

แบบสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ที่ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากทม.กรุงเทพมหานคร

หน่วยงาน (ระดับสำนัก) สำนักงาน ก.ก.

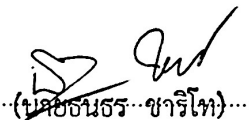
ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลสำเร็จ	รายละเอียดผลดำเนินการตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมสนับสนุน	ประเภทตัวชี้วัด
๑. ร้อยละของบริการสาธารณะที่มีการสำรวจว่าควรให้สำนักงานเขตเป็นหน่วยดำเนินการ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ได้ดำเนินการนำภารกิจที่จะให้สำนักงานเขตดำเนินการ ปรึกษากับที่ปรึกษาของโครงการ เพื่อวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบงาน และโครงสร้างสำนักงานเขต โดยได้มีการพิจารณาการแบ่งหน้าที่ระหว่างสำนักกับสำนักงานเขตทั้งหมดให้ชัดเจน จำนวนทั้งสิ้น ๓๕ ภารกิจ และได้นำกรอบแนวทางการกำหนดภารกิจและแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างสำนัก และสำนักงานเขต เสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ และได้มีมติเห็นชอบการแบ่งภารกิจอำนาจหน้าที่ระหว่างสำนักกับสำนักงานเขต	โครงการพัฒนาระบบงานและโครงสร้างสำนักงานเขต	<input checked="" type="checkbox"/> ตามแผนปฏิบัติการ กทม. ปี ๒๕๖๓ <input type="checkbox"/> บูรณาการ <input type="checkbox"/> ตามนโยบาย ภารกิจเฉพาะ/เชิงพื้นที่ ด้านที่ ๕ มหานครประชาธิปไตย มติที่ ๕.๓ การกระจายอำนาจสู่ประชาชน เป้าหมายที่ ๕.๓.๑ ลดบทบาทส่วนกลางลง เหลือภารกิจหลักเท่าที่ต้องทำเท่าที่จำเป็น และให้อำนาจในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจในการจัดบริการสาธารณะในระดับพื้นที่ เป้าประสงค์ที่ ๕.๓.๑.๑ การกระจายอำนาจ การจัดการบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่โดยตรงจากสำนักไปยังสำนักงานเขตและหน่วยบริการในพื้นที่
๒. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๐	ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เสนอผู้บริหาร จำนวน ๗ สมรรถนะ ประกอบด้วย ๑. เห็นคุณค่าในตัวคน (Value People) ๒. สร้างสรรค์ความร่วมมือ (Collaboration)	โครงการศึกษาทบทวนเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร	<input checked="" type="checkbox"/> ตามแผนปฏิบัติการ กทม. ปี ๒๕๖๓ <input type="checkbox"/> บูรณาการ <input type="checkbox"/> ตามนโยบาย ภารกิจเฉพาะ/เชิงพื้นที่ ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลสำเร็จ	รายละเอียดผลดำเนินการตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมสนับสนุน	ประเภทตัวชี้วัด
			<p>๓. คิดไปข้างหน้า (Forward Thinking)</p> <p>๔. กล้าตัดสินใจ (Making Decision)</p> <p>๕. เปลี่ยนแปลงทันการณ์ (Change)</p> <p>๖. ใช้นวัตกรรมทำงาน (Process Innovation)</p> <p>๗. คิดต่างอย่างสร้างสรรค์ (Promoting Innovative Thinking /Non-Technology)</p> <p>ซึ่งความสำเร็จของตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p>๑. มีการจัดทำโครงการและกำหนดแผนงาน</p> <p>๒. ดำเนินการศึกษาทบทวนร่วมกับผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษา ตามแผนงานที่กำหนด</p> <p>๓. สรุปผลการทบทวนสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) พร้อมนิยามของสมรรถนะ</p> <p>๔. จัดทำสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (Managerial Competency) แล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนด</p>		<p>เป้าหมายที่ ๗.๓.๑ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน</p> <p>เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๑.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นมืออาชีพ</p>

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลสำเร็จ	รายละเอียดผลดำเนินการตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมสนับสนุน	ประเภทตัวชี้วัด
<p>๓. ความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต</p>	<p>๑ หลักสูตร</p>	<p>-</p>	<p>กำลังดำเนินการจัดทำหลักสูตรฯ และแบบทดสอบ เรื่องการประยุกต์หลักความพอเพียงด้วยโมเดล STRONG : จิตพอเพียง ด้านทุจริต ความสำเร็จของกิจกรรมสนับสนุน ตัวชี้วัดคิดเป็นร้อยละ ๗๕</p>	<p>กิจกรรมจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกัน การทุจริต</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ปี ๒๕๖๓ <input type="checkbox"/> บูรณาการ <input type="checkbox"/> ตามนโยบาย ภารกิจเฉพาะ/เชิงพื้นที่ ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายที่ ๗.๓.๑ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน เป้าประสงค์ ๗.๓.๑.๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล</p>
<p>๔. กรุงเทพมหานคร มีร่างบัญชีเงินเดือนของกรุงเทพมหานคร และแนวทาง/วิธีการการเปลี่ยนผ่านการใช้บัญชีเงินเดือน ฉบับเก่ากับฉบับใหม่</p>	<p>๑ ฉบับ</p>	<p>-</p>	<p>โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการศึกษาของที่ปรึกษา (SASIN) โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ความสำเร็จของกิจกรรมสนับสนุน ตัวชี้วัดคิดเป็นร้อยละ ๓๐</p>	<p>โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร</p>	<p><input type="checkbox"/> ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ปี ๒๕๖๓ <input type="checkbox"/> บูรณาการ <input checked="" type="checkbox"/> ตามนโยบาย ภารกิจเฉพาะ/เชิงพื้นที่ ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายที่ ๗.๓.๒ กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง เอื้อต่อความเป็นธรรม สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๒.๒ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัวและสนับสนุนการบริหารราชการ</p>

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลสำเร็จ	รายละเอียดผลดำเนินการตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรมสนับสนุน	ประเภทตัวชี้วัด
๕. จำนวนกลุ่มภารกิจที่มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) แล้วเสร็จ	๒ กลุ่มภารกิจ	-	ได้ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโครงการเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) เรียบร้อยแล้ว ปัจจุบันอยู่ระหว่างการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผลในการสัมภาษณ์เพื่อใช้สำหรับจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) ความสำเร็จของกิจกรรมสนับสนุนตัวชี้วัดคิดเป็นร้อยละ ๔๔	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)	<input type="checkbox"/> ตามแผนปฏิบัติราชการ กทม. ปี ๒๕๖๓ <input type="checkbox"/> บูรณาการ <input checked="" type="checkbox"/> ตามนโยบาย ภารกิจเฉพาะ/เชิงพื้นที่ ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายที่ ๗.๓.๒ กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง เอื้อต่อความเป็นธรรม สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๒.๒ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัวและสนับสนุนการบริหารราชการ

ลงชื่อ..........เจ้าหน้าที่รับผิดชอบหน่วยงาน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ  
กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล

กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ

หมายเหตุ : เกิดจากการประเมินผลสัมฤทธิ์การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเจราจาดกลางของหน่วยงานที่สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากรุงเทพมหานครตามเป้าหมายที่กำหนด (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนตัวชี้วัดเจราจาดกลาง)

ลงชื่อ..........หัวหน้าส่วนราชการ

(นางสาวสุภาภรณ์ ธีระจันทร์)  
(ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ)  
สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล