



แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2565

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร



คำนำ

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

ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2565 ของสำนักงาน ก.ก. ได้มีการทบทวนสถานการณ์และสภาพทั่วไปของสำนักงาน ก.ก. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยพิจารณากำหนดตัวชี้วัดและโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2565 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตัวชี้วัดเจตคติกลางการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2565 รวมถึงสถานการณ์และสภาพแวดล้อมของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2565 ของสำนักงาน ก.ก. จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในสำนักงาน ก.ก. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการกรุงเทพมหานครต่อไป

สำนักงาน ก.ก.
พฤศจิกายน 2564

สารบัญ

	หน้า
สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี	
o ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์	1
o วิสัยทัศน์	8
o พันธกิจ	8
o เป้าหมาย	8
o ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	9
มาตรการและโครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2565	
o ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการ	10
โครงการ/กิจกรรมตามภารกิจสำคัญของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน)	12
สรุปโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	15
o โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2565	15
o โครงการ/กิจกรรมตามภารกิจสำคัญของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน)	15
o บัญชีรายการ/โครงการประจำปีพื้นฐาน	17
การนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	18
แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2565	19
o ตาราง ก แสดงตัวชี้วัดจากการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2565 ตามองค์ประกอบที่ 1-3	19
o ตาราง ข แสดงตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การพัฒนากทม. (ตามแผนปฏิบัติการ-กรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2565)	34
o ตาราง ค แสดงตัวชี้วัดและภารกิจตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	35
o ตาราง ง แสดงตัวชี้วัดและโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนภารกิจ ตามองค์ประกอบที่ 4-5	45
ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม (เฉพาะภารกิจงานจากการเจรจาตกลงฯ ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2565 และภารกิจตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน)	46

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการประจำปี

ข้อมูลทั่วไป/สถานการณ์ของพื้นที่



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

ในปี พ.ศ. 2561 สำนักงาน ก.ก. ได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง กำหนดกรอบอัตรากำลังและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายใน ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2561 เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2561 และประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 104) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม 135 ตอนพิเศษ 213 ง วันที่ 3 กันยายน 2561 หมวด 3 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยส่วนราชการระดับกอง จำนวน 7 ส่วนราชการ ดังนี้



(1) กองบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1.1) งานด้านเลขานุการ
- (1.2) งานด้านการบริหารทั่วไป งานสารบรรณและธุรการ
- (1.3) การประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) และการคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการใน ก.ก. และ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง
- (1.4) งานด้านการคลัง พัสดุ และครุภัณฑ์
- (1.5) งานการเจ้าหน้าที่และการดำเนินการใน อ.ก.ก. หน่วยงาน
- (1.6) งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.ก.
- (1.7) การจัดทำวารสารและรายงานประจำปี
- (1.8) การดำเนินการศูนย์ข้อมูลข่าวสารตามกฎหมายของสำนักงาน ก.ก.
- (1.9) การจัดทำ ติดตาม รายงานและประเมินผลแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกองและของสำนักงาน
- (1.10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(2) กองสรรหาบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (2.1) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
 - (2.2) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้าสู่ตำแหน่ง
 - (2.3) เป็นศูนย์กลางในการประสานการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
 - (2.4) การสรรหาและเลือกสรรเพื่อรับทุนการศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ตามความต้องการของกรุงเทพมหานคร
 - (2.5) การรับโอน การบรรจุกลับ และการเปลี่ยนประเภทข้าราชการ
 - (2.6) การพัฒนาสายอาชีพนักทรัพยากรบุคคล
 - (2.7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
- (3) กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
- (3.1) การวิเคราะห์ วิจัย ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบงาน และการจ้างงานรูปแบบใหม่
 - (3.2) การวิเคราะห์ วิจัย ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบบริหารผลงานและการบริหารค่าตอบแทน
 - (3.3) การวิเคราะห์ วิจัย ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร
 - (3.4) การกำหนดกรอบและทิศทาง การขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - (3.5) การนำนวัตกรรมและเทคนิคทางการบริหารสมัยใหม่ไปใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
 - (3.6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(4) กองอัตรากำลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (4.1) การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัด กรุงเทพมหานคร
- (4.2) การจัดทำแผนกำลังคน แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- (4.3) การกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (4.4) การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและดำเนินการคัดเลือกบุคคลและประเมินบุคคลเพื่อ แต่งตั้งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ
- (4.5) การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร- กรุงเทพมหานคร
- (4.6) การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและดำเนินการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
- (4.7) การเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านภารกิจ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังของ กรุงเทพมหานคร
- (4.8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(5) กองทะเบียนประวัติข้าราชการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (5.1) เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (5.2) การจัดทำข้อมูลและประมวลผลข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้สนับสนุน การตัดสินใจของฝ่ายบริหาร
- (5.3) ให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครแก่หน่วยงาน และข้าราชการของกรุงเทพมหานคร
- (5.4) เป็นศูนย์กลางการรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (5.5) การตรวจสอบคำสั่ง
- (5.6) การควบคุมและแก้ไขทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (5.7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(6) กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (6.1) การดำเนินการเกี่ยวกับการรักษามาตรฐานวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร- กรุงเทพมหานคร
- (6.2) การพิจารณา ติดตามและเร่งรัดการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (6.3) การเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณข้าราชการกรุงเทพมหานครและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (6.4) การเป็นศูนย์กลางการประสานความร่วมมือ ติดตามและดำเนินการป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบของกรุงเทพมหานคร

(6.5) การดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง เนื่องจากการดำเนินการตามมติ ก.ก.

(6.6) การพิจารณาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์และเรื่องร้องเรียนของข้าราชการ-กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน ก.ก.

(6.7) การจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์วิธีการ คำสั่ง และหนังสือเวียนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(6.8) การตรวจร่างสัญญา และงานนิติการอื่น ๆ

(6.9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(7) กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(7.1) การสนับสนุนการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(7.2) การดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองกรณี ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์กรุงเทพมหานคร หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร ถูกฟ้องคดีปกครองต่อศาลปกครองชั้นต้น

(7.3) การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ แนวทางการดำเนินการด้านการอุทธรณ์การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม

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

(7.5) การให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการอุทธรณ์การร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรมของกรุงเทพมหานคร

(7.6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของสำนักงาน ก.ก.

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. ผู้บริหารให้คำแนะนำและสนับสนุนในการทำงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	1. การทำงานยังขาดการวิเคราะห์ภาพรวมและเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ
2. การทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบข้ามสายงาน (Cross-Functional Team)	2. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	3. การบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
4. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ (Gen Y) มีความพร้อมในการเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ชอบงานที่มีความท้าทาย กล้าแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอแนวคิดรวมถึงเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ	4. การจัดการความรู้และการถ่ายโอนความรู้ภายในหน่วยงาน

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565)	1. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล
2. คณะกรรมการกลางด้านการพัฒนาระบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ซึ่งพร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการดำเนินงาน	2. กฎเกณฑ์ ระเบียบ และขั้นตอนบางประการไม่เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการและด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
3. นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation) และเครื่องมือด้านการบริหาร-ทรัพยากรบุคคล (HR Tool) ใหม่ ๆ	3. ไม่ได้ได้รับการจัดสรรงบประมาณในโครงการที่มีความสำคัญทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
4. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ทำให้เกิดแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น	4. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ทำให้การดำเนินงานบางโครงการต้องชะลอโครงการหรือปรับเปลี่ยนแผนงาน

สรุปผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ	ผลการดำเนินการ		หมายเหตุ
			บรรลุเป้าหมาย	ไม่บรรลุเป้าหมาย	
โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์					
1	โครงการพัฒนาระบบการเลือกสรรบุคคลเชิงรุกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร	กองสรรหาฯ	✓		
2	โครงการศึกษาเรื่องการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น	กองพัฒนาระบบฯ	✓		
3	โครงการพัฒนารูปแบบการทำงานและเวลาการทำงาน	กองพัฒนาระบบฯ	✓		
4	โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร	กองพัฒนาระบบฯ	✓		
5	โครงการพัฒนาระบบงานกรุงเทพมหานคร	กองพัฒนาระบบฯ	✓		
6	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565)	กองพัฒนาระบบฯ	✓		
7	กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง	กองอัตรากำลัง	✓		
8	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร	กองทะเบียนฯ	✓		
9	กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบการเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน	กองวินัยฯ	✓		
10	กิจกรรมพัฒนาบุคลากรแกนนำเสริมสร้างวัฒนธรรมการป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤตินิชอบ	กองวินัยฯ	✓		
11	กิจกรรมการบูรณาการระบบการเรียนและการแสดงผลการเรียนต่อสาธารณชน	กองวินัยฯ	✓		
12	โครงการเผยแพร่และส่งเสริมเรื่องมาตรฐานจริยธรรม	กองวินัยฯ	✓		
13	กิจกรรมพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการระดับบุคคลและบัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	กองพัฒนาระบบฯ		✓	เนื่องจากเป็นเรื่องที่สำคัญมากและมีผลกระทบในวงกว้าง จึงปรับแผนการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวให้เหมาะสม

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการ	ผลการดำเนินการ		หมายเหตุ
			บรรลุเป้าหมาย	ไม่บรรลุเป้าหมาย	
โครงการ/กิจกรรมงานประจำพื้นฐาน					
14	โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	กองสรรหาฯ			
15	โครงการสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร	กองพัฒนาระบบฯ	✓		
16	โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร	กองพัฒนาระบบฯ	✓		
17	โครงการพัฒนาระบบการให้บริการของ กรุงเทพมหานคร	กองพัฒนาระบบฯ	✓		
18	โครงการจัดเก็บคำวินิจฉัย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์	กองพิทักษ์ฯ	✓		
19	กิจกรรมจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครฯ	กองพิทักษ์ฯ	✓		
20	โครงการการลงเวลาปฏิบัติงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	กองพัฒนาระบบฯ	✓		
21	กิจกรรมพัฒนาฐานข้อมูล สำนักงาน ก.ก.	กองทะเบียนฯ	✓		
22	กิจกรรมการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	กองบริหารทั่วไป		✓	ผลการเบิกจ่าย ณ 30 ก.ย. 64 คิดเป็นร้อยละ 82.66 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การเบิกจ่าย จึงได้มีการขอ อุดหนุนฯ โดยคณะกรรมการ- อุดหนุนฯ มีมติรับอุดหนุนตัวชี้วัด
23	โครงการประชุมวิชาการ เรื่องการชี้แจงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	กองพัฒนาระบบฯ		✓	เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 คณะกรรมการฯ ไม่สามารถประชุมเพื่อพิจารณาตัวชี้วัดภายในกรอบระยะเวลาการดำเนินการ จึงได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการให้เหมาะสม

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นต้นแบบการพัฒนาาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการมหานคร
บุคลากรมีคุณภาพ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต
เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและมีศักยภาพสูง

พันธกิจ (Mission)

เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

เป้าหมาย (Goal)

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.1.1.1

การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้
ความสามารถ เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 7.1.2.1

การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
ด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สนับสนุน
ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมี
ประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดเจรจาตกลง

1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ค่าเป้าหมาย ระดับ 5)
2. ระดับความสำเร็จของการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) (ค่าเป้าหมาย ระดับ 5)
3. ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินได้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าระดับ A (85.00 คะแนน) (ค่าเป้าหมาย ระดับ 5)

ตัวชี้วัดภารกิจตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

1. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 - 2570) (ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 ฉบับ)
2. ระดับความสำเร็จของการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) (ค่าเป้าหมาย ระดับ 5)
3. ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินได้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าระดับ A (85.00 คะแนน) (ค่าเป้าหมาย ระดับ 5)
4. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาเครือข่ายธรรมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรมประจำหน่วยงาน (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100)
5. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100)
6. กรุงเทพมหานครมีนโยบายด้านสวัสดิการ หรือด้านประโยชน์เกื้อกูล หรือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร (ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 เรื่อง)
7. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อรูปแบบและเวลาการทำงาน (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80)
8. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้กับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในระยะเวลาที่กำหนด (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100)

**มาตรการและโครงการยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร
ประจำปี พ.ศ. 2565**

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการ

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.1.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2563	2564	2565
1	ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ตามหลักสมรรถนะมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ	ร้อยละ 30	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ยกกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการ

ในแต่ละสายงานให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพและสอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย

ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2563	2564	2565
1	ความสำเร็จในการดำเนินการศึกษาทบทวนปรับปรุงสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแล้วเสร็จ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	-	-	ร้อยละ 100

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
โครงการศึกษาทบทวนเพื่อปรับปรุงสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	774,750 (ไม่ได้รับงบประมาณ)	กองอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ที่ 7.1.2.1 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2563	2564	2565
1	ความถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 40	-	ร้อยละ 80

มาตรการสนับสนุนเป้าประสงค์

มาตรการที่ 1 จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้ถูกต้อง สมบูรณ์ มีมาตรฐานเดียวกัน และเป็นปัจจุบัน
ตัวชี้วัดมาตรการ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2563	2564	2565
1	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	-	-	ระดับ 5

โครงการ/กิจกรรมรองรับมาตรการ

โครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร	11,125,900	กองทะเบียนประวัติ ข้าราชการ
2. โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับบุคคลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์*	10,000,000 (ยุบรวมโครงการ)	กองพัฒนา ระบบราชการ กรุงเทพมหานคร

หมายเหตุ

* มติที่ประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2564 มีมติให้หน่วยงานบูรณาการโครงการจำนวน 3 โครงการ ประกอบด้วย โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และโครงการจ้างเหมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการประเมินบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยปรับเป็นโครงการเดี่ยว คือ โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรมตามภารกิจสำคัญของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์หน่วยงาน)

ภารกิจที่ 1 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570)

ตัวชี้วัดภารกิจสำคัญของหน่วยงาน แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570)....(ค่าเป้าหมาย..จำนวน 1 ฉบับ)

เป้าหมาย/ความสำเร็จตามภารกิจ กรุงเทพมหานครมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570)

ความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2565 ด้านที่ 7..การบริหารจัดการ-เมืองมหานคร. มิติที่ 7.1. การบริหารทรัพยากรบุคคล. เป้าหมายที่ 7.1.2. กรุงเทพมหานครมีระบบบริหาร-ทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง. เชื้อต่อความเป็นธรรม. สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน. และชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน. ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถ. และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570)	192,000	กองพัฒนาระบบราชการ-กรุงเทพมหานคร

ภารกิจที่ 2 การจัดทำระบบและแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding)

ตัวชี้วัดภารกิจสำคัญของหน่วยงาน ระดับความสำเร็จของการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding).....(ค่าเป้าหมาย. ระดับ 5)

เป้าหมาย/ความสำเร็จตามภารกิจ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างรวดเร็ว และมีความผูกพันกับองค์กร

ความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2565 ด้านที่ 7..การบริหารจัดการ-เมืองมหานคร. มิติที่ 7.1. การบริหารทรัพยากรบุคคล. เป้าหมายที่ 7.1.2. กรุงเทพมหานครมีระบบบริหาร-ทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง. เชื้อต่อความเป็นธรรม. สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน. และชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน. ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถ. และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565)
ยุทธศาสตร์ที่ 3. การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1	โครงการแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding)	-	กองสรรหาบุคคล

ภารกิจที่ 3 การส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร
ตัวชี้วัดภารกิจสำคัญของหน่วยงาน ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินได้คะแนนการประเมิน
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าระดับ A (85.00 คะแนน)
(ค่าเป้าหมาย ระดับ 5)

เป้าหมาย/ความสำเร็จตามภารกิจ ร้อยละ 80 ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เข้าร่วมการประเมิน
ได้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าระดับ A
(85.00 คะแนน)

ความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2565 ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมือง-
มหานคร มิติที่ 7.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายที่ 7.1.1 ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็น
ผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1	กิจกรรมคลินิก ITA ของกรุงเทพมหานคร	-	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม

ภารกิจที่ 4 การพัฒนาและสร้างเสริมความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรมให้แก่ข้าราชการและ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร

ตัวชี้วัดภารกิจสำคัญของหน่วยงาน

- ความสำเร็จในการพัฒนาเครือข่ายธรรมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรมประจำหน่วยงาน (เครือข่าย STRONG)
(ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100)
- ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม
(ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100)

เป้าหมาย/ความสำเร็จตามภารกิจ กรุงเทพมหานครมีวัฒนธรรมการป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ
บริหารงานด้วยโปร่งใส เป็นธรรม ปราศจากการกระทำอันเป็นการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2565 ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมือง-
มหานคร มิติที่ 7.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายที่ 7.1.1 ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็น
ผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1	กิจกรรมการพัฒนาเครือข่ายธรรมาภิบาล และส่งเสริมคุณธรรมประจำหน่วยงาน (เครือข่าย STRONG)	-	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
2	กิจกรรมจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้ หลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม	-	กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ภารกิจที่ 5 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิผล

ตัวชี้วัดภารกิจสำคัญของหน่วยงาน

- กรุงเทพมหานครมีนโยบายด้านสวัสดิการ หรือด้านประโยชน์เกื้อกูล หรือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร.....(ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 เรื่อง)
- ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อรูปแบบและเวลาการทำงาน.....(ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80)
- มีการนำเทคโนโลยีมาใช้กับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในระยะเวลาที่กำหนด (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100)

เป้าหมาย/ความสำเร็จตามภารกิจ ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิผลมากขึ้น

ความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2565 ด้านที่ 7...การบริหารจัดการเมือง-มหานคร มิติที่ 7.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายที่ 7.1.2 กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง เชื้อต่อความเป็นธรรม สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565) ยุทธศาสตร์ที่ 5...ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ส่วนราชการ
1	โครงการพัฒนาสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกรุงเทพมหานคร	-	กองพัฒนาระบบราชการ- กรุงเทพมหานคร
2	โครงการพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน	-	กองพัฒนาระบบราชการ- กรุงเทพมหานคร
3	กิจกรรมการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	กองพัฒนาระบบราชการ- กรุงเทพมหานคร

สรุปโครงการและงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2565

ลำดับที่	ชื่อโครงการยุทธศาสตร์	งบประมาณ (บาท)	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
1	โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร	11,125,900	กองทะเบียน- ประวัติข้าราชการ
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (บาท)		11,125,900	
โครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณ			
1	โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับ บุคคลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์*	10,000,000 (ยุบรวมโครงการ)	กองพัฒนาระบบราชการ- กรุงเทพมหานคร
2	โครงการศึกษาทบทวนเพื่อปรับปรุงสมรรถนะหลัก ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	774,750 (ไม่ได้รับงบประมาณ)	กองอัตรากำลัง

* มติที่ประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2564 มีมติให้หน่วยงานบูรณาการโครงการจำนวน 3 โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และโครงการจ้างเหมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการประเมินบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยปรับเป็นโครงการเดียว คือ โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรมตามภารกิจสำคัญของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์หน่วยงาน)

ลำดับที่	ชื่อโครงการสำคัญ	งบประมาณ (บาท)	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
1	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570)	192,000	กองพัฒนาระบบราชการ- กรุงเทพมหานคร
2	โครงการแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding)	-	กองสรรหาบุคคล
3	กิจกรรมคลินิก ITA ของกรุงเทพมหานคร	-	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
4	กิจกรรมการพัฒนาเครือข่ายธรรมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรม ประจำหน่วยงาน (เครือข่าย STRONG)	-	กองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม
5	กิจกรรมจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาล และระบบคุณธรรม	-	กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม
6	โครงการพัฒนาสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกรุงเทพมหานคร	-	กองพัฒนาระบบราชการ- กรุงเทพมหานคร
7	โครงการพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน**	-	กองพัฒนาระบบราชการ- กรุงเทพมหานคร
8	กิจกรรมการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	กองพัฒนาระบบราชการ- กรุงเทพมหานคร
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (บาท)		192,000	

**โครงการที่ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ แต่ปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการดำเนินงานโดยไม่ใช้งบประมาณ

โครงการ/กิจกรรมตามภารกิจสำคัญของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์หน่วยงาน) (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโครงการสำคัญ	งบประมาณ (บาท)	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
โครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณ			
1	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนกำลังคนของข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	6,894,300 (ไม่ได้รับงบประมาณ)	กองอัตรากำลัง
2	โครงการ Rightsizing ขนาดองค์กรของกรุงเทพมหานคร	2,259,000 (ไม่ได้รับงบประมาณ)	กองอัตรากำลัง
3	โครงการจ้างที่ปรึกษาช่วยปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำระบบการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญของกรุงเทพมหานคร	1,461,000 (ไม่ได้รับงบประมาณ)	กองอัตรากำลัง
4	โครงการจ้างเหมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการประเมินบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดกรุงเทพมหานคร*	5,087,700 (ยุบรวมโครงการ)	กองอัตรากำลัง
5	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมภาครัฐ	277,600 (ไม่ได้รับงบประมาณ)	กองพัฒนาระบบราชการ-กรุงเทพมหานคร
6	โครงการพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน	35,840 (ไม่ได้รับงบประมาณ)	กองพัฒนาระบบราชการ-กรุงเทพมหานคร
7	โครงการพัฒนาแกนนำเพื่อสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต (Strong : องค์กรจิตพอเพียงด้านการทุจริต)	329,000 (ไม่ได้รับงบประมาณ)	กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
8	โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การ (O.D.) ของสำนักงาน ก.ก.	717,900 (ไม่ได้รับงบประมาณ)	กองบริหารทั่วไป

* มติที่ประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2564 มีมติให้หน่วยงานบูรณาการโครงการจำนวน 3 โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และโครงการจ้างเหมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการประเมินบุคคลของข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยปรับเป็นโครงการเดียว คือ โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

บัญชีรายการโครงการ/กิจกรรมประจำพื้นฐาน

รายการ/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
แผนงาน บริหารกรุงเทพมหานคร		
ผลผลิต บริหารงานบุคคล		
1. โครงการการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	40,376,400	กองสรรหาบุคคล
2. โครงการการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักพัฒนาสังคม	5,460,300	กองสรรหาบุคคล
3. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแนวทางการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	78,500	กองสรรหาบุคคล
4. โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร	339,700	กองพัฒนาระบบราชการ-กรุงเทพมหานคร
5. โครงการคัดเลือกผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)	229,330	กองบริหารทั่วไป
6. โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง การชี้แจงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**	-	กองพัฒนาระบบราชการ-กรุงเทพมหานคร
7. โครงการจัดเก็บคำวินิจฉัย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์	-	กองพิทักษ์-ระบบคุณธรรม
8. กิจกรรมจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม	-	กองพิทักษ์-ระบบคุณธรรม
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (บาท)	46,484,230	
โครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณ		
1. โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง การชี้แจงแนวทางการประเมินผลการ-ปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	248,700 (ไม่ได้รับงบประมาณ)	กองพัฒนาระบบราชการ-กรุงเทพมหานคร
2. โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ-กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554	427,400 (ไม่ได้รับงบประมาณ)	กองพิทักษ์-ระบบคุณธรรม
3. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	265,800 (ไม่ได้รับงบประมาณ)	กองสรรหาบุคคล
4. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างและพัฒนานักสัมภาษณ์มืออาชีพของกรุงเทพมหานคร (Professional Interview for BMA)	267,800 (ไม่ได้รับงบประมาณ)	กองสรรหาบุคคล

**โครงการที่ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ แต่ปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการดำเนินงานโดยไม่ใช้งบประมาณ

การนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2565

ตาราง ก. แสดงตัวชี้วัดและภารกิจจากการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2565

องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพในการดำเนินภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7.1.2.1 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	ระดับ 5	กองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก.

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้ถูกต้องสมบูรณ์ มีมาตรฐานเดียวกัน และเป็นปัจจุบัน (ม.)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ผลผลิต)	นิยาม การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร หมายถึง โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2566 ค่าเป้าหมาย ระดับ 5	โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร งบประมาณ 11,125,900 บาท (กองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<p>วิธีคำนวณ</p> <p>พิจารณาจากผลการออกแบบระบบที่ทำได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยคำนวณจากการจัดทำขอบเขตของงาน การออกแบบระบบ โดยคิดจากระบบที่คาดว่าจะดำเนินการก่อน 3 ระบบ คือ ระบบข้อมูลหลัก ระบบโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลัง และระบบทะเบียนประวัติ</p> <p>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</p> <ol style="list-style-type: none"> เก็บข้อมูลจากผลการทดสอบฟังก์ชันการใช้งานของทั้ง 3 ระบบ ทำได้ตามขอบเขตของงาน (TOR) แผนการดำเนินการ ขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินการ 	

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
5	ร้อยละ 100	มีการทดสอบระบบโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลัง และระบบทะเบียนประวัติ	20 คะแนน
4	ร้อยละ 80	มีการออกแบบระบบโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลัง และระบบทะเบียนประวัติ	18 คะแนน
3	ร้อยละ 60	มีการวิเคราะห์ระบบ ออกแบบระบบข้อมูลหลัก และทดสอบระบบ	16 คะแนน
2	ร้อยละ 40	มีการกำหนดขอบเขตของงาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้รับจ้างนำไปออกแบบระบบ	14 คะแนน
1	ร้อยละ 20	มีการสำรวจความต้องการระบบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกำหนดแนวทางการจัดทำฐานข้อมูล และการบูรณาการข้อมูลที่มีการจัดเก็บอยู่ตามหน่วยงานทางการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	12 คะแนน

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายที่ 7.1.2 กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง เอื้อต่อความเป็นธรรม สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
2	ระดับความสำเร็จของการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding)	ระดับ 5	กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
การพัฒนาและปรับปรุงระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนปฏิบัติงาน (มน.)	ระดับความสำเร็จในการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) (ผลลัพธ์)	นิยาม แนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นการดำเนินการที่มีความเชื่อมโยงกับการดำเนินการตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการฯ โดยมีการเพิ่มเติมในส่วนของการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานในการดูแลและพัฒนาข้าราชการใหม่ก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงาน การสร้างความประทับใจตั้งแต่วันแรกของการปฏิบัติงาน และการดูแล พัฒนา และรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างข้าราชการใหม่กับผู้บังคับบัญชาและพี่เลี้ยง ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานและองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่กับองค์กรมากขึ้น	โครงการแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) ไม่ใช้งบประมาณ (กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<ul style="list-style-type: none"> ● การดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) หมายถึง กระบวนการช่วยให้ข้าราชการบรรจุใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการให้ข้อมูลหรือเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ● ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คือ คือผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2565) ● ระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อยู่ระหว่าง 6 เดือนถึง 1 ปี ● การสำรวจความคิดเห็นของหน่วยงานเกี่ยวกับแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หมายถึง การสำรวจความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและพี่เลี้ยงของหน่วยงานที่มีข้าราชการไปบรรจุและแต่งตั้งภายในช่วงเวลาที่กำหนด 	

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความสำเร็จในการดูแลและพัฒนาข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) พิจารณาดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1. การบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 หน่วยงาน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 สำนักงาน ก.ก. มีบทบาทในการศึกษาวิเคราะห์เพื่อออกแบบแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อสร้างมาตรฐานการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร 1.2 สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีบทบาทในการสร้างความประทับใจแรกแก่ข้าราชการบรรจุใหม่ตั้งแต่ก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาระบบงานในการรับรายงานและการส่งตัวข้าราชการบรรจุใหม่ไปปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วด้วยวิธีการที่ทันสมัย 	

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<p>1.3 สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีบทบาทในการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลอง-ปฏิบัติหน้าที่ราชการในภาพรวม รวมถึงการพัฒนาผู้บังคับบัญชาและพี่เลี้ยงให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดเทคนิคและวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>2. ผลลัพธ์จากการดำเนินการตามแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คือ ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความสามารถในการปรับตัวด้านการทำงานและด้านสังคมอยู่ในระดับมากหรือมากที่สุด รวมถึงหน่วยงานและข้าราชการบรรจุใหม่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) อยู่ในระดับมากที่สุด</p> <p>สัดส่วนความสำเร็จในการบูรณาการการดำเนินการ</p> <p>ประกอบด้วย</p> <p>1. ความสำเร็จตามภารกิจเฉพาะหน่วยงาน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 60</p> <p>2. ความสำเร็จในภาพรวม หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อ 1 ของทุกหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 40</p>	

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 5</p> <p>วิธีคำนวณ</p> <p>1. ค่าเฉลี่ยความสามารถในการปรับตัวด้านการทำงานและด้านสังคม คำนวณจากคะแนนความสามารถในการปรับตัวฯ ที่ได้รับหารด้วยจำนวนผู้ได้รับการประเมินความสามารถในการปรับตัวทั้งหมด จากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p><u>เกณฑ์</u></p> <p>ค่าเฉลี่ย 4.20 – 5.00 : ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.19 : ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.39 : ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.80 – 2.59 : ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.79 : ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด</p> <p>2. ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คำนวณจากคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางฯ ที่ได้รับหารด้วยจำนวนผู้ทำแบบสำรวจความคิดเห็นทั้งหมด จากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p><u>เกณฑ์</u></p> <p>ค่าเฉลี่ย 4.20 – 5.00 : ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.19 : ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.39 : ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.80 – 2.59 : ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.79 : ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด</p>	

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน 1. เอกสารประกอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน 2. รายงานการประชุม 3. ภาพถ่ายกิจกรรม 4. หนังสือสั่งการ	

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding)

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
5	ร้อยละ 100	ผลการสำรวจความคิดเห็นของหน่วยงานและข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกี่ยวกับแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด	30 คะแนน
4	ร้อยละ 80	ผลการประเมินความสามารถในการปรับตัวด้านการทำงานและด้านสังคมของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด	24 คะแนน
3	ร้อยละ 70	ผลการประเมินความสามารถในการปรับตัวด้านการทำงานและด้านสังคมของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก	21 คะแนน

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
2	ร้อยละ 60	<p>ดำเนินการตามแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สำนักงาน ก.ก. <ol style="list-style-type: none"> 1) จัดทำสื่อการเรียนรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่และตัวอย่างสื่อสำหรับการปฐมนิเทศของหน่วยงาน 2) สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่และการดำเนินการตามแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 4) สร้างกลุ่มไลน์เพื่อสร้างความสัมพันธ์และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการทำงานและการปรับตัวในการทำงาน รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงาน 5) ติดตามประเมินผลความสามารถในการปรับตัวด้านการทำงานและด้านสังคมของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และสำรวจความคิดเห็นของหน่วยงานและข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 	18 คะแนน

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
		<ul style="list-style-type: none"> ● สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร <ol style="list-style-type: none"> 1) ปรับปรุงแนวทางการรายงานตัวของข้าราชการที่สอบแข่งขันได้ทางออนไลน์เพื่อให้สามารถบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้อย่างรวดเร็วและปลอดภัย 2) ปรับปรุงแนวทางการแจ้งข้อมูลจำนวนและกำหนดการส่งตัวข้าราชการไปบรรจุและแต่งตั้งให้หน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างทราบล่วงหน้าเพื่อให้หน่วยงานมีเวลาเตรียมความพร้อมในการดูแลและพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ 3) จัดทำคลิปวิดีโอผู้บริหารกรุงเทพมหานครกล่าวต้อนรับข้าราชการบรรจุใหม่เพื่อใช้สำหรับเผยแพร่ให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับทราบ ● สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร <ol style="list-style-type: none"> 1) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ให้สอดคล้องกับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 2) เสริมสร้างการพัฒนาผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (พี่เลี้ยง) ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและเทคนิควิธีการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 3) ดำเนินการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แล้วเสร็จภายในช่วงระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 	
1	ร้อยละ 20	พัฒนาแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) เพื่อกำหนดแผนในการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (สกก. สพข. และ สกจ.สนป. ดำเนินการร่วมกัน)	6 คะแนน

เอกสารแนบท้าย

การดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding)

หน่วยงาน	รายละเอียดการดำเนินการ
<p>1. สำนักงาน ก.ก</p>	<p>1.1 จัดทำแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) เพื่อให้หน่วยงานสามารถดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้</p> <p>1.2 จัดทำสื่อการเรียนรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่เพื่อให้หน่วยงานใช้จัดการปฐมนิเทศระดับหน่วยงาน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับกรุงเทพมหานคร วิสัยทัศน์ อำนาจหน้าที่และภารกิจงาน การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิฯ การย้าย ทุนการศึกษา วินัย สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ เป็นต้น</p> <p>1.3 สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่และการดำเนินการตามแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>1.4 จัดทำกลุ่มไลน์เพื่อสร้างความสัมพันธ์และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการทำงานและการปรับตัวในการทำงาน รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานเกี่ยวกับการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว</p> <p>1.5 ติดตามประเมินผลความสามารถในการปรับตัวด้านการทำงานและด้านสังคมของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และสำรวจความคิดเห็นของหน่วยงานและข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับแนวทางการดูแลและพัฒนาฯ</p>
<p>2. สำนักงานเจ้าหน้าที่สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p>	<p>2.1 ปรับปรุงแนวทางการรายงานตัวของข้าราชการที่สอบแข่งขันได้ทางออนไลน์เพื่อให้สามารถบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้อย่างรวดเร็วและปลอดภัย</p> <p>2.2 ปรับปรุงแนวทางการแจ้งข้อมูลจำนวนและกำหนดการส่งตัวข้าราชการไปบรรจุและแต่งตั้งให้หน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างทราบล่วงหน้า เพื่อให้หน่วยงานมีเวลาเตรียมความพร้อมในการดูแลและพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่</p> <p>2.3 จัดทำคลิปวิดีโอผู้บริหารกรุงเทพมหานครกล่าวต้อนรับข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อใช้สำหรับเผยแพร่ให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับทราบ</p>
<p>3. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p>	<p>3.1 จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ให้สอดคล้องกับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>3.2 เสริมสร้างการพัฒนาผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (พี่เลี้ยง) ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและเทคนิควิธีการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>3.3 ดำเนินการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แล้วเสร็จภายในช่วงระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p>

ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร

มิติที่ 7.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายที่ 7.1.1 ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
3	ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินได้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าระดับ A (85.00 คะแนน)	ระดับ 5	กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร (ม.น.)	ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินได้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าระดับ A (85.00 คะแนน) (ผลลัพธ์)	นิยาม การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิด เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ได้กำหนดให้การประเมิน ITA	กิจกรรมคลินิก ITA ของกรุงเทพมหานคร ไม่ใช้งบประมาณ (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<p>เป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จำนวน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จะต้องได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป</p> <p>หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน : 51 หน่วยงาน</p> <p>ประกอบด้วยกรุงเทพมหานคร (ทุกหน่วยงานและส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร) และสำนักงานเขต 50 เขต</p> <p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>ระดับ 5</p> <p>วิธีคำนวณ</p> <p>คำนวณจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช</p> <p>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลการประเมิน ITA ปีพ.ศ. 2564 2. รายงานผลการศึกษาและวิเคราะห์การประเมิน ITA 3. แนวทางมาตรการเพื่อพัฒนา ปรับปรุง 4. เอกสารการให้คำปรึกษา ตอบข้อหารือ 5. รายงานผลการดำเนินการและการกำกับติดตาม 6. ผลการประเมิน ITA ปีพ.ศ. 2565 	

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินได้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าระดับ A (85.00 คะแนน)

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
5	ร้อยละ 100	ร้อยละ 80 ของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินได้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าระดับ A (85.00 คะแนน)	20 คะแนน
4	ร้อยละ 90	กำกับติดตาม เพื่อส่งเสริมและขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร และรวบรวมผลการดำเนินการให้เป็นไปตามปฏิทินการประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช.	18 คะแนน
3	ร้อยละ 60	1. เผยแพร่และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ITA ให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร รวมทั้งประชาชนทราบทางเว็บไซต์กรุงเทพมหานคร เพื่อให้การเก็บข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก สะท้อนการดำเนินงานของหน่วยงานของกรุงเทพมหานครอย่างแท้จริง 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบคำถามเกี่ยวกับการดำเนินการแก่หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ผ่านแอปพลิเคชัน Line@	13 คะแนน
2	ร้อยละ 40	นำผลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ จัดทำแนวทางและมาตรการ เพื่อพัฒนา ปรับปรุง และให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานครนำไปดำเนินการ	8 คะแนน
1	ร้อยละ 10	ตรวจสอบ ศึกษาและรวบรวมข้อมูล ข้อบกพร่อง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการประเมิน ITA ในปี พ.ศ. 2564	3 คะแนน

ตาราง ข แสดงตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การพัฒนากองทุนกรุงเทพมหานคร (ตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2565)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้ถูกต้องสมบูรณ์ มีมาตรฐานเดียวกันและเป็นปัจจุบัน (ม.)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ผลผลิต)	<p>นิยาม</p> <p>การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร หมายถึง โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2566</p> <p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>ระดับ 5</p> <p>วิธีคำนวณ</p> <p>พิจารณาจากผลการออกแบบระบบที่ทำได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยคำนวณจากการจัดทำขอบเขตของงานการออกแบบระบบ โดยคิดจากระบบที่คาดว่าจะดำเนินการก่อน 3 ระบบ คือ ระบบข้อมูลหลัก ระบบโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลัง และระบบทะเบียนประวัติ</p>	<p>โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร</p> <p>งบประมาณ 11,125,900 บาท</p> <p>(กองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก.)</p>

ตาราง ค แสดงตัวชี้วัดตามภารกิจสำคัญของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์หน่วยงาน)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมมือกันในการขับเคลื่อน การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ (มน.)	แผนยุทธศาสตร์การบริหาร- ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 - 2570) จำนวน 1 ฉบับ (ผลิต)	นิยาม มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2570) และการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งสามารถ แก้ไขปัญหาจากการดำเนินการ เพื่อให้ทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามเป้าประสงค์ ที่กำหนด ค่าเป้าหมาย จำนวน 1 ฉบับ วิธีคำนวณ มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 - 2570) จำนวน 1 ฉบับ ภายในเดือนกันยายน 2565	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 - 2570) งบประมาณ 192,000 บาท (กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<p>การพัฒนาและปรับปรุงระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนปฏิบัติงาน (มน.)</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) (ผลลัพธ์)</p>	<p>นิยาม</p> <p>แนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นการดำเนินการที่มีความเชื่อมโยงกับการดำเนินการตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการฯ โดยมีการเพิ่มเติมในส่วนของการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานในการดูแลและพัฒนาข้าราชการใหม่ก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงาน การสร้างความประทับใจตั้งแต่วันแรกของการปฏิบัติงาน การดูแล พัฒนา และรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างข้าราชการใหม่กับผู้บังคับบัญชาและพี่เลี้ยง ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานและองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่กับองค์กรมากขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) หมายถึง กระบวนการช่วยให้ข้าราชการบรรจุใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้ข้อมูลหรือเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ● ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คือ คือผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ภายในเดือน ก.พ. 2565) 	<p>โครงการแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding)</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ (กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.)</p>

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<ul style="list-style-type: none"> ● ระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อยู่ระหว่าง 6 เดือนถึง 1 ปี ● การสำรวจความคิดเห็นของหน่วยงานเกี่ยวกับแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หมายถึง การสำรวจความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและพี่เลี้ยงของหน่วยงานที่มีข้าราชการไปบรรจุและแต่งตั้งภายในช่วงเวลาที่กำหนด ● ระดับความสำเร็จในการดูแลและพัฒนาข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) พิจารณาดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1. การบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 หน่วยงาน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 สำนักงาน ก.ก. มีบทบาทในการศึกษาวิเคราะห์เพื่อออกแบบแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อสร้างมาตรฐานการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร 	

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<p>1.2 สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีบทบาทในการสร้างความประทับใจแรกแก่ข้าราชการบรรจุใหม่ ตั้งแต่ก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงาน โดยการพัฒนากระบวนการรับรายงานและการส่งตัวข้าราชการบรรจุใหม่ไปปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วด้วยวิธีการที่ทันสมัย</p> <p>1.3 สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีบทบาทในการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในภาพรวม รวมถึงการพัฒนาผู้บังคับบัญชาและพี่เลี้ยงให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดเทคนิคและวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>2. ผลลัพธ์จากการดำเนินการตามแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คือ ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความสามารถในการปรับตัวด้านการทำงานและด้านสังคมอยู่ในระดับมากหรือมากที่สุด รวมถึงหน่วยงานและข้าราชการบรรจุใหม่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) อยู่ในระดับมากที่สุด</p>	

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
		<p>สัดส่วนความสำเร็จในการบูรณาการการดำเนินการ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำเร็จตามภารกิจเฉพาะหน่วยงาน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 60 2. ความสำเร็จในภาพรวม หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อ 1 ของทุกหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 40 <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 5</p> <p>วิธีคำนวณ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าเฉลี่ยความสามารถในการปรับตัวด้านการทำงานและด้านสังคม คำนวณจากคะแนนความสามารถในการปรับตัวฯ ที่ได้รับ ทหารด้วยจำนวนผู้ได้รับการประเมินความสามารถในการปรับตัวทั้งหมด จากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด 2. ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คำนวณจากคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางฯ ที่ได้รับ ทหารด้วยจำนวนผู้ทำแบบสำรวจความคิดเห็นทั้งหมด จากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด 	

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร (มน.)	ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินได้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่า ระดับ A (85.00 คะแนน)	<p>นิยาม</p> <p>การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิด เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ได้กำหนดให้การประเมิน ITA เป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จะต้องได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป</p> <p>ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80</p> <p>วิธีคำนวณ</p> <p>คำนวณจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช.</p>	กิจกรรมคลินิก ITA ของกรุงเทพมหานคร ไม่ใช้งบประมาณ (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.)

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาและสร้างเสริมความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรมให้แก่ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (มน.)	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาเครือข่ายธรรมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรมประจำหน่วยงาน (เครือข่าย STRONG) (ผลผลิต)	<p>นิยาม</p> <p>การพัฒนาเครือข่ายธรรมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรมประจำหน่วยงาน หมายถึง การป้องกันการทุจริตเชิงรุกด้วยการให้ความรู้เครือข่าย STRONG ของทุกหน่วยงาน เพื่อปลูกฝังจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริต</p> <p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>ร้อยละ 100</p> <p>วิธีคำนวณ การประเมินผลความก้าวหน้าตามหลักเกณฑ์การประเมินจากหน่วยงานผู้ประเมิน</p>	<p>กิจกรรมการพัฒนาเครือข่ายธรรมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรมประจำหน่วยงาน (เครือข่าย STRONG)</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ (กองทุนและเสริมสร้างจริยธรรมสำนักงาน ก.ก.)</p>
	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม (ผลผลิต)	<p>นิยาม</p> <p>ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม หมายถึง ความสำเร็จในการจัดทำต้นฉบับข้อมูล ไฟล์สื่อมัลติมีเดีย และหนังสือแจ้งเผยแพร่สื่อมัลติมีเดียผ่านเว็บไซต์สำนักงาน ก.ก.</p> <p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>ร้อยละ 100</p> <p>วิธีคำนวณ</p> <p>จำนวนไฟล์มัลติมีเดีย</p>	<p>กิจกรรมจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ (กองพิทักษ์ระบบคุณธรรมสำนักงาน ก.ก.)</p>

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<p>1. พัฒนาระบบการทำงานและเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรจากการโอนย้ายและลาออก โดยเฉพาะตำแหน่งที่มีต้นทุนหรือวิกฤติต่อภารกิจ</p> <p>2. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล (มน.)</p>	<p>มีนโยบายด้านสวัสดิการ หรือ ด้านประโยชน์เกื้อกูล หรือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร (ผลลัพธ์)</p>	<p>นิยาม</p> <p>นโยบายด้านสวัสดิการ หรือด้านประโยชน์เกื้อกูล หรือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร หมายถึง การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร-กรุงเทพมหานคร และนำผลสำรวจมาพิจารณาประกอบการกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ หรือด้านประโยชน์เกื้อกูล หรือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของกรุงเทพมหานครต่อไป</p> <p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>อย่างน้อย 1 เรื่อง</p> <p>วิธีการคำนวณ</p> <p>ตรวจสอบจำนวนเรื่อง</p>	<p>โครงการพัฒนาสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกรุงเทพมหานคร</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.)</p>

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<p>จัดปัจจัยเกื้อหนุนที่เอื้อให้ ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและ มีความผูกพันต่อองค์กร (มน.)</p>	<p>ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้เกี่ยวข้องต่อรูปแบบและ เวลาการทำงาน (ผลลัพธ์)</p>	<p>นิยาม ผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง ข้าราชการที่รับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน หรือข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตามรูปแบบและเวลาการทำงาน ที่ได้ดำเนินการพัฒนา</p> <p>ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80</p> <p>วิธีคำนวณ ค่าเฉลี่ยระดับคะแนนความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อ รูปแบบและเวลาการทำงานหารด้วยระดับคะแนน ความพึงพอใจสูงสุด คูณ 100</p>	<p>โครงการพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน ไม่ใช้งบประมาณ (กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร)</p>

มาตรการ	ตัวชี้วัดมาตรการ	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้การทำงานของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพ (มน.)	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้กับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในระยะเวลาที่กำหนด (ผลลัพธ์)	<p>นิยาม การนำเทคโนโลยีมาใช้กับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การกำหนดแนวทาง/มาตรการเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร นำเทคโนโลยีมาใช้ เช่น ส่งเสริมให้นำระบบสารสนเทศที่สำคัญยุทธศาสตร์และประเมินผลออกแบบไว้มาใช้งาน ส่งเสริมให้นำแอปพลิเคชันฟรีมาใช้งาน ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ออกแบบระบบตามความต้องการของหน่วยงาน ชี้แจงแนวทางการใช้งานระบบฯ เป็นต้น</p> <p>ค่าเป้าหมาย ภายในเดือนกันยายน 2565</p> <p>วิธีคำนวณ วัดจากระยะเวลาที่มีการเวียนแจ้งให้นำเทคโนโลยีมาใช้กับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	กิจกรรมการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ใช้งบประมาณ (กองทุนระบบราชการ กรุงเทพมหานคร)

ตาราง ง แสดงตัวชี้วัดและโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนภารกิจตามองค์ประกอบที่ 4 และ 5

องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐเพื่อนำไปสู่ระบบราชการ 4.0

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
ความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 10)	ตามที่ สกก. กำหนด	กิจกรรมการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (กองบริหารทั่วไป สำนักงาน ก.ก.)

องค์ประกอบที่ 5 ศักยภาพในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด	นิยาม/คำอธิบายตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
5.1 ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 10)	ตามที่ สกม. กำหนด	กิจกรรมการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม (กองบริหารทั่วไป สำนักงาน ก.ก.)
5.2 ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลสำหรับบูรณาการภารกิจของหน่วยงาน (One Platform) (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 10)	ตามที่ สยป. กำหนด	กิจกรรมพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลสำหรับบูรณาการภารกิจของหน่วยงาน (กองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก.)

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม

ตัวชี้วัดและภารกิจจากการเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัดที่ 1 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร-ประจำปี พ.ศ. 2565)

โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (กองทะเบียนประวัติข้าราชการ)

งบประมาณ : 11,125,900 บาท

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ													
			พ.ศ. 2564			พ.ศ. 2565										
			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. แต่งตั้งคณะกรรมการร่าง TOR	5	5	↔													
2. ประชุมคณะกรรมการร่าง TOR/คกก.พิจารณาเห็นชอบ	10	10	↔↔													
3. ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง/ลงนามในสัญญา	10	20			↔											
4. จัดทำแผนดำเนินงาน	5	30			↔											
5. ผู้รับจ้าง เก็บข้อมูล วิเคราะห์กรอบแนวทางการพัฒนาระบบ ให้ครอบคลุมขอบเขตของงานและภารกิจ	10	40			↔↔											
6. พัฒนาระบบอย่างน้อย 3 ระบบ	30	70				←	→	→	→							
7. ทดสอบระบบ/ปรับแก้ข้อบกพร่อง	10	80							↔↔							
8. ส่งมอบงาน/เตรียมเบิกจ่าย	10	90									↔					
9. ตรวจสอบงานงวดแรก/เบิกจ่าย	10	100										↔↔				
รวม 9 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100														

- ตัวชี้วัดที่ 2 : ระดับความสำเร็จของการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding)
- โครงการ/กิจกรรม : โครงการแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) (กองสรรหาบุคคล)
- งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ														
			พ.ศ. 2564				พ.ศ. 2565										
			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.		
1. พัฒนาแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ (BMA Onboarding) และกำหนดแผนในการดูแล และพัฒนาข้าราชการฯ (สกก. สพข. และ สกจ.สนป.)	10	10	↔														
2. จัดทำสื่อการเรียนรู้สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และตัวอย่างสื่อ สำหรับการปฐมนิเทศของหน่วยงาน (สกก.)	5	15	↔														
3. สร้างกลุ่มไลน์เพื่อสร้างความสัมพันธ์และให้คำปรึกษา แนะนำแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกี่ยวกับการทำงานและ การปรับตัวในการทำงาน รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำ แก่หน่วยงาน (สกก.)	5	20	↔														
4. ปรับปรุงแนวทางการรายงานตัวของข้าราชการ ที่สอบแข่งขันได้ทางออนไลน์ (สกจ.สนป.)	5	25	↔														

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ														
			พ.ศ. 2564					พ.ศ. 2565									
			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.		
5. ปรับปรุงแนวทางการแจ้งข้อมูลจำนวนและกำหนด การส่งตัวข้าราชการไปบรรจุและแต่งตั้งให้หน่วยงาน ที่มีตำแหน่งว่างทราบล่วงหน้า (สกจ.สนป.)	5	30	←→														
6. จัดทำคลิปวิดีโอผู้บริหารกรุงเทพมหานครกล่าวต้อนรับ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อใช้สำหรับเผยแพร่ให้ข้าราชการ ได้รับทราบ (สกจ.สนป.)	5	35		←→													
7. แจ้งข้อมูลจำนวนข้าราชการที่จะบรรจุและแต่งตั้งให้ หน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างทราบล่วงหน้า และส่งข้าราชการ ไปบรรจุและแต่งตั้งที่หน่วยงาน (สกจ.สนป.)	5	40	←														→
8. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ให้สอดคล้องกับความรู้และทักษะที่จำเป็น สำหรับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (สพข.)	5	45		←													→

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ												
			พ.ศ. 2564				พ.ศ. 2565								
			ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	กพ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
9. สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่และการดำเนินการตามแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สกก. สพข. และ สกจ.สนป.)	5	50													
10. เสริมสร้างการพัฒนาผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ(พี่เลี้ยง) ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและเทคนิควิธีการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (สปข.)	5	55													
11. ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (สกก.)	5	60													
12. ดำเนินการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แล้วเสร็จภายในช่วงระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (สปข)	10	70													

- ตัวชี้วัดที่ 3 : ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินได้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าระดับ A (85.00 คะแนน)
- โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมคลินิก ITA ของกรุงเทพมหานคร (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)
- งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ														
			พ.ศ. 2564			พ.ศ. 2565											
			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. คณะทำงานศึกษาและรวบรวมข้อมูล ข้อบกพร่อง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานในปี 2564	10	10	←		→												
2. นำข้อมูลที่รวบรวมได้ พร้อมทั้ง ปัญหา และอุปสรรค เข้าในคลินิก ITA เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไข เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของหน่วยงานกรุงเทพมหานครและเป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานในปี 2565	30	40															
3. เผยแพร่และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ITA ให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร รวมทั้งประชาชนทราบทางเว็บไซต์ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้การเก็บข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	20	60															
4. ให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบคำถามเกี่ยวกับการดำเนินการแก่หน่วยงานของกรุงเทพมหานครผ่านแอปพลิเคชัน Line@	30	90															
5. กำกับติดตาม เพื่อส่งเสริมและขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร และรวบรวมผลการดำเนินการให้เป็นไปตามปฏิทินการประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช.	10	100															
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100															

ตัวชี้วัดตามภารกิจสำคัญของหน่วยงาน (ยุทธศาสตร์หน่วยงาน)

ตัวชี้วัดที่ 1 : แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 - 2570) จำนวน 1 ฉบับ

โครงการ/กิจกรรม : โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 - 2570)

(กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

งบประมาณ : 192,000 บาท

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้าโครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ														
			พ.ศ. 2564			พ.ศ. 2565											
			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. กำหนดขอบเขตและแนวทางการดำเนินโครงการ วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และประสานวิทยากร	20	20	←	→													
2. จัดทำคำสั่งผู้เข้าร่วมโครงการ และคำสั่งเจ้าหน้าที่ ดำเนินการ	20	40			←	→											
3. ดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยการศึกษา ข้อมูล การสัมมนา การแบ่งกลุ่ม	40	80					←	→									
4. รวบรวมรายละเอียดจากการสัมมนา จัดทำร่าง แผนยุทธศาสตร์ฯ และสรุปนำเสนอผู้บริหาร	20	100									←	→					
รวม 4 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100															

- ตัวชี้วัดที่ 2 : ระดับความสำเร็จของการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding)
- โครงการ/กิจกรรม : โครงการแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) (กองสรรหาบุคคล)
- งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ													
			พ.ศ. 2564				พ.ศ. 2565									
			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.	
1. พัฒนาแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ (BMA Onboarding) และกำหนดแผนในการดูแล และพัฒนาข้าราชการฯ (สกก. สพข. และ สกจ.สนป.)	10	10	↔													
2. จัดทำสื่อการเรียนรู้สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และตัวอย่างสื่อ สำหรับการปฐมนิเทศของหน่วยงาน (สกก.)	5	15	↔													
3. สร้างกลุ่มไลน์เพื่อสร้างความสัมพันธ์และให้คำปรึกษา แนะนำแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกี่ยวกับการทำงานและ การปรับตัวในการทำงาน รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำ แก่หน่วยงาน (สกก.)	5	20	↔													
4. ปรับปรุงแนวทางการรายงานตัวของข้าราชการ ที่สอบแข่งขันได้ทางออนไลน์ (สกจ.สนป.)	5	25	↔													

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ														
			พ.ศ. 2564					พ.ศ. 2565									
			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.		
5. ปรับปรุงแนวทางการแจ้งข้อมูลจำนวนและกำหนดการส่งตัวข้าราชการไปบรรจุและแต่งตั้งให้หน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างทราบล่วงหน้า (สกจ.สนป.)	5	30	←→														
6. จัดทำคลิปวิดีโอผู้บริหารกรุงเทพมหานครกล่าวต้อนรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อใช้สำหรับเผยแพร่ให้ข้าราชการได้รับทราบ (สกจ.สนป.)	5	35		←→													
7. แจ้งข้อมูลจำนวนข้าราชการที่จะบรรจุและแต่งตั้งให้หน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างทราบล่วงหน้า และส่งข้าราชการไปบรรจุและแต่งตั้งที่หน่วยงาน (สกจ.สนป.)	5	40	←														→
8. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ให้สอดคล้องกับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (สพข.)	5	45		←													→

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ												
			พ.ศ. 2564				พ.ศ. 2565								
			ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	กพ	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
9. สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่และการดำเนินการตามแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สกก. สพข. และ สกจ.สนป.)	5	50													
10. เสริมสร้างการพัฒนาผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ(พี่เลี้ยง) ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและเทคนิควิธีการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (สปข.)	5	55													
11. ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแนวทางการดูแลและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (สกก.)	5	60													
12. ดำเนินการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แล้วเสร็จภายในช่วงระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (สปข)	10	70													

- ตัวชี้วัดที่ 3 : ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินได้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าระดับ A (85.00 คะแนน)
- โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมคลินิก ITA ของกรุงเทพมหานคร (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)
- งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ													
			พ.ศ. 2564			พ.ศ. 2565										
			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. คณะทำงานศึกษาและรวบรวมข้อมูล ข้อบกพร่อง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานในปี 2564	10	10	←	→												
2. นำข้อมูลที่รวบรวมได้ พร้อมทั้ง ปัญหา และอุปสรรค เข้าในคลินิก ITA เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไข เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของหน่วยงานกรุงเทพมหานครและเป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานในปี 2565	30	40				←	→									
3. เผยแพร่และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ITA ให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร รวมทั้งประชาชนทราบทางเว็บไซต์ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้การเก็บข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	20	60														
4. ให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบคำถามเกี่ยวกับการดำเนินการแก่หน่วยงานของกรุงเทพมหานครผ่านแอปพลิเคชัน Line@	30	90														
5. กำกับติดตาม เพื่อส่งเสริมและขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร และรวบรวมผลการดำเนินการให้เป็นไปตามปฏิทินการประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช.	10	100														←
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100														

ตัวชี้วัดที่ 4 : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาเครือข่ายธรรมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรมประจำหน่วยงาน (เครือข่าย STRONG)
 โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาเครือข่ายธรรมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรมประจำหน่วยงาน (เครือข่าย STRONG) (กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม)
 งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ													
			พ.ศ. 2564			พ.ศ. 2565										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	กพ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
1. ประชุมวางแผนการดำเนินงาน	10	10	←→													
2. รวบรวมข้อมูล	20	30	←→													
3. ติดต่อประสานกับสำนักงาน ป.ป.ช. ในการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	20	50			←→											
4. กำหนดวันฝึกอบรม และทำหนังสือถึงหน่วยงานของ กทม. ส่งผู้แทนเข้ารับการฝึกอบรม	30	80				←→										
5. สรุปผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของเครือข่าย STRONG และรวบรวมผลการดำเนินการให้เป็นไปตามปฏิทินการประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช.	20	100								←→						
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100														

ตัวชี้วัดที่ 5 : ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม
 โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม (กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม)
 งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้อหา รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ												
			พ.ศ. 2564			พ.ศ. 2565									
			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. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำสื่อมัลติมีเดีย	5	5	↔												
2. ประชุมวางแผนการดำเนินงาน	5	10		↔											
3. รวบรวมข้อมูล	35	45			↔										
4. จัดทำสื่อมัลติมีเดีย	50	95						↔							
5. แจกกองทะเบียนประวัติข้าราชการเผยแพร่สื่อมัลติมีเดียผ่านเว็บไซต์ สำนักงาน ก.ก.	5	100													↔
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100													

ตัวชี้วัดที่ 6 : มีนโยบายด้านสวัสดิการ หรือด้านประโยชน์เกื้อกูล หรือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร
 โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกรุงเทพมหานคร (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)
 งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ											
			พ.ศ. 2564			พ.ศ. 2565								
			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. นำผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ทราบและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	10	10												
2. นำผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรฯ ที่ผ่านการรับทราบจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ เสนอ ก.ก. ทราบ และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	10	20												
3. แจ้งเวียนผลการสำรวจให้หน่วยงานทราบ	10	30												
4. นำผลการสำรวจฯ มาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำนโยบายในการพัฒนาด้านสวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูล หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน	50	80												

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ													
			พ.ศ. 2564			พ.ศ. 2565										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
4.1 จัดประชุมกลุ่มงานเพื่อพิจารณาเลือกประเด็นที่ได้ จากผลการสำรวจฯ มากำหนดเป็นนโยบาย โดยพิจารณา จากผลการสำรวจของปัจจัยที่มีระดับต่ำ ความจำเป็นเร่งด่วน ผลกระทบที่จะได้รับในวงกว้าง ฯลฯ								↔								
4.2 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร/องค์กรอื่น ๆ /สอบถาม ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดร่างนโยบายเพื่อ พัฒนาปัจจัยฯ ที่คัดเลือก และจัดทำร่างนโยบายดังกล่าว								↔								
4.3 กรณีร่างนโยบายฯ มีผลกระทบในวงกว้าง จัดให้มี การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างนโยบายฯ จากตัวแทน ผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อนำความคิดเห็นมาปรับปรุงร่างนโยบายฯ ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ได้รับ ผลจากการกำหนด นโยบายดังกล่าว										↔						
5. เสนอร่างนโยบายฯ ต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ ความเห็นชอบเพื่อนำเข้า อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง และ ก.ก. ต่อไป	10	90											↔			
6. แจ้งนโยบายฯ ที่ผ่านความเห็นชอบให้หน่วยงานต่าง ๆ ทราบ และแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ต่อไป	10	100													↔	
รวม 6 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100														

ตัวชี้วัดที่ 7 : ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อรูปแบบและเวลาการทำงาน

โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565											
			พ.ศ. 2564			พ.ศ. 2565								
			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 วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	20	20	←————→											
2. กำหนดแนวทางการพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน โดยจัดประชุมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	20	40				←————→								
3. ทำข้อเสนอเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน กำหนดกลุ่มเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติ และเสนอผู้บริหาร พิจารณา	20	60				←————→								
4. ทดลองดำเนินการ	20	80						←————→						
5. ติดตามประเมินผล และรายงานผู้บริหาร	20	100										←————→		
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100												

ตัวชี้วัดที่ 8 : มีการนำเทคโนโลยีมาใช้กับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในระยะเวลาที่กำหนด

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร)

งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ/กิจกรรม	เนื้องาน รายขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ													
			พ.ศ. 2564			พ.ศ. 2565										
			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 วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	20	20	←————→													
2. กำหนดงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้	20	40					←————→									
3. นำเสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ	20	60						←————→								
4. กำหนดแนวทาง/มาตรการเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครนำเทคโนโลยีมาใช้	20	80								←————→						
5. ติดตามประเมินผลและรายงานผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	20	100											←————→			
รวม 5 ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	100	100														