

รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. นายสนิทกร กาญจนะจิตรา ประธาน อ.ก.ก.
๒. นางวันทนีย์ วัฒนชะ
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
รักษาราชการแทนปลัดกรุงเทพมหานคร อ.ก.ก.
๓. นายเฉลิมพล โชตินุชิต อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
๔. ดร. เกรียงพล พัฒนรัฐ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๕. ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๖. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อ.ก.ก.
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทรายแก้ว อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๘. นายสุรชาติ กิมมณี อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๙. นายสัญญา เศรษฐพิทยากุล อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๐. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๑๑. นางสาวจเรช อริญวัฒน์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ.
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุदारัตน์ หงวนเสงี่ยม อ.ก.ก.
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
๑๓. นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

๑๔. นายณัฐพงศ์...



๑๔. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๑๕. นางสาวอริญา พรไชยะ อ.ก.ก.
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๑๖. นางอริญญา นุชสาย อ.ก.ก. และเลขานุการ
ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร
รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๑๗. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด ผู้ช่วยเลขานุการ
นักรักษาการบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๑๘. นายกิตติ มีศิริ ผู้ช่วยเลขานุการ
นักรักษาการบุคคลชำนาญการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวจาริณี รุทธกาญจน์ ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล
สำนักงาน ก.ก.
๒. นางสาวณัฐภา โสมสิน ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศรักษาการบุคคล
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๓. นายอดิศักดิ์ ปานด่วน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาการรักษาการบุคคล-
กรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๔. นายภัทรารุส อุดมมงคล ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๕. นายชัชวาล ชมศิริตระกูล ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๒
กองโครงสร้างและอัตรากำลัง
สำนักงาน ก.ก.
๖. นางสาวพีพรรณ พุทธานู ผู้อำนวยการส่วนข้อมูลบุคคล
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๗. นางปิ่นพิกา ก่อพงศ์ศานต์ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
รักษาการเลขานุการสำนักการศึกษา
สำนักการศึกษา
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)

๘. นางสาวหัตถกานต์...



๘. นางสาวหัตถกานต์ มีศิริญ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๙. นางสาวสุดาภรณ์ วิทยากุล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๑๐. นายภูริวรรธ แข็งกล้า นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๑๑. นางสาวพัศธรธวันต์ คำพรรณม์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เรื่องที่ ๑.๑ การแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีมติแต่งตั้งอนุกรรมการ
วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร แทน อ.ก.ก. วิสามัญฯ ที่ครบวาระ
การดำรงตำแหน่ง เพื่อให้การดำเนินการของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง
ประกอบด้วย

ประธาน อ.ก.ก.วิสามัญ

๑. นายนนทิกร กาญจนะจิตรา

อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการ ก.ก.

๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร

๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเสงี่ยม

(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)

อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร

๔. ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.

๕. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)

๖. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว

(คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)

อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๗. ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา

๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทรายแก้ว

๙. นายเกรียงพล...

๙. นายเกรียงพล พัฒนรัฐ

๑๐. นายสุรชาติ กิมมณี

๑๑. นายสัญญา เศรษฐพิทยากุล

อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๑๒. รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย

๑๓. นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์

ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

๑๔. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย

อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการสำนักงาน ก.ก.

๑๕. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย

๑๖. ข้าราชการในสำนักงาน ก.ก. ที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย


โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณากลับกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร วิสัยทัศน์กรุงเทพมหานคร และแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร การนำตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานครด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมากำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รวมถึงการกำหนดกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้อง

๒. ทำการแทน ก.ก. ในการกำหนดแนวทางขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร การติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน การวิเคราะห์วิจัยเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล การพิจารณานำแนวคิด Best Practice ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การรักษาสัมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การทำงานที่รองรับวิถีชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมขององค์กร การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

เรื่องที่ ๑.๒ การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

การประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยแอปพลิเคชัน Cisco Webex Meetings หรือเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร ซึ่งมี อ.ก.ก. ๖ ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๘ คน ได้แก่

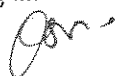
๑. นางวันทนี... 

๑. นางวันทนีย์ วัฒนนะ อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
รักษาการปลัดกรุงเทพมหานคร
๒. นายเฉลิมพล โชตินุชิต อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
๓. นายสุรชาติ กิมมณี อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทรายแก้ว อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๕. รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิสา ช่อแก้ว อ.ก.ก.
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๖. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๗. นางสาวจรเชช อรัญวัฒน์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ.
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเสงี่ยม อ.ก.ก.
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก่อนร่วมการประชุม
เรียบร้อยแล้ว จำนวน ๘ คน และมี อ.ก.ก. ๖ และผู้ช่วยเลขานุการเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕
ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๐ คน ได้แก่

๑. นายนนทิกร กาญจนะจิตรา ประธาน อ.ก.ก.
๒. นายสัญญา เศรษฐพิทยากุล อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๓. ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๔. ดร. เกรียงพล พัฒนรัฐ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๕. นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล
๖. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

นางสาวอรัญญา...



๗. นางสาวอริญญา พรไชยะ อ.ก.ก.
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๘. นางอริญญา นุชสาย อ.ก.ก.และเลขานุการ
ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร
รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
๙. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๑๐. นายกิตติ มีศิริ ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

มติ อ.ก.ก. รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖
ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอขอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ-
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖
ซึ่งมีทั้งหมด ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๑๙ หน้า ปรากฏว่าไม่มีท่านใดขอแก้ไขรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ ผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงาน ก.ก. ขอรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีมติในการประชุมครั้งที่
๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพ-
มหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และ ก.ก. ได้มีมติรับทราบแผนยุทธศาสตร์ฯ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕
เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕

๒. แผนยุทธศาสตร์..

Or.

๒. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “การบริหารทรัพยากรบุคคลทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วน” โดยแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวสนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ โดยการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนามหานคร สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร และยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ วิธีการ กฎหมาย ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งอย่างเหมาะสม โดยกำหนดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Strategic Target) ดังนี้

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Strategic Target)	คุณค่าที่ส่งมอบ
๑. พัฒนามหากรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance)	ระบบงาน รูปแบบการทำงาน โครงสร้าง อัตรากำลัง มีความคล่องตัว (Lean & Agile Organization) ควบคู่กับการสร้างความสุขในการทำงาน และการขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีเอกภาพ
๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness)	ทรัพยากรบุคคลมีกรอบแนวคิด (Mindset) และกรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจการพัฒนามหานครภายใต้บริบทที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปในยุค Next Normal
๓. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking)	๑. ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job) ๒. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
๔. สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร (HR Culture & Leadership)	ผู้นำในทุกระดับพร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร รวมทั้งมีวัฒนธรรมองค์กรแบบ Outward Mindset และ Sense of Urgency
๕. สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหานคร (HR Innovation)	มีองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรมการพัฒนามหานครที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง

๓. การประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ สำนักงาน ก.ก. ได้นำเสนอความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในภาพรวม ในช่วง ๘ เดือนที่ผ่านมา พบว่า ความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๑ โดยพิจารณาจากจำนวนโครงการที่ดำเนินการเสร็จแล้วและโครงการที่อยู่

ระหว่างดำเนินการ...



ระหว่างดำเนินการ จากจำนวนโครงการทั้งหมด ๕๖ โครงการ โดยมีโครงการที่ดำเนินการเสร็จแล้ว จำนวน ๑๓ โครงการ (ร้อยละ ๒๓.๒๑) อยู่ระหว่างดำเนินโครงการ จำนวน ๒๘ โครงการ (ร้อยละ ๕๐) และยังไม่ได้ดำเนินการโครงการ จำนวน ๑๕ โครงการ (ร้อยละ ๒๖.๗๙) ซึ่งที่ประชุมมีมติให้สำนักงาน ก.ก. รับข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปปรับปรุงแนวทางการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ต่อไป สรุปประเด็นข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

๓.๑ การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครระยะ ๕ ปี จำเป็นต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) ในแต่ละปีด้วย เพื่อกำหนดผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Result) ของแต่ละเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ให้ชัดเจนว่า ผลงานหลักที่ต้องการคืออะไร หน่วยงานใดรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมอะไรที่จะดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์นั้น เพราะบางโครงการอาจยังไม่ได้เริ่มดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ บางโครงการผลสำเร็จสามารถตอบโจทย์ได้หลายเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ ซึ่งคำว่าทำงานสำเร็จกับทำงานเสร็จมีความหมายต่างกัน กรุงเทพมหานครจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าแต่ละเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ อะไรคือผลลัพธ์หรือความสำเร็จที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในแต่ละเรื่อง

๓.๒ การกำหนดโครงการ/กิจกรรมควรมีความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์และเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ เนื่องจากผลสำเร็จของบางโครงการยังไม่สะท้อนผลลัพธ์ที่ต้องการในแต่ละเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์อย่างแท้จริง

๓.๓ โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ในส่วนที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบหลัก (Ownership) ที่ชัดเจน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร โดยอาจมีการแต่งตั้งคณะทำงาน (Agile Team) เพื่อรับผิดชอบขับเคลื่อนในแต่ละเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ด้วย เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าและขับเคลื่อนงานได้อย่างรวดเร็วและทันกับการดำเนินการ

๓.๔ การสื่อสารแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ยังขาดการสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ต้องการ ความเชื่อมโยงของโครงการ/กิจกรรมภายใต้เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ และการติดตามงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องระหว่างผู้ที่รับผิดชอบแผนยุทธศาสตร์ของแต่ละหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ควรมีการสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง และระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ที่ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

๓.๕ ควรจัดทำระบบรายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ผ่านระบบออนไลน์ (e-monitoring) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับหน่วยงานในการรายงานผลการดำเนินการตามแผนและหน่วยงานส่วนกลางสามารถติดตามความก้าวหน้า รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ได้อย่างใกล้ชิด และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา

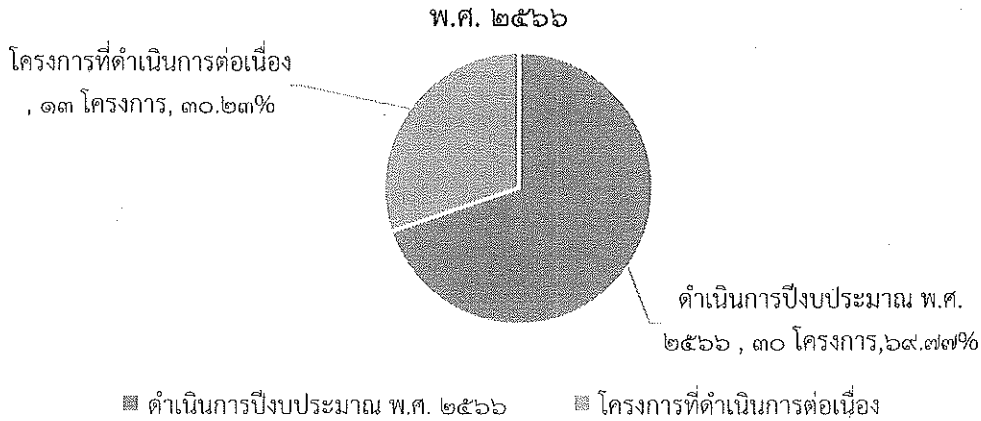
๔. สำนักงาน ก.ก. ได้สรุปผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีการตัดโครงการ/กิจกรรม บางส่วนออก เนื่องจากบางโครงการ/กิจกรรมไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ และบางโครงการจะเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๔.๑ โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีจำนวน ๔๓ โครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย

๑) โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๐ โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ ๖๙,๗๗)

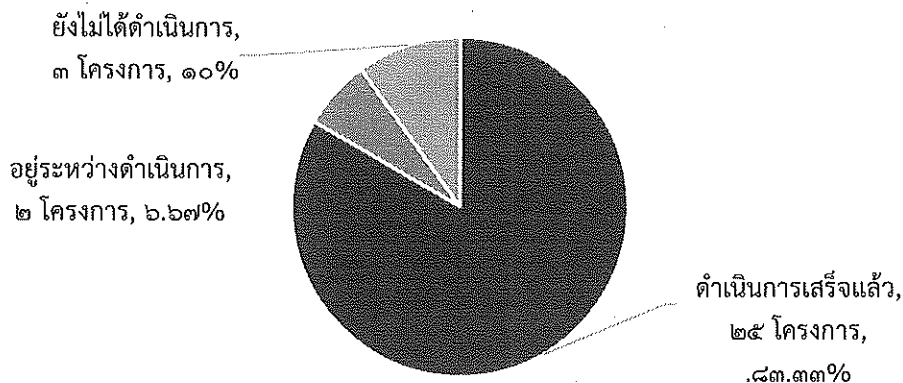
๒) โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่อง จำนวน ๑๓ โครงการ (ร้อยละ ๓๐,๒๓)

แผนภูมิที่ ๑ แสดงจำนวนโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ



๔.๒ ผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมในภาพรวม พบว่า โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๐ โครงการ ประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเสร็จแล้ว จำนวน ๒๕ โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ ๘๓,๓๓) อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน ๒ โครงการ (ร้อยละ ๖,๖๗) และยังไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐)

แผนภูมิที่ ๒ แสดงผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



๔.๓ ผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม จำแนกตามเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ พบว่า โครงการ/กิจกรรมส่วนมากดำเนินการแล้วเสร็จและมีผลการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน ๑ โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ ๑๖.๖๗) และยังไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๑ โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ ๑๖.๖๗) เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๔ มีโครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๑ โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐) และเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๕ โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน ๑ โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ ๓๓.๓๓) และยังไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๑ โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ ๓๓.๓๓)

ตารางที่ ๑ แสดงสถานะโครงการ/กิจกรรม จำแนกตามเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์

สถานะโครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๓	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๔	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๕	รวม (โครงการ)
ดำเนินการเสร็จแล้ว	๖ (๖๐)	๓ (๕๐)	๘ (๕๗.๑๔)	๘ (๘๐)	-	๒๕ (๕๘.๑๔)
อยู่ระหว่างดำเนินการ	-	๑ (๑๖.๖๗)	-	-	๑ (๓๓.๓๓)	๒ (๔.๖๕)
ยังไม่ได้ดำเนินการ	-	๑ (๑๖.๖๗)	-	๑ (๑๐)	๑ (๓๓.๓๓)	๓ (๖.๙๘)
โครงการ/กิจกรรมต่อเนื่อง	๔ (๔๐)	๑ (๑๖.๖๗)	๖ (๕๒.๘๖)	๑ (๑๐)	๑ (๓๓.๓๓)	๑๓ (๓๐.๒๓)
รวม (โครงการ)	๑๐ (๑๐๐)	๖ (๑๐๐)	๑๔ (๑๐๐)	๑๐ (๑๐๐)	๓ (๑๐๐)	๔๓ (๑๐๐)

๔.๔ ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดกลยุทธ์ จำแนกตามเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ พบว่า จากตัวชี้วัดกลยุทธ์ทั้งหมด ๑๙ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่มีผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน ๑๐ กลยุทธ์ (ร้อยละ ๕๒.๖๓) ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน ๘ กลยุทธ์ (ร้อยละ ๔๒.๑๑) และยังไม่มีการวัดผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ จำนวน ๑ กลยุทธ์ (ร้อยละ ๕.๒๖)

ตารางที่ ๒ แสดงสถานะผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ จำแนกตามเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์

สถานะตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๓	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๔	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๕	รวม (โครงการ)
เป็นไปตามเป้าหมาย	๓ (๗๕)	๑ (๒๕)	๔ (๘๐)	๒ (๕๐)	-	๑๐ (๕๒.๖๓)
ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	-	๓ (๗๕)	๑ (๒๐)	๒ (๕๐)	๒ (๑๐๐)	๘ (๔๒.๑๑)
ยังไม่มีการวัดผลสำเร็จ	๑ (๒๕)	-	-	-	-	๑ (๕.๒๖)
รวม	๔ (๑๐๐)	๔ (๑๐๐)	๕ (๑๐๐)	๔ (๑๐๐)	๒ (๑๐๐)	๑๙ (๑๐๐)

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พบประเด็นปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินการดังนี้

๕.๑ การกำหนดโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์มีเป็นจำนวนมาก โดยบางโครงการ/กิจกรรมอาจยังไม่ตอบโจทย์การแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นและเร่งด่วน หรือยังไม่สนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนภารกิจงานตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอย่างแท้จริง อีกทั้ง ยังไม่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อวัดผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการจากการดำเนินการตามแผนดังกล่าว

๕.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไม่ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รวมถึงการคัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานที่จะต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

๕.๓ การกำหนดโครงการ/กิจกรรมบางส่วนเป็นโครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องกัน เมื่อไม่สามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงส่งผลกระทบต่อการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๕.๔ การกำหนดโครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แต่ยังไม่ครอบคลุมการแก้ไขปัญหาและพัฒนาาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ดังจะเห็นได้จากจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องมีน้อย จึงทำให้ไม่เห็นทิศทางการพัฒนาาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ชัดเจน

๕.๕ การติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ยังไม่ได้ดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินโครงการต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถกำกับติดตามหรือรายงานปัญหาให้ทราบได้อย่างรวดเร็ว จึงส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้สำนักงาน ก.ก. ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อทำหน้าที่จัดทำร่างแผนปฏิบัติการประจำปี รวมถึงติดตามรายงานผลการดำเนินการตามแผนดังกล่าวแล้ว อีกทั้งได้หารือร่วมกับสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลเพื่อออกแบบระบบติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครผ่านระบบออนไลน์ด้วย

๖. การประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนและเร่งรัดการดำเนินการตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครด้านโครงสร้างและการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ได้มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๖.๑ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครฉบับนี้จัดทำขึ้นก่อนที่ท่านผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) จะเข้ามาดำรงตำแหน่งทำให้การออกแบบแผนยุทธศาสตร์เน้นไปที่การพัฒนาในเชิงกระบวนการ แต่ยังไม่ได้สอดคล้องกับนโยบาย ๙ ดี ๙ ด้านของผู้ว่าฯ จึงเห็นควรมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครใหม่ทั้งระบบ เช่น การวิเคราะห์งานใหม่ (Job Analysis) เพื่อพิจารณาภารกิจ/กระบวนการใดควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกิจใดควรดำเนินการต่อหรือยกเลิก

๖.๒ ควรปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบตั้งแต่กระบวนการสรรหาคนเข้าสู่องค์กรไปจนถึงการออกจากราชการ และครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานคร อีกทั้งต้องสอดคล้องกับกลุ่มตำแหน่งที่จะมีการออกแบบใหม่ เช่น กลุ่มนักจัดการเมือง วิศวกรเมือง เป็นต้น โดยควรกำหนดประเด็นที่ดำเนินการเป็นระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวและกำหนดกลไกในการพิจารณาและขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวให้ชัดเจน เช่น สำนักงาน ก.ก. อ.ก.ก.วิสามัญที่เกี่ยวข้อง ก.ก. และที่ปรึกษา เป็นต้น

๖.๓ มอบสำนักงาน ก.ก. ทวิร่วมกับนายสัญญา เศรษฐพิทยากุล ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการขับเคลื่อนและเร่งรัดการดำเนินการตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครด้านโครงสร้างและการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครเพื่อออกแบบกรอบแนวคิดในการทบทวน OKR และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒)

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เห็นควรนำเสนอ อ.ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาปรับรับทราบผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เอกสารหมายเลข ๑) และขอรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว รวมถึงกรอบแนวคิดการทบทวน OKR และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เอกสารหมายเลข ๒)

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

ที่ประชุมได้พิจารณาผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ แล้วโดยให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑. การรายงานผลการดำเนินการในครั้งนี้จะเห็นแต่จำนวนโครงการที่สำเร็จ แต่ไม่เห็นผลสัมฤทธิ์ว่าในส่วนที่ดำเนินการไปแล้วในหนึ่งปีที่ผ่านมาบรรลุเป้าประสงค์แต่ละยุทธศาสตร์หรือไม่อย่างไร ประกอบกับการทำแผนยุทธศาสตร์ ฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ อยู่ในช่วงการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร จึงทำให้แผนยุทธศาสตร์ ฯ ฉบับดังกล่าว ยังมีบางประเด็นที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) ดังนั้น ควรมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถติดตามงานการขับเคลื่อนได้ในแต่ละ value chain

๒. ภารกิจงานประจำกับภารกิจงานยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานครเป็นเรื่องค่อนข้างยากที่จะแยกออกจากกันเนื่องจากบางครั้งต้องนำโครงการที่เป็นงานประจำไปใส่ไว้ในแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณดำเนินการ อย่างไรก็ตามขอให้กรุงเทพมหานครทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยแยกเป็น ๒ ส่วนให้ชัดเจน ดังนี้

๑) งานประจำที่กรุงเทพมหานครจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้ได้มาตรฐาน ระบบมีความเป็นธรรม โปร่งใส เป็นไปตามหลักการ

๒) งานยุทธศาสตร์...



๒) งานยุทธศาสตร์ให้วิเคราะห์นโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและแผนฉบับต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลช่วยขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและแผนต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง

๓. การกำหนดแผนดำเนินการ (Action Plan) ควรมีการจัดลำดับ Pain Point หรือประเด็นที่จะดำเนินการตามความสำคัญและความเร่งด่วน นอกจากนี้ควรกำหนดเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตที่ชัดเจน (Drawing to the future) สำหรับการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นที่ทุกสำนักและสำนักงานเขตต้องช่วยกันดำเนินการ โดยควรมีการตั้งค่าเป้าหมายแบบ Objectives & Key Results (OKR) และกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบการดำเนินการในแต่ละกลุ่มตำแหน่งจะทำให้เห็นความชัดเจนและสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสำนักและสำนักงานเขตขับเคลื่อนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.ก. จะมีบทบาทเป็น Facilitator ส่งผลให้เกิดการ Transform ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครอย่างเป็นรูปธรรม โดยวิเคราะห์นโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (๙ ด้าน ๙ ตี) และกำหนดเป็น Strategic Issue ของภารกิจแต่ละด้านเชื่อมโยงไปสู่การกำหนด HR Strategic Issue และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ต้องดำเนินการระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว ทั้งนี้ ต้องมีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกรุงเทพมหานครในเชิงนโยบาย และ ก.ก หรือ อ.ก.ก.วิสามัญที่เกี่ยวข้อง สำนักงาน ก.ก. ในเชิงปฏิบัติ และควรมีระบบติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ในรูปแบบ Dashboard เพื่อเป็นการติดตามแผนในภาพรวมต่อไป

มติที่ประชุม ให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการ

เรื่องที่ ๓.๒ การกำหนดทิศทางการทำงานของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการทำงานของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีมติแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร และกำหนดอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑.๑ ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดนโยบาย เป้าหมายยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร การกำหนดแนวทางขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร วิสัยทัศน์กรุงเทพมหานคร และแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร รวมถึงศึกษาแนวคิด Best Practice ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหานครอื่น เพื่อนำมาขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมคุณภาพชีวิต รักษาสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และพัฒนาค่านิยมร่วมในองค์กร และการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ

๑.๒ ปฏิบัติหน้าที่...



๑.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

๒. สรุปผลการดำเนินงานของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล-กรุงเทพมหานคร ในช่วง ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ โดยมีเรื่องที่ผ่านมาการพิจารณาของ อ.ก.ก. ดังนี้

๓. สรุปผลการดำเนินงานของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล-กรุงเทพมหานคร ในช่วง ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ โดยมีเรื่องที่ผ่านมาการพิจารณาของ อ.ก.ก. ดังนี้

๒.๑ ด้านแผนยุทธศาสตร์ : การจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐) และการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐)

๒.๒ ด้านระบบงาน : การขับเคลื่อนการพัฒนาารูปแบบการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร โดยการให้เอกชนมีส่วนร่วมในกิจการของรัฐ

๒.๓ ด้านวางแผนกำลังคน : กรอบแนวทางการบริหารกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกรุงเทพมหานคร

๒.๔ การทำงานวิถีใหม่ : การพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงาน แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับวิถีชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของกรุงเทพมหานคร การกำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๒.๕ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ : การกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๔. การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีมติแต่งตั้งอนุกรรมการ-วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครและกำหนดอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ พิจารณากลับกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร วิสัยทัศน์กรุงเทพมหานคร และแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร การนำตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานครด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมากำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รวมถึงการกำหนดกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ ทำการแทน ก.ก. ในการกำหนดแนวทางขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร การติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงานการวิเคราะห์วิจัยเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล การพิจารณานำแนวคิด Best Practice ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การรักษาสัมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การทำงานที่รองรับวิถีชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมขององค์กร การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ

๓.๓ ปฏิบัติหน้าที่...



๓.๓ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

๔. สำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณากำหนดประเด็นที่จะนำเสนอต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ดังนี้

๔.๑ ด้านแผนยุทธศาสตร์ : กรอบแนวทางการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ทบทวน OKR และ Action Plan ให้สอดคล้องนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) การติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และการจัดทำ HR Dashboard

๔.๒ การวิเคราะห์วิจัยเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล : ปัญหาการสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานคร ปัญหาการทดแทนตำแหน่งว่างและแนวทางการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ การปรับปรุงโครงสร้างและการวางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร แผนและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ สารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาระบบบริหารผลงานและค่าตอบแทน การจ้างงานรูปแบบอื่น การดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เป็นต้น

๔.๓ การพิจารณานำแนวคิด Best Practice ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร : การยกระดับกรุงเทพมหานครสู่การเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในเวทีสากล แนวทางการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ

๔.๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การรักษาสมาคมคู่ชีวิตระหว่างชีวิตกับการทำงาน การทำงานที่รองรับวิถีชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ : แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของกรุงเทพมหานคร

๔.๕ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร : ผลการดำเนินการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ผ่านมา ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบัน

๔.๖ การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมขององค์กร : การจัดทำวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมขององค์กรของกรุงเทพมหานคร แผนการสื่อสารเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร การประเมินผลสำเร็จการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร

๔.๗ การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม : แนวทางการส่งเสริมนวัตกรรมพัฒนาเมืองและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๘ การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน : แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เห็นควรขอรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการทำงานของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. ประเด็นที่จะนำเสนอต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๒. รูปแบบการจัดประชุม ณ สถานที่ตั้ง และหรือการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ประเด็นสำคัญ...



ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

ที่ประชุมได้พิจารณาการกำหนดทิศทางการทำงานของ อ.ก.ก. วิสัยทัศน์เกี่ยวกับยุทธศาสตร์- การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครแล้ว โดยให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีทิศทางที่ชัดเจน โดยให้พิจารณาว่าเรื่องใดยังไม่ได้กำหนดไว้ในแผน เรื่องใดเป็นงานประจำเรื่องใดเป็นงาน ยุทธศาสตร์ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะดำเนินการ โดยนำบริบทพื้นที่มาใช้ วิเคราะห์ข้อมูลร่วมด้วย

๒. การนำเสนอวาระการประชุม อ.ก.ก. ควรนำเสนอข้อมูล Strategic Issue และ HR Strategic Issue ของแต่ละกลุ่มตำแหน่ง/กลุ่มภารกิจ ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำข้อมูลไปกำหนด ผลลัพธ์ที่ต้องการและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยเริ่มต้นจากข้อมูลกลุ่ม ตำแหน่งด้านสิ่งแวดล้อมก่อนเพื่อเป็นต้นแบบในการจัดทำข้อมูลของกลุ่มตำแหน่งอื่นต่อไป

มติที่ประชุม ให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ ในวันพุธที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ น. ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

มติ อ.ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.



(นางอริญญา นุชสาย)

ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

ผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ตามเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์

ผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ตามเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

๑) เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากทม.ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance)

คุณค่าที่ส่งมอบ ระบบงาน รูปแบบ การทำงาน โครงสร้าง อัตรากำลัง มีความคล่องตัว (Lean & Agile Organization) ควบคู่กับการสร้างความสุขในการทำงาน และการขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีเอกภาพ

กลยุทธ์ ๑.๑ ทบทวน ออกแบบระบบงาน โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังสำนักงานเขตให้เหมาะสม โดยมุ่งเน้นรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับวิธีการให้บริการและวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามวิถีของสังคม มุ่งเน้นการทำงานเชิงบูรณาการข้ามหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก มุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว ตลอดจนมีการวิจัยและประเมินผล ระบบงาน รูปแบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละความสำเร็จในการจัดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและสภาพแวดล้อม นิยาม ความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานเขตตามขั้นตอนที่กำหนด	๒๕ (ขั้นตอนที่ ๑-๒)	๗๕ ขั้นตอนที่ ๓-๗)	๑๐๐ ขั้นตอนที่ ๘-๑๐)	-	-

ผลสำเร็จตัวชี้วัดกลยุทธ์ : เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑. การกำหนดอำนาจหน้าที่/โครงสร้าง/กรอบอัตรากำลังสำนักงานเขตให้เหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง (กคอ.สกก.)	กิจกรรมต่อเนื่องปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๘ ปี ๒๕๖๖ : ขั้นตอนที่ ๓ นำเสนอผลการทดลองดำเนินการ Sandbox ในภารกิจด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของสำนักงานเขตนำร่อง ๔ สำนักงานเขต ได้แก่ สำนักงานเขตคลองเตจ สำนักงานเขตบางเขน สำนักงานเขตภาษีเจริญ และสำนักงานเขตคลองเตย ระยะเวลา ๓ เดือน (๑ ก.ค. - ๓๐ ก.ย. ๖๖) และขยายระยะเวลาการทดลองนำร่องออกไปอีกจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ ได้สรุปรายงานประเมินผลทั้งก่อน-หลังการทดลองดำเนินการฯ นำเสนอต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนและเร่งรัดการดำเนินการตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครฯ สรุปได้ดังนี้ สำนักงานเขตนำร่องสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้มาตรฐานที่สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยวกำหนดและวางกรอบแนวทางไว้ แต่การทดลองดำเนินการฯ ครั้งนี้ ยังพบข้อจำกัดบางประการที่ไม่สามารถปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด โดยเฉพาะปัญหาและข้อจำกัดเกี่ยวกับระเบียบการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การคลัง การเงินและบัญชี ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ค. ได้ประชุมหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทดลองดำเนินการฯ หลายครั้ง และมีการลงพื้นที่เพื่อติดตามความก้าวหน้า พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเขตนำร่องเป็นระยะ ๆ และสำนักงาน ก.ค. ได้นำเสนอรายงานผลการทดลองดำเนินการฯ และข้อสรุปจากการประชุมหารือของผู้บริหาร-

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
	<p>กรุงเทพมหานครและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร และได้นำเรียนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติการสิ้นสุดการทดลอง ดำเนินการ Sandbox ในภารกิจด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของสำนักงานเขตนาร์รอง โดยเรื่อง ดังกล่าวอยู่ระหว่างการพิจารณาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงาน ก.ก. อยู่ระหว่างการทบทวน ภารกิจและเร่งดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตให้รองรับกับ ภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจะมีการทบทวนภารกิจของหน่วยงานระดับสำนักทุกภารกิจ ที่สามารถกระจายให้กับสำนักงานเขตดำเนินการได้ โดยเฉพาะในภารกิจด้านสังคมและ คุณภาพชีวิต ที่อาจมีการกระจายภารกิจจากสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ให้สำนักงานเขตเป็นหน่วยดำเนินการในพื้นที่ โดยสำนักงาน ก.ก. จะนำเสนอผลการทบทวน ภารกิจ และการออกแบบโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานเขตใหม่ให้กับคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง และ ก.ก. พิจารณา รวมทั้งเสนอให้หน่วยงาน/ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องพิจารณา ดำเนินการยกเว้น ภาษี ปรับปรุงกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการคลัง และงบประมาณควบคู่ไปด้วย เพื่อให้สำนักงานเขตสามารถปฏิบัติงานในภารกิจที่มีการ กระจายลงไปในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของ กรุงเทพมหานครต่อไป</p>

กลยุทธ์ ๑.๒ เตรียมกำลังคนเชิงรุกบนพื้นฐานข้อมูลจริง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน รูปแบบ การทำงานได้อย่างเท่าทัน

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละความสำเร็จในการบริหารกำลังคนตามที่กำหนด นิยาม จำนวนหน่วยงานที่มีการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งฯ หรือมีการจ้างงานรูปแบบอื่น หรือ มีการ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน (๖๙ หน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐)	๒๕ (๑๗ หน่วยงาน)	๕๐ (๓๔ หน่วยงาน)	๗๕ (๕๑ หน่วยงาน)	๑๐๐ (๖๙ หน่วยงาน)	

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑. หน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีการปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม และรองรับกับภารกิจของ กรุงเทพมหานคร	<p>แล้วเสร็จ : ๕๒ หน่วยงาน/ส่วนราชการ</p> <p>๑. มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปของหน่วยงาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ สำนักป้องกันฯ มีการอนุมัติกำหนดตำแหน่งของสถานีดับเพลิงและ กู้ภัยเพิ่มใหม่ จำนวน ๔ สถานี จำนวน ๘๘ อัตรา โดยใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลัง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- ข้าราชการพิเศษ (หัวหน้าสถานี) จำนวน ๔ ตำแหน่ง</p> <p>๑.๒ สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง</p>

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
	<p>๑.๓ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ของสำนักงานเขต ดังนี้</p> <p>๑) ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาสังคมเป็นนักพัฒนาสังคม และนักสังคมสงเคราะห์ จำนวน ๑๐๕ ตำแหน่ง</p> <p>๒) ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน จำนวน ๔๐ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักวิชาการสุขภาพ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน ๔๐ ตำแหน่ง</p> <p>๓) ฝ่ายทะเบียน ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานปกครอง ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน ๑๒๑ ตำแหน่ง</p> <p>๔) ฝ่ายโยธา ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none">- นักจัดการงานโยธาชำนาญการพิเศษ หรือวิศวกรชำนาญการพิเศษ หรือสถาปนิกชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งนักจัดการงานโยธาชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕๐ ตำแหน่ง- นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนักจัดการงานโยธา ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน ๑๐๐ ตำแหน่ง- นายช่างสำรวจ ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน จำนวน ๑๖๑ ตำแหน่ง
๒. หน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีแนวทางการทบทวนภารกิจและรูปแบบการจ้างงานหรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครมีความกระชับเหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนกัน	<p>แล้วเสร็จ : ๖๙ หน่วยงาน</p> <p>๑. สำนักงาน ก.ก. ได้ทบทวนภารกิจของหน่วยงานระดับสำนัก ได้แก่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักการแพทย์ สำนักอนามัย สำนักสิ่งแวดล้อม สำนักวัฒนธรรมกีฬาและการท่องเที่ยว และสำนักการคลัง เพื่อเกลี่ยอัตราร่างจากการเกษียณอายุราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ที่ไม่มีความจำเป็นหรือเป็นอัตรากำลัง ที่สามารถทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นได้ จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง และนำตำแหน่งดังกล่าวมารวมไว้ที่ส่วนกลาง (สกก.) เพื่อการจัดสรรกำลังคนให้หน่วยงานที่มีความจำเป็นต่อไป</p> <p>๒. เกลี่ยอัตราร่างจากการเกษียณอายุราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ไม่มีความจำเป็นหรือเป็นอัตรากำลังที่สามารถทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นได้ จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง และนำตำแหน่งดังกล่าวมารวมไว้ที่ส่วนกลาง (สกก.) เพื่อการจัดสรรกำลังคนให้หน่วยงานที่มีความจำเป็นต่อไป</p> <p>๓. หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร จำนวน ๖๙ หน่วยงาน ได้นำการจ้างเหมาบริการรายบุคคลมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน โดยมีการจ้างเหมาบริการรายบุคคลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๑,๑๑๖ ตำแหน่ง (๕๐ สายงาน)</p>

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓. หน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีแนวทางในการยุบควมรวมสายงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญ ให้เหมาะสมกับภารกิจและบริบทการใช้ อัตรากำลังที่เปลี่ยนไป	กิจกรรมต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๘ ปี ๒๕๖๖ : ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการจัดกลุ่มตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับภารกิจหลักของกรุงเทพมหานคร โดยจัดเป็นกลุ่มตำแหน่งใหม่ จำนวน ๙ กลุ่มตำแหน่ง ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งความปลอดภัยและจัดระเบียบเมือง กลุ่มตำแหน่งเทคโนโลยีดิจิทัล กลุ่มตำแหน่งเศรษฐกิจการพาณิชย์ กลุ่มตำแหน่งออกแบบและพัฒนาโครงสร้าง กลุ่มตำแหน่งสิ่งแวดล้อม กลุ่มตำแหน่งสาธารณสุข กลุ่มตำแหน่งสังคมและคุณภาพชีวิต กลุ่มตำแหน่งการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ และกลุ่มตำแหน่งบริหารจัดการ

กลยุทธ์ ๑.๓ ปรับระบบบริหารผลงานให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละความสำเร็จในการปรับระบบบริหารผลงาน <u>นิยาม</u> ความสำเร็จของการปรับปรุงระบบบริหารผลงานตามขั้นตอนที่กำหนด)	๒๐ (ขั้นตอนที่ ๑ ออกแบบระบบ และปรับปรุง หลักเกณฑ์ฯ)	๔๐ (ขั้นตอนที่ ๒ ทดลองนำร่อง)	๖๐ (ขั้นตอนที่ ๓ ใช้งานระบบ)	๘๐ (ขั้นตอนที่ ๔ เชื่อมโยงกับ ระบบ HR)	๑๐๐ (ขั้นตอนที่ ๕ พัฒนาระบบ อีกครั้ง)

ผลสำเร็จตัวชี้วัดกลยุทธ์ : เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลด้วยระบบ OKR (กพร.สกก.)	กิจกรรมต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ปี ๒๕๖๖ : ปรับปรุงร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และร่างแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล (ขั้นตอนที่ ๑) โดยได้นำเสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาแล้ว จำนวน ๒ ครั้ง ซึ่งที่ประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพื่อปรับปรุงร่างหลักเกณฑ์ดังกล่าว และให้นำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป

กลยุทธ์ ๑.๔ สร้างสภาพแวดล้อม/พื้นที่การทำงาน และกลไกให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคล (Personalization) เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน รักษาคุณภาพไว้ในองค์กร และเสริมสร้างความผูกพัน ต่องาน ต่อองค์กร และต่อสาธารณะ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร <u>นิยาม</u> ผลสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร	๓	เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : ยังไม่มีการสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กร

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๑. การพัฒนาสวัสดิการประโยชน์ เกื้อกูล และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกรุงเทพมหานคร (กพร.สกก.)	แล้วเสร็จ : พัฒนาสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูล และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ รูปแบบ ได้แก่ สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยพิเศษสำหรับข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยขอความอนุเคราะห์จากธนาคารกรุงไทย ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารออมสิน และสหกรณ์ออมทรัพย์ กทม. จำกัด ซึ่งธนาคารทั้ง ๓ แห่งได้ตอบรับการให้สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยพิเศษแก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ส่วนสหกรณ์ออมทรัพย์ กทม. จำกัด อยู่ระหว่างการพิจารณา และสำนักงาน ก.ก. ได้เวียนแจ้งแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยจากธนาคารต่าง ๆ ให้หน่วยงานทราบ พร้อมสำรวจความพึงพอใจเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาสวัสดิการของกรุงเทพมหานครต่อไป
๒. การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ๘ ประการ (Happy ๘) - โครงการ Happy workplace (กพร.สกก.)	กิจกรรมต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๘ ปี ๒๕๖๖ : กรุงเทพมหานครร่วมกับ สสส. ได้ดำเนินโครงการพัฒนาสุขภาวะบุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีเป้าหมายคือการส่งเสริมสุขภาวะให้แก่บุคลากรของกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) โดยเริ่มจากการสำรวจสถานการณ์ปัญหาสุขภาวะของบุคลากรของกรุงเทพมหานครทั้งหมด และขยายผลให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะในหน่วยงานนำร่อง จำนวน ๖ หน่วยงาน โดยมีการดำเนินการ ดังนี้ ๑. ประชุมคณะกรรมการพัฒนาสุขภาวะของบุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อวางแผนและกำหนดทิศทางการดำเนินการ และเลือกพื้นที่นำร่อง ๒. เริ่มสำรวจสถานการณ์สุขภาวะของบุคลากร จำนวน ๑๑ หน่วยงาน ประกอบด้วย ๑ สำนัก และ ๑๐ สำนักงานเขต ๓. จัดการฝึกอบรมหลักสูตร “นักจัดการงานสร้างสุขภาวะ (นสส.)” ระหว่างวันที่ ๒๙ กันยายน - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้แก่บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานนำร่อง จำนวน ๖๕ คน สำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะมีการดำเนินการดังนี้ ๑. สำรวจสถานการณ์สุขภาวะของบุคลากรในหน่วยงานที่เหลือทั้งหมด ๒. สนับสนุนให้มีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะในหน่วยงานนำร่อง จำนวน ๖ หน่วยงาน เพื่อเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ๓. วิเคราะห์ผลสำรวจสุขภาวะของบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม เพื่อวางแผนและออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสมกับสุขภาวะของบุคลากรของกรุงเทพมหานครต่อไป

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๓. การพัฒนารูปแบบและเวลาทำงาน (กพร.สกก.)	แล้วเสร็จ : พัฒนารูปแบบและเวลาทำงานที่รองรับวิถีชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของกรุงเทพมหานคร โดย อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้เห็นชอบแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับวิถีชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น ๓ รูปแบบ ได้แก่ ๑) การปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้ง โดยการเหลื่อมเวลา ๒) การปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้ง โดยการนับชั่วโมงทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ และ ๓) การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง
๔. การกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศ (กพร.สกก.)	แล้วเสร็จ : กำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศ โดย อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฯ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ ได้เห็นชอบกรอบแนวทางการกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ และกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศ
๕. การจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่ที่เอื้อต่อการทำงานเชิงบูรณาการการเรียนรู้และการจัดหาเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ (สกก.)	แล้วเสร็จ : มีการจัดสถานที่ทำงานร่วมกัน (Co-Working Space) เพื่อให้ข้าราชการจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร (เสาชิงช้า) สามารถใช้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงานได้ที่บริเวณห้องประชุมของสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness)

คุณค่าที่ส่งมอบ ทรัพยากรบุคคลมีกรอบแนวคิด (Mindset) และกรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และพันธกิจการพัฒนามาตร ภายใต้อิทธิพลที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปยุค Next Normal

กลยุทธ์ ๒.๑ ออกแบบและทบทวนคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (HRD Attribute Model)

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคล (HRD Attribute Model)	๑๐๐	-	-	-	-

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
การออกแบบและทบทวนคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคล (HRD Attribute Model) (สพท.)	แล้วเสร็จ : ออกแบบและจัดทำรายละเอียดคุณลักษณะพึงประสงค์ คำนายม พร้อมทั้งคำอธิบายคุณลักษณะที่สอดคล้องกับระดับตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว

กลยุทธ์ ๒.๒ พัฒนา HR Dashboard เพื่อเป็นเครื่องมือกลางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานข้อมูลจริง

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละความสำเร็จของการใช้ HR Dashboard สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
การพัฒนา HR Dashboard เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์บริหาร ติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๗ ปี ๒๕๖๖ : จัดทำร่างขอบเขตเนื้อหาและข้อมูลที่จะใช้จัดทำ HR Dashboard ตามโครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS) และ HR Dashboard (ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ก.พ. ๖๖ – ๒๔ ก.ค. ๖๗) (ร้อยละ ๒๐)

กลยุทธ์ ๒.๓ จัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) รูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผน	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑. โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) รูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ ของหน่วยงาน (สพท.)	แล้วเสร็จ : สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินโครงการขับเคลื่อนแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลครบทุกกลุ่มงานตามประเภทกลุ่มงาน ๓๕ กลุ่ม (เดิม) โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานตามรูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐
๒. โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับบุคลากรกรุงเทพมหานคร (สพท.)	อยู่ระหว่างดำเนินการ : มีการสำรวจ TN ของบุคลากรกรุงเทพมหานครเสร็จเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำคู่มือการพัฒนา (ร้อยละ ๒๐)
๓. โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (สนศ.)	แล้วเสร็จ : มีการจัดทำคู่มือสมรรถนะและหลักสูตรการพัฒนาตามเส้นทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครแล้ว

กลยุทธ์ ๒.๔ ออกแบบและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผล รูปแบบ ๑๐

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละของหลักสูตรที่มีการออกแบบตามคู่มือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผล รูปแบบ ๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (อยู่ระหว่างปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายและการแบ่งประเภทกลุ่มตำแหน่งใหม่)

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
โครงการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้และพัฒนา รูปแบบ ๑๐ (สพท.)	ยังไม่มีดำเนินการ : เนื่องจากอยู่ระหว่างการจัดกลุ่มตำแหน่งใหม่ และต้องมีการปรับปรุงแก้ไขคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap)

กลยุทธ์ ๒.๕ พัฒนาและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผล รูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละของจำนวนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) ของหน่วยงาน	-	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : ไม่มีโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking) คุณค่าที่ส่งมอบ

๑. ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job)
๒. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ ๓.๑ สนับสนุนการเรียนรู้ โดยจัดหาเครื่องมือและพัฒนา Digital lifelong Learning Platform เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละของจำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital lifelong Learning Platform) ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
โครงการส่งเสริมการนำ Digital Lifelong Learning Platform มาใช้ในการเรียนรู้และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (สพท.)	โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ปี ๒๕๖๖ : มีการจัดทำและพัฒนาระบบการเรียนรู้และประเมินผลออนไลน์ (BMA TDI E-Learning) ระบบสำหรับหลักสูตรปฐมวัยศึกษาระดับกรุงเทพมหานคร-สามัญ โดยมีการทดลองนำร่องใช้ระบบดังกล่าวกับข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวนมากกว่า ๕๐๐ คน ก่อนจะนำไปขยายผลในหลักสูตรต่าง ๆ ต่อไป

กลยุทธ์ ๓.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ในลักษณะ Self-Service เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มความสะดวกในการบริหารและให้บริการข้าราชการและบุคลากร

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลในลักษณะ Self-Service	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑. โครงการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อสร้างฐานข้อมูลและใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (สกก.)	โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ปี ๒๕๖๖ : ขณะนี้ คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ โครงการฯ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบระบบและเอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องกับระบบงานที่ ๓ ประกอบด้วย ระบบการบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน ระบบการพ้นจากราชการ และระบบงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และบริษัทผู้รับจ้างอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบงานที่ ๔ จำนวน ๓ ระบบ ประกอบด้วย ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงานและการลา ระบบดำเนินการทาง วินัย และระบบการประเมินบุคคล (ร้อยละ ๔๐)

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อยกระดับสมรรถนะการบริหาร ทรัพยากรบุคคลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร (สนศ.)	โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๘ ปี ๒๕๖๖ : ออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยจะมีการเชื่อมโยงข้อมูล ในระบบฐานข้อมูลเดิม และจะมีการประเมินผล เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ระบบต่อไป (ร้อยละ ๓๔)

กลยุทธ์ ๓.๓ สร้างความเข้มแข็งให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำหน่วยงานด้วยการ พัฒนาและสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ และกลไกจูงใจ เพื่อให้หน่วยงาน ร่วมเป็นแรงสำคัญในการ ขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นเอกภาพ ควบคู่กับการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มศักยภาพงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑. โครงการเสริมสร้างเครือข่าย การเรียนรู้และความร่วมมือของ นักทรัพยากรบุคคล (สพท.)	แล้วเสร็จ : ดำเนินการจัดการฝึกอบรมโครงการ HR Outing กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาทรัพยากร- บุคคลกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยกิจกรรมประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและการจัดทำข้อเสนอเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหา การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และต่อยอดผลงานจาก กิจกรรม HR Outing ไปสู่การปฏิบัติจริง
๒. พัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ลูกจ้างของหน่วยงานด้วยระบบพี่ เลี้ยง (Mentoring) (สจจ.สนป.)	แล้วเสร็จ : มีการจัดตั้งกลุ่ม Open Chat สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและลูกจ้างของหน่วยงาน และจัดกิจกรรม “สถานีการ ลูกจ้าง” ผ่านระบบการประชุมทางไกลด้วยโปรแกรมการประชุมออนไลน์ เพื่อให้ความรู้ คำปรึกษา เทคนิควิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความ เข้มแข็งให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำหน่วยงาน รวมถึงให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้ง ของหน่วยงานที่สำนักงานเขตบางขุนเทียน

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				
๓. การสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ ในการขับเคลื่อน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน (สพท. สกท. และ สกจ.สนป.)	<p>แล้วเสร็จ : กรุงเทพมหานครมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษา และทุนฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ทุนในประเทศ</th> <th>ทุนต่างประเทศ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- ทุนการศึกษา ๑๑๗ หลักสูตร ๑๘๗ คน เป็นเงิน ๑๐,๗๑๐,๑๘๘ บาท - ฝึกอบรม ๘๗ หลักสูตร ๕๔๑ คน ๑๕,๐๕๒,๔๓๕ บาท</td> <td>- ทุนการศึกษา ๒ หลักสูตร ๒ คน เป็นเงิน ๓,๑๖๔,๖๖๗ บาท - ฝึกอบรม ๑๑ หลักสูตร ๑๔ คน เป็นเงิน ๔,๒๕๙,๓๒๘ บาท - ประชุม ๔ โครงการ ๑๓ คน เป็นเงิน ๖๐๐,๐๐๐ บาท</td> </tr> </tbody> </table>	ทุนในประเทศ	ทุนต่างประเทศ	- ทุนการศึกษา ๑๑๗ หลักสูตร ๑๘๗ คน เป็นเงิน ๑๐,๗๑๐,๑๘๘ บาท - ฝึกอบรม ๘๗ หลักสูตร ๕๔๑ คน ๑๕,๐๕๒,๔๓๕ บาท	- ทุนการศึกษา ๒ หลักสูตร ๒ คน เป็นเงิน ๓,๑๖๔,๖๖๗ บาท - ฝึกอบรม ๑๑ หลักสูตร ๑๔ คน เป็นเงิน ๔,๒๕๙,๓๒๘ บาท - ประชุม ๔ โครงการ ๑๓ คน เป็นเงิน ๖๐๐,๐๐๐ บาท
ทุนในประเทศ	ทุนต่างประเทศ				
- ทุนการศึกษา ๑๑๗ หลักสูตร ๑๘๗ คน เป็นเงิน ๑๐,๗๑๐,๑๘๘ บาท - ฝึกอบรม ๘๗ หลักสูตร ๕๔๑ คน ๑๕,๐๕๒,๔๓๕ บาท	- ทุนการศึกษา ๒ หลักสูตร ๒ คน เป็นเงิน ๓,๑๖๔,๖๖๗ บาท - ฝึกอบรม ๑๑ หลักสูตร ๑๔ คน เป็นเงิน ๔,๒๕๙,๓๒๘ บาท - ประชุม ๔ โครงการ ๑๓ คน เป็นเงิน ๖๐๐,๐๐๐ บาท				
๔. การส่งเสริมกิจกรรมในการ ขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สพท.)	แล้วเสร็จ : ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยให้ความรู้และจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน				

กลยุทธ์ ๓.๔ สรรหาและคัดเลือก ทั้งจากภายในและภายนอกบนพื้นฐานสมรรถนะและหลักฐานเชิง ประจักษ์ (Competency & Evidence-Based Recruiting & Selection) พร้อมวางแนวทางยกระดับสู่ การสรรหาและคัดเลือกแบบ AI-Based (AI-Based Recruiting & Selection)

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบนพื้นฐาน สมรรถนะและหลักฐานเชิงประจักษ์	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑. โครงการความร่วมมือผลิตครู กรณีพิเศษ เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของกรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ (สนศ.)	<p>แล้วเสร็จ : ดำเนินการรับสมัครบุคคลเข้าร่วมโครงการความร่วมมือผลิตครู กรณีพิเศษ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและ แต่งตั้งเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ จำนวน ๘ กลุ่มวิชา อัตราว่าง ๙๙ อัตรา มีผู้สมัคร ๒๑๘ คน มีผู้สอบผ่าน ๙๗ คน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กลุ่มวิชาแนะแนว อัตราว่าง ๗ อัตรา (สอบผ่าน ๕ คน) ๒. กลุ่มวิชาการศึกษาพิเศษ อัตราว่าง ๒ อัตรา (สอบผ่าน ๒ คน) ๓. กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ อัตราว่าง ๑๕ อัตรา (สอบผ่าน ๑๕ คน) ๔. กลุ่มวิชาภาษาไทย อัตราว่าง ๑๕ อัตรา (สอบผ่าน ๑๕ คน) ๕. กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษ อัตราว่าง ๑๕ อัตรา (สอบผ่าน ๑๕ คน) ๖. กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป อัตราว่าง ๑๕ อัตรา (สอบผ่าน ๑๕ คน) ๗. กลุ่มวิชาประถมศึกษา อัตราว่าง ๑๕ อัตรา (สอบผ่าน ๑๕ คน) ๘. กลุ่มวิชาสังคมศึกษา อัตราว่าง ๑๕ อัตรา (สอบผ่าน ๑๕ คน)

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		
<p>๒. โครงการความร่วมมือการผลิตและพัฒนาครู(ทุนเอราวัณ) (สนศ.)</p>	<p>แล้วเสร็จ : ดำเนินการรับสมัครผู้สำเร็จการศึกษาโครงการความร่วมมือการผลิตและพัฒนาครู (ทุนเอราวัณ) เพื่อคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษตามโครงการความร่วมมือการผลิตและพัฒนาครู (ทุนเอราวัณ) รุ่นที่ ๑ (หลักสูตร ๕ ปี) และ รุ่นที่ ๒ (หลักสูตร ๔ ปี) ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - รุ่นที่ ๑ จำนวน ๙ กลุ่มวิชา จำนวนผู้รับทุนการศึกษา ๗๘ ทุน ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๗๑ คน (ยังไม่สำเร็จการศึกษา ๗ คน) - รุ่นที่ ๒ จำนวน ๑๐ กลุ่มวิชา จำนวนผู้รับทุนการศึกษา จำนวน ๙๑ ทุน ผ่านการคัดเลือกจำนวน ๘๘ คน (ยังไม่สำเร็จการศึกษา ๓ คน) 		
	<p>กลุ่มวิชา</p>	<p>จำนวนผู้ได้รับทุนที่ผ่านการคัดเลือก รุ่น ๑</p>	<p>จำนวนผู้ได้รับทุนที่ผ่านการคัดเลือก รุ่น ๒</p>
<p>๑) คณิตศาสตร์</p>	<p>๑๗ คน</p>	<p>๑๙ คน</p>	
<p>๒) อนุบาลศึกษา</p>	<p>๑๘ คน</p>	<p>๑๘ คน</p>	
<p>๓) ภาษาอังกฤษ</p>	<p>๗ คน (ยังไม่จบ ๒ คน)</p>	<p>๗ คน (ยังไม่จบ ๑ คน)</p>	
<p>๔) ประถมศึกษา</p>	<p>๓ คน (ยังไม่จบ ๑ คน)</p>	<p>๑๐ คน</p>	
<p>๕) เน้นแนว</p>	<p>๕ คน</p>	<p>๖ คน</p>	
<p>๖) วิทยาศาสตร์ทั่วไป</p>	<p>๗ คน</p>	<p>๘ คน</p>	
<p>๗) ภาษาไทย</p>	<p>๖ คน (ยังไม่จบ ๓ คน)</p>	<p>๗ คน (ยังไม่จบ ๒ คน)</p>	
<p>๘) เทคโนโลยีทางการศึกษา</p>	<p>๕ คน</p>	<p>๔ คน</p>	
<p>๙) การศึกษาพิเศษ</p>	<p>๓ คน (ยังไม่จบ ๑ คน)</p>	<p>๕ คน</p>	
<p>๑๐) สังคมศึกษา</p>	<p>-</p>	<p>๓ คน</p>	
<p>รวม</p>	<p>๗๑ คน (ยังไม่จบ ๗ คน)</p>	<p>๘๘ คน (ยังไม่จบ ๓ คน)</p>	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
<p>๓. โครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร (กสบ.สกก.)</p>	<p>แล้วเสร็จ : ดำเนินการรับสมัครผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเข้าร่วมโครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง อัตราว่างจำนวน ๔๔๕ อัตรา มีผู้สอบผ่าน จำนวน ๒๕๒ คน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน อัตราว่าง ๔ อัตรา (สอบผ่าน ๔ คน) ๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน อัตราว่าง ๑๓๙ อัตรา (สอบผ่าน ๒๔ คน) ๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน อัตราว่าง ๑๒๓ อัตรา (สอบผ่าน ๑๒๓ คน) ๔. เจ้าพนักงานสื่อสารปฏิบัติงาน อัตราว่าง ๔ อัตรา (สอบผ่าน ๒ คน) ๕. นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน อัตราว่าง ๒๗ อัตรา (สอบผ่าน ๒๑ คน) ๖. นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน อัตราว่าง ๑๔ อัตรา (สอบผ่าน ๒ คน) ๗. นายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน จำนวน ๕ อัตรา (สอบผ่าน ๓ คน) ๘. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน จำนวน ๘๒ อัตรา (ไม่มีผู้สอบผ่าน) ๙. นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน จำนวน ๗๖ อัตรา (สอบผ่าน ๔๐ คน) ๑๐. พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฯ จำนวน ๘๕ อัตรา (สอบผ่าน ๓๓ คน)
<p>๔. โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (กสบ.สกก.)</p>	<p>แล้วเสร็จ : คนพิการได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๙ คน เมื่อวันที่ ๒๖ พ.ค. ๖๖ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน จำนวน ๒ คน ๒. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๔ คน ๓. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน ๒ คน ๔. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ จำนวน ๑ คน <p>ทั้งนี้ ได้มีการจัดกิจกรรมต้อนรับข้าราชการบรรจุใหม่ (Welcome to BMA) เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นประธาน</p>
<p>๕. โครงการสรรหาเชิงรุกผ่านระบบการฝึกงาน (Internship Fast Track) (กสบ.สกก.)</p>	<p>โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗</p> <p>ปี ๒๕๖๖ : ศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการฝึกงานกับกรุงเทพมหานครและนำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบและจะนำเสนอคณะกรรมการพัฒนาแนวทางการฝึกงานกับกรุงเทพมหานครต่อไป (ร้อยละ ๒๐)</p>
<p>๖. การพัฒนาระบบการย้ายภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน (กสบ.สกก.)</p>	<p>กิจกรรมต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗</p> <p>ปี ๒๕๖๖ : ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ร้อยละ ๑๐)</p>

กลยุทธ์ ๓.๕ บริหารกำลังคนด้วยการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่นเพื่อควบคุมกำลังคน

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละความสำเร็จในการบริหารกำลังคนด้วยการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
การใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น (กพร.สกก. และ กอก.สกก.)	กิจกรรมต่อเนื่องปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๗ ปี ๒๕๖๖ : คณะทำงานจัดทำรูปแบบการจ้างพนักงานกรุงเทพมหานคร ได้จัดทำร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการ ตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีและการลาหยุดราชการของพนักงาน กรุงเทพมหานคร ร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานกรุงเทพมหานคร และร่างข้อบังคับกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยเครื่องแบบพนักงานกรุงเทพมหานครและระเบียบการแต่งเครื่องแบบ พ.ศ. เสร็จแล้ว และจะได้นำเสนอคณะกรรมการบริหารพนักงานกรุงเทพมหานครและคณะกรรมการจัดทำร่างประกาศ ก.ก. ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงานกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาต่อไป (ร้อยละ ๑๐)

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร (HR Culture & Leadership)

คุณค่าที่ส่งมอบ ผู้นำในทุกระดับพร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร รวมทั้งมีวัฒนธรรมองค์กร แบบ Outward Mindset และ Sense of Urgency

กลยุทธ์ ๔.๑ จัดชุดการเรียนรู้ (Learning module) แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ เพื่อพัฒนาผู้นำทุกระดับ โดยเชื่อมโยง วัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์หรือปัญหาขององค์กร

(Agenda-Based/Problem-Based Learning)

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนชุดการเรียนรู้ (Learning module) แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ ที่ออกแบบตาม Agenda-Based / Problem-Based Learning (เป็นไปตาม Agenda-Based / Problem-Based Learning)	เป็นไปตาม Agenda Base Learning	เป็นไปตาม Agenda Base Learning	เป็นไปตาม Agenda Base Learning	เป็นไปตาม Agenda Base Learning	เป็นไปตาม Agenda Base Learning
ร้อยละของจำนวนผู้นำตามกลุ่มเป้าหมาย มีระดับสมรรถนะประจำผู้บริหารเพิ่มขึ้น	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑. โครงการพัฒนาผู้นำตาม Agenda-Based/ Problem-Based Learning (สพท.)	ไม่มีการดำเนินการ : เนื่องจากยังไม่มีกำหนดเชิงนโยบายเกี่ยวกับ Agenda-Based/ Problem-Based Learning ที่จะใช้จัดทำชุดการเรียนรู้
๒. โครงการพัฒนานักบริหาร-กรุงเทพมหานคร (สพท.)	แล้วเสร็จ : มีการจัดอบรมหลักสูตรพัฒนานักบริหารกรุงเทพมหานคร ดังนี้ ๑. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ ๑๘ - ๑๙ - ไม่มีการประเมินสมรรถนะผู้บริหาร ๒. หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง รุ่นที่ ๒๙ - ๓๐ รุ่นที่ ๒๙ (๔๘ คน) - ก่อนประเมิน ๘๖.๒๓ - หลังประเมิน ๙๑.๑๘ รุ่นที่ ๓๐ (๖๐ คน) - ก่อนประเมิน ๘๔.๖๗ - หลังประเมิน ๙๔.๐๖ ๓. หลักสูตรนักบริหารระดับต้น รุ่นที่ ๔๒ - ๔๓ - ไม่มีการประเมินสมรรถนะประจำผู้บริหาร

กลยุทธ์ ๔.๒ ปรับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การหมุนเวียนงาน และการเลื่อนตำแหน่งของผู้นำทุกระดับ ให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กรและประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งสนับสนุนให้เป็นผู้นำต้นแบบของการสร้างวัฒนธรรมพึงประสงค์ ตลอดจนเป็นแรงขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละความสำเร็จในการสร้างผู้นำต้นแบบ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑. การสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการเขตที่เชื่อมโยงกับการจัดการข้อร้องเรียนของประชาชนผ่านแอปพลิเคชัน Traffy Fondue (กพร.สกก.)	แล้วเสร็จ : มีการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการเขตที่เชื่อมโยงกับการจัดการข้อร้องเรียนของประชาชนผ่านแอปพลิเคชัน Traffy Fondue เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยผู้บริหารได้นำระบบดังกล่าวมาใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารหน่วยงานเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาเส้นเลือดฝอยให้กับประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทันกับความต้องการของประชาชน

กลยุทธ์ ๔.๓ ส่งเสริมจริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑. การพัฒนาเครือข่ายธรรมมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรมประจำหน่วยงาน (เครือข่าย STRONG) และจัดตั้งชมรม BMA STRONG (กวส.สกก.) - กิจกรรมขับเคลื่อนชมรม Strong กรุงเทพมหานคร องค์กรพอเพียงต่อต้านทุจริต	แล้วเสร็จ : กรุงเทพมหานครร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประชุมเพื่อกำหนดแนวทางยกระดับภารกิจป้องกันการทุจริตในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีข้อสรุปแนวทางยกระดับความร่วมมือภารกิจด้านป้องกันการทุจริต ตามตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ประชาชนมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีการเพิ่มจำนวนสมาชิกชมรม STRONG กรุงเทพมหานคร องค์กรพอเพียงด้านทุจริต หน่วยงานละ ๑ คน และมีการประสานความร่วมมือในการเพิ่มสมาชิกเครือข่าย STRONG – จิตพอเพียงด้านทุจริต จากทุกชุมชน จำนวน ๒,๐๑๔ ชุมชน อย่างน้อยชุมชนละ ๑ คน เพื่อร่วมกันเฝ้าระวังการทุจริต และเมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ ให้ความรู้/ข้อมูล ผ่านวิทยากร/สื่อประเภทต่าง ๑ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้อง เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ขยายผลการนำโมเดล STRONG , การคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนร่วม , ความละเอียดและความไม่ทนต่อการทุจริต , พลเมืองกับความรับผิดชอบต่อสังคม ไปปรับ

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
	ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงตน และกำหนดแนวทางการทำงานเพื่อร่วมกันเป็นเครือข่ายจับตามองและแจ้งเบาะแส (Watch & Voice) ผ่านช่องทางของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อการขยายผลหรือต่อยอดเพื่อพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายภาคประชาชน สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ต่อไป
๒. โครงการเฝ้าระวังและต่อต้านการทุจริตและสแกนพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริต (กวส.สกก.)	แล้วเสร็จ : ศูนย์ปฏิบัติการติดตามการต่อต้านการทุจริตกรุงเทพมหานคร (ศตท.ททม.) ได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบเรื่องร้องเรียนกรณีการทุจริตด้านต่าง ๆ จำนวน ๗ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านโยธา ๒) ด้านเทศกิจ ๓) ด้านการจัดซื้อ-จัดจ้างในโรงเรียน ๔) ด้านสิ่งแวดล้อม ๕) ด้านมนุษยและสังคม ๖) ด้านพัฒนาชุมชน และ ๗) ด้านการงบประมาณและการคลัง โดยได้มีการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนกรณีการทุจริตแล้ว จำนวน ๒๔๙ เรื่อง
๓. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กรุงเทพมหานคร (กวส.สกก.)	แล้วเสร็จ : ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กรุงเทพมหานคร ได้คะแนน ๘๘.๙๘ อยู่ในระดับ A (ผ่าน)
๔. การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร (กวส.สกก.)	แล้วเสร็จ : ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ได้คะแนน ๙๓.๙๕ อยู่ในระดับ AA (ผ่านดี)
๕. การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตสำหรับโครงการหรือกิจกรรมที่มีงบประมาณ ตั้งแต่ ๑๐ ล้านบาทขึ้นไป (กวส.สกก.)	แล้วเสร็จ : หน่วยงานมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตสำหรับโครงการที่ได้รับงบประมาณตั้งแต่ ๑๐ ล้านบาทขึ้นไป รวมจำนวน ๒๕๗ โครงการ จาก ๑๖ หน่วยงาน และมีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงเรียบร้อยแล้ว
๖. กำหนดมาตรการพักราชการการให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่หรือกรณีเรียกรับสินบนทุกเรื่อง (กวส.สกก.) - กิจกรรมจัดทำประกาศนโยบายต่อต้านการรับสินบน (Anti-Bribery Policy)	แล้วเสร็จ : ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ลงนามในประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายต่อต้านการรับสินบน (Anti-Bribery Policy) ฉบับภาษาไทย และภาษาอังกฤษเรียบร้อยแล้ว และได้นำเรียนปลัดกรุงเทพมหานคร ลงนามในหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๓๐๗/๑๕๙ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เพื่อเวียนแจ้งประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายต่อต้านการรับสินบน (Anti-Bribery Policy) และแนวทางปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการรับสินบน (Anti-Bribery Policy) ของกรุงเทพมหานครให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครทราบและถือปฏิบัติแล้ว

กลยุทธ์ ๔.๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการสื่อสารและสร้างบรรยากาศองค์กร รวมทั้งการปรับระบบบริหารผลงานและกลไกจูงใจ (Performance Management & Incentive System) ข้าราชการและบุคลากรทุกระดับ ให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนางาน รวมทั้งสนับสนุนการบ่มเพาะค่านิยมพึงประสงค์ (Shared Values)

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (ร้อยละ ๖๐)	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑. การสร้างและการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมพึงประสงค์ (Shared Values) (กพร.สกก.)	กิจกรรมต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ปี ๒๕๖๖ : ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและสำรวจความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ ๓๐)

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหานคร (HR Innovation)

คุณค่าที่ส่งมอบ มีองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรมการพัฒนามหานครที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง
 กลยุทธ์ ๕.๑ ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการ และนวัตกรรมการพัฒนามหานครผ่านพื้นที่
 ทดลอง (Living Lab/Sandbox)

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละของจำนวนหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่มีการจัดทำองค์ความรู้และข้อเสนอทางวิชาการการพัฒนามหานคร	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑. จัด hackathon เพื่อสร้างวัฒนธรรมการพัฒนามหานครผ่านพื้นที่ทดลอง : Living Lab/Sandbox (สพท.) - โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร	โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ปี ๒๕๖๖ : ผู้บริหารกรุงเทพมหานครมีนโยบายพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยโดยแบ่งกลุ่มตำแหน่งตามภารกิจสำคัญได้ ๕ กลุ่มตำแหน่ง ได้แก่ ๑) นักจัดการเมือง ๒) นักจัดการคุณภาพชีวิตเมือง ๓) นักจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง ๔) นักจัดการความปลอดภัยเมือง และ ๕) วิศวกรเมือง กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ-ชำนาญการ จากสำนักงานเขตนาร่อง จำนวน ๔ สำนักงานเขต ได้แก่ สำนักงานเขตคลองเตย สำนักงานเขตบางเขน สำนักงานเขตภาษีเจริญ และสำนักงานเขตตลิ่งชัน ทั้งนี้ ได้มีการศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยแล้ว จำนวน ๓ กลุ่มตำแหน่ง ได้แก่ ๑) นักจัดการเมือง ๒) นักจัดการคุณภาพชีวิตเมือง และ ๓) วิศวกรเมือง และมีการนำเสนอโครงการปรับปรุง/พัฒนาการให้บริการประชาชนจากองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาในแต่ละกลุ่มตำแหน่งดังกล่าว โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะได้มีการพัฒนากลุ่มตำแหน่งนักจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและนักจัดการความปลอดภัยเมืองและขยายผลการพัฒนาไปยังสำนักงานเขตอื่นต่อไป
๒. โครงการส่งเสริมการนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ (สพท.)	อยู่ระหว่างดำเนินการ : ศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางส่งเสริมการนำนวัตกรรมจากโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานครไปขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติจริง (ร้อยละ ๒๐)

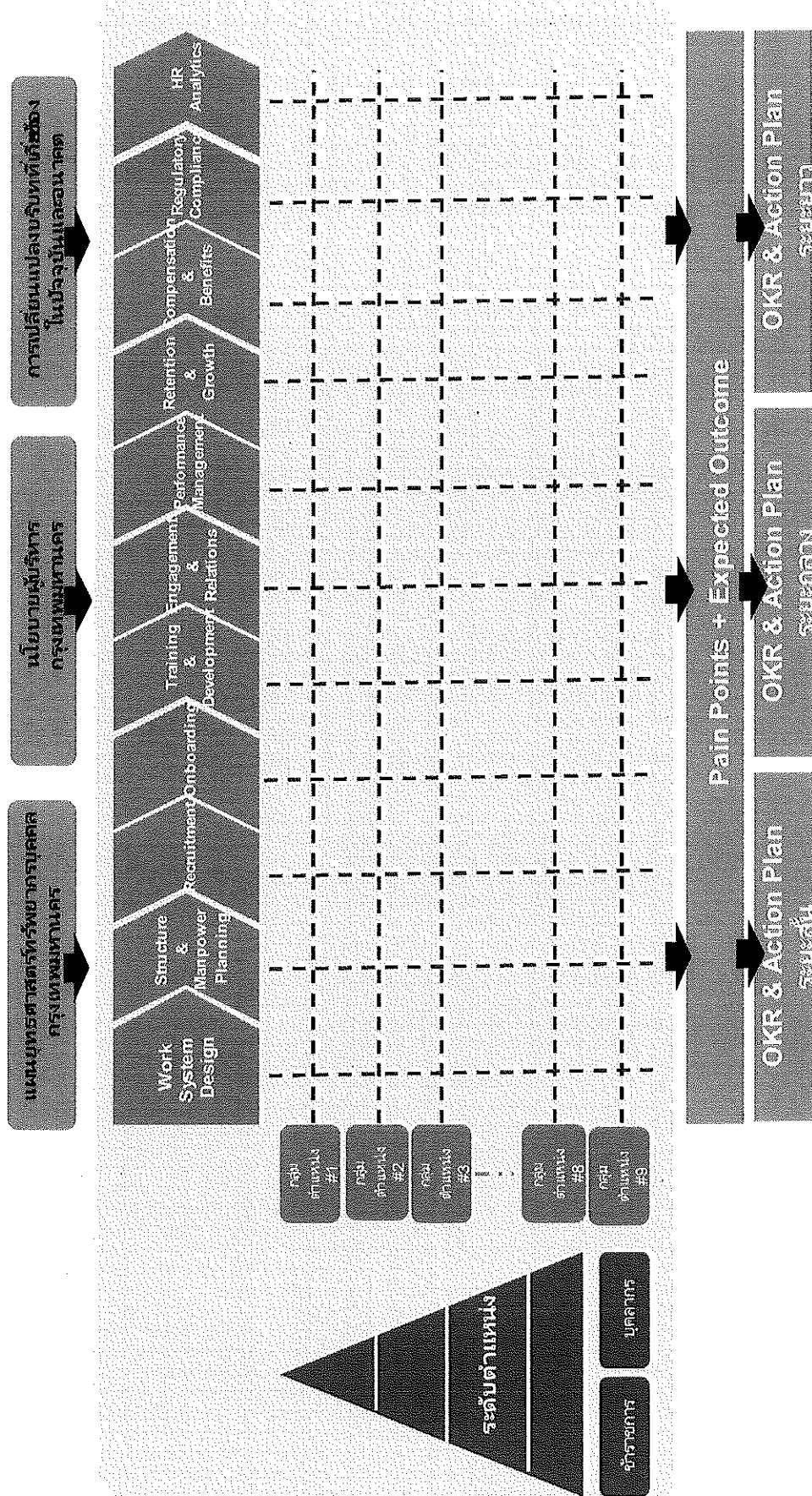
กลยุทธ์ ๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) รวมทั้งกลไกสนับสนุนอื่นเพื่อบ่มเพาะองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการ และนวัตกรรมการพัฒนามหานครไปสู่การปฏิบัติจริง

ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนผลงานวิจัยที่ได้ รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติงานจริง(จำนวน ๒ เรื่อง)	๒	๒	๒	๒	๒

ผลสำเร็จของตัวชี้วัดกลยุทธ์ : ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
การส่งเสริมสนับสนุนทุนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ทั้งภายในและภายนอกเพื่อสร้างองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรมการพัฒนามหานคร (สพท.) (จำนวน ๒ เรื่อง)	ยังไม่มีผลการดำเนินการ : เนื่องจากไม่มีหน่วยงานขอจัดสรรงบประมาณเพื่อทำการวิจัยและพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การทบทวนOKR และ Action Planด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร



การทบทวนOKR และ Action Planด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

