

ชื่อกิจกรรม การทบทวนภารกิจและปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขต
หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

ภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเขตได้เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นรวมทั้งจากการกระจายภารกิจอำนาจหน้าที่ การปรับปรุงระเบียบกฎหมาย หรือจากนโยบายของรัฐบาล ประกอบกับนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร กรุงเทพฯ ๙ ดี รวม ๒๑๖ นโยบาย โดยนโยบายส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตในฐานะเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของสำนักงานเขต เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของสำนักงานเขตให้เป็นไปตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รวมทั้งให้ทบทวนอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ปริมาณงาน กระบวนการและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบัน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงาน ก.ก. ได้จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากสำนักงานเขตเกี่ยวกับการกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการวิเคราะห์อัตรากำลังให้กับฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งรับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจและลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไปในส่วนราชการต่าง ๆ ของสำนักงานเขต เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานเขตให้มีความเหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงานที่มีความเปลี่ยนแปลง ประกอบกับแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ภารกิจการจัดบริการสาธารณะในพื้นที่ที่ควรมีการถ่ายโอนจากสำนักไปยังสำนักงานเขต ดังนั้น เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินการดังกล่าว สำนักงาน ก.ก. จึงได้จัดทำกิจกรรมการทบทวนภารกิจและปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขต โดยจะนำแนวคิดในการกระจายอำนาจมาพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานเขตให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้หน่วยงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และการให้บริการประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๒. วัตถุประสงค์กิจกรรม

๒.๑ เพื่อทบทวนภารกิจการจัดบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครที่ควรถ่ายโอนจากสำนักไปยังสำนักงานเขต และปรับปรุงการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและรองรับกับอนาคต

๒.๒ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล

๒.๓ เพื่อให้สำนักงานเขตมีข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและอนาคต

๓. เป้าหมายกิจกรรม

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน ประกอบด้วย

๓.๑ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๙๐ คน โดยเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น - สูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ -ชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน -อาวุโส

๓.๒ เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน ๑๐ คน

๔. ลักษณะกิจกรรม

- ประเภทกิจกรรม เป็นกิจกรรมตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยเป็นกิจกรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนงานประจำให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร

- ความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์/แผน เป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติในยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่เน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ผ่านการมีหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้างและภารกิจที่เหมาะสม และเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทยที่มีแนวทางการพัฒนาโดยปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการสร้างเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๕.๓ การกระจายอำนาจ กลยุทธ์ ๕.๓.๒ ศึกษา วิเคราะห์ ภารกิจการจัดบริการสาธารณะในพื้นที่ที่ควรมีการถ่ายโอนจากสำนักไปยังสำนักงานเขต

- รูปแบบกิจกรรม เป็นกิจกรรมการประชุมเพื่อทบทวนภารกิจการจัดบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครที่ควรถ่ายโอนจากสำนักไปยังสำนักงานเขต รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและอนาคต โดยให้ผู้เข้าร่วมการประชุมได้มีส่วนร่วมในการอภิปราย แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รับฟังปัญหาและความต้องการที่จะทำให้สำนักงานเขตมีรูปแบบการจัดโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร

๖. แผนปฏิบัติการ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗											
	ค.ค. ๒๕๖๖	พ.ย. ๒๕๖๖	ธ.ค. ๒๕๖๖	ม.ค. ๒๕๖๗	ก.พ. ๒๕๖๗	มี.ค. ๒๕๖๗	เม.ย. ๒๕๖๗	พ.ค. ๒๕๖๗	มิ.ย. ๒๕๖๗	ก.ค. ๒๕๖๗	ส.ค. ๒๕๖๗	ก.ย. ๒๕๖๗
ขั้นที่ ๑ ทบทวนภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันและศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการของสำนักงานเขต เพื่อนำมาปรับปรุงอำนาจหน้าที่ โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	↔											
ขั้นที่ ๒ จัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง		↔										

๒

๖. แผนปฏิบัติการ (ต่อ)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗											
	ต.ค. ๒๕๖๖	พ.ย. ๒๕๖๖	ธ.ค. ๒๕๖๖	ม.ค. ๒๕๖๗	ก.พ. ๒๕๖๗	มี.ค. ๒๕๖๗	เม.ย. ๒๕๖๗	พ.ค. ๒๕๖๗	มิ.ย. ๒๕๖๗	ก.ค. ๒๕๖๗	ส.ค. ๒๕๖๗	ก.ย. ๒๕๖๗
ขั้นที่ ๓ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์งานและการประชุมมาจัดทำรายงานเพื่อเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา			←→									
ขั้นที่ ๔ เสนอขอความเห็นชอบจากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร อ.ก.ก.ที่เกี่ยวข้อง และ ก.ก. พิจารณา					←→							
ขั้นที่ ๕ ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของสำนักงานเขต								←→				
ขั้นที่ ๖ ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร												←→

2

๗. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. ความเสี่ยงของกิจกรรมและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทางการบริหารความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของความเสี่ยง	
ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายติดภารกิจ ไม่สามารถเข้าร่วมการประชุมได้ครบถ้วนตามวันที่และเวลากำหนด	๑	๑	น้อยมาก	- แจ้งกำหนดการประชุมให้กับข้าราชการกลุ่มเป้าหมายผ่านช่องทางต่างๆ ก่อนวันประชุม อย่างน้อย ๒ สัปดาห์

2

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ผู้เข้าร่วมการประชุมมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทบทวนภารกิจของสำนักและสำนักงานเขตเพื่อปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของสำนักงานเขต เพื่อให้สำนักงานเขตสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไป ตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

๙.๒ สำนักงานเขตมีการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและอนาคต

๑๐. การติดตามประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
ความสำเร็จในการทบทวนภารกิจการจัดบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครที่ควรถ่ายโอนจากสำนักไปยังสำนักงานเขต	ร้อยละ ๒๐	ผลผลิต	พิจารณาจำนวนภารกิจบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครจำนวน ๖ กลุ่มภารกิจที่ควรถ่ายโอนจากสำนักไปยังสำนักงานเขต โดยสามารถนำเสนอรายงานต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องหรือผู้บริหารกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นชอบภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗

๑๐.๒ การติดตามความก้าวหน้า

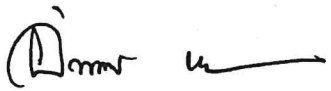
ขั้นตอนการดำเนินงาน	รายงานขั้นตอน (ร้อยละ)	ความก้าวหน้ากิจกรรม (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ
ขั้นที่ ๑ ทบทวนภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการของสำนักงานเขต เพื่อนำมาปรับปรุงอำนาจหน้าที่ โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง	๑๐	๑๐	ต.ค. ๖๖
ขั้นที่ ๒ จัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง	๒๐	๓๐	พ.ย ๖๖ - ม.ค. ๖๗
ขั้นที่ ๓ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์งานและการประชุม มาจัดทำรายงานวิเคราะห์เพื่อเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา	๒๐	๕๐	ธ.ค. ๖๖ - ก.พ. ๖๗
ขั้นที่ ๔ เสนอขอความเห็นชอบผู้บริหารกรุงเทพมหานคร อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง และ ก.ก. พิจารณา	๒๐	๗๐	ก.พ. - เม.ย. ๖๗
ขั้นที่ ๕ ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของสำนักงานเขต	๒๕	๙๕	พ.ค. - ส.ค. ๖๗
ขั้นที่ ๖ ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร	๕	๑๐๐	ก.ย. ๖๗

๑๐.๓ การประเมินผลกิจกรรม

๑๐.๓ การประเมิน...

๑๐.๓ การประเมินผลกิจกรรม

กองโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้ประเมินผลกิจกรรม โดยประเมินผลจาก
ตัวชี้วัดที่กำหนด และรายงานการประเมินผลกิจกรรมต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานครหรือคณะกรรมการ
ที่เกี่ยวข้อง

(ลงชื่อ)..........ผู้เสนอกิจกรรม

(ลงชื่อ)..........ผู้อนุมัติกิจกรรม
(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ตาราง จ ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม (เฉพาะภารกิจงานจากการเจรจาตกลงฯ ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร

ประจำปี พ.ศ. 2567 และภารกิจตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน)

ข้อควรระวังที่ 1 ...ความสำเร็จในการทบทวนภารกิจการจัดบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครที่ควรถ่ายโอนจากสำนักไปยังสำนักงานเขต.....
ข้อโครงการที่ 1กิจกรรมการทบทวนภารกิจและปรับปรุงโครงสร้างการบริการของสำนักงานเขต..... (กองโครงสร้างและอัตรากำลัง).....

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้าโครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ														
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567											
			ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1. ทบทวนภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการของ สำนักงานเขต เพื่อนำมาปรับปรุงอำนาจหน้าที่ โครงสร้างและ กรอบอัตรากำลัง	10	10	↕														
2. จัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ โครงสร้าง และ กรอบอัตรากำลัง	20	30		↕													
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์งานและการประชุมมา จัดทำรายงานวิเคราะห์เพื่อเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง พิจารณา	20	50			↕		↕										
4. เสนอขอความเห็นชอบผู้บริหารกรุงเทพมหานคร อ.ก.ก. ที่ เกี่ยวข้อง และ ก.ก. พิจารณา	20	70								↕	↕						

[illegible]

ชื่อกิจกรรม ทบทวนโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลง
สภาพภูมิอากาศ
หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

เนื่องจากแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมยั่งยืนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ในการบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่มีความยั่งยืน โปร่งใส และมีประสิทธิภาพสูง ส่งผลให้กรุงเทพมหานครต้องเร่งดำเนินการป้องกันและลดแหล่งกำเนิดมลพิษทั้งทางน้ำ ทางบก ทางอากาศและเสียง รวมถึงพัฒนาระบบข้อมูลการบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมและระบบแจ้งเตือนวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์แก่ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เนื่องจากปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัญหาระดับโลกและมีความยุ่งยาก และต้องมีการบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ทั้งภาคประชาชน ภาครัฐ ภาคประชาสังคมและภาคเอกชน และภาคีเครือข่ายสาธารณะ เพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม ประกอบกับกรุงเทพมหานครมีความเสี่ยงต่อภัยพิบัติรุนแรงที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองขนาดใหญ่ที่มีการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็ว และยังเป็นแหล่งเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ และมีประชากรอยู่อาศัยเป็นจำนวนมากในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จึงเป็นต้นกำเนิดของการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse gases; GHGs) สู่ชั้นบรรยากาศในปริมาณมากที่สุดของประเทศ ก่อให้เกิดภาวะโลกร้อนและการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้ ไม่เพียงแต่จะส่งผลกระทบต่อกรุงเทพมหานครเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อเมืองและประเทศอื่น ๆ อีกด้วย

ปัจจุบันปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศมีความเข้มข้นขึ้นตามลำดับ แต่ส่วนราชการและหรือหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานดังกล่าวประสบปัญหาการดำเนินงานเนื่องจากมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงไม่สามารถสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นตามบริบทของการเติบโตของเมือง หรือแก้ปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภารกิจเดิมที่มีความเข้มข้นขึ้น ได้แก่ การดำเนินงานตามแผนแม่บทกรุงเทพมหานครว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๓ ที่มีการกำหนดเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกตามแผนแม่บทด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ และตามความตกลงปารีส (Paris Agreement) ซึ่งเป็นสัตยาบันของประเทศไทยในเวทีนานาชาติ รวมถึงตรงตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร คือ “คาร์บอนคัมไต์ กทม. ปลอดภัยคาร์บอน (BMA Net Zero)” ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศและระดับนานาชาติ ในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามเป้าหมายที่กำหนด และตรงตามที่รัฐบาลให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก โดยได้กำหนดให้การแก้ไขปัญหาฝุ่นละออง PM_{2.5} เป็นวาระแห่งชาตินำไปสู่เป้าหมายประเทศ คือ “สร้างอากาศดี เพื่อคนไทยและผู้มาเยือน” ดังนั้น การบริหารจัดการเพื่อแก้ปัญหาฝุ่นละออง PM_{2.5} จึงเป็นภารกิจใหม่ที่สำคัญและท้าทายของส่วนราชการและหรือหน่วยงานที่ต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมจึงเป็นปัญหาสำคัญที่กรุงเทพมหานครต้องเร่งแก้ไขอย่างเร่งด่วน และต้องทบทวนภารกิจ ปัญหาอุปสรรคของส่วนราชการและหรือหน่วยงานในการปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังของสำนักสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้หน่วยงานมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไป

ปัจจุบัน...

ปัจจุบัน สามารถปฏิบัติการกิจการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและสามารถรองรับภารกิจด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้สำนักสิ่งแวดล้อมมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่บทบาท ภารกิจ คุณภาพและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ปัจจุบัน

๒.๒ เพื่อให้สำนักสิ่งแวดล้อมมีส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้านการจัดการคุณภาพอากาศ และด้านการพิจารณารายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๓. เป้าหมาย

เพื่อให้มีส่วนราชการที่ปฏิบัติการกิจการด้านการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานครได้ครอบคลุมในทุกมิติและสามารถเพิ่มศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

๔. ลักษณะโครงการ

ประเภทโครงการ เป็นโครงการประเภทกิจกรรมที่ศึกษา ค้นคว้า เอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันเพื่อนำมากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติในการรองรับยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมยั่งยืนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์/แผน เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมยั่งยืนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ในการบริหารจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่มีความยั่งยืน โปร่งใส และมีประสิทธิภาพสูง

รูปแบบกิจกรรม เป็นการศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังของสำนักสิ่งแวดล้อมตามลักษณะงาน ภารกิจที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง จากยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย/นโยบายของผู้บริหาร

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร (เสาชิงช้า)

๖. แผนปฏิบัติการ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ											
	พ.ศ. ๒๕๖๖			พ.ศ. ๒๕๖๗								
	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. กองโครงสร้างและอัตรากำลัง รับเรื่อง การขอปรับปรุงโครงสร้าง การส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลัง	←→											

ม.ก.ศ.

๖. แผนปฏิบัติการ (ต่อ)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ											
	พ.ศ. ๒๕๖๖				พ.ศ. ๒๕๖๗							
	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. ศึกษาข้อมูลเพื่อจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน ลักษณะงานภารกิจที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงจากยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย และนโยบายของผู้บริหาร			↔									
๓. จัดทำรายละเอียดเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ นำเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง					↔							
๔. เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน พิจารณากลับกรองก่อน นำเสนอ ก.ก.							↔					
๕. เสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติ								↔				
๖. นำเสนอคณะกรรมการ พิจารณาประเมินค่างาน									↔			
๗. นำเสนอ อ.ก.ก. สามัญ ข้าราชการสามัญ และ ก.ก. เพื่อกำหนดตำแหน่ง										↔		

๗. งบประมาณ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

ไม่รวม

๘. ความเสี่ยงของกิจกรรมและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทาง การบริหารความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของ ความเสี่ยง	
ไม่มีหน่วยงานระดับสำนักงาน โดยเฉพาะที่รับผิดชอบภารกิจ ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศของกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้กรุงเทพมหานครไม่ สามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	๓	๔	สูงมาก	สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการร่วมกับสำนัก สิ่งแวดล้อม เพื่อทบทวน ปรับปรุงโครงสร้างเพื่อรองรับ ภารกิจด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศของ กรุงเทพมหานคร ได้แล้วเสร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนด

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ สำนักสิ่งแวดล้อมมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม
สอดคล้องกับภารกิจและบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์แก่ประชาชน

๙.๒ เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวของหน่วยงานให้สามารถจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน
และกรอบอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสม เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๑๐. การติดตามประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ประเภท ตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/ เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
ระดับความสำเร็จของการ ยกระดับของ "กองจัดการ คุณภาพอากาศและเสียง" เป็น "สำนักงานการ จัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม" ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	ระดับ ๕	ระดับ ผลผลิต	สำนักงาน ก.ก. สามารถปรับปรุงโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังของ สำนักสิ่งแวดล้อมเพื่อรองรับภารกิจด้านการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของกรุงเทพมหานคร โดยสามารถดำเนินการตามค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ทั้ง ๕ ระดับ มีดังนี้ ระดับ ๑ ศึกษาข้อมูลเพื่อจัดทำ รายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างและการแบ่ง หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะ งาน ภารกิจที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงจาก ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กรกฎาคม ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/ เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
			ระดับ ๒ จัดทำรายงานการวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเพื่อนำเสนอผู้บริหาร เพื่อขอความเห็นชอบ และนำเข้า อ.ก.ก. ก.ก. คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาต่อไป ระดับ ๓ เสนอปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ระดับ ๔ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน พิจารณากลับกรองก่อนนำเสนอ ก.ก. และนำเสนอ ก.ก. ระดับ ๕ คณะกรรมการพิจารณาประเมินค่างาน และอ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ	

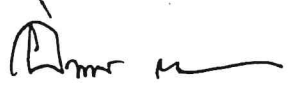
ม.ก.ก.

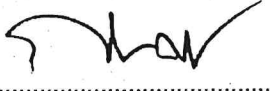
๑๐.๒ การติดตามความก้าวหน้า

รายงานความก้าวหน้าต่อผู้บริหารของสำนักงาน ก.ก. เป็นรายไตรมาส

๑๐.๓ การประเมินผลกิจกรรม

สำนักงาน ก.ก. เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการประเมินผลกิจกรรมฯ โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด เพื่อรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารของสำนักงาน ก.ก.

(ลงชื่อ)  ผู้เสนอกิจกรรม
(นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร)
ผู้อำนวยการกองโครงสร้างและอัตรากำลัง
สำนักงาน ก.ก.

(ลงชื่อ)  ผู้อนุมัติกิจกรรม
(.....นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร.....)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ชื่อโครงการ	จ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาทบทวนการกำหนดโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง และจัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กองโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง สำนักงาน ก.ก.
ปีงบประมาณ	พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่น ๆ ที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ทำให้กรุงเทพมหานครมีภารกิจในการให้บริการประชาชนจำนวนมาก ทั้งในเรื่องการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การเก็บขยะมูลฝอย การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การตรวจสอบและควบคุมการก่อสร้าง การระบายน้ำและขุดลอกคูคลอง การสาธารณสุข รวมทั้งการจัดการศึกษาและคุณภาพชีวิตของประชาชน เป็นต้น ประกอบกับสถานะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ชุมชนเมืองมีความเป็นมหานครที่มีความหลากหลายมากขึ้น ดังนั้น กรุงเทพมหานครต้องมีโครงสร้างการบริหารราชการที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนให้มีความรวดเร็ว และทันสมัย เพื่อรองรับการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนตามกฎหมาย และสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) ให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งตอบสนองต่อนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ตลอดจนมีการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ในปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีโครงสร้างการบริหารราชการภายใน จำนวน ๖๙ หน่วยงาน ประกอบด้วย ๑๖ สำนัก ๓ สำนักงาน และ ๕๐ สำนักงานเขต โดยมีการกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และสายงานที่หลากหลายแตกต่างกัน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ซึ่งมีกรอบอัตราค่าจ้างทั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้าง และสภาพกำลังคนของกรุงเทพมหานครที่มีความหลากหลายและซับซ้อนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กรุงเทพมหานครจึงควรมีการบริหารราชการและการบริหารกำลังคนให้เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อ การให้บริการสาธารณะและค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตลอดจนไม่เป็นภาระด้านงบประมาณในภาพรวมอันจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาและการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครในอนาคตได้

ดังนั้น การศึกษาและวิเคราะห์ บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และสภาพกำลังคน ทั้งในส่วน of ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องเร่งดำเนินการ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีหน่วยงานที่รับผิดชอบภารกิจที่ชัดเจน และมีการบริหารราชการที่รวดเร็วทันสมัย รวมทั้งมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่หลากหลายและคล่องตัว ตลอดจนมีการวางแผนกำลังคน กำหนดมาตรการในการบริหารจัดการกำลังคนที่เหมาะสม และกำหนดรูปแบบหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านกำลังคน ซึ่งจะส่งผลให้กรุงเทพมหานครมีโครงสร้างและ

อัตรากำลัง พร้อมทั้งขนาดและคุณภาพของกำลังคนที่เหมาะสม สามารถใช้กำลังคนได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่ยึดหลักสมรรถนะ(Competency Based) หลักผลงาน (Performance Based) และหลักคุณธรรม (Merit Based) ตลอดจนเป็นแนวทางที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหากำลังคนได้อย่างครอบคลุมและตอบสนองต่อการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานครของหน่วยงาน และให้ข้อเสนอแนะการจัดทำโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานกรุงเทพมหานครให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล

๒.๒ เพื่อศึกษา สํารวจ และวิเคราะห์สภาพกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงสามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของกำลังคนที่มีอยู่ในกรุงเทพมหานคร

๒.๓ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีประเภทตำแหน่ง และสายงาน รวมทั้งสามารถพยากรณ์ความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่เหมาะสมกับการปฏิบัติการกิจปัจจุบันและในอนาคต

๒.๔ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีมาตรการ ข้อเสนอแนะ พร้อมแนวทางการนำไปปฏิบัติที่สามารถนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการแก้ไขปัญหากำลังคนในมิติต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการจ้างงานในรูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับการกิจ โดยสามารถนำแนวทางดังกล่าวมาดำเนินการเพื่อทดแทนหรือลดการใช้้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครได้

๓. เป้าหมาย

กรุงเทพมหานครมีรายงานผลการศึกษากาหนดการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง และจัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่เหมาะสมกับการปฏิบัติการกิจปัจจุบันและในอนาคต (ยกเว้น สำนักการแพทย์ และสำนักอนามัย) จำนวน ๑ ฉบับ โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานครของหน่วยงาน และให้ข้อเสนอแนะการจัดทำโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานกรุงเทพมหานครให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล

๓.๒ การวิเคราะห์สภาพกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงสามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของกำลังคนที่มีอยู่ในกรุงเทพมหานคร

๓.๓ การพยากรณ์ความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่เหมาะสมกับการปฏิบัติการกิจปัจจุบันและในอนาคต

๓.๔ การจัดทำมาตรการ ข้อเสนอแนะ พร้อมแนวทางการนำไปปฏิบัติที่สามารถนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการแก้ไขปัญหากำลังคนในมิติต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

๓.๕ การศึกษา วิเคราะห์ ภารกิจที่สามารถใช้แนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่น ๆ เพื่อมาทดแทนหรือลดการใช้รถอัตรากำลังที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๔. ลักษณะของโครงการ

๔.๑ ประเภทของโครงการ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร และเป็นโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๔.๒ ความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์/แผน เป็นโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๒ ทบพวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่ ๗.๓.๒.๑ การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครให้อยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม

(๒) เป้าหมายในการพัฒนา พ.ศ. ๒๕๗๐ ภายใต้เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๒ คือ กรุงเทพมหานครมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้กำลังคนประเภทอื่นหรือใช้วิธีการจ้างงานรูปแบบอื่นดำเนินการเพื่อทดแทนข้าราชการ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของกรุงเทพมหานครได้อย่างเหมาะสม

๔.๓ รูปแบบของโครงการ เป็นโครงการจ้างบริษัทที่ปรึกษาที่มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐและ/หรือภาคเอกชน เพื่อดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมทั้งทบทวนการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง และจัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาทบทวนการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง และจัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร กำหนดระยะเวลาดำเนินการ ๑๒ เดือน และมีสถานที่ดำเนินการในเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร

๖. แผนปฏิบัติการ

ขั้นตอนการดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗											
	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. พิจารณาข้อเสนอและคัดเลือกที่ปรึกษา		←→										
๓. จัดทำร่างสัญญาและลงนามสัญญา			←→									
๔. ที่ปรึกษาดำเนินการตามขอบเขตงาน			←→							→		

๐๓/๑๑/๖๗

ขั้นตอนการดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๕. การติดตาม กำกับ การดำเนินงาน และตรวจรับงานตามงวดที่กำหนด			←								→	
๖. จัดทำรายงานและสรุปเสนอผู้บริหาร											←→	

๗. งบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามโครงการเบิกจากงบประมาณรายจ่ายของสำนักงาน ก.ก. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล ผลผลิตบริหารงานบุคคล งบรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายในการจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาทบทวนการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง และจัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวนเงินทั้งสิ้น ๑๒,๖๙๑,๔๕๒ บาท (สิบสองล้านหกแสนเก้าหมื่นหนึ่งพันสี่ร้อยห้าสิบสองบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กิจกรรม	รายการค่าใช้จ่าย (บาท)	จำนวนเงิน (บาท)	กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ เพื่อทบทวนการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง และจัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	๑. ค่าใช้จ่ายบุคลากร (๑๑,๔๘๖,๙๕๒) - ค่าใช้จ่ายบุคลากรหลัก - ค่าใช้จ่ายบุคลากรสนับสนุน	๑๑,๑๗๑,๙๕๒ ๓๑๕,๐๐๐	- หลักเกณฑ์ราคากลางค่าจ้างที่ปรึกษาของกระทรวงการคลัง ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว ๑๒๘ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๖ - หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ นร ๐๙๐๓/ว ๙๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ - พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕
	๒. ค่าใช้จ่ายโดยตรง (๑,๒๐๔,๕๐๐) - ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานวิจัยและเผยแพร่ผลการศึกษา - ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการประชุม (Meeting) กลุ่มย่อย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๓๖๐,๐๐๐ ๔๖๒,๐๐๐	
	- ค่าใช้จ่ายในการจัดทำรายงานความก้าวหน้า การจัดทำรายงานการศึกษา และเอกสารเผยแพร่ - ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมเผยแพร่ผลการศึกษา	๒๐๒,๕๐๐ ๑๘๐,๐๐๐	
	รวมค่าใช้จ่าย (๑+๒)	๑๒,๖๙๑,๔๕๒	
	รวมเป็นเงินที่ขอใช้งบประมาณทั้งสิ้น	๑๒,๖๙๑,๔๕๒	
			(รายละเอียดตามใบประมาณราคาแนบท้าย)

๘. ความเสี่ยงของโครงการและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทาง การบริหารความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	
ไม่สามารถสรรหาที่ปรึกษา ได้ตรงตามความต้องการ	๓	๓	ปานกลาง	ค้นหาที่ปรึกษาที่มี คุณสมบัติเหมาะสม จากหลายองค์กร เพื่อให้ หน่วยงานมีโอกาสเลือก มากขึ้น
การเก็บรวบรวมข้อมูล อาจจะได้ ข้อมูลไม่ครบถ้วน หรือไม่ตรงตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	๓	๓	ปานกลาง	สร้างความเข้าใจและ ความร่วมมือให้ กลุ่มเป้าหมาย
ที่ปรึกษาอาจไม่สามารถดำเนินการได้ ทันระยะเวลาที่กำหนดในสัญญา เนื่องจากอาจมีกิจกรรมที่ต้อง ดำเนินการหลากหลายด้าน	๔	๕	สูงมาก	ควบคุมติดตามการ ดำเนินการให้เป็นไปตาม ข้อตกลงในสัญญาอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง
ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ ประชุมเผยแพร่ผลการศึกษา ซึ่งเป็น กลุ่มเป้าหมายติดภารกิจ ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้	๓	๓	ปานกลาง	ให้ข้อมูล ความรู้ และ รับฟังความคิดเห็น เน้นการมีส่วนร่วมผ่าน สื่อช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ กรุงเทพมหานครมีผลการศึกษา และข้อเสนอแนะการจัดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานครของแต่ละหน่วยงานที่เหมาะสมและ
สอดคล้องกับการกิจของกรุงเทพมหานครทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

๙.๒ กรุงเทพมหานครมีผลการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงสภาพการเปลี่ยนแปลง
ของกำลังคนในกรุงเทพมหานครที่สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ
และเชิงคุณภาพของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติ
ภารกิจปัจจุบันและในอนาคต

๙.๓ กรุงเทพมหานครมีมาตรการและข้อเสนอแนะ พร้อมแนวทางการนำไปปฏิบัติที่สามารถ
นำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการแก้ไขปัญหากำลังคนในมิติต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

๙.๔ กรุงเทพมหานครมีแนวทางการจ้างงานในรูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับการกิจ โดยสามารถ
นำแนวทางดังกล่าวมาดำเนินการเพื่อทดแทนหรือลดการใช้ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครได้

๙.๕ กรุงเทพมหานครสามารถปฏิบัติการกิจและให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ
มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยไม่ส่งผลกระทบต่องบประมาณภาพรวมในระยะยาว

๙.๖ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มีความก้าวหน้าและ
มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน

๑๐. การติดตามและการประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
รายงานผลการศึกษา การทบทวนการกำหนด โครงสร้างและ อัตรากำลัง และจัดทำ แผนกำลังคนของ ข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ และลูกจ้าง- กรุงเทพมหานคร	๑ ฉบับ	ระดับผลผลิต	รายงานผลการศึกษากการทบทวน การกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง และจัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้าง- กรุงเทพมหานคร (ยกเว้น สำนักการแพทย์ และสำนักอนามัย) จำนวน ๑ ฉบับ ประกอบด้วย ๑. การกำหนดภารกิจ โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้าง- กรุงเทพมหานครของหน่วยงาน ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ บริบทการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล ๒. การวิเคราะห์สภาพกำลังคนของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และ ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึง สภาพการเปลี่ยนแปลงของกำลังคน ที่มีอยู่ในกรุงเทพมหานคร ๓. การพยากรณ์ความต้องการ กำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ และลูกจ้าง- กรุงเทพมหานคร ที่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติการกิจปัจจุบันและอนาคต ๔. การจัดทำมาตรการ ข้อเสนอแนะ พร้อมแนวทางการนำไปปฏิบัติ ที่สามารถนำมาใช้กับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและการแก้ไขปัญหา กำลังคนในมิติต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ๕. การจัดทำแนวทางการจ้างงาน ในรูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับภารกิจ เพื่อทดแทนหรือลดการใช้อัตรากำลัง ที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำได้	๑๒ เดือน

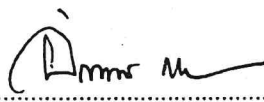
๑๗/๖

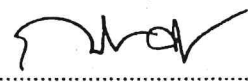
๑๐.๒ การติดตามความก้าวหน้า

รายงานความก้าวหน้าต่อผู้บริหารของสำนักงาน ก.ก. เป็นรายเดือนและรายไตรมาส

๑๐.๓ การประเมินผลโครงการ

สำนักงาน ก.ก. เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการประเมินผลโครงการฯ โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด เพื่อรายงานผลการดำเนินโครงการต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

(ลงชื่อ)  ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร)
ผู้อำนวยการกองโครงสร้างและอัตรากำลัง
สำนักงาน ก.ก.

(ลงชื่อ)  ผู้อนุมัติโครงการ
(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ตาราง จ
 ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม (เฉพาะภารกิจงานจากการเจรจาตกลงๆ ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร
 ประจำปี ๒๕๖๗ และภารกิจตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
 ๗.๓.๑ จำนวนภารกิจที่มีการทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง
 ๗.๓.๒ จำนวนแนวทาง/มาตรการการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ รวมถึงการสนับสนุนการจ้างงานรูปแบบอื่น ๆ
 ๗.๓.๓ จำนวนแนวทาง/มาตรการสนับสนุนการจ้างงานรูปแบบอื่น ๆ

ข้อโครงการ จ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาบทบาทของการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังและจัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (กองโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.)

[illegible]

ชื่อกิจกรรม การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต
หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

กรุงเทพมหานครได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนากรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ในด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๕ พัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ ตามตัวชี้วัดที่ ๗.๓.๕.๒ ให้กรุงเทพมหานครมีแผนเส้นทางความก้าวหน้ารายตำแหน่ง และรายบุคคล ประกอบกับนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) ได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในทุกมิติของประชาชนที่อยู่อาศัยในทุกเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ซึ่งเป็นตำแหน่งที่บริหารงานในพื้นที่ให้บริการของกรุงเทพมหานคร และเป็นจุดที่กระทบกับผู้รับบริการมากที่สุด จึงกลายเป็นตำแหน่งสำคัญในเชิงยุทธศาสตร์ เป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนงานระดับพื้นที่ทั่วทั้งเขตตลอด ๒๔ ชั่วโมง ต้องพร้อมบริหารจัดการให้ปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้มากมายหลากหลายมิติ เพื่อให้ปัญหาคลี่คลายไปตามความคาดหวังของประชาชน ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งนี้ต้องมีความสามารถที่หลากหลาย และมีความพร้อมรับมือกับปัญหาและความคาดหวังอย่างสูงอยู่เสมอ นอกจากนั้น การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบกรอบแนวทางการจัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขต โดยให้นำข้อเสนอหลักเกณฑ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าฝ่ายจากผลการศึกษาของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) มาพิจารณาปรับใช้กับการพัฒนาและทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ให้เป็นหลักเกณฑ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ กรุงเทพมหานครจำเป็นต้องมีการกำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่งสำคัญของกรุงเทพมหานครอย่างน้อย ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีการบริหารกำลังคนที่เหมาะสม และมีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงาน ก.ก. ได้กำหนดแผนดำเนินกิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ซึ่งเป็นตำแหน่งสำคัญของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลให้กรุงเทพมหานครมีกำลังคนคุณภาพที่มีความพร้อมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญในปริมาณและระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชนภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต

๒.๒ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต

๒.๓ เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถนำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขตไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารระดับสูงในกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใส และสนับสนุนการบริหารราชการ

๓.๒ การทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขตมีประสิทธิภาพ ผู้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขตมีความพร้อมและศักยภาพ เพื่อปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองและตามความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่

๔. ลักษณะโครงการ

ประเภทของโครงการ เป็นโครงการประเภทกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ซึ่งเป็นตำแหน่งทางการบริหารที่สำคัญของกรุงเทพมหานคร และพัฒนาต่อยอดมาจากโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) ที่ดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และกิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning and Career Development) ที่ดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์/แผน เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๕ พัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ ตามตัวชี้วัดที่ ๗.๓.๕.๒ ให้กรุงเทพมหานครมีแผนเส้นทางความก้าวหน้ารายตำแหน่ง และรายบุคคล ส่งผลให้กรุงเทพมหานครจึงมีความจำเป็นต้องมีการกำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่งสำคัญของกรุงเทพมหานครอย่างน้อย ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีการบริหารกำลังคนที่เหมาะสม และมีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

รูปแบบกิจกรรม เป็นการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ในส่วนของการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต เพื่อนำเสนอต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน และ ก.ก. เพื่อพิจารณา

๕. ระยะเวลาดำเนินการและสถานที่ดำเนินการ

กิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ในส่วนหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต กำหนดระยะเวลาดำเนินการภายใน ๑ ปีงบประมาณ (ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗) และมีสถานที่ดำเนินการในเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร

๖. แผนปฏิบัติการ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗											
	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. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขต่าง ๆ ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต เช่น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน การฝึกอบรม การคัดเลือก และวิธีประเมินผล เป็นต้น	←	→										
๒. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยขับเคลื่อนการดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต				←	→							
๓. คณะทำงานพิจารณาจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในส่วนของแนวทางการดำเนินการ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต								←	→			
๔. นำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการดำเนินการ										↔		
๕. นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน เพื่อพิจารณา										←	→	
๖. นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา											←	→

๗. งบประมาณ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

๘. ความเสี่ยงของกิจกรรมและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทางการบริหารความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของความเสี่ยง	
๑. กรุงเทพมหานครไม่มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านกำลังคนที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน ที่สามารถสืบค้นและนำข้อมูลมาใช้ประกอบการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถในการสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓	๔	สูงมาก	๑. สำนักงาน ก.ก. ต้องประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้หน่วยงานรายงานข้อมูลสารสนเทศด้านกำลังคนเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ได้ข้อมูลกำลังคนที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน มาใช้ประกอบการวิเคราะห์จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและหลักเกณฑ์ฯ
๒. การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถในการสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการเขต เป็นหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญทุกตำแหน่งการประกาศใช้หลักเกณฑ์อาจไม่ได้รับการยอมรับจากความเสี่ยงดังกล่าวอาจทำให้การดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเกิดความล่าช้าหรือไม่แล้วเสร็จภายในกำหนด	๒	๓	ปานกลาง	๒. ต้องมีการประชาสัมพันธ์และสื่อสารภายในองค์กรให้ข้าราชการและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจถึงผลดี - ผลเสีย และประโยชน์ของการมีหลักเกณฑ์ดังกล่าว และสร้างการยอมรับภายในองค์กรก่อนที่จะมีการบังคับใช้หลักเกณฑ์ฯ

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๙.๑ กรุงเทพมหานครมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต
- ๙.๒ กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ซึ่งเป็นตำแหน่งทางการบริหารที่สำคัญ ที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลและเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาและวางแผนกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๙.๓ สำนักงานเขตสามารถบริหารจัดการเชิงพื้นที่แบบบูรณาการและการให้บริการประชาชนในพื้นที่เป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑๐. การติดตามประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

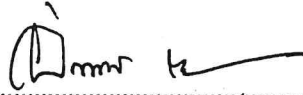
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	ระดับ ๕	ระดับผลผลิต	สำนักงาน ก.ก. สามารถจัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขตแล้วเสร็จ โดยสามารถดำเนินการตามค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการทั้ง ๕ ระดับ มีดังนี้ ระดับ ๑ ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งผู้อำนวยการเขต เพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในส่วนของการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ระดับ ๒ รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ระดับ ๓ จัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ระดับ ๔ นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน เพื่อพิจารณา ระดับ ๕ นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา	ตุลาคม ๖๖ - กันยายน ๖๗

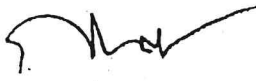
๑๐.๒ การติดตามความก้าวหน้า

ติดตามความก้าวหน้าในระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) และรายงานความก้าวหน้าต่อผู้บริหารของสำนักงาน ก.ก.

๑๐.๓ การประเมินผลกิจกรรม

สำนักงาน ก.ก. เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการประเมินผลกิจกรรมฯ โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด เพื่อรายงานผลการดำเนิน กิจกรรมต่อผู้บริหารของสำนักงาน ก.ก.

(ลงชื่อ)  ผู้เสนอกิจกรรม
(นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร)
ผู้อำนวยการกองโครงสร้างและอัตราค่าสิ่ง
สำนักงาน ก.ก.

(ลงชื่อ)  ผู้อนุมัติกิจกรรม
(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ชื่อย่อโครงการ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต (กองโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงาน ก.น.ช.)

รวม ๒ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ