



แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2569
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร



คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการไว้เป็นการล่วงหน้า และแผนปฏิบัติการดังกล่าวต้องมีรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณที่ต้องใช้ในการดำเนินงานของแต่ละขั้นตอน เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ และตัวชี้วัดของภารกิจของหน่วยงาน

สำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2569 ของสำนักงาน ก.ก. ได้มีการทบทวนสถานการณ์ปัจจุบันและผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยพิจารณากำหนดตัววัดผลหลัก (KR) และโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ยุทธศาสตร์ นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) แผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2569 และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570)

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2569 ของสำนักงาน ก.ก. ฉบับนี้ จะเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของทุกส่วนราชการของสำนักงาน ก.ก. และเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารในการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินการตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการกรุงเทพมหานครต่อไป

สำนักงาน ก.ก.
กันยายน 2567

สารบัญ

	หน้า
สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี	
- ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์	1
- วิสัยทัศน์	11
- พันธกิจ	11
- เป้าหมาย	12
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	13
ยุทธศาสตร์การพัฒนาและภารกิจการปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2569	
▪ ส่วนที่ 1 ยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์การพัฒนากกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย	13
1.1 ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี	
1.2 การดำเนินงานตามนโยบายผู้บริหารนโยบายที่กำหนดใน Policy Mapping แต่ไม่ปรากฏในแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2569	
ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์หน่วยงาน	18
ส่วนที่ 3 งานประจำพื้นฐาน	21
สรุปโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณที่หน่วยงานจะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	
▪ สรุปโครงการ/กิจกรรมสำคัญตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2569	23
▪ โครงการ/กิจกรรมสำคัญตามภารกิจของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์หน่วยงาน)	25
▪ บัญชีโครงการ/กิจกรรมประจำพื้นฐาน	27
รายละเอียดโครงการที่จะขอรับการจัดสรรงบประมาณ (แยกรายโครงการ)	29

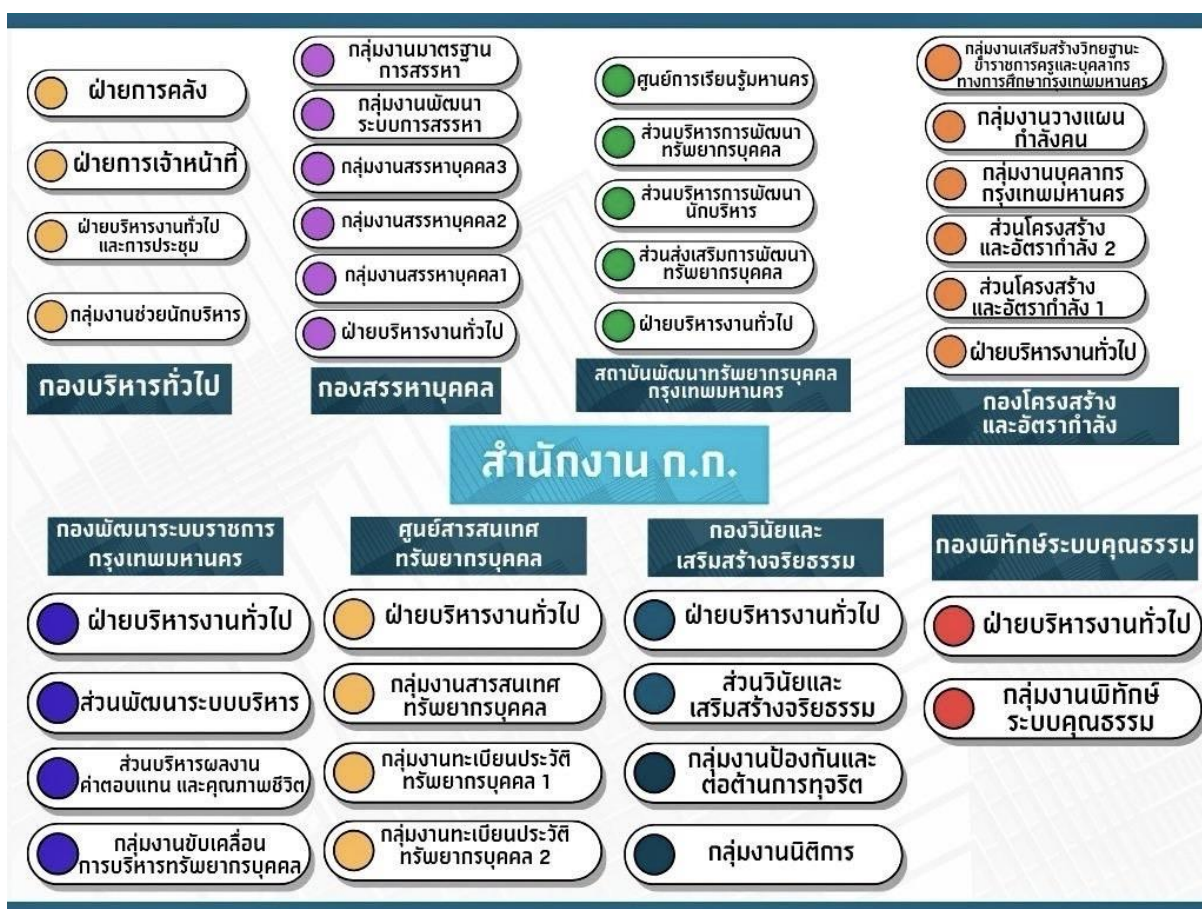
สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี

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 รายงานผลและประเมินผลแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ สังกัดสำนักงาน ก.ก.
- (10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2. กองสรรหาบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (2) สร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อการสรรหาข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้าสู่ตำแหน่ง
- (3) เป็นศูนย์กลางในการประสานการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (4) ดำเนินการรับโอน การบรรจุกลับ และการเปลี่ยนประเภทข้าราชการ
- (5) จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (6) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทเดียวกันและต่างประเภท
- (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 เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีสมรรถนะและศักยภาพที่เหมาะสมกับภารกิจของกรุงเทพมหานครและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(4) ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง

(5) ศึกษา วิจัย และส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม

(6) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. กองโครงสร้างและอัตรากำลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

(2) กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(3) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(4) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

(5) จัดทำแผนกำลังคน แผนสืบทอดตำแหน่ง และแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(6) เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านภารกิจ โครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ และอัตรากำลังของกรุงเทพมหานคร

(7) ประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

5. กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติของการบริหารและการพัฒนาระบบราชการ พัฒนาระบบงาน และการให้บริการประชาชน

(2) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเทคนิค นวัตกรรมทางการบริหารและนวัตกรรมการให้บริการประชาชนของหน่วยงานและส่วนราชการกรุงเทพมหานคร

(3) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(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) ตรวจสอบร่างสัญญาและงานนิติการอื่น 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. อัตรากำลังคนไม่เพียงพอต่อปริมาณงานในบางภารกิจ
2. การปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ ภายในของสำนักงาน ก.ก. ที่มีการรวมสถาบันพัฒนา- ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร มาสังกัดสำนักงาน ก.ก. ทำให้การขับเคลื่อนงานทางด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	2. บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ งานเชิงยุทธศาสตร์
3. ผู้บริหารหน่วยงานมีวิสัยทัศน์และเปิดรับฟัง ความเห็น สามารถให้คำปรึกษาและส่งเสริมแนวคิด พัฒนาการทำงานใหม่ๆ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะความสามารถในลักษณะ Multi-skill
4. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านพัฒนาทรัพยากร- บุคคล และด้านกฎหมาย	5. ลักษณะการทำงานยังขาดการวิเคราะห์ภาพองค์รวม และความคิดเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ
5. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ (Gen Y) มีความพร้อม ในการเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ชอบงานที่มีความท้าทาย กล้าแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และนำเสนอแนวคิดรวมถึงเทคนิควิธีการ ทำงานใหม่ ๆ	6. การบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานและ ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานครยังมีน้อย
6. ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การทำงานแบบข้ามสายงาน (Cross-Functional Team) และการทำงานแบบ Agile	7. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังมีน้อย รวมถึงไม่ทันสมัย
7. มีกฎ ระเบียบ กระบวนการทำงานและคู่มือ การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	8. การจัดการความรู้และการถ่ายโอนความรู้ภายใน หน่วยงานไม่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

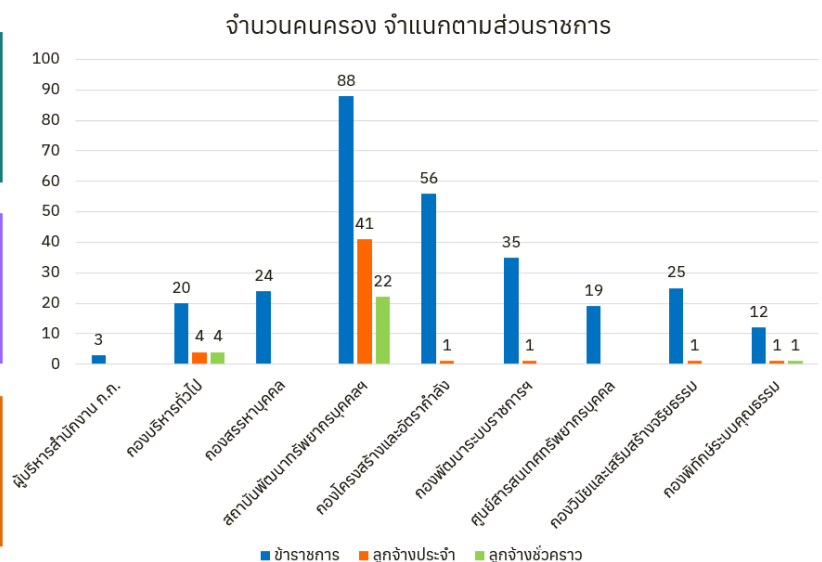
2.2 สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

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. ยุทธศาสตร์การพัฒนากทม. และ นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	3. โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึง อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานและพัฒนา ศักยภาพของข้าราชการและบุคลากรยังไม่เพียงพอ
4. คณะกรรมการกลางด้านการพัฒนาระบบราชการ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ซึ่งพร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการดำเนินงาน	4. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลต่อการปรับระบบและวิธีการทำงานของหน่วยงาน รวมถึงการปรับตัวและวิถีคิด (Mindset) ของบุคลากร
5. แนวทางการบริหารจัดการภายใต้วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	

3. อัตรากำลังของสำนักงาน ก.ก.

อัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.

(ข้อมูล ณ วันที่ 2 ต.ค. 67)



4. บริบทและสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในปีที่ผ่านมาสรุปได้ดังนี้

1. การทบทวนและแบ่งภารกิจหน้าที่ระหว่างสำนักและสำนักงานเขตให้มีความชัดเจนและกระจายอำนาจไปยังสำนักงานเขตเพื่อให้เป็นหน่วยบริการที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จและกำหนดแนวทางการปฏิบัติ โดยการทดลองนำร่องในภารกิจด้านสาธารณสุขโรคและการพัฒนาสังคม รวมถึงการทบทวนและออกแบบโครงสร้างหน่วยงานระดับสำนักและสำนักงานเขตให้เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

2. การปรับปรุงระบบงานให้มีความคล่องตัวและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการให้มากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการ การทบทวนภารกิจในภาพรวมและปรับภารกิจให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การออกแบบงานและตำแหน่งใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงกำหนดตำแหน่งงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้กำลังคนปฏิบัติงานและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้แทนกำลังคน

3. การจัดทำ Data Center ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับระบบข้อมูลภาพรวม เพื่อให้มีข้อมูลที่สามารถใช้วิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการวางแผนและกำหนดนโยบาย และ HR Platform เพื่อปรับรูปแบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น Self Service

4. การใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นเพื่อทดแทนตำแหน่งข้าราชการ เช่น การจ้างอาสาสมัคร การจ้างเหมาบริการรายบุคคล รวมถึงการจ้างพนักงานกรุงเทพมหานครในอนาคต

5. การพัฒนาทักษะของผู้บริหารให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันและอนาคต การออกแบบสมรรถนะผู้บริหาร รวมถึงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพการพัฒนาข้าราชการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการเขตและผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

6. การพัฒนาและขยายรูปแบบการสรรหาและเลือกสรรเชิงรุก โดยเพิ่มช่องทางการสรรหาด้วยการวิธีการคัดเลือกกรณีเหตุพิเศษโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน เช่น การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ การคัดเลือกตามโครงการความร่วมมือ (MOU) เป็นต้น

7. การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนโดยมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับระบบการบริหารผลงานและระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึงการพัฒนาด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเพื่อดูแลคุณภาพชีวิตให้แก่ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร

8. การกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับวิถีชีวิตและการทำงานวิถีใหม่เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว สอดคล้องกับสถานการณ์และความพร้อมของแต่ละหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้งโดยการเหลื่อมเวลาทำงาน 2) การปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้งโดยการนับชั่วโมงทำงาน และ 3) การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง และใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ปัญหาและความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

1. ความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ข้อจำกัดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลจะต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่แม้กรุงเทพมหานครจะพยายามปรับขนาดกำลังให้เหมาะสมกับองค์กร โดยควบคุมการเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ทั้งในส่วนข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง แต่ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณ

พ.ศ. 2566 ยังคงเพิ่มขึ้น และจะเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เนื่องจากนโยบายของรัฐบาล ที่อนุมัติปรับอัตราเงินเดือนกลุ่มข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตั้งแต่ระดับปวช.-ปริญญาเอก กำหนดเพิ่มเงินเดือน ร้อยละ 10 ภายใน 2 ปี การปรับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว และการให้เงินชดเชยแก่ผู้ได้รับผลกระทบ สำหรับข้าราชการเดิมที่มีฐานเงินเดือนต่ำกว่า 18,000 บาท และ 15,000 บาท ให้มีการปรับชดเชยย้อนหลังให้ได้ ระดับมาตรฐานเดียวกัน

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2566

ปีงบประมาณ พ.ศ.	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (บาท)	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (บาท)	สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปี (ร้อยละ)
2562	80,000,000,000.00	27,152,254,839.18	33.94
2563	85,710,661,601	27,161,654,935.27	31.69
2564	78,588,321,958	26,145,112,181.29	33.27
2565	86,421,255,588	26,665,823,557.85	30.86
2566	88,732,487,710	29,117,911,808.61	32.82

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลจำแนกตามหมวดค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2566

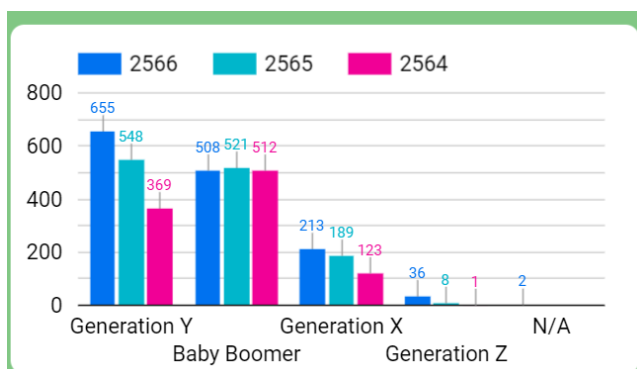
ปีงบประมาณ พ.ศ.	เงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเงินเพิ่มอื่นๆ (บาท)	ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)
2562	13,605,102,190.70 (50.11%)	2,275,067,509.02 (8.38%)	11,272,085,139.46 (41.51%)
2563	13,871,747,490.77 (51.07%)	2,144,962,394.42 (7.90%)	11,144,945,095.08 (41.03%)
2564	14,181,298,867.44 (54.24%)	1,886,315,549.62 (7.21%)	10,077,497,764.23 (38.54%)
2565	13,865,102,795.61 (52%)	2,207,652,857.69 (8.28%)	10,593,067,904.55 (39.73%)
2566	13,856,992,882.22 (47.59%)	2,281,806,451.44 (7.84%)	12,979,112,474.95 (44.57%)

2. ความท้าทายด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลให้ต้องมีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อออกแบบระบบงาน (Work System) และรูปแบบการให้บริการประชาชนใหม่อื่น เพื่อให้สอดคล้องและรองรับกับงานในปัจจุบันและงานในอนาคต รวมถึงการทบทวนเพื่อออกแบบโครงสร้างองค์กร การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอัตรากำลัง และการใช้การจ้างงานรูปแบบอื่นแทนข้าราชการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการบริหารกำลังคนและการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร

3. ความท้าทายด้านการรักษาคนให้อยู่กับองค์กร จากสถิติข้อมูลการสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า อัตราการสูญเสียมาแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยในปี 2564 อัตราการสูญเสียจากเหตุเกษียณอายุราชการมากกว่า เหตุลาออก แต่ตั้งแต่ปี 2565 - 2566 อัตราการสูญเสียจากเหตุลาออกเริ่มมากกว่าเหตุเกษียณอายุราชการ

ข้อมูลเปรียบเทียบอัตราการลาออกปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 พบว่า กลุ่มที่ลาออกมากที่สุด คือ Generation Y ตำแหน่งที่ลาออกมากที่สุดของกลุ่มตำแหน่งด้านสาธารณสุข คือ พยาบาลวิชาชีพ แพทย์ เจ้าพนักงาน-เภสัชกรรม ส่วนกลุ่มตำแหน่งอื่น ตำแหน่งที่ลาออกมากที่สุด คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงิน-และบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ ส่วนเหตุผลที่ลาออกมากที่สุด คือไปรับราชการหน่วยงานอื่น รายละเอียดข้อมูลดังนี้

ประเภท	ปี / ผลรวม		
	2566	2565	2564
ลาออก	568	473	329
เกษียณอายุราชการ	445	431	429
ให้โอน	377	342	227
ถึงแก่กรรม	22	17	20
ให้ออกจากราชการ	1	2	-
ปลดออก	-	1	-
ไล่ออก	1	-	-
Grand total	1,414	1,266	1,005

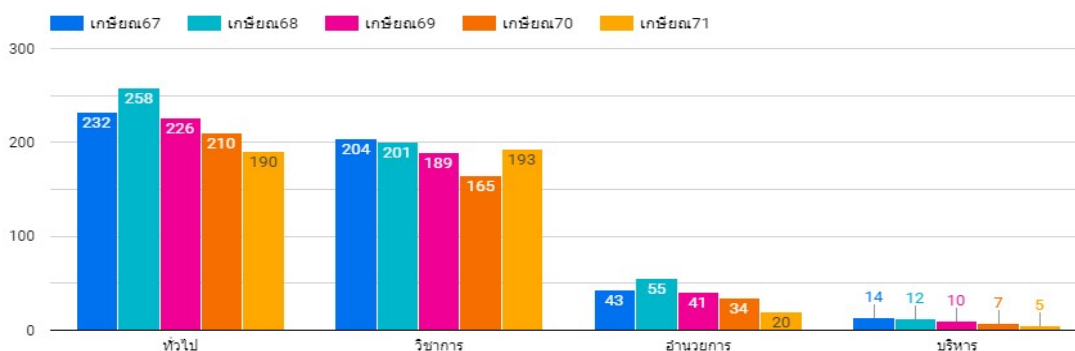


ตำแหน่ง	2566	2565	2564	Grand total
พยาบาลวิชาชีพ	165	164	117	446
นายแพทย์	33	17	20	70
เจ้าพนักงานธุรการ	9	5	7	21
เจ้าพนักงานเภสัชกร...	7	7	3	17
เภสัชกร	5	1	6	12
พยาบาลเทคนิค	4	2	4	10
เจ้าพนักงานการเงินแ...	4	2	3	9
เจ้าพนักงานพัสดุ	1	6	1	8
นักจัดการงานทั่วไป	4	4	-	8

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า กลุ่มที่ลาออกมากที่สุดคือ กลุ่ม Generation Y ลาออก จำนวน 377 คน เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ 263 คน และประเภททั่วไป 74 คน ตำแหน่งที่ลาออกมากที่สุด คือ กลุ่มตำแหน่งด้านสาธารณสุข ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ 68 คน แพทย์ 25 คน ส่วนกลุ่มตำแหน่งทั่วไป ตำแหน่งที่ลาออกมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ 30 คน นักจัดการงานทั่วไป 27 คน และเจ้าพนักงานปกครอง 23 คน ส่วนเหตุผลที่ลาออก 3 อันดับแรก คือรับราชการหน่วยงานอื่น จำนวน 183 คน ประกอบอาชีพอื่น 70 คน และดูแลครอบครัว 36 คน ดังนั้น จากการสูญเสียข้าราชการกลุ่ม Generation Y และสาเหตุการสูญเสียคือไปรับราชการหน่วยงานอื่นเป็นจำนวนมาก จึงเป็นความท้าทายของกรุงเทพมหานครในการออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครอย่างไรให้สามารถดึงดูดหรือจูงใจให้คนรุ่นใหม่ยังอยู่กับองค์กรหรือปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพในช่วงที่ยังอยู่กับองค์กร การดูแลและพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ในช่วงเริ่มต้นปฏิบัติงานเพื่อให้ความร่วมมือในการทำงานและสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้อย่างรวดเร็ว

4. ความท้าทายด้านการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จากข้อมูลสถิติการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งเดิมใช้วิธีการสอบแข่งขันเพียงวิธีการเดียว ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ได้มีการแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กำหนดกรณีพิเศษ 9 กรณีที่ใช้วิธีการคัดเลือกได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ซึ่งผลการสรรหา พบว่า แม้จะมีช่องทางที่หลากหลายในการสรรหาโดยได้มีการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การคัดเลือกคนพิการฯ การคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ การคัดเลือกโครงการความร่วมมือฯ แต่ตำแหน่งประเภททั่วไปหลายตำแหน่ง เช่น นายช่างสำรวจ นายช่างโยธา นายช่างไฟฟ้า นายช่างเทคนิค เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานธุรการ เป็นต้น ยังไม่สามารถสรรหาได้เพียงพอ กับอัตราว่าง ซึ่งจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์งานและการกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อพิจารณาถึงความจำเป็นของตำแหน่งที่มีปัญหาดังกล่าวตั้งแต่ต้นทาง

5. ความท้าทายด้านการเตรียมความพร้อมกำลังคนเพื่อทดแทนในตำแหน่งสำคัญของกรุงเทพมหานคร (Succession Plan) เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2568 จะมีการสูญเสียผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการและบริหาร ด้วยเหตุเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร หากไม่มีการเตรียมความพร้อมในการวางแผนและพัฒนาผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งสำคัญของกรุงเทพมหานครอย่างเป็นระบบ



6. ความท้าทายด้านการพัฒนาศักยภาพกำลังคนเพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ พันธกิจ และนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครในการพัฒนามหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีความหลากหลายของสายงานจำนวนมากถึง 114 สายงาน จึงเป็นความท้าทายในการจะพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีทั้งความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจขององค์กร การมีความรู้ลึกและรู้กว้างในตำแหน่งงาน รวมถึงการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะที่เราเรียกว่าเดิม (Upskill) และการพัฒนาให้มีทักษะใหม่ที่เป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (Reskill) เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและก้าวทันบริบทที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

7. ความท้าทายด้านการปรับบทบาทการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้เป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานและนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ เนื่องจากเดิมการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจะให้ความสำคัญกับบทบาทการเป็นผู้ให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แก่คนในหน่วยงานมากกว่าบทบาทการเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เกิดผลสำเร็จในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานและการพัฒนาเมือง

8. ความท้าทายด้านการจัดทำระบบ HRIS และขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย HR Analytic ตั้งแต่การจัดทำระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ศักยภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาเมืองให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

5. ผลการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ก. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

5.1 ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ภาพรวมผลการปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงาน ก.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	ผลการดำเนินงาน
องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพ การดำเนินงาน (Performance Base)	1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของ กทม.	10	ระดับ 2
	2. ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมการรับรู้ช่องทางารร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤติมิชอบ	10	ระดับ 4
	3. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของ กทม.	10	ระดับ 5
	4. ร้อยละความสำเร็จของประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการ กทม.	20	ระดับ 5
	5. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้าง กทม.	10	ระดับ 3
	6. ร้อยละความสำเร็จในการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กทม. สามัญ ตามที่ กทม. (คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด	10	ระดับ 5
องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหารจัดการและ พัฒนาองค์กร (Innovation Base)	ความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	10	ระดับ 4 - 5
องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพในการดำเนินงาน ของหน่วยงาน (Potential Base)	3.1 ร้อยละความสำเร็จในการยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อบริหารราชการ ที่ยืดหยุ่นโปร่งใส คล่องตัว	10	ระดับ 5
	3.2 ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	10	ระดับ 1

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นต้นแบบการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการมหานคร
บุคลากรมีคุณภาพ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต
เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและมีศักยภาพสูง

พันธกิจ (Mission)

เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

เป้าหมาย

1. ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านโปร่งใสดี

ประเด็นการพัฒนาที่ 3.2 เผยแพร่ข้อมูล เปิดเผยการจัดซื้อจัดจ้าง ขออนุญาตบริการออนไลน์ (Open Bangkok)

- ตัววัดผลหลักระดับกรุงเทพมหานครที่ 3.2.1.11 รายงานผลการประเมินระบบเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของหน่วยงาน กทม. (e-GP BMA)

ประเด็นการพัฒนาที่ 3.3 ยกกระดับความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง

- ตัววัดผลหลักระดับกรุงเทพมหานครที่ 3.3.1.2 จำนวนภาคีเครือข่ายที่มีความร่วมมือลดเสี่ยงโกงกับ กทม. เพิ่มขึ้น
- ตัววัดผลหลักระดับกรุงเทพมหานครที่ 3.3.1.3 จำนวนหน่วยงานของ กทม. ที่เข้าร่วม ITAGC ไม่น้อยกว่า
- ตัววัดผลหลักระดับกรุงเทพมหานครที่ 3.3.1.5 ร้อยละของการกระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับการทุจริตของสายงานที่กำหนดลดลงจากปีที่ผ่านมา

2. ยุทธศาสตร์ที่ 9 ด้านบริหารจัดการดี

ประเด็นการพัฒนาที่ 9.1 ระบบงาน เงิน คน ระเบียบที่มีประสิทธิภาพ

- ตัววัดผลหลักระดับกรุงเทพมหานครที่ 9.1.3.3 การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ ข้องตลก การให้บริการและการปฏิบัติงานเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์
- ตัววัดผลหลักระดับกรุงเทพมหานครที่ 9.1.4.1 จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเส้นเลือดฝอย
- ตัววัดผลหลักระดับกรุงเทพมหานครที่ 9.1.4.2 จำนวนผู้เข้าเรียนหรือฟังพร้อมทำแบบทดสอบในสื่อการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์
- ตัววัดผลหลักระดับกรุงเทพมหานครที่ 9.1.4.3 จำนวนคนที่ผ่านโครงการบ่มเพาะทักษะข้าราชการใหม่ (ระบบ incubation ม.ปลายถึง ป.โท – recruit นักเรียน ม.ปลาย (ทุน) นักศึกษาฝึกงาน อาชีวะ)
- ตัววัดผลหลักระดับกรุงเทพมหานครที่ 9.1.4.4 จำนวนหลักสูตรที่มีการผลิตสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ผ่านระบบออนไลน์ (ทั้งแบบหลักสูตรเต็มและแบบประเด็นย่อย)
- ตัววัดผลหลักระดับกรุงเทพมหานครที่ 9.1.4.5 จำนวนแนวทางการพัฒนากรุงเทพมหานคร ผลผลิตจากการอบรมหลักสูตรเส้นเลือดฝอยแต่ละรุ่น นำเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาสู่การปฏิบัติ
- ตัววัดผลหลักระดับกรุงเทพมหานครที่ 9.1.4.6 จำนวนแนวทางการพัฒนากรุงเทพมหานคร ผลผลิตจากการอบรมแต่ละรุ่นนำเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาสู่การปฏิบัติ
- ตัววัดผลหลักระดับกรุงเทพมหานครที่ 9.1.4.7 จำนวนหลักสูตรหรือหัวข้อวิชาในหลักสูตรที่มีการปรับปรุง
- ตัววัดผลหลักระดับกรุงเทพมหานครที่ 9.1.4.8 มีระบบสำหรับการวิเคราะห์โครงสร้างอัตราค่าจ้าง 3 ปีล่วงหน้า
- ตัววัดผลหลักระดับกรุงเทพมหานครที่ 9.1.4.9 ร้อยละของนักทรัพยากรบุคคลในสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครที่เป็นวิทยากรหลักด้านกระบวนการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา

การถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2569 สู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ด้าน	จำนวน ประเด็นการพัฒนา	จำนวน (SuperOKRs)	จำนวน (OKRs)	จำนวนโครงการ ตามแผน กทม.	หมายเหตุ
โปร่งใสดี	2	2	4	4	
บริหารจัดการดี	1	2	10	6	
รวมทั้งหมด	3	4	15	11	

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและภารกิจการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2569

ส่วนที่ 1 ยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์การพัฒนากรุงเทพมหานคร

1.1 ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี

ยุทธศาสตร์ด้านโปร่งใส

SUPER OKR	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานหลัก (H)	OKRs (Key Result)	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงาน (H)	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ส่วนราชการ/ฝ่าย
ประเด็นการพัฒนา 3.2 เผยแพร่ข้อมูล เปิดเผยการจัดซื้อจัดจ้าง ขออนุญาตบริการออนไลน์ (Open Bangkok)								
3.2.1 คะแนนความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะและการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐผ่านระบบออนไลน์	4 คะแนน	สยป.	3.2.1.11 รายงานผลการประเมินระบบเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของหน่วยงาน กทม. (e-GP BMA)	1 ฉบับ	สกก.	โครงการประเมินความพึงพอใจการใช้บริการระบบเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (e-GP BMA)	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.
ประเด็นการพัฒนา 3.3 ยกระดับความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง								
3.3.1 หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ผ่านการประเมินด้านความโปร่งใสและปลอดการทุจริตในระดับสูงสุดขององค์กรภาคีที่เกี่ยวข้อง	- โครงการร้อยละ 80 ผ่านการประเมินดัชนีการเปิดเผยข้อมูล CoST - คะแนน ITA ร้อยละ 95	สกก.	3.3.1.2 จำนวนภาคีเครือข่ายที่มีความร่วมมือลดเสี่ยงโกงกับ กทม. เพิ่มขึ้น	1 หน่วยงาน	สกก.	กิจกรรมยกระดับความร่วมมือในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบกับองค์กรภาคีเครือข่าย	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.
			3.3.1.3 จำนวนหน่วยงานของ กทม. ที่เข้าร่วม ITAGC ไม่น้อยกว่า	6 หน่วยงาน	สกก.	กิจกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และหน่วยงานภาคเอกชน (ITAGC) ของกรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.

SUPER OKR	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานหลัก (H)	OKRs (Key Result)	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงาน (H)	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ส่วนราชการ/ฝ่าย
			3.3.1.5 ร้อยละของการกระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับการทุจริตของสายงานที่กำหนด ลดลงจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ 75	สกก.	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร	24,950	กวส.

หมายเหตุ ตัววัดผลหลักระดับกรุงเทพมหานครที่ 3.3.1.1 ความสำเร็จของการเข้าร่วม ISO37001 มีการปรับเปลี่ยนค่าเป้าหมายและโครงการสำคัญ จึงได้นำไปบรรจุในส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์หน่วยงาน ภารกิจที่ 1

ยุทธศาสตร์ด้านบริหารจัดการดี

SUPER OKR	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานหลัก (H)	OKRs (Key Result)	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงาน (H)	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ส่วนราชการ/ฝ่าย
ประเด็นการพัฒนา 9.1 ระบบงาน เงิน คน ระเบียบที่มีประสิทธิภาพ								
9.1.3 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาหรือปรับปรุงพื้นฐานทางการบริหารจัดการที่นำไปสู่การใช้งานระบบ e-Office และ e-Service ของ กทม. ที่ครบถ้วน ครอบคลุม เพื่อสนับสนุนความพร้อมและความมีศักยภาพของเมือง	ร้อยละ 100	สยป. (ดิจิทัล)	9.1.3.3 การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการขั้นตอนการให้บริการและการปฏิบัติงานเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์	รายงานผลการติดตามและข้อเสนอแนะการปรับปรุงคู่มือสำหรับระบบ	สกก.	โครงการติดตามและประเมินผลการใช้คู่มือสำหรับประชาชนและคู่มือการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.

SUPER OKR	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานหลัก (H)	OKRs (Key Result)	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงาน (H)	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ส่วนราชการ/ ฝ่าย
9.1.4 อัตราการคงอยู่ (Retention Rate) ของข้าราชการและบุคลากร กทม.	ร้อยละ 95	สกก.	9.1.4.1 จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเส้นเลือดฝอย	จำนวนผู้ผ่านการอบรมร้อยละ 70 ของผู้เข้ารับกรอบรมฯ	สกก.	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ ¹ (หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร)	28,598,150	สพท.
			9.1.4.2 จำนวนผู้เข้าเรียนหรือฟังพร้อมทำแบบทดสอบในสื่อการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์	500 คน	สกก.	โครงการส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ขับเคลื่อนการพัฒนาคน	413,600	สพท.
			9.1.4.3 จำนวนคนที่ผ่านโครงการบ่มเพาะทักษะข้าราชการใหม่ (ระบบ incubation ม.ปลายถึง ป.โท – recruit นักเรียน ม.ปลาย (ทุน) นักศึกษาฝึกงาน อาชีวะ)	400 คน	สกก.	โครงการความร่วมมือบ่มเพาะและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพรุ่นใหม่ของกรุงเทพมหานคร	998,730	กสบ.
			9.1.4.4 จำนวนหลักสูตรที่มีการผลิตสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ผ่านระบบออนไลน์ (ทั้งแบบหลักสูตรเต็มและแบบประเด็นย่อย)	4 หลักสูตร	สกก.	โครงการส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ขับเคลื่อนการพัฒนาคน	413,600	สพท.

¹ โครงการนี้ประกอบด้วย 9 หลักสูตร โดยหลักสูตรที่ตอบ KR คือ หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร

SUPER OKR	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานหลัก (H)	OKRs (Key Result)	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงาน (H)	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ส่วนราชการ/ฝ่าย
9.1.4 อัตราการคงอยู่ (Retention Rate) ของข้าราชการและบุคลากร กทม.	ร้อยละ 95	สกก.	9.1.4.5 จำนวนแนวทางการพัฒนากรุงเทพมหานคร ผลผลิตจากการอบรม หลักสูตรเส้นเลือดฝอย แต่ละรุ่น นำเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาสู่การปฏิบัติ	อย่างน้อยรุ่นละ 1 แนวทาง	สกก.	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ ² (หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร)	28,598,150	สพท.
			9.1.4.6 จำนวนแนวทางการพัฒนากรุงเทพมหานคร ผลผลิตจากการอบรมแต่ละรุ่น นำเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาสู่การปฏิบัติ	3 แนวทาง	สกก.	โครงการพัฒนาศักยภาพของนักบริหารและเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของเมืองในอนาคต ³ (หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ 24 และ 25 หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ 35 และ 36 และหลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ 48 และ 49)	58,452,200	สพท.

² โครงการนี้ประกอบด้วย 9 หลักสูตร โดยหลักสูตรที่ตอบ KR คือ หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร

³ โครงการนี้ประกอบด้วย 7 หลักสูตร โดยหลักสูตรที่ตอบ KR ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ 24 และรุ่นที่ 25 หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ 35 และรุ่นที่ 36 และหลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ 48 และรุ่นที่ 49

SUPER OKR	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานหลัก (H)	OKRs (Key Result)	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงาน (H)	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ส่วนราชการ/ฝ่าย
9.1.4 อัตราการคงอยู่ (Retention Rate) ของข้าราชการและบุคลากร กทม.	ร้อยละ 95	สกก.	9.1.4.7 จำนวนหลักสูตรหรือหัวข้อวิชาในหลักสูตรที่มีการปรับปรุง	3 หลักสูตร	สกก.	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ	28,598,150	สพท.
			9.1.4.8 มีระบบสำหรับการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง 3 ปีล่วงหน้า	ผลการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง (พ.ศ. 2570 – 2572)	สกก.	โครงการพัฒนาระบบรายงานเชิงวิเคราะห์เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (HR Intelligence) (โครงการต่อเนื่อง พ.ศ. 2568 – 2569)	13,031,000 (โครงการต่อเนื่อง 2568 – 2569)	ศสท.
			9.1.4.9 ร้อยละของนักทรัพยากรบุคคลในสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานครที่เป็นวิทยากรหลักด้านกระบวนการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ 10	สกก.	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ	28,598,150	สพท.

ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์หน่วยงาน (แผนงานที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานเป็นเรื่องสำคัญที่หน่วยงานต้องการผลักดันเพื่อพัฒนาหรือแก้ไข)

ภารกิจที่ 1 การพัฒนากลไกป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันและกระบวนการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ
วัตถุประสงค์ของภารกิจ เพื่อให้การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถลดจำนวนการทุจริตและผู้กระทำผิดลงได้
 เชื่อมโยงกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2580) ฉบับปรับปรุง ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการสร้างเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม
 ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 5.4 เมืองสีขาว เป้าประสงค์ที่ 5.4.2 มีระบบการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีกลไกป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในอนาคต

ลำดับที่	ตัวชี้วัดภารกิจสำคัญของหน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ/ฝ่าย
1	มีระบบการจัดการต่อต้านการให้และรับสินบนและสอดคล้องตามข้อกำหนด ISO 37001	1 ระบบ	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาองค์กรเข้าสู่การรับรองมาตรฐาน ISO 37001 ระบบการจัดการต่อต้านการให้และรับสินบน	4,483,760	กวส.
2	มีคู่มือการดำเนินการทางวินัยครบทุกหน่วยงาน	ร้อยละ 100	โครงการจัดทำคู่มือและอบรมการใช้คู่มือการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร	642,850	กวส.
3	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	204 คน	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	389,200	กวส.

ภารกิจที่ 2 การสรรหาและรักษาข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของภารกิจ

- พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรให้มีความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- สร้างสภาพแวดล้อม/พื้นที่การทำงาน และกลไกให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคลและเป็นองค์กรแห่งความสุขเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน

รักษาคนคุณภาพไว้ในองค์กร และเสริมสร้างความผูกพันต่องานและองค์กร

- ปรับระบบบริหารผลงานให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

เชื่อมโยงกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2580) ฉบับปรับปรุง ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาการบริหารจัดการมหานครที่มีความเป็นมืออาชีพและคล่องตัว ในการจัดการเมือง ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ 7.3.3 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ตัวชี้วัดภารกิจสำคัญของหน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ/ฝ่าย
1	ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญด้วยระบบครบทุกตำแหน่งที่เปิดสอบ	ร้อยละ 100	โครงการการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	12,146,300	กสบ.
2	มีหน่วยงานที่ดำเนินการได้ตามมาตรฐานการดูแลและพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับรางวัลระดับชมเชยขึ้นไป	2 หน่วยงาน	โครงการยกระดับมาตรฐานหน่วยงานต้นแบบด้านการดูแลข้าราชการบรรจุใหม่เพื่อให้รางวัลหน่วยงานต้นแบบ (Best Practice)	345,625	กสบ.
3	พัฒนาทักษะพี่เลี้ยงของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร (Smart Mentor)	600 คน	โครงการพัฒนาทักษะพี่เลี้ยงของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร (Smart Mentor)	566,800	กสบ.
4	ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับก่อนเข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ 80	โครงการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	556,500	กพร.
5	ผู้เข้ารับการสัมมนาเชิงปฏิบัติการสามารถกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลได้	ร้อยละ 80	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารผลการปฏิบัติงาน (สำหรับกลุ่มผู้ประเมิน)	532,200	กพร.
6	มีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	อย่างน้อย 1 ระบบ	โครงการจัดทำแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	142,800	กพร.

ภารกิจที่ 3 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ

วัตถุประสงค์ของภารกิจ ทรัพยากรบุคคลมีกรอบแนวคิด (Mindset) และกรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจการพัฒนามหานคร ภายใต้บริบทที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงไป

เชื่อมโยงกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2580) ฉบับปรับปรุง ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาการบริหารจัดการมหานครที่มีความเป็นมืออาชีพและคล่องตัว

ในการจัดการเมือง ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ 7.3.3 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ตัวชี้วัดภารกิจสำคัญของหน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ/ฝ่าย
1	มีแผนการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human resource Management)	1 แผน	โครงการพัฒนาความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human resource Management)	2,610,000	กพร.
2	พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างกลยุทธ์ในการออกแบบโครงสร้างองค์กรของกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 80	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างกลยุทธ์ในการออกแบบโครงสร้างองค์กรของกรุงเทพมหานคร	720,450	กคอ.
3	มีแนวคิดการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ที่มาประยุกต์ใช้	24 แนวคิด	โครงการการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	5,926,500	กคอ.

ส่วนที่ 3 งานประจำพื้นฐาน

แบบที่ 1 ระดับสำนัก/สำนักงาน

แผนงาน/ผลผลิต	โครงการ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล			
ผลผลิตบริหารงานบุคคล	1. โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ก.ก.	174,912	กบห.
	2. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (BMA HR Network)	249,708	กบห.
	3. โครงการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร	16,342,240	กสบ.
	4. โครงการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญกรณีเหตุพิเศษ	7,667,260	กสบ.
	5. โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	2,146,480	กสบ.
	6. โครงการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้อ 1(2)	4,732,560	กสบ.
	7. โครงการพัฒนาแบบทดสอบสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	293,500	กสบ.
	8. โครงการพัฒนาและปรับปรุงข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและจัดทำคลังข้อสอบ	439,200	กสบ.
	9. โครงการรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร	768,500.-	กพร.
	10. โครงการเสริมสร้างกลยุทธ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ 3) เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร	176,400	กคอ.
ผลผลิตพัฒนาบุคลากร	11. โครงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ผู้สูงวัยอย่างมีคุณภาพ	14,133,800	สพท.
	11.1 หลักสูตรการสัมมนา ก่อนเกษียณอายุราชการ	12,658,400	
	11.2 หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย (ข้าราชการกรุงเทพมหานคร)	781,100	
	11.3 หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย (บุคลากรกรุงเทพมหานคร)	694,300	

แผนงาน/ผลผลิต	โครงการ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
	12. โครงการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศและต่างประเทศ	75,000,000	สพท.
	12.1 กิจกรรมส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม/ฝึกอบรม/ประชุม/ดูงานในประเทศ	40,000,000	
	12.2 กิจกรรมส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม/ฝึกอบรม/ ประชุม/ดูงานต่างประเทศ	35,000,000	
		122,124,560	

โครงการ/กิจกรรมสำคัญตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2569

(เรียงลำดับตามความสำคัญ/จำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินการ)

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ/ ฝ่าย	รหัส OKRs (4 หลัก)	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
1	โครงการพัฒนาระบบรายงานเชิงวิเคราะห์ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (HR Intelligence)	13,031,000 (โครงการต่อเนื่อง 2568 – 2569)	ศสท.	9.1.4.8	-
2	โครงการพัฒนาศักยภาพของนักบริหารและ เตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติ ภารกิจของเมืองในอนาคต	58,452,200	สพท.	9.1.4.6	-
	2.1 หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ 24 และรุ่นที่ 25	13,486,400			
	2.2 หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ 35 และรุ่นที่ 36	17,736,800			
	2.3 หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ 48 รุ่นที่ 49	17,659,000			
	2.4 หลักสูตรการเพิ่มศักยภาพการตรวจราชการ กรุงเทพมหานคร	442,000			
	2.5 หลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการเขต	2,626,800			
	2.6 หลักสูตรการฝึกอบรมผู้อำนวยการเขต	5,693,400			
	2.7 หลักสูตรการฝึกอบรมหัวหน้าฝ่ายของสำนักงานเขต	807,800			
3	โครงการความร่วมมือบ่มเพาะและคัดเลือก กำลังคนคุณภาพรุ่นใหม่ของกรุงเทพมหานคร	998,730	กสบ.	9.1.4.3	-
4	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กทม. ให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ	28,598,150	สพท.	9.1.4.1 9.1.4.5 9.1.4.7 9.1.4.9	-
	4.1 หลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	14,805,850			
	4.2 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน	817,000			
	4.3 หลักสูตรการฝึกอบรม Coaching & Mentoring เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน	1,232,500			
	4.4 หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอย ของกรุงเทพมหานคร	5,696,000			
	4.5 หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน	1,258,000			
	4.6 หลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศบุคลากร กทม.	3,117,000			
	4.7 หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กทม.	872,800			
	4.8 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพหัวหน้าคนงาน	799,000			
	4.9 กิจกรรมพัฒนาทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ			

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ/ ฝ่าย	รหัส OKRs (4 หลัก)	รหัสนโยบาย (3 หลัก)
5	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร	24,950	กวส.	3.3.1.5	056
6	โครงการส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ขับเคลื่อน การพัฒนามหานคร	413,600	สพท.	9.1.4.2 9.1.4.4	-
	6.1 หลักสูตรการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	413,600			
	6.2 กิจกรรมการจัดทำสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบออนไลน์	ไม่ใช้งบประมาณ			
7	โครงการติดตามและประเมินผลการใช้คู่มือ สำหรับประชาชนและคู่มือการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร.	9.1.3.3	-
8	โครงการประเมินความพึงพอใจการใช้บริการ ระบบเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (e-GP BMA)	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	3.2.1.11	053
9	กิจกรรมยกระดับความร่วมมือในการป้องกัน และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กับองค์กรภาคีเครือข่าย	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	3.3.1.2	056
10	กิจกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และหน่วยงานภาคเอกชน (ITAGC) ของ กรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ	กวส.	3.3.1.3	056 107
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (บาท)		<u>101,518,630</u>			

โครงการ/กิจกรรมสำคัญ รวมจำนวน.....10.....โครงการ/กิจกรรม จำนวนเงินทั้งสิ้น.....101,518,630.....บาท

โครงการภายใต้แผนงานบูรณาการ.....-.....จำนวน.....โครงการ/กิจกรรม จำนวนเงินทั้งสิ้น.....-.....บาท

โครงการ/กิจกรรมสำคัญตามภารกิจของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์หน่วยงาน)

(เรียงลำดับตามความสำคัญ/จำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินการ)

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมสำคัญตามภารกิจของหน่วยงาน	งบประมาณ	ส่วนราชการ/ฝ่าย	ภารกิจที่	ยุทธศาสตร์ตามแผน 20 ปีฉบับปรับปรุง
1	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาองค์กรเข้าสู่การรับรองมาตรฐาน ISO 37001 ระบบการจัดการการต่อต้านการให้และรับสินบน	4,483,760	กวส.	1	5.4
2	โครงการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	14,738,300	กสب.	2	7.3
3	โครงการยกระดับมาตรฐานหน่วยงานต้นแบบด้านการดูแลข้าราชการบรรจุใหม่เพื่อให้รางวัลหน่วยงานต้นแบบ (Best Practice)	345,625	กสب.	2	7.3
4	โครงการพัฒนาทักษะพี่เลี้ยงของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร (Smart Mentor)	566,800	กสب.	2	7.3
5	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารผลการปฏิบัติงาน (สำหรับกลุ่มผู้ประเมิน)	532,200	กพร.	2	7.3
6	โครงการพัฒนาความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human resource Management)	2,610,000	กพร.	3	7.3
7	โครงการจัดทำคู่มือและอบรมการใช้คู่มือการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร	642,850	กวส.	1	5.4
8	โครงการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	556,500	กพร.	2	7.3

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรมสำคัญ ตามภารกิจของหน่วยงาน	งบประมาณ	ส่วนราชการ/ ฝ่าย	ภารกิจที่	ยุทธศาสตร์ ตามแผน 20 ปีฯ ฉบับปรับปรุง
9	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	389,200	กวส.	1	5.4
10	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างกลยุทธ์ในการออกแบบ โครงสร้างองค์กรของกรุงเทพมหานคร	720,450	กคอ.	3	7.3
11	โครงการการปฏิรูปการบริหารจัดการ ภาครัฐสมัยใหม่ เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	5,926,500	กคอ.	3	7.3
12	โครงการจัดทำแนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	142,800	กพร.	2	7.3
รวมงบประมาณทั้งสิ้น		31,654,985			

รวมโครงการ/กิจกรรมสำคัญตามภารกิจของหน่วยงาน

จำนวน.....12.....โครงการ จำนวนเงินทั้งสิ้น..... 31,654,985.....บาท

โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนงานบูรณาการ.....-.....

จำนวน.....-.....โครงการ จำนวนเงินทั้งสิ้น.....-.....บาท

บัญชีโครงการ/กิจกรรมประจำปีพื้นฐาน

แบบที่ 1 ระดับสำนัก/สำนักงาน

ลำดับที่	โครงการ	งบประมาณ	ส่วนราชการ/ฝ่าย
1	โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ก.ก.	174,912	กบห.
2	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (BMA HR Network)	249,708	กบห.
3	3. โครงการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร	16,342,240	กสบ.
4	4. โครงการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กรณีเหตุพิเศษ	7,667,260	กสบ.
5	โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	2,146,480	กสบ.
6	โครงการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้อ 1(2)	4,732,560	กสบ.
7	โครงการพัฒนาแบบทดสอบสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	293,500	กสบ.
8	โครงการพัฒนาและปรับปรุงข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและจัดทำคลังข้อสอบ	439,200	กสบ.
9	โครงการรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร	768,500.-	กพร.
10	โครงการเสริมสร้างกลยุทธ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ 3) เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร	176,400	กคอ.
11	โครงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ผู้สูงวัยอย่างมีคุณภาพ	14,133,800	สพท.
	11.1 หลักสูตรการสัมมนาก่อนเกษียณอายุราชการ	12,658,400	
	11.2 หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย (ข้าราชการกรุงเทพมหานคร)	781,100	
	11.3 หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อม	694,300	

ลำดับที่	โครงการ	งบประมาณ	ส่วนราชการ/ฝ่าย
	เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (บุคลากรกรุงเทพมหานคร)		
12	โครงการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศและ ต่างประเทศ	75,000,000	สพท.
	12.1 กิจกรรมส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม/ ฝึกอบรม/ประชุม/ดูงานในประเทศ	40,000,000	
	12.2 กิจกรรมส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม/ ฝึกอบรม/ประชุม/ดูงานต่างประเทศ	35,000,000	
		122,124,560	

รายละเอียดโครงการที่จะขอรับการจัดสรรงบประมาณ
(แยกรายโครงการ)

