

ตัวชี้วัดเจราจาทกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

องค์กรประกอบที่ ๑.๑

องค์กรประกอบที่ ๑.๒

องค์กรประกอบที่ ๑.๓

สอดคล้องกับนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านบริหารจัดการดี : ระบบงาน เงิน คน ระเบียบที่มีประสิทธิภาพ.....

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร.....

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล.....

วัตถุประสงค์หลัก (Objective) กรุงเทพมหานครมีการบริหารกำลังคนที่เหมาะสม และมีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากร.....

มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน.....

ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR) บูรณาการระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และส่งเสริมให้เกิดความเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรม.....

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนักคะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
๑	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	พ.ศ. ๒๕๖๓ : - พ.ศ. ๒๕๖๔ : - พ.ศ. ๒๕๖๕ : การประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) พ.ศ. ๒๕๖๖ : พัฒนาและทดสอบระบบจำนวน ๗ ระบบ	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐	นิยาม การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร หมายถึง โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗ เป็นโครงการที่ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้ ประกอบด้วย ระบบสารสนเทศจำนวน ๑๗ ระบบย่อย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดำเนินการพัฒนาและทดสอบระบบแล้ว จำนวน ๗ ระบบ ได้แก่ ๑) ระบบข้อมูลหลัก ๒) ระบบโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลัง ๓) ระบบการสรรหาบุคคล ๔) ระบบทะเบียนประวัติ ๕) ระบบการบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน ๖) ระบบการพ้นจากราชการ และ ๗) ระบบงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะดำเนินการพัฒนาและทดสอบระบบในส่วนที่เหลือ จำนวน ๑๐ ระบบ ได้แก่ ๑) ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงานและการลา ๒) ระบบดำเนินการทางวินัย ๓) ระบบการประเมินบุคคล ๔) ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ๕) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<p>๖) ระบบการพัฒนาบุคลากร/การศึกษาต่อ ๗) ระบบบริการเจ้าของข้อมูลบุคคล ๘) ระบบการรายงานและ Dashboard ๙) ระบบ Admin และ ๑๐) ระบบ SSO (Single Sign On)</p> <p>การจัดทำฐานข้อมูลบุคคล หมายถึง การสแกนข้อมูลประวัติข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครทั้งหมด ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ และการบันทึกข้อมูลข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗</p> <p>วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรคำนวณ ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบกับร้อยละความสำเร็จ</p> <p>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</p> <ol style="list-style-type: none">๑. การจัดทำแผนการพัฒนาสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗๒. การจัดทำระบบตามรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR) และแผนการพัฒนาสารสนเทศทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗๓. เอกสารส่งมอบงานตามงวดงานที่กำหนด๔. รายงานการประชุม๕. บันทึกแจ้งรหัสเข้าใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลฯ๖. รายงานผลการดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลฯ <p>พร้อมด้วยข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคต่อผู้บริหารหน่วยงาน</p>

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	- ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีการกำหนดรหัสเข้าใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครของเจ้าหน้าที่ครบทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ - รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค พร้อมด้วยข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ	๑๐
๔	ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐ มีการทดสอบทุกระบบ ทั้ง ๑๗ ระบบ เพื่อทดสอบการทำงานที่เชื่อมโยงกันของระบบที่เกี่ยวข้องก่อนใช้งาน (SIT/UAT) รวมทั้งมีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคล	๘
๓	ร้อยละ ๖๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๖๐ มีการพัฒนาระบบบริการเจ้าของข้อมูลบุคคล ระบบการรายงานและ Dashboard ระบบ Admin และระบบ SSO (Single Sign On)	๖
๒	ร้อยละ ๔๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๔๐ มีการพัฒนาระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงานและการลา ระบบดำเนินการทางวินัย ระบบการประเมินบุคคล ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และระบบการพัฒนาบุคลากร/การศึกษาต่อ	๔
๑	ร้อยละ ๒๐	มีแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	๒

เมื่อดำเนินการตามแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้ว ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ ดังนี้

๑. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย ๑๗ ระบบ ที่มีการทดสอบการทำงานที่เชื่อมโยงกันของระบบที่เกี่ยวข้องก่อนใช้งาน (SIT/UAT) และฐานข้อมูลบุคคล
๒. รหัสเข้าใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครของเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ

ตัวชี้วัดเจราจาทกลางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบที่ ๑.๑

องค์ประกอบที่ ๑.๒

องค์ประกอบที่ ๑.๓

สอดคล้องกับนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านโปร่งใสดี : ยกระดับความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการสร้างเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๕.๔ เมืองสีขาว

วัตถุประสงค์หลัก (Objective) กรุงเทพมหานครเป็นมหานครเปิด (open government) ด้วยการเปิดเผยข้อมูล เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสามารถตรวจสอบการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน และสร้างมหานครที่เป็นของทุกคน

ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR) กรุงเทพมหานครมีกลไกการร้องเรียน ตรวจสอบ และแก้ไขเรื่องการทุจริตที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และไม่ซ้ำซ้อน

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
๒	ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมการรับรู้ช่องทางร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤติมิชอบ	พ.ศ. ๒๕๖๓ : ๘๖.๘๗ คะแนน พ.ศ. ๒๕๖๔ : ๗๘.๓๕ คะแนน พ.ศ. ๒๕๖๕ : ๘๓.๑๐ คะแนน พ.ศ. ๒๕๖๖ : ๘๑.๒๒ คะแนน และมีระบบรายงานการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตและประพฤติมิชอบที่ใช้ภายในหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐	นิยาม การบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็นกลไกส่งเสริมให้ประชาชนที่เบาะแสการทุจริต หมายถึง การมีช่องทางร้องเรียนเพื่อให้ประชาชนสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤติมิชอบได้ และส่งเสริมการรับรู้ช่องทางร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤติมิชอบ โดยใช้ผลการประเมิน ITA ตัวชี้วัดที่ ๗ เรื่องประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซ้ำซ้อน ในการวัดผลการดำเนินงาน

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<p><u>ภารกิจของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่เกี่ยวข้อง</u></p> <p>๑. สำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบในการจัดทำและเผยแพร่ช่องทางกรรณการร้องเรียน รวมทั้งรวบรวมข้อมูลการร้องเรียนจากหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p> <p>๒. ทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครรับผิดชอบในการเผยแพร่ช่องทางกรรณการร้องเรียน และรายงานข้อมูลการร้องเรียนให้สำนักงาน ก.ก.</p> <p><u>วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรคำนวณ</u></p> <p>ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบกับร้อยละความสำเร็จ</p> <p><u>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u></p> <p>แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก(EIT)</p>

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมการรับรู้ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤตินิชอบ”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	- ผลการประเมิน ITA ของกรุงเทพมหานคร (ภาพรวม) ในตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสารเกี่ยวกับช่องทางการร้องเรียน ไม่น้อยกว่าผลการประเมินฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๘๖.๘๗ คะแนน) - รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค พร้อมด้วยข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ	๑๐
๔	ร้อยละ ๘๐	ผลการประเมิน ITA ของกรุงเทพมหานคร (ภาพรวม) ในตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสารเกี่ยวกับช่องทางการร้องเรียน ไม่น้อยกว่าผลการประเมินฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๘๓.๑๐ คะแนน)	๘
๓	ร้อยละ ๖๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานมีการเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤตินิชอบ	๖
๒	ร้อยละ ๔๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐ มีช่องทางการร้องเรียนเพิ่มขึ้น จำนวน ๑ ช่องทาง	๔
๑	ร้อยละ ๒๐	มีแผนดำเนินการในการจัดทำช่องทางการร้องเรียนและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	๒

เมื่อดำเนินการตามแผนดำเนินการในการจัดทำช่องทางการร้องเรียนและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้วได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ ดังนี้

๑. ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤตินิชอบที่เพิ่มขึ้น จำนวน ๑ ช่องทาง
๒. ทุกหน่วยงานมีการดำเนินการเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤตินิชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ
๓. ผลการประเมิน ITA ของกรุงเทพมหานคร (ภาพรวม) ในตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสารเกี่ยวกับช่องทางการร้องเรียน ไม่น้อยกว่าผลการประเมินฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๘๓.๑๐ คะแนน)

ตัวชี้วัดเจราจาทกลางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบที่ ๑.๑

องค์ประกอบที่ ๑.๒

องค์ประกอบที่ ๑.๓

สอดคล้องกับนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านบริหารจัดการดี : ระบบงาน เงิน คน ระเบียบที่มีประสิทธิภาพ.....

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร.....

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล.....

วัตถุประสงค์หลัก (Objective) กรุงเทพมหานครมีการบริหารกำลังคนที่เหมาะสม และมีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากร.....

มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน.....

ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR) บูรณาการระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และส่งเสริมให้เกิดความเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรม.....

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
๓	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา ศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอย ของกรุงเทพมหานคร	พ.ศ. ๒๕๖๓ : - พ.ศ. ๒๕๖๔ : - พ.ศ. ๒๕๖๕ : - พ.ศ. ๒๕๖๖ : -	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐	นิยาม การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร หมายถึง การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน สังกัดสำนักและสำนักงานเขต ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า โดยร่วมกับมหาวิทยาลัยนวัตกรรมบริหารฯ ในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม คัดสรรวิทยากร และดำเนินการพัฒนา วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรการคำนวณ ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบกับร้อยละความสำเร็จ

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<p>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</p> <ol style="list-style-type: none">๑. แผนการดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร๒. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร๓. เอกสารและภาพประกอบการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร๔. เอกสารแนวทางการจัดทำข้อเสนอโครงการศึกษาเชิงปฏิบัติการ๕. ผลการประเมินการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร๖. รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	- ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีการรายงานผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ปัญหาและอุปสรรค พร้อมด้วยข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๐
๔	ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการจัดทำแนวทางการจัดทำข้อเสนอโครงการศึกษาเชิงปฏิบัติการ และนำเสนอต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	๘
๓	ร้อยละ ๖๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๖๐ ดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด	๖
๒	ร้อยละ ๔๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๔๐ โดยมีการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด	๔
๑	ร้อยละ ๒๐	มีแผนการดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	๒

เมื่อดำเนินการตามแผนการดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้วได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ ดังนี้

๑. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร
๒. การจัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด
๓. แนวทางการจัดทำข้อเสนอโครงการศึกษาเชิงปฏิบัติการ และนำเสนอต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร
๔. รายงานผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ปัญหาและอุปสรรค พร้อมด้วยข้อเสนอแนะ
๕. ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐)

ตัวชี้วัดเจราจาทกลางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบที่ ๑.๑

องค์ประกอบที่ ๑.๒

องค์ประกอบที่ ๑.๓

สอดคล้องกับนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านโปร่งใสดี : ยกระดับความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง.....
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการสร้างเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม.....
ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๕.๔ เมืองสีขาว.....
วัตถุประสงค์หลัก (Objective) กรุงเทพมหานครเป็นมหานครเปิด (open government) ด้วยการเปิดเผยข้อมูล เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสามารถตรวจสอบการทำงาน.....
เพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน และสร้างมหานครที่เป็นของทุกคน.....
ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR) มีระบบการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีกลไกป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในอนาคต.....

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนักคะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
๑	ร้อยละความสำเร็จของประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร	พ.ศ. ๒๕๖๓ : - พ.ศ. ๒๕๖๔ : - พ.ศ. ๒๕๖๕ : - พ.ศ. ๒๕๖๖ : ๑. จัดกิจกรรมพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านวินัยข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ ๒. จัดกิจกรรมอบรมหลักสูตรการสอบสวนพิจารณาข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ	ร้อยละ ๑๐๐	๒๐	นิยาม ประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง ระยะเวลาการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงกรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร ในขั้นตอนตั้งแต่ผู้มีอำนาจได้รับรายงานการสอบสวนและพิจารณาสั่งการ จนถึงการนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบที่รวดเร็วขึ้น ดังนี้

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<p>๑. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p> <ul style="list-style-type: none">- ระยะเวลาตั้งแต่ผู้มีอำนาจได้รับรายงานการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร ถูกต้องครบถ้วนแล้ว และสั่งการให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการ จนถึงผู้มีอำนาจพิจารณาสั่งการต่อไป น้อยกว่า ๔๕ วัน ตามข้อ ๖๒ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ <p>ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความถูกต้องครบถ้วนของสำนวนการสอบสวน มีดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- การดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายหรือไม่ ตั้งแต่การแจ้งและรับทราบข้อกล่าวหา การชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา การรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ จนถึง การรายงานการสอบสวน- การพิจารณาว่าได้กระทำผิดวินัยตามข้อกล่าวหาและระดับโทษถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ <p>๒. สำนักงาน ก.ก.</p> <ul style="list-style-type: none">- ระยะเวลาตั้งแต่กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก. ได้รับเรื่องการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามรายงานของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด-กรุงเทพมหานคร จนถึงหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ส่งนำเข้า

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<p>อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ น้อยกว่า ๖๐ วัน ซึ่งระยะเวลา ๖๐ วัน เป็นค่าเฉลี่ยของการพิจารณาดำเนินการในปีที่ผ่านมา</p> <p>ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความถูกต้องครบถ้วนของสำนวนการสอบสวน มีดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- การดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายหรือไม่ ตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย การแจ้งและรับทราบ ข้อกล่าวหา การชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา การรวบรวม พยานหลักฐานต่าง ๆ จนถึงการรายงานการสอบสวน- การพิจารณาว่าได้กระทำผิดวินัยตามข้อกล่าวหาและระดับโทษถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ <p>ผู้มีอำนาจ หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔</p> <p><u>ภารกิจของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่เกี่ยวข้อง</u></p> <p>๑. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร ซึ่งมีกรณีกล่าวหาหรือสงสัยว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณีทุจริตคอร์รัปชัน และมีความเห็นเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาสั่งเพื่อดำเนินการ และรายงานสถิติและผลการ</p>

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<p>ดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๒. สำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบในการตรวจพิจารณาการดำเนินการทางวินัย เสนอ ก.ก. พิจารณา และกำกับติดตามรวมทั้งรวบรวมข้อมูลการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><u>วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรคำนวณ</u> ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบร้อยละความสำเร็จ</p> <p><u>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u></p> <p>๑. แผนการดำเนินงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการ-กรุงเทพมหานคร</p> <p>๒. รายงานผลการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินการทางวินัย เกี่ยวกับระยะเวลาในการพิจารณาสั่งการของผู้มีอำนาจพิจารณาโทษ</p> <p>๓. รายงานสถิติและผลการดำเนินการวินัย</p>

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จของประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๙๐ ของเรื่องการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่มีการนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบได้แล้วเสร็จ น้อยกว่า ๘๐ วัน	๒๐
๔	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐ ของเรื่องการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่มีการนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบได้แล้วเสร็จ ภายใน ๙๐ วัน	๑๖
๓	ร้อยละ ๖๐	ดำเนินการตามแผนดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐	๑๒
๒	ร้อยละ ๔๐	ดำเนินการตามแผนดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๖๐	๘
๑	ร้อยละ ๒๐	มีแผนดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ	๔

เมื่อดำเนินการตามแผนดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้วได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ ดังนี้

๑. ผลการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับระยะเวลาในการพิจารณาสั่งการของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจพิจารณาโทษ
๒. ระยะเวลาการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร ในขั้นตอนตั้งแต่ผู้มีอำนาจได้รับรายงานการสอบสวนและพิจารณาสั่งการ จนถึงการนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ มีความรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม

ตัวชี้วัดเจราจาทกลางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบที่ ๑.๑

องค์ประกอบที่ ๑.๒

องค์ประกอบที่ ๑.๓

สอดคล้องกับนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านบริหารจัดการดี : ระบบงาน เงิน คน ระเบียบที่มีประสิทธิภาพ.....
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร.....
ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล.....
วัตถุประสงค์หลัก (Objective) กรุงเทพมหานครมีการบริหารกำลังคนที่เหมาะสม และมีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากร
มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน.....
ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR) บุคลากรระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และส่งเสริมให้เกิดความเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรม.....

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
๑	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา สวัสดิการข้าราชการ- กรุงเทพมหานครและ ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	พ.ศ. ๒๕๖๓ : พ.ศ. ๒๕๖๔ : พ.ศ. ๒๕๖๕ : พ.ศ. ๒๕๖๖ : มีแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับสวัสดิการเงินกู้เพื่อ ที่อยู่อาศัย	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐	นิยาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการ ด้านสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยโดยรวบรวมสินเชื่ออัตรา ดอกเบี้ยต่ำของธนาคารที่กรุงเทพมหานครมีบันทึกข้อตกลง ความร่วมมือ (MOU) และจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยเพื่อให้ข้าราชการ- กรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครมีความมั่นคง ในด้านที่อยู่อาศัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะพัฒนาสวัสดิการ ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว โดยยกράงข้อบัญญัติ กรุงเทพมหานคร และร่างระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับอัตรา เงินค่าครองชีพชั่วคราว ซึ่งเป็นเงินที่กรุงเทพมหานครเบิกจ่าย ให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพเป็นการชั่วคราว ให้มีรายได้

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<p>สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม</p> <p><u>วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรคำนวณ</u> ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบกับร้อยละความสำเร็จ</p> <p><u>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีแผนการพัฒนาสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗๒. มีรายงานการวิเคราะห์และข้อเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้าง-กรุงเทพมหานคร๓. หนังสือขอความเห็นชอบการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร๔. รายงานการประชุม อ.ก.ก. พิจารณาการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร๕. รายงานการประชุม ก.ก.๖. (ร่าง) ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ... / (ร่าง) ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ... / (ร่าง) ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ...

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๑๐๐ มี (ร่าง) ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ... / (ร่าง) ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ... / (ร่าง) ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ...	๑๐
๔	ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐ นำเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวต่อ ก.ก.	๘
๓	ร้อยละ ๖๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๖๐ นำเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวต่อ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง	๖
๒	ร้อยละ ๔๐	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๔๐ นำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อให้ความเห็นชอบการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราว	๔
๑	ร้อยละ ๒๐	- มีแผนพัฒนาสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ - ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๒๐ มีรายงานการวิเคราะห์ และข้อเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	๒

เมื่อดำเนินการตามแผนการพัฒนาสวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้วได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ ดังนี้

๑. รายงานการวิเคราะห์ และข้อเสนอการปรับเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๒. รายงานการประชุม ก.ก. และ อ.ก.ก. วิสามัญที่เกี่ยวข้อง

๓. (ร่าง) ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ... / (ร่าง) ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ... / (ร่าง) ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ...

ตัวชี้วัดเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

องค์กรประกอบที่ ๑.๑

องค์กรประกอบที่ ๑.๒

องค์กรประกอบที่ ๑.๓

สอดคล้องกับนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านเศรษฐกิจดี : เพิ่มโอกาสตลาดแรงงาน ฝึกอาชีพคนเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์หลัก (Objective) กรุงเทพมหานครมีการบริหารกำลังคนที่เหมาะสม และมีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากร
มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR) บูรณาการระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และส่งเสริมให้เกิดความเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรม

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
๒	ร้อยละความสำเร็จในการคัดเลือก คนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ตามที่ กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการสรรหาและ เลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด	พ.ศ. ๒๕๖๓ : - พ.ศ. ๒๕๖๔ : - พ.ศ. ๒๕๖๕ : - พ.ศ. ๒๕๖๖ : ร้อยละ ๘๑.๘๒	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐	นิยาม การคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด หมายถึง การดำเนินการ จัดให้มีการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับ ราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามที่ คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ กำหนด คนพิการที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ หมายถึง คนพิการที่ผ่านการคัดเลือกตามที่กำหนดไว้ ในประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ และได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<p><u>วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรคำนวณ</u> ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบกับร้อยละความสำเร็จ</p> <p><u>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. แผนการดำเนินงานการคัดเลือกคนพิการฯ เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ๒. คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการคัดเลือกคนพิการฯ๓. ประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง๔. รายงานผลการดำเนินงาน๕. แผนการสรรหาคคนพิการเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จในการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามที่กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	จำนวนคนพิการที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้อยละ ๕๐ จากจำนวนตำแหน่งว่างสำหรับคนพิการ ตามที่กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด	๑๐
๔	ร้อยละ ๘๐	จำนวนคนพิการที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้อยละ ๔๐ จากจำนวนตำแหน่งว่างสำหรับคนพิการ ตามที่กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด	๘
๓	ร้อยละ ๖๐	จำนวนคนพิการที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้อยละ ๓๐ จากจำนวนตำแหน่งว่างสำหรับคนพิการ ตามที่กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด	๖
๒	ร้อยละ ๔๐	จำนวนคนพิการที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้อยละ ๒๐ จากจำนวนตำแหน่งว่างสำหรับคนพิการ ตามที่กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด	๔
๑	ร้อยละ ๒๐	- ดำเนินการตามแผนคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้วเสร็จ - มีแผนการสรรหาคนพิการเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	๒

เมื่อดำเนินการตามแผนคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้ว ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ ดังนี้

๑. คนพิการได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้อยละ ๕๐ จากจำนวนตำแหน่งว่างสำหรับคนพิการ ตามที่กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลฯ) กำหนด
๒. แผนการสรรหาคนพิการเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. กรุงเทพมหานครมีผู้มาปฏิบัติงานเพื่อทดแทนตำแหน่งว่าง