

แบบสรุปรูปตัวชี้วัดเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ย้อนหลัง ๓ ปี	เป้าหมาย	น้ำหนักคะแนน
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)				
๑.๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจหลักยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร (Function Base)				
๑.	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการโครงการ HR ๑:๑ Coaching & Mentor	พ.ศ. ๒๕๖๔ : ไม่มี พ.ศ. ๒๕๖๕ : ไม่มี พ.ศ. ๒๕๖๖ : ไม่มี	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐
๒.	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	-	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐
๓.	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำโครงการสร้างคลังความรู้ออนไลน์ สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร	พ.ศ. ๒๕๖๔ : ไม่มี พ.ศ. ๒๕๖๕ : ไม่มี พ.ศ. ๒๕๖๖ : ไม่มี	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ย้อนหลัง ๓ ปี	เป้าหมาย	น้ำหนักคะแนน
๑.๒ ประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน (Joint KPIs)				
๔.	ร้อยละความสำเร็จของประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร	พ.ศ. ๒๕๖๓ : - พ.ศ. ๒๕๖๔ : - พ.ศ. ๒๕๖๕ : - พ.ศ. ๒๕๖๖ : ๑. จัดกิจกรรมพัฒนาและส่งเสริม ความรู้ด้านวินัยข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ ๒. จัดกิจกรรมอบรมหลักสูตร การสอบสวนพิจารณาข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ	ร้อยละ ๑๐๐	๒๐
๑.๓ ประสิทธิภาพของการดำเนินการกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ (Agenda Base)				
๕.	ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงซ่อมแซมห้องพักอาศัยที่ชำรุดให้สามารถจัดข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครเข้าพักอาศัยได้	พ.ศ. ๒๕๖๓ : - พ.ศ. ๒๕๖๔ : - พ.ศ. ๒๕๖๕ : - พ.ศ. ๒๕๖๖ : จำนวนห้องพัก อาศัยภายในอาคารสงเคราะห์ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ของกรุงเทพมหานครที่ชำรุด จำนวน ๑,๓๙๐ ห้อง ปรับปรุง ซ่อมแซมให้สามารถเข้าพักอาศัย ได้ จำนวน ๑๙๐ ห้อง	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ย้อนหลัง ๓ ปี	เป้าหมาย	น้ำหนักคะแนน
		คงเหลือจำนวน ๑,๒๐๐ ห้อง ระยะเวลาดำเนินการปรับปรุง ซ่อมแซม ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)		
๖.	ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	พ.ศ. ๒๕๖๓ : พ.ศ. ๒๕๖๔ : พ.ศ. ๒๕๖๕ : พ.ศ. ๒๕๖๖ : มีการจัดกิจกรรม ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน การทุจริตและการสร้างมาตรฐาน ความโปร่งใส จำนวน ๘ ครั้ง ๖ กลุ่มเขต และครั้งที่ ๗ และ ๘ ในระดับสำนัก ๒ สำนัก พร้อม ทั้งจัดทำ Pre-test , Post-test รายงานสรุปผลดำเนินการ เสนอปลัดกรุงเทพมหานคร	ระดับ ๕	๑๐

ตัวชี้วัดเจรจาทกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

องค์กรประกอบที่ ๑.๑ องค์กรประกอบที่ ๑.๒ องค์กรประกอบที่ ๑.๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์หลัก (Objective) การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR๒) ปรับปรุงระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
๑.	ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินการ โครงการ HR ๑:๑ Coaching & Mentor	พ.ศ. ๒๕๖๓ : - พ.ศ. ๒๕๖๔ : - พ.ศ. ๒๕๖๕ : - พ.ศ. ๒๕๖๖ : -	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐	<p>นิยาม</p> <p>การพูดคุยเชิงลึกด้วย ๑:๑ Coaching & Mentor ระหว่างผู้สอนงาน (Mentor ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านของ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร) และผู้ปฏิบัติงาน (เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขต ทั้ง ๕๐ สำนักงานเขต) เพื่อเป็นโค้ช ให้กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเขต ซึ่งเป็นนักทรัพยากรบุคคลบรรจุใหม่และมีอัตราการลาออกสูง เนื่องจากไม่มีพี่เลี้ยงในการสอนงาน</p> <p>การโค้ช (Coaching) เป็นเครื่องมือของผู้ฝึกสอนงานที่จะดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ปฏิบัติงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุด เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่าง ผู้ฝึกสอนงานและผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้ฝึกสอนงานมักจะกระทำการฝึกสอนงานโดยการตั้งคำถาม และเป็นเพื่อนชวนคิด โดยพยายามในการให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความคิด ความถนัด ความสามารถ ของตนเอง เพื่อดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ปฏิบัติงาน</p>

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<p>การสอนงานระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นการสอนงานโดยให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ความสามารถ ให้คำปรึกษา และแนะนำ ช่วยเหลือ ผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นไปที่การบอกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตลอดจน ขั้นตอน และแนวทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ของผู้ฝึกสอน ถ่ายทอดไปยังผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย คือ นักทรัพยากรบุคคลสังกัดฝ่ายปกครอง สำนักงานเขต เขตละ ๒ คน (๑๐๐ คน) เน้นกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่อายุราชการไม่เกิน ๒ ปี (ประมาณ ๔๕ คน)</p> <p>วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรคำนวณ ตรวจสอบจากผลการดำเนินงานเทียบกับร้อยละความสำเร็จ</p> <p>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน รวบรวมเอกสารตามผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. แผนงานที่ได้รับอนุมัติจากปลัดกรุงเทพมหานคร ๒. รายงานการประชุมคณะทำงาน/คำสั่งแต่งตั้ง Coaching & Mentor ๒. รายงานการประชุมคณะทำงาน/การแต่งตั้ง Coaching & Mentor ๓. หนังสือสอบถามข้อปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา/เรียนรู้ ๔. รายงานการพูดคุยเชิงลึกด้วย ๑:๑ Coaching & Mentor ระหว่างผู้สอนงาน และผู้ปฏิบัติงาน ๕. รายงานสรุปผลการดำเนินการพร้อมทั้งปัญหาอุปสรรคเสนอ ปลัดกรุงเทพมหานคร <ul style="list-style-type: none"> - สรุปผลการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) - สรุปผลการประเมินระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการ (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐)

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการโครงการ HR ๑:๑ Coaching & Mentor”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	การดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	-มีการดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ -มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ฝึกสอนงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ -มีการประเมินระดับความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ -รายงานสรุปผลการดำเนินการโครงการ พร้อมทั้งปัญหาอุปสรรค เสนอปลัดกรุงเทพมหานคร	๑๐
๔	ร้อยละ ๘๐	มีการดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๘๐	๘
๓	ร้อยละ ๖๐	มีการดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๖๐	๖
๒	ร้อยละ ๔๐	มีการดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๔๐	๔
๑	ร้อยละ ๒๐	มีแผนงาน/โครงการ HR ๑:๑ Coaching & Mentor ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้รับความเห็นชอบจากปลัดกรุงเทพมหานคร	๒

ผลผลิต ๑. จำนวนครั้งในการพูดคุยเชิงลึกด้วย ๑:๑ Coaching & Mentor ไม่น้อยกว่า ๕ ครั้ง

๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการ Coaching มีความรู้พึงพอใจ Mentor

๓. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการ Coaching มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น

ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการ Coaching สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เงื่อนไขการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ HR ๑:๑ Coaching & Mentor ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การดำเนินการตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๔๐ ดังนี้

- มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน

- มีรายงานการประชุมคณะทำงาน

การดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๖๐ ดังนี้

- มีหนังสือสอบถามข้อปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา/เรียนรู้ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ ทั้ง ๕๐ สำนักงานเขต

- มีตารางสรุปข้อปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา/เรียนรู้

- มีคำสั่งแต่งตั้ง Coaching & Mentor ของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

- มีตารางการพูดคุยเชิงลึกด้วย ๑:๑ Coaching & Mentor ตามหัวข้อการ Coaching & Mentor

การดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๘๐

- มีการพูดคุยเชิงลึกด้วย ๑:๑ Coaching & Mentor ตามหัวข้อการ Coaching & Mentor ไม่น้อยกว่า ๕ ครั้ง

ตัวชี้วัดเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบที่ ๑.๑

องค์ประกอบที่ ๑.๒

องค์ประกอบที่ ๑.๓

สอดคล้องกับนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร P๐๕๘ ย้ายระบบราชการที่เกี่ยวข้องกับประชาชนขึ้นสู่ระบบออนไลน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๕ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม

เป้าประสงค์ที่ KPI ๗.๕.๕.๑ จำนวนกระบวนการงานที่ได้รับการปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการอิเล็กทรอนิกส์

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
๒.	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	-	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐	นิยาม ระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง เครื่องมือที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ใช้สำหรับการบันทึก สืบค้นและประมวลผลข้อมูลการได้รับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ วิธีคำนวณ ตรวจสอบจากผลการดำเนินงานเทียบกับร้อยละความสำเร็จ แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่กำหนดมีดังนี้ ๑. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลสำหรับการจัดทำระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ๒. จัดทำระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<p>๓. ทดสอบระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๔. เปิดใช้งานระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๕. รายงานสรุปผลการดำเนินการ พร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรค เสนอต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร</p> <p>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</p> <p>ระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย</p> <p>๑. ข้อมูลข้าราชการกรุงเทพมหานคร เช่น ลำดับที่ ปีที่ได้รับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชื่อ - สกุล ชั้นตราเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ลำดับที่ได้รับ วันที่รับ วันที่ส่งคืน สาเหตุส่งคืนและชื่อไฟล์ภาพ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นสายสะพาย เป็นต้น</p> <p>๒. แผนการจัดทำระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๓. ฐานข้อมูลภาพการส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย</p> <p>๔. แบบฟอร์มประเมินความพึงพอใจและสำรวจความคิดเห็นของ ผู้ใช้งานระบบ</p> <p>๕. แฝ้มรายงานสรุปผลการดำเนินการ</p>

เกณฑ์การให้คะแนน “โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	การดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	- มีระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์ - ร้อยละ ๙๐ ของผู้รับบริการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมีความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ - รายงานสรุปผลการดำเนินการ พร้อมทั้งปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	๑๐
๔	ร้อยละ ๘๐	มีการดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๘๐ โดยมีการทดสอบระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	๘
๓	ร้อยละ ๖๐	มีการดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๖๐ โดยนำเข้าข้อมูลในระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	๖
๒	ร้อยละ ๔๐	มีการดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๔๐ โดยดำเนินการจัดทำข้อมูลสำหรับการจัดทำระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	๔
๑	ร้อยละ ๒๐	- มีแผนการจัดทำระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	๒

ผลผลิต/ผลลัพธ์ของตัวชี้วัด

ผลผลิต : สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครมีระบบฐานข้อมูลการรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ๑ ระบบ

ผลลัพธ์ : ผู้รับบริการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบร้อยละ ๙๐ มีความพึงพอใจในระดับดีขึ้นไปต่อระบบฐานข้อมูลการรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

เงื่อนไขการดำเนินงานจัดทำระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การดำเนินการตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๒๐ ดังนี้

- มีการศึกษา รวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำระบบฐานข้อมูลและดำเนินการจัดทำแผนการจัดทำระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ แผนงาน

การดำเนินการตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๔๐ ดังนี้

- มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑ ระบบ ซึ่งเป็นระบบที่มีความสมบูรณ์สามารถรองรับการนำเข้าข้อมูลการรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายของข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ตามที่แผนงานกำหนด
- มีการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑ ระบบ

การดำเนินการตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๖๐ ดังนี้

- มีการนำเข้าข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายของข้าราชการกรุงเทพมหานครในรูปแบบเอกสารเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลได้ร้อยละ ๑๐๐
หมายเหตุ : ข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง ข้อมูลลำดับที่ , ปีที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชื่อ – สกุล , ชั้นตราเครื่องราชอิสริยาภรณ์ , ลำดับที่ได้รับ , วันที่รับ , วันที่ส่งคืน , สาเหตุส่งคืนและชื่อไฟล์ภาพของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย เป็นต้น

การดำเนินการตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๘๐ ดังนี้

- มีการทดสอบระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ก่อนเปิดการใช้งาน

การดำเนินการตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ ดังนี้

- มีระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์ รองรับการใช้งานจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ผู้รับบริการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบร้อยละ ๙๐ มีความพึงพอใจในระดับดีขึ้นไปต่อระบบฐานข้อมูลรับและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
- มีรายงานสรุปผลการดำเนินการ พร้อมทั้งปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

ตัวชี้วัดเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบที่ ๑.๑

องค์ประกอบที่ ๑.๒

องค์ประกอบที่ ๑.๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหารจัดการมหานครที่มีความเป็นมืออาชีพและคล่องตัวในการจัดการเมือง

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์หลัก (Objective) เพื่อสร้างเครื่องมือการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกให้กับนักทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว สนับสนุนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR) นำองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของลูกจ้างเผยแพร่ในเว็บไซต์ สกจ. อย่างเป็นระบบ ครบถ้วน เข้าใจง่าย เข้าถึงได้ตลอดเวลา สามารถเป็นตัวช่วยหลักในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
๓.	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำโครงการสร้างคลังความรู้ออนไลน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	พ.ศ. ๒๕๖๔ : ไม่มี พ.ศ. ๒๕๖๕ : ไม่มี พ.ศ. ๒๕๖๖ : ไม่มี	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐	นิยาม การจัดทำโครงการสร้างคลังความรู้ออนไลน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ๑. กลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๒. หน่วยงาน หมายถึง สำนัก สำนักงาน และสำนักงานเขต ๓. กลุ่มเป้าหมาย หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<p><u>วิธีคำนวณ</u> : ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบกับร้อยละความสำเร็จ</p> <p><u>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u></p> <p>รวบรวมเอกสารตามผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">๑. หนังสืออนุมัติโครงการสร้างคลังความรู้ออนไลน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และแผนแผนการจัดทำคลังความรู้ออนไลน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานฯ๓. รายงานการประชุมคณะทำงานฯ๔. เอกสารเกี่ยวกับการเผยแพร่คลังความรู้ออนไลน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครบนเว็บไซต์สำนักงานการเจ้าหน้าที่๕. หนังสือรายงานสรุปผลการประเมินผลการดำเนินงาน

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำโครงการสร้างคลังความรู้ออนไลน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	- ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ - มีผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - มีรายงานสรุปผลการดำเนินการพร้อมทั้งปัญหาอุปสรรคเสนอผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร(ปลัดกรุงเทพมหานคร)	๑๐
๔	ร้อยละ ๘๐	มีการดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๘๐	๘
๓	ร้อยละ ๖๐	การดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๖๐	๖
๒	ร้อยละ ๔๐	มีการดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๔๐	๔
๑	ร้อยละ ๒๐	มีแผนการจัดทำคลังความรู้ออนไลน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่ได้รับความเห็นชอบจาก ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร	๒

ระบุผลผลิต/ผลลัพธ์ของตัวชี้วัด

ผลผลิต : มีคลังความรู้ออนไลน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครเผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ไม่น้อยกว่า ๑๐ กระบวนงาน

ผลลัพธ์ : ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครมีเครื่องมือการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว สนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เงื่อนไขการดำเนินงานตามแผนการจัดทำคลังความรู้ออนไลน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๑. ร้อยละ ๔๐ มีการแต่งตั้งคณะทำงานฯ เพื่อร่วมกันดำเนินการตามโครงการสร้างคลังความรู้ออนไลน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
๒. ร้อยละ ๖๐ มีการรวบรวมข้อมูล กำหนดเรื่องที่จะเผยแพร่บนคลังความรู้ออนไลน์ และจัดทำเอกสารประกอบ เช่น ข้อมูลหมายเหตุระเบียบที่เกี่ยวข้อง Infographic อธิบายความรู้เรื่องต่าง ๆ เป็นต้น
๓. ร้อยละ ๘๐ มีการเผยแพร่ข้อมูลบนคลังความรู้ออนไลน์ ผ่านเว็บไซต์สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สรุปผลสำรวจความพึงพอใจจากจำนวนผู้เข้ามาเรียนรู้จากกิจกรรมที่มีความพึงพอใจระดับมากขึ้นไป ร้อยละ ๘๐ และสรุปผลการประเมินผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

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	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
๔.	ร้อยละความสำเร็จของ ประสิทธิภาพการดำเนินการ ทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการ ทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	พ.ศ. ๒๕๖๓ : - พ.ศ. ๒๕๖๔ : - พ.ศ. ๒๕๖๕ : - พ.ศ. ๒๕๖๖ : ๑. จัดกิจกรรมพัฒนาและส่งเสริม ความรู้ด้านวินัยข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ ๒. จัดกิจกรรมอบรมหลักสูตร การสอบสวนพิจารณาข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ	ร้อยละ ๑๐๐	๒๐	นิยาม ประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับ การทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง ระยะเวลาการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ประเภทอำนวยการและ ประเภทบริหาร ในขั้นตอนตั้งแต่ผู้มีอำนาจได้รับรายงาน การสอบสวนและพิจารณาสั่งการ จนถึงการนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ที่รวดเร็วขึ้น ดังนี้ ๑. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร - ระยะเวลาตั้งแต่ผู้มีอำนาจได้รับรายงานการสอบสวน

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<p>ทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร ถูกต้องครบถ้วนแล้ว และสั่งการให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครดำเนินการ จนถึงผู้มีอำนาจพิจารณา สั่งการต่อไป น้อยกว่า ๔๕ วัน ตามข้อ ๖๒ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความ ถูกต้อง ครบถ้วนของสำนวนการสอบสวน มีดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- การดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามขั้นตอนของ กฎหมายหรือไม่ ตั้งแต่การแจ้งและรับทราบข้อกล่าวหา การชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา การรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ จนถึงการรายงานการสอบสวน- การพิจารณาว่าได้กระทำผิดวินัยตามข้อกล่าวหาและ ระดับโทษถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ <p>๒. สำนักงาน ก.ก.</p> <ul style="list-style-type: none">- ระยะเวลาตั้งแต่กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก. ได้รับเรื่องการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามีญ ตามรายงานของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร จนถึงหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ส่งนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ น้อยกว่า

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<p>๖๐ วัน ซึ่งระยะเวลา ๖๐ วัน เป็นค่าเฉลี่ยของการพิจารณาดำเนินการในปีที่ผ่านมา</p> <p>ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความถูกต้องครบถ้วนของสำนวนการสอบสวน มีดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- การดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย หรือไม่ ตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย การแจ้งและรับทราบ ข้อกล่าวหา การชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา การรวบรวม พยานหลักฐานต่าง ๆ จนถึงการรายงานการสอบสวน- การพิจารณาว่าได้กระทำผิดวินัยตามข้อกล่าวหา และ ระดับโทษถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ <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 และมีความเห็นเสนอ</p>

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<p>ผู้มีอำนาจพิจารณาสั่งเพื่อดำเนินการ และรายงานสถิติ และผลการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๒. สำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบในการตรวจพิจารณา การดำเนินการทางวินัย เสนอ ก.ก. พิจารณา และกำกับ ติดตามรวมทั้งรวบรวมข้อมูลการดำเนินการทางวินัย ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><u>วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรคำนวณ</u> ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบกับร้อยละความสำเร็จ</p> <p><u>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u></p> <p>๑. แผนการดำเนินงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการ ดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>๒. รายงานผลการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการ ดำเนินการทางวินัย เกี่ยวกับระยะเวลาในการพิจารณา สั่งการของผู้มีอำนาจพิจารณาโทษ</p> <p>๓. รายงานสถิติและผลการดำเนินการวินัย</p>

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จของประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๙๐ ของเรื่องดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่มีการนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบได้ แล้วเสร็จน้อยกว่า ๘๐ วัน	๒๐
๔	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐ ของเรื่องดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่มีการนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบได้ แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน	๑๖
๓	ร้อยละ ๖๐	ดำเนินการตามแผนดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร 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

ตัวชี้วัดเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบที่ ๑.๑

องค์ประกอบที่ ๑.๒

องค์ประกอบที่ ๑.๓

สอดคล้องกับนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านบริหารจัดการดี ๑) ระบบงาน เงิน คน ระเบียบที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำด้วยการบริหารเมืองรูปแบบอารยะสำหรับทุกคน

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๓.๓ ประชาชนเข้าถึงที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมได้ตามศักยภาพ

วัตถุประสงค์หลัก (Objective) อาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๒๒ แห่ง ได้รับการปรับปรุงซ่อมแซม มีระบบสาธารณูปโภค

สาธารณูปการ และมีห้องพักอาศัยสามารถจัดให้ผู้ได้รับสิทธิขึ้นบัญชีเข้าพักอาศัยได้เพิ่มมากขึ้น

ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR) สนับสนุนการจัดหา ปรับปรุง และพัฒนาที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
๕.	ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงซ่อมแซมห้องพักอาศัยที่ชำรุดให้สามารถจัดข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครเข้าพักอาศัยได้	พ.ศ. ๒๕๖๓ : - พ.ศ. ๒๕๖๔ : - พ.ศ. ๒๕๖๕ : - พ.ศ. ๒๕๖๖ : จำนวนห้องพักอาศัยภายในอาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครที่ชำรุดจำนวน ๑,๓๙๐ ห้อง ปรับปรุงซ่อมแซมให้สามารถเข้าพักอาศัยได้ จำนวน ๑๙๐ ห้อง คงเหลือจำนวน ๑,๒๐๐ ห้อง ระยะเวลา	ร้อยละ ๑๐๐ (๓๖๐ ห้อง)	๑๐	นิยาม ๑. ห้องพักอาศัยที่ชำรุด หมายถึง ห้องพักอาศัยที่ไม่สามารถจัดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครเข้าพักอาศัยได้ เช่น ระบบโครงสร้าง ระบบสุขาภิบาล ระบบไฟฟ้า และวัสดุอุปกรณ์พื้นฐานภายในห้องพักอาศัยชำรุด ๒. ห้องพักอาศัยที่สามารถจัดคนเข้าพักอาศัยได้ หมายถึง ห้องที่ได้รับการซ่อมแซมระบบโครงสร้าง ระบบสุขาภิบาล ระบบไฟฟ้า และวัสดุอุปกรณ์พื้นฐานภายในห้องพักอาศัยให้สามารถใช้งานได้

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
		ดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซม ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)			<p><u>วิธีคำนวณ</u> ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบกับร้อยละความสำเร็จ</p> <p><u>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u> รวบรวมเอกสารตามผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">๑. แผนดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมห้องพักอาศัยที่ชำรุดให้สามารถจัดข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครเข้าพักอาศัยได้๒. รายงานผลการปฏิบัติงานปรับปรุงซ่อมแซมห้องพักอาศัยที่ชำรุดพร้อมภาพถ่ายการดำเนินงาน๓. รายงานผลการดำเนินงานการจัดให้ผู้ได้รับสิทธิเข้าพักอาศัยภายในอาคารสงเคราะห์ฯ ให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ๔. แบบสำรวจความพึงพอใจ

เกณฑ์การให้คะแนน “ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงซ่อมแซมห้องพักอาศัยที่ชำรุดให้สามารถจัดข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครเข้าพักอาศัยได้”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	- มีการปรับปรุงซ่อมแซมห้องพักอาศัยที่ชำรุดให้สามารถจัดข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครเข้าพักอาศัยได้ไม่น้อยกว่า ๓๖๐ ห้อง - ผู้พักอาศัยมีความพึงพอใจในการเข้าพักอาศัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - มีรายงานผลการดำเนินงานฯ ให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ	๑๐
๔	ร้อยละ ๘๐	- มีการปรับปรุงซ่อมแซมห้องพักอาศัยที่ชำรุดให้สามารถจัดข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครเข้าพักอาศัยได้ไม่น้อยกว่า ๓๐๐ ห้อง	๘
๓	ร้อยละ ๖๐	- มีการปรับปรุงซ่อมแซมห้องพักอาศัยที่ชำรุดให้สามารถจัดข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครเข้าพักอาศัยได้ไม่น้อยกว่า ๒๔๐ ห้อง	๖
๒	ร้อยละ ๔๐	- มีการปรับปรุงซ่อมแซมห้องพักอาศัยที่ชำรุดให้สามารถจัดข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครเข้าพักอาศัยได้ไม่น้อยกว่า ๑๘๐ ห้อง	๔
๑	ร้อยละ ๒๐	- มีการปรับปรุงซ่อมแซมห้องพักอาศัยที่ชำรุดให้สามารถจัดข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครเข้าพักอาศัยได้ไม่น้อยกว่า ๑๒๐ ห้อง	๒

ตัวชี้วัดเจรจาตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบที่ ๑.๑

องค์ประกอบที่ ๑.๒

องค์ประกอบที่ ๑.๓

สอดคล้องกับนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร P ๑๐๗ โปร่งใส ไม่ส่วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์หลัก (Objective) กรุงเทพมหานครมีการบริหารกำลังคนที่เหมาะสม และมีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงาน

ตัววัดผลหลัก (Key Result : KR) KR ๒ : บูรณาการระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และส่งเสริมให้เกิดความเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรม

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
๖.	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต	พ.ศ. ๒๕๖๓ : พ.ศ. ๒๕๖๔ : พ.ศ. ๒๕๖๕ : พ.ศ. ๒๕๖๖ : มีการจัดกิจกรรม ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการ ทุจริตและการสร้างมาตรฐาน ความโปร่งใส จำนวน ๘ ครั้ง ๖ กลุ่มเขต และครั้งที่ ๗ และ ๘ ในระดับสำนัก ๒ สำนัก พร้อมทั้ง จัดทำ Pre-test , Post-test รายงานสรุปผลดำเนินการ เสนอปลัดกรุงเทพมหานคร	ระดับ ๕	๑๐	นิยาม ๑. การให้ความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต การป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ในระบบสารสนเทศ ของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ และการจัดกิจกรรม เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตให้กับกลุ่มเป้าหมายโดยออกไปให้ ความรู้ จำนวน ๑๐ ครั้ง ให้กับ ๑๔ สำนัก ๒ สำนักงาน ประกอบด้วยสำนักงานเลขานุการ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเลขานุการ สภากรุงเทพมหานคร ๒. หน่วยงาน หมายถึง สำนักและสำนักงาน

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	นิยามและวิธีคำนวณ
					<p>๓. กลุ่มเป้าหมาย หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญสังกัดสำนักและสำนักงาน</p> <p><u>วิธีคำนวณ/วัดผลการดำเนินงาน/สูตรคำนวณ</u> ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบกับระดับความสำเร็จ</p> <p><u>วิธีเก็บข้อมูล/หลักฐาน</u> รวบรวมเอกสารตามผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">๑. หนังสืออนุมัติโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และแผน ดำเนินงาน๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานฯ๓. เอกสารเกี่ยวกับการบรรยายการให้ความรู้เกี่ยวกับ การป้องกันและปราบปรามการทุจริต๔. หนังสือขอทราบผลว่าภายหลังจากเข้ารับการอบรมแล้ว มีการกระทำการทุจริตภายในหน่วยงานหรือไม่๕. หนังสือขอความร่วมมือหน่วยงานส่งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญเข้าร่วมกิจกรรมโครงการ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต๖. หนังสือรายงานสรุปผลการประเมินผลการดำเนินงาน

เกณฑ์การให้คะแนน “ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต”

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	วิธีวัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้รับ
๕	ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ - มีการประเมินผลผู้เข้าอบรมฯ โดยแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรมฯ ในปี ๒๕๖๖ ไม่มีพฤติกรรมการทุจริต ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรมฯ ในปี ๒๕๖๗ มีความรู้ความเข้าใจในด้านการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพิ่มขึ้น - มีรายงานสรุปผลดำเนินโครงการฯ พร้อมทั้งรายงานปัญหาอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะเสนอปลัดกรุงเทพมหานคร	๑๐
๔	ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๘๐	๘
๓	ร้อยละ ๖๐	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๖๐	๖
๒	ร้อยละ ๔๐	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๔๐	๔
๑	ร้อยละ ๒๐	- มีแผนดำเนินการโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ที่ได้รับความ เห็นชอบจากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร - มีแผนดำเนินการโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้รับความ เห็นชอบจากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร - มีรายงานผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปี ๒๕๖๖	๒

เมื่อดำเนินการตามแผนฯ แล้วได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ ดังนี้

ผลผลิต ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงานมากขึ้น
ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำเพื่อนร่วมงานได้

เงื่อนไขการดำเนินงานตามแผนดำเนินการโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ร้อยละ ๔๐

- มีการรวบรวมองค์ความรู้ , จัดทำคลิปวิดีโอการบรรยายเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเผยแพร่ไว้ในระบบสารสนเทศของสำนักงานการเจ้าหน้าที่
- จัดทำหนังสือถึงหน่วยงานที่ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมเมื่อปี ๒๕๖๖ ขอทราบผลว่าภายหลังจากเข้ารับการอบรมแล้ว โดยคิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของคนที่เข้าอบรมทั้งหมด ๔๒๐ คน มีการกระทำการทุจริตภายในหน่วยงานหรือไม่

ร้อยละ ๖๐

- จัดทำหนังสือขอความร่วมมือหน่วยงานส่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าร่วมกิจกรรมโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- มีการจัดกิจกรรมโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในระดับสำนัก ๑๔ สำนัก และระดับสำนักงาน ๒ สำนักงาน จำนวน ๔ ครั้ง

ร้อยละ ๘๐

- มีการจัดกิจกรรมโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในระดับสำนัก ๑๔ สำนัก และระดับสำนักงาน ๒ สำนักงาน จำนวน ๘ ครั้ง

ร้อยละ ๑๐๐

- มีการจัดกิจกรรมโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในระดับสำนัก ๑๔ สำนัก และระดับสำนักงาน ๒ สำนักงาน จำนวน ๑๐ ครั้ง