



โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	๗๒		
<b>๓. จัดกิจกรรมสร้างการรับรู้ค่านิยมของกรุงเทพมหานครระดับหน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง</b> เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับ banner website ของหน่วยงาน</li> <li>- ประชาสัมพันธ์สื่อใน Social media ของหน่วยงาน</li> <li>- รณรงค์ผ่านเสียงตามสาย</li> <li>- หัวหน้าหน่วยงานพูดถึงค่านิยม VR BMA ในการประชุมต่าง ๆ ของหน่วยงาน</li> <li>- จัดทำสื่อส่งเสริมค่านิยม VR BMA เพื่อเผยแพร่ภายในหน่วยงาน เช่น คลิปเสียงหรือวิดีโอของหัวหน้าหน่วยงาน เป็นต้น</li> <li>- จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์</li> <li>- จัดกิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมค่านิยม VR BMA ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	ร้อยละของหน่วยงานที่จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม VR BMA ภายในหน่วยงาน	ร้อยละ	-	๘๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกหน่วยงาน
<b>๔. ประเมินการรับรู้ค่านิยมของกรุงเทพมหานครก่อนและหลังการจัดกิจกรรมในแต่ละปี</b>	ร้อยละของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครรับรู้และเข้าใจในค่านิยม VR BMA เพิ่มขึ้นจากการจัดกิจกรรมดังกล่าว (ประเมินผลก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม)	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๐	ทุกหน่วยงาน

แผนงานที่ ๒ พัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจตามค่านิยมของกรุงเทพมหานคร

เป้าหมาย ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือถ่ายทอดความรู้ภายในหน่วยงานได้  
อย่างเหมาะสม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	๗๒	
<b>๑. พัฒนาผู้บริหารให้เป็นต้นแบบ (Role Model)</b> ผ่านหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้ - หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น นักบริหารมหานครระดับกลางและนักบริหาร มหานครระดับสูง - หลักสูตรผู้อำนวยการเขต - หลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการเขต - หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตาม สมรรถนะประจำสายงาน - หลักสูตรออนไลน์สร้าง Role Model สำหรับ ผู้บริหารระดับต่าง ๆ	จำนวนหลักสูตรที่มีการสอดแทรก ค่านิยมของกรุงเทพมหานครผ่าน กิจกรรมการเรียนรู้ในหลักสูตร อบรมผู้บริหาร	หลักสูตร	-	ทุก หลักสูตร	ทุก หลักสูตร	ทุก หลักสูตร	ทุก หลักสูตร	- สถาบันพัฒนา ทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
	ร้อยละของผู้บริหารที่เข้ารับการ อบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ค่านิยมของกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น (วัดจากคะแนนประเมินก่อน - หลังเรียน)	ร้อยละ	-	๗๐	๘๐	๙๐	ไม่น้อย กว่า ๙๐	- สถาบันพัฒนา ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา
<b>๒. พัฒนาข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร บรรจุใหม่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศ</b> - สอดแทรกเนื้อหาค่านิยม VR BMA ในกิจกรรม ของหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการและบุคลากร กรุงเทพมหานครบรรจุใหม่	จำนวนหลักสูตรที่มีการสอดแทรก ค่านิยมของกรุงเทพมหานครผ่าน กิจกรรมการเรียนรู้ในหลักสูตร อบรมข้าราชการและบุคลากร กรุงเทพมหานครบรรจุใหม่	หลักสูตร	-	ทุก หลักสูตร	ทุก หลักสูตร	ทุก หลักสูตร	ทุก หลักสูตร	- สถาบันพัฒนา ทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. - สถาบันพัฒนา
	ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ ที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมของ กรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น (วัดจากคะแนนประเมินก่อน- หลังเรียน)	ร้อยละ	-	๗๐	๘๐	๙๐	ไม่น้อย กว่า ๙๐	ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	๗๒	
<b>๓. พัฒนาข้าราชการทุกคนผ่านหลักสูตรออนไลน์</b> - จัดทำหลักสูตรออนไลน์ค่านิยม VR BMA - กำหนดให้ข้าราชการทุกคนต้องเข้าเรียนและทำแบบทดสอบออนไลน์ - ให้เรียนซ้ำหรือทบทวนปีละครั้งเพื่อสร้างความต่อเนื่องและตระหนักในค่านิยมของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละของข้าราชการที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมของกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น (วัดจากคะแนนประเมินก่อน - หลังเรียน)	ร้อยละ	-	๗๐	๘๐	๙๐	ไม่น้อยกว่า ๙๐	- สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. - สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา
<b>๔. พัฒนาทีมขับเคลื่อนค่านิยมของกรุงเทพมหานครระดับหน่วยงาน (Change Agent)</b> - แต่งตั้งทีมขับเคลื่อนค่านิยมฯ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการรณรงค์ส่งเสริมค่านิยมระดับหน่วยงาน - อบรมให้ความรู้เรื่องค่านิยม VR BMA การสร้างแรงบันดาลใจ และการสื่อสารภายในองค์กร ปีต่อไปเป็นการทบทวนและสร้างเครือข่ายทีมขับเคลื่อนฯ - เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมของกรุงเทพมหานครภายในหน่วยงาน	ร้อยละของทีมขับเคลื่อนค่านิยมของกรุงเทพมหานครระดับหน่วยงาน (Change Agent) สามารถเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมของกรุงเทพมหานครภายในหน่วยงานได้	หน่วยงาน	-	๗๐	๘๐	๙๐	ไม่น้อยกว่า ๙๐	ทุกหน่วยงาน

แผนงานที่ ๓ ปลุกฝังและเสริมสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมของกรุงเทพมหานคร

เป้าหมาย ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครได้รับการหล่อหลอมและแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม VR BMA

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	๗๒	
<b>๑. กิจกรรมเสริมสร้างค่านิยม VR BMA ของหน่วยงาน</b> - จัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมฯ ภายในหน่วยงาน และดำเนินการตามแผนฯ - ติดตามความก้าวหน้าและความสำเร็จของแผนเสริมสร้างค่านิยมฯ ภายในหน่วยงานเป็นระยะ - รายงานผลการดำเนินการทุกสิ้นปีงบประมาณ	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างค่านิยมฯ ภายในหน่วยงาน	ร้อยละ	-	๖๐	๘๐	๙๐	ไม่น้อยกว่า ๙๐	ทุกหน่วยงาน
<b>๒. สํารวจพฤติกรรมตามค่านิยมของกรุงเทพมหานครในแต่ละหน่วยงาน</b> - จัดทำแบบสำรวจพฤติกรรมตามค่านิยมของกรุงเทพมหานคร (ประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา) - สํารวจข้อมูล สรุปผลสํารวจและรายงานผู้บริหาร - ติดตามและสํารวจซ้ำทุกปี	จัดทำแบบสำรวจพฤติกรรมตามค่านิยมฯ ของข้าราชการในหน่วยงานแล้วเสร็จในระยะเวลาที่กำหนด	เดือน	-	ต.ค. ๖๘	-	-	-	สำนักงาน ก.ก.
	ร้อยละของข้าราชการและบุคลากรที่มีการแสดงพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมของกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	-	-	๔๐	๕๐	๖๐	ทุกหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	๗๒	
<b>๓. จัดกิจกรรมต้นแบบ VR BMA ดังนี้</b> - คัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ (VR BMA Model) จากผลการสำรวจพฤติกรรมตามค่านิยมของข้าราชการในหน่วยงาน (ร้อยละของข้าราชการและบุคลากรที่มีการแสดงพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมของกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นตามค่าเป้าหมายในแต่ละปี) - คัดเลือกทีมขับเคลื่อนค่านิยมต้นแบบ (VR BMA Change Agent) เพื่อกระตุ้นและติดตามการปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน จากผลการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมอย่างต่อเนื่องและมีผลสัมฤทธิ์เด่นชัดทั้งผลการรับรู้ ความรู้ความเข้าใจ และพฤติกรรมตามค่านิยมฯ ที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรในหน่วยงาน - คัดเลือกและยกย่องบุคคลต้นแบบ (VR BMA Hero) ที่มีการปฏิบัติตามค่านิยมได้อย่างโดดเด่นในหน่วยงาน - เผยแพร่เรื่องราวต้นแบบผ่านช่องทางเว็บไซต์ หรือสื่อสังคมออนไลน์ คลิปวิดีโอ - จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการเป็นหน่วยงานต้นแบบ ทีมขับเคลื่อนค่านิยมฯ และบุคคลต้นแบบ เพื่อขยายผลปีละ ๑ ครั้ง	ร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกเป็นหน่วยงานต้นแบบ (VR BMA Model)	ร้อยละ	-	-	๒๐	๔๐	๖๐	ทุกหน่วยงาน
	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดกิจกรรมต้นแบบ VR BMA	ร้อยละ	-	-	๖๐	๘๐	๙๐	ทุกหน่วยงาน

แผนงานที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย กรุงเทพมหานครมีวัฒนธรรมองค์กรที่รวมกันเป็นหนึ่งเดียว ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	๗๒	
๑. เชื่อมโยงค่านิยมของกรุงเทพมหานครเข้าสู่ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)	จำนวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ออกแบบเชื่อมโยงกับค่านิยมของกรุงเทพมหานคร เช่น การสัมภาษณ์ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล เป็นต้น	ระบบ	-	-	๑	๑	๑	สำนักงาน ก.ก.
๒. ประเมินผลสำเร็จของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยม VR BMA	ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตลดลงจากปีที่ผ่านมา (Virtue ยึดมั่นคุณธรรม)	ร้อยละ	-	-	ไม่น้อยกว่า ๑๐	ไม่น้อยกว่า ๑๐	ไม่น้อยกว่า ๑๐	สำนักงาน ก.ก.
	ร้อยละของระยะเวลาเฉลี่ยในการให้บริการประชาชนน้อยกว่าหรือเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด (Responsiveness ทำงานฉับไว)	ร้อยละ	-	-	ไม่น้อยกว่า ๗๐	ไม่น้อยกว่า ๗๐	ไม่น้อยกว่า ๗๐	
	ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการใช้บริการจากหน่วยงานกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา (Being Emphatic ใส่ใจบริการ)	ร้อยละ	-	-	ไม่น้อยกว่า ๕	ไม่น้อยกว่า ๕	ไม่น้อยกว่า ๕	
	ร้อยละของหน่วยงานที่บุคลากรนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงกระบวนการภายในหน่วยงาน (Modernization ทำงานด้วยนวัตกรรม)	ร้อยละ	-	-	ไม่น้อยกว่า ๗๐	ไม่น้อยกว่า ๗๐	ไม่น้อยกว่า ๗๐	
	จำนวนโครงการที่เกิดจากความร่วมมือภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน (Alliance ผนึกกำลังพันธมิตร)	โครงการ	-	-	๕	๕	๕	



ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙											ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ เป็นต้นไป		
	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.	
<b>แผนงานที่ ๑ สร้างการรับรู้ค่านิยมของกรุงเทพมหานคร (ต่อ)</b>																
<b>๓. จัดกิจกรรมสร้างการรับรู้ค่านิยมของกรุงเทพมหานคร</b> <b>ระดับหน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง เช่น</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับ banner website ของหน่วยงาน</li> <li>- ประชาสัมพันธ์สื่อใน Social media ของหน่วยงาน</li> <li>- รณรงค์ผ่านเสียงตามสาย</li> <li>- หัวหน้าหน่วยงานพูดถึงค่านิยม VR BMA ในการประชุมต่าง ๆ ของหน่วยงาน</li> <li>- จัดทำสื่อส่งเสริมค่านิยม VR BMA เพื่อเผยแพร่ภายในหน่วยงาน เช่น คลิปเสียงหรือวิดีโอของหัวหน้าหน่วยงาน เป็นต้น</li> <li>- จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์</li> <li>- จัดกิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมค่านิยม VR BMA ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>																
<b>๔. ประเมินการรับรู้ค่านิยมของกรุงเทพมหานครก่อนและหลังการจัดกิจกรรมในแต่ละปี</b>		—												—	—	—

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙											ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ เป็นต้นไป
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		
<b>แผนงานที่ ๒ พัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจตามค่านิยมของกรุงเทพมหานคร</b>													
<b>๑. พัฒนาผู้บริหารให้เป็นต้นแบบ (Role Model) ผ่านหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้</b> - หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้นนักบริหารมหานครระดับกลางและนักบริหารมหานครระดับสูง - หลักสูตรผู้อำนวยการเขต - หลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการเขต - หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงาน - หลักสูตรออนไลน์สร้าง Role Model สำหรับผู้บริหารระดับต่าง ๆ	ทุกหลักสูตร												
<b>๒. พัฒนาข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครบรรจุใหม่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศ</b> - สอดแทรกเนื้อหาค่านิยม VR BMA ในกิจกรรมของหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครบรรจุใหม่	ทุกหลักสูตร												
<b>๓. พัฒนาข้าราชการทุกคนผ่านหลักสูตรออนไลน์</b> - จัดทำหลักสูตรออนไลน์ค่านิยม VR BMA - กำหนดให้ข้าราชการทุกคนต้องเข้าเรียนและทำแบบทดสอบออนไลน์ - ให้เรียนซ้ำหรือทบทวนปีละครั้งเพื่อสร้างความต่อเนื่องและตระหนักในค่านิยมของกรุงเทพมหานคร	<hr/> <hr/> <hr/>												





ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒
แผนงานที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน			
๑. เชื่อมโยงค่านิยมของกรุงเทพมหานครเข้าสู่ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)	_____	_____	_____
๒. ประเมินผลสำเร็จของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยม VR BMA	_____	_____	_____