



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก. (กองบริหารทั่วไป โทร. ๐-๒๖๒๒-๐๐๓๓ หรือ โทร. ๐๒๖๐-๓๐๖๐ โทรสาร ๐-๒๖๒๔-๓๐๐๕)

ที่ กท.๐๓๐๑ / ๕๒๑ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

เรียน ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

พร้อมหนังสือนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๑
มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

(นายสมภักย์ สุขอนันต์)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ
(รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติหน้าที่ประธาน ก.ก.)
รองประธาน ก.ก.
๒. นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม
(รองปลัดกระทรวงมหาดไทย
ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย)
กรรมการ ก.ก.
๓. นางชุติมา หาญเผชิญ
(รองเลขาธิการ ก.พ. ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.)
กรรมการ ก.ก.
๔. นางนันทนา ธรรมสโรช
(ที่ปรึกษาการพัฒนาระบบราชการ ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.ร.)
กรรมการ ก.ก.
๕. นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์
(เลขาธิการ ก.ค.ศ.)
กรรมการ ก.ก.
๖. นายสุภัทร จำปาทอง
(เลขาธิการ กกอ.)
กรรมการ ก.ก.
๗. นายภัทรุตม์ ทรรทรานนท์
(ปลัดกรุงเทพมหานคร)
กรรมการ ก.ก.
๘. นายพิชญา นาควัชระ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
กรรมการ ก.ก.
๙. นายยรรยง สุขเกษม
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
กรรมการ ก.ก.
๑๐. นายอำนาจ วงษ์สุนทรณ์
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
กรรมการ ก.ก.
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี พนาสกุลการ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)
กรรมการ ก.ก.
๑๒. นายชนิด เกาะกลาง
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)
กรรมการ ก.ก.
๑๓. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
กรรมการ ก.ก.

ลับ



- | | |
|--|------------------------------|
| ๑๔. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. นายสุวรรณ ชนะสงคราม
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๖. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๗. นายสมภาคย์ สุขอนันต์
(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.) | กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก. |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|--|------------------------|
| ๑. พลตำรวจเอกอัศวิน ขวัญเมือง
(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) | ติตราขการ |
| ๒. นายเฉลิมพล โชตินุชิต
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | ติตราขการ (ต่างประเทศ) |
| ๓. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบล
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | ติตการกิจ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|-------------------------------|---|
| ๑. นางสาวอัจฉรา จงสิทธิมหากุล | ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๒. นางสาวอำภา นรนาถตระกูล | ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๓. นางสาวธนพร แดงจิว | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๔. นางสาวน้ำเพชร ขาญภิญโญ | ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง |
| ๕. นายวิรัตน์ มั่นสนธิวงศ์ | ผู้อำนวยการกองประชาสัมพันธ์
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๖. นายโพธิพัฒน์ ชูติมาวงศ์ | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๗. นางปรีดา แสนดี | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป |
| ๘. นางอัญชลี ยิ่งรักพันธุ์ | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ |
| ๙. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๐. นายบุญลือ โตนดงาม | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๑. นางนงเยาว์ หนูรัตน์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๒. นางกาญจนา เกลิมพงษ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |

๑๓. นางวิไลลักษณ์



๑๓. นางวิไลลักษณ์ ชูทอง
๑๔. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล
๑๕. นางสาวอุษา อรรถผลศีล
๑๖. นางศุภากร อิงภากรณ์
๑๗. นายพิศณุ อินทร์ชัย
๑๘. นางสาวกัญญาภา คงประเสริฐ
๑๙. นายอนิรุทธ์ ธรรมาธิกุล
๒๐. นางอลิศรา วรบุตร
๒๑. นางสาวสมบูรณ์ พรานกระโทก
๒๒. นางสาวปัทมพร สุธีระ
๒๓. นายศรัณย์ เจริญศรีเมือง
๒๔. นางสาวสุภาวดี ชนินทรพิทักษ์
๒๕. นางสาวรุโนทัย เสืออ้อม
๒๖. นายธีรศักดิ์ แสงนิล
๒๗. นางสาวธมกร ดุชนันนภดล
๒๘. ว่าที่ร้อยตรีหญิง วิไลภรณ์ ลือสัมพันธ์
๒๙. นางสาวมุกดา เพชรน้อย
๓๐. นางสาวปาริฉัตร ใจจักรคำ
๓๑. นางสาวสถิรารัตน์ สิทธิศิริภรณ์
๓๒. นางสาววรารักษ์ เกิดทอง
๓๓. นางสาวบงกช ทองแท่ง
๓๔. นางสาวพิชญ์สินี อินทะนาค
๓๕. นางสาวภัทรฉัตร จันทร์จุฬาลักษณ์
๓๖. นางสาวรัชญา สุคันธพงษ์

- นิติกรชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นิติกรชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นิติกรชำนาญการ
- นิติกรชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นิติกรปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ก.ก. แจ้งว่าผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มอบหมายให้
รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ) ปฏิบัติหน้าที่
ประธาน ก.ก.

มติที่ประชุม

รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๐
รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๐

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ การดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณี ให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้ ก.ก. พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ
ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณี ให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. ข้อกฎหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ (๕) กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของ
หน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๑๘ (๕) กำหนดให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่พิจารณากำหนด
ตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับของตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด และต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่
ก.ก. กำหนด

มาตรา ๖๔ วรรคสาม เมื่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์
ประการใดแล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี
ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้มีหนังสือ ลับ ที่ กท (ก.พ.ค.๑) ๐๓๐๗/๒๑๒ ลงวันที่
๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐ แจ้งคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

เรื่อง การร้องทุกข์กรณี

ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย
โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรม โดย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีความเห็นสรุปได้ว่าเกณฑ์การ-
ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เป็นเกณฑ์ที่ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม และ
ไม่เป็นไปตามมาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๑ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับคณะกรรมการคัดเลือกยังไม่ได้กำหนดองค์ประกอบ



เกณฑ์ และวิธีการประเมินตามความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และไม่ได้กำหนดน้ำหนักของคะแนน แต่ละองค์ประกอบพร้อมองค์ประกอบย่อยที่ชัดเจนตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐ เป็นผลให้การประเมินเป็นไปโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้น เมื่อนำผลการประเมินที่เกิดจากเกณฑ์และการประเมินที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายไปพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการพิเศษ ตามคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่

ทำให้คำสั่งดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง ซึ่งเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๑๓ ราย ให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้มีผลย้อนหลังถึงวันที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้ง แล้วให้ดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งเฉพาะ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ที่สมควรเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่ง ข้าราชการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักงานเขต ทั้ง ๑๓ ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องและเป็นธรรมเสียใหม่ ให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับความวินิจฉัย

๒.๒ หนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ลับ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๔๐๔/๖๑ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๑ ประธานให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการขอความเห็นชอบ ก.ก. กำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว ของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง เพื่อรองรับการยกเลิกคำสั่งตาม คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เนื่องจากในเวลาที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ ยกเลิกคำสั่งโดยให้มีผลย้อนหลังนั้น ไม่มีตำแหน่ง ข้าราชการว่างต่อเนื่องมาตั้งแต่วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๔ ที่จะสามารถนำมาแต่งตั้งข้าราชการทั้ง ๑๓ ราย ให้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการได้ ประกอบกับจากการตรวจสอบข้อมูลการดำรงตำแหน่งของผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้ง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจุบันข้าราชการ ราย ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการพิเศษ

ได้ลาออกจากราชการแล้ว เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ขณะดำรงตำแหน่ง ข้าราชการพิเศษ

๒.๓ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ เห็นชอบกำหนดแนวทางการดำเนินการกรณี ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัย หรือ ก.ก. มีมติให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ

๒.๔ ก.ก. ได้มีมติให้ดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ดังนี้

๒.๔.๑ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ให้ดำเนินการ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐ เป็นแนวทางประกอบในการพิจารณาโดยอนุโลม



๒.๔.๒ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติอนุมัติ และเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ดังนี้

- อนุมัติการปรับปรุงและเพิ่มเติมการกำหนดแนวทางการบรรจุและ แต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยเพิ่มเติมข้อความว่า “และให้กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลโดยคำนึงถึงหลักการ ตามมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพ- กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ทั้งนี้ในการพิจารณาคัดเลือก กรุงเทพมหานครควรกำหนดน้ำหนักและ คะแนนของแต่ละองค์ประกอบพร้อมมององค์ประกอบย่อยที่ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นคะแนนหรือเป็นระดับ หรืออื่น ๆ ก็ได้”

- เห็นชอบแนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีนี้ต้องดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๖๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ จึงเห็นควรเสนอขอความเห็นชอบเพื่อนำเสนอ ก.ก. กำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๔ (๕) และมาตรา ๑๘ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ- กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อรองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้ง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ทั้ง ๑๓ ตำแหน่ง (รวมตำแหน่งที่ผู้ดำรง- ตำแหน่งลาออก) เนื่องจากในช่วงเวลาที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งโดยมีผล ย้อนหลังนั้น ไม่มีตำแหน่ง ระดับชำนาญการ วางต่อเนื่องมาตั้งแต่วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙ ที่จะสามารถนำมาแต่งตั้งข้าราชการทั้ง ๑๓ ราย ให้ดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ เมื่อข้าราชการ ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเมื่อใด ให้ยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ มีมติดังนี้

๑. เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว เพื่อรองรับผู้ที่ถูกยกเลิก คำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ทั้งนี้ เมื่อข้าราชการผู้นั้น พ้นจากตำแหน่งเมื่อใด ให้ยุบเลิกกรอบอัตรากำลังชั่วคราวดังกล่าว



~~ลับ~~

- ๗ -

๒.ให้นำมติที่ที่ประชุมรับรองแล้วไปดำเนินการต่อโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุมในที่ประชุม

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบให้กำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว เพื่อรองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ทั้งนี้ เมื่อข้าราชการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเมื่อใด ให้ยุบเลิกกรอบอัตรากำลังชั่วคราวดังกล่าว

๒.ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

~~ลับ~~



เรื่องที่ ๓.๔ เรื่อง ขอรื้อการประเมินความรู้ความสามารถของผู้ขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มี
เหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

สำนักงาน ก.ก. ขอเสนอให้พิจารณา กรณีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ หรือว่าคณะกรรมการ-
ผู้ทรงคุณวุฒิฯ มีอำนาจพิจารณาและประเมินความรู้ความสามารถของผู้ขอรับการคัดเลือกให้ได้รับเงินเพิ่ม
สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร กรณีที่ผู้ขอรับการคัดเลือกโอนไปรับราชการหน่วยงานอื่น
ต่อไปได้หรือไม่ และหากเห็นว่าคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ มีอำนาจพิจารณาและประเมินความรู้ความ-
สามารถต่อไปได้ ถ้าคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เห็นว่าผลงานยังไม่สมบูรณ์ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ
สามารถที่จะให้ผู้ขอรับการคัดเลือกดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมผลงานดังกล่าวได้หรือไม่ ประการใด

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรมได้มีหนังสือ ที่ กท ๐๓๐๖/๓๐๘ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน
๒๕๕๙ และหนังสือ ที่ กท ๐๓๐๖/๓๑๖ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๙ จัดส่งแบบสรุปคุณสมบัติและผลงาน
ของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรสำหรับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร
(พ.ต.ก.) ราย นางสาวรัชฎาวรรณ เลิศรัตนสกุล ตำแหน่งนิติกรชำนาญการ ฝ่ายนิติการและระเบียบ
กองรายได้ สำนักการคลัง ให้เลขานุการคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการ

๒. ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะที่ ๓ ประเมินความรู้ความสามารถของผู้ดำรง
ตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ (นายวีระศักดิ์ ส่งเสริมสกุล) มีหนังสือ ที่ กท ๐๔๐๕/๑๐๑๔๒ ลงวันที่



๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เรียนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แจ้งว่าคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะที่ ๓ ได้ประชุมพิจารณาประเมินความรู้ความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ มีมติให้หารือสำนักงาน ก.ก. ว่า เมื่อนางสาวรัชฎาวรรณ เลิศรัตนสกุล ผู้ขอรับการคัดเลือกได้พ้นจากการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยโอนไปเป็นข้าราชการ-ตุลาการ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ มีอำนาจในการพิจารณาและประเมินความรู้ความสามารถของนางสาวรัชฎาวรรณ เลิศรัตนสกุล ต่อไปหรือไม่ และหากเห็นว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ มีอำนาจพิจารณาและประเมินความรู้ความสามารถต่อไปได้ ถ้าคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ได้พิจารณาเห็นว่าผลงานยังไม่สมบูรณ์และจะต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ สามารถที่จะให้ นางสาวรัชฎาวรรณ เลิศรัตนสกุล ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมผลงานดังกล่าวได้หรือไม่ อย่างไร

ข้อกฎหมาย

๑. ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการ-กรุงเทพมหานครในสายงานนิติกร ตำแหน่งนิติกร พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๓ ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานนิติกร ตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภทอำนวยการสายงาน อำนวยการเฉพาะด้าน ตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติกร) ระดับต้น ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังต่อไปนี้เป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ซึ่งเรียกโดยย่อว่า “พ.ต.ก.”

(๒) ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ตามบัญชีหมายเลข ๒ ท้ายระเบียบนี้

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ก.)

ส่วนที่ ๒ : การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล

๒.๓ การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลให้พิจารณาจากระดับความรู้ความเข้าใจ รวมไปถึงทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การปรับใช้กฎหมายและตีความกฎหมายของผู้ขอรับการคัดเลือกอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีระดับความยากที่แตกต่างกันในแต่ละระดับตำแหน่งตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานนิติกร โดยอาจจำแนกเกณฑ์การพิจารณาออกเป็น ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ นำเสนอ “ผลงานหรือผลสำเร็จของงานด้านกฎหมาย” มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้
เกณฑ์การให้คะแนน “ผ่าน” ผลงานด้านกฎหมายที่นำเสนอ มีลักษณะดังนี้

- เป็นผลงานที่มีคุณภาพ มีความยุ่งยากของงานสูง และเป็นผลงานที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การปรับใช้กฎหมายและการตีความกฎหมายที่สูงกว่าระดับมาตรฐานของแต่ละระดับตำแหน่งตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเป็นผลงานที่ได้นำไปปฏิบัติจริงและประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ



เกณฑ์การให้คะแนน “ไม่ผ่าน” ผลงานด้านกฎหมายที่นำเสนอ มีลักษณะดังนี้

- ผลงานที่นำเสนอเป็นผลงานที่มีคุณภาพและความยุ่งยากระดับปานกลางตามมาตรฐานที่กำหนด และ/หรือ ไม่สะท้อนให้เห็นถึงระดับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การปรับใช้กฎหมายและการตีความกฎหมายที่สูงกว่าระดับมาตรฐานของแต่ละระดับตำแหน่งตามที่กำหนดในมาตรฐาน และ/หรือ เป็นผลงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จจริงตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ

๓. ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

๑.) ขั้นตอนการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ก.)

ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล

(๒) การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล

(๒.๒) ในการพิจารณาประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอาจมีมติให้ผู้ขอรับการคัดเลือกปรับปรุงผลงานหรือจัดส่งรายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาได้ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ผลงานของผู้ขอรับการคัดเลือก “ไม่ผ่าน” การประเมินให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแก่ผู้ขอรับการคัดเลือกเพื่อทราบ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

ขั้นตอนที่ ๔ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีคำสั่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ “ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล” ได้รับคัดเลือกให้ได้รับ พ.ต.ก. โดยให้มีผลย้อนหลังไปไม่ก่อนวันที่หน่วยงานได้รับแบบสรุปลักษณะและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร สำหรับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (แบบ พ.ต.ก. ๑-๑) ซึ่งมีรายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที รวมทั้งระยะเวลาที่ใช้ในการแก้ไขผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้ขอรับการคัดเลือกมีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสายงานนิติการ ตำแหน่งนิติกร พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓ กำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประเภทวิชาการในสายงานนิติการ ตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภทอำนวยการ สายงานอำนวยการ เฉพาะด้าน ตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น เป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ โดยมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

๑. ผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายกรุงเทพมหานคร หรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.ก. กำหนดหรือรับรอง รวมถึงผู้ที่ผ่านการอบรมหรืออยู่ระหว่างอบรมหลักสูตรการพัฒนา นักกฎหมายภาครัฐ หรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.พ. กำหนดหรือรับรอง ก่อนวันที่ระเบียบ ก.ก. ใช้บังคับ

๒. ผ่านกระบวนการ...

๒. ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด โดยพิจารณาจาก ๓ ส่วน คือ ๑) คุณสมบัติของบุคคล ๒) ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และ ๓) ผ่านการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลตามแนวทางที่กำหนด

๓. ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งนิติกรที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.ก. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในกรณีของ นางสาวรัชฎาวรรณ เลิศรัตนสกุล ในระหว่างที่ยื่นแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรสำหรับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ต่อสำนักงานการคลัง นางสาวรัชฎาวรรณ ยังมีสถานภาพเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน และผ่านการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลซึ่งสำนักงานการคลังรับรองแล้ว และเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งนิติกรที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.ก. กำหนด เมื่ออยู่ในระหว่างการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอาจมีมติให้ผู้ขอรับการคัดเลือกปรับปรุงผลงานหรือจัดส่งรายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาได้ ดังนั้นคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องประเมินความรู้ความสามารถของ นางสาวรัชฎาวรรณ ให้เสร็จสิ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล และขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) และเมื่อนางสาวรัชฎาวรรณผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุต้องมีคำสั่งให้นางสาวรัชฎาวรรณได้รับคัดเลือกให้ได้รับ พ.ต.ก. โดยให้มีผลย้อนหลังไปไม่ก่อนวันที่หน่วยงานได้รับแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของนางสาวรัชฎาวรรณ รวมกับระยะเวลาที่ใช้ในการแก้ไขผลงาน จนถึงวันที่นางสาวรัชฎาวรรณได้โอนไปเป็นข้าราชการตุลาการอย่างใดก็ได้ เนื่องจากระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในสายงานนิติการ ตำแหน่งนิติกร พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปโดยถูกต้องและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน จึงหารือ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่พุธที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๐ พิจารณาแล้วเห็นว่า ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในสายงานนิติการ ตำแหน่งนิติกร พ.ศ. ๒๕๕๕ ออกโดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นแนวทางดำเนินการ ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการพิจารณาอย่างครบถ้วน จึงเห็นควรประสานสำนักงาน ก.พ. เพื่อขอแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถของผู้ขอรับเงินเพิ่ม พ.ต.ก. ตามกรณีที่ทำหรือ จึงมีมติที่ประชุมให้สำนักงาน ก.ก. ประสานสำนักงาน ก.พ. เพื่อขอแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถของผู้ขอรับเงินเพิ่ม พ.ต.ก. ตามกรณีที่ทำหรือ และเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

สำนักงาน ก.ก. ได้ประสานกับสำนักงาน ก.พ. แล้ว ได้รับการยืนยันว่ากรณีทำนองเดียวกันนี้ สำนักงาน ก.พ. พิจารณาให้เงินเพิ่ม พ.ต.ก. แม้ผู้ขอรับการคัดเลือกจะได้โอนไปหน่วยงานอื่นแล้ว สำหรับเอกสารดังกล่าวนี้ไม่สามารถมอบให้ได้



ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบในการประชุม
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๐

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีประเด็นสำคัญในการพิจารณา จำนวน ๒ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ มีอำนาจพิจารณาและประเมินความรู้ความสามารถของผู้ขอรับการคัดเลือกให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกรกรณีที่ผู้ขอรับการคัดเลือกโอนไปรับราชการหน่วยงานอื่นต่อไปได้หรือไม่

ประเด็นที่ ๒ หากเห็นว่าคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ มีอำนาจพิจารณาและประเมินความรู้ความสามารถต่อไปได้ ถ้าคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เห็นว่าผลงานยังไม่สมบูรณ์ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ สามารถที่จะให้ผู้ขอรับการคัดเลือกดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมผลงานดังกล่าวได้หรือไม่ ประการใด

ที่ประชุมมีความเห็นเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑. ฝ่ายเสียงข้างมาก ๑๔ เสียง มีความเห็นในประเด็นที่ ๑ ว่า การได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร เป็นเรื่องสิทธิที่เกิดขึ้นขณะยื่นส่งผลงานแล้ว เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ยังอ่านผลงานไม่แล้วเสร็จ และผู้ขอรับการคัดเลือกได้โอนไปรับราชการหน่วยงานอื่น จึงถือว่ายังอยู่ในกระบวนการคัดเลือก และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ย่อมมีอำนาจพิจารณาและประเมินความรู้ความสามารถของผู้ขอรับการคัดเลือกต่อไปได้

ส่วนประเด็นที่ ๒ มีความเห็นว่า ถ้าคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เห็นว่าผลงานยังไม่สมบูรณ์ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ สามารถที่จะให้ผู้ขอรับการคัดเลือกดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมผลงานดังกล่าวได้ หากผู้ขอรับการคัดเลือกผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ และพฤติกรรมของบุคคล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีคำสั่งให้ผู้ขอรับการคัดเลือกได้รับคัดเลือกให้ได้รับเงินเพิ่ม พ.ต.ก. โดยให้มีผลย้อนหลังไปไม่ก่อนวันที่หน่วยงานได้รับแบบสรุปลักษณะสมบัติและผลงานของผู้ขอรับการคัดเลือก รวมกับระยะเวลาที่ใช้ในการแก้ไขผลงาน จนถึงวันก่อนวันที่ผู้ขอรับการคัดเลือกได้โอนไปรับราชการหน่วยงานอื่น

๒. ฝ่ายเสียงข้างน้อย ๑ เสียง (นายกอบชัย พงษ์เสริม) ได้พิจารณาแล้ว เรื่องนี้มีข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ขอรับการคัดเลือกให้ได้รับ พ.ต.ก. รายนี้ ได้ยื่นขอรับการคัดเลือกในขณะที่เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในสายงานนิติการ ตำแหน่งนิติกร แต่ในระหว่างขั้นตอนการประเมินความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ และพฤติกรรมบุคคล ผู้ขอรับการคัดเลือกได้พ้นจากการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยโอนไปเป็นข้าราชการตุลาการ กรณีจึงมีปัญหาคือจะต้องพิจารณาว่าคณะกรรมการฯ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการให้ผู้ขอรับการคัดเลือกที่พ้นจากความเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครไปแล้ว เป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตามระเบียบ ก.ก.-ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสายงานนิติการ ตำแหน่งนิติกร พ.ศ. ๒๕๕๕ ต่อไปได้หรือไม่

พิจารณาแล้วเห็นว่า ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสายงานนิติการ ตำแหน่งนิติกร พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้ตราขึ้นโดยมีเจตนารมณ์



ที่จะลดการสูญเสียกำลังคนผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนิติกร ตำแหน่งนิติกร ที่มีลักษณะการทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์สูง จึงกำหนดให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้รับเงิน พ.ต.ก. โดยความในข้อ ๓ ของระเบียบฯ ดังกล่าวได้กำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานนิติกร ตำแหน่งนิติกรฯ ที่จะเป็น “ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ” ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ” จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้เสียก่อน คือ (๑) ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนานักกฎหมายกรุงเทพมหานครหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าที่ ก.ก. กำหนดหรือรับรอง (๒) ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด และ (๓) ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งนิติกรที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.ก. กำหนด ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามประกาศ ก.พ. เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ จะเห็นได้ว่า ประกาศ ก.พ. ดังกล่าวได้กำหนดให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานนิติกร ตำแหน่งนิติกร ที่จะเป็น “ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ” ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ” จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดเสียก่อนเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ในระเบียบ ก.ก. ดังกล่าว ซึ่งแตกต่างจากข้าราชการในตำแหน่งอื่นที่มีการกำหนดไว้เพียงการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งและในหน่วยงานที่กำหนด สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ” เหมือนเช่นตำแหน่งนิติกร

ฉะนั้น หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อ ๓ ของระเบียบ ก.ก. ดังกล่าว จึงเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอันเป็นสาระสำคัญที่จะมีผลให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสายงานนิติกร ตำแหน่งนิติกร ผู้ใดเป็น “ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ”

เมื่อพิจารณาประกอบกับขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แบบท้ายระเบียบ ในขั้นตอนที่ ๓ (๒.๒) จะเห็นได้ว่า ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ผลงานของผู้ขอรับการคัดเลือก “ไม่ผ่าน” การประเมิน ความในขั้นตอนดังกล่าวได้กำหนดไว้โดยชัดเจนให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินแก่ผู้ขอรับการคัดเลือกเพื่อทราบและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาดตนเองให้เหมาะสมต่อไป ซึ่งการจะดำเนินการเช่นนั้นได้ ก็จะต้องเป็นกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินยังคงมีสถานะของความเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร และยังคงปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งนิติกร ที่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่จะดำเนินการดังที่กำหนดต่อไปได้ และเมื่อพิจารณาความในขั้นตอนที่ ๔ ก็จะได้เห็นว่า กรณีที่ผู้ขอรับการคัดเลือกที่ “ผ่าน” การประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ความในวรรคแรกของขั้นตอนนี้ก็กำหนดไว้โดยชัดเจนเช่นกันว่า ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีคำสั่งให้ “ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร” ที่ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรมบุคคล “ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับ พ.ต.ก.” อันแสดงให้เห็นว่า การที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะมีคำสั่งเช่นนั้นได้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกยังคงต้อง “ดำรงตำแหน่งนิติกร” ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อ ๓ (๓) ของระเบียบ ก.ก. ดังกล่าวมาข้างต้น และเมื่อพิจารณาต่อไปในวรรคสองของขั้นตอนที่ ๔ จะเห็นได้ชัดเจนว่ามีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติต่อไปให้หน่วยงานมีการมอบหมายงานด้านกฎหมายที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการทำงานของส่วนราชการ ให้ “ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ผ่านการคัดเลือกให้ได้รับ พ.ต.ก.” รับผิดชอบ อันแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนอีกครั้งว่า การจะดำเนินการเช่นนั้นได้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกนั้นยังคงต้อง “ดำรงตำแหน่งนิติกร”

ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๓ (๓) ของระเบียบ ก.ก. ดังกล่าว จากเหตุผลดังที่ได้นำเสนอมาข้างต้น ย่อมเห็นได้ว่า ตามเนื้อความและเจตนารมณ์ของระเบียบ ก.ก. ฉบับนี้ประสงค์ให้ผู้ที่จะได้รับการพิจารณา ประเมินความรู้ความสามารถให้ “ผ่าน” หรือ “ไม่ผ่าน” ในชั้นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาและมีคำสั่งให้ได้รับการคัดเลือกให้เป็น “ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษให้ได้รับ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ” ตามความในข้อ ๓ ของระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับ ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสายงานนิติการ ตำแหน่งนิติกร พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบกับกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ตามบัญชีหมายเลข ๒ ทำyarระเบียบ จะต้องมีสถานะความเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครและปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่ง นิติกรที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.ก. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นประการสำคัญ

ฉะนั้น กรณีตามข้อหาข้อนี้ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ขอรับการคัดเลือกได้พ้นจากสภาพ ความเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครไปแล้ว มิได้ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งนิติกรฯ อีกต่อไป โดยยัง ไม่ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด จึงถือได้ว่า ผู้ขอรับการคัดเลือกไม่ได้ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานนิติการ ตำแหน่งนิติกร ที่อยู่ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่จะได้รับการคัดเลือกให้เป็น “ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ให้ได้รับ เงินเพิ่มในตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ” ได้ ตามความในข้อ ๓ ของระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง ที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสายงานนิติการ ตำแหน่งนิติกร พ.ศ. ๒๕๕๕ คณะกรรมการ- ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจึงไม่อาจพิจารณาและมีคำสั่งในทางใดทางหนึ่งตามระเบียบและ ขั้นตอนการคัดเลือกที่กำหนดต่อไปได้

อนึ่ง เรื่องนี้เป็นการตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และระเบียบ ก.ก. ที่ออกตามความในมาตราดังกล่าว เป็นอำนาจของ ก.ก. ที่จะตีความและวินิจฉัย ตามมาตรา ๑๔ (๗)

มติที่ประชุม อ.ก.ก. ฝ่ายเสียงข้างมาก ๑๔ เสียง เห็นว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ มีอำนาจ พิจารณาและประเมินความรู้ความสามารถของผู้ขอรับการคัดเลือกให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มี เหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร กรณีที่ผู้ขอรับการคัดเลือกโอนไปรับราชการหน่วยงานอื่นต่อไปได้ และ ถ้าคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เห็นว่าผลงานยังไม่สมบูรณ์ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ สามารถที่จะให้ ผู้ขอรับการคัดเลือกดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมผลงานดังกล่าวได้ หากผู้ขอรับการคัดเลือกผ่านการ- ประเมินความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีคำสั่งให้ผู้ขอรับ การคัดเลือกได้รับคัดเลือกให้ได้รับเงินเพิ่ม พ.ศ.ก. โดยให้มีผลย้อนหลังไปไม่ก่อนวันที่หน่วยงานได้รับ แบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ขอรับการคัดเลือก รวมกับระยะเวลาที่ใช้ในการแก้ไขผลงาน จนถึงวัน ก่อนวันที่ผู้ขอรับการคัดเลือกได้โอนไปรับราชการหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาต่อไป

ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มีความเห็นว่า คณะกรรมการ- ผู้ทรงคุณวุฒิฯ มีอำนาจพิจารณาและประเมินความรู้ความสามารถของผู้ขอรับการคัดเลือกได้ แต่ไม่ สามารถที่จะให้ผู้ขอรับการคัดเลือกดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมผลงานดังกล่าวได้

เนื่องจากได้...

เนื่องจากได้รับข้อมูลเพิ่มเติมจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ฯ ว่าได้พิจารณาให้ นางสาวรัชฎาวรรณ เลิศรัตนสกุล เป็นผู้ผ่านการประเมินให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ระดับชำนาญการ ไปแล้ว จึงไม่มีประเด็นให้ที่ประชุม ก.ก. พิจารณา สำนักงาน ก.ก. จึงขอถอนเรื่องดังกล่าว

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ พิจารณาแล้วเห็นดังนี้

๑. นายวีระศักดิ์ ส่งเสริมสกุล ให้ข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณาของที่ประชุม ว่านายวีระศักดิ์ เป็นประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะที่ ๓ ได้รับเรื่องจากสำนักงาน ก.ก. ให้ประเมินความรู้ความสามารถของผู้ขอรับเงินเพิ่ม พ.ต.ก. ราย นางสาวรัชฎาวรรณ เลิศรัตนสกุล ประมาณ ปลายเดือนเมษายน ๒๕๕๙ คณะกรรมการฯ ได้ประชุมพิจารณาผลงานของผู้ขอรับการคัดเลือกทุกรายตามลำดับเรื่องที่ได้รับจากสำนักงาน ก.ก. โดยผลงานของนางสาวรัชฎาวรรณ ถึงกำหนดได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการฯ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ แต่เนื่องจากนางสาวรัชฎาวรรณ ได้พ้นจากการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยโอนไปเป็นข้าราชการตุลาการ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ คณะกรรมการฯ เห็นว่าเป็นประเด็นสำคัญในการพิจารณา จึงมีมติให้หาหรือสำนักงาน ก.ก. ตามหนังสือที่ กท ๐๔๐๕/๑๐๑๔๒ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ต่อมา อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาข้อหาหรือและมีมติตามฝ่ายเสียงข้างมาก ๑๔ เสียง ความว่า คณะกรรมการฯ มีอำนาจพิจารณาและประเมินความรู้ความสามารถของผู้ขอรับการคัดเลือกรายดังกล่าว และสามารถที่จะให้ผู้ขอรับการคัดเลือกรายดังกล่าวดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมผลงานต่อไปได้ คณะกรรมการฯ เห็นว่า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ได้พิจารณาและมีมติตามข้อหาหรือแล้ว และเนื่องจากผู้ขอรับการคัดเลือกรายดังกล่าวได้ยื่นเรื่องมาเป็นระยะเวลานาน ดังนั้น เพื่อมิให้ก่อให้เกิดความล่าช้ายิ่งไปกว่านี้ จึงได้พิจารณาผลงานของนางสาวรัชฎาวรรณ ไปก่อน ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๐ และมีมติเห็นชอบให้ นางสาวรัชฎาวรรณ ปรับปรุงแก้ไขผลงานตามความเห็นของคณะกรรมการ ฯ ภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันถัดจากวันที่รับเรื่องกลับไปแก้ไข

ต่อมาคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาผลงานของนางสาวรัชฎาวรรณ เป็นครั้งที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมีมติเห็นชอบให้ นางสาวรัชฎาวรรณปรับปรุงแก้ไขผลงานตามความเห็นของคณะกรรมการฯ ภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันถัดจากวันที่รับเรื่องกลับไปแก้ไข เป็นครั้งที่ ๒

ปัจจุบันคณะกรรมการฯ ยังไม่มีมติเห็นชอบให้นางสาวรัชฎาวรรณเป็นผู้ผ่านการประเมินให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ระดับชำนาญการ

๒. เรื่องนี้ ก.ก. มีมติรับทราบการถอนเรื่องของสำนักงาน ก.ก. จึงเป็นกรณีที่ยังมีได้พิจารณาข้อหาหรือตามประเด็นข้างต้น ในขั้นนี้เห็นว่า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ได้ประชุมพิจารณาข้อหาหรือและมีมติเรื่องนี้ไปแล้ว จึงไม่มีประเด็นที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ จะต้องพิจารณาอีก หากจะให้ อ.ก.ก. คณะนี้พิจารณาก็ต้องมีมติ ก.ก. มอบหมายให้ดำเนินการและกำหนด



ประเด็นให้ชัดเจน แต่อย่างไรก็ดี เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า การประเมินความรู้ความสามารถของผู้ขอรับเงินเพิ่ม พ.ต.ก. ราย นางสาวรัชฎาวรรณ อยู่ระหว่างการพิจารณาดำเนินการของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะที่ ๓ และยังไม่มิตีเห็นชอบให้นางสาวรัชฎาวรรณ เป็นผู้ผ่านการประเมินให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ระดับชำนาญการ จึงเป็นข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญส่วนหนึ่งที่สำนักงาน ก.ก. ควรนำไปพิจารณาร่วมกับข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายอื่น และควรเสนอ ก.ก. พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

มติที่ประชุม ให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเรื่องหรือการประเมินความรู้ความสามารถของผู้ขอรับเงินเพิ่ม พ.ต.ก. ราย นางสาวรัชฎาวรรณ เลขาธิการคณะรัฐมนตรี และเสนอ ก.ก. พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า นายวีระศักดิ์ สงเสริมสกุล ประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะที่ ๓ ให้ข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณาของที่ประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ว่าปัจจุบันคณะกรรมการฯ ยังไม่มิตีเห็นชอบให้ นางสาวรัชฎาวรรณ เลขาธิการคณะรัฐมนตรี เป็นผู้ผ่านการประเมินให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ระดับชำนาญการ เนื่องจากยังมีปัญหาข้อกฎหมายซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในการพิจารณาว่า นางสาวรัชฎาวรรณ ได้พ้นจากการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยโอนไปเป็นข้าราชการตุลาการ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ มีอำนาจในการพิจารณาและประเมินความรู้ความสามารถของนางสาวรัชฎาวรรณต่อไปได้หรือไม่ และหากเห็นว่าคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ มีอำนาจพิจารณาและประเมินความรู้ความสามารถต่อไปได้ ถ้าคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ได้พิจารณาเห็นว่าผลงานยังไม่สมบูรณ์และจะต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ สามารถที่จะให้นางสาวรัชฎาวรรณ เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมผลงานดังกล่าวได้หรือไม่อย่างไร ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ ประกอบกับ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เห็นว่า ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มีมติรับทราบการถอนเรื่องของสำนักงาน ก.ก. จึงเป็นกรณีที่ยังมิได้พิจารณาข้อหาหรือตามประเด็นข้างต้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปโดยถูกต้องและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน จึงนำเสนอ ก.ก. พิจารณาอีกครั้งหนึ่งตามมติที่ประชุมของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบดังกล่าว

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในสายงานนิติกร ตำแหน่งนิติกร พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓ กำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประเภทวิชาการ ในสายงานนิติกร ตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภทอำนวยการ สายงานอำนวยการ เฉพาะด้าน ตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น เป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ โดยมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

๑. ผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายกรุงเทพมหานคร หรือหลักสูตรอื่น ที่เทียบเท่าซึ่ง ก.ก. กำหนดหรือรับรอง รวมถึงผู้ที่ผ่านการอบรมหรืออยู่ระหว่างอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ หรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.พ. กำหนดหรือรับรอง ก่อนวันที่ระเบียบ ก.ก. ใช้บังคับ

๒. ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด โดยพิจารณาจาก ๓ ส่วน คือ ๑) คุณสมบัติของบุคคล ๒) ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และ ๓) ผ่านการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลตามแนวทางที่กำหนด

๓. ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งนิติกรที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.ก. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

การได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร เป็นเรื่องสิทธิที่เกิดขึ้นขณะยื่นส่งผลงานแล้ว เมื่อผู้ขอรับการคัดเลือกได้ยื่นแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรสำหรับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ต่อหน่วยงานในขณะที่ยังมีสถานภาพเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน และผ่านการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลซึ่งหน่วยงานรับรองแล้ว และเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งนิติกร ที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.ก. กำหนด เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ยังอ่านผลงานไม่แล้วเสร็จ และผู้ขอรับการคัดเลือกได้โอนไปรับราชการหน่วยงานอื่น จึงถือว่ายังอยู่ในกระบวนการคัดเลือก และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ย่อมมีอำนาจพิจารณาและประเมินความรู้ความสามารถของผู้ขอรับการคัดเลือกต่อไปได้ ถ้าคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เห็นว่าผลงานยังไม่สมบูรณ์ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ สามารถที่จะให้ผู้ขอรับการคัดเลือกดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมผลงานดังกล่าวได้

มติที่ประชุม ๑. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความรู้ความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร มีอำนาจพิจารณาและประเมินความรู้ความสามารถของผู้ขอรับการคัดเลือกให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร กรณีที่ผู้ขอรับการคัดเลือกได้ยื่นแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร สำหรับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร ต่อหน่วยงาน แล้วโอนไปรับราชการยังส่วนราชการอื่น ตามระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสายงานนิติการ ตำแหน่งนิติกร พ.ศ. ๒๕๕๕

๒.ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม



เรื่องที่ ๓.๕ ขออนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๒

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ ขออนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ขออนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการดังกล่าวสิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

๓. สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ เวียนแจ้งวุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๖๗ สาขา/ทาง และ ก.พ. ได้มีมติกำหนดให้ส่วนราชการอาจคัดเลือกบรรจุบุคคลซึ่งสำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.พ. กำหนด เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้

๔. สำนักงาน ก.ก. ได้เวียนแจ้งหนังสือไปยังหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตรวจสอบวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐ ว่าคุณวุฒิใดควรกำหนดไว้คงเดิม หรือเห็นควรยกเลิก หรือกำหนดเพิ่มเติม ซึ่งหน่วยงานต่างๆ ได้มีหนังสือแจ้งว่า ไม่ประสงค์เปลี่ยนแปลงและขอให้กำหนดวุฒิที่ใช้ในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามรายชื่อวุฒิที่ ก.ก. กำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐ ยกเว้นสำนักการแพทย์ ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๖๐๐/๘๑๑๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ แจ้งว่าขอให้ ก.ก. กำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๒ สังกัดสำนักการแพทย์ จำนวน ๒๗ สาขา/ทาง ซึ่งเป็นคุณวุฒิเดิมที่ ก.ก. กำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐ และขอกำหนดวุฒิเพิ่มเติมจำนวน ๓ สาขา/ทาง ดังนี้

๔.๑ ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางการแพทย์แผนจีน

๔.๒ ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชระเบียน

๔.๓ ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางพยาธิวิทยากายวิภาค

การขอเพิ่มเติมวุฒิตามข้อ ๔.๑ และ ๔.๒ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่สำนักการแพทย์ได้รับกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ และจำเป็นต้องกำหนดหลักสูตรการสอนที่มีความรู้และทักษะเฉพาะด้าน ส่วนการขอเพิ่มเติมวุฒิตามข้อ ๔.๓ เพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านพยาธิวิทยา



๕. สำนักงาน ก.ก. ได้วิเคราะห์วุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ และวุฒิที่หน่วยงานของกรุงเทพมหานครขอให้กำหนดเป็นวุฒิในการคัดเลือกฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามตารางการพิจารณารายชื่อวุฒิที่เสนอขออนุมัติ ก.ก. ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ กำหนดวุฒิคัดเลือกฯ เช่นเดียวกับวุฒิที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๔๖ สาขา/ทาง

๕.๒ กำหนดวุฒิคัดเลือกฯ เพิ่มเติมจากรายชื่อวุฒิที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๔ สาขา/ทาง ซึ่งเป็นวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้แก่

๕.๒.๑ ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์

๕.๒.๒ ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเซลล์วิทยาทางพยาธิวิทยา หรือทางพยาธิวิทยาคลินิก

๕.๒.๓ ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางฟิสิกส์การแพทย์ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ

๕.๒.๔ ประกาศนียบัตรผู้ช่วยทันตแพทย์ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งผู้ช่วยทันตแพทย์ปฏิบัติงาน

๕.๓ กำหนดวุฒิคัดเลือกฯ เพิ่มเติมจากรายชื่อวุฒิที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๓ สาขา/ทาง ได้แก่

๕.๓.๑ ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางการแพทย์แผนจีน

๕.๓.๒ ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชระเบียน

๕.๓.๓ ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางพยาธิวิทยากายวิภาค

๕.๔ วุฒิที่ไม่กำหนดเป็นวุฒิคัดเลือกฯ ตามที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๒๑ สาขา/ทาง เนื่องจากเป็นวุฒิที่ไม่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานใด ๆ ของกรุงเทพมหานคร และบางวุฒิกำหนดให้คัดเลือกฯ เฉพาะบางตำแหน่ง แต่กรุงเทพมหานครไม่มีตำแหน่งดังกล่าว

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๒ มีความสะดวก คล่องตัวในการสรรหาผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามารับราชการในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามรายชื่อวุฒิในเอกสารหมายเลข ๑ และใช้วิธีการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ และหรือหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่ ก.ก. จะกำหนดต่อไป โดยมีรายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้

๑. วุฒิที่จะคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งต้องเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ หน่วยงานที่จะดำเนินการคัดเลือกควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำอธิบายรายละเอียดวุฒิที่ ก.ก. กำหนดตามเอกสารหมายเลข ๒ เพื่อจะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง



๒. ในกรณีที่หน่วยงานได้ดำเนินการคัดเลือกและขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกโดยถูกต้องไว้ก่อนหรือหลังวันสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งผู้มีรายชื่อในบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกดังกล่าวมีวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่เหลืออยู่ดังกล่าวต่อไปได้ ตามที่เห็นสมควร

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม และให้ข้อสังเกต ดังนี้

๑. การกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ มีหลักในการพิจารณา เช่น คุณวุฒินั้นเป็นคุณวุฒิที่ขาดแคลน จำนวนสถาบันการศึกษาที่เปิดสอน จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษามีจำนวนมาจน้อยเพียงใด มีการแข่งขันสูงหรือไม่ อย่างไร เป็นต้น

๒. คุณวุฒิที่ขอกำหนดเพิ่มเติมในครั้งนี้ เป็นคุณวุฒิขาดแคลน ภาครัฐมีผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ในส่วนของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครมีการให้บริการการแพทย์ทางเลือกทั้งทางการแพทย์แผนไทย การแพทย์แผนจีนแล้ว โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพยาธิวิทยากายวิภาค ขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานด้านนี้มาก

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

การกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่เพิ่มเติมจากรายชื่อวุฒิที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๓ สาขา/ทาง เช่น ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งทางการแพทย์แผนจีน ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชระเบียน เป็นคุณวุฒิที่มีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวนน้อย และตำแหน่งที่จะใช้วิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลที่มีคุณวุฒิดังกล่าวเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป็นตำแหน่งที่ได้รับกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ และมีอัตราว่างที่สามารถจะบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกได้

มติที่ประชุม อนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามรายชื่อวุฒิในเอกสารหมายเลข ๑ และใช้วิธีการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ และหรือหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่ ก.ก. จะกำหนดต่อไป โดยมีรายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้

๑. วุฒิที่จะคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งต้องเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ หน่วยงานที่จะดำเนินการคัดเลือกควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำอธิบายรายละเอียดวุฒิที่ ก.ก. กำหนดตามเอกสารหมายเลข ๒ เพื่อจะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง



๒. ในกรณีที่หน่วยงานได้ดำเนินการคัดเลือกและขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกโดยถูกต้องไว้ก่อนหรือหลังวันสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งผู้มีรายชื่อในบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกดังกล่าวมีมติที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่เหลืออยู่ดังกล่าวต่อไปได้ ตามที่เห็นสมควร

๓. ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เรื่องที่ ๓.๖ ขออนุมัติปรับปรุงการแบ่งงานภายในและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเสนอขอปรับปรุงการแบ่งงานภายในและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยุ่งยากซับซ้อนของงานและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

- มาตรา ๑๔ (๕) กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

- มาตรา ๑๘ (๕) กำหนดให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่พิจารณา กำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับของตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด และต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๑ เห็นชอบให้ยกฐานะ กองตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองและกำหนดชื่อเป็นสำนักงานตรวจสอบภายใน และอนุมัติกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๕๗ ตำแหน่ง (จากการดำเนินการตามมาตรการปรับขนาดกำลังคนของกรุงเทพมหานคร เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ทำให้ปัจจุบันสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีกรอบอัตรากำลังปกติ ๕๖ ตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังที่มีเงื่อนไขให้ใช้ในการเกลี้ยอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง) โดยแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานการประชุม งานแผนงาน ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงาน การดำเนินการสำหรับการฝึกอบรมต่าง ๆ งานควบคุมดูแลสถานที่และยานพาหนะของสำนักงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



๒) กลุ่มพัฒนางานตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนการตรวจสอบ ปรับปรุงแผนและติดตามผลการปฏิบัติตามแผน จัดทำรายงานต่างๆ เกี่ยวกับด้านการตรวจสอบ สรุปลักษณะ ผลและรายงานการตรวจสอบตามแผนการตรวจสอบรายไตรมาสและรายปี พัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน จัดทำและปรับปรุงเครื่องมืองาน- ตรวจสอบภายในให้เป็นมาตรฐาน จัดทำและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับหน่วยรับตรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับระบบการตรวจสอบภายใน ควบคุมดูแลศูนย์ข้อมูลวิชาการ วางแผนการจัด- ฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓) ส่วนตรวจสอบภายใน ๑ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบ การตรวจสอบทางการเงิน ได้แก่ ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขทางการเงิน การบัญชี และรายงานทางการเงิน โดยครอบคลุมถึงการดูแลป้องกันทรัพย์สินและประเมินความเสี่ยงพอ ของระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบการดำเนินงาน ได้แก่ การตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการและแผนกลยุทธ์ การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี การตรวจสอบพิเศษ ได้แก่ การตรวจและติดตามผลตามข้อสังเกต ของหน่วยตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกกรุงเทพมหานคร การติดตามผลเรื่องร้องเรียน การตรวจสอบ การบริหาร การตรวจสอบระบบงาน IT ได้แก่ การตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลที่ได้จาก การประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ตรวจสอบระบบการป้องกันและการเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน การวิเคราะห์- เชื่อมโยงงานตรวจสอบแต่ละกลุ่มภารกิจเพื่อเสนอความเห็นต่อหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบกลุ่มภารกิจด้านการ- บริหารและการคลัง ด้านการสาธารณูปโภคและป้องกันภัย และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔) ส่วนตรวจสอบภายใน ๒ มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนตรวจสอบภายใน ๑ โดยรับผิดชอบกลุ่มภารกิจด้านการศึกษาและสังคม และกลุ่มสำนักงานเขต

๓. คณะอนุกรรมการสามัญสำนักปลัดกรุงเทพมหานครได้มีมติที่ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ และครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบข้อเสนอ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยให้หารือและปรับปรุงรายละเอียดในข้อเสนอตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

๔. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจของสำนักงานตรวจสอบภายใน เป็นภารกิจ ที่มีความสำคัญ เป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ภายในส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ป้องกันการประพฤติมิชอบหรือการทุจริตและเป็นการลดความเสี่ยงที่อาจ เกิดขึ้นจนทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งปัจจุบันมีหน่วยรับตรวจที่สำนักงานตรวจสอบภายใน ต้องเข้าตรวจสอบมากกว่า ๑,๐๐๐ แห่ง ได้แก่ สำนัก สำนักงาน สำนักงานเขต โรงพยาบาล ศูนย์บริการ- สาธารณสุข โรงเรียน สถานับเพลิง รวมทั้งการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร

๕. ปัจจุบันสำนักงานตรวจสอบภายในได้มีการนำแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน โดยที่ผ่านมาสำนักงานตรวจสอบภายในได้มีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ โดยศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบและพัฒนาระบบงานต่างๆ เพื่อช่วยสนับสนุนงานด้านการตรวจสอบภายใน เช่น ระบบการจัดการ



งานตรวจสอบภายใน (TeamMate) ระบบรายงานฎีกาหลังจ่ายสำนักงานตรวจสอบภายใน ระบบติดตามการปฏิบัติงานตรวจสอบ ระบบฐานข้อมูลบันทึกรายงานเงินขาดบัญชี นอกจากนี้ สำนักงานตรวจสอบภายในยังมีแนวคิดที่จะนำโปรแกรม ACL ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบต่างๆ (Audit Techniques) ตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ตรวจสอบคัดเลือก เข้ามาช่วยในงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้งานตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

๖. การกีดำเนินการตรวจสอบภายในและการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นภารกิจที่สนับสนุนแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๔ การคลังและงบประมาณ เป้าหมายที่ ๗.๔.๑ กรุงเทพมหานครมีการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังและการงบประมาณที่เป็นมาตรฐานสากลและเกื้อหนุนต่อการพัฒนากรุงเทพมหานครในระยะยาว เป้าประสงค์ที่ ๗.๔.๑.๔ ปรับปรุงมาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านการเงินการบัญชี และการตรวจสอบควบคุมภายในให้ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

๗. การกำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักงานตรวจสอบภายในครั้งนี้ จะพิจารณาจากสถิติปริมาณงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสำนักงานตรวจสอบภายใน ได้แก่ แผนการตรวจสอบประจำปี สถิติปริมาณงานตามแผนการตรวจสอบประจำปี งบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่หน่วยรับตรวจต้องรับผิดชอบดำเนินการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงภารกิจที่หน่วยรับตรวจต้องรับผิดชอบดำเนินการที่ส่งผลให้งานการตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้น ตลอดจนคำนึงถึงภารกิจที่จะเกิดขึ้นใหม่ในอนาคตด้วย โดยใช้สถิติปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี ประกอบกับการพิจารณาจากภารกิจหรือพันธกิจหลักที่ดำเนินการตามกรอบของวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย เพื่อจะคาดการณ์ถึงจำนวนปริมาณงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตเปรียบเทียบกับมาตรฐานงาน (Work Standard) ของภารกิจที่ได้ปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนหรือกิจกรรม ซึ่งจะสามารถแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ ๑ ตำแหน่ง จะปฏิบัติงานได้เป็นจำนวนเท่าใดต่อหน่วยระยะเวลา (๑ ปี หรือ ๑ วัน หรือ ๑ ชั่วโมง) ทั้งนี้ กำหนดให้เจ้าหน้าที่ ๑ ตำแหน่ง มีเวลาปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าวันละ ๖ ชั่วโมง และ ๑ ปี กำหนดวันปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน หรือ ๑,๓๘๐ ชั่วโมง และจากการคำนวณดังกล่าวสามารถกำหนดอัตรากำลังที่จะใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน ๖๗ ตำแหน่ง

๘. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานครครั้งนี้ มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้นต่อปีเป็นเงิน จำนวน ๑,๖๕๕,๗๖๐ บาท

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้ว มีความเห็นว่าภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานครมีเพิ่มมากขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะงานของส่วนตรวจสอบภายใน ๑ และ ๒ ลักษณะงานมีความหลากหลายและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น แต่โครงสร้างเดิมมิได้มีการแบ่งงานภายในที่ชัดเจน ส่งผลให้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานตรวจสอบภายในที่มีอยู่เดิม ไม่สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในมีความคล่องตัวและ



มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และการตรวจสอบภายในครอบคลุมหน่วยรับตรวจทั้งหมดในสังกัด กรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ ดังนี้

๑. ปรับปรุงการแบ่งงานภายในส่วนตรวจสอบภายใน ๑ และส่วนตรวจสอบภายใน ๒ ดังนี้

๑.๑ ส่วนตรวจสอบภายใน ๑ ประกอบด้วย

- กลุ่มงานตรวจสอบการบริหารการคลังและการพาณิชย์
- กลุ่มงานตรวจสอบการสาธารณสุข
- กลุ่มงานตรวจสอบการสาธารณูปโภคและป้องกันภัย
- กลุ่มงานตรวจสอบสังคมและสิ่งแวดล้อม

๑.๒ ส่วนตรวจสอบภายใน ๒ ประกอบด้วย

- กลุ่มงานตรวจสอบการศึกษา
- กลุ่มงานตรวจสอบสำนักงานเขต ๑
- กลุ่มงานตรวจสอบสำนักงานเขต ๒
- กลุ่มงานตรวจสอบพิเศษ

๒. กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๖๗ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม จำนวน ๕๗ ตำแหน่ง และรอกเกลียอัตรากำลังมาจากตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| - ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (วิชาการตรวจสอบภายใน) สูง | |
| (ผู้อำนวยการสำนักงาน) | |
| - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | จำนวน ๕ ตำแหน่ง |
| - กลุ่มงานพัฒนางานตรวจสอบภายใน | จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง |
| - ส่วนตรวจสอบภายใน ๑ | จำนวน ๒๖ ตำแหน่ง |
| - ส่วนตรวจสอบภายใน ๒ | จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง |

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. โดยมอบฝ่ายเลขานุการเพิ่มเติมในส่วนของข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาให้ครบถ้วนตามความเห็นของ อ.ก.ก. โดยมีประเด็นการพิจารณา ดังนี้

๑. การตรวจสอบและการรายงานผลการตรวจสอบหน่วยรับตรวจของสำนักงานตรวจสอบภายใน ควรเป็นการตรวจสอบในเชิงสร้างสรรค์มิใช่เชิงจับผิดหน่วยรับตรวจ การรายงานผลการตรวจสอบก็ควรรายงานในเชิงบวก โดยหลีกเลี่ยงการเน้นข้อผิดพลาด มีข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ไขที่เป็นประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานนำไปสู่การปรับปรุงที่ดีขึ้น



๒. การแบ่งกลุ่มงานภายในส่วนตรวจสอบภายใน ๑ และ ๒ ไม่ควรพิจารณาจากจำนวนหน่วยรับตรวจเพียงอย่างเดียว ควรพิจารณาในเรื่องของงบประมาณที่หน่วยรับตรวจจะต้องรับผิดชอบดำเนินการมาประกอบด้วย เพื่อให้การแบ่งงานภายในของแต่ละกลุ่มงานมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยแตกต่างกัน

๓. เพื่อให้ ก.ก. มีข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาที่ครบถ้วนสมบูรณ์ เห็นควรให้ฝ่ายเลขานุการเพิ่มเติมข้อมูล ดังนี้

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของกรุงเทพมหานคร ย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อสะท้อนให้เห็นภาพภารกิจของกรุงเทพมหานครที่ส่งผลให้งานตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้นอย่างไร

๓.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการตรวจสอบภายในทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ผ่านมา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาว่าสามารถดำเนินการตรวจสอบตามแบบแผนที่กำหนดภายใต้กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานหรือไม่ อย่างไร

๓.๓ ผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้นำการรายงานผลการตรวจสอบของสำนักงานตรวจสอบภายใน ไปเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาหรือสั่งการได้อย่างไร

๓.๔ สำนักงานตรวจสอบภายในได้นำแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ มาใช้ในการปฏิบัติงานบ้างหรือไม่ อย่างไร และมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในงานตรวจสอบภายในอย่างไร

๓.๕ การกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ที่ระบุว่าเป็นตำแหน่งรอกเกลี่ยอัตรากำลัง ให้ระบุถึงที่มาของตำแหน่งรอกเกลี่ยด้วยว่าเป็นตำแหน่งที่จะรอกเกลี่ยจากหน่วยงานใด

สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการเพิ่มเติมข้อมูลตามประเด็นการพิจารณาของ อ.ก.ก. ฯ เรียบร้อยแล้ว

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

ที่ประชุมได้อภิปรายร่วมกันอย่างกว้างขวางและมีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

๑. เนื่องจากภารกิจด้านตรวจสอบภายในเป็นภารกิจที่มีความสำคัญ เป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ป้องกันการประพฤติมิชอบหรือการทุจริตและเป็นการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ประกอบกับปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันหน่วยรับตรวจที่สำนักงานตรวจสอบภายในต้องตรวจสอบเพิ่มขึ้นจำนวนมาก จึงควรมีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สามารถปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในได้สะดวก คล่องตัวและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมหน่วยรับตรวจทั้งหมดในสังกัดกรุงเทพมหานคร

๒. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานครครั้งนี้ มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้นต่อปีเป็นเงิน ๑,๖๕๕,๗๖๐ บาท ซึ่งในภาพรวมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรุงเทพมหานคร



มติที่ประชุม
ภายใน ๒ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้ปรับปรุงการแบ่งงานภายในส่วนตรวจสอบภายใน ๑ และส่วนตรวจสอบ-

๑.๑ ส่วนตรวจสอบภายใน ๑ ประกอบด้วย

- กลุ่มงานตรวจสอบการบริหารการคลังและการพาณิชย์
- กลุ่มงานตรวจสอบการสาธารณสุข
- กลุ่มงานตรวจสอบการสาธารณสุขโรคและป้องกันภัย
- กลุ่มงานตรวจสอบสังคมและสิ่งแวดล้อม

๑.๒ ส่วนตรวจสอบภายใน ๒ ประกอบด้วย

- กลุ่มงานตรวจสอบการศึกษา
- กลุ่มงานตรวจสอบสำนักงานเขต ๑
- กลุ่มงานตรวจสอบสำนักงานเขต ๒
- กลุ่มงานตรวจสอบพิเศษ

๒. กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๖๗ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม จำนวน ๕๗ ตำแหน่ง และรอกเกลียอัตรากำลังมาจากตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| - อำนวยการเฉพาะด้าน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (วิชาการตรวจสอบภายใน) สูง | |
| (ผู้อำนวยการสำนักงาน) | |
| - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | จำนวน ๕ ตำแหน่ง |
| - กลุ่มงานพัฒนางานตรวจสอบภายใน | จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง |
| - ส่วนตรวจสอบภายใน ๑ | จำนวน ๒๖ ตำแหน่ง |
| - ส่วนตรวจสอบภายใน ๒ | จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง |

ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานครครั้งนี้ มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น แต่เนื่องจากมีเหตุผลความจำเป็นและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในภาพรวมของกรุงเทพมหานครไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนด จึงเห็นชอบให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งได้

๓.ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม



เรื่องที่ ๓.๗...

เรื่องที่ ๓.๗ การปรับปรุงและแต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม-
เพื่อราชการใสสะอาด

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณาแต่งตั้ง นายกฤษฎา กลั่นทนนท์ เป็น อ.ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ซึ่งแต่งตั้งตามข้อ ๓ (๒) (ค) แห่งกฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก.วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ แทน นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ อ.ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ขอลาออกจากการเป็น อ.ก.ก.ฯ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ ดังนี้

มาตรา ๘ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบปีบริบูรณ์

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ

ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ

(๖) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๘) ไม่เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือ เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๙) ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกสภาเขตกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๒๗ ก.ก. มีอำนาจแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก.วิสามัญ” เพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ ก.ก. มอบหมาย

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ รวมตลอดทั้งวิธีการ-
ได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ก.

๒. กฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการ-
ดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก.วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติไว้ ดังนี้

ข้อ ๒ ก.ก. อาจแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ ก.ก.
มอบหมายได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม...

ข้อ ๓ อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะ ประกอบด้วย



(๑) ประธาน อ.ก.ก.วิสามัญ ซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการ ก.ก.

(๒) อนุกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย

ฯลฯ

(ค) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหาร-งานส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย ด้านการศึกษา หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามัญคนนั้น จำนวนไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินห้าคน

ฯลฯ

ข้อ ๔ การแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ ให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาโดยความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ฯลฯ

ข้อ ๕ อ.ก.ก.วิสามัญ มีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ก. (ครบวาระวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๒)

ฯลฯ

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘ อนุมัติแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ-เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานในการพัฒนาหลักสูตรด้านการส่งเสริมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบแก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รวมทั้งการติดตาม ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การ-ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบแก่ข้าราชการและลูกจ้าง-กรุงเทพมหานครเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

๓.๒ ตรวจสอบและวินิจัยการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ตามระเบียบ-กรุงเทพมหานคร ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ

๓.๔ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

๔. นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ อ.ก.ก.ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริม-จริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยอาศัยความตามข้อ ๓ (๒) (ค) แห่งกฎ ก.ก.ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการ-แต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก.วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้ยื่นหนังสือลาออกต่อประธาน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เนื่องจากได้รับการแต่งตั้งเป็นรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ตามคำสั่ง-กรุงเทพมหานคร ที่ ๓๑๗๘/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๙



๕. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาเสนอ นายกฤษฎา กลั่นทนนท์ ข้าราชการบำนาญ ผู้เคยดำรงตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อแต่งตั้งเป็น อ.ก.ก.ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด แทน นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ ผู้ขอลาออกจากการเป็น อ.ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิฯ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. ได้หารือกับประธาน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด และนำเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ฯ ต่อไป ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๑/๒๕๗๑ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. เพื่อให้การปฏิบัติงานของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาดเป็นไปอย่างคล่องตัว มีความต่อเนื่อง และเป็นไปตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ของ อ.ก.ก.วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๓ (๒) (ค) ประกอบกับนายกฤษฎา กลั่นทนนท์ มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณาแต่งตั้ง นายกฤษฎา กลั่นทนนท์ เป็น อ.ก.ก.ผู้ทรงคุณวุฒิ ในอ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด แทน นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ ผู้ขอลาออกจากการเป็น อ.ก.ก.ผู้ทรงคุณวุฒิฯ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้แต่งตั้งนายกฤษฎา กลั่นทนนท์ เป็น อ.ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด แทน นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ อ.ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ขอลาออกจากการเป็น อ.ก.ก.ฯ

เรื่องที่ ๓.๘ ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังของกองประชาสัมพันธ์ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของกองประชาสัมพันธ์
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. ปรับปรุงจากกองประชาสัมพันธ์ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็น “สำนักงาน-
การประชาสัมพันธ์” สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และกำหนดอำนาจหน้าที่ใหม่

๒. ปรับปรุงการแบ่งงานภายในส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๖๕
ตำแหน่ง ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|------------------|
| - อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง |
| - ส่วนยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์ | จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง |
| - ส่วนสื่อสารองค์กร | จำนวน ๓๗ ตำแหน่ง |



สาระสำคัญของเรื่อง

๑. กองประชาสัมพันธ์ได้รับอนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๔๐ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๔๐ โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๖๑ ตำแหน่ง และได้รับอนุมัติอัตรากำลังเพิ่มใหม่ จำนวน ๘ ตำแหน่ง ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง-อัตรากำลังและกรอบอัตรากำลัง ครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๔๕ รวมกรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน จำนวน ๖๘ ตำแหน่ง (จากเดิม ๖๙ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ตัดโอนไปให้สำนักงานเขต ๑ ตำแหน่ง) โดยกำหนดให้มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนประชาสัมพันธ์ การผลิตเอกสารและสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ต่อสื่อมวลชนทุกประเภท การรวบรวม วิเคราะห์ และชี้แจงข่าวเกี่ยวกับกรุงเทพมหานคร การสร้างภาพลักษณ์และความเข้าใจอันดีระหว่างประชาชนกับหน่วยงาน ตามอำนาจหน้าที่ของ กรุงเทพมหานคร แบ่งงานภายในส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|------------------|
| ๑.๑ ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการกอง) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง |
| ๑.๓ ฝ่ายแผนงานและผลิตสื่อ | จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง |
| ๑.๔ ฝ่ายวิเคราะห์ข่าว | จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง |
| ๑.๕ ฝ่ายเผยแพร่ | จำนวน ๓๔ ตำแหน่ง |

๒. ขอกฎหมาย

๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘

มาตรา ๖๐ ให้จัดระเบียบราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

- (๑) สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
- (๒) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๓) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๔) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- (๕) สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก
- (๖) สำนักงานเขต

การตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงาน ตามวรรคหนึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยทำเป็นประกาศของกรุงเทพมหานครและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๒.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ (๕) กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ให้ความเห็นชอบการตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร และให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๑๘ (๕) กำหนดให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่พิจารณา กำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับของตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ



โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด และต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและมาตรฐาน- กำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด

๒.๓ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือนและการสอบ ในฐานะ ทำการแทน ก.ก. ได้ให้ความเห็นไว้ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๔๘ ว่า การยกฐานะส่วนราชการระดับกองเป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากอง จะพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) มีการดำเนินการภารกิจที่เป็นงานหลักของหน่วยงาน โดยจะพิจารณาจาก งานที่เป็นจริง สำหรับงานที่กำลังจะเป็นนั้นอาจนำมาพิจารณา โดยอาจจะต้องพิจารณาผลงานก่อนว่า ทำได้สัมฤทธิ์ผลหรือไม่ แล้วจึงจะพิจารณาระดับตำแหน่งให้ แต่ในบางกรณีที่ต้องการดึงดูดคนมาปฏิบัติงาน ก็อาจพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงไปล่วงหน้า

(๒) ภารกิจที่ดำเนินการมีความหลากหลายและเบ็ดเสร็จในตัวเอง การพิจารณาว่า มีการดำเนินการที่ “เบ็ดเสร็จ” หรือไม่ พิจารณาจากการมีอำนาจในการพิจารณาหรืออนุมัติงานในส่วน ที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องเสนอผู้ใดพิจารณาอีก

(๓) มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้สั้น กระชับรัด ลดขั้นตอนและมีการพัฒนา เทคนิควิธีการทำงานให้ทันสมัย

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานของกองประชาสัมพันธ์ แล้วพบว่ามียุทธศาสตร์และภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทและสภาพแวดล้อมของกระแสโลกที่ปัจจุบัน สังคมมีการนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น การสื่อสารมีช่องทางหลากหลายและรวดเร็วยิ่งขึ้น จึงจำเป็นที่ กรุงเทพมหานครจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและกลยุทธ์ในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ให้สามารถ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องปรับปรุงการผลิต สื่อประชาสัมพันธ์ให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับพฤติกรรมการใช้สื่อของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับกองประชาสัมพันธ์มีภารกิจเพิ่มขึ้นในทุกด้าน ทั้งด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ด้านการผลิต สื่อประชาสัมพันธ์ ด้านการวิเคราะห์และประมวลข่าว ด้านการจัดซื้อจัดจ้างสื่อประชาสัมพันธ์ ด้านสื่อสารสนเทศ รวมทั้งมีลักษณะงานที่เป็นศูนย์กลางประชาสัมพันธ์ของกรุงเทพมหานคร แต่โครงสร้างและอัตรากำลังของ กองประชาสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิมตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ไม่สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ เทคโนโลยีก้าวไกล ข่าวสารฉับไว สรรค์สร้างความเข้าใจ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า กองประชาสัมพันธ์มีองค์ประกอบที่สามารถปรับปรุงส่วนราชการระดับกองเป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่า กองตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๔๘ ได้ดังนี้

- การปฏิบัติงานของกองประชาสัมพันธ์เป็นภารกิจที่มีความสำคัญในการช่วยสร้าง ภาพลักษณ์และความเข้าใจอันดีระหว่างประชาชนกับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งยังเป็นส่วนกลางหลัก ที่ทำงานด้านประชาสัมพันธ์ในนามของกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่ประสานเชื่อมโยงกับงานประชาสัมพันธ์ ของหน่วยงานอื่น เพื่อขับเคลื่อนนโยบายด้านประชาสัมพันธ์ไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ



- ภารกิจที่ดำเนินการมีความหลากหลายและเบ็ดเสร็จในตัวเอง โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่การวางแผนประชาสัมพันธ์ การสรรหาข่าว รวบรวมข่าวสาร วิเคราะห์ข่าว ผลิตสื่อในรูปแบบต่าง ๆ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดี

- มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้สั้น กระชับ รวดเร็ว และมีการพัฒนาเทคนิควิธีการทำงานสมัยใหม่มาใช้ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ และส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ เช่น

(๑) นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาช่วยในการติดตาม ตรวจสอบ ข้อมูลข่าวสาร ให้ครอบคลุมทุกสื่อ เช่น “ระบบข้อมูลข่าวออนไลน์” (News Clipping/ News Center) ตรวจสอบการนำเสนอข้อมูลข่าวสารของ กทม. จากทุกสื่อ “ระบบเฝ้าระวังความคิดเห็นของประชาชนในโซเชียลมีเดีย” (Social Media Monitoring) ตรวจสอบความคิดเห็นของประชาชนในโซเชียลมีเดียทุกประเภท

(๒) พัฒนาแอปพลิเคชัน Bangkok Connect ให้เป็นเครื่องมือสื่อสารประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารและการบริการต่าง ๆ แก่ประชาชน เช่น การบริการด้านความสะดวก ปลอดภัย การแจ้งเหตุ ระบบการส่งเสริมด้านสิทธิประโยชน์และกิจกรรมทางการตลาด รวมทั้งระบบการรายงานข้อมูลแก่ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

(๓) นำแอปพลิเคชันไลน์ (Line) มาเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน เช่น ไลน์ “BMA IO” จัดส่งข่าวและรายงานประเด็นสำคัญให้ผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงานและหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครรับทราบทุกเช้า รับแจ้งการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อชี้แจงสื่อมวลชนต่อไป

๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาจากสถิติปริมาณงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ตลอดจนคำนึงถึงภารกิจที่จะเกิดขึ้นใหม่ในอนาคตด้วย โดยใช้สถิติปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี ประกอบกับการพิจารณาจากภารกิจหรือพันธกิจหลักที่ดำเนินการตามกรอบของวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย เพื่อจะคาดการณ์ถึงจำนวนปริมาณงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตเปรียบเทียบกับมาตรฐานงาน (Work Standard) ของภารกิจที่ได้ปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนหรือกิจกรรม ซึ่งจะสามารถแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ ๑ ตำแหน่ง จะปฏิบัติงานได้เป็นจำนวนเท่าใดต่อหน่วยระยะเวลา (๑ ปี หรือ ๑ วัน หรือ ๑ ชั่วโมง) ทั้งนี้ กำหนดให้เจ้าหน้าที่ ๑ ตำแหน่งมีเวลาการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าวันละ ๖ ชั่วโมงและ ๑ ปี กำหนดวันปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน หรือ ๑,๓๘๐ ชั่วโมง และจากการคำนวณดังกล่าว สามารถกำหนดอัตรากำลังที่จะใช้ในการปฏิบัติงานของกองประชาสัมพันธ์ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน ๖๕ ตำแหน่ง

๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ การปรับโครงสร้างในครั้งนี้จะทำให้การสื่อสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ประชาชนในกรุงเทพมหานครได้รับรู้ในงานที่กรุงเทพมหานครดำเนินการ เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและเข้าใจถึงปัญหาต่าง ๆ ทำให้กรุงเทพมหานครสามารถดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ที่กรุงเทพมหานครได้ตั้งไว้

๖. การปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองประชาสัมพันธ์ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครครั้งนี้ มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้น จำนวน ๘๖๐,๐๔๐ บาท/ปี



ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณภาพของงาน และ ปริมาณงาน รวมทั้งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของกองประชาสัมพันธ์ได้เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงเห็นควร นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. ปรับปรุงโครงสร้างจาก “กองประชาสัมพันธ์” เป็น “สำนักงานประชาสัมพันธ์” และ กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานประชาสัมพันธ์ ดังนี้

- (๑) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์ของกรุงเทพมหานคร และติดตามประเมินผล
- (๒) วางแผนและพัฒนางานประชาสัมพันธ์ของกรุงเทพมหานคร
- (๓) รวบรวม วิเคราะห์และชี้แจงข่าวเกี่ยวกับกรุงเทพมหานคร
- (๔) ผลิตข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมของกรุงเทพมหานครและผู้บริหารกรุงเทพมหานคร
- (๕) ผลิตและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ
- (๖) กำกับดูแลการประชาสัมพันธ์ทางวิทยุและโทรทัศน์
- (๗) ดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และความเข้าใจอันดีต่อ

กรุงเทพมหานคร

- (๘) ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวประชาสัมพันธ์แก่หน่วยงานต่าง ๆ

ของกรุงเทพมหานคร

- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. ปรับปรุงการแบ่งงานภายในส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน-ประชาสัมพันธ์ จำนวน ๖๕ ตำแหน่ง (ตำแหน่งเดิม โดยเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้น จำนวน ๘ ตำแหน่ง เปลี่ยนจากตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๖ ตำแหน่ง) และยุบตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง (เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน ตำแหน่ง-เลขที่ กปส.๔๑, กปส.๕๗ และเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ กปส.๕๓) ดังนี้

- | | |
|--|------------------------------|
| (๑) ผู้อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๒) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง |
| (๓) ส่วนยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์ | จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง โดยแบ่งเป็น |
| - ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| - กลุ่มงานแผนและประเมินผล | จำนวน ๖ ตำแหน่ง |
| - กลุ่มงานวิเคราะห์ข่าว | จำนวน ๗ ตำแหน่ง |
| (๔) ส่วนสื่อสารองค์กร | จำนวน ๓๗ ตำแหน่ง โดยแบ่งเป็น |
| - ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| - กลุ่มงานข่าวและเผยแพร่ | จำนวน ๙ ตำแหน่ง |
| - กลุ่มงานผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ | จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง |
| - กลุ่มงานสารสนเทศ | จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง |

ประเด็นสำคัญ...



ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน
ได้มีการพิจารณาการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองประชาสัมพันธ์ จำนวน ๒ ครั้ง
ครั้งแรก ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ครั้งที่สอง ๑/๒๕๖๑
เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ โดยในการประชุมครั้งแรกที่ประชุมมีความเห็นว่า

๑. หากจะปรับปรุงประชาสัมพันธ์เป็นสำนักงานประชาสัมพันธ์ ควรมีความชัดเจน
ในการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน ปริมาณและความหลากหลายของงาน ควรเพิ่ม
ช่องทางการสื่อสารให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลของกรุงเทพมหานครได้สะดวกรวดเร็วขึ้น และต้องเป็นไปตาม
หลักเกณฑ์การยกฐานะส่วนราชการระดับกองเป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากอง ตามมติ ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘
เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๘

๒. ประโยชน์ที่กรุงเทพมหานครจะได้รับจากการปรับปรุงโครงสร้างกองประชาสัมพันธ์
จะช่วยให้กรุงเทพมหานครมีภาพลักษณ์ และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนได้มากขึ้นอย่างไร
และเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานหรือนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอย่างไร

และในการประชุมครั้งที่สอง มีความเห็นว่ากองประชาสัมพันธ์เป็นส่วนราชการหลัก
ในการประชาสัมพันธ์กรุงเทพมหานครในภาพรวมและสร้างภาพลักษณ์ให้กับกรุงเทพมหานคร จึงจำเป็นต้อง
ต้องปรับโครงสร้างเป็นสำนักงาน ทั้งนี้ ควรมีเอกสารหลักฐานและการติดตามประเมินผลสำเร็จ
จากการปรับโครงสร้างเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ก. เพิ่มเติม ดังนี้

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์กรุงเทพมหานครภาพรวมและแผนยุทธศาสตร์
เฉพาะด้าน หรือกระบวนการและแผนการดำเนินงานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว

๒. ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (KPI) ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังของ
ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร โดยให้หารือกับ อ.ก.ก. (นายนครเชตต์ สุทธิปริดา) ในการจัดทำตัวชี้วัดและ
การดำเนินการประเมินผลตามตัวชี้วัดดังกล่าว แล้วรายงานผลให้ อ.ก.ก. และ ก.ก. ทราบ

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน

ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก.
พิจารณาตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก. โดยให้ดำเนินการจัดทำและเพิ่มเติมเอกสารหลักฐานตามประเด็น
การพิจารณาก่อนนำเสนอ ก.ก. ต่อไป

สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการเพิ่มเติมข้อมูลตามประเด็นการพิจารณาของ อ.ก.ก. และ
กองประชาสัมพันธ์ได้นำเสนอปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาเรียบร้อยแล้ว

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ที่ประชุมได้มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวางและมีความเห็นดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างกองประชาสัมพันธ์ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นสำนักงาน-
ประชาสัมพันธ์ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ยังขาดความชัดเจนและไม่ครอบคลุมสิ่งที่ต้องดำเนินการ
ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์เชิงรุก ที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลง หรือสร้างภาพลักษณ์
ของกรุงเทพมหานครที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร
รวมถึงการดำเนินการตามเงื่อนไขและข้อตกลงในการจัดทำตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (KPI) ซึ่ง อ.ก.ก. วิสามัญ



เกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ได้มอบให้หารือกับ อ.ก.ก. (นายนครเขตต์ สุทธิปริดา) ในการจัดทำตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (KPI) และการดำเนินการประเมินผลตามตัวชี้วัดดังกล่าว และรายงานผลให้ อ.ก.ก. และ ก.ก. ทราบต่อไป

๒. เนื่องจากงานการประชาสัมพันธ์กรุงเทพมหานคร มีความสำคัญที่จะช่วยให้กรุงเทพมหานคร สามารถสื่อสารไปยังประชาชนรวมถึงหน่วยงานอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ ให้กับกรุงเทพมหานคร จึงเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้างกองประชาสัมพันธ์ โดยมีเงื่อนไขให้กรุงเทพมหานคร ไปดำเนินการตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ข้อ ๑ และส่งให้ อ.ก.ก. (นายนครเขตต์ สุทธิปริดา) เห็นชอบและรายงานผลให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน และ ก.ก. ทราบในการประชุมต่อไป

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบให้ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดอำนาจหน้าที่ของ กองประชาสัมพันธ์ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑.๑ ปรับปรุงจากกองประชาสัมพันธ์ เป็น สำนักงานประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักปลัด- กรุงเทพมหานครและกำหนดอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑.๑.๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์ของกรุงเทพมหานครและ ติดตามประเมินผล

๑.๑.๒ วางแผนและพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารการประชาสัมพันธ์ของ กรุงเทพมหานคร

๑.๑.๓ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของกรุงเทพมหานครผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ

๑.๑.๔ ออกแบบ ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ พัฒนาเนื้อหา รูปแบบ ช่องทางและ วิธีการนำเสนอสื่อและกิจกรรมประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร

๑.๑.๕ ติดตาม ตรวจสอบสถานการณ์ วิเคราะห์ และบริหารจัดการประเด็น ที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานคร

๑.๑.๖ บริหารจัดการศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ เสริมสร้าง ภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานคร

๑.๑.๗ พัฒนาบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของกรุงเทพมหานครและ ผู้เกี่ยวข้อง

๑.๑.๘ ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะด้านการประชาสัมพันธ์แก่ผู้บริหาร และ หน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร

๑.๑.๙ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒ ปรับปรุงการแบ่งงานภายในสำนักงานประชาสัมพันธ์ เป็น ๑ ฝ่าย ๒ ส่วน ดังนี้

๑.๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๑.๒.๒ ส่วนยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์

(๑) กลุ่มงานแผนและประเมินผล

(๒) กลุ่มงานวิเคราะห์ข่าว



๑.๒.๓ ส่วนสื่อสาร

๑.๒.๓ ส่วนสื่อสารองค์กร

- (๑) กลุ่มงานข่าวและเผยแพร่
- (๒) กลุ่มงานผลิตสื่อประชาสัมพันธ์
- (๓) กลุ่มงานสารสนเทศ

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๒. กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๖๕ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม จำนวน ๖๕ ตำแหน่ง และยุบเลิกตำแหน่ง (ตำแหน่งว่าง) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

- อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง
- ส่วนยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง
- ส่วนสื่อสารองค์กร จำนวน ๓๗ ตำแหน่ง

ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานประชาสัมพันธ์ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครครั้งนี้ มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีเหตุผลความจำเป็น แต่เมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นในภาพรวมของกรุงเทพมหานครแล้วไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนด จึงเห็นชอบให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งได้

๓. ให้กรุงเทพมหานครดำเนินการตามประเด็นการพิจารณาของ ก.ก. และรายงาน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน และ ก.ก. เพื่อทราบต่อไป

๔.ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เรื่องที่ ๓.๙ ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. ปรับปรุงชื่อส่วนราชการจากกองการเจ้าหน้าที่ เป็น “สำนักงานการเจ้าหน้าที่” สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๒. ปรับปรุงการแบ่งงานภายในส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๓๘ ตำแหน่ง ดังนี้

- อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง
- ส่วนข้อมูลบุคคล จำนวน ๒๔ ตำแหน่ง
- ส่วนบรรจุและการแต่งตั้ง จำนวน ๒๔ ตำแหน่ง
- ส่วนวินัยและคดี จำนวน ๓๒ ตำแหน่ง
- กลุ่มงานการลูกจ้าง จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง
- กลุ่มงานสวัสดิการ จำนวน ๒๓ ตำแหน่ง



สาระสำคัญของเรื่อง

๑. กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้รับอนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้างตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๔๐ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๔๐ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๔๘ โดยกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การขอกลับเข้ารับราชการ การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของหน่วยงานที่รับผิดชอบ การพัฒนาบุคคลของหน่วยงานที่รับผิดชอบ การดำเนินการทางวินัย การสอบคัดเลือก การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีถือจ่าย การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอพระราชทานเพลิงศพ การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร การดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสงเคราะห์ของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร การรับรองบัตรเหรียญราชการชายแดน การรับรองบัตรเหรียญพิทักษ์เสรีชน การออกจากราชการ การลูกจ้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งงานภายในส่วนราชการเป็น ๖ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายสวัสดิการ ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง ฝ่ายทะเบียนประวัติและการสอบ ฝ่ายวินัย และฝ่ายการลูกจ้าง กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างทั้งหมด จำนวน ๑๕๑ ตำแหน่ง ทั้งนี้ จากการดำเนินการตามมาตรการปรับขนาดกำลังคนของกรุงเทพมหานครตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้นมา ทำให้ปัจจุบันกองการเจ้าหน้าที่มีกรอบอัตราค่าจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๑๔๖ ตำแหน่ง

๒. ข้อยกหมาย

๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘

มาตรา ๖๐ ให้จัดระเบียบราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

(๑) สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร

(๒) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

(๓) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(๔) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

(๕) สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก

(๖) สำนักงานเขต

การตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานตามวรรคหนึ่ง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยทำเป็นประกาศของกรุงเทพมหานคร และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๒.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

- มาตรา ๑๔ (๔) และ (๕) กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ให้ความเห็นชอบการตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร และให้ความเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร



- มาตรา ๑๘ (๕) กำหนดให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่พิจารณา กำหนดนโยบาย ระบบและระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด

๒.๓ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและการสอบ ในฐานะ ทำการแทน ก.ก. ได้ให้ความเห็นไว้ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๔๘ ว่า การยกฐานะส่วนราชการระดับกองเป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองจะพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) มีการดำเนินการภารกิจที่เป็นงานหลักของหน่วยงาน โดยจะพิจารณาจาก งานที่เป็นจริงสำหรับงานที่กำลังจะเป็นนั้นอาจนำมาพิจารณา โดยอาจจะต้องพิจารณาผลงานก่อนว่า ทำได้สัมฤทธิ์ผลหรือไม่ แล้วจึงจะพิจารณาระดับตำแหน่งให้ แต่ในบางกรณีที่ต้องการดึงดูดคนมา ปฏิบัติงานก็อาจพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงไปล่วงหน้า

(๒) ภารกิจที่ดำเนินการมีความหลากหลายและเบ็ดเสร็จในตัวเอง การพิจารณา ว่ามีการดำเนินการที่ “เบ็ดเสร็จ” หรือไม่ พิจารณาจากการมีอำนาจในการพิจารณาหรืออนุมัติงาน ในส่วนที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องเสนอผู้ใดพิจารณาอีก

(๓) มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้สั้น กระชับรัด ลดขั้นตอน และมีการพัฒนา เทคนิควิธีการทำงานให้ทันสมัย

๓. อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ อนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จากตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตามที่ คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกรุงเทพมหานคร เห็นชอบการประเมินคุณภาพงานของ ตำแหน่งดังกล่าวในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยมีข้อสังเกตว่า ควรมี การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระบบงานภายในควบคู่ไปด้วยกัน เพื่อให้สามารถบริหารงาน ให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและบริบททั้งในปัจจุบันและในอนาคต

๔. สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และลักษณะการ- ปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร แล้วพบว่า ภารกิจที่รับผิดชอบดำเนินการ ของกองการเจ้าหน้าที่มีการเปลี่ยนแปลงไปทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประกอบกับเป็นภารกิจ ที่สนับสนุนแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการ เมืองมหานคร มิตินี้ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายที่ ๗.๓.๒ กรุงเทพมหานครมีระบบบริหาร- ทรัพยากรบุคคลเข้มแข็ง เอื้อต่อความเป็นธรรม สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๒.๒ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและ ระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการ- กรุงเทพมหานคร แต่โครงสร้างการแบ่งงานภายใน หน้าที่ความรับผิดชอบ และตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน ที่กำหนดไว้ในปัจจุบันตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๔๐ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๔๐ ไม่สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยภารกิจที่เพิ่มขึ้น และเปลี่ยนแปลงไปสรุปได้ดังนี้



๔.๑ การกิจที่เพิ่มขึ้นหลังจากปรับปรุงโครงสร้างตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐

- ด้านรถบริการของกรุงเทพมหานคร โดยรับโอนภารกิจจากกองโรงงานช่างกล ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ปัจจุบันมีรถบริการที่ให้บริการรับ - ส่ง ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๗ เส้นทาง และอยู่ระหว่างกำหนดเส้นทางเดินรถเพิ่มเติมอีก ๒ เส้นทาง
 - ด้านอาคารสงเคราะห์ โดยรับโอนภารกิจจากสำนักสวัสดิการสังคม ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ปัจจุบันมีอาคารสงเคราะห์สำหรับข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวนทั้งหมด ๒๒ แห่ง ๕๑ อาคาร ๓,๙๖๓ ห้อง
 - ด้านการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้มารายงานเพื่อเข้ารับการบรรจุและส่งตัวไปตรวจสอบประวัติอาชญากรรม โดยรับโอนภารกิจจากสำนักงาน ก.ก. ตั้งแต่ปี ๒๕๔๙
 - ด้านการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะตัวของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ หรือการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (สอบเลื่อนไหล) ของสำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขต โดยรับโอนภารกิจจากสำนักงาน ก.ก. ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๙
 - ด้านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา หรือการคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ของสำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขต โดยรับโอนภารกิจจากสำนักงาน ก.ก. ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๔๙
 - ด้านการดำเนินโครงการคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างดีเด่นของกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๑
 - ด้านการตรวจสอบคุณสมบัติ และออกคำสั่งให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - ด้านการรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในประเภทและระดับต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ (สอบข้ามแห่ง) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทอำนวยการ ระดับสูง และประเภทบริหาร
- ๔.๒ การกิจที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งแสดงให้เห็นถึงความยุ่งยากซับซ้อนของงานในแต่ละขั้นตอน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น
- การสอบคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เป็นภารกิจเพิ่มใหม่ซึ่งยังไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอน และมีกระบวนการที่แตกต่างจากการคัดเลือกประเภทอื่นที่เคยดำเนินการ



- การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของแต่ละสายงาน เนื่องจากบางสายงานมีตำแหน่งว่าง แต่ไม่มีผู้ขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้หรือมีผู้สอบแข่งขันได้น้อยกว่าตำแหน่งว่าง จึงต้องมีการนำข้อมูลมาพิจารณาเสนอย้ายเปลี่ยนสายงานข้าราชการบางตำแหน่งเพื่อให้สามารถทดแทนตำแหน่งที่ว่างได้

- การวางแผนทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สามารถเรียกรายงานตัวผู้สอบแข่งขันได้มาทดแทนตำแหน่งว่างได้ทันที

- การประเมินและคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (การสอบเลื่อนไหล) เป็นงานที่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจำนวนมากและมีหลายสายงาน มีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอน และมีหน่วยงาน/ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ซึ่งในการตรวจสอบสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของแต่ละสายงาน ทั้งในส่วนของการพิจารณาเรื่องคุณวุฒิ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการพิจารณางานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน ต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบเพื่อไม่ให้กระทบสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ

- การประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการของข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เนื่องจากมีผู้ขอรับการประเมินผลงานหลายสายงาน จึงต้องนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาผลงานจำนวนหลายคณะ แต่ละคณะมีความแตกต่างกัน และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด

- การให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่งและการให้ข้าราชการช่วยราชการ เนื่องจากมีการย้าย การเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครอยู่ตลอดเวลา ทำให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีการเสนอขอให้เปลี่ยนแปลงการรักษาการในตำแหน่ง หรือการให้ช่วยราชการเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีการตรวจสอบและดำเนินการให้ทันเวลา เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง

- การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ระดับสูง และการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เป็นภารกิจที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอน มีเอกสารที่เกี่ยวข้องในพิจารณาจำนวนมาก และมีการรับสมัครหลายสายงาน จึงต้องมีการตรวจสอบสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งทั้งในส่วนของการพิจารณาคุณวุฒิ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และการพิจารณางานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน ด้วยความละเอียดรอบคอบ รวมทั้งในการรับสมัครคัดเลือกแต่ละครั้งต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

๕. จากลักษณะการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วมีลักษณะเป็นไปตามองค์ประกอบการปรับปรุงส่วนราชการระดับกองเป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากอง ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๔๘ ดังนี้

- การปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ เป็นภารกิจสนับสนุนที่มีความสำคัญและจำเป็นมาก ที่ช่วยทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และถูกต้อง รวมทั้งกรุงเทพมหานครได้บุคลากรที่เหมาะสม



ในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติราชการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของผู้บริหารได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

- การกิจที่ดำเนินการในงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความหลากหลาย ได้แก่ งานด้านบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่ไม่สังกัดโรงเรียนของกรุงเทพมหานครที่อยู่ในอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เช่น การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การย้าย การเปลี่ยนประเภทข้าราชการ การช่วยราชการการเลื่อนระดับ เป็นต้น งานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เช่น การดำเนินงานด้านอาคารสงเคราะห์ การให้บริการด้านรถรับ-ส่งข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอพระราชทานเพลิงศพ การรับรองบัตรเหรียญราชการชายแดน และบัตรเหรียญพิทักษ์เสรีชน เป็นต้น งานด้านการดำเนินการทางวินัยข้าราชการและลูกจ้าง รวมทั้งงานด้านบริหารงานการลูกจ้าง ซึ่งภารกิจที่ดำเนินการแต่ละด้านมีความเบ็ดเสร็จในตัวเอง เช่น การบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ที่เริ่มตั้งแต่การส่งหนังสือเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้ให้มารายงานตัว รับรายงานตัวและมีหนังสือส่งตัวไปตรวจสอบประวัติอาชญากรรม และส่งตัวพร้อมหนังสือส่งตัวที่กำหนดวันที่เริ่มต้นการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานเพื่อให้จัดทำคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งต่อไป

- มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้สั้น กระชับรัด ลดขั้นตอน และมีการพัฒนาเทคนิควิธีการทำงานสมัยใหม่มาใช้ โดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การจัดทำหนังสือเวียนและคำสั่งต่างๆ ของกองการเจ้าหน้าที่ผ่านทางเว็บไซต์และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศบุคคลากรสำหรับผู้บริหารด้วยระบบคอมพิวเตอร์ จัดเก็บข้อมูลข้าราชการ ขอย้ายด้วยระบบคอมพิวเตอร์ การให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำระบบข้อมูลเรียกรายงานตัวผู้สอบแข่งขันได้ เป็นต้น

๖. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๖.๑ ประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร

สนับสนุนแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฯ ตามเป้าหมายที่ ๗.๓.๒ กรุงเทพมหานคร มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็ง เอื้อต่อความเป็นธรรม สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๖.๒ ประโยชน์ต่อข้าราชการ

๖.๒.๑ ข้าราชการในสังกัดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีเส้นทางเติบโตได้ในหน่วยงานของตนเองอย่างชัดเจน ลดปัญหาการโอนย้าย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มกรอบอัตรากำลัง เกิดประโยชน์ต่อราชการกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง

๖.๒.๒ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสสั่งสมความรู้ความชำนาญงานเฉพาะทาง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ปรึกษาแก่หน่วยงานได้

๖.๓ ประโยชน์ต่อประชาชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและ



ปริมาณงานที่รับผิดชอบ สามารถให้บริการหน่วยงานและข้าราชการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ มีความพร้อมในการส่งมอบบริการที่ดีมีคุณภาพต่อประชาชน

๗. การกำหนดกรอบอัตรากำลังพิจารณาจากสถิติปริมาณงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกิจของแต่ละส่วนราชการ ตลอดจนคำนึงถึงภารกิจที่จะเกิดขึ้นใหม่ในอนาคตด้วย โดยใช้สถิติปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี ประกอบกับการพิจารณาจากภารกิจหรือพันธกิจหลักที่ดำเนินการตามกรอบของวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย เพื่อจะคาดการณ์ถึงจำนวนปริมาณงานที่คาดว่าจะเกิดมีขึ้นในอนาคต เปรียบเทียบกับมาตรฐานงาน (Work Standard) ของภารกิจที่ได้ปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนหรือกิจกรรม ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ ๑ ตำแหน่ง จะปฏิบัติงานได้เป็นจำนวนเท่าใดต่อหน่วยระยะเวลา (๑ ปี หรือ ๑ วัน หรือ ๑ ชั่วโมง) ทั้งนี้ กำหนดให้เจ้าหน้าที่ ๑ ตำแหน่ง มีเวลาการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าวันละ ๖ ชั่วโมง และ ๑ ปี กำหนดวันปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน หรือ ๑,๓๘๐ ชั่วโมง และจากการคำนวณดังกล่าว เมื่อนำมาพิจารณาประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและการบริหารจัดการของหัวหน้าหน่วยงานแล้ว สามารถกำหนดอัตรากำลังที่จะใช้ในการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน ๑๓๘ ตำแหน่ง

๘. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของกองการเจ้าหน้าที่ครั้งนี้ มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลลดลงต่อปีเป็นเงิน จำนวน ๖๖,๒๔๐ บาท

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงาน รวมทั้งคุณภาพและความยุ่งยากของงานของกองการเจ้าหน้าที่ได้เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นเพื่อให้กองการเจ้าหน้าที่มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ ดังนี้

๑. ปรับปรุงชื่อส่วนราชการจากกองการเจ้าหน้าที่ เป็น “สำนักงานการเจ้าหน้าที่” สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่อยู่ในอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

๑.๒ งานทางด้านวินัยและคดีบุคคล

๑.๓ งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๑.๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามมาตรฐานที่

ก.ก. กำหนด

๑.๕ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. แบ่งงานภายในส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๓๘ ตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง

๒.๓ ส่วนข้อมูลบุคคล จำนวน ๒๔ ตำแหน่ง แบ่งเป็น

- กลุ่มงานประวัติ ๑ จำนวน ๙ ตำแหน่ง

- กลุ่มงานประวัติ ๒ จำนวน ๙ ตำแหน่ง

- กลุ่มงานเงินเดือน จำนวน ๕ ตำแหน่ง

๒.๔ ส่วนการบรรจุและแต่งตั้ง	จำนวน ๒๔ ตำแหน่ง	แบ่งเป็น
- กลุ่มงานบรรจุข้าราชการ	จำนวน ๗ ตำแหน่ง	
- กลุ่มงานประเมินผลงาน	จำนวน ๗ ตำแหน่ง	
- กลุ่มงานการคัดเลือก	จำนวน ๙ ตำแหน่ง	
๒.๕ ส่วนวินัยและคดี	จำนวน ๓๒ ตำแหน่ง	แบ่งเป็น
- กลุ่มงานวินัย ๑	จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง	
- กลุ่มงานวินัย ๒	จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง	
- กลุ่มงานคดี	จำนวน ๗ ตำแหน่ง	
๒.๖ กลุ่มงานการลูกจ้าง	จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง	
๒.๗ กลุ่มงานสวัสดิการ	จำนวน ๒๓ ตำแหน่ง	

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ได้มีการพิจารณาการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๓ ครั้ง คือ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ ซึ่งที่ประชุมได้มีความเห็นและข้อสังเกต ดังนี้

๑. ควรเปลี่ยนชื่อจาก “สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร” เป็น “สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการตั้งชื่อส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของภาครัฐอื่น ๆ ในปัจจุบัน

๒. การตั้งชื่อของส่วนราชการภายใน ควรกำหนดให้สั้น กระชับและครอบคลุมงานทั้งหมดที่ส่วนราชการภายในนั้นต้องรับผิดชอบดำเนินการ

๓. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานภายในส่วนราชการที่เสนอขอปรับปรุงยังขาดความชัดเจนและไม่เบ็ดเสร็จในตัวเอง รวมทั้งบางส่วนมีความซ้ำซ้อนกัน ควรมีการแบ่งงานภายในของส่วนราชการใหม่ให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น และภารกิจที่จัดอยู่ในส่วนราชการเดียวกันควรเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

๔. กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ในฐานะหน่วยปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ควรปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท และอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่ ก.ก. กำหนด เพื่อให้มีโครงสร้างองค์กรที่รองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรควรกำหนดกรอบแนวคิดในการปรับปรุงโครงสร้าง โดยนำภารกิจหรืองานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ผสมกับแนวคิดการพัฒนางานหรือการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นลักษณะงานเชิงวิชาการหรือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน หรือการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป ที่ทำให้ต้องมีปรับปรุงโครงสร้างและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งระดับตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน



๕. เอกสารประกอบที่ใช้สำหรับการพิจารณาเสนอขอปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานหรือส่วนราชการ ควรแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละงาน รวมทั้งกรอบอัตรากำลังที่ระบุถึงจำนวนตำแหน่ง ประเภท และระดับตำแหน่ง ตลอดจนควรอธิบายให้เห็นถึงลักษณะการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละงานด้วย

๖. การแบ่งงานภายในของกองการเจ้าหน้าที่ อาจใช้วิธีการนำรูปแบบการจัดโครงสร้างหน่วยงานหรือส่วนราชการของภาครัฐอื่นที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่เช่นเดียวกัน มาศึกษาเปรียบเทียบกับรูปแบบการจัดโครงสร้างการแบ่งงานภายในของส่วนราชการ

๗. ควรปรับปรุงบทบาท อำนาจหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่ให้มีหน้าที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาวิเคราะห์ หรือลักษณะงานเชิงวิชาการในงานภายในส่วนราชการต่างๆ ที่ทำให้ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น

๘. ให้แสดงผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจนหรือผลงานเชิงประจักษ์ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของงาน หรือความยุ่งยากซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป หรือมีการพัฒนาเทคนิค วิธีการหรือนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยมอบหมายให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้พิจารณาก่อนนำเสนอ ก.ก.

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตามที่กรุงเทพมหานครเสนอ

๒.ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการเพิ่มเติมข้อมูลตามประเด็นการพิจารณาของ อ.ก.ก. และกองการเจ้าหน้าที่ ได้นำเสนอปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาผลการดำเนินงานตามความเห็นและข้อสังเกตของ อ.ก.ก. เรียบร้อยแล้ว

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนต่าง ๆ ของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ที่จะปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังในครั้งนี้ ควรใช้ฐานข้อมูลในการดำเนินงานร่วมกันเพียงระบบเดียว เพื่อให้ข้อมูลที่ได้เป็นมาตรฐานเดียวกันและหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกันของข้อมูลในการปฏิบัติงาน

๒. กองการเจ้าหน้าที่ควรเพิ่มภารกิจ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานเชิงวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน เช่น งานด้านการวางแผนกำลังคน การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า หรือการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในส่วนที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการ รวมทั้งงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

๓. ควรแบ่งภารกิจ บทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านคดีบุคคลที่สำนักงานการเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้ซ้ำซ้อนกับสำนักงานกฎหมายและคดี รวมทั้งควรปรับปรุง



ขั้นตอนและกระบวนการในการดำเนินงานด้านวินัยของหน่วยงาน/ส่วนราชการต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบให้ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดอำนาจหน้าที่ ของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑.๑ ปรับปรุงชื่อส่วนราชการจากกองการเจ้าหน้าที่ เป็น “สำนักงานการเจ้าหน้าที่” สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และกำหนดอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑.๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่อยู่ในอำนาจของ ปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

๑.๑.๒ งานทางด้านวินัยและคดีบุคคล

๑.๑.๓ งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นของข้าราชการและลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร

๑.๑.๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตาม มาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด

๑.๑.๕ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒ ปรับปรุงการแบ่งงานภายในส่วนราชการเป็น ๑ ฝ่าย ๓ ส่วน และ ๒ กลุ่มงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑.๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๑.๒.๒ ส่วนข้อมูลบุคคล

๑.๒.๓ ส่วนบรรจุและการแต่งตั้ง

๑.๒.๔ ส่วนวินัยและคดี

๑.๒.๕ กลุ่มงานการลูกจ้าง

๑.๒.๖ กลุ่มงานสวัสดิการ

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๒. กำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๓๘ ตำแหน่ง โดยเป็น ตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม จำนวน ๑๓๘ ตำแหน่ง และยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๘ ตำแหน่ง (ตำแหน่งว่าง) ดังนี้

๒.๑ อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง

๒.๓ ส่วนข้อมูลบุคคล จำนวน ๒๔ ตำแหน่ง

๒.๔ ส่วนการบรรจุและแต่งตั้ง จำนวน ๒๔ ตำแหน่ง

๒.๕ ส่วนวินัยและคดี จำนวน ๓๒ ตำแหน่ง

๒.๖ กลุ่มงานการลูกจ้าง จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง

๒.๗ กลุ่มงานสวัสดิการ จำนวน ๒๓ ตำแหน่ง

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)



ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานการเจ้าหน้าที่
ครั้งนี้ ทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีเหตุผลความจำเป็น แต่เมื่อ
พิจารณาค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นในภาพรวมของกรุงเทพมหานครแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงิน
งบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร-
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนด จึงเห็นชอบให้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งได้
๓.ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๔.๑ รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญ ฯ

ด้วย ก.ก. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๓๕ ให้สำนักงาน ก.ก.
รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญ ฯ และหน่วยงานเสนอ ก.ก. เพื่อทราบ

สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญ ดังนี้

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน
๒๕๖๐ ได้พิจารณากำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็นวิทยฐานะ
เชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕๖ ราย โดยมีมติอนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๔ ราย
ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๔๑ ราย และรับทราบการให้ปรับปรุงผลงาน จำนวน ๑๑ ราย
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน

ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาการนับ
ระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีมติ ดังนี้



๓.๑ เห็นชอบการนี้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง ในสายงานอื่น และขอสมัครคัดเลือกตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๑) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน จำนวน ๖ ราย

๒) ไม่นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน จำนวน ๑ ราย

๓.๒ ให้สำนักงาน ก.ก. นำมติของที่ประชุมได้รับรองแล้วไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้อง รอรับรองรายงานการประชุม

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ มีมติ ดังนี้

๔.๑ รับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้เข้ารับ การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๑๙ ราย โดยผลการพิจารณาผ่านการประเมินทั้ง ๑๙ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔.๒ เห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย) โดยมีข้อสังเกต และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๔.๒.๑ ผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ปรากฏนั้น ไม่มีความ- แตกต่างกันอย่างชัดเจน หน่วยงานส่วนใหญ่สามารถทำคะแนนได้เกือบเต็ม แต่เป็นการวัดผลที่ไม่สามารถ จำแนกได้ว่าหน่วยงานใดปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่ากัน เนื่องจากการกำหนดตัวชี้วัด ส่วนใหญ่เป็นเชิงกระบวนการ (Process) และการกำหนดค่าเป้าหมายยังเป็นการกำหนดค่าเพื่อให้ สามารถบรรลุได้ หากทำได้ก็จะได้คะแนนเต็ม ควรตั้งค่าเป้าหมายที่เป็นมาตรฐานกลางไว้ที่ระดับ ๓ หากทำได้มากกว่าระดับมาตรฐานถึงจะได้คะแนนสูงขึ้น

๔.๒.๒ การกำหนดตัวชี้วัดของหน่วยงานควรสะท้อนถึงผลลัพธ์ (Output) และ ผลกระทบ (Impact) ที่จะเกิดขึ้นโดยตรงต่อประชาชน/ผู้รับบริการ โดยเฉพาะในมิติที่ ๑ ด้านประสิทธิผล ตามพันธกิจ การที่หน่วยงานเลือกตัวชี้วัดที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ง่าย เพื่อให้ดำเนินการได้สำเร็จ และได้คะแนนเต็มนั้น ส่งผลให้หลายหน่วยงานทำคะแนนได้สูง แต่ไม่สามารถสะท้อนถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการกำหนดตัวชี้วัด แต่ละหน่วยงานควรนำแผนยุทธศาสตร์- กรุงเทพมหานคร มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) และนำไปสู่กระบวนการขอจัดสรร งบประมาณเพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติต่อไป และควรกำหนดค่าเป้าหมายที่มีความท้าทายโดยใช้ บัจจยต่อไปนี้เป็นหลักในการพิจารณา ได้แก่ นโยบายของผู้บริหาร เรื่องจำเป็นเร่งด่วน เรื่องที่ส่งผล ต่อประชาชนโดยตรง ภารกิจหลักของหน่วยงาน และภาพอนาคตที่กรุงเทพมหานครวางไว้สำหรับพื้นที่นั้น นอกจากนี้ การกำหนดตัวชี้วัดที่ผ่านมาไม่สามารถสะท้อนถึงภารกิจงานที่เกิดขึ้นจริง หน่วยงานยังมี ภารกิจงานเร่งด่วนที่อยู่นอกเหนือตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อีกจำนวนมาก จึงควรปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย เพื่อให้สามารถวัดผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒.๓ การเปรียบเทียบ...



๔.๒.๓ การเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่จำแนกกลุ่มหน่วยงานเป็น ๓ กลุ่มเป็นสิ่งที่ดี แต่การเปรียบเทียบโดยนำผลคะแนนของทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานครทั้งหมดมาจัดอันดับ เป็นวิธีที่ไม่เป็นธรรมกับบางหน่วยงาน เช่น สำนักงานโยธาธรรมาธิบดีขอโครงการที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เป็นโครงการระยะยาวแตกต่างจากสำนักงานเขตที่ใช้งบประมาณน้อยกว่า ดังนั้นตัวชี้วัดเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณจึงมีความยากง่ายแตกต่างกัน หรือตัวชี้วัดด้านความพึงพอใจในการรับบริการ ซึ่งสำนักงานเขตมีผู้รับบริการ คือ ประชาชนโดยตรง แต่บางสำนักไม่มีประชาชนเข้ามาใช้บริการ ดังนั้นการเปรียบเทียบหน่วยงาน โดยใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน และนำมาจัดเรียงลำดับคะแนนจึงไม่มีความเป็นธรรม อย่างไรก็ตาม การจัดเรียงผลคะแนน ทั้ง ๗๗ หน่วยงาน ยังคงจำเป็นอยู่สำหรับการนำเสนอผลงานของกรุงเทพมหานคร และชื่อตัวชี้วัดก็สามารถเป็นตัวชี้วัดเดียวกันได้ แต่นิยามการวัดภายในต้องแตกต่างกันตามภารกิจ หรือบริบทของหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต่อไป ควรมีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวชี้วัดที่มีความแตกต่างกันของแต่ละหน่วยงานด้วย โดยการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวชี้วัด ต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการเจรจาตกลงการปฏิบัติราชการประจำปี

๔.๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ที่พบเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นประจำ ดังนั้นผู้บริหารกรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้น เช่น ปัญหาด้านโครงสร้างอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านกฎหมาย/ระเบียบ ฯลฯ และควรวิเคราะห์หาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว อย่างเป็นรูปธรรม ไม่เกิดขึ้นในอนาคต เช่น ควรมีการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน (process improvement) เพื่อให้สามารถตอบสนองกับสภาพการทำงานที่เปลี่ยนไป และสามารถแก้ไขปัญหามีปริมาณงาน และโครงสร้างอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสมได้

๔.๒.๕ หน่วยงานควรมีการประเมินผล ๑ ตนเองโดยนำผลการปฏิบัติราชการแต่ละปี มาเปรียบเทียบกับกัน เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพของหน่วยงาน และนำข้อเสนอแนะต่างๆ ไปพัฒนาปรับปรุง หน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

๔.๒.๖ ช่วงระยะเวลาในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี การจัดสรรงบประมาณ การเจรจาต่อรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผล ๑ ควรมีความสอดคล้องกัน เพื่อให้การปฏิบัติงาน เกิดความต่อเนื่อง

๔.๒.๗ ควรพัฒนาระบบการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด เช่น ลดจำนวนเอกสาร ลดการรายงานที่ซ้ำซ้อน หรือจัดทำระบบรายงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เหมือนระบบ e-SAR Card ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อไม่ให้เป็นการรบกวนแก่ผู้ปฏิบัติงานและเกิดความสะดวกแก่ผู้ใช้งาน

๕. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด

ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ มีมติ ดังนี้

๕.๑ เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.

๕.๒ มอบให้ฝ่ายเลขานุการจัดส่งข้อเสนอแนะจากการประชุมของ อ.ก.ก. แจ้งไปยัง สำนักงาน ก.พ. ภายในกำหนดโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม และให้นำไปรายงาน ก.ก. เพื่อทราบ ในภายหลัง ซึ่งกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือแจ้งผล ๑ ไปยังสำนักงาน ก.พ. ทราบเรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ



เรื่องที่ ๔.๒ รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานสรุปผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (งวดการรายงานครั้งที่ ๑ ประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย งวดการรายงาน ครั้งที่ ๒ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๕๙ - มีนาคม ๒๕๖๐ และงวดการรายงาน ครั้งที่ ๓ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนเมษายน ๒๕๖๐ - กันยายน ๒๕๖๐)

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. กระทรวงมหาดไทยโดยสำนักงาน ก.ก. มีหนังสือที่ มท ๐๒๒๕.๔/๔๘๔ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๕ ส่งคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้กรุงเทพมหานครใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อย่างเป็นระบบและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๕ เห็นชอบให้กรุงเทพมหานครถือปฏิบัติตามแนวทางของคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบในการสำรวจและรวบรวมข้อมูล พร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อทราบ และรายงาน ก.ก. และ ก.ธ. ทราบ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. ได้สำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้าง ฯ ดังนี้

๑. งวดการรายงานครั้งที่ ๑ (ประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย)

๑.๑ รายได้กรุงเทพมหานครทั้งสิ้น จำนวน ๙๖,๐๕๕,๑๗๖,๘๐๐.- บาท (เก้าหมื่นหกพันห้าสิบห้าล้านหนึ่งแสนเจ็ดหมื่นหกพันแปดร้อยบาทถ้วน) ประกอบด้วย

๑.๑.๑ รายได้กรุงเทพมหานครจัดเก็บจริง จำนวน ๗๖,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐.- บาท (เจ็ดหมื่นหกพันล้านบาทถ้วน)

๑.๑.๒ รายได้จากเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ และเงินกู้หรือเงินอื่นใด จำนวน ๒๐,๐๕๕,๑๗๖,๘๐๐.- (สองหมื่นห้าสิบห้าล้านหนึ่งแสนเจ็ดหมื่นหกพันแปดร้อยบาทถ้วน)

๑.๒ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ ตั้งไว้จำนวน ๗๕,๐๕๘,๔๐๔,๕๐๐.- บาท (เจ็ดหมื่นห้าพันห้าแสนสี่พันห้าร้อยบาทถ้วน)



๑.๓ รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๖,๑๙๘,๒๘๗,๕๖๐.- บาท (สองหมื่นหกพันหนึ่งร้อยเก้าสิบแปดล้าน-สองแสนแปดหมื่นเจ็ดพันห้าร้อยหกสิบบาทถ้วน) คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๙๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒. งวดการรายงานครั้งที่ ๒ (รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๕๙ - มีนาคม ๒๕๖๐)

๒.๑ รายได้กรุงเทพมหานครทั้งสิ้น จำนวน ๕๐,๘๕๗,๗๓๖,๙๒๘.๔๐ บาท (ห้าหมื่นแปดร้อยห้าสิบล้านเจ็ดแสนสามหมื่นหกพันเก้าร้อยยี่สิบแปดบาทสี่สิบสตางค์) ประกอบด้วย

๒.๑.๑ รายได้กรุงเทพมหานครจัดเก็บจริง จำนวน ๓๗,๓๙๒,๕๖๑,๗๗๕.๖๙ บาท (สามหมื่นเจ็ดพันสามร้อยเก้าสิบล้านห้าแสนหกหมื่นหนึ่งพันเจ็ดร้อยเจ็ดสิบบาทหกสิบเก้าสตางค์)

๒.๑.๒ รายได้จากเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ และเงินกู้หรือเงินอื่นใด จำนวน ๑๓,๔๖๕,๑๗๕,๑๕๒.๗๑ บาท (หนึ่งหมื่นสามพันสี่ร้อยหกสิบล้านห้าพันหนึ่งแสนเจ็ดหมื่นห้าพันหนึ่งร้อยห้าสิบบาทเจ็ดสิบเอ็ดสตางค์)

๒.๒ รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑,๙๑๔,๐๕๓,๓๑๔.๕๔ บาท (หนึ่งหมื่นหนึ่งพันเก้าร้อยสิบสี่ล้านห้าหมื่นสามพันสามร้อยสิบสี่บาทห้าสิบบาทสี่สตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๗ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ จำนวน ๗๕,๐๕๘,๔๐๔,๕๐๐.- บาท (เจ็ดหมื่นห้าพันห้าสิบล้านสี่แสนสี่พันห้าร้อยบาทถ้วน)

๓. งวดการรายงานครั้งที่ ๓ (รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนเมษายน ๒๕๖๐ - กันยายน ๒๕๖๐)

๓.๑ รายได้กรุงเทพมหานครทั้งสิ้น จำนวน ๔๘,๐๒๖,๒๔๓,๑๗๖.๖๐ บาท (สี่หมื่นแปดพันยี่สิบล้านสองแสนสี่หมื่นสามพันหนึ่งร้อยเจ็ดสิบบาทหกสิบสตางค์) ประกอบด้วย

๓.๑.๑ รายได้กรุงเทพมหานครจัดเก็บจริง จำนวน ๔๑,๙๐๐,๑๗๐,๕๖๙.๖๐ บาท (สี่หมื่นหนึ่งพันเก้าร้อยสี่หมื่นหนึ่งแสนเจ็ดหมื่นห้าร้อยหกสิบบาทหกสิบสตางค์)

๓.๑.๒ รายได้จากเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ และเงินกู้หรือเงินอื่นใด จำนวน ๖,๑๒๖,๐๗๒,๖๐๗.- บาท (หกพันหนึ่งร้อยยี่สิบล้านเจ็ดหมื่นสองพันทศร้อยเจ็ดบาทถ้วน)

๓.๒ รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๕,๐๔๘,๖๗๗,๒๗๕.๕๔ บาท (หนึ่งหมื่นห้าพันสี่สิบล้านหกแสนเจ็ดหมื่นเจ็ดพันสองร้อยเจ็ดสิบบาทห้าสิบบาทสี่สตางค์) หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๖ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ จำนวน ๗๗,๗๑๒,๙๑๖,๕๐๐.- บาท (เจ็ดหมื่นเจ็ดพันเจ็ดร้อยสิบสองล้านเก้าแสนหนึ่งหมื่นหกพันห้าร้อยบาทถ้วน)

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ จำนวน ๗๗,๗๑๒,๙๑๖,๕๐๐.- บาท (เจ็ดหมื่นเจ็ดพันเจ็ดร้อยสิบสองล้านเก้าแสนหนึ่งหมื่นหกพันห้าร้อยบาทถ้วน) มีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน ฯ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๖,๙๖๒,๗๓๐,๕๙๐.๐๘ บาท (สองหมื่นหกพันเก้าร้อย-



หกลีบสองล้านเจ็ดแสนสามหมื่นห้าร้อยเก้าสิบบาทแปดสตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗๐ ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน ฯ ย้อนหลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๕ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒๒ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖๒ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๔.๓ รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
สาระสำคัญของเรื่อง

สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ นำเสนอ ก.ก. ตามมาตรา ๒๙ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อรายงานผลการดำเนินการในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่ผ่านมา โดยสรุปเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ โครงสร้างการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ประกอบด้วยข้อมูลคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) คณะอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ) คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร) และหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๒ สถานการณ์ด้านกำลังคนของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
ประกอบด้วยข้อมูลสถิติอัตราากำลังทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร สถิติการสูญเสียอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร และค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๓ สรุปผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
ประกอบด้วยข้อมูลการวางแผนและพัฒนาระบบงาน การสรรหาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การดำรงรักษาทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัยและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ส่วนที่ ๔ กฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล-กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
ประกอบด้วยข้อมูลสรุป มติ ก.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และสรุปผลการดำเนินการตาม มติ ข้อเสนอแนะ และข้อสั่งการของ อ.ก.ก. วิสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

มติที่ประชุม รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๕...

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร-
กรุงเทพมหานคร

ด้วยมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร-
กรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘
ให้กำหนดวันประชุม ก.ก. เป็นทุกวันพฤหัสบดีสัปดาห์ที่สามของเดือน เวลา ๑๐.๐๐ น.
ดังนั้น การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๑๕
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.



(นายสมภักย์ สุขอนันต์)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
กรรมการและเลขานุการ
ผู้จัตรายานการประชุม

รายชื่อวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๒
(แนบท้ายมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๑)

๑. ปริญญาเอก ทุกสาขาวิชา
๒. วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมหรือหนังสืออนุมัติฯ
ของแพทยสภา
๓. วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรมหรือหนังสืออนุมัติฯ
ของทันตแพทยสภา
๔. วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมหรือหนังสืออนุมัติฯ
ของสภาเภสัชกรรม
๕. ปริญญาสาขาวิชาแพทยศาสตร์
๖. ปริญญาสาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์
๗. ปริญญาสาขาวิชาสัตวแพทยศาสตร์
๘. ปริญญาสาขาวิชาเภสัชศาสตร์
๙. ปริญญาสาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ หรือสาขาวิชาการแพทย์แผนไทย
๑๐. ปริญญาสาขาวิชาเทคนิคการแพทย์
๑๑. ปริญญาสาขาวิชากายภาพบำบัด
๑๒. ปริญญาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ ทางฟิสิกส์
๑๓. ปริญญาสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์
๑๔. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางรังสีเทคนิค
๑๕. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางชีวเวชศาสตร์
๑๖. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางพันธุศาสตร์
๑๗. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางพฤกษศาสตร์
๑๘. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางวัสดุศาสตร์
๑๙. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชنيทัศน์
- * ๒๐. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์
- * ๒๑. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางการแพทย์แผนจีน
- * ๒๒. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางพยาธิวิทยากายวิภาค
- * ๒๓. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชระเบียน
๒๔. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางการออกแบบภายใน หรือทางการตกแต่งภายใน
๒๕. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางผังเมือง
๒๖. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางประติมากรรม ทางประติมากรรมไทย ทางประติมากรรมสากล
๒๗. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางศิลปะไทย
๒๘. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชศาสตร์การแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย
๒๙. ปริญญาโทสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ ทางเคมี หรือทางเคมีวิเคราะห์
๓๐. ปริญญาโทสาขาวิชาภาษา วรรณคดี ทางภาษาอังกฤษ ทางภาษาไทย หรือทางวรรณคดีไทย



๓๑. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางโลหิตวิทยา
๓๒. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางจุลชีววิทยา
๓๓. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางพิษวิทยา
๓๔. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางปฐพีวิทยา หรือทางปฐพีศาสตร์
๓๕. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางธรณีวิทยา ทางธรณีศาสตร์ หรือทางเทคโนโลยีธรณี
๓๖. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางสัตววิทยา ทางสัตวบาล หรือทางสัตวศาสตร์
๓๗. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางโรคพืช หรือทางโรคพืชวิทยา
๓๘. ประกาศนียบัตรทางนาฏศิลป์ หรือทางดุริยางคศิลป์ หรือทางดุริยศิลป์ หรือทางคีตศิลป์
หรือปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางนาฏศิลป์ ทางคีตศิลป์ ทางดุริยางคศิลป์
หรือทางการละคร
๓๙. ประกาศนียบัตรวิชาชีพสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคโนโลยีการถ่ายภาพ ทางการถ่ายภาพ
ทางการถ่ายภาพและวิดีโอ ทางการถ่ายภาพและภาพยนตร์ ทางเทคโนโลยีการถ่ายภาพและวิดีโอ
หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเทคโนโลยีการถ่ายภาพและวิดีโอ
๔๐. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาจิตรศิลป์
๔๑. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาการออกแบบ
๔๒. ประกาศนียบัตรวิชาพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ หรือประกาศนียบัตรพนักงานห้องปฏิบัติการ
ชั้นสูตรโรค ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์
ทางพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ทางรังสีวิทยา ทางรังสีเทคนิค หรือทางรังสีการแพทย์
* ๔๓. ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเซลล์วิทยา ทางพยาธิวิทยา
หรือทางพยาธิวิทยาคลินิก
๔๔. ประกาศนียบัตรวิชากายอุปกรณ์เสริมและเทียม หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาใด
สาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคนิคกายอุปกรณ์ หรือปริญญาสาขาวิชากายอุปกรณ์ศาสตร์
๔๕. ประกาศนียบัตรทางเภสัชกรรม
๔๖. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางจิตวิทยาคลินิก เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่ง
นักจิตวิทยาคลินิกปฏิบัติการ หรือนักจิตวิทยาปฏิบัติการ
๔๗. ปริญญาสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๔๘. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
ในตำแหน่งนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอกปฏิบัติการ
๔๙. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชศาสตร์การธนาคารเลือด เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
ในตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ปฏิบัติการ
* ๕๐. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางฟิสิกส์การแพทย์ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่ง
นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ
๕๑. ประกาศนียบัตรทางทันตกรรม ทางทันตสาธารณสุข หรือทางทันตภิบาล เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
ในตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน
๕๒. ประกาศนียบัตรทางการพยาบาล ทางเวชสถิติ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเวชระเบียน เพื่อบรรจุ
บุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานเวชสถิติปฏิบัติงาน
* ๕๓. ประกาศนียบัตรผู้ช่วยทันตแพทย์ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งผู้ช่วยทันตแพทย์ปฏิบัติงาน

หมายเหตุ * หมายถึง วุฒิที่ ก.ก. กำหนดเพิ่มจากรายชื่อวุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือก



คำอธิบายรายละเอียดวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

(แนบท้ายมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๑)

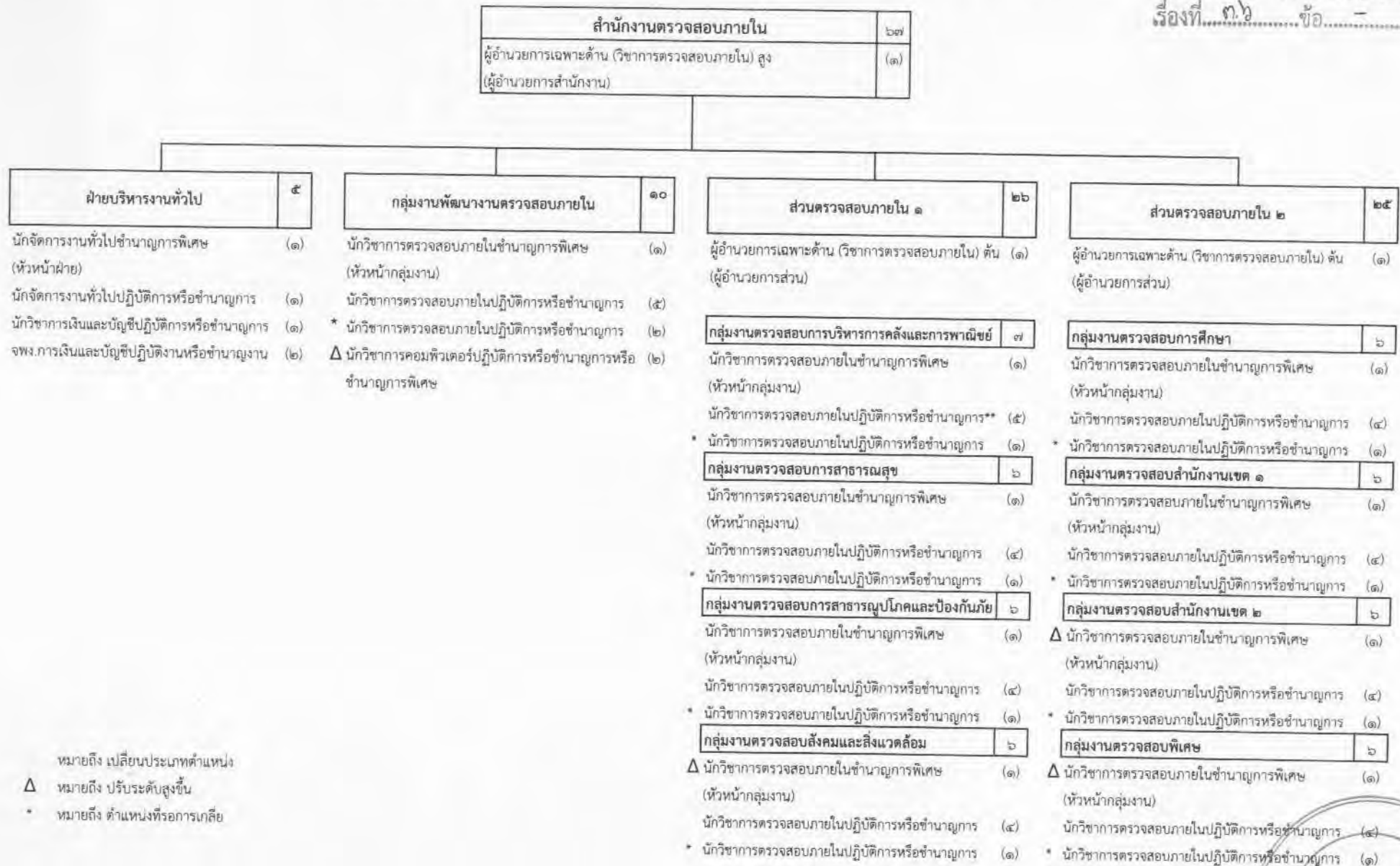
วัตถุประสงค์ เพื่ออธิบายความหมายของวุฒิที่ ก.ก. กำหนด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับที่	ความหมาย
๕ - ๗ ปริญญาสาขาวิชา.....	หมายถึง ปริญญาตรี ในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของวิทยาการที่อยู่ในหมวดวิชาเฉพาะ
๘ - ๑๓ และ ๔๔ ปริญญาสาขาวิชา.....	หมายถึง ปริญญาตรี โท เอก ในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของวิทยาการที่อยู่ในหมวดวิชาเฉพาะ
๑๔ - ๒๓, ๒๖ - ๒๗ และ ๓๘ ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทาง.....	หมายถึง ปริญญาตรี โท เอก ในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของวิทยาการที่อยู่ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งและจำเป็นต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง หรือต้องคำนึงถึงวิชาเอก
๒๔ ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางการออกแบบภายใน หรือทางการตกแต่งภายใน	หมายถึง ปริญญาตรี โท เอก ทางการออกแบบภายใน ทางการตกแต่งภายใน ทางการออกแบบตกแต่งภายใน ทางออกแบบภายใน ทางตกแต่งภายใน ทางออกแบบตกแต่งภายใน
๒๕ ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางผังเมือง	หมายถึง ปริญญาตรี โท เอก ทางผังเมือง ทางการวางผังเมือง ทางสถาปัตยกรรมผังเมือง ทางการวางผังชุมชน ทางการจัดการงาน ช่างและผังเมือง ทางการวางแผนภาค ทางการวางแผนภาคและเมือง ทางการวางแผนชุมชนเมืองและสภาพแวดล้อม ทางการวางผังเมือง และสภาพแวดล้อม ทางเทคโนโลยีภูมิทัศน์
๒๘ ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชศาสตร์ การแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย	หมายถึง ปริญญาตรี โท เอก ทางเวชศาสตร์การแก้ไขความผิดปกติ ของการสื่อความหมาย ทางความผิดปกติของการสื่อความหมาย
๒๙ - ๓๐ ปริญญาโทสาขาวิชา..... ทาง.....	หมายถึง ปริญญาโท ในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของวิทยาการที่อยู่ใน หมวดวิชาเฉพาะและจำเป็นต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง หรือ ต้องคำนึงถึงวิชาเอก
๓๑ - ๓๗ ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทาง.....	หมายถึง ปริญญาโท ในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของวิทยาการที่อยู่ใน สาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งและจำเป็นต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง หรือต้องคำนึงถึงวิชาเอก
๓๘ ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางการละคร	หมายถึง ปริญญาตรี โท เอก ทางการละคร ทางการละคร ทางศิลปการละคร



ลำดับที่	ความหมาย
๓๘ และ ๔๐ - ๔๑ ประกาศนียบัตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ อนุปริญญา หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของการศึกษาที่อยู่ในหมวดวิชาเฉพาะและจำเป็นต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง หรือ ทาง.....	หมายถึง ประกาศนียบัตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ อนุปริญญา หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของการศึกษาที่อยู่ในหมวดวิชาเฉพาะและจำเป็นต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง หรือ ต้องคำนึงถึงวิชาเอก
๔๕ ประกาศนียบัตรทางเภสัชกรรม	หมายถึง ประกาศนียบัตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาหรือทางเภสัชกรรม ตัวอย่างเช่น ประกาศนียบัตรเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (เทคนิคเภสัชกรรม) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางเทคนิคเภสัชกรรม
๔๖ - ๕๓ ปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่กำหนดให้ คัดเลือกฯ เฉพาะบางตำแหน่ง	หมายถึง ปริญญาหรือประกาศนียบัตร สาขาวิชา วิชาเอก หรือ เนื้อหาวิชาที่ได้ศึกษาในแต่ละวุฒิการศึกษาตามที่ ก.พ. รับรอง ว่าเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรสาขาวิชา และหรือทางนั้นๆ ให้คัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเฉพาะตำแหน่งที่ระบุเท่านั้น





หมายถึง เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง

Δ หมายถึง ปรับระดับสูงขึ้น

* หมายถึง ตำแหน่งที่รอการเกลี่ย

** หมายถึง ให้ชะลอการแต่งตั้งตามมาตรการปรับขนาดกำลังคนของกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ประเภท	อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป	รวม
	สูง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ		ปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน	รวม
จำนวน	๑	๒	๑๐	๒		๕๐	๖๗



สำนักงานตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. จัดทำแผนการตรวจสอบและปฏิบัติงานตรวจสอบทางการเงิน (Financial Audit) ตรวจสอบการดำเนินงาน (Operational Audit) ตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance Audit) ตรวจสอบพิเศษ (Special Audit) ตรวจสอบการบริหาร (Management Audit) ตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ (Information System Audit) และการตรวจติดตามผลการตรวจสอบ
๒. ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานและคู่มือ/แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลางหรือมาตรฐานสากล
๓. สอบทานและประเมินความเหมาะสมและเพียงพอของกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เพื่อพัฒนากลไก เครื่องมือ และวิธีที่ช่วยส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของกระบวนการดังกล่าว
๔. พัฒนางานตรวจสอบภายใน (Internal Auditing) ให้เป็นมาตรฐานในระดับที่ได้รับการยอมรับในแวดวงวิชาชีพ รวมถึงพัฒนาการตรวจสอบระบบเทคโนโลยีขององค์กร
๕. สรุป วิเคราะห์ผลการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการตรวจสอบเป็นรายไตรมาสและรายปีให้ผู้บริหารทราบและพิจารณา
๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ
๑. งานสารบรรณและธุรการทั่วไป
 ๒. งานการเจ้าหน้าที่
 ๓. งานการประชุม
 ๔. งานการคลังและงบประมาณ
 ๕. งานการพัสดุ
 ๖. งานควบคุมดูแลสถานที่และยานพาหนะ
 ๗. งานแผนงาน ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงาน
 ๘. งานดำเนินการฝึกอบรมต่างๆ
 ๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานพัฒนางานตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ต่างๆ ของสำนักงานตรวจสอบภายใน รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานประเภทต่างๆ ของสำนักงานตรวจสอบภายใน เพื่อเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานคร
๒. พัฒนางานตรวจสอบภายในให้เป็นมาตรฐานสากล และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน รวมถึงบำรุงรักษาระบบงานและควบคุมดูแลศูนย์ข้อมูลของสำนักงานตรวจสอบภายใน
๓. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน การกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ
๔. ปฏิบัติงานตรวจสอบ เพื่อศึกษา วิจัย และพัฒนาวิธีการตรวจสอบให้ทันสมัยและมีความก้าวหน้า รวมถึงตรวจสอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยประเมินทั้งการควบคุมโปรแกรมประยุกต์ (Application Control) และการควบคุมทั่วไป (General Control)
๕. ประสานงานและจัดประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงระดับกรุงเทพมหานคร (Risk Management Committee)
๖. สอบทานและประเมินความมีประสิทธิภาพของกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในทั้งในระดับหน่วยงานและกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนากลไก เครื่องมือ และวิธีการที่ช่วยส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของกระบวนการดังกล่าว
๗. สอบทานและประเมินความมีประสิทธิภาพของทะเบียนความเสี่ยงของกรุงเทพมหานคร (BMA Risk Register)
๘. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน การกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ส่วนตรวจสอบภายใน ๑

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการตรวจสอบทางการเงิน (Financial Audit) โดยครอบคลุมถึงการดูแลป้องกันทรัพย์สินและประเมินความเพียงพอของระบบงานต่างๆ การตรวจสอบการดำเนินงาน (Operation Audit) เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการและหรือแผนกลยุทธ์ รวมทั้งตรวจสอบเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงาน การตรวจสอบการบริหารงาน (Management Audit) ด้านต่างๆขององค์กร การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance Audit) การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ (Information System Audit) ที่สูงถึงความถูกต้องและเชื่อถือได้ของระบบงาน และข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งครอบคลุมทุกงานที่นำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และการตรวจสอบพิเศษ (Special Audit) กรณีที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหารหรือกรณีที่มีการทุจริตหรือกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตผิดกฎหมายหรือกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่าจะมีการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบเกิดขึ้น
 ๒. ติดตามประเมินผล รวมทั้งเร่งรัดการปรับปรุงการปฏิบัติงานและการควบคุมภายในของหน่วยงานให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะ
 ๓. ให้คำปรึกษากับหน่วยงานเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการควบคุม กำกับดูแลและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
 ๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
- โดยรับผิดชอบ
- กลุ่มงานตรวจสอบการบริหารการคลังและการพาณิชย์ - กลุ่มงานตรวจสอบการสาธารณสุข
 - กลุ่มงานตรวจสอบการสาธารณูปโภคและป้องกันภัย
 - กลุ่มงานตรวจสอบสังคมและสิ่งแวดล้อม

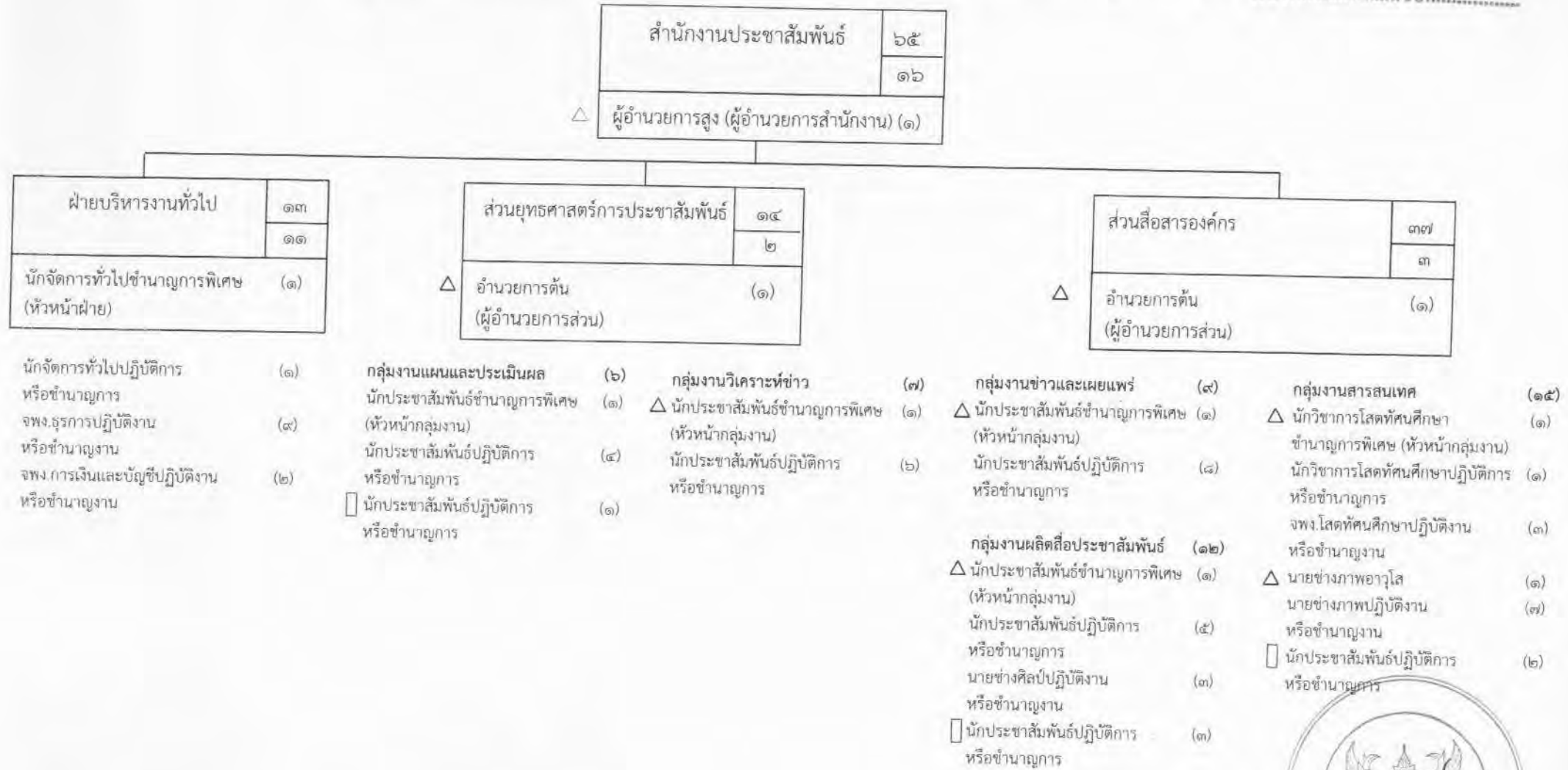
ส่วนตรวจสอบภายใน ๒

มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนตรวจสอบภายใน ๑ โดยรับผิดชอบกลุ่มงานตรวจสอบการศึกษากลุ่มงานตรวจสอบสำนักงานเขต ๑ และสำนักงานเขต ๒ และกลุ่มงานตรวจสอบพิเศษ

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด

อนุกรรมการ	หมายเหตุ	ปรับปรุง / เพิ่มเติม
ประธาน อ.ก.ก.วิสามัญ ซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการ ก.ก.		
๑. ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ	ประธาน อ.ก.ก.	
อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการ ก.ก.		
๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.	
๓. นายพิชญา นาควัชระ	อ.ก.ก.	
อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร		
๔. ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.	อ.ก.ก.	
๕. เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	อ.ก.ก.	
๖. ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)	อ.ก.ก.	
๗. ดร.จรี วิจิตรวาทการ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)	อ.ก.ก.	
๘. ดร.ถวิลวดี บุรีกุล (สถาบันพระปกเกล้า)	อ.ก.ก.	
อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ		
๙. นายพงษ์ศักดิ์ พยัฆวิเชียร		
๑๐. รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย เลาหิวิเชียร	อ.ก.ก.	
๑๑. นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ	อ.ก.ก.	
อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ขอลาออก	นายกฤษฎา กลั่นทวนนท์
๑๒. รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย	อ.ก.ก.	
๑๓. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.	
๑๔. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สรราชการกองวินัยและ เสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.	อ.ก.ก.	
๑๕. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.	
อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการสำนักงาน ก.ก.		
๑๖. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	อ.ก.ก.	
๑๗. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย	อ.ก.ก. และเลขานุการ	





สรุป	ประเภท	อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป		รวม	ลูกจ้างประจำ	รวมทั้งหมด
	ระดับ	สูง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน หรือ ชำนาญงาน			
	จำนวน	๑	๒	๖	๐	๓๑	๑	๒๔			



หมายเหตุ ระบุเงื่อนไขของตำแหน่งที่ปรับปรุง

- △ ปรับระดับสูงขึ้น (๘)
☐ เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง (๖)

แผนภูมิการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานประชาสัมพันธ์ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

สำนักงานประชาสัมพันธ์

มีอำนาจหน้าที่

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์ของกรุงเทพมหานคร และติดตามประเมินผล
๒. วางแผนและพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารการประชาสัมพันธ์ของกรุงเทพมหานคร
๓. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของกรุงเทพมหานครผ่านสื่อช่องทางต่างๆ
๔. ออกแบบ ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ พัฒนาเนื้อหา รูปแบบ ช่องทางและวิธีการนำเสนอสื่อและกิจกรรมประชาสัมพันธ์ต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร
๕. ติดตาม ตรวจสอบ สถานการณ์ วิเคราะห์และบริหารจัดการประเด็นที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานคร
๖. บริหารจัดการศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานคร
๗. พัฒนาศูนย์กลางด้านการประชาสัมพันธ์ของกรุงเทพมหานครและผู้เกี่ยวข้อง
๘. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะด้านการประชาสัมพันธ์แก่ผู้บริหาร และหน่วยงานต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. งานสารบรรณและธุรการทั่วไป
๒. งานการเจ้าหน้าที่
๓. งานการประชุม
๔. งานการคลังและงบประมาณ
๕. งานการพัสดุ
๖. การควบคุมดูแลสถานที่และยานพาหนะ
๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ส่วนยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร
๒. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ประชาสัมพันธ์กรุงเทพมหานคร พัฒนากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ และติดตามประเมินผล
๓. วิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อเชิงบวกและเชิงลบต่อกรุงเทพมหานคร
๔. เสนอแนะแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๕. สร้างเครือข่าย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการประชาสัมพันธ์
๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานแผนและประเมินผล

๑. ศึกษา สำรวจ และประเมินผลความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร
๒. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ประชาสัมพันธ์กรุงเทพมหานคร แผนปฏิบัติการประชาสัมพันธ์ตามภารกิจเฉพาะด้าน แผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร และแผนพัฒนาบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์
๓. ประเมินผลความสำเร็จการดำเนินงานประชาสัมพันธ์กรุงเทพมหานคร
๔. สร้างเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก
๕. พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการประชาสัมพันธ์
๖. จัดทำรายงานประจำปีกรุงเทพมหานคร
๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานวิเคราะห์ข่าว

๑. ติดตาม ตรวจสอบ สถานการณ์ประเด็นข่าวและความคิดเห็นของประชาชนที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานครในสื่อต่างๆ
๒. วิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อเชิงบวกและเชิงลบต่อกรุงเทพมหานคร
๓. จัดส่งและรายงานประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์
๔. เสนอแนะแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในประเด็นที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานคร ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๕. ตรวจสอบและแจ้งเรื่องราวร้องเรียนจากสื่อช่องทางต่างๆ
๖. จัดทำสถิติการวิเคราะห์ข้อมูล และการเผยแพร่ข่าวสารของกรุงเทพมหานคร
๗. รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลข่าวที่ผ่านการประมวลและวิเคราะห์จากสื่อต่างๆ
๘. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ส่วนสื่อสารองค์กร

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของกรุงเทพมหานครผ่านสื่อช่องทางต่างๆ
๒. ออกแบบและผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ ป้าย วิดีทัศน์ และสื่อเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางวิทยุ โทรทัศน์ เสียงตามสาย สิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์
๓. สนับสนุนการปฏิบัติงานการประชาสัมพันธ์แก่หน่วยงานต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร
๔. ให้บริการข้อมูลข่าวสารของกรุงเทพมหานครแก่หน่วยงานภาครัฐ เอกชน สื่อมวลชน และประชาชนทั่วไป
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานข่าวและเผยแพร่

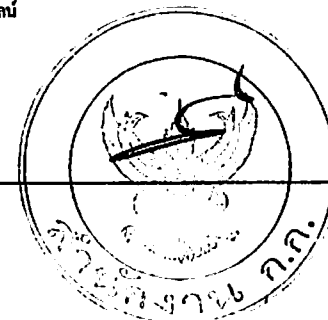
๑. จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์นโยบายและการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร สภากรุงเทพมหานคร พร้อมเผยแพร่ผ่านสื่อมวลชนและสื่อออนไลน์ เช่น เพจบุ๊ก ทวิตเตอร์ ฯลฯ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ
๒. จัดทำข้อมูลเพื่อการประชาสัมพันธ์และประกอบกรณียกิจของผู้บริหาร
๓. จัดกิจกรรมสื่อมวลชนสัมพันธ์
๔. จัดแถลงข่าวและสื่อมวลชนสัญจร
๕. ส่งเสริมและกระตุ้นการรับรู้ของประชาชนต่อข้อมูลข่าวสารของกรุงเทพมหานคร
๖. เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร
๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานผลิตสื่อประชาสัมพันธ์

๑. ออกแบบ ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ ประเภทสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ ป้าย และสื่อออนไลน์
๒. ควบคุมการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ประเภทต่างๆ
๓. ประสานงานการถ่ายทอดสด การผลิตรายการ การสัมภาษณ์ของผู้บริหาร
๔. กำกับ ดูแล สถานีวิทยุกระจายเสียงกรุงเทพมหานคร AM ๘๖๖.๕ KHz.
๕. จัดกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์
๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานสารสนเทศ

๑. บริหารจัดการระบบคลังข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ โดยเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ แอปพลิเคชันต่างๆ
๒. บันทึก จัดเก็บ ควบคุม ดูแลระบบคลังภาพ ภาพและเสียง
๓. ควบคุม ดูแล และให้บริการติดตั้งอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์
๔. ให้บริการข้อมูลข่าวสาร ภาพ ภาพและเสียง
๕. บริหารจัดการและพัฒนาเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร
๖. จัดทำระบบติดตาม ตรวจสอบ การนำเสนอข้อมูลข่าวสารของกรุงเทพมหานครทางสื่อต่างๆ
๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



สำนักงานการเจ้าหน้าที่

มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่อยู่ในอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
๒. งานทางด้านวินัยและคดีบุคคล
๓. งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. งานสารบรรณและธุรการทั่วไป
๒. งานงบประมาณ การเงิน การบัญชี
๓. งานการพัสดุ
๔. งานการประชุม
๕. งานควบคุมดูแลสถานที่และยานพาหนะ
๖. จัดทำบัตรประจำตัวข้าราชการ
๖. ดำเนินการเกี่ยวกับการลาทุกประเภท ยกเว้นการลาศึกษาต่อหรือการฝึกอบรม
๗. การรับรองบัตรเหรียญราชการชายแดน บัตรเหรียญพิทักษ์เสรีชน
๘. จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี โครงการและแผนงานต่างๆ
๙. การคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างดีเด่น
๑๐. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ส่วนข้อมูลบุคคล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการ
๒. การบันทึก แก้ไข เปลี่ยนแปลงรายการต่างๆ ตรวจสอบและรับรองทะเบียนประวัติข้าราชการ
๓. ดำเนินการเรื่องการขอลาออกที่เป็นอำนาจของ ปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
๔. การประกาศเกษียณอายุราชการ
๕. การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอเหรียญกาชาดสมนาคุณ การขอพระราชทานเพลิงศพ และการประกาศเกียรติคุณ
๖. การพิจารณาความดีความชอบและจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือน
๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานประวัติ ๑
กลุ่มงานประวัติ ๒ และกลุ่มงานเงินเดือน

ส่วนบรรจุและแต่งตั้ง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันและสอบคัดเลือกได้
๒. การควบคุมบัญชีสอบแข่งขัน
๓. ดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้ง การย้าย การเลื่อนระดับ การช่วยราชการ การรักษาการในตำแหน่ง การรับโอน การให้โอน และการขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ
๔. ดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทต่างๆ
๕. การจัดตรวจรักษาความปลอดภัยภายในศาลาว่าการ กรุงเทพมหานคร
๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบรรจุข้าราชการ
กลุ่มงานประเมินผลงาน และกลุ่มงานการคัดเลือก

ส่วนวินัยและคดี

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. การพิจารณาดำเนินการทางวินัยของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รวมทั้งข้าราชการส่วนภูมิภาคซึ่งปฏิบัติหน้าที่ที่กรุงเทพมหานคร
๒. การติดตามพฤติการณ์ทางวินัยและประเมินผลผู้ที่เคยมีกรณีกล่าวหากระทำผิดวินัย
๓. การพิจารณาเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ
๔. การจัดทำคำชี้แจง คำแก้คำฟ้อง รวบรวมข้อมูลและเอกสารเพื่อแก้คำอุทธรณ์ ร้องทุกข์เกี่ยวกับคดีและการดำเนินคดีทางศาลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานวินัย ๑
กลุ่มงานวินัย ๒ และกลุ่มงานคดี



สำนักงานการเจ้าหน้าที่ (ต่อ)

กลุ่มงานการลูกจ้าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์และกำหนดอัตราค่าจ้างของลูกจ้างในแต่ละหน่วยงาน
๒. การรับสมัครสอบและคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นลูกจ้างเฉพาะสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๓. การกำหนดหน้าที่ คุณสมบัติ และอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง
๔. ดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุ การย้าย การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การช่วยราชการ การส่งตัวกลับต้นสังกัด การให้ออกจากราชการ และขอกลับเข้ารับราชการของลูกจ้าง
๕. การเสนอขอปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎเกณฑ์และข้อบังคับเกี่ยวกับลูกจ้าง
๖. การพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ
๗. การขออนุมัติอัตราลูกจ้างชั่วคราวทดแทนลูกจ้างประจำที่ว่าง การยุบเลิกกรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการตัดโอนกรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้าง
๘. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านทะเบียนประวัติลูกจ้าง
๙. ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ การลา การลาออกจากราชการ การตรวจสอบบัญชีถือจ่าย การจัดทำประกาศเกียรติคุณ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการควบคุมการเกษียณอายุราชการของลูกจ้าง
๑๐. งานด้านประกันสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานคร
๑๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานสวัสดิการ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
๒. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านอาคารสงเคราะห์ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
๓. การจัดรถบริการรับ-ส่งข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
๔. งานฌาปนกิจสงเคราะห์ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
๕. งานกองทุนสงเคราะห์ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
๖. ดำเนินการเกี่ยวกับทุนการศึกษา และเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
๗. การศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการของงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นของกรุงเทพมหานคร
๘. การพิจารณายกร่างข้อบัญญัติ กฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ
๙. ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
๑๐. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



ส่วนข้อมูลบุคคล

กลุ่มงานประวัติ ๑

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. งานด้านทะเบียนประวัติของสำนักงานการแพทย์
สำนักอนามัย กลุ่มกรุงเทพกลาง กลุ่มกรุงเทพใต้
และกลุ่มกรุงเทพเหนือ โดยดำเนินการเกี่ยวกับ
 - ๑.๑ การตรวจสอบประวัติข้าราชการประกอบ
การขอบำนาญ แต่งตั้งกรรมการ ดำเนินการ
ทางวินัย การลาต่าง
 - ๑.๒ การขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร
 - ๑.๓ การลาออกของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
สามัญ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปทุกหน่วยงาน
 - ๑.๔ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
 - ๑.๕ การขอพระราชทานเพลิงศพ
 - ๑.๖ การจัดทำระบบฐานข้อมูลการบริหาร
งานบุคคล
 - ๑.๗ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
๒. การขอเหรียญกาชาดสมนาคุณ
๓. การจัดกลุ่มข้าราชการประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภทอำนวยการ และ
ประเภทบริหารเข้าร่วมงานพิธี
๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ
มอบหมาย

กลุ่มงานประวัติ ๒

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

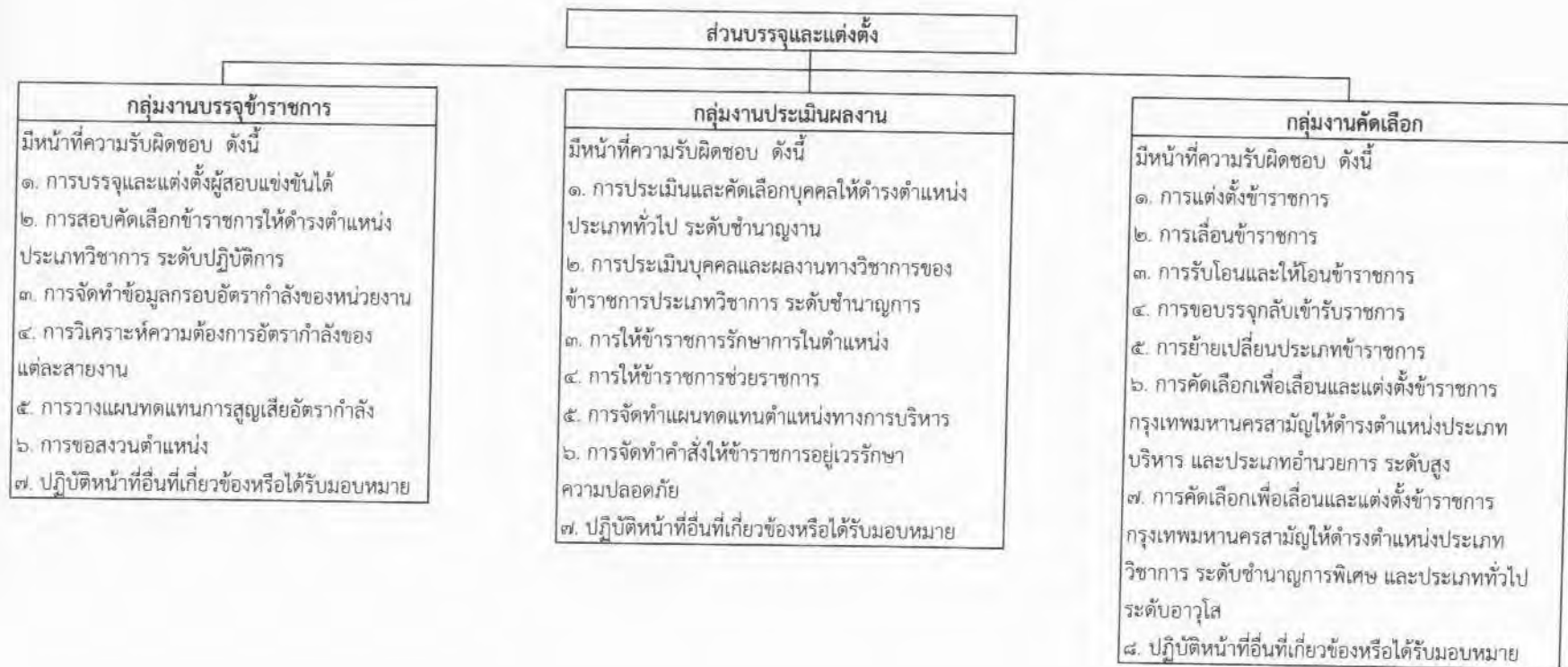
๑. ดำเนินการตามข้อ ๑ เช่นเดียวกับกลุ่มงาน
ประวัติ ๑ โดยรับผิดชอบสำนักงาน ก.ก. สำนัก
งานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงาน
เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักยุทธศาสตร์และ
ประเมินผล สำนักการศึกษา สำนักการโยธา สำนัก
การระบายน้ำ สำนักสิ่งแวดล้อม สำนักวัฒนธรรม
กีฬา และการท่องเที่ยว สำนักการคลัง สำนักเทศกิจ
สำนักพัฒนาสังคม สำนักการจราจรและขนส่ง
สำนักผังเมือง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพ
ตะวันออก กลุ่มกรุงเทพเหนือ และกลุ่มกรุงเทพใต้
๒. การควบคุมและประกาศเกียติคุณอายุราชการ
๓. การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่สมควรได้รับ
ประกาศเกียรติคุณประเภทที่ ๑ และ ๒
๔. การจัดทำข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
๕. การจัดทำรายชื่อผู้บริหารกรุงเทพมหานครและ
คู่สมรสเข้าร่วมงานพิธี
๖. การตรวจสอบข้อมูลของข้าราชการเพื่อประกอบ
การพิจารณาของ ป.ป.ช. และ ป.ท.ท.
๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานเงินเดือน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
กรุงเทพมหานครในภาพรวม และการเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ในอำนาจของ
ปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
๒. การให้ข้าราชการและลูกจ้างได้รับเงินเดือนสูงกว่า
ขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง
๓. ดำเนินการเกี่ยวกับการได้รับเงินประจำตำแหน่ง
และเงินค่าตอบแทนรายเดือน
๔. การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษต่างๆ เงินเดือน
ตามวุฒิ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ก.)
๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ
ระดับสูง และประเภทบริหาร เพื่อนำมาประกอบ
การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
๖. การให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสังกัด
สำนักปลัดกรุงเทพมหานครสามัญ ได้รับเงินเพิ่ม
ค่าครองชีพชั่วคราวและเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ
๗. การจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือน (จ.๑๘) ของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
๘. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย





ส่วนวินัยและคดี

กลุ่มงานวินัย ๑

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. การเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง และการสอบสวนวินัย
๒. การตรวจสอบสำนวนการสอบสวนข้อเท็จจริงและสำนวนการสอบสวนวินัย
๓. การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป
๔. การจัดทำคำสั่งลงโทษ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
๕. การสั่งให้ข้าราชการเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการ
๖. การส่งเรื่องและการรายงานการดำเนินการทางวินัยให้ ก.ก.
๗. การพิจารณากรณีข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครต้องหาคดีอาญา
๘. การจัดทำคำฟ้องและคำชี้แจง
๙. การตรวจร่างสัญญา
๑๐. การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์
๑๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยรับผิดชอบสำนักงานแพทย์ สำนักอนามัย กลุ่มกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ และกลุ่มกรุงเทพเหนือ

กลุ่มงานวินัย ๒

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นกับกลุ่มงานวินัย ๑

โดยรับผิดชอบสำนักงาน ก.ก. สำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักงานการศึกษา สำนักงานโยธา สำนักงานระบายน้ำ สำนักสิ่งแวดล้อม สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว สำนักงานคลัง สำนักเทศกิจ สำนักพัฒนาสังคม สำนักงานจราจร และขนส่ง สำนักผังเมือง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก กลุ่มกรุงเทพเหนือ และกลุ่มกรุงเทพใต้

กลุ่มงานคดี

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. การจัดทำคำชี้แจง คำแก้คำฟ้อง รวบรวมข้อมูล และเอกสารเพื่อแก้คำอุทธรณ์ ร้องทุกข์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และ ป.ป.ช. รวมทั้งการดำเนินคดีทางศาลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร
๒. การดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีทั่วไป
๓. การจัดทำทะเบียนพฤติการณ์ทางวินัยข้าราชการ และบุคลากรกรุงเทพมหานคร
๔. การตรวจสอบพฤติการณ์ทางวินัยข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
๕. การเก็บรักษาสำนวนการดำเนินการทางวินัย
๖. การจัดทำสถิติลงโทษทางวินัย และบันทึกพฤติการณ์ทางวินัยลงในระบบข้อมูลสารสนเทศ
๗. การประเมินผลความประพฤติและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่เคยกระทำผิดวินัย
๘. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



สำนักงานการเจ้าหน้าที่	๑๑๘
ผู้อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน)	(๑)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑๒	ส่วนข้อมูลบุคคล	๒๔	ส่วนการบรรจุและแต่งตั้ง	๒๔	ส่วนวินัยและคดี	๓๒	กลุ่มงานการสูงจ้าง	๒๒	กลุ่มงานสวัสดิการ	๒๓
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)	(๑)	ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน)	(๑)	ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน)	(๑)	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ต้น (ผู้อำนวยการส่วน)	(๑)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	(๑)	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	(๑)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการหรือ ชำนาญการ	(๓)	- กลุ่มงานประวัติ ๑ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	(๑)	- กลุ่มงานบรรจุข้าราชการ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	(๑)	- กลุ่มงานวินัย ๑ นิติกรชำนาญการพิเศษ	(๑)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	(๑)	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	(๑)
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการหรือ ชำนาญการ	(๑)	△ (หัวหน้ากลุ่มงาน) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการหรือ	(๑)	△ (หัวหน้ากลุ่มงาน) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการหรือ	(๑)	(หัวหน้ากลุ่มงาน) นิติกรปฏิบัติการหรือชำนาญการ	(๑)	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการหรือ ชำนาญการ	(๑๕)	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการหรือ	(๑)
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงานหรือ ชำนาญงาน	(๕)	ชำนาญการ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือ	(๑)	ชำนาญการ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือ	(๑)	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือ	(๑)	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือ	(๕)	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการหรือ	(๑)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน	(๑)	ชำนาญงาน - กลุ่มงานประวัติ ๒	(๑)	ชำนาญงาน - กลุ่มงานประเมินผลงาน	(๑)	ชำนาญงาน - กลุ่มงานวินัย ๒- นิติกรชำนาญการพิเศษ	(๑)	ชำนาญงาน	(๕)	นักวิชาการสถิติปฏิบัติการหรือชำนาญการ	(๑)
เจ้าพนักงานพิเศษปฏิบัติการหรือ ชำนาญงาน	(๑)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	(๑)	△ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	(๑)	(หัวหน้ากลุ่มงาน) นิติกรปฏิบัติการหรือชำนาญการ	(๑)	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	(๑๕)	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการหรือ	(๑)
		△ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการหรือ ชำนาญการ	(๑)	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการหรือ ชำนาญการ	(๑)	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือ ชำนาญงาน	(๑)	เจ้าพนักงานพิเศษปฏิบัติงานหรือ ชำนาญงาน	(๑๕)	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือ	(๑)
		เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือ ชำนาญงาน	(๑)	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือ ชำนาญงาน	(๑)	- กลุ่มงานคดี นิติกรชำนาญการพิเศษ	(๑)	นายช่างเทคนิคปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน	(๑๕)	หรือชำนาญงาน	(๑)
		- กลุ่มงานเงินเดือน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	(๑)	- กลุ่มงานการคัดเลือก นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	(๑)	(หัวหน้ากลุ่มงาน) นิติกรปฏิบัติการหรือชำนาญการ	(๑)	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือ	(๑๕)	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือ	(๑)
		(หัวหน้ากลุ่มงาน)	(๑)	(หัวหน้ากลุ่มงาน)	(๑)	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการหรือ	(๑)	ชำนาญงาน	(๑๕)	ชำนาญงาน	(๑)
		△ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการหรือ ชำนาญการ	(๑)	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการหรือ ชำนาญการ	(๑)	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือ ชำนาญงาน	(๑)		(๑๕)		(๑)

สรุป	ประเภท	อำนาจการ	วิชาการ			ทั่วไป	รวม
	ระดับ	สูง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติการหรือชำนาญการ	ปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน	
	จำนวน	๑๑	๓	๑๖	๘๖	๓๒	

- หมายเหตุ
- △ หมายถึง ปรับระดับตำแหน่งสูงขึ้น
 - หมายถึง เปลี่ยนชื่อสายงาน
 - △ หมายถึง เปลี่ยนชื่อสายงานและปรับระดับตำแหน่งสูงขึ้น
 - หมายถึง เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง



สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๒	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเป็น รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑๖	๓	๖	๗	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๑๘	-	๑๖	๒	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๑๐	-	๑๐	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๕	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๑	-	๙	๒	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
	รวม	๕๖	๔	๔๑	๑๑	



ในการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ
และคำตอบแทน ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ตารางสรุปข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอย้าย	ตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา	ผลการพิจารณา
- <u>นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน</u> (จำนวน ๖ ราย)			
๑. นายบุญประกอบ เกาเล็ก ตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ สพข. ๕๖) ส่วนวิชาการ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ขณะดำรงตำแหน่ง นักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ - ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มกราคม - ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗ - ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๗ - ๙ กันยายน ๒๕๕๘ - ตั้งแต่วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เป็นเวลา ๒ ปี ๕ เดือน ๘ วัน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรง ตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ เกี่ยวข้องกับสายงานทรัพยากรบุคคล ไม่เกินครึ่งหนึ่ง ตามแนวทางการนับ ระยะเวลาฯ ข้อ ๒.๑.๒ จึงนับให้ครึ่งหนึ่งของระยะเวลา ปฏิบัติงานทั้งหมด เป็นเวลา ๑ ปี ๒ เดือน ๑๙ วัน ดังนั้น จึงมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง
๒. นายชินโชติ แสงอรุณ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสื่อสาร ชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ สก.สนท. ๔๕) ฝ่ายการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการ สำนักเทศกิจ	ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง นายช่างเทคนิคชำนาญงาน	ขณะดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานสื่อสารชำนาญงาน - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ - ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นเวลา ๒ ปี ๒๐ วัน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรง ตำแหน่งเจ้าพนักงานสื่อสารชำนาญงาน เกี่ยวข้องกับสายงานปฏิบัติงานช่างเทคนิค ไม่เกินครึ่งหนึ่ง ตามแนวทางการนับ ระยะเวลาฯ ข้อ ๒.๑.๒ จึงนับให้ครึ่งหนึ่งของระยะเวลา ปฏิบัติงานทั้งหมด เป็นเวลา ๑ ปี ๑๐ วัน ดังนั้น จึงมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง



ม.ร.ว.

ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอสมัครคัดเลือก	ตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา	ผลการพิจารณา
- นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน (ต่อ) ๓. นางเจริญสุข ปัญพงษ์ ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กจข. ๑๑๖) โรงงานกำจัดสิ่งปฏิกูลหนองแวม กองจัดการขยะ ของเสียอันตราย และสิ่งปฏิกูล สำนักสิ่งแวดล้อม	ขอสมัครคัดเลือกตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ	ขณะดำรงตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ ๕ - ๖ ว และ ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ ชำนาญการ - ตั้งแต่วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๕ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๐ เป็นเวลา ๑๕ ปี ๗ เดือน ๒๕ วัน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรง ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ ๕ - ๖ ว และตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ เกี่ยวข้องกับสายงานจัดการงานทั่วไป ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลา ปฏิบัติงานทั้งหมด ระยะเวลาฯ ข้อ ๒.๑.๒ จึงนับให้ครึ่งหนึ่งของระยะเวลา ปฏิบัติงานทั้งหมด เป็นเวลา ๗ ปี ๙ เดือน ๒๘ วัน ดังนั้น จึงมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง
๔. นายพิมล เนตรนิยม ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ ขสว. ๔๐) ฝ่ายโยธา สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	ขอสมัครคัดเลือกตำแหน่ง นักจัดการงานรักษาความสะอาด ชำนาญการพิเศษ	ขณะดำรงตำแหน่ง นายช่างโยธา ๖ และ ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน - ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๐ - ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๔ - ตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐ - ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นเวลา ๔ ปี ๕ เดือน ๕ วัน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรง ตำแหน่งนายช่างโยธา ๖ และ ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน เกี่ยวข้องกับสายงาน จัดการงานรักษาความสะอาด ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลา ปฏิบัติงานทั้งหมด ระยะเวลาฯ ข้อ ๒.๑.๒ จึงนับให้ครึ่งหนึ่งของระยะเวลา ปฏิบัติงานทั้งหมด เป็นเวลา ๒ ปี ๒ เดือน ๑๘ วัน ดังนั้น จึงมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง
๕. นายนิธิเมธ หักไทย ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ ขบท. ๔๐) ฝ่ายโยธา สำนักงานเขตบางขุนเทียน	ขอสมัครคัดเลือกตำแหน่ง นักจัดการงานรักษาความสะอาด ชำนาญการพิเศษ	ขณะดำรงตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน - ตั้งแต่วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ - ๕ กันยายน ๒๕๕๗ - ตั้งแต่วันที่ ๙ พฤษภาคม - ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เป็นเวลา ๒ ปี ๕ เดือน ๒ วัน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรง ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน เกี่ยวข้องกับสายงาน จัดการงานรักษาความสะอาด ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลา ปฏิบัติงานทั้งหมด ระยะเวลาฯ ข้อ ๒.๑.๒ จึงนับให้ครึ่งหนึ่งของระยะเวลา ปฏิบัติงานทั้งหมด เป็นเวลา ๑ ปี ๒ เดือน ๑๖ วัน ดังนั้น จึงมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง



ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอสมัครคัดเลือก	ตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา	ผลการพิจารณา
- <u>นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน (ต่อ)</u>			
๖. นายวิเชียร พันธุ์โกคา ตำแหน่งนายช่างเครื่องกลชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ ขภจ. ๕๕) ฝ่ายโยธา สำนักงานเขตภาษีเจริญ	ขอสมัครคัดเลือกตำแหน่ง นักจัดการงานรักษาความสะอาด ชำนาญการพิเศษ	ขณะดำรงตำแหน่ง นายช่างเครื่องกลชำนาญงาน - ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ - ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เป็นเวลา ๒ ปี ๑๑ เดือน ๒๘ วัน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรง ตำแหน่งนายช่างเครื่องกลชำนาญงาน เกี่ยวข้องกับสายงาน จัดการงานรักษาความสะอาด ไม่เกินครั้งหนึ่ง ตามแนวทางการนับ ระยะเวลาฯ ข้อ ๒.๑.๒ จึงนับให้ครั้งหนึ่งของระยะเวลา ปฏิบัติงานทั้งหมด เป็นเวลา ๑ ปี ๕ เดือน ๒๙ วัน ดังนั้น จึงมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง
- <u>ไม่นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน (จำนวน ๑ ราย)</u>			
นายพิมล เนตรนิยม ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ ขสว. ๔๐) ฝ่ายโยธา สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	ขอสมัครคัดเลือกตำแหน่ง เจ้าพนักงานเทคนิค ชำนาญการพิเศษ	ขณะดำรงตำแหน่ง นายช่างโยธา ๖ และ ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน - ตั้งแต่วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๔ - ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นเวลา ๑๐ ปี ๙ เดือน ๘ วัน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรง ตำแหน่งนายช่างโยธา ๖ และ ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน ไม่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของ สายงานปฏิบัติการเทคนิค 

๗/๕

บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๐

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน	รวม
๑	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๓	-	๓
๒	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๓	-	๓
๓	นักรังสีการแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
๔	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
๕	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๘	-	๘
๖	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
รวมทั้งสิ้น		๑๙		๑๙



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑	นายประสิทธิ์ จันทวัชรกร นายแพทย์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๕๕๐) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและ นิติเวชวิทยา กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ- สามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนด เป็นตำแหน่งเลขที่ รพต.๑๔๒ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและ นิติเวชวิทยา กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์)	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาเวชกรรมฉุกเฉิน) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๐.๐๐)	๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๒ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๑๔ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาเวชกรรมฉุกเฉิน) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๒	นางสาวเพชรรัตน์ เอี่ยมพงษ์โพธิ์ นายแพทย์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๗๕) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานโสต คอ นาสสิก กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ ระดับสูง โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุติพันธุ์ อุทิศ สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาโสต คอ นาสสิก) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๖.๖๖)	๕ เมษายน ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๐ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๒๓ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๙ (รับผิดชอบ สายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาโสต คอ นาสสิก) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๓	นายเกียรติพันธุ์ สุคันธปรีย์ นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๕๑๐) กลุ่มงานศัลยกรรม กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์ (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ- สามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนด เป็นตำแหน่งเลขที่ รพจ.๑๘๓ กลุ่มงานศัลยกรรม ภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์)	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๘.๖๘)	๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๐ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๑๓ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๒ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๔	นายอรรถพงษ์ สีนกิจจาทรัพย์ นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๖๖๔) กลุ่มงานธนาคารเลือด กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์ (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ- สามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนด เป็นตำแหน่งเลขที่ รพต.๓๒๑ กลุ่มงานธนาคารเลือด กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์)	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๒.๖๗)	๑๔ มกราคม ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๔๔ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านเทคนิคการแพทย์ (รับผิดชอบสายงานเทคนิค การแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๕	นางสาวเบญจมาศ ดีไพศาลสกุล นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๖๗๔) กลุ่มงานชั้นสูตรโรคกลาง กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์ (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ- สามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนด เป็นตำแหน่งเลขที่ รพต.๓๓๒ กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์)	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๘.๐๑)	๑ มีนาคม ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๕ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านเทคนิคการแพทย์ (รับผิดชอบสายงานเทคนิค การแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๖	นายวรวิทย์ ใจศักดิ์ นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๖๖๕) กลุ่มงานธนาคารเลือด กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์ (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ- สามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนด เป็นตำแหน่งเลขที่ รพต.๓๒๒ กลุ่มงานธนาคารเลือด กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์)	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๑.๙๙)	๒๕ มีนาคม ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๐ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๕ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านเทคนิคการแพทย์ (รับผิดชอบสายงานเทคนิค การแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๗	นางสาวภัทรวดี สว่างปัญญา นักรังสีการแพทย์ชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ รพก.๗๓๗) กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลกลาง สำนักงานการแพทย์ (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ- สามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนด เป็นตำแหน่งเลขที่ รพก.๒๗๔ กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลกลาง สำนักงานการแพทย์)	นักรังสีการแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๘.๐๐)	๖ มกราคม ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๓๗ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านรังสีการแพทย์ (รับผิดชอบสายงานรังสี การแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๘	นางสาววัลลภา พรหมศิริ นักรังสีการแพทย์ชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๖๓๑) กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานการแพทย์ (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ- สามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนด เป็นตำแหน่งเลขที่ รพต.๒๖๗ กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานการแพทย์)	นักรังสีการแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๙๐.๓๓)	๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๒ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านรังสีการแพทย์ (รับผิดชอบสายงานรังสี การแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๙	นางสาวอภัสสา ตั้งกิจพานิช เภสัชกรชำนาญการ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) (ตำแหน่งเลขที่ รพก.๘๓๘) กลุ่มงานเภสัชกรรม กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ- สามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนด เป็นตำแหน่งเลขที่ รพก.๓๗๕ กลุ่มงานเภสัชกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์)	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๘.๖๗)	๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๖๙ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านเภสัชกรรม (รับผิดชอบ สายงานด้านเภสัชกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๐	นางสกุลตรา สุขวารี พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๒๗๘) ฝ่ายการพยาบาล (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ- สามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนด เป็นตำแหน่งเลขที่ รพจ.๕๐๙ ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล) โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๕.๐๐)	๗ มีนาคม ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๐ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๓๖ วัน)	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑๑	นางจันตรี จือเหลียง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพส.๑๙๑) (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ- สามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนด เป็นตำแหน่งเลขที่ รพส.๒๙๖) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลสิรินธร สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๕.๐๐)	๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๐ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๕๓ วัน)	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๒	นางวิลาวัลย์ ศุภกุล พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๖๔๐) กลุ่มงานอนามัยชุมชน กลุ่มบริการทางการแพทย์ (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ- สามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนด เป็นตำแหน่งเลขที่ รพจ.๖๑๔ ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล) โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๕.๓๓)	๒๒ มีนาคม ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๐ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๗๒ วัน)	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑๓	นางศิริดา วิจิตรกำธร พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๖๔๒) กลุ่มงานอนามัยชุมชน กลุ่มบริการทางการแพทย์ (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ- สามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนด เป็นตำแหน่งเลขที่ รพจ.๖๔๖ ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล) โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานการแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๕.๓๓)	๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๔๒ วัน)	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๔	นางวีรวรรณ ปัญญาวัฒน์กุล พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพก.๑๔๒) ฝ่ายการพยาบาล (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ- สามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนด เป็นตำแหน่งเลขที่ รพก.๔๗๖ ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล) โรงพยาบาลกลาง สำนักงานการแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๗.๓๓)	๒ เมษายน ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๐ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๒๔ วัน)	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๕	นางสาวปรานิ รื่นทอง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพก.๓๐๔) ฝ่ายการพยาบาล (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ- สามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนด เป็นตำแหน่งเลขที่ รพก.๕๔๘ ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล) โรงพยาบาลกลาง สำนักงานการแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๓.๖๗)	๒๐ เมษายน ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.เมื่อ วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ แก้ไข ๓ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๒๒ วัน)	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑๖	นางจินตนา ลีลักษณ์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๔๕)๘) กลุ่มงานการพยาบาลและ การบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๔๕ ร่มเกล้า ลาดกระบัง สำนักงานมัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๕.๐๐)	๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อ วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๐ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๔๙ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๗	นางระเบียบ เลี้ยงบำรุง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๒๘)๑๒) กลุ่มงานการพยาบาลและ การบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๒๘ กรุงธนบุรี สำนักงานมัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๒.๐๐)	๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๑๓ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๘	นางกฤษฎา เพชรฤทธิ์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ สสส.๒) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานการสงเคราะห์ และสวัสดิภาพสังคม สำนักพัฒนาสังคม	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๒.๕๐)	๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แก้ไข - ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ - วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านจัดการงานทั่วไป ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๙	นางนิรมล สุวันเดชา นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ สปท.๒) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานปกครองและทะเบียน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๕.๕๐)	๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก.เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะเวลาที่ใช้ ๑๔ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านจัดการงานทั่วไป ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)



ลับ

เอกสารหมายเลข ๑
เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๕
เรื่องที่ ๕.๑ ข้อ ๕

สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

๑. ผลคะแนนการประเมิน

ตารางที่ ๑ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
(เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

ลำดับที่	หน่วยงาน	คะแนนรวม	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับผล การประเมิน*
๑	สำนักงานเขตบางบอน	๔.๙๖๒	๐.๕๕๒	ดีเด่น
๒	สำนักงานเขตสะพานสูง	๔.๙๕๘	๐.๕๕๒	ดีเด่น
๓	สำนักงานเขตสาทร	๔.๙๕๖	๐.๕๕๑	ดีเด่น
๓	สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	๔.๙๕๖	๐.๕๕๒	ดีเด่น
๕	สำนักงานเขตทวีวัฒนา	๔.๙๕๐	๐.๕๔๙	ดีเด่น
๕	สำนักงานเขตคันนายาว	๔.๙๕๐	๐.๕๕๒	ดีเด่น
๗	สำนักงานเขตวัฒนา	๔.๙๔๗	๐.๕๕๓	ดีเด่น
๘	สำนักงานเขตคลองสาน	๔.๙๔๕	๐.๕๕๓	ดีเด่น
๙	สำนักงานเขตดุสิต	๔.๙๔๔	๐.๕๕๒	ดีเด่น
๑๐	สำนักงานเขตลาดกระบัง	๔.๙๓๗	๐.๕๕๓	ดีเด่น
๑๑	สำนักงานเขตพระโขนง	๔.๙๓๔	๐.๕๕๑	ดีเด่น
๑๒	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๔.๙๓๒	๐.๕๕๓	ดีเด่น
๑๓	สำนักงานเขตธนบุรี	๔.๙๓๑	๐.๕๕๓	ดีเด่น
๑๔	สำนักงานเขตตลิ่งชัน	๔.๙๒๗	๐.๕๕๓	ดีเด่น
๑๕	สำนักงานเขตราชบุรณะ	๔.๙๒๖	๐.๕๔๗	ดีเด่น
๑๖	สำนักงานเขตบางพลัด	๔.๙๒๕	๐.๕๕๑	ดีเด่น
๑๗	สำนักงานเขตยานนาวา	๔.๙๒๑	๐.๕๕๒	ดีเด่น
๑๘	สำนักงานเขตบางรัก	๔.๙๒๐	๐.๕๕๓	ดีเด่น

ลับ



ตารางที่ ๑ (ต่อ)

ลำดับที่	หน่วยงาน	คะแนนรวม	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับผล การประเมิน*
๑๙	สำนักสิ่งแวดล้อม	๔.๙๑๙	๐.๕๔๓	ดีเด่น
๒๐	สำนักงานเขตสายไหม	๔.๙๑๗	๐.๕๕๓	ดีเด่น
๒๐	สำนักงานเขตหลักสี่	๔.๙๑๗	๐.๕๔๕	ดีเด่น
๒๒	สำนักงานเขตมีนบุรี	๔.๙๑๖	๐.๕๕๑	ดีเด่น
๒๓	สำนักงานเขตห้วยขวาง	๔.๙๑๕	๐.๕๕๓	ดีเด่น
๒๔	สำนักงานเขตภาษีเจริญ	๔.๙๑๒	๐.๕๔๗	ดีเด่น
๒๕	สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	๔.๙๐๘	๐.๕๕๑	ดีเด่น
๒๖	สำนักงานเขตคลองสามวา	๔.๙๐๕	๐.๕๕๓	ดีเด่น
๒๗	สำนักการคลัง	๔.๙๐๔	๐.๕๔๒	ดีเด่น
๒๘	สำนักงาน ก.ก.	๔.๙๐๓	๐.๕๕๓	ดีเด่น
๒๙	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	๔.๘๙๙	๐.๕๕๓	ดีเด่น
๓๐	สำนักงานเขตบางแค	๔.๘๙๘	๐.๕๔๖	ดีเด่น
๓๑	สำนักงานเขตสวนหลวง	๔.๘๙๐	๐.๕๓๙	ดีเด่น
๓๒	สำนักงานเขตหนองจอก	๔.๘๘๙	๐.๕๕๑	ดีเด่น
๓๓	สำนักงานเขตทุ่งครุ	๔.๘๘๖	๐.๕๔๔	ดีเด่น
๓๓	สำนักงานเขตประเวศ	๔.๘๘๖	๐.๕๕๐	ดีเด่น
๓๕	สำนักงานเขตคลองเตย	๔.๘๘๐	๐.๕๕๑	ดีเด่น
๓๕	สำนักงานเขตบางกะปิ	๔.๘๘๐	๐.๕๕๓	ดีเด่น
๓๕	สำนักการแพทย์	๔.๘๘๐	๐.๕๕๔	ดีเด่น
๓๘	สำนักงานเขตบางเขน	๔.๘๗๘	๐.๕๔๘	ดีเด่น
๓๙	สำนักงานปกครองและทะเบียน	๔.๘๗๗	๐.๕๕๓	ดีเด่น
๔๐	สำนักงานเขตบางขุนเทียน	๔.๘๗๔	๐.๕๔๕	ดีเด่น
๔๐	สำนักงานเขตลาดพร้าว	๔.๘๗๔	๐.๕๔๔	ดีเด่น



ตารางที่ ๑ (ต่อ)

ลำดับที่	หน่วยงาน	คะแนนรวม	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับผล การประเมิน*
๔๒	กองกลาง	๔.๘๖๙	๐.๕๕๔	ดีเด่น
๔๒	สำนักงานเขตบางซื่อ	๔.๘๖๙	๐.๕๓๙	ดีเด่น
๔๔	สำนักงานเขตดินแดง	๔.๘๕๙	๐.๕๕๕	ดีเด่น
๔๕	สำนักงานกฎหมายและคดี	๔.๘๕๘	๐.๕๕๔	ดีเด่น
๔๖	กองงานผู้ตรวจราชการ	๔.๘๔๗	๐.๖๐๕	ดีเด่น
๔๗	สำนักงานเขตบางนา	๔.๘๔๔	๐.๕๔๔	ดีเด่น
๔๘	สำนักงานเขตวังทองหลาง	๔.๘๔๑	๐.๕๔๖	ดีเด่น
๔๘	สำนักการจราจรและขนส่ง	๔.๘๔๑	๐.๕๔๗	ดีเด่น
๕๐	สำนักงานเขตปทุมวัน	๔.๘๓๘	๐.๕๓๔	ดีเด่น
๕๑	สำนักอนามัย	๔.๘๓๕	๐.๕๕๔	ดีเด่น
๕๒	สำนักงานเขตพญาไท	๔.๘๒๕	๐.๕๕๓	ดีเด่น
๕๓	กองการเจ้าหน้าที่	๔.๘๑๗	๐.๕๕๓	ดีเด่น
๕๔	สำนักงานเขตหนองแขม	๔.๘๑๐	๐.๕๕๓	ดีเด่น
๕๕	กองประชาสัมพันธ์	๔.๘๐๓	๐.๕๕๕	ดีเด่น
๕๖	สำนักงานเขตราชเทวี	๔.๗๙๘	๐.๕๔๔	ดีเด่น
๕๗	สำนักพัฒนาสังคม	๔.๗๙๗	๐.๕๕๔	ดีเด่น
๕๘	สำนักงานเขตดอนเมือง	๔.๗๘๘	๐.๕๕๔	ดีเด่น
๕๙	สถาบันพัฒนาข้าราชการ กทม.	๔.๗๘๑	๐.๕๕๕	ดีเด่น
๖๐	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔.๗๗๙	๐.๕๕๕	ดีเด่น
๖๑	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	๔.๗๗๗	๐.๕๕๕	ดีเด่น
๖๒	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	๔.๗๗๕	๐.๕๕๕	ดีเด่น
๖๓	สำนักงานเขตจอมทอง	๔.๗๖๙	๐.๕๔๘	ดีเด่น
๖๔	สำนักงานเขตบางคอแหลม	๔.๗๕๙	๐.๕๔๙	ดีเด่น

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

ลำดับที่	หน่วยงาน	คะแนนรวม	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับผลการประเมิน*
๖๕	สำนักเทศกิจ	๔.๗๔๕	๐.๕๕๖	ดีเด่น
๖๖	สำนักผังเมือง	๔.๗๓๔	๐.๕๒๕	ดีเด่น
๖๗	สำนักงานการต่างประเทศ	๔.๗๒๔	๐.๖๐๘	ดีเด่น
๖๗	สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	๔.๗๒๔	๐.๕๕๑	ดีเด่น
๖๙	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กทม.	๔.๗๑๑	๐.๕๓๘	ดีเด่น
๗๐	สำนักการศึกษา	๔.๗๐๘	๐.๕๔๑	ดีเด่น
๗๑	สำนักงานเลขานุการสภา กทม.	๔.๗๐๐	๐.๕๕๕	ดีเด่น
๗๒	สำนักงานเขตบึงกุ่ม	๔.๖๖๔	๐.๕๔๐	ดีเด่น
๗๓	สำนักงานเขตจตุจักร	๔.๕๘๘	๐.๕๕๙	ดีเด่น
๗๔	สำนักงานเขตพระนคร	๔.๕๘๐	๐.๕๕๙	ดีเด่น
๗๕	สำนักงานเขตบางกอกน้อย	๔.๕๗๓	๐.๕๔๗	ดีเด่น
๗๖	สำนักการระบายน้ำ	๔.๕๐๒	๐.๕๖๐	ดีเด่น
๗๗	สำนักการโยธา	๔.๒๕๑	๐.๕๖๙	ดีมาก
รวมเฉลี่ย		๔.๘๓๘	๐.๕๕๒	ดีเด่น

* หมายเหตุ ระดับผลการประเมินตามหลักเกณฑ์ฯ กำหนดระดับผลการประเมินตามระดับคะแนนที่ได้รับ ๕ ระดับดังนี้ (๑) ระดับสมควรปรับปรุง เท่ากับ ต่ำกว่า ๓.๐๐๐ (๒) ระดับมาตรฐาน เท่ากับ ๓.๐๐๐ - ๓.๕๐๐ (๓) ระดับดี เท่ากับ ๓.๕๐๑ - ๔.๐๐๐ (๔) ระดับดีมาก เท่ากับ ๔.๐๐๑ - ๔.๕๐๐ และ (๕) ระดับดีเด่น เท่ากับมากกว่า ๔.๕๐๐

จากตารางที่ ๑ พบว่า หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๙ ตัวชี้วัดหลัก มีผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ด้วยคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๓๘ โดยมีหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีคะแนนมากกว่าคะแนนเฉลี่ย จำนวน ๕๐ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ และต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน ๒๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ และหน่วยงานที่มีผลคะแนนสูงสุด มีจำนวน ๑ หน่วยงาน คือ สำนักงานเขตบางบอน ได้คะแนนเท่ากับ ๔.๙๖๒ ส่วนหน่วยงานที่มีผลคะแนนต่ำสุด คือ สำนักการโยธา ได้คะแนนเท่ากับ ๔.๒๕๑

ซึ่งเหตุผลของคะแนนของหน่วยงานที่มีคะแนนสูงสุด และคะแนนต่ำสุด สามารถอธิบายรายละเอียดดังตารางที่ ๒ และ ๓



ตารางที่ ๒ แสดงรายละเอียดผลการประเมินของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลคะแนนสูงสุด
(สำนักงานเขตบางบอน)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักงานงานเขตบางบอน		
	ได้รับ คะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
๑. ร้อยละความสำเร็จของ แผนปฏิบัติการประจำปีของ หน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐)	✓		ดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการใช้ จ่ายงบประมาณ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ การก่อหนี้ผูกพัน (ร้อยละ ๕)	✓		ดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของ การเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม (ร้อยละ ๗)		✓ (๖.๓๗๑)	- ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมได้ตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด ในบางรายการจึงถูกหัก คะแนน ๐.๖๒๙ ส่งผลให้มีคะแนนอยู่ในลำดับ ๑๙
๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้ เหลือปี (ร้อยละ ๒)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๒.๒ คะแนนของความสำเร็จใน การจัดทำงบการเงิน ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จ ของการจัดทำงบการเงินทันเวลา และถูกต้อง (๕ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๒.๒.๒ คะแนนความสำเร็จของ การจัดทำรายงานบัญชีมูลค่า ทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลา และถูกต้อง (๕ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของ การจัดทำระบบการบริหารความ เสี่ยงและการควบคุมภายใน (๑๐๐ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไข เรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ ผู้รับบริการ (๘ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) (ร้อยละ ๑๐๐)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๓.๓ ระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ (๕ คะแนน)		✓ (๔.๘๕๓)	มีผลการสำรวจความพึงพอใจอยู่ในอันดับ ๓ จาก ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ



ตารางที่ ๒ (ต่อ)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักงานงานเขตบางบอน		
	ได้รับ คะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
๔.๑ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ ๑๐๐)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๔.๒ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ๔.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี (ร้อยละ ๑๐๐)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด

หมายเหตุ ตารางที่ ๒ พิจารณาเปรียบเทียบจากคะแนนตามหน่วยวัดของแต่ละตัวชี้วัด

จากตารางที่ ๒ พบว่า สำนักงานเขตบางบอน สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้คะแนนเต็มจำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด จาก ๑๓ ตัวชี้วัด (นับรวมตัวชี้วัดย่อย) โดยตัวชี้วัดที่ไม่ได้คะแนนเต็ม ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม และระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งทั้ง ๒ ตัวชี้วัดที่ไม่ได้คะแนนเต็มก็มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้น สำนักงานเขตบางบอน มีผลการสำรวจความพึงพอใจเป็นอันดับที่ ๓ จาก ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ อีกด้วย

ตารางที่ ๓ แสดงรายละเอียดผลการประเมินของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลคะแนนต่ำสุด (สำนักงานโยธา)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักงานโยธา		
	ได้รับคะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
๑. ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐)		✓ (๘๙.๗๙๐)	ได้คะแนนในส่วนบริหารจัดการแผนปฏิบัติการประจำปี และส่วนผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามแผนฯ ไม่เต็ม โดยดำเนินการได้ไม่ตามเป้าหมาย ๑ ตัวชี้วัด จาก ๒๓ ตัวชี้วัด

ตารางที่ ๓ (ต่อ)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักการโยธา		
	ได้รับคะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน (ร้อยละ ๕)		✓ (๒.๖๘๓)	ไม่สามารถดำเนินการก่อหนี้ผูกพันได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (ผลคะแนนอยู่ในอันดับที่ ๗๔ จาก ๗๗ หน่วยงาน)
๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม (ร้อยละ ๗)		✓ (๔.๖๔๓)	ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (ผลคะแนนอยู่ในอันดับที่ ๗๐ จาก ๗๗ หน่วยงาน)
๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือมปี (ร้อยละ ๒)		✓ (๑.๒๐๘)	ไม่สามารถกันเงินเหลือมปีได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (ผลคะแนนอยู่ในอันดับสุดท้าย)
๒.๒ คะแนนของความสำเร็จในการจัดทำงบการเงิน ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง (๕ คะแนน)		✓ (๔.๒)	ไม่สามารถจัดทำงบการเงินได้ทันเวลา (ผลคะแนนอยู่ในอันดับที่ ๗๔ จาก ๗๗ หน่วยงาน)
๒.๒.๒ คะแนนความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลาและถูกต้อง (๕ คะแนน)		✓ (๔.๒)	ไม่สามารถจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ได้ทันเวลา (ผลคะแนนอยู่ในอันดับที่ ๗๕ จาก ๗๗ หน่วยงาน)
๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (๑๐๐ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ (๘ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) (ร้อยละ ๑๐๐)		✓ (๘๙.๐๔๐)	ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของตัวชี้วัดโครงการภาคีเครือข่ายถนน จำนวน ๓ ตัวชี้วัด จาก ๖ ตัวชี้วัด และถูกหักคะแนนส่งโครงการเข้า ๐.๑๘ คะแนน จากน้ำหนักคะแนน
๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (๕ คะแนน)		✓ (๓.๙๔๓)	มีผลการสำรวจความพึงพอใจอยู่ในอันดับ ๖๗ จาก ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
๔.๑ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ ๑๐๐)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด

ตารางที่ ๓ (ต่อ)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักการโยธา		
	ได้รับคะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
๔.๒ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ๔.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐) ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี (ร้อยละ ๑๐๐)	✓	✓ (๖๕.๐๕๖)	ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด <

หมายเหตุ ตารางที่ ๓ พิจารณาเปรียบเทียบจากคะแนนตามหน่วยวัดของแต่ละตัวชี้วัด

จากตารางที่ ๓ พบว่า สำนักการโยธา สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด เพียง ๔ ตัวชี้วัด จาก ๑๓ ตัวชี้วัด (นับรวมตัวชี้วัดย่อย) และไม่สามารถดำเนินการได้ตามตัวชี้วัด จำนวน ๙ ตัวชี้วัด จาก ๑๓ ตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่ไม่ได้คะแนนเต็มส่วนใหญ่ จะมีคะแนนอยู่ในระหว่างอันดับที่ ๗๐ - ๗๗ ถึง ๖ ตัวชี้วัด โดยได้คะแนนต่ำสุดในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลื่อมปี และตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี (ผลคะแนนอยู่ในลำดับสุดท้าย)

เมื่อจำแนกเป็นมิติการประเมินผล สามารถสรุปผลการประเมินเป็นรายตัวชี้วัดโดยการเปรียบเทียบจากคะแนนตามหน่วยวัดของแต่ละตัวชี้วัด ได้ดังตารางที่ ๔ - ๗ ดังนี้

ตารางที่ ๔ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในมิติที่ ๑

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
มิติที่ ๑ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ					
๑. ร้อยละความสำเร็จของ แผนปฏิบัติราชการประจำปี ของหน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๘	๑๐๐			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สำนักผังเมือง)		๕๕.๒๐๐		ได้คะแนนในส่วน การประเมินผลสัมฤทธิ์ตาม แผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณฯ ไม่เต็ม โดยได้ คะแนน ๕๕.๒๐ จาก ๖๐
	๗๗			๕๙.๓๗๘	

จากตารางที่ ๔ มิติที่ ๑ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ พบว่า

ตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ ๙๙.๓๗๘ โดย

หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่สามารถทำคะแนนได้เต็มมีจำนวน ๓๘ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ประกอบด้วย หน่วยงานระดับสำนัก ๑๐ หน่วยงาน หน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๑๐ ส่วนราชการ และสำนักงานเขต ๑๘ หน่วยงาน ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ที่กำหนดไว้

หน่วยงาน/ส่วนราชการที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๙๕.๒๐๐) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักผังเมือง เนื่องจากได้คะแนนในส่วนการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามแผนปฏิบัติราชการฯ ไม่เต็ม

ตารางที่ ๕ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในมิติที่ ๒

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ					
๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของ การใช้จ่ายงบประมาณ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จ ของการก่องหนผู้ผูกพัน (ร้อยละ ๕) * หมายเหตุ กองงานผู้ตรวจ ราชการ และสำนักงานการ ต่างประเทศไม่มีงบประมาณใน ตัวชี้วัดนี้	๖๒	๕			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สำนักงาน เลขานุการผู้ว่า ราชการ กทม.)		๒.๕๐๐		ไม่สามารถก่องหนผู้ผูกพัน รายการที่ดำเนินการด้วยวิธี e-Auction ได้ตาม เป้าหมาย
	๗๕*			๔.๘๗๒	
๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จ ของการเบิกจ่ายงบประมาณ ในภาพรวม (ร้อยละ ๗)	๑ (สำนักสิ่งแวดล้อม)	๖.๙๗๕			สามารถเบิกจ่ายงบประมาณ ในภาพรวมได้ดีกว่าหน่วยงาน อื่น
	๑ (สำนักงานการ ต่างประเทศ)		๒.๙๒๖		ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ทัน ภายในกำหนด
	๗๗			๕.๘๗๑	
๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกัน ไว้เหลือปี (ร้อยละ ๒)	๖๙	๒			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สำนักการโยธา)		๑.๒๐๘		หน่วยงานมีการดำเนินงานที่มี ขั้นตอนมาก ทำให้การทำงาน ล่าช้า ไม่สามารถดำเนินการได้ ตามตัวชี้วัดที่กำหนด
	๗๗			๑.๙๗๗	

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ					
๒.๒ คะแนนความสำเร็จใน การจัดทำงบการเงิน ๒.๒.๑ คะแนนของ ความสำเร็จของการจัดทำบ การเงินทันเวลาและถูกต้อง (๕ คะแนน)	๗๓	๕			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สำนักงานเขตดินแดง)		๓.๕๐๐		ใช้เวลาในการแก้ไขงบการเงิน นาน ๕๖ วัน
	๗๗			๔.๙๔๕	
๒.๒.๒ คะแนน ความสำเร็จของการจัดทำ รายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สิน ประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลา และถูกต้อง (๕ คะแนน)	๗๔	๕			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สำนักงานเขตดินแดง)		๓.๘๐๐		ใช้เวลาในการแก้ไขบัญชีมูลค่า ทรัพย์สินนาน ๕๐ วัน
	๗๗			๔.๙๖๑	
๒.๓ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำระบบการบริหาร ความเสี่ยงและการควบคุม ภายใน (๑๐๐ คะแนน)	๗๓	๑๐๐			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สนช. จอมทอง)		๗๙.๐๐๐		- ดำเนินการได้ไม่ครบถ้วน ตามเกณฑ์ที่กำหนด - ขาดการประสานงาน ระหว่างส่วนราชการในการ ดำเนินการ
	๗๗			๙๙.๓๖๑	

จากตารางที่ ๕ มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้งสิ้นจำนวน ๓ ตัวชี้วัดหลัก โดย

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการใช้จ่ายงบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่องหนผู้กัพัฒ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ร้อยละ ๔.๘๗๒ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๖๒ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๒.๕๐๐) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่สามารถก่องหนผู้กัพัฒรายการที่ดำเนินการด้วยวิธี e-Auction ได้ตามเป้าหมาย โดยมี ๒ ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครที่ไม่มีงบประมาณในการก่องหนผู้กัพัฒ คือ สำนักงานการต่างประเทศ และกองงานผู้ตรวจราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม
พบว่า มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ร้อยละ ๕.๘๗๑ โดย

ไม่มีหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ทำคะแนนได้เต็ม โดยหน่วยงานที่มีคะแนนสูงสุด (๖.๙๗๕ คะแนน) คือ สำนักสิ่งแวดล้อม เนื่องจากสามารถเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมได้ดีกว่าหน่วยงานอื่นและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจ และตั้งใจปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ฯ

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๒.๙๒๖) สำนักงานการต่างประเทศ เนื่องจากไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ทันภายในกำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือมี พบว่ามีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ร้อยละ ๑.๙๗๗ โดย
หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มี ๖๙ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๑.๒๐๘) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน คือ
สำนักการโยธา เนื่องจากหน่วยงานมีการดำเนินงานที่มีขั้นตอนมาก ทำให้การทำงานล่าช้า ไม่สามารถดำเนินการ
ได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ คะแนนความสำเร็จในการจัดทางการเงิน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนความสำเร็จของการจัดทางการเงินทันเวลา และถูกต้อง มีคะแนน
เฉลี่ยเท่ากับ ๔.๙๔๕ คะแนน โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๗๓ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน
ส่วนหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (๓.๔๐๐ คะแนน) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน คือ
สำนักงานเขตดินแดง เนื่องจากใช้เวลาในการแก้ไขงบการเงินนาน ๕๖ วัน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี
๒๕๕๙ ทันเวลา และถูกต้อง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๙๖๑ คะแนน โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๗๔ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (๓.๘๐ คะแนน) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน คือ
สำนักงานเขตดินแดง เนื่องจากใช้เวลาในการแก้ไขบัญชีมูลค่าทรัพย์สินนาน ๕๐ วัน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๙.๓๖๑

โดยหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๗๓ หน่วยงาน/ส่วน
ราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่าง
ครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (๗๙ คะแนน) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
คือ สำนักงานเขตจอมทอง เนื่องจากดำเนินการได้ไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด และหน่วยงานขาด
การประสานงานระหว่างส่วนราชการในการดำเนินการ



ตารางที่ ๖ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในมิติที่ ๓

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ (๘ คะแนน)	๗๒	๘			ดำเนินการครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
	๑ (สนข. บางคอแหลม)		๗.๕๗๒		เจ้าหน้าที่ไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามเงื่อนไขในขั้นตอนที่ ๑
	๗๗			๗.๘๘๔	
๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) (ร้อยละ ๑๑๐)	๓๒	๑๑๐			ดำเนินการครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
	๑ (สนข. พระนคร)		๑๐๗.๐๘๗		ดำเนินการได้ไม่ครบทุกตัวชี้วัด (ที่ตกลงร่วมกับคณะกรรมการฯ) และไม่มีเอกสารประกอบการดำเนินการ
	๗๗			๑๐๗.๑๔๓	
๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (๕ คะแนน)	๑ (สนข. สายไหม)	๔.๙๗๘			เป็นไปตามการสำรวจของมหาวิทยาลัยศิลปากร
	๑ (สำนักเทศกิจ)		๓.๖๖๑		เป็นไปตามการสำรวจของมหาวิทยาลัยศิลปากร
	๗๗			๔.๒๗๔	

จากตารางที่ ๖ มิติที่ ๓ ด้านคุณภาพการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดทั้งสิ้นจำนวน ๓ ตัวชี้วัด โดย

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๗.๘๘๔ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๗๒ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (๗.๕๗๒ คะแนน) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักงานเขตบางคอแหลม เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามเงื่อนไขในขั้นตอนที่ ๑ และการไม่ได้ดำเนินการตามหนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัด เช่น การประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ การบันทึกรายละเอียดผลการดำเนินการในระบบร้องทุกข์ของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)

พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๑๐๗.๑๔๓ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๓๒ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๖๗.๐๘๗) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน คือ สำนักงานเขตพระนคร เนื่องจากการดำเนินการของหน่วยงานได้ไม่ครบทุกตัวชี้วัด (ตามที่ตกลงร่วมกับคณะกรรมการฯ) และไม่มีเอกสารประกอบการดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจโดยมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ เท่ากับ ๔.๖๗๔ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนความพึงพอใจได้สูงสุด คือ สำนักงานเขตสายไหม เท่ากับ ๔.๙๗๘

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด คือ สำนักเทศกิจ เท่ากับ ๓.๖๖๑

ตารางที่ ๗ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในมิติที่ ๔

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวน หน่วยงาน/ส่วน ราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
มิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร					
๔.๑ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ ๑๐๐)	๗๔	๑๐๐			ดำเนินการครบตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๓		๙๗.๕๓๖		ดำเนินการไม่ได้ตามหลักเกณฑ์ฯ และขั้นตอนที่กำหนด
	๗๗			๙๙.๙๐๐	
๔.๒ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ๔.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐)	๗๗	๑๐๐			ดำเนินการครบตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	-		-		
	๗๗			๑๐๐	
๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๕	๑๐๐			ดำเนินการครบตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สำนักการโยธา)		๖๕.๐๕๖		บุคลากรของหน่วยงานได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมินฯ
	๗๗			๙๙.๕๑๙	

จากตารางที่ ๗ มิติที่ ๔ ด้านการพัฒนางานองค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้งสิ้นจำนวน ๓ ตัวชี้วัดหลัก โดย

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้าง

ราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๘๘.๘๐๐

โดยหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๗๔ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (๘๗.๔๓๖ คะแนน) มีจำนวน ๓ หน่วยงาน คือ สำนักการระบายน้ำ สำนักการจราจรและขนส่ง และสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากดำเนินการไม่ได้ตามหลักเกณฑ์ฯ และขั้นตอนที่กำหนด เช่น เอกสารที่แสดงไม่สมบูรณ์ว่ามีการจัดกิจกรรม เพื่อเผยแพร่แนวคิดที่ผู้รณรงค์ต้องการไปสู่เป้าหมายของการรับรู้ และเอกสารที่ปรากฏไม่มีแสดงว่ามีการจัดส่งให้ส่วนราชการต่างๆ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(Quality of Work Life)

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย

อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน โดยทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ สามารถทำคะแนนได้เต็ม

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๘๘.๔๑๙ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๖๕ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้ครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๖๕.๐๕๖) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักการโยธา เนื่องจากบุคลากรของหน่วยงานได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมินฯ



๒.๒ การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการจำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จะพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่

- ๑) กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก มี ๑๖ สำนัก
- ๒) กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มี ๒ สำนักงาน และ ๙ ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- ๓) กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต ๕๐ เขต

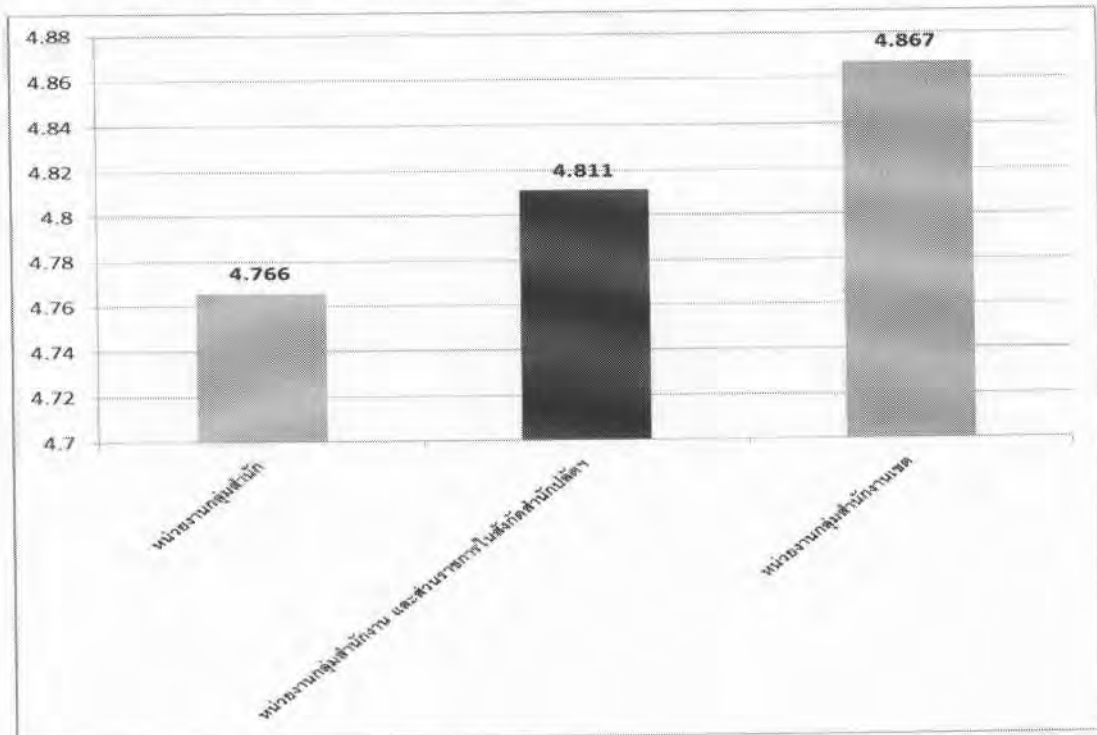
รายละเอียดดังตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ แสดงการแบ่งกลุ่มหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

(๑) กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก	(๒) กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัด สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	(๓) กลุ่มหน่วยงานระดับ สำนักงานเขต
๑. สำนักงาน ก.ก. ๒. สำนักงานการแพทย์ ๓. สำนักอนามัย ๔. สำนักงานการศึกษา ๕. สำนักงานการโยธา ๖. สำนักงานการระบายน้ำ ๗. สำนักงานการคลัง ๘. สำนักเทศกิจ ๙. สำนักงานการจราจรและขนส่ง ๑๐. สำนักผังเมือง ๑๑. สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๒. สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร ๑๓. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ๑๔. สำนักสิ่งแวดล้อม ๑๕. สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ๑๖. สำนักพัฒนาสังคม	๑. สำนักงานเลขานุการสภา กรุงเทพมหานคร ๒. สำนักงานเลขานุการ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ๓. กองกลาง ๔. สำนักงานปกครองและทะเบียน ๕. สำนักงานตรวจสอบภายใน ๖. กองการเจ้าหน้าที่ ๗. สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ๘. สำนักงานกฎหมายและคดี ๙. กองประชาสัมพันธ์ ๑๐. กองงานผู้ตรวจราชการ ๑๑. สำนักงานการต่างประเทศ	๕๐ สำนักงานเขต

ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๒.๑ การเปรียบเทียบคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวม

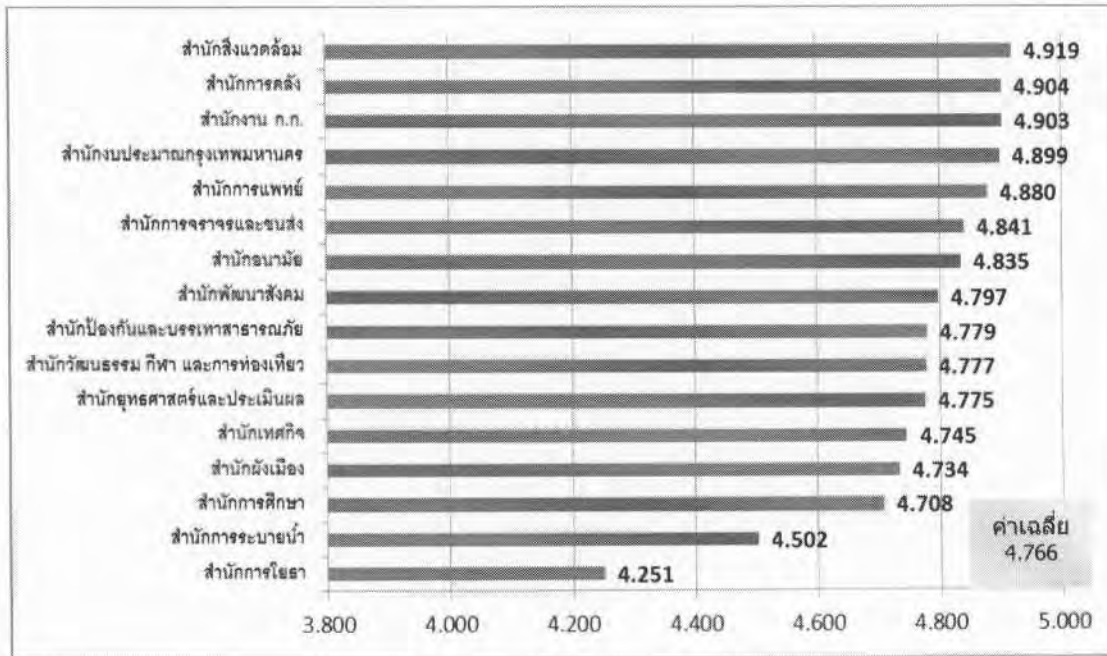


แผนภูมิที่ ๑ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๑ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวมของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่มพบว่า หน่วยงานระดับสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๔.๘๖๗ คะแนน รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ๔.๘๑๑ และหน่วยงานระดับสำนัก เท่ากับ ๔.๗๖๖ ตามลำดับ

ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมเป็นรายหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ได้ดังแผนภูมิที่ ๒ - ๔





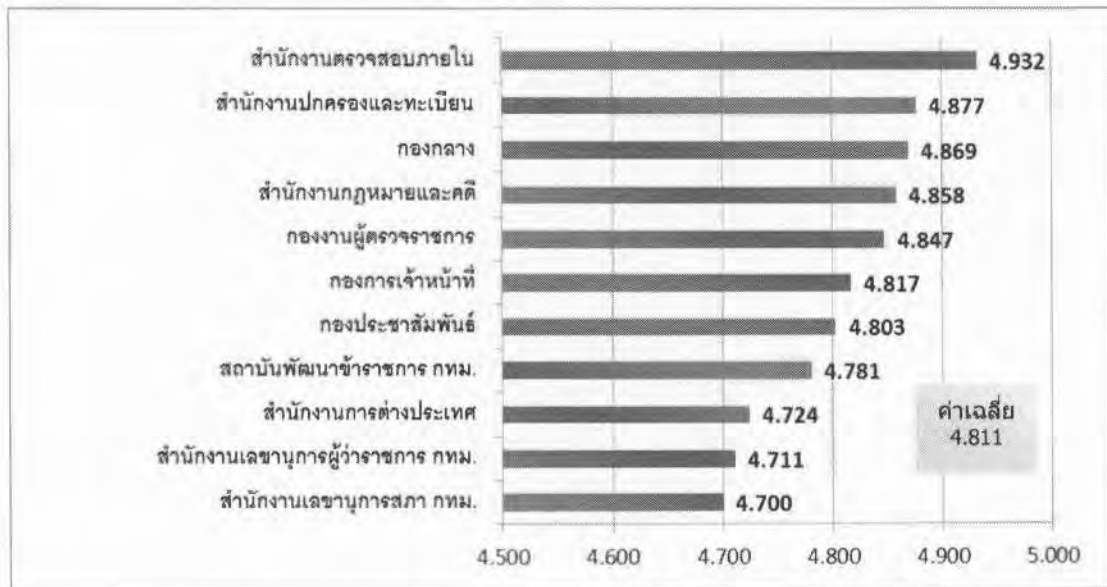
แผนภูมิที่ ๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในภาพรวม
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๒ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๖๖ โดยสำนักสิ่งแวดล้อม มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๙๑๙ และสำนักการโยธา มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๒๕๑ ซึ่งเป็นคะแนนที่ต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของทั้ง ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ อีกด้วย



ลับ

- ๑๘ -

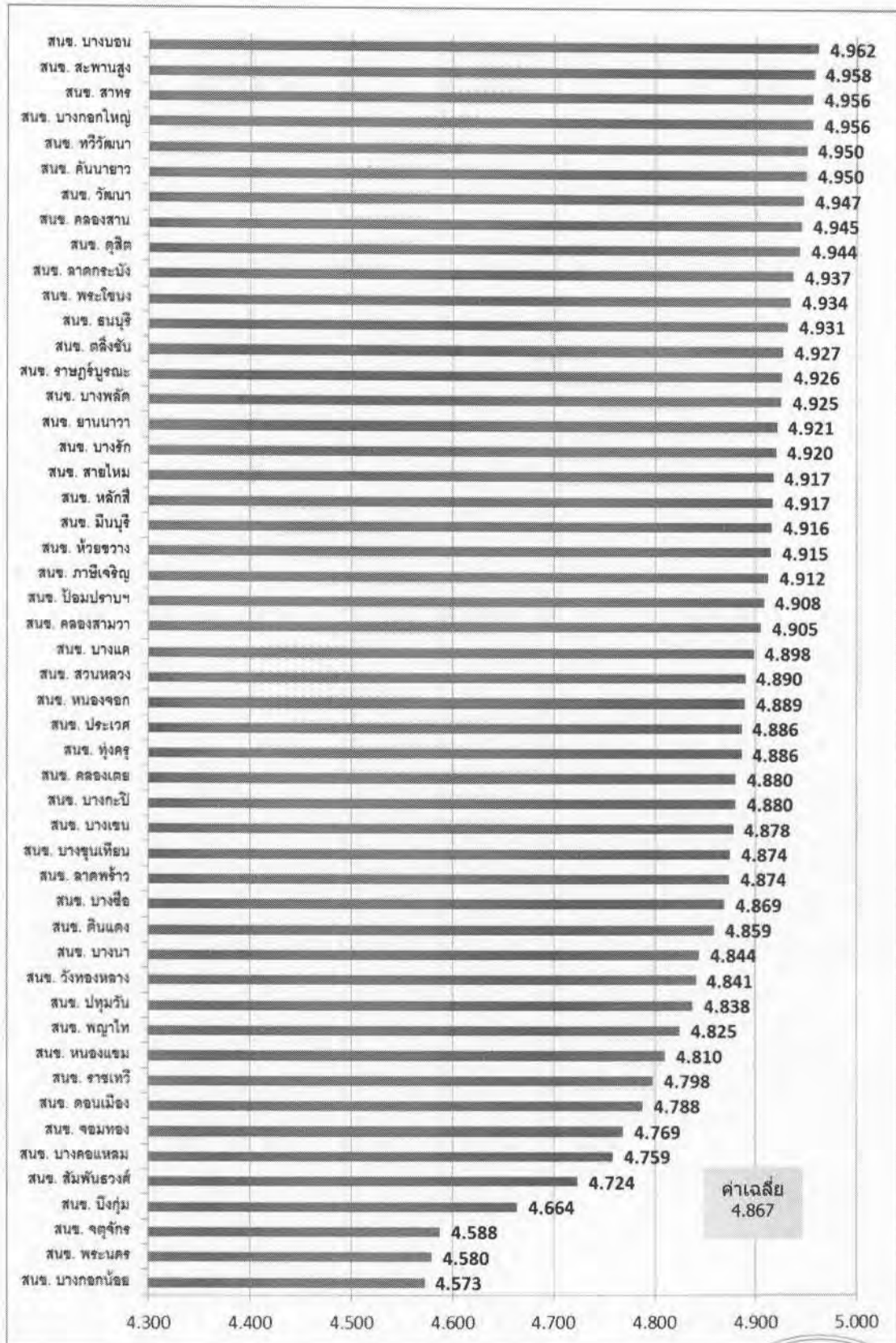


แผนภูมิที่ ๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในภาพรวม
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๓ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด
กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๑๑ โดยสำนักงานตรวจสอบภายใน
มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๙๓๒ และสำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร มีคะแนนต่ำที่สุด
เท่ากับ ๔.๗๐๐



ลับ



แผนภูมิที่ ๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในภาพรวม
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต

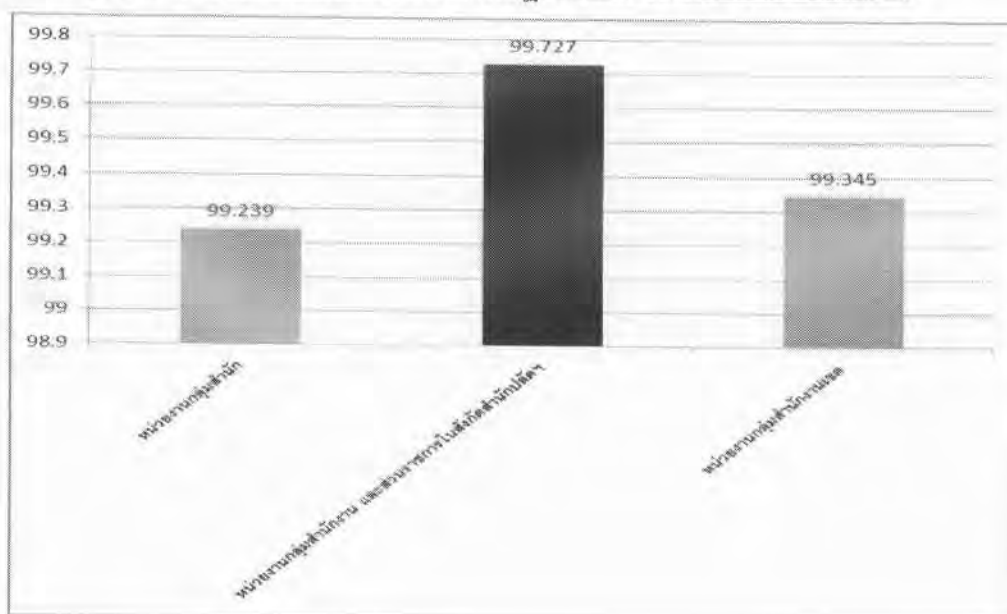


จากแผนภูมิที่ ๕ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๖๗ โดยสำนักงานเขตบางบอน มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๙๖๒ และสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๕๗๓

เมื่อจำแนกตามมิติการประเมินผล สามารถสรุปเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการเป็นรายตัวชี้วัด จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ได้ดังแผนภูมิที่ ๕ - แผนภูมิที่ ๕๓

๒.๒.๒ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน

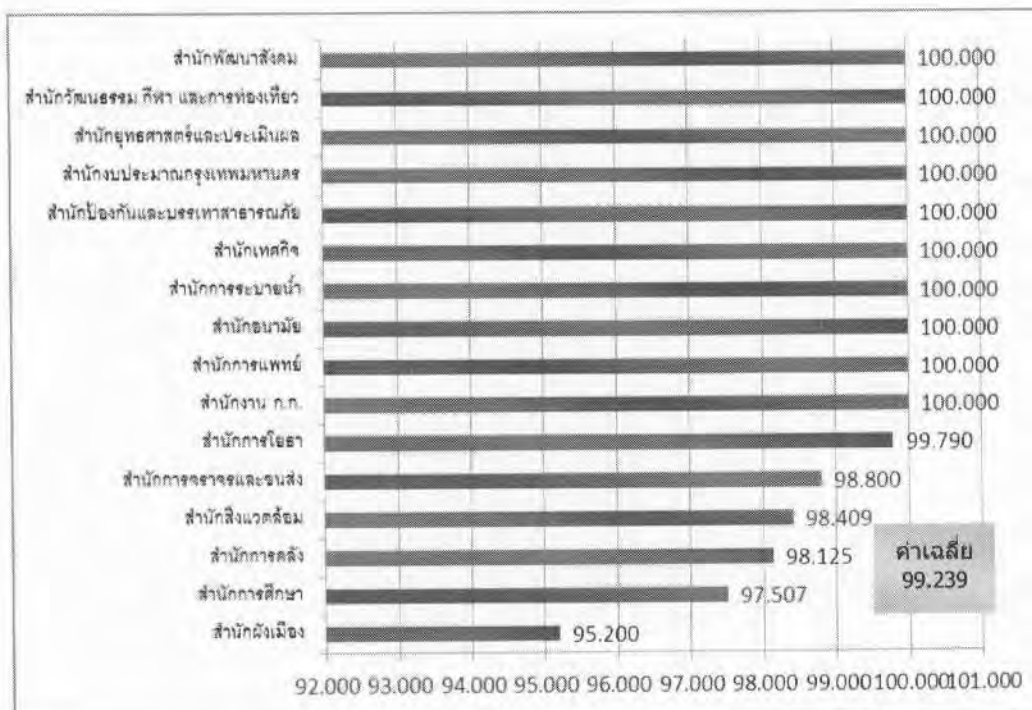


แผนภูมิที่ ๕ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๕ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน ของกลุ่มหน่วยงาน ทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๙๙.๗๒๗ รองลงมา คือ กลุ่มสำนักงานเขต เท่ากับร้อยละ ๙๙.๓๔๕ และกลุ่มสำนัก เท่ากับร้อยละ ๙๙.๒๓๙ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๖ - ๘

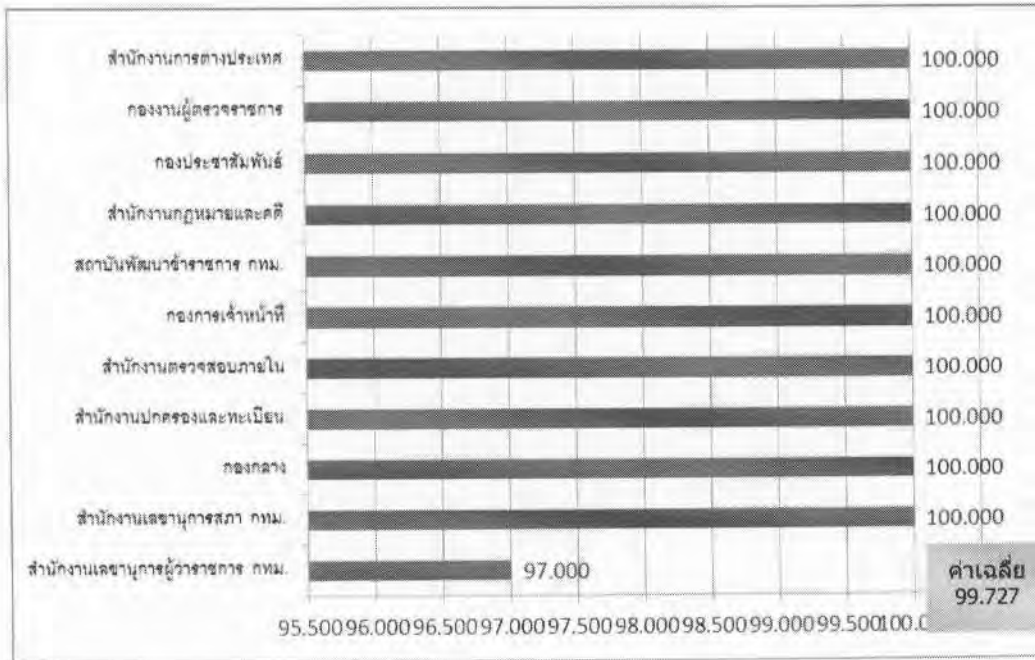




แผนภูมิที่ ๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในมิติที่ ๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๖ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ย ในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับ ร้อยละ ๙๙.๒๓๙ โดยมี ๑๐ หน่วยงาน ที่ได้รับคะแนนเต็ม ส่วนสำนักผังเมือง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๙๕.๒๐๐ ซึ่งเป็นผลคะแนนที่ต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของทั้ง ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ อีกด้วย

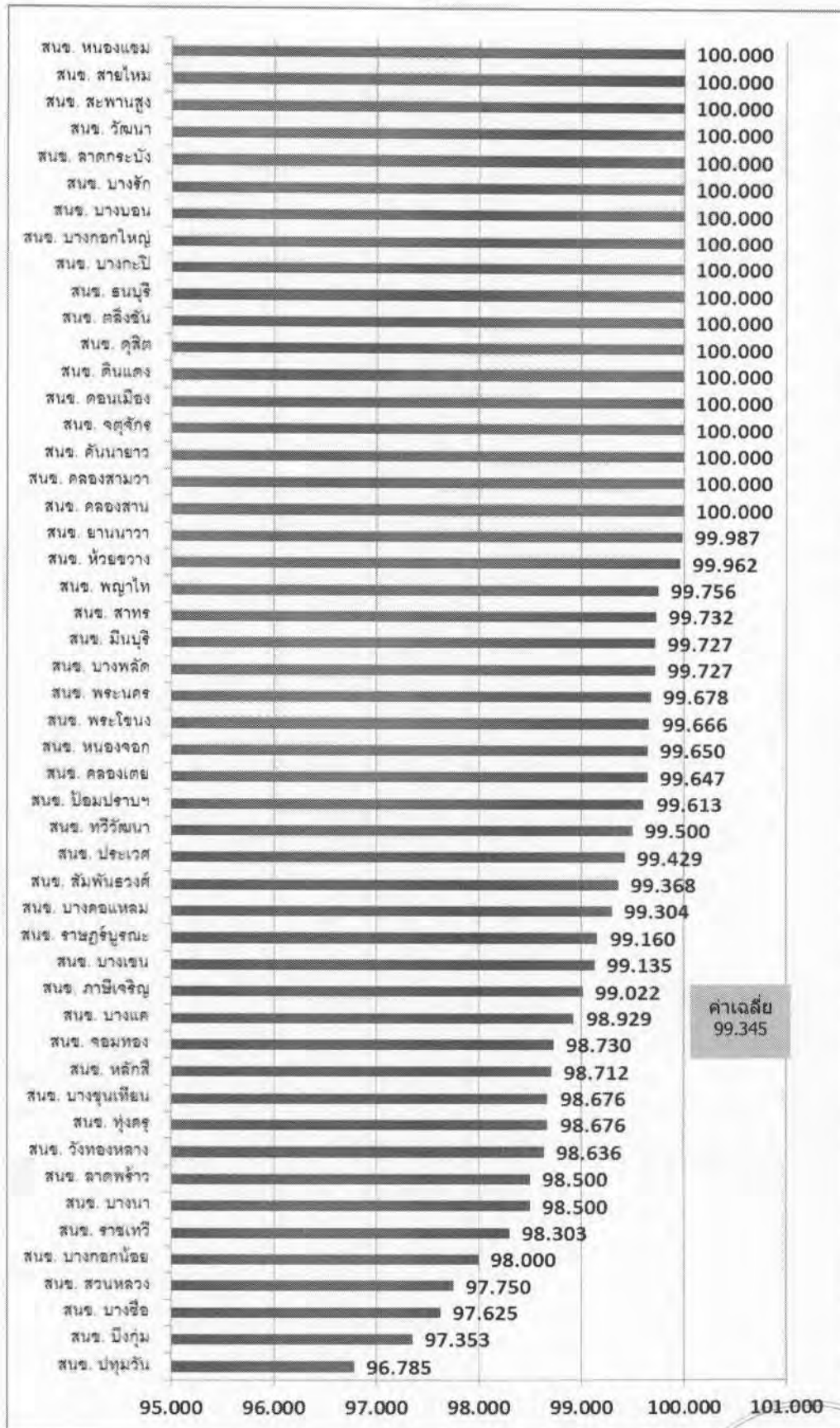




แผนภูมิที่ ๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในมิติที่ ๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๗ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด
กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการ
ประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับ ร้อยละ ๙๙.๗๒๗ โดยมี ๑๐ หน่วยงาน ที่ได้รับคะแนนเต็ม ส่วนสำนักงาน
เลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๙๗.๐๐๐





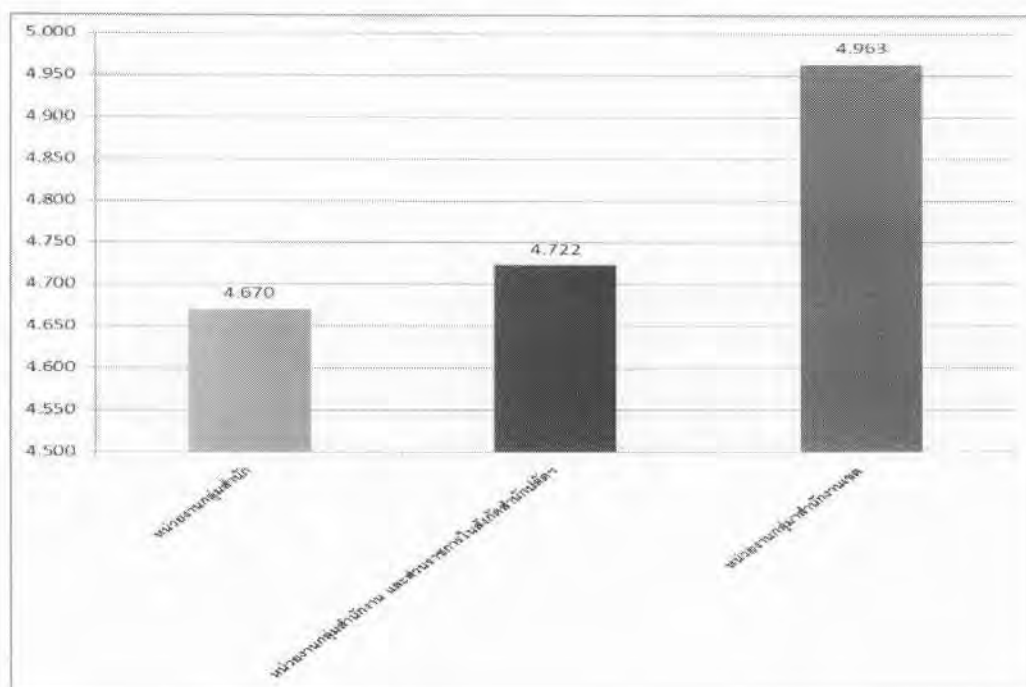
แผนภูมิที่ ๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในมิติที่ ๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๘ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับ ร้อยละ ๙๙.๓๔๕ โดยมีสำนักงานเขต จำนวน ๑๘ หน่วยงาน ได้รับคะแนนเต็ม และสำนักงานเขตปทุมวัน มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๙๖.๗๘๕

๒.๒.๓ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๒

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน

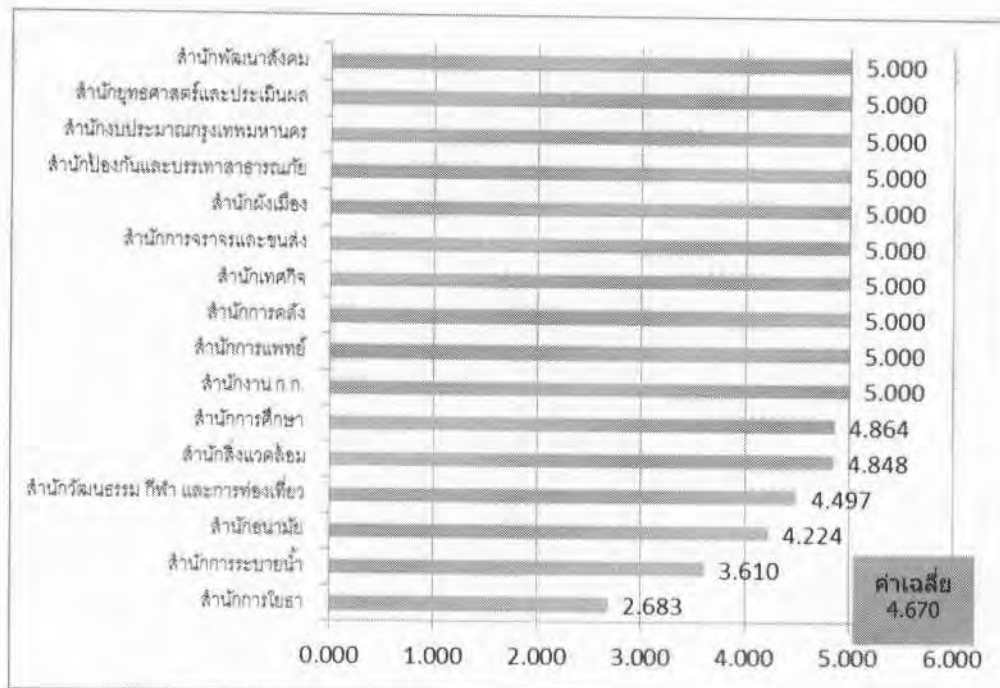


แผนภูมิที่ ๙ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๙ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน ของกลุ่มหน่วยงาน ทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๔.๙๖๓ รองลงมา คือ กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ร้อยละ ๔.๗๒๒ และกลุ่มสำนัก เท่ากับร้อยละ ๔.๖๗๐ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ตั้งแผนภูมิที่ ๑๐ - ๑๒

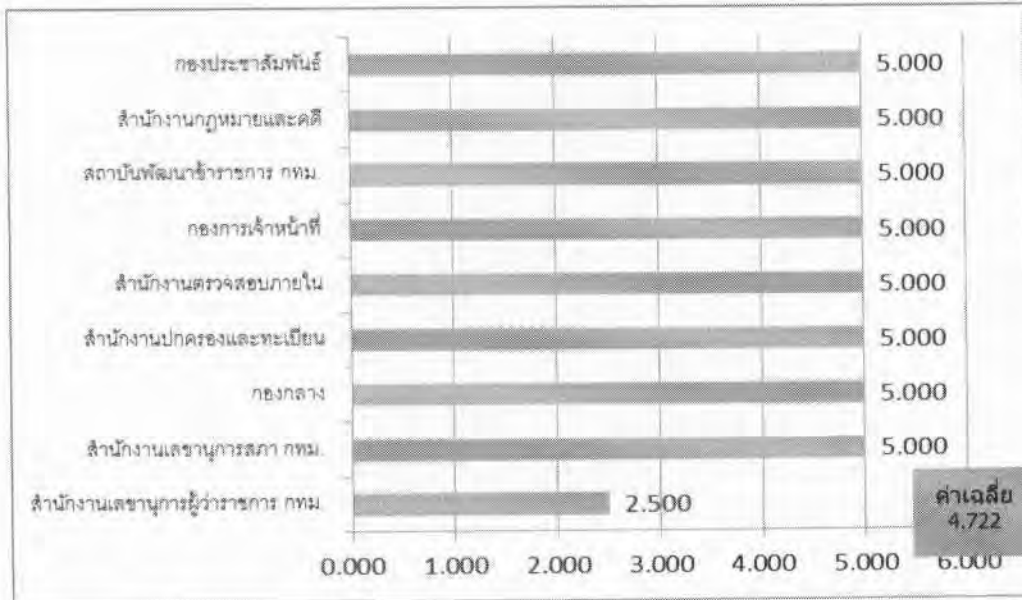




แผนภูมิที่ ๑๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๑๐ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ย
ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กักกัน เท่ากับ ๔.๖๗๐ โดยมี ๑๐ หน่วยงาน
ได้คะแนนเต็ม คือ ร้อยละ ๕.๐๐๐ ส่วนสำนักการโยธา มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๒.๖๘๓



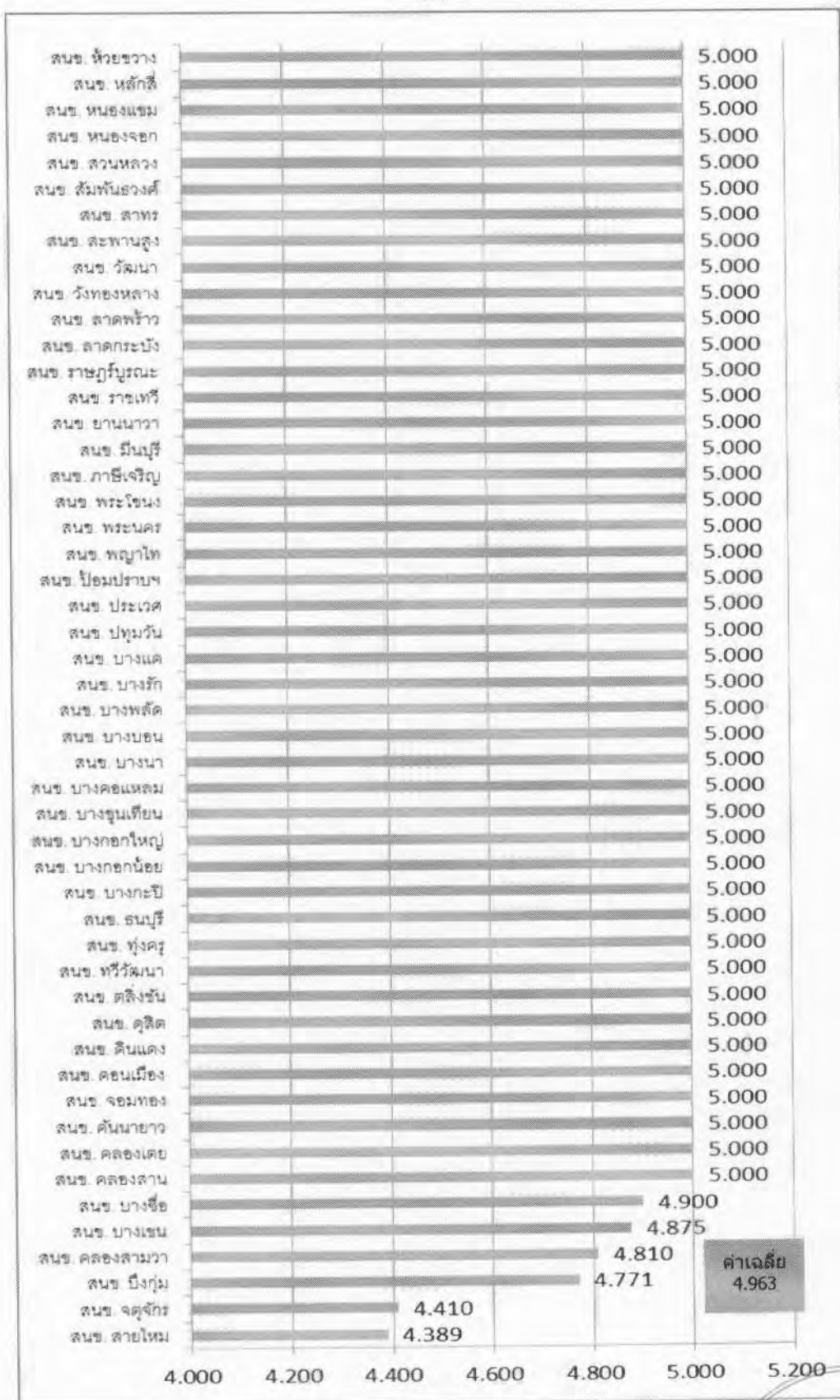


แผนภูมิที่ ๑๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๑ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด
กรุงเทพมหานคร จำนวน ๘ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของ
การก่อหนี้ผูกพัน เท่ากับร้อยละ ๔.๗๒๒ โดยมี ๘ หน่วยงาน ได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ร้อยละ ๕.๐๐๐
ส่วนสำนักงานเลขาธิการผู้ว่ากรุงเทพมหานคร ได้คะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๒.๕๐๐ ซึ่งเป็นคะแนนที่
ต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของทั้ง ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ อีกด้วย

***หมายเหตุ กองงานผู้ตรวจราชการ และสำนักงานการต่างประเทศ ไม่มีงบประมาณ จึงไม่นำมาคิด
คะแนนในส่วนนี้



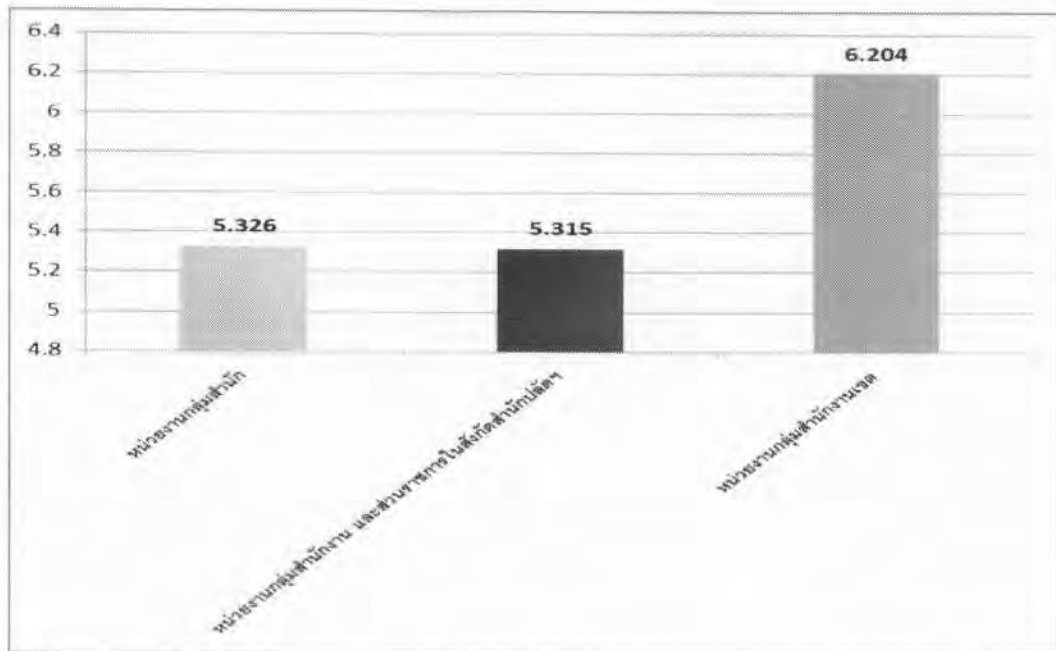


แผนภูมิที่ ๑๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต



จากแผนภูมิที่ ๑๒ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้ผูกพัน เท่ากับ ร้อยละ ๔.๙๖๓ โดยมี ๔๔ หน่วยงานได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตสายไหม มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๔.๓๘๙

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม

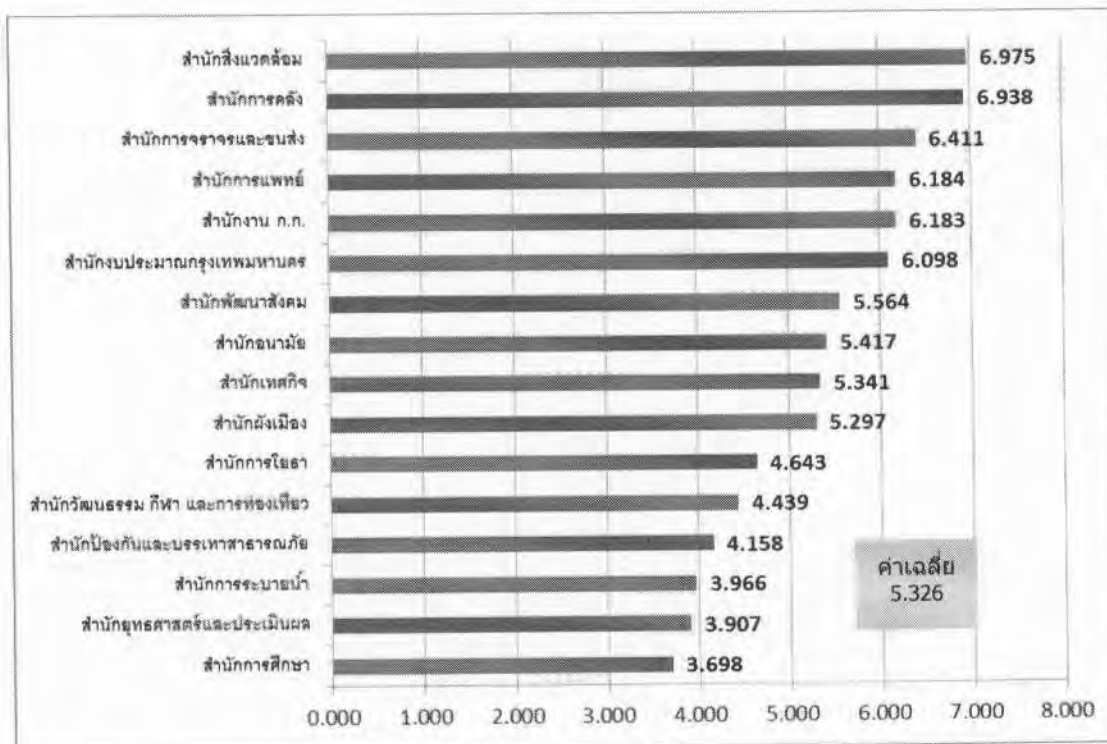


แผนภูมิที่ ๑๓ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๑๓ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม ของกลุ่มหน่วยงาน ทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๖.๒๐๔ รองลงมา คือ กลุ่มสำนัก เท่ากับร้อยละ ๕.๓๒๖ และกลุ่มสำนักงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ร้อยละ ๕.๓๑๕ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ตั้งแผนภูมิที่ ๑๔ - ๑๖

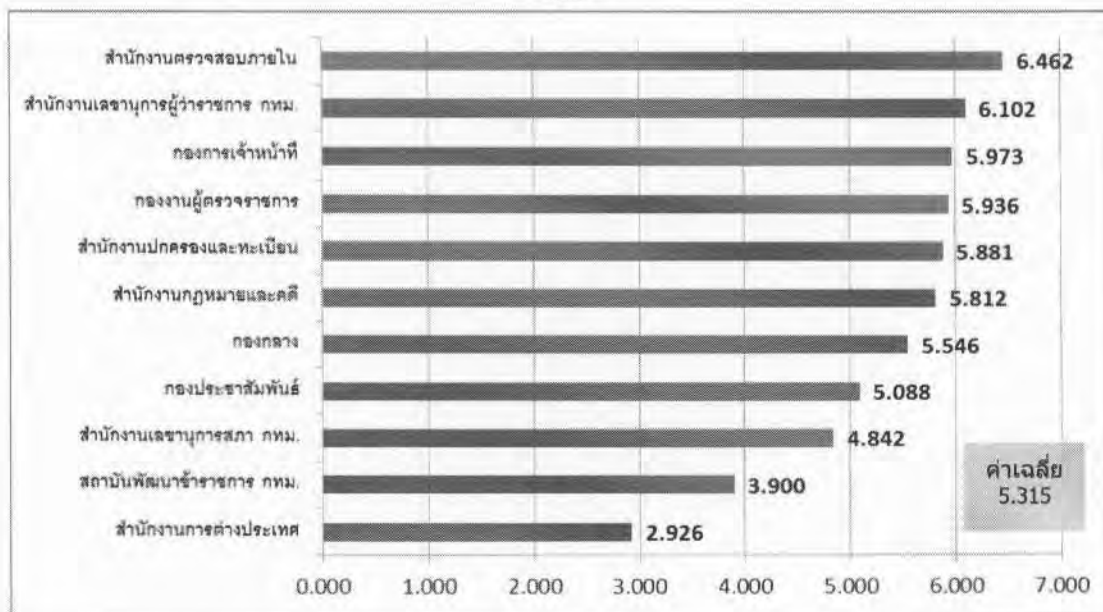




แผนภูมิที่ ๑๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๑๔ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ย
ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เท่ากับ ร้อยละ ๕.๓๒๖
โดยสำนักสิ่งแวดล้อมมีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ร้อยละ ๖.๙๗๕ ส่วนสำนักการศึกษา มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ
ร้อยละ ๓.๖๙๘

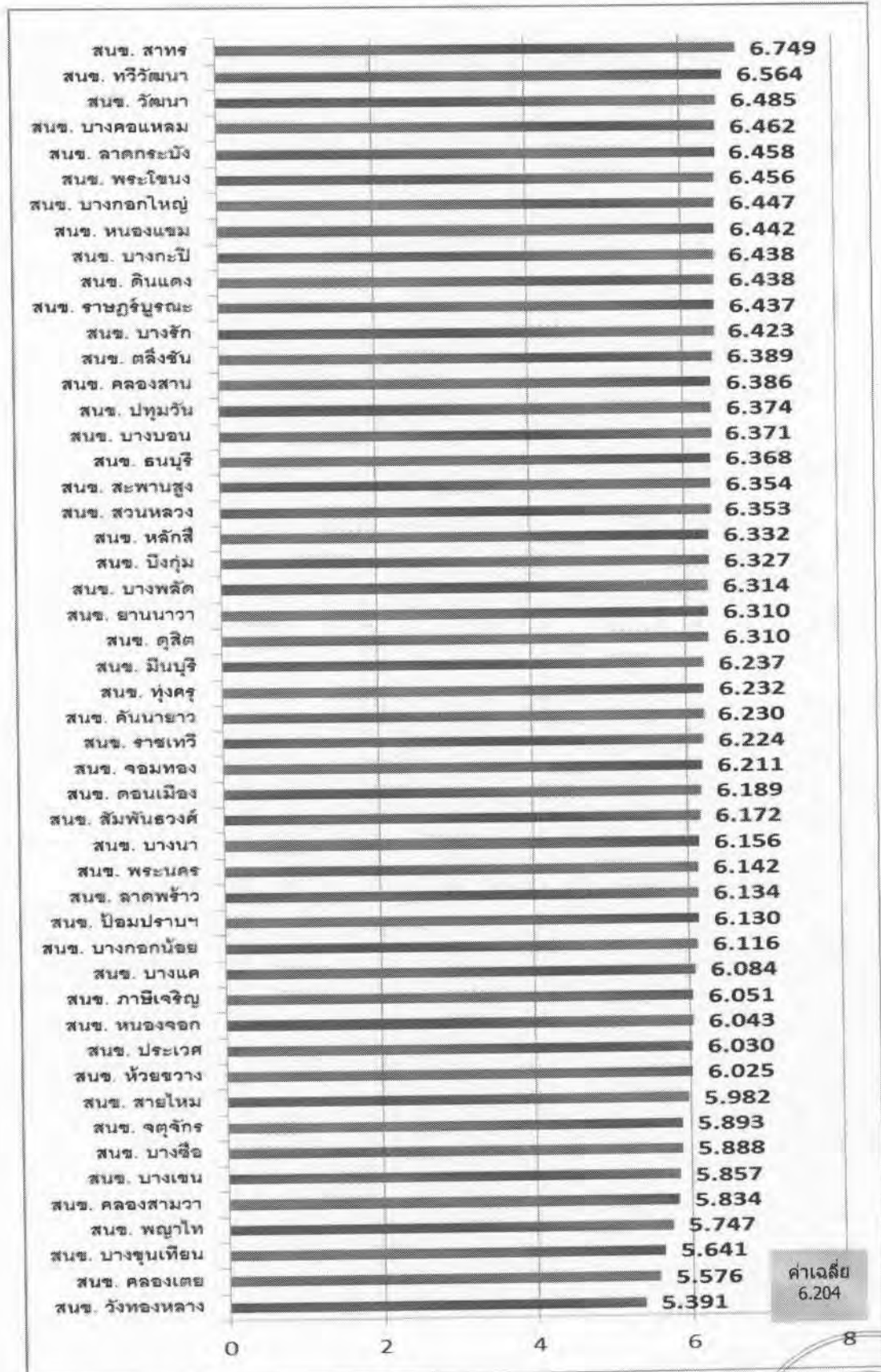




แผนภูมิที่ ๑๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๕ พบว่า หน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณ เท่ากับ ร้อยละ ๕.๓๑๕ โดยสำนักงานตรวจสอบภายใน มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ร้อยละ ๖.๔๖๒ ส่วนสำนักงานการต่างประเทศ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๒.๙๒๖ ซึ่งเป็นคะแนนต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของทั้ง ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ อีกด้วย



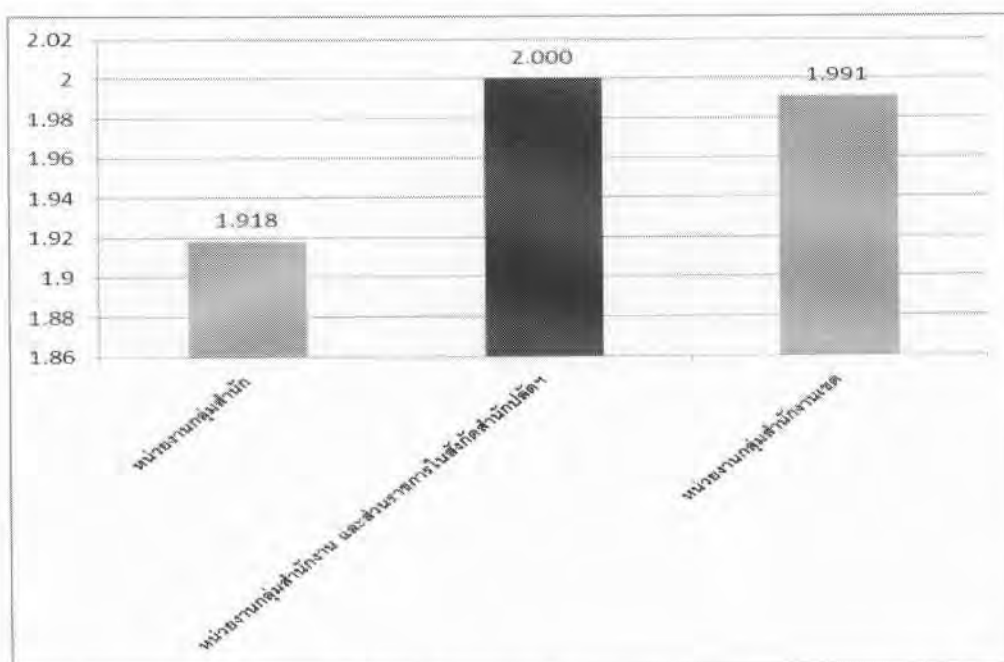


แผนภูมิที่ ๑๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต



จากแผนภูมิที่ ๑๖ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เท่ากับ ร้อยละ ๖.๒๐๔ โดยสำนักงานเขตสาทร มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ร้อยละ ๖.๗๔๙ และสำนักงานเขตวังทองหลาง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๕.๓๙๑

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เบิกเหลื่อมปี



แผนภูมิที่ ๑๗ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

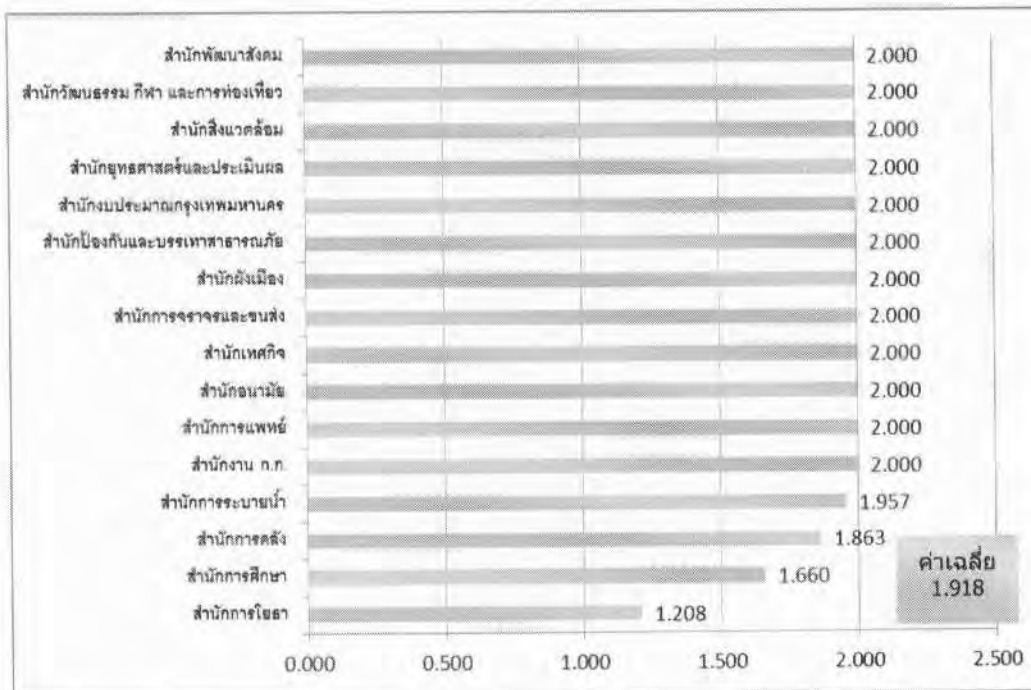
จากแผนภูมิที่ ๑๗ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เบิกเหลื่อมปี ของกลุ่มหน่วยงาน ทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๒.๐๐๐ รองลงมา คือ กลุ่มสำนักงานเขต เท่ากับ ร้อยละ ๑.๙๙๑ และกลุ่มสำนัก เท่ากับร้อยละ ๑.๙๑๘ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลื่อมปี จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด กรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๘ - ๒๐



ลับ

- ๓๓ -

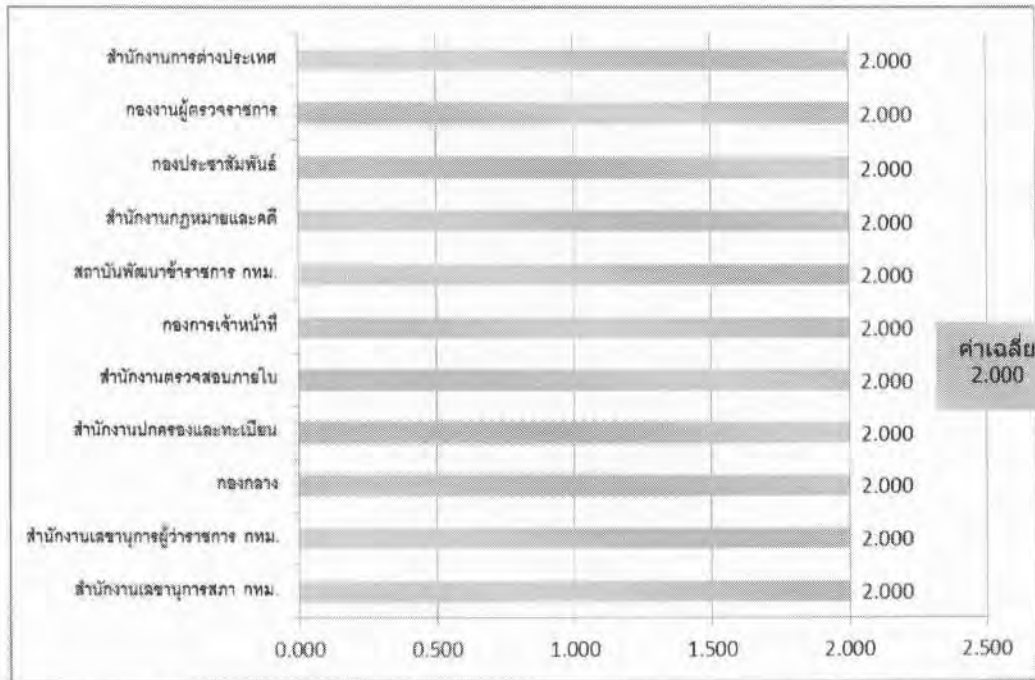


แผนภูมิที่ ๑๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๑๘ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัด
ที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เบิกเหลือในปี เท่ากับ ร้อยละ ๑.๙๑๘ โดยมี ๑๒ หน่วยงาน ได้คะแนนเต็ม เท่ากับ
ร้อยละ ๒.๐๐๐ ส่วนสำนักการโยธา มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๑.๒๐๘ ซึ่งเป็นคะแนนที่ต่ำที่สุด
เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของทั้ง ๑๖ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ อีกด้วย



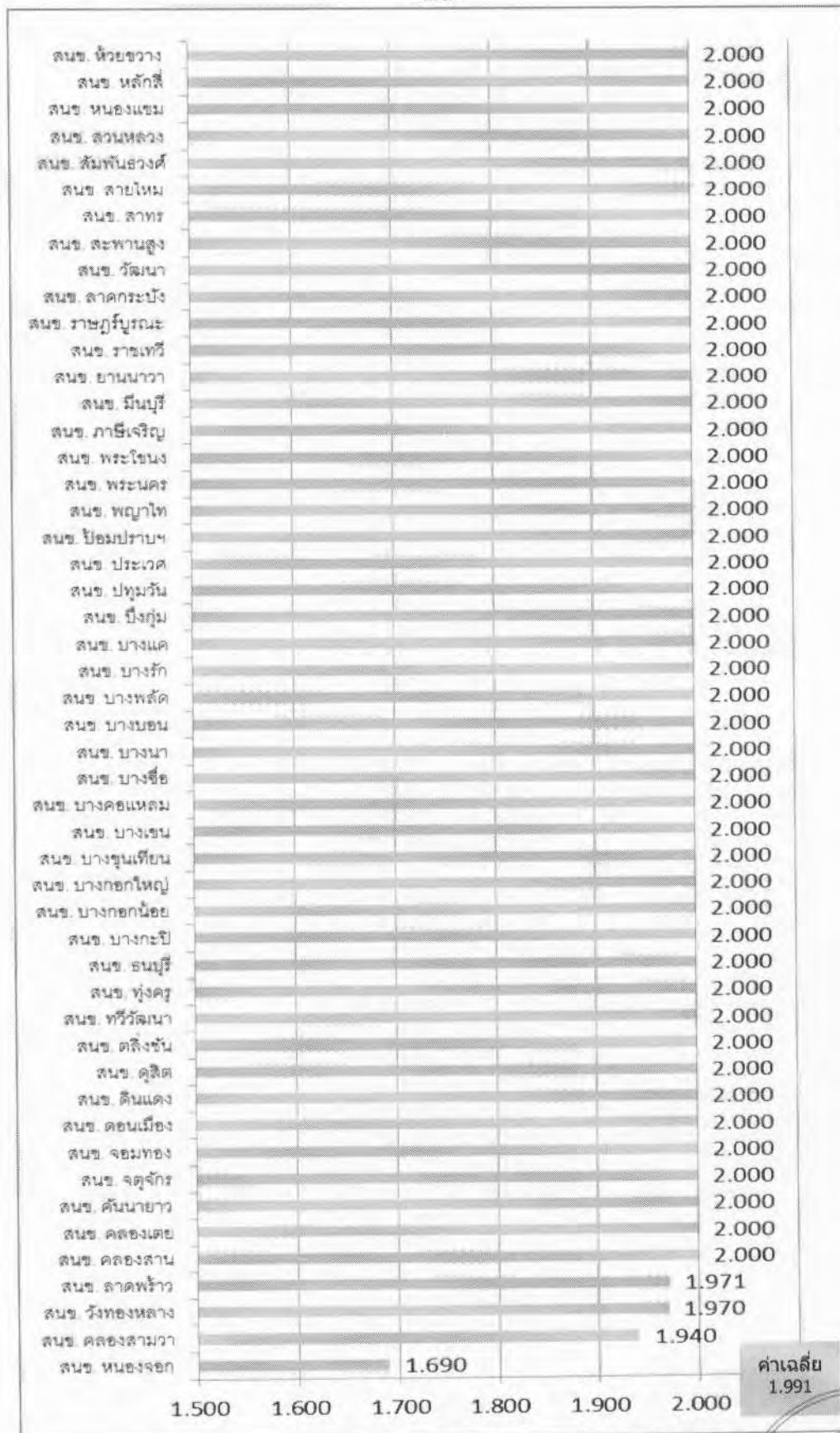
ลับ



แผนภูมิที่ ๑๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๙ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด
กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เบิกเหลือมีปี
เท่ากับ ร้อยละ ๒.๐๐๐ โดยทุกหน่วยงานได้คะแนนเต็ม เท่ากับ ร้อยละ ๒.๐๐๐





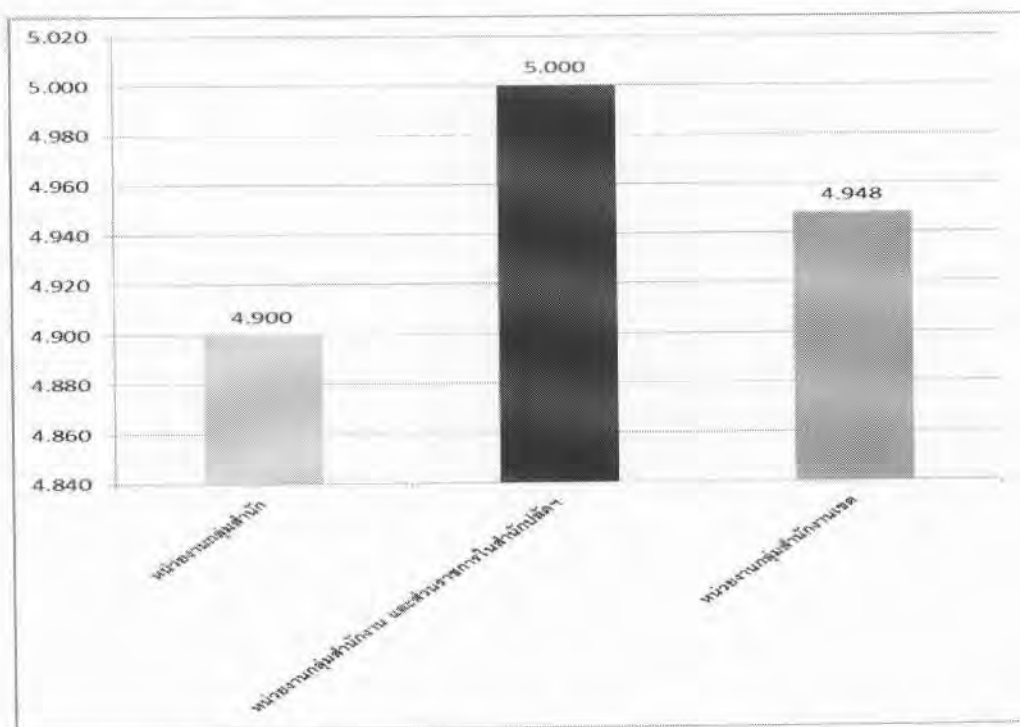
แผนภูมิที่ ๒๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต



จากแผนภูมิที่ ๒๐ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือในปี เท่ากับ ร้อยละ ๑.๙๙๑ โดยมี ๔๖ หน่วยงาน ได้คะแนนเต็ม เท่ากับ ร้อยละ ๒.๐๐๐ ส่วนสำนักงานเขตหนองจอก ที่มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๑.๖๙๐

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ คะแนนความสำเร็จในการจัดทางการเงิน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทางการเงินทันเวลาและถูกต้อง

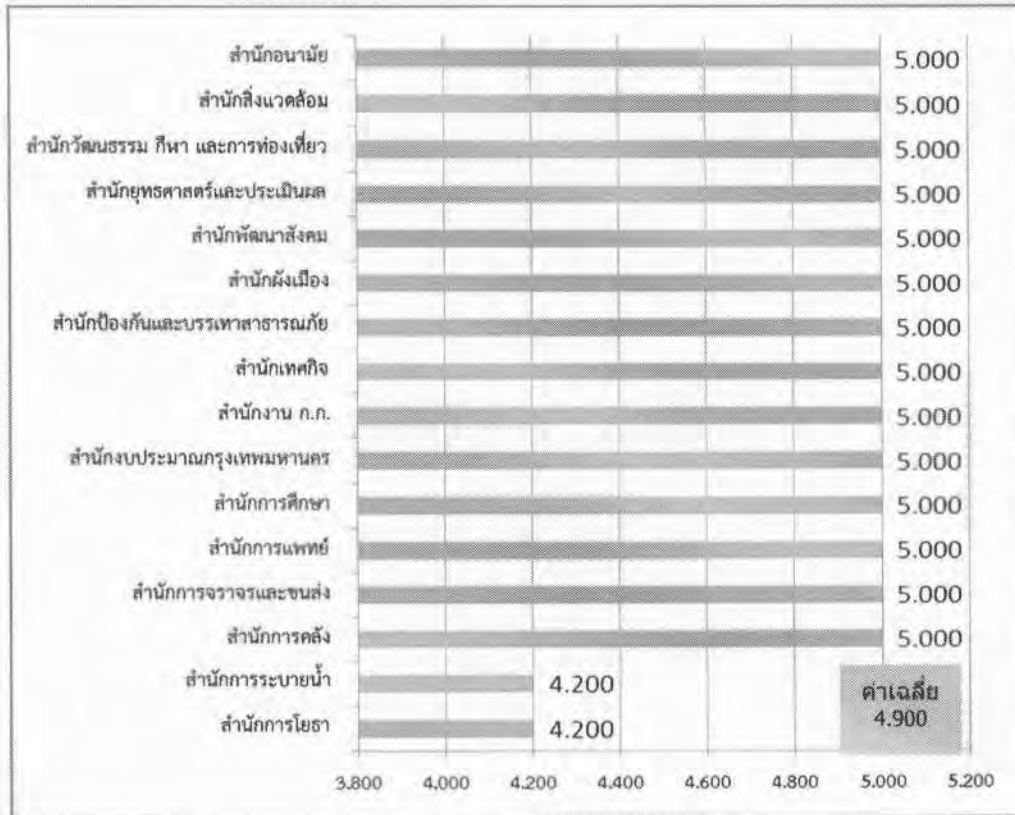


แผนภูมิที่ ๒๑ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๒๑ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จในการจัดทางการเงินทันเวลาและถูกต้องของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๕.๐๐๐ รองลงมา คือ กลุ่มสำนักงานเขต เท่ากับ ร้อยละ ๔.๙๔๘ และกลุ่มสำนัก เท่ากับร้อยละ ๔.๙๐๐ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนความสำเร็จในการจัดทางการเงินทันเวลาและถูกต้อง จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ตั้งแผนภูมิที่ ๒๒ - ๒๔





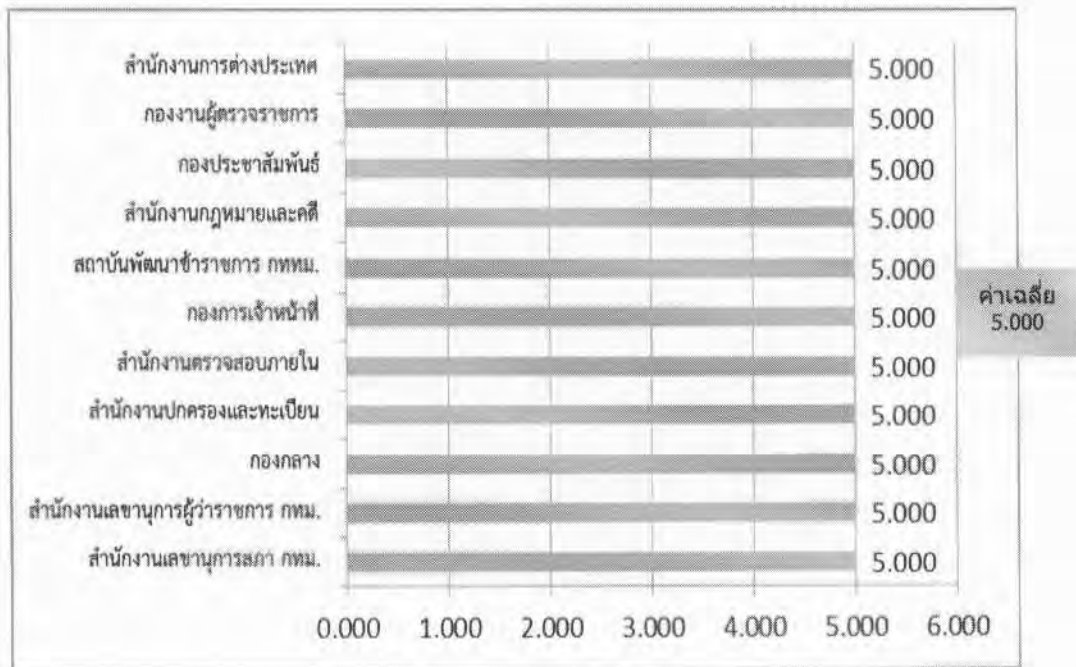
แผนภูมิที่ ๒๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๒๒ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำงานการเงินทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับ ๔.๙๐๐ คะแนน โดยมี ๑๔ หน่วยงาน ได้คะแนนเต็ม เท่ากับ ๕.๐๐๐ คะแนน ส่วนสำนักการโยธา และสำนักการระบายน้ำ มีคะแนนต่ำที่สุดเท่ากัน เท่ากับ ๔.๒๐๐ คะแนน



ลับ

- ๓๘ -



แผนภูมิที่ ๒๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

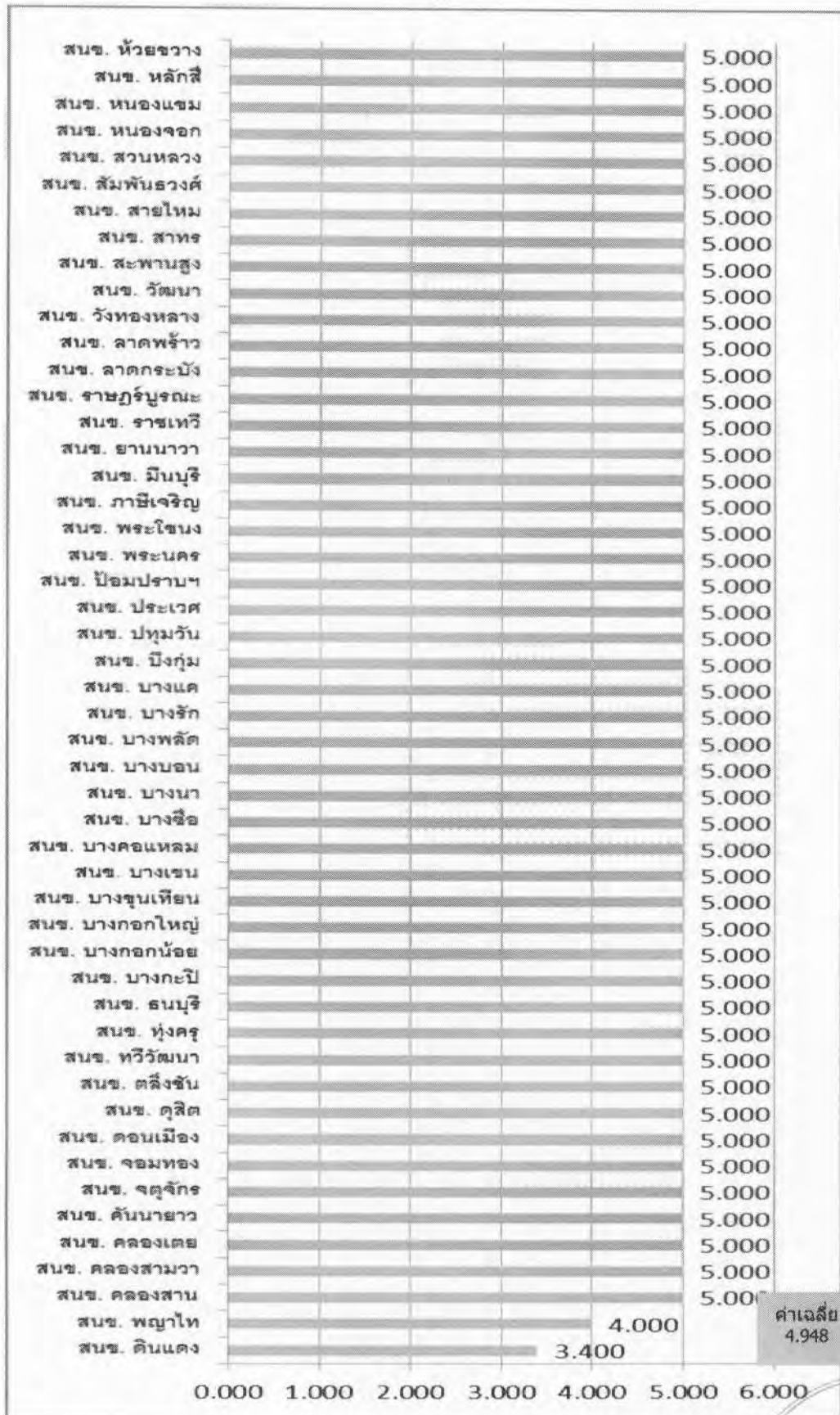
จากแผนภูมิที่ ๒๓ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด
กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัด ที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของ
การจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับ ๕.๐๐๐ คะแนน โดยทุกหน่วยงานได้คะแนนเต็ม เท่ากับ
๕.๐๐๐ คะแนน



ลับ

ลับ

- ๓๔ -



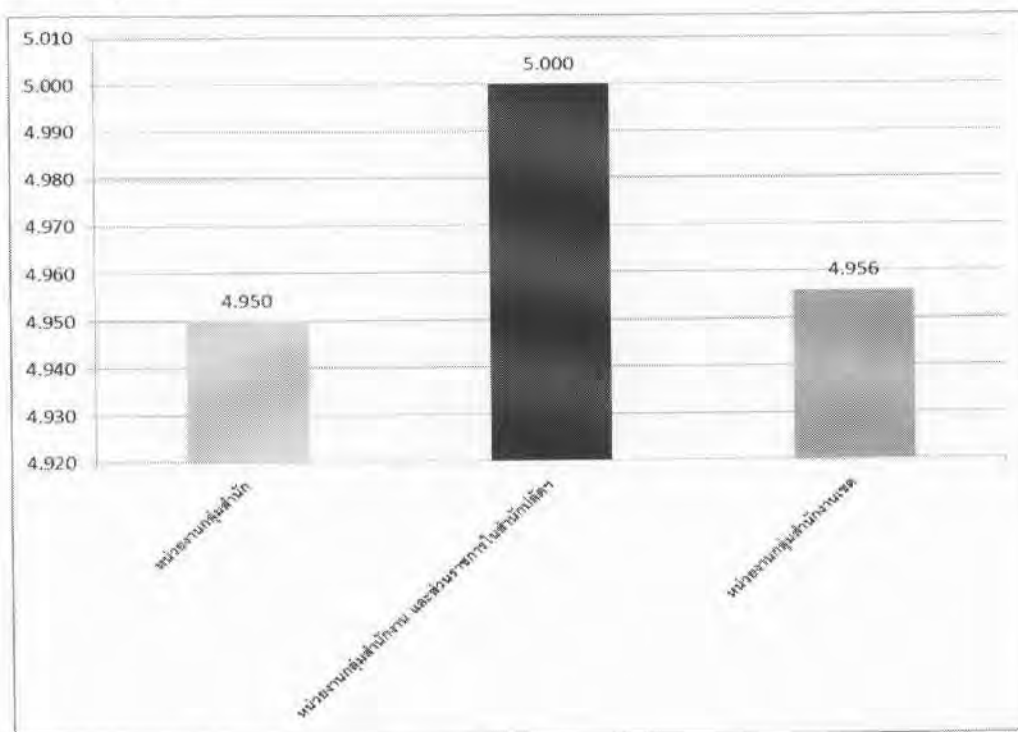
แผนภูมิที่ ๒๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต

ลับ



จากแผนภูมิที่ ๒๔ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัด ที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับ ๔.๙๔๘ คะแนน โดยมีสำนักงานเขต จำนวน ๔๘ หน่วยงาน ได้คะแนนเต็ม เท่ากับ ๕.๐๐๐ คะแนน ส่วนสำนักงานเขตดินแดง มีคะแนนต่ำสุด เท่ากับ ๓.๔๐๐ คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนที่ต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของทั้ง ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ อีกด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙
ทันเวลาและถูกต้อง

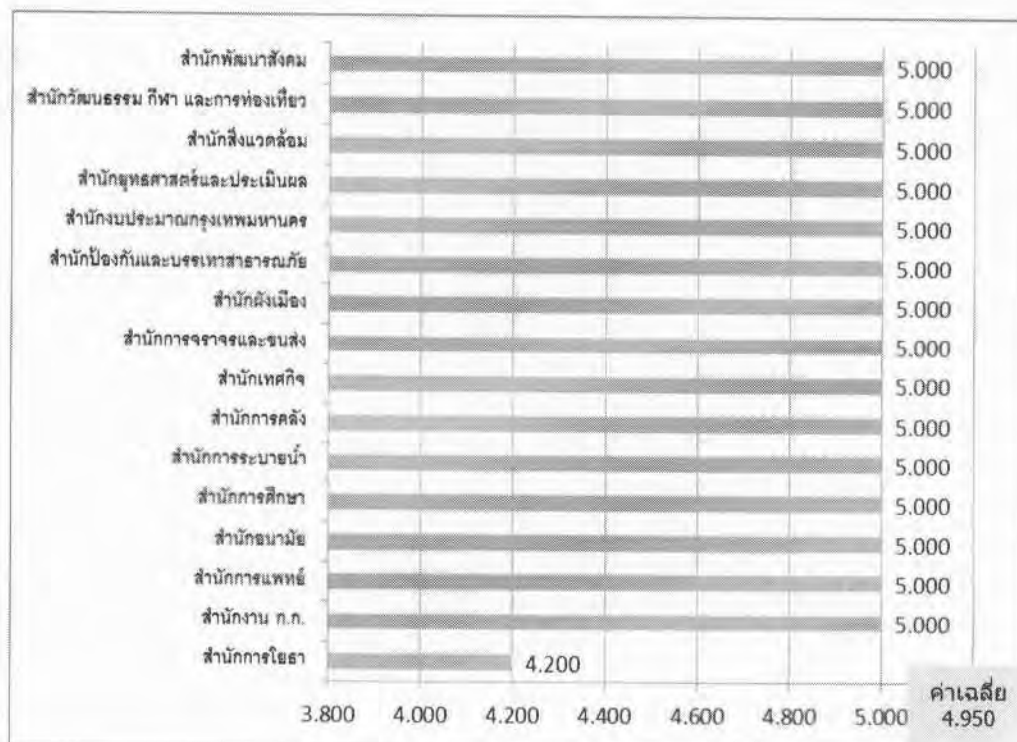


แผนภูมิที่ ๒๕ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๒๕ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลาและถูกต้องของกลุ่มหน่วยงาน ทั้ง ๓ กลุ่มพบว่า กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๕.๐๐๐ คะแนน รองลงมา คือ กลุ่มสำนักงานเขต เท่ากับ ๔.๙๕๖ คะแนน และกลุ่มสำนัก เท่ากับ ๔.๙๕๐ คะแนน ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนความสำเร็จในการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สิน ประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลาและถูกต้อง จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๒๖ - ๒๘

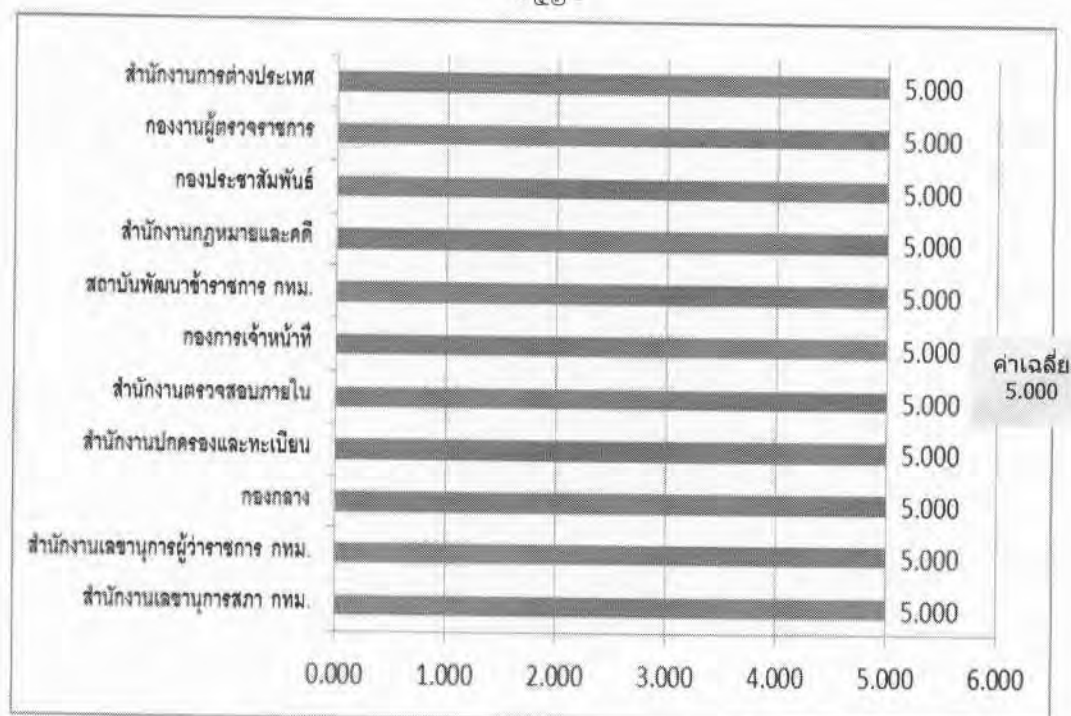




แผนภูมิที่ ๒๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๒๖ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับ ๔.๙๕๐ คะแนน โดยมี ๑๕ หน่วยงาน ได้คะแนนเต็ม เท่ากับ ๕.๐๐๐ คะแนน ส่วนสำนักการโยธามีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๒๐๐ คะแนน

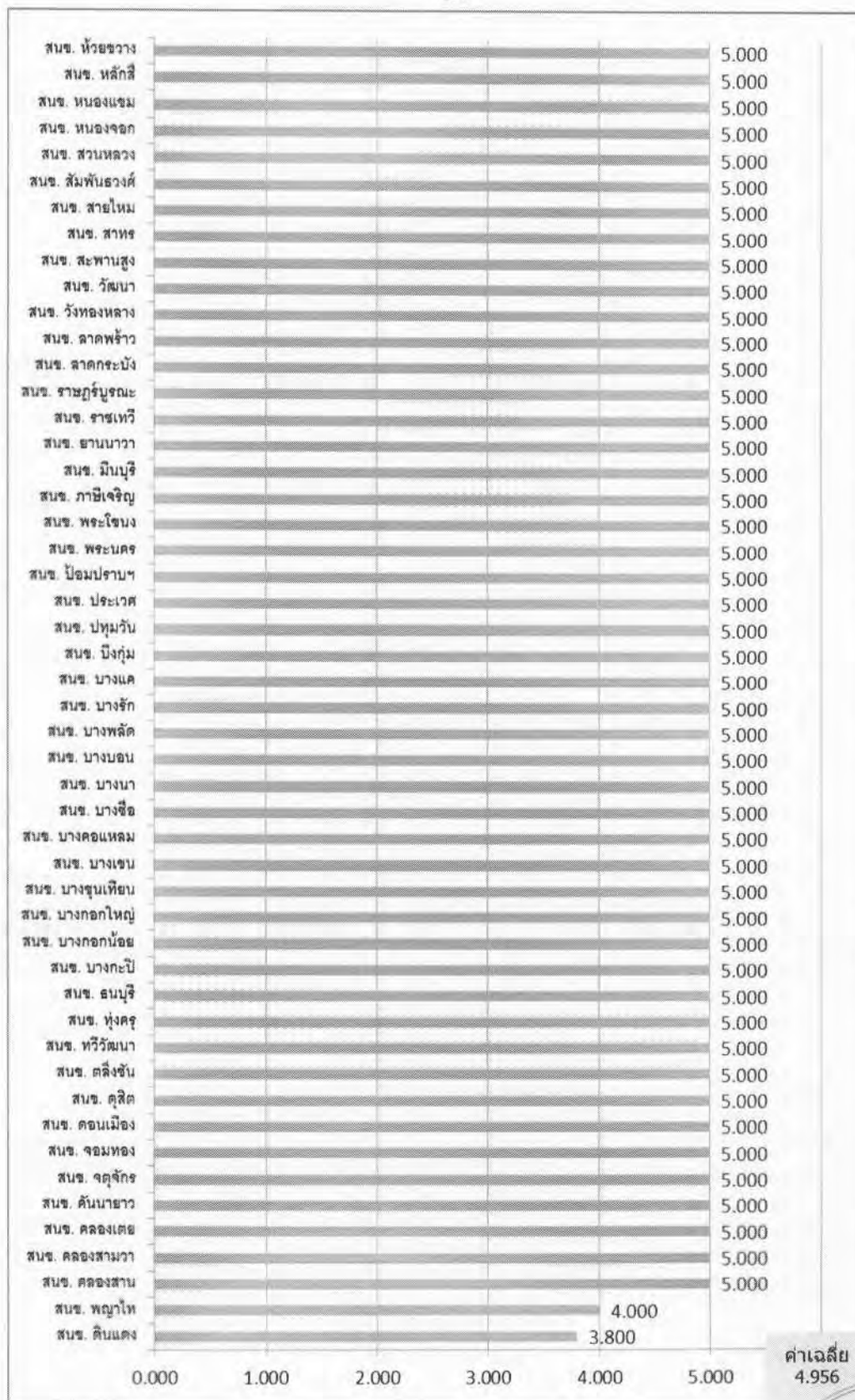




แผนภูมิที่ ๒๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๒๗ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับ ๕.๐๐๐ คะแนน โดยทุกหน่วยงาน ได้คะแนนเต็ม เท่ากับ ๕.๐๐๐ คะแนน



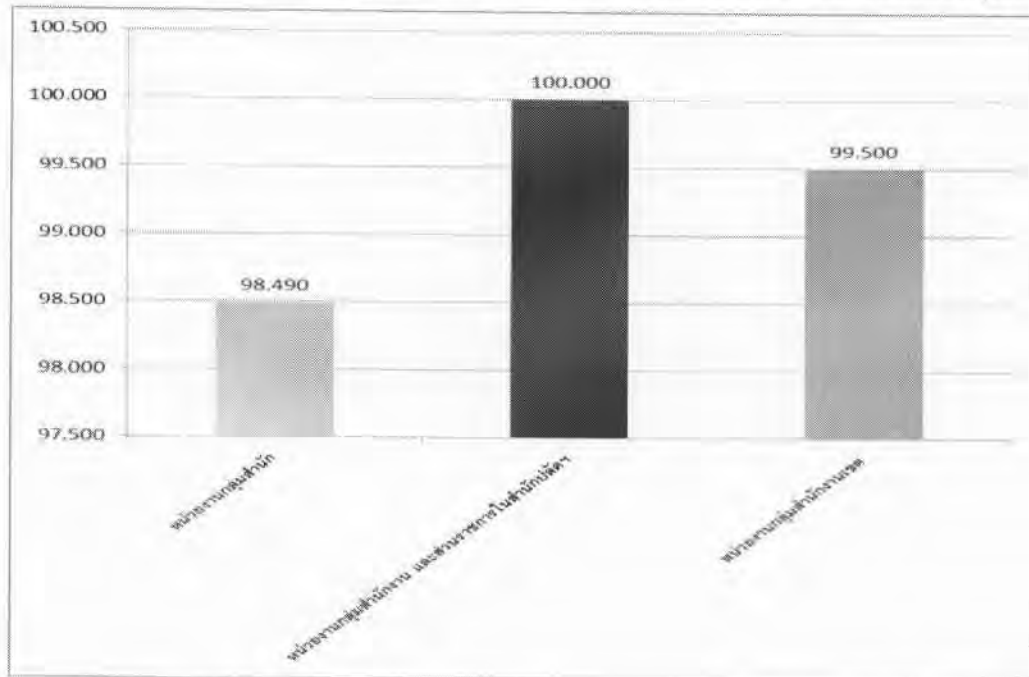


แผนภูมิที่ ๒๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต



จากแผนภูมิที่ ๒๘ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลา และถูกต้อง เท่ากับ ๔.๙๕๖ คะแนน โดยสำนักงานเขต จำนวน ๔๘ หน่วยงาน ได้คะแนนเต็ม เท่ากับ ๕.๐๐๐ คะแนน และสำนักงานเขตดินแดง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๓.๘๐๐ คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนที่ต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของทั้ง ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ อีกด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

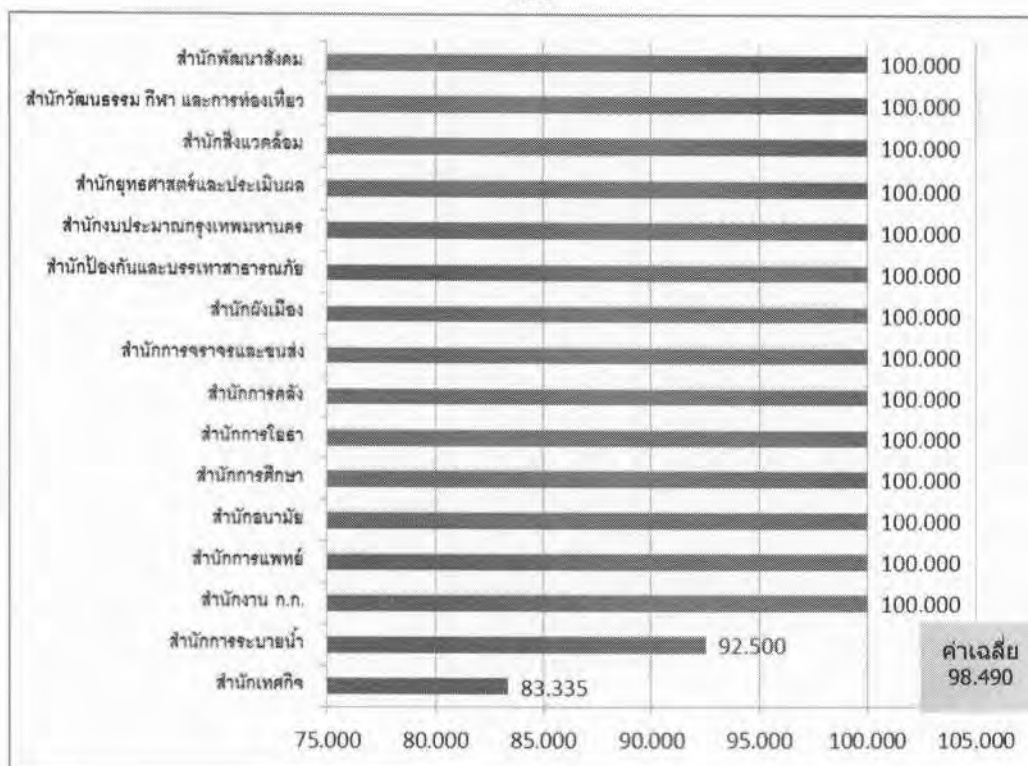


แผนภูมิที่ ๒๙ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๒๙ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐ รองลงมา คือ กลุ่มสำนักงานเขต เท่ากับ ร้อยละ ๙๙.๕๐๐ และกลุ่มสำนัก เท่ากับ ร้อยละ ๙๘.๔๙๐ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ตั้งแผนภูมิที่ ๓๐ - ๓๒

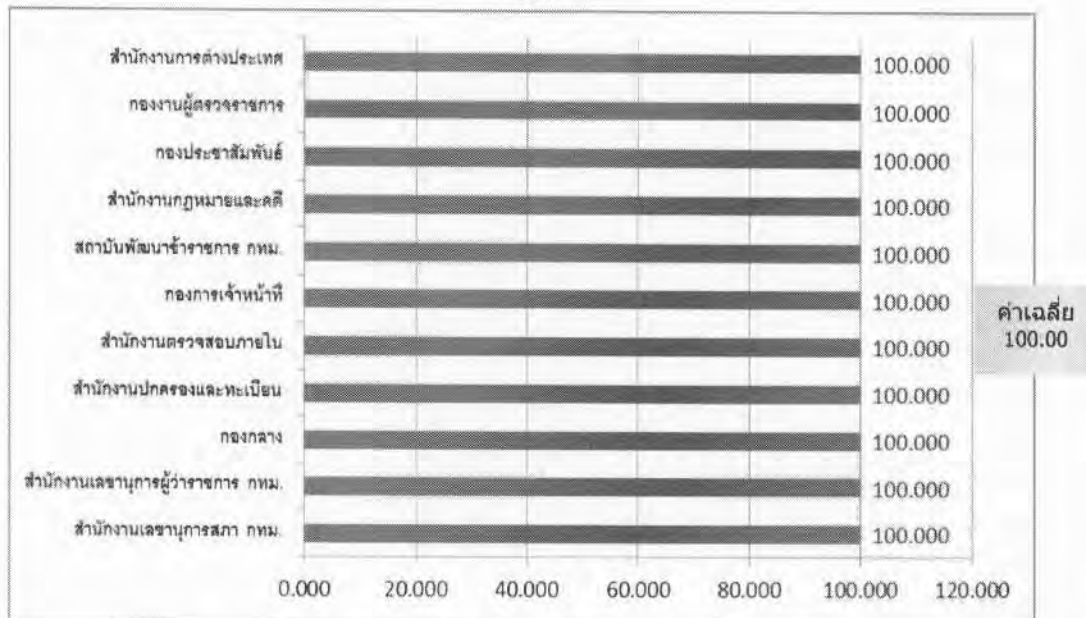




แผนภูมิที่ ๓๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๓๐ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เท่ากับ ร้อยละ ๙๘.๔๙๐ โดยมี ๑๔ สำนัก ได้คะแนนเต็ม เท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐ และสำนักเทศกิจ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๘๓.๓๓๕





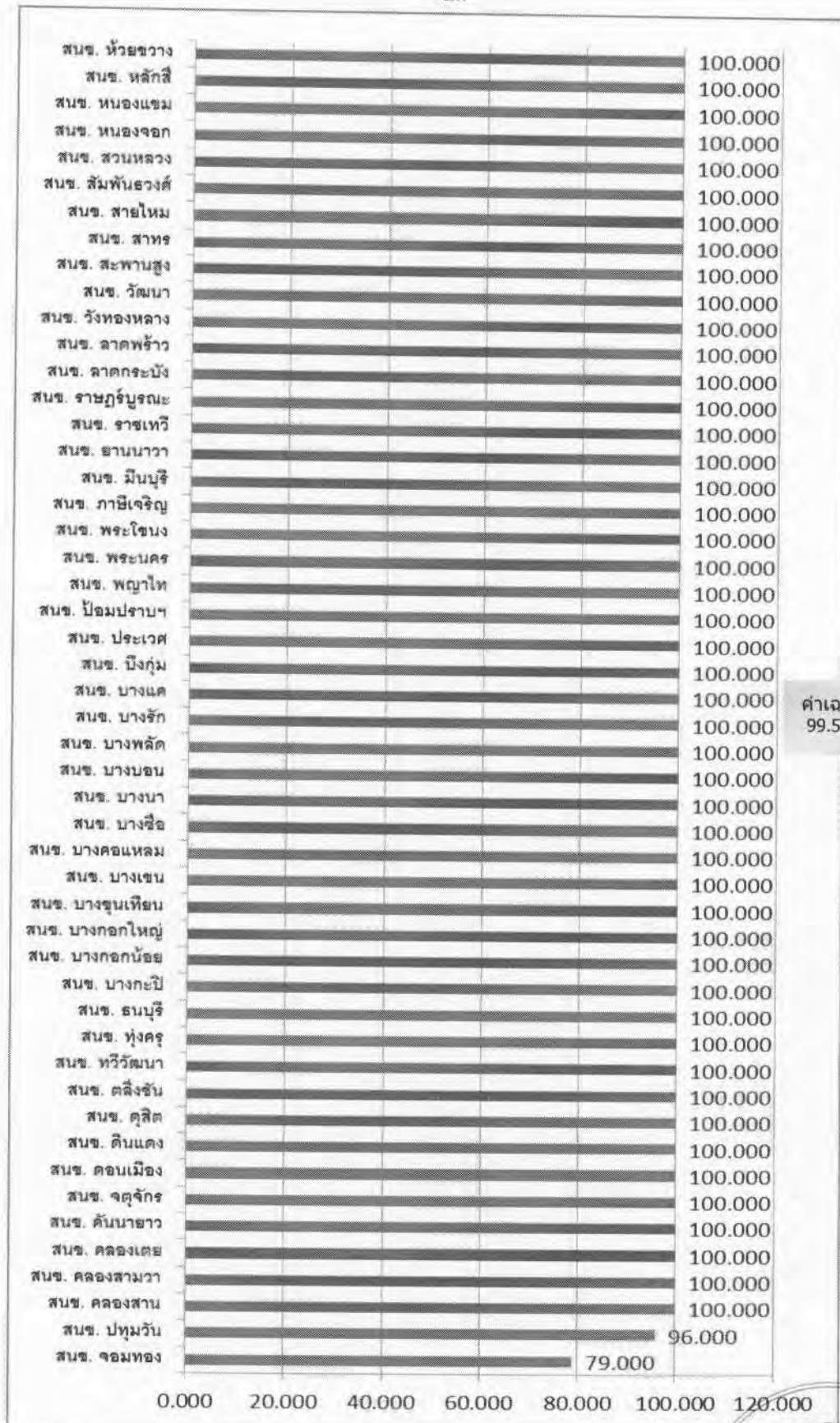
แผนภูมิที่ ๓๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๓๑ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐ โดยทุกหน่วยงาน ได้คะแนนเต็มเท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐



ลับ

- ๔๗ -



ค่าเฉลี่ย
99.500

แผนภูมิที่ ๓๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต

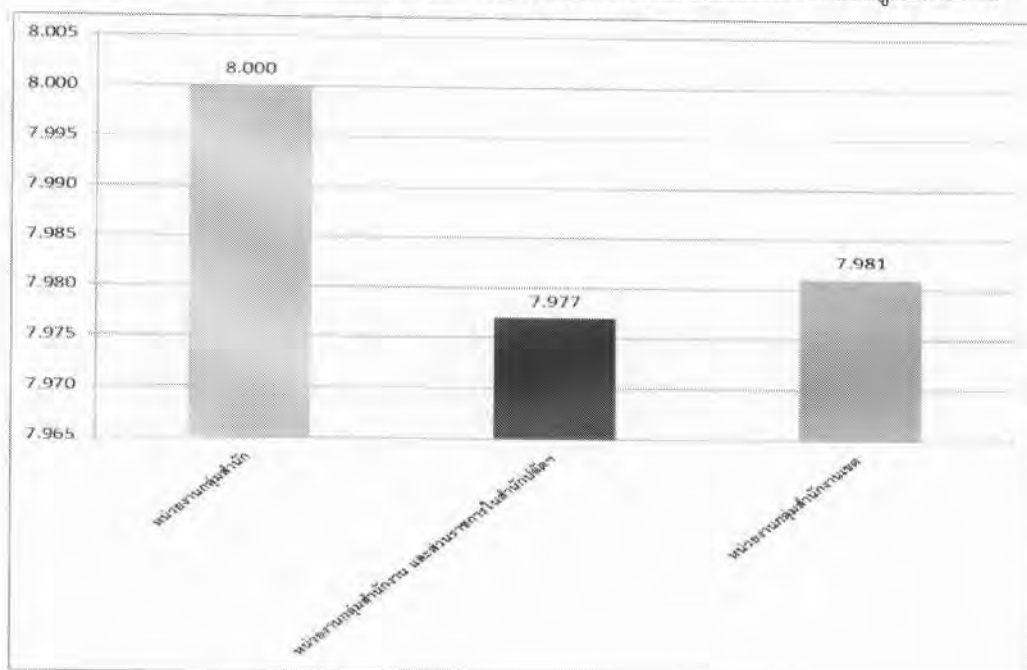
ลับ



จากแผนภูมิที่ ๓๒ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เท่ากับ ร้อยละ ๙๙.๕๐๐ โดยสำนักงานเขต จำนวน ๔๘ หน่วยงาน มีคะแนนเต็ม เท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐ และสำนักงานเขตจอมทอง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๙๙.๐๐ ซึ่งเป็นคะแนนที่ต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของทั้ง ๓๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ อีกด้วย

๒.๒.๔ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๓

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ

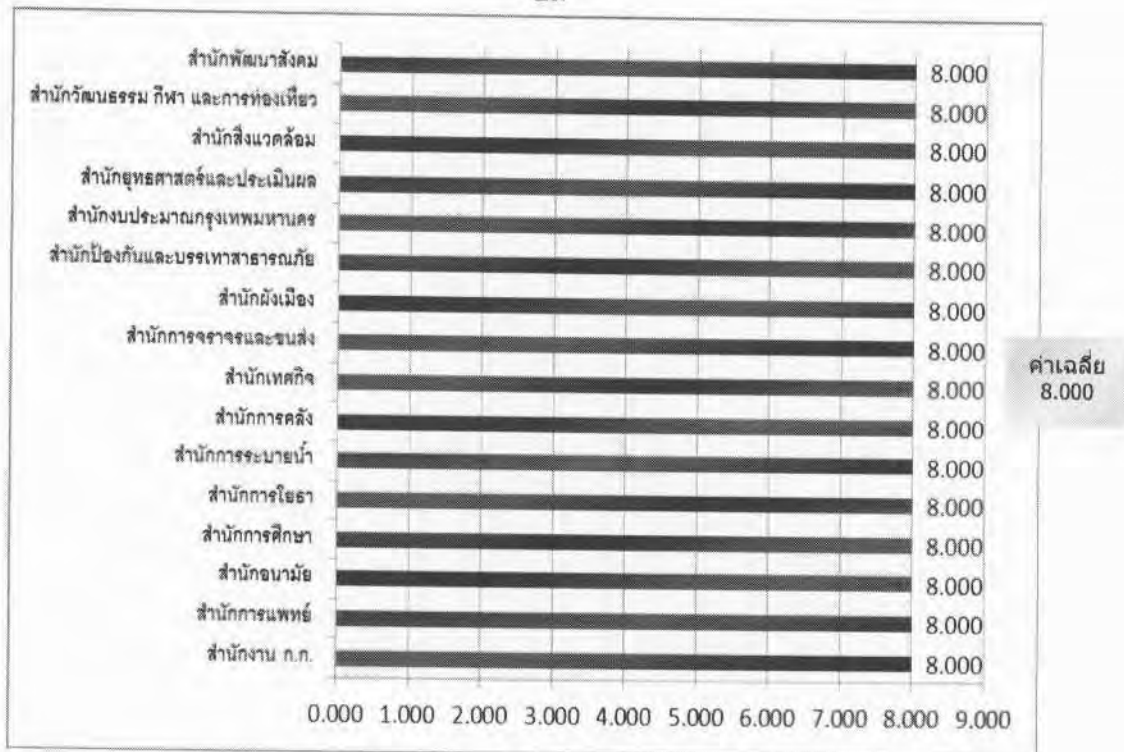


แผนภูมิที่ ๓๓ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๓๓ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๘ คะแนน รองลงมา คือกลุ่มสำนักงานเขต เท่ากับ ๗.๙๘๑ คะแนน และกลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ๗.๙๗๗ คะแนน ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๓๔ - ๓๖

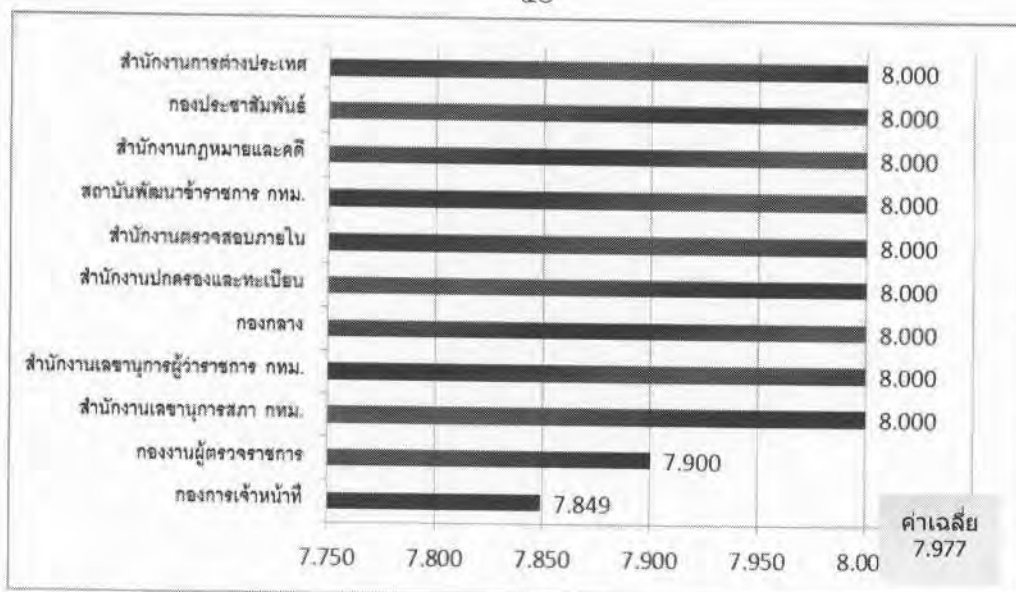




แผนภูมิที่ ๓๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๓๔ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ เท่ากับ ๘.๐๐๐ คะแนน โดยทุกหน่วยงาน ได้คะแนนเต็ม เท่ากับ ๘.๐๐๐ คะแนน

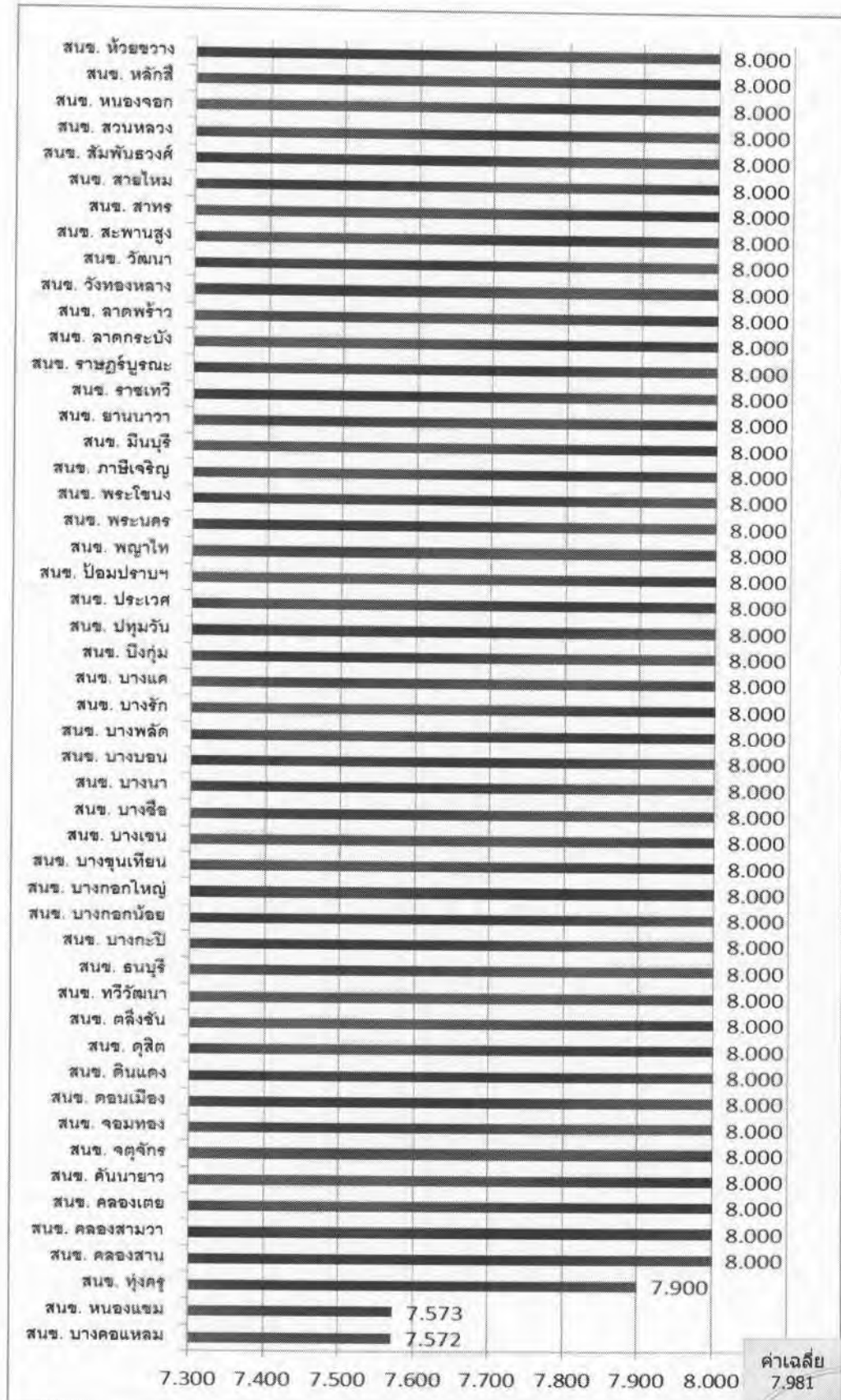




แผนภูมิที่ ๓๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๓๕ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด
กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ หน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๗.๙๗๗ คะแนน โดยมีสำนักงาน/ส่วนราชการฯ
จำนวน ๙ หน่วยงาน ได้รับคะแนนเต็ม และกองการเจ้าหน้าที่ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๗.๘๔๙ คะแนน

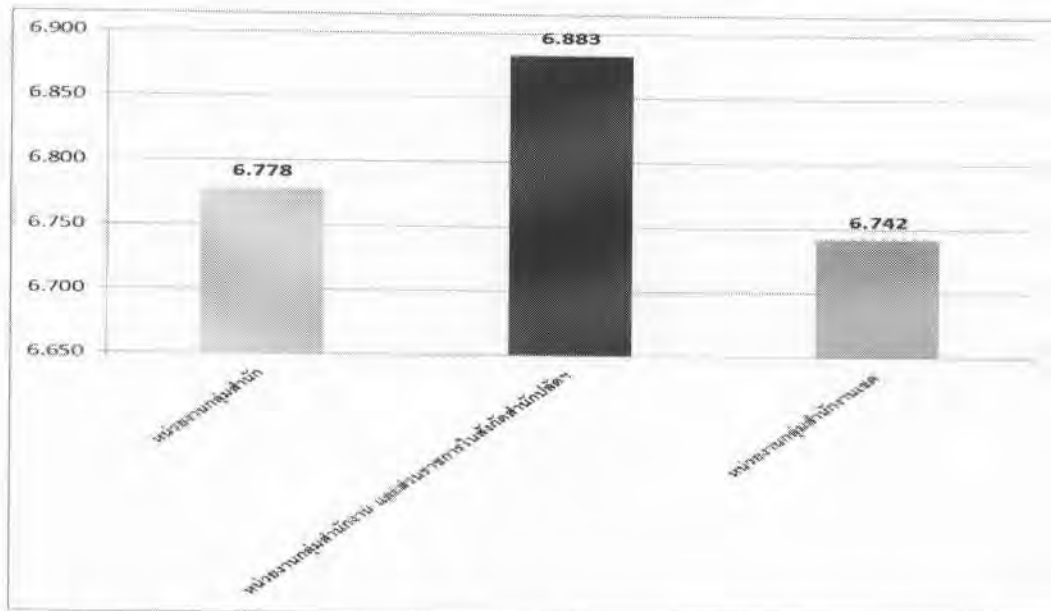




แผนภูมิที่ ๓๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๓๖ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ เท่ากับ ๗.๙๘๑ คะแนน โดยสำนักงานเขต จำนวน ๔๗ หน่วยงาน ได้รับคะแนนเต็ม และสำนักงานเขตบางคอแหลม มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๗.๕๗๒ คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนที่ต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของทั้ง ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ อีกด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)

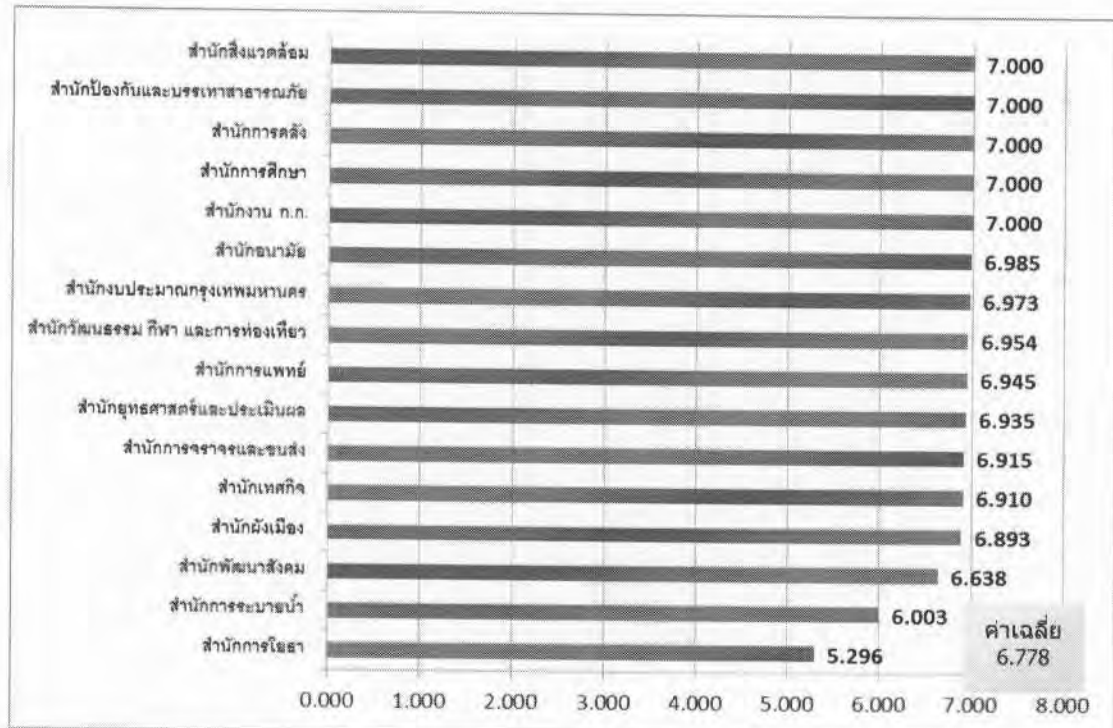


แผนภูมิที่ ๓๗ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๓๗ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการจากค่าน้ำหนักคะแนนในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่ม เนื่องจากตามหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ กำหนดให้หากดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และส่งโครงการล่าช้า จะถูกหักคะแนนจากน้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัด ดังนั้นจึงพบว่า กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๖.๘๘๓ คะแนน รองลงมา คือ กลุ่มสำนักเท่ากับ ๖.๗๗๘ คะแนน และกลุ่มสำนักงานเขต เท่ากับ ๖.๗๔๒ คะแนน ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) จากค่าน้ำหนักคะแนน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๓๘ - ๔๐

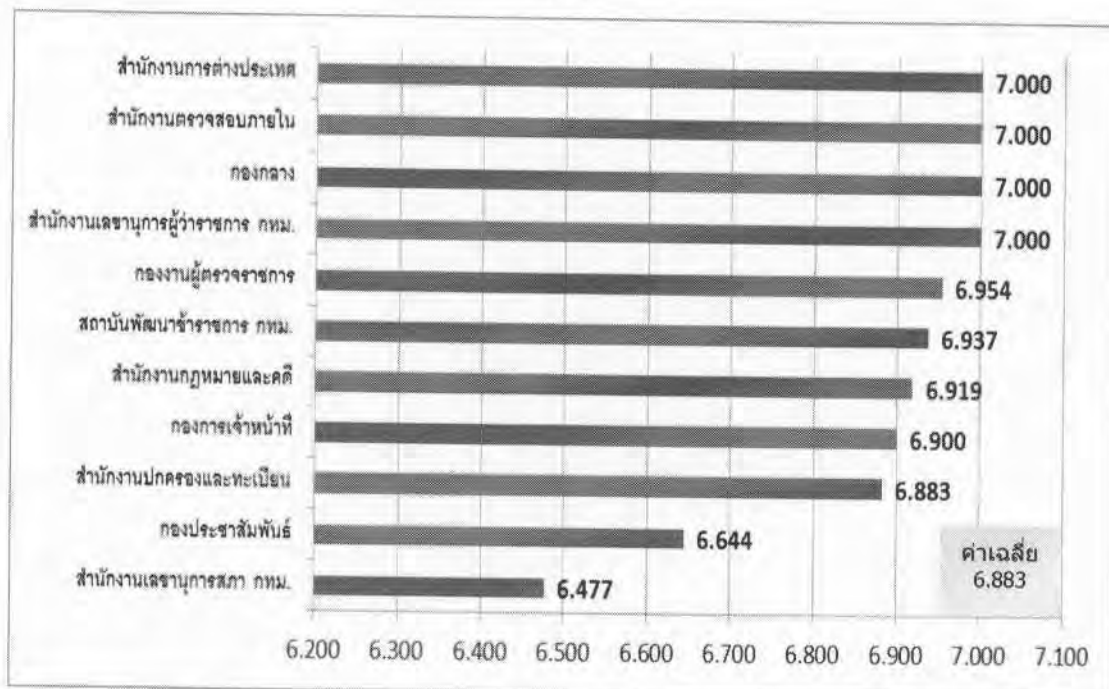




แผนภูมิที่ ๓๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๓๘ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๖.๗๗๘ คะแนน โดยมี ๕ หน่วยงาน ได้คะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) สำนักสิ่งแวดล้อม ๒) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓) สำนักการคลัง ๔) สำนักการศึกษา และ ๕) สำนักงาน ก.ก. เท่ากับ ๗.๐๐๐ คะแนน ส่วนสำนักการโยธามีคะแนนต่ำสุด เท่ากับ ๕.๒๙๖ คะแนน

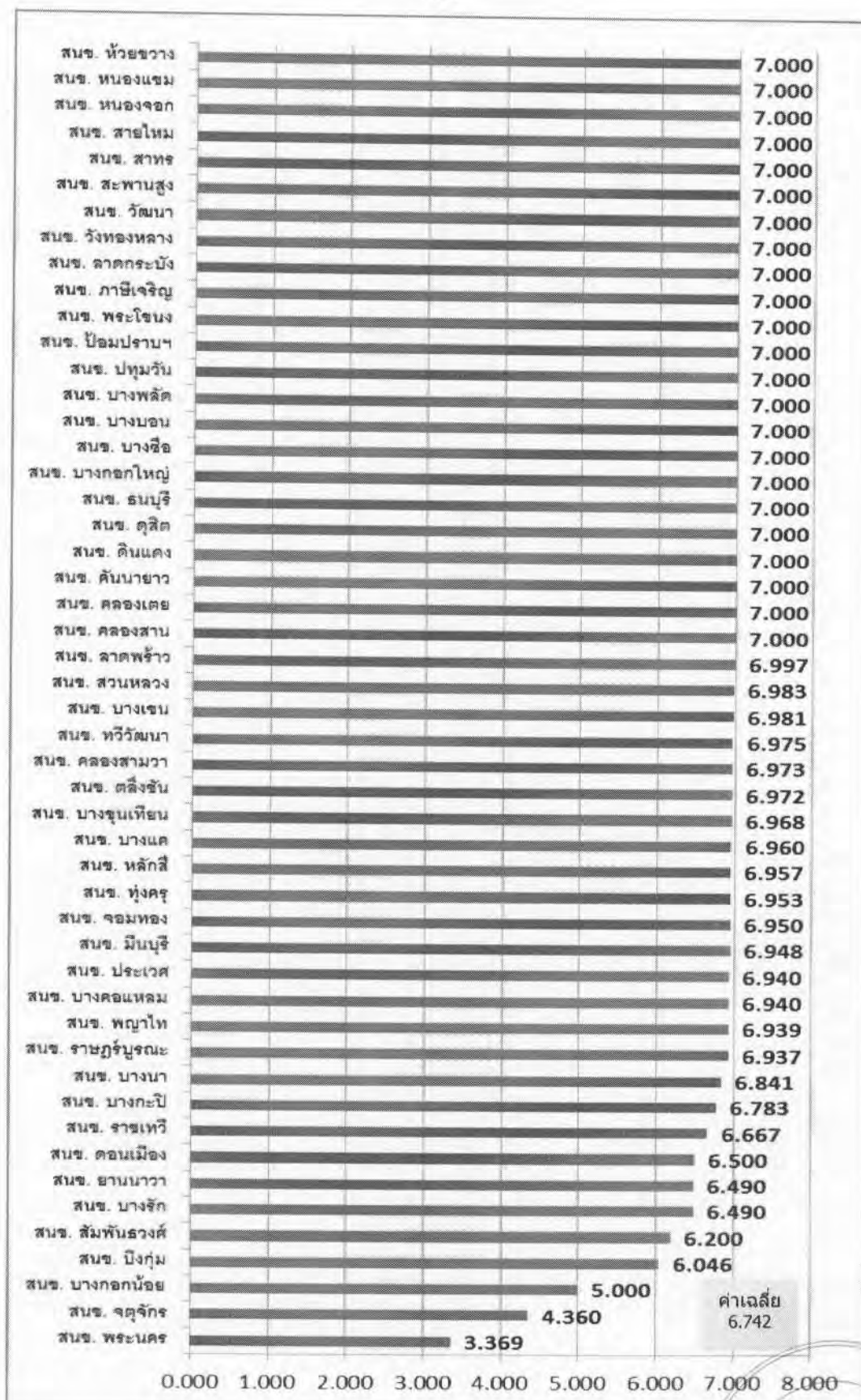




แผนภูมิที่ ๓๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๓๙ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๖.๘๘๓ คะแนน โดยมี ๔ หน่วยงาน ได้รับคะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) สำนักงานการต่างประเทศ ๒) สำนักงานตรวจสอบภายใน ๓) กองกลาง และ ๔) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๖.๔๗๗ คะแนน

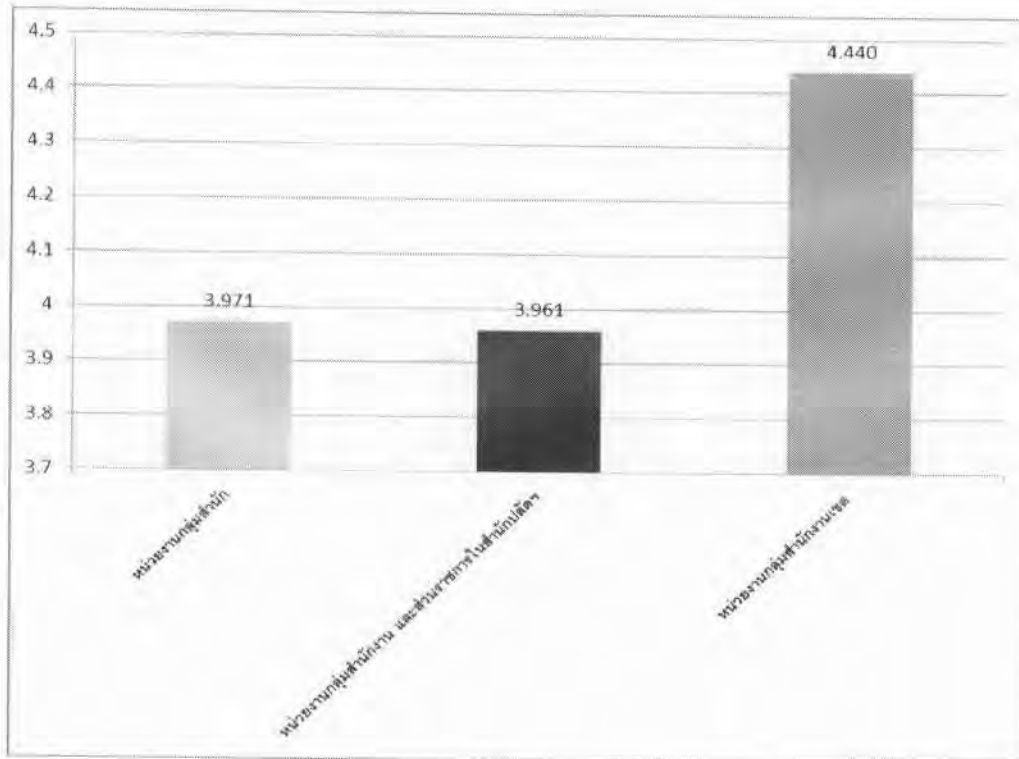




แผนภูมิที่ ๔๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๔๐ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๖.๗๔๒ คะแนน โดยมีสำนักงานเขต จำนวน ๒๓ หน่วยงาน ได้รับคะแนนเต็ม และสำนักงานเขตพระนคร มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๓.๓๖๙ คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนที่ต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของทั้ง ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ อีกด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

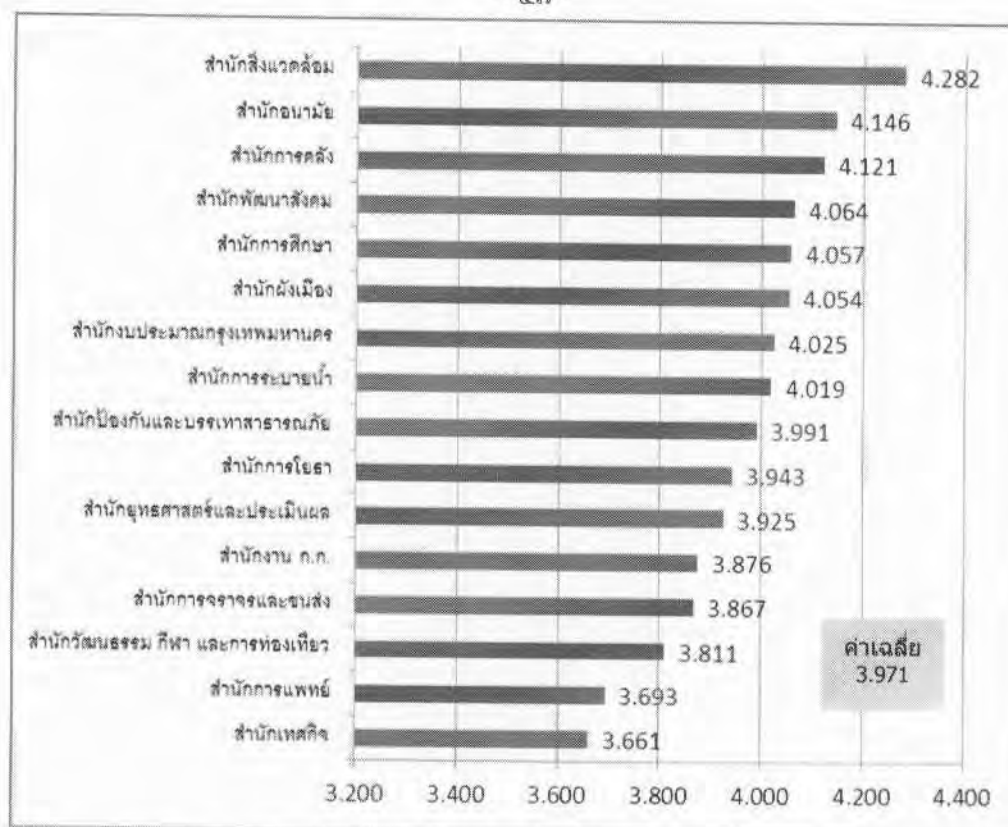


แผนภูมิที่ ๔๑ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๔๑ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๔.๔๔๐ คะแนน รองลงมา คือ กลุ่มสำนัก เท่ากับ ๓.๙๗๑ คะแนน และกลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด กรุงเทพมหานคร เท่ากับ ๓.๙๖๑ คะแนน ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๔๒ - ๔๔

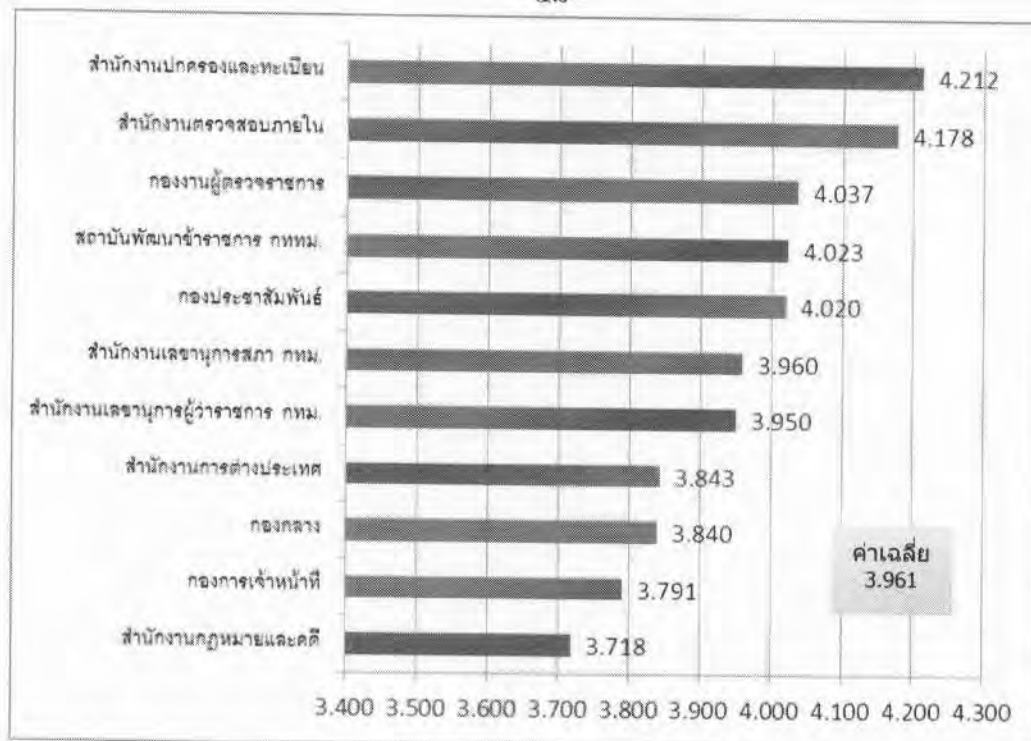




แผนภูมิที่ ๔๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๔๒ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๓.๙๗๑ คะแนน โดยสำนักสิ่งแวดล้อม มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๔.๒๘๒ คะแนน และสำนักเทศกิจ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๓.๖๖๑ คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนที่ต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของทั้ง ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ อีกด้วย

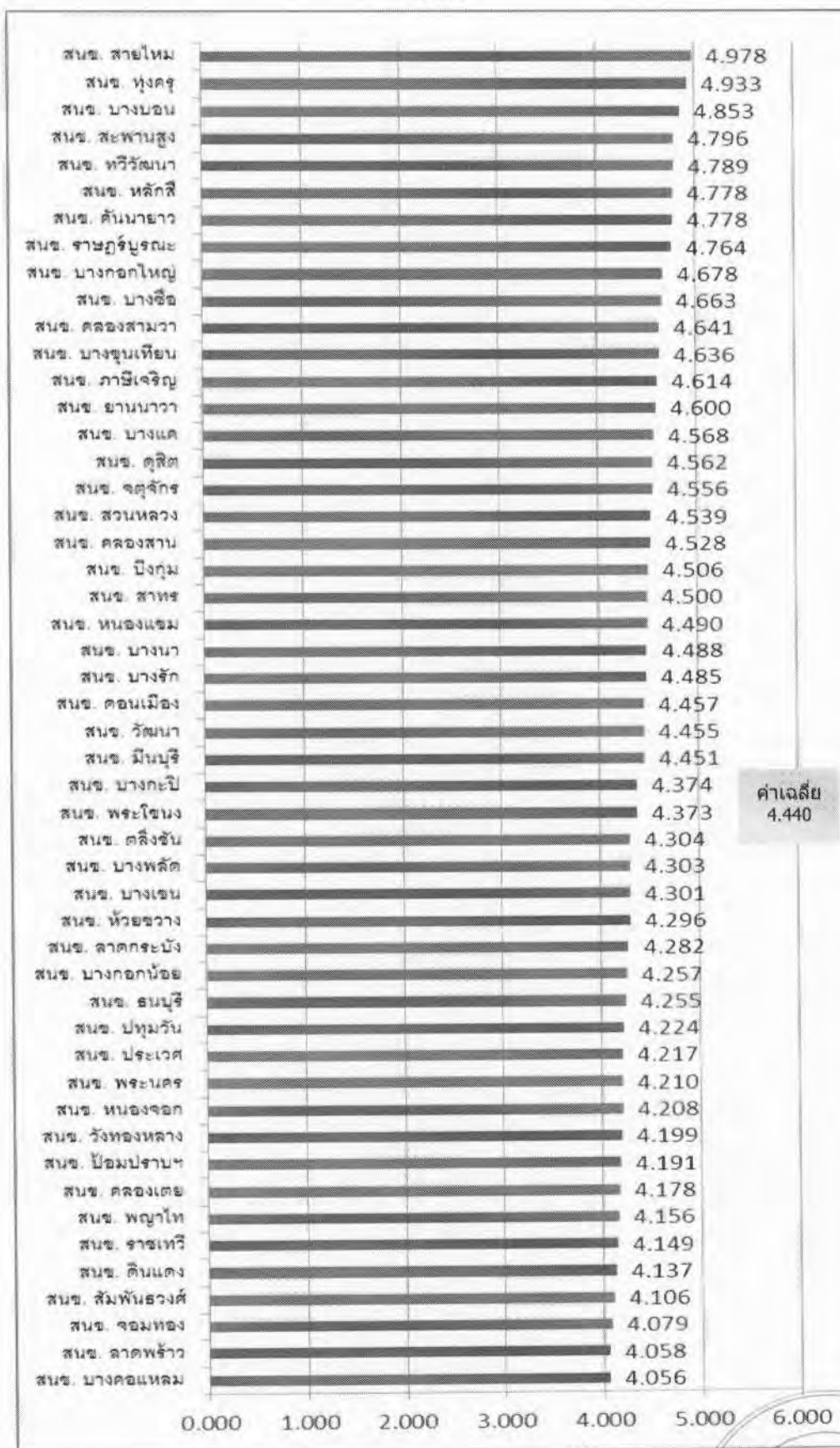




แผนภูมิที่ ๔๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๔๓ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๓.๙๖๑ คะแนน โดยสำนักงานปกครองและทะเบียน มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๔.๒๑๒ คะแนน และสำนักงานกฎหมายและคดี มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๓.๗๑๘ คะแนน





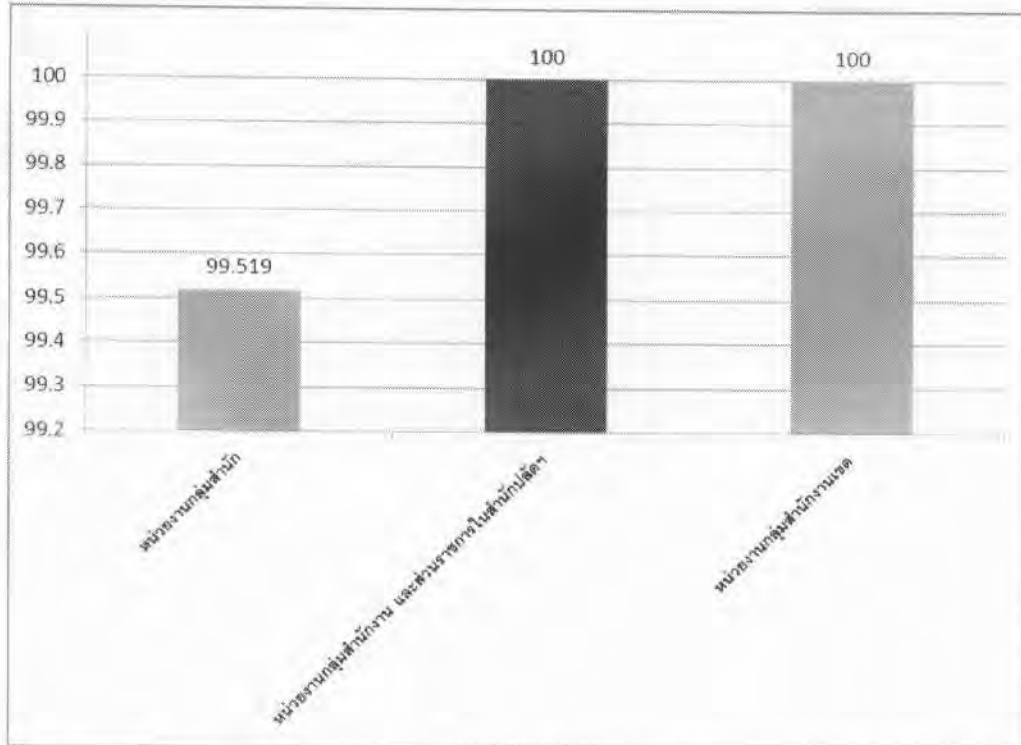
แผนภูมิที่ ๔๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต



จากแผนภูมิที่ ๔๔ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๔.๔๔๐ คะแนน โดยสำนักงานเขตสายไหม มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๔.๙๗๘ คะแนน และสำนักงานเขตบางคอแหลม มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๐๕๖ คะแนน

๒.๒.๕ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๔

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร

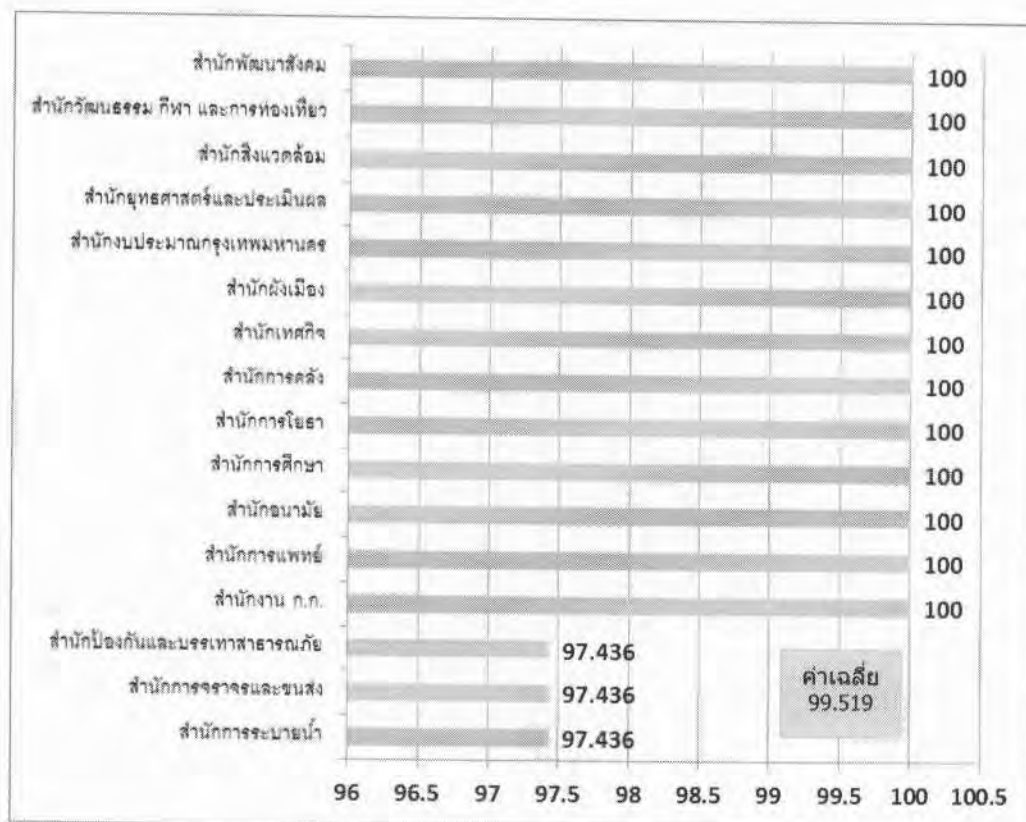


แผนภูมิที่ ๔๕ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๔.๑ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๔๕ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และกลุ่มสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ส่วนกลุ่มสำนัก มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๙.๕๑๙ คะแนน ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ตั้งแผนภูมิที่ ๔๖ - ๔๘

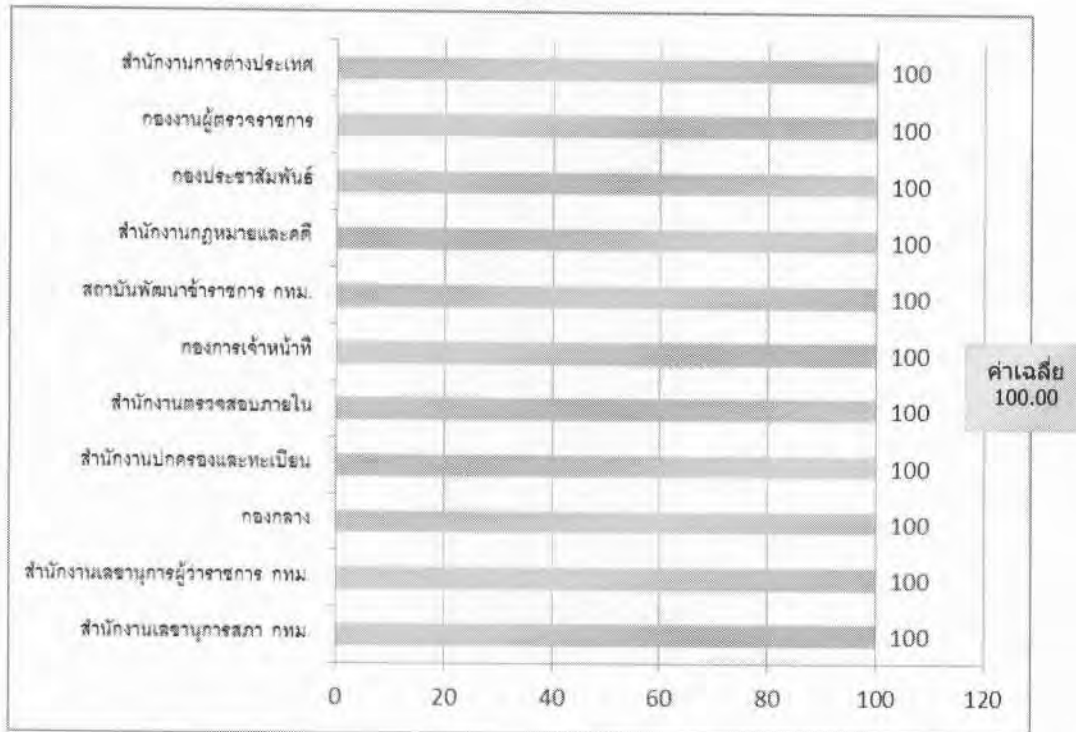




แผนภูมิที่ ๔๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๔.๑ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๔๖ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ร้อยละ ๙๙.๕๑๙ โดยมีสำนัก จำนวน ๑๓ หน่วยงาน ได้คะแนนเต็ม ส่วนสำนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย สำนักการจราจรและขนส่ง และสำนักการระบายน้ำ มีคะแนนต่ำที่สุดเท่ากัน เท่ากับร้อยละ ๙๗.๔๓๖





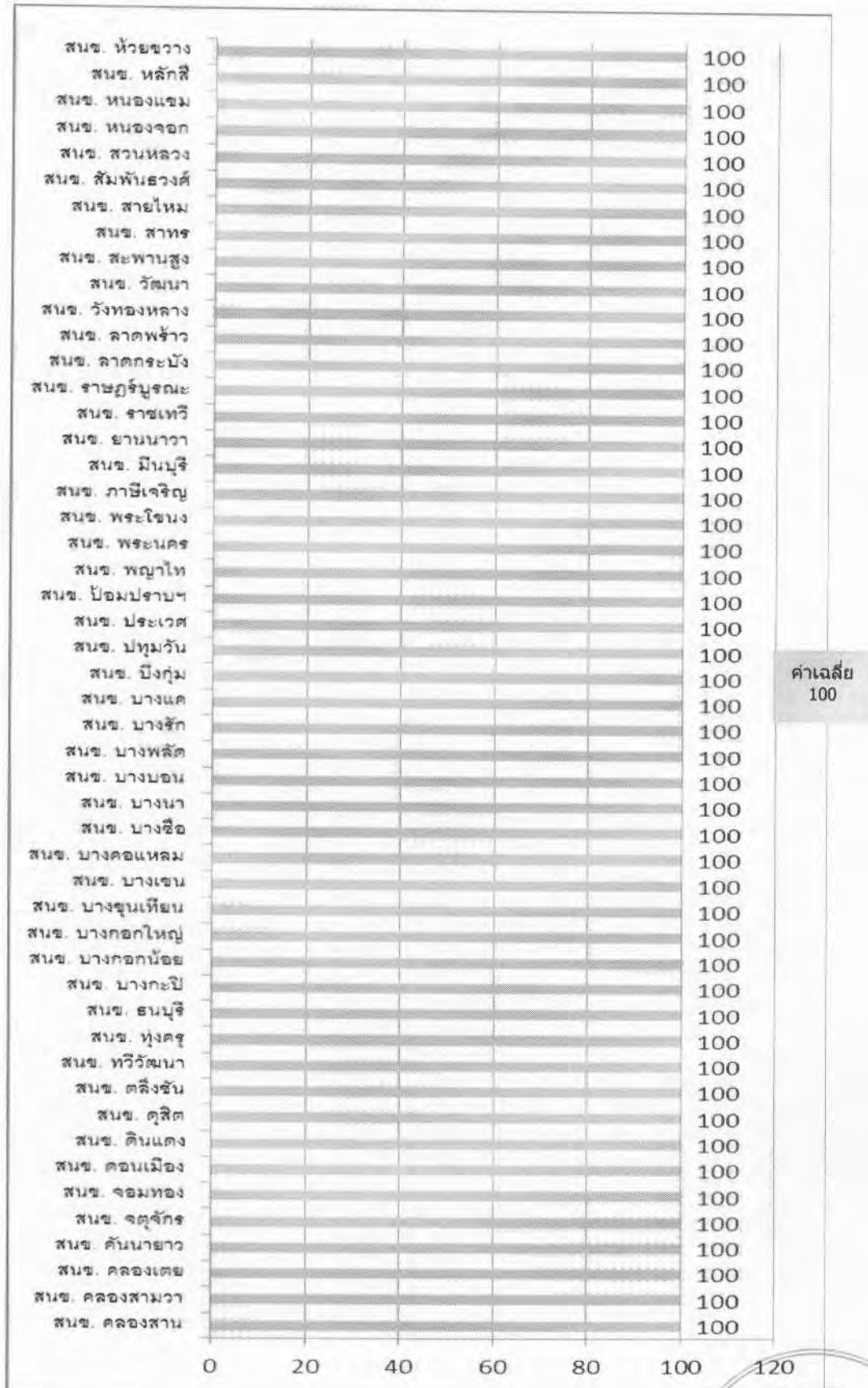
แผนภูมิที่ ๔๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๔.๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๔๗ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนัก
ปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละของผลการปฏิบัติงาน
ตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐ โดยทุกหน่วยงาน
ได้รับคะแนนเต็ม



ลับ

- ๖๓ -



แผนภูมิที่ ๔๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๔.๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต

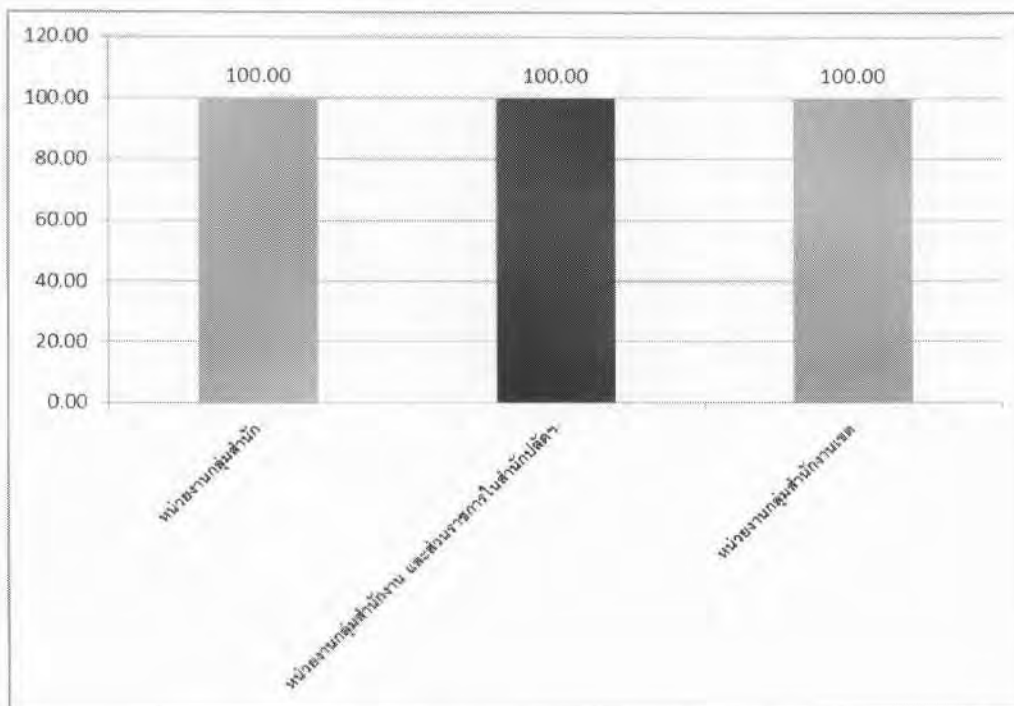
ลับ



จากแผนภูมิที่ ๔๘ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐ โดยทุกสำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงาน (Quality of Work Life)

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน

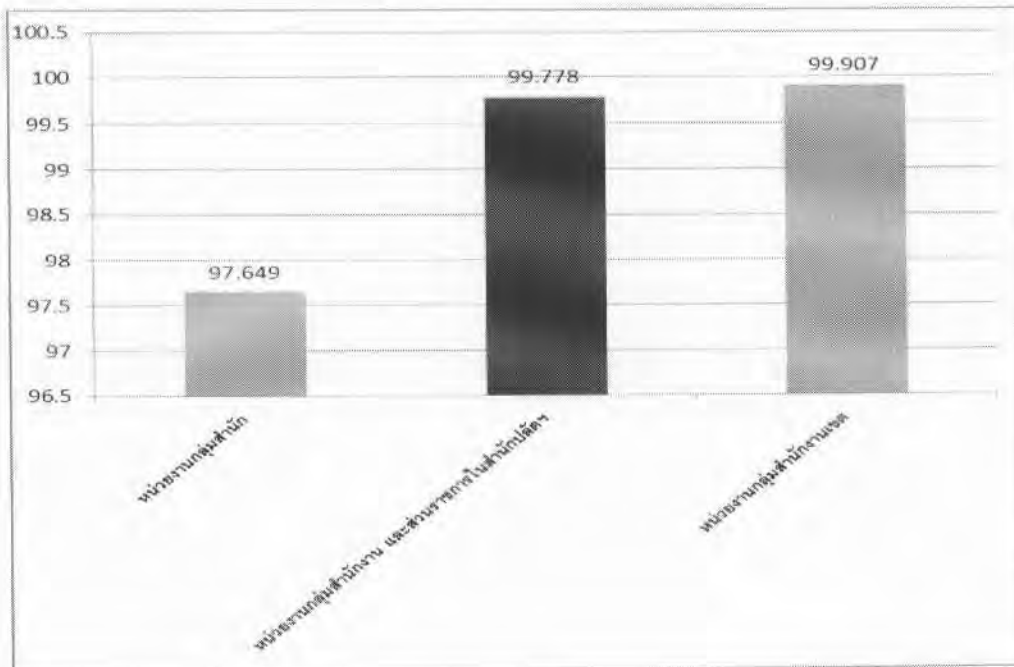


แผนภูมิที่ ๔๙ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๑ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๔๙ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน ของกลุ่มหน่วยงาน ทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า ทั้ง ๓ กลุ่มหน่วยงาน ได้รับคะแนนเต็มทุกหน่วยงาน



ตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบภาพประจำปี

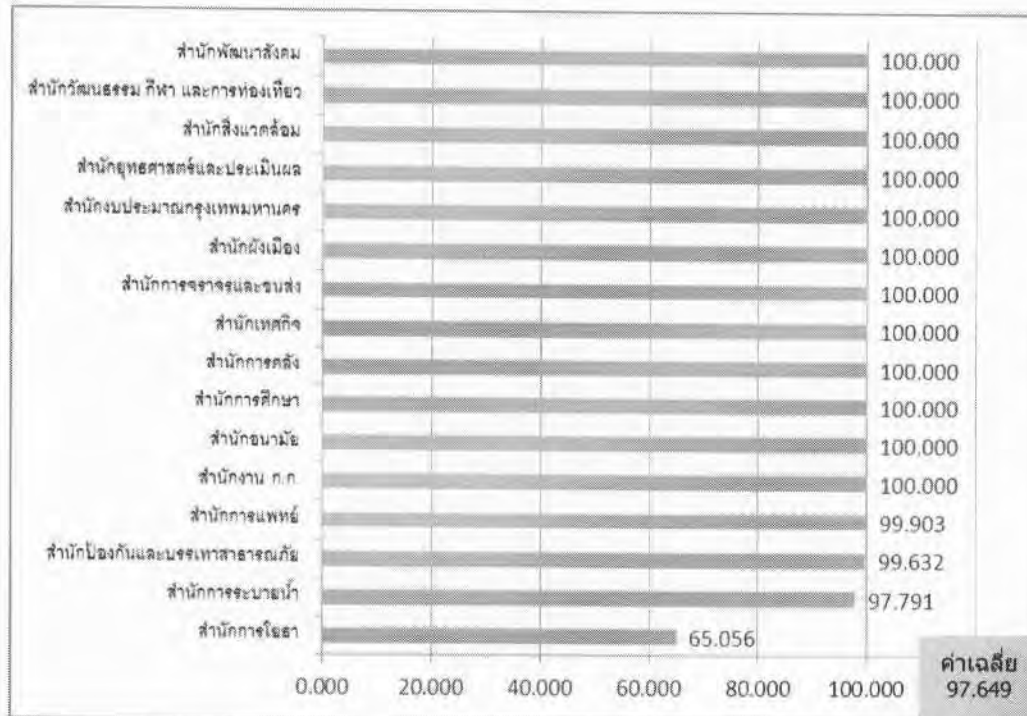


แผนภูมิที่ ๕๐ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๕๐ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบภาพประจำปี ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๙๙.๙๐๗ กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ร้อยละ ๙๙.๗๗๘ และกลุ่มสำนัก เท่ากับ ร้อยละ ๙๗.๖๔๙ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบภาพประจำปี จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ตั้งแผนภูมิที่ ๕๑ - ๕๓

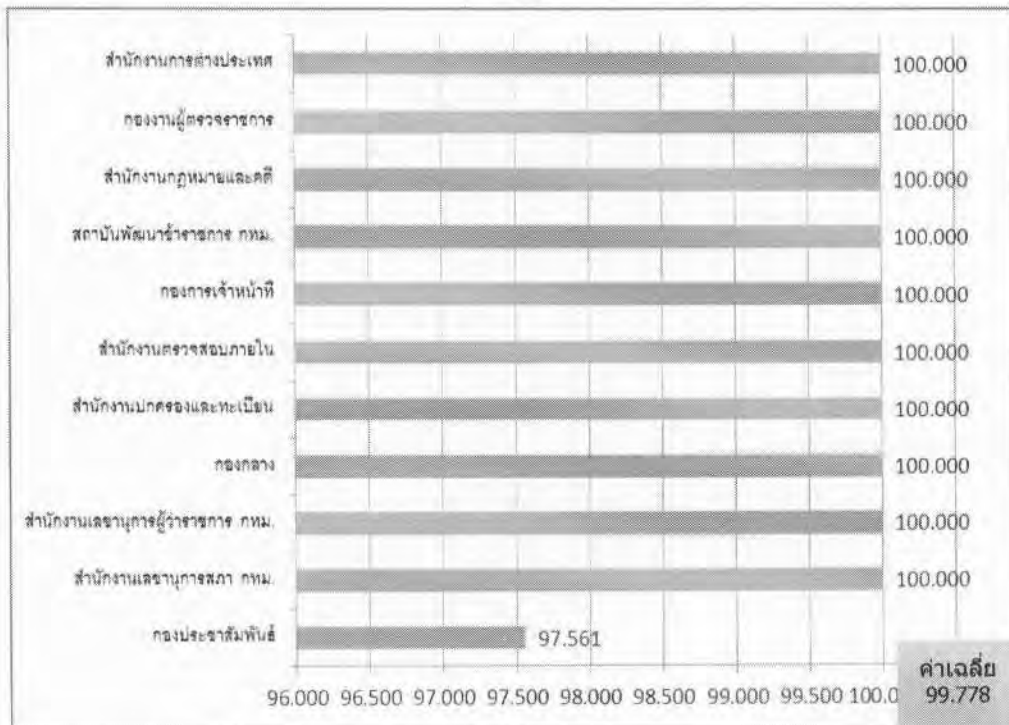




แผนภูมิที่ ๕๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๕๑ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรได้รับการตรวจสอบของบุคลากร เท่ากับ ร้อยละ ๙๗.๖๔๙ โดยมีสำนัก จำนวน ๑๒ หน่วยงาน ได้รับคะแนนเต็ม และสำนักการโยธา มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๖๕.๐๕๖ ซึ่งเป็นคะแนนที่ต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของทั้ง ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ อีกด้วย

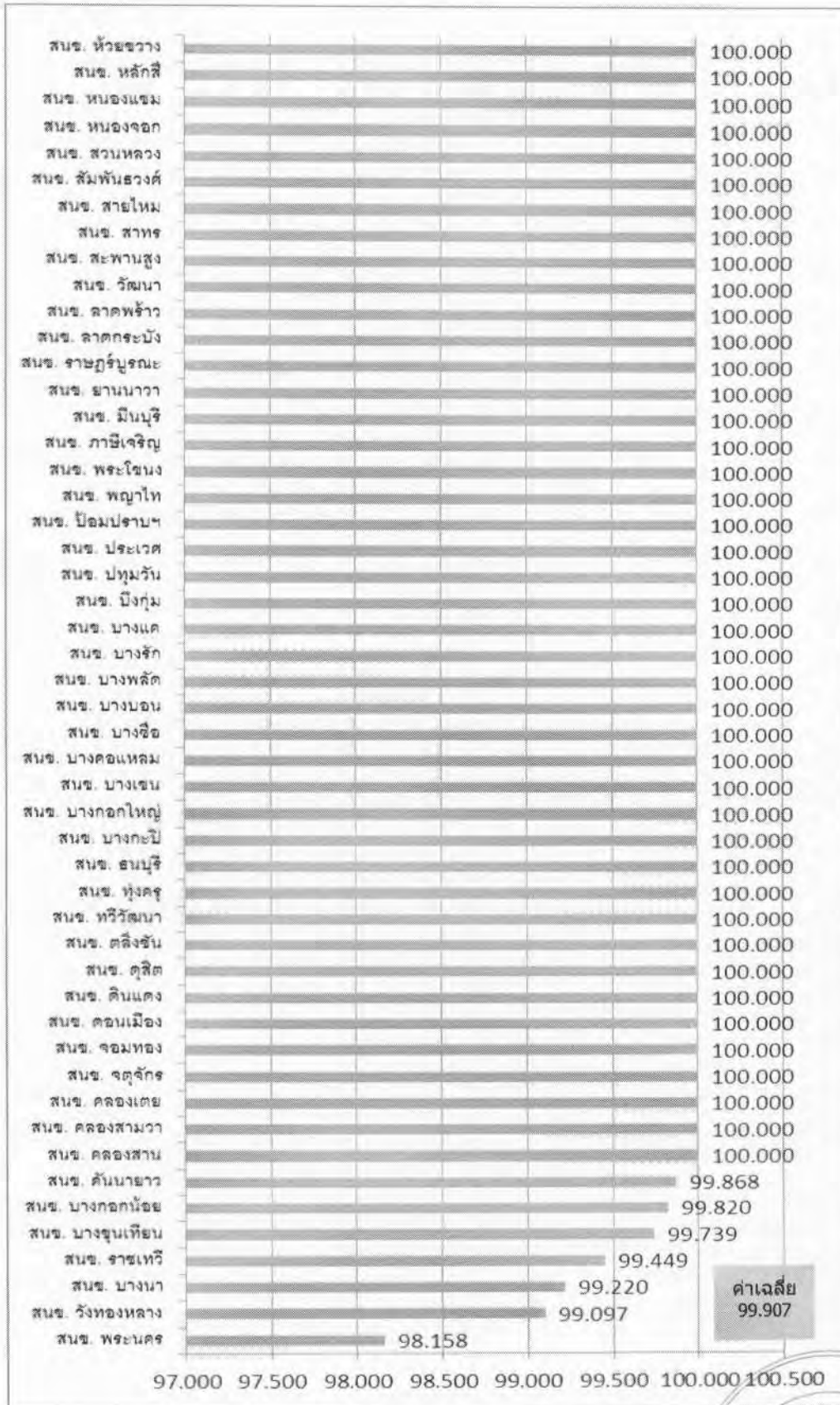




แผนภูมิที่ ๕๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๕๒ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เท่ากับ ร้อยละ ๙๙.๗๗๘ โดยมีหน่วยงาน จำนวน ๑๐ หน่วยงาน ได้รับคะแนนเต็ม และกองประชาสัมพันธ์ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๙๗.๕๖๑





แผนภูมิที่ ๕๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต

ลับ

- ๖๙ -

จากแผนภูมิที่ ๕๓ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี เท่ากับ ร้อยละ ๙๙.๙๐๗ โดยมีสำนักงานเขต จำนวน ๔๓ หน่วยงาน ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตพระนคร มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๙๘.๑๕๘



ลับ

๒.๓ การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตจำแนกตามกลุ่มเขต

การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของสำนักงานเขต จะพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มเขต 6 กลุ่มเขต ได้แก่

1. กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	2. กลุ่มกรุงเทพใต้	3. กลุ่มกรุงเทพเหนือ
1. สำนักงานเขตพระนคร 2. สำนักงานเขตดุสิต 3. สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย 4. สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ 5. สำนักงานเขตดินแดง 6. สำนักงานเขตห้วยขวาง 7. สำนักงานเขตพญาไท 8. สำนักงานเขตราชเทวี 9. สำนักงานเขตวังทองหลาง	1. สำนักงานเขตปทุมวัน 2. สำนักงานเขตบางรัก 3. สำนักงานเขตสาทร 4. สำนักงานเขตบางคอแหลม 5. สำนักงานเขตยานนาวา 6. สำนักงานเขตคลองเตย 7. สำนักงานเขตวัฒนา 8. สำนักงานเขตพระโขนง 9. สำนักงานเขตสวนหลวง 10. สำนักงานเขตบางนา	1. สำนักงานเขตจตุจักร 2. สำนักงานเขตบางซื่อ 3. สำนักงานเขตลาดพร้าว 4. สำนักงานเขตหลักสี่ 5. สำนักงานเขตดอนเมือง 6. สำนักงานเขตสายไหม 7. สำนักงานเขตบางเขน

4. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	5. กลุ่มกรุงธนเหนือ	6. กลุ่มกรุงธนใต้
1. สำนักงานเขตบางกะปิ 2. สำนักงานเขตสะพานสูง 3. สำนักงานเขตบึงกุ่ม 4. สำนักงานเขตคันนายาว 5. สำนักงานเขตลาดกระบัง 6. สำนักงานเขตมีนบุรี 7. สำนักงานเขตหนองจอก 8. สำนักงานเขตคลองสามวา 9. สำนักงานเขตประเวศ	1. สำนักงานเขตธนบุรี 2. สำนักงานเขตคลองสาน 3. สำนักงานเขตจอมทอง 4. สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ 5. สำนักงานเขตบางกอกน้อย 6. สำนักงานเขตบางพลัด 7. สำนักงานเขตตลิ่งชัน 8. สำนักงานเขตทวีวัฒนา	1. สำนักงานเขตภาษีเจริญ 2. สำนักงานเขตบางแค 3. สำนักงานเขตหนองแขม 4. สำนักงานเขตบางขุนเทียน 5. สำนักงานเขตบางบอน 6. สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ 7. สำนักงานเขตทุ่งครุ

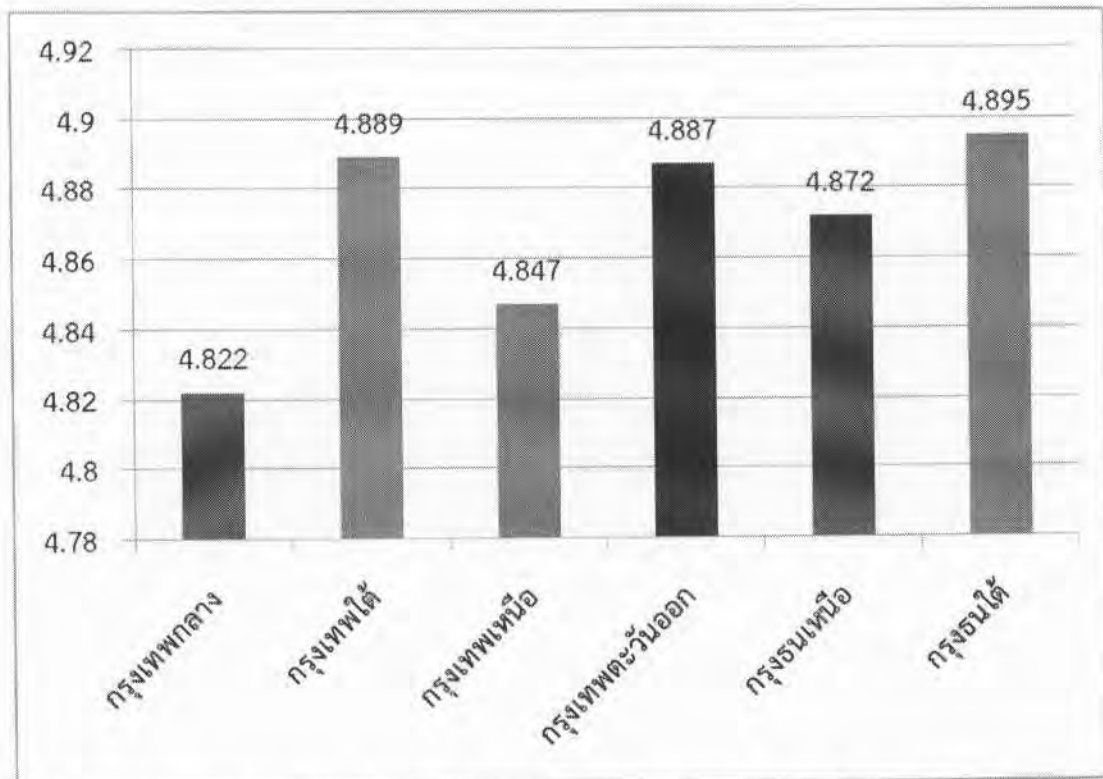
ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้



ลับ

- ๗๑ -

๒.๓.๑ การเปรียบเทียบคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวม



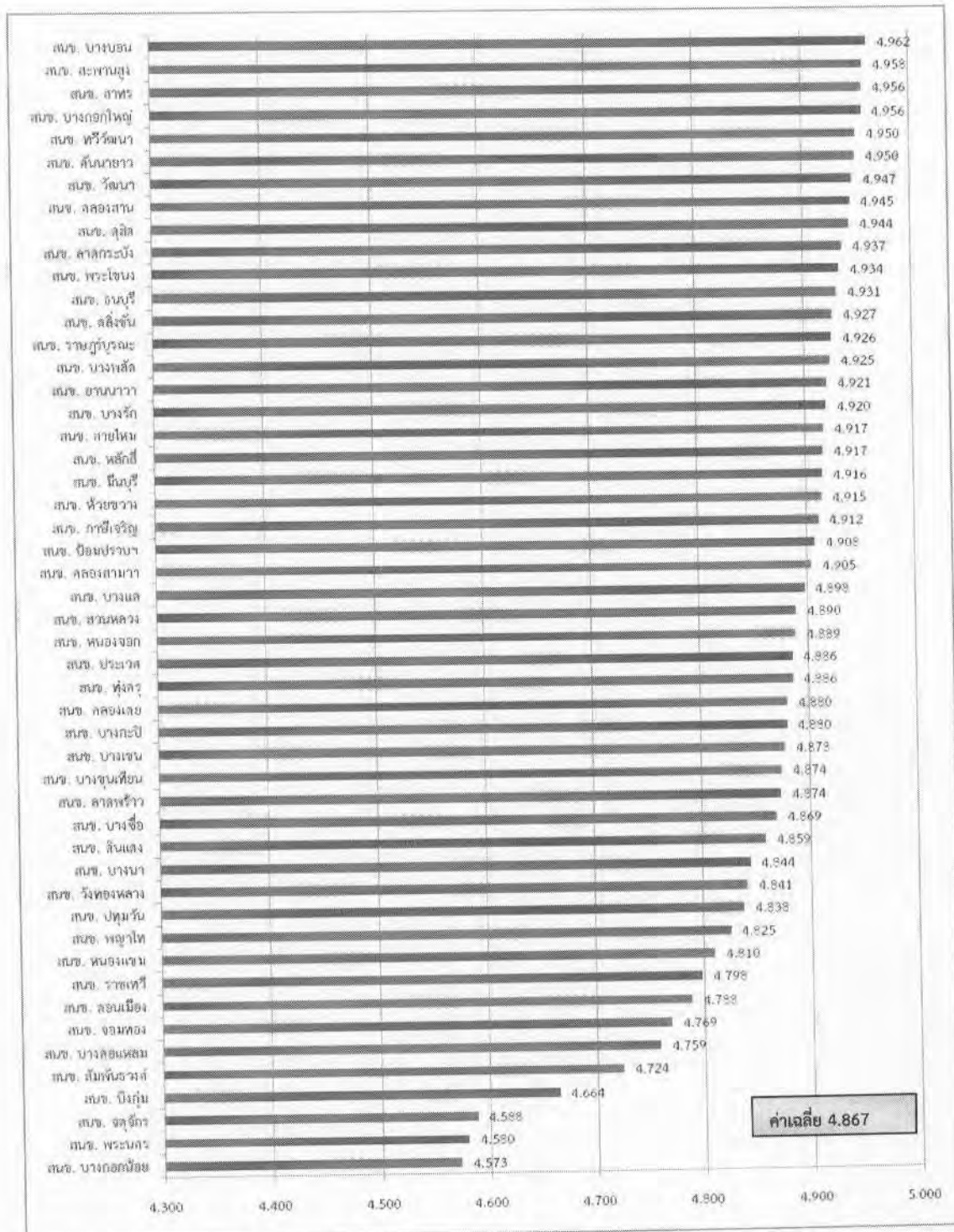
แผนภูมิที่ ๕๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๕๔ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในภาพรวม ของกลุ่มเขต ๖ กลุ่มเขต พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๔.๘๘๙ คะแนน รองลงมา คือ กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ เท่ากับ ๔.๘๘๗ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก เท่ากับ ๔.๘๘๗ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ๔.๘๗๒ คะแนน กลุ่มกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ๔.๘๔๗ คะแนน และกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ๔.๘๒๒ คะแนน ตามลำดับ

ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมจำแนกเป็นรายสำนักงานเขต และจำแนกตามกลุ่มเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๕๔ - ๑๕๑



ลับ



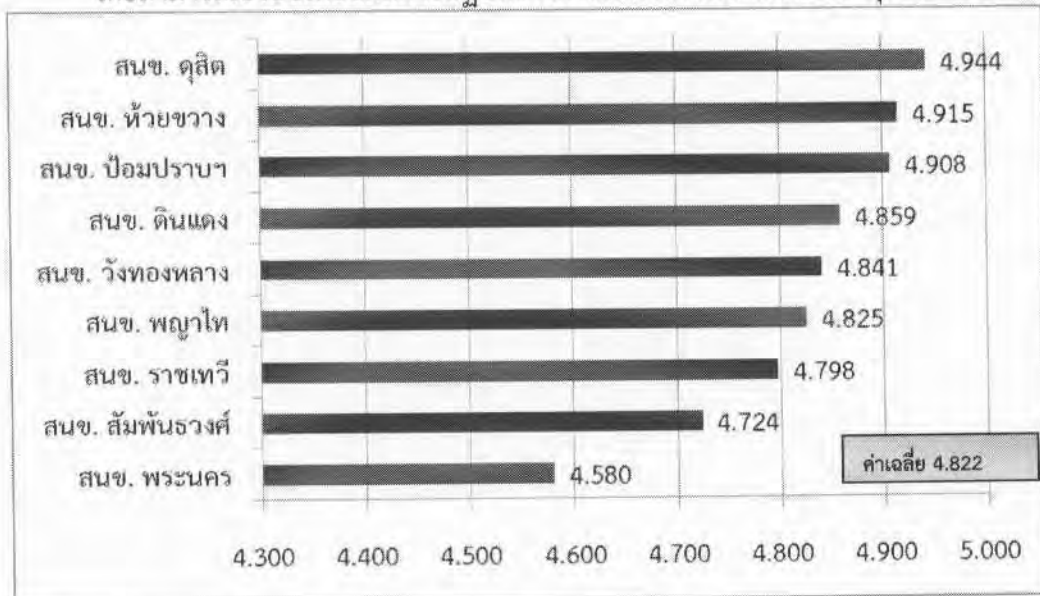
แผนภูมิที่ ๕๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในภาพรวมจำแนกตามสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๕๕ พบว่า สำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๖๗ โดยสำนักงานเขตบางบอน มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๙๖๒ และสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีคะแนนต่ำที่สุด



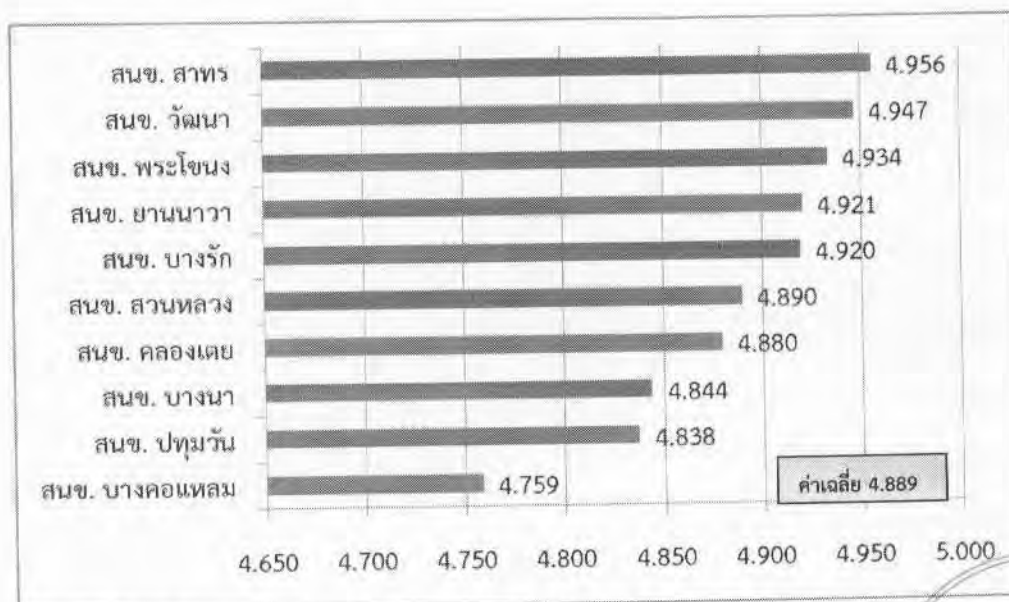
เท่ากับ ๔.๕๗๓

โดยสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๕๖ - ๖๑



แผนภูมิที่ ๕๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

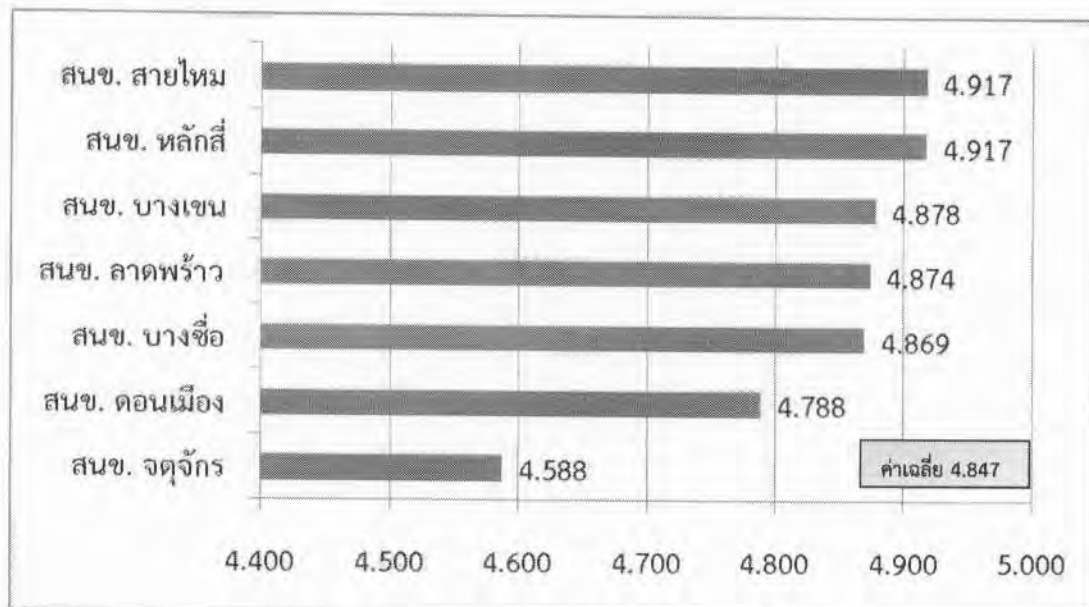
จากแผนภูมิที่ ๕๖ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๕๗ โดยสำนักงานเขตดุสิต มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๙๔๔ คะแนน และสำนักงานเขตพระนคร มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๕๘๐ คะแนน



แผนภูมิที่ ๕๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพใต้



จากแผนภูมิที่ ๕๗ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำนวน ๑๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๙๑ คะแนน โดยสำนักงานเขตสาทร มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๙๕๖ คะแนน และสำนักงานเขตบางคอแหลม มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๗๕๙ คะแนน



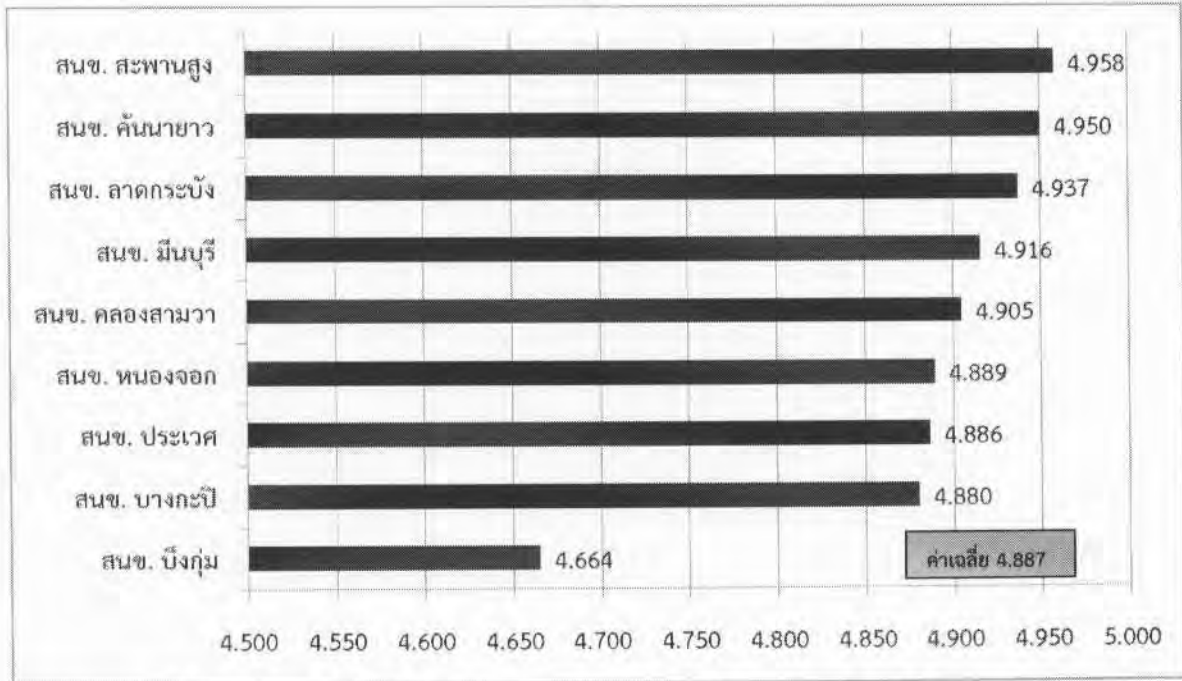
แผนภูมิที่ ๕๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๕๘ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๔๗ คะแนน โดยสำนักงานเขต ๒ สำนักงานเขต ได้แก่ สำนักงานเขตสายไหม และสำนักงานเขตหลักสี่ มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๙๑๗ คะแนน และสำนักงานเขตจตุจักร มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๕๘๘ คะแนน



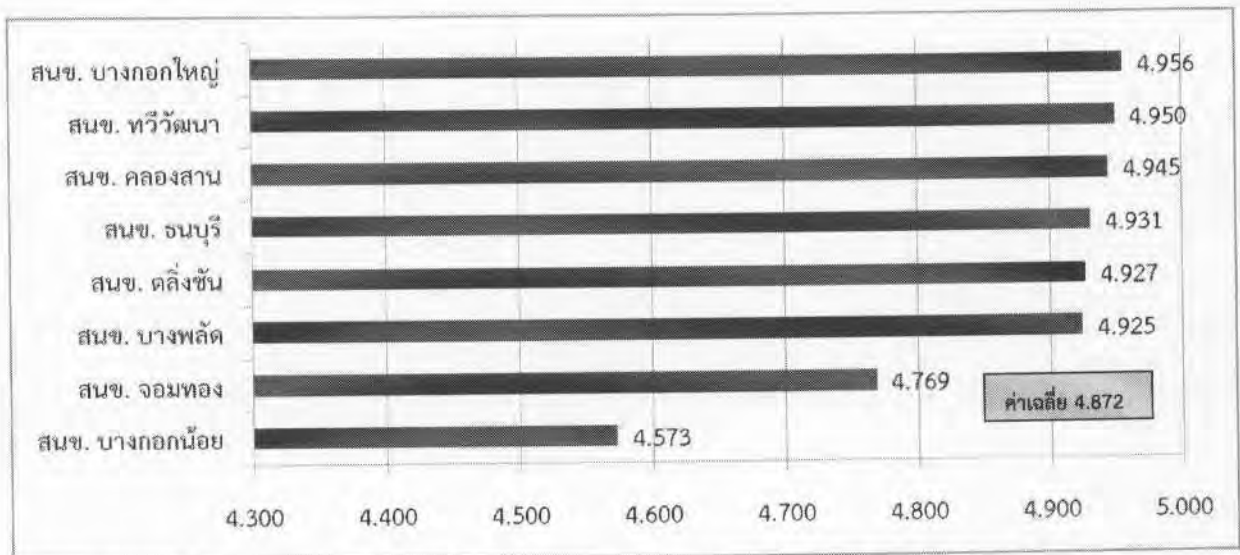
ลับ

- ๗๕ -



แผนภูมิที่ ๕๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก

จากแผนภูมิที่ ๕๙ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘๗ คะแนน โดยสำนักงานเขตสะพานสูง มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๙๕๘ คะแนน และสำนักงานเขตบึงกุ่ม มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๖๖๔ คะแนน

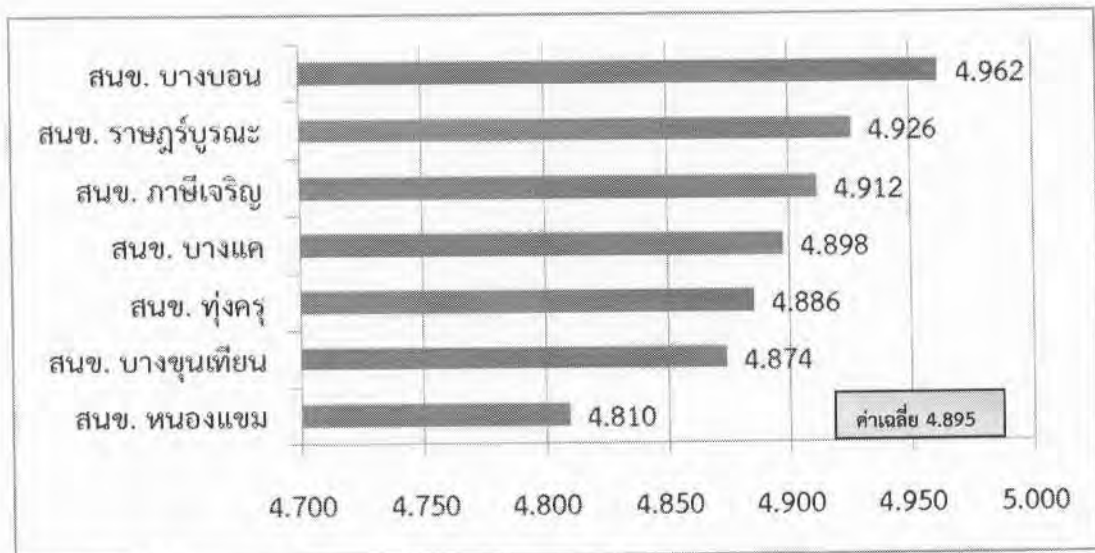


แผนภูมิที่ ๖๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๖๐ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน ๘ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๗๒ คะแนน โดยสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๙๕๖ คะแนน และสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๕๗๓ คะแนน

ลับ





แผนภูมิที่ ๖๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครได้

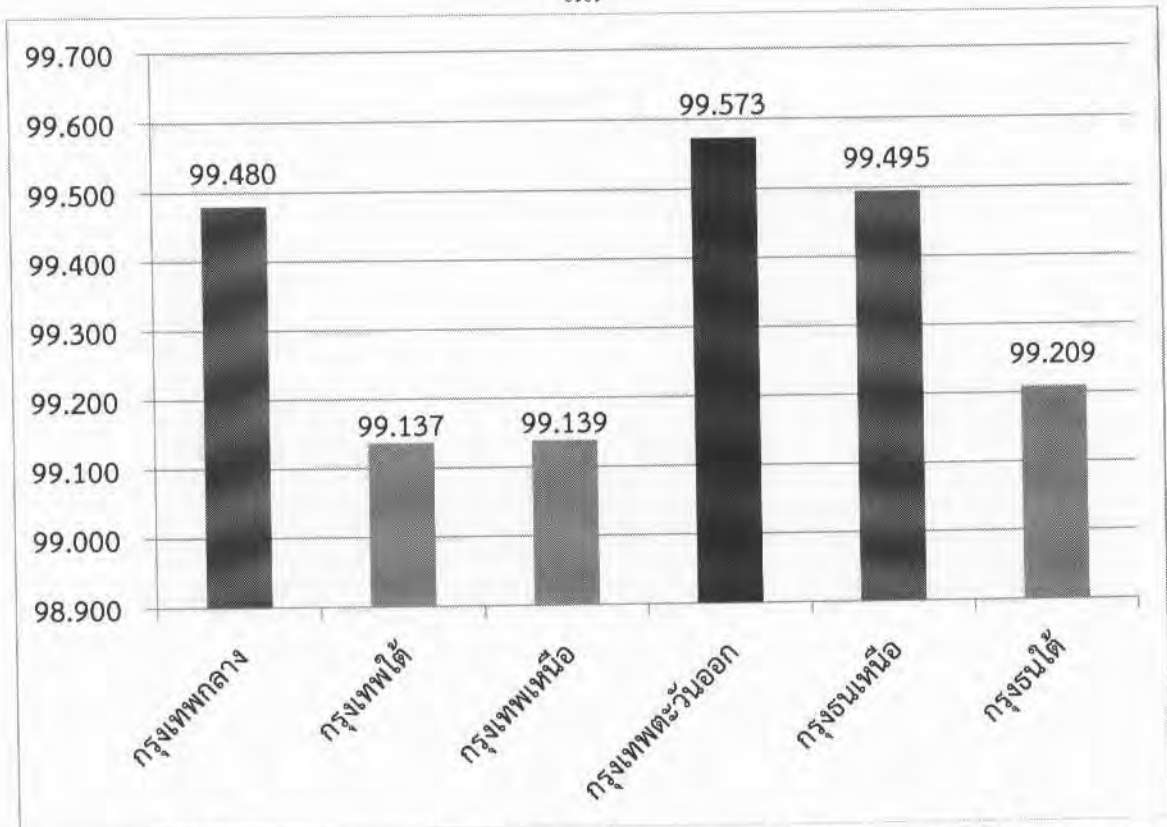
จากแผนภูมิที่ ๖๑ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๘ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๙๕ คะแนน โดยสำนักงานเขตบางบอน มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๙๖๒ คะแนน และสำนักงานเขตหนองแขม มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๘๑๐ คะแนน

เมื่อจำแนกตามมิติการประเมินผล สามารถสรุปเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการเป็นรายตัวชี้วัด จำแนกเป็นรายสำนักงานเขต และจำแนกตามกลุ่มเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๖๒ - ๑๕๑

๒.๓.๒ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน



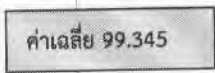


แผนภูมิที่ ๖๒ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในมิติที่ ๑ จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๖๒ ค่าเฉลี่ย ผลคะแนนการประเมินในตัวชี้วัดมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของ แผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน ของกลุ่มเขต ๖ กลุ่มเขต พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๙.๕๗๓ รองลงมา คือ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ ๙๙.๔๙๕ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ ๙๙.๔๘๐ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ ๙๙.๒๐๙ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ ๙๙.๑๓๙ และกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ เท่ากับร้อยละ ๙๙.๑๓๗ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินตัวชี้วัดมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติ ราชการประจำปีของหน่วยงานเป็นรายสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๖๓

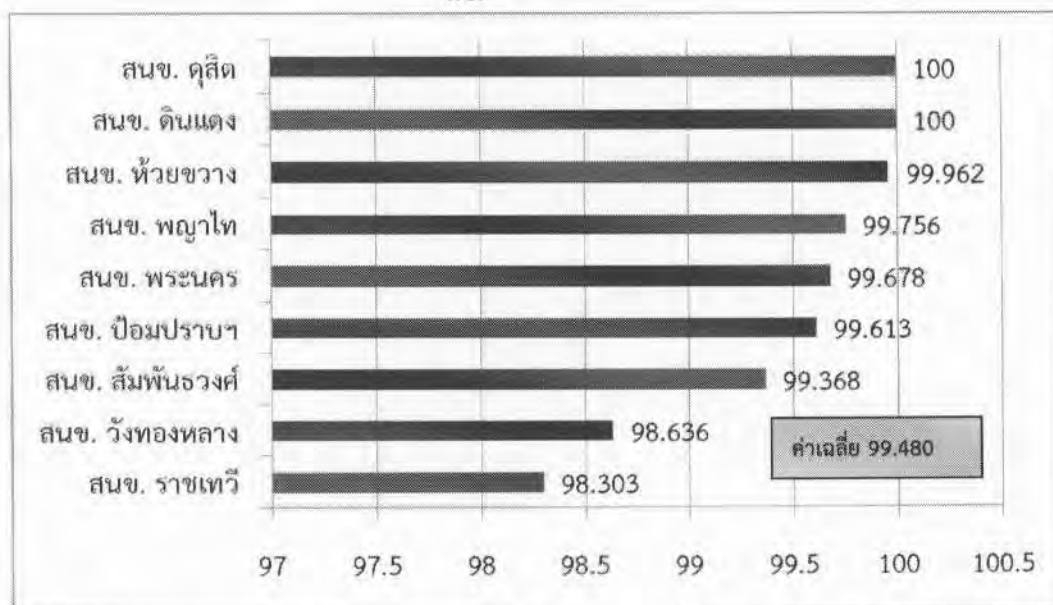




จากแผนภูมิที่ ๖๓ พบว่า สำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๙๙.๓๔๕ โดยสำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม จำนวน ๑๘ สำนักงานเขต และสำนักงานเขตปทุมวัน มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๖.๗๘๕

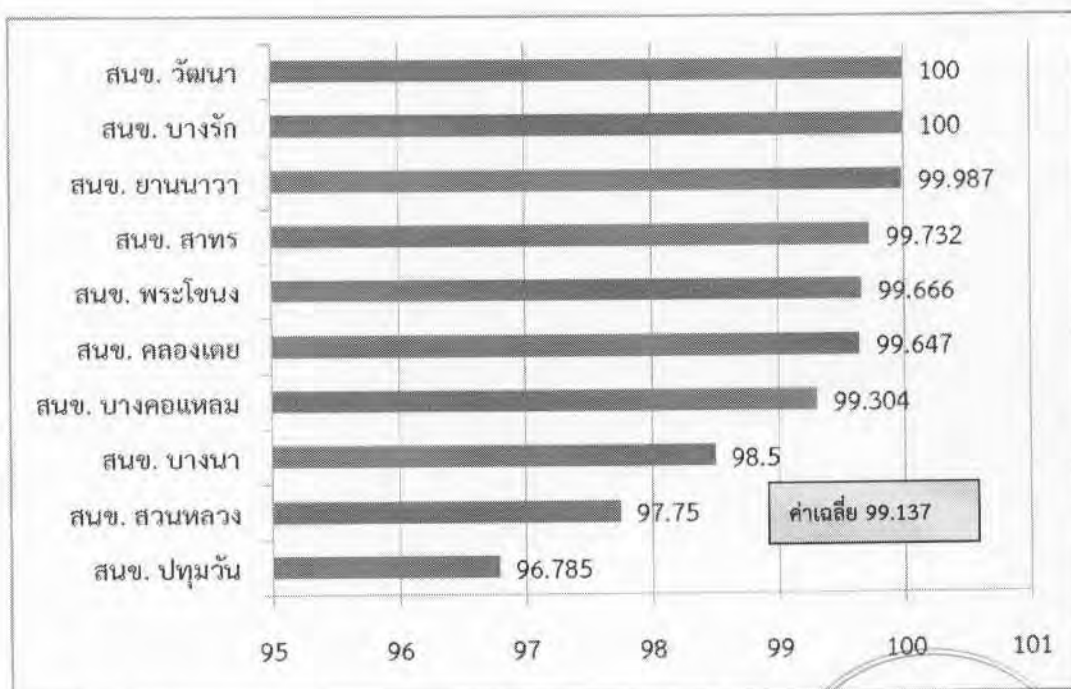
โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มเขต ๖ กลุ่มเขต ได้แก่ (๑) กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง (๒) กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ (๓) กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ (๔) กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก (๕) กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ และ (๖) กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ได้ตั้งแผนภูมิที่ ๖๔ - ๖๙





แผนภูมิที่ ๖๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในมิติที่ ๑
จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๖๔ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๙๙.๔๘๐ โดยมีสำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม ๒ สำนักงานเขต ได้แก่ สำนักงานเขตดุสิต และสำนักงานเขตดินแดง และสำนักงานเขตราชเทวี มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๘.๓๐๓



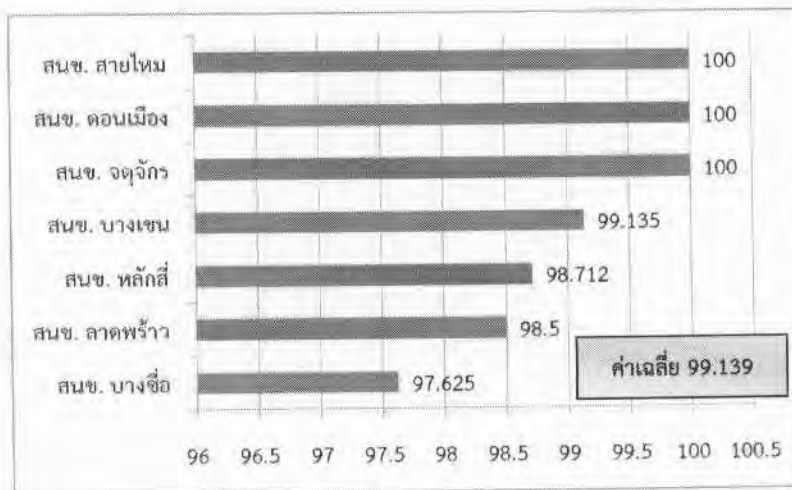
แผนภูมิที่ ๖๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในมิติที่ ๑
จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพใต้



ลับ

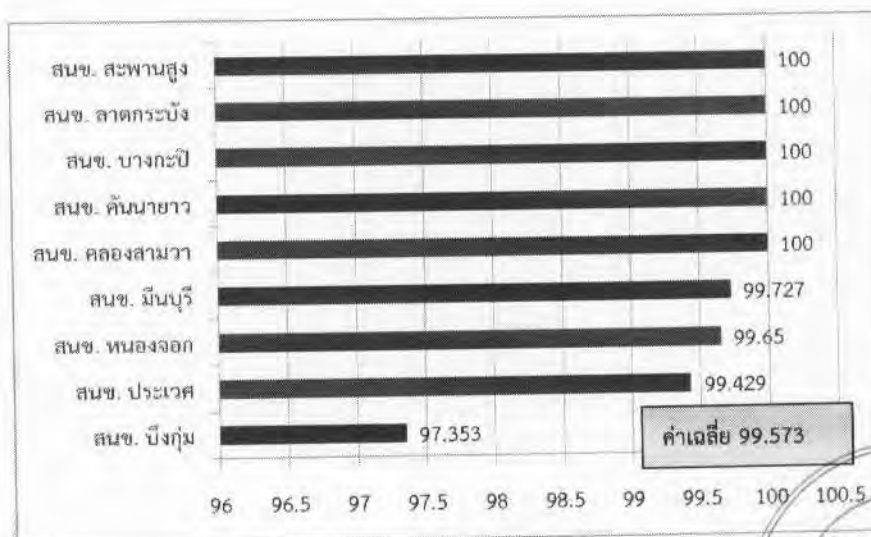
- ๘๐ -

จากแผนภูมิที่ ๖๕ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำนวน ๑๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๙๙.๑๓๗ โดยมีสำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม ๒ สำนักงานเขต ได้แก่ สำนักงานเขตวัฒนา และสำนักงานเขตบางรัก ส่วนสำนักงานเขตปทุมวัน มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๖.๗๘๕



แผนภูมิที่ ๖๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในมิติที่ ๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๖๖ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๙๙.๑๓๙ โดยมีสำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม ๓ สำนักงานเขต ได้แก่ ๑) สำนักงานเขตสายไหม ๒) สำนักงานเขตดอนเมือง และ ๓) สำนักงานเขตจตุจักร และสำนักงานเขตบางซื่อ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๗.๖๒๕

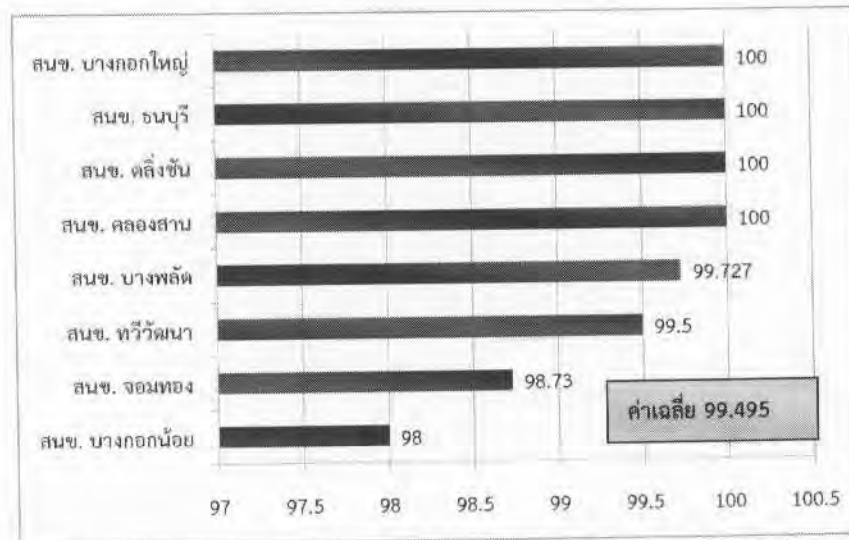


แผนภูมิที่ ๖๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในมิติที่ ๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก

ลับ

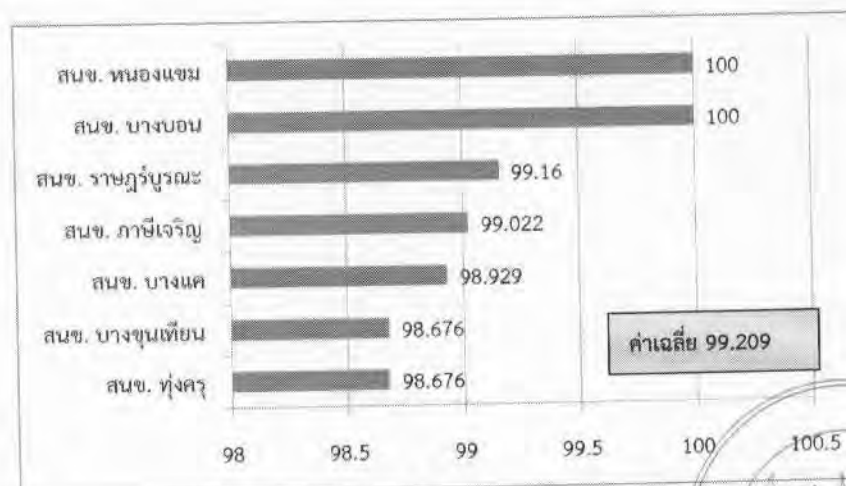


จากแผนภูมิที่ ๖๗ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๙๙.๕๗๓ โดยมีสำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม ๕ สำนักงานเขต ได้แก่ ๑) สำนักงานเขตสะพานสูง ๒) สำนักงานเขตลาดกระบัง ๓) สำนักงานเขตบางกะปิ ๔) สำนักงานเขตคันนายาว และ ๕) สำนักงานคลองสามวา และสำนักงานเขตบึงกุ่ม มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๗.๓๕๓



แผนภูมิที่ ๖๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในมิติที่ ๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๖๘ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน ๘ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๙๙.๔๙๕ โดยมีสำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม ๔ สำนักงานเขต ได้แก่ ๑) สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ ๒) สำนักงานเขตธนบุรี ๓) สำนักงานเขตตลิ่งชัน และ ๔) สำนักงานเขตคลองสาน และสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๘



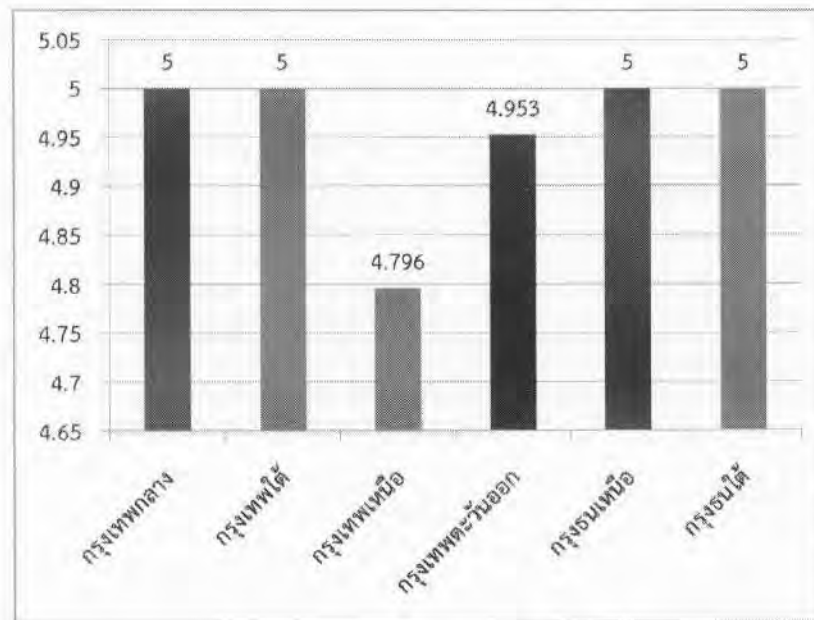
แผนภูมิที่ ๖๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในมิติที่ ๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้

จากแผนภูมิที่ ๖๙ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย ในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๙๙.๒๐๙ โดยมี สำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม ๒ สำนักงานเขต ได้แก่ สำนักงานเขตหนองแขมและสำนักงานเขตบางบอน ส่วนสำนักงานเขตทุ่งครุและสำนักงานเขตบางขุนเทียน มีคะแนนต่ำที่สุดเท่ากัน เท่ากับร้อยละ ๙๘.๖๗๖

๒.๓.๓ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๒

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่องหนผู้ก่อกวน



แผนภูมิที่ ๗๐ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๗๐ ค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการ ก่องหนผู้ก่อกวน ของกลุ่มเขต ๖ กลุ่มเขต พบว่า ๔ กลุ่มเขต ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร กรุงเทพฯใต้ กรุงเทพฯเหนือ และกรุงเทพฯใต้ ได้คะแนนเต็ม คือ ร้อยละ ๕ รองลงมา คือ กลุ่มเขตกรุงเทพฯตะวันออก เท่ากับร้อยละ ๔.๙๕๓ และกลุ่มเขตกรุงเทพฯเหนือ ร้อยละ ๔.๗๙๖ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการก่องหนผู้ก่อกวน เป็นรายสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๗๑



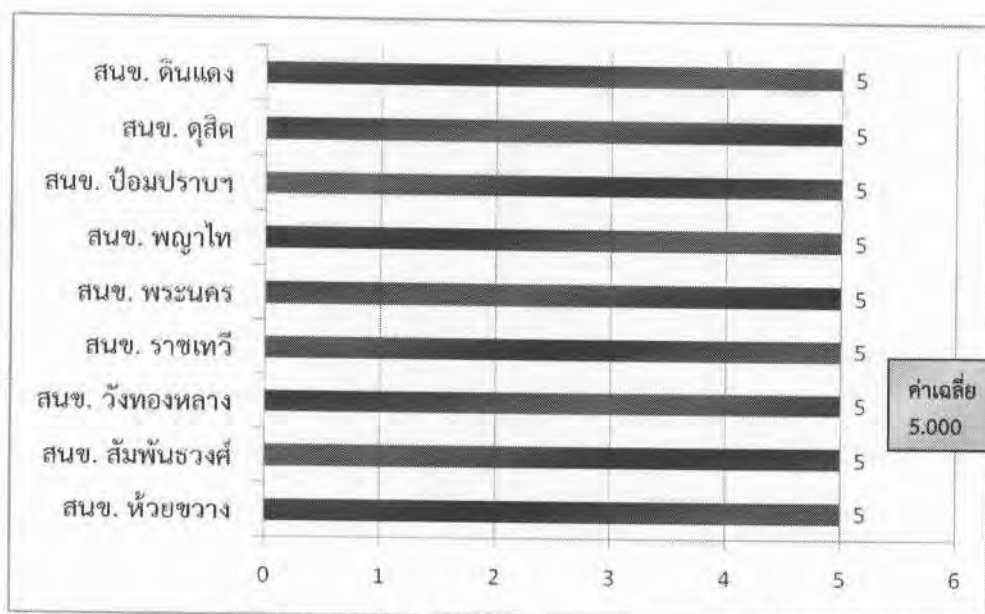
แผนภูมิที่ ๗๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑

จำแนกตามสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๗๑ พบว่า สำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กักกัน เท่ากับร้อยละ ๔.๙๖๓ โดยมี ๔๔ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตสายไหม มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๔.๓๘๙

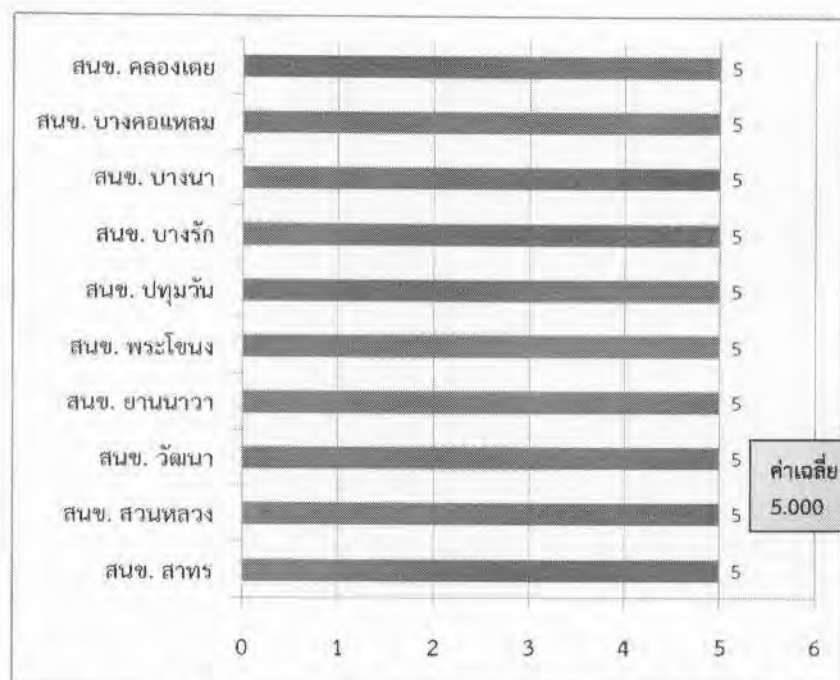
โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของก่อหนี้ผูกพัน
จำแนกตามกลุ่มเขต ๖ กลุ่มเขต ได้แก่ (๑) กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร (๒) กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ (๓) กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ
(๔) กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก (๕) กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ และ (๖) กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ได้ตั้งแผนภูมิที่ ๗๒ - ๗๗





แผนภูมิที่ ๗๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

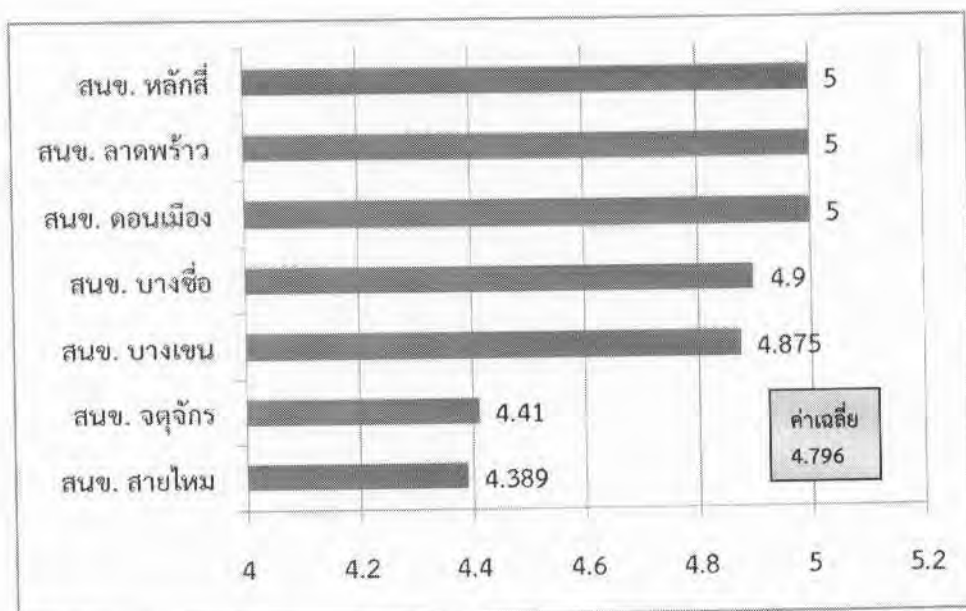
จากแผนภูมิที่ ๗๒ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กักกัน เท่ากับร้อยละ ๕ เนื่องจาก ๙ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม



แผนภูมิที่ ๗๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพใต้

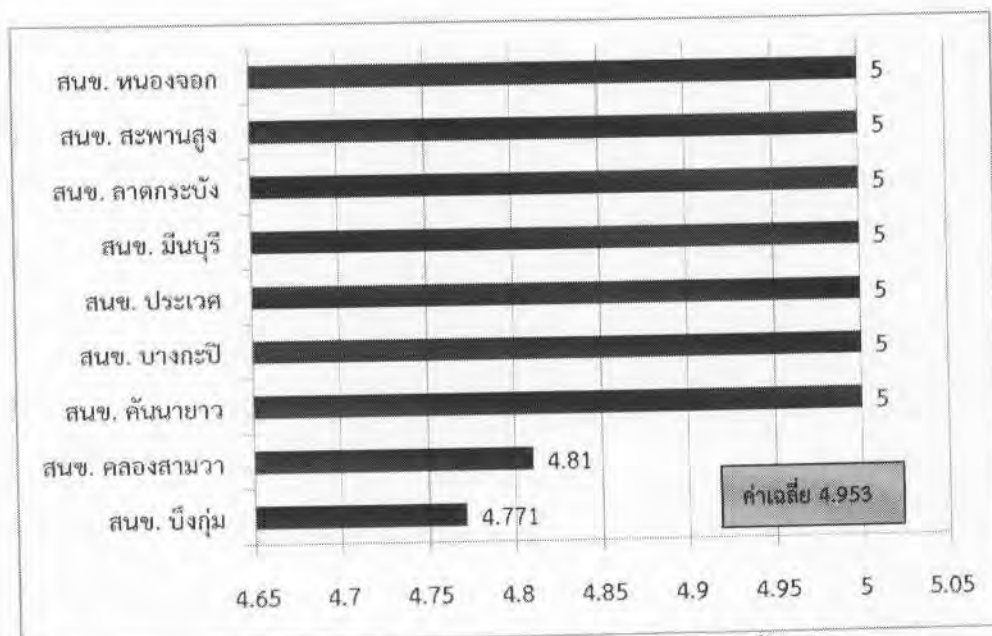
จากแผนภูมิที่ ๗๓ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำนวน ๑๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กักกัน เท่ากับร้อยละ ๕ เนื่องจาก ๑๐ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม





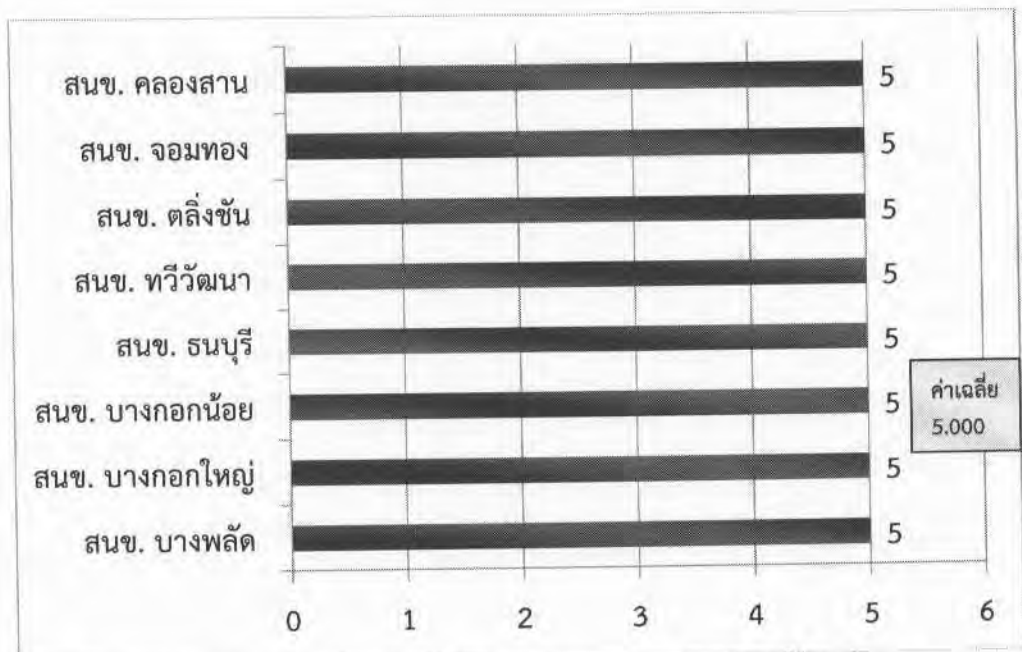
แผนภูมิที่ ๗๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑
จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๗๔ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กักพื้นที่กับร้อยละ ๔.๗๙๖ โดยมี ๓ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) สำนักงานเขตหลักสี่ ๒) สำนักงานเขตลาดพร้าว และ ๓) สำนักงานเขตดอนเมือง ส่วนสำนักงานเขตสายไหมได้คะแนนต่ำสุด เท่ากับร้อยละ ๔.๓๘๙



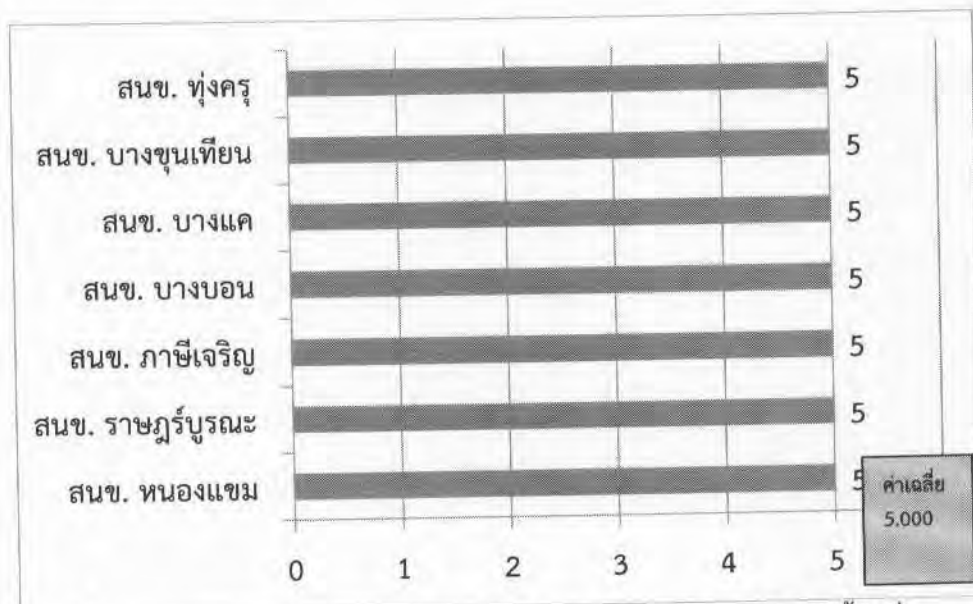
แผนภูมิที่ ๗๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑
จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก

จากแผนภูมิที่ ๗๕ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กักพื้นที่กับร้อยละ ๔.๙๕๓ โดยมี ๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตบึงกุ่มได้คะแนนต่ำสุด เท่ากับร้อยละ ๔.๗๗๑



แผนภูมิที่ ๗๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑
จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

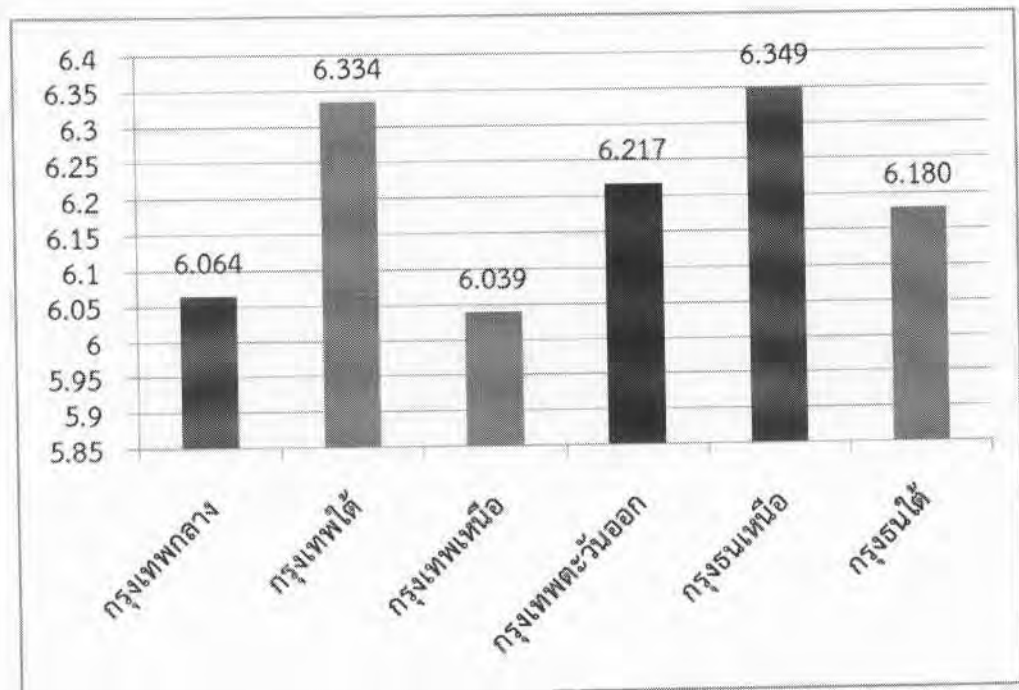
จากแผนภูมิที่ ๗๖ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๘ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน เท่ากับร้อยละ ๕ โดยทั้ง ๘ สำนักงานเขต เนื่องจากคะแนนเต็ม



แผนภูมิที่ ๗๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑
จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๗๗ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน เท่ากับร้อยละ ๕ เนื่องจากทั้ง ๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม

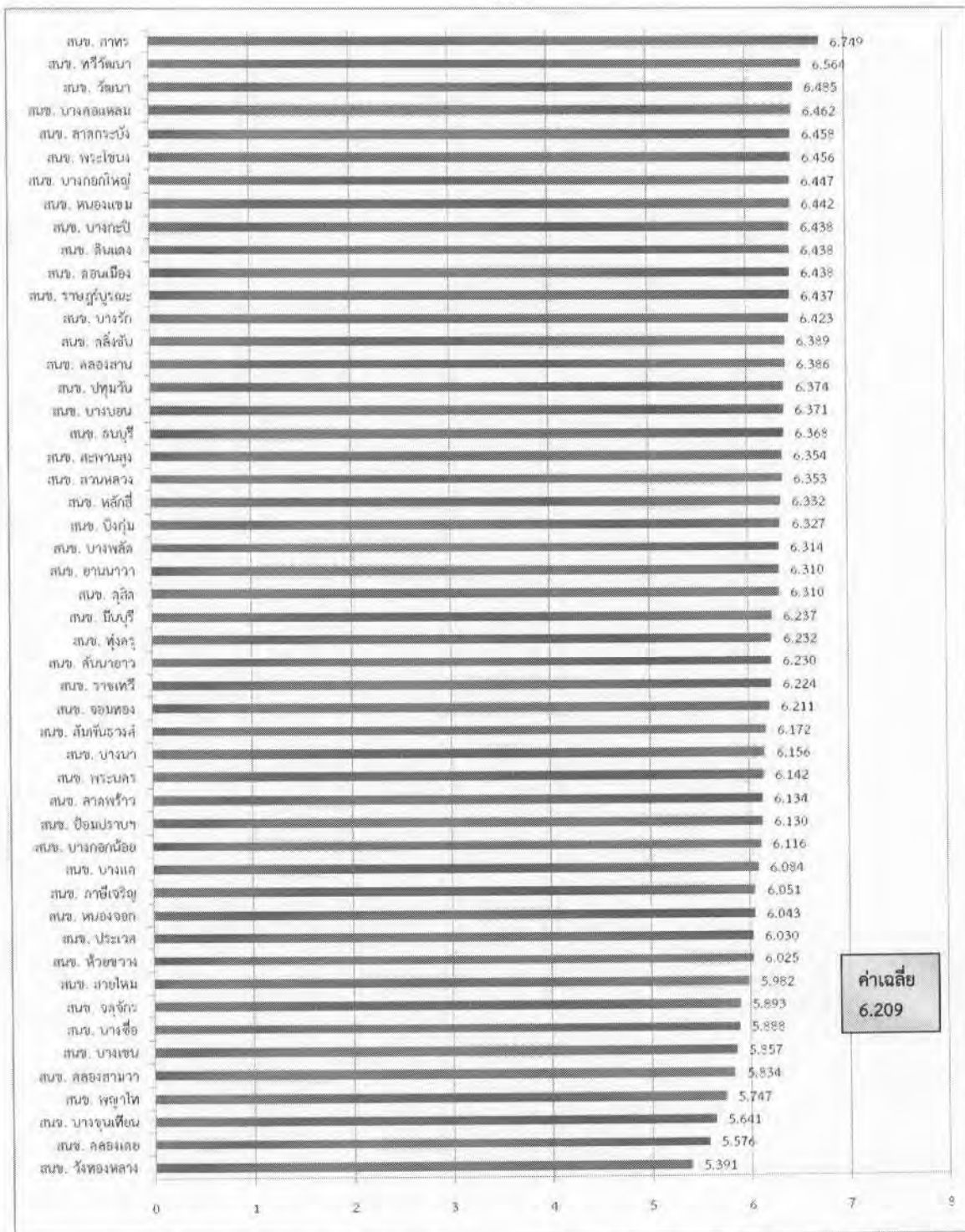


แผนภูมิที่ ๗๘ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๗๘ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของ ๖ กลุ่มเขต พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ มีคะแนนมากที่สุด เท่ากับร้อยละ ๖.๓๔๙ รองลงมา ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพฯใต้ เท่ากับร้อยละ ๖.๓๓๔ กลุ่มเขตกรุงเทพฯตะวันออก เท่ากับร้อยละ ๖.๒๑๗ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ เท่ากับร้อยละ ๖.๑๘๐ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ ๖.๐๐๖๔ และกลุ่มเขตกรุงเทพฯเหนือ เท่ากับร้อยละ ๖.๐๓๙ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เป็นรายสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๗๙



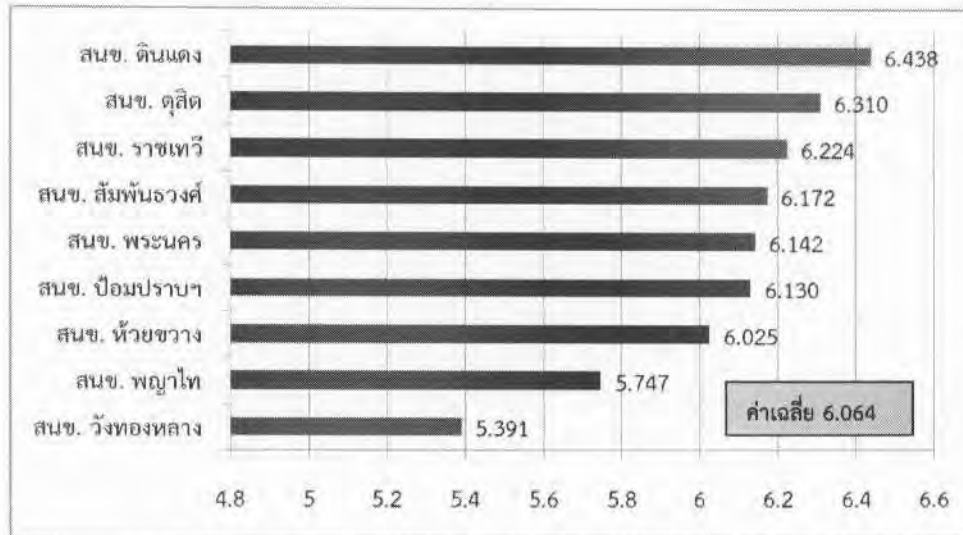


แผนภูมิที่ ๗๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๗๙ พบว่า สำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขตมีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เท่ากับร้อยละ ๖.๑๗๕ โดยสำนักงานเขตสาทร มีคะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๖.๗๔๔ และสำนักงานเขตคลองเตย มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๕.๐๘๐

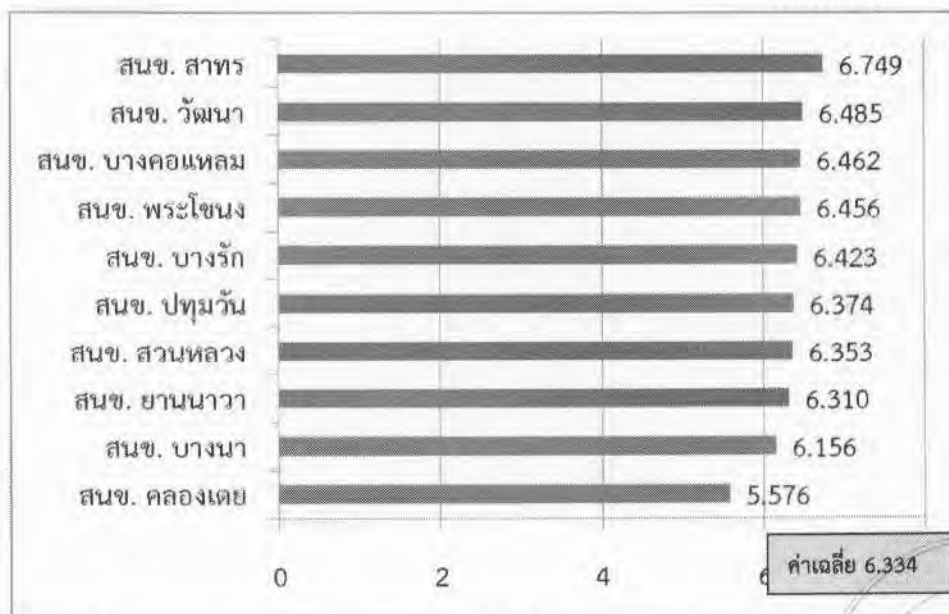


โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนการประเมินตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของวงการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มเขต ได้แก่ (๑) กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร (๒) กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ (๓) กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ (๔) กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก (๕) กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ และ (๖) กลุ่มกรุงธนใต้ ได้แผนภูมิที่ ๘๐ - ๘๕



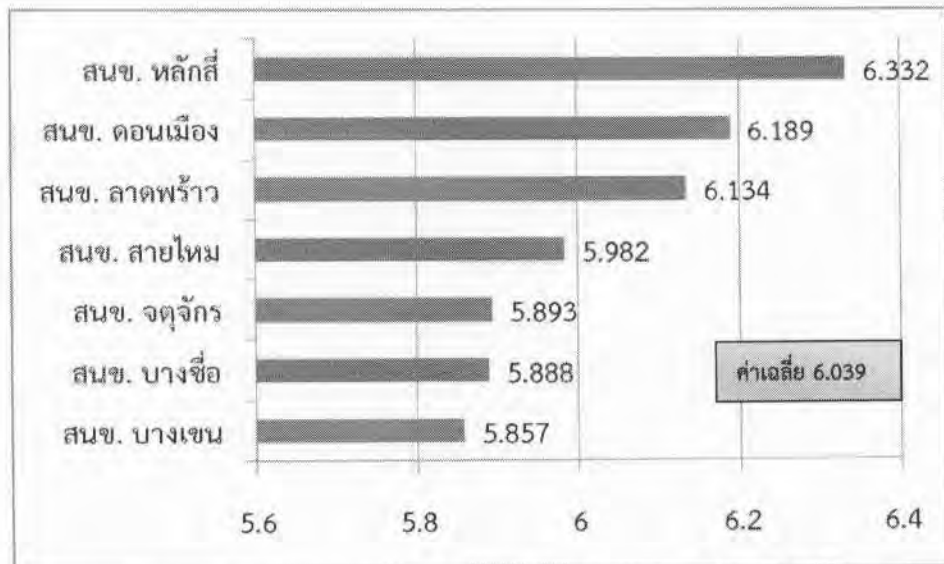
แผนภูมิที่ ๘๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๘๐ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เท่ากับร้อยละ ๖.๐๖๔ โดยสำนักงานเขตดินแดง มีคะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๖.๔๓๘ และสำนักงานเขตวังทองหลาง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๕.๓๙๑



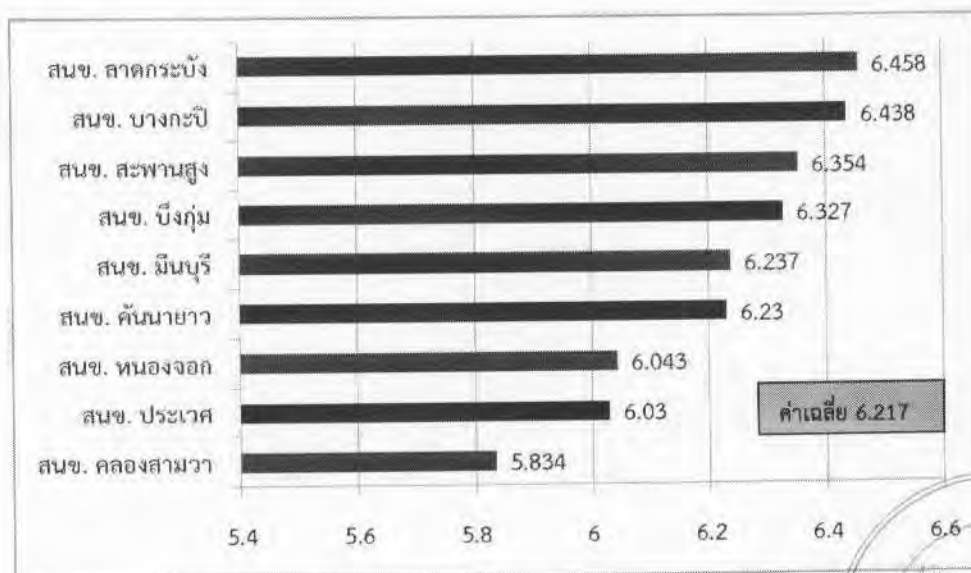
แผนภูมิที่ ๘๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพใต้

จากแผนภูมิที่ ๘๑ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำนวน ๑๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เท่ากับร้อยละ ๖.๓๓๔ โดยสำนักงานเขตสาทร มีคะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๖.๗๔๙ และสำนักงานเขตคลองเตย มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๕.๕๗๖



แผนภูมิที่ ๘๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ

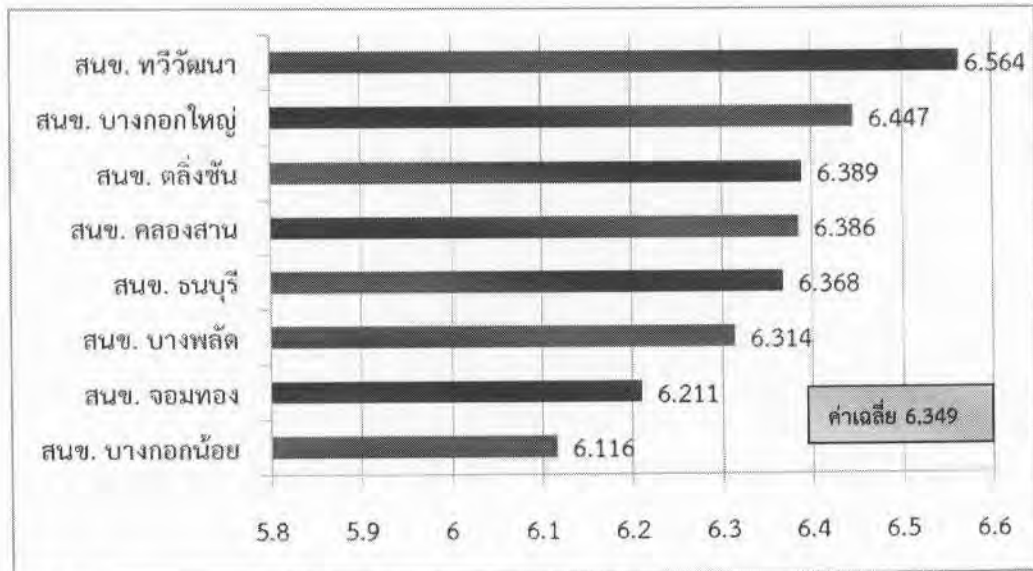
จากแผนภูมิที่ ๘๒ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เท่ากับ ร้อยละ ๖.๐๓๙ โดยสำนักงานเขตหลักสี่ มีคะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๖.๓๓๒ และสำนักงานเขตบางเขน มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๕.๘๕๗



แผนภูมิที่ ๘๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก

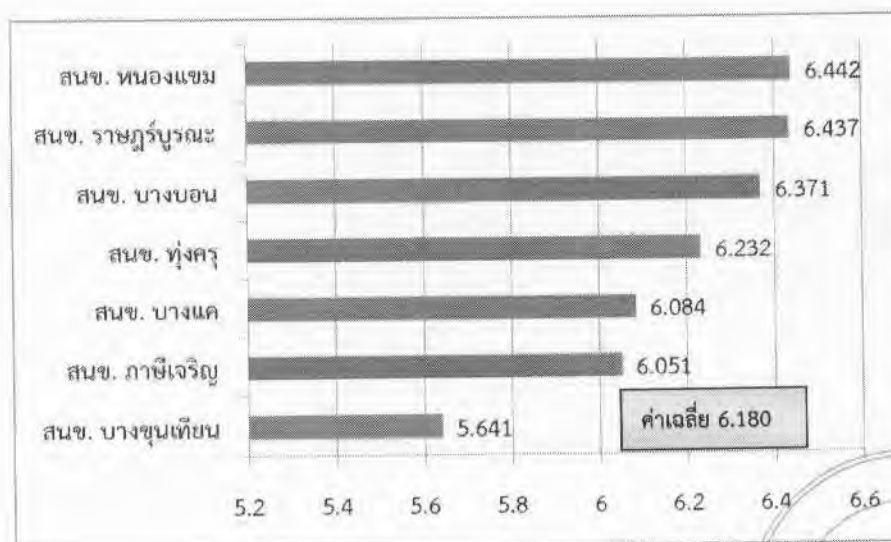


จากแผนภูมิที่ ๘๓ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เท่ากับ ร้อยละ ๖.๒๑๗ โดยสำนักงานเขตลาดกระบัง มีคะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๖.๔๕๘ และสำนักงานเขต คลองสามวา มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๕.๘๓๔



แผนภูมิที่ ๘๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ

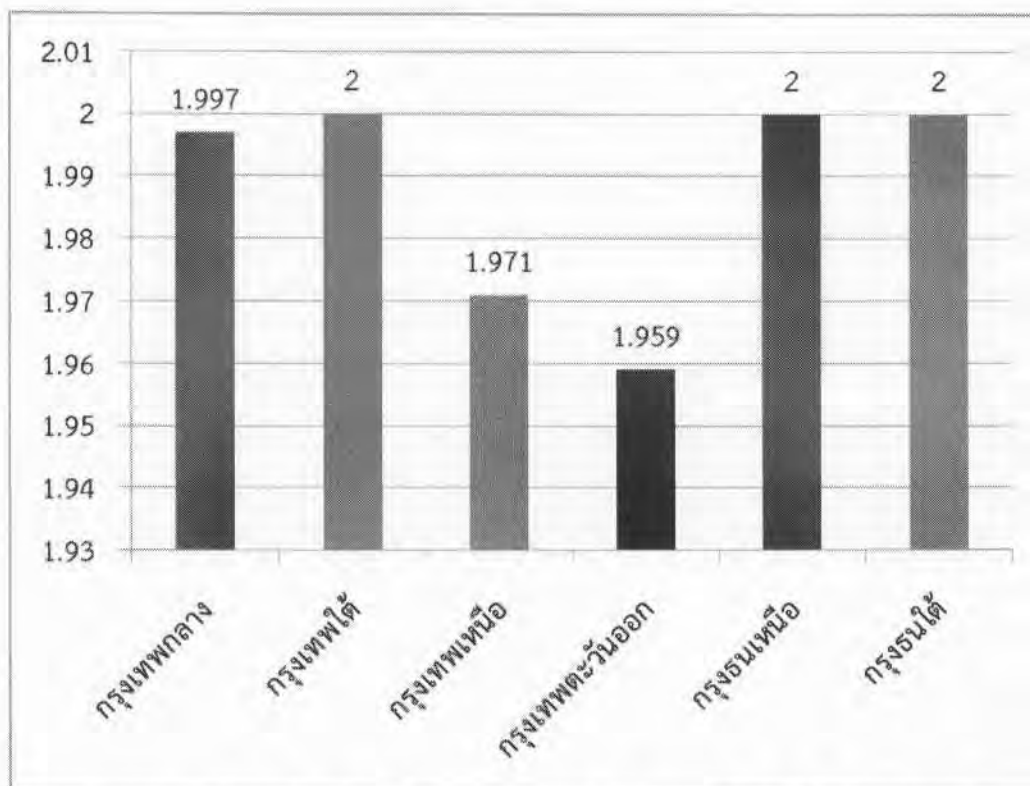
จากแผนภูมิที่ ๘๔ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน ๘ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เท่ากับร้อยละ ๖.๓๔๙ โดยสำนักงานเขตทวีวัฒนา มีคะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๖.๕๖๔ และสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๖.๑๑๖



แผนภูมิที่ ๘๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้

จากแผนภูมิที่ ๘๕ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เท่ากับ ร้อยละ ๖.๑๘๐ โดยสำนักงานเขตหนองแขม มีคะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๖.๔๔๒ และสำนักงานเขตบางขุนเทียน มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๕.๖๔๑

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือปี



แผนภูมิที่ ๘๖ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๘๖ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือปี ของ ๖ กลุ่มเขต พบว่า ๓ กลุ่มเขต ได้คะแนนเต็ม ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ กรุงธนเหนือ และกรุงธนใต้ รองลงมาคือ กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง มีคะแนนเท่ากับร้อยละ ๑.๙๙๗ กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ เท่ากับร้อยละ ๑.๙๙๑ และกลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก มีคะแนนเท่ากับร้อยละ ๑.๙๕๙ ตามลำดับ

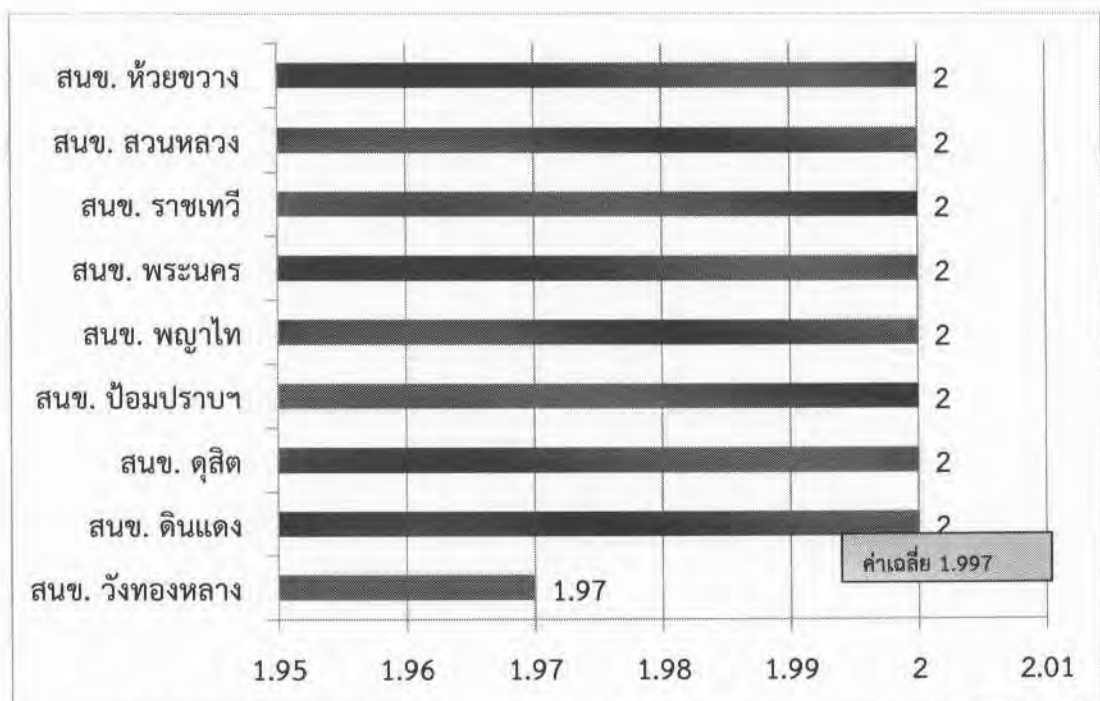
โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือปี เป็นรายสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๘๗





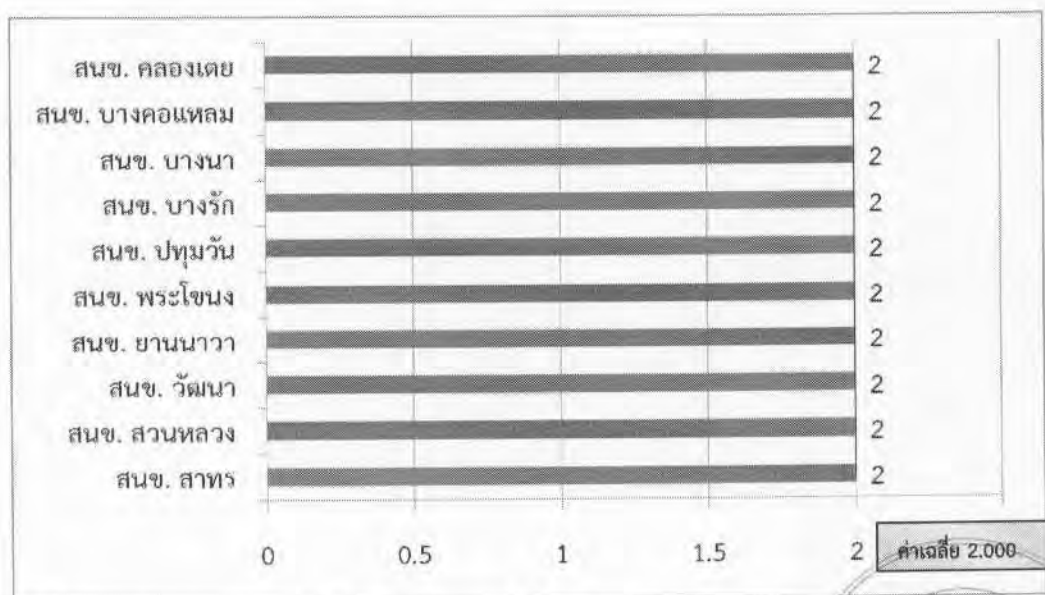
๒.๑.๓ จำแนกตามสำนักงานเขต

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนการประเมินตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือมี
จำแนกตามกลุ่มเขต ได้แก่ (๑) กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร (๒) กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ (๓) กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ
(๔) กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก (๕) กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ และ (๖) กลุ่มกรุงเทพใต้ ได้แผนภูมิที่ ๘๘ - ๙๓



แผนภูมิที่ ๘๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง

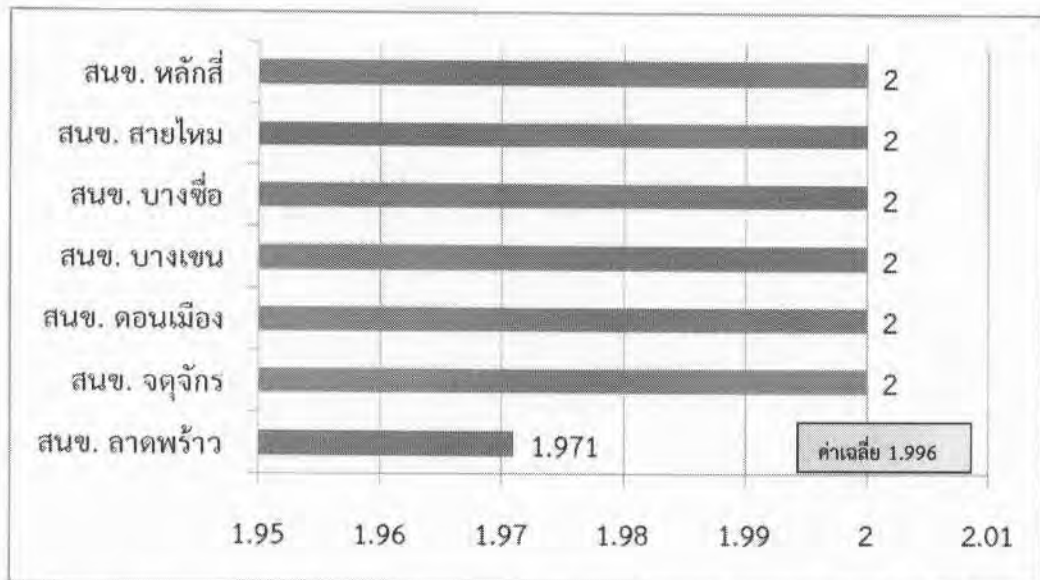
จากแผนภูมิที่ ๘๘ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือมปี เท่ากับร้อยละ ๑.๙๙๗ โดยมี ๘ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตวังทองหลาง ที่มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๑.๙๗๐



แผนภูมิที่ ๘๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้

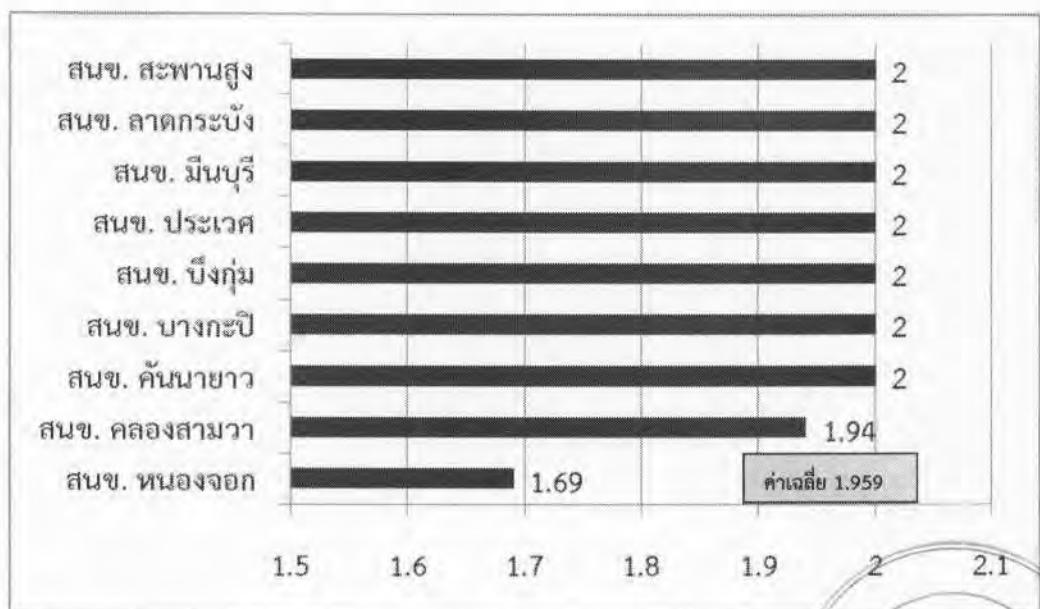


จากแผนภูมิที่ ๘๙ พบว่า หน่วยงานสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน ๑๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือมปี เท่ากับร้อยละ ๒ เนื่องจากทั้ง ๑๐ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม



แผนภูมิที่ ๙๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ

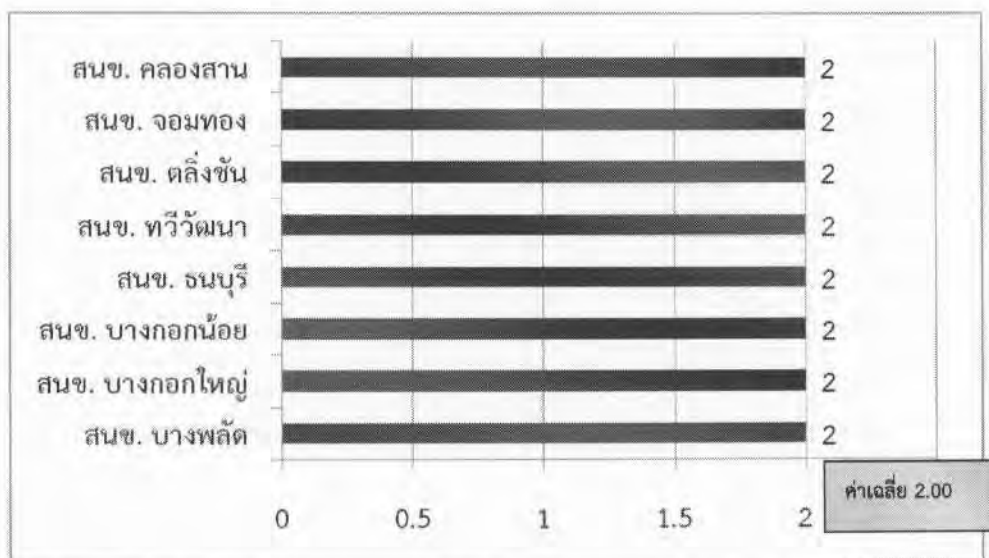
จากแผนภูมิที่ ๙๐ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือมปี เท่ากับร้อยละ ๑.๙๙๖ โดยมี ๖ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตลาดพร้าว ที่มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๑.๙๗๑



แผนภูมิที่ ๙๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก

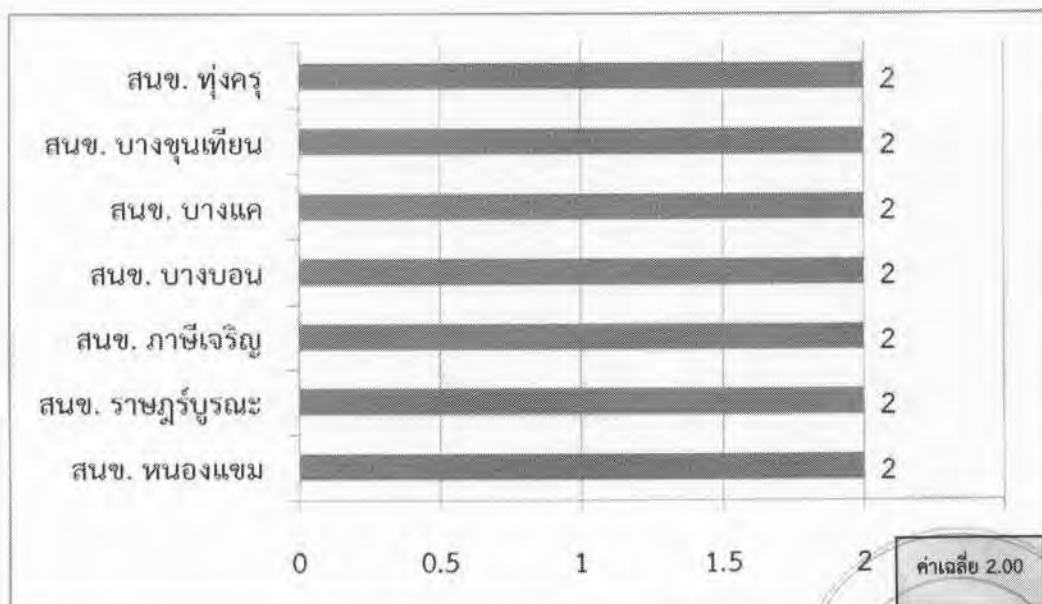


จากแผนภูมิที่ ๙๑ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือในปี เท่ากับร้อยละ ๑.๙๕๙ โดยมี ๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตหนองจอก ที่มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๑.๖๙๐



แผนภูมิที่ ๙๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๙๒ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน ๘ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือในปี เท่ากับร้อยละ ๒ เนื่องจากทั้ง ๘ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม



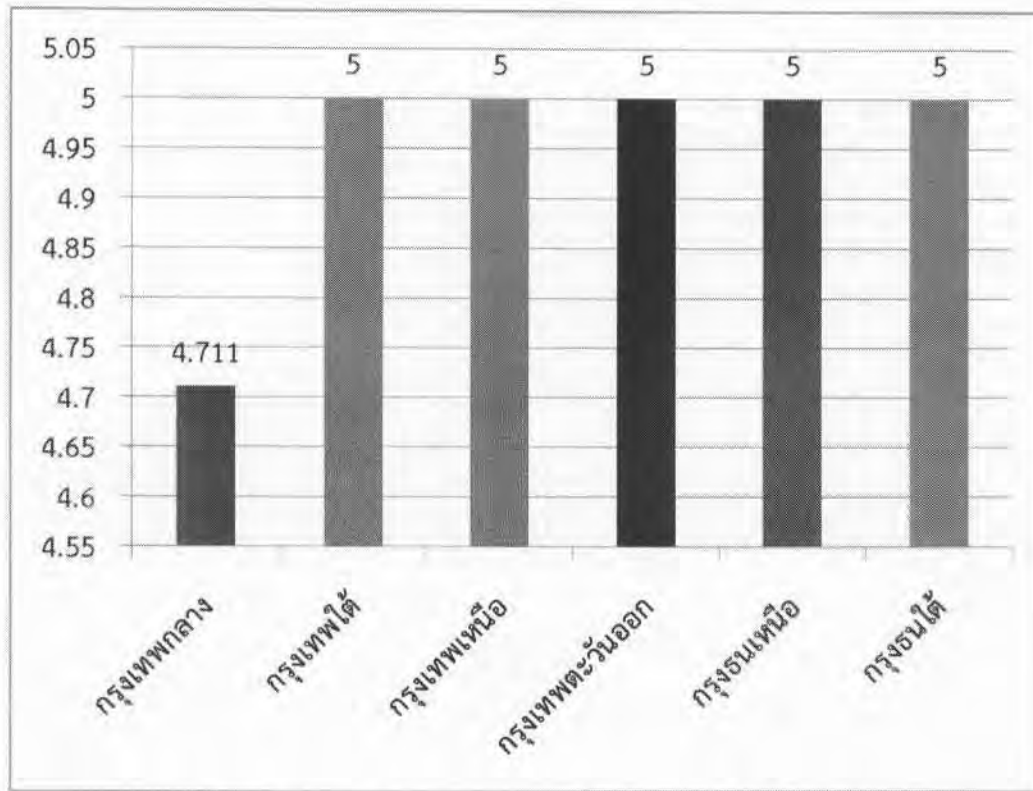
แผนภูมิที่ ๙๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้



จากแผนภูมิที่ ๙๓ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือมปี เท่ากับร้อยละ ๒ เนื่องจากทั้ง ๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ คะแนนความสำเร็จในการจัดทางการเงิน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทางการเงินทันเวลาและถูกต้อง

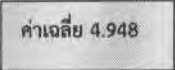


แผนภูมิที่ ๙๔ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๙๔ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทางการเงินทันเวลาและถูกต้อง ของ ๖ กลุ่มเขต พบว่า ๕ กลุ่มเขต ได้คะแนนเต็ม ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ กรุงเทพเหนือ กรุงเทพตะวันออก กรุงธนเหนือ และกรุงธนใต้ ส่วนกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเท่ากับ ๔.๗๑๑ คะแนน

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทางการเงินทันเวลาและถูกต้อง เป็นรายสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๙๕

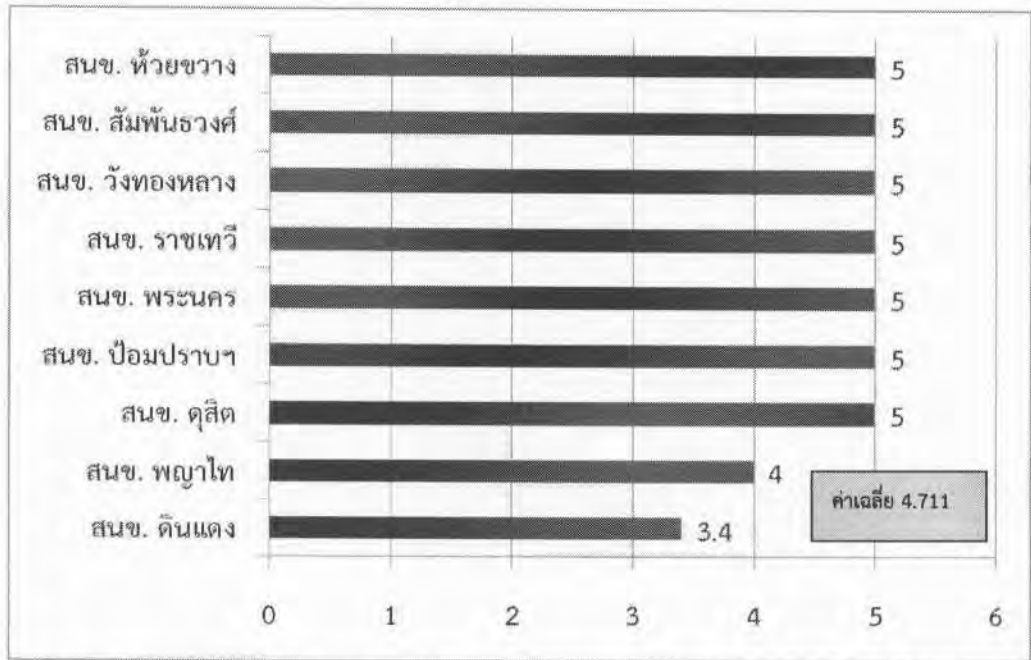




จำแนกตามสำนักงานเขต

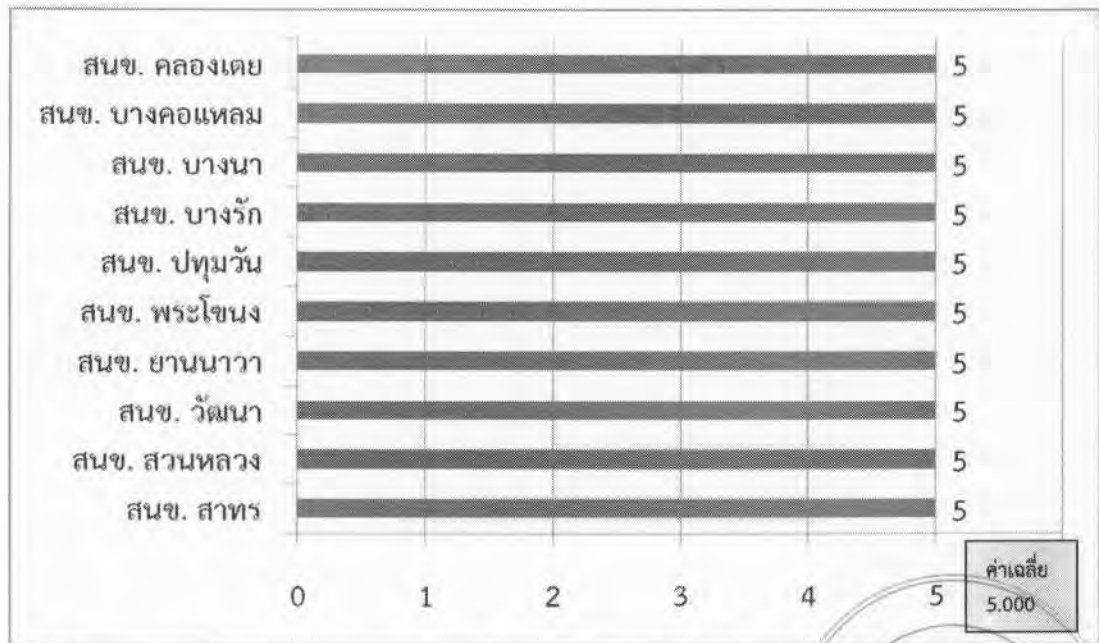
โดยมี ๔๘ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม ส่วนสำนักงานเขตดินแดง มีคะแนนต่ำสุด เท่ากับ ๓.๕๐๐ คะแนน

ได้แผนภูมิที่ ๙๖ - ๑๐๑



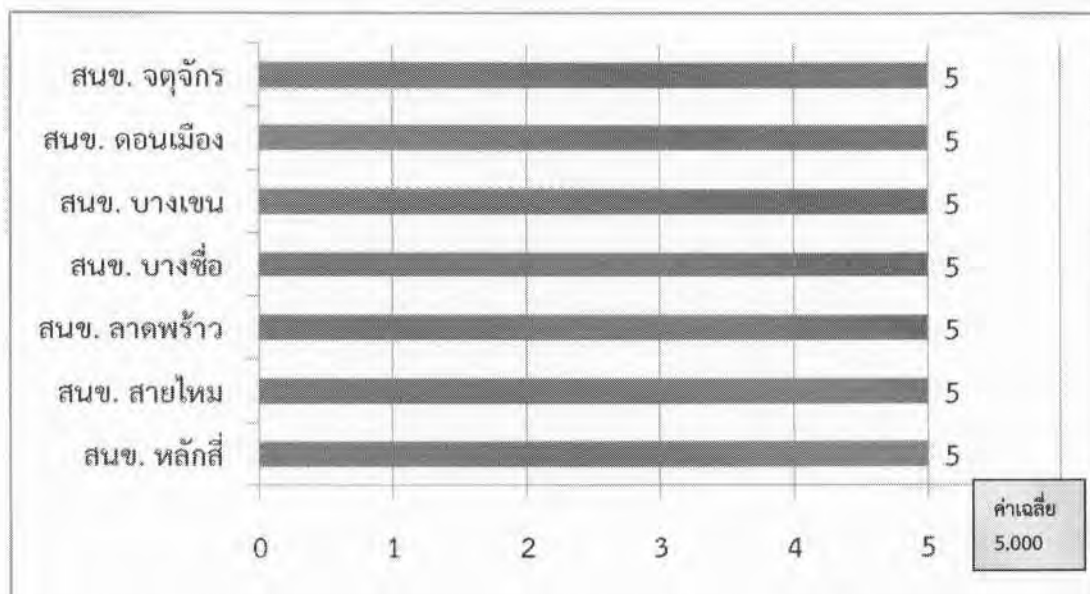
แผนภูมิที่ ๙๖ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง

จากแผนภูมิที่ ๙๖ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับ ๔.๗๑๑ คะแนน โดยมี ๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม ส่วนสำนักงานเขตดินแดง มีคะแนนต่ำสุด เท่ากับร้อยละ ๓.๔๐๐ คะแนน



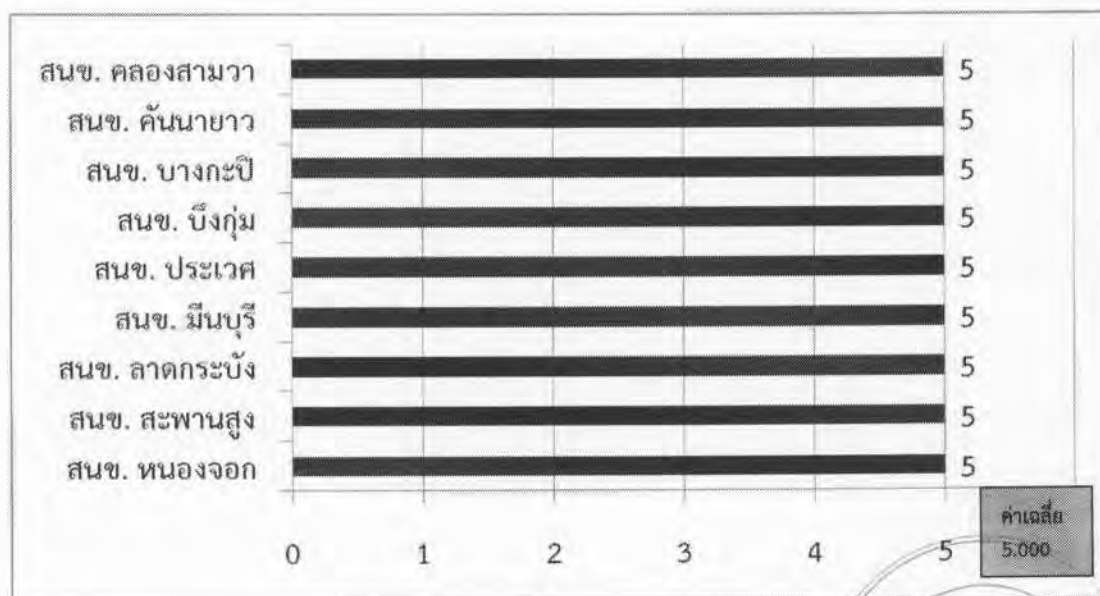
แผนภูมิที่ ๙๗ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพใต้

จากแผนภูมิที่ ๔๗ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำนวน ๑๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับ ๕ คะแนน เนื่องจากทั้ง ๑๐ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม



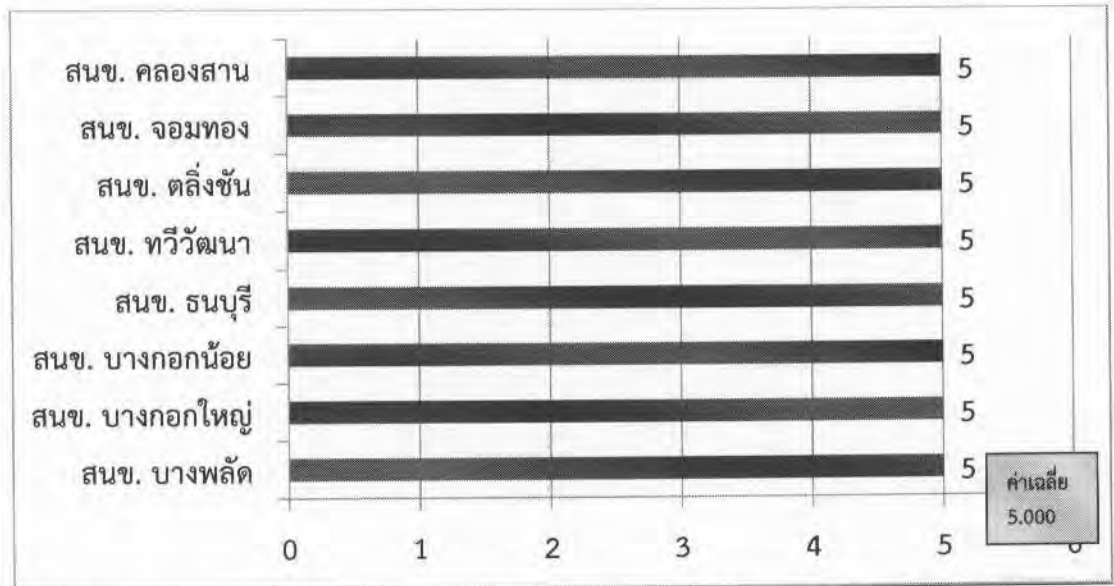
แผนภูมิที่ ๔๘ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๔๘ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับ ๕ คะแนน เนื่องจากทั้ง ๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม



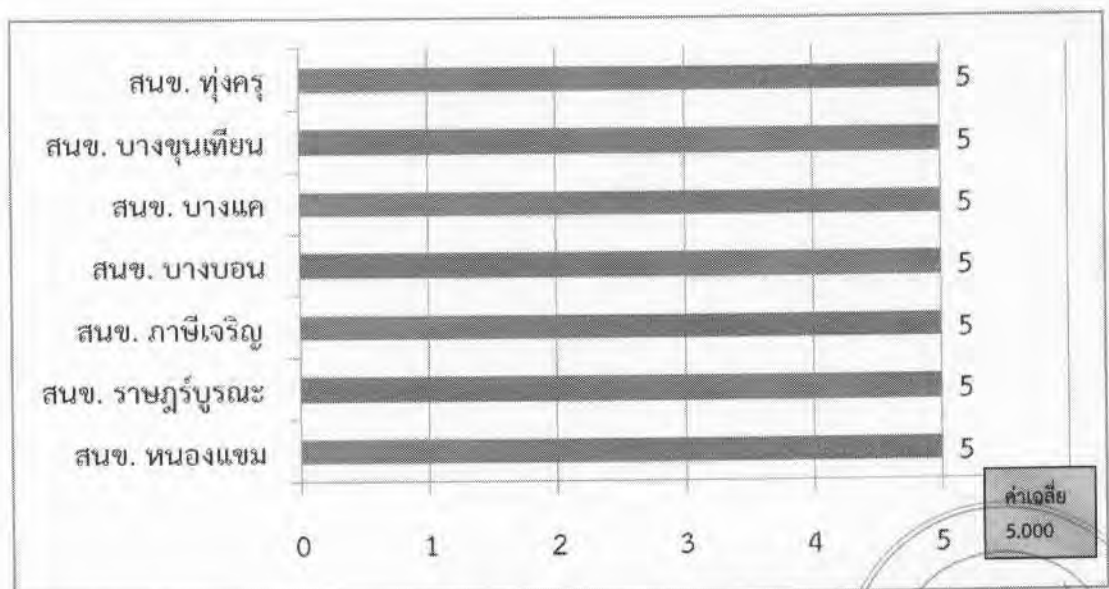
แผนภูมิที่ ๔๙ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก

จากแผนภูมิที่ ๙๙ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับ ๕ คะแนน เนื่องจากทั้ง ๙ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม



แผนภูมิที่ ๑๐๐ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ

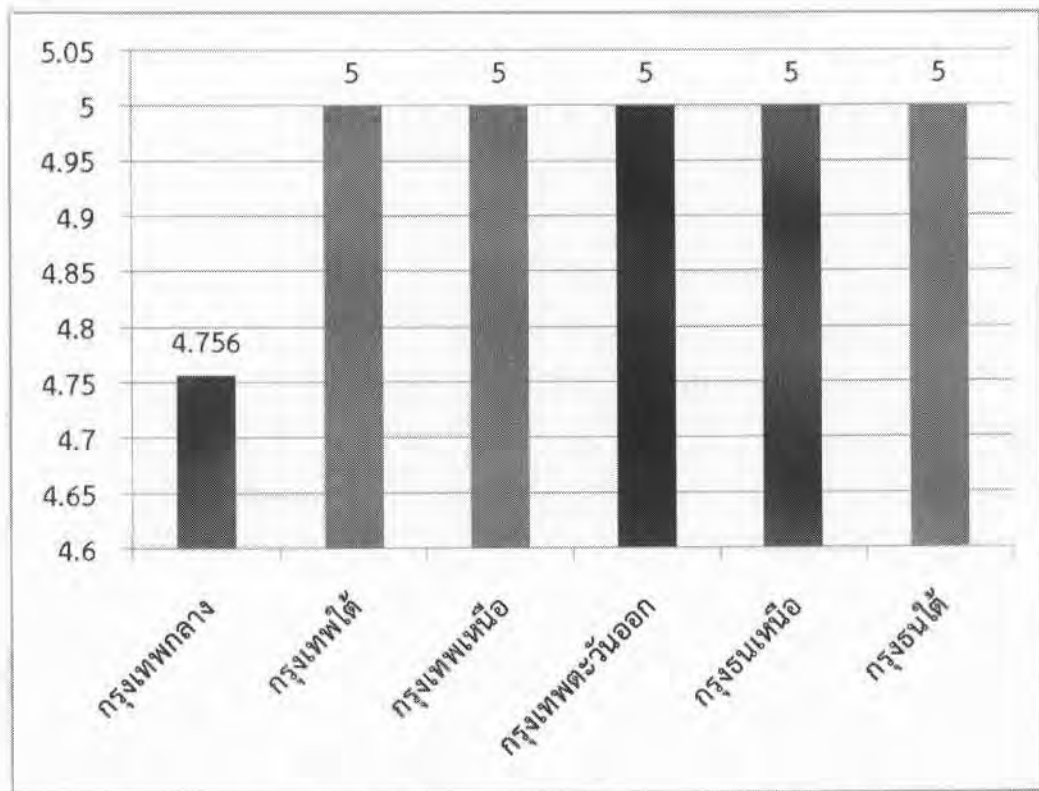
จากแผนภูมิที่ ๑๐๐ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน ๘ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับ ๕ คะแนน เนื่องจากทั้ง ๘ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม



แผนภูมิที่ ๑๐๑ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้

จากแผนภูมิที่ ๑๐๑ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับ ๕ คะแนน เนื่องจาก ๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙
ทันเวลาและถูกต้อง



แผนภูมิที่ ๑๐๒ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๐๒ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการประเมินในตัวชี้วัด ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลาและถูกต้อง ของ ๖ กลุ่มเขต พบว่า ๕ กลุ่มเขต ได้คะแนนเต็ม ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ และกลุ่มเขตกรุงธนใต้ ส่วนกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเท่ากับ ๔.๗๕๖ คะแนน

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลาและถูกต้อง เป็นรายสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๐๓



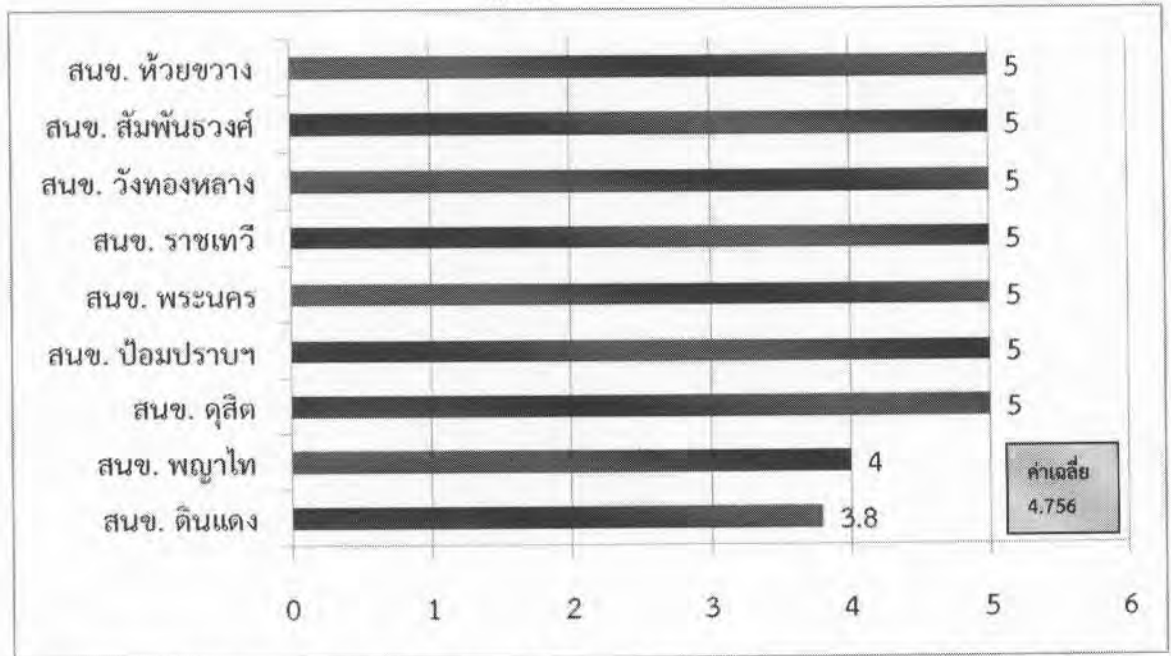


จำแนกตามตามสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๐๓ พบว่า สำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับร้อยละ ๔.๙๕๖ คะแนน โดยมี ๔๘ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม ส่วนสำนักงานเขตดินแดง มีคะแนนต่ำสุด เท่ากับ ๓.๘๐๐ คะแนน

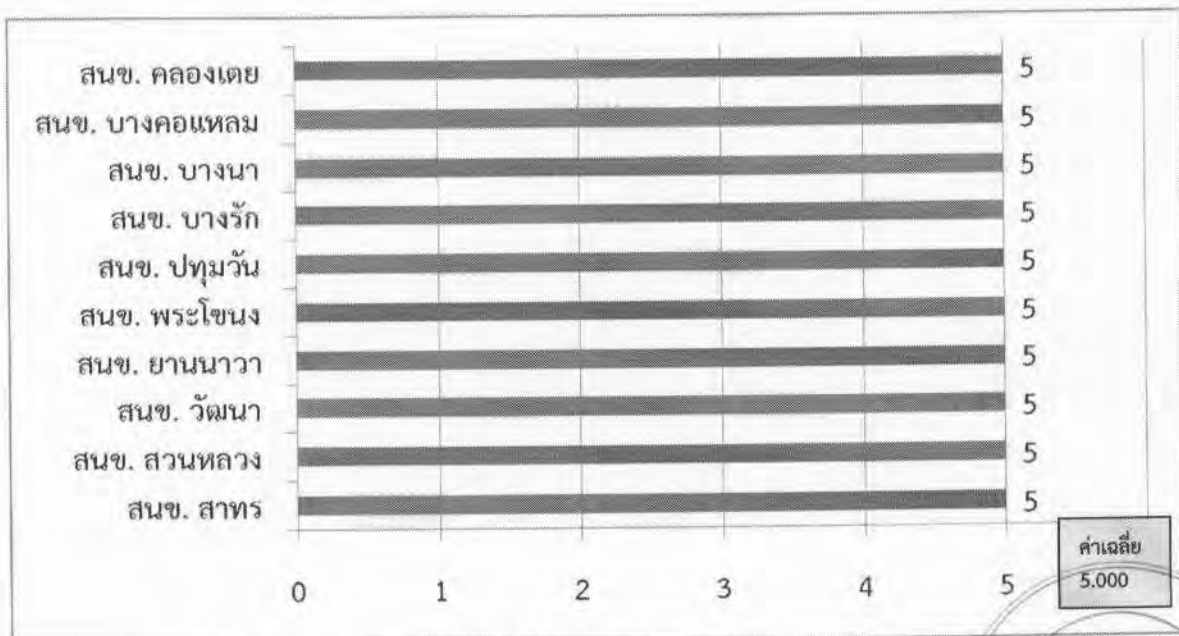
โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนการประเมินตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำ
รายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ระยะเวลาและถูกต้อง ตามกลุ่มเขต ได้แก่ (๑) กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร
(๒) กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ (๓) กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ (๔) กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก (๕) กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ
และ (๖) กลุ่มกรุงธนใต้ ได้แผนภูมิที่ ๑๐๔ - ๑๐๕





แผนภูมิที่ ๑๐๔ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

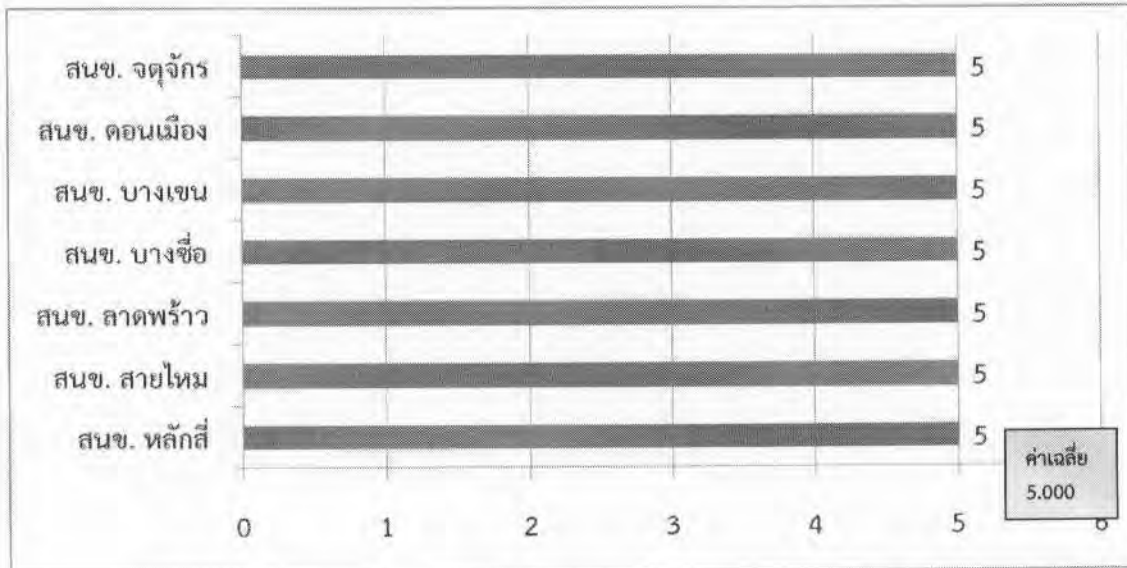
จากแผนภูมิที่ ๑๐๔ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับ ๔.๗๕๖ คะแนน โดยมี ๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม ส่วนสำนักงานเขตดินแดง มีคะแนนต่ำสุด เท่ากับร้อยละ ๓.๘๐๐



แผนภูมิที่ ๑๐๕ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพใต้

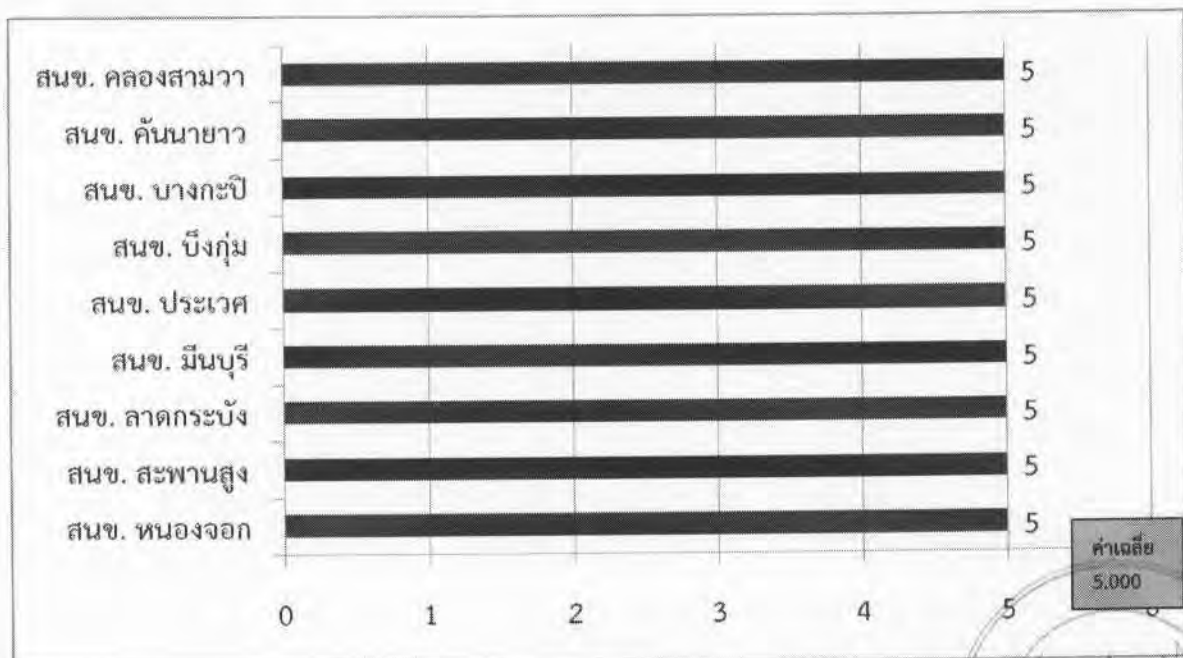
ลับ
- ๑๐๕ -

จากแผนภูมิที่ ๑๐๕ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำนวน ๑๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับร้อยละ ๕.๐๐๐ คะแนน เนื่องจากทั้ง ๑๐ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม



แผนภูมิที่ ๑๐๖ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ

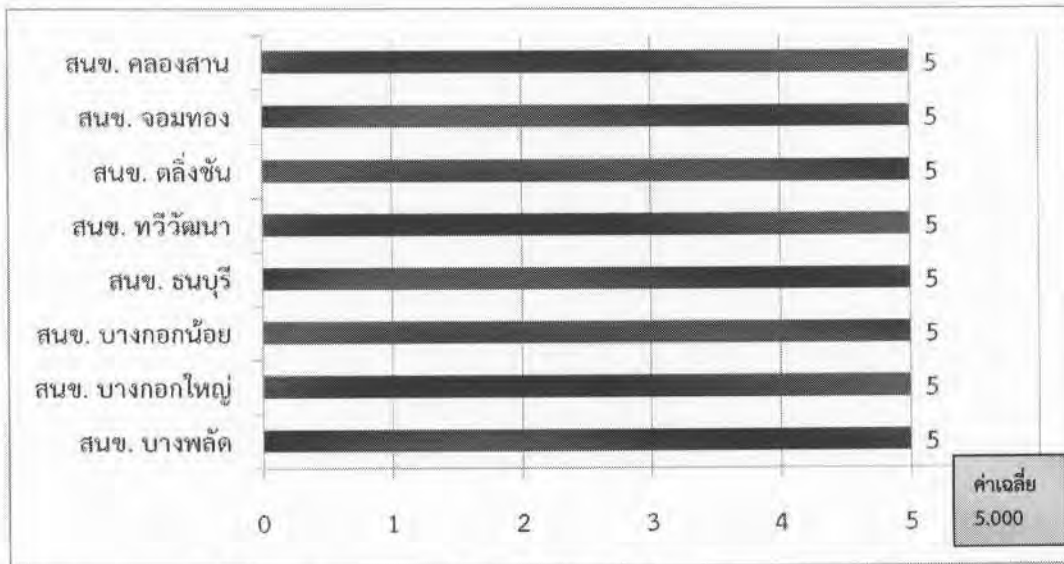
จากแผนภูมิที่ ๑๐๖ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับ ๕.๐๐๐ คะแนน เนื่องจากทั้ง ๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม



แผนภูมิที่ ๑๐๗ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก

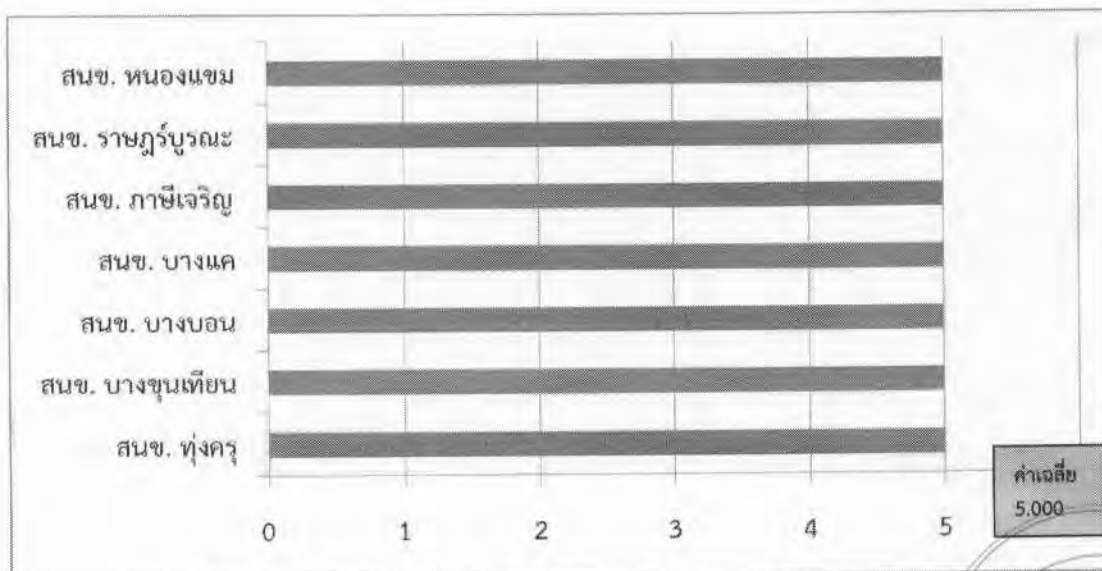
ลับ

จากแผนภูมิที่ ๑๐๗ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับ ๕.๐๐๐ คะแนน เนื่องจากทั้ง ๙ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม



แผนภูมิที่ ๑๐๘ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงธนเหนือ

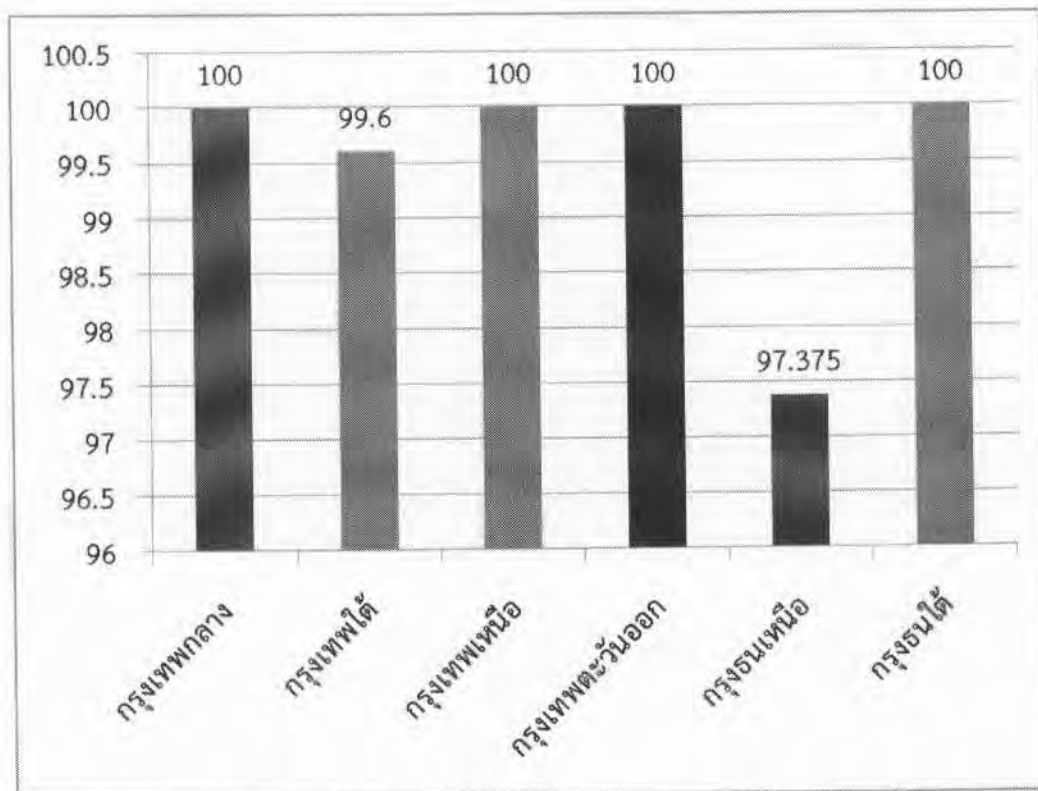
จากแผนภูมิที่ ๑๐๘ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงธนเหนือ จำนวน ๘ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับ ๕.๐๐๐ คะแนน เนื่องจากทั้ง ๘ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม



แผนภูมิที่ ๑๐๙ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ จำแนกตามเขตกรุงธนใต้

จากแผนภูมิที่ ๑๐๙ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๙ ทันเวลาและถูกต้อง เท่ากับ ๕.๐๐๐ คะแนน เนื่องจากทั้ง ๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

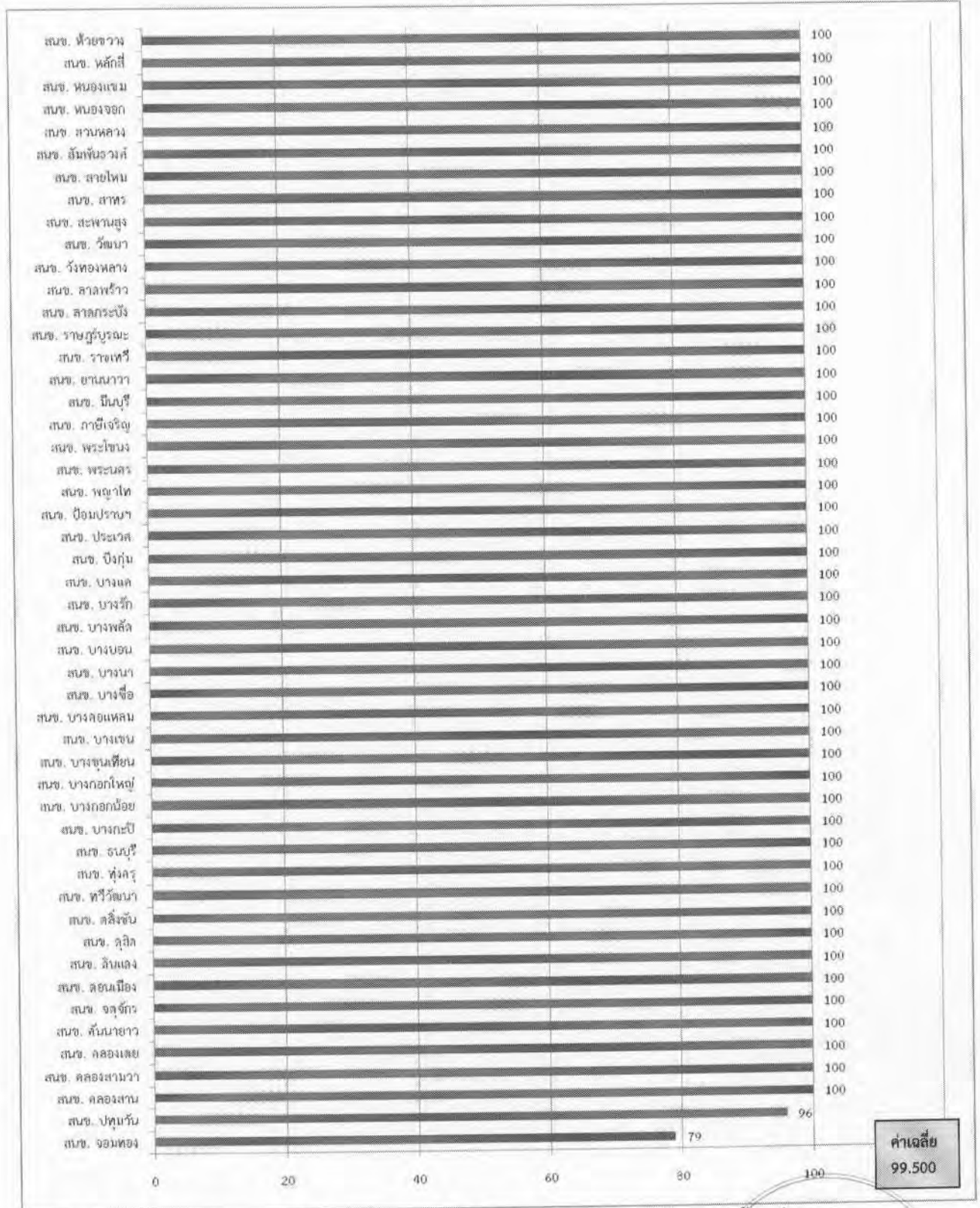


แผนภูมิที่ ๑๑๐ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๑๐ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการประเมินในตัวชี้วัด ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ของ ๖ กลุ่มเขต พบว่า ๔ กลุ่มเขต ได้คะแนนเต็ม ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพฯเหนือ กลุ่มเขตกรุงเทพฯตะวันออก และกลุ่มเขตกรุงเทพฯใต้ รองลงมา ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพฯใต้ มีคะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๙.๖๐๐ และกลุ่มเขตกรุงเทพฯเหนือ เท่ากับร้อยละ ๙๗.๓๗๕ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เป็นรายสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๑๑



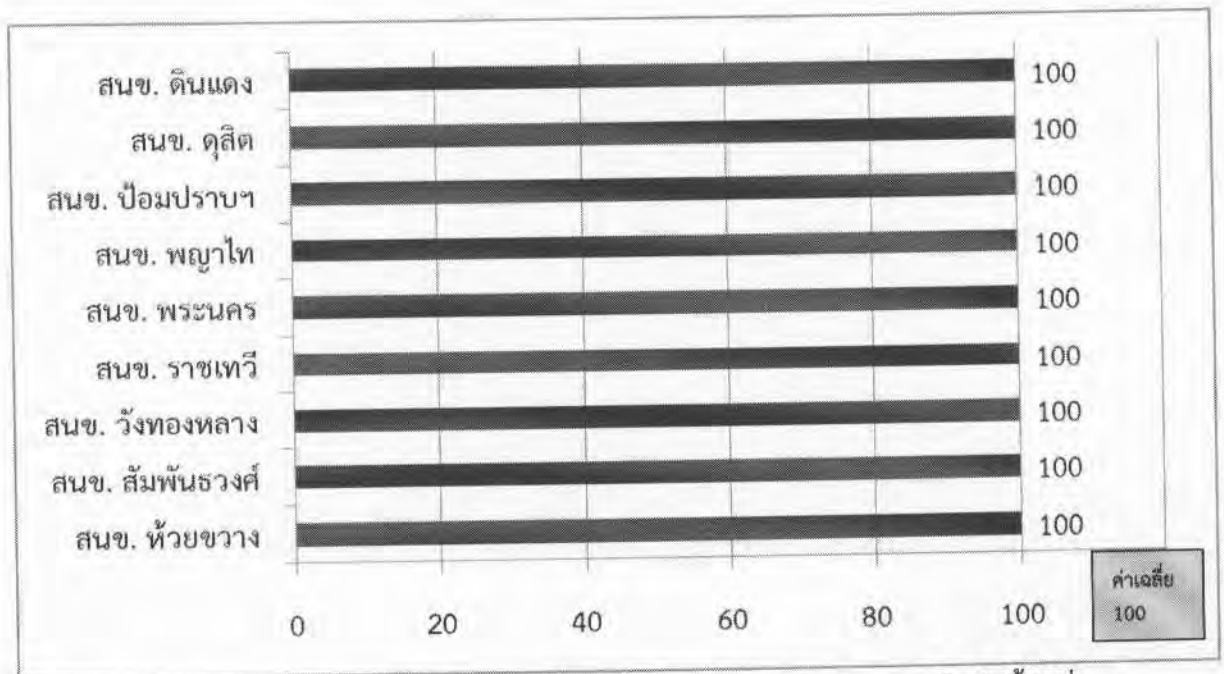


แผนภูมิที่ ๑๑๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓
จำแนกตามสำนักงานเขต



จากแผนภูมิที่ ๑๑๑ พบว่า สำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เท่ากับร้อยละ ๙๙.๕๐๐ โดยมี ๔๘ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตจอมทอง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๙

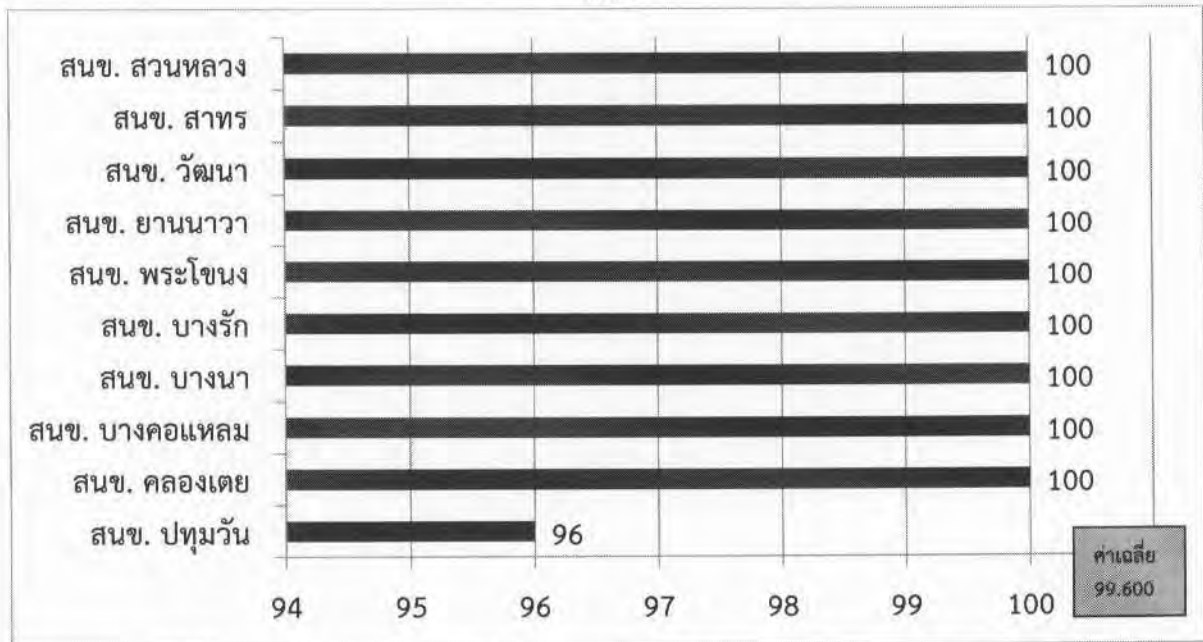
โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนการประเมินตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ตามกลุ่มเขต ได้แก่ (๑) กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร (๒) กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ (๓) กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ (๔) กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก (๕) กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ และ (๖) กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ได้แผนภูมิที่ ๑๑๒ - ๑๑๗



แผนภูมิที่ ๑๑๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

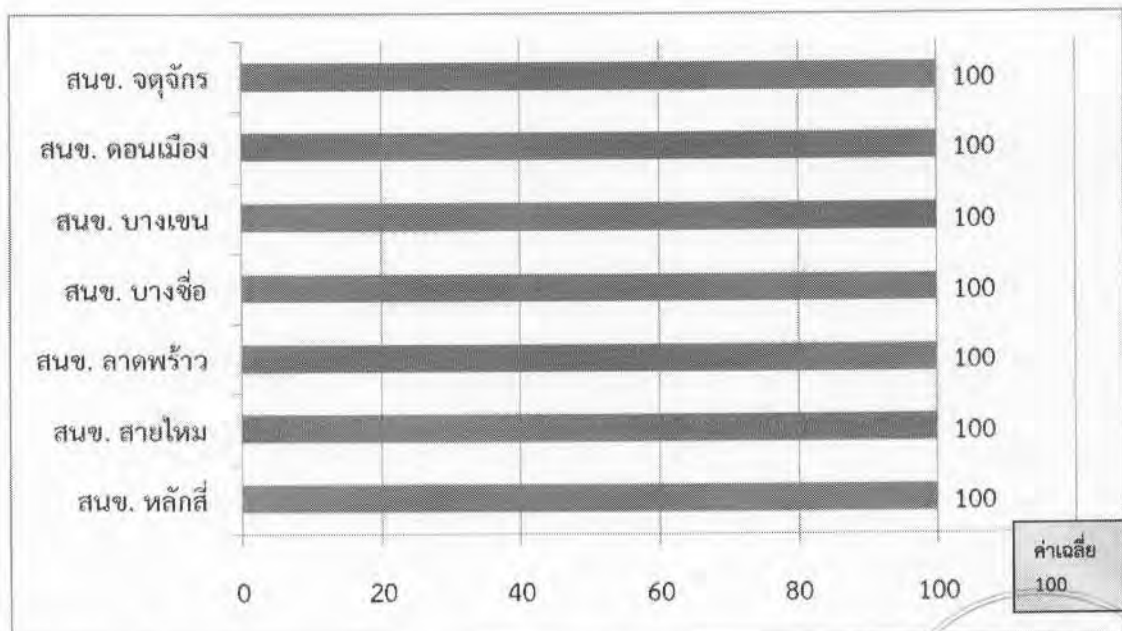
จากแผนภูมิที่ ๑๑๒ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เท่ากับ ๑๐๐ คะแนน เนื่องจากทั้ง ๙ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม





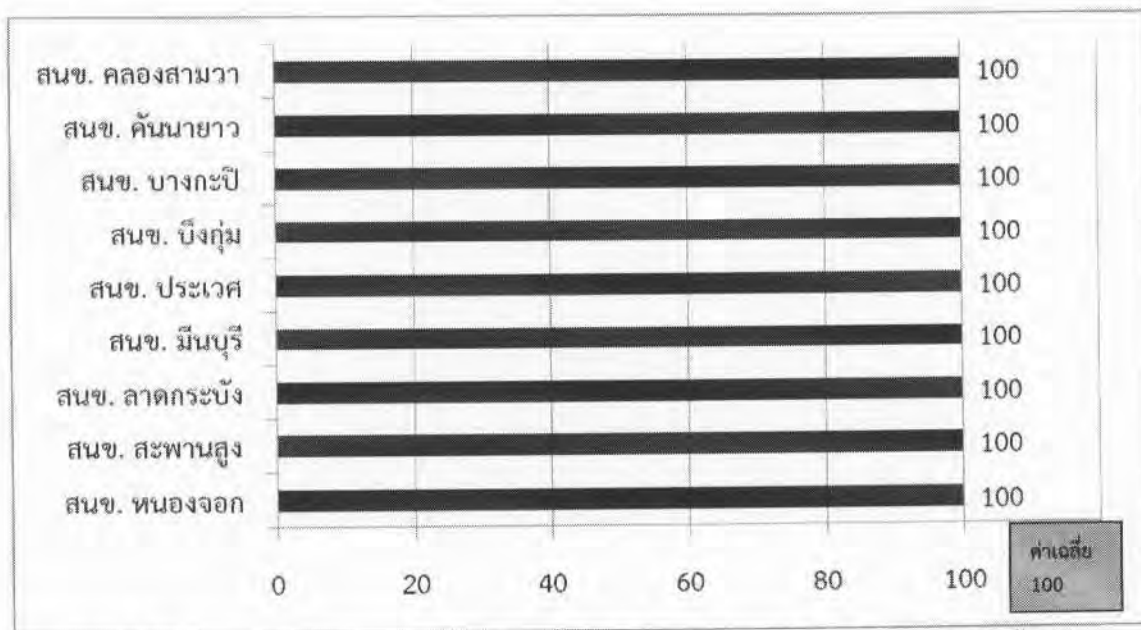
แผนภูมิที่ ๑๑๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพใต้

จากแผนภูมิที่ ๑๑๓ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำนวน ๑๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เท่ากับ ๙๙.๖๐๐ คะแนน โดยมี ๙ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตปทุมวัน มีคะแนนต่ำสุด เท่ากับร้อยละ ๙๖



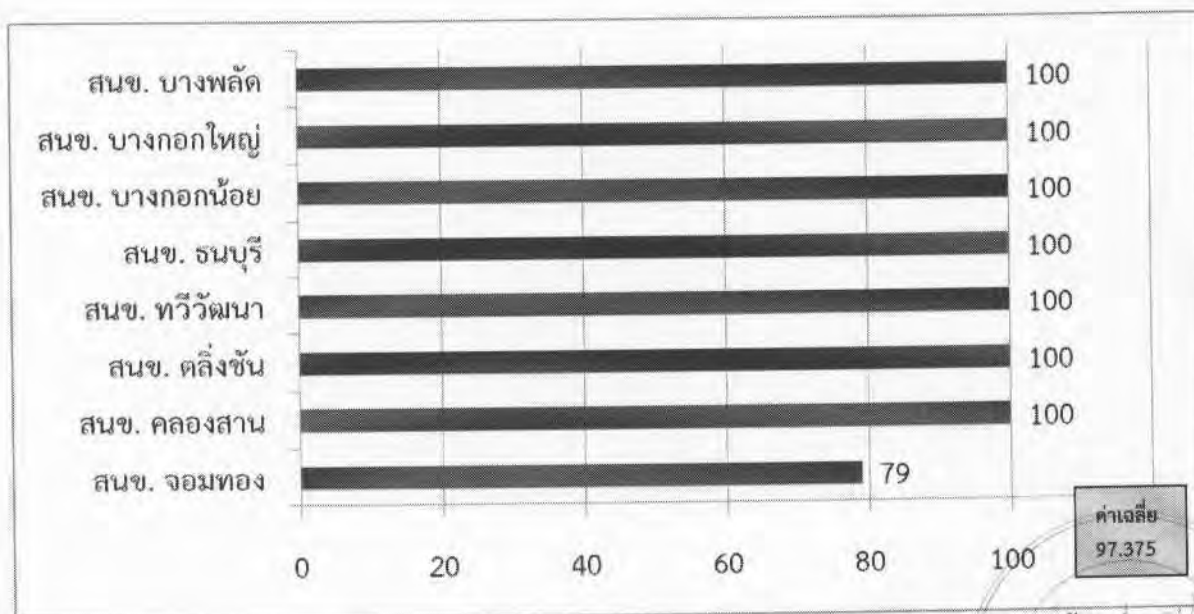
แผนภูมิที่ ๑๑๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๑๑๔ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เท่ากับ ๑๐๐ คะแนน เนื่องจากทั้ง ๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม



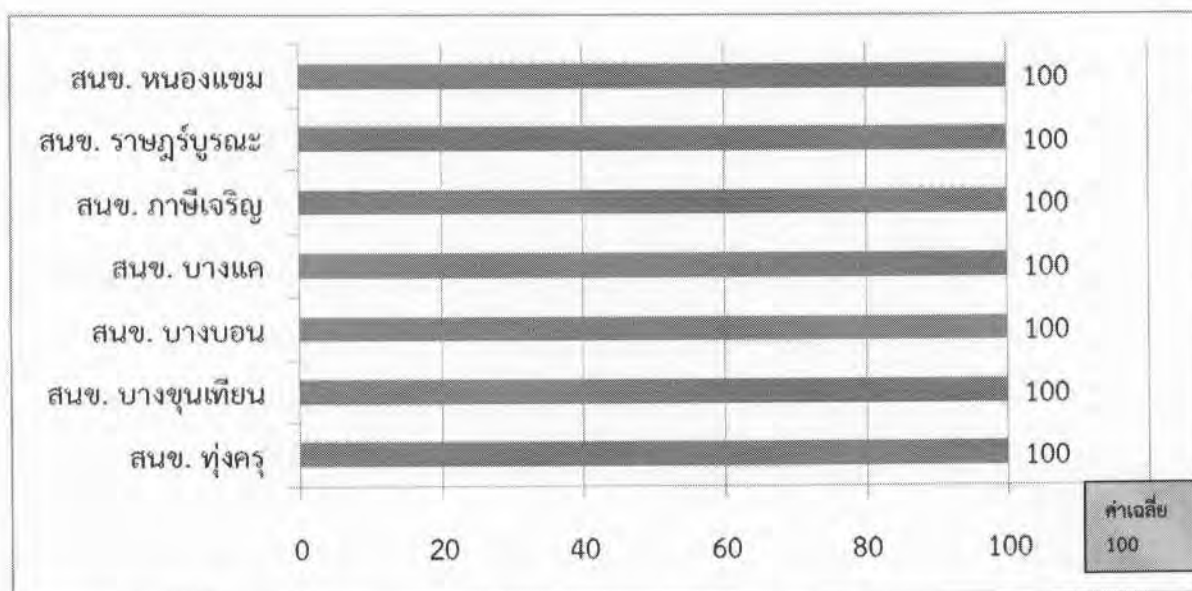
แผนภูมิที่ ๑๑๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก

จากแผนภูมิที่ ๑๑๕ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก จำนวน ๘ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เท่ากับ ๑๐๐ คะแนน เนื่องจากทั้ง ๘ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม



แผนภูมิที่ ๑๑๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๑๑๖ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน ๘ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เท่ากับร้อยละ ๙๗.๓๗๕ โดยมี ๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตจอมทอง มีคะแนนต่ำสุด เท่ากับร้อยละ ๗๙



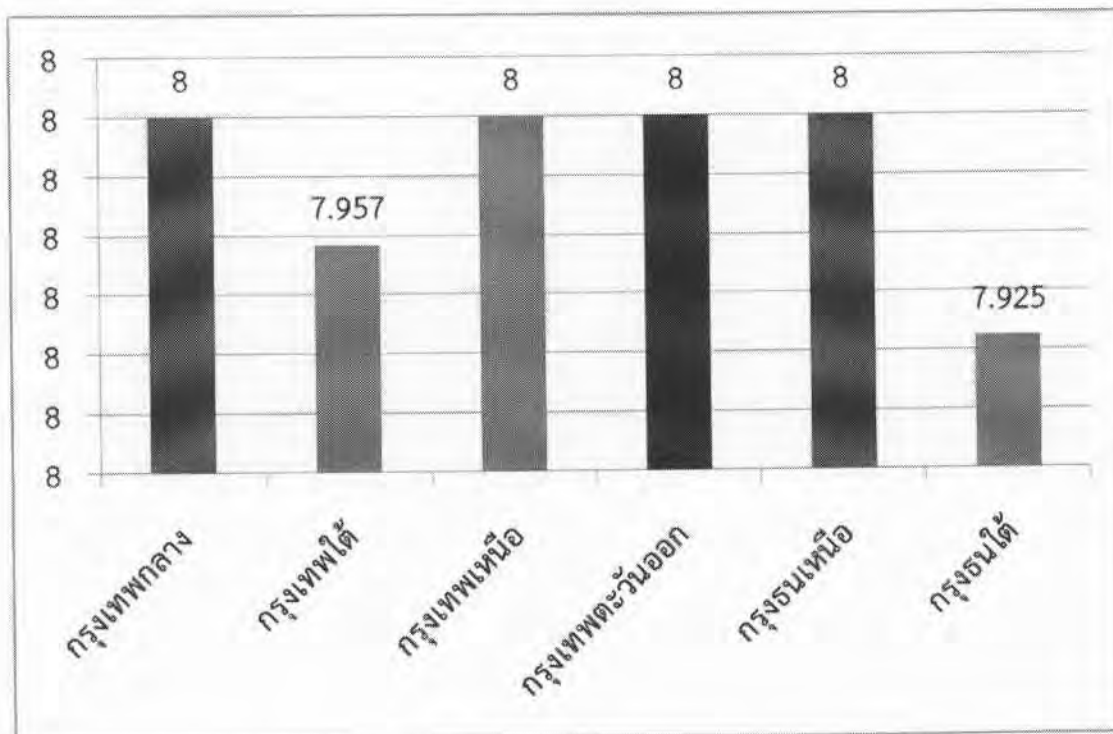
แผนภูมิที่ ๑๑๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครได้

จากแผนภูมิที่ ๑๑๗ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ เนื่องจากทั้ง ๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม



๒.๓.๔ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๓

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ

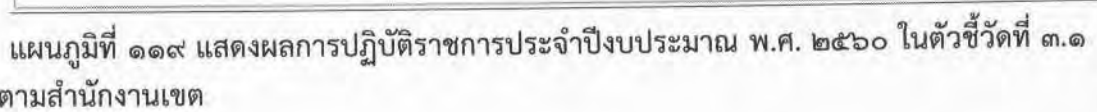


แผนภูมิที่ ๑๑๘ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๑๘ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการของ ๖ กลุ่มเขต พบว่า ๔ กลุ่มเขต ได้คะแนนเต็ม ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานคร รองลงมาได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเท่ากับ ๗.๙๕๗ คะแนน และกลุ่มกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ๗.๙๒๕ คะแนน ตามลำดับ

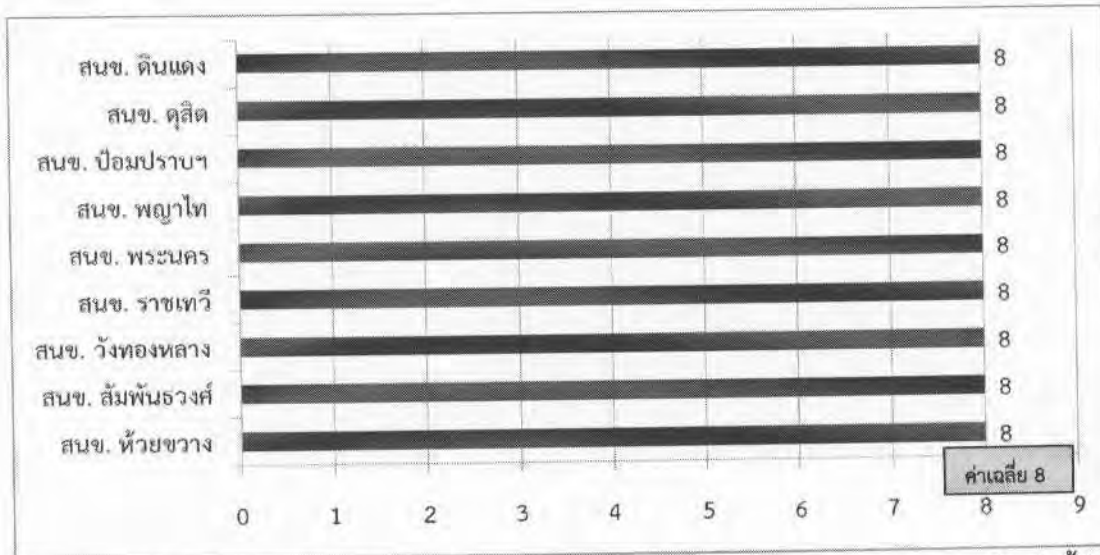
โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ เป็นรายสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๑๙





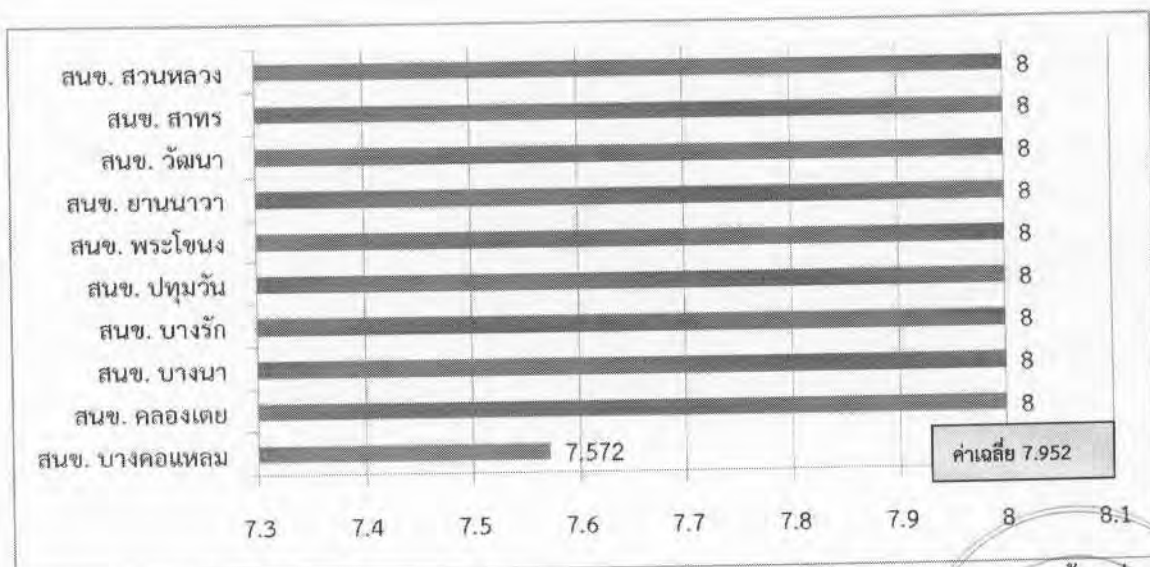
๘๑ คณะกรรมการ โดยมี ๔๗ สำนักงาน
๑ คณะกรรมการ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนการประเมินตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ ตามกลุ่มเขต ได้แก่ (๑) กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร (๒) กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ (๓) กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ (๔) กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก (๕) กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร และ (๖) กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ได้แผนภูมิที่ ๑๒๐ - ๑๒๕



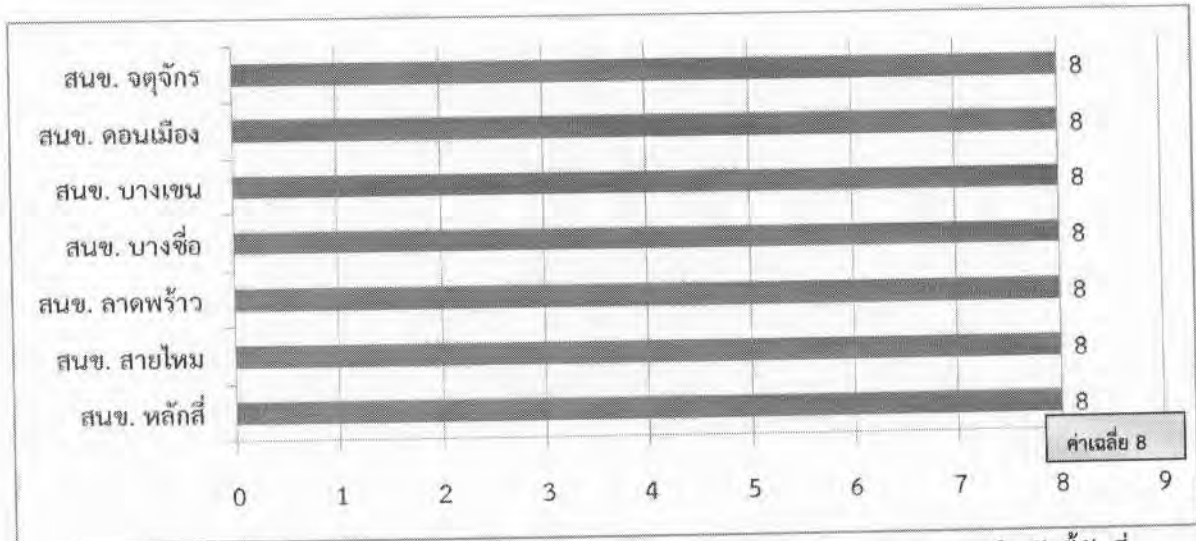
แผนภูมิที่ ๑๒๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๒๐ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ เท่ากับ ๘ คะแนน เนื่องจากทั้ง ๙ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม



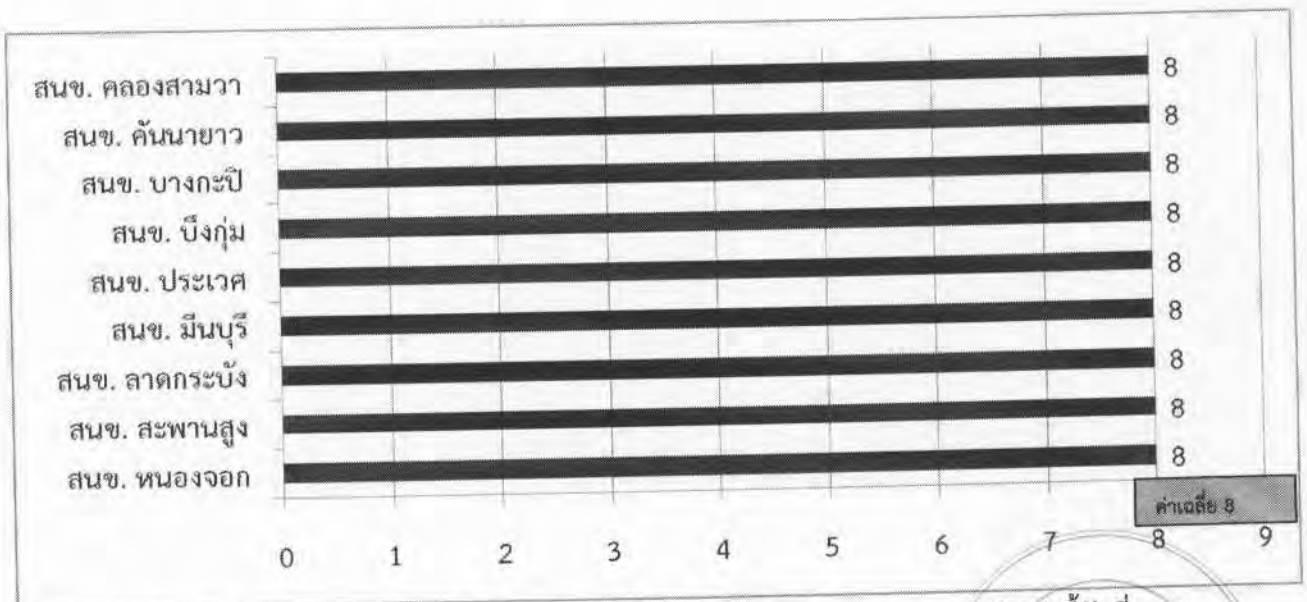
แผนภูมิที่ ๑๒๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพใต้

จากแผนภูมิที่ ๑๒๑ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำนวน ๑๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ เท่ากับ ๗.๕๕๒ คะแนน โดยมี ๙ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม และสำนักงานเขตบางคอแหลม มีคะแนนต่ำสุด เท่ากับ ๗.๕๗๒ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๒๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ

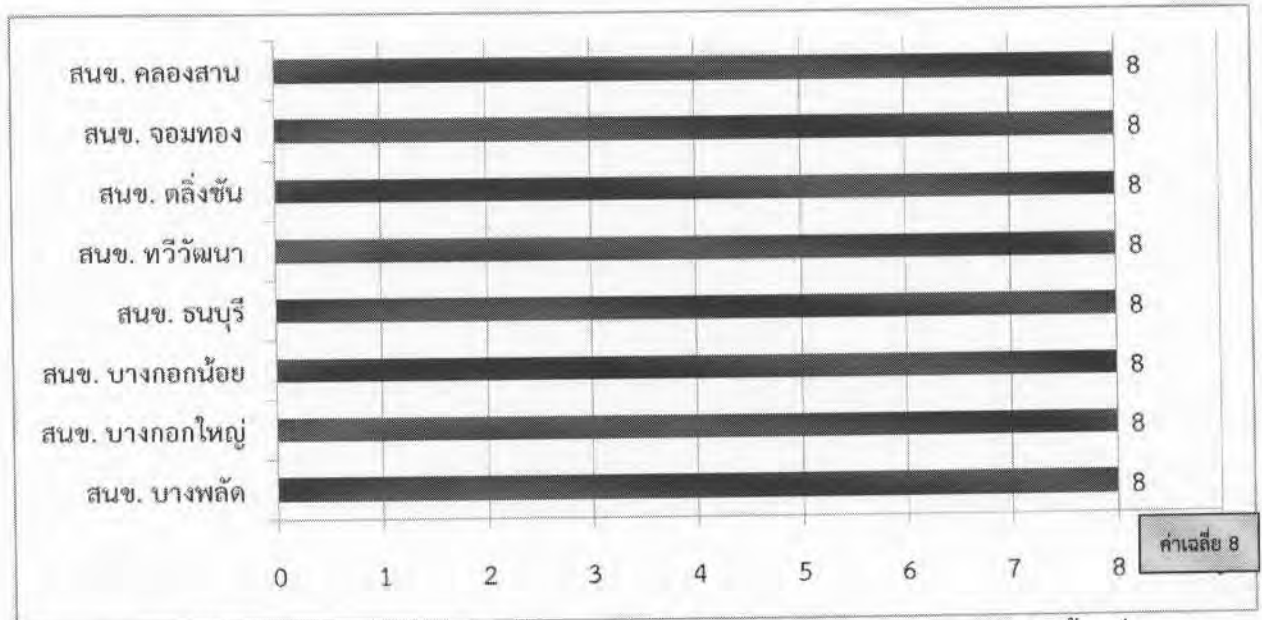
จากแผนภูมิที่ ๑๒๒ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ เท่ากับ ๘ คะแนน เนื่องจากทั้ง ๗ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม



แผนภูมิที่ ๑๒๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก

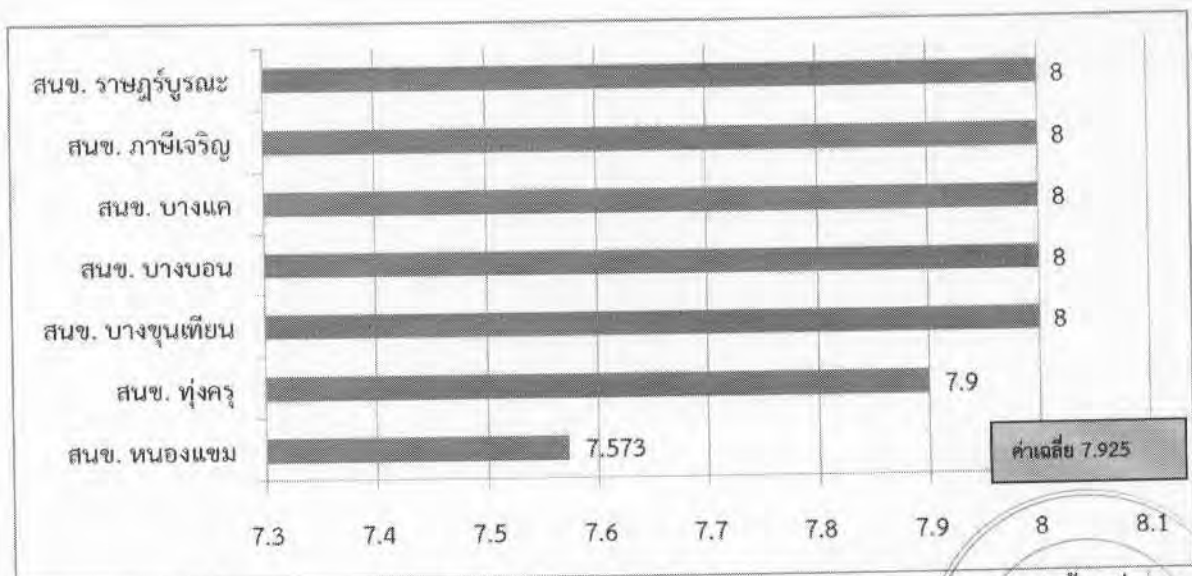


จากแผนภูมิที่ ๑๒๓ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ เท่ากับ ๘ คะแนน เนื่องจากทั้ง ๙ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม



แผนภูมิที่ ๑๒๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๑๒๔ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน ๘ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ เท่ากับ ๘ คะแนน เนื่องจากทั้ง ๘ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม

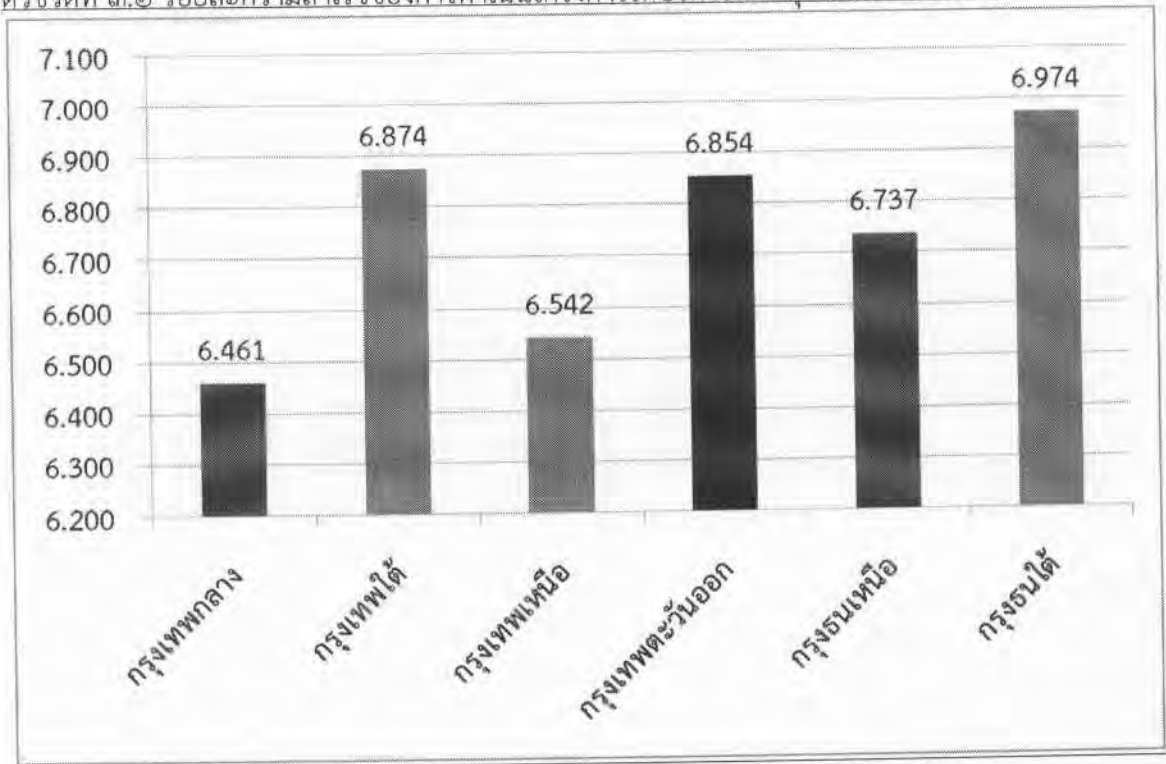


แผนภูมิที่ ๑๒๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้



จากแผนภูมิที่ ๑๒๕ พบว่า หน่วยงานสำนักงานเขตกลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ เท่ากับ ๗.๙๒๕ คะแนน โดยมี ๕ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม และสำนักงานเขตหนองแขม มีคะแนนต่ำสุด เท่ากับ ๗.๕๗๓ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)

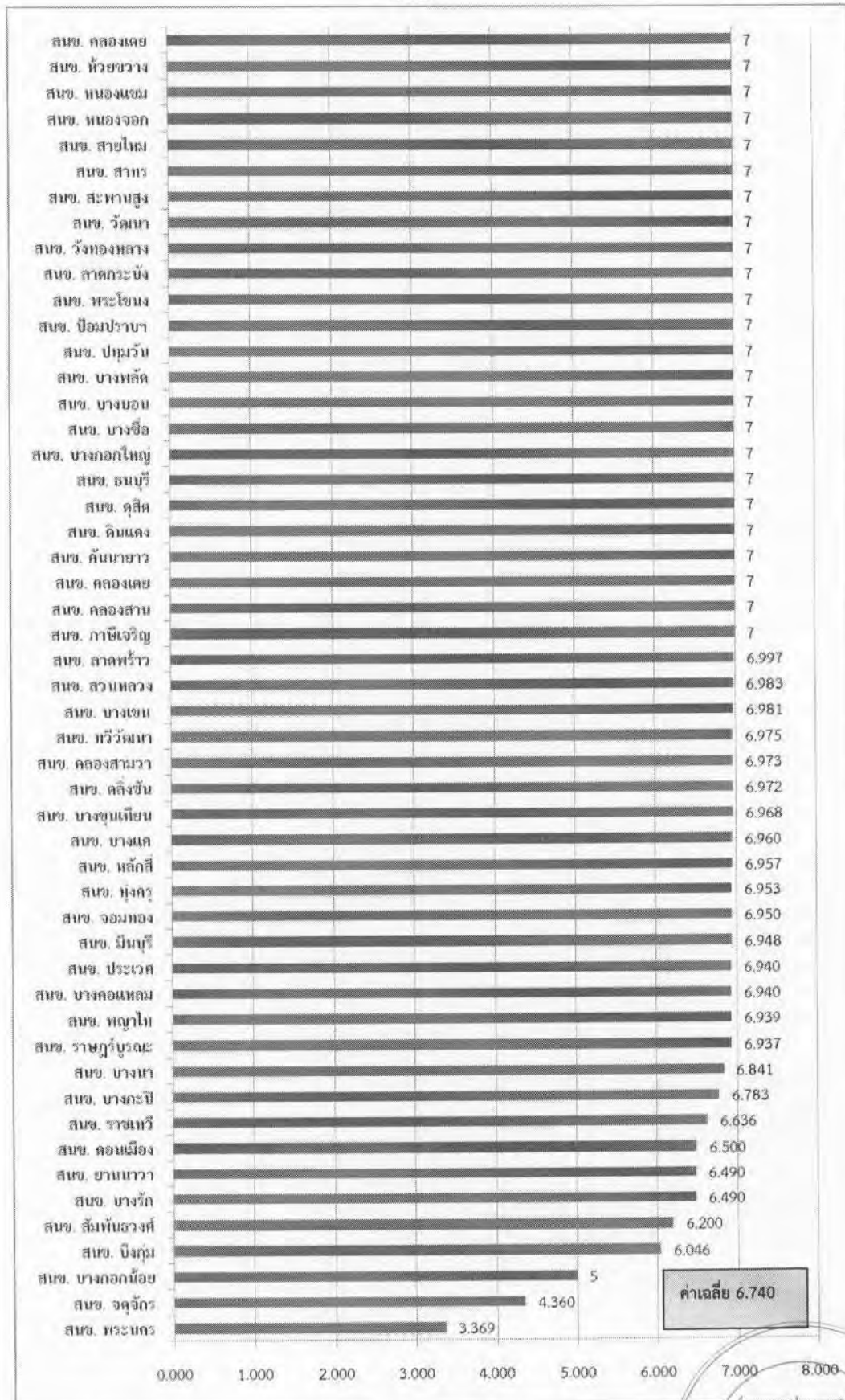


แผนภูมิที่ ๑๒๖ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๒๖ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) ของกลุ่มเขตในครั้งนี้จะเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนจากน้ำหนักคะแนนในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ เนื่องจากตามหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ กำหนดให้หากดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และส่งโครงการล่าช้าจะถูกหักคะแนนจากน้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัด ดังนั้นจึงพบว่า กลุ่มเขตกรุงธนใต้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ ๖.๙๗๔ คะแนน รองลงมาคือ กลุ่มเขตกรุงเทพฯใต้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖.๘๗๔ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพฯตะวันออก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖.๘๕๔ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพฯเหนือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖.๗๓๗ กลุ่มเขตกรุงเทพฯเหนือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๖.๕๔๒ และกลุ่มเขตกรุงเทพฯกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ ๖.๔๖๑

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เป็นรายสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๒๗

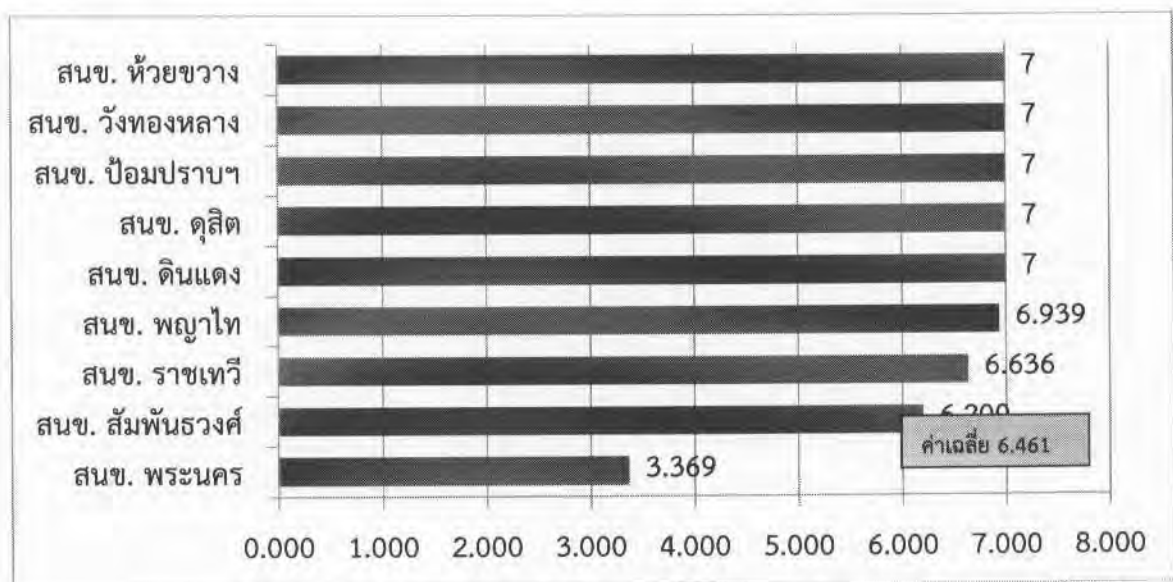




แผนภูมิที่ ๑๒๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒
จำแนกตามสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๒๗ พบว่า สำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๖.๗๔๐ คะแนน โดยมี ๒๒ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม และสำนักงานเขตพระนคร มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๓.๓๖๙ คะแนน

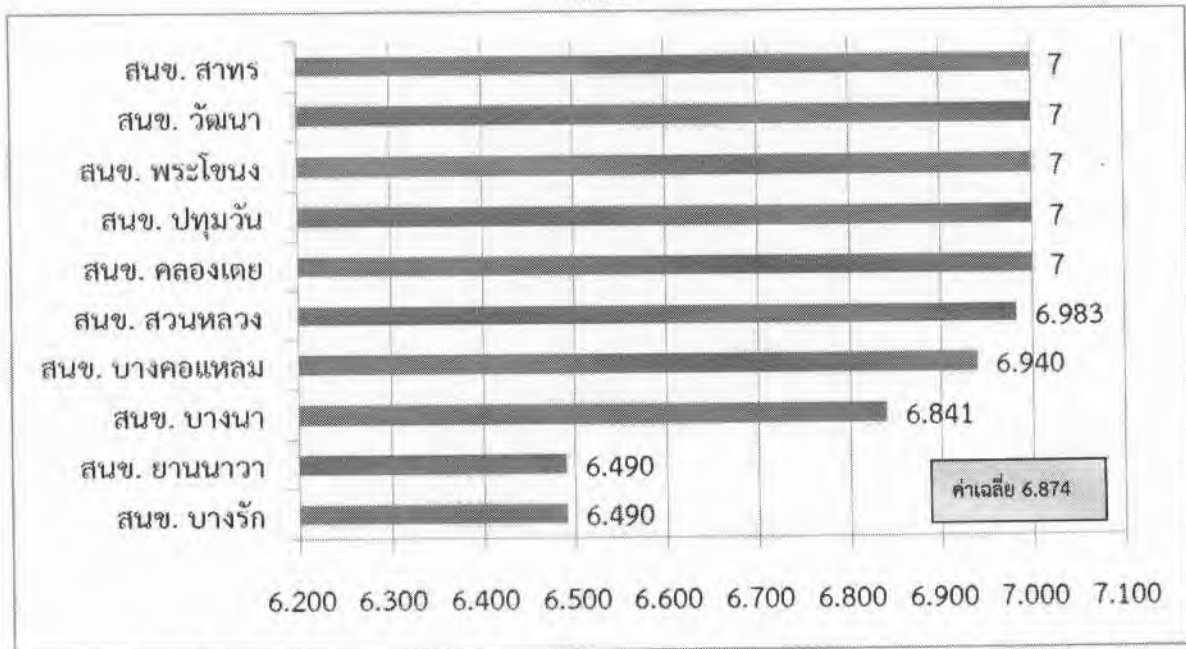
โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนการประเมินตัวชี้วัดที่ โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนการประเมินตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) ตามกลุ่มเขต ได้แก่ (๑) กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง (๒) กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ (๓) กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ (๔) กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก (๕) กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ และ (๖) กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ได้แผนภูมิที่ ๑๒๘ - ๑๓๓



แผนภูมิที่ ๑๒๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

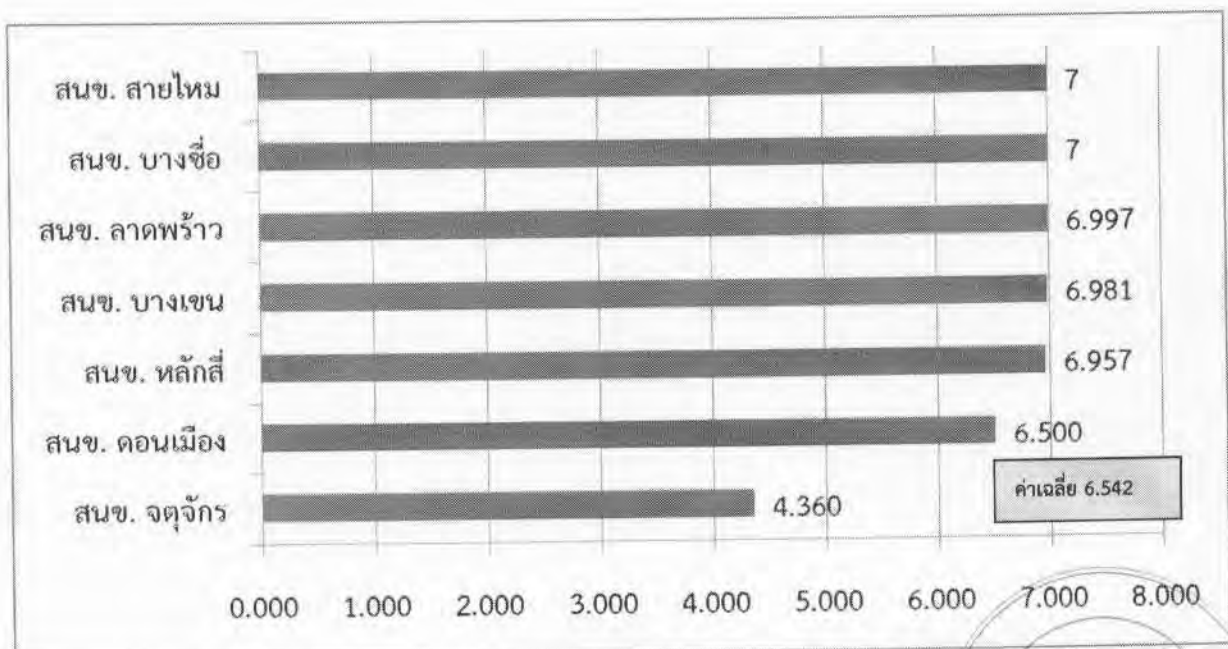
จากแผนภูมิที่ ๑๒๘ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๖.๔๖๑ คะแนน โดยมี ๕ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม และสำนักงานเขตพระนคร มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๓.๓๖๙ คะแนน





แผนภูมิที่ ๑๒๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพใต้

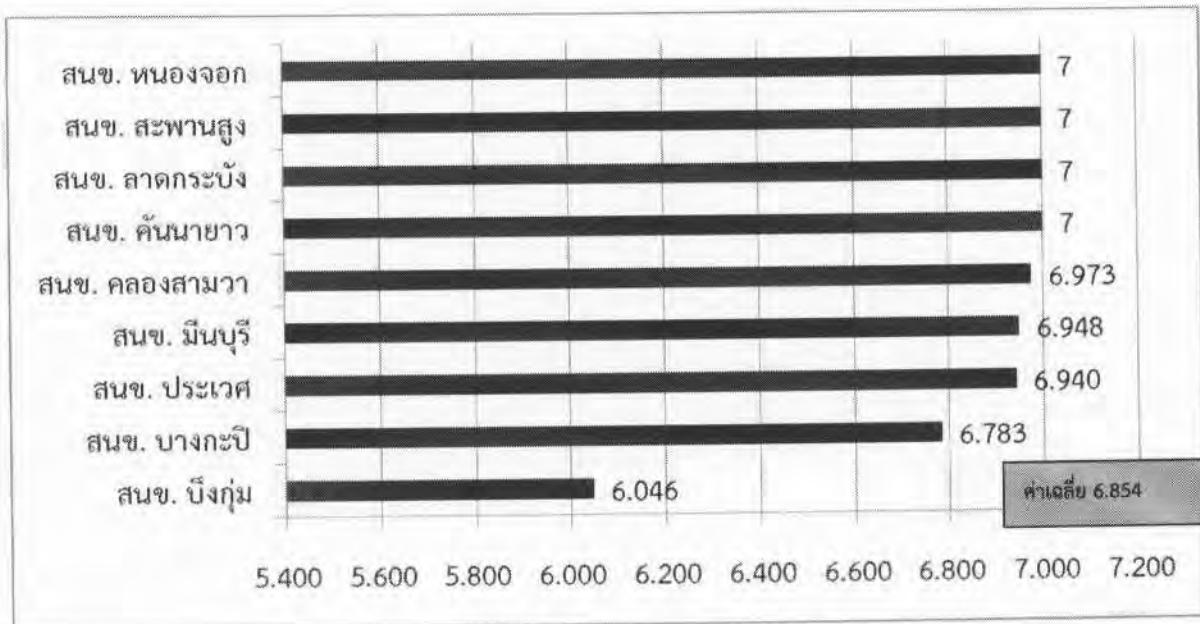
จากแผนภูมิที่ ๑๒๙ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำนวน ๑๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๖.๘๗๔ คะแนน โดยมี ๕ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม สำนักงานเขตยานนาวาและสำนักงานเขตบางรัก มีคะแนนต่ำที่สุดเท่ากัน เท่ากับ ๖.๔๙๐ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๓๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ



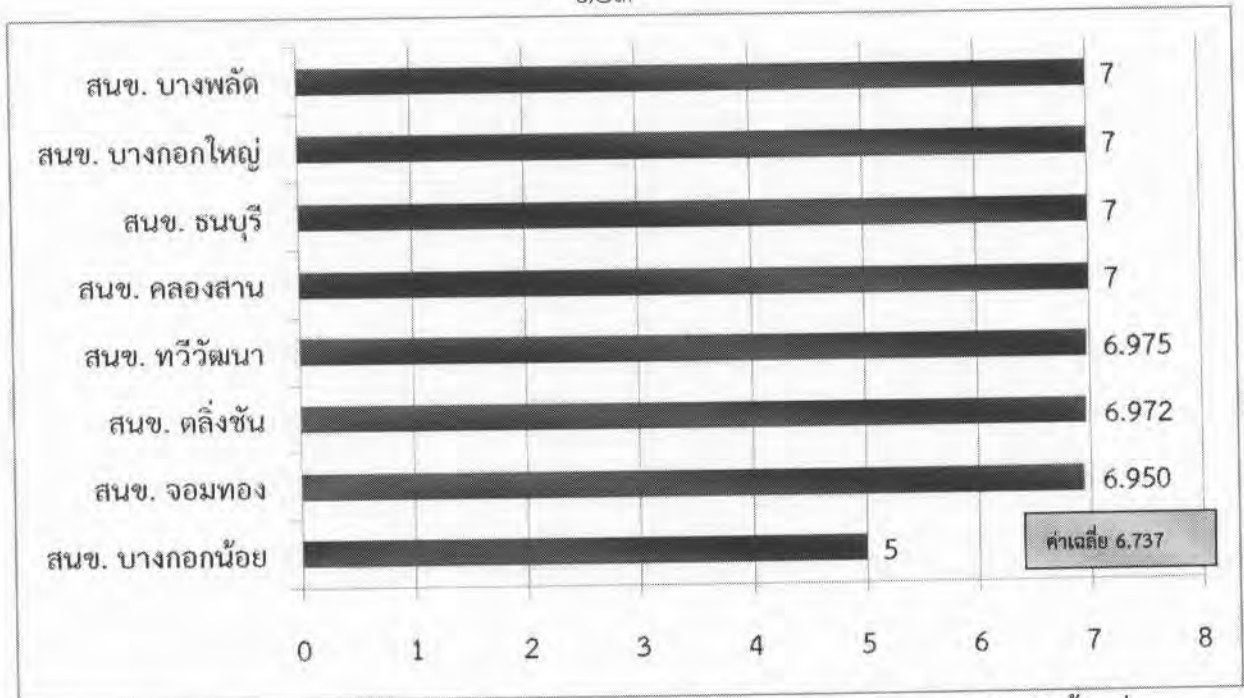
จากแผนภูมิที่ ๑๓๐ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๖.๕๔๒ คะแนน โดยมี ๒ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม และสำนักงานเขตจตุจักร มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๓๖๐ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๓๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก

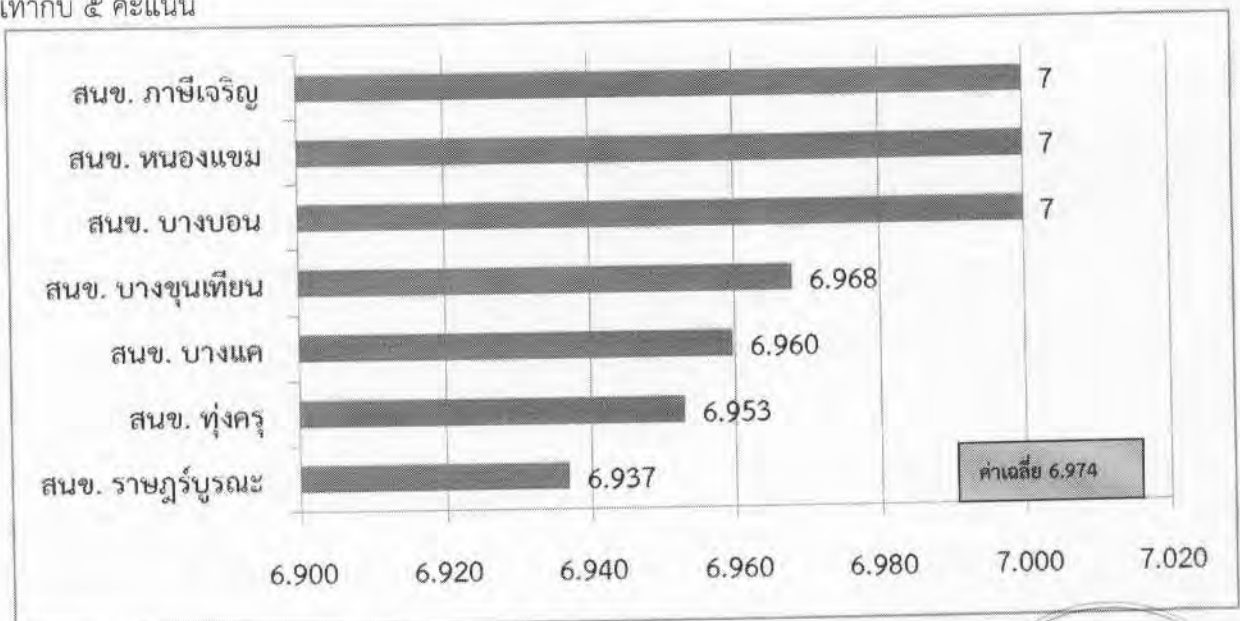
จากแผนภูมิที่ ๑๓๑ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก จำนวน ๘ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๖.๘๕๔ คะแนน โดยมี ๔ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม และสำนักงานเขตบึงกุ่ม มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๖.๐๔๖ คะแนน





แผนภูมิที่ ๑๓๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒
จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๓๒ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๖.๗๓๗ คะแนน โดยมี ๔ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม และสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๕ คะแนน

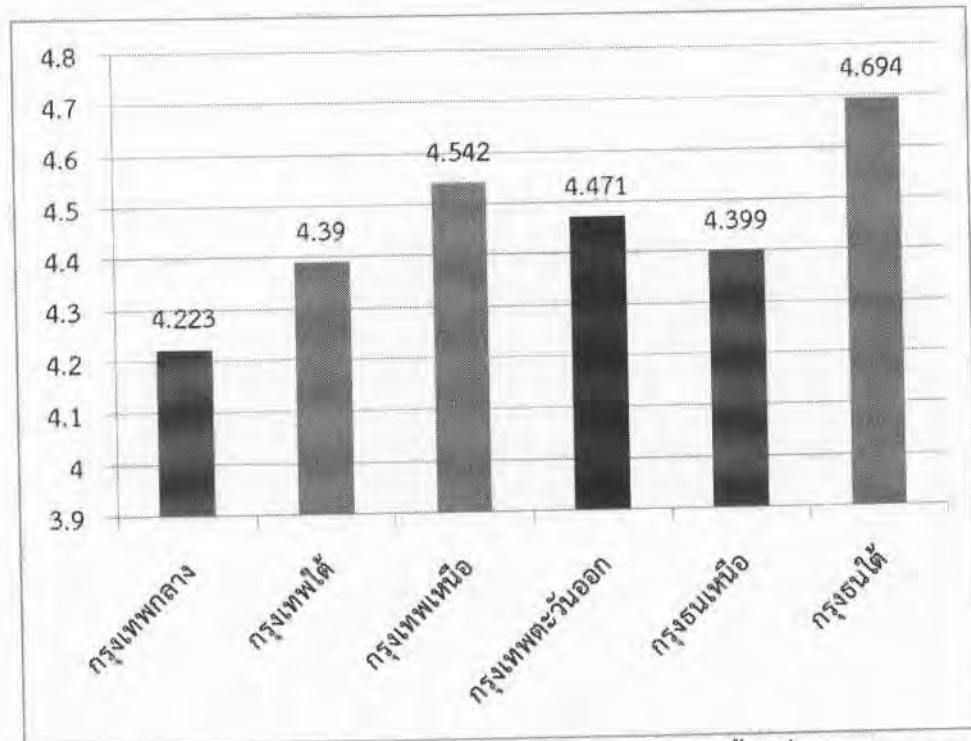


แผนภูมิที่ ๑๓๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒
จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร



จากแผนภูมิที่ ๑๓๓ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๖.๙๗๔ คะแนน โดยมี ๓ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม และสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๖.๙๓๗ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

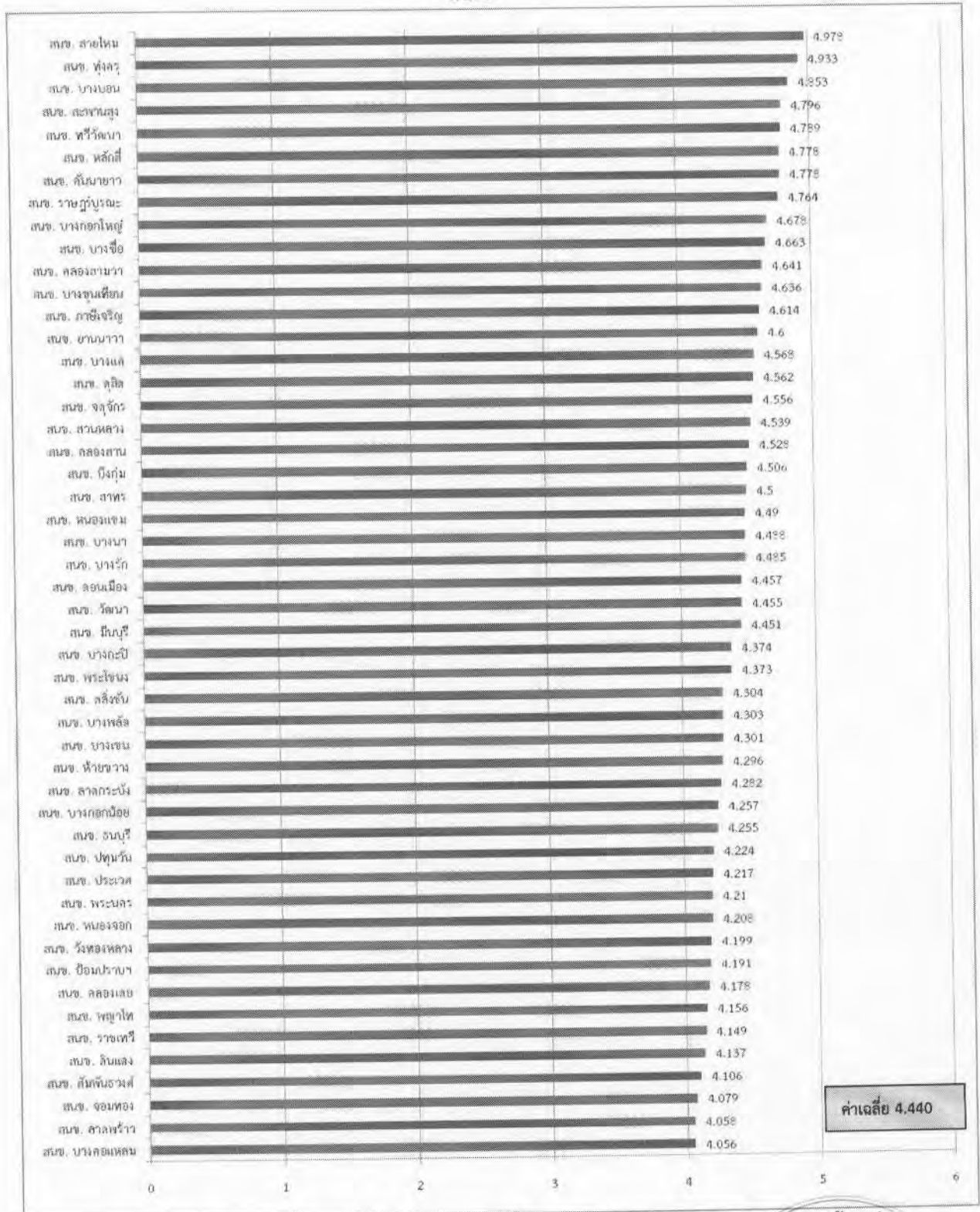


แผนภูมิที่ ๑๓๔ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๓๔ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ พบว่า กลุ่มเขตกรุงธนใต้ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ ๔.๖๙๔ รองลงมาคือ กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔๒ กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗๑ กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙๙ กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ ๔.๒๒๓

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นรายสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๓๕



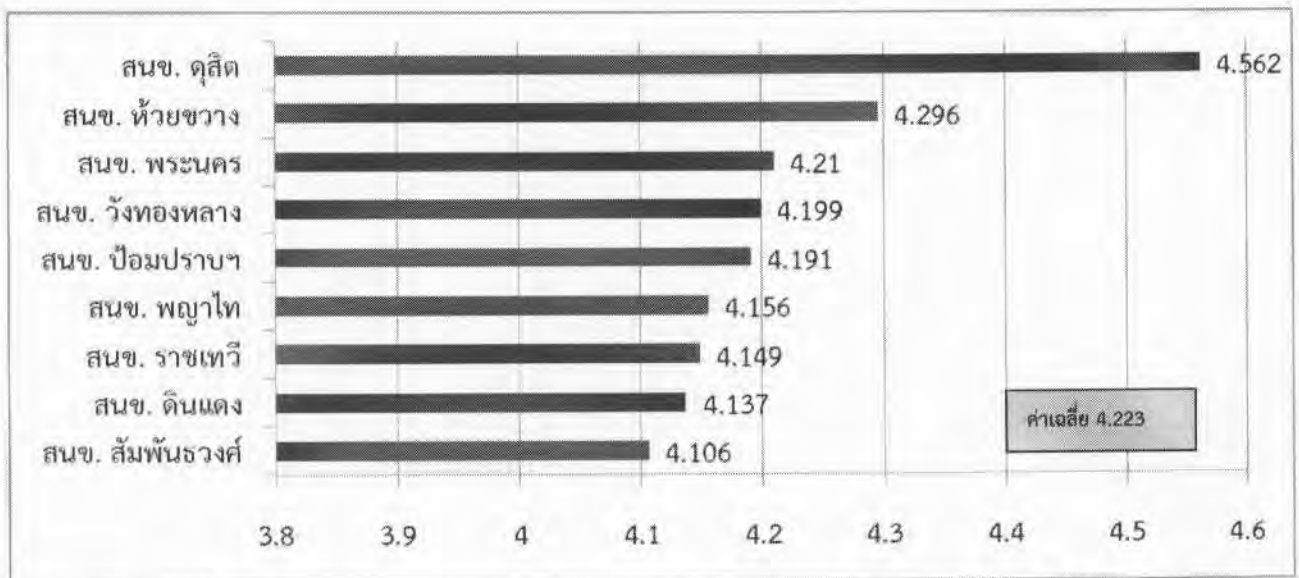


แผนภูมิที่ ๑๓๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓
จำแนกตามสำนักงานเขต



จากแผนภูมิที่ ๑๓๕ พบว่า สำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๔.๔๔๐ คะแนน โดยสำนักงานเขตสายไหม มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๔.๙๗๘ คะแนน และสำนักงานเขตบางคอแหลม มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๐๕๖ คะแนน

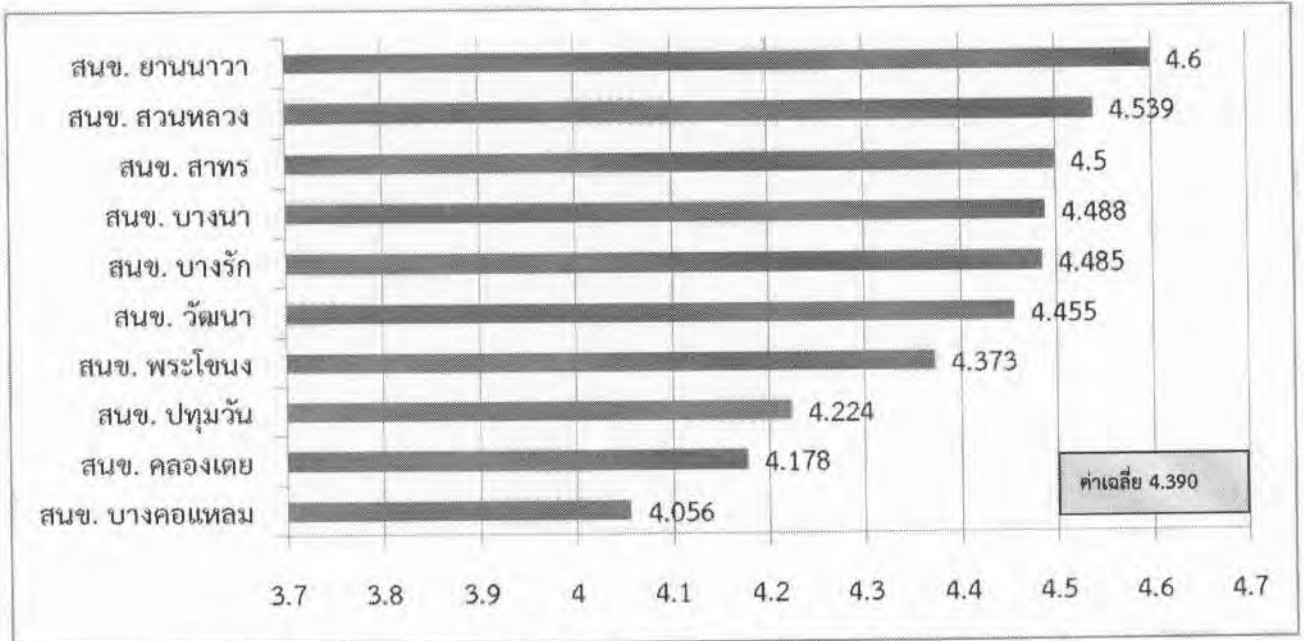
โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนการประเมิน ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตามกลุ่มเขต ได้แก่ (๑) กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง (๒) กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ (๓) กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ (๔) กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก (๕) กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ และ (๖) กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ ได้แผนภูมิที่ ๑๓๖ - ๑๔๑



แผนภูมิที่ ๑๓๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง

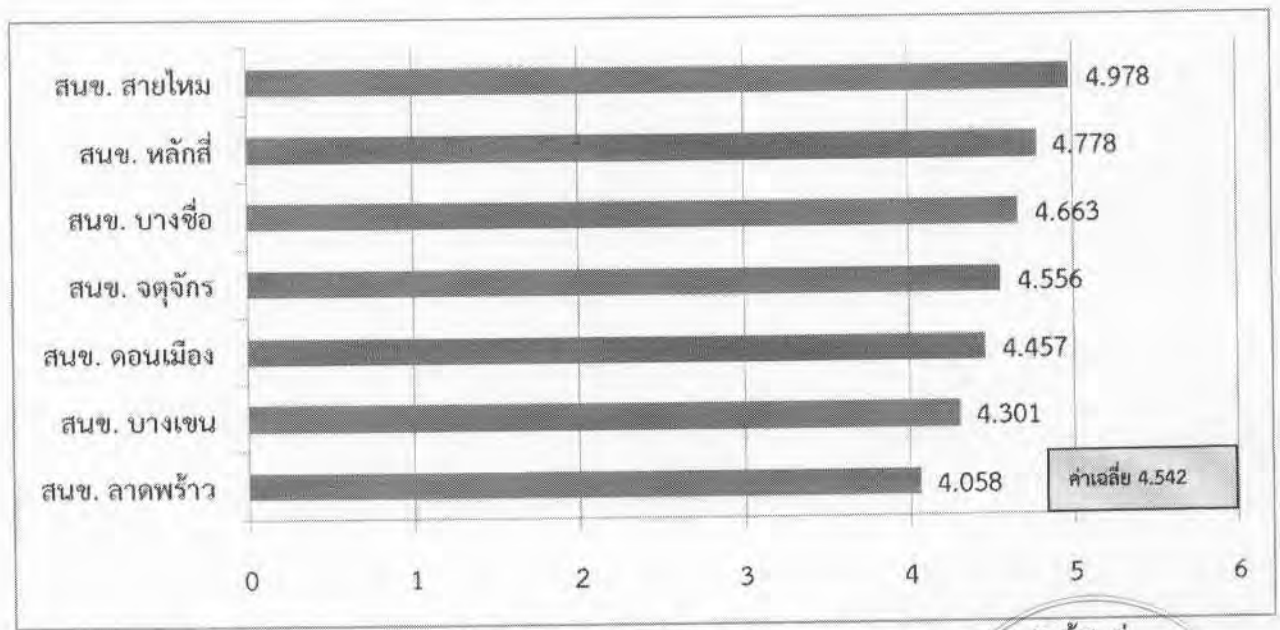
จากแผนภูมิที่ ๑๓๖ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๔.๒๒๓ คะแนน โดยสำนักงานเขตดุสิต มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๔.๕๖๒ คะแนน และสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๑๐๖ คะแนน





แผนภูมิที่ ๑๓๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓
จำแนกตามสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้

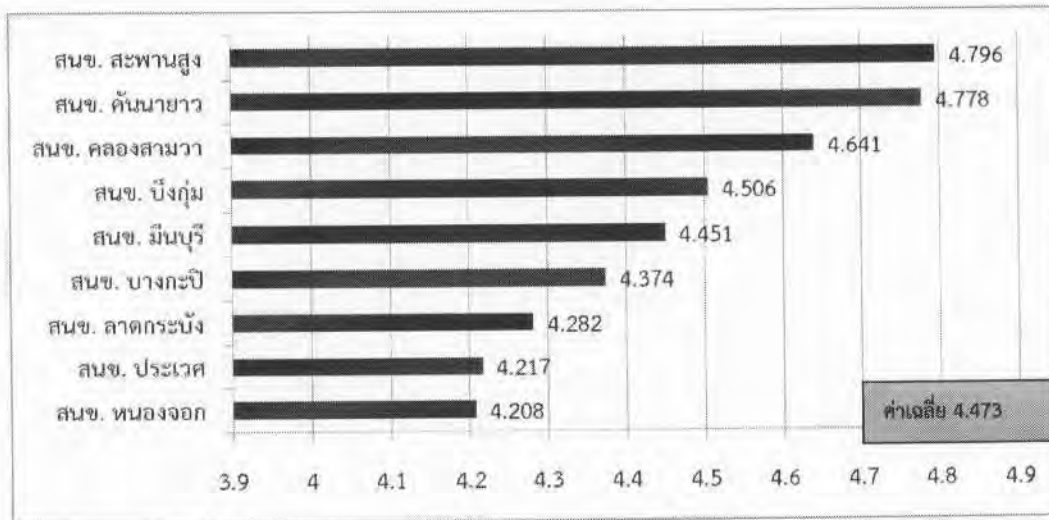
จากแผนภูมิที่ ๑๓๗ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำนวน ๑๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๔.๓๙๐ คะแนน โดยสำนักงานยานนาวา มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๔.๖๐๐ คะแนน และสำนักงานเขตบางคอแหลม มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๐๕๖ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๓๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓
จำแนกตามสำนักงานกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ

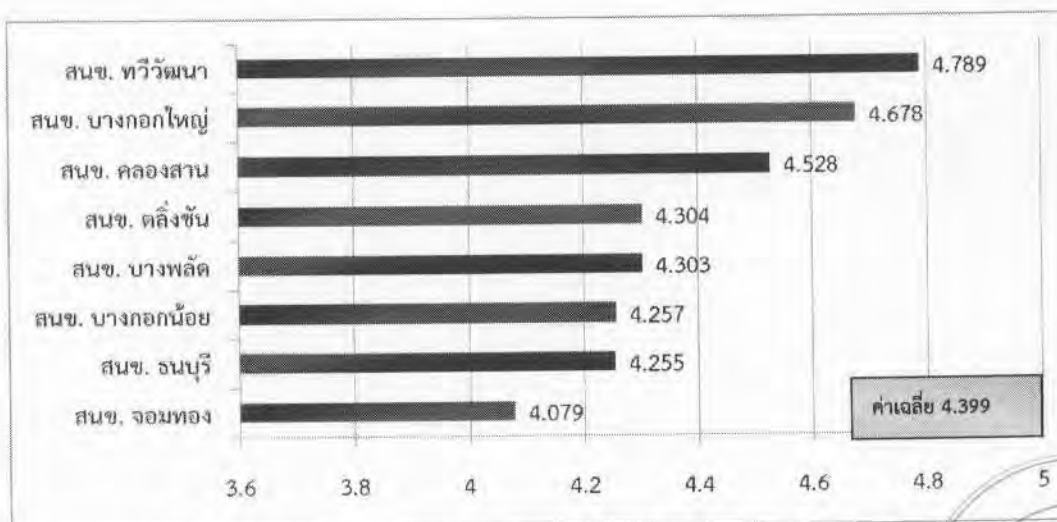


จากแผนภูมิที่ ๑๓๘ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๔.๕๔๒ คะแนน โดยสำนักงานเขตสายไหม มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๔.๙๗๘ คะแนน และสำนักงานเขตลาดพร้าว มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๐๕๘ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๓๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก

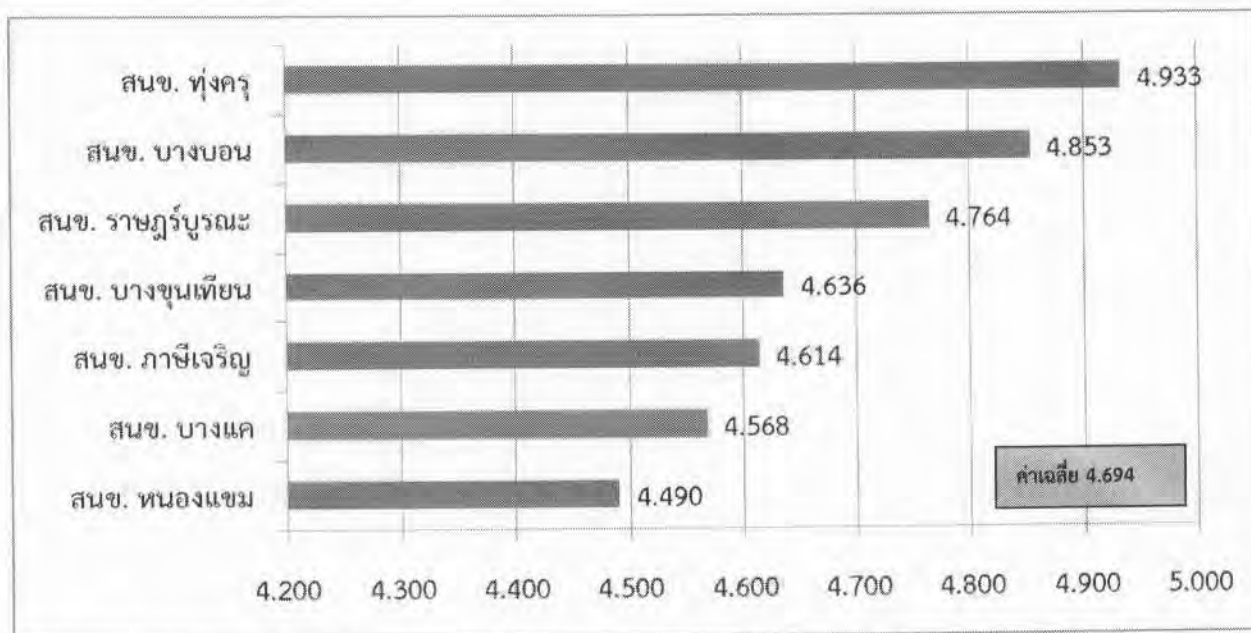
จากแผนภูมิที่ ๑๓๙ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๔.๔๗๓ คะแนน โดยสำนักงานเขตสะพานสูง มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๔.๗๙๖ คะแนน และสำนักงานเขตหนองจอก มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๒๐๘ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๔๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ



จากแผนภูมิที่ ๑๔๐ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน ๘ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๔.๓๙๙ คะแนน โดยสำนักงานเขตทวีวัฒนา มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๔.๗๘๙ คะแนน และสำนักงานเขตจอมทอง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๐๗๙ คะแนน



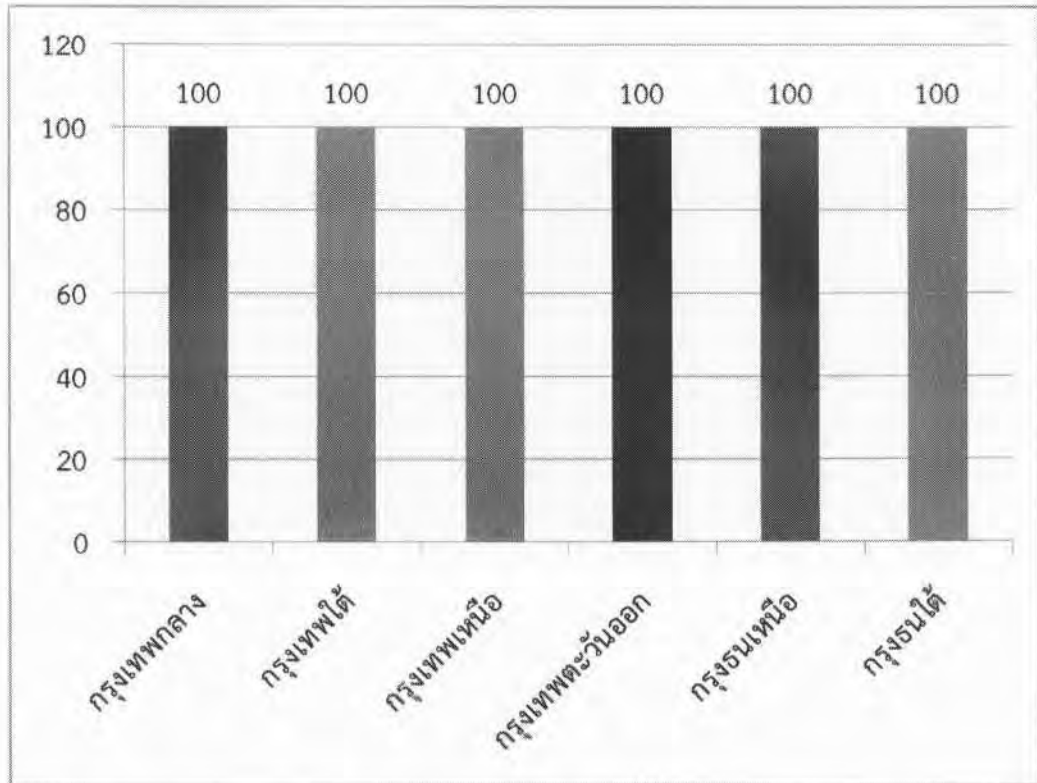
แผนภูมิที่ ๑๔๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครได้

จากแผนภูมิที่ ๑๔๑ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๔.๙๖๔ คะแนน โดยสำนักงานเขตทุ่งครุ มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๔.๙๓๓ คะแนน และสำนักงานเขตหนองแขม มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๔๙๐ คะแนน



๒.๓.๕ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๕

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร



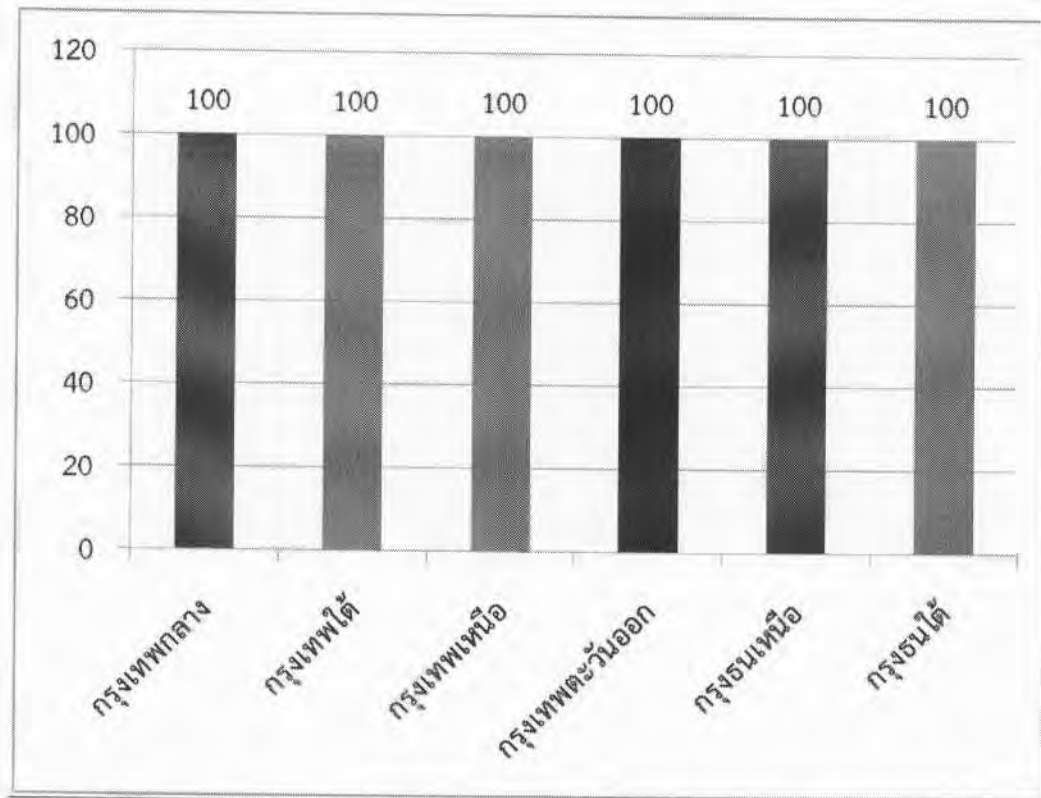
แผนภูมิที่ ๑๔๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๕.๑
จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๔๒ พบว่า ในตัวชี้วัดที่ ๕.๑ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้าง
ราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร ทุกสำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม



ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of Work Life)

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน

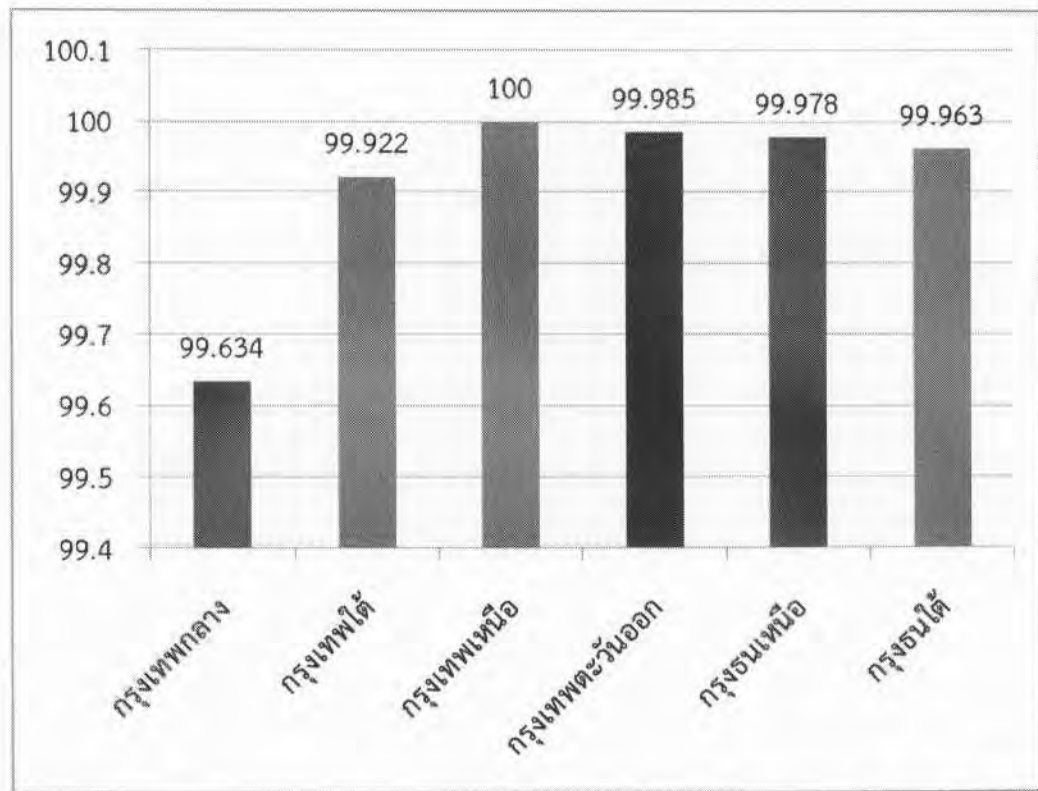


แผนภูมิที่ ๑๔๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๑ จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๔๓ พบว่า ในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน ทุกสำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม



ตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปี

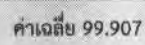


แผนภูมิที่ ๑๔๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มเขต

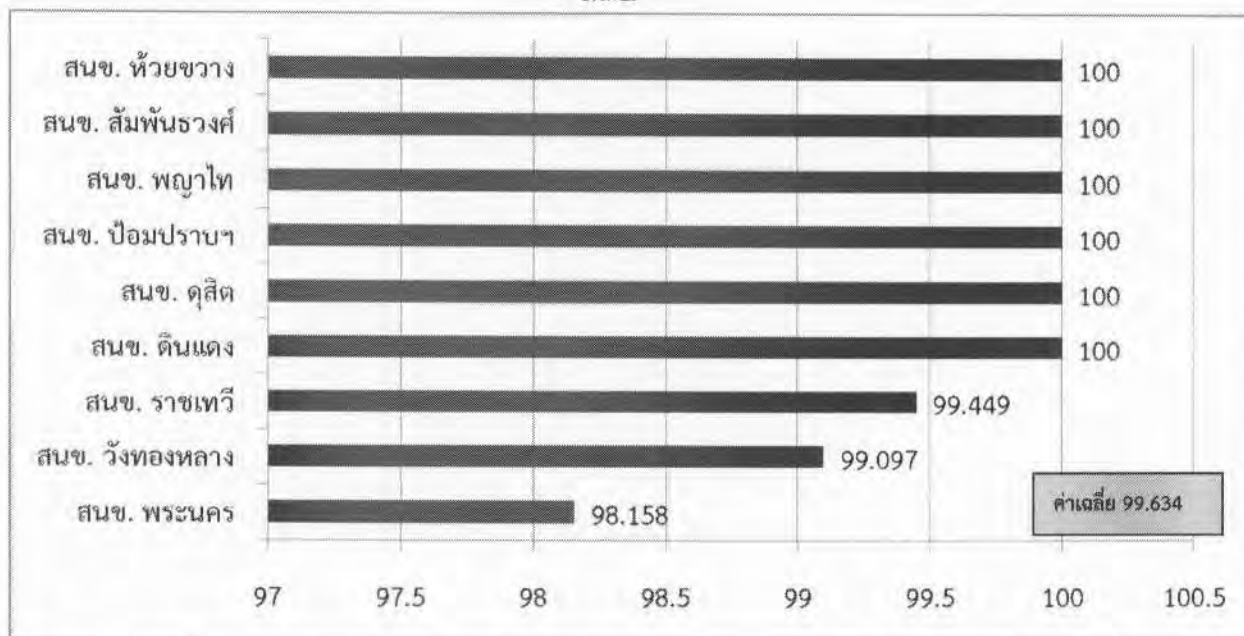
จากแผนภูมิที่ ๑๔๔ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปีของกลุ่มเขต พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพฯเหนือได้คะแนนมากที่สุดและได้คะแนนเต็ม และกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ได้คะแนนต่ำสุด เท่ากับร้อยละ ๙๙.๖๓๔

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปี เป็นรายสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๔๕



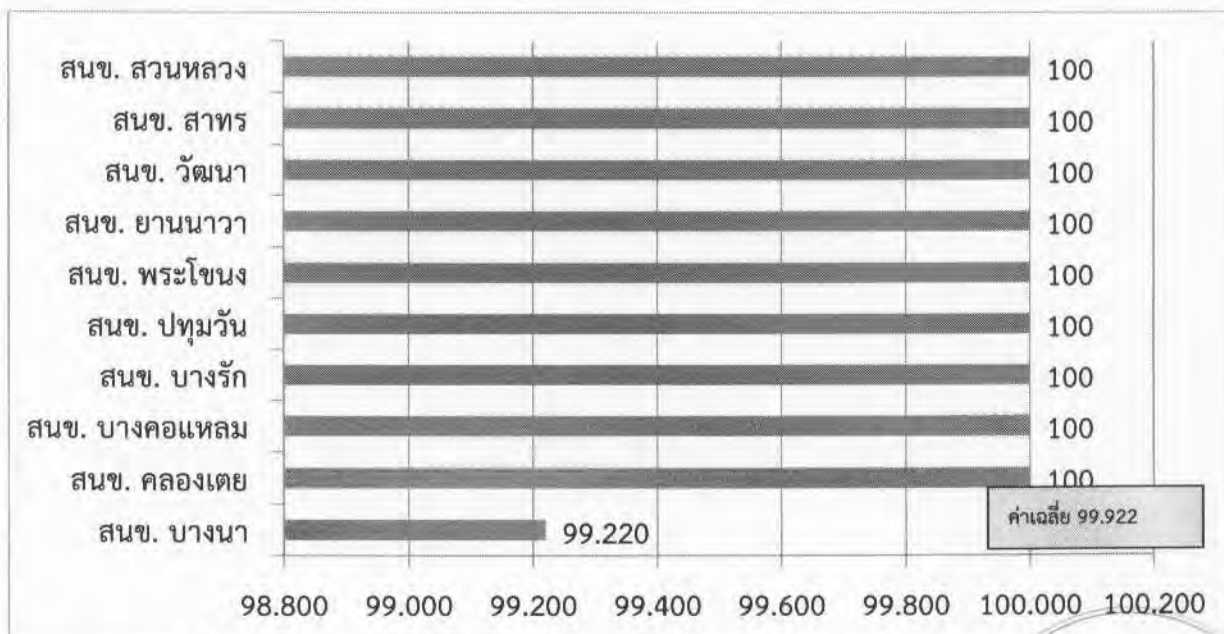


โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนการประเมิน ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ตามกลุ่มเขต ได้แก่ (๑) กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร (๒) กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ (๓) กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ (๔) กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก (๕) กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ และ (๖) กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ได้แผนภูมิที่ ๑๔๖ - ๑๕๑



แผนภูมิที่ ๑๔๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง

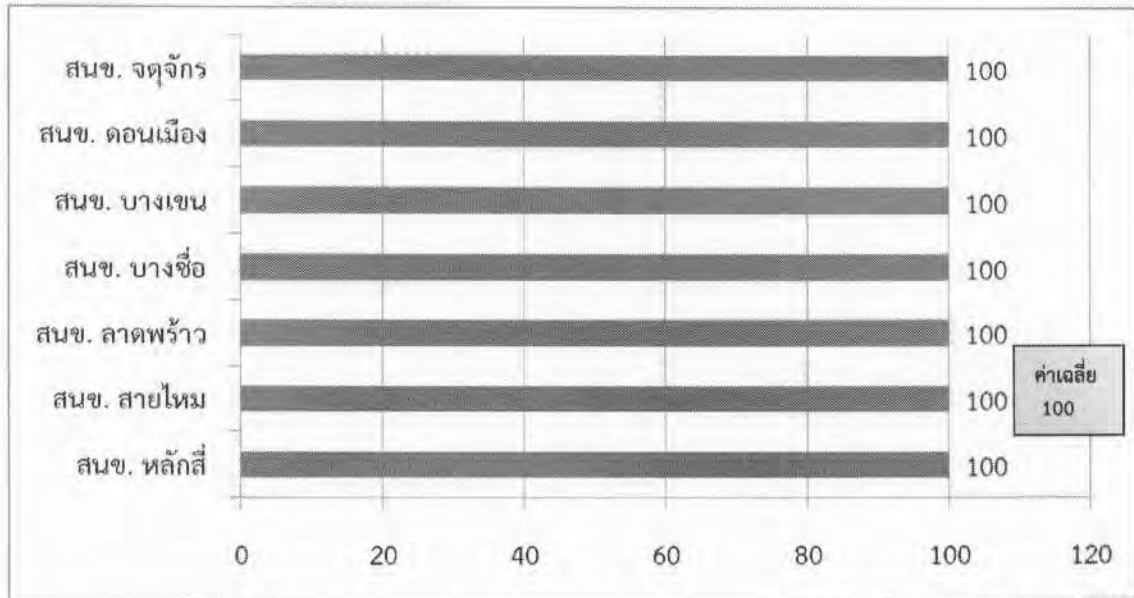
จากแผนภูมิที่ ๑๔๖ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี เท่ากับร้อยละ ๙๙.๖๓๔ โดยมี ๖ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตพระนคร มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๘.๑๕๘



แผนภูมิที่ ๑๔๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้

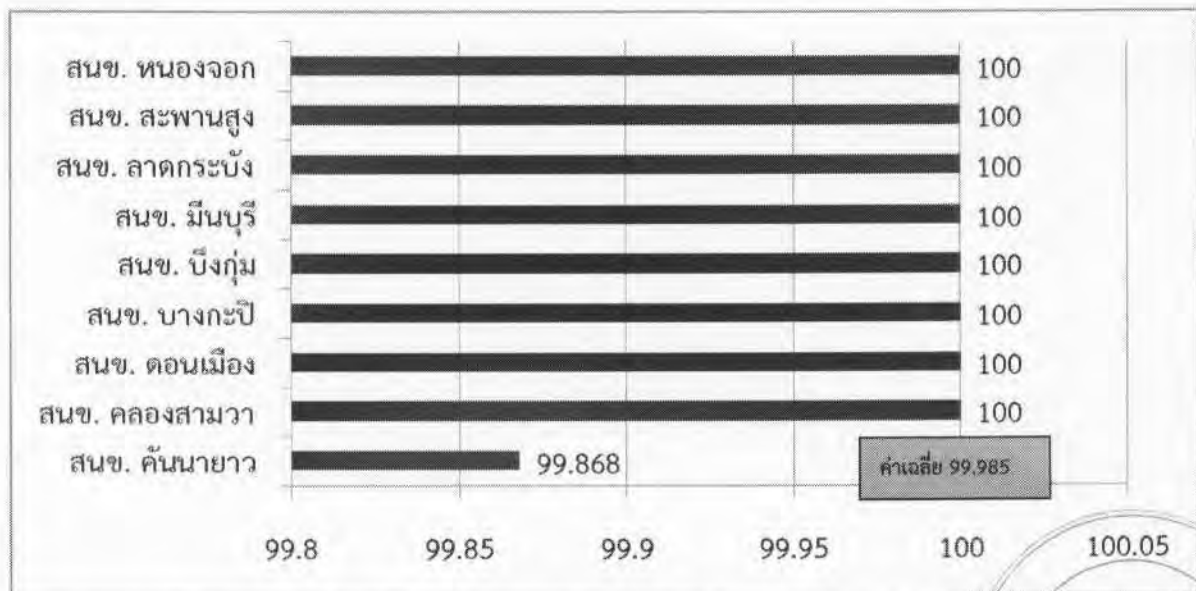


จากแผนภูมิที่ ๑๔๗ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำนวน ๑๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปี เท่ากับร้อยละ ๙๙.๙๒๒ โดยมี ๙ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตบางนา มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๙.๒๒



แผนภูมิที่ ๑๔๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ

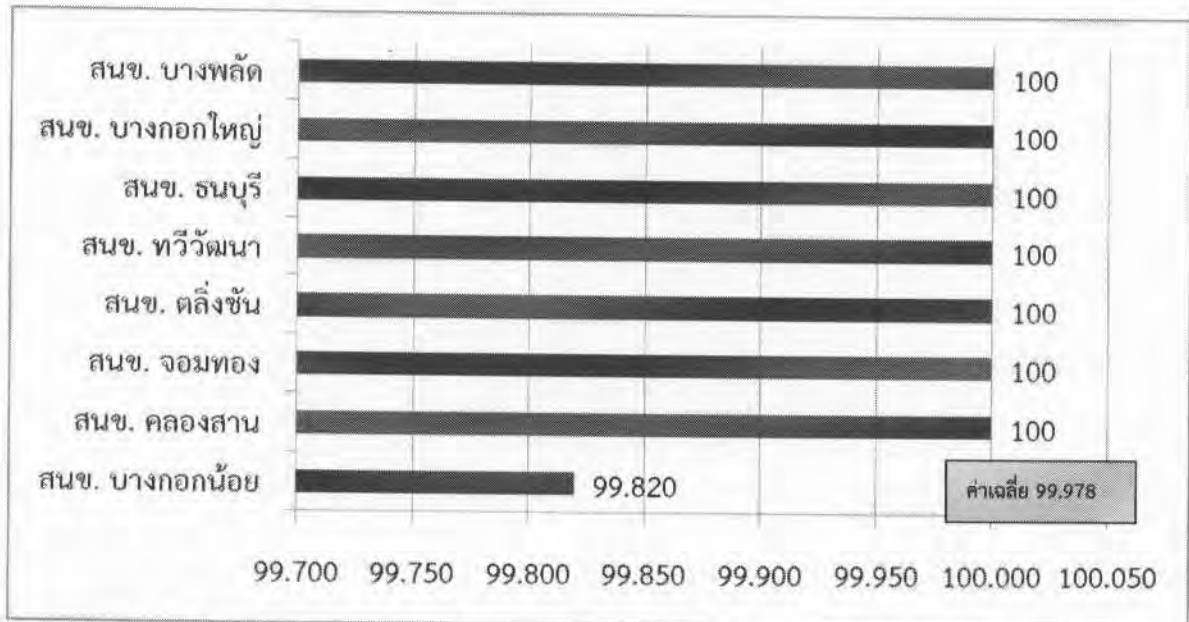
จากแผนภูมิที่ ๑๔๘ พบว่า สำนักงานกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปี เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ เนื่องจากทั้ง ๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม



แผนภูมิที่ ๑๔๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก

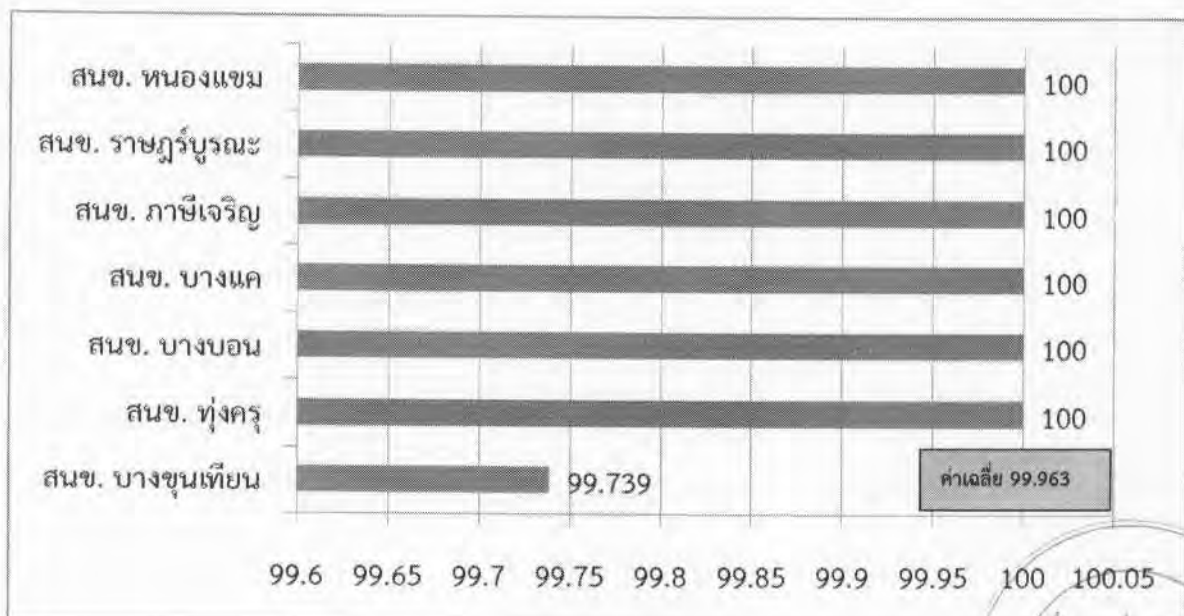


จากแผนภูมิที่ ๑๔๙ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละบุคลากรได้รับการตรวจสอบสุภาพประจำปี เท่ากับร้อยละ ๙๙.๙๘๕ โดยมี ๘ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตคันนายาวได้คะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๙.๘๖๘



แผนภูมิที่ ๑๕๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๑๕๐ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน ๘ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรได้รับการตรวจสอบสุภาพประจำปี เท่ากับร้อยละ ๙๙.๙๗๘ โดยมี ๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตบางกอกน้อย มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๙.๘๒๐



แผนภูมิที่ ๑๕๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้



จากแผนภูมิที่ ๑๕๑ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบสุภาพประจำปี เท่ากับร้อยละ ๙๙.๙๖๓ โดยมี ๖ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตบางขุนเทียน มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๙.๗๓๙



ปัญหาอุปสรรคที่ในการดำเนินการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปปัญหาอุปสรรคได้ ๗ ประเด็น ดังนี้

๑. ด้านปริมาณงาน และโครงสร้างอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องเหมาะสม
๒. ด้านบุคลากร เช่น มีอัตราว่างเป็นเวลานาน บุคลากรโอนย้ายบ่อย บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน และบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ เป็นต้น
๓. ด้านทรัพยากรในการดำเนินการ เช่น การไม่ได้รับงบประมาณ/งบประมาณไม่เพียงพอ การอนุมัติงบประมาณไม่สอดคล้องกับงาน ความไม่เพียงพอ/ชำรุดของวัสดุอุปกรณ์ และความขัดข้องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น
๔. ด้านกฎหมาย/ระเบียบ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๕. ด้านผู้รับบริการ เช่น จำนวนผู้รับบริการที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น การไม่ให้ความร่วมมือ ความต้องการและการคาดหวังเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น
๖. ด้านผลกระทบจากภายนอก เช่น การดำเนินการของหน่วยงานภายนอกกรุงเทพมหานคร การขยายตัวของเมือง อัตราการเติบโตของประชากร เป็นต้น
๗. ด้านการดำเนินการตามตัวชี้วัดในแต่ละมิติ



ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑. ด้านปริมาณงาน และโครงสร้างอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องเหมาะสม

๑.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน

๑.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

- หน่วยงานอาจพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังของสายงานหลัก โดยการปรับลดอัตรากำลังของสายงานสนับสนุนของหน่วยงานตนเอง เช่น สำนักเทคนิค

๑.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

- กรุงเทพมหานครควรเร่งปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง รวมทั้งปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีศักยภาพในการบริหารจัดการเมืองให้เทียบเท่ามหานครอื่น ๆ ของโลก

๒. ด้านบุคลากร

๒.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน

(๑) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานผู้ประเมิน อย่างใกล้ชิด และสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาในการดำเนินการต่าง ๆ ตามตัวชี้วัด

(๒) ควรจัดตั้งคณะทำงาน / ทีมงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดให้มีความเข้าใจ และศึกษารายละเอียดในการดำเนินการให้ชัดเจนร่วมกัน ในคำนิยาม ค่าเป้าหมาย หรือเอกสารที่ต้องรวบรวมไว้สำหรับการตรวจฯ รวมทั้งหนังสือเวียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นควรต้องมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และมีการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ

(๓) กรณีเจ้าหน้าที่มีการย้าย โอน และเปลี่ยนตำแหน่งงานบ่อยส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง หน่วยงานควรมีการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์การทำงาน และให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

(๔) การสร้างความรู้ความเข้าใจ และการสื่อสารของหน่วยงานที่มีส่วนราชการจำนวนมาก ควรมีระบบการสื่อสารที่ชัดเจน และควรมีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างส่วนราชการที่มีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันในบางตัวชี้วัด เช่น การบริหารความเสี่ยง และเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

๒.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

- ควรจัดการฝึกอบรม สื่อสาร หรือประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่าง ๆ เช่น Website Social media แผ่นพับ ฯลฯ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และทั่วถึง



๒.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

- ควรมีการจัดคนลงในตำแหน่งที่ว่างให้รวดเร็วขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และกรุงเทพมหานครควรนำปัญหาการย้าย/เปลี่ยนตำแหน่งเป็นจำนวนมากในบางตำแหน่ง เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขต มาวิเคราะห์ว่าเกิดจากสาเหตุใด เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต่อไป

๓. ด้านทรัพยากรในการดำเนินการ (งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน)

๓.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน

- หน่วยงานควรจัดทำแผนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในระยะสั้น และระยะยาวให้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการ และสามารถของงบประมาณในการจัดซื้อได้ตรงตามความต้องการ

๓.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

๓.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

(๑) กรุงเทพมหานครควรปรับปรุงระบบเครือข่ายกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง เพื่อรองรับการปฏิบัติราชการภายในแผนนโยบาย “Thailand ๔.๐” ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) การพิจารณางบประมาณควรสัมพันธ์กับแผนงานที่หน่วยงานกำหนดไว้

๔. ด้านกฎหมาย/ระเบียบ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๔.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน

- กรณีมีกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ มีการแก้ไขปรับปรุง หรือกำหนดขึ้นใหม่ หน่วยงานต้องส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องศึกษาและทำความเข้าใจในกฎหมาย/ระเบียบฯ ดังกล่าว เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง

๔.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

๔.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

(๑) ควรมีการพิจารณาทบทวนปรับปรุง/ยกเลิกกฎระเบียบ/ข้อบังคับอยู่เสมอให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้มากขึ้น เช่น ควรปรับปรุงระเบียบให้เจ้าหน้าที่เทคนิคมีอำนาจในการถือค้ำ กรณียกจดบนทางเท้า

(๒) กรณีมีกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ใหม่บังคับใช้ หน่วยงานงานหลักผู้รับผิดชอบควรเร่งสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วและทั่วถึง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สำนักการคลัง ต้องให้ความรู้ความเข้าใจอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อ จัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐



๕. ด้านผู้รับบริการ

๕.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับบริการประเมิน

(๑) หน่วยงานควรนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากทุกช่องทางมาพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

(๒) พัฒนาระบบการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานของหน่วยงานให้สามารถเข้าถึงผู้รับบริการ เพื่อเพิ่มการรับรู้และเข้าใจ ซึ่งน่าจะส่งผลให้ผู้รับบริการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะมาขอรับบริการ และให้ความร่วมมือมากขึ้น

(๓) การสร้างความเข้าใจกับผู้รับบริการต้องใช้หลักนิติศาสตร์และหลักรัฐศาสตร์ เพื่อให้ประชาชนได้เข้าใจและยอมรับการทำงานของกรุงเทพมหานคร

๕.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

-

๕.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

- หน่วยงานประเภทสนับสนุน (Staff) ควรช่วยส่งเสริมประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้รับบริการของหน่วยงานหลัก (Line) ด้วย

๖. ด้านผลกระทบจากภายนอก

๖.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน

(๑) การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอก จำเป็นต้องกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานในขั้นตอนการประสานงานให้มากขึ้น หรือควรประสานให้แล้วเสร็จ ก่อนที่หน่วยงานจะนำมาเขียนโครงการ/ของบประมาณ

(๒) กรณีการประสานหน่วยงานภายนอก หากระดับหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่สามารถประสานงานกันได้ควรรายงานผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อดำเนินการประสานงานในระดับองค์กร

(๓) หน่วยงานควรมีแผนเตรียมรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพพื้นที่ อัตราการเพิ่มขึ้นของประชากร ปริมาณขยะ เพื่อรองรับการให้บริการในด้านต่าง ๆ

(๔) การกำหนดโครงการ/กิจกรรมในการดำเนินการหน่วยงานควรจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน และวิเคราะห์ถึงปัจจัยภายนอกที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินการของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถป้องกันหรือหาทางแก้ไขได้

๖.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

- กรณีมีปัจจัยภายนอกเหนือการควบคุมหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่ไม่ควรนำมาคิดตัวชี้วัด

๖.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร



๗. ด้านการดำเนินการตามตัวชี้วัดในแต่ละมิติ

๗.๑ มิติที่ ๑ ด้านประสิทธิภาพตามพันธกิจ

๗.๑.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน

(๑) หน่วยงานควรนำปัญหาต่าง ๆ มาจัดทำเป็นตัวชี้วัด เรื่องที่จะวัดต้องพิจารณาว่าสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ในความสนใจ ทำหายหรือเป็นปัญหาสะสมมานานที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ ควรใช้ตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือในการวัดหรือการประเมิน เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานของหน่วยงาน

(๒) ทุกหน่วยงานควรมีการจัดเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการสร้างฐานข้อมูล เพื่อนำข้อมูลมากำหนดค่าเป้าหมาย โดยอ้างอิงจากข้อมูลพื้นฐานประกอบกับข้อมูลผลงานที่ผ่านมาย้อนหลังอย่างน้อย ๓ ปี

(๓) ควรสร้างค่านิยมเชิงรุกในการทำงาน เนื่องจากการเข้าสู่ Thailand ๔.๐ ทุกหน่วยงานควรต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการให้ทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรนำระบบแผนที่ GIS มาใช้ประโยชน์ในการแสดงพื้นที่เสี่ยงภัยด้านอัคคีภัยเพื่อให้ได้เห็นภาพที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอัคคีภัยเป็นภัยพิบัติที่เกิดขึ้นอยู่ในลำดับต้น ๆ จากการจัดลำดับความเสี่ยงระดับเมืองของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงระดับกรุงเทพมหานคร

(๔) บุคลากรผู้รับผิดชอบแผนงาน โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี ควรศึกษาและทำความเข้าใจตัวชี้วัด นิยามตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย วิธีการคำนวณตัวชี้วัด และวิธีการจัดเก็บข้อมูล และเอกสารหลักฐานต่างๆ เพื่อให้มีความถูกต้องครบถ้วนในการวัดผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่กำหนด

(๕) หน่วยงานควรสรุปผลการดำเนินงานในภาคผนวก ข ให้ละเอียดมากขึ้น เช่น “จำนวนข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Audit) ที่หน่วยรับตรวจยอมรับและนำไปปฏิบัติ” ค่าเป้าหมาย ๕ ประเด็น ควรสรุปว่า สามารถดำเนินการได้กี่ประเด็น มีประเด็นอะไรบ้าง และมีหน่วยไหนที่ดำเนินการบ้าง เป็นต้น (หากมีข้อมูลมากให้สรุปใส่ในช่องและทำรายละเอียดเป็นเอกสารแนบต่างหากจะประหยัดกระดาษได้) เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสะดวกต่อการตรวจสอบ และควรรายงานในระบบติดตามประเมินผล (daily plans) ให้มีรายละเอียดของการดำเนินงานให้มากขึ้นเช่นเดียวกัน

(๖) หน่วยงานควรจัดทำแฟ้มสำหรับตรวจประเมินให้มีรายละเอียดครบถ้วน มีการสรุปผลการดำเนินการในภาพรวมที่ละเอียดครบถ้วนใส่ในแฟ้มสำหรับตรวจ และจัดลำดับเอกสารแต่ละรายการตามผลการดำเนินงานให้ชัดเจนในแต่ละแฟ้ม เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการตรวจสอบเอกสาร

๗.๑.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

• สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการมิติที่ ๑ ต้องไม่เป็นการสร้างภาระในการทำงานของหน่วยงาน เป็นการวัดและประเมินผลตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานซึ่งประกอบด้วยภารกิจ ๒ ประเภท ได้แก่ ภารกิจหลัก (Core function) หมายถึง งานตามกฎหมาย/นโยบาย หรือหากไม่ดำเนินการจะส่งผลให้



หน่วยงานนั้นไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง และภารกิจรอง (Non - Core function) ได้แก่ งานให้การสนับสนุนทางวิชาการ งานสนับสนุนทางบริหารจัดการ โดยใช้ KPI (Key -Performance Indicator) ในการควบคุมความสำเร็จที่สามารถบ่งชี้และสะท้อนความสำเร็จ สำหรับตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไม่ควรมีจำนวนมากเกินไปและควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

- การกำหนดตัวชี้วัดต้องสามารถสะท้อนผลกระทบและผลลัพธ์ที่ส่งผลโดยตรงต่อประชาชน/ผู้รับบริการ และไม่ควรมีเกิน ๕ ตัวชี้วัด
- ไม่ควรใช้ตัวชี้วัดเดิมที่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ควรปรับเปลี่ยนและพัฒนาตัวชี้วัดให้เป็นไปแบบก้าวกระโดด โดยต้องกำหนดค่านิยมและเป้าหมายการดำเนินการให้ชัดเจน เข้าใจตรงกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน
- การยกระดับตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องต้องมีการกำหนด Road map และเป้าหมายการดำเนินการในแต่ละระยะให้ชัดเจน

(๒) การกำหนดตัวชี้วัดสำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการมิติที่ ๑ ประสิทธิภาพตามพันธกิจของสำนักงานเขต ควรวัดผลการดำเนินงานของเขตโดยแท้จริง โดยคำนึงถึงสภาพปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment) เช่น สภาพแวดล้อม สภาพสังคม วัฒนธรรม และชีวิตความเป็นอยู่ของคนพื้นที่นั้นๆ ลักษณะของภารกิจพื้นฐานบางเรื่องอาจจะมีอัตลักษณ์เฉพาะที่แตกต่างกัน เช่น การป้องกันและการแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ลักษณะเป้าหมายของสำนักงานเขตทั้ง ๕๐ สำนักงานเขต และสำนักการระบายน้ำ จะต้องแตกต่างกัน การกำหนดค่านิยมและเป้าหมายจะต้องแยกให้ชัดเจนระหว่างหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุน ตัวชี้วัดจะต้องไม่มีข้อขัดแย้ง ไม่วัดสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้

(๓) การตรวจประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน ควรมีการตรวจติดตามระยะครึ่งปีงบประมาณ เพื่อให้หน่วยงานมีการจัดเตรียมแฟ้มเอกสารหลักฐานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือหน่วยงานอาจจัดส่งเอกสารหลักฐานให้ผู้ตรวจประเมินก่อนระยะสิ้นปีงบประมาณ

(๔) การกำหนดตัวชี้วัดในปีต่อไป ไม่ควรวัดเป็นตัวชี้วัดเชิงกิจกรรม ควรวัดในเชิงผลผลิต/ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และการกำหนดค่าเป้าหมายไม่ควรกำหนดไว้ต่ำกว่าผลงานที่ทำได้จริง การกำหนดค่าเป้าหมายควรนำผลการปฏิบัติงานปีที่ผ่านมาอย่างน้อย ๓ ปี มาดูแนวโน้มประสิทธิภาพของหน่วยงาน แล้วใช้เป็นฐานในการพิจารณากำหนดค่าเป้าหมายให้เป็นค่าท้าทายสำหรับแต่ละหน่วยงาน เพื่อการพัฒนางานแต่ละด้าน ส่วนจะกำหนดให้ท้าทายเพียงไรนั้น อาจใช้ปัจจัยต่อไปนี้เป็นหลักในการพิจารณา เช่น

- เป็นนโยบายของผู้บริหาร
- เป็นเรื่องจำเป็นเร่งด่วน
- ส่งผลต่อประชาชนโดยตรง
- เป็นภารกิจหลักของหน่วยงาน
- ภาพอนาคตที่กรุงเทพมหานครวางไว้สำหรับเรื่องนั้น และสำหรับพื้นที่นั้น

(๕) ควรพิจารณาค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดที่สำนักงานเขตตั้งให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ใน ความดูแลของสำนักงานเขตด้วย เช่น สำนักงานเขตสามารถติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้าแสงสว่างในพื้นที่เสี่ยงภัยหรือเสี่ยงอันตรายได้เกินกว่าแผนที่กำหนดมากกว่าค่าเป้าหมายไปมาก ซึ่งแม้จะเป็นผลดีกับประชาชนมาก แต่มองในมุมของการบริหารจัดการแล้วทั้งหน่วยเจ้าของตัวชี้วัดและหน่วยปฏิบัติต้องกลับมาทบทวนว่า



ข้อผิดพลาดที่ใดผลจึงเป็นเช่นนั้น และควรปรับปรุงอะไร เช่น ข้อมูลฐานไม่ครบถ้วน มีเหตุสำคัญจำเป็นผลักดันให้ต้องทำเรื่องนี้เกินกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด ฯลฯ เพื่อใช้ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการในปีต่อไป

(๖) เมื่อเจ้าของตัวชี้วัดพบว่าผลการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งของหน่วยงานไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมาย และเรื่องนั้นเป็นงานประจำที่หน่วยงานต้องดำเนินการทุกปีหน่วยงานเจ้าของตัวชี้วัดของเรื่องต้องเข้าไปให้ความช่วยเหลือทันที ตัวอย่างเช่น

○ เรื่องขยะ กรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่มีชีวิต มีการไปมาหาสู่จากผู้คนต่างถิ่นมากขึ้นทุกวัน เช่น ประชากรแฝงแบบเข้าไปเย็นกลับ ประชากรแฝงแบบอยู่อาศัยประจำแต่ไม่ได้แจ้งย้ายเข้า นักทัศนาจร นักท่องเที่ยวจากในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น ประกอบกับการเป็นเมืองขยาย จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ปริมาณขยะจะเพิ่มขึ้น หากสำนักสิ่งแวดล้อม จะได้เข้าไปร่วมทำโครงการลดขยะกับ สำนักงานเขตที่ผลการดำเนินการไม่ดีในฐานะทีมวิชาการ (สำนักงานเขตเป็นทีมปฏิบัติการ) หรือในฐานะพี่เลี้ยงก็จะเป็นการช่วยผลักดันให้ปริมาณขยะลดลงได้ และอาจนำบทเรียนที่ได้ไปขยายผลไปใช้ในพื้นที่อื่นที่มีลักษณะเดียวกันได้ด้วย

○ เรื่องการศึกษา สภาพพื้นที่ต่างกัน สภาพสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมก็ต่างกัน การจัดการศึกษาในบางพื้นที่ก็จำเป็นต้องสอดคล้องกับความพร้อมของผู้เรียนด้วย ดังนั้น หากจะใช้ผลการสอบ O-NET เป็นเกณฑ์การวัดผล สำนักงานศึกษาน่าจะออกแบบการให้การศึกษาตามลักษณะของผู้เรียนด้วย ตัวอย่างเช่น เด็กที่ต้องช่วยผู้ปกครองทำมาหากิน(รับจ้าง/ขายของ)ในเวลากลางวัน แม่วัยใส เป็นต้น จะจัดการศึกษาให้เด็กในแต่ละกลุ่มอย่างไร เพื่อยกระดับความรู้ของประชากรในวัยเรียนได้ อาจส่งเสริมให้สำนักงานการศึกษาทำโครงการนำร่องไปดำเนินการในพื้นที่ที่มีปัญหา

• สำนักการศึกษา

ควรปรับรายละเอียด และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดให้ชัดเจน และสอดคล้องกับข้อเท็จจริง และสภาพพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวชี้วัดที่บูรณาการร่วมกันระหว่างสำนักและสำนักงานเขต เช่น ตัวชี้วัดคะแนนเฉลี่ยการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O - NET) ที่เทียบเกณฑ์กับระดับประเทศ เมื่อนำมากำหนดค่าเป้าหมายในระดับเขต ต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในพื้นที่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้

• สำนักสิ่งแวดล้อม

ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดในเรื่องการลดปริมาณขยะ ควรเลือกใช้ข้อมูลพื้นฐานในการเปรียบเทียบให้ถูกต้องเหมาะสมตรงกับข้อเท็จจริง เช่น อาจปรับจากการเปรียบเทียบปริมาณขยะของปีปัจจุบัน กับปี พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นการเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยปริมาณขยะย้อนหลัง ๓ ปี เนื่องจากในแต่ละปีอาจมีปัจจัยส่งผลให้เกิดปริมาณขยะมาก-น้อย แตกต่างกัน เช่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีปริมาณขยะเพิ่มขึ้นจากการจัดงานพระบรมศพที่ท้องสนามหลวง เป็นต้น

• สำนักการคลัง

การตั้งค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด “ร้อยละ ... ของการจัดเก็บภาษีตามเป้าหมายที่กรุงเทพมหานครประมาณการไว้” ควรพิจารณาว่ารายได้ที่จัดเก็บได้ส่วนใดควรนำมาคิดหรือไม่นำมาคิดในการตั้งค่าเป้าหมาย เช่น ไม่



ควรรวมรายได้ภาษีที่สำนักงานเขตได้รับจากการจ่ายภาษีของผู้ที่ศาลสั่งให้ชำระภาษี และควรพิจารณาคาดการณ์ถึงสภาพเศรษฐกิจของพื้นที่เขตนั้น ๆ ด้วย

๗.๑.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

ผู้บริหารควรพิจารณาและผลักดันการจัดทำแผนของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕) แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานครประจำปี และนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้หน่วยงานจัดทำโครงการ/กิจกรรมสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารทุกระดับ และตอบสนองการพัฒนาในทุกด้านของกรุงเทพมหานคร

๗.๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

๗.๒.๑ ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณ

๗.๒.๑.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน

- (๑) ควรกำหนดให้มีการขดใช้เงินยืมภายในไตรมาสที่ ๑ เพื่อให้สามารถขดใช้หนี้ได้เสร็จสิ้นในไตรมาสแรก จะส่งผลให้ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น
- (๒) การจัดทำ TOR ราคากลาง รวมถึงเอกสารที่ต้องใช้ในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างควรมีการพิจารณาทบทวนให้มีความถูกต้องชัดเจนเพื่อลดปัญหาการทักท้วงและทำให้ต้องมีการแก้ไข
- (๓) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงบประมาณ
- (๔) หน่วยงานควรกำหนดแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง และเร่งรัดการดำเนินการให้ได้ตามแผน
- (๕) หน่วยงานต้องดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับงบประมาณอย่างเคร่งครัด

๗.๒.๑.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

- (๑) ควรให้มีการกำหนดค่าเป้าหมายของความสำเร็จของการเบิกจ่ายฯ เพิ่มขึ้นเป็นลำดับตั้งแต่ไตรมาส ๑ - ๔ หรือปรับเป้าหมายการเบิกจ่ายในไตรมาสแรกลง
- (๒) ไม่ควรนำงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (งบกลาง) มาคิดเป็นตัวชี้วัด เนื่องจากส่งผลกระทบต่อตัวชี้วัดทั้งการก่อหนี้ การเบิกจ่าย และการกันเงิน
- (๓) ควรคิดตัวชี้วัดเรื่องการก่อหนี้ผูกพันในเดือนธันวาคม เนื่องจากการคิดตัวชี้วัดในเดือนมีนาคมเข้าเกินไป
- (๔) การประเมินผลประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ให้พิจารณาประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเฉพาะงบดำเนินการ ไม่นำงบบุคลากรเงินเดือนและค่าจ้างและสวัสดิการมาคำนวณกับการประเมินผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

๗.๒.๑.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร



๗.๒.๒ ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ คะแนนของความสำเร็จในการจัดทำงานการเงิน

๗.๒.๒.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน

(๑) หน่วยงานควรจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ภายในฝ่ายการคลังของหน่วยงานในการจัดทำงบการเงิน และบัญชีมูลค่าทรัพย์สินเพื่อให้มีบุคลากรสำรองที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดความต่อเนื่องได้ ในกรณีที่มิเหตุซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เช่น ลาคลอด เกษียณอายุราชการ เป็นต้น

(๒) กรณีการเบิกจ่ายนอกงบประมาณควรจ่ายเป็นเช็คแทนการจ่ายเงินสดและเช็คเช็ค ดังนั้นหน่วยงานควรเปิดบัญชีกระแสรายวัน คู่กับบัญชีออมทรัพย์ของหน่วยงานตามที่สำนักการคลัง ได้แจ้งเวียนแล้วตาม กท ๑๓๐๓/๔๘๙๐ ลว. ๑๖ ก.ค. ๒๕๕๘ ที่ให้อุปปฏิบัติในการลดขั้นตอนระยะเวลาในการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริต

๗.๒.๒.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

- กองบัญชีควรมีระบบให้ข้อมูลข่าวสารด้านการบัญชีโดยเฉพาะ

๗.๒.๒.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

- ควรเร่งจัดสรรอัตราตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หากหน่วยงานใดที่ขาดแคลนตำแหน่งดังกล่าวย่อมส่งกระทบต่อการจัดทำงานการเงินเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ตัวชี้วัด และเพื่อให้การจัดทำงานการเงินในภาพรวมของกรุงเทพมหานครถูกต้องครบถ้วน สามารถจัดส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ และรับรองงบการเงินเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงินและการตรวจเงิน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๘๙

๗.๒.๓ ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

๗.๒.๓.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน

(๑) ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานควรถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเรื่องดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่ในส่วนราชการต่าง ๆ ในหน่วยงานด้วยอีกทางหนึ่ง

(๒) หน่วยงานควรจัดทำตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์เฉพาะในส่วนของการกิจที่สำคัญและมีความท้าทาย เพื่อให้เห็นความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงและสามารถบริหารความเสี่ยงได้อย่างเต็มศักยภาพ และเกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

(๓) หน่วยงานควรเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจในการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้ทุกส่วนราชการและทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันก็พัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักเกณฑ์ของเรื่องดังกล่าวให้ทุกคนเข้าใจด้วย

(๔) การจัดเตรียมหลักฐานการประเมินควรให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัด เพื่อให้คณะกรรมการประเมินผลฯ ได้เห็นผลสำเร็จอย่างชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย

(๕) หน่วยงานควรจัดเตรียมเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ที่จะใช้ในการประเมินผลให้เรียบร้อย และมีความพร้อมก่อนรับการประเมิน

(๖) หน่วยงานควรทำให้การบริหารความเสี่ยงเป็นเรื่องธรรมชาติในชีวิตประจำวัน ไม่ควรคิดว่าเป็นงานหรือภาระเพิ่ม เพราะตามปกติ ไม่ว่าจะทำอะไรทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ย่อมต้องเผชิญกับ



ความเสี่ยงต่าง ๆ เสมอ และต้องบริหารจัดการความเสี่ยงให้มีประสิทธิผล เพื่อให้การดำเนินงานหรือการใช้ชีวิตประจำวันบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

(๗) ควรปรับการกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดให้เพิ่มความท้าทาย มุ่งเน้นการวัดเชิงผลลัพธ์หรือเชิงคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพ

(๘) ควรระบุความเสี่ยงที่สอดคล้องกับผลลัพธ์ที่ต้องการจากตัวชี้วัด

(๙) ควรเพิ่มคุณภาพของกิจกรรมจัดการความเสี่ยง

(๑๐) ควรจัดทำตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์เฉพาะในส่วนภารกิจสำคัญและมีความท้าทาย เพิ่มขึ้นให้เห็นความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง และสามารถบริหารความเสี่ยงได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น และควรจัดเตรียมเอกสารให้เชื่อมโยงกับเป้าหมาย

๗.๒.๓.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

- หน่วยงานผู้รับผิดชอบการประเมินควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในแก่หน่วยงาน ตลอดจนหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ให้กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอย่างทั่วถึง

๗.๒.๓.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

(๑) ผู้บริหารของกรุงเทพมหานครควรกำหนดนโยบายการสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงขององค์กร และส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครเห็นความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงในงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ตนเองรับผิดชอบ และสามารถบริหารความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงานตามปกติ โดยไม่คิดว่าเป็นภาระเพิ่ม แต่มองว่า การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามปกติ

(๒) การกำหนดตัวชี้วัดสำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๒ ควรประเมินผลในสาระสำคัญ ๓ เรื่อง ดังนี้ เรื่องแรก การประเมินประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ให้พิจารณาประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเฉพาะงบดำเนินการ เรื่องที่ ๒. การพัฒนาระบบภายในองค์กร โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการรายงานข้อมูลแทนระบบเอกสาร การเชื่อมโยง การบริหารข้อมูล และ เรื่องที่ ๓. การบริหารความเสี่ยงโครงการ

๗.๓ มิติที่ ๓ คุณภาพการปฏิบัติราชการ

๗.๓.๑ ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ

๗.๓.๑.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน

(๑) หน่วยงานต้องศึกษาขั้นตอนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมิน และกำกับเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนให้ดำเนินการตามหนังสือสั่งการ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๔๐๓/๑๗๐ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ อย่างเคร่งครัด เช่น การบันทึกรายละเอียดผลการดำเนินการในระบบรับเรื่องร้องเรียนทุกข้อของกรุงเทพมหานคร การประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ และการคุ้มครองผู้ร้องและผู้ถูกร้องอย่าให้ต้องรับภัยหรือความไม่ชอบธรรมอันเนื่องมาจากการร้องเรียน/ร้องทุกข์

(๒) การจัดการบริหารข้อร้องเรียน หน่วยงานผู้รับการประเมินควรมีการจัดทำฐานข้อมูลผู้ร้องเรื่องร้องเรียนผลการดำเนินการ



๗.๓.๑.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

- ขอให้หน่วยงานที่รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนและทราบบทบาทหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้ส่งเรื่องผิดหน่วยงาน

๗.๓.๑.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

๗.๓.๒ ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)

๗.๓.๒.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน

(๑) ควรมีการรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินโครงการฯ ให้ผู้บริหารทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้ทันทั่วถึง และสรุปผลการดำเนินการภายหลังเสร็จสิ้นโครงการแล้ว เพื่อความสะดวกในการติดตามและประเมินผล

(๒) การกำหนดโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) ควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาพัฒนาระบบการให้บริการที่เป็นอัตลักษณ์ และสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน เพื่อสร้างความแตกต่างจากการให้บริการที่มีอยู่แล้วให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเกิดผลกระทบในวงกว้าง และมุ่งสู่ประเทศไทย ๔.๐

(๓) ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายและทุกภาคส่วน รวมทั้งสร้างค่านิยมการให้บริการเชิงรุกให้เกิดขึ้นในระบบการทำงาน โดยผู้บริหารต้องจุดประกายความร่วมมือและผลักดันไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ส่งผลกระทบไปวงกว้าง ครอบคลุมพื้นที่เขตและพื้นที่ข้างเคียง และสามารถตอบสนองความต้องการและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

(๔) ควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการให้เป็นที่รับรู้ของประชาชน และพัฒนาการบริการผลงาน ผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ ฯลฯ ให้เป็นที่รู้จักและแพร่หลาย

(๕) ควรรักษามาตรฐานการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุดที่ได้ดำเนินการไปแล้วอย่างต่อเนื่องด้วยการสร้างเครือข่ายกับทุกภาคส่วน เน้นการพัฒนาการให้บริการเชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การเสนอโครงการรักษารอบในแต่ละปี ควรพิจารณาความเหมาะสมของโครงการ และกำหนดตัวชี้วัดที่เกิดประโยชน์และเกิดผลกระทบต่อผู้รับบริการในวงกว้าง

๗.๓.๒.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

(๑) การกำหนดตัวชี้วัดโครงการให้บริการที่ดีที่สุด ควรกำหนดในเชิงผลผลิต/ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการมากกว่าตัวชี้วัดของการดำเนินการตามกิจกรรมในแต่ละกิจกรรม

(๒) การดำเนินการโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) ของหน่วยงานต้องมีความยั่งยืนและมีการพัฒนาการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเปิดกว้างและผลักดันให้หน่วยงานพัฒนานวัตกรรม การให้บริการอันนำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน การประหยัดงบประมาณ การป้องกันปัญหาทุจริตและการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

๗.๓.๒.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร



๗.๓.๓ ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

๗.๓.๓.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับบริการประเมิน

- หน่วยงานควรนำผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการในปีที่ผ่านมาวิเคราะห์ เพื่อศึกษา ประมวลประเด็นปัญหาในแต่ละด้านที่ส่งผลกระทบให้ผลคะแนนการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และนำประเด็นปัญหาดังกล่าวไปสู่กระบวนการกำหนดแผนงานหรือกิจกรรมเพื่อปรับปรุงหรือ พัฒนาการให้บริการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๗.๓.๓.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

(๑) การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการควรเป็นการสำรวจแบบเผชิญหน้า Face to Face เพื่อให้ได้ผลการสำรวจความพึงพอใจที่แท้จริง ณ สภาพการให้บริการนั้นๆ

(๒) ควรนำข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามไปเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำข้อเสนอ โครงการ (TOR) การสำรวจความพึงพอใจ เพื่อให้ได้แบบสำรวจที่ตรงกับภารกิจของหน่วยงานเข้าใจง่าย และการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจที่เหมาะสม

๗.๓.๓.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

๗.๔ มิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร

๗.๔.๑ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของ กรุงเทพมหานคร

๗.๔.๑.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับบริการประเมิน

๗.๔.๑.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

๗.๔.๑.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

๗.๔.๒ ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of Work life)

๗.๔.๒.๑ ตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน

๗.๔.๒.๑.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับบริการประเมิน

(๑) แนะนำให้พิจารณาลักษณะงาน / ขั้นตอนการทำงาน / สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเสี่ยงจากสิ่งคุกคามฯ ให้ครอบคลุมมากขึ้น เพื่อให้สามารถนำมาประเมินจัดลำดับความสำคัญในการ ดำเนินงานด้านความปลอดภัยฯ ได้ต่อไป และสามารถกำหนดมาตรการป้องกัน ควบคุม หรือลดความเสี่ยงให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



(๒) แนะนำให้มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มเติม โดยให้ครอบคลุมทุกส่วนราชการ ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความเสี่ยงในแต่ละงานด้วย อีกทั้ง ควรเลือกช่องทางประชาสัมพันธ์ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่รับสื่อด้วย

(๓) ควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงาน ทำให้เข้าใจถึงงานอาชีวอนามัยที่แท้จริง แยกออกได้จากงาน พัฒนาสภาพแวดล้อม (๕ส.) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานอาชีวอนามัย (สถานที่ทำงานปลอดภัย) และ ๕ มาตรการความปลอดภัยในโรงเรียน

(๔) ควรมีการทบทวนความเสี่ยงที่เกิดจากการงานอันจะก่อให้เกิดโรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน เพื่อให้ได้ความเสี่ยงที่แท้จริง และใช้ในการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๑ ในปีถัดไป

(๕) ระบบ ๕ ส. ที่บางส่วนราชการได้ดำเนินการอยู่แล้ว สามารถสนับสนุนให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานได้ โดยการเพิ่มเติมเรื่องการจัดการสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน และการจัดการกระแทกที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานด้วย

(๖) ในปัจจุบันสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีการรายงานและสอบสวน อุบัติเหตุ/อุบัติการณ์ และจัดทำสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานอยู่แล้ว ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ดีมาก ในโอกาสต่อไป แนะนำให้วิเคราะห์สถิติฯ ว่าความเสี่ยงนั้นๆ เกิดจากอะไร เกิดขึ้นได้อย่างไร เพื่อหาทางจัดการ ป้องกันปัญหาต่อไป เช่น จัดการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมมากขึ้น จัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหมาะสมกับงานให้แก่เจ้าหน้าที่ เป็นต้น การจัดการป้องกันปัญหาฯ จะช่วยลดความเสี่ยง และความสูญเสียลงได้

(๗) มาตรฐานในการทำงานของงานต่าง ๆ เมื่อกำหนดแล้ว ก็ควรมีการประกาศใช้ และให้เจ้าหน้าที่ในงานนั้น ๆ ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อความปลอดภัยต่อไป

(๘) การทบทวนความเสี่ยง ควรทบทวนความเสี่ยงจากการงานที่ก่อให้เกิดโรคและอุบัติเหตุจากการทำงานด้วย เพื่อให้ได้ความเสี่ยงที่แท้จริง

(๙) การทบทวนความเสี่ยง ควรทบทวนให้ครอบคลุม โดยเฉพาะส่วนราชการที่มีความเสี่ยง เช่น ฝ่ายโยธาฝ่ายรักษาฯ และฝ่ายสิ่งแวดล้อมฯ เป็นต้น โดยนำงานหรือประเภทของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบมาแบ่งชั้นอันตราย เพื่อให้กำหนดมาตรการควบคุม ป้องกัน หรือลดความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๑๐) กรณีการค้นหาความเสี่ยง หากความเสี่ยงของลักษณะงานมีสิ่งคุกคามมากกว่า ๑ ประเภท ควรทำการประเมินความเสี่ยงแยกประเภทสิ่งคุกคาม เพื่อง่ายต่อการจัดหามาตรการในการป้องกัน/ควบคุมความเสี่ยงที่เกิดขึ้น

๗.๔.๒.๑.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

- ควรลดจำนวนเอกสาร และความซ้ำซ้อนของแบบประเมินลง

๗.๔.๒.๑.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

๗.๔.๒.๒ ตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี

๗.๔.๒.๒.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน



(๑) ควรมีการจัดเตรียมเอกสารให้เป็นระบบและเป็นระเบียบมากกว่านี้ และควรกำหนดมาตรฐานในการจัดเรียงเอกสารให้เป็นรูปแบบเดียวกันทุกส่วนราชการ เพื่อง่ายในการตรวจสอบ

(๒) หน่วยงานต้องมีการวางแผนในการดำเนินการ และระบุกำหนดการส่งเอกสารหลักฐานให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบอย่างชัดเจน

(๓) หากหน่วยงานมีปัญหาในการจัดเตรียมเอกสาร/หลักฐานสำหรับการตรวจสอบ สามารถสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดเพื่อหาแนวทางแก้ไขได้

(๔) กรณีผลการตรวจจากสถานพยาบาลล่าช้า หน่วยงานควรใช้เอกสาร/หลักฐานอื่นทดแทนได้ตามที่ระบุไว้ในหลักเกณฑ์ฯ ตัวชี้วัด

๗.๔.๒.๒.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

- การพัฒนาองค์กร มีรูปแบบ หรือวิธีการที่สามารถวัดผลได้หลายประการ นอกเหนือจากการตรวจสอบภาพประเด็นสำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร อาจนำเครื่องมือในการบริหารงานใหม่ๆ เช่น PMQA HPO เป็นต้น มาใช้เพื่อยกระดับและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

๗.๔.๒.๑.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

(๑) กรุงเทพมหานครควรนำผลการตรวจสอบภาพประจำปีของบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวนโยบาย โครงการ กิจกรรมในการเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากร หรือจัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

(๒) กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในเรื่องสวัสดิการ ความผูกพันต่อองค์กรเพื่อลดจำนวนการย้าย โอน ลาออก หรือการนำเครื่องมือการบริหารจัดการมาใช้ในองค์กรเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๘. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนางานด้านอื่นๆ

๑. หน่วยงานควรมีการจัดทำ Road map เพื่อช่วยให้ผู้บริหารเห็นภาพอนาคตของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ เพื่อใช้ในการตัดสินใจ วิเคราะห์ วางแผน ติดตามและประเมินผลการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

๒. หน่วยงานต้องพัฒนาศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้เป็นศูนย์ข้อมูล ๔.๐ ให้สามารถสืบค้นข้อมูลตามกฎหมายข้อมูลข่าวสารของทางราชการผ่านระบบสารสนเทศ

๓. หน่วยงานควรพัฒนาข้อมูลบนหน้า website ของหน่วยงานให้มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ

๔. หน่วยงานควรจัดให้มีการประชุมติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดทุกระยะสถานการณ์ เพื่อติดตามและแก้ไขปัญหาการดำเนินการตัวชี้วัดที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๕. ควรมีการออกตรวจติดตามประเมินผลฯ ระยะเวลาครั้งปีงบประมาณ เพื่อให้ผู้บริหารหน่วยงานได้มีโอกาสรับทราบข้อมูลปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการของหน่วยงาน และได้รับทราบข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการตรวจติดตามประเมินผลฯ เพื่อช่วยในการดำเนินการของหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากมีการตรวจติดตามประเมินผลฯ เพียงครั้งเดียวอาจจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ทัน



๖. หน่วยงานควรนำข้อเสนอแนะจากการตรวจติดตามประเมินผลฯ ของปีที่ผ่านมาปรับปรุงพัฒนางานของหน่วยงานได้ และผู้ประเมิน/เจ้าภาพตัวชี้วัดสามารถใช้การติดตามความก้าวหน้าในรอบ ๖ เดือน กระตุ้นให้หน่วยงานนำข้อเสนอแนะของปีที่ผ่านมาใช้อย่างจริงจัง

๗. ปัจจุบันรัฐบาลได้ประกาศใช้กฎหมายเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ หน่วยงานต้องดำเนินการปรับปรุงและยกระดับการบริการขออนุญาตที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามกฎหมาย

๘. การทำงานในปัจจุบัน หน่วยงานต้องทำงานอยู่ในระบบฐานข้อมูลเป็นส่วนใหญ่ ข้อมูลทั้งหลายต้องมีความเชื่อมโยงกัน ถ้าข้อมูลไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ไม่ทันต่อเวลา จะส่งผลให้การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนยังไม่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานต้องเริ่มเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานให้ครบถ้วน และต้องมีการบูรณาการข้อมูลร่วมกับสำนักงานเขต หน่วยงานต่างภายในสังกัด กรุงเทพมหานคร และส่วนราชการจากหน่วยงานภายนอก เช่น การแก้ไขปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่ของท่านต้อง เชื่อมโยงกับสำนักงานเขตอื่นๆ เวลาฝนตกจะเกิดผลกระทบต่อนื่องกัน ระบบฐานข้อมูลจึงมีความจำเป็นต้อง ทำเมื่อทำแล้วต้องนำข้อมูลมาหาความสัมพันธ์กัน ข้อมูลต้องจัดเก็บอย่างสม่ำเสมอ รายไตรมาส รายเดือน รายปี

๙. ปัจจุบันรัฐบาลได้กำหนดนโยบาย “ ไทยแลนด์ ๔.๐ ” เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศ ภาคราชการจึงต้องปรับองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการ กรุงเทพมหานครในฐานะภาคราชการจึงต้องปรับปรุงพัฒนานวัตกรรมการให้บริการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ เพื่อตอบสนองความคาดหวังของประชาชนให้สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ การบริหารกิจกรรม/โครงการในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ



ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการอรรถการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

๑. การทำแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครควรมีการจัดทำความเสี่ยงในการดำเนินโครงการโดยพิจารณาปัจจัยภายนอก เช่น โครงการก่อสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำของกรุงเทพมหานคร ที่ขออนุญาตก่อสร้างจากกรมเจ้าท่าต้องประสานงานให้ได้รับคำอนุญาตก่อนจึงสามารถกำหนดโครงการในแผนปฏิบัติราชการประจำปี ของหน่วยงาน

๒. การพิจารณาคำขออรรถณัผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่หน่วยงานสามารถปฏิบัติได้ เพื่อให้หน่วยงานพิจารณาหาสาเหตุของผลการดำเนินงานที่ไม่สามารถดำเนินการตามผลการปฏิบัติราชการว่ามาจากปัจจัยภายในหรือภายนอก เช่น ขั้นตอน หรือระเบียบวิธีการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลง บุคลากรขาดแคลน การดำเนินงานไม่ได้ รับการอนุญาตจาก หน่วยงานอื่น เกิดเหตุการณ์ทางธรรมชาติ ซึ่งหน่วยงานสามารถประเมินความเสี่ยงและ จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงล่วงหน้าได้

๓. ตัวชี้วัดของหน่วยงานในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานมีความบกพร่องหลายอย่าง ยกตัวอย่าง เช่น การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานระหว่างสำนักและสำนักงานเขตไม่ควรนำ เปรียบเทียบกันในกรณีที่ตัวชี้วัดเดียวกัน เพราะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม เนื่องจากสำนักงานเขตมีลักษณะ งานคล้ายกันแต่สภาพพื้นที่แตกต่างกัน แบ่งออกเป็นพื้นที่เขตชั้นในและชั้นนอกแต่มีตัวชี้วัดเดียวกัน ทำให้มีผล ต่อคะแนนผลการปฏิบัติราชการจึงควรกำหนดตัวชี้วัดให้มีความหนัก ค่าเป้าหมายที่แตกต่างกันไม่ใช่ค่าเป้าหมาย เดียวกันทุกสำนักงานเขต

๔. การพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ควรจัดทำ ให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อจัดส่งโครงการให้สำนักงบประมาณพิจารณาและจัดทำ ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร โดยโครงการที่อยู่ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีจะอยู่ในข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร และมีงบประมาณใช้ดำเนินโครงการ

๕. ตัวชี้วัดที่มีปัญหาในการดำเนินการมาหลายปี เนื่องจากติดปัญหาอุปสรรคและปัจจัยภายนอก แต่มี ความจำเป็นต้องกำหนดไว้ในแผนเพราะเป็นนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เช่น การเพิ่มพื้นที่ป่าชายเลน ในปีงบประมาณต่อไป หน่วยงานควรรายงานปัญหาอุปสรรคดังกล่าวให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และขอให้พิจารณาแนวทางในการดำเนินการตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินการเนื่องจากตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นนโยบาย ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

๖. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลต้องทำหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ได้เข้าใจ ถึงสภาพปัญหา/อุปสรรคในการทำงานที่ไม่อาจควบคุมได้ เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจกำหนด นโยบายและค่าเป้าหมายในการดำเนินงานที่ถูกต้องเหมาะสมได้ หรือแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้อย่างเหมาะสม



มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร
“ผลการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ตามข้อสรุปร่วมกันระหว่างสำนักงาน ก.พ.
กับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ” ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๐

ร่างบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.	ความเห็น ข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด
หลักการ เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เหตุผล โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๖ บัญญัติให้รัฐ พึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการ กำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้อง ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และมาตรา ๒๕๘ ข (๓) และ (๔) กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานของรัฐและแผน กำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายใหม่ๆ และให้มี การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่า ประโยชน์ส่วนตน ซึ่งครอบคลุมมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานของรัฐ ต่าง ๆ ทั้งหมด และเป็นภารกิจที่ต้องกระทำอย่าง ต่อเนื่อง มีการกำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล ปรับปรุง และ พัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้	

ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.

ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.	ความเห็น ข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด
มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.” มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้ “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือหน่วยงานอื่นใดที่ดำเนินการของรัฐตามกฎหมาย และได้รับเงินอุดหนุนหรือเงิน หรือทรัพย์สินลงทุนจากรัฐ “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ และให้หมายความรวมถึง เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่นของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ในหน่วยงานของรัฐ “องค์กรกลางบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ และให้หมายความรวมถึงคณะกรรมการอื่นที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วย*	- - -



ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.	ความเห็น ข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด
“มาตรฐานทางจริยธรรม” หมายความว่า หลักหรือเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกันเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถืออยู่ในจิตใจ การตัดสินใจ ความถูกต้องดีแล้ว ควรหรือไม่ควรทำ เพื่อใช้ในการประพฤติปฏิบัติในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว โดยอาจกำหนดขึ้นตามกฎหมาย ความเชื่อ และค่านิยมของสังคมโดยรวม “ประมวลจริยธรรม” หมายความว่า การรวบรวมความประพฤติที่เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม มาตรา ๔ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ หมวด ๑ มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม มาตรา ๕ การกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรักษากฎจริยธรรม ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังต่อไปนี้ (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ (๓) ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (๔) ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งและการมีจิตสาธารณะ (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (๖) ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	



ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.	ความเห็น ข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด
มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้น โดยกำหนดเป็นข้อปฏิบัติให้เจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้นพึงปฏิบัติเพื่อรักษาจริยธรรมไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ และให้มีกลไกขับเคลื่อน องค์กร กระบวนการและวิธีการในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมที่จัดทำตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งให้ ก.ม.จ.พิจารณา มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงภายในสามสิบวัน หมวด ๒ กลไกการขับเคลื่อนจริยธรรม มาตรา ๗ ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.” ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นรองประธาน ผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคล นอกจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้แทนคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ผู้แทนศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกฎหมาย ด้านจิตวิทยา ด้านสังคมวิทยา และด้านการส่งเสริมจริยธรรม ที่มีผลงานและความประพฤติดีเป็นที่ประจักษ์มาแล้ว จำนวนไม่เกินห้าคน เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง	

ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ ของรัฐ พ.ศ.	ความเห็น ข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด
การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาจากรายชื่อบุคคลที่ได้รับการเสนอโดยวิธีการสรรหา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาที่คณะรัฐมนตรีกำหนด มาตรา ๘ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ (๑) มีสัญชาติไทย (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง (๖) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ มาตรา ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งแล้วอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒินั้นปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใหม่	

ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ ของรัฐ พ.ศ.	ความเห็น ข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด
มาตรา ๑๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ (๑) ตาย (๒) ลาออก (๓) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙ (๔) คณะรัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่หรือมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถหรือเหตุอื่น มาตรา ๑๑ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และยังมีได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ เมื่อตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิว่างลงก่อนวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายในสามสิบวัน เว้นแต่วาระของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิก็ได้ มาตรา ๑๒ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งเพิ่มขึ้นระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอื่นยังมีวาระอยู่ในตำแหน่งให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับเวลาที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ยังอยู่ในตำแหน่ง	ที่ประชุมเห็นควรแก้ไข มาตรา ๑๐ (๓) จาก “(๓) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙” เป็น “(๓) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๘” 

ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ ของรัฐ พ.ศ.	ความเห็น ข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด
มาตรา ๑๓ การประชุม ก.ม.จ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ จึงเป็นองค์ประชุม ในการประชุม ก.ม.จ. ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติ หน้าที่ได้ ให้รองประธานปฏิบัติหน้าที่แทน ในกรณีที่ไม่มีรองประธานหรือมี แต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำ หน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเป็นเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งใน การลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียง เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด มาตรา ๑๔ ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและ ยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (๒) ออกข้อบังคับหรือระเบียบ ก.ม.จ. เกี่ยวกับการดำเนินการตาม ประมวลจริยธรรม (๓) ให้ความเห็นในการกำหนดและปรับปรุงประมวลจริยธรรมที่กำหนด ตามมาตรา ๖ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม (๔) กำหนดวิธีการในการตรวจสอบและประเมินผล รวมทั้งกลไกและการ บังคับใช้ทางด้านจริยธรรม เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ตามระเบียบที่ ก.ม.จ. กำหนด (๕) คัดกรองและให้หลักประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมแก่ผู้ปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่แจ้งหรือเปิดเผยข้อมูลที่เป็น ประโยชน์กับทางราชการในเรื่องพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ของรัฐ	

ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ ของรัฐ พ.ศ.	ความเห็น ข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด
(๖) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม (๗) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการบังคับใช้ตามพระราชบัญญัตินี้ และติความและวินิจฉัยปัญหาประมวลจริยธรรมตามที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลหารือมา (๘) รายงานผลการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรม และผลการนำพฤติกรรมการรักษาจริยธรรมไปประกอบการพิจารณาด้านการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรา ๑๔ พร้อมข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ตามระเบียบที่ ก.ม.จ. กำหนด (๙) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย (๑๐) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย มาตรา ๑๕ ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของ ก.ม.จ. รับผิดชอบงานธุรการ งานประชุม การศึกษาหาข้อมูล และกิจกรรมต่าง ๆ ของ ก.ม.จ. และหน้าที่อื่นตามที่ ก.ม.จ. มอบหมาย	- ที่ประชุมเห็นควรแก้ไข มาตรา ๑๔ (๘) จาก “(๘) รายงานผลการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรม และผลการนำพฤติกรรมการรักษาจริยธรรมไปประกอบการพิจารณาด้านการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรา ๑๔ พร้อมข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ตามระเบียบที่ ก.ม.จ. กำหนด” เป็น “(๘) รายงานผลการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรม และผลการนำพฤติกรรมการรักษาจริยธรรมไปประกอบการพิจารณาด้านการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรา ๑๔ พร้อมข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ตามระเบียบที่ ก.ม.จ. กำหนด” - รูปแบบของคณะกรรมการอำนาจหน้าที่ควรเป็นลักษณะของการให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก่หน่วยงานต่าง ๆ นำไปปฏิบัติ แต่การที่คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการคุ้มครอง ประกันความเป็นอิสระเที่ยงธรรมของเจ้าหน้าที่ อาจเป็นไปได้ยาก - คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ก.ม.จ.) เป็นรูปแบบคณะกรรมการที่มีขนาดใหญ่ ฉะนั้นควรเป็นผู้ที่กำหนดนโยบายให้หน่วยงานนำไปปฏิบัติ ไม่ควรลงลึกในรายละเอียดและลงไปปฏิบัติ 

ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ ของรัฐ พ.ศ.	ความเห็น ข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด
มาตรา ๑๖ ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีกลไกขับเคลื่อน องค์กร กระบวนการ และวิธีการในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖ การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้หน่วยงานของรัฐแต่งตั้งคณะกรรมการ และกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบเกี่ยวกับจริยธรรม เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้ หมวด ๓ การรักษาจริยธรรม มาตรา ๑๗ เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องรักษาจริยธรรมโดยปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ มาตรา ๑๘ ให้หน่วยงานของรัฐนำพฤติกรรมในการรักษาจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ละคนไปใช้ประกอบการพิจารณา ในการทดลอง ปฏิบัติงาน การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง และการให้บำเหน็จความชอบ สำหรับผู้นั้น หรือในกระบวนการบริหารงานบุคคลอื่น การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้หน่วยงานของรัฐรายงานประจำปีต่อ ก.ม.จ. เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป มาตรา ๑๙ ให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการสอดส่องดูแลให้ เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ ของรัฐผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้ผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการตามวิธีการ บริหารงานบุคคลของหน่วยงานนั้น หรือวิธีการที่กำหนดในระเบียบ ก.ม.จ.	- ที่ประชุมมีข้อเสนอแนะต่อ มาตรา ๑๙ ซึ่งระบุข้อความว่า “...ให้ผู้นั้นนอกจากการเป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐ” นั้น จะส่งผลกระทบต่อสิทธิการได้รับบำเหน็จบำนาญหรือไม่ - จริยธรรมไม่ใช่เรื่องที่ผิดกฎหมายที่มีบทลงโทษไล่ออกหรือให้ออก ในต่างประเทศ จริยธรรมในองค์กรเอกชน ถ้าทำผิดจริยธรรมคนในองค์กรจะไม่พูดคุย ไม่คบหาด้วย ถือเป็นการลงโทษที่รุนแรง จริยธรรมเป็นเรื่องของปรัชญา สังคมและนามธรรม รวมทั้ง หน่วยงานต่างๆ ของรัฐควรจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมที่จริงจัง



ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ ของรัฐ พ.ศ.	ความเห็น ข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด
หากยังไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ หรือฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเช่นนั้นอีก และเห็นว่า ถ้าให้ผู้นั้นยังคงเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อไป จะทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ให้ดำเนินการให้ผู้นั้นออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามกระบวนการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้น หมวด ๔ บทเฉพาะกาล มาตรา ๒๐ ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๖ หรือในระหว่างที่ยังมิได้ออกระเบียบหรือข้อบังคับ ก.ม.จ. หรือกำหนดกรณีใด เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ มาตรา ๒๑ ในการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และ ก.ม.จ. ตามมาตรา ๘ ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันบังคับใช้พระราชบัญญัตินี้ และให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนดประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๖ ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ก.ม.จ.	และต่อเนื่องตลอดการทำงานของบุคลากร เช่น การยกย่องชมเชยผู้ที่ทำดี หรือว่ากล่าวตักเตือนในกรณีที่ทำผิด - ที่ประชุมมีข้อเสนอแนะต่อมาตรา ๒๐ ซึ่งระบุว่า “...ให้นำประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้” แต่เนื่องจากระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ที่กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น ผู้ตรวจการแผ่นดินได้ให้คำแนะนำให้หน่วยงานทั้งหลายถือปฏิบัติ โดยต้องกำหนดให้มีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำและการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการทำความผิดทางวินัย แต่เนื่องจากได้มีประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑/๒๕๕๗ เรื่อง การสิ้นสุดของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ให้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ สิ้นสุดลง ยกเว้นหมวด ๒ ทั้งนี้ ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติฉบับดังกล่าวไม่ได้ยกเว้นมาตรา ๒๗๙ ให้ใช้บังคับต่อไป ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมดังกล่าวจึงสิ้นสภาพไปด้วย

แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น
และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

งวด การรายงาน	รายรับ / รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้)	เงินอุดหนุนและเงินกู้			งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่าย			รวม	คิดเป็น ร้อยละ
		เงินอุดหนุนทั่วไป	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	เงินกู้ที่มีเงื่อนไข		เงินเดือน ค่าจ้างประจำและ เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบ	ค่าจ้างชั่วคราว	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
ครั้งที่ 1	76,000,000,000.00	17,155,322,800.00	2,819,669,000.00	80,185,000.00	75,058,404,500.00	14,349,245,460.00	2,317,507,000.00	9,531,535,100.00	26,198,287,560.00	34.90
ครั้งที่ 2	37,392,561,775.69	12,595,342,681.16	829,739,971.55	40,092,500.00	75,058,404,500.00	3,707,329,532.50	602,965,524.38	7,603,758,257.66	11,914,053,314.54	15.87
ครั้งที่ 3	41,900,170,569.60	5,214,640,637.37	876,511,653.61	34,920,316.02	77,712,916,500.00	9,114,756,815.49	1,657,866,637.82	4,276,053,822.23	15,048,677,275.54	19.36
รวมครั้งที่ 2-3	79,292,732,345.29	17,809,983,318.53	1,706,251,625.16	75,012,816.02		12,822,086,347.99	2,260,832,162.20	11,879,812,079.89	26,962,730,590.08	34.70

หมายเหตุ

ครั้งที่ 1 รายงานประมาณการรายรับและประมาณการรายจ่าย

ครั้งที่ 2 รายงานรายได้ที่จัดเก็บได้จริงและรายจ่ายที่จ่ายจริงห้วงเดือนตุลาคม 2559 - มีนาคม 2560

ครั้งที่ 3 รายงานรายได้ที่จัดเก็บได้จริงและรายจ่ายที่จ่ายจริงห้วงเดือนเมษายน 2560 - กันยายน 2560

* เป็นร้อยละที่คำนวณจากฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 75,058,404,500.- บาท

และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 2,654,512,000.- บาท รวมเป็น 77,712,916,500.- บาท

แหล่งข้อมูล - สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร และกองบัญชี สำนักการคลัง

