



แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้เป็นการล่วงหน้า และแผนปฏิบัติราชการดังกล่าวต้องมีรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณที่ต้องใช้ในการดำเนินงานของแต่ละขั้นตอน เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ และตัวชี้วัดของภารกิจของหน่วยงาน

สำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน ก.ก. ได้มีการทบทวนสถานการณ์ปัจจุบันและผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยพิจารณากำหนดตัวชี้วัดและโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2567 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน ก.ก. ฉบับนี้ จะเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของทุกส่วนราชการของสำนักงาน ก.ก. และเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารในการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินการตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการกรุงเทพมหานครต่อไป

สำนักงาน ก.ก.
พฤษภาคม 2566

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี

▪ ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์	1
▪ วิสัยทัศน์	14
▪ พันธกิจ	14
▪ เป้าหมาย	15
▪ ตัวชี้วัดผล/ตัวชี้วัดความสำเร็จสำคัญ (KR/KPI)	16

ส่วนที่ 1 การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2567

▪ มิติที่ 1 การบริการสาธารณะ	20
▪ มิติที่ 2 การบริหารจัดการ	26
▪ สรุปโครงการ/กิจกรรมสำคัญตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ. 2567	29

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

▪ สรุปโครงการ/กิจกรรมสำคัญตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน	35
---	----

ส่วนที่ 3 บัญชีรายการโครงการ/กิจกรรมที่มีลักษณะเป็นภารกิจประจำพื้นฐาน

ส่วนที่ 4 สรุปโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2567

และตัวชี้วัดหลัก (Key Result) และค่าเป้าหมายประเด็นการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ที่ไม่ได้ดำเนินการ

ส่วนที่ 5 รายละเอียดของตัวชี้วัดและโครงการ/กิจกรรม

▪ ตาราง ก แสดงตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2567	44
▪ ตาราง ข แสดงตัวชี้วัดยุทธศาสตร์หน่วยงาน	66
▪ ตาราง ค. แสดงตัวชี้วัดและภารกิจจากการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติการ	84

ประจำปี พ.ศ. 2567

▪ ตาราง ง ตารางแสดงความเชื่อมโยงนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และแผนปฏิบัติการ	107
--	-----

ประจำปี 2567 ของหน่วยงาน

▪ ตาราง จ ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม (เฉพาะภารกิจงานจากการเจรจาตกลงฯ	118
--	-----

ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2567 และภารกิจตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน)

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี

ข้อมูลทั่วไปและสถานการณ์ปัจจุบันของสำนักงาน ก.ก.

1. โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือ สำนักงาน ก.ก. ตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ก. และ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบราชการกรุงเทพมหานครและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายของกรุงเทพมหานคร โดยผลการดำเนินการของสำนักงาน ก.ก. ที่ผ่านมา ปรากฏในรูปแบบของนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ มาตรฐาน แนวทาง และผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ปัจจุบันโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ก. เป็นไปตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566 และประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2566 เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 123) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 140 ตอนพิเศษ 87 ง วันที่ 12 เมษายน 2566 โดยประกอบด้วย 8 ส่วนราชการภายใน ดังนี้



1. กองบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) งานด้านเลขานุการ
- (2) งานด้านบริหารทั่วไป งานสารบรรณและธุรการ
- (3) การประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) และการคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการใน ก.ก. และ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง
- (4) งานด้านการคลัง พัสดุ และครุภัณฑ์
- (5) งานการเจ้าหน้าที่และการดำเนินการใน อ.ก.ก. หน่วยงาน
- (6) งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.ก.
- (7) การจัดทำวารสารและรายงานประจำปี
- (8) การดำเนินการศูนย์ข้อมูลข่าวสารตามกฎหมายของสำนักงาน ก.ก.
- (9) การจัดทำ ติดตาม รายงานผลและประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปีของส่วนราชการสังกัดสำนักงาน ก.ก.
- (10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2. กองสรรหาบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (2) สร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อการสรรหาข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้าสู่ตำแหน่ง
- (3) เป็นศูนย์กลางในการประสานการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (4) ดำเนินการรับโอน การบรรจุกลับ และการเปลี่ยนประเภทข้าราชการ
- (5) จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (6) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้าสู่ตำแหน่งประเภทเดียวกันและต่างประเภท
- (7) พัฒนาและกำหนดนโยบาย ระบบและรูปแบบการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ
- (8) ให้คำปรึกษาแนะนำ และติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (9) ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานครดำเนินการสรรหาบุคคล
- (10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3. สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับประเทศและกรุงเทพมหานคร รวมทั้งติดตามและประเมินผล
- (2) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และพัฒนานวัตกรรม แนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาและ การเรียนรู้ ที่ทันสมัยให้เหมาะสมกับหลักสูตรการพัฒนา
- (3) พัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวทางหรือรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม ทันสมัยและมีความหลากหลาย รวมทั้งติดตามและประเมินผล เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีสมรรถนะและศักยภาพที่เหมาะสมกับภารกิจของกรุงเทพมหานครและรองรับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต

(4) ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง

(5) ศึกษา วิจัย และส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนา
งานอย่างเป็นรูปธรรม

(6) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน้าที่
ความรับผิดชอบ

(7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. กองโครงสร้างและอัตรากำลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

(2) กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(3) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(4) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

(5) จัดทำแผนกำลังคน แผนสืบทอดตำแหน่ง และแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(6) เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านภารกิจ โครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ และอัตรากำลังของกรุงเทพมหานคร

(7) ประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

5. กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติของการบริหารและการพัฒนาระบบราชการ
การพัฒนาระบบงาน และการให้บริการประชาชน

(2) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเทคนิค นวัตกรรมทางการบริหารและนวัตกรรมการให้บริการ
ประชาชนของหน่วยงานและส่วนราชการกรุงเทพมหานคร

(3) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากร
บุคคลของกรุงเทพมหานคร

(4) ส่งเสริมและขับเคลื่อนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำกับ ติดตามและประเมินผล
การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและส่วนราชการ

(5) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน ระบบเงินเดือน
ค่าตอบแทน การจัดสรรสิ่งจูงใจต่าง ๆ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

(6) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

6. ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(2) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

- (3) พัฒนาระบบสารสนเทศ ระบบสื่อสารข้อมูล และระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.ก.
- (4) จัดทำฐานข้อมูลและประมวลผลข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารหรือหน่วยงานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (5) เป็นศูนย์กลางในการรักษา ควบคุม และแก้ไขทะเบียนประวัติทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (6) ตรวจสอบคำสั่งทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (7) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแก่หน่วยงานและข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษามาตรฐานวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (2) พิจารณา ติดตามและเร่งรัดการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (3) เป็นศูนย์กลางการประสานความร่วมมือ ติดตามและดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรุงเทพมหานคร
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง เนื่องจากการดำเนินการตามมติ ก.ก.
- (5) พิจารณาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์และเรื่องร้องเรียนของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงาน ก.ก.
- (6) จัดทำ แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ คำสั่ง และหนังสือเวียนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (7) ตรวจร่างสัญญาและงานนิติการอื่น ๆ
- (8) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

8. กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) สนับสนุนการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการคุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองกรณี ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์กรุงเทพมหานคร ถูกฟ้องคดีปกครองต่อศาลปกครองชั้นต้น
- (3) พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ แนวทางการดำเนินการด้านการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม
- (4) ปรับปรุง แก้ไข หรือจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
- (5) ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรมของกรุงเทพมหานคร
- (6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงาน ก.ก.

2.1 สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. หน่วยงานมีแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อเป็นทิศทางและกรอบแนวทางในการดำเนินงาน ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) และ แผนปฏิบัติราชการประจำปี	1. อัตรากำลังคนไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน (งานล้นคน)
2. การปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ ภายในของสำนักงาน ก.ก. ที่มีการรวมสถาบันพัฒนา- ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร มาสังกัดสำนักงาน ก.ก. ทำให้การขับเคลื่อนงานทางด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	2. การปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ ภายในของสำนักงาน ก.ก. ที่มีการรวมสถาบันพัฒนา- ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร มาสังกัดสำนักงาน ก.ก. ทำให้ในระยะแรกอาจยังมีปัญหาเรื่องการปรับตัว เกี่ยวกับระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยม ในการทำงานร่วมกัน
3. ผู้บริหารหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ สามารถให้คำปรึกษา และสนับสนุนในการทำงาน และส่งเสริมแนวคิด รูปแบบการทำงานใหม่	3. บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ งานเชิงยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงาน ก.ก.
4. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านพัฒนาทรัพยากร- บุคคล และด้านนิติการ	4. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะความสามารถ ในลักษณะ Multi-skill
5. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ (Gen Y) มีความพร้อม ในการเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ชอบงานที่มีความท้าทาย กล้าแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และนำเสนอแนวคิดรวมถึงเทคนิควิธีการ ทำงานใหม่ ๆ	5. ลักษณะการทำงานยังขาดการวิเคราะห์ภาพองค์รวม และความคิดเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ
6. ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การทำงานแบบข้ามสายงาน (Cross-Functional Team) และการทำงานแบบ Agile	6. การบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานและ ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานครยังมีน้อย
7. มีกฎ ระเบียบ กระบวนการทำงานและคู่มือ การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	7. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังมีน้อย รวมถึงไม่ทันสมัย
	8. การจัดการความรู้และการถ่ายทอดความรู้ภายใน หน่วยงานไม่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2.2 สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	1. กฎหมายกำหนดให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ 40 ของรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถเพิ่มกำลังคน สวัสดิการ ผลประโยชน์และ ค่าตอบแทนด้านการเงินได้อย่างเหมาะสมและ สอดคล้องกับความต้องการของทรัพยากรบุคคล
2. แนวคิดการปรับเปลี่ยนภาครัฐไทยสู่การเป็น รัฐบาลดิจิทัล (Digital government)	2. กฎเกณฑ์ ระเบียบ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบ ราชการและด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
3. แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้าง ความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล	3. โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึง อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานและพัฒนา ศักยภาพของข้าราชการและบุคลากรยังไม่เพียงพอ
4. ผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	4. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลต่อการปรับระบบและวิธีการทำงานของหน่วยงาน รวมถึงการปรับตัวและวิถีคิด (Mindset) ของบุคลากร
5. คณะกรรมการกลางด้านการพัฒนาระบบราชการ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ซึ่งพร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการดำเนินงาน	
6. แนวทางการบริหารจัดการภายใต้วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	

3. สถานการณ์ด้านกำลังคน

จำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นของกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงาน ก.ก.

อัตรากำลัง	ข้าราชการ กทม.สามัญ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างชั่วคราว (ตำแหน่ง)	การจ้างงานรูปแบบอื่น (ตำแหน่ง)	รวม (ตำแหน่ง)
กรอบอัตรากำลัง	305	64	28	59	456
คนครอง	299	59	24	59	441
ตำแหน่งว่าง	6	5	4	-	15

(ข้อมูล ณ 30 ก.ย. 66)

หมายเหตุ : การจ้างงานรูปแบบอื่น เช่น การจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคล การจ้างอาสาสมัคร เป็นต้น

ปี	สาเหตุการว่างของตำแหน่ง						รวมทั้งหมด	ตำแหน่งที่ว่างมากที่สุด (3 อันดับแรก)
	เกษียณอายุ	ลาออก	โอนออก	ย้าย	เสียชีวิต	ผิดวินัย		
2563	6	5	4	14	-	-	29	1. นักทรัพยากรบุคคล 2. นิติกร 3. นักจัดการงานทั่วไป
2564	6	5	6	19	-	-	36	1. นักทรัพยากรบุคคล 2. นักจัดการงานทั่วไป 3. นิติกร
2565	9	6	2	24	1	-	42	1. นักทรัพยากรบุคคล 2. นิติกร 3. นักจัดการงานทั่วไป

(ข้อมูล ณ 30 ก.ย. 66)

4. บริบทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

4.1 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 - 2570)

สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ฯ ได้มุ่งให้หน่วยงานด้านการบริหารกรุงเทพมหานครดำเนินโครงการ/แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 - 2570) สนับสนุนนโยบาย-ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ โดยการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามาตรฐาน สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามาตรฐาน และยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ วิธีการ กฎหมาย ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่งอย่างเหมาะสม โดยกำหนดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน

กำหนดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 - 2570)



4.2 การพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้วยการเหลื่อมเวลาทำงานและการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง

การปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยสามารถปฏิบัติงานได้จากทุกสถานที่ ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน หรือสถานที่อื่นๆ เพื่อลดความเสี่ยงจากการแพร่กระจายของโรคต่าง ๆ รวมทั้งช่วยลดความคับคั่งของการจราจรตลอดจนการเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถเข้ามาปฏิบัติ ณ สถานที่ที่ตั้งได้ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวอยู่บนการคำนึงถึงหลักการเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เกิดความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยการสนับสนุนของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามความพร้อมของแต่ละหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งการปฏิบัติงานจะต้องไม่กระทบต่อคุณภาพของภารกิจราชการ การให้บริการต่อประชาชน และต้องไม่ใช่งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชน ทั้งนี้ หากในอนาคตกรุงเทพมหานครมีการใช้ระบบการให้บริการผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) อย่างเต็มรูปแบบ งานบริการนั้น ๆ ที่ให้บริการผ่านอิเล็กทรอนิกส์ย่อมสามารถใช้การปฏิบัติงานนอกสถานที่ที่ตั้งได้เช่นกัน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้จากทุกสถานที่ ทุกเวลา

4.3 การขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ปัจจุบันนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 9 ด้าน 9 ตี 28 ประเด็นการพัฒนา 226 นโยบาย โดยมีมติที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสำนักงาน ก.ก. ได้แก่ ด้านโปร่งใส (ประเด็นยกระดับความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง) และด้านบริหารจัดการดี (ระบบงาน เงิน คน ระเบียบที่มีประสิทธิภาพ) ซึ่งมีนโยบายที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) นโยบายเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างครอบคลุมทั้งของกรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานคร
- (2) นโยบายลดเสี่ยงโกงผ่านความร่วมมือภาคีเครือข่ายประชาชน
- (3) นโยบายโปร่งใส ไม่ส่วย
- (4) นโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร
- (5) นโยบายเพิ่มสวัสดิการพนักงานเก็บและขนขยะ
- (6) นโยบายเพิ่มสวัสดิการครูให้เหมาะสม
- (7) นโยบายปรับหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะให้สอดคล้องกับการสอนลดภาระการทำเอกสาร
- (8) นโยบายหน่วยงานกรุงเทพมหานครเข้าใจ สนับสนุนความเท่าเทียมและยอมรับความหลากหลายทางเพศ

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. ได้มีการดำเนินการภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญเพื่อรองรับและสนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถตอบสนองต่อนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การพิจารณาทบทวนปรับปรุงโครงสร้าง อัตราค่าจ้าง และระบบงานเพื่อให้หน่วยงานบริการหลัก (เส้นเลือดฝอย) โดยเฉพาะสำนักงานเขตสามารถให้บริการและขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงกระบวนการให้บริการประชาชนให้สอดคล้องกับระบบ BMA OSS และการปฏิบัติงานผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

5. ผลการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ก. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

5.1 ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

5.1.1 สำนักงาน ก.ก.

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะสำคัญของคณะกรรมการฯ
องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจหลักตามภารกิจพื้นฐานหรือตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร (Function Base)		
1.1 ร้อยละความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีคะแนนไม่น้อยกว่า ระดับ AA (95.00 คะแนน)	ดำเนินการได้ร้อยละ 100 (ระดับ 5) โดยผลการประเมินปรากฏดังนี้ 1. ผลการประเมินในระดับ AA จำนวน 26 หน่วยงาน (ร้อยละ 50.98) 2. ผลการประเมินในระดับ A จำนวน 24 หน่วยงาน (ร้อยละ 47.06) 3. ผลการประเมินในระดับ B จำนวน 1 หน่วยงาน (ร้อยละ 1.96)	-ไม่มี-
1.2 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	ดำเนินการได้ร้อยละ 100 (ระดับ 5) โดยมีการพัฒนาและทดสอบระบบ จำนวน 4 ระบบ ได้แก่ 1.1 ระบบข้อมูลหลัก 1.2 ระบบโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลัง 1.3 ระบบทะเบียนประวัติ และ 1.4 ระบบการสรรหาบุคคล	-ไม่มี-
1.3 ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำระบบบริการออนไลน์ของสำนักงาน ก.ก.	ดำเนินการได้ร้อยละ 100 (ระดับ 5) โดยจัดทำ ทดลองใช้และพัฒนาระบบการให้บริการออนไลน์ จำนวน 7 ระบบ รวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผลการใช้งาน สำนวจความคิดเห็นของผู้ใช้บริการ และกำหนดแนวทางปรับปรุงระบบ	-ไม่มี-
องค์ประกอบที่ 2 : ประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน (JOINT KPIS)		
ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมการบริหารงานในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีความโปร่งใสและปลอดการทุจริต	ดำเนินการได้ร้อยละ 100 (ระดับ 5) โดย กทม. มีหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต จำนวน 3 หน่วยงาน ดังนี้ 1) สำนักงานเขตภาษีเจริญ 2) สำนักงานเขตบางนา 3) สำนักงานงบประมาณ กทม.	ให้สำนักงาน ก.ก. ขยายผลการดำเนินงานโดยถอดบทเรียนที่เป็นประเด็นสำคัญ จัดทำ KM ส่งเสริมและพัฒนา ให้คำแนะนำ เป็น Best Practice ให้แก่หน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะสำคัญของคณะกรรมการฯ
องค์ประกอบที่ 3 : ประสิทธิภาพของการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ (Agenda Base)		
ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	ดำเนินการได้ร้อยละ 100 (ระดับ 5) โดยมีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยอัตราดอกเบี้ยต่ำและเงื่อนไขพิเศษฯ และมีการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร กทม. เกี่ยวกับแนวทางฯ เรียบร้อยแล้ว	มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการสำรวจความพึงพอใจ ซึ่งไม่ได้กำหนดค่าเป้าหมายไว้ โดยในปีต่อไปควรมีการกำหนดค่าเป้าหมายของผลการสำรวจฯ ไว้ด้วย
องค์ประกอบที่ 4 : ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Innovation Base)		
ความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	ดำเนินการได้ ระดับ 5 โดยมีการนำแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งที่สอดคล้องกับลักษณะงานและสภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงานและมีการทำงานและสื่อสารร่วมกันผ่านออนไลน์ไปใช้ และประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งาน	1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง จะต้องสร้างการยอมรับให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานใหม่ โดยเริ่มนำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานก่อน เช่น ระบบการลงเวลาปฏิบัติงานออนไลน์ (Google Form / HR Plus) ระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์ (E-Leave) และระบบการประชุมออนไลน์ เป็นต้น 2. การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง การรายงานผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง และการติดต่อสื่อสารระหว่างการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาวิธีการที่ง่าย ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน และเป็นการเพิ่มภาระกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งมากขึ้น

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะสำคัญของคณะกรรมการฯ
		3. ควรมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งเปรียบเทียบกับ การปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้ง 4. ควรศึกษาลักษณะงานอื่นที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งเพิ่มเติมนอกจากลักษณะงานวิชาการ 5. สำหรับปัญหา/อุปสรรคที่นำเสนอเกี่ยวกับประเด็นการยึดติดกับกรอบแนวคิดดั้งเดิม ซึ่งมองว่าการปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้งมีประสิทธิภาพสูงกว่า การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ฝากสำนักงาน ก.ก. ไปพิจารณาหาแนวทาง คิด prototype และกำหนดมาตรฐานให้ดี
องค์ประกอบที่ 5 ศักยภาพในการดำเนินการของหน่วยงาน (Potential Base)		
5.1 ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	ดำเนินการได้อยู่ระดับ 2 (เบิกจ่าย ร้อยละ 98.37)	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร แจ้งว่าจะไม่นำบางรายการที่มีการขออุทธรณ์มาคำนวณ ซึ่งจะมีผลทำให้คะแนนเพิ่มขึ้น ดังนี้ 1) รายการค่าจ้างเหมาที่มีลักษณะการเบิกจ่ายรายเดือน (เช่น ค่าจ้างเหมาบริการ รายบุคคล ฯลฯ) 2) รายการงบกลางที่มีการก่อหนี้ผูกพันแล้วมีเงินเหลือคืนภายในกำหนด หรืองบกลางที่ยกเลิกการดำเนินงานและส่งคืนทั้งหมดภายในกำหนด 3) รายการที่หน่วยงานแจ้งว่าเป็นเงินเหลือจ่ายภายในระยะเวลาที่ สกม. กำหนด

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะสำคัญของคณะกรรมการฯ
5.2 ร้อยละความสำเร็จในการยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐเพื่อบริหารราชการที่ยืดหยุ่น โปร่งใส คล่องตัว	ดำเนินการได้ร้อยละ 100 (ระดับ 5) พัฒนา Dashboard ที่แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจตามภารกิจของหน่วยงาน จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ (1) การสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการกับกรุงเทพมหานคร (2) กรอบอัตรากำลัง ข้าราชการกรุงเทพ-มหานครสามัญ และ (3) การสูญเสียข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ	-ไม่มี-

5.1.2 สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะสำคัญของคณะกรรมการฯ
องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร (Function Base)		
1.1 ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 - 2570)	ดำเนินการได้ร้อยละ 100 (ระดับ 5) ดำเนินการได้ตามแผนฯ และมีการรายงานสรุปผลการดำเนินการ และปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	ควรกำหนดกรอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้แก่หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อไปพัฒนามีมาตรฐานและไปในทิศทางเดียวกัน
1.2 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาทักษะความสามารถเชิงสมรรถนะ (Soft Skills)	ดำเนินการได้ร้อยละ 100 (ระดับ 5) ดำเนินการได้ตามแผนฯ และมีการรายงานสรุปผลการดำเนินการ และปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	-ไม่มี-
1.3 ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	ดำเนินการได้ร้อยละ 100 (ระดับ 5) ดำเนินการได้ตามแผนฯ และมีการรายงานสรุปผลการดำเนินการ และปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	-ไม่มี-

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะสำคัญของคณะกรรมการฯ
องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน (Joint KPI)		
2.1 ร้อยละความสำเร็จของการนำความรู้ตามประมวลจริยธรรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	ดำเนินการได้ร้อยละ 100 (ระดับ 5) ดำเนินการได้ตามแผนฯ และมีการรายงานสรุปผลการดำเนินการ และปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	การกำหนดแผนการขับเคลื่อนและขนาดกลุ่มเป้าหมาย ควรคำนึงถึงความเหมาะสมของสัดส่วนจำนวนหน่วยงาน ข้าราชการ และบุคลากรของกรุงเทพมหานคร
2.2 ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิดและการยอมรับเกี่ยวกับการความเท่าเทียมและความหลากหลายทางเพศให้กับข้าราชการ และบุคลากรกรุงเทพมหานคร	ดำเนินการได้ที่ระดับ 4 ดำเนินการได้ตามแผนฯ และมีการรายงานสรุปผลการดำเนินการ และปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะต่อหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	คณะกรรมการฯ มีข้อเสนอแนะให้การกำหนดแผนการขับเคลื่อนและขนาดกลุ่มเป้าหมาย ควรคำนึงถึงความเหมาะสมของสัดส่วนจำนวนหน่วยงาน ข้าราชการ และบุคลากรของกรุงเทพมหานคร
องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิภาพของการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ (Agenda Base)		
ร้อยละความสำเร็จของการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร/ข้อมูล/ข่าวสารของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ดำเนินการได้ที่ระดับ 4 ดำเนินการได้ตามแผนฯ และมีการรายงานสรุปผลการดำเนินการ และปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะต่อหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	-ไม่มี-
องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Innovation Base)		
ความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	ดำเนินการได้ที่ระดับ 5 ดำเนินการได้ตามแผนฯ และมีการประเมินผลการดำเนินการในช่วงสิ้นปีงบประมาณจากความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรม มีการนำนวัตกรรมไปใช้ภายในปีงบประมาณ ผลความพึงพอใจของผู้ใช้นวัตกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนานวัตกรรม	ควรนำนวัตกรรมไปขยายผลต่อในหลักสูตร หรือหัวข้อวิชาอื่น ๆ เพิ่มเติม และพัฒนาระบบสำหรับเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาองค์ความรู้แก่ข้าราชการ และบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบของ Single Sign-On เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้งาน โดยหารือร่วมกับสำนักยุทธศาสตร์ฯ เพื่อกำหนดแนวทางขับเคลื่อน ต่อไป

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะสำคัญของคณะกรรมการฯ
องค์ประกอบที่ 5 ศักยภาพในการดำเนินการของหน่วยงาน (Potential Base)		
5.1 ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	ดำเนินการได้อยู่ระดับ 2 (เบิกจ่าย ร้อยละ 94.71)	-ไม่มี-
5.2 ร้อยละความสำเร็จในการยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารราชการ ที่ยืดหยุ่น โปร่งใส คล่องตัว	ดำเนินการได้ร้อยละ 100 (ระดับ 5) มีการจัดทำ Dashboard ด้วยชุดข้อมูลที่จัดทำตามแผนพัฒนาข้อมูลที่มีคุณค่าสูงและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสถาบันฯ (พร้อมจัดส่งข้อมูลให้สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	-ไม่มี-

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นต้นแบบการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการมหานคร
บุคลากรมีคุณภาพ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต
เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและมีศักยภาพสูง

พันธกิจ (Mission)

เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมยั่งยืนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กลยุทธ์ 2.8 เสริมสร้างกลไกเชิงสถาบันของกรุงเทพมหานครด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำด้วยการบริหารเมืองรูปแบบอารยะสำหรับทุกคน

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 3.4 การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ 3.4.6 ข้าราชการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน และแหล่งเรียนรู้สังกัดกรุงเทพมหานครได้รับการสนับสนุนให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการสร้างเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 5.3 การกระจายอำนาจ

กลยุทธ์ 5.3.2 ศึกษา วิเคราะห์ภารกิจการจัดบริการสาธารณะในพื้นที่ที่ควรมีการถ่ายโอนจากสำนักไปยังสำนักงานเขต

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 5.4 เมืองสีขาว

กลยุทธ์ 5.4.1 กรุงเทพมหานครมีช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันที่เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการแสดงผลการร้องเรียนเปิดเผยต่อสาธารณชน

กลยุทธ์ 5.4.2 มีกระบวนการดำเนินการทางวินัยที่รวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 5.4.3 เพิ่มประสิทธิภาพระบบงานป้องกันการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ 7.3.1 การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครให้อยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม

กลยุทธ์ 7.3.2 พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรให้มีความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ 7.3.3 ปรับปรุงระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ 7.3.4 พัฒนาการให้บริการของกรุงเทพมหานคร และปรับปรุงระบบสวัสดิการของข้าราชการและบุคลากรให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ 7.3.5 พัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ

ตัววัดผลการดำเนินการหลัก

ตัววัดผลหลัก/ตัวชี้วัดความสำเร็จสำคัญ (KR/KPI) ตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2567
(7 KR / 17 KPI)

KPI	คำเป้าหมาย
KR 1 เสริมภูมิทัศน์และเพิ่มขีดความสามารถของกรุงเทพมหานครในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (คำเป้าหมาย : ยกระดับหน่วยงานยุทธศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของกรุงเทพมหานครให้มีสถานะ “กอง”)	
KPI 2.8.1 ยกระดับหน่วยงานยุทธศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของกรุงเทพมหานครให้มีสถานะ “กอง” เพื่อบริหารจัดการประเด็นการพัฒนาในระดับเมือง	มีหน่วยงานระดับกองโดยเฉพาะที่รับผิดชอบภารกิจด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของกรุงเทพมหานคร
KR 2 ข้าราชการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้สังกัดกรุงเทพมหานครได้รับการสนับสนุนให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากขึ้น (คำเป้าหมาย : ร้อยละ 100)	
KPI 3.4.6.3 ปรับสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในกรุงเทพมหานคร	มีแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการฯ)
KR3 กระจายภารกิจการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่โดยตรง จากสำนักไปยังสำนักงานเขตและหน่วยบริการในพื้นที่ (คำเป้าหมาย : ร้อยละ 20 จากภารกิจที่ได้รับการแบ่งจากสำนักไปยังสำนักงานเขต)	
KPI 5.3.2.1 จำนวนภารกิจการจัดบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครที่ถ่ายโอนจากสำนักไปยังสำนักงานเขต	ร้อยละ 20 จากภารกิจที่ได้รับการแบ่งจากสำนักไปยังสำนักงานเขต
KR4 กรุงเทพมหานครมีกลไกการร้องเรียน ตรวจสอบและแก้ไขเรื่องการทุจริตที่เข้าถึงง่ายสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และไม่ซ้ำซ้อน (คำเป้าหมาย : 1. ระยะเวลาในการรับเรื่องและส่งต่อเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต ลดลงจากค่าเฉลี่ย (ปีฐาน พ.ศ. 2566) 2. ประชาชนมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริการเรื่องร้องเรียนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10)	
KPI 5.4.1.1 กรุงเทพมหานครมีช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันที่เชื่อมโยง เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการแสดงผลการร้องเรียนเปิดเผยต่อสาธารณชน	มี Platform ที่บูรณาการการรับเรื่องร้องเรียนด้านทุจริตเป็น platform เดียวกัน
KR 5 มีระบบการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีกลไกป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในอนาคต (คำเป้าหมาย : 1. กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ลดลง 1 ใน 3 จากฐานของปีที่ผ่านมา 2. กรณีความผิดวินัยร้ายแรง ลดลง (ปีฐาน พ.ศ. 2566)	
KPI 5.4.2.1 มีกระบวนการดำเนินการทางวินัยที่รวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ	1. ระยะเวลาการดำเนินการทางวินัยเร็วขึ้นเทียบกับค่าเฉลี่ยเดิม การลงโทษทางวินัย ใช้ตัวเวลามาตรฐานในการดำเนินการมากกว่ากับ 2. สัดส่วนของการแก้ปัญหาต่อสัดส่วนของการร้องเรียนคิดเป็น 1 ใน 3)

KPI	คำเป้าหมาย
KPI 5.4.3.1 สร้างกลไกป้องกันการทุจริตในอนาคต ควบคู่ไปกับสร้างและพัฒนากลไกบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต	ทุกหน่วยงานสามารถดำเนินการตามแผนการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ / ตัวเลขของการกระทำผิดซ้ำ (ในกรณีที่ไม่ใช้โทษร้ายแรงถึงขั้นไล่ออก) ลดลง 1 ใน 3
KPI 5.4.3.3 หน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีกลไกและมาตรการในการตรวจสอบและสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบายบนฐานธรรมาภิบาล	76 หน่วยงาน/ส่วนราชการ
KPI 5.4.3.4 จำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่มีระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) สูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา	76 หน่วยงาน/ส่วนราชการ
KR 6 ปรับปรุงการบริหารจัดการกำลังคนให้มีความคล่องตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (คำเป้าหมาย : ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)	
KPI 7.3.1.1 จำนวนภารกิจที่มีการทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง	ทบทวนทุกภารกิจ และปรับปรุงภารกิจด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน
KPI 7.3.1.2 จำนวนแนวทาง/มาตรการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ รวมถึงการสนับสนุนการจ้างงานรูปแบบอื่น ๆ	มีมาตรการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวนอย่างน้อย 1 มาตรการ/แนวทาง
KPI 7.3.1.3 จำนวนแนวทาง/มาตรการสนับสนุนการจ้างงานรูปแบบอื่น ๆ เพื่อทดแทนข้าราชการ	มีแนวทาง/มาตรการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวนอย่างน้อย 1 แนวทาง/ มาตรการ
KR 7 บูรณาการระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และส่งเสริมให้เกิดความเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรม (คำเป้าหมาย : ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)	
KPI 7.3.2.1 : มีการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกที่มีความทันสมัย ความคล่องตัว	มีระบบ e-Recruitment
KPI 7.3.3.1 มีระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ที่ครอบคลุมทุกกระบวนการ	1 ระบบ
KPI 7.3.3.2 ร้อยละของคณพิการที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด (ตามที่คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนฯ กำหนด)	ร้อยละ 50
KPI 7.3.4.1 : จำนวนแนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการของข้าราชการและบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ	2 แนวทาง
KPI 7.3.5.1 : ทรัพยากรบุคคลมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน (กลุ่มงาน) (Functional Competency)	ร้อยละ 100
KPI 7.3.5.5 : จำนวนหลักสูตรที่ได้มีการพัฒนาและนำไปสู่การอบรมร่วมกับสถาบันการศึกษาของกรุงเทพมหานคร (เช่น สถาบันการพัฒนาเมือง เป็นต้น)	1 หลักสูตร

ตัววัดผลหลัก (KR) ตามภารกิจสำคัญของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์หน่วยงาน) (23 KR)

KR	คำเป้าหมาย
ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ยกระดับความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง	
1.1 จำนวนช่องทางการร้องเรียน	1 ช่องทาง
1.2 ร้อยละของหน่วยงานดำเนินการทางวินัยเร็วขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา (ขั้นตอนและระยะเวลาการตั้งเรื่องสอบสวน (จำนวนวัน))	ร้อยละ 70
1.3 ร้อยละของการกระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับการทุจริตของสายงานที่กำหนด ลดลงจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ 25
1.4 จำนวนภาคีเครือข่ายที่มีความร่วมมือลดเสี่ยงโกงกับ กทม.	3 ภาคีเครือข่าย
1.5 ความสำเร็จของการเข้าร่วม ISO37001	มีการดำเนินการ ดังนี้ 1. ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนและ การดำเนินการตามมาตรฐาน ISO37001 2. พัฒนาความรู้ ISO37001 ให้แก่ เจ้าหน้าที่ด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน ของหน่วยงาน)
1.6 จำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่เข้าร่วม ITAGC	ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยงาน
1.7 หน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่มีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง	1 หน่วยงาน (นำร่อง)
ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ระบบงาน เงิน คน ระเบียบที่มีประสิทธิภาพ	
2.1 จำนวนกระบวนการและข้อตกลงระดับการให้บริการที่ได้รับการปรับปรุง ทบทวน แก้ไข และพัฒนาให้มีมาตรฐานและประสิทธิภาพ	ปรับกระบวนการให้บริการประชาชน ที่มีความสัมพันธ์กับระบบ BMA OSS)
2.2 จำนวนคนที่ผ่านโครงการบ่มเพาะทักษะข้าราชการใหม่ (ระบบ incubation ม.ปลายถึงปริญญาโท - recruit นักเรียนมัธยมปลาย (ทุน) นักศึกษาฝึกงานอาชีวะ)	250 คน
2.3 มีระบบสำหรับการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง 3 ปีล่วงหน้า	1 ระบบ (ระบบ HRMS แล้วเสร็จ มีรายงาน และ Dashboard ด้านโครงสร้าง และอัตรากำลังในเบื้องต้น)
2.4 มีผลการวิเคราะห์ระบบสวัสดิการของข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม.	1 ฉบับ
2.5 จำนวนแนวทาง (ปฏิบัติ) เกี่ยวกับระบบสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนา (มีการพัฒนาสวัสดิการด้านเงินค่าครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม.)	1 แนวทาง
2.6 จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเส้นเลือดฝอย	N/A คน (หลักสูตรใหม่ 4 หลักสูตรตามกลุ่ม ภารกิจเส้นเลือดฝอย 4 กลุ่ม/ 6 กลุ่มเขต)

KR	คำเป้าหมาย
2.7 จำนวนโครงการที่นำไปสู่การปฏิบัติ (คำเป้าหมาย :	N/A โครงการ (จำนวนโครงการผลิตจากการ อบรมแต่ละรุ่นที่นำไปดำเนินการ อย่างน้อยรุ่นละ 1 โครงการ
2.8 จำนวนโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาหลักสูตรที่ใช้หลักสูตรใหม่ (หลักสูตร บนต. บนก. บนส. รูปแบบใหม่)	จำนวน 3 หลักสูตร
2.9 ร้อยละของโครงการที่ได้จากผลงานรุ่นนำไปสู่การปฏิบัติ นำผลงานรุ่น ไปปฏิบัติอย่างน้อยหลักสูตรละ 1 โครงการ (หลักสูตร บนต. บนก. บนส. รูปแบบใหม่)	ร้อยละ 100
2.10 ร้อยละของนักทรัพยากรบุคคลในสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร ที่เป็นวิทยากรหลักด้านกระบวนการสนับสนุนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 10
2.11 จำนวนหลักสูตรที่มีการผลิตสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ผ่านระบบออนไลน์ (ทั้งแบบหลักสูตรเต็มและแบบประเด็นย่อย)	4 หลักสูตร/ประเด็นย่อย
2.12 จำนวนผู้เข้าเรียนหรือฟังพร้อมทำแบบทดสอบในสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ ผ่านระบบออนไลน์	300
2.13 มีแผนเส้นทางความก้าวหน้ารายตำแหน่ง และรายบุคคล	มีการกำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้า ตำแหน่งสำคัญของ กทม. อย่างน้อย 1 ตำแหน่ง
2.14 มีการกำหนดและประเมินผลตามตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) ของบุคลากร ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของ กทม.	ร้อยละ 10 ของบุคลากร มีตัวชี้วัดรายบุคคล
2.15 สร้างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ กรุงเทพมหานคร	มีแผนการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร ของกรุงเทพมหานคร 1 ฉบับ
2.16 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศฯ ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 80

ส่วนที่ 1

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2567

มิติที่ 1 การบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมยั่งยืนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ -

วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR)	ค่าเป้าหมาย (Target)	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
ประชาชนเข้าถึงสุขภาวะสิ่งแวดล้อมเมือง (Urban environment health) ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสิ่งแวดล้อมสากล และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้อย่างเท่าทัน	KR 3 : เสริมภูมิทัศน์ด้านและเพิ่มขีดความสามารถของ กทม. ในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและหนุนเสริมการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ของเมือง	ยกระดับหน่วยงานยุทธศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของ กทม. ให้มีสถานะ “กอง”	สสล.	สกก.

กลยุทธ์ 2.8 เสริมสร้างกลไกเชิงสถาบันของ กทม. ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย	
	2566	2567
KPI 2.8.1 ยกระดับหน่วยงานยุทธศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของกรุงเทพมหานครให้มีสถานะ “กอง” เพื่อรองรับการบริหารจัดการประเด็นการพัฒนาในระดับเมือง	-	มีหน่วยงานระดับกองโดยเฉพาะที่รับผิดชอบภารกิจด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของกรุงเทพมหานคร

รหัสยุทธศาสตร์ (6 หลัก)	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
200072	กิจกรรมทบทวนโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ¹	ไม่ใช้งบประมาณ	กอก.	P157

¹ ปรับเปลี่ยนจาก “กิจกรรมทบทวนความเหมาะสมของกรยกระดับของโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ”

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำด้วยการบริหารเมืองรูปแบบอารยะสำหรับทุกคน
ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 3.4 การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR)	ค่าเป้าหมาย (Target)	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
คนกรุงเทพฯ เข้าถึง การศึกษา และ การเรียนรู้ที่เหมาะสม และเท่าทันโลก ตามความสนใจ	KR 6 : ข้าราชการและบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน และแหล่ง เรียนรู้สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้รับการสนับสนุนให้จัดการ เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	ร้อยละ 100	สนศ.	สกก.

กลยุทธ์ 3.4.6 ข้าราชการ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน และแหล่งเรียนรู้สังกัดกรุงเทพมหานคร
ได้รับการสนับสนุนให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย	
	2566	2567
KPI 3.4.6.3 ปรับสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในกรุงเทพมหานคร	1 แนวทาง	มีแนวทางในการปรับปรุง สวัสดิการฯ

รหัสยุทธศาสตร์ (6 หลัก)	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
773011	โครงการการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ²	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	-

² ปรับเปลี่ยนจาก “กิจกรรมการปรับปรุงสวัสดิการของกรุงเทพมหานคร”

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการสร้างเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 5.3 การกระจายอำนาจ

วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR)	ค่าเป้าหมาย (Target)	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
กรุงเทพมหานครมีความพร้อมในการรับโอนภารกิจจากรัฐบาลในการให้บริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนด และกระจายภารกิจบางส่วนไปยังสำนักงานเขต และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม	KR 2 : กระจายภารกิจการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่โดยตรงจากสำนักไปยังสำนักงานเขต และหน่วยบริการในพื้นที่	ร้อยละ 20 จากภารกิจที่ได้รับ การแบ่งจากสำนักไปยังสำนักงานเขต	สกก.	-

กลยุทธ์ 5.3.2 ศึกษา วิเคราะห์ภารกิจการจัดบริการสาธารณะในพื้นที่ที่ควรมีการถ่ายโอนจากสำนักไปยังสำนักงานเขต

ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย	
	2566	2567
KPI 5.3.2.1 จำนวนภารกิจการจัดบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครที่ถ่ายโอนจากสำนักไปยังสำนักงานเขต	-	ร้อยละ 20 จากภารกิจที่ได้รับการแบ่งจากสำนักไปยังสำนักงานเขต

รหัสยุทธศาสตร์ (6 หลัก)	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
553001 และ 553002	กิจกรรมการทบทวนภารกิจและปรับโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขต ³	ไม่ใช้งบประมาณ	กคอ.	-

³ (ปรับเปลี่ยนจาก “โครงการสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและติดตามประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจระหว่างสำนักและสำนักงานเขต” และ “กิจกรรมการแบ่งภารกิจระหว่างสำนักและสำนักงานเขต”)

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 5.4 เมืองสีขาว

วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR)	ค่าเป้าหมาย (Target)	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
กรุงเทพมหานครเป็น มหานครเปิด (open government) ด้วยการ- เปิดเผยข้อมูล เปิดโอกาส ให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสามารถตรวจสอบ การทำงานเพื่อป้องกัน การทุจริตคอร์รัปชัน และ สร้างมหานครที่เป็นของ “ทุกคน”	KR 1 : กรุงเทพมหานครมีกลไก การร้องเรียน ตรวจสอบ และแก้ไข เรื่องการทุจริตที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และไม่ซ้ำซ้อน	- ระยะเวลา ในการรับเรื่อง และส่งต่อเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับ การทุจริต ลดลง จากค่าเฉลี่ย (ปีฐาน พ.ศ. 2566) - ประชาชนมี ความพึงพอใจ เกี่ยวกับการบริการ เรื่องร้องเรียน เพิ่มขึ้นร้อยละ 10	สกก.	ทุก หน่วยงาน
	KR 2 : มีระบบการดำเนินการ ทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต คอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีกลไกป้องกันการทุจริต คอร์รัปชันในอนาคต	- กรณีความผิด วินัยไม่ร้ายแรง ลดลง 1 ใน 3 จากฐานของปีที่ ผ่านมา - กรณีความผิด วินัยร้ายแรง ลดลง (ปีฐาน พ.ศ. 2566)	สกก.	ทุก หน่วยงาน

กลยุทธ์ 5.4.1 การปรับปรุงระบบการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย	
	2566	2567
KPI 5.4.1.1 กรุงเทพมหานครมีช่องทางและระบบการร้องเรียน เกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันที่เชื่อมโยง เป็นระบบและ มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการแสดงผลการร้องเรียนเปิดเผยต่อ สาธารณชน	มีระบบการรายงาน ผลการดำเนินการ เรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับพฤติกรรม คอร์รัปชัน ที่ใช้ภายใน หน่วยงาน/ส่วนราชการ สังกัดกรุงเทพมหานคร	มี Platform ที่บูรณาการ การรับเรื่องร้องเรียน ด้านทุจริตเป็น platform เดียวกัน)

กลยุทธ์ 5.4.2 วางมาตรการเสริมในการสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย

ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย	
	2566	2567
KPI 5.4.2.1 มีกระบวนการดำเนินการทางวินัยที่รวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ	-	- ระยะเวลาการดำเนินการทางวินัยเร็วขึ้นเทียบกับค่าเฉลี่ยเดิม - การลงโทษทางวินัย ใช้ตัวเวลามาตรฐานในการดำเนินการมากำกับ - สัดส่วนของการแก้ปัญหาต่อสัดส่วนของการร้องเรียนคิดเป็น 1 ใน 3

กลยุทธ์ 5.4.3 เพิ่มประสิทธิภาพระบบงานป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย	
	2566	2567
KPI 5.4.3.1 สร้างกลไกป้องกันการทุจริตในอนาคตควบคู่ไปกับสร้างและพัฒนากลไกบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต	-	- ทุกหน่วยงานสามารถดำเนินการตามแผนการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ - ตัวเลขของการกระทำผิดซ้ำ (ในกรณีที่มิใช่โทษร้ายแรงถึงขั้นไล่ออก) ลดลง 1 ใน 3
KPI 5.4.3.3 หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร มีกลไกและมาตรการในการตรวจสอบ และสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบายบนฐานธรรมาภิบาล	-	76 หน่วยงาน/ส่วนราชการ
KPI 5.4.3.4 จำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) สูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา	77 หน่วยงาน/ส่วนราชการ	76 หน่วยงาน/ส่วนราชการ

รหัสยุทธศาสตร์ (6 หลัก)	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ (เรียงลำดับตามกลยุทธ์)	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
553001 และ 553002	กิจกรรมการทบทวนภารกิจและปรับโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขต ⁴	ไม่ใช้งบประมาณ	กคอ.	-
554005	กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียน เกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็นกลไกส่งเสริม ให้ประชาชนชี้เบาะแสการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	P107
554004	กิจกรรมยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ กรุงเทพมหานคร และหน่วยงานภาคเอกชน ที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร ⁵	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	P107
554005	กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียน เกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็นกลไกส่งเสริม ให้ประชาชนชี้เบาะแสการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	P107
554008	กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัย ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	P107
554009	โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต	48,300	กวส.	P107
554010	โครงการสัมมนาหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ⁶	1,232,100	กวส.	P107

⁴ (ปรับเปลี่ยนจาก “โครงการสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและติดตามประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจระหว่างสำนักและสำนักงานเขต” และ “กิจกรรมการแบ่งภารกิจระหว่างสำนักและสำนักงานเขต”)

⁵ (ปรับเปลี่ยนจาก “กิจกรรมยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร”)

⁶ (ปรับเปลี่ยนจาก “กิจกรรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม”)

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาการบริหารจัดการมหานครที่มีความเป็นมืออาชีพและคล่องตัวในการจัดการเมือง
ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR)	ค่าเป้าหมาย (Target)	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
กรุงเทพมหานครมี การบริหารกำลังคน ที่เหมาะสม และมีระบบ การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ บุคลากรมีความเป็น มืออาชีพในการปฏิบัติงาน	KR 1 ปรับปรุงการบริหารจัดการ กำลังคนให้มีความคล่องตัวเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละความพึงพอใจ ของหน่วยงานที่ได้รับ การปรับปรุงโครงสร้าง และภารกิจ (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80)	สกก.	-
	KR 2 บูรณาการระบบการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มี ความยืดหยุ่น คล่องตัว และ ส่งเสริมให้เกิดความเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรม	ระบบ HIIS (Human Resource Innovation and Information System)	สกก.	-

กลยุทธ์ 7.3.1 การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของ
กรุงเทพมหานครให้อยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย	
	2566	2567
KPI 7.3.1.1 จำนวนภารกิจที่มีการทบทวนและปรับปรุง กรอบอัตรากำลังและโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และรองรับการเปลี่ยนแปลง	ทบทวนและปรับปรุง ภารกิจด้านสังคม และคุณภาพชีวิต	ทบทวนทุกภารกิจ และปรับปรุงภารกิจ ด้านสาธารณสุข พื้นฐาน
KPI 7.3.1.2 จำนวนแนวทาง/มาตรการบริหารกำลังคนของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ รวมถึงการสนับสนุนการจ้างงาน รูปแบบอื่น ๆ	-	มีมาตรการบริหาร กำลังคนของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ จำนวนอย่างน้อย 1 มาตรการ/แนวทาง
KPI 7.3.1.3 จำนวนแนวทาง/มาตรการสนับสนุนการจ้างงาน รูปแบบอื่น ๆ เพื่อทดแทนข้าราชการ	-	มีแนวทาง/มาตรการ จ้างงานรูปแบบอื่น จำนวนอย่างน้อย 1 แนวทาง/ มาตรการ

กลยุทธ์ 7.3.2 พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรให้มีความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย	
	2566	2567
KPI 7.3.2.1 : มีการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกที่มีความทันสมัย ความคล่องตัว	มีช่องทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพิ่มเติม	มีระบบ e-Recruitment

กลยุทธ์ 7.3.3 ปรับปรุงระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย	
	2566	2567
KPI 7.3.3.1 มีระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ที่ครอบคลุมทุกกระบวนการ	ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและเริ่มพัฒนาระบบฯ	จำนวน 1 ระบบ
KPI 7.3.3.2 ร้อยละของคณพิการที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด (ตามที่คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนฯ กำหนด)	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50

กลยุทธ์ 7.3.4 พัฒนาการให้บริการของกรุงเทพมหานคร และปรับปรุงระบบสวัสดิการของข้าราชการและบุคลากรให้มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย	
	2566	2567
KPI 7.3.4.1 : จำนวนแนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการของข้าราชการและบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ	1 แนวทาง	2 แนวทาง (สวัสดิการด้านที่พักอาศัย และสวัสดิการด้านการเงิน)

กลยุทธ์ 7.3.5 พัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล ให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย	
	2566	2567
KPI 7.3.5.1 : ทรัพยากรบุคคลมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน (กลุ่มงาน) (Functional Competency)	ร้อยละ 40 ของสายงานที่มีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ร้อยละ 100
KPI 7.3.5.4 : มีแนวทางการจัดทำระบบ Talent Management System ของกรุงเทพมหานคร	-	1 แนวทาง
KPI 7.3.5.5 : จำนวนหลักสูตรที่ได้มีการพัฒนาและนำไปสู่การอบรมร่วมกับสถาบันการศึกษาของกรุงเทพมหานคร (เช่น สถาบันการพัฒนาเมือง เป็นต้น)	-	จำนวน 1 หลักสูตร

รหัสยุทธศาสตร์ (6 หลัก)	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ (เรียงลำดับตามกลยุทธ์)	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
773001	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะ	19,866,150	สพท.	-
773002	โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและ นวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	11,042,800	สพท.	-
773006	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาทบทวนการกำหนด โครงสร้างและอัตรากำลัง และจัดทำแผนกำลังคนของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	12,691,500	กอก.	-
773007	โครงการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ของกรุงเทพมหานคร ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	12,381,500	กสบ.	P058
773008	โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร	32,724,100 (โครงการต่อเนื่อง 65-67)	ศสท.	-
773009	โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	746,500	กสบ.	P213
773011	โครงการการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ⁷	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	-

⁷ ปรับเปลี่ยนจาก “กิจกรรมการปรับปรุงสวัสดิการของกรุงเทพมหานคร”

สรุปโครงการและงบประมาณที่หน่วยงานจะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
โครงการ/กิจกรรมสำคัญตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2567

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมสำคัญ (เรียงลำดับตามกลยุทธ์)	งบประมาณ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
1	กิจกรรมทบทวนโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	ไม่ใช้งบประมาณ	กคอ.	P157
2	โครงการการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	-
3	กิจกรรมการทบทวนภารกิจและปรับโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขต	ไม่ใช้งบประมาณ	กคอ.	-
4	กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็นกลไกส่งเสริมให้ประชาชนชี้เบาะแสการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	P107
5	กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	P107
6	โครงการสัมมนาหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร	1,232,100	กวส.	P107
7	โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต	48,300	กวส.	P107
8	กิจกรรมยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรุงเทพมหานครและหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	P107
9	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาทบทวนการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง และจัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	12,691,500	กอก.	-
10	โครงการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	12,381,500	กสบ.	P058
11	โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	32,724,100 (โครงการต่อเนื่อง 65 – 67)	ศสท.	-
12	โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	746,500	กสบ.	-
13	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะ	19,866,150	สพท.	-

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมสำคัญ (เรียงลำดับตามกลยุทธ์)	งบประมาณ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
	13.1 หลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	10,537,750		
	13.2 หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอย ของกรุงเทพมหานคร	3,130,000		
	13.3 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน	817,000		
	13.4 หลักสูตรพัฒนาทักษะการใช้ภาษาในการปฏิบัติงาน	923,000		
	13.5 หลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศบุคลากร กรุงเทพมหานคร	1,938,000		
	13.6 หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรุงเทพมหานคร	1,721,400		
	13.7 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพหัวหน้าคนงาน	799,000		
14	โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	11,042,800	สพท.	-
	14.1 หลักสูตรการสัมมนาก่อนเกษียณอายุราชการ	9,364,400		
	14.2 หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน	555,000		
	14.3 หลักสูตรการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	394,500		
	14.4 หลักสูตรการเสริมสร้างจริยธรรมและองค์กรคุณธรรม	134,400		
	14.5 หลักสูตรการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	594,500		
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (บาท)		90,732,950		

โครงการ/กิจกรรมสำคัญ รวมจำนวน 14 โครงการ/กิจกรรม จำนวนเงินทั้งสิ้น 90,732,950 บาท

ส่วนที่ 2

การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ยกระดับความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์หลัก (Objective) พัฒนากลไกและมาตรการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งยกระดับความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตกับองค์กร/ภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

ตัววัดผลหลัก (KR) ของหน่วยงาน (7 KR)

1.1 จำนวนช่องทางการร้องเรียน (ค่าเป้าหมาย : 1 ช่องทาง)

1.2 ร้อยละของหน่วยงานดำเนินการทางวินัยเร็วขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ((ขั้นตอนและระยะเวลาการตั้งเรื่องสอบสวน (จำนวนวัน)) (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 70)

1.3 ร้อยละของการกระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับการทุจริตของสายงานที่กำหนดลดลงจากปีที่ผ่านมา (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 25)

1.4 จำนวนภาคีเครือข่ายที่มีความร่วมมือลดเสี่ยงโกงกับ กทม. (ค่าเป้าหมาย : 3 ภาคีเครือข่าย)

1.5 ความสำเร็จของการเข้าร่วม ISO37001 (ค่าเป้าหมาย : มีการดำเนินการ ดังนี้ 1. ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนและการดำเนินการตามมาตรฐาน ISO37001 และ 2. พัฒนาความรู้ ISO37001 ให้แก่เจ้าหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันของหน่วยงาน)

1.6 จำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่เข้าร่วม ITAGC (ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยงาน)

1.7 หน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่มีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง (ค่าเป้าหมาย : 1 หน่วยงาน (นาร่อง))

ความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 5.4 กลยุทธ์ 5.4.2 วางมาตรการเสริมในการสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย และ กลยุทธ์ที่ 5.4.3 เพิ่มประสิทธิภาพระบบงานป้องกันการทุจริต

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
1	กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็นกลไกส่งเสริมให้ประชาชนชี้เบาะแสการทุจริต ⁸	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	P056
2	โครงการสัมมนาหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร ⁹	1,232,100	กวส.	P056
3	โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต ¹⁰	48,300	กวส.	P107
4	กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ¹¹			

⁸ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

⁹ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

¹⁰ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

¹¹ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
5	กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาภาคีเครือข่ายความร่วมมือลดเสี่ยงโงของกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	P056
6	โครงการเตรียมความพร้อมองค์กรสู่มาตรฐาน ISO 37001 ระบบการจัดการต่อต้านการติดสินบน	467,800.-	กวส.	P107
7	กิจกรรมยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร ¹²	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	P107
8	โครงการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างครอบคลุมทั้งกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	P053

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ระบบงาน เงิน คน ระเบียบที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์หลัก (Objective) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง

ตัววัดผลหลัก (KR) ของหน่วยงาน (16 KR)

2.1 จำนวนกระบวนการและข้อตกลงระดับการให้บริการที่ได้รับการปรับปรุง ทบทวน แก้ไข และพัฒนา ให้มีมาตรฐานและประสิทธิภาพ (ค่าเป้าหมาย : ปรับกระบวนการให้บริการประชาชนที่มีความสัมพันธ์กับระบบ BMA OSS)

2.2 จำนวนคนที่ผ่านโครงการบ่มเพาะทักษะข้าราชการใหม่ (ระบบ incubation ม.ปลายถึงปริญญาโท - recruit นักเรียนมัธยมปลาย (ทุน) นักศึกษาฝึกงาน อาชีวะ) (ค่าเป้าหมาย : 250 คน)

2.3 มีระบบสำหรับการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง 3 ปีล่วงหน้า (ค่าเป้าหมาย : 1 ระบบ (ระบบ HRMS แล้วเสร็จ มีรายงานและ Dashboard ด้านโครงสร้างและอัตรากำลังในเบื้องต้น)

2.4 มีผลการวิเคราะห์ระบบสวัสดิการของข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม. (ค่าเป้าหมาย : 1 ฉบับ)

2.5 จำนวนแนวทาง (ปฏิบัติ) เกี่ยวกับระบบสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนา (ค่าเป้าหมาย : 1 แนวทาง (มีการพัฒนาสวัสดิการด้านเงินค่าครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม.)

2.6 จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเส้นเลือดฝอย (ค่าเป้าหมาย : N/A คน (หลักสูตรใหม่ 4 หลักสูตร ตามกลุ่มภารกิจเส้นเลือดฝอย 4 กลุ่ม/6กลุ่มเขต))

2.7 จำนวนโครงการที่นำไปสู่การปฏิบัติ (ค่าเป้าหมาย : N/A โครงการ (จำนวนโครงการผลผลิตจากการอบรมแต่ละรุ่นที่นำไปดำเนินการ อย่างน้อยรุ่นละ 1 โครงการ)

2.8 จำนวนโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาหลักสูตรที่ใช้หลักสูตรใหม่ (หลักสูตร บนต์. บณก. บณส. รูปแบบใหม่) (ค่าเป้าหมาย : จำนวน 3 หลักสูตร)

¹² เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

2.9 ร้อยละของโครงการที่ได้จากผลงานร่นนำไปสู่การปฏิบัติ นำผลงานร่นไปปฏิบัติอย่างน้อยหลักสูตรละ 1 โครงการ (หลักสูตรนักบริหารรูปแบบใหม่) (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 100)

2.10 ร้อยละของนักทรัพยากรบุคคลในสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ที่เป็นวิทยากรหลัก ด้านกระบวนการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 10)

2.11 จำนวนหลักสูตรที่มีการผลิตสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ผ่านระบบออนไลน์ (ทั้งแบบหลักสูตรเต็มและแบบประเด็นย่อย) (ค่าเป้าหมาย : 4 หลักสูตร/ประเด็นย่อย)

2.12 จำนวนผู้เข้าเรียนหรือฟังพร้อมทำแบบทดสอบในสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ผ่านระบบออนไลน์ (ค่าเป้าหมาย : 300 คน)

2.13 มีแผนเส้นทางความก้าวหน้ารายตำแหน่ง และรายบุคคล (ค่าเป้าหมาย : มีการกำหนดแผน เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่งสำคัญของ กทม. อย่างน้อย 1 ตำแหน่ง)

2.14 มีการกำหนดและประเมินผลตามตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) ของบุคลากรที่สอดคล้องกับเป้าหมายของ กทม. (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 10 ของบุคลากร มีตัวชี้วัดรายบุคคล)

2.15 สร้างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของกรุงเทพมหานคร (ค่าเป้าหมาย : มีแผน การสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร 1 ฉบับ)

2.16 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ ทางเพศฯ ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 80)

ความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2567 ยุทธศาสตร์ที่ 7 ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.3

- กลยุทธ์ 7.3.2 พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรให้มีความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- กลยุทธ์ 7.3.3 ปรับปรุงระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- กลยุทธ์ 7.3.4 พัฒนาการให้บริการของกรุงเทพมหานคร และปรับปรุงระบบสวัสดิการของข้าราชการและบุคลากรให้มีคุณภาพ
- กลยุทธ์ 7.3.5 พัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล ให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
1	โครงการปรับปรุงกระบวนการให้บริการประชาชนที่อยู่บนระบบ BMA OSS	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	P058
2	โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA)	586,560	กสบ.	-
3	โครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระยะ 2	433,600	กสบ.	-
4	โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร ¹³	32,724,100 (โครงการต่อเนื่อง 65 – 67)	ศสท.	-

¹³ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
5	โครงการการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ¹⁴	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	-
6	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้มีสมรรถนะ (หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน เส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร) ¹⁵	3,130,000	สพท.	-
7	โครงการพัฒนาศักยภาพของนักบริหารและ เตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติ ภารกิจของเมืองในอนาคต ((1) หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานคร ระดับสูง รุ่นที่ 20 และรุ่นที่ 21 (2) หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหาร มหานครระดับกลาง รุ่นที่ 31 และรุ่นที่ 32 (3) หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหาร มหานครระดับต้น รุ่นที่ 44 รุ่นที่ 45)	20,174,600	สพท.	-
8	โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน) ¹⁶	555,000	สพท.	-
9	กิจกรรมการจัดทำสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบออนไลน์	ไม่ใช้งบประมาณ	สพท.	-
10	กิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขต	ไม่ใช้งบประมาณ	กคอ.	-
11	โครงการการทดลองใช้ร่างหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	-
12	โครงการสร้างและสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรของ กรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	-
13	กิจกรรมส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ของกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	P009

¹⁴ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

¹⁵ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

¹⁶ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

โครงการ/กิจกรรมสำคัญตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมสำคัญ (เรียงลำดับตามประเด็นการพัฒนา)	งบประมาณ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
1	กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็นกลไกส่งเสริมให้ประชาชนชี้เบาะแสการทุจริต ¹⁷	ไม่ใช้งบประมาณ	กอส.	P056
2	โครงการสัมมนาหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร ¹⁸	1,232,100	กอส.	P056
3	โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต ¹⁹	48,300	กอส.	P107
4	กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ²⁰	ไม่ใช้งบประมาณ	กอส.	P056
5	กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาภาคีเครือข่ายความร่วมมือลดเสี่ยงโกงของกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กอส.	P056
6	โครงการเตรียมความพร้อมองค์กรสู่มาตรฐาน ISO 37001 ระบบการจัดการต่อต้านการติดสินบน	467,800	กอส.	P107
7	กิจกรรมยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรุงเทพมหานครและหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กอส.	P107
8	โครงการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างครอบคลุมทั้งกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กอส.	P053
9	โครงการปรับปรุงกระบวนการให้บริการประชาชนที่อยู่บนระบบ BMA OSS	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	P058
10	โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA)	586,560	กสบ.	-
11	โครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระยะ 2	433,600	กสบ.	-
12	โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ²¹	32,724,100 (โครงการต่อเนื่อง 65-67)	ศสท.	-

¹⁷ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

¹⁸ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

¹⁹ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

²⁰ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

²¹ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมสำคัญ (เรียงลำดับตามประเด็นการพัฒนา)	งบประมาณ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
13	โครงการการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ²²	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	-
14	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้มีสมรรถนะ (หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน เส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร) ²³	3,130,000	สพท.	-
15	โครงการพัฒนาศักยภาพของนักบริหารและเตรียมความพร้อม การเป็นผู้นำในการปฏิบัติการกิจของเมืองในอนาคต	20,174,600	สพท.	-
	(1) หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหาร มหานครระดับสูง รุ่นที่ 20 และรุ่นที่ 21	(6,024,600)		
	(2) หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหาร มหานครระดับกลาง รุ่นที่ 31 และรุ่นที่ 32	(6,470,000)		
	(3) หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหาร มหานครระดับต้น รุ่นที่ 44 รุ่นที่ 45	(7,680,000)		
16	โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน) ²⁴	555,000	สพท.	-
17	กิจกรรมการจัดทำสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบออนไลน์	ไม่ใช้งบประมาณ	สพท.	-
18	กิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขต	ไม่ใช้งบประมาณ	กคอ.	
19	โครงการการทดลองใช้ร่างหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	
20	โครงการสร้างและสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรของ กรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	-
21	กิจกรรมส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ของกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	P009
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (บาท)		<u>59,303,760</u>		

โครงการ/กิจกรรมสำคัญ รวมจำนวน 21 โครงการ/กิจกรรม จำนวนเงินทั้งสิ้น 59,303,760 บาท

²² เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

²³ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

²⁴ เป็นโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ประจำปี พ.ศ. 2567 ด้วย

ส่วนที่ 3

บัญชีรายการโครงการ/กิจกรรมที่มีลักษณะเป็นภารกิจประจำพื้นฐาน

แผนงาน/ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
ผลผลิตบริหารงาน บุคคล	1. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การ (O.D.) ของสำนักงาน ก.ก.	711,500	กบห.	-
	2. โครงการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	11,738,500	กสบ.	-
	3. โครงการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานคร หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ	5,704,200	กสบ.	-
	4. โครงการพัฒนาแบบประเมินทัศนคติ สำหรับการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	293,500	กสบ.	-
	5. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการสร้างข้อสอบภาคความรู้ ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	304,400	กสบ.	-
	6. โครงการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ กรณีพิเศษ ตามข้อ 1(6) กรณีเป็นตำแหน่งที่ดำเนินการ สอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้งแล้ว มีผู้สอบแข่งขันได้ไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่าง ที่จะบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศ	7,221,300 (อยู่ระหว่าง จัดสรรงบกลาง)	กสบ.	-
	7. โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการ ของกรุงเทพมหานคร	1,635,500	กพร.	-
	8. โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบ คุณธรรมตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการกรุงเทพมหานครและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554	250,400	กพค.	-

แผนงาน/ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
	9. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลยุทธศาสตร์ เรื่องร้องทุกข์ และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	กพค.	-
	10. โครงการจัดเก็บคำวินิจฉัย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์	ไม่ใช้งบประมาณ	กพค.	-
	11. กิจกรรมจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	กพค.	-
	12. กิจกรรมจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบ-คุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	กพค.	-
	13. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	ไม่ใช้งบประมาณ	กคอ.	P073
ผลผลิตพัฒนาบุคลากร	14. โครงการพัฒนาศักยภาพของนักบริหารและเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต	4,698,400	สพท.	-
	(4) หลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการเขต	(3,798,800)		
	(5) หลักสูตรการฝึกอบรมผู้อำนวยการเขต	(415,600)		
	(6) หลักสูตรการเพิ่มศักยภาพการตรวจราชการกรุงเทพมหานคร	(484,000)		
	15. โครงการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติมฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศและต่างประเทศ	62,000,000		
	(1) กิจกรรมส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติมฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศ	40,000,000		
	(2) กิจกรรมส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติมฝึกอบรม ประชุม และดูงานต่างประเทศ	22,000,000		
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (บาท)		<u>94,557,700</u>		

ส่วนที่ 4

สรุปโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2567 และตัวชี้วัดหลัก (Key Result)

และค่าเป้าหมายประเด็นการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ไม่ได้ดำเนินการ

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เหตุผล
1. กิจกรรมการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต สำหรับโครงการ/กิจกรรม ที่ได้รับงบประมาณ ตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ว.ส.	การดำเนินงานมีความซ้ำซ้อนกับโครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต
2. กิจกรรมติดตามตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ว.ส.	ยุบรวมกิจกรรม โดยกิจกรรมดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของ “กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร”
3. โครงการเฝ้าระวังและต่อต้านการทุจริต และสแกนพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ว.ส.	การดำเนินงานเป็นลักษณะงานประจำซึ่งขับเคลื่อนโดยคณะกรรมการ เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของ ศปท.กทผ. ที่ ผว.กทผ. ได้แต่งตั้งขึ้น
4. โครงการ/กิจกรรมที่รองรับ KR “ระบบเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของหน่วยงาน กรุงเทพมหานคร (e-GP BMA) เป็นไปตามมาตรฐานข้อมูลใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ว.ส.	สำนักงาน ก.ก. เห็นว่า การจัดทำและพัฒนาระบบเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (e-GP BMA) เป็นไปตามมาตรฐานข้อมูลใหม่ นั้น สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลควรเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงาน เนื่องจากในปัจจุบันสำนักยุทธศาสตร์ฯ โดยกองควบคุมระบบคอมพิวเตอร์เป็นผู้รับผิดชอบระบบสารสนเทศด้านการจัดซื้อจัดจ้างของกรุงเทพมหานคร (ระบบ e-GP BMA) โดยมี สำนักการคลัง และ สำนักงาน ก.ก. เป็นหน่วยงานสนับสนุน โดยสำนักการคลังสนับสนุนในส่วนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตาม

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เหตุผล
			มาตรฐานสากล และสำนักงาน ก.ก. สนับสนุนเกี่ยวกับศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปอย่างโปร่งใสและสอดคล้องกับตามมาตรฐานสากล ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2567 กรุงเทพมหานครได้เข้าร่วม โครงการ LIFT ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือระหว่างกรุงเทพมหานครกับ สถานเอกอัครราชทูตอังกฤษประจำประเทศไทย และ Open Contracting Partnership สำหรับนโยบาย “Open Contracting : จัดซื้อจัดจ้างโปร่งใส” โดยเลือกปัญหาน้ำท่วมเป็นโครงการนำร่อง มีเป้าหมายเพื่อวางแผนงาน ในการสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างของสำนักการระบายน้ำ โดยวิเคราะห์ ข้อมูลโครงการจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวกับน้ำท่วมของกรุงเทพมหานคร และวิเคราะห์ แนวทางในการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับน้ำท่วมในอนาคตเพื่อยกระดับการจัดซื้อ จัดจ้างของกรุงเทพมหานคร พัฒนาและปรับปรุงการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อ จัดจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ซึ่งได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานโครงการ LIFT (ตามคำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของ กรุงเทพมหานคร ที่ 1/2566 ลงวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2566) โดยมีกองควบคุม- ระบบคอมพิวเตอร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล เป็นเลขาคณะทำงาน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน เนื่องจากเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ดังนี้ ▪ สำนักงานการต่างประเทศ เป็นหน่วยงานสนับสนุนในการประสานงานกับ หน่วยงานหรือองค์กรต่างประเทศ ได้แก่ สถานเอกอัครราชทูตอังกฤษ ประจำประเทศไทย และ Open Contracting Partnership

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เหตุผล
			■ สำนักงาน ก.ก. โดยกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม เป็นหน่วยงานสนับสนุนในการประสานความร่วมมือ ติดตาม และดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างความโปร่งใสของกรุงเทพมหานคร ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการศึกษาและกำหนดแนวทางการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของกรุงเทพมหานคร โดยอ้างอิงการเปิดเผยข้อมูลตามมาตรฐานสากล (OCDS) โดยมี Open Contracting Partnership (OCP) เป็นผู้สนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูล และได้จัดส่งรายงานการกำหนดขอบเขตการทำงานและการออกแบบขั้นสุดท้าย และรายงานปิดโครงการ เพื่อนำเรียนผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบเพื่อกำหนดนโยบาย และวางรากฐานการพัฒนาแผนปฏิบัติการเพื่อเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของกรุงเทพมหานครเรียบร้อยแล้ว ■ สำนักการคลัง เป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง มีหน้าที่ในการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ■ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล เป็นหน่วยงานหลักซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล และมีหน้าที่เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการจัดซื้อจัดจ้างของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ระบบ e-GP BMA) และระบบ MIS และมีหน้าที่ปรับปรุงระบบเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของกรุงเทพมหานครซึ่งจะต้องปรับปรุงระบบให้เป็นไปตามมาตรฐานข้อมูลการทำสัญญาแบบเปิด (OCDS) ตามข้อเสนอแนะของ OCP โดยจะต้องปรับปรุง

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ส่วนราชการ	เหตุผล
			และออกแบบแพลตฟอร์มสำหรับการเข้าถึงข้อมูลให้มีการเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของกรุงเทพมหานครเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ โดยจะต้องแสดงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างของกรุงเทพมหานครตามมาตรฐานข้อมูลใหม่ จึงเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินโครงการดังกล่าว ▪ สำนักการระบายน้ำ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบข้อมูลเกี่ยวกับโครงการจัดการปัญหาน้ำท่วม และข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างน้ำท่วมและเป็นหน่วยงานนำร่องในการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (OCDS)
4. โครงการ/กิจกรรมที่รองรับ “KPI 7.3.5.4 มีแนวทางการจัดทำระบบ Talent Management System ของกรุงเทพมหานคร”	ไม่ใช้งบประมาณ	สพท.	ยังไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากยังไม่มีการจัดทำระบบ Talent Management และ Succession plan

ส่วนที่ 5

การนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

ตาราง ก แสดงตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมยั่งยืนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

วัตถุประสงค์หลัก(Objective) ประชาชนเข้าถึงสุขภาวะสิ่งแวดล้อมเมือง (Urban environment health) ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสิ่งแวดล้อมสากล และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้อย่างเท่าทัน

ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR) เสริมภูมิต้านทานและเพิ่มขีดความสามารถของ กทม. ในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและหนุนเสริมการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ของเมือง

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
กลยุทธ์ 2.8 เสริมสร้างกลไกเชิงสถาบันของ กทม. ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	KPI 2.8.1 ยกระดับหน่วยงานยุทธศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของกรุงเทพมหานครให้มีสถานะ “กอง” เพื่อรองรับการบริหารจัดการประเด็นการพัฒนาในระดับเมือง (ผลผลิต)	มีหน่วยงานระดับกองโดยเฉพาะที่รับผิดชอบภารกิจด้านการ-เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของกรุงเทพมหานคร	นิยาม การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังของสำนักสิ่งแวดล้อมให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ บทบาทภารกิจ คุณภาพและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งมีส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ด้านการจัดการคุณภาพอากาศ และด้านการพิจารณารายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คำเป้าหมาย มีหน่วยงานระดับกองโดยเฉพาะที่รับผิดชอบภารกิจด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของกรุงเทพมหานคร	กิจกรรมทบทวนโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ไม่ใช้งบประมาณ (กองโครงสร้างและอัตรากำลัง)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
			วิธีคำนวณ พิจารณาจาก มติ ก.ก. อนุมัติปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลัง ของสำนักสิ่งแวดล้อม	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำด้วยการบริหารเมืองรูปแบบอารยะสำหรับทุกคน

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 3.4 การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

วัตถุประสงค์หลัก(Objective) คนกรุงเทพฯเข้าถึงการศึกษา และการเรียนรู้ที่เหมาะสม และเท่าทันโลกตามความสนใจ

ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR) ข้าราชการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน และแหล่งเรียนรู้สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้รับการสนับสนุนให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
กลยุทธ์ 3.4.6 ข้าราชการ และบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน และแหล่งเรียนรู้สังกัด กรุงเทพมหานครได้รับการ สนับสนุนให้จัด การเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	KPI 3.4.6.3 ปรับสวัสดิการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญและข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้เหมาะสม กับค่าครองชีพในกรุงเทพมหานคร (ผลผลิต)	มีแนวทางในการ ปรับปรุงสวัสดิการฯ	นิยาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะดำเนินการ ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อเสนอ/แนวทาง และพัฒนาสวัสดิการข้าราชการ- กรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว โดยยก ร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร และ ร่างระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับอัตรา เงินค่าครองชีพชั่วคราว ซึ่งเป็นเงินที่	โครงการการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ไม่ใช้งบประมาณ (กองทุนระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
			กรุงเทพมหานครเบิกจ่ายให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพเป็นการชั่วคราว ให้มีรายได้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ และมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม ค่าเป้าหมาย มีแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนาสวัสดิการฯ อย่างน้อย 2 แนวทาง วิธีคำนวณ จำนวนข้อเสนอ/แนวทางในการปรับปรุง/พัฒนาสวัสดิการฯ อย่างน้อย 2 แนวทาง	

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการสร้างเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 5.3 การกระจายอำนาจ

วัตถุประสงค์หลัก(Objective) กรุงเทพมหานครมีความพร้อมในการรับโอนภารกิจจากรัฐบาลในการให้บริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนด และกระจายภารกิจบางส่วนไปยังสำนักงานเขต และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR) กระจายภารกิจการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่โดยตรงจากสำนักไปยังสำนักงานเขต และหน่วยบริการในพื้นที่

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
กลยุทธ์ 5.3.2 ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจการจัดบริการสาธารณะในพื้นที่ที่ควรมีการถ่ายโอนจากสำนักไปยังสำนักงานเขต	KPI 5.3.2.1 จำนวนภารกิจการจัดบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครที่ถ่ายโอนจากสำนักไปยังสำนักงานเขต (ผลลัพธ์)	ร้อยละ 20 จากภารกิจที่ได้รับการแบ่งจากสำนักไปยังสำนักงานเขต	นิยาม การนำแนวคิดในการกระจายอำนาจมาพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานเขตให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้หน่วยงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และการให้บริการประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 20 จากภารกิจที่ได้รับการแบ่งจากสำนักไปยังสำนักงานเขต วิธีคำนวณ พิจารณาจำนวนภารกิจบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 กลุ่มภารกิจ	กิจกรรมการทบทวนภารกิจและปรับโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขต ไม่ใช้งบประมาณ (กองโครงสร้างและอัตรากำลัง)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
			ที่ควรถ่ายโอนจากสำนักไปยังสำนักงานเขต โดยสามารถนำเสนอรายงานต่อ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องหรือผู้บริหาร กรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 5.4 เมืองสีขาว

วัตถุประสงค์หลัก(Objective) กรุงเทพมหานครเป็นมหานครเปิด (open government) ด้วยการเปิดเผยข้อมูล เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและสามารถ ตรวจสอบการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน และสร้างมหานครที่เป็นของ “ทุกคน”

ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR) KR 1 : กรุงเทพมหานครมีกลไกการร้องเรียน ตรวจสอบ และแก้ไขเรื่องการทุจริตที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และไม่ซ้ำซ้อน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
กลยุทธ์ 5.4.1 การ ปรับปรุงระบบการรับ เรื่องร้องเรียนการทุจริต ให้มีประสิทธิภาพ	KPI 5.4.1.1 กรุงเทพมหานคร มีช่องทางและระบบการ ร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรม คอร์รัปชันที่เชื่อมโยง เป็น ระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการแสดงผลการ ร้องเรียนเปิดเผยต่อสาธารณชน (ผลลัพธ์)	มี Platform ที่ บูรณาการการรับ เรื่องร้องเรียนด้าน ทุจริตเป็น platform เดียวกัน	นิยาม การบูรณาการช่องทางและระบบ การร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน เพื่อเป็นกลไกส่งเสริมให้ประชาชนชี้เบาะแส การทุจริต หมายถึง การมีช่องทางการ ร้องเรียนเพื่อให้ประชาชนสามารถ ร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือ ประพฤติมิชอบได้และส่งเสริมการรับรู้ ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรม	กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบการ ร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็น กลไกส่งเสริมให้ประชาชนชี้เบาะแสการทุจริต ไม่ใช้งบประมาณ (กองทุนและเสริมสร้างจริยธรรม)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
			ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ โดยใช้ผลการประเมิน ITA ตัวชี้วัดที่ 7 เรื่องประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลายสามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อนในการวัดผลการดำเนินงาน คำเป้าหมาย - มีช่องทางการร้องเรียนเพิ่มขึ้น จำนวน 1 ช่องทาง - ผลการประเมิน ITA ของกรุงเทพมหานคร (ภาพรวม) ในตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสารเกี่ยวกับช่องทางการร้องเรียน ไม่น้อยกว่าผลการประเมินฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (86.87 คะแนน)	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
			วิธีคำนวณ - จำนวนช่องทางที่ให้ประชาชนสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตคอร์รัปชัน - ผลการประเมิน ITA ของกรุงเทพมหานคร (ภาพรวม) ในตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสารเกี่ยวกับช่องทางการร้องเรียน	

ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR) KR 2 : มีระบบการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีกลไกป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในอนาคต

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
กลยุทธ์ 5.4.2 วางมาตรการเสริมในการสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย	KPI 5.4.2.1 มีกระบวนการดำเนินการทางวินัยที่รวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ (ผลลัพธ์)	- ระยะเวลาการดำเนินการทางวินัยเร็วขึ้นเทียบกับค่าเฉลี่ยเดิม การลงโทษทางวินัย ใช้ตัวเวลามาตรฐานในการดำเนินการมากำกับ - สัดส่วนของผลการแก้ปัญหาต่อสัดส่วนของการร้องเรียนคิดเป็น 1 ใน 3	นิยาม ประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง ระยะเวลาการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ประเภทอำนวยการและประเภทบริหารในชั้นตอนตั้งแต่ผู้มีอำนาจได้รับรายงานการสอบสวน และพิจารณาสั่งการ จนถึงการนำเสนอ อ.	กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ไม่ใช้งบประมาณ (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
			ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบที่รวดเร็วขึ้น คำเป้าหมาย ร้อยละ 90 ของเรื่องการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่มีการนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบได้แล้วเสร็จ น้อยกว่า 80 วัน วิธีคำนวณ พิจารณาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินการทางวินัยฯ	
กลยุทธ์ 5.4.3 เพิ่มประสิทธิภาพระบบงานป้องกันการทุจริต	KPI 5.4.3.1 สร้างกลไกป้องกัน การทุจริตในอนาคต ควบคู่ไปกับ สร้างและพัฒนากลไกบริหาร ความเสี่ยงด้านทุจริต (ผลลัพธ์)	- ทุกหน่วยงานสามารถ ดำเนินการตาม แผนการบริหารความ เสี่ยงด้านการทุจริต อย่างมีประสิทธิภาพ - ตัวเลขของการ กระทำผิดซ้ำ (ในกรณี	นิยาม แนวทางดำเนินการเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตในอนาคต ควบคู่ไปกับสร้างและพัฒนากลไกบริหารความเสี่ยงด้านทุจริตในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีดังนี้	1. โครงการสัมมนาหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร งบประมาณ 1,232,100 บาท (ดำเนินการ) (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม) 2. โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต งบประมาณ 48,300 บาท (ดำเนินการ) (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		ที่ไม่ใช่โทษร้ายแรงถึง ขั้นไล่ออก) ลดลง 1 ใน 3	- การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ กฎเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติในการสอบสวนพิจารณาตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ยุติธรรม รวดเร็ว ถูกต้องตามขั้นตอนการดำเนินการที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งเป็นการป้องปรามให้เกรงกลัวต่อการกระทำความผิดวินัยด้วย - วางมาตรการและกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครให้เป็นไปด้วยความโปร่งใสและปลอดการทุจริต โดยการนำหลักเกณฑ์หน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริตซึ่งมาตรฐาน ISO 37001 ระบบการจัดการต่อต้านการติดสินบน มาใช้กับหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 76 หน่วยงาน/ส่วนราชการ	3. กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ไม่ใช้งบประมาณ (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
			ค่าเป้าหมาย - หน่วยงานที่มีการดำเนินการตามแผนการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ - ตัวเลขของการกระทำผิดซ้ำ (ในกรณีที่ไม่ใช่โทษร้ายแรงถึงขั้นไล่ออก) ลดลง 1 ใน 3 วิธีคำนวณ - จำนวนหน่วยงานที่มีการดำเนินการตามแผนการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ - จำนวนของเรื่องร้องเรียนที่มีมูลและการดำเนินการตามกระบวนการทางวินัย ซึ่งเป็นกรณีการกระทำผิดซ้ำ	
	KPI 5.4.3.3 หน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีกลไกและมาตรการในการตรวจสอบและสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบายบนฐานธรรมาภิบาล (ผลลัพธ์)	76 หน่วยงาน/ส่วนราชการ	นิยาม การวางกลไก มาตรการและกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครให้เป็นไปด้วยความโปร่งใสและปลอดการทุจริต โดยการนำหลักเกณฑ์หน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริตซึ่งมาตรฐาน	1. โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริตงบประมาณ 48,300 บาท (ดำเนินการ) (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม) 2. กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
			ISO 37001 ระบบการจัดการต่อต้านการติดสินบน มาใช้กับหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 76 หน่วยงาน/ส่วนราชการ ค่าเป้าหมาย 76 หน่วยงาน/ส่วนราชการ วิธีคำนวณ จำนวนหน่วยงาน/ส่วนราชการที่เข้าร่วมการประเมินหลักเกณฑ์หน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)
	KPI 5.4.3.4 จำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่มีระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) สูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา (ผลลัพธ์)	76 หน่วยงาน/ส่วนราชการ	นิยาม หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ทั้งในภาพรวมของกรุงเทพมหานครและสำนักงานเขต มีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สูงขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ค่าเป้าหมาย 76 หน่วยงาน/ส่วนราชการ	1. กิจกรรมยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร ไม่ใช้งบประมาณ (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม) 2. กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
			วิธีคำนวณ ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน ป.ป.ช.	ไม่ใช้งบประมาณ (กองทุนและเสริมสร้างจริยธรรม)

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์หลัก(Objective) กรุงเทพมหานครมีการบริหารกำลังคนที่เหมาะสม และมีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR) KR 1 ปรับปรุงการบริหารจัดการกำลังคนให้มีความคล่องตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
กลยุทธ์ 7.3.1 การบริหารจัดการ กำลังคนเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง และ ควบคุมค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลของ กรุงเทพมหานครให้อยู่ ในสัดส่วนที่เหมาะสม	KPI 7.3.1.1 จำนวนภารกิจที่มี การทบทวนและปรับปรุง กรอบอัตรากำลังและ โครงสร้างอัตรากำลังให้มีความ เหมาะสมและรองรับ การเปลี่ยนแปลง (ผลผลิต)	ทบทวนทุกภารกิจ และปรับปรุงภารกิจ ด้านสาธัญพโค พื้นฐาน	นิยาม การศีกษาวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมทั้ง ทบทวนการกำหนดโครงสร้างและ อัตรากำลัง และจัดทำแผนกำลังคนของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและ ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยจ้างบริษัทที่ ปรึกษาที่มีความรู้ความชำนาญและ ประสบการณ์ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐและ/หรือภาคเอกชน ค่าเป้าหมาย - ทบทวนทุกภารกิจ และปรับปรุงภารกิจ ด้านสาธัญพโคพื้นฐาน - มีมาตรการบริหารกำลังคนของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ จำนวนอย่างน้อย 1 มาตรการ/แนวทาง	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อศีกษาทบทวน การกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง และ จัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร งบประมาณ 12,691,500 บาท (ดำเนินการ) (กองโครงสร้างและอัตรากำลัง)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
	KPI 7.3.1.2 จำนวนแนวทาง/ มาตรการบริหารกำลังคนของ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญ รวมถึงการสนับสนุน การจ้างงานรูปแบบอื่น ๆ (ผลผลิต)	มีมาตรการบริหาร กำลังคนของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน อย่างน้อย 1 มาตรการ/แนวทาง	- มีแนวทาง/มาตรการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวนอย่างน้อย 1 แนวทาง/ มาตรการ วิธีคำนวณ - จำนวนภารกิจที่ได้มีการทบทวนและ ปรับปรุง - จำนวนมาตรการบริหารกำลังคนของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	
	KPI 7.3.1.3 จำนวนแนวทาง/ มาตรการสนับสนุนการจ้าง งานรูปแบบอื่น ๆ เพื่อทดแทน ข้าราชการ (ผลผลิต)	มีแนวทาง/มาตรการ จ้างงานรูปแบบอื่น จำนวนอย่างน้อย 1 แนวทาง/ มาตรการ	- จำนวนแนวทาง/มาตรการจ้างงาน รูปแบบอื่น	

ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR) KR 2 บูรณาการระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และส่งเสริมให้เกิดความเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
กลยุทธ์ 7.3.2 พัฒนา ระบบการสรรหาและ เลือกสรรให้มีความ คล่องตัวและทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	KPI 7.3.2.1 : มีการพัฒนา ระบบการสรรหาและคัดเลือก ที่มีความทันสมัย ความคล่องตัว (ผลผลิต)	มีระบบ e-Recruitment	นิยาม การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญในส่วนของ การสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing) ค่าเป้าหมาย มีระบบ e-Recruitment 1 ระบบ วิธีคำนวณ จำนวนระบบ e-Recruitment ที่นำมาใช้ในการสอบแข่งขัน	โครงการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ของกรุงเทพมหานคร ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ งบประมาณ 12,381,500 บาท (ดำเนินการ) (กองสรรหาบุคคล)
กลยุทธ์ 7.3.3 ปรับปรุง ระบบงานบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	KPI 7.3.3.1 มีระบบเทคโนโลยี สนับสนุนการบริหารด้าน ทรัพยากรบุคคล (HRIS) ที่ครอบคลุมทุกกระบวนการ (ผลผลิต)	จำนวน 1 ระบบ	นิยาม การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร หมายถึงโครงการ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2567 เป็นโครงการที่ปรับ	โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร งบประมาณ 32,724,100 บาท (ดำเนินการ) (ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
			กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้ ประกอบด้วยระบบสารสนเทศ จำนวน 17 ระบบย่อย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดำเนินการพัฒนาและทดสอบระบบแล้ว จำนวน 7 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบข้อมูลหลัก 2) ระบบโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลัง 3) ระบบการสรรหาบุคคล 4) ระบบทะเบียนประวัติ 5) ระบบการบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน 6) ระบบการพ้นจากราชการ และ 7) ระบบงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะดำเนินการพัฒนาและทดสอบระบบในส่วนที่เหลือ จำนวน 10 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงานและการลา 2) ระบบดำเนินการทางวินัย 3) ระบบการประเมินบุคคล 4) ระบบการเลื่อน-ขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง 5) ระบบการประเมินผล	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
			การปฏิบัติราชการระดับบุคคล 6) ระบบการพัฒนาบุคลากร/การศึกษาต่อ 7) ระบบบริการเจ้าของข้อมูลบุคคล 8) ระบบการรายงานและ Dashboard 9) ระบบ Admin และ 10) ระบบ SSO (Single Sign On) ค่าเป้าหมาย มีระบบ HRMS จำนวน 1 ระบบ วิธีคำนวณ จำนวนระบบ HRMS	
	KPI 7.3.3.2 ร้อยละของคนพิการที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด (ตามที่คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนฯ กำหนด) (ผลผลิต)	ร้อยละ 50	นิยาม การคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด หมายถึง การดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามที่คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ กำหนด	โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ งบประมาณ 746,500 บาท (ดำเนินการ) (กองสรรหาบุคคล)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
			คนพิการที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ หมายถึง คนพิการที่ผ่านการคัดเลือกตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ และได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 50 วิธีคำนวณ จำนวนคนพิการที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เทียบกับจำนวนตำแหน่งว่างสำหรับคนพิการตามที่กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด	
กลยุทธ์ 7.3. พัฒนา การให้บริการของ กรุงเทพมหานคร และ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ของข้าราชการและ บุคลากรให้มีคุณภาพ	KPI 7.3.4.1 : จำนวนแนวทาง การพัฒนาระบบสวัสดิการ ของข้าราชการและบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการ (ผลผลิต)	2 แนวทาง	นิยาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อเสนอ/แนวทาง และพัฒนาสวัสดิการข้าราชการ-กรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว โดยยก	โครงการการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ไม่ใช้งบประมาณ (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
			ร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร และ ร่างระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับอัตรา เงินค่าครองชีพชั่วคราว ซึ่งเป็นเงินที่ กรุงเทพมหานครเบิกจ่ายให้แก่ข้าราชการ- กรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพเป็นการชั่วคราว ให้มีรายได้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ และมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม ค่าเป้าหมาย มีแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนาสวัสดิการฯ อย่างน้อย 2 แนวทาง วิธีคำนวณ จำนวนข้อเสนอ/แนวทางในการปรับปรุง/ พัฒนาสวัสดิการฯ อย่างน้อย 2 แนวทาง	
กลยุทธ์ 7.3.5 พัฒนา สมรรถนะของ ทรัพยากรบุคคล ให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ	KPI 7.3.5.1 : ทรัพยากรบุคคล มีการพัฒนาสมรรถนะประจำ สายงาน (กลุ่มงาน) (Functional Competency) (ผลผลิต)	ร้อยละ 100	นิยาม การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน (กลุ่มงาน) (Functional Competency) เป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะ ที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละสายงานเพื่อ สนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากร-	1. โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะ งบประมาณ 19,866,150 บาท (ดำเนินการ) (สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล กทม.) 2. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและ นวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
			กรุงเทพมหานครมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีการดำเนินการดังนี้ 1. โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะประกอบด้วย 7 หลักสูตรย่อย ได้แก่ 1.1 หลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการกรุงเทพมหานคร 1.2 หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร 1.3 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 1.4 หลักสูตรพัฒนาทักษะการใช้ภาษาในการปฏิบัติงาน 1.5 หลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศบุคลากรกรุงเทพมหานคร 1.6 หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรุงเทพมหานคร	งบประมาณ 11,042,800 บาท (ดำเนินการ) (สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล กทม.)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
			1.7 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพหัวหน้าคนงาน 2. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและนวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย 5 หลักสูตรย่อย ได้แก่ 2.1 หลักสูตรการสัมมนา ก่อนเกษียณอายุราชการ 2.2 หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน 2.3 หลักสูตรการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร 2.4 หลักสูตรการเสริมสร้างจริยธรรมและองค์กรคุณธรรม 2.5 หลักสูตรการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กรสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100 วิธีคำนวณ จำนวนหลักสูตรดำเนินการได้สำเร็จเทียบกับจำนวนหลักสูตรที่กำหนดทั้งหมด	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด KPI	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
	KPI 7.3.5.5 : จำนวนหลักสูตรที่ได้มีการพัฒนาและนำไปสู่การอบรมร่วมกับสถาบันการศึกษาของกรุงเทพมหานคร (เช่น สถาบันการพัฒนาเมือง เป็นต้น) (ผลผลิต)	1 หลักสูตร	นิยาม การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร หมายถึง การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน สังกัดสำนักและสำนักงานเขต ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานและให้การบริการประชาชน ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า โดยร่วมกับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม คัดสรรวิทยากร และดำเนินการพัฒนา ค่าเป้าหมาย 1 หลักสูตร วิธีคำนวณ จำนวนหลักสูตรที่ดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะ (หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร) งบประมาณ 3,130,000 บาท (ดำเนินการ) (สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล กทม.)

ตาราง ข แสดงตัวชี้วัดยุทธศาสตร์หน่วยงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ยกระดับความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์หลัก (Objective) พัฒนากลไกและมาตรการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งยกระดับความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตกับองค์กร/ภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
1.1 จำนวนช่องทางการร้องเรียน	1 ช่องทาง	นิยาม การเพิ่มช่องทางสำหรับประชาชนในการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ค่าเป้าหมาย 1 ช่องทาง วิธีคำนวณ จำนวนช่องทางการร้องเรียน	กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็นกลไกส่งเสริมให้ประชาชนชี้เบาะแสการทุจริตไม่ใช้งบประมาณ (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)
1.2 ร้อยละของหน่วยงานดำเนินการทางวินัยเร็วขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ((ขั้นตอนและระยะเวลาการตั้งเรื่องสอบสวน (จำนวนวัน))	ร้อยละ 70	นิยาม การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ กฎเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติในการสอบสวนพิจารณาตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ยุติธรรม รวดเร็วขึ้น ถูกต้องตามขั้นตอนการดำเนินการที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งเป็นการป้องปรามให้เกรงกลัวต่อการกระทำความผิดวินัยด้วย	โครงการสัมมนาหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร งบประมาณ 1,232,100 บาท (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 70 วิธีคำนวณ จำนวนหน่วยงานที่มีระยะเวลาเฉลี่ยการดำเนินการทางวินัยเร็วขึ้น X 100 76 หน่วยงาน/ส่วนราชการ	
1.3 ร้อยละของการกระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับการทุจริตของสายงานที่กำหนดลดลงจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ 25	นิยาม แนวทางดำเนินการเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตในอนาคตควบคู่ไปกับสร้างและพัฒนากลไกบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต รวมถึงเพื่อลดการกระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ - การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ กฎเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติในการสอบสวนพิจารณาตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ยุติธรรม รวดเร็ว ถูกต้องตามขั้นตอนการดำเนินการที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งเป็นการป้องปรามให้เกรงกลัวต่อการกระทำความผิดวินัยด้วย - วางมาตรการและกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครให้เป็นไปด้วยความโปร่งใสและปลอดการทุจริต โดยการนำหลักเกณฑ์ หน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริตซึ่งมาตรฐาน ISO 37001	1. โครงการสัมมนาหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร งบประมาณ 1,232,100 บาท (ดำเนินการ) (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม) 2. โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต งบประมาณ 48,300 บาท (ดำเนินการ) (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม) 3. กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ไม่ใช้งบประมาณ (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		ระบบการจัดการต่อต้านการติดสินบน มาใช้กับหน่วยงาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 76 หน่วยงาน/ส่วนราชการ - เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้อง กับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยเร่งรัดระยะเวลาการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป ประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร ในขั้นตอน ตั้งแต่ผู้มีอำนาจได้รับรายงานการสอบสวนและพิจารณาสั่งการ จนถึงการนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออก จากราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ให้รวดเร็วขึ้น คำเป้าหมาย ร้อยละ 25 วิธีคำนวณ $\frac{\text{จำนวนการกระทำผิดซ้ำกรณีทุจริต ในปี 2567}}{\text{จำนวนการกระทำผิดวินัยกรณีทุจริต ในปี 2566}} \times 100$	
1.4 จำนวนภาคีเครือข่ายที่มีความร่วมมือ ลดเสี่ยงโกงกับ กทม.	3 ภาคีเครือข่าย	นิยาม การยกระดับและขยายความร่วมมือในการป้องกันและ ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน NGOs และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาภาคีเครือข่าย ความร่วมมือลดเสี่ยงโกงของกรุงเทพมหานคร ไม่ใช้งบประมาณ (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		คำเป้าหมาย 3 ภาควิชา วิธีคำนวณ จำนวนหน่วยงาน/เครือข่ายที่มีการดำเนินการหรือกิจกรรม ร่วมกันเพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	
1.5 ความสำเร็จของการเข้าร่วม ISO37001	1. ผลการวิเคราะห์ ขั้นตอนและการ ดำเนินการตาม มาตรฐาน ISO37001 และ 2. พัฒนา ความรู้ ISO37001 ให้แก่เจ้าหน้าที่ ด้านการป้องกัน และปราบปราม การทุจริต คอร์รัปชันของ หน่วยงาน)	นิยาม การเตรียมความพร้อมหน่วยงานกรุงเทพมหานครสู่มาตรฐาน ISO 37001 โดยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะที่ เกี่ยวกับข้อกำหนดของ มาตรฐาน ISO 37001 Anti-brivry management systems ระบบการจัดการต่อต้านการติดสินบน ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และสามารถประยุกต์ในการสร้าง ปฏิบัติจริง รักษามาตรฐาน และการพัฒนากระบวนการงานด้านการต่อต้านการติดสินบน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อต่อต้านการคอร์รัปชัน รวมทั้งเพื่อเตรียมความพร้อมเพื่อขอรับรองการดำเนินงาน ตามมาตรฐานดังกล่าว ในปีต่อไป คำเป้าหมาย - ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนและการดำเนินการตามมาตรฐาน ISO37001	โครงการเตรียมความพร้อมองค์กรสู่มาตรฐาน ISO 37001 ระบบการจัดการต่อต้านการติดสินบน งบประมาณ 467,800 บาท (ดำเนินการ) (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		- พัฒนาความรู้ ISO37001 ให้แก่เจ้าหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันของหน่วยงาน จำนวน 308 คน วิธีคำนวณ - จำนวนรายงานผลการวิเคราะห์ขั้นตอนและการดำเนินการตามมาตรฐาน ISO37001 - จำนวนผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม	
1.6 จำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ที่เข้าร่วม ITAGC	ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยงาน	นิยาม การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment of Government Contractors) หรือ ITAGC (ไอ-แทค) เป็นเครื่องมือการป้องกันการทุจริตเชิงรุกที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมภาคเอกชนให้เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับหน่วยงานภาครัฐที่ดี มีแนวทางการต่อต้านการให้สินบนที่เหมาะสม ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบการเป็นคู่ค้าคู่สัญญาภาครัฐอย่างเคร่งครัด ปราศจากการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	กิจกรรมยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร ไม่ใช้งบประมาณ (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรุงเทพมหานคร มีหน่วยงานที่เข้าร่วม ITAGC จำนวน 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักการระบายน้ำ สำนักการโยธา และสำนักสิ่งแวดล้อม ค่าเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยงาน วิธีคำนวณ จำนวนหน่วยงาน กทม. ที่เข้าร่วม ITAGC	
1.7 หน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่มีการ เปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง	1 หน่วยงาน (นาร่อง)	นิยาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นการดำเนินการ โครงการนาร่อง เพื่อพัฒนาแนวทางการเปิดเผยข้อมูล การจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากล ค่าเป้าหมาย 1 หน่วยงาน (นาร่อง) วิธีคำนวณ จำนวนหน่วยงาน/ส่วนราชการที่มีการร่วมโครงการนาร่อง เพื่อพัฒนาแนวทางการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างให้ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากล	โครงการเปิดเผยข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างครอบคลุม ทั้งกรุงเทพมหานคร (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ระบบงาน เงิน คน ระเบียบที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์หลัก (Objective) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
2.1 จำนวนกระบวนการและข้อตกลง ระดับการให้บริการที่ได้รับการปรับปรุง ทบทวน แก้ไข และพัฒนาให้มีมาตรฐาน และประสิทธิภาพ	ปรับกระบวนการ การให้บริการ ประชาชนที่มี ความสัมพันธ์กับ ระบบ BMA OSS	นิยาม - กระบวนการ หมายถึง กระบวนการให้บริการประชาชน ที่อยู่บนระบบ BMA OSS - ข้อตกลงระดับการให้บริการ หมายถึง ขั้นตอนการให้บริการ ที่ได้รับการพิจารณาปรับปรุงจากหน่วยงานระดับสำนัก และสำนักงานเขตที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ คำเป้าหมาย ปรับปรุงกระบวนการให้บริการประชาชนที่อยู่บน ระบบ BMA OSS วิธีคำนวณ จำนวนกระบวนการให้บริการประชาชนที่อยู่บนระบบ BMA OSS ที่ได้รับการปรับปรุง	โครงการปรับปรุงกระบวนการให้บริการ ประชาชนที่อยู่บนระบบ BMA OSS ไม่ใช้งบประมาณ (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)
2.2 จำนวนคนที่ผ่านโครงการบ่มเพาะ ทักษะข้าราชการใหม่ (ระบบ incubation ม.ปลายถึงปริญญาโท - recruit นักเรียนมัธยมปลาย (ทุน) นักศึกษา ฝึกงาน อาชีวะ)	250 คน	นิยาม คนที่ผ่านโครงการบ่มเพาะทักษะข้าราชการใหม่ หมายถึง ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ กรณีเหตุพิเศษซึ่งอาจคัดเลือก	1. โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) งบประมาณ 586,560 บาท (ดำเนินการ) (กองสรรหาบุคคล)

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		บุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ตามข้อ 1 (2) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.ก. อนุมัติให้หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ หรือหลักสูตรที่มีสัญญาผูกพันตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรุงเทพมหานครกับส่วนราชการหรือหน่วยงานภายนอก หรือโครงการที่มีข้อสัญญาหรือเงื่อนไขผูกพันที่เป็นการเฉพาะกับกรุงเทพมหานคร หรือโครงการทุนการศึกษาของกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และได้รับการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อบ่มเพาะทักษะการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร	2. โครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระยะ 2 งบประมาณ 433,600 บาท (ดำเนินการ) (กองสรรหาบุคคล)
2.3 มีระบบสำหรับการวิเคราะห์โครงสร้าง อัตรากำลัง 3 ปีล่วงหน้า	1 ระบบ (ระบบ HRMS แล้วเสร็จ มีรายงานและ Dashboard ด้านโครงสร้าง	นิยาม การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร หมายถึงโครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2567 เป็นโครงการที่ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้มี	โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร งบประมาณ 32,724,100 บาท (ดำเนินการ) (ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล)

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
	และอัตรากำลัง ในเบื้องต้น)	ฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้ ประกอบด้วย ระบบสารสนเทศ จำนวน 17 ระบบย่อย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดำเนินการพัฒนาและทดสอบระบบแล้ว จำนวน 7 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบข้อมูลหลัก 2) ระบบโครงสร้างหน่วยงาน และกรอบอัตรากำลัง 3) ระบบการสรรหาบุคคล 4) ระบบทะเบียนประวัติ 5) ระบบการบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน 6) ระบบการพ้นจากราชการ และ 7) ระบบงาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ คำเป้าหมาย จำนวน 1 ระบบ (ระบบ HRMS แล้วเสร็จ มีรายงานและ Dashboard ด้านโครงสร้างและอัตรากำลังในเบื้องต้น) วิธีคำนวณ จำนวนระบบ HRMS ที่มีการพัฒนาแล้วเสร็จ	
2.4 มีผลการวิเคราะห์ระบบสวัสดิการ ของข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม.	1 ฉบับ	นิยาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ จัดทำข้อเสนอ/แนวทาง และพัฒนาสวัสดิการ ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว โดยยกย่องข้อบัญญัติ	โครงการการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
2.5 จำนวนแนวทาง (ปฏิบัติ) เกี่ยวกับ ระบบสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนา	1 แนวทาง มีการพัฒนา สวัสดิการด้าน		ไม่ใช้งบประมาณ (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
	เงินค่าครองชีพ ชั่วคราวของ ข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม.	กรุงเทพมหานคร และร่างระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับอัตรา เงินค่าครองชีพชั่วคราว ซึ่งเป็นเงินที่กรุงเทพมหานคร เบิกจ่ายให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้าง กรุงเทพมหานครเพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพเป็นการชั่วคราว ให้มีรายได้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและมีมาตรฐาน การครองชีพที่เหมาะสม คำเป้าหมาย - 1 ฉบับ - 1 แนวทาง (มีการพัฒนาสวัสดิการด้านเงินค่าครองชีพ ชั่วคราวของข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม.) วิธีคำนวณ - จำนวนรายงานการวิเคราะห์ฯ - จำนวนแนวทางฯ	
2.6 จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตร เส้นเลือดฝอย	N/A คน (หลักสูตรใหม่ 4 หลักสูตร ตามกลุ่มภารกิจ เส้นเลือดฝอย 4 กลุ่ม/6 กลุ่มเขต)	นิยาม การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของ กรุงเทพมหานคร หมายถึง การพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ - ชำนาญการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน สังกัดสำนักและสำนักงานเขต	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะ (หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน เส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร) งบประมาณ 3,130,000 บาท (ดำเนินการ) (สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล กทม.)

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
2.7 จำนวนโครงการที่นำไปสู่การปฏิบัติ	N/A โครงการ (จำนวนโครงการ ผลผลิตจาก การอบรมแต่ละรุ่น ที่นำไปดำเนินการ อย่างน้อยรุ่นละ 1 โครงการ)	ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะเพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชน ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และคุ้มค่า โดยร่วมกับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม คัดสรรวิทยากร และ ดำเนินการพัฒนา โดยมีแนวทางการจัดทำข้อเสนอโครงการ ศึกษาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้หน่วยงานนำไปต่อยอด การพัฒนางาน คำเป้าหมาย - N/A คน (หลักสูตรใหม่ 4 หลักสูตร ตามกลุ่มภารกิจเส้น เลือดฝอย 4 กลุ่ม/6กลุ่มเขต)) - N/A โครงการ (จำนวนโครงการผลผลิตจากการอบรม แต่ละรุ่นที่นำไปดำเนินการ อย่างน้อยรุ่นละ 1 โครงการ) วิธีคำนวณ - จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรฯ - จำนวนโครงการผลผลิตจากการอบรมในแต่ละรุ่นเพื่อให้ หน่วยงานนำไปต่อยอดการพัฒนางาน	

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
2.8 จำนวนโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหา หลักสูตรที่ใช้หลักสูตรใหม่ (หลักสูตร บนต. บนก. บนส. รูปแบบใหม่)	จำนวน 3 หลักสูตร	นิยาม ความสำเร็จของการพัฒนา/ปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร และเนื้อหาหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาข้าราชการระดับนักบริหาร ทุกระดับให้มีความพร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนา มหานคร เพื่อนำผลงานร่นไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ 1. หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ 20 และรุ่นที่ 21 2. หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ 31 และรุ่นที่ 32 3. หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ 44 และรุ่นที่ 45 การนำผลงานร่นไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง สถาบัน- พัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครนำเสนอผลงานร่น ต่อผู้บริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณานำแนวคิด/ ข้อเสนอไปประยุกต์สู่การปฏิบัติ	โครงการพัฒนาศักยภาพของนักบริหารและ เตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติ ภารกิจของเมืองในอนาคต ((1) หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานคร ระดับสูง รุ่นที่ 20 และรุ่นที่ 21 (2) หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหาร มหานครระดับกลาง รุ่นที่ 31 และรุ่นที่ 32 (3) หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหาร มหานครระดับต้น รุ่นที่ 44 รุ่นที่ 45) งบประมาณ 20,174,600 บาท (งบดำเนินการ) (สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล กทม.)
2.9 ร้อยละของโครงการที่ได้จากผลงาน ร่นนำไปสู่การปฏิบัติ นำผลงานร่นไป ปฏิบัติอย่างน้อยหลักสูตรละ 1 โครงการ (หลักสูตร บนต. บนก. บนส. รูปแบบใหม่)	ร้อยละ 100	ค่าเป้าหมาย - จำนวน 3 หลักสูตร - ร้อยละ 100	

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		วิธีคำนวณ - จำนวนหลักสูตรฯ ที่ได้รับการปรับปรุง - $\frac{\text{โครงการที่ได้จากผลงานรุ่นที่นำไปสู่การปฏิบัติ}}{3 \text{ โครงการ (หลักสูตรละ 1 โครงการ)}} \times 100$	
2.10 ร้อยละของนักทรัพยากรบุคคล ในสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร ที่เป็นวิทยากรหลัก ด้านกระบวนการสนับสนุนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 10	นิยาม การพัฒนานักทรัพยากรบุคคลในสถาบันพัฒนาทรัพยากร บุคคลกรุงเทพมหานครให้เป็นวิทยากรหลักด้านกระบวนการ สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 10 วิธีคำนวณ $\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกให้เป็นวิทยากรหลักฯ}}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด}} \times 100$	โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและ นวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล งบประมาณ 555,000 บาท (งบดำเนินการ) (หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน)
2.11 จำนวนหลักสูตรที่มีการผลิตสื่อ การเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ผ่านระบบออนไลน์ (ทั้งแบบหลักสูตรเต็มและแบบประเด็นย่อย)	4 หลักสูตร/ ประเด็นย่อย	นิยาม การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันและเกิดประสิทธิภาพ โดยการทำ สื่อการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อให้การเข้าถึงเนื้อหาเกิดขึ้นได้ทุก สถานที่ ทุกเวลา ทุกกลุ่มเป้าหมาย (Anywhere – anytime learning) โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	กิจกรรมการจัดทำสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านระบบออนไลน์ ไม่ใช้งบประมาณ (สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล กทม.)

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
2.12 จำนวนผู้เข้าเรียนหรือฟังพร้อมทำ แบบทดสอบในสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ ผ่านระบบออนไลน์	300 คน	เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการพัฒนา บุคลากรที่เหมาะสมในยุคปัจจุบัน หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการและ บุคลากรกรุงเทพมหานครของสถาบันพัฒนาทรัพยากร บุคคลกรุงเทพมหานคร ประเด็นย่อย หมายถึง หัวข้อสำคัญของหลักสูตร หรือ หัวข้อวิชาในหลักสูตร ค่าเป้าหมาย - 4 หลักสูตร/ประเด็นย่อย - 300 คน วิธีคำนวณ - จำนวนหลักสูตรหรือประเด็นย่อย - จำนวนรวมของผู้เข้าเรียนหรือฟังพร้อมทำแบบทดสอบ	
2.13 มีแผนเส้นทางความก้าวหน้า รายตำแหน่ง และรายบุคคล	มีการกำหนด แผนเส้นทาง ความก้าวหน้า ตำแหน่งสำคัญของ กทม. อย่างน้อย 1 ตำแหน่ง	นิยาม การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขต ในส่วนของหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต เพื่อให้กรุงเทพมหานคร มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่ง	กิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของ ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ไม่ใช้งบประมาณ (กองโครงสร้างและอัตรากำลัง)

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		ผู้อำนวยการเขต และกรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ซึ่งเป็น ตำแหน่งทางการบริหารที่สำคัญ ที่สามารถนำไปใช้ ในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลและเตรียมความพร้อม สำหรับการพัฒนาและวางแผนกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำเป้าหมาย มีการกำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่งสำคัญของ กทม. อย่างน้อย 1 ตำแหน่ง วิธีคำนวณ จำนวนตำแหน่งที่มีการกำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้า	
2.14 มีการกำหนดและประเมินผลตาม ตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) ของบุคลากรที่ สอดคล้องกับเป้าหมายของ กทม.	ร้อยละ 10 ของบุคลากร มีตัวชี้วัด รายบุคคล	นิยาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้มีการจัดทำร่างหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและแนวทางการดำเนินการ ประเมินผลการการปฏิบัติราชการฯ โดยเชื่อมโยงการขับเคลื่อน เป้าหมายของกรุงเทพมหานครลงสู่ระดับบุคคล ผ่านตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงานและการตั้งเป้าหมายที่ให้ความสำคัญ กับการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อให้เกิด	โครงการการทดลองใช้ร่างหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ไม่ใช้งบประมาณ (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องนำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ไปดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญ ทดลองประเมินผล และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นต่อไป คำเป้าหมาย ร้อยละ 10 ของบุคลากรมีตัวชี้วัดรายบุคคล วิธีคำนวณ $\frac{\text{จำนวนข้าราชการ กทม. สามัญที่มีตัวชี้วัดรายบุคคล}}{\text{จำนวนข้าราชการ กทม. สามัญทั้งหมด}} \times 100$	
2.15 สร้างวัฒนธรรมองค์กรและ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ กรุงเทพมหานคร	มีแผนการสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร ของกรุงเทพมหานคร 1 ฉบับ	นิยาม วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) คือ ค่านิยมสำคัญที่องค์กรยอมรับเป็นรูปแบบการสร้างค่านิยมร่วม ความเชื่อ และความคาดหวังร่วมกันที่กำหนดวิถีทางให้สมาชิกในองค์กรแสดงพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่บรรทัดฐาน โดยค่านิยมเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญซึ่งเป็นรากฐานพฤติกรรมที่บุคลากรขององค์กรเห็นว่า มีคุณค่า ยอมรับและยึดถือ	โครงการสร้างและสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรของ กรุงเทพมหานคร ไม่ใช้งบประมาณ (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	คำเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		ปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นแบบแผนเฉพาะขององค์กร โดยการสร้างค่านิยมที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรจะเป็นแรงผลักดันอันเข้มแข็งที่ทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์อย่างยั่งยืนสำนักงาน ก.ก. จึงได้จัดทำโครงการ “การสร้างและสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร” เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีวัฒนธรรมองค์กรแบบ Outward Mindset และ Sense of Urgency และเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครได้ปฏิบัติตามค่านิยมพึงประสงค์ (Shared Values) เพื่อหล่อหลอมให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรที่เป็นหนึ่งเดียวกันในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กำหนดไว้ คำเป้าหมาย 1 ฉบับ วิธีคำนวณ จำนวนแผนการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร	

ตัววัดผล/ตัวชี้วัดหลักตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน (KR / KPI)	ค่าเป้าหมาย	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
2.16 ร้อยละความสำเร็จในการ ดำเนินการตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศฯ ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 80	นิยาม การส่งเสริมให้หน่วยงานดำเนินการตามประกาศ กรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2565 ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80 วิธีคำนวณ $\frac{\text{ผลการดำเนินการตามประกาศกรุงเทพมหานครฯ}}{\text{แนวปฏิบัติตามประกาศกรุงเทพมหานครฯ ทั้งหมด}} \times 100$	กิจกรรมส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ของกรุงเทพมหานคร ไม่ใช้งบประมาณ (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ตาราง ค. แสดงตัวชี้วัดและภารกิจจากการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2567

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance Base)

1.1 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจหลักยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร (Function Base)

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
1	ร้อยละความสำเร็จของ การพัฒนาระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร	พ.ศ. 2563 : - พ.ศ. 2564 : - พ.ศ. 2565 : การประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) พ.ศ. 2566 : พัฒนาและทดสอบระบบ จำนวน 7 ระบบ	ร้อยละ 100	10	<u>นิยาม</u> การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร หมายถึงโครงการพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2567 เป็นโครงการที่ปรับกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้มี ฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถใช้สนับสนุนการ ตัดสินใจของผู้บริหารได้ ประกอบด้วย ระบบสารสนเทศ จำนวน 17 ระบบย่อย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดำเนินการพัฒนาและทดสอบระบบแล้ว จำนวน 7 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบข้อมูลหลัก 2) ระบบโครงสร้างหน่วยงาน และกรอบอัตรากำลัง 3) ระบบการสรรหาบุคคล 4) ระบบ ทะเบียนประวัติ 5) ระบบการบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน 6) ระบบการพ้นจากราชการ และ 7) ระบบงาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะดำเนินการพัฒนาและทดสอบระบบในส่วนที่เหลือ จำนวน 10 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงานและการลา 2) ระบบดำเนินการทางวินัย 3) ระบบการประเมินบุคคล 4) ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง 5) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล 6) ระบบการพัฒนาบุคลากร/การศึกษาต่อ 7) ระบบบริการเจ้าของข้อมูลบุคคล 8) ระบบการรายงานและ Dashboard 9) ระบบ Admin และ 10) ระบบ SSO (Single Sign On) การจัดทำฐานข้อมูลบุคคล หมายถึง การสแกนข้อมูลประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานครทั้งหมด ณ วันที่ 1 เมษายน 2567 และการบันทึกข้อมูลข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ที่มีคนครอง ณ วันที่ 1 เมษายน 2567

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<u>วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรคำนวณ</u> ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบกับร้อยละความสำเร็จ <u>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u> 1. การจัดทำแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 2. การจัดทำระบบตามรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR) และแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 3. เอกสารส่งมอบงานตามงวดงานที่กำหนด 4. รายงานการประชุม 5. บันทึกแจ้งรหัสเข้าใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลฯ 6. รายงานผลการดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลฯ พร้อมด้วยข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคต่อผู้บริหารหน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
5	ร้อยละ 100	- ดำเนินการตามแผน ร้อยละ 100 โดยมีการกำหนดรหัสเข้าใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครของเจ้าหน้าที่ครบทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ - รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค พร้อมด้วยข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ	10
4	ร้อยละ 80	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ 80 มีการทดสอบทุกระบบ ทั้ง 17 ระบบ เพื่อทดสอบการทำงานที่เชื่อมโยงกันของระบบที่เกี่ยวข้องก่อนใช้งาน (SIT/UAT) รวมทั้งมีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคล	8
3	ร้อยละ 60	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ 60 มีการพัฒนาระบบบริการเจ้าของข้อมูลบุคคล ระบบการรายงานและ Dashboard ระบบ Admin และระบบ SSO (Single Sign On)	6
2	ร้อยละ 40	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ 40 มีการพัฒนาระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงานและการลา ระบบดำเนินการทางวินัย ระบบการประเมินบุคคล ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และระบบการพัฒนาศักยภาพ/การศึกษาต่อ	4
1	ร้อยละ 20	มีแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	2

เมื่อดำเนินการตามแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แล้ว ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ ดังนี้

1. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย 17 ระบบ ที่มีการทดสอบการทำงานที่เชื่อมโยงกันของระบบที่เกี่ยวข้องก่อนใช้งาน (SIT/UAT) และฐานข้อมูลบุคคล
2. รหัสเข้าใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครของเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
2	ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมการรับรู้ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤตินิชอบ	พ.ศ. 2563 : 86.87 คะแนน พ.ศ. 2564 : 78.35 คะแนน พ.ศ. 2565 : 83.10 คะแนน พ.ศ. 2566 : 81.22 คะแนน และมีระบบรายงานการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตและประพฤตินิชอบที่ใช้ภายในหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ100	10	นิยาม การบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็นกลไกส่งเสริมให้ประชาชนชี้เบาะแสการทุจริต หมายถึง การมีช่องทางการร้องเรียนเพื่อให้ประชาชนสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤตินิชอบได้ และส่งเสริมการรับรู้ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤตินิชอบ โดยใช้ผลการประเมิน ITA ตัวชี้วัดที่ 7 เรื่องประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อน ในการวัดผลการดำเนินงาน ภารกิจของหน่วยงาน/ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง 1. สำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบในการจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียน รวมทั้งรวบรวมข้อมูลการร้องเรียนจากหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					2. ทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครรับผิดชอบในการเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียน และรายงานข้อมูลการร้องเรียนให้สำนักงาน ก.ก. <u>วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรคำนวณ</u> ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบกับร้อยละความสำเร็จ <u>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u> แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก(EIT)

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมการรับรู้ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤตินิชอบ”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
5	ร้อยละ 100	- ผลการประเมิน ITA ของกรุงเทพมหานคร (ภาพรวม) ในตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสารเกี่ยวกับช่องทางการร้องเรียน ไม่น้อยกว่าผลการประเมินฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (86.87 คะแนน) - รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค พร้อมด้วยข้อเสนอแนะ ต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ	10
4	ร้อยละ 80	ผลการประเมิน ITA ของกรุงเทพมหานคร (ภาพรวม) ในตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสารเกี่ยวกับช่องทางการร้องเรียน ไม่น้อยกว่าผลการประเมินฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (83.10 คะแนน)	8
3	ร้อยละ 60	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ 100 ของหน่วยงานมีการเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียน เกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤตินิชอบ	6
2	ร้อยละ 40	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ 80 มีช่องทางการร้องเรียนเพิ่มขึ้น จำนวน 1 ช่องทาง	4
1	ร้อยละ 20	มีแผนดำเนินการในการจัดทำช่องทางการร้องเรียนและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	2

เมื่อดำเนินการตามแผนดำเนินการในการจัดทำช่องทางการร้องเรียนและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แล้วได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ ดังนี้

1. ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤตินิชอบที่เพิ่มขึ้น จำนวน 1 ช่องทาง
2. ทุกหน่วยงานมีการดำเนินการเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤตินิชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ
3. ผลการประเมิน ITA ของกรุงเทพมหานคร (ภาพรวม) ในตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสารเกี่ยวกับช่องทางการร้องเรียน ไม่น้อยกว่าผลการประเมินฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (83.10 คะแนน)

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
3	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา ศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอย ของกรุงเทพมหานคร	พ.ศ. 2563 : - พ.ศ. 2564 : - พ.ศ. 2565 : - พ.ศ. 2566 : -	ร้อยละ 100	10	นิยาม การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร หมายถึง การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน สังกัดสำนักและสำนักงานเขต ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า โดยร่วมกับมหาวิทยาลัยนวัตกรรมธรรมาภิบาล ในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม คัดสรรวิทยากร และดำเนินการพัฒนา วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรการคำนวณ ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบกับร้อยละความสำเร็จ วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน 1. แผนการดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร 2. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร 3. เอกสารและภาพประกอบการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนา-ศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					4. เอกสารแนวทางการจัดทำข้อเสนอโครงการศึกษาเชิงปฏิบัติการ 5. ผลการประเมินการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอย ของกรุงเทพมหานคร 6. รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
5	ร้อยละ 100	- ดำเนินการตามแผน ร้อยละ 100 โดยมีการรายงานผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ปัญหาและอุปสรรค พร้อมด้วยข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร-กรุงเทพมหานครทราบ - ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	10
4	ร้อยละ 80	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ 80 โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการจัดทำแนวทางการจัดทำข้อเสนอโครงการศึกษาเชิงปฏิบัติการ และนำเสนอต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	8
3	ร้อยละ 60	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ 60 ดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด	6
2	ร้อยละ 40	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ 40 โดยมีการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด	4
1	ร้อยละ 20	มีแผนการดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	2

เมื่อดำเนินการตามแผนการดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้วได้ผลิต/ผลลัพธ์ ดังนี้

1. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร
2. การจัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด
3. แนวทางการจัดทำข้อเสนอโครงการศึกษาเชิงปฏิบัติการ และนำเสนอต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร
4. รายงานผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ปัญหาและอุปสรรค พร้อมด้วยข้อเสนอแนะ
5. ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80)

1.2 ประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน (Joint KPIs)

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
1	ร้อยละความสำเร็จของ ประสิทธิภาพการดำเนินการ ทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต คอร์รัปชันของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	พ.ศ. 2563 : - พ.ศ. 2564 : - พ.ศ. 2565 : - พ.ศ. 2566 : 1. จัดกิจกรรมพัฒนาและส่งเสริม ความรู้ด้านวินัยข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ 2. จัดกิจกรรมอบรมหลักสูตร การสอบสวนพิจารณาข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ	ร้อยละ 100	20	นิยาม ประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับ การทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง ระยะเวลาการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภท ทั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พิเศษขึ้นไป ประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร ในขั้นตอนตั้งแต่ผู้มีอำนาจได้รับรายงานการสอบสวนและ พิจารณาสั่งการ จนถึงการนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัย และการออกจากราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ที่รวดเร็วขึ้น ดังนี้ 1. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร - ระยะเวลาตั้งแต่ผู้มีอำนาจได้รับรายงานการสอบสวน ทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ประเภท อำนวยการและประเภทบริหาร ถูกต้องครบถ้วนแล้ว และสั่งการ ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					ดำเนินการ จนถึงผู้มีอำนาจพิจารณาสั่งการต่อไป น้อยกว่า 45 วัน ตามข้อ 62 ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยการ ดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2565 ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วนของสำนวนการสอบสวน มีดังนี้ - การดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย หรือไม่ ตั้งแต่การแจ้งและรับทราบข้อกล่าวหา การชี้แจง แก้ข้อกล่าวหา การรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ จนถึง การรายงานการสอบสวน - การพิจารณาว่าได้กระทำผิดวินัยตามข้อกล่าวหาและ ระดับโทษถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ 2. สำนักงาน ก.ก. - ระยะเวลาตั้งแต่กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก. ได้รับเรื่องการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามรายงานของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด- กรุงเทพมหานคร จนถึงหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ส่งนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					น้อยกว่า 60 วัน ซึ่งระยะเวลา 60 วัน เป็นค่าเฉลี่ยของการพิจารณาดำเนินการในปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความถูกต้องครบถ้วนของสำนวนการสอบสวน มีดังนี้ - การดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายหรือไม่ ตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย การแจ้งและรับทราบ ข้อกล่าวหา การชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา การรวบรวม พยานหลักฐานต่าง ๆ จนถึงการรายงานการสอบสวน - การพิจารณาว่าได้กระทำผิดวินัยตามข้อกล่าวหาและระดับโทษถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ผู้มีอำนาจ หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ภารกิจของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่เกี่ยวข้อง 1. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป ประเภทวิชาการระดับ

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					ชำนาญการพิเศษขึ้นไป ประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร ซึ่งมีกรณีกว่าหาหรือสงสัยว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณีทุจริตคอร์รัปชัน และมีความเห็นเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาสั่งเพื่อดำเนินการ และรายงานสถิติและผลการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้สำนักงาน ก.ก. 2. สำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบในการตรวจพิจารณาการดำเนินการทางวินัย เสนอ ก.ก. พิจารณา และกำกับติดตามรวมทั้งรวบรวมข้อมูลการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ <u>วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรคำนวณ</u> ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบร้อยละความสำเร็จ <u>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u> 1. แผนการการดำเนินงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการ-กรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					2. รายงานผลการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินการทางวินัย เกี่ยวกับระยะเวลาในการพิจารณาสั่งการของผู้มีอำนาจพิจารณาโทษ 3. รายงานสถิติและผลการดำเนินการวินัย

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จของประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
5	ร้อยละ 100	ร้อยละ 90 ของเรื่องการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่มีการนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบได้แล้วเสร็จ น้อยกว่า 80 วัน	20
4	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90 ของเรื่องการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่มีการนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบได้แล้วเสร็จ ภายใน 90 วัน	16
3	ร้อยละ 60	ดำเนินการตามแผนดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ร้อยละ 100	12
2	ร้อยละ 40	ดำเนินการตามแผนดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ร้อยละ 60	8
1	ร้อยละ 20	มีแผนดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	4

เมื่อดำเนินการตามแผนดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แล้วได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาวเคราะห์ปัญหาการดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับระยะเวลาในการพิจารณาสั่งการของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจพิจารณาโทษ
2. ระยะเวลาการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร ในขั้นตอนตั้งแต่ผู้มีอำนาจได้รับรายงานการสอบสวนและพิจารณาสั่งการ จนถึงการนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ มีความรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม

1.3 ประสิทธิภาพของการดำเนินการกิจกรรมนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ (Agenda Base)

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
1	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา สวัสดิการข้าราชการ- กรุงเทพมหานครและ ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	พ.ศ. 2563 : พ.ศ. 2564 : พ.ศ. 2565 : พ.ศ. 2566 : มีแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับสวัสดิการเงินกู้เพื่อ ที่อยู่อาศัย	ร้อยละ 100	10	<u>นิยาม</u> ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการด้านสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยโดยรวบรวมสินเชื่อบัตรเครดิตดอกเบี้ยต่ำของธนาคารที่กรุงเทพมหานครมีบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) และจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยเพื่อให้ข้าราชการ-กรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครมีความมั่นคงในด้านที่อยู่อาศัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะพัฒนาสวัสดิการข้าราชการ-กรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครด้านเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว โดยยกร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครและร่างระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับอัตราเงินค่าครองชีพชั่วคราว ซึ่งเป็นเงินที่กรุงเทพมหานครเบิกจ่ายให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครเพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพเป็นการชั่วคราว ให้มีรายได้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<u>วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรคำนวณ</u> ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบกับร้อยละความสำเร็จ <u>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u> 1. มีแผนการพัฒนาสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 2. มีรายงานการวิเคราะห์และข้อเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร 3. หนังสือขอความเห็นชอบการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร 4. รายงานการประชุม อ.ก.ก. พิจารณาการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร 5. รายงานการประชุม ก.ก. 6. (ร่าง) ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ... / (ร่าง) ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ... /

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					(ร่าง) ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ...

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
5	ร้อยละ 100	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ 100 มี (ร่าง) ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ... / (ร่าง) ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ... / (ร่าง) ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ...	10
4	ร้อยละ 80	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ 80 นำเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวต่อ ก.ก.	8
3	ร้อยละ 60	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ 60 นำเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวต่อ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง	6
2	ร้อยละ 40	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ 40 นำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อให้ความเห็นชอบการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราว	4
1	ร้อยละ 20	- มีแผนพัฒนาสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ - ดำเนินการตามแผน ร้อยละ 20 มีรายงานการวิเคราะห์ และข้อเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	2

เมื่อดำเนินการตามแผนการพัฒนาสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แล้วได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ ดังนี้

1. รายงานการวิเคราะห์ และข้อเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
2. รายงานการประชุม ก.ก. และ อ.ก.ก. วิสามัญที่เกี่ยวข้อง
3. (ร่าง) ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ... / (ร่าง) ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ... / (ร่าง) ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ...

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
2	ร้อยละความสำเร็จในการคัดเลือก คนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ตามที่ กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการสรรหาและ เลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด	พ.ศ. 2563 : - พ.ศ. 2564 : - พ.ศ. 2565 : - พ.ศ. 2566 : ร้อยละ 81.82	ร้อยละ 100	10	นิยาม การคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด หมายถึง การดำเนินการ จัดให้มีการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับ ราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามที่ คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ กำหนด คนพิการที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ หมายถึง คนพิการที่ผ่านการคัดเลือกตามที่กำหนดไว้ ในประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ และได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรคำนวณ ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบกับร้อยละความสำเร็จ วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน 1. แผนการดำเนินงานการคัดเลือกคนพิการฯ เสนอ ผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ 2. คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการคัดเลือกคนพิการฯ

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					3. ประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 4. รายงานผลการดำเนินงาน 5. แผนการสรรหาคนพิการเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปี พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2569

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จในการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามที่กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
5	ร้อยละ 100	จำนวนคนพิการที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้อยละ 50 จากจำนวนตำแหน่งว่างสำหรับคนพิการ ตามที่กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด	10
4	ร้อยละ 80	จำนวนคนพิการที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้อยละ 40 จากจำนวนตำแหน่งว่างสำหรับคนพิการ ตามที่กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด	8
3	ร้อยละ 60	จำนวนคนพิการที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้อยละ 30 จากจำนวนตำแหน่งว่างสำหรับคนพิการ ตามที่กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด	6
2	ร้อยละ 40	จำนวนคนพิการที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้อยละ 20 จากจำนวนตำแหน่งว่างสำหรับคนพิการ ตามที่กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด	4
1	ร้อยละ 20	- ดำเนินการตามแผนคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปี พ.ศ. 2567 แล้วเสร็จ - มีแผนการสรรหาคนพิการเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปี พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2569 ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	2

เมื่อดำเนินการตามแผนคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปี พ.ศ. 2567 แล้ว ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ ดังนี้

1. คนพิการได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้อยละ 50 จากจำนวนตำแหน่งว่างสำหรับคนพิการ ตามที่กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด
2. แผนการสรรหาคนพิการเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปี พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2569 จำนวน 1 ฉบับ
3. กรุงเทพมหานครมีผู้มาปฏิบัติงานเพื่อทดแทนตำแหน่งว่าง

ตาราง ง ตารางแสดงความเชื่อมโยงนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และแผนปฏิบัติราชการประจำปี 2567 ของหน่วยงาน

ตัววัดผลหลัก (Key Result) และค่าเป้าหมาย ประเด็นการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567					แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน ก.ก.		
ประเด็นการพัฒนา	วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผล (Key Results)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ชื่อโครงการที่สนับสนุน	งบประมาณ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI โครงการ)
1. ยกระดับความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง	พัฒนากลไกและมาตรการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งยกระดับความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตกับองค์กร/ภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง	1) จำนวนช่องทางการร้องเรียน	ช่องทาง	1	กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็นกลไกส่งเสริมให้ประชาชนชี้เบาะแสการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	- เพิ่มจำนวนช่องทางที่ให้ประชาชนสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตคอร์รัปชัน 1 ช่องทาง - ผลการประเมิน ITA ของ กทม. (ภาพรวม) ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสารเกี่ยวกับช่องทางการร้องเรียน ไม่น้อยกว่า 86.87 คะแนน
		2) ร้อยละของหน่วยงานดำเนินการทางวินัยเร็วขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ((ขั้นตอนและระยะเวลาการตั้งเรื่องสอบสวน (จำนวนวัน))	ร้อยละ	70	โครงการสัมมนาหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร	1,232,100	ร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการดำเนินการทางวินัย

ตัววัดผลหลัก (Key Result) และค่าเป้าหมาย ประเด็นการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567					แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน ก.ก.		
ประเด็นการพัฒนา	วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผล (Key Results)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ชื่อโครงการที่สนับสนุน	งบประมาณ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI โครงการ)
		3) ร้อยละของ การกระทำผิดซ้ำ เกี่ยวกับการทุจริต ของสายงานที่กำหนด ลดลงจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ	25	1. โครงการสัมมนาหลักสูตรการ ดำเนินการทางวินัยข้าราชการ กรุงเทพมหานคร 2. โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอด การทุจริต 3. กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการ ดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับ การทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	1,232,100 48,300 ไม่ใช้งบประมาณ	- ร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ ในการดำเนินการทางวินัย - หน่วยงานต้นแบบปลอด การทุจริตที่ได้คะแนนสูงสุด ตามเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 - ร้อยละ 90 ของเรื่อง การดำเนินการทางวินัย ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต คอร์รัปชันของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครที่มีการ นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับวินัยฯ เพื่อพิจารณา ให้ความเห็นชอบ ได้แล้วเสร็จ น้อยกว่า 80 วัน
		4) จำนวนภาคี เครือข่ายที่มี	ภาคีเครือข่าย	3	กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาภาคี เครือข่ายความร่วมมือลดเสี่ยงโกง	ไม่ใช้งบประมาณ	จำนวนหน่วยงาน/เครือข่าย ที่มีการดำเนินการหรือ

ตัววัดผลหลัก (Key Result) และค่าเป้าหมาย ประเด็นการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567					แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน ก.ก.		
ประเด็นการพัฒนา	วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผล (Key Results)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ชื่อโครงการที่สนับสนุน	งบประมาณ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI โครงการ)
		ความร่วมมือลด เสี่ยงโง่กับ กทม.			ของกรุงเทพมหานคร		กิจกรรมร่วมกันเพื่อ ป้องกันและต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชัน 3 หน่วยงาน/เครือข่าย
		5) ความสำเร็จ ของการเข้าร่วม ISO37001	การดำเนินการ	1. ผลการ วิเคราะห์ ขั้นตอนและ การดำเนินการ ตามมาตรฐาน ISO37001 2. พัฒนาความรู้ ISO37001 ให้แก่เจ้าหน้าที่ ด้านการป้องกัน และปราบปราม การทุจริต คอร์รัปชันของ หน่วยงาน)	โครงการเตรียมความพร้อมองค์กร สู่มาตรฐาน ISO 37001 ระบบ การจัดการต่อต้านการติดสินบน	467,800	ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ ให้เกิดประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ตัววัดผลหลัก (Key Result) และค่าเป้าหมาย ประเด็นการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567					แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน ก.ก.		
ประเด็นการพัฒนา	วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผล (Key Results)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ชื่อโครงการที่สนับสนุน	งบประมาณ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI โครงการ)
		6) จำนวน หน่วยงานของ กรุงเทพมหานคร ที่เข้าร่วม ITAGC	ไม่น้อยกว่า (หน่วยงาน)	4	กิจกรรมระดับคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้า คู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	- จำนวนหน่วยงานของ กทม. ที่เข้าร่วม ITAGC ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยงาน - ผลคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของหน่วยงาน กทม. เพิ่มขึ้น 76 หน่วยงาน/ ส่วนราชการ
		7) หน่วยงานของ กรุงเทพมหานคร ที่มีการเปิดเผย ข้อมูลการจัดซื้อ จัดจ้าง	หน่วยงาน (นำร่อง)	1	โครงการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัด จ้างครอบคลุมทั้งกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละ 60 ของโครงการ จัดซื้อจัดจ้างที่หน่วยงาน สังกัด กทม. นำมาเปิดเผย ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ตามแนวทางการเปิดเผย ข้อมูลจัดซื้อจัดจ้าง

ตัววัดผลหลัก (Key Result) และค่าเป้าหมาย ประเด็นการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567					แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน ก.ก.		
ประเด็นการพัฒนา	วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผล (Key Results)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ชื่อโครงการที่สนับสนุน	งบประมาณ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI โครงการ)
2. ระบบงาน เงิน คน ระเบียบที่มี ประสิทธิภาพ	ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง	1) จำนวนกระบวนการและข้อตกลงระดับการให้บริการที่ได้รับการปรับปรุงทบทวน แก้ไขและพัฒนาให้มีมาตรฐานและประสิทธิภาพ	กระบวนการ	รับกระบวนการให้บริการประชาชนที่มีความสัมพันธ์กับระบบ BMA OSS)	โครงการปรับปรุงกระบวนการให้บริการประชาชนที่อยู่บนระบบ BMA OSS	ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละ 70 ของกระบวนการให้บริการประชาชนที่อยู่บนระบบ BMA OSS ได้รับการปรับปรุง
		2) จำนวนคนที่ผ่านโครงการบ่มเพาะทักษะวิชาการใหม่ (ระบบ incubation มลายถึงปริญญาโท - recruit นักเรียนมัธยมปลาย (ทุน) นักศึกษาฝึกงาน อาชีวะ)	คน	250	1. โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) 2. โครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น	586,560 433,600	- ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงาน กทม. ต่อโครงการฝึกงานกับ กทม. (ร้อยละ 70) - ร้อยละความสำเร็จในการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น

ตัววัดผลหลัก (Key Result) และค่าเป้าหมาย ประเด็นการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567					แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน ก.ก.		
ประเด็นการพัฒนา	วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผล (Key Results)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ชื่อโครงการที่สนับสนุน	งบประมาณ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI โครงการ)
					ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระยะ 2		ข้าราชการ กทม. สามัญ กรณีเหตุพิเศษ ข้อ 1 (2) (ร้อยละ 100)
		3) มีระบบสำหรับการวิเคราะห์โครงสร้างอัตราค่าจ้าง 3 ปีล่วงหน้า	ระบบ	1 ระบบ (ระบบ HRMS แล้วเสร็จ มีรายงานและ Dashboard ด้านโครงสร้าง และอัตราค่าจ้าง ในเบื้องต้น)	โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	32,724,100	มีระบบ HRMS จำนวน 1 ระบบ
		4) มีผลการวิเคราะห์ระบบสวัสดิการของข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม.	ฉบับ	1	โครงการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	มีแนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการของข้าราชการ กทม. และลูกจ้าง กทม. อย่างน้อย 2 เรื่อง

ตัววัดผลหลัก (Key Result) และค่าเป้าหมาย ประเด็นการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567					แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน ก.ก.		
ประเด็นการพัฒนา	วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผล (Key Results)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ชื่อโครงการที่สนับสนุน	งบประมาณ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI โครงการ)
		5) จำนวนแนวทาง (ปฏิบัติ) เกี่ยวกับ ระบบสวัสดิการ ที่ได้รับการพัฒนา	แนวทาง	1 แนวทาง (มีการพัฒนา สวัสดิการด้าน เงินค่าครองชีพ ชั่วคราวของ ข้าราชการ กทม. และบุคลากรกทม.)			
		6) จำนวนผู้ผ่าน การอบรมหลักสูตร เส้นเลือดฝอย	คน	N/A คน (หลักสูตรใหม่ 4 หลักสูตร ตามกลุ่มภารกิจ เส้นเลือดฝอย 4กลุ่ม/6กลุ่มเขต)	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะ (หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน เส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร)	3,130,000	ร้อยละ 80 ของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี ความพึงพอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80
		7) จำนวนโครงการ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ	โครงการ	N/A (จำนวนโครงการ ผลผลิตจาก			

ตัววัดผลหลัก (Key Result) และค่าเป้าหมาย ประเด็นการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567					แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน ก.ก.		
ประเด็นการพัฒนา	วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผล (Key Results)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ชื่อโครงการที่สนับสนุน	งบประมาณ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI โครงการ)
				การอบรมแต่ละ รุ่นที่นำไป ดำเนินการ อย่างน้อยรุ่นละ 1 โครงการ)			
		8) จำนวนโครงสร้าง หลักสูตรและเนื้อหา หลักสูตรที่ใช้ หลักสูตรใหม่ (หลักสูตรนักบริหาร รูปแบบใหม่)	หลักสูตร	3	โครงการพัฒนาศักยภาพของนักบริหาร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ ในการปฏิบัติภารกิจของเมือง ในอนาคต ((1) หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหาร มหานคร ระดับสูง รุ่นที่ 20 และรุ่นที่ 21 (2) หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหาร มหานครระดับกลาง รุ่นที่ 31 และรุ่นที่ 32 (3) หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหาร มหานครระดับต้น รุ่นที่ 44 รุ่นที่ 45)	20,174,600	- จำนวนโครงสร้างหลักสูตร และเนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ หลักสูตรใหม่ (หลักสูตร นักบริหารรูปแบบใหม่) จำนวน 3 หลักสูตร - ร้อยละของโครงการที่ได้ จากผลงานรุ่นนำไปสู่ การปฏิบัติ อย่างน้อย หลักสูตรละ 1 โครงการ
		9) ร้อยละของโครงการ ที่ได้จากผลงานรุ่น นำไปสู่การปฏิบัติ นำผลงานรุ่น ไปปฏิบัติอย่างน้อย หลักสูตรละ 1 โครงการ	ร้อยละ	100			

ตัววัดผลหลัก (Key Result) และค่าเป้าหมาย ประเด็นการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567					แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน ก.ก.		
ประเด็นการพัฒนา	วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผล (Key Results)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ชื่อโครงการที่สนับสนุน	งบประมาณ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI โครงการ)
		10) ร้อยละของ นักทรัพยากรบุคคล ในสถาบันพัฒนา ทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร ที่เป็นวิทยากรหลัก ด้านกระบวนการ สนับสนุนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	10	โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และนวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการ พัฒนางาน)	555,000	ร้อยละความสำเร็จของ ผู้ผ่านการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ไป ปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ในระดับมากขึ้นไป (ร้อยละ 70)
		11) จำนวนหลักสูตร ที่มีการผลิตสื่อ การเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ ผ่านระบบออนไลน์ (ทั้งแบบหลักสูตรเต็ม และแบบประเด็นย่อย)	หลักสูตร	4 (หลักสูตร/ ประเด็นย่อย)	กิจกรรมการจัดทำสื่อส่งเสริมการ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์	ไม่ใช้งบประมาณ	- สถาบันฯ มีสื่อการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านระบบ ออนไลน์ จำนวนไม่น้อยกว่า 4 หลักสูตร/ประเด็นย่อย
		12) จำนวนผู้เข้าเรียน หรือฟังพร้อมทำ	คน	300			

ตัววัดผลหลัก (Key Result) และค่าเป้าหมาย ประเด็นการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567					แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน ก.ก.		
ประเด็นการพัฒนา	วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผล (Key Results)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ชื่อโครงการที่สนับสนุน	งบประมาณ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI โครงการ)
		แบบทดสอบ ในสื่อการเรียนรู้ ที่ผลิตใหม่ผ่าน ระบบออนไลน์					
		13) มีแผนเส้นทาง ความก้าวหน้า รายตำแหน่ง และรายบุคคล	ตำแหน่ง	1 (มีการกำหนด แผนเส้นทาง ความก้าวหน้า ตำแหน่งสำคัญ ของ กทม.)	กิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	ไม่ใช้งบประมาณ	มีการกำหนดแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าตำแหน่ง สำคัญของ กทม. อย่างน้อย จำนวน 1 ตำแหน่ง
		14) มีการกำหนด และประเมินผล ตามตัวชี้วัด รายบุคคล (KPI) ของบุคลากรที่	ร้อยละ	10 (มีตัวชี้วัด รายบุคคล)	กิจกรรมการทดลองใช้ร่างหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพ- มหานครสามัญ	ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละ 80 ของหน่วยงาน/ ส่วนราชการสังกัด กรุงเทพมหานคร สามารถ กำหนดเป้าหมายและ ตัวชี้วัดในการประเมินผล

ตัววัดผลหลัก (Key Result) และค่าเป้าหมาย ประเด็นการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567					แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน ก.ก.		
ประเด็นการพัฒนา	วัตถุประสงค์หลัก (Objective)	ตัววัดผล (Key Results)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ชื่อโครงการที่สนับสนุน	งบประมาณ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI โครงการ)
		สอดคล้องกับ เป้าหมายของ กทม.					การปฏิบัติราชการระดับ บุคคลได้
		15) สร้างวัฒนธรรม องค์กรและพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ของ กรุงเทพมหานคร	ฉบับ	1 มีแผนการสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร ของ กทม.)	โครงการสร้างและสื่อสารวัฒนธรรม องค์กรของกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละ 80 ของข้าราชการ และบุคลากร กทม. มีการรับรู้วัฒนธรรม องค์กรของกรุงเทพมหานคร
		16) ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามประกาศ กรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบาย การไม่เลือกปฏิบัติ ทางเพศฯ ของ หน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานคร	ร้อยละ	80	กิจกรรมส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ของกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	ผลการดำเนินการตาม ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือก ปฏิบัติทางเพศฯ (ร้อยละ 80)

ตาราง จ ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม

1. การปฏิบัติงานจากการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2567

ชื่อตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. พัฒนา ทดสอบ และส่งมอบระบบงานงวดที่ 4 ประกอบด้วยระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงานและการลา ระบบดำเนินการทางวินัย และระบบการประเมินบุคคล	20	20												
2. พัฒนา ทดสอบ และส่งมอบระบบงานงวดที่ 5 ประกอบด้วยระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และระบบการพัฒนาบุคลากร/การศึกษาต่อ	20	40												
3. พัฒนา ทดสอบ และส่งมอบระบบงานงวดที่ 6 ประกอบด้วยระบบบริการเจ้าของข้อมูลบุคคล ระบบการรายงานและ Dashboard ระบบ Admin และระบบ SSO (Single Sign On)	20	60												
4. ทดสอบระบบทั้งหมด ทั้ง 17 ระบบ เพื่อทดสอบการทำงานที่เชื่อมโยงกันของระบบที่เกี่ยวข้องก่อนใช้งาน (SIT/UAT)	10	70												

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5. จัดทำฐานข้อมูลบุคคล สแกนแฟ้มทะเบียนประวัติ (ก.พ. 7/ ก.ก.1) ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานครทั้งหมด ณ วันที่ 1 เมษายน 2567 (รอบที่ 2)	10	80									←→			
6. กำหนดรหัสเข้าใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครของเจ้าหน้าที่ครบทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ	10	90											←→	
7. รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค พร้อมด้วย ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ	10	100												←→
รวม 7 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมการรับรู้ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤตินิชอบ

ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็นกลไกส่งเสริมให้ประชาชนชี้เบาะแสการทุจริต (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดค้นก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำแผนดำเนินการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็นกลไกส่งเสริมให้ประชาชนชี้เบาะแสการทุจริตเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	20	20	←→											
2. ออกแบบช่องทางการร้องเรียน	10	30	←→											
3. เสนอผู้บริหารเพื่อสั่งการให้ทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครดำเนินการเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤตินิชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ	10	40			←→									
4. หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครประชาสัมพันธ์การเข้าตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามรูปแบบ EIT (External Integrity and Transparency Assessment)	20	60				←→								

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5. กำกับติดตามให้ทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครดำเนินการตามที่ผู้บริหารกรุงเทพมหานครสั่งการ	20	80												
6. ทดลองใช้และทดสอบช่องทางการร้องเรียน โดยเก็บรวบรวมปัญหาการใช้งานจากการทดสอบ และปรับปรุงช่องทางการร้องเรียนให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	5	85												
7. ประชาชนสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤติมิชอบผ่านช่องทางการร้องเรียน	5	90												
8. สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผู้บริหาร	10	100												
รวม 8 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร

ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะ (1.2 หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร)
(สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ / กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ.2566			พ.ศ.2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติเงินประจำงวด	5	5	↔											
2. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย	15	20	←							→				
3. ขออนุมัติหลักสูตร	10	30	↔	→										
4. จัดทำคำสั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม / เจ้าหน้าที่	5	35		←								→		
5. ขออนุมัติเงินยืม	10	45		←								→		
6. สรรหา คัดเลือก เชิญวิทยากร	5	50	↔	→										
7. จัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อ ประกอบการฝึกอบรม	10	60		←								→		
8. ดำเนินการฝึกอบรม	20	80			←							→		
9. จัดทำเอกสารเบิก – จ่ายเงิน	10	90			←							→		
10. ประเมินผลการพัฒนา และประเมินผลหลักสูตร	10	100				←								→
รวม 10 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ข้อตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละความสำเร็จของประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ชื่อกิจกรรม กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำแผนดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	20	20	←	→										
2. จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Service Level Agreement: SLA) เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	10	30		←	→									
3. ตรวจสอบผลการดำเนินการทางวินัย ดังนี้ 3.1 สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร - ระยะเวลาตั้งแต่ผู้สั่งแต่งตั้งรับรายงานการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริต และเห็นว่า การสอบสวนถูกต้องครบถ้วนแล้ว พร้อมทั้งมอบหมายสำนักงานการเจ้าหน้าที่พิจารณาเสนอ และดำเนินการส่งเรื่องให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาดำเนินการต่อไป	50	80	←											→

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
3.2 สำนักงาน ก.ก. - ระยะเวลาตั้งแต่สำนักงาน ก.ก. รับเรื่องการ สอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตคอร์รัปชัน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามรายงานของ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จนถึงหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ส่งนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ														
4. จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย อย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แยกจากการดำเนินการทางวินัยเรื่องอื่น ๆ โดยจำแนก ประเภทของเรื่องทุจริตและสายงาน และให้ระบุว่า ในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่รับเรื่องจนกระทั่งหัวหน้า- สำนักงาน ก.ก. ส่งนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัย และการออกจากราชการ ใช้เวลาเท่าใด รวมทั้งสิ้น ใช้เวลาเท่าใด พบปัญหา อุปสรรค ในขั้นตอนใดบ้าง	10	90												
5. สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผู้บริหาร	10	100												↔
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 5

ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ชื่อโครงการ

โครงการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำแผนพัฒนาสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ และจัดทำรายงานการวิเคราะห์และข้อเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	20	20												
2. นำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อให้ความเห็นชอบการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราว	20	40												
3. นำเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวต่อ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง	20	60												
4. นำเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวต่อ ก.ก.	20	80												
5. ยกร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินค่าครองชีพชั่วคราว ได้แก่ (ร่าง) ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. / (ร่าง) ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. / (ร่าง) ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.	20	100												
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 6 ร้อยละความสำเร็จในการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามที่กรุงเทพมหานคร
(คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด

ชื่อโครงการ โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (กองสรรหาบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2567											
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. รับสมัครคัดเลือกคนพิการฯ	20	20						↔						
2. ดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะ ตำแหน่ง	40	60								↔				
3. ดำเนินการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง	30	90									↔			
4. ประกาศผลการคัดเลือก	10	100										↔		
รวม 4 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

2. การกิจตามยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2567

ข้อตัวชี้วัดที่ 1 ยกระดับหน่วยงานยุทธศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของกรุงเทพมหานครให้มีสถานะ “กอง” เพื่อรองรับการบริหารจัดการประเด็นการพัฒนาในระดับเมือง (KPI 2.8.1)

ชื่อกิจกรรม กิจกรรมทบทวนโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (กองโครงสร้างและอัตรากำลัง)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนืองาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. กองโครงสร้างและอัตรากำลัง รับเรื่องการขอปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลัง	10	10	←→											
2. ศึกษาข้อมูลเพื่อจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน ลักษณะงาน ภารกิจที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงจากยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายและนโยบายของผู้บริหาร	10	20			←→									
3. จัดทำรายละเอียดเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นชอบนำเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	10	30					←→							
4. เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน พิจารณาก่อนนำเสนอส.ค.ก.	20	50							←→					
5. เสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติ	20	70								←→				
6. นำเสนอคณะกรรมการพิจารณาประเมินค่างาน	15	85									←→			
7. นำเสนอ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ และ ก.ก. เพื่อกำหนดตำแหน่ง	15	100										←→		
รวม 7 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 2 ปรับสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในกรุงเทพมหานคร (KPI 3.4.6.3)

ชื่อโครงการ โครงการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำแผนพัฒนาสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ และจัดทำรายงานการวิเคราะห์และข้อเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	20	20												
2. นำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อให้ความเห็นชอบการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราว	20	40												
3. นำเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวต่อ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง	20	60												
4. นำเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวต่อ ก.ก.	20	80												
5. ยกร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินค่าครองชีพชั่วคราว ได้แก่ (ร่าง) ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. / (ร่าง) ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. / (ร่าง) ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.	20	100												
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ข้อตัวชี้วัดที่ 3 จำนวนภารกิจการจัดบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครที่ถ่ายโอนจากสำนักไปยังสำนักงานเขต (KPI 5.3.2.1)

ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการทบทวนภารกิจและปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขต (กองโครงสร้างและอัตรากำลัง)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ทบทวนภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการของ สำนักงานเขต เพื่อนำมาปรับปรุงอำนาจหน้าที่ โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง	10	10	↔											
2. จัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ โครงสร้าง และ กรอบอัตรากำลัง	20	30		↔	↔									
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์งานและการประชุม มาจัดทำรายงานวิเคราะห์เพื่อเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง พิจารณา	20	50			↔	↔								
4. เสนอขอความเห็นชอบผู้บริหารกรุงเทพมหานคร อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง และ ก.ก. พิจารณา	20	70					↔	↔						
5. ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลัง ของสำนักงานเขต	25	95								↔	↔	↔		
6. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร	5	100												↔
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ข้อตัวชี้วัดที่ 4 กรุงเทพมหานครมีช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันที่เชื่อมโยง เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการแสดงผลการร้องเรียน
เปิดเผยต่อสาธารณชน (KPI 5.4.1.1)

ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็นกลไกส่งเสริมให้ประชาชนชี้เบาะแสการทุจริต
(กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำแผนดำเนินการการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็นกลไกส่งเสริมให้ประชาชนชี้เบาะแสการทุจริตเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	20	20												
2. ออกแบบช่องทางการร้องเรียน	10	30												
3. เสนอผู้บริหารเพื่อสั่งการให้ทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครดำเนินการเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤตินิชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ	10	40												
4. หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครประชาสัมพันธ์การเข้าตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามรูปแบบ EIT (External Integrity and Transparency Assessment)	20	60												

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5. กำกับติดตามให้ทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครดำเนินการตามที่ผู้บริหารกรุงเทพมหานครสั่งการ	20	80												
6. ทดลองใช้และทดสอบช่องทางการร้องเรียน โดยเก็บรวบรวมปัญหาการใช้งานจากการทดสอบ และปรับปรุงช่องทางการร้องเรียนให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	5	85												
7. ประชาชนสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤติมิชอบผ่านช่องทางการร้องเรียน	5	90												
8. สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผู้บริหาร	10	100												
รวม 8 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ข้อตัวชี้วัดที่ 5 มีกระบวนการดำเนินการทางวินัยที่รวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ (KPI 5.4.2.1)

ชื่อกิจกรรม กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำแผนดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	20	20	←	→										
2. จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Service Level Agreement: SLA) เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	10	30		←	→									
3. ตรวจสอบผลการดำเนินการทางวินัย ดังนี้ 3.1 สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร - ระยะเวลาตั้งแต่ผู้สั่งแต่งตั้งรับรายงานการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริต และเห็นว่า การสอบสวนถูกต้องครบถ้วนแล้ว พร้อมทั้งมอบหมายสำนักงานการเจ้าหน้าที่พิจารณาเสนอ และดำเนินการส่งเรื่องให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาดำเนินการต่อไป	50	80	←											→

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
3.2 สำนักงาน ก.ก. - ระยะเวลาตั้งแต่สำนักงาน ก.ก. รับเรื่องการ สอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตคอร์รัปชัน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามรายงานของ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จนถึงหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ส่งนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ														
4. จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย อย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แยกจากการดำเนินการทางวินัยเรื่องอื่น ๆ โดยจำแนก ประเภทของเรื่องทุจริตและสายงาน และให้ระบุว่า ในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่รับเรื่องจนกระทั่งหัวหน้า- สำนักงาน ก.ก. ส่งนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัย และการออกจากราชการ ใช้เวลาเท่าใด รวมทั้งสิ้น ใช้เวลาเท่าใด พบปัญหา อุปสรรค ในขั้นตอนใดบ้าง	10	90												
5. สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผู้บริหาร	10	100												↔
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 6 สร้างกลไกป้องกันการทุจริตในอนาคต ควบคู่ไปกับสร้างและพัฒนากลไกบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต (KPI 5.4.3.1)

ชื่อโครงการที่ 1 โครงการสัมมนาหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. กำหนดเป้าหมาย ประชุมวางแผน กำหนดกิจกรรม ขออนุมัติโครงการฯ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องฯ ประสานวิทยากร	10	10	←→											
2. จัดทำคำสั่งให้ข้าราชการเข้ารับการอบรมและคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ดำเนินการ	10	20				←→								
3. เวียนแจ้งคำสั่งฯ	10	30					←→							
4. ดำเนินโครงการสัมมนาฯ โดยใช้เทคนิคการบรรยาย การแบ่งกลุ่มฯ กรณีศึกษาการดำเนินการทางวินัย จำนวน 2 รุ่น	50	80						←→						
5. ประเมินผลโครงการและติดตามผลฯ	15	95						←→						
6. สรุปและรายงานผลการดำเนินโครงการฯ ต่อผู้บังคับบัญชา ภายใน 60 วัน	5	100							←→					
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อโครงการที่ 2 โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต (กองทุนและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้าโครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติเงินประจำงวด	10	10	←→											
2. แจ้งหลักเกณฑ์การประเมิน	20	30		←→										
3. หน่วยงานดำเนินการบริหารงาน	30	60					←→							
4. คณะกรรมการประเมินผลบริหารงาน	20	80										←→		
5. จัดทำประกาศผลการประเมิน	10	90											←→	
6. จัดพิธีมอบรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	10	100											←→	
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อกิจกรรมที่ 3 กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำแผนดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	20	20												
2. จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Service Level Agreement: SLA) เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	10	30												
3. ตรวจสอบผลการดำเนินการทางวินัย ดังนี้ 3.1 สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร - ระยะเวลาตั้งแต่ผู้สั่งแต่งตั้งรับรายงานการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริต และเห็นว่าการสอบสวนถูกต้องครบถ้วนแล้ว พร้อมทั้งมอบหมายสำนักงานการเจ้าหน้าที่พิจารณาเสนอ และดำเนินการส่งเรื่องให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาดำเนินการต่อไป	50	80												

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
3.2 สำนักงาน ก.ก. - ระยะเวลาตั้งแต่สำนักงาน ก.ก. รับเรื่องการ สอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตคอร์รัปชัน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามรายงานของ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จนถึงหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ส่งนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ														
4. จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย อย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แยกจากการดำเนินการทางวินัยเรื่องอื่น ๆ โดยจำแนก ประเภทของเรื่องทุจริตและสายงาน และให้ระบุว่า ในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่รับเรื่องจนกระทั่งหัวหน้า- สำนักงาน ก.ก. ส่งนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัย และการออกจากราชการ ใช้เวลาเท่าใด รวมทั้งสิ้น ใช้เวลาเท่าใด พบปัญหา อุปสรรค ในขั้นตอนใดบ้าง	10	90												
5. สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผู้บริหาร	10	100												↔
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 7 หน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีกลไกและมาตรการในการตรวจสอบ และสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบายบนฐานธรรมาภิบาล (KPI 5.4.3.3)

ชื่อโครงการที่ 1 โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้าโครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติเงินประจำงวด	10	10	←→											
2. แจ้งหลักเกณฑ์การประเมิน	20	30		←→										
3. หน่วยงานดำเนินการบริหารงาน	30	60					←→							
4. คณะกรรมการประเมินผลบริหารงาน	20	80										←→		
5. จัดทำประกาศผลการประเมิน	10	90											←→	
6. จัดพิธีมอบรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	10	100											←→	
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อกิจกรรมที่ 2 กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำแผนดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	20	20												
2. จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Service Level Agreement: SLA) เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	10	30												
3. ตรวจสอบพิจารณาการดำเนินการทางวินัย ดังนี้ 3.1 สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร - ระยะเวลาตั้งแต่ผู้สั่งแต่งตั้งรับรายงานการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริต และเห็นว่าการสอบสวนถูกต้องครบถ้วนแล้ว พร้อมทั้งมอบหมายสำนักงานการเจ้าหน้าที่พิจารณาเสนอ และดำเนินการส่งเรื่องให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาดำเนินการต่อไป	50	80												

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
3.2 สำนักงาน ก.ก. - ระยะเวลาตั้งแต่สำนักงาน ก.ก. รับเรื่องการ สอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตคอร์รัปชัน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามรายงานของ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จนถึงหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ส่งนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ														
4. จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย อย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แยกจากการดำเนินการทางวินัยเรื่องอื่น ๆ โดยจำแนก ประเภทของเรื่องทุจริตและสายงาน และให้ระบุว่า ในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่รับเรื่องจนกระทั่งหัวหน้า- สำนักงาน ก.ก. ส่งนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัย และการออกจากราชการ ใช้เวลาเท่าใด รวมทั้งสิ้น ใช้เวลาเท่าใด พบปัญหา อุปสรรค ในขั้นตอนใดบ้าง	10	90												
5. สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผู้บริหาร	10	100												↔
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ข้อตัวชี้วัดที่ 8 จำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่มีระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) สูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา (KPI 5.4.3.4)

ข้อกิจกรรมที่ 1 กิจกรรมยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. วิเคราะห์ผลคะแนน ITA ปี 2566 และนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาประเมินว่ากรุงเทพมหานครมีตัวชี้วัดไหนที่ควรพัฒนาเพื่อที่จะนำตัวชี้วัดนั้นเข้าสู่หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านระบบ E – learning และประสานหน่วยงานให้ตรวจสอบโครงการที่จะเข้าร่วมการประเมิน ITAGC	20	20	←	→										
2. จัดทำระบบ E – Learning เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร เข้าศึกษาเกี่ยวกับ ITA ผ่านระบบ E – Learning และประสานหน่วยงานให้ดำเนินการสนับสนุนหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร	30	50			←					→				
3. เผยแพร่ชุดข้อมูล E – Learning ผ่านทางเว็บไซต์ และมีหนังสือแจ้งให้ทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด-กรุงเทพมหานครแจ้งบุคลากรในสังกัดเข้ามาเรียนรู้เกี่ยวกับ ITA ผ่านระบบ E – Learning และประสานหน่วยงานให้ดำเนินการประเมินหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร	40	90						←					→	
4. ประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม และรายงานผู้บริหาร	10	100												←
รวม 4 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อกิจกรรมที่ 2 กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำแผนดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	20	20												
2. จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Service Level Agreement: SLA) เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	10	30												
3. ตรวจสอบผลการดำเนินการทางวินัย ดังนี้ 3.1 สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร - ระยะเวลาตั้งแต่ผู้สั่งแต่งตั้งรับรายงานการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริต และเห็นว่าการสอบสวนถูกต้องครบถ้วนแล้ว พร้อมทั้งมอบหมายสำนักงานการเจ้าหน้าที่พิจารณาเสนอ และดำเนินการส่งเรื่องให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาดำเนินการต่อไป	50	80												

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
3.2 สำนักงาน ก.ก. - ระยะเวลาตั้งแต่สำนักงาน ก.ก. รับเรื่องการ สอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตคอร์รัปชัน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามรายงานของ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จนถึงหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ส่งนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ														
4. จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย อย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แยกจากการดำเนินการทางวินัยเรื่องอื่น ๆ โดยจำแนก ประเภทของเรื่องทุจริตและสายงาน และให้ระบุว่า ในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่รับเรื่องจนกระทั่งหัวหน้า- สำนักงาน ก.ก. ส่งนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัย และการออกจากราชการ ใช้เวลาเท่าใด รวมทั้งสิ้น ใช้เวลาเท่าใด พบปัญหา อุปสรรค ในขั้นตอนใดบ้าง	10	90												
5. สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผู้บริหาร	10	100												↔
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ข้อตัวชี้วัดที่ 9 จำนวนภารกิจที่มีการทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง (KPI 7.3.1.1)

ข้อตัวชี้วัดที่ 10 จำนวนแนวทาง/มาตรการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ รวมถึงการสนับสนุนการจ้างงานรูปแบบอื่น ๆ (KPI 7.3.1.2)

ข้อตัวชี้วัดที่ 11 จำนวนแนวทาง/มาตรการสนับสนุนการจ้างงานรูปแบบอื่น ๆ เพื่อทดแทนข้าราชการ (KPI 7.3.1.3)

ชื่อโครงการ โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาทบทวนการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังและจัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (กองโครงสร้างและอัตรากำลัง)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดขอบเขต รายละเอียดการจ้างที่ปรึกษา (TOR)	10	10	←→											
2. พิจารณาข้อเสนอและคัดเลือกที่ปรึกษา	10	20		←→										
3. จัดทำร่างสัญญาและลงนามสัญญา	10	30			←→									
4. ที่ปรึกษาดำเนินการตามขอบเขตงาน	40	70			←→									
5. การติดตาม กำกับ การดำเนินงาน และตรวจรับงาน ตามงวดที่กำหนด	20	90			←→									
6. จัดทำรายงานและสรุปเสนอผู้บริหาร	10	100											←→	
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 12

มีการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกที่มีความทันสมัย ความคล่องตัว (KPI 7.3.2.1)

ชื่อโครงการ

โครงการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (กองสรรหาบุคคล)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องานราย ขั้นตอน (ร้อยละ)	ความก้าวหน้า การดำเนินงาน (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. การเตรียมการรับสมัครสอบ	10	10	←	→										
2. การรับสมัครสอบ	10	20					↔							
3. การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง	20	40					←	→						
4. การสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป	30	70							↔					
5. การรับหลักฐาน/เอกสาร และตรวจสอบคุณสมบัติ	20	90								↔				
6. การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบ ผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป	10	100								↔				
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ข้อตัวชี้วัดที่ 13 มีระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ที่ครอบคลุมทุกกระบวนการ (KPI 7.3.3.1)

ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. พัฒนา ทดสอบ และส่งมอบระบบงานงวดที่ 4 ประกอบด้วยระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงานและการลา ระบบดำเนินการทางวินัย และระบบการประเมินบุคคล	20	20												
2. พัฒนา ทดสอบ และส่งมอบระบบงานงวดที่ 5 ประกอบด้วยระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และระบบการพัฒนานุเคราะห์/การศึกษาต่อ	20	40												
3. พัฒนา ทดสอบ และส่งมอบระบบงานงวดที่ 6 ประกอบด้วยระบบบริการเจ้าของข้อมูลบุคคล ระบบการรายงานและ Dashboard ระบบ Admin และระบบ SSO (Single Sign On)	20	60												
4. ทดสอบระบบทั้งหมด ทั้ง 17 ระบบ เพื่อทดสอบการทำงานที่เชื่อมโยงกันของระบบที่เกี่ยวข้องก่อนใช้งาน (SIT/UAT)	10	70												
5. จัดทำฐานข้อมูลบุคคล สแกนแฟ้มทะเบียนประวัติ (ก.พ. 7/ ก.ก.1) ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานครทั้งหมด ณ วันที่ 1 เมษายน 2567 (รอบที่ 2)	10	80												

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
6. กำหนดรหัสเข้าใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครของเจ้าหน้าที่ครบทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ	10	90											←→	
7. รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค พร้อมด้วยข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ	10	100												←→
รวม 7 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ข้อตัวชี้วัดที่ 14 ร้อยละของคณพิการที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด

(ตามที่คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนฯ กำหนด) (KPI 7.3.3.2)

ชื่อโครงการ โครงการคัดเลือกคณพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (กองสรรหาบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2567											
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. รับสมัครคัดเลือกคณพิการฯ	20	20						←→						
2. ดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	40	60								←→				
3. ดำเนินการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง	30	90									←→			
4. ประกาศผลการคัดเลือก	10	100									←→			
รวม 4 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ข้อตัวชี้วัดที่ 15 จำนวนแนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการของข้าราชการและบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ (KPI 7.3.4.1)

ชื่อโครงการ โครงการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำแผนพัฒนาสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ และจัดทำรายงานการวิเคราะห์และข้อเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	20	20												
2. นำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อให้ความเห็นชอบการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราว	20	40												
3. นำเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวต่อ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง	20	60												
4. นำเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวต่อ ก.ก.	20	80												
5. ยกร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินค่าครองชีพชั่วคราว ได้แก่ (ร่าง) ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. / (ร่าง) ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. / (ร่าง) ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.	20	100												
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อตัวชี้วัดที่ 16 ทรัพยากรบุคคลมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน (กลุ่มงาน) (Functional Competency) (KPI 7.3.5.1)

ชื่อโครงการที่ 1 โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะ (สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร)

1.1 หลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการกรุงเทพมหานคร (กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ส่วนบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติหลักสูตร	5	5	←→											
2. ขออนุมัติเงินประจำงวด	5	10	←→											
3. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย	10	20	←								→			
4. จัดทำคำสั่งผู้เข้ารับการอบรม/เจ้าหน้าที่	10	30		←							→			
5. สรรหา/คัดเลือก/เชิญวิทยากร	5	35	←→											
6. ขออนุมัติเงินยืม	5	40												
7. จัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสื่อประกอบการฝึกอบรม	15	55		←							→			
8. ดำเนินการสัมมนา	30	85		←										→
9. จัดทำเอกสารเบิก - จ่ายเงิน	10	95			←									→
10. ประเมินผลการพัฒนา และประเมินผลหลักสูตร	5	100				←								→
รวม 10 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

1.2 โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร (กลุ่มงานพัฒนาทักษะผู้ให้บริการสาธารณะ ส่วนบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ / กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ.2566			พ.ศ.2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติเงินประจำงวด	5	5	↔											
2. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย	15	20	←								→			
3. ขออนุมัติหลักสูตร	10	30	↔	→										
4. จัดทำคำสั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม / เจ้าหน้าที่	5	35		←								→		
5. ขออนุมัติเงินยืม	10	45		←								→		
6. สรรหา คัดเลือก เชิญวิทยากร	5	50	↔	→										
7. จัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อ ประกอบการฝึกอบรม	10	60		←								→		
8. ดำเนินการฝึกอบรม	20	80			←							→		
9. จัดทำเอกสารเบิก - จ่ายเงิน	10	90			←							→		
10. ประเมินผลการพัฒนา และประเมินผลหลักสูตร	10	100				←								→
รวม 10 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

1.3 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ส่วนบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติหลักสูตร	5	5		←→										
2. ขออนุมัติเงินประจำงวด	5	10		←→										
3. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย	10	20				←→								
4. จัดทำคำสั่งผู้เข้ารับการอบรม/เจ้าหน้าที่	15	35				←→								
5. สรรหา/คัดเลือก/เชิญวิทยากร	15	50				←→								
6. ขออนุมัติเงินยืม	5	55			←→									
7. จัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสื่อประกอบ การฝึกอบรม	10	65			←→									
8. ดำเนินการสัมมนา	15	80					←→							
9. จัดทำเอกสารเบิก - จ่ายเงิน	10	90					←→							
10. ประเมินผลการฝึกอบรม ติดตามประเมินผล และ รายงานผล	10	100						←→						
รวม 10 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

1.4 หลักสูตรการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาในการปฏิบัติงาน (กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ส่วนบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติหลักสูตร	5	5			↔									
2. ขออนุมัติเงินประจำงวด	5	10			↔									
3. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย	10	20					↔							
4. จัดทำคำสั่งผู้เข้ารับการอบรม/เจ้าหน้าที่	15	35					↔							
5. สรรหา/คัดเลือก/เชิญวิทยากร	15	50					↔							
6. ขออนุมัติเงินยืม	5	55					↔							
7. จัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสื่อประกอบการ ฝึกอบรม	10	65					↔							
8. ดำเนินการสัมมนา	15	80						↔						
9. จัดทำเอกสารเบิก - จ่ายเงิน	10	90							↔					
10. ประเมินผลการพัฒนา และประเมินผลหลักสูตร	10	100									↔			
รวม 10 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

1.5 หลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศบุคลากรกรุงเทพมหานคร (กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร ส่วนบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ต.ค.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	ต.ค.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติหลักสูตร	10	10	↔											
2. ขออนุมัติเงินประจำงวด	10	20		↔	→									
3. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย	10	30		↔	→									
4. จัดทำคำสั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่	10	40		↔	→									
5. สรรหา คัดเลือก เชิญวิทยากร	10	50		↔	→									
6. ขออนุมัติเงินยืม	10	60		←								→		
7. จัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อประกอบการฝึกอบรม	10	70		↔	→									
8. ดำเนินการฝึกอบรม	10	80			←							→		
9. จัดทำเอกสารเบิก - จ่ายเงิน	10	90			←							→		
10. ประเมินผลหลักสูตร	10	100					←						→	
รวม 10 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 100	100	100												

1.6 หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรุงเทพมหานคร (กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร ส่วนบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ต.ค.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	ต.ค.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติเงินประจำงวด	10	10	↔											
2. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย	10	20			↔									
3. ขออนุมัติหลักสูตร	10	30				↔								
4. จัดทำคำสั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม/เจ้าหน้าที่	10	40					↔							
5. ขออนุมัติเงินยืม	10	50					↔							
6. สรรหา คัดเลือก เชิญวิทยากร	10	60					↔							
7. จัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อประกอบฝึกอบรม	10	70					↔							
8. ดำเนินการฝึกอบรม	10	80								↔				
9. จัดทำเอกสารเบิก - จ่ายเงิน	10	90								↔				
10. ประเมินผลหลักสูตร	10	100									↔			
รวม 10 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 100	100	100												

1.7 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพหัวหน้าคนงาน (กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร ส่วนบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ต.ค.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	ต.ค.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติหลักสูตร	10	10	↔											
2. ขออนุมัติเงินประจำงวด	10	20		↔										
3. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย	10	30			↔									
4. จัดทำคำสั่งผู้เข้ารับการอบรม/เจ้าหน้าที่	10	40				↔								
5. สรรหา/คัดเลือก/เชิญวิทยากร	10	50				↔								
6. ขออนุมัติเงินยืม	10	60				↔	↔							
7. จัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสื่อ ประกอบการฝึกอบรม	10	70					↔	↔						
8. ดำเนินการสัมมนา	10	80					↔	↔						
9. จัดทำเอกสารเบิก-จ่ายเงิน	10	90					↔	↔						
10. ประเมินผลหลักสูตร	10	100						↔						
รวม 10 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 100	100	100												

ชื่อโครงการที่ 2 โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและนวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร)

2.1 หลักสูตรการสัมมนาก่อนเกษียณอายุราชการ (กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร ส่วนบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติหลักสูตร	10	10	←→											
2. ขออนุมัติเงินประจำงวด	10	20		←→	→									
3. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย	10	30		←→	→									
4. จัดทำคำสั่งผู้เข้ารับการอบรม/เจ้าหน้าที่	10	40		←→	→									
5. สรรหา/คัดเลือก/เชิญวิทยากร	10	50		←→	→									
6. ขออนุมัติเงินยืม	10	60				←→	→							
7. จัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสื่อ ประกอบการฝึกอบรม	10	70				←→	→							
8. ดำเนินการสัมมนา	10	80				←→	→							
9. จัดทำเอกสารเบิก-จ่ายเงิน	10	90				←→	→							
10. ประเมินผลหลักสูตร	10	100				←→	→							
รวม 10 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

2.2 หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน (กลุ่มงานพัฒนาทักษะผู้ให้บริการสาธารณะ ส่วนบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ / กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ.2566			พ.ศ.2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. วางแผนการดำเนินการ	5	5						←→	→					
2. ขออนุมัติหลักสูตร	10	15							←→	→				
3. ประสานและเชิญคณะวิทยากร	10	25							←→	→				
4. ประสานขอรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมและติดต่อสถานที่ฝึกอบรม	10	35							←→	→				
5. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะเจ้าหน้าที่ดำเนินการ	10	45								←→				
6. จัดทำคำสั่งและเวียนแจ้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ	10	55								←→				
7. จัดเตรียมเอกสารและวัสดุที่ใช้อบรม	10	65								←→				
8. ดำเนินการฝึกอบรมตามกำหนด	15	80									←→			
9. จัดทำเอกสารประกอบการเบิก - จ่ายเงิน	10	90										←→		
10. ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินการต่อผู้บริหาร	10	100										←→	→	
รวม 10 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

2.3 หลักสูตรการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (กลุ่มงานส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ ส่วนส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติเงินประจำงวด	5	5	←→											
2. ขออนุมัติดำเนินการหลักสูตร	10	15		←→										
3. ประสานหน่วยงานเพื่อจัดส่งรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม	5	20						←→						
4. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ เจ้าหน้าที่ดำเนินการและคำสั่งให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรม	5	25							←→					
5. ประสานวิทยากรเพื่อกำหนดขอบเขตแนวทางการดำเนินการ	10	35							←→					
6. ประสานสถานที่ดำเนินการและจัดเตรียมวัสดุโสตทัศนูปกรณ์	10	45								↔				
7. ดำเนินการฝึกอบรมตามแนวทางที่กำหนดไว้	30	75								←→				
8. จัดทำเอกสารเบิก - จ่ายเงิน	10	85										↔		
9. ประเมินผลการดำเนินการ	10	95										↔		
10. สรุปผลรายงานผู้บริหาร	5	100											↔	
รวม 10 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

2.4 หลักสูตรการเสริมสร้างจริยธรรมและองค์กรคุณธรรม (ศูนย์การเรียนรู้มหานคร สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหาของ ขั้นตอน (ร้อยละ)	ความก้าวหน้า ของโครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติเงินประจำงวดและจัดเตรียมหลักสูตร	5	5	←→											
2. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย	10	15		←→										
3. ขออนุมัติโครงการ	5	20			←→									
4. จัดทำคำสั่งผู้เข้าร่วมกิจกรรม/เจ้าหน้าที่	10	30				←→								
5. ขออนุมัติเงินยืม	5	35				←→							←→	
6. สรรหา/คัดเลือก/เชิญวิทยากร	5	40			←→									
7. จัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อ ประกอบการดำเนินกิจกรรม	5	45				←→								
8. ดำเนินกิจกรรม	40	85					←→						←→	
9. จัดทำเอกสารเบิกจ่าย	10	95					←→						←→	
10. ประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	5	100											←→	←→
รวม 10 ขั้นตอนคิดเป็นร้อยละ	100	100												

2.5 หลักสูตรการสัมมนาเพื่อพัฒนองค์กรสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (กลุ่มงานวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่วนส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติเงินประจำงวด	5	5		↔										
2. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย และประสานหน่วยงาน เพื่อจัดส่งรายชื่อผู้เข้าสัมมนา	5	10		↔										
3. อนุมัติหลักสูตร	10	20		↔										
4. จัดทำคำสั่งให้ข้าราชการเข้าร่วมการสัมมนา / คำสั่งเจ้าหน้าที่	10	30		↔										
5. ขออนุมัติเงินยืม	15	45		↔										
6. สรรหาคัดเลือกวิทยากร	10	55			↔									
7. จัดเตรียมสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์	5	60			↔									
8. ดำเนินการสัมมนาตามแผน	20	80			↔									
9. จัดทำเอกสารเบิก – จ่ายเงิน	10	90			↔									
10. ประเมินการดำเนินการหลักสูตร และการติดตามผล	10	100				↔								
รวม 10 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 100	100	100												

ข้อตัวชี้วัดที่ 17 จำนวนหลักสูตรที่ได้มีการพัฒนาและนำไปสู่การอบรมร่วมกับสถาบันการศึกษาของกรุงเทพมหานคร (เช่น สถาบันการพัฒนาเมือง เป็นต้น) (KPI 7.3.5.5)

ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะ (1.2 หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร)
(สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ / กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ.2566			พ.ศ.2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติเงินประจำงวด	5	5	↔											
2. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย	15	20	←								→			
3. ขออนุมัติหลักสูตร	10	30	↔	→										
4. จัดทำคำสั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม / เจ้าหน้าที่	5	35		←								→		
5. ขออนุมัติเงินยืม	10	45		←								→		
6. สรรหา คัดเลือก เชิญวิทยากร	5	50	↔	→										
7. จัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อ ประกอบการฝึกอบรม	10	60		←								→		
8. ดำเนินการฝึกอบรม	20	80			←							→		
9. จัดทำเอกสารเบิก – จ่ายเงิน	10	90			←							→		
10. ประเมินผลการพัฒนา และประเมินผลหลักสูตร	10	100				←								→
รวม 10 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

3. การกิจตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ยกระดับความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง

KR 1.1 จำนวนช่องทางการร้องเรียน (1 ช่องทาง)

ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็นกลไกส่งเสริมให้ประชาชนชี้เบาะแสการทุจริต
(กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำแผนดำเนินการการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็นกลไกส่งเสริมให้ประชาชนชี้เบาะแสการทุจริตเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	20	20												
2. ออกแบบช่องทางการร้องเรียน	10	30												
3. เสนอผู้บริหารเพื่อสั่งการให้ทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครดำเนินการเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤตินิชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ	10	40												
4. หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครประชาสัมพันธ์การเข้าตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามรูปแบบ EIT (External Integrity and Transparency Assessment)	20	60												

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5. กำกับติดตามให้ทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครดำเนินการตามที่ผู้บริหารกรุงเทพมหานครสั่งการ	20	80												
6. ทดลองใช้และทดสอบช่องทางการร้องเรียน โดยเก็บรวบรวมปัญหาการใช้งานจากการทดสอบ และปรับปรุงช่องทางการร้องเรียนให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	5	85												
7. ประชาชนสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤติมิชอบผ่านช่องทางการร้องเรียน	5	90												
8. สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผู้บริหาร	10	100												
รวม 8 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

KR 1.2 ร้อยละของหน่วยงานดำเนินการทางวินัยเร็วขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ((ขั้นตอนและระยะเวลาการตั้งเรื่องสอบสวน (จำนวนวัน)) (ร้อยละ 70)

ชื่อโครงการ โครงการสัมมนาหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. กำหนดเป้าหมาย ประชุมวางแผน กำหนดกิจกรรม ขออนุมัติโครงการฯ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องฯ ประสานวิทยากร	10	10	←→											
2. จัดทำคำสั่งให้ข้าราชการเข้ารับการอบรมและคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ดำเนินการ	10	20				←→								
3. เวียนแจ้งคำสั่งฯ	10	30					←→							
4. ดำเนินโครงการสัมมนาฯ โดยใช้เทคนิคการบรรยาย การแบ่งกลุ่มฯ กรณีศึกษาการดำเนินการทางวินัย จำนวน 2 รุ่น	50	80						←→						
5. ประเมินผลโครงการและติดตามผลฯ	15	95						←→						
6. สรุปและรายงานผลการดำเนินโครงการฯ ต่อผู้บังคับบัญชา ภายใน 60 วัน	5	100							←→					
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

KR 1.3 ร้อยละของการกระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับการทุจริตของสายงานที่กำหนดลดลงจากปีที่ผ่านมา (ร้อยละ 25)

ชื่อโครงการที่ 1 โครงการสัมมนาหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. กำหนดเป้าหมาย ประชุมวางแผน กำหนดกิจกรรม ขออนุมัติโครงการฯ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องฯ ประสานวิทยากร	10	10	←→											
2. จัดทำคำสั่งให้ข้าราชการเข้ารับการอบรมและคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ดำเนินการ	10	20				←→								
3. เวียนแจ้งคำสั่งฯ	10	30					←→							
4. ดำเนินโครงการสัมมนาฯ โดยใช้เทคนิคการบรรยาย การแบ่งกลุ่มฯ กรณีศึกษาการดำเนินการทางวินัย จำนวน 2 รุ่น	50	80						←→						
5. ประเมินผลโครงการและติดตามผลฯ	15	95						←→						
6. สรุปและรายงานผลการดำเนินโครงการฯ ต่อผู้บังคับบัญชา ภายใน 60 วัน	5	100							←→					
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อโครงการที่ 2 โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

[illegible]

ชื่อกิจกรรมที่ 3 กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำแผนดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	20	20												
2. จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Service Level Agreement: SLA) เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	10	30												
3. ตรวจสอบผลการดำเนินการทางวินัย ดังนี้ 3.1 สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร - ระยะเวลาตั้งแต่ผู้สั่งแต่งตั้งรับรายงานการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริต และเห็นว่าการสอบสวนถูกต้องครบถ้วนแล้ว พร้อมทั้งมอบหมายสำนักงานการเจ้าหน้าที่พิจารณาเสนอ และดำเนินการส่งเรื่องให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาดำเนินการต่อไป	50	80												

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
3.2 สำนักงาน ก.ก. - ระยะเวลาตั้งแต่สำนักงาน ก.ก. รับเรื่องการ สอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตคอร์รัปชัน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามรายงานของ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จนถึงหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ส่งนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ														
4. จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย อย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แยกจากการดำเนินการทางวินัยเรื่องอื่น ๆ โดยจำแนก ประเภทของเรื่องทุจริตและสายงาน และให้ระบุว่า ในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่รับเรื่องจนกระทั่งหัวหน้า- สำนักงาน ก.ก. ส่งนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัย และการออกจากราชการ ใช้เวลาเท่าใด รวมทั้งสิ้น ใช้เวลาเท่าใด พบปัญหา อุปสรรค ในขั้นตอนใดบ้าง	10	90												
5. สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผู้บริหาร	10	100												↔
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

KR 1.4 จำนวนภาคีเครือข่ายที่มีความร่วมมือลดเสี่ยงโง่กับ กทม. (3 ภาคีเครือข่าย)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ดำเนินโครงการ/กิจกรรมความร่วมมือด้านการป้องกัน และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันร่วมกับหน่วยงาน/ภาคี เครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1.1 สำนักงาน ปปช 1.2 สำนักงาน ปปท. 1.3 UNOCD 1.4 ACT	90	90	←											→
2. รายงานผลการดำเนินงานต่อ สปท. และ ศตท.	10	100	←											
รวม 2 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

KR 1.5 ความสำเร็จของการเข้าร่วม ISO37001

ชื่อโครงการ โครงการเตรียมความพร้อมองค์กรสู่มาตรฐาน ISO 37001 ระบบการจัดการต่อต้านการติดสินบน (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. กำหนดเป้าหมาย ประชุมวางแผน กำหนดการฝึกอบรม ขออนุมัติโครงการ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการฯ ประสานเชิญวิทยากร	30	30	←→											
2. จัดทำคำสั่งให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรม และคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ดำเนินการ	10	40			←→									
3. เวียนแจ้งคำสั่งให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรม	10	50			←→									
4. ดำเนินการฝึกอบรม โดยใช้เทคนิคการบรรยาย การ แบ่งกลุ่มฯ ระดมความคิดเห็น	30	80				←→								
5. ประเมินผลโครงการและติดตามผลการฝึกอบรม	10	90				←→								
6. สรุปผลและการรายงานผล การดำเนินโครงการฯ ต่อ ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ภายใน 60 วัน	10	100					←→							
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

KR 1.6 จำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่เข้าร่วม ITAGC (ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยงาน)

ชื่อกิจกรรม กิจกรรมยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้าโครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. วิเคราะห์ผลคะแนน ITA ปี 2566 และนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาประเมินว่ากรุงเทพมหานครมีตัวชี้วัดไหนที่ควรพัฒนา เพื่อที่จะนำตัวชี้วัดนั้นเข้าสู่หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านระบบ E – learning และประสานหน่วยงานให้ตรวจสอบโครงการที่จะเข้าร่วมการประเมิน ITAGC	20	20	←→											
2. จัดทำระบบ E – Learning เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร เข้าศึกษาเกี่ยวกับ ITA ผ่านระบบ E – Learning และประสานหน่วยงานให้ดำเนินการสนับสนุนหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร	30	50			←→									
3. เผยแพร่ชุดข้อมูล E – Learning ผ่านทางเว็บไซต์ และมีหนังสือแจ้งให้ทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด-กรุงเทพมหานครแจ้งบุคลากรในสังกัดเข้ามาเรียนรู้เกี่ยวกับ ITA ผ่านระบบ E – Learning และประสานหน่วยงานให้ดำเนินการประเมินหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร	40	90						←→						
4. ประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม และรายงานผู้บริหาร	10	100												←→
รวม 4 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

KR 1.7 หน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่มีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง (KPI 5.4.3.2)

ชื่อโครงการ โครงการเปิดเผยข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างครอบคลุมทั้งกรุงเทพมหานคร (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ศึกษารายงานผลการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง	10	10		↔										
2. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลปรับปรุงระบบเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของกรุงเทพมหานคร	50	60		←								→		
3. จัดทำแนวทางการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง และเวียนแจ้งหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร	10	70										↔		
4. หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามแนวทาง	20	90											←	→
5. ประเมินผลการดำเนินการและรายงานผู้บริหาร	10	100												↔
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ระบบงาน เงิน คน ระเบียบที่มีประสิทธิภาพ

KR 2.1 จำนวนกระบวนการและข้อตกลงระดับการให้บริการที่ได้รับการปรับปรุง ทบทวน แก้ไข และพัฒนาให้มีมาตรฐานและประสิทธิภาพ

ชื่อโครงการ โครงการปรับปรุงกระบวนการให้บริการประชาชนที่อยู่บนระบบ BMA OSS (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	กพ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. กำหนดกรอบการปรับปรุงกระบวนการให้บริการประชาชน ที่อยู่บนระบบศูนย์รับคำขออนุญาตของกรุงเทพมหานคร (BMA OSS) และแบบฟอร์มผังกระบวนการปฏิบัติงาน (Work Flow)	10	10	↔											
2. ลงพื้นที่สำนักงานเขต เพื่อรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงกระบวนการ	10	20	↔											
3. จัดทำร่างผังกระบวนการปฏิบัติงาน และสรุปประเด็น ปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการ การให้บริการประชาชนที่อยู่บนระบบ ระบบศูนย์รับคำขอ อนุญาตของกรุงเทพมหานคร (BMA OSS)	20	40		↔										
4. รวบรวมรายชื่อผู้รับผิดชอบในการปรับปรุงกระบวนการ ตามคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ 2532/2566 เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการอำนวยการและคณะทำงานจัดทำและ ปรับปรุงคู่มือสำหรับประชาชน ลงวันที่ 21 ส.ค. 2566	5	45			↔									

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5. จัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะทำงานจัดทำและปรับปรุงคู่มือสำหรับประชาชน	10	55				↔								
6. นำเสนอร่างผังกระบวนการปฏิบัติงานและประเด็นปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงาน ต่อคณะทำงานจัดทำและปรับปรุงคู่มือสำหรับประชาชน เพื่อพิจารณา	30	85				←								→
7. รวบรวมและประมวลผลข้อเสนอของคณะทำงานจัดทำและปรับปรุงคู่มือสำหรับประชาชน	10	95				←								→
8. เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบต่อการปรับปรุงกระบวนการ	5	100												↔
รวม 8 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

KR 2.2 จำนวนคนที่ผ่านโครงการบ่มเพาะทักษะข้าราชการใหม่ (ระบบ incubation ม.ปลายถึงปริญญาโท - recruit นักเรียนมัธยมปลาย (ทุน) นักศึกษาฝึกงานอาชีพ)

ชื่อโครงการที่ 1 โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) (กองสรรหาบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. สำรวจความต้องการรับนักศึกษา ประเมินความพร้อม ของหน่วยงาน และประสานกับสถาบันการศึกษาเพื่อแจ้ง ข้อมูลความต้องการรับนักศึกษาฝึกงานของหน่วยงาน	10	10				↔			↔				↔	
2. ประชาสัมพันธ์โครงการฯ และรับสมัครนักศึกษาฝึกงาน ผ่านระบบออนไลน์	10	20				↔			↔				↔	
3. จัดกิจกรรมพี่เลี้ยงยุคใหม่โดนใจคน Gen Y & Gen Z	10	30		↔										
4. จัดกิจกรรมปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกงาน	10	40				↔				↔		↔		
5. นักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน	40	80	←————→											
6. จัดกิจกรรมปัจฉิมนิเทศและนำเสนอผลงานของ นักศึกษาฝึกงาน	10	90			↔				↔			↔		
7. สรุปและรายงานผลการดำเนินโครงการฯ ต่อผู้บริหาร	10	100												↔
รวม 7 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ชื่อโครงการที่ 2 โครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระยะ 2 (กองสรรหาบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
กิจกรรมที่ 1 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ														
1. สํารวจข้อมูลนักเรียน นักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่ฝึกงานกับหน่วยงานกรุงเทพมหานคร	1	1	↔											
2. สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	1	2	↔											
3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินความพร้อมและจัดทำแนวทางพัฒนาระบบรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในตำแหน่งประเภททั่วไป	1	3	↔	↔										
4. กำหนดตำแหน่งและหน่วยงานนำร่อง	1	4		↔										
5. ทดลองฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	1	5			↔	↔	↔	↔	↔	↔				
6. ติดตามและประเมินผล	5	10								↔	↔	↔		
กิจกรรมที่ 2 การคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษา														
1. ขออนุมัติโครงการ	5	15	↔											
2. จัดทำแผนงานและปฏิทินการดำเนินการโครงการฯ	5	20	↔											

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
3. จัดประชุมคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ และคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกฯ	5	25	↔											
4. เตรียมการรับสมัคร	5	30				↔								
5. ประกาศรับสมัครเข้าร่วมโครงการฯ	5	35				↔								
6. ตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหลักฐานของผู้สมัคร เข้าร่วมโครงการฯ	10	45					↔							
7. ประกาศรายชื่อผู้สมัครคัดเลือก วัน เวลา สถานที่สอบ ระเบียบเกี่ยวกับการคัดเลือก	5	50					↔							
8. ดำเนินการคัดเลือกตามแนวทางที่คณะกรรมการ ดำเนินการคัดเลือกฯ กำหนด	10	60					↔							
9. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบปฏิบัติ วัน เวลา และ สถานที่สอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง	5	65						↔						
10. ประกาศผลการคัดเลือก	10	75						↔						

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้าโครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			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.
กิจกรรมที่ 3 การเตรียมความพร้อมผู้ผ่านการคัดเลือก														
1. สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดเตรียมความพร้อมของบุคคล สถานที่ และรายละเอียดของกิจกรรมที่จะดำเนินการ	5	80							←→					
2. จัดเตรียมเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเส้นทางอาชีพข้าราชการกรุงเทพมหานคร เส้นทางความก้าวหน้าการศึกษาต่อ การปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน	5	85							←→					
3. ทดลองเรียนรู้กระบวนการทำงานของตำแหน่งที่ผ่านการคัดเลือก	5	90							←→					
4. ดูงานหน่วยงานตามความเหมาะสม	5	95								←→				
5. ประเมินผลกิจกรรม	5	100									←→			
รวม 21 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

KR 2.3 มีระบบสำหรับการวิเคราะห์โครงสร้างอัตราค่าจ้าง 3 ปีล่วงหน้า

ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. พัฒนา ทดสอบ และส่งมอบระบบงานงวดที่ 4 ประกอบด้วยระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงานและการลา ระบบดำเนินการทางวินัย และระบบการประเมินบุคคล	20	20												
2. พัฒนา ทดสอบ และส่งมอบระบบงานงวดที่ 5 ประกอบด้วยระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และระบบการพัฒนาบุคลากร/การศึกษาต่อ	20	40												
3. พัฒนา ทดสอบ และส่งมอบระบบงานงวดที่ 6 ประกอบด้วยระบบบริการเจ้าของข้อมูลบุคคล ระบบการรายงานและ Dashboard ระบบ Admin และระบบ SSO (Single Sign On)	20	60												
4. ทดสอบระบบทั้งหมด ทั้ง 17 ระบบ เพื่อทดสอบการทำงานที่เชื่อมโยงกันของระบบที่เกี่ยวข้องก่อนใช้งาน (SIT/UAT)	10	70												
5. จัดทำฐานข้อมูลบุคคล สแกนแฟ้มทะเบียนประวัติ (ก.พ. 7/ ก.ก.1) ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานครทั้งหมด ณ วันที่ 1 เมษายน 2567 (รอบที่ 2)	10	80												

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
6. กำหนดรหัสเข้าใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครของเจ้าหน้าที่ครบทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ	10	90											←→	
7. รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค พร้อมด้วยข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ	10	100												←→
รวม 7 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

KR 2.4 มีผลการวิเคราะห์ระบบสวัสดิการของข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม.

KR 2.5 จำนวนแนวทาง (ปฏิบัติ) เกี่ยวกับระบบสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนา (มีการพัฒนาสวัสดิการด้านเงินค่าครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม.)

ชื่อโครงการ โครงการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำแผนพัฒนาสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ และจัดทำรายงานการวิเคราะห์และข้อเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	20	20												

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
2. นำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อให้ความเห็นชอบ การปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราว	20	40	←	→										
3. นำเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวต่อ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง	20	60		←	→									
4. นำเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวต่อ ก.ก.	20	80					←	→						
5. ยกร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินค่าครองชีพชั่วคราว ได้แก่ (ร่าง) ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้เงิน ค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. / (ร่าง) ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. / (ร่าง) ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินค่าครองชีพ ชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.	20	100							←	→				
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

KR 2.6 จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเส้นเลือดฝอย

KR 2.7 จำนวนโครงการที่นำไปสู่การปฏิบัติ

ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะ (1.2 หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร)
(สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ / กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ.2566			พ.ศ.2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ขออนุมัติเงินประจำงวด	5	5	↔											
2. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย	15	20	←								→			
3. ขออนุมัติหลักสูตร	10	30	↔	→										
4. จัดทำคำสั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม / เจ้าหน้าที่	5	35		←								→		
5. ขออนุมัติเงินยืม	10	45		←								→		
6. สรรหา คัดเลือก เจริญวิทยากร	5	50	↔	→										
7. จัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อ ประกอบการฝึกอบรม	10	60		←								→		
8. ดำเนินการฝึกอบรม	20	80			←							→		
9. จัดทำเอกสารเบิก - จ่ายเงิน	10	90			←							→		
10. ประเมินผลการพัฒนา และประเมินผลหลักสูตร	10	100				←							→	
รวม 10 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

KR 2.8 จำนวนโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาหลักสูตรที่ใช้หลักสูตรใหม่ (หลักสูตร บนต. บนก. บนส. รูปแบบใหม่)

KR 2.9 ร้อยละของโครงการที่ได้จากผลงานร่นนำไปสู่การปฏิบัติ นำผลงานร่นไปปฏิบัติอย่างน้อยหลักสูตรละ 1 โครงการ (หลักสูตร บนต. บนก. บนส. รูปแบบใหม่)

ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาศักยภาพของนักบริหารและเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต (สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร)

(1) หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ 20 และรุ่นที่ 21) (กลุ่มงานพัฒนานักบริหาร 1 ส่วนการบริหารพัฒนานักบริหาร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ต.ค.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	ต.ค.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำหลักสูตร/ประชุมคณะกรรมการหลักสูตร	10	10	←→											
2. เวียนรับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรม/กำหนดส่ง รายชื่อผู้สมัคร/ประชุมคัดเลือกผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม	10	20			←→									
3. ขออนุมัติดำเนินโครงการฯ /จัดทำคำสั่ง ฯ ต่างๆ /ขออนุมัติเงินงวดและเงินยืม /จัดเตรียม วัสดุอุปกรณ์สำหรับการฝึกอบรม /ประสาน วิทยากร	15	35			←→									
4. ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร	30	65				←→→→→→→→→→→								
5. จัดทำเอกสารเบิกจ่ายเงิน	25	90				←→→→→→→→→→→								
6. ประเมินผลโครงการฝึกอบรมและรายงานผล ต่อผู้บริหาร	10	100							←→→→→→→→→→→					
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

(2) หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหาดระดับกลาง รุ่นที่ 31 และรุ่นที่ 32) (กลุ่มงานพัฒนานักบริหาร 1 ส่วนการบริหารพัฒนานักบริหาร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ต.ค.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	ต.ค.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำหลักสูตร/ประชุมคณะกรรมการหลักสูตร	10	10	←→											
2. เวียนรับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรม/กำหนดส่งรายชื่อผู้สมัคร/ประชุมคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม	10	20			←→									
3. ขออนุมัติดำเนินโครงการฯ /จัดทำคำสั่ง ฯ ต่างๆ /ขออนุมัติเงินงวดและเงินยืม /จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการฝึกอบรม /ประสานวิทยากร	15	35			←→									
4. ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร	30	65				←→								
5. จัดทำเอกสารเบิกจ่ายเงิน	25	90				←→								
6. ประเมินผลโครงการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บริหาร	10	100							←→					
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

(3) หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ 44 และ รุ่นที่ 45) (กลุ่มงานพัฒนานักบริหาร 2 ส่วนการบริหารพัฒนานักบริหาร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ต.ค.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	ต.ค.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำหลักสูตร/ประชุมคณะกรรมการหลักสูตร	10	10	←→											
2. เขียนรับสมัครผู้เข้ารับการอบรม กำหนดส่ง รายชื่อผู้สมัครฯ ประชุมคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม	10	20		←→										
3. ขออนุมัติโครงการ/หลักสูตร จัดทำคำสั่งฯ ขออนุมัติเงินงวดและยืมเงิน จัดเตรียมวัสดุ/ อุปกรณ์สำหรับการฝึกอบรม ประสานวิทยากร	10	30			←→									
4. ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร	50	80				←→					→			
5. จัดทำเอกสารเบิกจ่ายเงิน	10	90				←→					→			
6. ประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมและรายงานผล ต่อผู้บริหาร	10	100						←→					→	
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

KR 2.10 ร้อยละของนักทรัพยากรบุคคลในสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ที่เป็นวิทยากรหลักด้านกระบวนการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและนวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน)

(สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ / กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ.2566			พ.ศ.2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. วางแผนการดำเนินการ	5	5						←→						
2. ขออนุมัติหลักสูตร	10	15							←→					
3. ประสานและเชิญคณะวิทยากร	10	25							←→					
4. ประสานขอรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมและติดต่อสถานที่ฝึกอบรม	10	35							←→					
5. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะเจ้าหน้าที่ดำเนินการ	10	45								←→				
6. จัดทำคำสั่งและเวียนแจ้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ	10	55								←→				
7. จัดเตรียมเอกสารและวัสดุที่ใช้อบรม	10	65								←→				
8. ดำเนินการฝึกอบรมตามกำหนด	15	80									←→			
9. จัดทำเอกสารประกอบการเบิก - จ่ายเงิน	10	90										←→		
10. ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินการต่อผู้บริหาร	10	100										←→		
รวม 10 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

KR 2.11 จำนวนหลักสูตรที่มีการผลิตสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ผ่านระบบออนไลน์ (ทั้งแบบหลักสูตรเต็มและแบบประเด็นย่อย)

KR 2.12 จำนวนผู้เข้าเรียนหรือฟังพร้อมทำแบบทดสอบในสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ผ่านระบบออนไลน์

ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการจัดทำสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ (สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดทำรายละเอียดกิจกรรมและขออนุมัติกิจกรรม	5	5												
2. พิจารณาหัวข้อ กำหนดรายละเอียด หลักสูตร/ เนื้อหา แนวทางการประเมินผลการเรียนรู้	5	10												
3. วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ของกิจกรรม ตามแบบสอบถามความต้องการใน การฝึกอบรม TN1	5	15												
4. วิเคราะห์/จัดเตรียม เนื้อหาชุดวิชา	15	30												
5. บันทึกวิดีโอการสอน	20	50												
6. ตัดต่อและนำเข้าโปรแกรมสำหรับสร้าง CAI	20	70												
7. เผยแพร่ชุดการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์	20	90												
8. ติดตามการใช้งานฯ และจัดทำรายงานผลเสนอ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	10	100												
รวม 8 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100													

KR 2.13 มีแผนเส้นทางความก้าวหน้ารายตำแหน่ง และรายบุคคล

ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต (กองโครงสร้างและอัตรากำลัง)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขต่าง ๆ ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต เช่น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการทำงาน การฝึกอบรม การคัดเลือก และวิธีประเมินผล เป็นต้น	10	10	←	→										
2. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยขับเคลื่อนการดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	10	20				←	→							
3. คณะทำงานพิจารณาจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในส่วนของแนวทางการดำเนินการ การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	30	50								←	→			
4. นำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการดำเนินการ	20	70										←	→	
5. นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนา-บุคลากรและการประเมิน เพื่อพิจารณา	20	90										←	→	
6. นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา	10	100											←	→
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

KR 2.14 มีการกำหนดและประเมินผลตามตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) ของบุคลากรที่สอดคล้องกับเป้าหมายของ กทม.

ชื่อโครงการ โครงการการทดลองใช้ร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
(กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. นำเสนอร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ต่อ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา	20	20	←→											
2. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯตามร่าง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ และแบบฟอร์มการ ประเมินในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Form)	20	40			←→									
3. จัดการประชุมชี้แจงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับร่าง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ กับกลุ่มเป้าหมาย (ประชุมภาพรวม ประชุมกลุ่มย่อย และประชุมเชิงปฏิบัติการ)	20	60					←→							
4. ทดลองร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ กับกลุ่มเป้าหมาย	10	70							↔					
5. ให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และการประเมินผล พร้อมรับฟังข้อความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ	20	90							←→					
6. สรุปผลการดำเนินการและนำเสนอในรูปแบบกระดาน นำเสนอข้อมูล (Dashboard)	10	100												↔
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100													

KR 2.15 สร้างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของกรุงเทพมหานคร

ชื่อโครงการ โครงการการสร้างและสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. แต่งตั้งคณะกรรมการสร้างและสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร ของกรุงเทพมหานคร	5	5	↔											
2. ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ เชิงลึกผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	10	15	↔											
3. จัดทำร่างวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานครและ พฤติกรรมพึงประสงค์	10	15		↔										
4. จัดประชุมเพื่อนำเสนอร่างวัฒนธรรมองค์กรต่อ อ.ก.ก.วิสามัญ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ เพื่อขอรับฟังความคิดเห็น	10	35			↔									
5. สำนวญความคิดเห็นข้าราชการกรุงเทพมหานครต่อ ร่างวัฒนธรรมองค์กรฯ เพื่อขอรับฟังความคิดเห็น	10	45			↔									
6. จัดประชุมเพื่อขอความเห็นชอบร่างวัฒนธรรมองค์กร ต่อคณะกรรมการฯ	10	55				↔								
7. จัดทำแผนการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานครและ สื่อประเภทต่าง ๆ	10	65					↔							
8. จัดทำหนังสือขอความเห็นชอบเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อประกาศวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร	5	70						↔						
9. ดำเนินการตามแผนการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร	20	90							↔					
รวม 9 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

KR 2.16 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศฯ ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
 ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการสร้างและสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ												
			พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567									
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. สำรวจผลการดำเนินการตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศฯ (รอบที่ 1)	10	10	↔												
2. วิเคราะห์ผลการดำเนินการตามประกาศกรุงเทพมหานครฯ	10	20		↔											
3. จัดทำแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียม ทางเพศของกรุงเทพมหานคร เพื่อเวียนแจ้งหน่วยงานทราบ	20	40			↔										
4. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นหน่วยงานให้ ดำเนินการตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่ เลือกปฏิบัติทางเพศฯ	10	50			↔										
5. สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานดำเนินการ ดำเนินการ ตามแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่กำหนด เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ	30	80				←									
6. สำรวจผลการดำเนินการตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศฯ (รอบที่ 2)	10	90											↔		
7. สรุปผลการดำเนินการกิจกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมทาง เพศฯ เสนอผู้บริหาร	10	100												↔	
รวม 7 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100													

ตาราง ณ แสดงตัวชี้วัดและโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนภารกิจ ตามองค์ประกอบที่ 2 และ 3

องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Innovation Base)

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
ความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 10)	ตามที่ สกก. กำหนด	โครงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (โครงการพัฒนาระบบแจ้งเตือน (Alert) การรายงานตัวกลับของข้าราชการที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรมฯ ผ่าน Google Calendar) (สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร)

องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิภาพของการดำเนินงานของหน่วยงาน (Potential Base)

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
3.1 ร้อยละความสำเร็จในการยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อบริหารราชการที่ยืดหยุ่น โปร่งใส คล่องตัว (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 10)	ตามที่ สยป. กำหนด	กิจกรรมการขับเคลื่อนการใช้งานระบบสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.ก. (กองบริหารทั่วไป)
3.2 ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 10)	ตามที่ สงม. กำหนด	กิจกรรมการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม (กองบริหารทั่วไป)