครงการ/กิจกรรมรองรับกลยุทธ์

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	นโยบาย ผว.กทม.
๑. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	๑๑,๑๒๕,๙๐๐	กองทะเบียน ประวัติฯ	มติ.....-..... นโยบาย.....-.....
๒. กิจกรรมจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	กองพิทักษ์ ระบบคุณธรรม	
๓. กิจกรรมจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์-ระบบคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	กองพิทักษ์ ระบบคุณธรรม	
๔. โครงการจัดเก็บคำวินิจฉัย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์	ไม่ใช้งบประมาณ	กองพิทักษ์ ระบบคุณธรรม	

โครงการ/กิจกรรมสำคัญตามภารกิจของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์หน่วยงาน)

ภารกิจที่ ๑ การพัฒนารูปแบบและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้มีความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลงตัวชีวิตภารกิจสำคัญของหน่วยงาน ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญด้วยวิธีการคัดเลือก

เป้าหมาย/ความสำเร็จตามภารกิจ ร้อยละ ๑๐๐

ความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๓ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	นโยบาย ผว.กทม.
๑	โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	๖๖๙,๕๐๐	กองสรรหาบุคคล	มติเศรษฐกิจดี นโยบายการส่งเสริมการจ้างงาน คนพิการในหน่วยงานของ กรุงเทพมหานคร
๒	โครงการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	๒,๓๒๒,๘๐๐	กองสรรหาบุคคล	มติ.....-..... นโยบาย.....-.....
๓	โครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	๒๐๙,๓๐๐	กองสรรหาบุคคล	มติ.....-..... นโยบาย.....-.....

ภารกิจที่ ๒ การส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมให้กรุงเทพมหานครมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัดภารกิจสำคัญของหน่วยงาน ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

ในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมให้กรุงเทพมหานครมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

เป้าหมาย/ความสำเร็จตามภารกิจ ร้อยละ ๑๐๐

ความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการสร้างเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๕.๔ เมืองสีขาว

เป้าประสงค์ที่ ๕.๔.๒ มีระบบการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีกลไกป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๑ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	นโยบาย ผว.กทม.
๑	กิจกรรมการส่งเสริม การประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ไม่ใช้งบประมาณ	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม	นิติบริหารจัดการดี - นโยบายลดเสี่ยงโกงผ่าน ความร่วมมือภาคีเครือข่าย ประชาชน
๒	โครงการเฝ้าระวังและ ต่อต้านการทุจริต และสแกน พื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม	- นโยบายโปร่งใส ไม่ส่วย - นโยบายเปิดเผยข้อมูลจัดซื้อ จัดจ้างครอบคลุมทั้งของ
๓	โครงการหน่วยงานต้นแบบ ปลอดการทุจริต และให้รางวัล หน่วยงานที่ได้คะแนนสูง	ไม่ใช้งบประมาณ	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม	กรุงเทพมหานคร และ กรุงเทพมหานคร

สรุปโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการและงบประมาณ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจากสำนักและสำนักงานเขต เกี่ยวกับ การดำเนินการกระจายภารกิจการจัดบริการสาธารณะ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่ (กลยุทธ์ที่ ๕.๓.๒.๑)	ไม่ใช้งบประมาณ	กองอัตรากำลัง
๒	โครงการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียน เกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันและแสดงผลการร้องเรียน เปิดเผยต่อสาธารณชน (กลยุทธ์ที่ ๕.๔.๑.๑)	ไม่ใช้งบประมาณ	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
๓	โครงการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านวินัยของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (กลยุทธ์ที่ ๕.๔.๒.๑)	ไม่ใช้งบประมาณ	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
๔	โครงการอบรมหลักสูตรการสอบสวนพิจารณา ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (กลยุทธ์ที่ ๕.๔.๒.๑)	ไม่ใช้งบประมาณ	กองวินัยฯ
๕	โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของ กรุงเทพมหานคร (กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๑.๒)	๕๗๑,๘๐๐	กองพัฒนา ระบบราชการฯ
๖	กิจกรรมการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๑.๓)	ไม่ใช้งบ	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
๗	โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๔.๑)	๑๑,๑๒๕,๙๐๐ (รายการกันเงินเหลือปีงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๕ มาดำเนินการปี ๒๕๖๖ กรณีไม่มีหนี้ผูกพัน)	กองทะเบียนประวัติฯ
๘	กิจกรรมจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้ หลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม (กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๔.๑)	ไม่ใช้งบประมาณ	กองพิทักษ์ ระบบคุณธรรม
๙	กิจกรรมจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม (กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๔.๑)	ไม่ใช้งบประมาณ	กองพิทักษ์ ระบบคุณธรรม
๑๐	โครงการจัดเก็บคำวินิจฉัย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๔.๑)	ไม่ใช้งบประมาณ	กองพิทักษ์ ระบบคุณธรรม
รวมงบประมาณทั้งสิ้น		๑๑,๖๙๗,๗๐๐	

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมจำนวน.....๑๐.....โครงการ/กิจกรรม
จำนวนเงินทั้งสิ้น.....๑๑,๖๙๗,๗๐๐.....บาท

๒. โครงการ/กิจกรรมสำคัญตามภารกิจของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์หน่วยงาน)

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมสำคัญตามภารกิจของหน่วยงาน	งบประมาณ	ส่วนราชการ
๑	โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญ	๖๖๙,๕๐๐ (อยู่ระหว่าง ขอจัดสรรงบกลาง)	กองสรรหาบุคคล
๒	โครงการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญ	๒,๓๒๒,๘๐๐	กองสรรหาบุคคล
๓	โครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ-กรุงเทพมหานครนครสามัญ	๒๐๙,๓๐๐ (อยู่ระหว่าง ขอจัดสรรงบกลาง)	กองสรรหาบุคคล
๔	กิจกรรมการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ไม่ใช้งบประมาณ	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
๕	โครงการเฝ้าระวังและต่อต้านการทุจริต และสแกนพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
๖	โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต และให้รางวัลหน่วยงานที่ได้คะแนนสูง	ไม่ใช้งบประมาณ	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
รวมงบประมาณทั้งสิ้น		๓,๒๐๑,๖๐๐	

รวมโครงการ/กิจกรรมสำคัญตามภารกิจของหน่วยงาน จำนวน...๖...โครงการ จำนวนเงินทั้งสิ้น.... ๓,๒๐๑,๖๐๐...บาท

๓. บัญชีโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	นโยบาย ผว.กทม.	โครงการ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
๑	มิติเศรษฐกิจดี			
	- นโยบายการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร	๑. โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญ	๖๖๙,๕๐๐ (อยู่ระหว่าง ขอจัดสรรงบกลาง)	กองสรรหาบุคคล
	รวม	๑ โครงการ.....	๖๖๙,๕๐๐....	
๒	มิติบริหารจัดการดี			
	- นโยบายลดเสี่ยงโง่งผ่านความร่วมมือภาคีเครือข่ายประชาชน	๑. กิจกรรมการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ไม่ใช้งบประมาณ	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
	- นโยบายโปร่งใส ไม่ส่วย	๒. โครงการเฝ้าระวังและต่อต้านการทุจริต และสแกนพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
	- นโยบายเปิดเผยข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างครอบคลุมทั้งของ กทม. และกรุงเทพมหานคร	๓. โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต และให้รางวัลหน่วยงานที่ได้คะแนนสูง	ไม่ใช้งบประมาณ	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
		๔. กิจกรรมมาตรการสนับสนุนการบูรณาการนโยบายข้อมูลเปิด	ไม่ใช้งบประมาณ	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
	รวม	๔ โครงการ/กิจกรรม.....	-.....	
รวมทั้งหมด		...๕ โครงการ/กิจกรรม.....	๖๖๙,๕๐๐	

๔. บัญชีโครงการ/กิจกรรมประจำพื้นฐาน

ลำดับที่	แผนงาน/ผลผลิต	โครงการ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
๑	แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล			
	ผลผลิตบริหารงานบุคคล	๑. โครงการการแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๔๕,๙๐๒,๕๐๐	กองสรรหาบุคคล
		๒. โครงการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครและผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)	๕๒๐,๔๙๕	กองบริหารทั่วไป
รวม		๒ โครงการ	๔๖,๔๒๒,๙๙๕	

สรุปโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ (ที่ไม่ได้ดำเนินการ) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เหตุผล
๑. โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาทบทวนการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง และจัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้าง-กรุงเทพมหานคร (กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๒.๑) “โครงการเพิ่มเติม”	๑๒,๖๙๑,๔๕๒ “ไม่ได้รับงบประมาณ”	กองอัตรากำลัง	เนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งการดำเนินโครงการดังกล่าวจะต้องสำรวจและเก็บข้อมูลจากข้าราชการและลูกจ้างจากทุกหน่วยงานของ กทม. ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาและจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมาก ประกอบการดำเนินการ ทั้งนี้ จะนำผลที่ได้จากกิจกรรมการประชุมหารือรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินการกระจายภารกิจจากหน่วยงานระดับสำนัก และการปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของสำนักงานเขตนาร่อง ไปประกอบการขับเคลื่อนการดำเนินการด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง รวมทั้งจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร ต่อไป
๒. โครงการพัฒนาระบบการจัดสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ของกรุงเทพมหานคร ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๓.๑)	ไม่ใช้งบประมาณ	กองสรรหาบุคคล	ปรับเปลี่ยนวิธีการจากการจัดทำระบบเป็นการจ้างบริหารจัดการสอบฯ แทน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสามารถดำเนินการจัดสอบฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้
๓. โครงการจัดทำระบบคลังข้อสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) และภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข) (กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๓.๑)	๕,๔๗๗,๐๐๐ “ไม่ได้รับงบประมาณ”	กองสรรหาบุคคล	ไม่ได้รับงบประมาณ จึงไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากลักษณะโครงการจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงาน
๔. โครงการทดลองใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๓.๒)	ไม่ใช้งบประมาณ	กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร	การดำเนินงานเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตามมติคณะกรรมการดิจิทัลกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ที่ให้รวมการพัฒนาระบบด้านทรัพยากรบุคคลฯ ไว้ด้วยกัน

โครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เหตุผล
๕. โครงการพัฒนาระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล (กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๓.๒)	๕,๔๗๗,๐๐๐ “ไม่ได้รับงบประมาณ”	กองสรรหา บุคคล	ดำเนินการแล้ว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้ชื่อกิจกรรมพัฒนารูปแบบและ เวลาการทำงาน เพื่อพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงานให้สอดคล้องเหมาะสม กับสภาพแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลง บริบทการบริหารมหานคร กระแสการบริหารองค์กรที่เน้นความยืดหยุ่น คล่องตัว และความต้องการ ของผู้ปฏิบัติงาน

๒. โครงการ/กิจกรรมประจำพื้นฐาน

โครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เหตุผล
๑. โครงการจ้างดำเนินการออกข้อสอบเพื่อวัดภาค ความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก)	๔๓๐,๐๐๐ “ไม่ได้รับงบประมาณ”	กองสรรหา บุคคล	ไม่ได้รับงบประมาณ จึงไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากลักษณะโครงการ จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงาน

การนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

ตาราง ก แสดงตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การพัฒนกรุงเทพมหานคร (ตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
กลยุทธ์ที่ ๕.๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและภารกิจการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่โดยตรงที่จะกระจายจากสำนักไปยังสำนักงานเขต (นาร่อง) (กน.)	ความสำเร็จในการดำเนินการกระจายภารกิจการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่โดยตรงจากสำนักไปยังสำนักงานเขต (นาร่อง) (ผลลัพธ์)	นิยาม ภารกิจการจัดบริการสาธารณะ หมายถึง การให้บริการหรือกิจกรรมตามอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ที่จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือความต้องการส่วนรวมของประชาชนในพื้นที่ คำเป้าหมาย อย่างน้อย ๓ ภารกิจ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ วิธีคำนวณ จำนวนภารกิจบริการสาธารณะที่จะกระจายจากสำนักไปยังสำนักงานเขตนาร่อง	กิจกรรมการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากสำนักและสำนักงานเขตเกี่ยวกับการดำเนินการกระจายภารกิจการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่ (กองอัตรากำลัง)
กลยุทธ์ที่ ๕.๔.๑.๑ เพิ่มประสิทธิภาพระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตประพฤตินิชอบ (กน.)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการแสดงผลการร้องเรียนเปิดเผยต่อสาธารณชน (ผลลัพธ์)	นิยาม กรุงเทพมหานครมีช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตประพฤตินิชอบทั้งช่องทางออนไลน์ โทรศัพท์ หนังสือ และจดหมาย โดยผ่านทางหน่วยงานและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขาธิการปลัดกรุงเทพมหานคร (สายด่วน ๑๕๕๕) สำนักงานประชาสัมพันธ์ และสำนักงานเขต ๕๐ เขต โดยมีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของกรุงเทพมหานคร (ศปท. กทม.) เป็นกลไกหลักในการติดตาม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงาน ก.ก.	โครงการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันและแสดงผลการร้องเรียนเปิดเผยต่อสาธารณชน (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		ได้ดำเนินการจัดทำระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับ พฤติกรรมทุจริตประพฤติมิชอบโดยบูรณาการ ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตระหว่าง สำนักงาน ก.ก. สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการ- กรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขาธิการปลัด- กรุงเทพมหานคร (สายด่วน ๑๕๕๕) และสำนักงาน- ประชาสัมพันธ์ ให้สามารถรายงานผลผ่านระบบ การร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตประพฤติมิชอบได้ ซึ่งการดำเนินการและประมวลผลข้อมูลผ่านทาง ระบบดังกล่าวเพื่อรายงานให้ ศปท. กทม. ทราบ และขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการทุจริตต่อไป ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงาน ก.ก. วางแผนในการพัฒนาระบบฯ ดังกล่าว ให้ทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนัก ปลัดกรุงเทพมหานครที่มีเรื่องร้องเรียนสามารถ รายงานผ่านระบบการร้องเรียนได้ โดยไม่ต้องส่ง รายงานเรื่องร้องเรียนมาในรูปแบบเอกสารอีกต่อไป คำเป้าหมาย ทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด- กรุงเทพมหานครที่มีเรื่องร้องเรียน วิธีคำนวณ หน่วยงานที่มีเรื่องร้องเรียนรายงานเรื่องร้องเรียน ในระบบการร้องเรียน	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
กลยุทธ์ที่ ๕.๔.๒.๑ เพิ่มศักยภาพบุคลากรของ กรุงเทพมหานครด้านการ ดำเนินการทางวินัย (กน.)	ร้อยละความสำเร็จในการเพิ่ม ศักยภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนินการทางด้านวินัย และการสอบสวนพิจารณา ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ผลลัพธ์)	นิยาม การเพิ่มศักยภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางด้านวินัยและ การสอบสวนพิจารณาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญ ประกอบด้วยดังนี้ ๑. การอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ๒. การอบรมหลักสูตรการสอบสวนพิจารณา ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ วิธีคำนวณ ผลรวมของร้อยละความสำเร็จของโครงการที่ ๑. – ๒. หารด้วย ๒๐๐ (๒ X ๑๐๐) คูณด้วย ๑๐๐	๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริม ความรู้ด้านวินัยของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม) ๒. โครงการอบรมหลักสูตรการสอบสวน พิจารณาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)
กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๑.๒ พัฒนาการให้บริการของ กรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพ (ก.)	ผลงานที่หน่วยงานเสนอได้รับ รางวัลระดับชมเชยขึ้นไป (ผลผลิต)	นิยาม ผลงานที่หน่วยงานเสนอเพื่อขอรับรางวัลคุณภาพ การให้บริการของกรุงเทพมหานครได้รับรางวัล ระดับชมเชยขึ้นไป ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๒๐ วิธีคำนวณ จำนวนผลงานที่มีผลการประเมินในระดับชมเชย ขึ้นไปหารด้วยจำนวนผลงานที่หน่วยงานนำเสนอ ทั้งหมด X ๑๐๐	โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการ ของกรุงเทพมหานคร งบประมาณ ๕๗๑,๘๐๐ บาท (กองพัฒนาระบบราชการ- กรุงเทพมหานคร)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๑.๓ ส่งเสริม ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาลและส่งเสริม ให้กรุงเทพมหานครมีภาพลักษณ์ ที่ดีขึ้น (ก.)	ร้อยละผลคะแนนในการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) (ผลผลิต)	นิยาม การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินที่มาจาก ๓ เครื่องมือ ดังนี้ ๑) การเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงาน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ๒) การเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อ หน่วยงานภาครัฐ (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ๓) การเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐ วิธีคำนวณ ประกาศผลการประเมิน ITA ประจำปีของสำนักงาน ป.ป.ช. (ซึ่งนำผลรวม IIT EIT และ OIT มาบวกกัน และ นำผลรวมที่ได้คูณด้วยร้อยละ ๑๐๐)	กิจกรรมการส่งเสริมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)
กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๔.๑ พัฒนาระบบ สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานครให้สามารถ ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ก.)	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานครให้สามารถ ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ผลลัพธ์)	นิยาม การจัดทำระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ของกรุงเทพมหานคร รวมถึงการจัดทำและ รวบรวมข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ ให้อยู่ใน รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	๑. โครงการพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร งบประมาณ ๑๑,๑๒๕,๙๐๐ บาท (กองทะเบียนประวัติข้าราชการ)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ วิธีคำนวณ ผลรวมของร้อยละความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรมที่ ๑. – ๔.หารด้วย ๔๐๐ (๔ X ๑๐๐) คูณด้วย ๑๐๐	๒. กิจกรรมจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม ๓. กิจกรรมจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม ๔. โครงการจัดเก็บคำวินิจฉัย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์

ตาราง ข แสดงตัวชี้วัดตามภารกิจสำคัญของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์หน่วยงาน)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
การพัฒนารูปแบบและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้มีความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (กน.)	ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญด้วยวิธีการคัดเลือก (ผลผลิต)	นิยาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการพัฒนารูปแบบและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้มีความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการคัดเลือกบุคคล ดังนี้ ๑) การคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ๒) การคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ๓) การคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ วิธีคำนวณ ผลรวมของร้อยละความสำเร็จของโครงการที่ ๑. – ๓.หารด้วย ๓๐๐ (๓ X ๑๐๐) คูณด้วย ๑๐๐	๑. โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ งบประมาณ ๖๖๙,๕๐๐ บาท (กองสรรหาบุคคล) ๒. โครงการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ งบประมาณ ๒,๓๒๒,๘๐๐ บาท (กองสรรหาบุคคล) ๓. โครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ งบประมาณ ๒๐๙,๓๐๐ บาท (กองสรรหาบุคคล)
การส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมให้กรุงเทพมหานครมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น (ก.)	ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมให้กรุงเทพมหานครมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น (ผลผลิต)	นิยาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงาน ก.ก. มีภารกิจสำคัญด้านการส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ปลดการทุจริตและคอร์รัปชัน และส่งเสริมให้กรุงเทพมหานครมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ดังนี้	๑. กิจกรรมการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		๑. การยกระดับผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ๒. การลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริต และแก้ไขปัญหาการดำเนินงานที่อาจสุ่มเสี่ยงต่อการทุจริต ๓. การส่งเสริมหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ วิธีคำนวณ ผลรวมของร้อยละความสำเร็จของโครงการที่ ๑. – ๓. หารด้วย ๓๐๐ (๓ X ๑๐๐) คูณด้วย ๑๐๐	๒. โครงการเฝ้าระวังและต่อต้านการทุจริต และสแกนพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริต (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม) ๓. โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต และให้รางวัลหน่วยงานที่ได้คะแนนสูง (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ตาราง ค แสดงตัวชี้วัดจากการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๑ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีคะแนนไม่น้อยกว่า ระดับ AA (๙๕.๐๐ คะแนน)	ระดับ ๕	สำนักงาน ก.ก. และ ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการสังกัด สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๑.๓ ส่งเสริมด้านคุณธรรมความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมให้กรุงเทพมหานครมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น (กน.)	ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีคะแนนไม่น้อยกว่า ระดับ AA (๙๕.๐๐ คะแนน) (ผลผลิต)	นิยาม การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิดเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดให้	กิจกรรมการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		การประเมิน ITA เป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดให้ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จะต้องได้คะแนน ๙๕.๐๐ คะแนนขึ้นไป (ระดับ AA) หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน : ๕๑ หน่วยงาน ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร (ทุกหน่วยงานและ ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร) และสำนักงานเขต ๕๐ เขต <u>ภารกิจของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่เกี่ยวข้อง</u> ๑. สำนักงาน ก.ก. (หน่วยงานหลัก) ๑.๑ รับผิดชอบการประเมินในภาพรวมของ กรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การประเมินจากทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัด สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และนำเข้าสู่ระบบการประเมิน (ITAS) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ๑.๒ สนับสนุนการดำเนินการประเมินของสำนักงานเขต และให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบคำถามเกี่ยวกับการประเมิน ๒. สำนักงานเขต (หน่วยงานร่วม) รับผิดชอบการประเมินรายสำนักงานเขต โดยดำเนินการ และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินจากทุกฝ่าย และ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต และนำเข้าสู่ระบบการประเมิน (BANGKOKITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช.	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<u>วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรคำนวณ</u> ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. <u>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u> ๑. รายงานผลการศึกษาและวิเคราะห์การประเมิน ITA ๒. แนวทางมาตรการเพื่อพัฒนา และปรับปรุง ๓. เอกสารการให้คำปรึกษา ตอบข้อหารือ ๔. รายงานผลการดำเนินการและกำกับติดตาม ๕. ผลการประเมิน ITA พ.ศ. ๒๕๖๖	

เกณฑ์การให้คะแนน : “ร้อยละความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีคะแนนไม่น้อยกว่า ระดับ AA (๙๕.๐๐ คะแนน)”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๔๐ ของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าระดับ AA (๙๕.๐๐ คะแนน)	ร้อยละ ๑๐๐ ของน้ำหนักคะแนน
๔	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าระดับ A (๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙ คะแนน)	ร้อยละ ๘๐ ของน้ำหนักคะแนน
๓	ร้อยละ ๖๐	กำกับติดตามการส่งเสริมและขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร และรวบรวมผลการดำเนินการให้เป็นไปตามปฏิทินการประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช.	ร้อยละ ๖๐ ของน้ำหนักคะแนน
๒	ร้อยละ ๔๐	๑. เผยแพร่และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ITA ให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร รวมทั้งประชาชนทราบทางเว็บไซต์กรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขต เพื่อให้การเก็บข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก สะท้อนการดำเนินงานของหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตอย่างแท้จริง ๒. ให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบคำถามเกี่ยวกับการดำเนินการ ให้แก่หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขต ผ่านแอปพลิเคชัน Line@	ร้อยละ ๔๐ ของน้ำหนักคะแนน
๑	ร้อยละ ๒๐	นำผลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ จัดทำแนวทางและมาตรการ เพื่อพัฒนาปรับปรุง และให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานครไปดำเนินการ	ร้อยละ ๒๐ ของน้ำหนักคะแนน

เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๓ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรให้มีความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ระดับ ๕	สำนักงาน ก.ก.

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๓.๑ พัฒนา ระบบการสรรหาและเลือกสรร ให้มีความคล่องตัวและทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบการสรรหาและเลือกสรร ให้มีความคล่องตัวและทันต่อ การเปลี่ยนแปลง (ผลลัพธ์)	นิยาม ความสำเร็จในการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรให้มีความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กรณีพิเศษ ข้อ ๑ (๕) กรณีการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญฯ โดยมีนิยามที่เกี่ยวข้องดังนี้ ● บุคลากรกรุงเทพมหานคร หมายถึง ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และพนักงานกรุงเทพมหานคร ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร - ลูกจ้าง หมายความว่า ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร และประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	โครงการการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ งบประมาณ ๒,๓๒๒,๘๐๐ บาท กองสรรหาบุคคล

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		- พนักงานกรุงเทพมหานคร หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณหมวดค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร ● ผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานให้กับกรุงเทพมหานครซึ่งข้อบัญญัติ-กรุงเทพมหานคร ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ กำหนด การปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ มีลักษณะชั่วคราว หรือ มีกำหนดเวลาการปฏิบัติงานซึ่งไม่เกินปีงบประมาณ โดยได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน เนื่องด้วยการปฏิบัติงานนั้น นอกจากนี้ให้หมายความรวมถึง ผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างเหมาบริการรายบุคคลตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐโดยอนุโลม ● คุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือก : บุคลากร-กรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าห้าปี นับถึงวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้าย โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ในขณะมีวุฒิการศึกษาตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไม่น้อยกว่าสามปี <u>ภารกิจของหน่วยงาน/ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง</u> ๑. สำนักงาน ก.ก รับผิดชอบดำเนินคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ ๒. สำนักงานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<u>วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรการคำนวณ</u> ตำแหน่งที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกเพียงพอกับอัตราว่าง X ๑๐๐ หารด้วยจำนวนตำแหน่งที่คัดเลือกทั้งหมด <u>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u> พิจารณาจากเอกสารและหลักฐานที่แสดงความสำเร็จ ในการดำเนินการแต่ละขั้นตอน	

เกณฑ์การให้คะแนน : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรให้มีความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ระดับ ความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละ ความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	มีผู้ผ่านการคัดเลือกเพียงพอกับอัตราว่างที่ประกาศคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ร้อยละ ๑๐๐ ของน้ำหนักคะแนน
๔	ร้อยละ ๘๐	มีผู้ผ่านการคัดเลือกน้อยกว่าอัตราว่างที่ประกาศคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ร้อยละ ๘๐ ของน้ำหนักคะแนน
๓	ร้อยละ ๗๐	การประกาศผลการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ร้อยละ ๖๐ ของน้ำหนักคะแนน
๒	ร้อยละ ๖๐	การดำเนินงานตามแนวทางการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ร้อยละ ๔๐ ของน้ำหนักคะแนน
๑	ร้อยละ ๒๐	ดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ร้อยละ ๒๐ ของน้ำหนักคะแนน

เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๓ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
๓	ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบบริการออนไลน์ของสำนักงาน ก.ก.	ระดับ ๕	สำนักงาน ก.ก.

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๓.๓ ปรับปรุงระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบบริการออนไลน์ของสำนักงาน ก.ก. (ผลลัพธ์)	นิยาม การจัดทำระบบบริการออนไลน์ หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการ หรือการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงาน ก.ก. อย่างน้อย ๗ ภารกิจ เช่น การจัดทำแบบตรวจคำอุทธรณ์ และคำร้องทุกข์ดิจิทัล (Digital Checklist) การจัดทำระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานผ่านช่องทางออนไลน์ (HR Tracking) การจัดทำระบบสืบค้นข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ การจัดส่งเอกสารผ่านช่องทางออนไลน์ การให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการผ่านช่องทางออนไลน์ การพัฒนาความรู้/ทักษะผ่านช่องทางออนไลน์ เป็นต้น ภารกิจของหน่วยงาน/ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง - สำนักงาน ก.ก. (ดำเนินโครงการ) - สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล (ส่งเจ้าหน้าที่มาจัดทำระบบบริการออนไลน์/ให้คำปรึกษา/ความช่วยเหลือในการจัดทำระบบบริการออนไลน์) วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรการคำนวณ วัดจากผลรวมของผลงานที่ดำเนินการได้จริงหารด้วยคะแนนเต็ม (๑๐๐) คูณ ๑๐๐	กิจกรรมการจัดทำระบบบริการออนไลน์ของสำนักงาน ก.ก. (กองพัฒนาระบบราชการ-กรุงเทพมหานคร)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<u>วิธีการเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u> พิจารณาจากเอกสาร/ หลักฐานที่แสดงความสำเร็จในการดำเนินการ แต่ละขั้นตอน	

เกณฑ์การให้คะแนน “ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบบริการออนไลน์ของสำนักงาน ก.ก.”

ระดับ ความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละ ความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	สามารถใช้ระบบบริการออนไลน์ได้อย่างน้อย ๗ ภารกิจ	ร้อยละ ๑๐๐ ของน้ำหนักคะแนน
๔	ร้อยละ ๘๐	ทดลองใช้และพัฒนาความสมบูรณ์ของระบบบริการออนไลน์	ร้อยละ ๘๐ ของน้ำหนักคะแนน
๓	ร้อยละ ๖๐	ออกแบบและจัดทำระบบการให้บริการออนไลน์	ร้อยละ ๖๐ ของน้ำหนักคะแนน
๒	ร้อยละ ๔๐	จัดลำดับความสำคัญของภารกิจและกำหนดรูปแบบการให้บริการออนไลน์ในแต่ละภารกิจ รวมทั้งจัดทำรายละเอียดของแต่ละงาน	ร้อยละ ๔๐ ของน้ำหนักคะแนน
๑	ร้อยละ ๒๐	วิเคราะห์ภารกิจและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการออนไลน์	ร้อยละ ๒๐ ของน้ำหนักคะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายของผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๓ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหาร

ราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	ร้อยละความสำเร็จของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ร้อยละ ๑๐๐	สำนักงาน ก.ก.

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
การพัฒนาสวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (กน.)	ร้อยละความสำเร็จของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (ผลลัพธ์)	นิยาม การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีเป็นไปตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ข้าราชการ-กรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๕ ความสำเร็จของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วยดังนี้ ๑. มีการจ่ายเงินรางวัลตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการจ่ายเงินรางวัลแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ ๕๐) ๒. มีแนวทางการจ่ายเงินรางวัลประจำปีตามมติที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี (ร้อยละ ๕๐) วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรคำนวณ ผลรวมของการดำเนินการตามข้อ ๑. (ร้อยละ ๕๐) และข้อ ๒. (ร้อยละ ๕๐)	กิจกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (กองพัฒนาระบบราชการ-กรุงเทพมหานคร)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<u>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u> - มติคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี - หนังสือเวียนแจ้งหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร	

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จของการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	หน่วยงานถือปฏิบัติและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานรายงานผลการดำเนินการให้สำนักงาน ก.ก. ทราบทั้ง ๗๗ หน่วยงาน	ร้อยละ ๑๐๐ ของน้ำหนักคะแนน
๔	ร้อยละ ๘๐	เวียนแจ้งอัตราและแนวทางการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีตามมติคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้หน่วยงานทราบในระบบหนังสือเวียน กรุงเทพมหานครและทำความเข้าใจกับหน่วยงาน	ร้อยละ ๘๐ ของน้ำหนักคะแนน
๓	ร้อยละ ๖๐	นำเสนอผลการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีตามมติคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อทราบ	ร้อยละ ๖๐ ของน้ำหนักคะแนน
๒	ร้อยละ ๔๐	เสนอรูปแบบการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีพิจารณา	ร้อยละ ๔๐ ของน้ำหนักคะแนน
๑	ร้อยละ ๒๐	รวบรวมข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี/วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดรูปแบบการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	ร้อยละ ๒๐ ของน้ำหนักคะแนน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๓ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒	ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ผู้อำนวยการเขต)	ระดับ ๕	สำนักงาน ก.ก.

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาระบบการบริหารผลงาน (ก.)	ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ผู้อำนวยการเขต)	นิยาม “การประเมินผล” หมายถึง เครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ “ระดับบุคคล” หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยจำแนกเป็นรายบุคคล และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จะประเมินเฉพาะผู้อำนวยการเขต (๕๐ เขต) “หลักเกณฑ์” ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้ ๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย ๑.๑ ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) ๑.๒ การแก้ปัญหาในพื้นที่จากระบบ (Traffy fondue) ๑.๓ การแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียน ๑.๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ผู้อำนวยการเขต) (กองพัฒนาระบบราชการ-กรุงเทพมหานคร)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		๒. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ๔ สมรรถนะ ๒.๑ การสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือกับผู้อื่น ๒.๒ การพัฒนาเชิงพื้นที่ ๒.๓ ความอดทนต่อแรงกดดัน ๒.๔ การบริหารจัดการในภาวะคับขัน “ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร” หมายถึง ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร “ผลการวิเคราะห์” หมายถึง สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ผู้อำนวยการเขต) ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด <u>วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรคำนวณ</u> พิจารณาผลสำเร็จของการดำเนินการ โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับ <u>ระดับที่ ๑</u> ศึกษาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลฯ ของผู้อำนวยการเขต <u>ระดับ ๒</u> จัดทำหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลฯ นำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ <u>ระดับ ๓</u> ประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ให้ผู้อำนวยการเขตทราบ <u>ระดับ ๔</u> มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของผู้อำนวยการเขต <u>ระดับ ๕</u> มีผลการวิเคราะห์การประเมินเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<u>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u> พิจารณาผลการดำเนินการตามระดับของความสำเร็จที่กำหนด (๕ ระดับ) และหลักฐานที่แสดงผลสำเร็จ เช่น ๑. รายงานการศึกษาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลฯ ของผู้อำนวยการเขต ๒. หนังสือเสนอหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ นำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณาเห็นชอบ ๓. รายงานผลการประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ๔. สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของผู้อำนวยการเขต ๕. รายงานการวิเคราะห์การประเมินเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	

เกณฑ์การให้คะแนน “ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
(ผู้อำนวยการเขต)”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละ ความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	มีผลการวิเคราะห์การประเมินเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ ๑๐๐ ของน้ำหนักคะแนน
๔	ร้อยละ ๘๐	มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของผู้อำนวยการเขต	ร้อยละ ๘๐ ของน้ำหนักคะแนน
๓	ร้อยละ ๖๐	ประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ให้ผู้อำนวยการเขตทราบ	ร้อยละ ๖๐ ของน้ำหนักคะแนน
๒	ร้อยละ ๔๐	จัดทำหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลฯ นำเสนอผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ	ร้อยละ ๔๐ ของน้ำหนักคะแนน
๑	ร้อยละ ๒๐	ศึกษาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลฯ ของผู้อำนวยการเขต	ร้อยละ ๒๐ ของน้ำหนักคะแนน

ตาราง ง แสดงตัวชี้วัดและโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนภารกิจ ตามองค์ประกอบที่ ๔ และ ๕

องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาวัฒนธรรมในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชน หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่ระบบราชการ ๔.๐

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
ความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๐)	ตามที่ สกก. กำหนด	กิจกรรมการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (สำนักงาน ก.ก.)

องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
๕.๑ ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณ ในภาพรวม (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๐)	ตามที่ สงม. กำหนด	กิจกรรมการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม (กองบริหารทั่วไป สำนักงาน ก.ก.)
๕.๒ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลสำหรับบูรณาการภารกิจของหน่วยงาน (One Platform) (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๐)	ตามที่ สยป. กำหนด	กิจกรรมพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลสำหรับบูรณาการภารกิจของหน่วยงาน (กองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก.)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม
ภารกิจยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ตัวชี้วัดที่ ๑ ความสำเร็จในการดำเนินการกระจายภารกิจการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่โดยตรงจากสำนักไปยังสำนักงานเขต (นาร่อง)
 โครงการ/กิจกรรม กิจกรรมการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากสำนักและสำนักงานเขตเกี่ยวกับการดำเนินการกระจายภารกิจการจัดบริการสาธารณะ
 ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่ (กองอัตรากำลัง)

สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิติ.....-.....นโยบาย.....-.....

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ โครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ(ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖								
			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. ทบทวนภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันและ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการของสำนักงานเขต นาร่องเพื่อนำมาพิจารณาแบ่งภารกิจจัดการบริการสาธารณะ ในพื้นที่ระหว่างสำนักและสำนักงานเขต	๑๐	๑๐	↔											
๒. นำข้อมูลที่ได้นำเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา	๒๐	๓๐	↔											
๓. ประชุมหารือรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินการ กระจายภารกิจจากหน่วยงานระดับสำนัก	๒๐	๕๐		↔										
๔. สรุปข้อมูลและแนวทางการดำเนินการกระจายภารกิจที่ได้จาก การรับฟังความคิดเห็นนำเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องอีกครั้ง	๒๕	๗๕				↔								
๕. ออกแบบการจัดโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของสำนักงานเขตนาร่อง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งเพื่อ ใช้เป็นต้นแบบในภาพรวมของทั้ง ๕๐ สำนักงานเขต	๑๐	๘๕					↔							
๖. ดำเนินการกระจายภารกิจปรับปรุงโครงสร้างและการจัด อัตรากำลังของสำนักงานเขตนาร่อง	๑๐	๙๕					↔							
๗. ติดตามประเมินผลการดำเนินการกระจายภารกิจและการปรับปรุง โครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของสำนักงานเขตนาร่อง	๕	๑๐๐												↔
รวม ๗ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐												

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการแสดงผลการร้องเรียนเปิดเผยต่อสาธารณชน

โครงการ/กิจกรรม โครงการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันและแสดงผลการร้องเรียนเปิดเผยต่อสาธารณชน (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิติ.....-.....นโยบาย.....-.....

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ โครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖								
			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. ประสานขอความร่วมมือจากสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลเพื่อวิเคราะห์และ พัฒนาระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตประพฤติมิชอบและจัดทำคู่มือการใช้งาน	๓๐	๓๐	←		→									
๒. กำหนดสิทธิให้เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รายงานเรื่องร้องเรียนเข้าใช้งานระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตประพฤติมิชอบ	๓๐	๖๐			←				→					
๓. สร้างความเข้าใจให้ทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครรายงานผ่านระบบการร้องเรียน	๒๐	๘๐					←		→					
๔. รวบรวมข้อมูลเรื่องร้องเรียนและประเมินผลสรุปรายงานเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๕	๙๕							←					→
๕. เผยแพร่สรุปรายงานเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อสาธารณชนทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก.	๕	๑๐๐											←	→
รวม ๙ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐												

ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จในการเพิ่มศักยภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางด้านวินัยและการสอบสวนพิจารณาข้าราชการ-
กรุงเทพมหานครสามัญ

โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิติ.....-.....นโยบาย.....-.....

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ โครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ												
			พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖									
			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. เตรียมการดำเนินโครงการ	๕	๕													
๒. แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณากำหนด หลักสูตรและรูปแบบการจัดทำหลักสูตร	๕	๑๐													
๓. ประสานติดต่อด่วน เวลาและสถานที่ดำเนิน โครงการ	๑๐	๒๐													
๔. ประสานหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายเพื่อส่งรายชื่อ ข้าราชการในสังกัดเข้าร่วมโครงการ	๑๐	๓๐													
๕. จัดทำระบบ เอกสาร และจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในโครงการ	๒๐	๕๐													
๖. ขออนุมัติคำสั่งแต่งตั้งคณะ กรรมการดำเนิน โครงการ และคำสั่งให้ข้าราชการเข้ารับการอบรม และเวียนแจ้งรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมให้ ต้นสังกัดทราบ	๑๐	๖๐													
๗. ดำเนินโครงการตามหลักสูตรที่กำหนด	๓๐	๙๐													
๘. สรุปผล การรายงานผล และประเมินผล โครงการ	๑๐	๑๐๐													
รวม ๘ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐													

๒. โครงการอบรมหลักสูตรการสอบสวนพิจารณาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)
 สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิติ.....-.....นโยบาย.....-.....

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ โครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖								
			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. เตรียมการดำเนินโครงการ	๕	๕	←→											
๒. แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณากำหนด หลักสูตรและรูปแบบการจัดทำหลักสูตร	๕	๑๐			←→									
๓. ประสานติดต่อวัน เวลาและสถานที่ ดำเนินโครงการ	๑๐	๒๐					←→							
๔. ประสานหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายเพื่อส่ง รายชื่อข้าราชการในสังกัดเข้าร่วมโครงการ	๑๐	๓๐					←→							
๕. จัดทำระบบ เอกสาร และจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในโครงการ	๒๐	๕๐						←→						
๖. ขออนุมัติคำสั่งแต่งตั้งคณะ กรรมการ ดำเนินโครงการ และคำสั่งให้ข้าราชการเข้า รับการอบรม และเวียนแจ้งรายชื่อผู้เข้ารับ การอบรมให้ต้นสังกัดทราบ	๑๐	๖๐								←→				
๗. ดำเนินโครงการตามหลักสูตรที่กำหนด	๓๐	๙๐											←→	
๘. สรุปผล การรายงานผล และประเมินผล โครงการ	๑๐	๑๐๐												←→
รวม ๘ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐												

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานที่หน่วยงานเสนอได้รับรางวัลระดับชมเชยขึ้นไป

โครงการ/กิจกรรม โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิติ.....-.....นโยบาย.....-.....

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ โครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖								
			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. ขออนุมัติเงินประจำงวด	๕	๕	←→											
๒. จัดทำประกาศพร้อมแจ้งหลักเกณฑ์ เพื่อให้หน่วยงานเสนอผลงานเพื่อขอรับรางวัลฯ	๒๐	๒๐	←→											
๓. ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานที่สนใจเสนอขอรับ รางวัลฯ	๑๕	๑๕		←→										
๔. หน่วยงานจัดทำผลงานเสนอขอรับรางวัลฯ	๕	๕		←→										
๕. คณะกรรมการฯ พิจารณาคุณภาพผลงาน ที่หน่วยงานเสนอ	๔๐	๔๐						←→						
๖. จัดทำประกาศผลการพิจารณารางวัลฯ เพื่อเสนอ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครลงนามและจัดทำโล่รางวัลฯ ป้ายเงินรางวัล	๕	๕									←→			
๗. จัดพิธีมอบรางวัลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๐	๑๐										←→		
รวม ๗ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐												

ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละผลคะแนนในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โครงการ/กิจกรรม กิจกรรมการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิติบริหารจัดการดี นโยบายโปร่งใส ไม่ส่วย และ นโยบายเปิดเผยข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างครอบคลุมทั้งของ กรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ โครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖								
			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. สํารวจการรับรู้การประเมิน ITA ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ไม่ร้อยละ ๔๐๐ คน)	๒๐	๒๐	←→											
๒. ดำเนินการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการประเมินฯ และแบบทดสอบล่วงหน้า (Pre-test) เพื่อให้ข้าราชการและ บุคลากรของกรุงเทพมหานครได้รับทราบและเข้าใจถึง วิธีการประเมินฯ	๒๐	๔๐			←→									
๓. เผยแพร่คู่มือการประเมิน และสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ การประเมินฯ และแบบทดสอบล่วงหน้า (Pre-test) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ITA ให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร รวมทั้ง ประชาชนทราบและทำแบบทดสอบล่วงหน้า (Pre-test) ทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. และกรุงเทพมหานคร	๔๐	๘๐						←→						
๔. สํารวจการรับรู้การประเมิน ITA ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ไม่ร้อยละ ๔๐๐ คน) ประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม และรายงานผู้บริหาร	๒๐	๑๐๐										←→		
รวม ๔ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐												

ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (โครงการต่อเนื่อง พ.ศ. ๒๕๖๕ - พ.ศ. ๒๕๖๖) (กองทะเบียนประวัติข้าราชการ)

สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิติ.....-.....นโยบาย.....-.....

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ โครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ												พ.ศ. ๒๕๖๗
			พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖									
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	กพ.	มี.ค.	เมย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. ดำเนินการตามขั้นตอนจัดซื้อจัดจ้าง	๒๐	๒๐		←			→								งานงวดที่ ๔ (ภายใน ธ.ค. ๖๖) งานงวดที่ ๕ (ภายใน เม.ย. ๖๗) งานงวดที่ ๖ (สุดท้าย) (ภายใน ก.ค. ๖๗) ดำเนินการตรวจ รับงานแล้วเสร็จ (ภายใน ก.ย. ๖๗)
๒. บริษัทได้รับเลือกดำเนินการตามสัญญา	๒๐	๔๐				←	→								
๓. ตรวจรับตามงวดงาน + ทดสอบระบบ + ผูกอบรม															
๓.๑ งานงวดที่ ๑	๒๐	๖๐					↔								
๓.๒ งานงวดที่ ๒	๒๐	๘๐					←	→	→						
๓.๓ งานงวดที่ ๓	๒๐	๑๐๐					←						→		
รวม ๓ ขั้นตอน (เฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)	๑๐๐	๑๐๐													

โครงการ/กิจกรรม ๒. กิจกรรมจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม (กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม)
สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิติ.....-.....นโยบาย.....-.....

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖											
			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. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสื่อมัลติมีเดีย	๑๐	๑๐	↔											
๒. ประชุมวางแผนการดำเนินงาน	๑๐	๒๐		↔										
๓. รวบรวมข้อมูล	๒๐	๔๐			↔									
๔. จัดทำสื่อมัลติมีเดีย	๕๐	๘๐						↔						
๕. แจ้งกองทะเบียนประวัติข้าราชการ เผยแพร่สื่อมัลติมีเดียผ่านเว็บไซต์ สำนักงาน ก.ก.	๑๐	๑๐๐												↔
รวม ๕ ขั้นตอน	๑๐๐	๑๐๐												

โครงการ/กิจกรรม ๓. กิจกรรมจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม (กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม)
สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิติ.....-.....นโยบาย.....-.....

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖											
			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. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์	๑๐	๑๐	↔											
๒. ประชุมวางแผนการดำเนินงาน	๑๐	๒๐		↔										
๓. รวบรวมข้อมูล	๒๐	๔๐			↔									
๔. จัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์	๕๐	๘๐						↔						
๕. แจ้งกองทะเบียนประวัติข้าราชการ เผยแพร่หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ผ่าน เว็บไซต์สำนักงาน ก.ก.	๑๐	๑๐๐												↔
รวม ๕ ขั้นตอน	๑๐๐	๑๐๐												

สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิติ.....-.....นโยบาย.....-.....

৫৬

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรมสำคัญ
ภารกิจสำคัญของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์หน่วยงาน)

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญด้วยวิธีการคัดเลือก
 โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (กองสรรหาบุคคล)
 สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิติเศรษฐกิจดี นโยบายการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖											
			๒๕๖๕			๒๕๖๖								
			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. จัดทำระบบรับสมัคร	๑๐	๑๐		↔										
๒. ประชุมคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตร	๕	๑๕		↔										
๓. ประชาสัมพันธ์การรับสมัคร	๕	๒๐		↔										
๔. รับสมัครคัดเลือก	๑๐	๓๐			↔									
๕. ประกาศรายชื่อผู้สมัคร	๑๐	๔๐				↔								
๖. ประกาศวัน เวลา และสถานที่สอบ ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	๑๐	๕๐				↔								
๗. สอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะ ตำแหน่ง	๓๐	๘๐					↔							
๘. ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านภาคความรู้ ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	๕	๘๕					↔							
๙. สอบสัมภาษณ์และรับหลักฐานและเอกสาร	๕	๙๐					↔							
๑๐. ตรวจสอบคุณสมบัติ และหลักฐานและ เอกสาร	๕	๙๕					↔							
๑๑. ประกาศผลการคัดเลือก	๑๐	๑๐๐						↔						
รวม ๑๑ ขั้นตอน	๑๐๐	๑๐๐												

โครงการ/กิจกรรม ๒. โครงการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กองสรรพบุคคล สำนักงาน ก.ก.
สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิติ.....-.....นโยบาย.....-.....

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ โครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖								
			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. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกฯ	๕	๕	↔											
๒. เตรียมการรับสมัครคัดเลือก โดยจัดทำ แผนงานและปฏิทินการดำเนินการ	๑๐	๑๐		↔										
๓. ประกาศรับสมัครคัดเลือกและดำเนินการ รับสมัครคัดเลือก	๕	๕		↔										
๔. ดำเนินการตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	๕	๕		↔										
๕. ประกาศรายชื่อผู้สมัครคัดเลือก วัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการ คัดเลือก เพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป เพื่อสอบแข่งขันภาคความรู้ความสามารถ ที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	๕	๕			↔									
๖. ดำเนินการสอบข้อเขียนเพื่อวัดภาคความรู้ ความสามารถทั่วไป และเพื่อสอบแข่งขันภาค ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	๑๕	๑๕			↔									

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ โครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๗. ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านข้อเขียนภาค- ความรู้ความสามารถทั่วไป และภาคความรู้- ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และกำหนด วัน เวลา และสถานที่ยื่นเอกสารหลักฐาน	๑๐	๑๐			↔									
๘. ดำเนินการทดสอบการปฏิบัติ	๑๐	๑๐				↔								
๙. ตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหลักฐาน ของผู้สอบผ่านข้อเขียน	๕	๕				↔								
๑๐. ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านปฏิบัติ วัน เวลา และสถานที่สอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง	๑๐	๑๐				↔								
๑๑. ดำเนินการคัดเลือกเพื่อวัดภาคความ- เหมาะสมกับตำแหน่ง	๑๕	๑๕				↔								
๑๒. ประกาศผลการคัดเลือก	๕	๕				↔								
รวม ๑๒ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐												

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมให้กรุงเทพมหานคร มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

โครงการ/กิจกรรม ๑. กิจกรรมการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม) สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีติบบริหารจัดการดี นโยบายโปร่งใส ไม่ส่วย และ นโยบายเปิดเผยข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างครอบคลุมทั้งของ กรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ โครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖								
			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. สํารวจการรับรู้การประเมิน ITA ของผู้มีส่วได้ส่วเสียภายใน (ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ไม่ร้อยกว่า ๔๐๐ คน)	๒๐	๒๐	←→											
๒. ดำเนินการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการประเมินฯ และแบบทดสอบล่งหน้า (Pre-test) เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครได้รับทราบและเข้าใจถึงวิธีการประเมินฯ	๒๐	๔๐			←→									
๓. เผยแพร่คู่มือการประเมิน และสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการประเมินฯ และแบบทดสอบล่งหน้า (Pre-test) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ITA ให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร รวมทั้งประชาชนทราบและทำแบบทดสอบล่งหน้า (Pre-test) ทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. และกรุงเทพมหานคร	๔๐	๘๐						←→						
๔. สํารวจการรับรู้การประเมิน ITA ของผู้มีส่วได้ส่วเสียภายใน (ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ไม่ร้อยกว่า ๔๐๐ คน) ประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม และรายงานผู้บริหาร	๒๐	๑๐๐										←→		
รวม ๔ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐												

โครงการ/กิจกรรม ๒. โครงการเฝ้าระวังและต่อต้านการทุจริต และสแกนพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริต (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)
สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิติบริหารจัดการดี นโยบายลดเสี่ยงโกงผ่านความร่วมมือภาคีเครือข่ายประชาชน และนโยบายโปร่งใส ไม่ส่วย

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ โครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖								
			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. แต่งตั้งคณะทำงานร่วมเพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นที่ที่เสี่ยงต่อการทุจริต	๓๐	๓๐	←		→									
๒. คัดเลือกพื้นที่ที่เสี่ยงต่อการทุจริต	๑๐	๔๐			↔									
๓. ลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริต	๔๕	๘๕				←								
๔. ติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงาน	๑๐	๙๕					←							→
๕. ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผู้บริหาร	๕	๑๐๐												↔
รวม ๕ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐												

โครงการ/กิจกรรม ๓. โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริตและให้รางวัลหน่วยงานที่ได้คะแนนสูง (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)
สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีติบริหารจัดการดี นโยบายลดเสี่ยงโกงผ่านความร่วมมือภาคีเครือข่ายประชาชน และนโยบายโปร่งใส ไม่ส่วย

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ โครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖								
			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. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนด หลักเกณฑ์การประเมิน	๑๐	๑๐	←		→									
๒. จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมิน	๒๐	๓๐			↔									
๓. หน่วยงานดำเนินการบริหารงาน	๕๕	๘๕				←								
๔. คณะกรรมการประเมินผลการ บริหารงาน	๑๐	๙๕											↔	→
๕. จัดทำประกาศผลการประเมิน และจัด พิธีมอบประกาศนียบัตร	๕	๑๐๐												↔
รวม ๕ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐												

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

๑. โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (กองสรรหาบุคคล)
สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิติเศรษฐกิจดี นโยบายการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖											
			๒๕๖๕			๒๕๖๖								
			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. จัดทำระบบรับสมัคร	๑๐	๑๐		↔										
๒. ประชุมคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตร	๕	๑๕		↔										
๓. ประชาสัมพันธ์การรับสมัคร	๕	๒๐		↔										
๔. รับสมัครคัดเลือก	๑๐	๓๐			↔									
๕. ประกาศรายชื่อผู้สมัคร	๑๐	๔๐				↔								
๖. ประกาศวัน เวลา และสถานที่สอบ ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	๑๐	๕๐				↔								
๗. สอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะ ตำแหน่ง	๓๐	๘๐					↔							
๘. ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านภาคความรู้ ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	๕	๘๕					↔							
๙. สอบสัมภาษณ์และรับหลักฐานและเอกสาร	๕	๙๐					↔							
๑๐. ตรวจสอบคุณสมบัติ และหลักฐานและ เอกสาร	๕	๙๕					↔							
๑๑. ประกาศผลการคัดเลือก	๑๐	๑๐๐						↔						
รวม ๑๑ ขั้นตอน	๑๐๐	๑๐๐												

๒. กิจกรรมการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)
สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิติบริหารจัดการดี นโยบายโปร่งใส ไม่ส่วย และ นโยบายเปิดเผยข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างครอบคลุม
ทั้งของกรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ โครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖								
			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. สํารวจการรับรู้การประเมิน ITA ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ไม่ร้อยละ ๔๐๐ คน)	๒๐	๒๐	←→											
๒. ดำเนินการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการประเมินฯ และแบบทดสอบล่วงหน้า (Pre-test) เพื่อให้ข้าราชการและ บุคลากรของกรุงเทพมหานครได้รับทราบและเข้าใจถึง วิธีการประเมินฯ	๒๐	๔๐			←→									
๓. เผยแพร่คู่มือการประเมิน และสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ การประเมินฯ และแบบทดสอบล่วงหน้า (Pre-test) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ITA ให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร รวมทั้ง ประชาชนทราบและทำแบบทดสอบล่วงหน้า (Pre-test) ทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. และกรุงเทพมหานคร	๔๐	๘๐						←→						
๔. สํารวจการรับรู้การประเมิน ITA ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ไม่ร้อยละ ๔๐๐ คน) ประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม และรายงานผู้บริหาร	๒๐	๑๐๐										←→		
รวม ๔ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐												

๓. โครงการเฝ้าระวังและต่อต้านการทุจริต และสแกนพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริต (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีติบริหารจัดการดี นโยบายลดเสี่ยงโกงผ่านความร่วมมือภาคีเครือข่ายประชาชน และนโยบายโปร่งใส ไม่ส่วย

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ โครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖								
			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. แต่งตั้งคณะทำงานร่วมเพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นที่ที่เสี่ยงต่อการทุจริต	๓๐	๓๐	←		→									
๒. คัดเลือกพื้นที่ที่เสี่ยงต่อการทุจริต	๑๐	๔๐			↔									
๓. ลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริต	๔๕	๘๕				←								
๔. ติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงาน	๑๐	๙๕					←							→
๕. ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผู้บริหาร	๕	๑๐๐												↔
รวม ๕ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐												

๔. โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริตและให้รางวัลหน่วยงานที่ได้คะแนนสูง (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีติบริหารจัดการดี นโยบายลดเสี่ยงโกงผ่านความร่วมมือภาคีเครือข่ายประชาชน และนโยบายโปร่งใส ไม่ส่วย

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ โครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖								
			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. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนด หลักเกณฑ์การประเมิน	๑๐	๑๐	←		→									
๒. จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมิน	๒๐	๓๐			↔									
๓. หน่วยงานดำเนินการบริหารงาน	๕๕	๘๕				←							→	
๔. คณะกรรมการประเมินผลการ บริหารงาน	๑๐	๙๕											←	→
๕. จัดทำประกาศผลการประเมิน และจัด พิธีมอบประกาศนียบัตร	๕	๑๐๐												↔
รวม ๕ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐												

๕. กิจกรรมมาตรการในการสนับสนุนการบูรณาการข้อกำหนดนโยบายข้อมูลเปิด (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)
สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีติบริหารจัดการดี นโยบายเปิดเผยข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างครอบคลุมทั้งของกรุงเทพมหานคร และ
กรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ โครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. ๒๕๖๕			พ.ศ. ๒๕๖๖								
			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. แต่งตั้งคณะทำงานในการกำหนด มาตรการในการสนับสนุนการบูรณาการ ข้อกำหนดนโยบายข้อมูลเปิด	๑๐	๑๐	←→											
๒. ประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนด มาตรการ โดยวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ของการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างของ กรุงเทพมหานคร	๓๐	๔๐			←→									
๓. จัดทำมาตรการในการสนับสนุน การบูรณาการข้อกำหนดนโยบายข้อมูล เปิดที่มีความโปร่งใส	๕๐	๙๐		←→										
๔. เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเห็นชอบ และเวียนแจ้งให้ทุกหน่วยงานยึดถือปฏิบัติ ต่อไป	๑๐	๑๐๐											←→	
รวม ๔ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐												