

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐

ณ ห้องสุทัศน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ รองประธาน ก.ก.
(รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติหน้าที่ประธาน ก.ก.)
๒. นายภฤติธาดา จารุสกุล กรรมการ ก.ก.
(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย)
๓. นางเมธิณี เทพมณี กรรมการ ก.ก.
(เลขาธิการ ก.พ.)
๔. นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์ กรรมการ ก.ก.
(เลขาธิการ ก.ค.ศ.)
๕. นายวันนี นนท์ศิริ กรรมการ ก.ก.
(ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ กกอ.)
๖. นายภัทรุตม์ ทรรทรานนท์ กรรมการ ก.ก.
(ปลัดกรุงเทพมหานคร)
๗. นายพิชญา นาควัชระ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๘. นายเฉลิมพล โชตินุชิต กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๙. นายยรรยง สุขเกษม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๐. นายอำนาจ วงษ์สุบรรณ์ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี พนาสกุลการ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)
๑๒. นายชนิต เกาะกลาง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)

๑๓. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์

ลับ

- | | |
|--|------------------------------|
| ๑๓. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๔. นายสุวรรณ ชนะสงคราม
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบล
(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) | তিরரசการ |
| ๒. ศาสตราจารย์ ทศพร ศิริสัมพันธ์
(เลขาธิการ ก.พ.ร.) | তিরரசการ |
| ๓. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | তিরการกิจ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|----------------------------------|--|
| ๑. นางสาวกาญจนา สมวงศ์ | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๓. นางเบญจมาศ วงษ์ระวีวัฒน์ | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป |
| ๔. นายชูชาติ สุวรรณนที | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ |
| ๕. นางสาวสุวรรณี วรรณเศษตา | ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง |
| ๖. นางสาวน้ำเพ็ชร ชาญภิญโญ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๗. นายประจิม เปี่ยมเต็ม | ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม |
| ๘. นายโพธิพัฒน์ ชูติมาวงศ์ | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๙. นางสาวธนพร แดงจิว | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |
| | สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๑๐. นางสาวณัฏฐวิภา พุนศรีสวัสดิ์ | นิติกรชำนาญการพิเศษ |
| | แทนผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี |
| | สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๑๑. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๒. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |

๑๓. นางสุจิตรา

๑๓. นางสาวสุจิตรา เปรมสิทธิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๔. นางสาวอุษา อรรถผลศีล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
๑๕. นางอลิศรา วรบุตร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๖. นางสาวจรรยา เอนกนงค์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๗. นายศรัณย์ เจริญศรีเมือง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๘. นายชานนท์ณัฐ วินิจฉัย	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๑๙. นางสาวรุโนทัย เสืออ้อม	นิติกรชำนาญการ
๒๐. นายสถาพร ทุมปัดธา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒๑. นางสาวสฤทธรัตน์ สิทธิศิริภรณ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒๒. นางสาวบงกช ทองแท่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๓. ว่าที่ ร.ต.หญิง ศิริพร สุขสัมฤทธิ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๔. นางสาวภัสราภรณ์ แก้วขุนทอง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๕. นางสาวภัทรฉัตร จันทร์จุฬาภรณ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๖. นางสาวรัชญา สุคันธพงษ์	นักจัดการงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ก.ก. กล่าวแนะนำนายสมภาคย์ สุขอนันต์ ซึ่งได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แทนนายเกรียงพล พัฒนรัฐ ที่ได้รับการโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร และนายพิชญา นาควัชระ ที่ได้รับการโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการแพทย์ โอกาสนี้ ขอแสดงความยินดีกับทุกท่าน

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ การให้ได้รับเงินเดือนของผู้บรรจุกลับจากการรับราชการทหาร

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณาการได้รับเงินเดือนของผู้บรรจุกลับจากการรับราชการทหาร ดังนี้

๑. ให้บรรจุนายสุภัทรชัย ทองประดิษฐ์ ตำแหน่งนายช่างสำรวจปฏิบัติงาน (ตำแหน่งเลขที่ กสด.๒๘) กลุ่มงานสำรวจและแผนที่ ๑ กองสำรวจและแผนที่ที่ดิน สำนักการโยธา ซึ่งเป็นกรณีผู้ที่ไปรับราชการทหารเกินกว่า ๑ ปี กลับเข้ารับราชการ ในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๙ โดยให้ได้รับเงินเดือน ๑๑,๒๐๐ บาท

๒. อนุมัติ

๒. อนุมัติเป็นหลักการให้ได้รับเงินเดือนกรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ขอบรรจุกลับจากรับราชการทหารที่กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมในรอบ ๖ เดือนแรก หรือรอบ ๖ เดือนต่อ ๆ ไป ได้ไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือน ให้เทียบเคียงเป็นให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินครึ่งขั้น ตามตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. นายสุภัทรชัย ทองประดิษฐ์ ตำแหน่งนายช่างสำรวจปฏิบัติงาน (ตำแหน่งเลขที่ กสด. ๒๘) กลุ่มงานสำรวจและแผนที่ ๑ กองสำรวจและแผนที่ที่ดิน สำนักการโยธา ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร ตามหมายนัดเข้ารับราชการทหาร ตั้งแต่วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๗ และได้ยื่นคำขอกลับเข้ารับราชการ ตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๙ รวมเวลาที่ไปรับราชการทหารเป็นเวลา ๒ ปี

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๔๔ บัญญัติว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติ ไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมิได้บัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ... โดยอนุโลม

มาตรา ๘๐ บัญญัติว่า ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกข้อบัญญัติ กฎข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ให้นำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดซึ่งใช้บังคับกับกรุงเทพมหานครหรือข้าราชการกรุงเทพมหานครอยู่เดิม มาใช้บังคับโดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัด หรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ไม้อาจนำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดที่กำหนดไว้แล้ว มาใช้บังคับได้ตามวรรคหนึ่ง การดำเนินการเป็นประการใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

มาตรา ๘๕ บัญญัติว่า การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และมีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีกรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการเป็นประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ให้นำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญในสถาบันอุดมศึกษา เช่น กฎ มติ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีการที่ออกโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายดังกล่าว มติคณะรัฐมนตรี พระราชกฤษฎีกา มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยอนุโลม เว้นแต่ ก.ก. จะได้กำหนดเป็นอย่างอื่น

๔. มติ ก.ก.

๔. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ รับทราบการนำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ มาใช้กับกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม ซึ่งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าวได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ กลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และให้ได้รับเงินเดือนไว้ดังต่อไปนี้

กรณีบรรจุไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ

ฯลฯ

๑.๒ การให้ได้รับเงินเดือน

(๑) กรณีผู้บรรจุกลับจากรับราชการทหารมีเวลารับราชการทหาร ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๑ ปี ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับอยู่ก่อนออกจากราชการ ถ้ายังมีเศษของเวลาที่เหลือจาก ๖ เดือนที่ไปรับราชการทหาร เมื่อนำเศษของเวลาที่เหลือไปรวมกับเวลาในการปฏิบัติราชการของครั้งปีที่แล้วมาก่อนออกจากราชการไปรับราชการทหารแล้ว มีเวลาปฏิบัติราชการรวมกันไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ก็ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกินร้อยละ ๓ โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนที่ได้รับการปรับเพิ่มข้างต้นแล้ว

(๒) กรณีผู้บรรจุกลับจากราชการทหารมีเวลารับราชการทหารตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป สำหรับ ๖ เดือนแรก ให้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับก่อนออกจากราชการ และในรอบ ๖ เดือนต่อ ๆ ไป ให้รับเงินเดือนเพิ่มได้อีกกรอบละไม่เกินร้อยละ ๓ โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละรอบ ถ้ายังมีเศษของเวลาที่เหลือจาก ๖ เดือนที่ไปรับราชการทหาร เมื่อนำเศษของเวลาที่เหลือไปรวมกับเวลาในการปฏิบัติราชการของครั้งปีที่แล้วก่อนออกจากราชการไปรับราชการทหารแล้ว มีเวลาปฏิบัติราชการรวมกันไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ก็ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกินร้อยละ ๓ โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนที่ได้รับการปรับข้างต้นแล้ว

(๓) กรณีออกจากราชการไปรับราชการทหาร ในช่วงเวลาก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ให้คิดคำนวณเงินเดือนที่จะได้รับเมื่อบรรจุกลับเข้ารับราชการ โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่ได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการไปรับราชการทหารไม่เกินครึ่งขั้น ทุกกรอบ ๖ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินเดือน-ข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ ที่ใช้บังคับอยู่ ในแต่ละช่วงเวลาดังกล่าว และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๕ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ แล้วแต่กรณี

(๔) ในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการไปรับราชการทหาร ถ้ามีการปรับบัญชีเงินเดือนขึ้นต่ำขั้นสูง และคณะรัฐมนตรีได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการปรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีที่ได้รับการปรับใหม่ในช่วงเวลาใด ก็ให้ปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวก่อน แล้วจึงคำนวณการให้ได้รับเงินเดือนตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี

ความเห็นของ...

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่ากรณีการให้ได้รับเงินเดือนของผู้บรรจุกลับจากรับราชการทหาร ตามข้อ ๑.๒ (๑) และ (๒) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๓ ไม่อาจนำมาใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลมได้ เนื่องจากมติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เห็นชอบให้ขยายเวลาการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยใช้ตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจนกว่าจะมีหลักเกณฑ์วิธีการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติราชการใหม่ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของกรุงเทพมหานคร ประกอบกับมาตรา ๘๐ วรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติว่า ในกรณีที่ไม้อาจนำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามวรรคหนึ่ง การจะดำเนินการเป็นประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด ดังนั้น จึงเห็นควร เสนอ ก.ก. พิจารณา ดังนี้

๑. ให้บรรจุนายสุภัทรชัย ทองประดิษฐ์ ตำแหน่งนายช่างสำรวจปฏิบัติงาน (ตำแหน่งเลขที่ กสด.๒๘) กลุ่มงานสำรวจและแผนที่ ๑ กองสำรวจและแผนที่ที่ดิน สำนักการโยธา กลับเข้ารับราชการ ในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๔ โดยได้รับเงินเดือน ๑๑,๒๐๐ บาท โดยเทียบเคียงการได้รับเงินเดือนกรณีผู้บรรจุกลับจากราชการทหารที่มีเวลารับราชการทหารตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปตามข้อ ๑.๒ (๒) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๓ ที่กำหนดว่า “ สำหรับ ๖ เดือนแรก ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับก่อนออกจากราชการ และในรอบ ๖ เดือนต่อ ๆ ไป ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มได้อีกรอบละไม่เกินร้อยละ ๓ โดยคำนวณ จากฐานเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับเพิ่มขึ้น ในแต่ละรอบ ” เป็น “ใน ๖ เดือนแรก ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมไม่เกินครึ่งขั้น และในรอบ ๖ เดือนต่อ ๆ ไป ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกินรอบละ ไม่เกินครึ่งขั้น จากเงินเดือนฐานที่ได้ปรับเพิ่มขึ้นในแต่ละรอบ

๒. อนุมัติเป็นหลักการให้การให้ได้รับเงินเดือนกรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ขอบรรจุกลับจากราชการทหาร ที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมในรอบ ๖ เดือนแรก หรือรอบ ๖ เดือนต่อ ๆ ไป ได้ไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือน ให้เทียบเคียงเป็นให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินครึ่งขั้น ตามตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. ตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

การเสนออนุมัติเป็นหลักการกรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขอบรรจุกลับจากการรับราชการทหารโดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินครึ่งขั้นในรอบ ๖ เดือนแรก หรือรอบ ๖ เดือนต่อ ๆ ไป ตามตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เนื่องจากขณะนี้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครยังไม่ชัดเจน ประกอบกับการบรรจุผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีจำนวนไม่มาก จึงเห็นควรพิจารณาเป็นกรณีไป

มติที่ประชุม ...

มติที่ประชุม

๑. อนุมัติให้นายสุภัทรชัย ทองประดิษฐ์ ได้รับเงินเดือน ๑๑,๒๐๐ บาท ในการบรรจุกลับจากการรับราชการทหาร โดยเทียบเคียงการได้รับเงินเดือนกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ขอบรรจุกลับจากการรับราชการทหาร ตามข้อ ๑.๒ (๒) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๓ ความว่า “เงินเดือนสูงกว่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๓” เป็น “เงินเดือนสูงกว่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นไม่เกินครึ่งขั้นตามตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ”

๒. การพิจารณาให้ได้รับเงินเดือนกรณีบรรจุข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ออกจากราชการไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการให้พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

เรื่องที่ ๓.๒ พิจารณามอบอำนาจหน้าที่ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ดำเนินการ ตามข้อ ๕๔ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

สำนักงาน ก.ก. ขอให้พิจารณามอบอำนาจหน้าที่ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัย และการออกจากราชการ ดำเนินการตามข้อ ๕๔ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

สาระสำคัญของเรื่อง**ข้อกฎหมายและมติ ก.ก.**

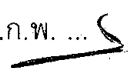
๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่ในกรณีที่มิได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

๒. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๕๔ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนและจัดทำรายงานสอบสวนพร้อมทั้งสำนวนการสอบสวนเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับแต่วันที่มีการประชุมคณะกรรมการสอบสวนครั้งแรกตามข้อ ๒๗

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนมีเหตุผลและความจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ประธานกรรมการรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อขอขยายเวลาสอบสวนตามความจำเป็น และให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาขยายเวลาได้ครั้งละไม่เกินหกสิบวัน ในกรณีที่ได้มีการขยายเวลาจนทำให้การสอบสวนดำเนินการเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่มีการประชุมคณะกรรมการสอบสวนครั้งแรกตามข้อ ๒๗ ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

รายงาน อ.ก.พ. ... 

รายงาน อ.ก.พ. กระทรวงที่ผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่ทราบ เพื่อติดตามเร่งรัดให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วต่อไป

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ ได้เทียบอำนาจหน้าที่ของอ.ก.พ.กระทรวงเป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ แต่เนื่องจาก อ.ก.ก. สามัญ-ข้าราชการสามัญที่ตั้งขึ้นตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ไม่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย จึงต้องส่งเรื่องให้ ก.ก. ตามมาตรา ๑๔ (๘) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อเท็จจริง

๓. ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ มีมติรับทราบการขยายเวลาสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

๔. ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ ในระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ก่อนการรับรองรายงานการประชุม ที่ประชุมมีข้อสังเกตว่า การขยายเวลาสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ตามข้อ ๕๔ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๔ ควรมอบอำนาจหน้าที่ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการดำเนินการ และกำหนดมาตรการเร่งรัดการดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จภายในกำหนดและรายงาน ก.ก. ทราบ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้เป็นไปตามข้อสังเกตในการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ เห็นควรมอบอำนาจหน้าที่ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ดำเนินการตามข้อ ๕๔ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

ประเด็นสำคัญ ...

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๕๔ มีสาระสำคัญว่าในกรณีที่ ได้มีการขยายเวลาจนทำให้การสอบสวนดำเนินการเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่มีการประชุม คณะกรรมการสอบสวนครั้งแรกตามข้อ ๒๗ ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนรายงาน อ.ก.พ. กระทรวงที่ผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่ทราบ เพื่อติดตามเร่งรัดให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วต่อไป ก.ก. ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ มีมติเทียบอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นอำนาจหน้าที่ ของ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ แต่เนื่องจาก อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ สามัญที่ตั้งขึ้นตาม มาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ไม่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย จึงต้องส่งเรื่องให้ ก.ก. ตามมาตรา ๑๔ (๘) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่ง ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ ในระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ก่อนการรับรองรายงานการประชุม ที่ประชุมมีข้อสังเกตว่า การขยายเวลา สอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ตามข้อ ๕๔ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ควรมอบอำนาจหน้าที่ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการพิจารณา และกำหนดมาตรการเพื่อติดตามเร่งรัดให้ดำเนินการ ให้แล้วเสร็จโดยเร็วต่อไปแล้วเสนอ ก.ก. ทราบ

มติที่ประชุม มอบอำนาจให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ทำการแทน ก.ก. ตามข้อ ๕๔ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ในการรับทราบและติดตามเร่งรัด ให้ดำเนินการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ในกรณีที่ได้มีการขยายเวลาจนทำให้ การสอบสวนดำเนินการเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่มีการประชุมคณะกรรมการสอบสวนครั้งแรก ตามข้อ ๒๗ แล้วเสนอ ก.ก. ทราบ

เรื่องที่ ๓.๓ ขออนุมัติปรับปรุงองค์ประกอบคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบคณะกรรมการคัดเลือก และประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ประกอบกับมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ อนุมัติการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ในส่วนของการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส กำหนดให้ใช้คณะกรรมการคัดเลือก ของกรุงเทพมหานครตามที่ ก.ก. กำหนดและให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ เป็นแนวทางประกอบในการพิจารณาโดยอนุโลม

๒. มติ ก.ก.

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ อนุมัติการปรับปรุงและเพิ่มเติม การกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยเพิ่มเติมข้อความว่า “และให้กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคล โดยคำนึงถึงหลักการตามมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ทั้งนี้ ในการพิจารณาคัดเลือก กรุงเทพมหานครควรกำหนดน้ำหนัก ของคะแนนแต่ละองค์ประกอบพร้อมมององค์ประกอบย่อยที่ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นคะแนนหรือเป็นระดับ หรืออื่นๆ ก็ได้” และเห็นชอบแนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๘ อนุมัติปรับปรุงคณะกรรมการ- คัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ดังนี้

๓.๑ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและประเมิน- บุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๓.๒ คณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประกอบด้วย

๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทบริหาร เป็นประธาน
ระดับสูง ที่ปลัดกรุงเทพมหานครเห็นสมควร

๒) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทบริหาร เป็นกรรมการ
หรือประเภทอำนวยการที่ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงาน
เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๑ คน

๓) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือ เป็นกรรมการ
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

๔) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือหัวหน้าฝ่าย
ในกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๕) เจ้าหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย จำนวน ๒ คน

๔. ขณะนี้กรุงเทพมหานครมีตำแหน่งว่างรอการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสจำนวน ๒๐๘ ตำแหน่ง ซึ่งในการประชุม อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ เห็นว่า มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ได้กำหนดแนวทางการบรรจุ

และแต่งตั้ง ...

และแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดย ก.ก. กำหนดแนวทางการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐ เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาโดยอนุโลม ซึ่งแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว๒๒ มิได้จำกัดจำนวนตำแหน่งในการสมัครเข้ารับการคัดเลือก ดังนั้นผู้ที่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกมีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้มากกว่า ๑ ตำแหน่ง ทำให้มีปริมาณเอกสารที่คณะกรรมการฯ ต้องพิจารณาเป็นจำนวนมาก ประกอบกับองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ มีข้อจำกัด ทำให้ไม่สามารถออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ เพิ่มเติมหลายคณะได้ ส่งผลให้การพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสมีความล่าช้าขาดความคล่องตัว และทำให้หน่วยงานขาดผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าองค์ประกอบของคณะกรรมการในข้อ ๓ ที่กำหนดให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการนั้นเป็นข้อจำกัดเนื่องจากมีบุคคลที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าวที่จะแต่งตั้งได้เพียง ๓ คน ทำให้ปลัดกรุงเทพมหานครไม่สามารถออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ เพิ่มเติมหลายคณะได้ ดังนั้นเพื่อให้การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เป็นไปด้วยความคล่องตัว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เห็นควรเสนอขอปรับปรุงองค์ประกอบคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๘ เฉพาะองค์ประกอบตามข้อ ๓ จาก “หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการ” เป็น “หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทบริหาร ระดับต้น เป็นกรรมการ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๘ อนุมัติปรับปรุงองค์ประกอบคณะกรรมการคัดเลือกฯ โดยเพิ่มเติมหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการในคณะกรรมการคัดเลือกฯ เนื่องจากเห็นว่าสำนักงาน ก.ก. เป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่ดูแลกฎ กติกาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในภาพรวม จึงควรกำหนดให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการในคณะกรรมการคัดเลือกฯ ด้วย เพื่อทำหน้าที่ให้การคัดเลือกเป็นไปตามกฎ กติกาหรือตามที่หลักเกณฑ์กำหนด การที่สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ปรับปรุงองค์ประกอบในข้อที่ ๓ โดยเพิ่มเติมข้อความว่า “ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทบริหาร ระดับต้น” เพื่อให้การคัดเลือกมีความคล่องตัว รวดเร็วขึ้น แต่ข้อความดังกล่าวเป็นคำที่กว้างและมีได้กำหนดเฉพาะเจาะจงว่าผู้ที่จะมาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในข้อนี้ควรมีคุณสมบัติอย่างไร จะมีความเหมาะสมหรือไม่

ซึ่งอาจทำให้ ...

ซึ่งอาจทำให้ขัดแย้งกับเจตนารมณ์ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๘ ข้างต้นได้ จึงควรกำหนดคุณสมบัติของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทบริหาร ระดับต้นที่จะมาเป็น กรรมการเพิ่มเติมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเพิ่มเติมข้อความว่า “ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทบริหาร ระดับต้น ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย” เพื่อไม่ให้ขัดต่อเจตนารมณ์ดังกล่าวต่อไป

๒. กรุงเทพมหานครควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางการคัดกรองผู้ที่จะสมัคร เข้ารับการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในเบื้องต้นก่อน ซึ่งจะทำให้ การคัดเลือกเหลือผู้ที่เหมาะสมในตำแหน่งและเป็นผู้ที่จะส่งผลงานเข้ารับการประเมินจำนวนไม่มาก และเป็นการลดภาระในการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐
เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติการปรับปรุงองค์ประกอบ คณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๘ เฉพาะองค์ประกอบตามข้อ ๓ จาก “หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วย- หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการ” เป็น “หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทบริหาร ระดับต้น ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นกรรมการ” และให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. กรุงเทพมหานครได้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐ เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาโดยอนุโลม ในการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ซึ่งมีได้จำกัดจำนวนตำแหน่งในการสมัคร เข้ารับการคัดเลือก จึงมีผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกมากกว่า ๑ ตำแหน่ง ทำให้มีปริมาณ เอกสารที่คณะกรรมการฯ ต้องพิจารณาเป็นจำนวนมาก การขออนุมัติปรับปรุงองค์ประกอบของ คณะกรรมการฯ ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอจึงเหมาะสมแล้ว

๒. กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ข้าราชการกรุงเทพ-มหานครมีหน้าที่และมีความรับผิดชอบแตกต่างจากข้าราชการพลเรือน จึงควรมีรูปแบบการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรบุคคลเป็นของตนเอง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและสอดคล้องกับภารกิจเร่งด่วน ในการให้บริการประชาชนในกรุงเทพมหานคร

๓. การคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กรุงเทพ-มหานครควรจัดกลุ่มข้าราชการที่จะเข้ารับการคัดเลือกฯ แยกไว้เป็นประเภทและสายงาน เนื่องจาก กรุงเทพมหานครมีการกำหนดหลักเกณฑ์ฯ ขึ้นใช้เอง สำหรับตำแหน่งบางประเภท บางสายงาน ดังนั้น หากต้องดำเนินการคัดเลือกฯ ที่มีแนวทางต่างไปจากที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ก็ให้ระบุว่าตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด ใช้วิธีการคัดเลือกใดเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ

มติที่ประชุม 1

มติที่ประชุม

๑. อนุมัติการปรับปรุงองค์ประกอบคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เฉพาะองค์ประกอบข้อ ๓ จาก “หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการ” เป็น “หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทบริหาร ระดับต้น ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นกรรมการ”

๒. ให้นำมติที่ที่ประชุมรับรองแล้วไปดำเนินการต่อโดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุมในที่ประชุม

๓. ให้กรุงเทพมหานครนำข้อสังเกตของที่ประชุมไปพิจารณาปรับปรุงการดำเนินการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เกิดความชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานครต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๔.๑ รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญฯ

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

สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญฯ ดังนี้

๑. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๔ ซึ่งได้มีการรับรองแล้วในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๔ และในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ซึ่งได้มีการรับรองแล้วในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๔ จำนวน ๘ เรื่อง ดังนี้

๒. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

- ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

อ.ก.ก. ได้พิจารณากำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เลื่อนวิทยฐานะ เป็นเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ จำนวน ๔๕ ราย โดยมีมติอนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๔ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๒๗ ราย และรับทราบการให้ปรับปรุงผลงาน จำนวน ๑๔ ราย

- ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙

(๑) เรื่อง ขอความเห็นชอบยุบเลิกโรงเรียนปทุมวัน สำนักงานเขตปทุมวัน

อ.ก.ก. มีมติเห็นชอบให้ยุบเลิกโรงเรียนปทุมวัน สำนักงานเขตปทุมวัน เนื่องจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอคืนพื้นที่เพราะต้องการพัฒนาการใช้ประโยชน์ที่ดินบริเวณดังกล่าว และปัจจุบันไม่มีนักเรียนจึงไม่สามารถ จัดการเรียนการสอนได้ ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการจัดทำประกาศกรุงเทพมหานครและประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

(๒) พิจารณากำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเลื่อน-

วิทยฐานะเป็นเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๖๖ ราย โดยมีมติอนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๒๓ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๑๓ ราย และรับทราบการให้ปรับปรุงผลงาน จำนวน ๓๐ ราย

๓. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากรและการประเมิน

- ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ มีมติ ดังนี้

รับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมิน บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ที่ดำเนินการในระหว่างเดือนกันยายน ๒๕๕๙ รวม ๑๘ ราย โดยเป็นผู้ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๘ ราย

- ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ มีมติ ดังนี้

เห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๙ ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครและให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินฯ และของ อ.ก.ก. ไปพัฒนาการประเมินผล การปฏิบัติราชการประจำปีต่อไป โดยข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. มีดังนี้

๑. ควรคงรูปแบบ ...

๑. ควรคงรูปแบบการนำเสนอผลการประเมินในลักษณะการแบ่งกลุ่มประเภทหน่วยงาน เช่น กลุ่ม Line กลุ่ม Staff กลุ่ม Line & Staff และกลุ่มสำนักงานเขต เพราะทำให้เห็นแนวโน้มในการพัฒนาแต่ละหน่วยงานได้อย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถถอดบทเรียนของหน่วยงานที่ดีมาเป็นต้นแบบในการพัฒนาหน่วยงานอื่นได้

๒. ควรพิจารณาทบทวนการจัดกลุ่มประเภทหน่วยงานที่ประกอบด้วยกลุ่ม Line กลุ่ม Staff และกลุ่ม Line & Staff ให้ชัดเจนขึ้น โดยพิจารณาจากภารกิจของหน่วยงานเป็นสำคัญ เช่น สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการข้าราชการ ควรจัดอยู่ในกลุ่ม Staff มากกว่ากลุ่ม Line & Staff หรือสำนักผังเมือง ที่บริการประชาชนในการขอข้อมูลด้านผังเมือง เป็นหลักจึงควรจัดอยู่ในกลุ่ม Line มากกว่ากลุ่ม Staff การประเมินผลการปฏิบัติราชการควรมีการจัดกลุ่ม (grouping) หน่วยงานผู้รับการประเมินที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน โดยให้พิจารณาจากบริบท ขนาดพื้นที่ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการประเมินฯ และต้องสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบได้ว่า ปัจจัยสำคัญใด (Key Factor) ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ

๓. การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพ ทั้งหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้นำองค์กรกับผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ต้องมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน โดยหัวหน้าหน่วยงาน ควรเอาใจใส่ในการติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน รวมถึงการเน้นการประชาสัมพันธ์ผลงาน ให้ผู้รับบริการรับทราบ นอกจากนี้ หน่วยงานควรมีความกระตือรือร้นในการประสานกับหน่วยงานที่เป็นเจ้าของตัวชี้วัด หรือหน่วยงานผู้ประเมินอย่างสม่ำเสมอ

๔. หน่วยงานเจ้าของตัวชี้วัด หรือหน่วยงานผู้ประเมินควรทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ (Coaching) ให้กับหน่วยงานผู้รับการประเมินรวมทั้งต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ประเมินอย่างต่อเนื่อง

๕. การกำหนดตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ หรือตัวชี้วัดบูรณาการ ต้องคำนึงถึงนโยบายระดับกรุงเทพมหานคร และหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ หรือส่งเสริมสนับสนุนกัน

๖. ผลการประเมินทั้ง ๑๓ ด้านที่เป็นข้อเสนอของทั้งกรรมการและผู้ปฏิบัติ ควรแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ เนื่องจากหลายเรื่องถ้านำไปวิเคราะห์หาประเด็นของปัญหา จะสามารถนำไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนากรุงเทพมหานครต่อไปได้

๗. หน่วยงานผู้ประเมินควรตกลงร่วมกับหน่วยงานผู้รับการประเมิน ในการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย นิยามในการวัดให้มีความชัดเจน เนื่องจากพบว่าบุคลากรและหน่วยงานส่วนใหญ่ ยังมีความเข้าใจในตัวชี้วัดคลาดเคลื่อน ทำให้ผลการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่กำหนดและส่งผลต่อการตรวจติดตามประเมินผลฯ

๘. ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดแบบปลายเปิด เพื่อรองรับสถานการณ์ หรือนโยบาย-เร่งด่วนในแต่ละปี โดยให้หน่วยงานผู้รับการประเมินเป็นผู้กำหนดงานที่จะประเมินเอง แต่ต้องเป็นงานที่มีความสำคัญเร่งด่วนและมีประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานนอกเหนือจากกรอบการประเมินที่ตั้งไว้ จนอาจทำให้ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด

ในงานประจำ ...

ในงานประจำลดลงทั้งนี้ผู้ประเมินฯ ตัวชี้วัดนี้ควรเป็นปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

๙. การจ้างหน่วยงานภายนอกสำรวจความพึงพอใจ ควรจัดทำข้อตกลง (TOR) ให้ชัดเจน โดยเฉพาะวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งควรระบุให้ละเอียด เช่น ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับเพศ อายุ อาชีพ พื้นที่ หรือช่วงเวลาในการเก็บตัวอย่าง เป็นต้น และควรกำหนดให้มีการอภิปรายผลการสำรวจที่มีการวิเคราะห์ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากผลการสำรวจ นั้น ๆ ด้วย รวมถึงการกำหนดข้อคำถามในการสำรวจความพึงพอใจของผู้มารับบริการ ที่จะสามารถ ทำนายผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานได้

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๔.๒ รายงานผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่ออกมาบังคับใช้ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ ที่พิจารณาแล้วนำมาใช้กับกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม จำนวน ๑ ฉบับ และที่ไม่นำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๓ ฉบับ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๔ ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครโดยอนุโลม

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ กำหนดให้นำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เช่น กฎ มติข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีการที่ออกโดยองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายดังกล่าว มติคณะรัฐมนตรี พระราชกฤษฎีกามาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณีตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยอนุโลม

๓. คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๑๖๒๙/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณา มอบหมายให้หน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการศึกษาปรับปรุง หรือจัดทำหลักเกณฑ์ และนำเสนอ ก.ก. เพื่อนำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร

(๒) กำกับ ติดตาม การดำเนินการของหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ.

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๕/๒๓๑๘ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ผู้ว่าราชการ ...

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบในการนำผลการพิจารณาหนังสือเวียนของคณะทำงานพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ตามมติการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ เพื่อนำเสนอ ก.ก. ดังนี้

๔.๑ หนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานครโดยอนุโลมจำนวน ๑ ฉบับได้แก่ หนังสือที่ นร ๑๐๐๔/ว ๓ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่องการรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ

๔.๒ หนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่ไม่นำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานครจำนวน ๑๓ ฉบับ ได้แก่

๑) หนังสือที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่อง การคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ เพื่อรับทุนไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ

๒) หนังสือที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ

๓) หนังสือที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๑ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

๔) หนังสือที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่องการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

๕) หนังสือที่ นร ๑๐๐๔/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ

๖) หนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙ เรื่อง กฎ ก.พ.ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๘

๗) หนังสือที่ นร ๑๐๐๔/ว ๒ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙ เรื่องการคัดเลือกบรรจุทายาทของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

๘) หนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๕ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่องการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง

๙) หนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๖ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

๑๐) หนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๗ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่องกฎ ก.พ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๙ และ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๕๙

๑๑) หนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๘ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

๑๒) หนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๙ เรื่องการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการสหกรณ์

๑๓) หนังสือที่ ...

๑๓) หนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

มติที่ประชุม

รับทราบ

เรื่องที่ ๔.๓ รายงานผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙

สาระสำคัญของเรื่อง

สำนักงาน ก.ก. ได้ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบด้วยตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๘ ตำแหน่ง และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการจำนวน ๕ ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๓ ตำแหน่ง มีอัตราว่าง ๒๑๔ อัตรา

บัดนี้ การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าในการสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ มีผู้สมัครสอบและมีสิทธิเข้าสอบ จำนวน ๔๖,๐๙๖ คน เข้าสอบข้อเขียน จำนวน ๒๔,๗๕๐ คน สอบแข่งขันได้ทั้งสิ้น ๓,๐๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๑๓ ของผู้เข้าสอบข้อเขียน

มติที่ประชุม

รับทราบ

เรื่องที่ ๔.๔ รายงานผลคดีปกครองเรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายระหว่าง นางบุญทิวา สุวิตย์ผู้ฟ้องคดีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ที่ ๑ และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ที่ ๒ ผู้ถูกฟ้องคดี

สาระสำคัญของเรื่อง

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลคดีปกครองเรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายระหว่างนางบุญทิวา สุวิตย์ผู้ฟ้องคดีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ที่ ๑ และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ที่ ๒ ผู้ถูกฟ้องคดีโดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. สำนักงานกฎหมายและคดี ได้มีหนังสือที่ กท ๐๔๐๕/๙๑๔๔ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ แจ้งว่าเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ศาลปกครองกลางได้อ่านคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ฉบับลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๙ โดยศาลปกครองสูงสุดเห็นพ้องด้วยกับการที่ศาลปกครองชั้นต้น มีคำพิพากษายกฟ้องจึงพิพากษายืน (คดีหมายเลขแดงที่ อ. ๑๒๘๔/๒๕๕๙)

๒. คดีศาลปกครองดังกล่าว นางบุญทิวา สุวิตย์ ผู้ฟ้องคดี (ขณะยื่นฟ้องคดีเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งอาจารย์ ๒ ระดับ ๗ ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์-ศัลยศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร) ได้ฟ้องคณะกรรมการข้าราชการ

กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ที่ ๑ และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ที่ ๒ ผู้ถูกฟ้องคดี โดยในคำฟ้อง ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่าได้รับความเสียหายจากการที่ผู้ฟ้องคดีได้เสนอผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๔๙ และอ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐ มีมติไม่อนุมัติให้ผู้ฟ้องคดีผ่านการประเมิน โดยผู้ฟ้องคดีขอให้เพิกถอนมติของอ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาดังกล่าว และขอเพิกถอนหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาครั้งที่ ๑/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ เนื่องจากไม่เป็นธรรมและไม่ยุติธรรมกับผู้ขอประเมิน

๓. มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๒/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๑ มอบอำนาจให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ซึ่งเป็น อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาเป็นผู้ฟ้องคดีหรือดำเนินคดีในศาลปกครองจนเสร็จการแทน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา และให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ซึ่งได้รับมอบอำนาจมีอำนาจมอบให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือพนักงานอัยการฟ้องคดีหรือดำเนินคดีปกครองแทนต่อไปได้ โดยให้รายงานผลการดำเนินการให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาทราบจนสิ้นสุดคดี

๔. สำนักงาน ก.ก. ได้ทำคำให้การและคำให้การเพิ่มเติมแก้คำฟ้องของผู้ฟ้องคดีดังกล่าว พร้อมพยานหลักฐานต่าง ๆ และศาลปกครองกลางได้มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔ ยกฟ้องคดี มีประเด็นการพิจารณาโดยสรุป คือ

๔.๑ การกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ของกรุงเทพมหานคร ได้พิจารณาโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ศาลพิเคราะห์แล้วเห็นว่า คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเพื่อทำการใด ๆ แทนได้ ตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครพ.ศ. ๒๕๒๘ และในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ มีมติแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ให้มีหน้าที่ทำการแทน ก.ก. ในการกลั่นกรองเรื่องเกี่ยวกับการจัดระบบงาน การกำหนดโครงสร้าง การจัดอัตราค่าจ้าง การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การทะเบียนประวัติ การพิจารณาสมรรถภาพข้าราชการ การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งการประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นและการพิจารณาตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญฯ ในเรื่องดังกล่าวการที่ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ มีมติอนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ของกรุงเทพมหานคร โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาพยาบาลศาสตร์ ด้านการศึกษา ที่ได้รับการแต่งตั้งจาก อ.ก.ก.วิสามัญฯ ซึ่งประกอบด้วย

บุคคลที่มี ...

บุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในงานด้านการพยาบาลเป็นอย่างดี มีความเชี่ยวชาญจนเป็นที่ยอมรับของ อ.ก.ก.วิสามันท์ และบุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์ การเสนอขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์ดังกล่าว ย่อมต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่บุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์และ ประโยชน์แก่ทางราชการอย่างเหมาะสม โดยมีได้เลือกปฏิบัติแก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นการเฉพาะ จึงเป็นมติที่ชอบด้วยกฎหมายหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วย- ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ตามมติของ อ.ก.ก.วิสามันท์ ดังกล่าว มิได้บังคับใช้กับบุคคลหนึ่งบุคคลใด เป็นการเฉพาะเจาะจง จึงไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ฟ้องคดีเป็นการเฉพาะตัว อีกทั้งหลักเกณฑ์ ดังกล่าวเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการครู- กรุงเทพมหานครได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น จึงเป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของอ.ก.ก.วิสามันท์

๔.๒ มติ อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๕/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐ ไม่อนุมัติให้ผู้ฟ้องคดีผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการ เป็นมติที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ศาลพิเคราะห์แล้ว เห็นว่า อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับการศึกษา ในฐานะทำการแทน ก.ก. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ- เฉพาะกิจสาขาพยาบาลศาสตร์ ด้านการศึกษา เพื่อพิจารณาผลงานทางวิชาการของผู้ฟ้องคดี ซึ่งคณะกรรมการ ได้พิจารณาผลงานของผู้ฟ้องคดีในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ แล้วมีมติ ไม่อนุมัติให้ผู้ฟ้องคดีผ่านการประเมิน เนื่องจากผลงานทางวิชาการได้คะแนนรวม ๖๖.๘๐ คะแนน (หลักเกณฑ์ฯ กำหนดว่าผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนรวม ๗๕ คะแนนขึ้นไป) และคณะกรรมการ- ผู้ทรงคุณวุฒิสาขากายบาลศาสตร์ ด้านการศึกษา ได้พิจารณาในการประชุม ครั้งที่ ๒/๕๕๕๐ เมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๐ แล้วมีมติไม่อนุมัติให้ผู้ฟ้องคดีผ่านการประเมินเช่นกัน ทั้งนี้ การพิจารณาผลงาน ทางวิชาการของผู้ฟ้องคดีได้มีการพิจารณาโดยกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งโดยชอบด้วยกฎหมาย โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินที่กำหนดไว้โดยชอบ และการให้ค่าคะแนนเป็นไปอย่างมีเหตุผล ดังนั้น เมื่อ อ.ก.ก.วิสามันท์ มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐ ไม่อนุมัติให้ ผู้ฟ้องคดีผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการเป็นการกระทำโดยชอบด้วยกฎหมาย และมติของ ก.ก. ที่ไม่พิจารณาบททวนคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี จึงเป็นมติที่ชอบด้วยกฎหมายเช่นกันศาลปกครองชั้นต้น จึงพิพากษายกฟ้อง

๕. นางบุญทิพา สุวิทย์ ได้ยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาในคดีหมายเลขดำที่ อ. ๑๐๕๙/๒๕๕๔ และศาลปกครองสูงสุดได้มีคำพิพากษาในคดีหมายเลขแดงที่ อ.๑๒๘๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๔ เห็นพ้องด้วยกับการที่ศาลปกครองชั้นต้นมีคำพิพากษายกฟ้อง จึงพิพากษายืน

๖. สำนักงาน ก.ก. ได้รายงาน อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับการศึกษา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เพื่อโปรดรับทราบผลการพิจารณาคดีปกครองดังกล่าวแล้วในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นควรนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เพื่อโปรดรับทราบผลการพิจารณาคดีปกครองดังกล่าว

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ ...

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร

ด้วยมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐
ให้กำหนดวันประชุม ก.ก. เป็นทุกวันพฤหัสบดีสัปดาห์ที่สามของเดือน เวลา ๑๐.๐๐ น.
ดังนั้น การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ กำหนดในวันพฤหัสบดี
ที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.


(นายสมภักย์ สุขอนันต์)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
กรรมการและเลขานุการ
ผู้จัดรายงานการประชุม



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๑

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๕๓

เรื่อง การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ

เรียน (เวียน กระทรวง กรม และจังหวัด)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบขอกลับเข้ารับราชการและแบบหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร
กรณีผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร
๒. แบบขอกลับเข้ารับราชการและแบบหนังสือรับรองประวัติการทำงาน
กรณีผู้ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ
๓. แบบขอกลับเข้ารับราชการกรณีผู้ที่ออกจากราชการไปที่มีมิใช่เป็นการออกจาก
ราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖๓ วรรคสี่ บัญญัติให้
การบรรจุข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ออกจากราชการไป เนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร
ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลา
ระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือออกจากราชการไปที่มีมิใช่เป็น
การออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กลับเข้ารับราชการในกระทรวงหรือกรม ตลอดจน
จะสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด
ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามมาตรา ๖๓ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ออกจาก
ราชการในกรณีต่าง ๆ กลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และให้ได้รับเงินเดือนไว้
ดังต่อไปนี้

๑. กรณีบรรจุผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ

๑.๑ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ

(๑) ให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม
หรือต่างสายงานที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมสงวนตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม
หรือต่างสายงานที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้
สำหรับบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ

(๓) ผู้ขอกลับเข้ารับราชการ จะต้องยื่นคำขอพร้อมหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหารตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ ภายใน ๑๘๐ วันนับตั้งแต่วันพ้นจากราชการทหาร

(๔) ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมตรวจสอบเอกสารและประวัติการรับราชการทหารตาม (๓) หากเห็นว่าเป็นเอกสารที่ถูกต้อง และผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใด ๆ ในระหว่างรับราชการทหารอันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง โดยผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามหรือได้รับยกเว้นกรณีที่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ และไม่ได้ถูกเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๑ วรรคสอง เป็นออกจากราชการตามมาตราอื่น ก็ให้ผู้นั้นรับบำนาญซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สงวนไว้ตาม (๒)

๑.๒ การให้ได้รับเงินเดือน

(๑) กรณีผู้บรรจุกลับจากรับราชการทหารมีเวลารับราชการทหารตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๑ ปี ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับอยู่ก่อนออกจากราชการ ถ้ายังมีเศษของเวลาที่เหลือจาก ๖ เดือนที่ไปรับราชการทหาร เมื่อนำเศษของเวลาที่เหลือไปรวมกับเวลาในการปฏิบัติราชการของครั้งปีที่แล้วมาก่อนออกจากราชการไปรับราชการทหารแล้ว มีเวลาปฏิบัติราชการรวมกันไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ก็ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกินร้อยละ ๓ โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนที่ได้ปรับเพิ่มข้างต้นแล้ว

(๒) กรณีผู้บรรจุกลับจากรับราชการทหารมีเวลารับราชการทหารตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป สำหรับ ๖ เดือนแรก ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับก่อนออกจากราชการ และในรอบ ๖ เดือนต่อ ๆ ไป ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มได้อีกกรอบละไม่เกินร้อยละ ๓ โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละรอบ ถ้ายังมีเศษของเวลาที่เหลือจาก ๖ เดือนที่ไปรับราชการทหาร เมื่อนำเศษของเวลาที่เหลือไปรวมกับเวลาในการปฏิบัติราชการของครั้งปีที่แล้วมาก่อนออกจากราชการไปรับราชการทหารแล้ว มีเวลาปฏิบัติราชการรวมกันไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ก็ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกินร้อยละ ๓ โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนที่ได้ปรับเพิ่มข้างต้นแล้ว

(๓) กรณีออกจากราชการไปรับราชการทหารในช่วงเวลาก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ให้คิดคำนวณเงินเดือนที่จะให้ได้รับเมื่อบรรจุกลับเข้ารับราชการ โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่ได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการไปรับราชการทหาร ไม่เกินครึ่งขึ้น ทุกกรอบ ๖ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ ที่ใช้อยู่บังคับอยู่ในแต่ละช่วงเวลาดังกล่าว และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ค่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๕ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ แล้วแต่กรณี

(๔) ในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการไปรับราชการทหาร ถ้ามีการปรับบัญชีเงินเดือนขึ้นต่ำขั้นสูงและคณะรัฐมนตรีได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีที่ได้รับการปรับใหม่ในช่วงเวลาใด ก็ให้ปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวก่อน แล้วจึงคำนวณการให้ได้รับเงินเดือนตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี

๒. กรณีบรรจุผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการ

๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ

(๑) ให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงานหรือต่างประเภทที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมสงวนตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงานหรือต่างประเภทที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้สำหรับบรรจุผู้คืนกลับเข้ารับราชการ ดังนี้

(๒.๑) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

ก. ให้สงวนตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงาน หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิไว้ สำหรับบรรจุผู้เคยดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง กลับเข้ารับราชการ ทั้งนี้ หากเป็นผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ มาก่อนก็ให้แต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน

ข. ให้สงวนตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงาน หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญไว้ สำหรับบรรจุผู้เคยดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น กลับเข้ารับราชการ ทั้งนี้ หากเป็นผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญมาก่อน ก็ให้แต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน

ค. ถ้าหากในวันที่ผู้ยื่นคำขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ ส่วนราชการนั้นมีตำแหน่งประเภทบริหารระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่ผู้ขอบรรจุกลับเคยดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนออกจากราชการว่าง และผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจสั่งบรรจุผู้คืนกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารที่ว่างดังกล่าวแทนตำแหน่งที่สงวนไว้ก็ได้

(๒.๒) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ก. ให้สงวนตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงาน หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญไว้ สำหรับบรรจุผู้เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง กลับเข้ารับราชการ ทั้งนี้ หากเป็นผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญมาก่อน ก็ให้แต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน

ข. ให้สงวนตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงาน หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษไว้ สำหรับบรรจุผู้เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น กลับเข้ารับราชการ ทั้งนี้ หากเป็นผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษมาก่อน ก็ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน

ก. ถ้าหากในวันที่ผู้นั้นยื่นคำขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ ส่วนราชการนั้นมีตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่ผู้ขอบรรจุกลับเคยดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนออกจากราชการว่าง และผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจสั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทอำนวยการที่ว่างดังกล่าวแทนตำแหน่งที่ส่งวนไว้ก็ได้

(๒.๓) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ส่งวนตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงานที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้สำหรับบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ

(๓) ต้องบรรจุกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ แต่ไม่เกินสี่ปีนับแต่วันไปปฏิบัติงานดังกล่าว

(๔) ผู้ขอกลับเข้ารับราชการจะต้องยื่นคำขอพร้อมหนังสือรับรองประวัติการทำงาน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ก่อนวันสิ้นสุดกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้ไปปฏิบัติงานใดๆ ไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

(๕) ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมตรวจสอบเอกสารและประวัติการปฏิบัติงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีตาม (๔) หากเห็นว่าเป็นเอกสารที่ถูกต้อง และผู้นั้นพ้นจากการปฏิบัติงานดังกล่าว โดยมิได้กระทำการใด ๆ ในระหว่างนั้นอันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว อย่างร้ายแรง โดยผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามหรือได้รับยกเว้นกรณีที่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๓๖ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ส่งวนไว้ตาม (๒)

๒.๒ การให้ได้รับเงินเดือน

ให้ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการทำนองเดียวกับการบรรจุผู้ออกจากราชการไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ แต่ทั้งนี้ ต้องไม่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับที่บรรจุกลับ

๓. กรณีบรรจุผู้ออกจากราชการไปที่มีใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการกลับเข้ารับราชการ

๓.๑ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ

(๑) ให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิม ระดับไม่สูงกว่าเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงานที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

(๒) ผู้ขอกลับเข้ารับราชการจะต้องยื่นคำขอพร้อมประวัติการรับราชการและประวัติการทำงานทุกแห่ง ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

(๓) ให้ส่วนราชการตรวจสอบเอกสาร ประวัติการรับราชการ และประวัติการทำงาน และสอบถามไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รายละเอียดข้อเท็จจริงมากที่สุด มาประกอบการพิจารณา โดยผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามหรือได้รับยกเว้นกรณี ที่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๓๖

(๔) ในการพิจารณาการบรรจุกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๑ พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ของทางราชการ

สำหรับการบรรจุกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ หรือในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส และระดับทักษะพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งต่างสายงานและไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่เคยดำรงอยู่ก่อนออกจากราชการ ให้ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา สำหรับการบรรจุกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส และให้ อ.ก.พ. กระทรวงหรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กระทรวงแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาสำหรับการบรรจุกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

ส่วนการบรรจุกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ส่วนราชการนั้นจะต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามมาตรา ๕๓ หรือบัญชีที่ได้รับการคัดเลือก ตามมาตรา ๕๕ ในตำแหน่งในสายงานที่จะบรรจุกลับรอการบรรจุอยู่ เว้นแต่ผู้ที่บรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นผู้ที่ออกจากราชการเพื่อไปดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ หรือดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือลาออกจากราชการเพื่อติดตามคู่สมรสที่ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ หรือเป็นผู้ที่ออกจากราชการไปเนื่องจากทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่ง ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๑ พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมและเป็นพิเศษสมควรที่จะบรรจุผู้สมัครกลับเข้ารับราชการในตำแหน่ง ที่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้หรือบัญชีที่ได้รับการคัดเลือก ให้เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

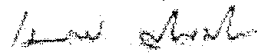
๓.๒ การให้ได้รับเงินเดือน

ให้ผู้ได้รับการบรรจุกลับได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าที่ได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ แต่ทั้งนี้ต้องไม่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับที่บรรจุกลับ หากในระหว่างที่ผู้นั้น ออกจากราชการไป ถ้ามีการปรับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขึ้นสูง และคณะรัฐมนตรีได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการปรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีที่ได้รับการปรับใหม่ในช่วงเวลาใด ก็ให้ปรับให้ผู้นั้น ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวด้วย

๔. กรณีอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ให้เสนอ ก.พ. พิจารณา
เป็นราย ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.



สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๐๕๗๗

โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๗๓๑๖

แบบขอกลับเข้ารับราชการกรณีผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร

เขียนที่.....

วันที่ เดือน..... พ.ศ.

เรื่อง ขอกลับเข้ารับราชการ

เรียน

ข้าพเจ้าเลขประจำตัวประชาชน.....อยู่บ้านเลขที่.....

ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....e-mail

ขอกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๖๓ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ข้าพเจ้าได้ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
สังกัด.....ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ.

(๒) ข้าพเจ้าได้พ้นจากราชการทหาร เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

(๓) ก่อนไปรับราชการทหาร ข้าพเจ้าดำรงตำแหน่ง.....

ตำแหน่งประเภท.....ระดับส่วน/ศูนย์.....

กอง/สำนัก.....กรม

จังหวัด.....กระทรวง.....ได้รับเงินเดือน.....บาท

(๔) ข้าพเจ้าขอกลับเข้ารับราชการ ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ.

(๕) ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และได้ยื่นหนังสือรับรองประวัติในการรับราชการทหารของข้าพเจ้า
มาด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

.....

(.....)

หมายเหตุ

๑. ผู้ขอกลับเข้ารับราชการกรณีนี้ จะต้องขอกลับภายในกำหนดเวลาไม่เกิน ๑๘๐ วัน
นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร

๒. กรณีมีเอกสารหลักฐานในเรื่องใด ให้ส่งประกอบการพิจารณาด้วย เช่น
หลักฐานการเปลี่ยนชื่อ หลักฐานการเปลี่ยนนามสกุล เป็นต้น

๓. การพิจารณาบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด



แบบหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร

เขียนที่.....

วันที่ เดือน.....พ.ศ.

ข้าพเจ้า^๑ตำแหน่ง

สังกัด.....เป็นผู้บังคับบัญชาของขอรับรองว่า
 ในระหว่างที่รับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารนั้น
 ผู้นี้มีประวัติในการรับราชการทหาร ดังนี้

๒

(ลงชื่อ)

.....

หมายเหตุ

๑. ผู้ให้คำรับรองจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาตำแหน่งตั้งแต่ผู้บังคับกองพันขึ้นไป
๒. การรับรองประวัติในการรับราชการทหาร ให้มีรายละเอียดว่าได้กระทำความผิดวินัยทหาร
 ใดๆหรือไม่ และได้พ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใด ๆ ในระหว่าง
 รับราชการทหาร อันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว
 อย่างร้ายแรงหรือไม่ หากเคยกระทำก็ให้แจ้งข้อเท็จจริงโดยละเอียดทุกครั้งด้วย



แบบขอกลับเข้ารับราชการกรณีผู้ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใดๆ

เขียนที่.....

วันที่ เดือน.....พ.ศ.

เรื่อง ขอกลับเข้ารับราชการ

เรียน

ข้าพเจ้าเลขประจำตัวประชาชน..... อยู่บ้านเลขที่ °.....

ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... e-mail..... ขอกลับเข้ารับราชการ

ตามมาตรา ๖๓ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) ข้าพเจ้าได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงาน
๒ณ.....เป็นเวลา.....ปี.....เดือน และได้ออกจากราชการ

ตามคำสั่งที่ เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

(๒) ก่อนไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี ข้าพเจ้าดำรงตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภท.....ระดับ ส่วน/ศูนย์.....

กอง/สำนัก..... กรม

จังหวัด.....กระทรวง..... ได้รับเงินเดือน.....บาท

(๓) ข้าพเจ้าขอกลับเข้ารับราชการ ตั้งแต่ °.....

(๔) ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และได้ยื่นหนังสือรับรองประวัติในการทำงาน โดยมีหัวหน้างาน
ที่ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีเป็นผู้รับรองว่าในขณะที่ปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว
ข้าพเจ้าไม่เคยมีความเสียหายใดๆ มาด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

.....

(.....)

หมายเหตุ ๑. ภูมิสำเนาที่ติดต่อกันในประเทศไทย

๒. ให้อ้างมติคณะรัฐมนตรีด้วย

๓. การขอกลับเข้ารับราชการกรณีนี้ จะต้องยื่นคำขอล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

ก่อนวันสิ้นสุดกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานใดๆ และขอกลับ

ไม่หลังจากวันถัดจากวันสิ้นสุดกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าว

๔. กรณีมีเอกสารหลักฐานในเรื่องใด ให้ส่งประกอบการพิจารณาด้วย เช่น

หลักฐานการเปลี่ยนชื่อ หลักฐานการเปลี่ยนนามสกุล เป็นต้น

๕. การพิจารณาบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

แบบขอกลับเข้ารับราชการ

กรณีผู้ที่ออกจากราชการไปที่มีไขเป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เขียนที่.....

วันที่ เดือน.....พ.ศ.

เรื่อง ขอกลับเข้ารับราชการ

เรียน

ข้าพเจ้าเลขประจำตัวประชาชน..... วุฒิ.....

อายุ.....ปี สัญชาติ.....ศาสนา.....อยู่บ้านเลขที่ถนน.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....

e-mailขอกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๖๓ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในตำแหน่ง.....กรม.....

กระทรวง..... โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ข้าพเจ้าเริ่มเข้ารับราชการเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.ในประเภทข้าราชการ.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....กอง/สำนัก.....กรม.....กระทรวง.....ก่อนออกจากราชการดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งประเภท.....ระดับ.....กอง/สำนัก.....กรม.....จังหวัด.....กระทรวง.....ได้รับเงินเดือน.....บาทออกจากราชการเพราะ.....ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.^๑

(๓) ข้าพเจ้าได้ยื่นเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณา คือ

๓.๑ ประวัติการรับราชการที่ได้เคยทำมาก่อนแล้วทุกแห่ง โดยมีหนังสือรับรองของผู้บังคับบัญชาเดิม ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือตำแหน่งที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๑ กำหนดให้บังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงานก.พ. ที่ นร ๑๐๐๑/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๒ แล้วแต่กรณี ว่ามีความประพฤติอย่างไร และออกจากกรการนั้นไปเพราะเหตุใด^๒

๓.๒ ประวัติการทำงานระหว่างอยู่นอกราชการจนถึงวันยื่นใบสมัครกลับเข้ารับราชการทุกแห่ง โดยมีหนังสือรับรองของผู้บังคับบัญชาว่ามีความประพฤติอย่างไร ผลของงานในหน้าที่เป็นอย่างไร และออกจากงานนั้นไปเพราะเหตุใด

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

- หมายเหตุ
๑. ถ้าเคยรับราชการมาแล้วหลายแห่งให้แจ้งทุกแห่ง
 ๒. ถ้าผู้ออกจากราชการไปแล้วสมัครกลับเข้ารับราชการในส่วนราชการเดิมไม่ต้องมีหนังสือรับรองของส่วนราชการเดิมนั้น
 ๓. กรณีมีเอกสารหลักฐานในเรื่องใด ให้ส่งประกอบการพิจารณาด้วย เช่น
หลักฐานการเปลี่ยนชื่อ หลักฐานการเปลี่ยนนามสกุล เป็นต้น
 ๔. การพิจารณาบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด
- 

สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เลื่อนวิทยฐานะเป็นเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๕	-	๓	๑	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๒	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑๐	-	๕	๕	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๓	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักพัฒนาสังคม	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๔	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๓	๓	-	-	
๕	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๑๕	-	๑๐	๕	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๖	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๑๒	-	๙	๓	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
รวมทั้งหมด		๔๕	๔	๒๗	๑๔	

สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

เลื่อนวิทยฐานะเป็นเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)

ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๒	-	๑	๑	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๒	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๒	-	๒	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๓	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	๑	-	๑	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๔	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๕	-	๔	๑	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๕	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๔	๓	-	๑	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๖	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ให้โอกาสฯ
๗	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๗	๒	๔	๑	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๘	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักพัฒนาสังคม	๑	-	๑	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๙	สายงานการนิเทศการศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	๔	๔	-	-	
๑๑	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ให้โอกาสฯ
๑๒	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	๑๔	-	๑๓	๑	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๑๓	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สังกัดสำนักพัฒนาสังคม	๑	-	๑	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๑๔	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๑๘	๒	๑๑	๕	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๑๕	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๑๓	๑	๑๑	๑	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗

สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

เลื่อนวิทยฐานะเป็นเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)

ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑๖	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สาขากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว)	๘	-	๘	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๑๗	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาพิเศษ	๑	-	๑	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๑๘	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๒	๑	-	๑	
๑๙	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ให้โอกาสฯ
๒๐	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๔๕	-	๓๓	๑๒	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๒๑	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๔	๒	-	๒	
๒๒	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๒	๒	-	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ให้โอกาสฯ
๒๓	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๑๑	-	๑๐	๑	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๒๔	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษาและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๘	-	๘	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๒๕	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	๒	-	-	
๒๖	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๗	-	๔	๓	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
รวมทั้งหมด		๑๖๖	๒๓	๑๑๓	๓๐	

บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนกันยายน ๒๕๕๙

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน	รวม
๑	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑๑	-	๑๑
๒	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๕	-	๕
๓	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
๔	นักรังสีการแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
	รวมทั้งสิ้น	๑๘	-	๑๘

บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนกันยายน ๒๕๕๙

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑	นางรีนา ฉันทแดนสุวรรณ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพส.๒๕๐) กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสิรินธร สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๘ กรกฎาคม ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙
๒	นางสาวเพ็ญจันทร์ หมื่นบุญ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพว.๑๒๙) กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙
๓	นางชมพูนุช คงจันทร์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๒๓๕) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙
๔	นางสุภาพ ธรรมปัญญา พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๔๐๘) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๙
๕	นางสาวสุจิน ตันกิตติวนิตกุล พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๓๑๕) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๙

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๖	นางพรจิตร์ ปรีธาดา พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๔๐๔) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๙
๗	นางสุพิน ชัยรัตนทรงพร พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพท.๓๒๖) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๙
๘	นางสาวสมจิตร กุลฉันทวิทย์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๓๕๘) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๙
๙	นางนวลนิตย์ อนุพงศ์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๓๘๗) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙
๑๐	นางสุมาลี เครือวรรณ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๓๗๙) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙
๑๑	นางสาวมุกดา พัดเจริญ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๓๘๐) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑๒	นางอรุณี แสงเกษม นายแพทย์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ รพว.๗๐) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิ- ระดับสูง โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาสูติ-นรีเวชกรรม) หัวหน้ากลุ่มงาน ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๒ มีนาคม ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านการแพทย์ ๔ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาสูติ- นรีเวชกรรม) ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙
๑๓	นายปิติ ฉลองวิริยะเลิศ นายแพทย์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ รพล.๔๖) กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์ กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิ- ระดับสูง โรงพยาบาลลาดกระบัง- กรุงเทพมหานคร สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรมกระดูก) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑ เมษายน ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านการแพทย์ ๓ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม กระดูก) ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙
๑๔	นางสาวสุกัญญา จงศิริขรรค์ นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๕๘) ๒) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานบริการ- สุขภาพ ศูนย์บริการสาธารณสุข๕๘ ล้อม-พิมเสน พิษณุคม สำนักอนามัย	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) หัวหน้ากลุ่มงาน ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๙ เมษายน ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านการแพทย์ ๑๕ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน) ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๙
๑๕	นางสาวณัฐกรณ์ ศรีวัฒนาวานิช นายแพทย์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ รพด.๕๖๐) กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านการแพทย์ ๑ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๙
๑๖	นายทิวา เกียรติปานอภิกุล นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๗๖๐) กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านการแพทย์ ๑ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๙

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑๗	นางสาวลัดดา เลื่อนไธสง เภสัชกรชำนาญการ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๘) ๓) กลุ่มงานบริการสุขภาพ ศูนย์บริการสาธารณสุข ๘ บุญรอด รุ่งเรือง สำนักอนามัย	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านเภสัชกรรม (รับผิดชอบสายงานเภสัชกรรม) ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๙
๑๘	นายเกียรติชัย ตั้งก่อเกียรติกุล นักรังสีการแพทย์ชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ รพก.๗๓๖) กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์	นักรังสีการแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙	มติคณะกรรมการประเมิน ผลงานด้านรังสีการแพทย์ (รับผิดชอบสายงานรังสี การแพทย์) ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

๑. ผลคะแนนการประเมิน

ตารางที่ ๑ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
(เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

	หน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน			คะแนนรวม	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับคะแนน
		Line	Staff	Line & Staff			
๑	สนช. ภาษีเจริญ	✓			๔.๙๐๘	๐.๕๖๑	ดีมาก
๒	สนช. ราชบุรีบูรณะ	✓			๔.๙๐๓	๐.๕๖๒	ดีมาก
๓	สนช. บางบอน	✓			๔.๙๐๐	๐.๕๖๓	ดีมาก
๔	สนช. คลองสาน	✓			๔.๘๘๘	๐.๕๖๒	ดีมาก
๕	สำนักงาน ก.ก.		✓		๔.๘๘๖	๐.๕๖๔	ดีมาก
๖	สนช. พระนคร	✓			๔.๘๗๕	๐.๕๖๒	ดีมาก
๗	สนช. หหนองแขม	✓			๔.๘๖๙	๐.๕๕๙	ดีมาก
๘	สนช. พุ่่งครุ	✓			๔.๘๖๖	๐.๕๕๖	ดีมาก
๙	สำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร		✓		๔.๘๖๑	๐.๕๖๔	ดีมาก
๑๐	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กทม.		✓		๔.๘๕๘	๐.๕๖๔	ดีมาก
๑๑	สนช. บางกอกใหญ่	✓			๔.๘๕๖	๐.๕๖๑	ดีมาก
๑๒	สนช. วัฒนา	✓			๔.๘๕๔	๐.๕๕๓	ดีมาก
๑๓	สนช. ป้อมปราบฯ	✓			๔.๘๔๗	๐.๕๕๙	ดีมาก
๑๔	สนช. มีนบุรี	✓			๔.๘๔๔	๐.๕๖๑	ดีมาก
๑๕	สำนักงานปกครองและทะเบียน			✓	๔.๘๔๓	๐.๕๖๕	ดีมาก
๑๖	สำนักงานตรวจสอบภายใน		✓		๔.๘๔๐	๐.๕๖๑	ดีมาก
๑๗	สนช. บางแค	✓			๔.๘๓๕	๐.๕๕๓	ดีมาก
๑๗	สนช. สะพานสูง	✓			๔.๘๓๕	๐.๕๕๙	ดีมาก
๑๘	สนช. ธนบุรี	✓			๔.๘๒๙	๐.๕๖๒	ดีมาก
๑๙	สนช. บางรัก	✓			๔.๘๒๕	๐.๕๖๔	ดีมาก
๒๐	สำนักงานการแพทย์	✓			๔.๘๒๔	๐.๕๖๕	ดีมาก

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

	หน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน			คะแนนรวม	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับคะแนน
		Line	Staff	Line & Staff			
๒๑	สนข. บางกะปิ	✓			๔.๘๑๘	๐.๕๖๕	ดีมาก
๒๒	สำนักอนามัย			✓	๔.๘๑๓	๐.๕๖๕	ดีมาก
๒๓	สนข. ดลิ่งชัน	✓			๔.๘๑๐	๐.๕๖๑	ดีมาก
๒๔	สนข. สาทร	✓			๔.๘๐๖	๐.๕๕๘	ดีมาก
๒๕	สนข. สวนหลวง	✓			๔.๘๐๒	๐.๕๕๖	ดีมาก
๒๖	สนข. ลาดพร้าว	✓			๔.๘๐๐	๐.๕๕๖	ดีมาก
๒๗	สนข. ดุสิต	✓			๔.๗๙๙	๐.๕๖๓	ดีมาก
๒๘	สนข. พระโขนง	✓			๔.๗๙๘	๐.๕๖๓	ดีมาก
๒๙	สนข. คันนายาว	✓			๔.๗๙๗	๐.๕๕๗	ดีมาก
๓๐	สนข. ดอนเมือง	✓			๔.๗๙๕	๐.๕๕๑	ดีมาก
๓๑	สนข. ปทุมวัน	✓			๔.๗๙๓	๐.๕๕๔	ดีมาก
๓๑	สำนักการคลัง			✓	๔.๗๙๓	๐.๕๖๕	ดีมาก
๓๒	สำนักงานเลขานุการสภา กทม.		✓		๔.๗๙๒	๐.๕๖๔	ดีมาก
๓๒	สนข. บางขุนเทียน	✓			๔.๗๙๒	๐.๕๖๓	ดีมาก
๓๓	กองงานผู้ตรวจราชการ		✓		๔.๗๙๑	๐.๕๖๖	ดีมาก
๓๔	สนข. จอมทอง	✓			๔.๗๘๒	๐.๕๖๑	ดีมาก
๓๔	สนข. คลองเตย	✓			๔.๗๘๒	๐.๕๖๑	ดีมาก
๓๕	สำนักสิ่งแวดล้อม			✓	๔.๗๗๘	๐.๕๖๐	ดีมาก
๓๖	สนข. สายไหม	✓			๔.๗๗๖	๐.๕๕๖	ดีมาก
๓๗	กองประชาสัมพันธ์			✓	๔.๗๗๕	๐.๕๖๖	ดีมาก
๓๘	สนข. บางกอกน้อย	✓			๔.๗๗๔	๐.๕๕๖	ดีมาก
๓๘	สำนักการจราจรและขนส่ง			✓	๔.๗๗๔	๐.๕๖๖	ดีมาก
๓๙	สนข. ประเวศ	✓			๔.๗๖๙	๐.๕๕๗	ดีมาก
๔๐	สนข. จตุจักร	✓			๔.๗๖๘	๐.๕๕๕	ดีมาก
๔๑	สนข. ยานนาวา	✓			๔.๗๖๗	๐.๕๕๗	ดีมาก
๔๒	สำนักเทคนิค			✓	๔.๗๖๕	๐.๕๖๖	ดีมาก

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

	หน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน			คะแนนรวม	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับคะแนน
		Line	Staff	Line & Staff			
๔๓	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล		✓		๔.๗๖๒	๐.๕๖๖	ดีมาก
๔๔	สนข. พญาไท	✓			๔.๗๕๔	๐.๕๕๔	ดีมาก
๔๕	สนข. หอนงจอก	✓			๔.๗๕๕	๐.๕๕๕	ดีมาก
๔๖	สนข. ห้วยขวาง	✓			๔.๗๕๔	๐.๕๕๖	ดีมาก
๔๗	สถาบันพัฒนาข้าราชการ กทม.			✓	๔.๗๕๖	๐.๕๖๗	ดีมาก
๔๘	สำนักงานกฎหมายและคดี		✓		๔.๗๔๒	๐.๕๖๙	ดีมาก
๔๘	สนข. บางคอแหลม	✓			๔.๗๔๒	๐.๕๖๐	ดีมาก
๔๙	สนข. บางซื่อ	✓			๔.๗๔๐	๐.๕๕๒	ดีมาก
๕๐	สนข. สัมพันธวงศ์	✓			๔.๗๓๘	๐.๕๖๐	ดีมาก
๕๐	สนข. วังทองหลาง	✓			๔.๗๓๘	๐.๕๖๒	ดีมาก
๕๑	สนข. คลองสามวา	✓			๔.๗๓๒	๐.๕๕๖	ดีมาก
๕๒	สำนักพัฒนาสังคม			✓	๔.๗๒๕	๐.๕๖๓	ดีมาก
๕๓	สนข. บึงกุ่ม	✓			๔.๗๒๐	๐.๕๖๐	ดีมาก
๕๔	สนข. บางพลัด	✓			๔.๗๐๙	๐.๕๕๘	ดีมาก
๕๕	สนข. บางนา	✓			๔.๖๙๒	๐.๕๖๓	ดีมาก
๕๖	สำนักการศึกษา		✓		๔.๖๙๑	๐.๕๖๗	ดีมาก
๕๗	สนข. หลักสี่	✓			๔.๖๘๕	๐.๕๕๕	ดีมาก
๕๘	สนข. ลาดกระบัง	✓			๔.๖๘๔	๐.๕๕๔	ดีมาก
๕๙	กองการต่างประเทศ		✓		๔.๖๘๓	๐.๕๕๕	ดีมาก
๖๐	สนข. ดินแดง	✓			๔.๖๘๑	๐.๕๖๐	ดีมาก
๖๑	สนข. บางเขน	✓			๔.๖๖๙	๐.๕๕๙	ดีมาก
๖๒	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว			✓	๔.๖๖๘	๐.๕๖๘	ดีมาก
๖๓	สนข. ทวีวัฒนา	✓			๔.๖๖๒	๐.๕๖๑	ดีมาก
๖๔	สนข. ราชเทวี	✓			๔.๖๕๐	๐.๕๖๒	ดีมาก
๖๕	กองการเจ้าหน้าที่		✓		๔.๖๓๓	๐.๕๗๐	ดีมาก

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

	หน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน			คะแนนรวม	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับคะแนน
		Line	Staff	Line & Staff			
๖๖	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	✓			๔.๖๓๐	๐.๕๗๒	ดีมาก
๖๗	กองกลาง		✓		๔.๕๖๕	๐.๕๗๒	ดีมาก
๖๘	สำนักผังเมือง		✓		๔.๕๓๗	๐.๕๗๔	ดีมาก
๖๙	สำนักการระบายน้ำ			✓	๔.๕๙๕	๐.๕๖๓	ดี
๗๐	สำนักการโยธา			✓	๔.๕๗๓	๐.๕๖๗	ดี
รวมเฉลี่ย					๔.๗๖๖	๐.๕๖๐	ดีมาก

จากตารางที่ ๑ พบว่า หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๙ ตัวชี้วัดหลัก มีผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ด้วยคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๖๖ โดยมีหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับคะแนนเฉลี่ย จำนวน ๔๖ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ และต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน ๓๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ และหน่วยงานที่มีผลคะแนนสูงสุด มีจำนวน ๑ หน่วยงาน คือ สำนักงานเขตภาษีเจริญ ได้คะแนนเท่ากับ ๔.๙๐๘ ส่วนหน่วยงานที่มีผลคะแนนต่ำสุด คือ สำนักการโยธา ได้คะแนนเท่ากับ ๔.๕๗๓

ซึ่งเหตุผลของคะแนนของหน่วยงานที่มีคะแนนสูงสุด และคะแนนต่ำสุด สามารถอธิบายรายละเอียดดังตารางที่ ๒ และ ๓

ตารางที่ ๒ แสดงรายละเอียดผลการประเมินของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลคะแนนสูงสุด (สำนักงานเขตภาษีเจริญ)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักงานปกครองและทะเบียน		
	ได้รับคะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
๑. ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐)		✓ (๙๙.๖๑๐)	- ได้คะแนนในส่วนผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามแผนฯ ไม่เต็ม (ได้ ๖๙.๖๑ คะแนน จาก ๗๐ คะแนน)
๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการใช้จ่ายงบประมาณ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน (ร้อยละ ๕)	✓		ดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม (ร้อยละ ๗)		✓ (๕.๕๖๓)	- ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ ๒ (ต่อ)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักงานปกครองและทะเบียน		
	ได้รับคะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือในปี (ร้อยละ ๒)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๒.๒ คะแนนความสำเร็จในการจัดทำงบการเงิน ๒.๒.๑ คะแนนความสำเร็จของการจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง (๒.๕ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๒.๒.๒ คะแนนความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๘ ทันเวลาและถูกต้อง (๒.๕ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (๑๐๐ คะแนน)		✓ (๙๙.๖๖๖)	- ได้คะแนนในส่วนผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามแผนฯ ไม่เต็ม จึงส่งผลให้ไม่ได้คะแนนเต็มในขั้นตอนที่ ๖ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน
๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ (๘ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) (ร้อยละ ๑๐๐)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (๕ คะแนน)		✓ (๔.๙๑๐)	มีผลการสำรวจความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการสำรวจฯ เป็นอันดับที่ ๑ จาก ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน (๑๐๐ คะแนน)	✓ (๙๘.๑๓๓)		- มีคะแนนเป็นอันดับที่ ๒๔ จาก ๗๗ หน่วยงาน แต่เมื่อเทียบเกณฑ์การให้คะแนน ๑ - ๕ ก็จะได้คะแนนเต็ม เนื่องจากเกณฑ์กำหนดว่าได้คะแนน ๙๕ คะแนนขึ้นไป จะได้คะแนนเท่ากับ ๕
๔. ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ ๑๐๐)	✓ (๙๗.๖๑๙)		- มีคะแนนเป็นอันดับที่ ๒ จาก ๗๗ หน่วยงาน แต่เมื่อเทียบเกณฑ์การให้คะแนน ๑ - ๕ ก็จะได้คะแนนเต็ม เนื่องจากเกณฑ์กำหนดว่าได้คะแนน ๙๕ คะแนนขึ้นไป จะได้คะแนนเท่ากับ ๕

หมายเหตุ ตารางที่ ๒ พิจารณาเปรียบเทียบจากคะแนนตามหน่วยวัดของแต่ละตัวชี้วัด

จากตารางที่ ๒ พบว่า สำนักงานเขตภาษีเจริญ สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้คะแนนเต็มจำนวน ๘ ตัวชี้วัด จาก ๑๒ ตัวชี้วัด (นับรวมตัวชี้วัดย่อย) โดยตัวชี้วัดที่ไม่ได้คะแนนเต็ม ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน และระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งทั้ง ๔ ตัวชี้วัดที่ไม่ได้คะแนนเต็มก็มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้น สำนักงานเขตภาษีเจริญ มีผลการสำรวจความพึงพอใจเป็นอันดับที่ ๑ จาก ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการ

ตารางที่ ๓ แสดงรายละเอียดผลการประเมินของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลคะแนนต่ำสุด (สำนักงานโยธา)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักงานปกครองและทะเบียน		
	ได้รับคะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
๑. ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐)		✓ (๙๘.๘๐๘)	- ได้คะแนนทั้งในส่วนบริหารจัดการแผนปฏิบัติราชการประจำปี และส่วนผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามแผนฯ ไม่เต็ม โดยดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ๓๑ ตัวชี้วัด จาก ๓๗ ตัวชี้วัด
๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการใช้จ่ายงบประมาณ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน (ร้อยละ ๕)		✓ (๒.๓๕๐)	- ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (ผลคะแนนอยู่ในอันดับที่ ๗๕ จาก ๗๗ หน่วยงาน)
๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม (ร้อยละ ๗)		✓ (๓.๗๔๘)	- ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (ผลคะแนนอยู่ในอันดับที่ ๗๑ จาก ๗๗ หน่วยงาน)
๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือปี (ร้อยละ ๒)		✓ (๑.๐๔๒)	มีการกันเงินไว้เบิกเหลือปี (ผลคะแนนอยู่ในอันดับที่ ๗๓ จาก ๗๗ หน่วยงาน)
๒.๒ คะแนนความสำเร็จในการจัดทำงบการเงิน ๒.๒.๑ คะแนนความสำเร็จของการจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง (๒.๕ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๒.๒.๒ คะแนนความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๘ ทันเวลาและถูกต้อง (๒.๕ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด

ตารางที่ ๓ (ต่อ)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักงานปกครองและทะเบียน		
	ได้รับคะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (๑๐๐ คะแนน)		✓ (๙๙.๒๕๕)	- ได้คะแนนในส่วนผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามแผนฯ ไม่เต็ม จึงส่งผลให้ไม่ได้คะแนนเต็มในขั้นตอนที่ ๖ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน
๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ (๘ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) (ร้อยละ ๑๐๐)		✓ (๙๙)	- ไม่สามารถดำเนินการโครงการประจำปี ๒๕๕๙ ได้ครบตามเป้าหมายที่กำหนด
๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (๕ คะแนน)		✓ (๓.๘๒๘)	มีผลการสำรวจอยู่เป็นอันดับที่ ๗๓ จาก ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ (๕ อันดับสุดท้าย)
๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน (๑๐๐ คะแนน)		✓ (๙๒.๓๘๙)	- มีคะแนนเป็นอันดับที่ ๗๖ จาก ๗๗ หน่วยงาน
๔. ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ ๑๐๐)		✓ (๙๒.๓๐๘)	- มีคะแนนเป็นอันดับที่ ๗๓ จาก ๗๗ หน่วยงาน

หมายเหตุ ตารางที่ ๓ พิจารณาเปรียบเทียบจากคะแนนตามหน่วยวัดของแต่ละตัวชี้วัด

จากตารางที่ ๓ พบว่า สำนักงานโยธา สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด จำนวน ๓ ตัวชี้วัด จากตัวชี้วัดทั้งหมดจำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด (นับรวมตัวชี้วัดย่อย) โดยตัวชี้วัดที่ไม่ได้คะแนนเต็มส่วนใหญ่ จะมีคะแนนอยู่ในระหว่างอันดับที่ ๗๐ - ๗๗ ถึง ๖ ตัวชี้วัด นอกจากนั้น ยังได้คะแนนต่ำสุดในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลื่อมปีด้วย

เมื่อจำแนกตามมิติการประเมินผล 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)	๙	๑๐๐			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด
	๑ (สนข. ห้วยขวาง)		๙๖.๔๑๐		- ได้คะแนนทั้งในส่วนบริหาร จัดการแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี และส่วนผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน ตามแผนฯ ไม่เต็ม มีความผิดพลาด มากกว่าหน่วยงานอื่น
	๗๗			๙๙.๐๐๑	

จากตารางที่ ๔ มิติที่ ๑ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ พบว่า

ตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
ร้อยละ ๙๙.๐๐๑ โดย

หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่สามารถทำคะแนนได้เต็มมีจำนวน
๙ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ได้แก่ ๑) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ๒) สำนักงาน ก.ก.
๓) สำนักงานปกครองและทะเบียน ๔) สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ๕) สำนักงานกฎหมายและคดี
๖) กองประชาสัมพันธ์ ๗) กองงานผู้ตรวจราชการ ๘) สำนักงานการแพทย์ และ ๙) สำนักป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ
ที่กำหนดไว้

หน่วยงาน/ส่วนราชการที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๙๖.๔๑๐) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
คือ สำนักงานเขตห้วยขวาง เนื่องจากได้คะแนนทั้งในส่วนบริหารจัดการแผนปฏิบัติราชการประจำปี
และส่วนผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามแผนฯ ไม่เต็ม มีความผิดพลาดมากกว่าหน่วยงานอื่น

ตารางที่ ๕ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในมิติที่ ๒

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ					
๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จ ในการใช้จ่ายงบประมาณ ๒.๑.๑ ร้อยละของ ความสำเร็จของการก่อหนี้ ผูกพัน (ร้อยละ ๕)	๕๓	๕			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (กองกลาง)		๐.๒๔๒		ก่อหนี้ผูกพันล่าช้าในหมวด ค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และ สิ่งก่อสร้าง
	๗๗			๔.๖๖๕	
๒.๑.๒ ร้อยละของ ความสำเร็จของการเบิกจ่าย งบประมาณในภาพรวม (ร้อยละ ๗)	๑ (สำนักการคลัง)	๖.๘๔๐			สามารถเบิกจ่ายงบประมาณ ในภาพรวมได้ดีกว่าหน่วยงาน อื่น
	๑ (สำนักผังเมือง)		๒.๑๓๗		ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ทัน ภายในกำหนด
	๗๗			๕.๐๘๘	
๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกัน ไว้เหลือปี (ร้อยละ ๒)	๑๗	๒			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๓ (กองการเจ้าหน้าที่ สำนักผังเมือง และ สำนักป้องกันฯ)		๐		หน่วยงานได้รับอนุมัติให้กัน เงินเหลือปีในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (กันไว้ร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป)
	๗๗			๑.๗๐๒	
๒.๒ คะแนนความสำเร็จใน การจัดทางการเงิน ๒.๒.๑ คะแนน ความสำเร็จของการจัดทางบ การเงินทันเวลาและถูกต้อง (๕ คะแนน)	๗๗	๕			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	-		-		
	๗๗			๕	
๒.๒.๒ คะแนน ความสำเร็จของการจัดทำ รายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สิน ประจำปี ๒๕๕๘ ทันเวลา และถูกต้อง (๕ คะแนน)	๗๗	๕			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	-		-		
	๗๗			๕	

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
๒.๓ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำระบบการบริหาร ความเสี่ยงและการควบคุม ภายใน (๑๐๐ คะแนน)	๒๑	๑๐๐			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สนช. ห้วยขวาง)		๙๗		ได้คะแนนในส่วนผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงาน ตามแผนฯ ไม่ เต็ม จึงส่งผลให้ไม่ได้คะแนน เต็มในขั้นตอนที่ ๖ การ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการ บริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ ของหน่วยงาน - การสื่อสารและการถ่ายทอด ความรู้ความเข้าใจไม่ตรงกัน
	๗๗			๙๙.๒๖๖	

จากตารางที่ ๕ มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยตัวชี้วัด
ทั้งสิ้นจำนวน ๓ ตัวชี้วัดหลัก โดย

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการใช้จ่ายงบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่องหนผู้กพัน พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ
ร้อยละ ๔.๖๖๕ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๕๓ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๐.๒๔๒) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/
ส่วนราชการฯ คือ กองกลาง เนื่องจากการก่องหนผู้กพันล่าช้า โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ มีงานที่ต้องดำเนินการ
ตามนโยบายของผู้บริหารจำนวนมาก

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม
พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ร้อยละ ๕.๐๘๘ โดย

ไม่มีหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ทำคะแนนได้เต็ม โดยหน่วยงานที่มีคะแนนสูงสุด (๖.๘๙๐
คะแนน) คือ สำนักการคลัง เนื่องจากสามารถเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานอื่น ซึ่งมี
จุดแข็ง คือ ฝ่ายการคลัง และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจ และตั้งใจปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ฯ

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๒.๑๓๗) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/
ส่วนราชการฯ คือ สำนักผังเมือง เนื่องจากไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ทันภายในกำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือปี พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ร้อยละ ๑.๗๐๒ โดย
หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถคะแนนได้เต็ม มี ๑๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
และหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ไม่ได้คะแนนเลย) มีจำนวน ๓ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
คือ ๑) กองการเจ้าหน้าที่ ๒) สำนักผังเมือง และ ๓) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจาก
หน่วยงานได้รับอนุมัติให้กันเงินเหลือปีตั้งแต่ร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ คะแนนความสำเร็จในการจัดทำงบการเงิน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนความสำเร็จของการจัดทำงบการเงินทันเวลา และถูกต้อง
มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๕ คะแนน โดยทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ สามารถทำคะแนนได้เต็ม

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สิน
ประจำปี ๒๕๕๘ ทันเวลา และถูกต้อง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๕ คะแนน โดยทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
สามารถทำคะแนนได้เต็ม

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๙.๒๖๖ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๒๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (๙๗ คะแนน) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
คือ สำนักงานเขตห้วยขวาง เนื่องจากได้คะแนนในส่วนผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามแผนฯ ไม่เต็ม
จึงส่งผลให้ไม่ได้คะแนนเต็มในขั้นตอนที่ ๖ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารความเสี่ยงเชิงกล
ยุทธ์ของหน่วยงาน โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ การสื่อสารและการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจไม่
ตรงกันระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และเจ้าของตัวชี้วัด

ตารางที่ ๖ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในมิติที่ ๓

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
๓.๑ ระดับความสำเร็จใน การแก้ไขเรื่องร้องเรียนจาก ประชาชน/ผู้รับบริการ (๘ คะแนน)	๖๒	๘			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สนข. บางคอแหลม)		๗.๗๙๓		- ดำเนินการในขั้นตอน ที่ ๑ ต่ำกว่าเป้าหมาย และในขั้นตอนที่ ๓ ส่ง รายงานสรุปประจำ เดือนช้ากว่า ๑ เดือน
	๗๗			๗.๙๘๐	

ตารางที่ ๖ (ต่อ)

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินโครงการ ให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๕	๑๐๐			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สนข. ราชเทวี)		๗๘.๕๗๒		ดำเนินการไม่บรรลุ เป้าหมายทั้งโครงการ รักษารอบ และ โครงการปี ๒๕๕๙ หลายตัวชี้วัด
	๗๗			๘๘.๙๐๘	
๓.๓ ระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ (๕ คะแนน)	๑ (สนข. ภาษีเจริญ)	๕.๙๑๐			เป็นไปตามการสำรวจ ของมหาวิทยาลัย ศิลปากร
	๑ (สำนัก การระบายนํ้า)		๓.๗๕๗		เป็นไปตามการสำรวจ ของมหาวิทยาลัย ศิลปากร
	๗๗			๔.๑๗๓	
๓.๔ ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการพัฒนา สภาพแวดล้อมในการทำงาน (๑๐๐ คะแนน)	๑ (สนข. หลักสี่)	๙๙.๗๑๗			สถานที่กว้างขวาง และ ผู้บริหารให้การ สนับสนุน
	๑ (สำนักงานกฎหมาย และคดี)		๙๑		สถานที่คับแคบไม่ เหมาะสมกับจำนวน เจ้าหน้าที่ และ ลักษณะงานต้องมี เอกสารจำนวนมาก แต่ตู้เอกสารไม่ เพียงพอ
	๗๗			๙๗.๑๘๔	

จากตารางที่ ๖ มิติที่ ๓ ด้านคุณภาพการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดทั้งสิ้นจำนวน ๔ ตัวชี้วัด โดย

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๗.๙๘๐ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๖๒ หน่วยงาน/ส่วนราชการ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (๗.๗๕๓ คะแนน) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักงานเขตบางคอแหลม เนื่องจากการดำเนินการในขั้นตอนที่ ๑ ต่ำกว่าเป้าหมาย และในขั้นตอนที่ ๓ ส่งรายงานสรุปประจำเดือนช้ากว่า ๑ เดือน โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ เจ้าหน้าที่ไม่รอบคอบเท่าที่ควร

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๘.๙๐๘ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๕๕ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้ครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๗๘.๕๗๒) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักงานเขตราชเทวี เนื่องจากการไม่บรรลุเป้าหมายทั้งโครงการรักษารอบ และโครงการ ปิงปองประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ หลายตัวชี้วัด โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่ประสานงาน หรือขอรับคำแนะนำจากผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติงานจึงไม่สามารถแก้ไขได้ทัน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจโดย มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยของสำนักงานเขต เท่ากับ ๔.๑๗๓ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนความพึงพอใจได้สูงสุด คือ สำนักงานเขตภาษีเจริญ เท่ากับ ๔.๙๑๐

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด คือ สำนักงานการระบายน้ำ เท่ากับ ๓.๗๕๗

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๗.๑๘๔ คะแนน โดย

ไม่มีหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม ซึ่งหน่วยงานที่มีคะแนนมากที่สุด (๙๙.๗๑๗) คือ สำนักงานเขตหลักสี่ เนื่องจากสถานที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยจุดแข็ง คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุน และสถานที่กว้างขวาง

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (๙๑ คะแนน) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักงานกฎหมายและคดี เนื่องจากสถานที่คับแคบไม่เหมาะสมกับจำนวนเจ้าหน้าที่ และลักษณะงานต้องมีเอกสารจำนวนมาก แต่ตู้เอกสารไม่เพียงพอ

ตารางที่ ๗ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในมิติที่ ๔

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวน หน่วยงาน/ส่วน ราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
มิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร					
๔.๑ ร้อยละของผลการ ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติ การสร้างราชการใสสะอาด ของกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๕	๑๐๐			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สนข. บางนา)		๘๘.๐๙๕		ดำเนินการไม่ได้ตาม หลักเกณฑ์ ฯ และขั้นตอน ที่กำหนด
	๗๗			๙๗.๙๒๕	

จากตารางที่ ๗ มิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้งสิ้นจำนวน ๑ ตัวชี้วัดหลัก โดย

ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ ๙๗.๙๒๕ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๓๕ หน่วยงาน/ส่วนราชการ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการที่ได้คะแนนต่ำสุด มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการ คือ สำนักงานเขตบางนา (ร้อยละ ๘๘.๐๙๕) เนื่องจากดำเนินการไม่ได้ตามหลักเกณฑ์ และขั้นตอนที่กำหนด โดยจุดอ่อนที่พบ คือ หน่วยงานไม่ได้มีการประสานงานกับหน่วยงานผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ทำให้การดำเนินการขาดประสิทธิภาพ และไม่ปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด

๒. การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

๒.๑ การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการจำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จะพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต โดย

- กลุ่มสำนัก ประกอบด้วยหน่วยงาน ๓ ประเภท ได้แก่ หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานสนับสนุน (Staff) และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานผสมผสานทั้ง 2 ลักษณะ (Line & Staff)
- กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยหน่วยงาน ๒ ประเภท ได้แก่ หน่วยงานสนับสนุน (Staff) และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานผสมผสานทั้ง 2 ลักษณะ (Line & Staff)
- กลุ่มสำนักงานเขต เป็นหน่วยงานประเภทหน่วยงานหลัก (Line)

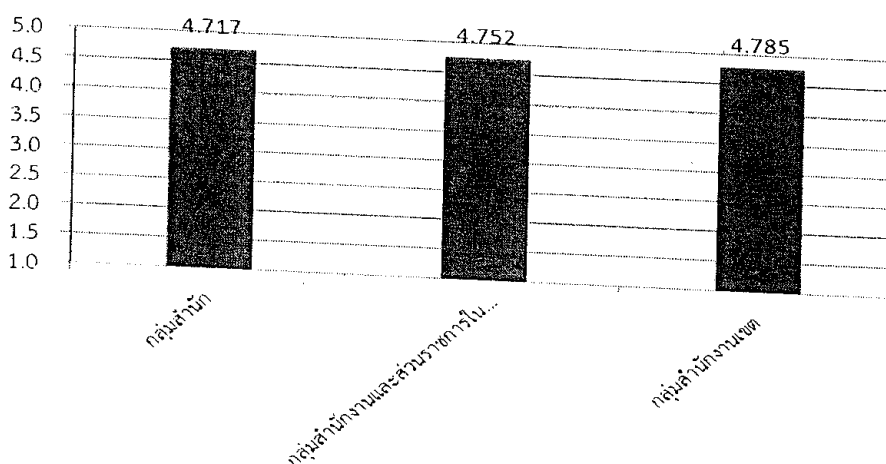
รายละเอียดดังตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ แสดงการแบ่งกลุ่มและประเภทหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

(๑) กลุ่มสำนัก	(๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	(๓) กลุ่มสำนักงานเขต
๑. สำนักงาน ก.ก. (Staff) ๒. สำนักงานการแพทย์ (Line) ๓. สำนักอนามัย (Line & Staff) ๔. สำนักการศึกษา (Staff) ๕. สำนักการโยธา (Line & Staff) ๖. สำนักการระบายน้ำ (Line & Staff) ๗. สำนักการคลัง (Line & Staff) ๘. สำนักเทศกิจ (Line & Staff) ๙. สำนักการจราจรและขนส่ง (Line & Staff) ๑๐. สำนักผังเมือง (Staff) ๑๑. สำนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (Line) ๑๒. สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร (Staff) ๑๓. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล (Staff) ๑๔. สำนักสิ่งแวดล้อม (Line & Staff) ๑๕. สำนักวัฒนธรรม กีฬา และ การท่องเที่ยว (Line & Staff) ๑๖. สำนักพัฒนาสังคม (Line & Staff)	๑. สำนักงานเลขานุการสภา กรุงเทพมหานคร (Staff) ๒. สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร (Staff) ๓. กองกลาง (Staff) ๔. สำนักงานปกครองและทะเบียน (Line & Staff) ๕. สำนักงานตรวจสอบภายใน (Staff) ๖. กองการเจ้าหน้าที่ (Staff) ๗. สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร (Line & Staff) ๘. สำนักงานกฎหมายและคดี (Staff) ๙. กองประชาสัมพันธ์ (Line & Staff) ๑๐. กองงานผู้ตรวจราชการ (Staff) ๑๑. กองการต่างประเทศ (Staff)	๕๐ สำนักงานเขต (Line)

ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑.๑ การเปรียบเทียบคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวม



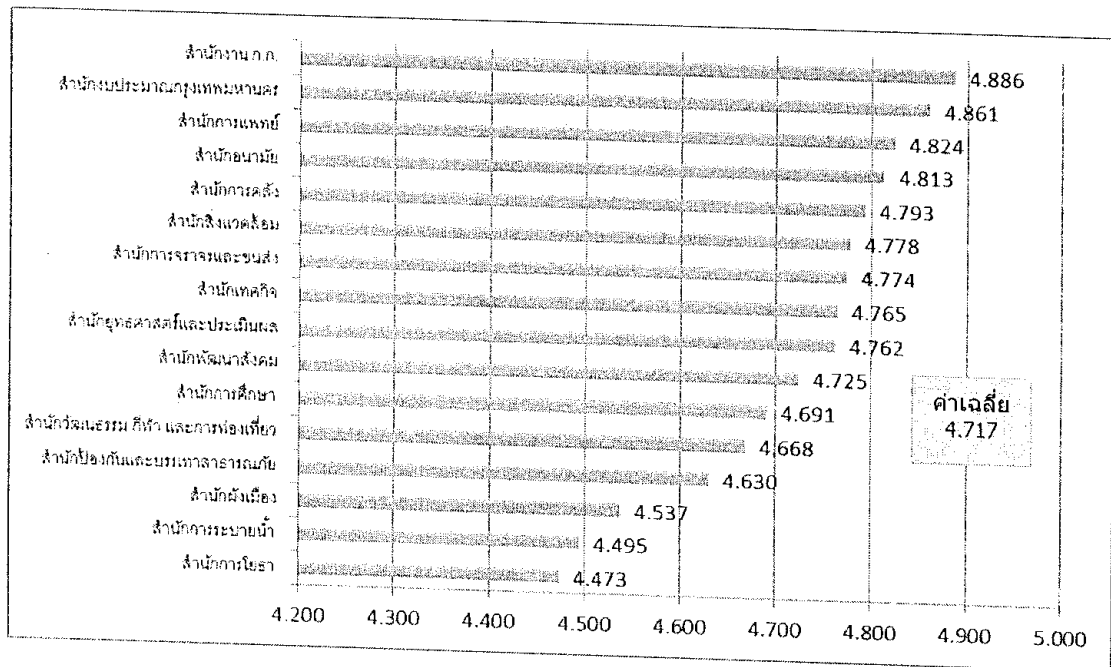
แผนภูมิที่ ๑ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวม
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

สัปดาห์

- ๑๖ -

จากแผนภูมิที่ ๑ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวมของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่มพบว่า กลุ่มสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๔.๗๘๕ คะแนน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มสำนักงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ๔.๗๕๒ คะแนน และกลุ่มสำนัก เท่ากับ ๔.๗๑๗ คะแนน ตามลำดับ

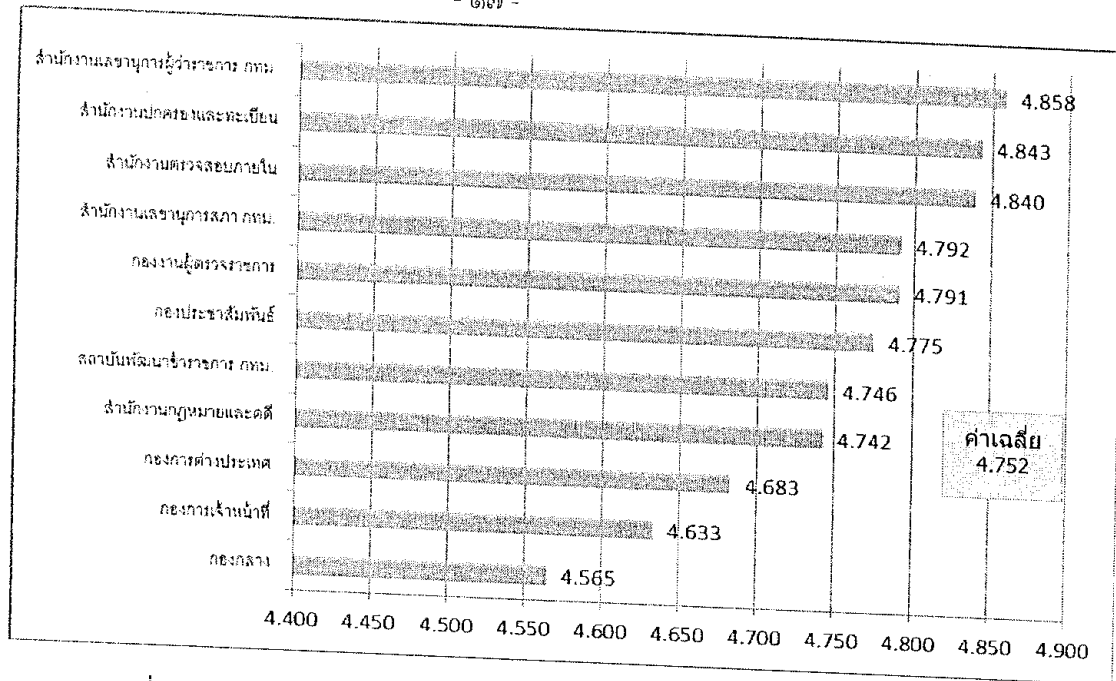
ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมเป็นรายหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ได้ดังแผนภูมิที่ ๒ - ๔



แผนภูมิที่ ๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในภาพรวม
จำแนกตามกลุ่มสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๒ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๑๗ โดยสำนักงาน ก.ก. ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Staff มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๘๘๖ และสำนักการโยธา ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Line & Staff มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๔๗๓

สัปดาห์

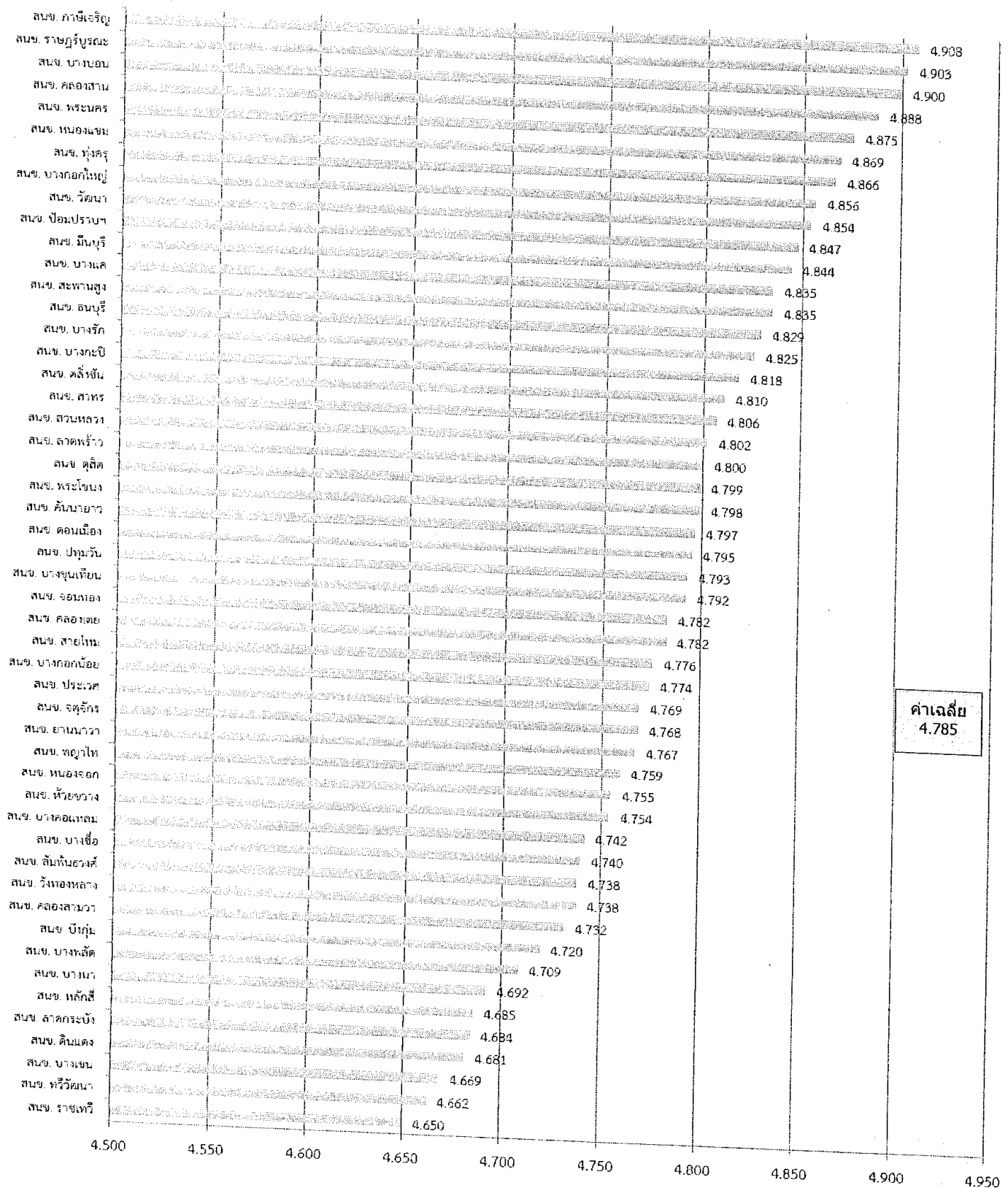


แผนภูมิที่ ๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในภาพรวม
จำแนกตามกลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๓ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด
กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๕๒ โดยสำนักงานเลขานุการ
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๘๕๘ และกองกลาง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ
๔.๕๖๕ โดยทั้ง ๒ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ เป็นหน่วยงานประเภท Staff

ดัส

- ๑๘ -



แผนภูมิที่ ๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในภาพรวม
จำแนกตามกลุ่มสำนักงานเขต

ดัส

ลับ

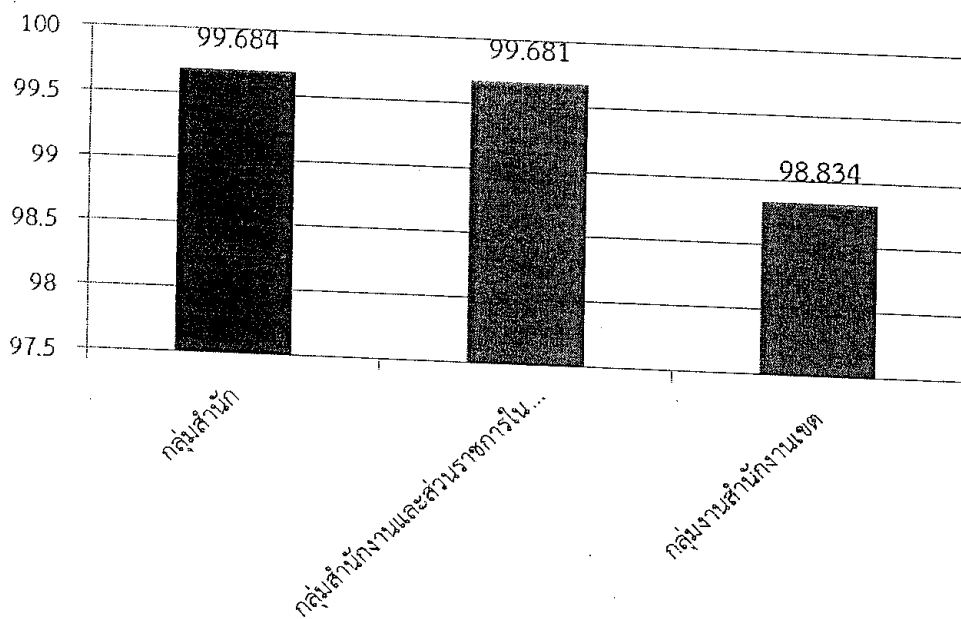
- ๑๙ -

จากแผนภูมิที่ ๕ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๗๘๕ โดยสำนักงานเขตภาษีเจริญ มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๙๐๘ และสำนักงานเขตราชเทวี มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๖๕๐

เมื่อจำแนกตามมิติการประเมินผล สามารถสรุปเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการเป็นรายตัวชี้วัด จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ได้ดังแผนภูมิที่ ๕ - แผนภูมิที่ ๕๕

๒.๑.๒ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน

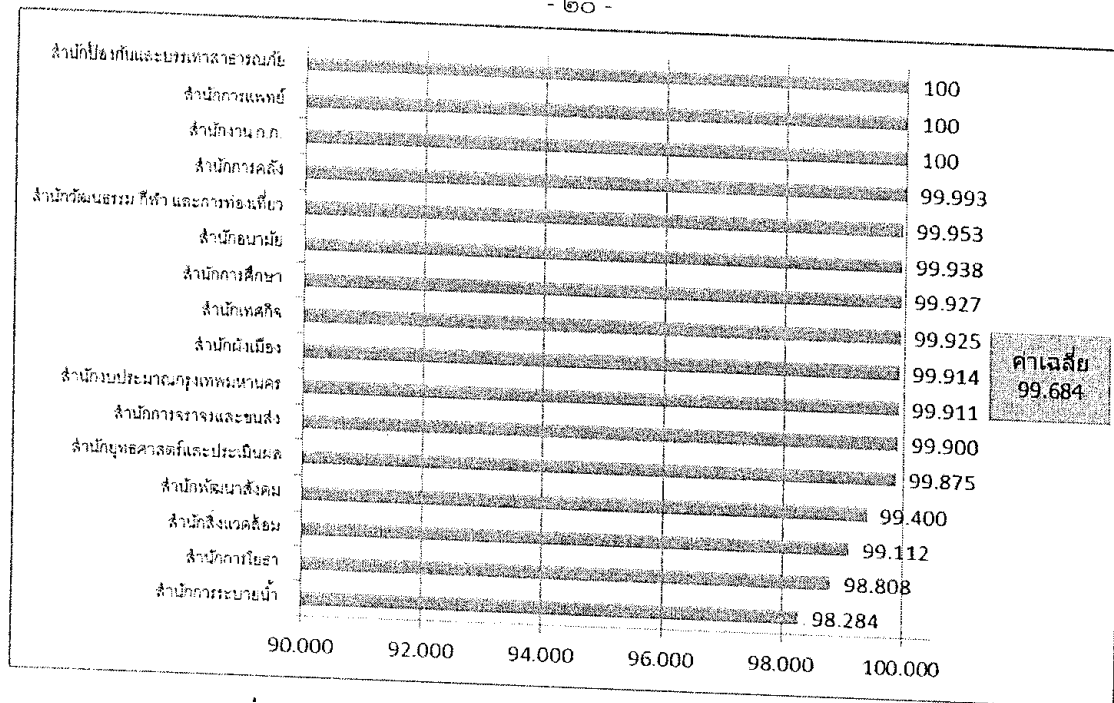


แผนภูมิที่ ๕ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๕ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนัก มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๙๙.๖๘๔ รองลงมา คือ กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ ๙๙.๖๘๑ และกลุ่มสำนักงานเขต เท่ากับร้อยละ ๙๘.๘๓๔ ตามลำดับ

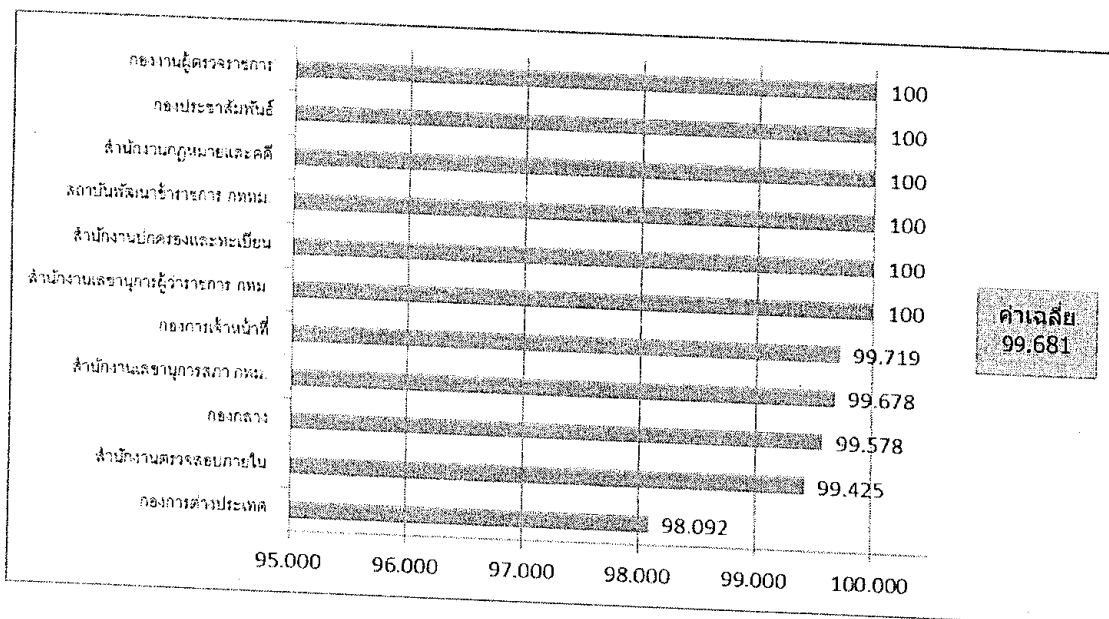
โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๖ -

ลับ



แผนภูมิที่ ๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในมิติที่ ๑
จำแนกตามกลุ่มสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๖ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๙๙.๖๘๔ โดยมี ๓ สำนัก ที่ได้รับคะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒) สำนักการแพทย์ และ ๓) สำนักงาน ก.ก. ซึ่ง ๑) และ ๒) เป็นหน่วยงานประเภท Line และ ๓) เป็นหน่วยงาน Staff ส่วนสำนักการระบายน้ำ ซึ่งเป็น หน่วยงานประเภท Line & Staff มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๘.๒๘๔



แผนภูมิที่ ๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในมิติที่ ๑
จำแนกตามกลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๗ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๙๙.๖๘๑ โดยมี ๖ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้รับคะแนนเต็ม ซึ่งมีทั้งหน่วยงานประเภท Staff และ Line & Staff ได้แก่ ๑) กองงานผู้ตรวจราชการ ๒) กองประชาสัมพันธ์ และ ๓) สำนักงานกฎหมายและคดี และ ๔) สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ๕) สำนักงานปกครองและทะเบียน และ ๖) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ส่วนกองการต่างประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Staff มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๘๘.๐๙๒

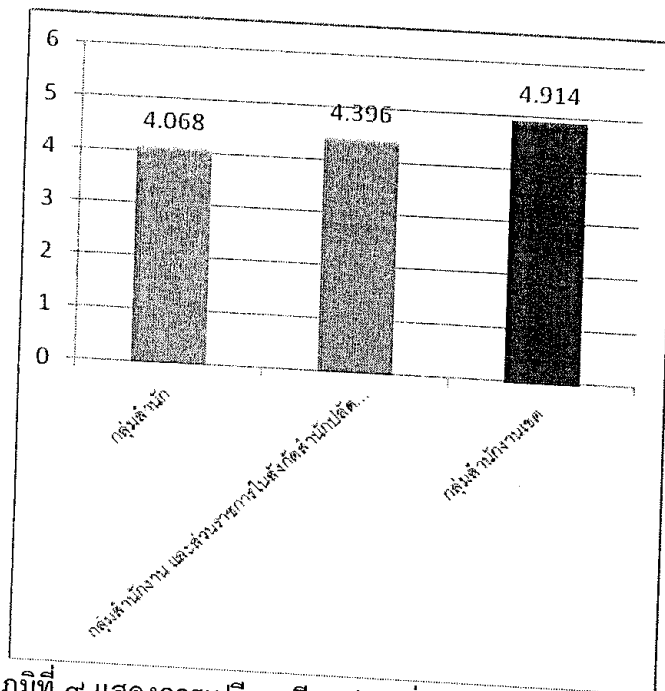
ค่าเฉลี่ย
98.834

แผนภูมิที่ ๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในมิติที่ ๑
จำแนกตามกลุ่มสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๘ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๙๘.๘๓๔ โดยสำนักงานเขตบางกะปิ มีคะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๙๙.๙๐๗ และสำนักงานเขตห้วยขวาง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๖.๙๐๐

๒.๑.๓ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๒

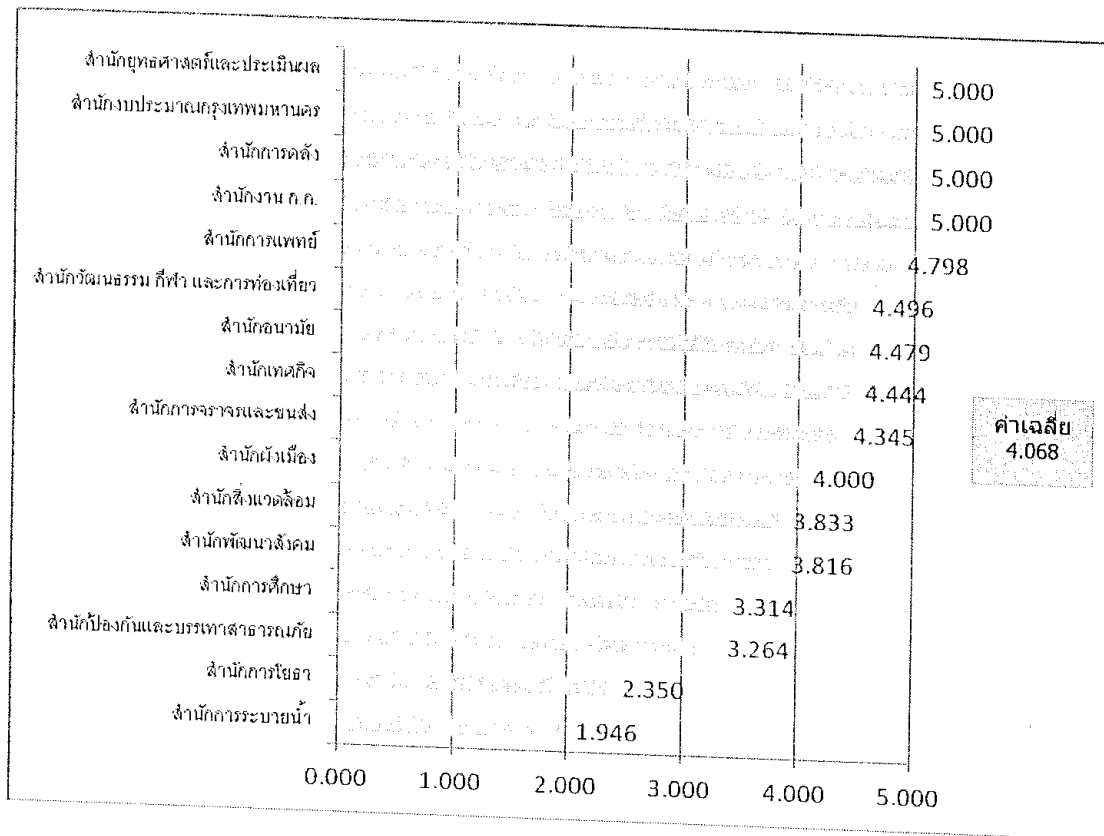
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้ก่อกำหนด



แผนภูมิที่ ๙ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการใน ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

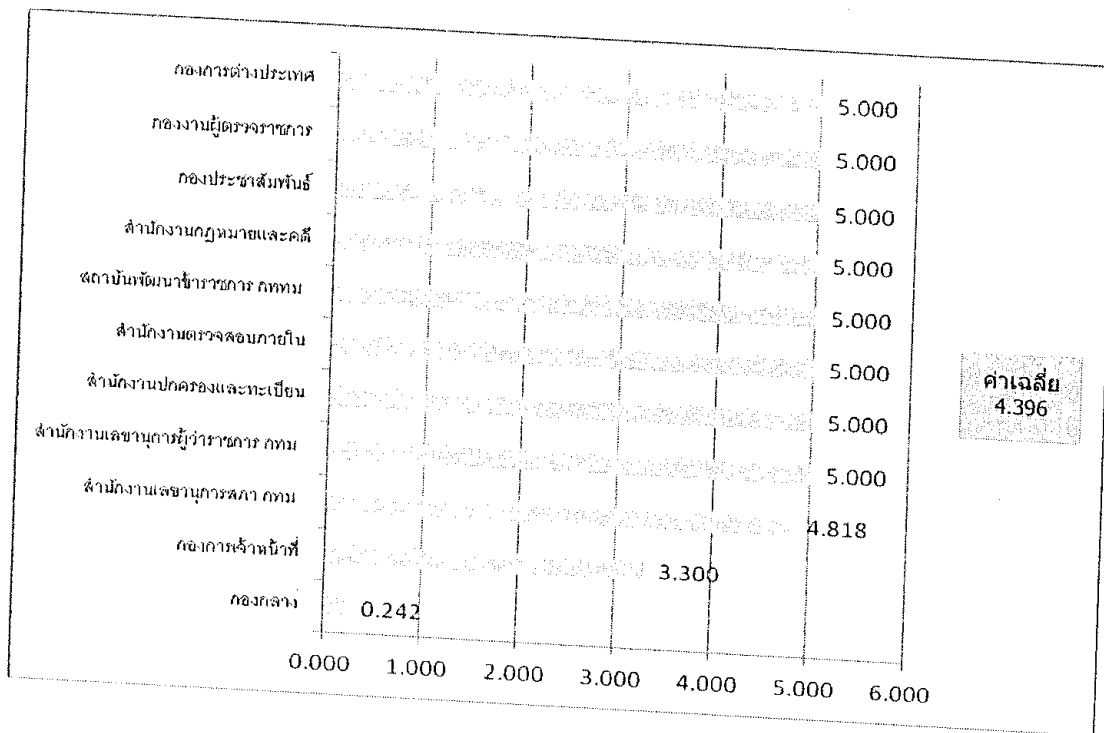
จากแผนภูมิที่ ๙ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการใน ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้ก่อกำหนด ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับร้อยละ ๔.๙๑๔ รองลงมา คือ กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ ๔.๓๙๖ และกลุ่มสำนัก เท่ากับร้อยละ ๔.๐๖๘ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินใน ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้ก่อกำหนด จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๐ - ๑๒



แผนภูมิที่ ๑๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ จำแนกตามกลุ่มสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๑๐ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กักกัน เท่ากับร้อยละ ๔.๐๖๘ โดยมี ๔ สำนัก ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Staff ทั้งหมด ได้คะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ๒) สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ๓) สำนักการคลัง และ ๔) สำนักงาน ก.ก. ส่วนสำนักการระบายน้ำ ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Line & Staff มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๑.๙๔๖



แผนภูมิที่ ๑๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ จำแนกตามกลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการใน
สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

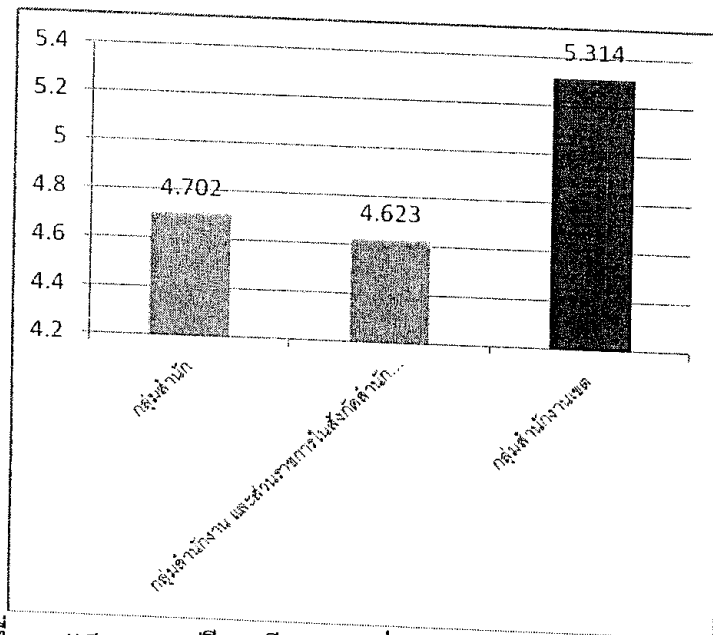
จากแผนภูมิที่ ๑๑ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กักกัน เท่ากับร้อยละ ๔.๓๙๖ โดยมี ๘ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งมีทั้งหน่วยงานประเภท Staff และประเภท Line & Staff ที่ได้คะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) กองการต่างประเทศ ๒) กองงานผู้ตรวจราชการ ๓) กองประชาสัมพันธ์ ๔) สำนักงานกฎหมายและคดี ๕) สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ๖) สำนักงานตรวจสอบภายใน ๗) สำนักงานปกครองและทะเบียนและ ๘) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร ส่วนกองกลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Staff มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๐.๒๔๒

ค่าเฉลี่ย
4.914

ลัป

จากแผนภูมิที่ ๑๒ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กักพื้นที่ให้กับร้อยละ ๔.๙๑๔ โดยมี ๔๑ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตดินแดง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๒.๙๔๒

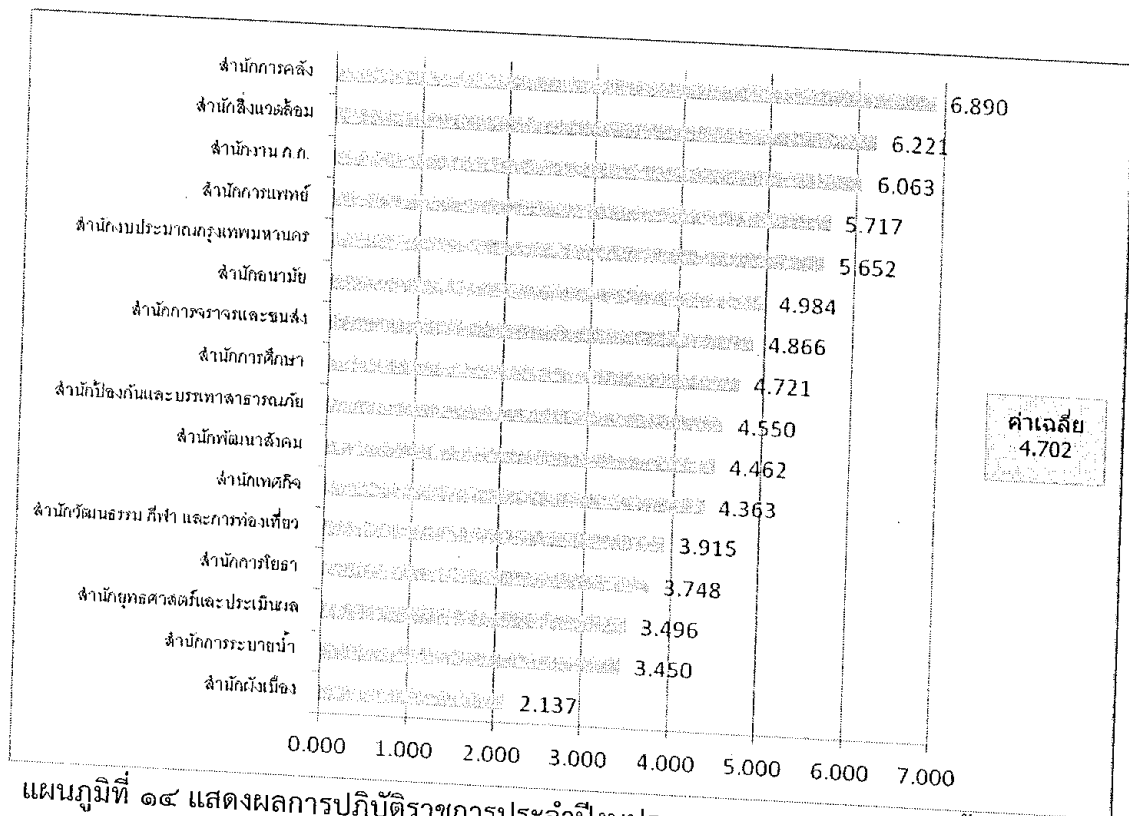
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม



แผนภูมิที่ ๑๓ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

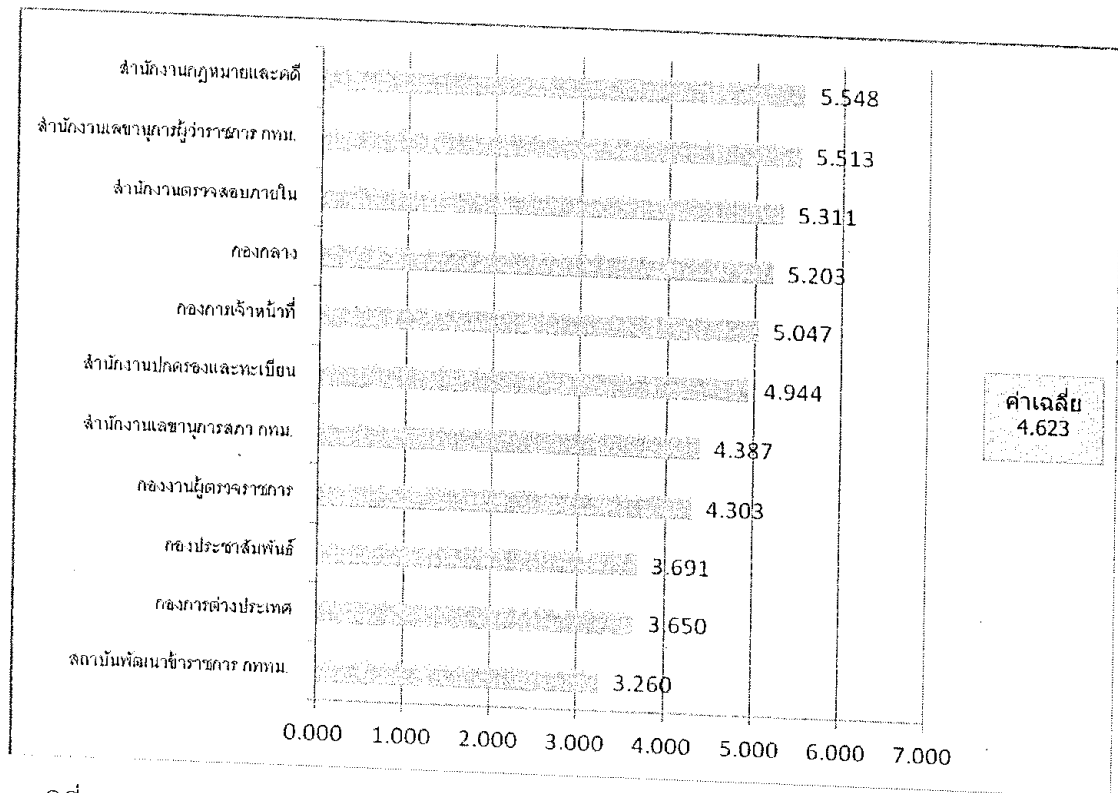
จากแผนภูมิที่ ๑๓ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๕.๓๑๔ รองลงมา คือ กลุ่มสำนัก เท่ากับร้อยละ ๔.๗๐๒ และกลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ ๔.๖๒๓ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๔ - ๑๖



แผนภูมิที่ ๑๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒
จำแนกตามกลุ่มสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๑๔ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ย
ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เท่ากับ ร้อยละ ๔.๗๐๒
โดยสำนักงานคลัง ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Staff มีคะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๖.๘๙๐ ส่วนสำนักผังเมือง
ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Staff มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๒.๑๓๗

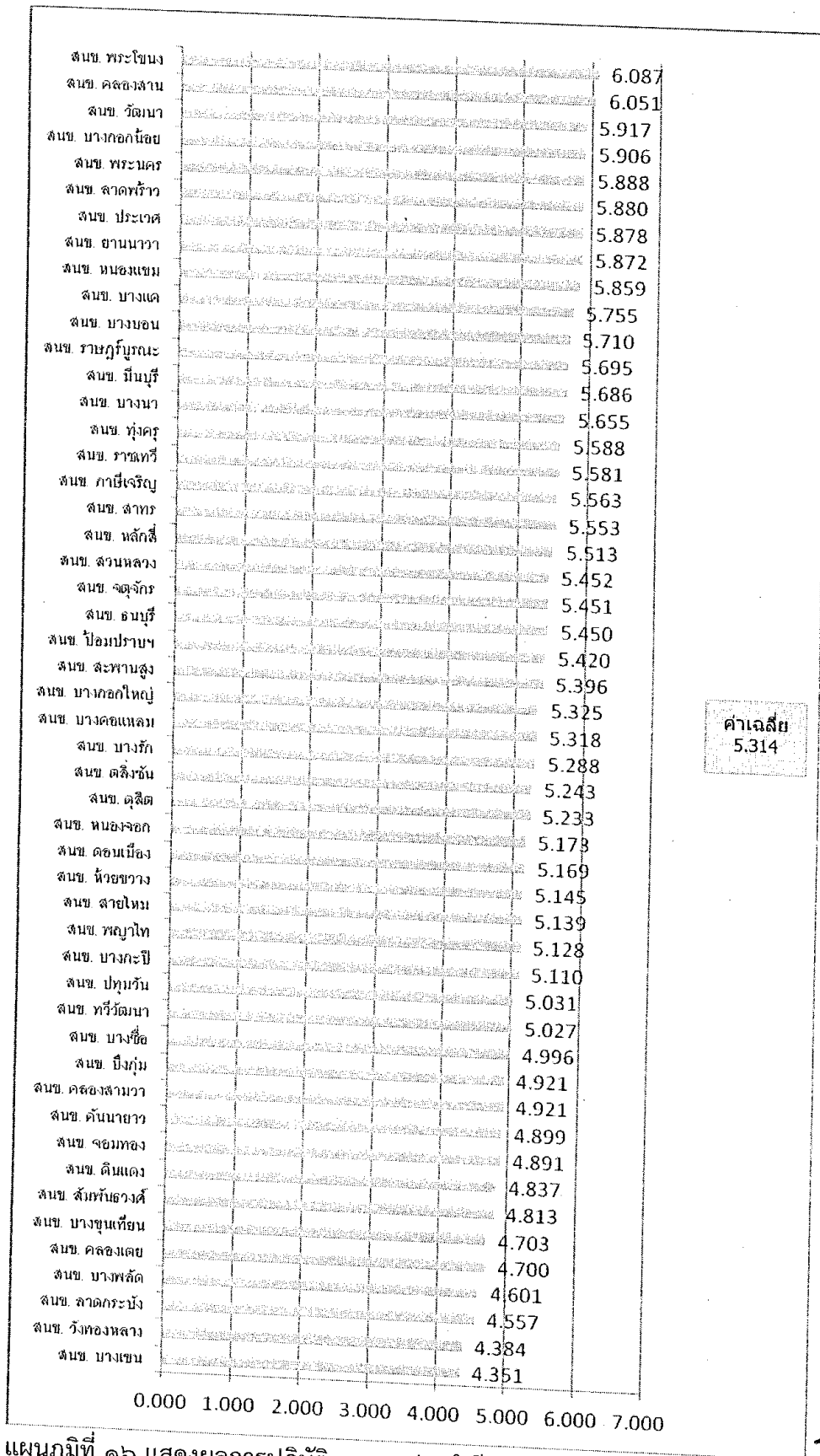


แผนภูมิที่ ๑๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒
จำแนกตามกลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๕ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่าย งบประมาณ เท่ากับร้อยละ ๔.๖๒๓ โดยสำนักงานกฎหมายและคดี ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Staff มีคะแนน สูงสุด เท่ากับร้อยละ ๕.๕๔๘ ส่วนสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Line & Staff มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๓.๒๖๐

ลับ

- ๒๙ -

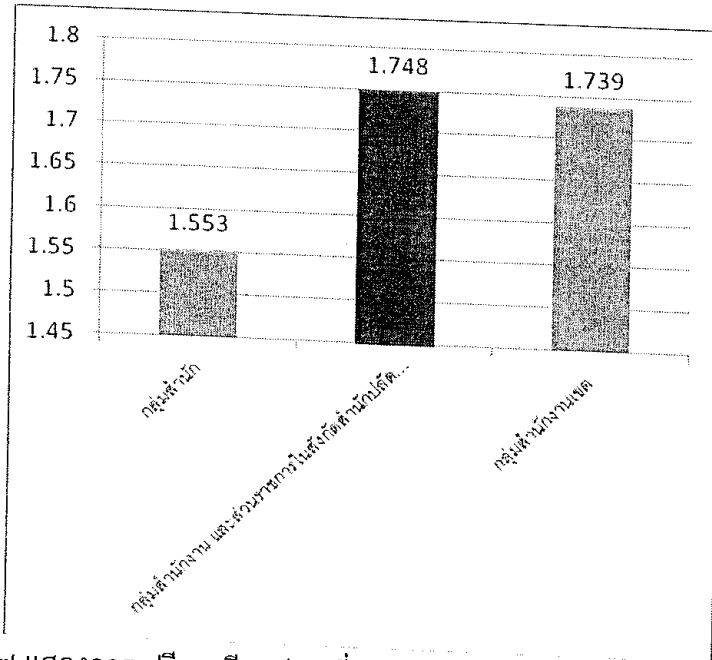


แผนภูมิที่ ๑๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่
๒.๑.๒ จำแนกตามกลุ่มสำนักงานเขต

ลับ

จากแผนภูมิที่ ๑๖ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานสำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เท่ากับ ร้อยละ ๕.๓๑๔ โดยสำนักงานเขตพระโขนง มีคะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๖.๐๘๗ และสำนักงานเขตบางเขน มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๔.๓๕๑

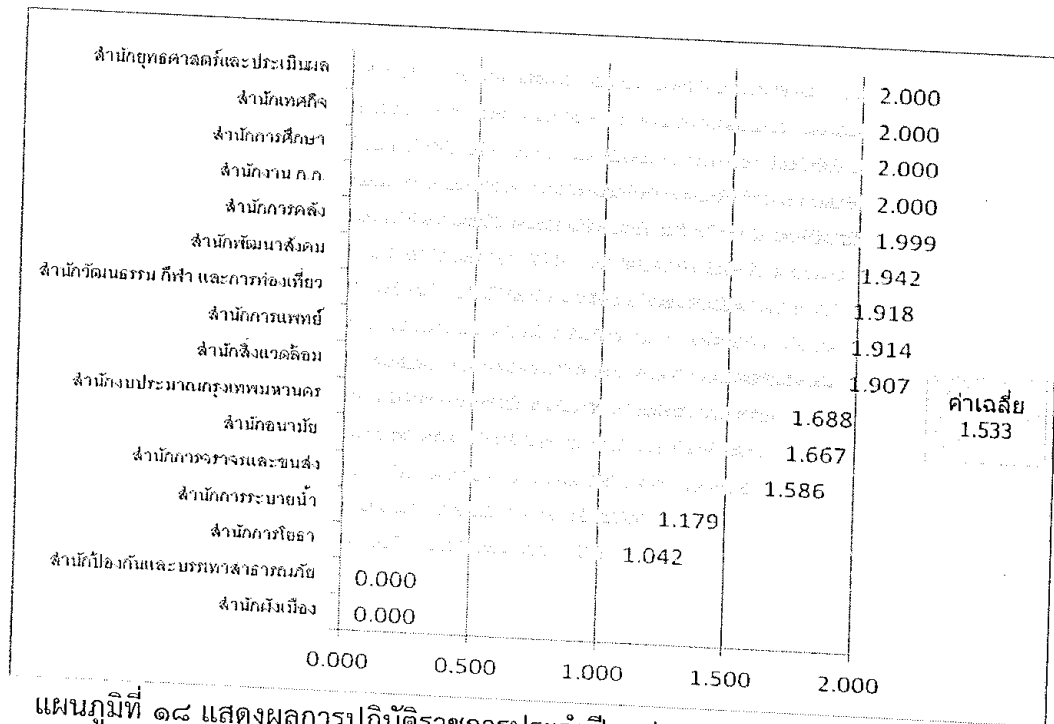
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือปี



แผนภูมิที่ ๑๗ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

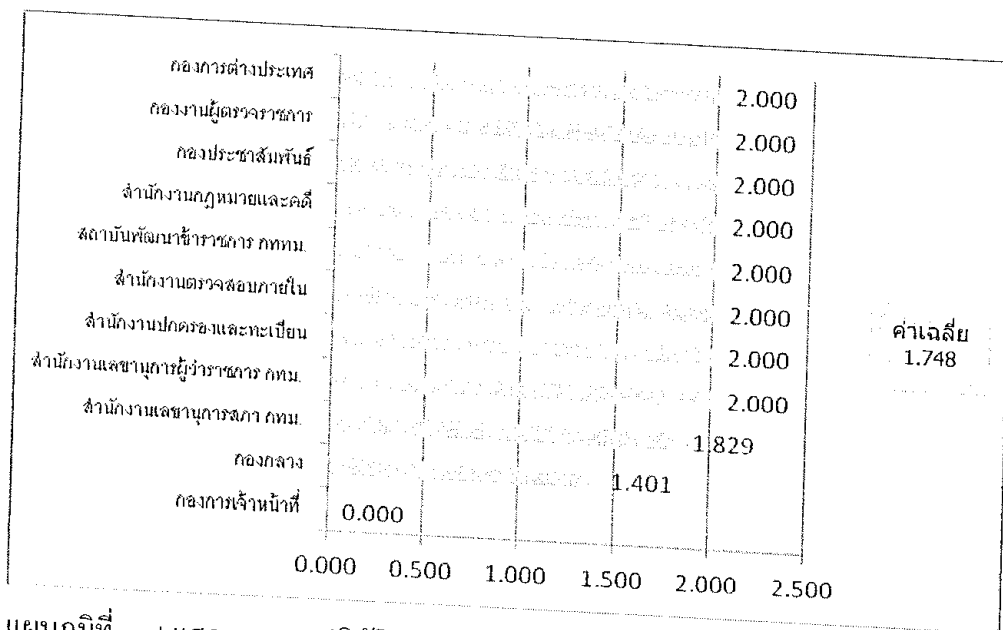
จากแผนภูมิที่ ๑๗ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือปี ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๑.๗๔๘ รองลงมา คือ กลุ่มสำนักงานเขต เท่ากับ ร้อยละ ๑.๗๓๙ และกลุ่มสำนัก เท่ากับร้อยละ ๑.๕๕๓ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือปี จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๘ - ๒๐



แผนภูมิที่ ๑๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามกลุ่มสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๑๘ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือมือปี เท่ากับร้อยละ ๑.๕๓๓ โดยมี ๔ สำนัก ได้คะแนนเต็ม คือ ๑) สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ๒) สำนักเทคนิค ๓) สำนักการศึกษา และ ๔) สำนักงาน ก.ก. โดยมี ๓ สำนัก เป็นหน่วยงานประเภท Staff ยกเว้นสำนักเทคนิค ที่เป็นหน่วยงานประเภท Line & Staff และมีสำนักไม่ได้คะแนนในตัวชี้วัดนี้เลย ๒ สำนัก คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และสำนักผังเมือง ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Line และประเภท Staff ตามลำดับ



แผนภูมิที่ ๑๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามกลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

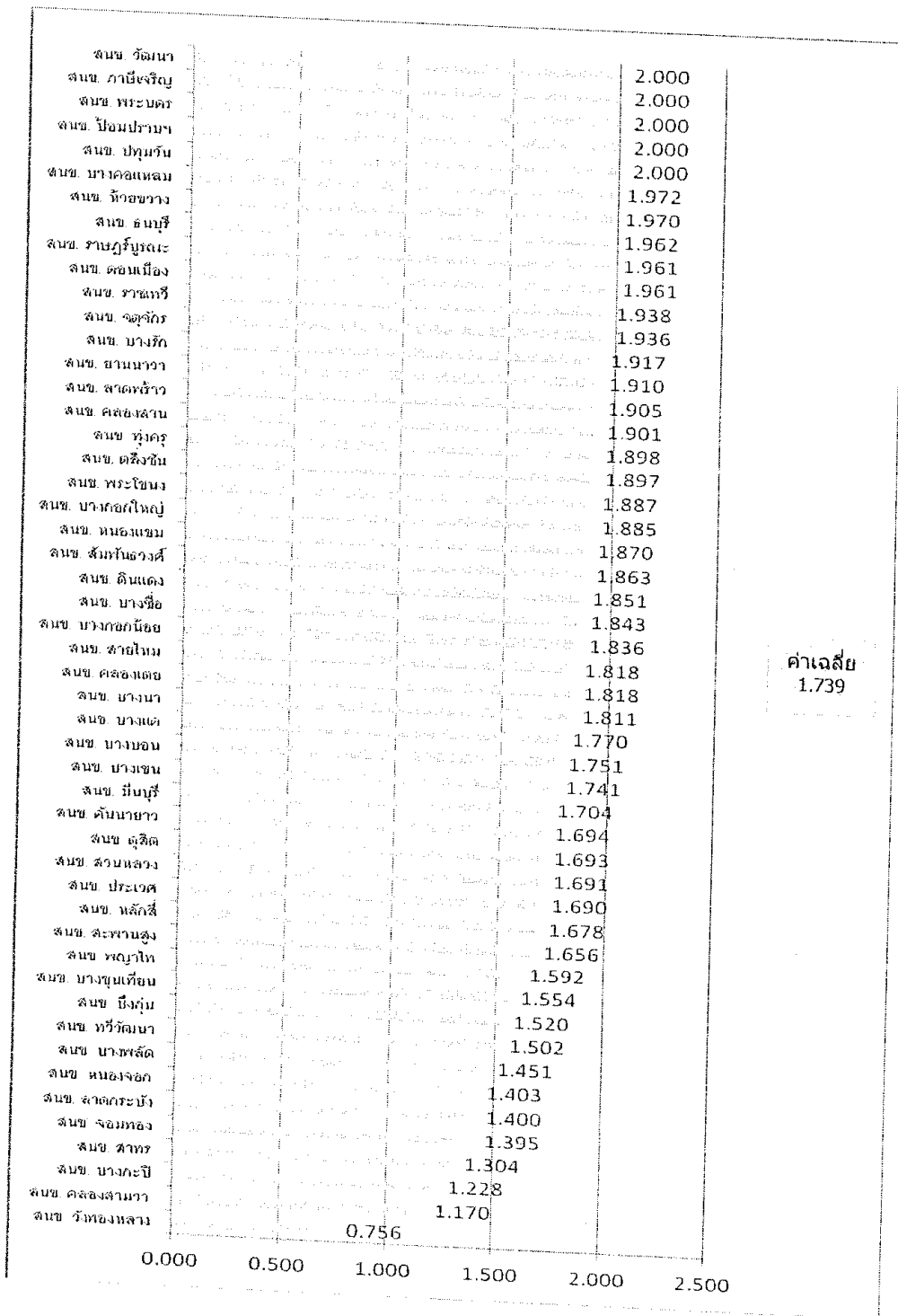
สืบ

- ๓๒ -

จากแผนภูมิที่ ๑๙ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้ เหลื่อมปี เท่ากับร้อยละ ๑.๗๔๘ โดยมี ๘ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งเป็นทั้งหน่วยงานประเภท Staff และประเภท Line & Staff ได้คะแนนเต็ม คือ ๑) กองการต่างประเทศ ๒) กองงานผู้ตรวจราชการ ๓) กองประชาสัมพันธ์ ๔) สำนักงานกฎหมายและคดี ๕) สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ๖) สำนักงานตรวจสอบภายใน ๗) สำนักงานปกครองและทะเบียน และ ๘) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และมีสำนักที่ไม่ได้ คะแนนในตัวชี้วัดนี้เลย ๑ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Staff คือ กองการเจ้าหน้าที่



สืบ



แผนภูมิที่ ๒๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามกลุ่มสำนักงานเขต

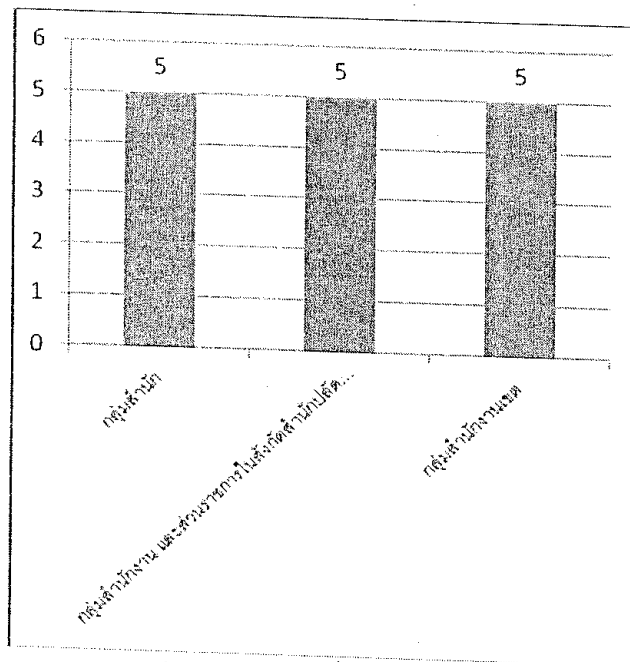
จากแผนภูมิที่ ๒๐ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือปี เท่ากับร้อยละ ๑.๗๓๙ โดยมี ๕ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม คือ ๑) สำนักงานเขตวัฒนา ๒) สำนักงานเขตภาษีเจริญ ๓) สำนักงานเขตพระนคร

๔) สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย และ ๕) สำนักงานเขตปทุมวัน และสำนักงานเขตวังทองหลาง ที่มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๐.๗๕๖

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ คะแนนความสำเร็จในการจัดท่างบการเงิน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดท่างบการเงินทันเวลาและถูกต้อง

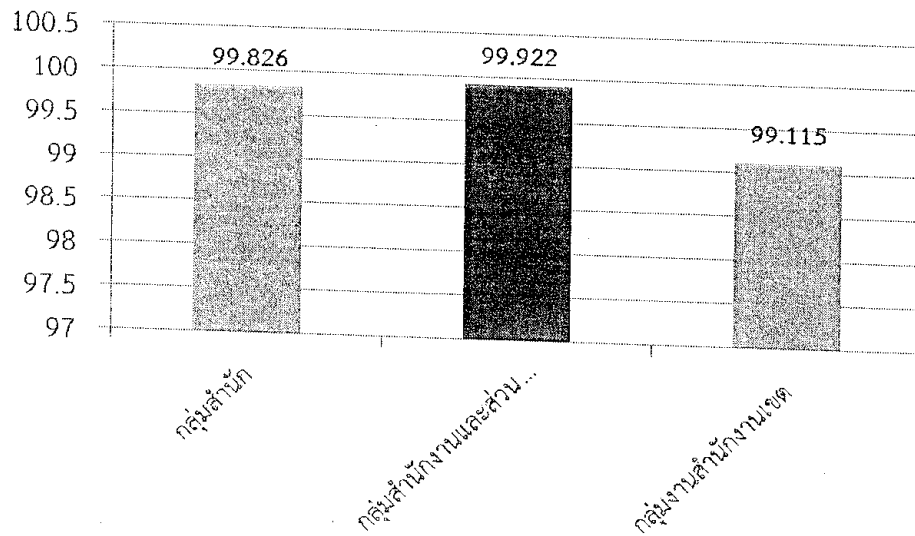
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๘ ทันเวลาและถูกต้อง



แผนภูมิที่ ๒๑ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๒๑ พบว่าในตัวชี้วัดที่ ๒.๒ คะแนนความสำเร็จในการจัดท่างบการเงิน ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดท่างบการเงินทันเวลาและถูกต้อง และตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๘ ทันเวลาและถูกต้อง หน่วยงานมีผลการประเมินผลได้คะแนนเต็มทุกหน่วยงาน

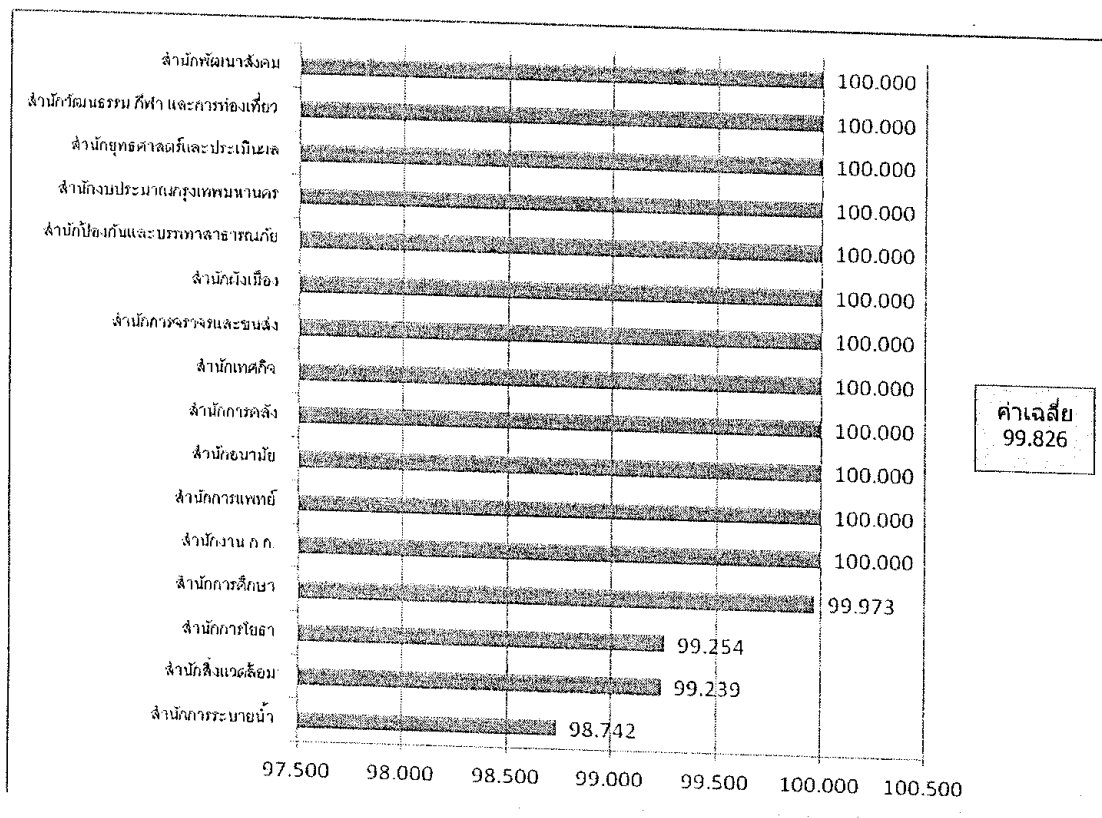
ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน



แผนภูมิที่ ๒๒ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

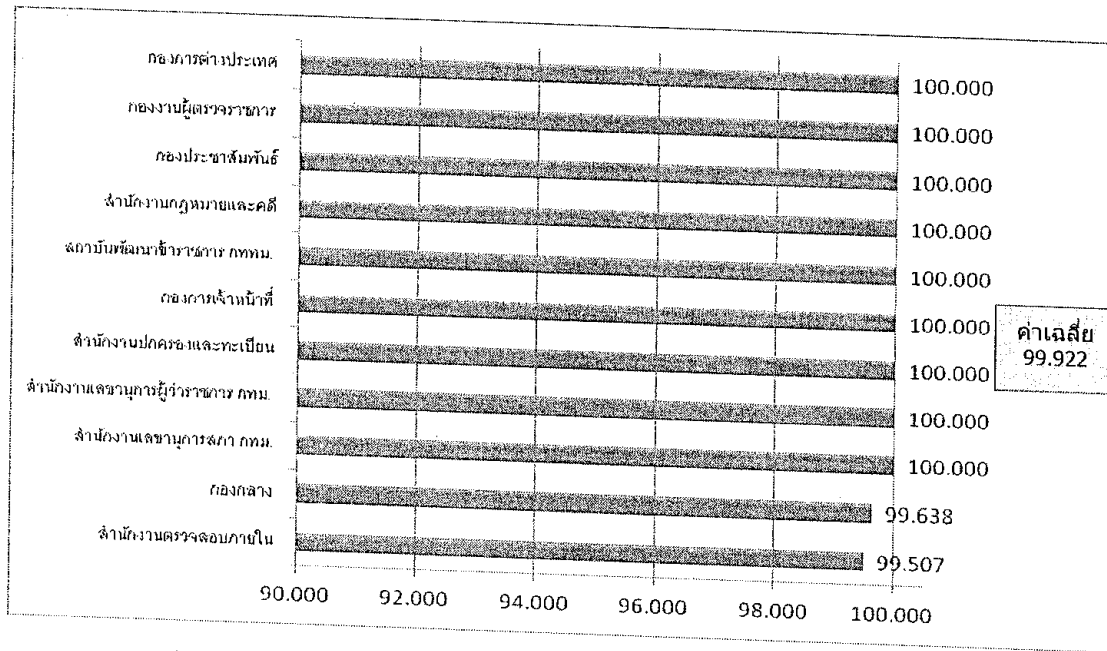
จากแผนภูมิที่ ๒๒ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๙๒๒ คะแนน รองลงมา คือ กลุ่มสำนัก เท่ากับ ๙๙.๘๒๖ คะแนน และกลุ่มสำนักงานเขต เท่ากับ ๙๙.๑๑๕ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๒๓ - ๒๕



แผนภูมิที่ ๒๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามกลุ่มสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๒๓ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เท่ากับ ๙๙.๘๒๖ คะแนน โดยมี ๑๒ สำนัก ซึ่งมีทั้งหน่วยงานประเภท Line ประเภท Staff และประเภท Line & Staff ได้คะแนนเต็ม ส่วนสำนักการระบายน้ำ ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Line & Staff มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๘.๗๔๒ คะแนน



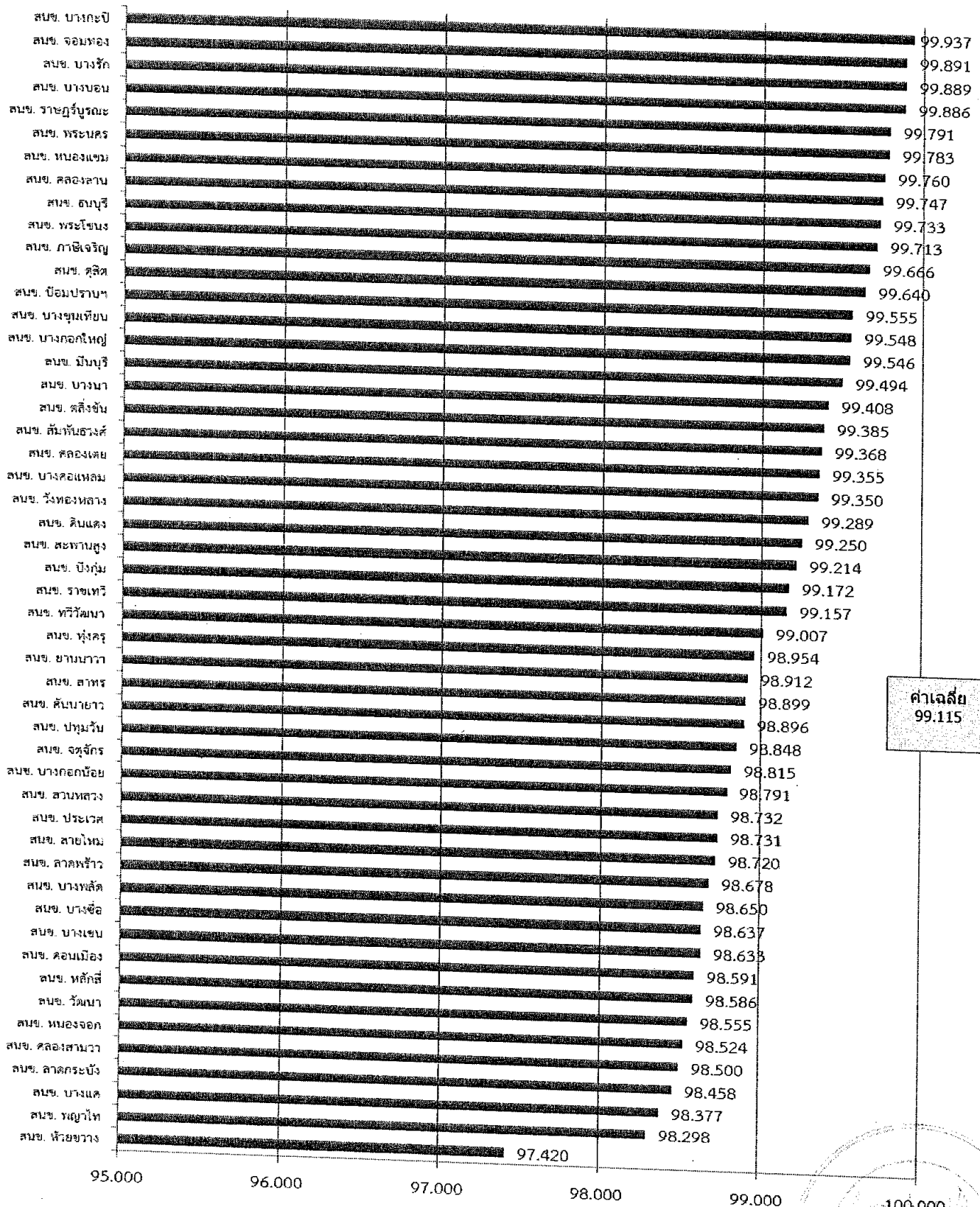
แผนภูมิที่ ๒๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓
จำแนกตามกลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๒๔ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๑ สำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เท่ากับ ๙๙.๙๒๒ คะแนน โดยมี ๙ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งมีทั้งหน่วยงานประเภท Staff และประเภท Line & Staff ได้คะแนนเต็ม ส่วนสำนักงานตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Staff มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๙.๕๐๗ คะแนน

[Signature]

ลับ

- ๓๘ -



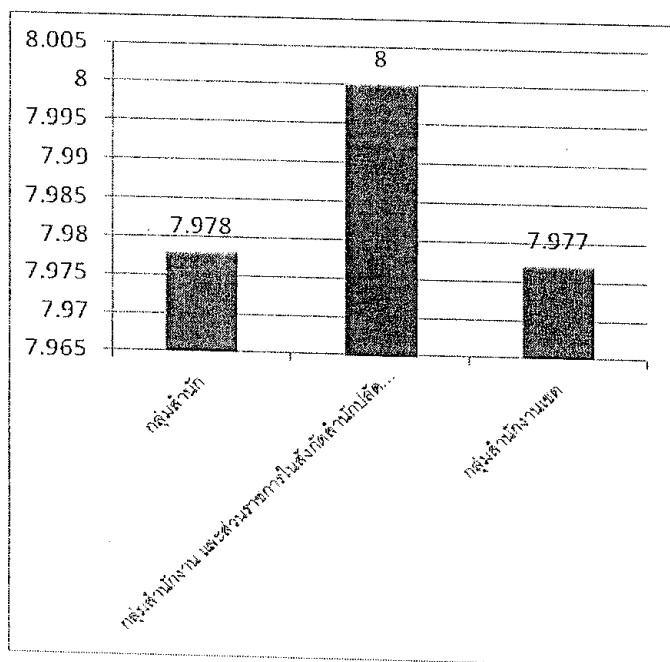
แผนภูมิที่ ๒๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓
จำแนกตามกลุ่มสำนักงานเขต

ลับ

จากแผนภูมิที่ ๒๕ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เท่ากับ ๙๙.๑๑๕ คะแนน โดยสำนักงานเขตบางกะปิ มีคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๙๓๗ คะแนน และสำนักงานเขตห้วยขวาง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๗.๔๒๐ คะแนน

๒.๑.๔ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๓

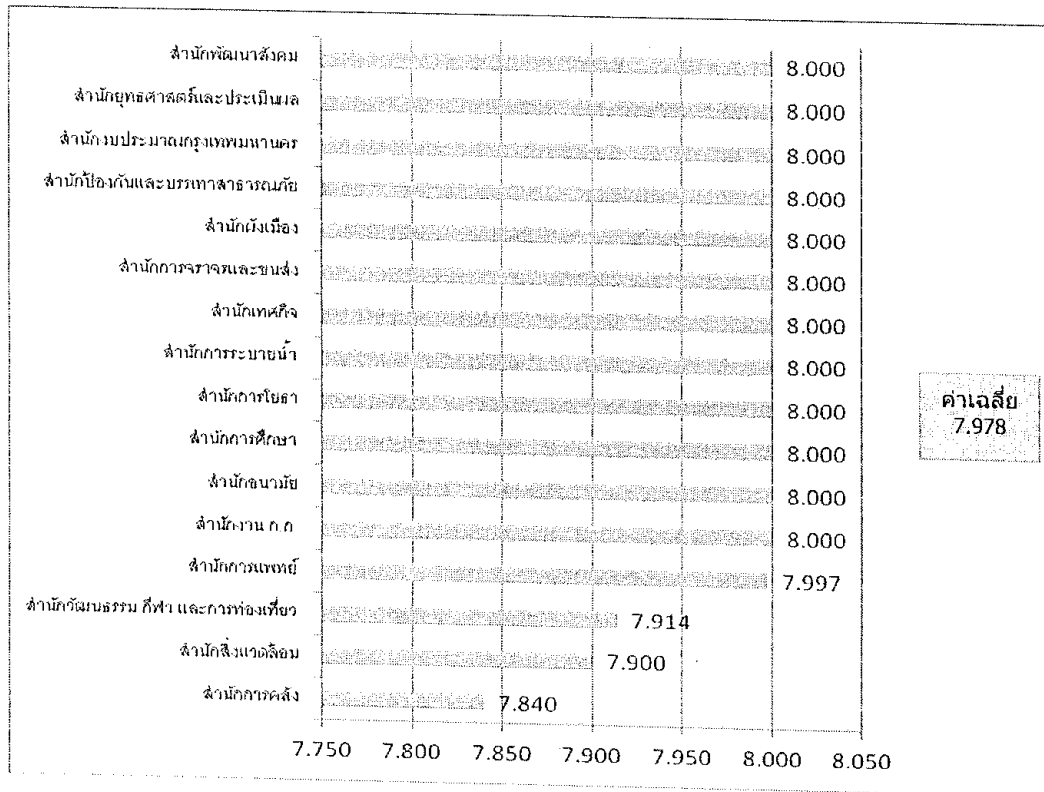
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ



แผนภูมิที่ ๒๖ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

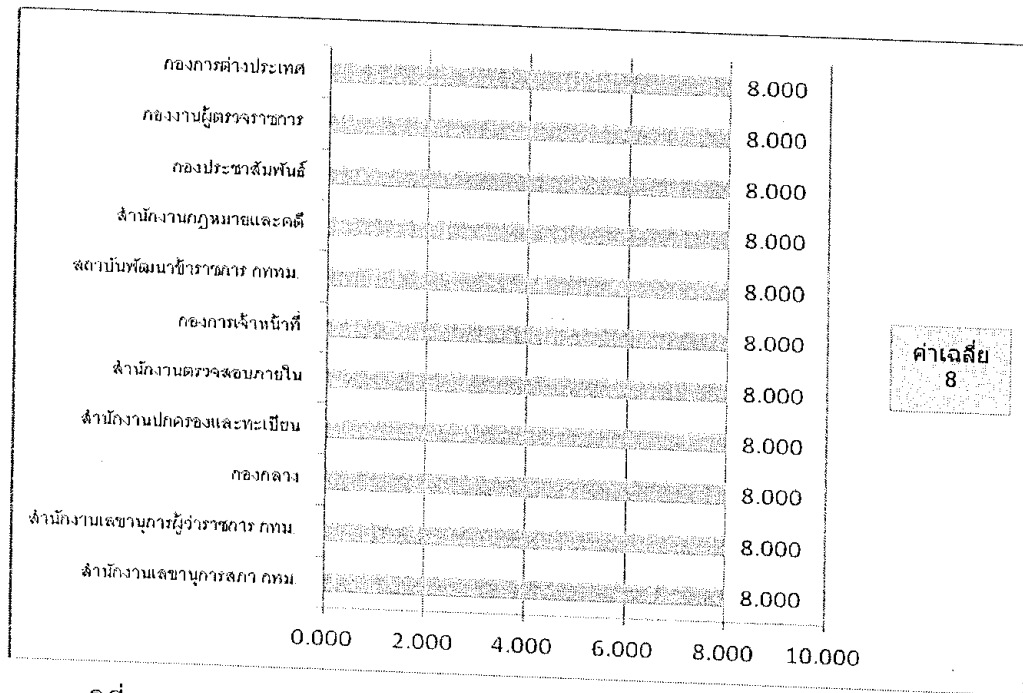
จากแผนภูมิที่ ๒๖ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๘ คะแนน รองลงมา คือ กลุ่มสำนัก เท่ากับ ๗.๙๗๘ คะแนน และกลุ่มสำนักงานเขต เท่ากับ ๗.๙๗๗ คะแนน ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๒๗ - ๒๙



แผนภูมิที่ ๒๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑
จำแนกตามกลุ่มสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๒๗ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ เท่ากับ ๗.๙๗๘ คะแนน โดยมี ๑๒ สำนัก ซึ่งมีทั้งหน่วยงานประเภท Line ประเภท Staff และประเภท Line & Staff ได้รับคะแนนเต็ม ส่วนสำนักการคลัง ซึ่งมีทั้งหน่วยงานประเภท Line & Staff มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๗.๘๔๐ คะแนน



แผนภูมิที่ ๒๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑
จำแนกตามกลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

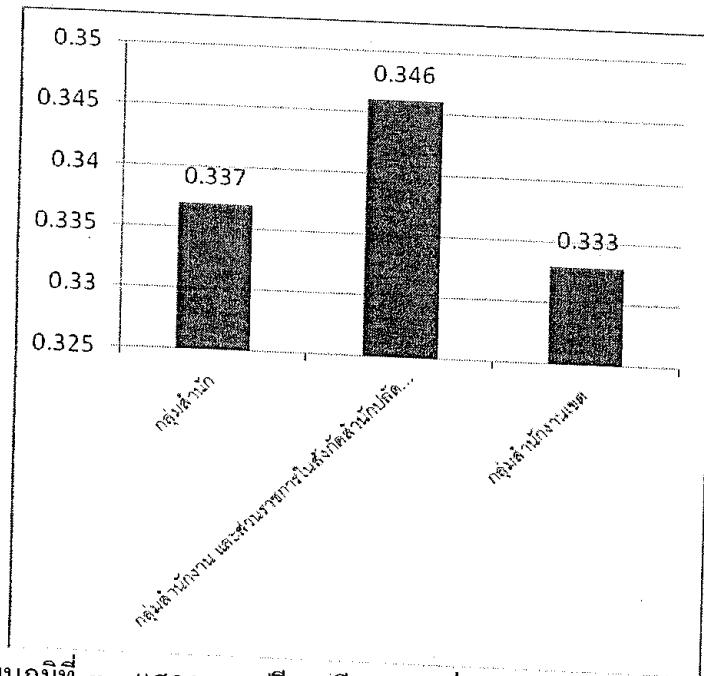
จากแผนภูมิที่ ๒๘ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด
กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๑๑ สำนักงาน และส่วนราชการฯ ได้รับคะแนนเต็มทั้งหมด

ค่าเฉลี่ย
7.977

แผนภูมิที่ ๒๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑
จำแนกตามกลุ่มสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๒๙ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ เท่ากับ ๗.๙๗๗ คะแนน โดยมี ๓๙ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม และสำนักงานเขตบางคอแหลม มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๗.๗๙๓ คะแนน

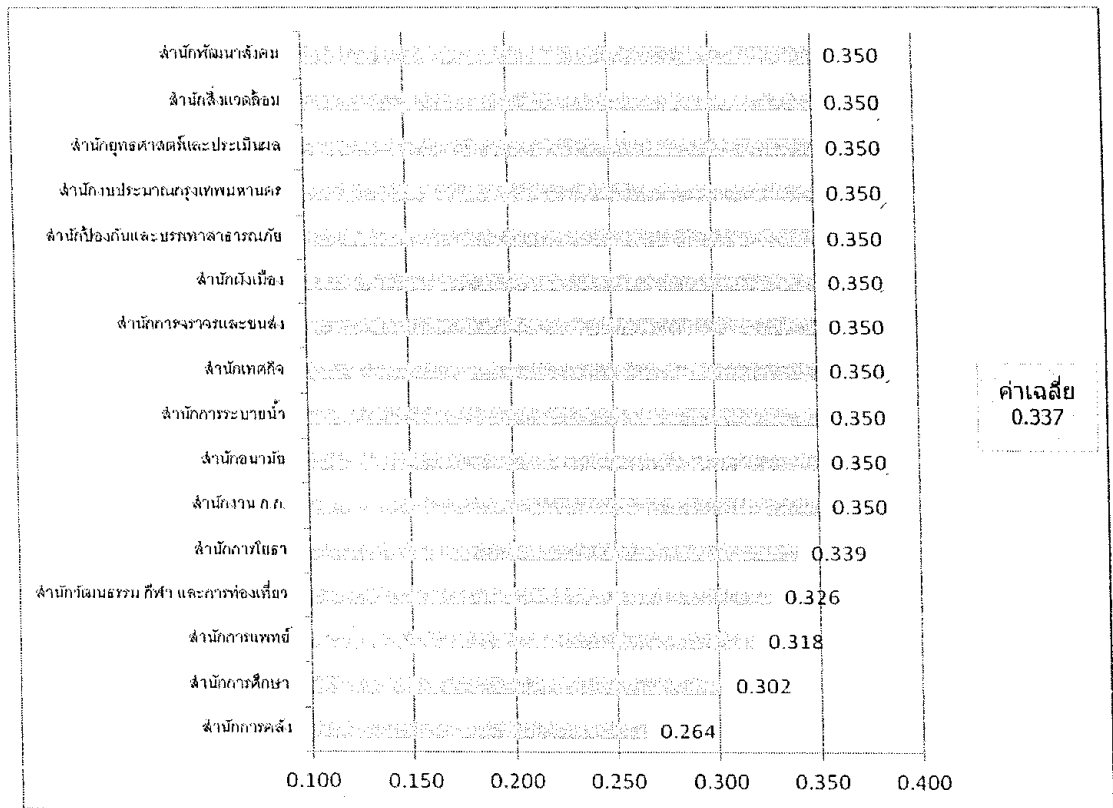
ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)



แผนภูมิที่ ๓๐ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

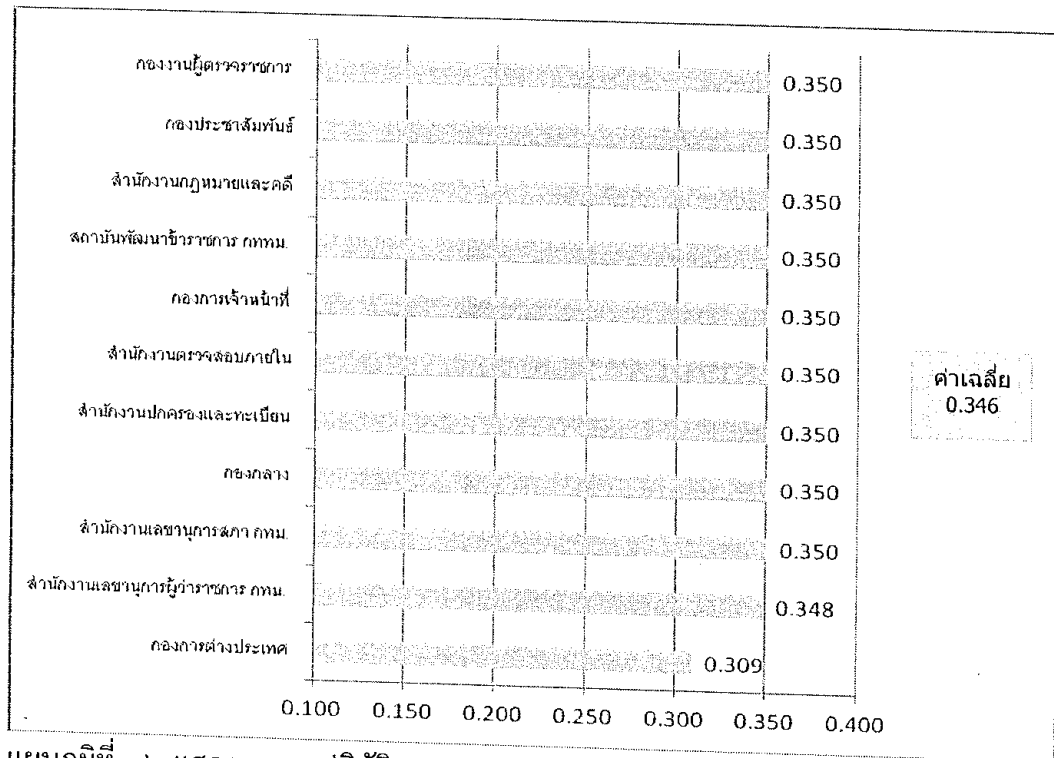
จากแผนภูมิที่ ๓๐ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการจากค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) ของกลุ่มหน่วยงาน ทั้ง ๓ กลุ่ม เนื่องจากตามหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ กำหนดให้หากดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และส่ง โครงการล่าช้า จะถูกหักคะแนนจากน้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัด ดังนั้นจึงพบว่า กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๐.๓๔๖ คะแนน รองลงมา คือ กลุ่มสำนัก เท่ากับ ๐.๓๓๗ คะแนน และกลุ่มสำนักงานเขต เท่ากับ ๐.๓๓๓ คะแนน ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนิน โครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) จากค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๓๑ - ๓๓



แผนภูมิที่ ๓๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒
จำแนกตามกลุ่มสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๓๑ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๐.๓๓๗ คะแนน โดยมี ๑๑ สำนัก ซึ่งมีทั้งหน่วยงานประเภท Line ประเภท Staff และประเภท Line & Staff ได้รับคะแนนเต็ม ส่วนสำนักการคลัง ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Line & Staff มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๐.๒๖๔



แผนภูมิที่ ๓๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒
จำแนกตามกลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๓๒ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๐.๓๔๖ คะแนน โดยมี ๙ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งมีทั้งหน่วยงานประเภท Staff และประเภท Line & Staff ได้รับคะแนนเต็ม ส่วนกองการต่างประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Staff มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๐.๓๐๙ คะแนน

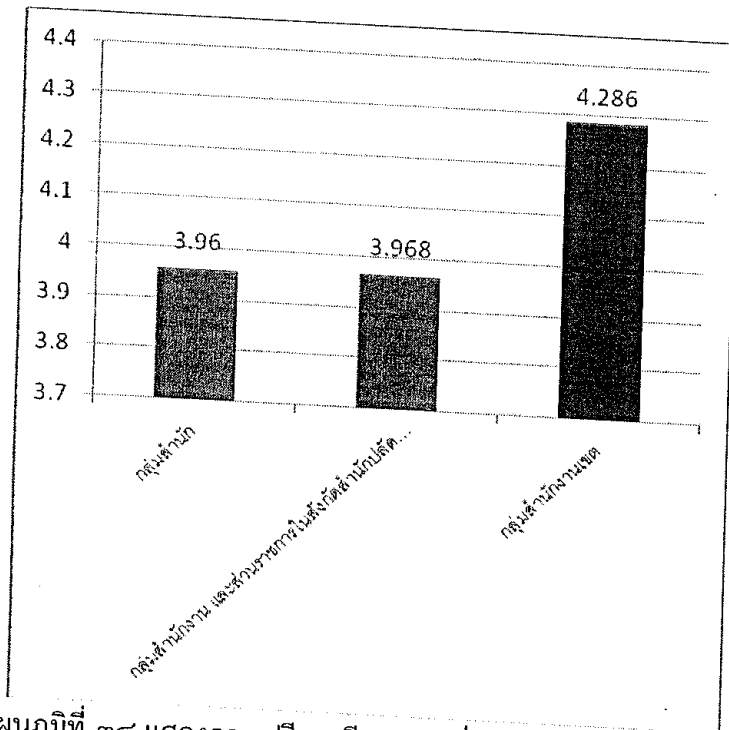
สนข. ห้วยขวาง	0.350
สนข. นนทบุรี	0.350
สนข. สวนหลวง	0.350
สนข. สัมพันธวงศ์	0.350
สนข. สาธิต	0.350
สนข. สาทร	0.350
สนข. สะพานสูง	0.350
สนข. วัฒนา	0.350
สนข. วังทองหลาง	0.350
สนข. ลาดพร้าว	0.350
สนข. ลาดกระบัง	0.350
สนข. ราษฎร์บูรณะ	0.350
สนข. มีนบุรี	0.350
สนข. กาญจนาภิเษก	0.350
สนข. พระนคร	0.350
สนข. พญาไท	0.350
สนข. ป้อมปราบฯ	0.350
สนข. ปทุมวัน	0.350
สนข. บางแค	0.350
สนข. บางพลัด	0.350
สนข. บางบอน	0.350
สนข. บางซื่อ	0.350
สนข. บางเขน	0.350
สนข. บางขุนเทียน	0.350
สนข. บางกอกใหญ่	0.350
สนข. บางกะปิ	0.350
สนข. ธนบุรี	0.350
สนข. ทุ่งครุ	0.350
สนข. ดุสิต	0.350
สนข. ดินแดง	0.350
สนข. คอนแวนต์	0.350
สนข. จันทวงศ์	0.350
สนข. เติมนายาว	0.350
สนข. คลองเตย	0.350
สนข. คลองสาน	0.350
สนข. บางรัก	0.350
สนข. ดลสังข์	0.349
สนข. หมอชิต	0.341
สนข. ประเวศ	0.335
สนข. คลองสามวา	0.328
สนข. ปทุมวัน	0.324
สนข. บางนา	0.319
สนข. บางคอแหลม	0.309
สนข. จตุจักร	0.308
สนข. บางกอกน้อย	0.307
สนข. ทวีวัฒนา	0.288
สนข. หนองจอก	0.284
สนข. พระโขนง	0.264
สนข. หลักสี่	0.248
สนข. รามเทวี	0.248
	0.156
	0.000 0.050 0.100 0.150 0.200 0.250 0.300 0.350 0.400

ค่าเฉลี่ย
0.333

แผนภูมิที่ ๓๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓๒
จำแนกตามกลุ่มสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๓๓ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๐.๓๓๓ คะแนน โดยมี ๓๕ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม และสำนักงานเขตราชเทวี มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๐.๑๕๖ คะแนน

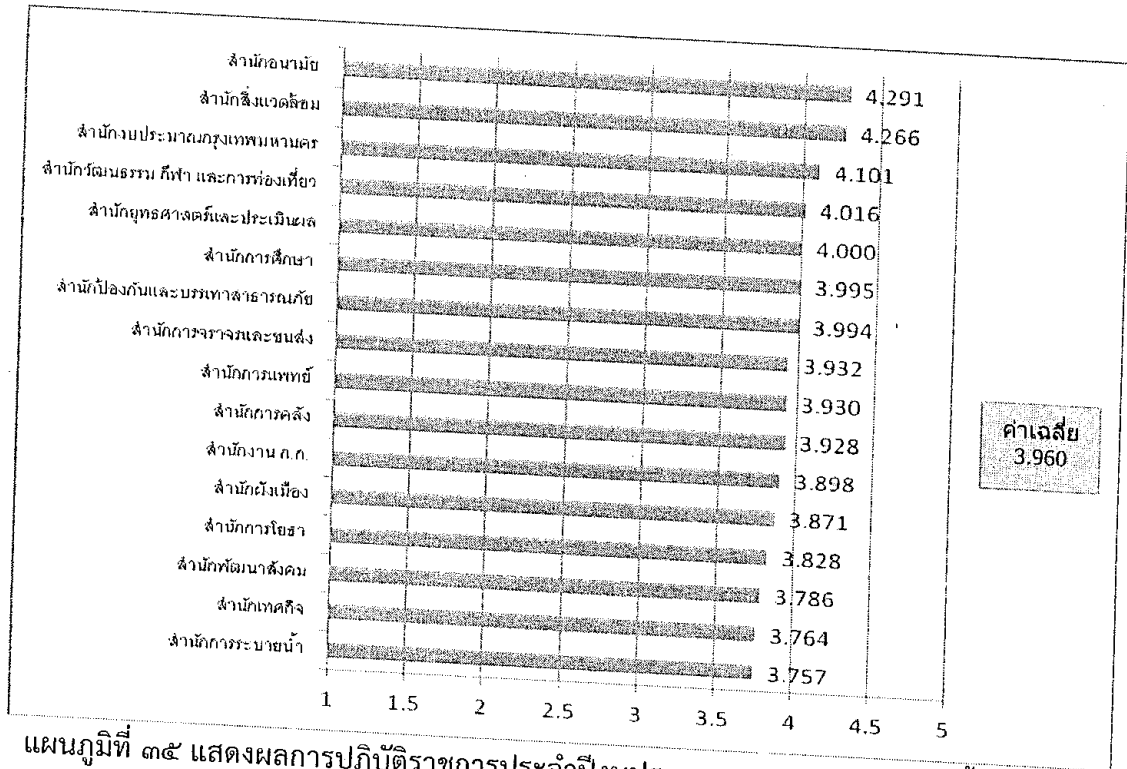
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ



แผนภูมิที่ ๓๔ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

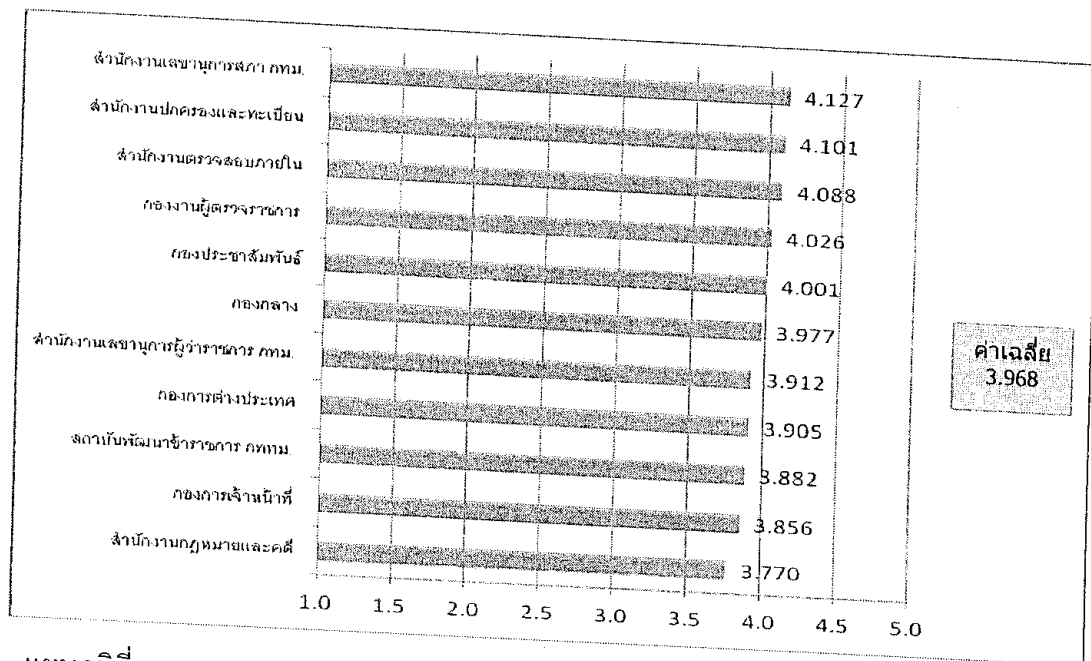
จากแผนภูมิที่ ๓๔ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๔.๒๘๖ คะแนน รองลงมา คือ กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ๓.๙๖๘ คะแนน และกลุ่มสำนัก เท่ากับ ๓.๙๖๐ คะแนน ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๓๕ - ๓๗



แผนภูมิที่ ๓๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓
จำแนกตามกลุ่มสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๓๕ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๓.๙๖๐ คะแนน โดยสำนักอนามัย ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Line & Staff มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๔.๒๙๑ คะแนน และสำนักการระบายน้ำ ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Line & Staff เช่นกัน ที่มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๓.๗๕๗ คะแนน



แผนภูมิที่ ๓๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓
จำแนกตามกลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ฉบับ

- ๔๙ -

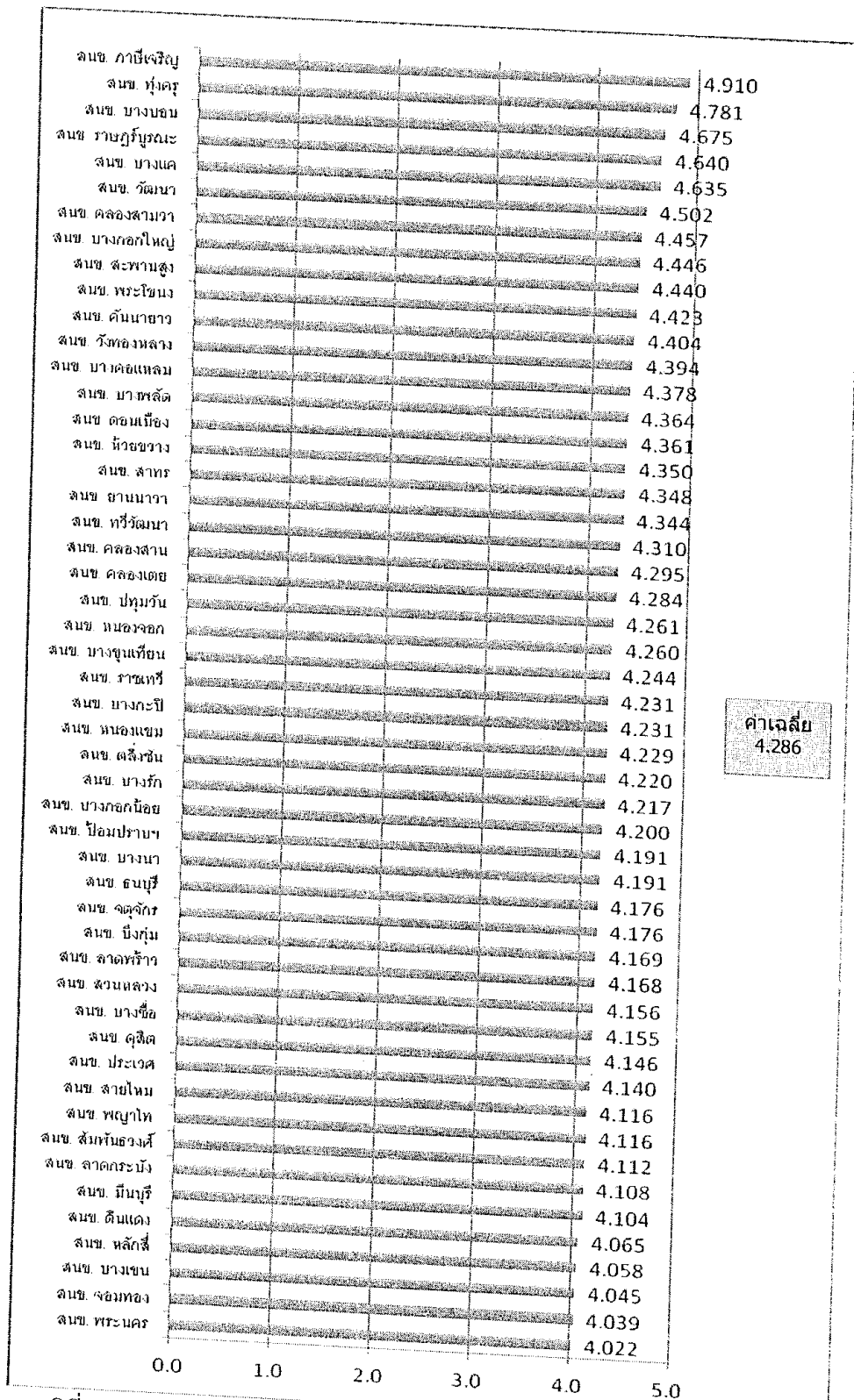
จากแผนภูมิที่ ๓๖ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนัก
ปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับ
ความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๓.๙๖๘ คะแนน โดยสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Staff มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๔.๑๒๗ คะแนน และสำนักงานกฎหมายและคดี
ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Staff เช่นกัน ที่มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๓.๗๗๐ คะแนน



ฉบับ

ลับ

- ๕๐ -

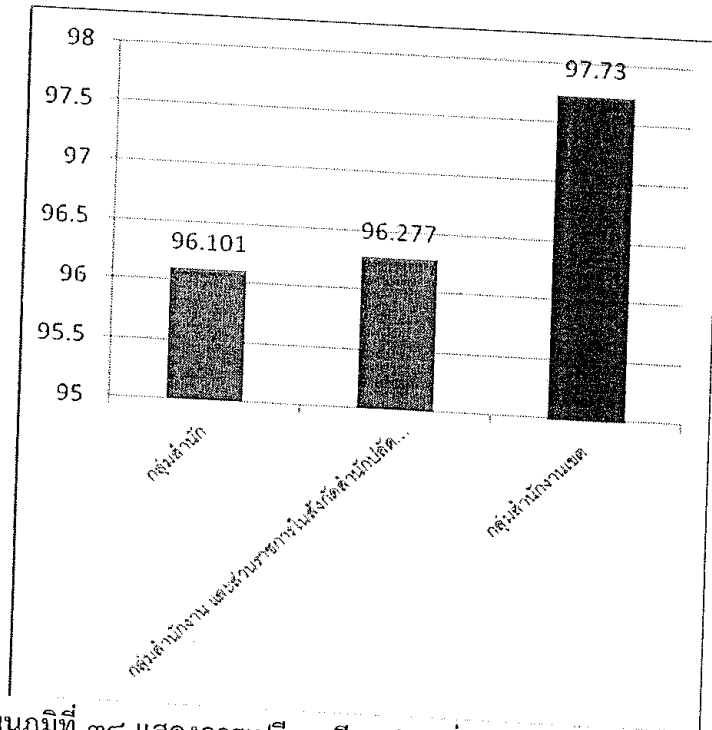


แผนภูมิที่ ๓๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓
จำแนกตามกลุ่มสำนักงานเขต

ลับ

จากแผนภูมิที่ ๓๗ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๔.๒๘๖ คะแนน โดยสำนักงานเขตภาษีเจริญ มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๔.๕๑๐ คะแนน และสำนักงานเขตพระนคร มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๐๒๒ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน



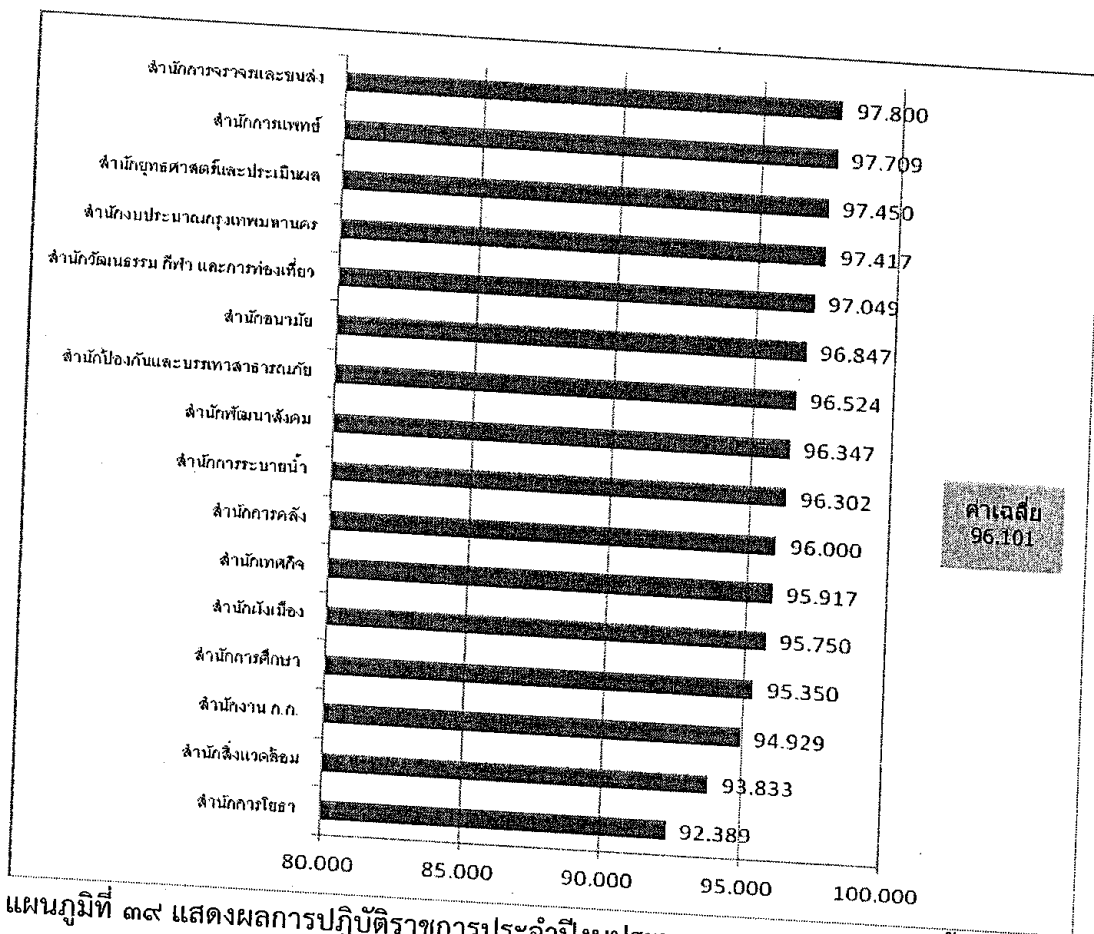
แผนภูมิที่ ๓๘ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๔ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๓๘ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๙๗.๗๓๐ คะแนน รองลงมา คือ กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ๙๖.๒๗๗ คะแนน และกลุ่มสำนัก เท่ากับ ๙๖.๑๐๑ คะแนน ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ตั้งแผนภูมิที่ ๓๙ - ๔๑

ฉบับ

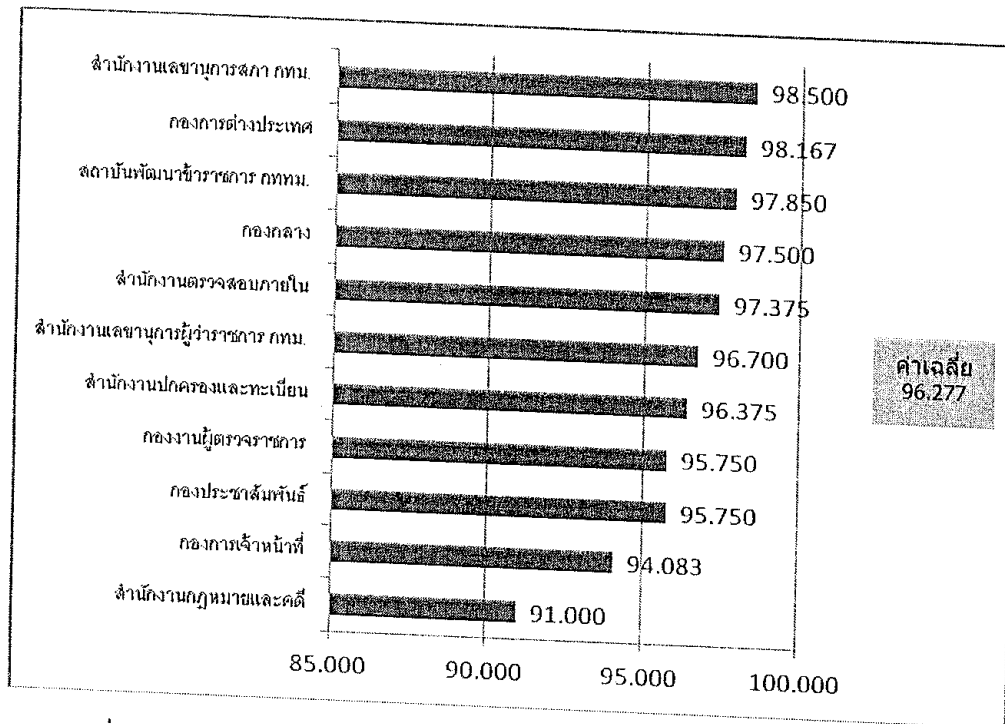
- ๕๒ -



แผนภูมิที่ ๓๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๔ จำแนกตามกลุ่มสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๓๙ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ ๙๖.๑๐๑ คะแนน โดยสำนักการจราจรและขนส่ง ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Line & Staff มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๙๗.๘๐๐ คะแนน และสำนักการโยธา ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Line & Staff เช่นกัน ที่มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๒.๓๘๙ คะแนน

ฉบับ

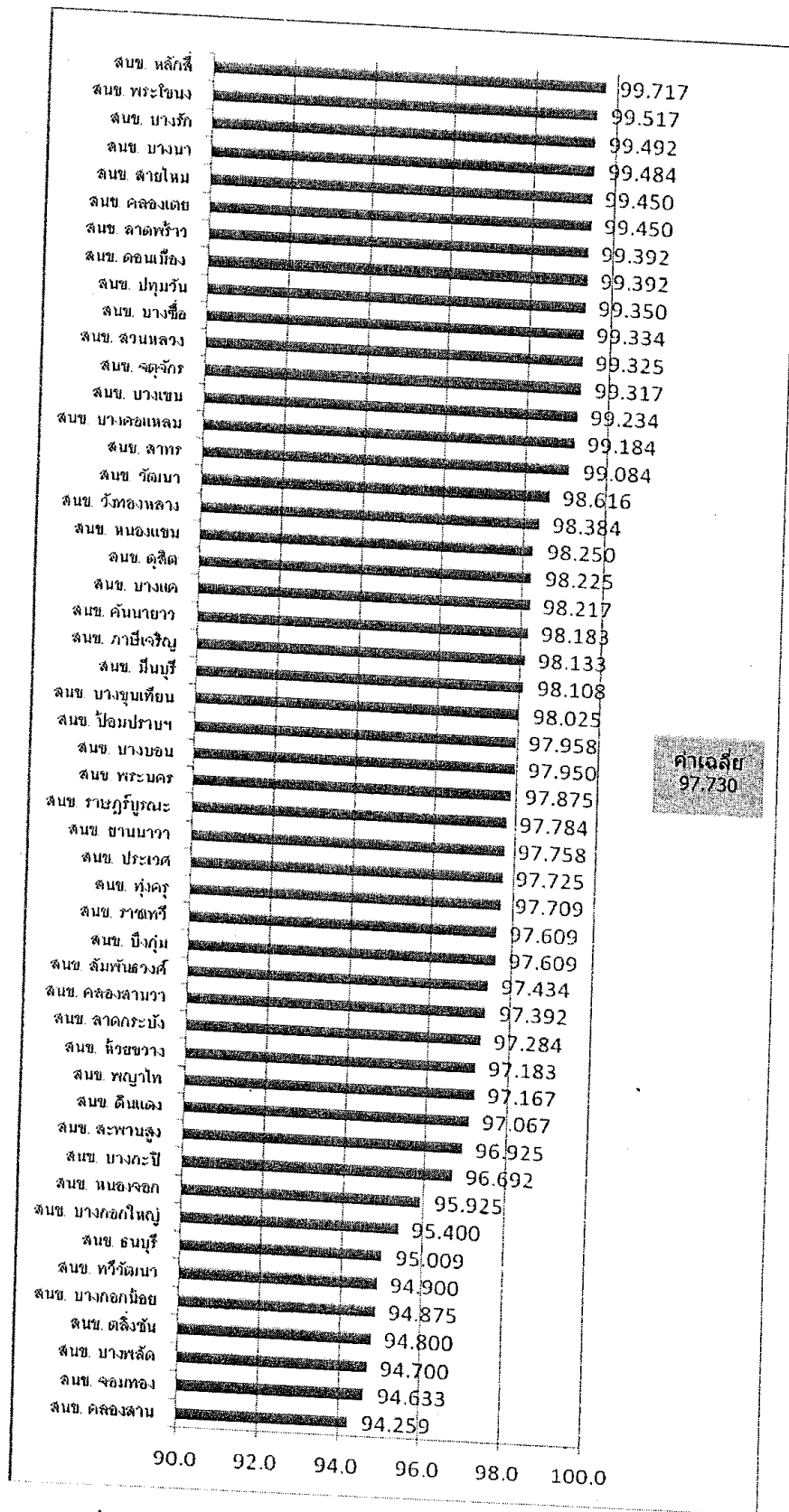


แผนภูมิที่ ๔๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๔
จำแนกตามกลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๔๐ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก และส่วนราชการในสังกัดสำนัก
ปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จ
ของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ ๙๖.๒๗๗ คะแนน โดยสำนักงานเลขานุการ
สภากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Staff มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๙๘.๕๐๐ คะแนน และสำนักงาน
กฎหมายและคดี ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Staff เช่นกัน ที่มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๑ คะแนน

ลับ

- ๕๕ -



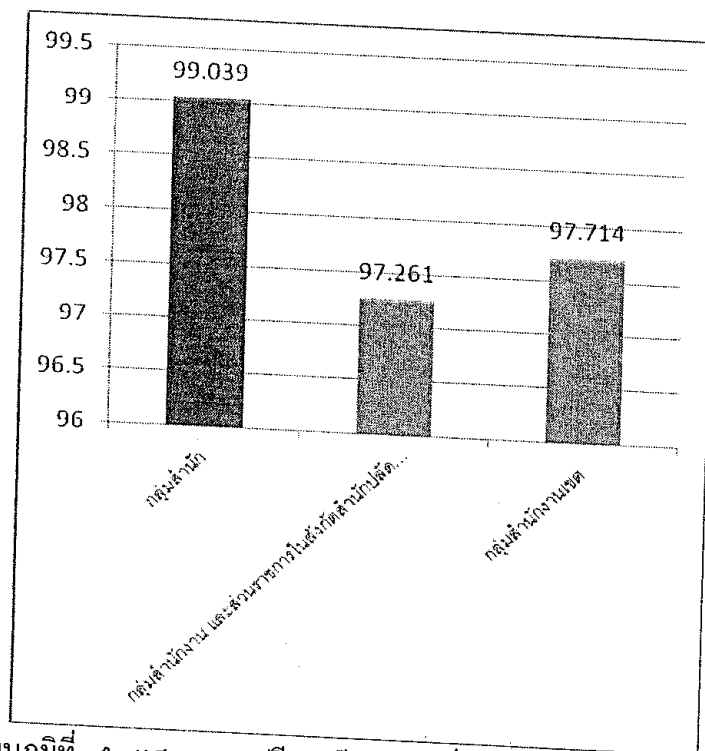
แผนภูมิที่ ๔๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๔
จำแนกตามกลุ่มสำนักงานเขต

ลับ

จากแผนภูมิที่ ๔๑ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ ๙๗.๗๓๐ คะแนน โดยสำนักงานเขตหลักสี่ มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๙๙.๗๑๗ คะแนน และสำนักงานเขตคลองสาน มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๔.๒๕๙ คะแนน

๒.๑.๕ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๔

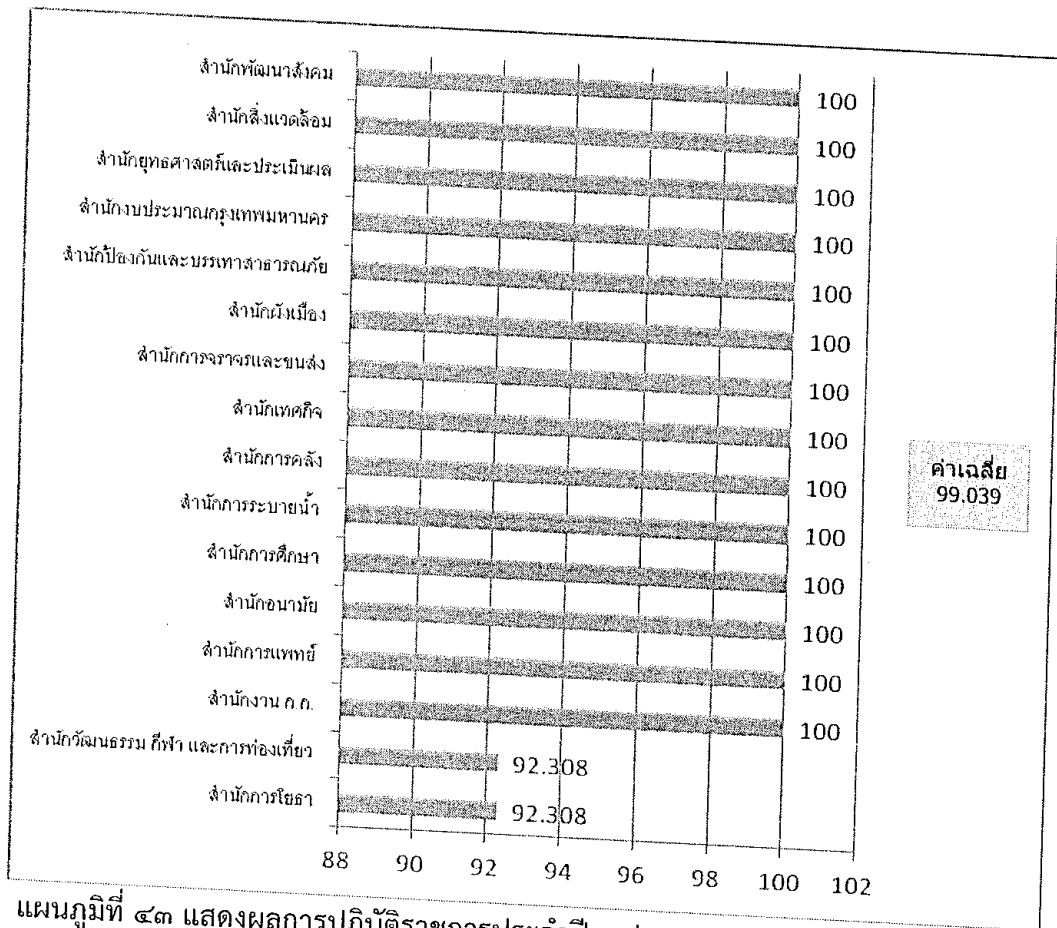
ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของ กรุงเทพมหานคร .



แผนภูมิที่ ๔๒ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๔ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๔๒ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มสำนัก มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๙.๐๓๙ รองลงมา คือ กลุ่มสำนักงานเขต เท่ากับ ๙๗.๗๑๔ คะแนน และกลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ๙๗.๒๑๖ คะแนน ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มสำนัก (๒) กลุ่มสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ (๓) กลุ่มสำนักงานเขต ได้ตั้งแผนภูมิที่ ๔๓ - ๔๕

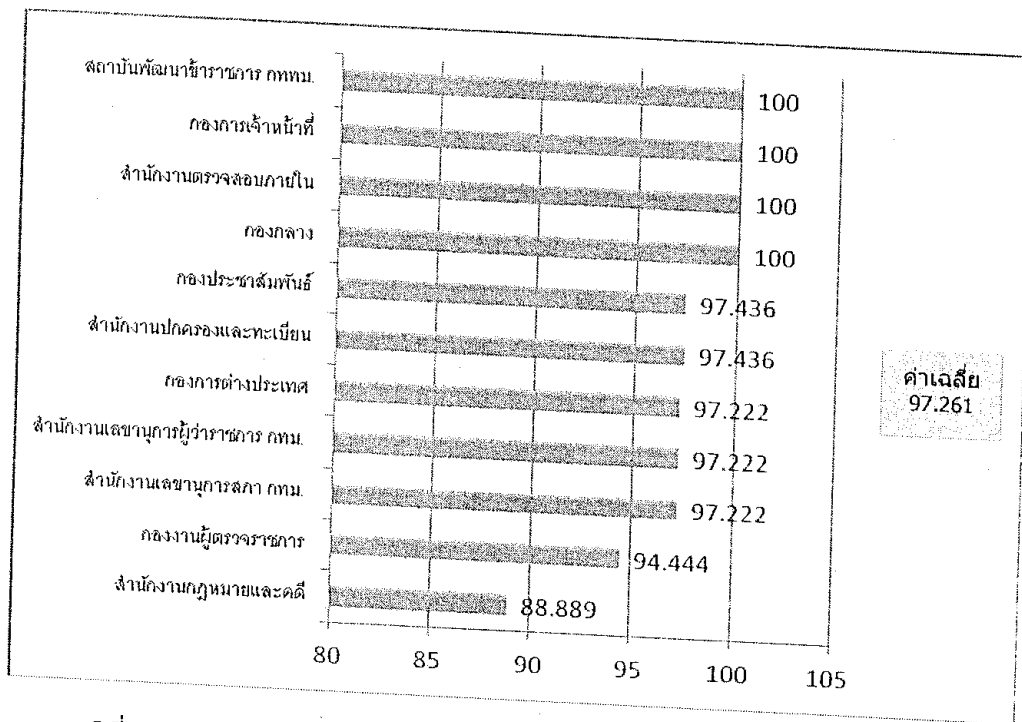


แผนภูมิที่ ๔๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๔ จำแนกตามกลุ่มสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๔๓ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ ๙๙.๐๓๙ โดยมีสำนัก จำนวน ๑๔ สำนัก ซึ่งมีทั้งหน่วยงานประเภท Line ประเภท Staff และประเภท Line & Staff ได้คะแนนเต็ม ส่วนสำนักการโยธา และสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Line & Staff มีคะแนนต่ำที่สุดเท่ากัน เท่ากับร้อยละ ๙๒.๓๐๘

ลับ

- ๕๗ -



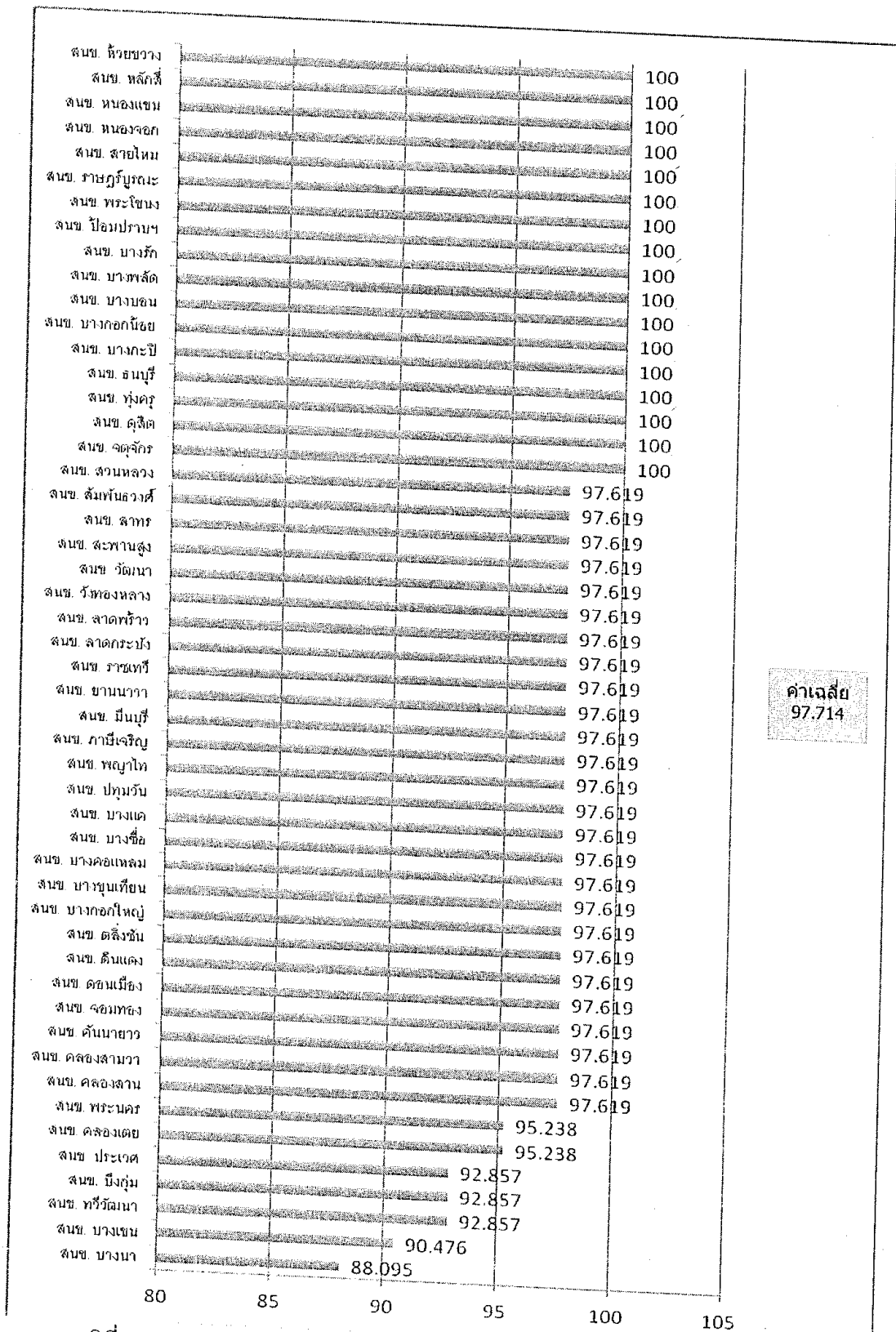
แผนภูมิที่ ๔๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๔
จำแนกตามกลุ่มสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๔๔ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนัก
ปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของ
ผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ ๙๗.๒๖๑
โดยมีสำนักงาน/ส่วนราชการฯ จำนวน ๔ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งมีทั้งหน่วยงานประเภท Staff และ
ประเภท Line & Staff ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานกฎหมายและคดี ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Staff
มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๘๘.๘๘๙

ลับ

สืบ

- ๕๘ -



แผนภูมิที่ ๔๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๔
จำแนกตามกลุ่มสำนักงานเขต

สืบ

ลับ

- ๕๙ -

จากแผนภูมิที่ ๕๕ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของ กรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ ๙๗.๗๑๔ โดยมีสำนักงานเขต จำนวน ๑๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตบางนา มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๘๘.๐๙๕



ลับ

๒.๒ การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการจำแนกตามประเภทหน่วยงาน

การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จะพิจารณาเปรียบเทียบตามประเภทหน่วยงาน ๓ ประเภท โดยแยกเปรียบเทียบกลุ่มสำนักงานเขต อีก ๑ กลุ่ม ได้แก่

- ๑) หน่วยงานหลัก (Line) มี ๒ สำนัก
- ๒) หน่วยงานสนับสนุน (Staff) มี ๑๓ สำนัก/สำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- ๓) หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผสมผสานทั้ง ๒ ลักษณะ (Line & Staff) มี ๑๒ สำนัก และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- ๔) สำนักงานเขต ๕๐ เขต

รายละเอียดดังตารางที่ ๙

ตารางที่ ๙ แสดงการประเภทหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

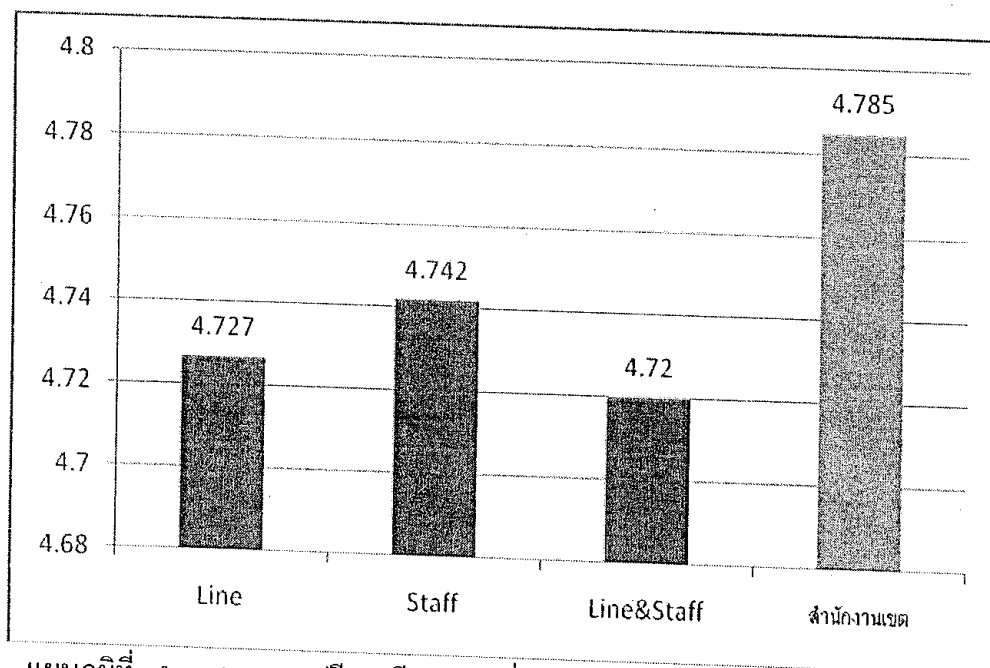
(๑) หน่วยงานหลัก (Line)	(๒) หน่วยงานสนับสนุน (Staff)	(๓) หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ผสมผสานทั้ง ๒ ลักษณะ (Line & Staff)	(๔) กลุ่มสำนักงานเขต
๑. สำนักการแพทย์ ๒. สำนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑. สำนักงานตรวจสอบภายใน ๒. สำนักงานกฎหมายและคดี ๓. กองกลาง ๔. กองการเจ้าหน้าที่ ๕. กองงานผู้ตรวจราชการ ๖. กองการต่างประเทศ ๗. สำนักงานเลขานุการสภา กรุงเทพมหานคร ๘. สำนักงานเลขานุการผู้ว่า ราชการกรุงเทพมหานคร ๙. สำนักงาน ก.ก. ๑๐. สำนักการศึกษา ๑๑. สำนักผังเมือง ๑๒. สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ๑๓. สำนักยุทธศาสตร์และ ประเมินผล	๑. สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ๒. สำนักงานปกครองและ ทะเบียน ๓. กองประชาสัมพันธ์ ๔. สำนักอนามัย ๕. สำนักการโยธา ๖. สำนักการระบายน้ำ ๗. สำนักการคลัง ๘. สำนักเทศกิจ ๙. สำนักการจราจรและขนส่ง ๑๐. สำนักสิ่งแวดล้อม ๑๑. สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ๑๒. สำนักพัฒนาสังคม	๕๐ สำนักงานเขต

ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ลับ

- ๖๑ -

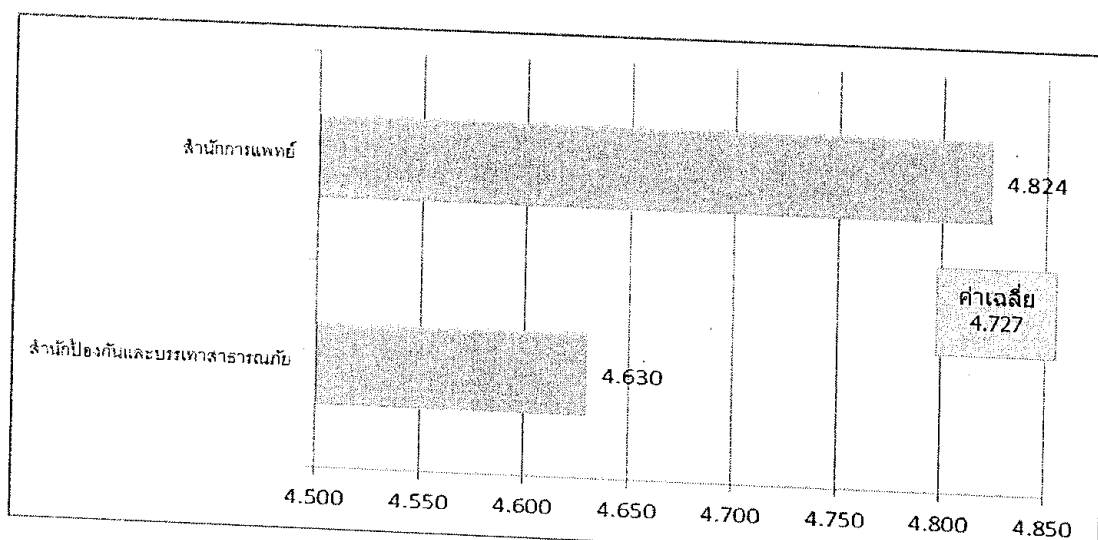
๒.๒.๑ การเปรียบเทียบคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวม



แผนภูมิที่ ๔๖ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวม
จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๔๖ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวมของประเภทหน่วยงานทั้ง ๔ ประเภท พบว่า ประเภทสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๔.๗๘๕ คะแนน รองลงมา ได้แก่ ประเภท Staff เท่ากับ ๔.๗๔๒ คะแนน ประเภท Line เท่ากับ ๔.๗๒๗ และประเภท Line & Staff เท่ากับ ๔.๗๒๐ คะแนน ตามลำดับ

ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมเป็นรายหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ได้ดังแผนภูมิที่ ๔๗ - ๕๐



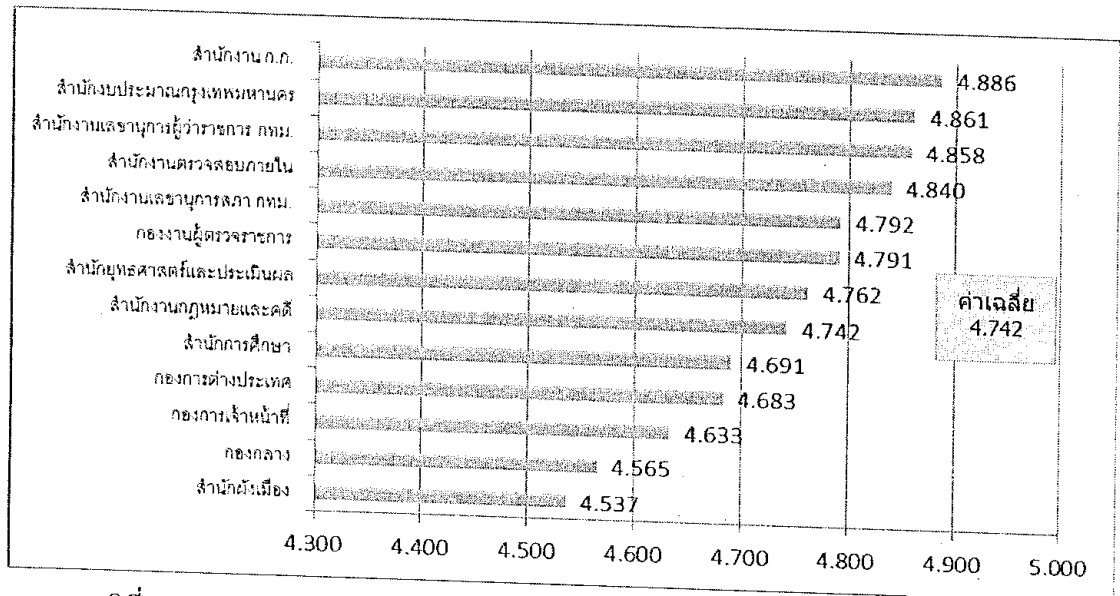
แผนภูมิที่ ๔๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในภาพรวม
จำแนกตามหน่วยงานประเภท Line

ลับ

ลับ

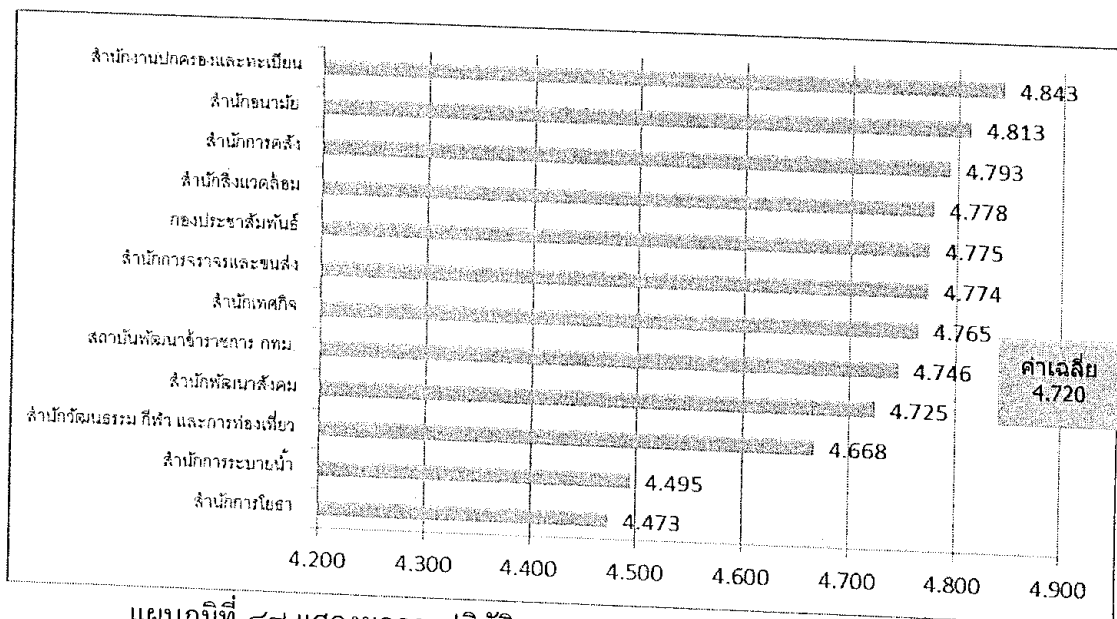
- ๖๒ -

จากแผนภูมิที่ ๔๗ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line จำนวน ๒ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๒๗ โดยสำนักงานแพทย์ มีผลคะแนนมากกว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีคะแนนเท่ากับ ๔.๘๒๔ และ ๔.๖๓๐ ตามลำดับ



แผนภูมิที่ ๔๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในภาพรวม
จำแนกตามหน่วยงานประเภท Staff

จากแผนภูมิที่ ๔๘ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Staff จำนวน ๑๓ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๔๑ โดยสำนักงาน ก.ก. มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๘๘๖ และสำนักผังเมือง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๕๓๗



แผนภูมิที่ ๔๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในภาพรวม
จำแนกตามหน่วยงานประเภท Line & Staff

ลับ

สืบ

- ๖๓ -

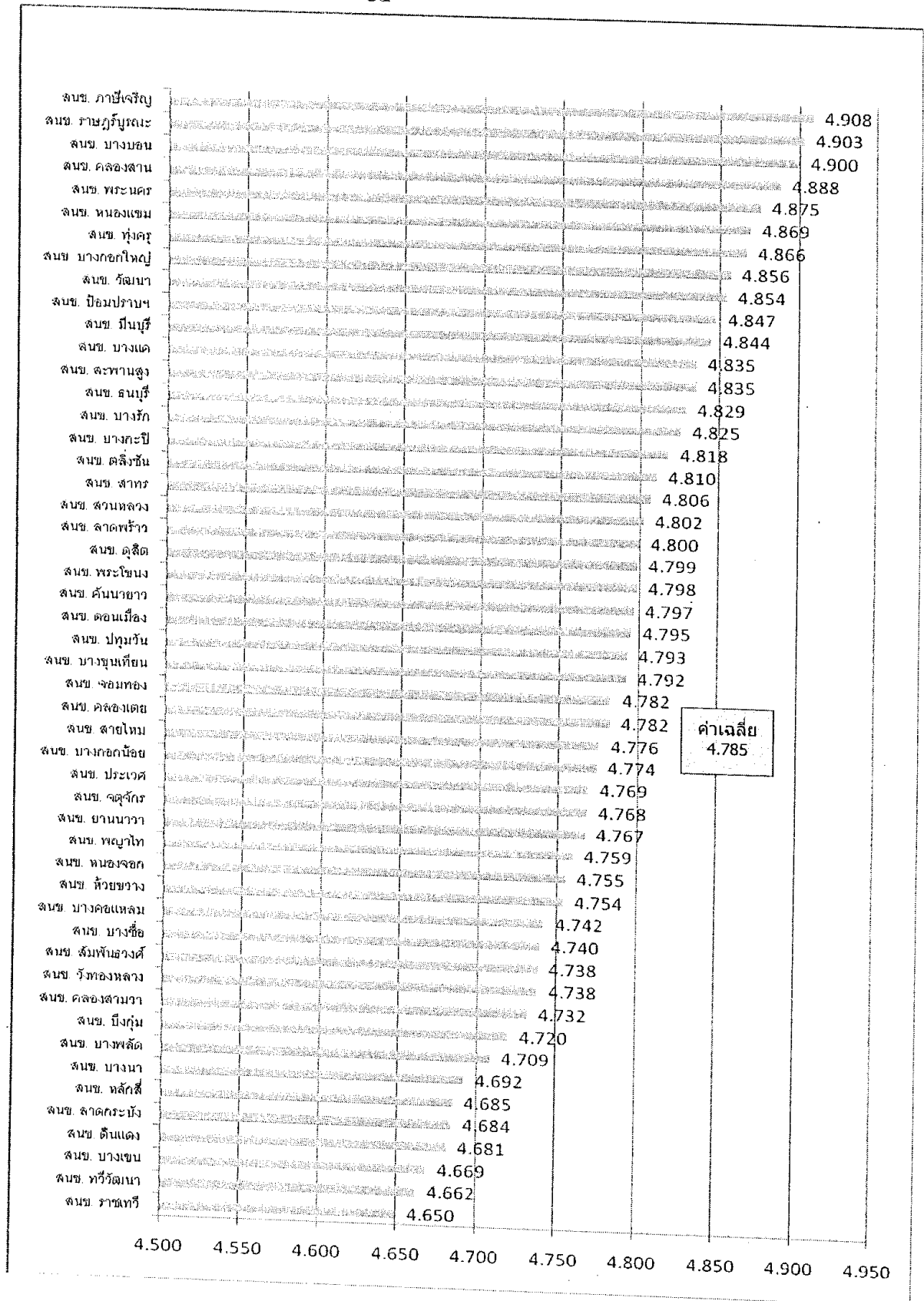
จากแผนภูมิที่ ๔๙ พบว่า กลุ่มหน่วยงานหน่วยงานประเภท Line & Staff จำนวน ๑๒ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๒๐ โดยสำนักงานปกครองและทะเบียน มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๘๔๓ และสำนักงานการโยธา มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๔๗๓



สืบ

ชัย

- ๖๔ -



แผนภูมิที่ ๔๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในภาพรวม
 จำแนกตามสำนักงานเขต

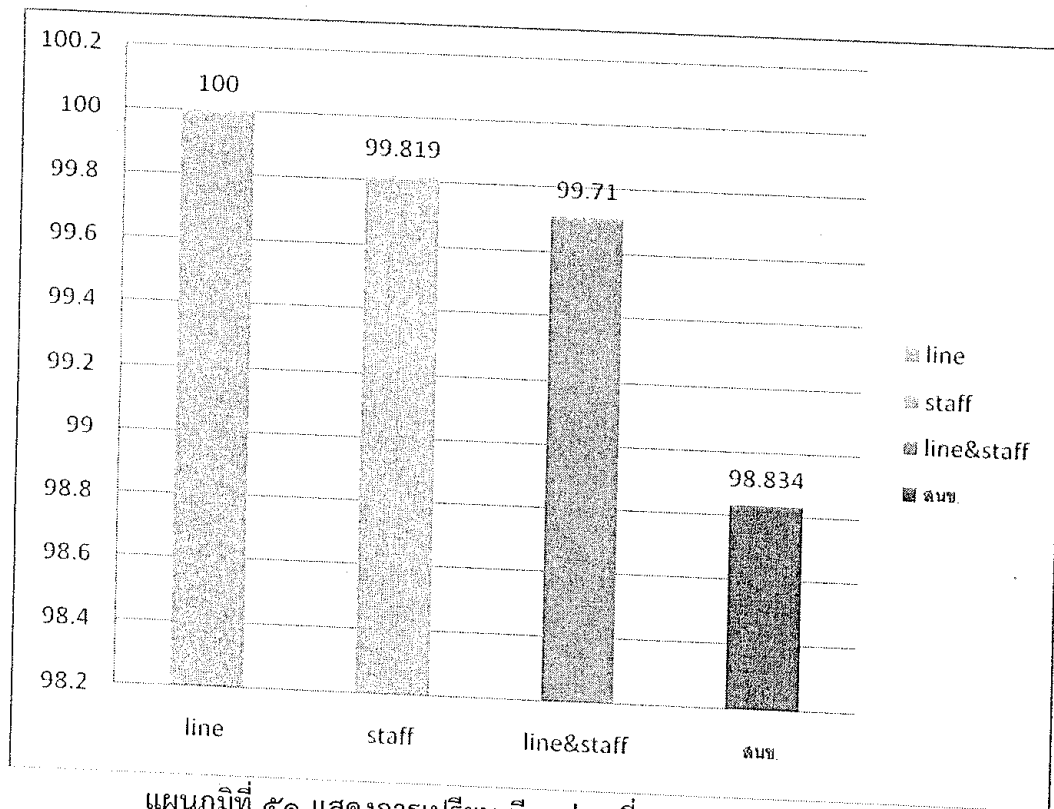
ชัย

จากแผนภูมิที่ ๕๐ พบว่า กลุ่มหน่วยงานสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๘๕ โดยสำนักงานเขตภาษีเจริญ มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๙๐๘ และสำนักงานเขตราชเทวี มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๖๕๐

เมื่อจำแนกตามมิติการประเมินผล สามารถสรุปเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการเป็นรายตัวชี้วัด จำแนกตามประเภทหน่วยงาน ได้ดังแผนภูมิที่ ๕๑ - แผนภูมิที่ ๑๐๑

๒.๒.๒ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑

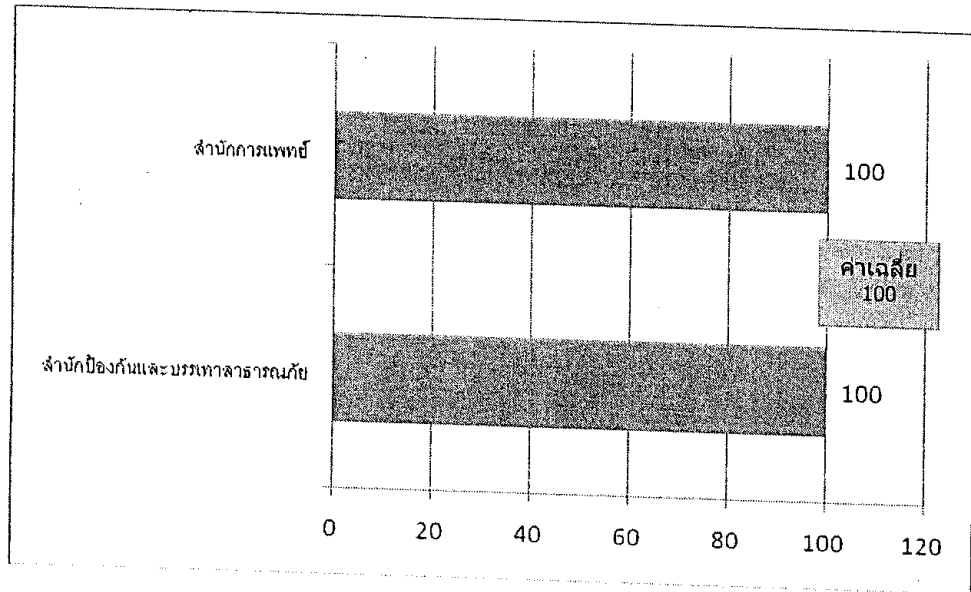
ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน



แผนภูมิที่ ๕๑ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑ จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

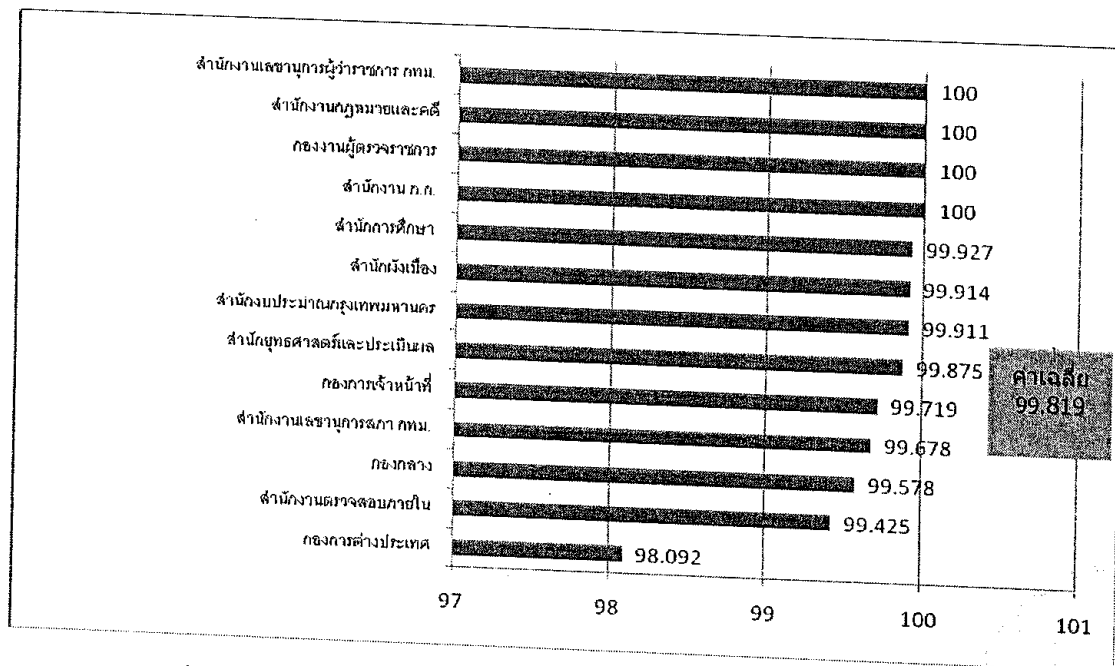
จากแผนภูมิที่ ๕๑ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๔ กลุ่ม พบว่า ประเภท Line มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐ รองลงมา คือ ประเภท Staff เท่ากับร้อยละ ๙๙.๘๑๙ ประเภท Line & Staff เท่ากับร้อยละ ๙๙.๗๑๐ และประเภทสำนักงานเขตเท่ากับร้อยละ ๙๘.๘๓๔ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๔ กลุ่ม ได้แก่ (๑) ประเภท Line (๒) ประเภท Staff (๓) ประเภท Line & Staff และ (๔) ประเภทสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๕๒ - ๕๕



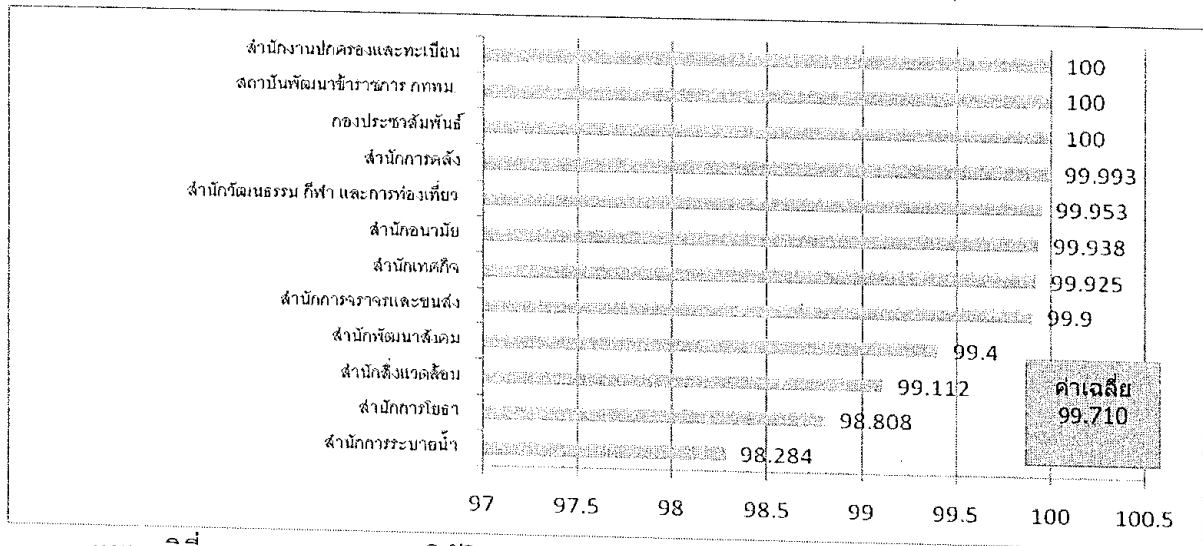
แผนภูมิที่ ๕๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในมิติที่ ๑
จำแนกตามหน่วยงานประเภท Line

จากแผนภูมิที่ ๕๒ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line จำนวน ๒ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ โดยทั้งสำนักงานสาธารณสุขและสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับคะแนนเต็ม



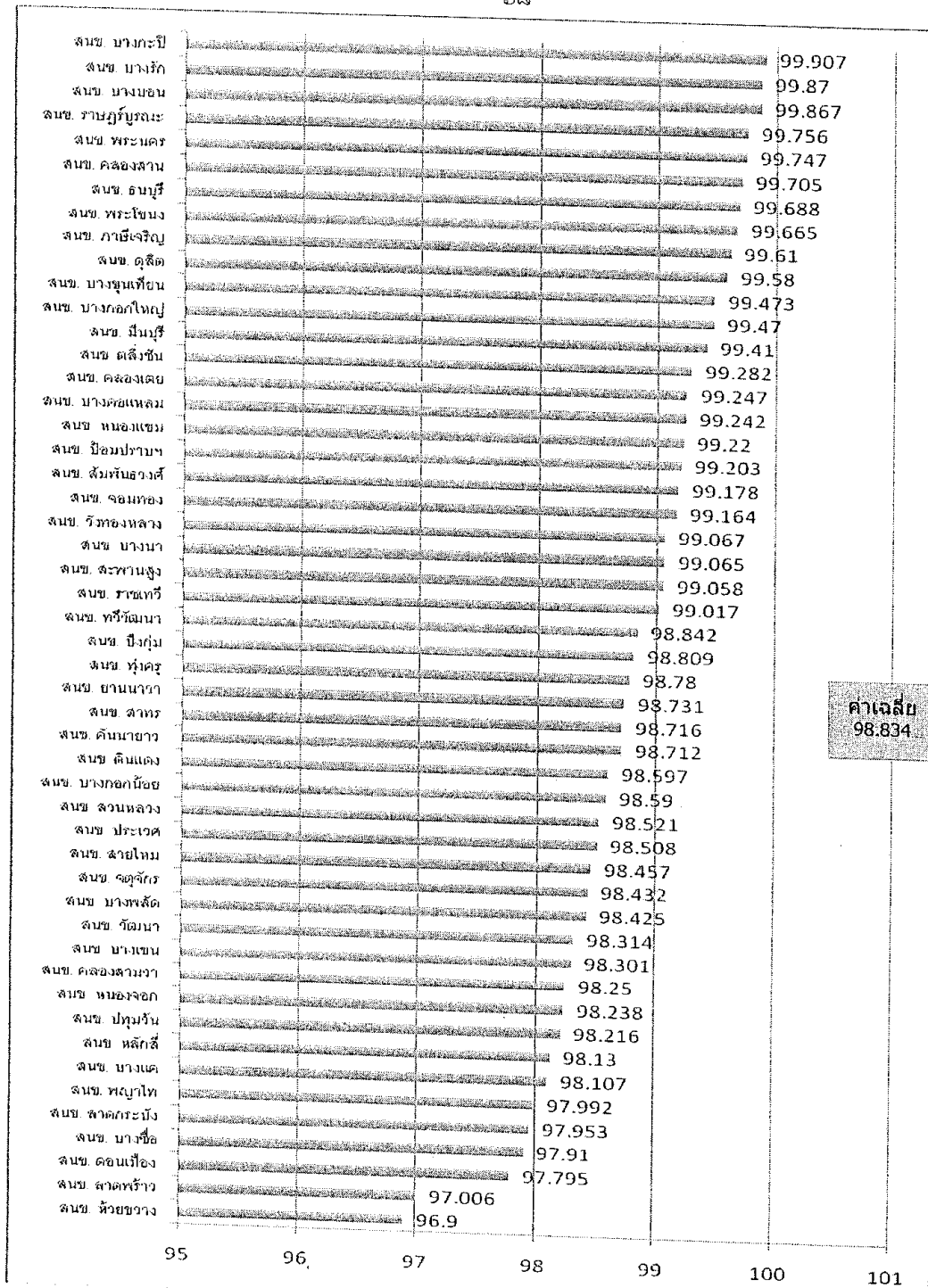
แผนภูมิที่ ๕๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในมิติที่ ๑
จำแนกตามหน่วยงานประเภท Staff

จากแผนภูมิที่ ๕๓ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Staff จำนวน ๑๓ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๙๙.๘๑๙ โดยมี ๔ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้รับคะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ๒) กองงานผู้ตรวจราชการ และ ๓) สำนักงานกฎหมายและคดี และ ๔) สำนักงาน ก.ก. ส่วนกองการต่างประเทศ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๘.๐๘๒



แผนภูมิที่ ๕๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในมิติที่ ๑
จำแนกตามหน่วยงานประเภท Line & Staff

จากแผนภูมิที่ ๕๔ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line & Staff จำนวน ๑๒ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๙๙.๗๑๐ โดยมี ๓ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้รับคะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) สำนักงานปกครองและทะเบียน ๒) สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และ ๓) กองประชาสัมพันธ์ ส่วนสำนักการระบายน้ำ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๘.๒๘๔

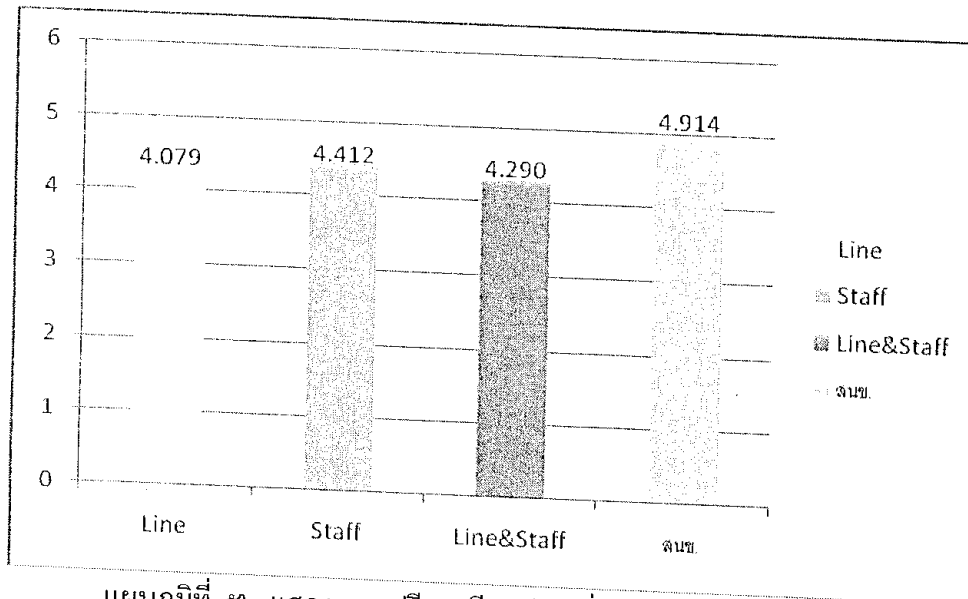


แผนภูมิที่ ๕๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในมิติที่ ๑
จำแนกตามสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๕๕ พบว่า กลุ่มหน่วยงานสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ย
ในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๙๘.๘๓๔ โดย
สำนักงานเขตบางกะปิ มีคะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๙๙.๙๐๗ และสำนักงานเขตห้วยขวาง มีคะแนนต่ำสุด
เท่ากับร้อยละ ๙๖.๙๐๐

๒.๑.๓ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๒

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กัก



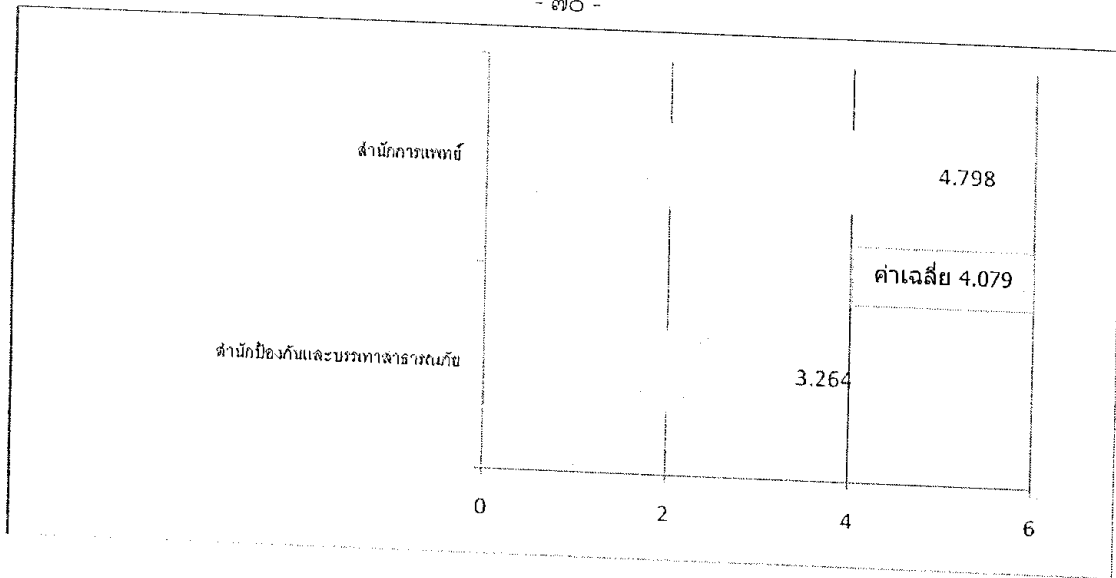
แผนภูมิที่ ๕๖ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการใน
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๕๖ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กัก ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๔ กลุ่ม พบว่า ประเภทสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับร้อยละ ๔.๙๑๔ รองลงมา คือ ประเภท Staff เท่ากับร้อยละ ๔.๔๑๒ ประเภท Line & Staff เท่ากับร้อยละ ๔.๒๙๐ และกลุ่มหน่วยงานระดับ Line เท่ากับร้อยละ ๔.๐๗๙ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กัก จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๔ กลุ่ม ได้แก่ (๑) ประเภท Line (๒) ประเภท Staff (๓) ประเภท Line & Staff และ (๔) ประเภทสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๕๗ - ๖๐

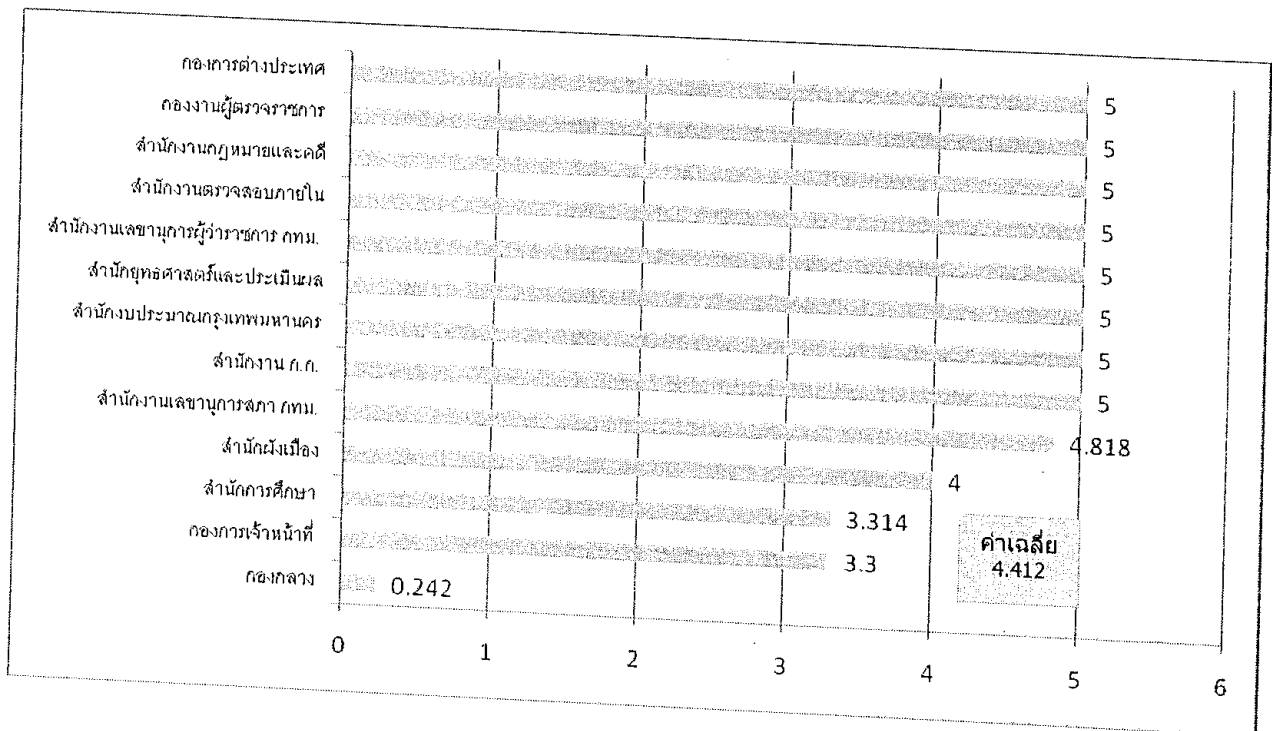
ลับ

- ๗๐ -



แผนภูมิที่ ๕๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑
จำแนกตามหน่วยงานประเภท Line

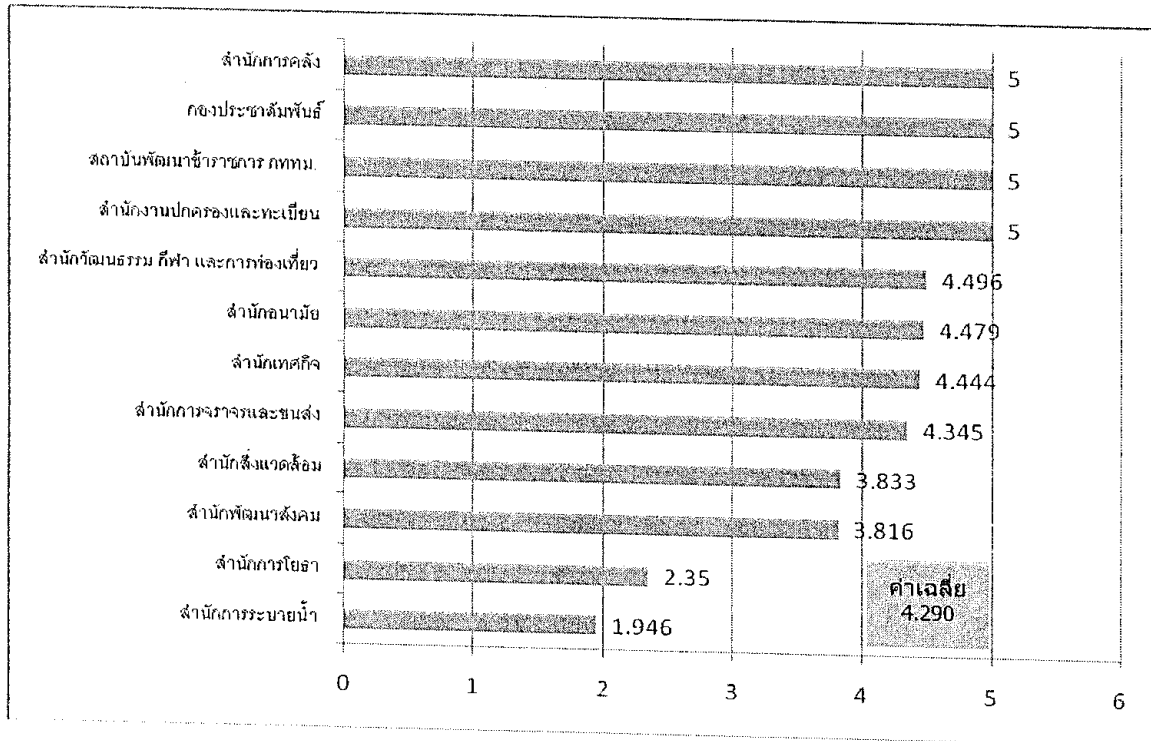
จากแผนภูมิที่ ๕๗ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line จำนวน ๒ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กักกัน เท่ากับร้อยละ ๔.๐๗๙ โดยสำนักการแพทย์ มีผลคะแนนมากกว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีคะแนนเท่ากับร้อยละ ๔.๗๙๘ และร้อยละ ๓.๒๖๔ ตามลำดับ



แผนภูมิที่ ๕๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ จำแนกตามหน่วยงานประเภท Staff

ลับ

จากแผนภูมิที่ ๕๘ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Staff จำนวน ๑๓ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กพัน เท่ากับร้อยละ ๔.๔๑๒ โดยมี ๘ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) กองการต่างประเทศ ๒) กองงานผู้ตรวจราชการ ๓) สำนักงานกฎหมายและคดี ๔) สำนักงานตรวจสอบภายใน ๕) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ๖) สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ๗) สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร และ ๘) สำนักงาน ก.ก. ส่วนกองกลาง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๐.๒๔๒



แผนภูมิที่ ๕๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ จำแนกตามหน่วยงานประเภท Line & Staff

จากแผนภูมิที่ ๕๘ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line & Staff จำนวน ๑๒ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กพัน เท่ากับร้อยละ ๔.๒๙๐ โดยมี ๔ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) สำนักงานการคลัง ๒) กองประชาสัมพันธ์ ๓) สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และ ๔) สำนักงานปกครองและทะเบียน ส่วนสำนักการระบายน้ำ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๑.๙๔๖

ลับ

- ๗๒ -

สนข. ห้วยขวาง					5.000
สนข. หลักสี่					5.000
สนข. หนองแขม					5.000
สนข. หนองจอก					5.000
สนข. สวนหลวง					5.000
สนข. สัมพันธวงศ์					5.000
สนข. สายไหม					5.000
สนข. สาทร					5.000
สนข. สะพานสูง					5.000
สนข. วัฒนา					5.000
สนข. รัชทองกลาง					5.000
สนข. ลาดพร้าว					5.000
สนข. ราษฎร์บูรณะ					5.000
สนข. ราชเทวี					5.000
สนข. ยานนาวา					5.000
สนข. มีนบุรี					5.000
สนข. ภาษีเจริญ					5.000
สนข. พระโขนง					5.000
สนข. พระนคร					5.000
สนข. พญาไท					5.000
สนข. ป้อมปราบฯ					5.000
สนข. ประเวศ					5.000
สนข. ปทุมวัน					5.000
สนข. ปิงภูมิ					5.000
สนข. บางแค					5.000
สนข. บางรัก					5.000
สนข. บางบอน					5.000
สนข. บางนา					5.000
สนข. บางซื่อ					5.000
สนข. บางคอแหลม					5.000
สนข. บางกอกน้อย					5.000
สนข. บางกะปิ					5.000
สนข. ธนบุรี					5.000
สนข. ทุ่งครุ					5.000
สนข. ทวีวัฒนา					5.000
สนข. ดุสิต					5.000
สนข. ดอนเมือง					5.000
สนข. จอมทอง					5.000
สนข. คันนายาว					5.000
สนข. คลองสามวา					5.000
สนข. คลองสาน					5.000
สนข. บางกอกใหญ่					5.000
สนข. จตุจักร					4.966
สนข. บางขุนเทียน					4.937
สนข. ลาดกระบัง					4.879
สนข. บางเขน					4.875
สนข. ดลิ่งชัน					4.750
สนข. คลองเตย					4.750
สนข. บางพลัด					4.540
สนข. ดินแดง					4.083
			2.942		
	0.000	1.000	2.000	3.000	4.000
					5.000
					6.000

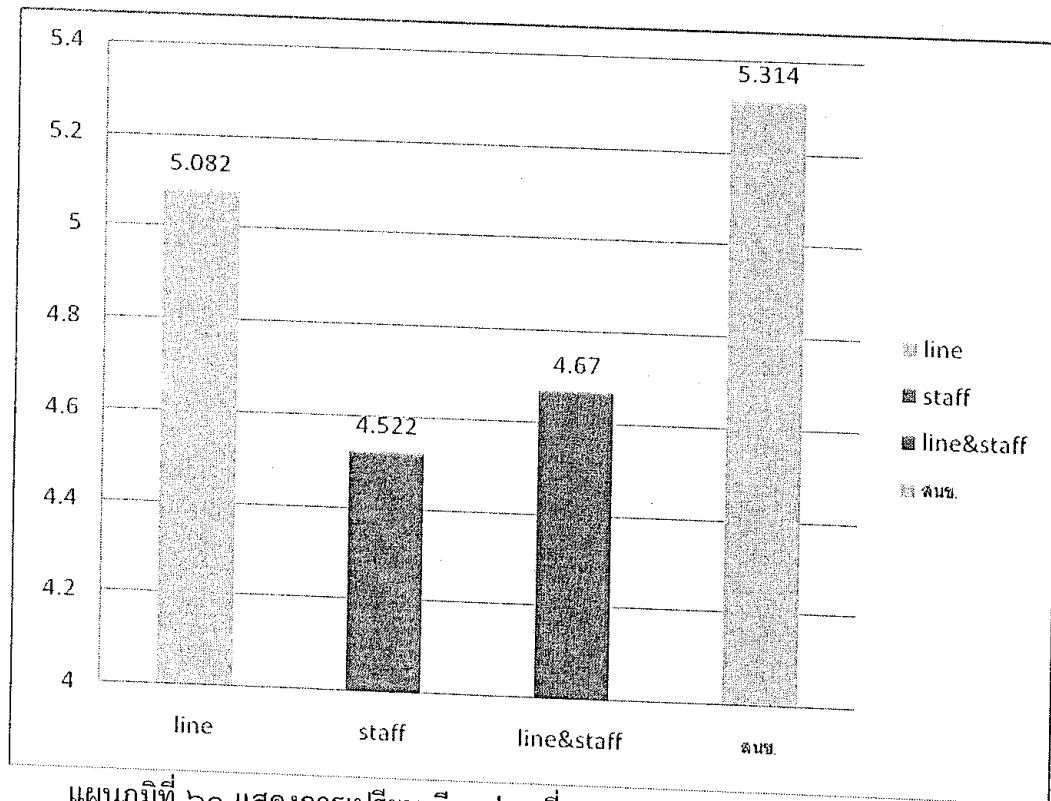
ค่าเฉลี่ย
4.914

แผนภูมิที่ ๖๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑
จำแนกตามสำนักงานเขต

ลับ

จากแผนภูมิที่ ๖๐ พบว่า กลุ่มหน่วยงานสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้ผูกพัน เท่ากับร้อยละ ๔.๙๑๔ โดยมี ๔๑ สำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตดินแดง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๒.๙๔๒

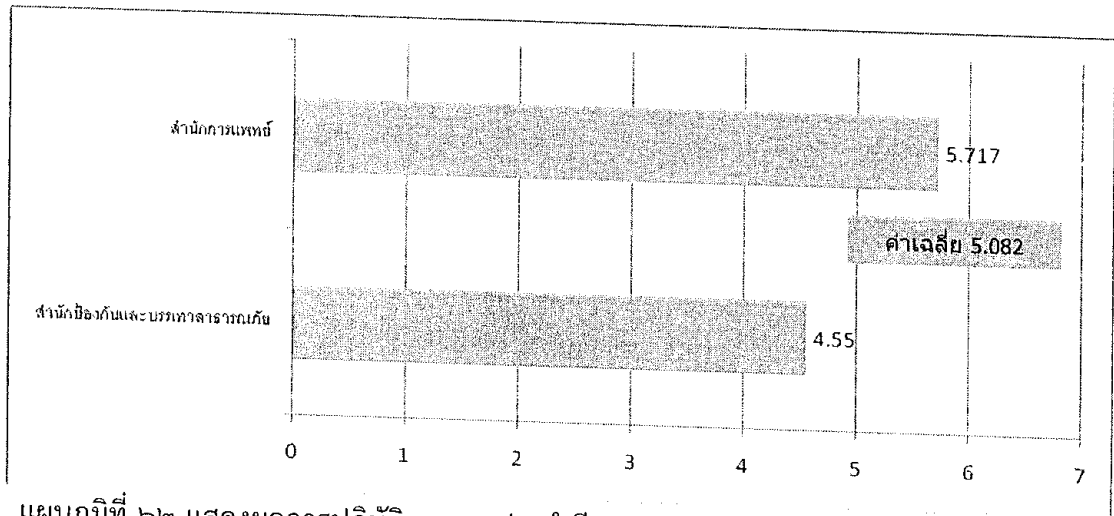
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม



แผนภูมิที่ ๖๑ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

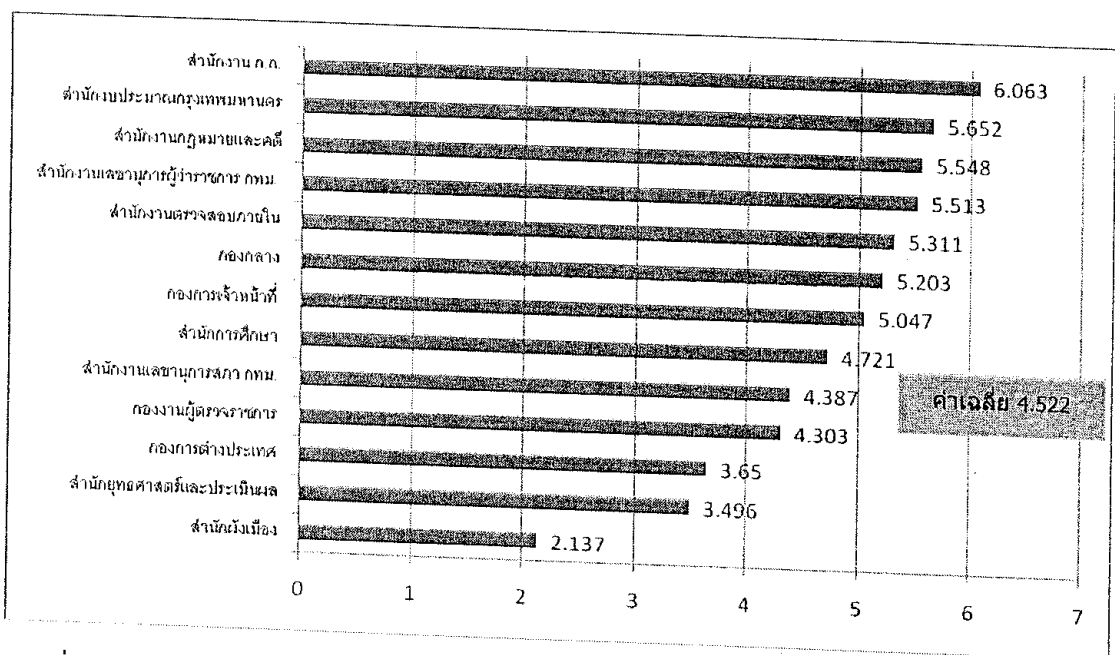
จากแผนภูมิที่ ๖๑ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๔ กลุ่ม พบว่า สำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับร้อยละ ๕.๓๑๔ รองลงมา คือ ประเภท Line เท่ากับร้อยละ ๕.๐๘๒ ประเภท Line & Staff เท่ากับร้อยละ ๔.๖๗๐ และประเภท Staff เท่ากับร้อยละ ๔.๕๒๒ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๔ กลุ่ม ได้แก่ (๑) ประเภท Line (๒) ประเภท Staff (๓) ประเภท Line & Staff และ (๔) ประเภทสำนักงานเขต ได้ตั้งแผนภูมิที่ ๖๒ - ๖๕



แผนภูมิที่ ๖๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒
จำแนกตามหน่วยงานประเภท Line

จากแผนภูมิที่ ๖๒ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line จำนวน ๒ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เท่ากับ ร้อยละ ๕.๐๘๒ โดยสำนักการแพทย์ มีคะแนนมากกว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีคะแนนเท่ากับร้อยละ ๕.๗๑๗ และ ร้อยละ ๔.๕๕ ตามลำดับ

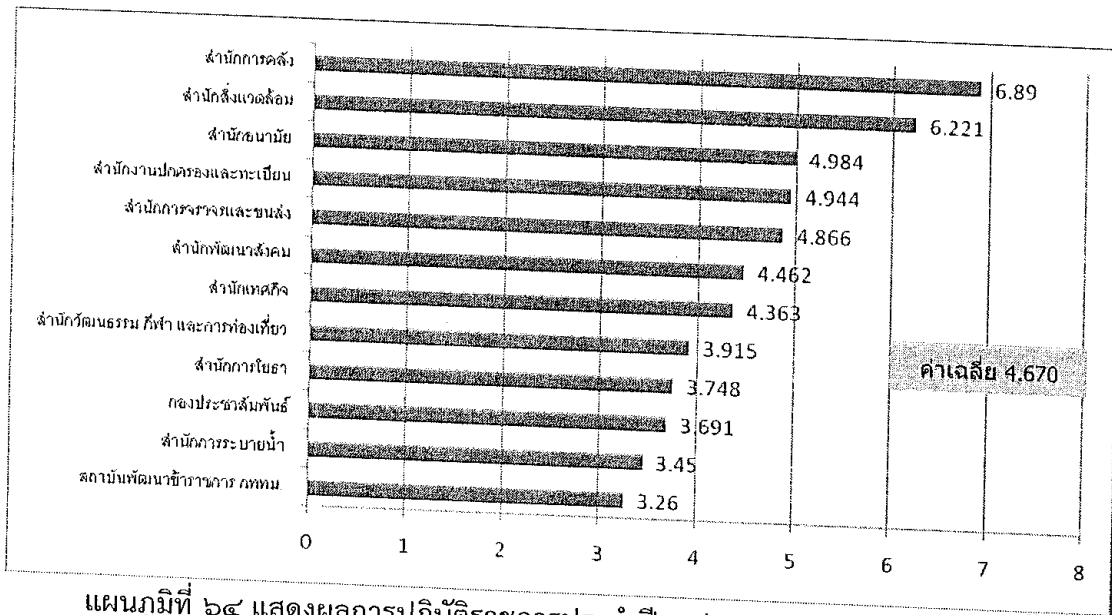


แผนภูมิที่ ๖๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒
จำแนกตามหน่วยงานประเภท Staff

ลับ

- ๗๕ -

จากแผนภูมิที่ ๖๓ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Staff จำนวน ๑๓ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณ เท่ากับร้อยละ ๔.๕๒๒ โดยสำนักงาน ก.ก. มีคะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๖.๐๖๓ ส่วนสำนักผังเมือง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๒.๑๓๗



แผนภูมิที่ ๖๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามหน่วยงานประเภท Line & Staff

จากแผนภูมิที่ ๖๕ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line & Staff จำนวน ๑๒ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณ เท่ากับร้อยละ ๔.๖๗๐ โดยสำนักการคลัง มีคะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๖.๘๙๐ ส่วนสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๓.๒๖๐

ลับ

ลับ

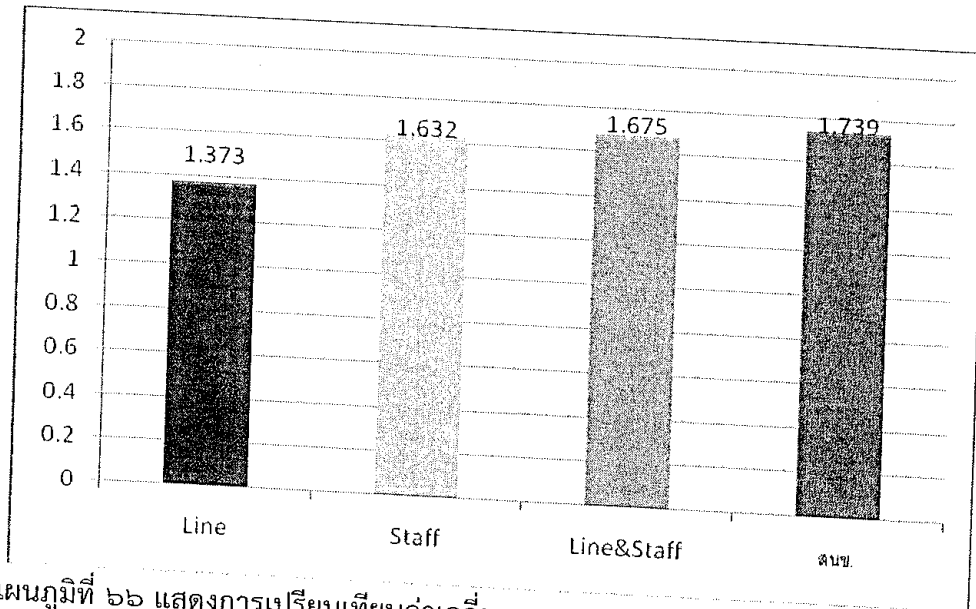
สนข. พระโขนง	6.087
สนข. คลองลาน	6.051
สนข. วัฒนา	5.917
สนข. บางกอกน้อย	5.906
สนข. พระนคร	5.888
สนข. ลาดพร้าว	5.880
สนข. ประเวศ	5.878
สนข. ยานนาวา	5.872
สนข. นนทบุรี	5.859
สนข. บางแค	5.755
สนข. บางบอน	5.710
สนข. ราษฎร์บูรณะ	5.695
สนข. มีนบุรี	5.686
สนข. บางนา	5.655
สนข. ทุ่งครุ	5.588
สนข. ภาษีเจริญ	5.581
สนข. ลากู	5.563
สนข. หลักสี่	5.553
สนข. สวนหลวง	5.513
สนข. จตุจักร	5.452
สนข. ธนบุรี	5.451
สนข. ป้อมปราบฯ	5.450
สนข. สะพานสูง	5.420
สนข. บางกอกใหญ่	5.396
สนข. บางคอแหลม	5.325
สนข. บางรัก	5.318
สนข. ดลสังข์	5.288
สนข. ดุสิต	5.243
สนข. นนทบุรี	5.233
สนข. ดอนเมือง	5.173
สนข. ห้วยขวาง	5.169
สนข. สายไหม	5.145
สนข. พญาไท	5.139
สนข. บางกะปิ	5.128
สนข. ปทุมธานี	5.110
สนข. ทวีวัฒนา	5.031
สนข. บางเขน	5.027
สนข. บางกอก	4.996
สนข. คลองสามวา	4.921
สนข. คันนายาว	4.921
สนข. จอมทอง	4.899
สนข. ดินแดง	4.891
สนข. สัมพันธวงศ์	4.837
สนข. บางขุนเทียน	4.813
สนข. คลองเตย	4.703
สนข. บางพลัด	4.700
สนข. ลาดกระบัง	4.601
สนข. วัฒนา	4.557
สนข. บางเขน	4.384
	4.351

ค่าเฉลี่ย 5.314

แผนภูมิที่ ๖๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๖๕ พบว่า กลุ่มหน่วยงานสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนัก สำนักงานเขตมีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เท่ากับร้อยละ ๕.๓๑๔ โดยสำนักงานเขตพระโขนง มีคะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๖.๐๘๗ และสำนักงานเขตบางเขน มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๔.๓๕๑

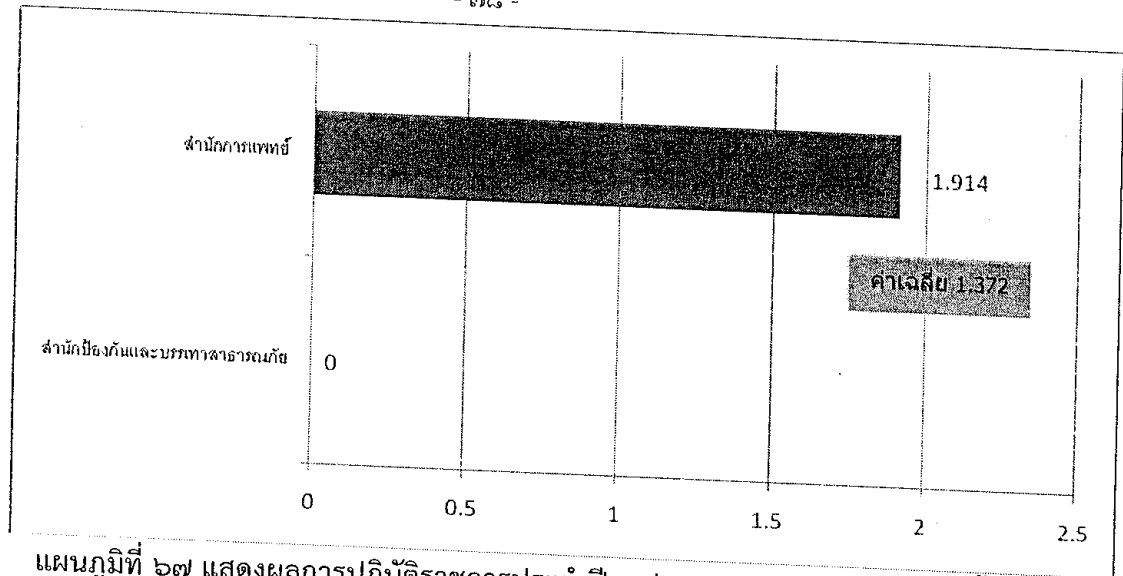
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือในปี



แผนภูมิที่ ๖๖ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

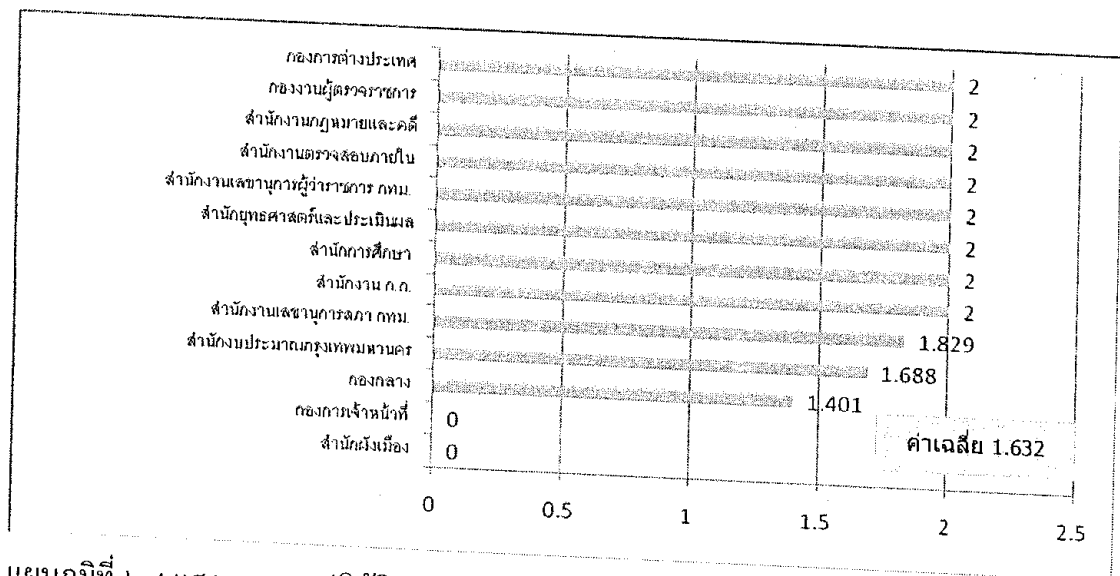
จากแผนภูมิที่ ๖๖ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือในปี ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๔ กลุ่ม พบว่า ประเภทสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับร้อยละ ๑.๗๓๙ รองลงมา คือ ประเภท Line & Staff เท่ากับร้อยละ ๑.๖๗๕ ประเภท Staff เท่ากับร้อยละ ๑.๖๓๒ และประเภท Line เท่ากับร้อยละ ๑.๓๗๓ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือปี จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๔ กลุ่ม ได้แก่ (๑) ประเภท Line (๒) ประเภท Staff (๓) ประเภท Line & Staff และ (๔) ประเภทสำนักงานเขต ได้ตั้งแผนภูมิที่ ๖๗ - ๗๐



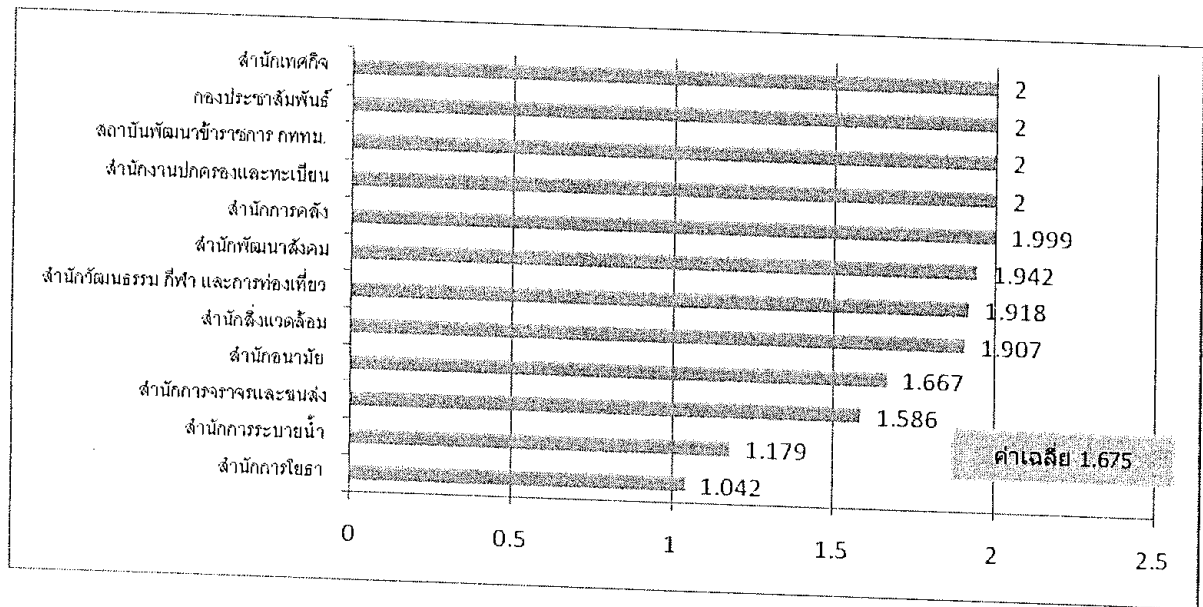
แผนภูมิที่ ๖๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามหน่วยงานประเภท Line

จากแผนภูมิที่ ๖๗ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line จำนวน ๒ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือปี เท่ากับร้อยละ ๑.๓๗๒ โดยสำนักงานแพทย์ มีคะแนนเท่ากับร้อยละ ๑.๙๑๔ และสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไม่ได้คะแนนในตัวชี้วัด



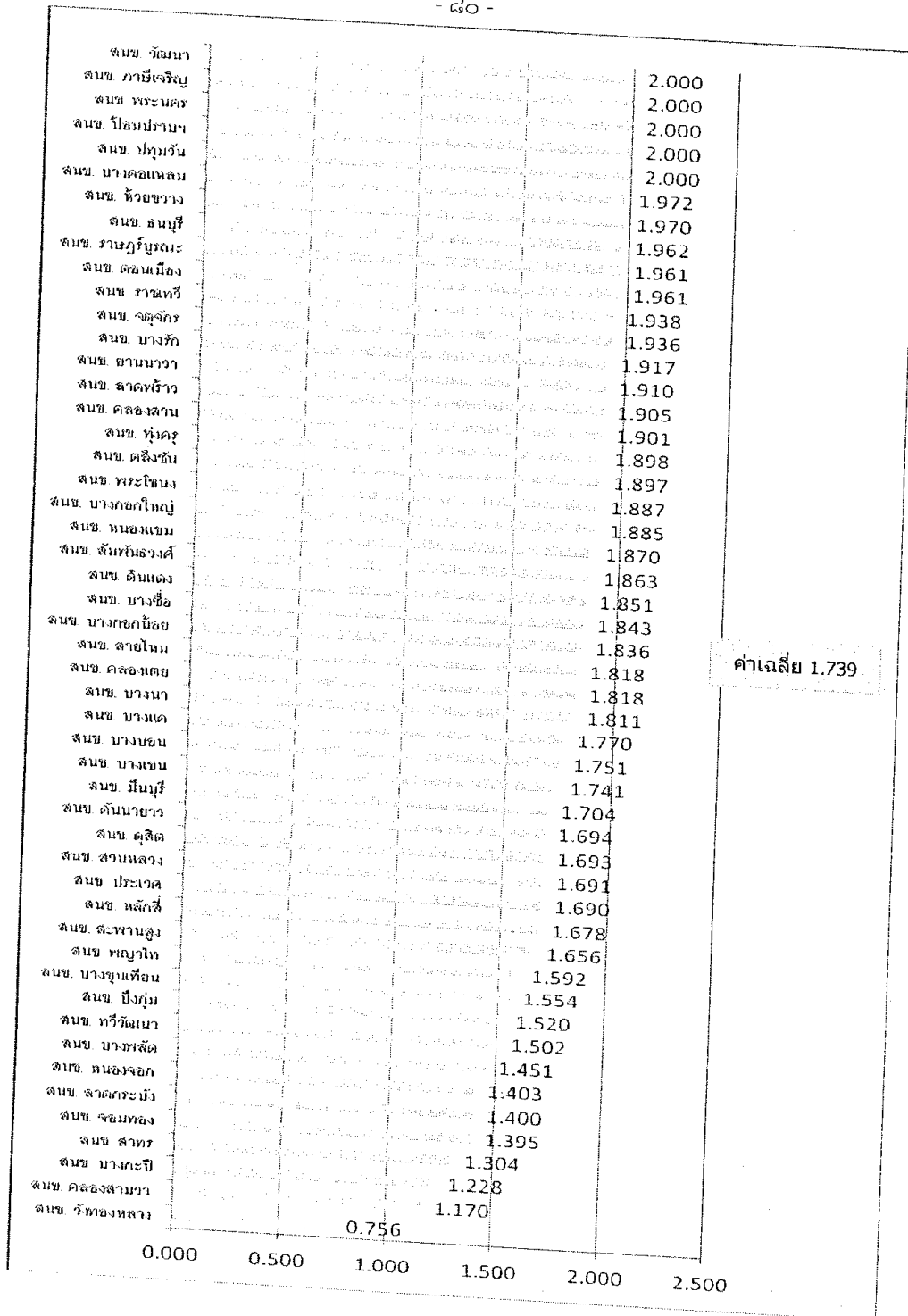
แผนภูมิที่ ๖๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามหน่วยงานประเภท Staff

จากแผนภูมิที่ ๖๘ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Staff จำนวน ๑๓ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือปี เท่ากับร้อยละ ๑.๖๓๒ โดยมี ๘ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ได้คะแนนเต็ม คือ ๑) กองการต่างประเทศ ๒) กองงานผู้ตรวจราชการ ๓) สำนักงานกฎหมายและคดี ๔) สำนักงานตรวจสอบภายใน ๕) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ๖) สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ๗) สำนักการศึกษา และ ๘) สำนักงาน ก.ก. และมีสำนักที่ไม่ได้คะแนนในตัวชี้วัดนี้เลย ๒ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ คือ กองการเจ้าหน้าที่ และสำนักผังเมือง



แผนภูมิที่ ๖๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามหน่วยงานประเภท Line & Staff

จากแผนภูมิที่ ๖๙ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line & Staff จำนวน ๑๒ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือในปี เท่ากับร้อยละ ๑.๖๗๕ โดยมี ๔ สำนักงาน/ส่วนราชการ ได้คะแนนเต็ม คือ ๑) สำนักเทศกิจ ๒) กองประชาสัมพันธ์ ๓) สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และ ๔) สำนักงานปกครองและทะเบียน และสำนักการโยธา ได้คะแนนน้อยที่สุด เท่ากับร้อยละ ๑.๐๔๒



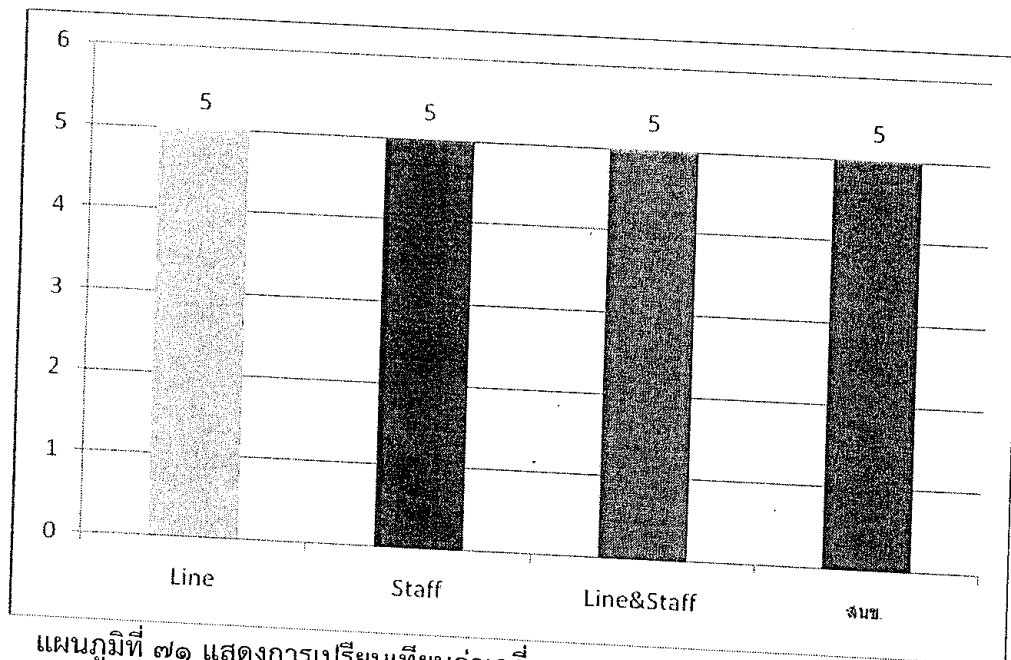
แผนภูมิที่ ๗๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๗๐ พบว่า กลุ่มหน่วยงานสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือมปี เท่ากับร้อยละ ๑.๗๓๙ โดยมี ๕ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม คือ ๑) สำนักงานเขตวัฒนา ๒) สำนักงานเขตภาษีเจริญ ๓) สำนักงานเขตพระนคร ๔) สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย และ ๕) สำนักงานเขตปทุมวัน และสำนักงานเขตวังทองหลาง ที่มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๐.๗๕๖

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ คะแนนความสำเร็จในการจัดทางการเงิน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทางการเงินทันเวลาและถูกต้อง

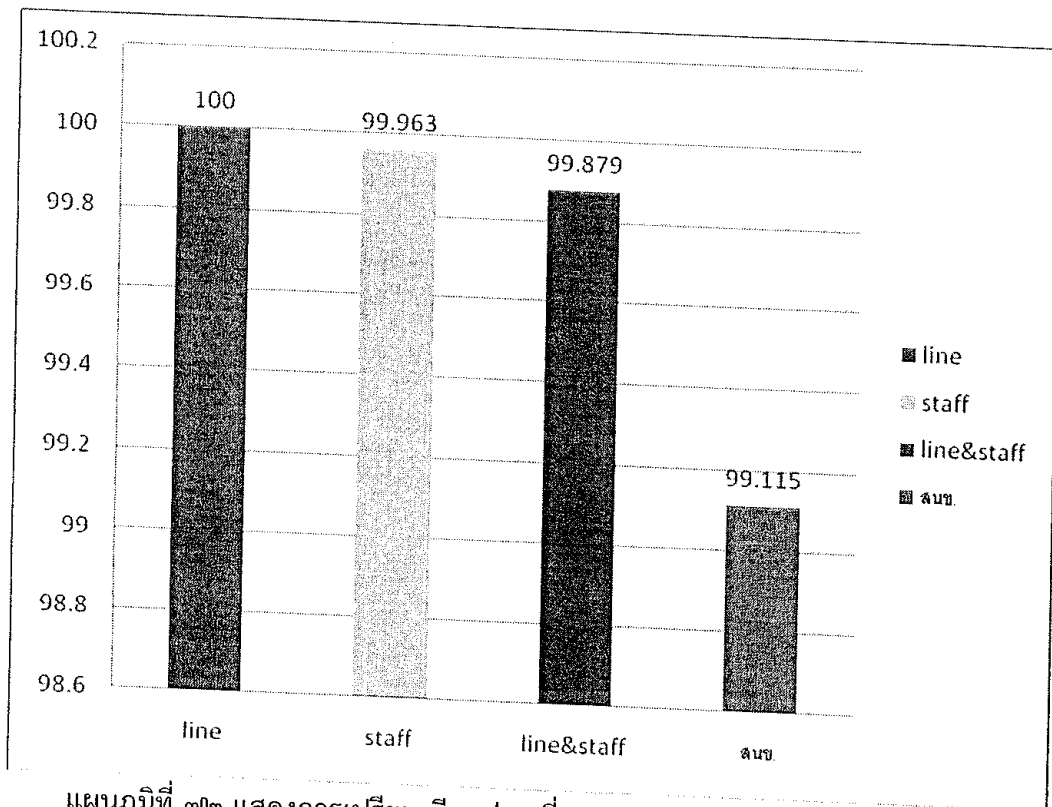
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๘ ทันเวลาและถูกต้อง



แผนภูมิที่ ๗๑ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒ จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๗๑ พบว่าใน ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ คะแนนความสำเร็จในการจัดทางการเงิน ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทางการเงินทันเวลาและถูกต้อง และตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๘ ทันเวลา และถูกต้อง หน่วยงานมีผลการประเมินผลได้คะแนนเต็มทุกหน่วยงาน

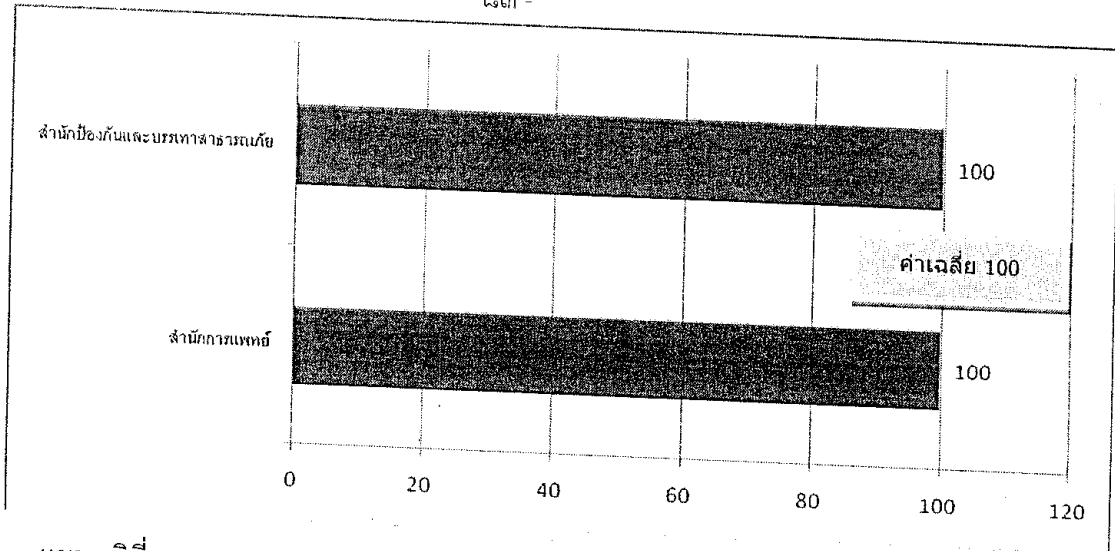
ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน



แผนภูมิที่ ๗๒ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

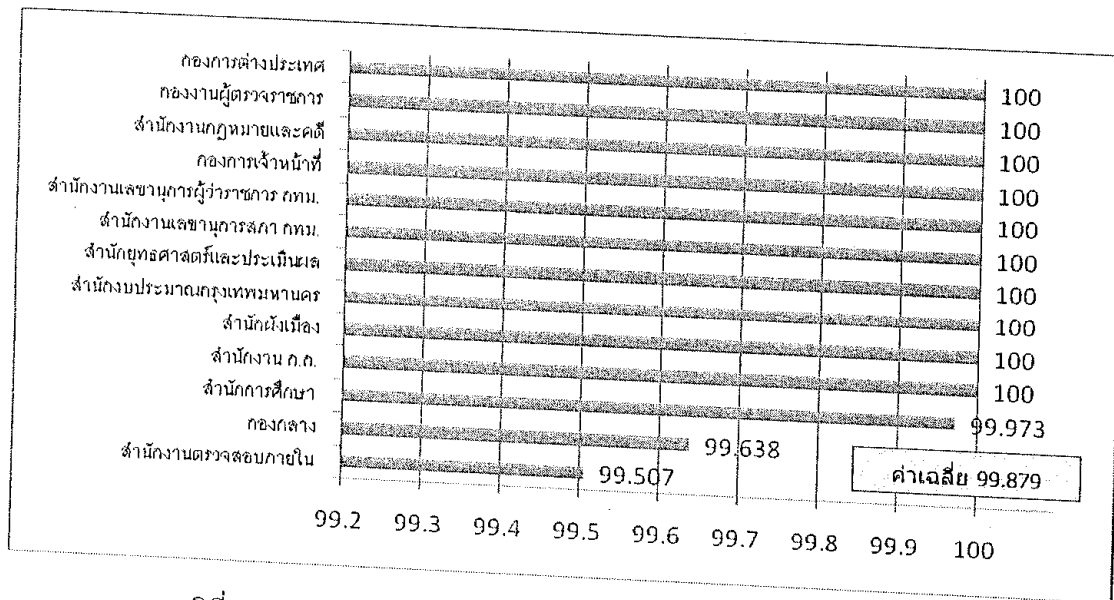
จากแผนภูมิที่ ๗๒ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๔ กลุ่ม พบว่าประเภท Line ได้คะแนนเต็ม รองลงมา คือ ประเภท Staff เท่ากับ ๙๙.๙๖๓ คะแนน ประเภท Line & Staff เท่ากับ ๙๙.๘๗๙ และประเภทสำนักงานเขต เท่ากับ ๙๙.๑๑๕ ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ๔ กลุ่ม ได้แก่ (๑) ประเภท Line (๒) ประเภท Staff (๓) ประเภท Line & Staff และ (๔) ประเภทสำนักงานเขต ได้ตั้งแผนภูมิที่ ๗๓ - ๗๖



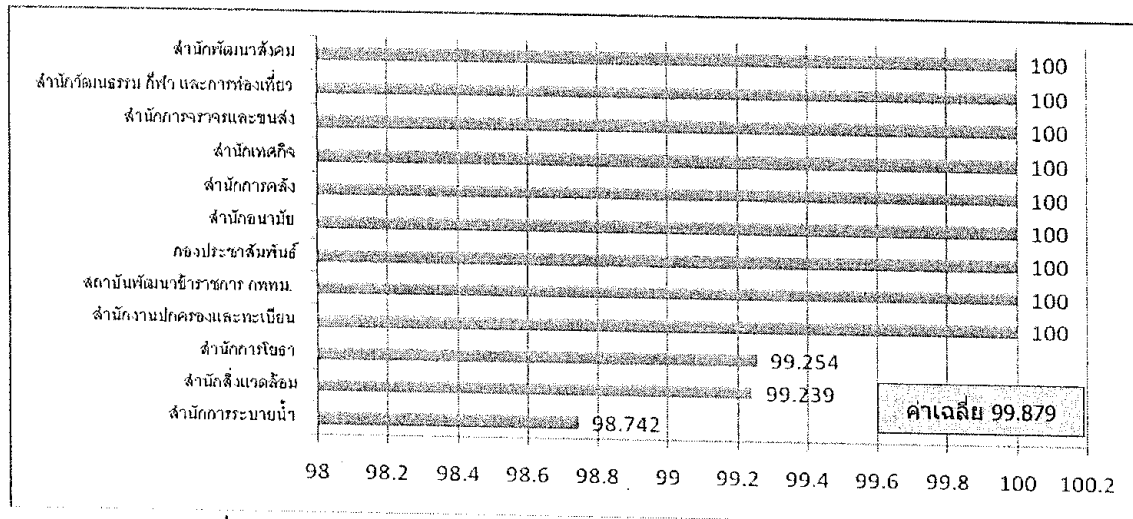
แผนภูมิที่ ๗๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามหน่วยงานระดับ Line

จากแผนภูมิที่ ๗๓ พบว่า กลุ่มหน่วยประเภท Line จำนวน ๒ สำนัก คือ สำนักการแพทย์
และสำนักการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้คะแนนเต็ม



แผนภูมิที่ ๗๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓
จำแนกตามหน่วยงานระดับ Staff

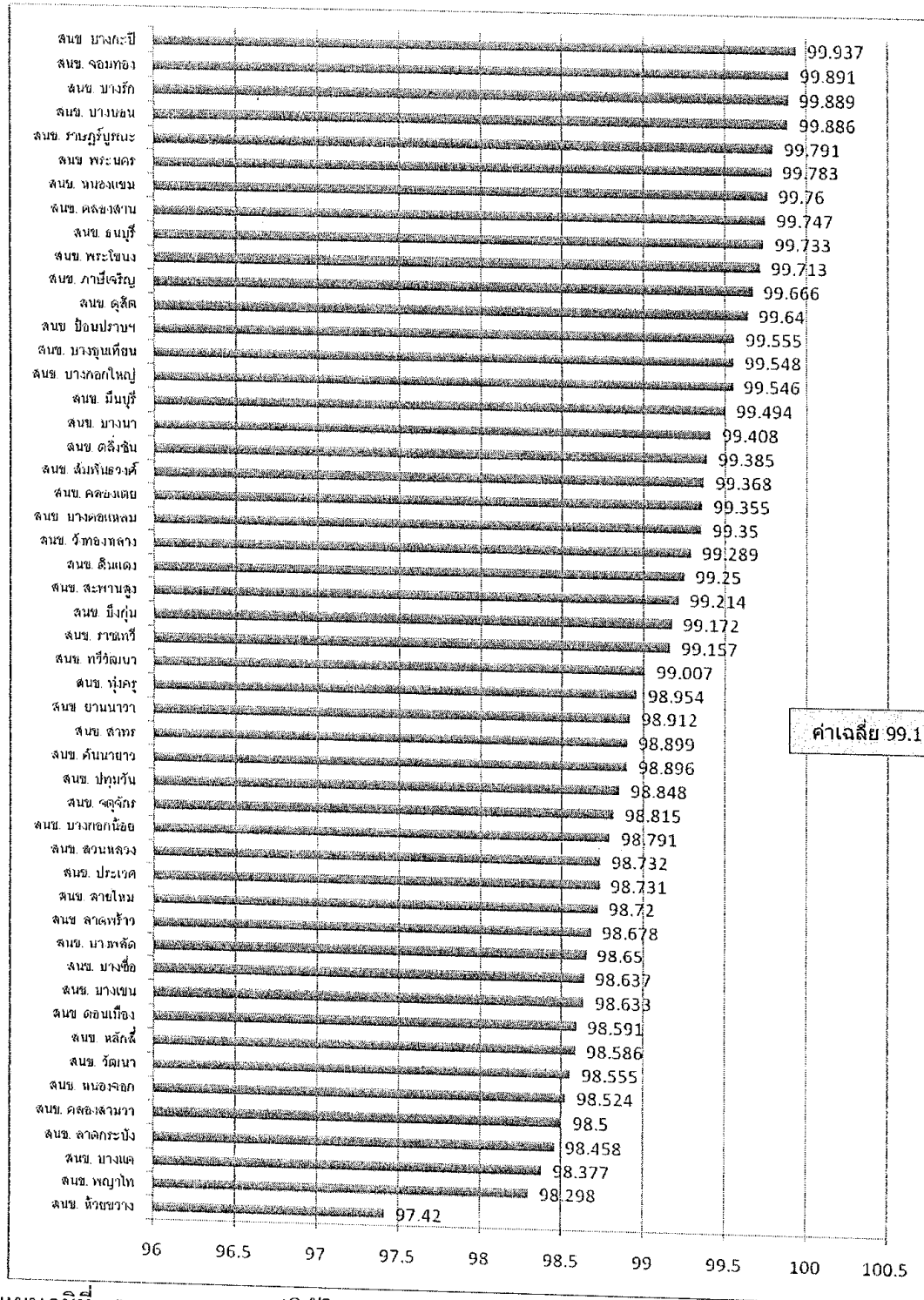
จากแผนภูมิที่ ๗๔ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line จำนวน ๑๓ สำนักงาน และส่วนราชการ
ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบ
การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เท่ากับ ๙๙.๙๖๓ คะแนน โดยมี ๑๐ สำนักงาน/ส่วนราชการ
ได้คะแนนเต็ม ส่วนสำนักงานตรวจสอบภายใน มีคะแนนต่ำสุด เท่ากับ ๙๙.๕๐๗ คะแนน



แผนภูมิที่ ๗๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓
จำแนกตามหน่วยงานระดับ Line & Staff

จากแผนภูมิที่ ๗๕ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line & Staff จำนวน ๑๓ สำนักงาน และส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เท่ากับ ๙๙.๘๗๙ คะแนน โดยมี ๙ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ได้คะแนนเต็ม ส่วนสำนักงานการระบายนํ้า มีคะแนนต่ำสุด เท่ากับ ๙๘.๗๔๒ คะแนน

(Signature)

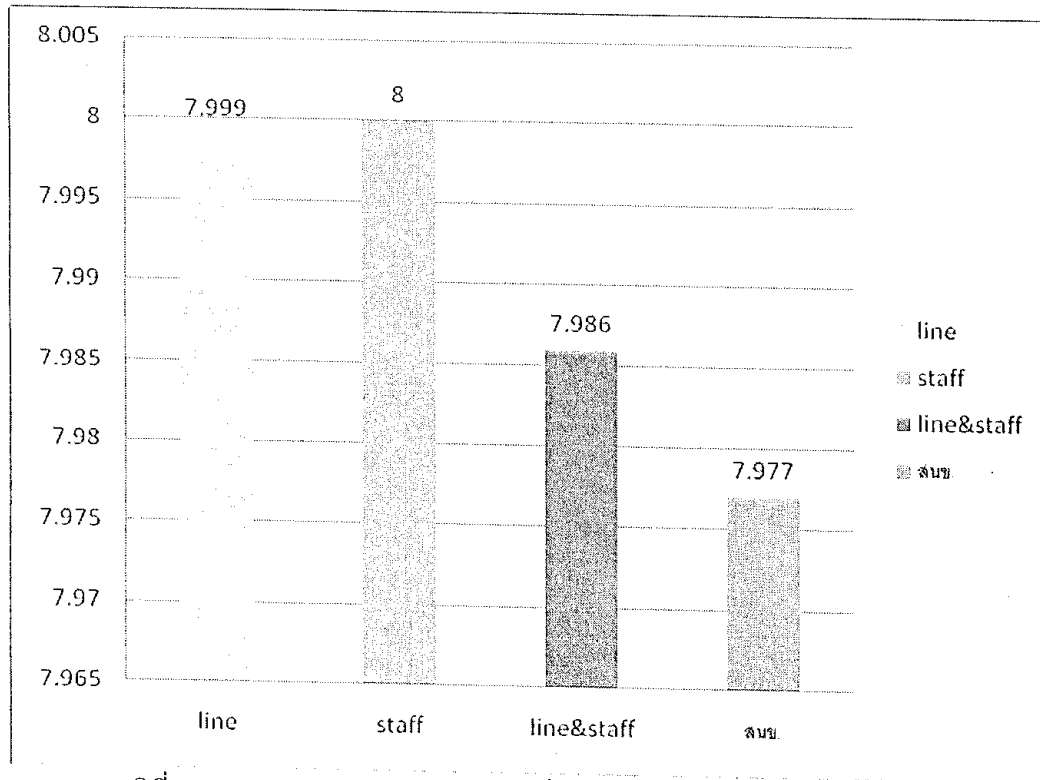


แผนภูมิที่ ๗๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๒.๓
จำแนกตามสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๗๖ พบว่า กลุ่มหน่วยงานสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เท่ากับ ๙๙.๑๑๕ คะแนน โดยสำนักงานเขตบางกะปิ มีคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๙๓๗ คะแนน และสำนักงานห้วยขวาง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๗.๔๒๐ คะแนน

๒.๑.๔ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๓

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ



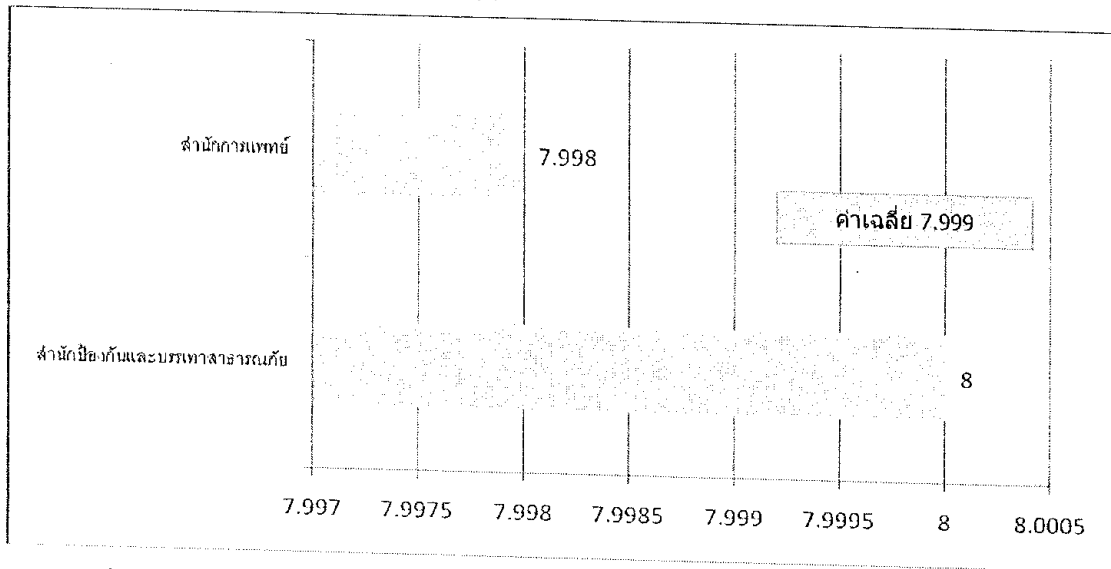
แผนภูมิที่ ๗๗ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๗๗ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๔ กลุ่ม พบว่า ประเภท Staff มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๘ คะแนน รองลงมา คือ ประเภท Line เท่ากับ ๗.๙๙๙ คะแนน ประเภท Line & Staff เท่ากับ ๗.๙๘๖ และประเภทสำนักงานเขต เท่ากับ ๗.๙๗๗ คะแนน ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๔ กลุ่ม ได้แก่ (๑) ประเภท Line (๒) ประเภท Staff (๓) ประเภท Line & Staff และ (๔) ประเภทสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๗๘ - ๘๑

ลับ

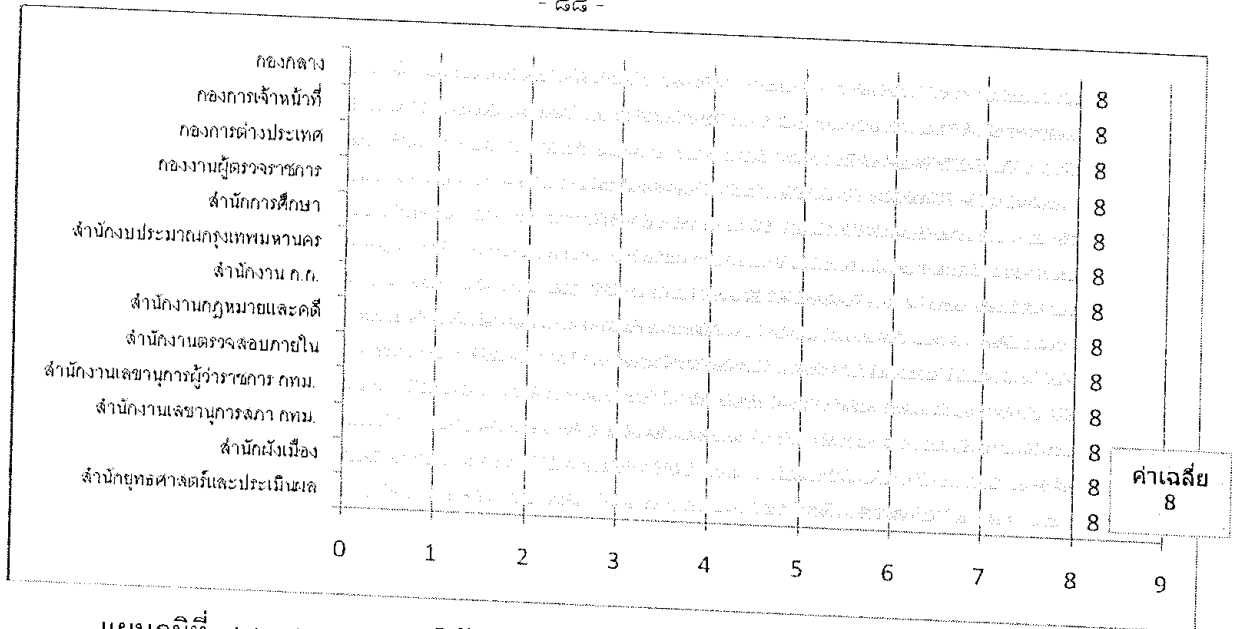
- ๘๗ -



แผนภูมิที่ ๗๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑
จำแนกตามกลุ่มสำนัก

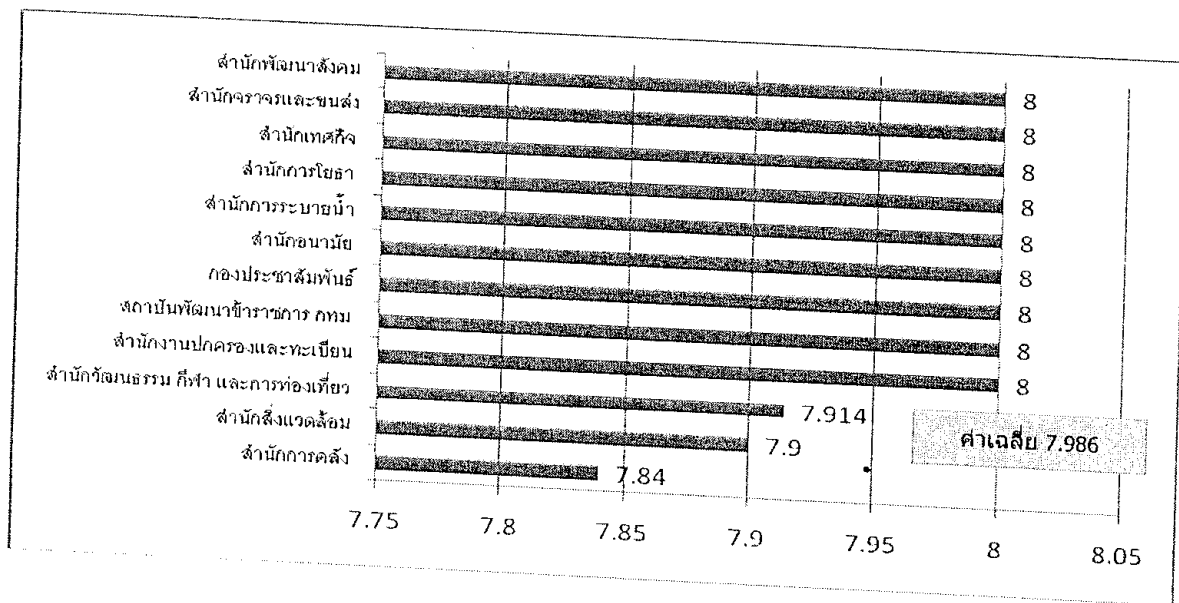
จากแผนภูมิที่ ๒๗ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line จำนวน ๒ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ เท่ากับ ๗.๙๙๙ คะแนน โดยสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับคะแนนเต็ม ส่วนสำนักงานแพทย์ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๗.๙๙๘ คะแนน

ลับ



แผนภูมิที่ ๗๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑
จำแนกตามหน่วยงานระดับ Staff

จากแผนภูมิที่ ๗๙ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Staff ทั้ง ๑๓ สำนักงาน และส่วนราชการฯ ได้รับ
คะแนนเต็มทั้งหมด



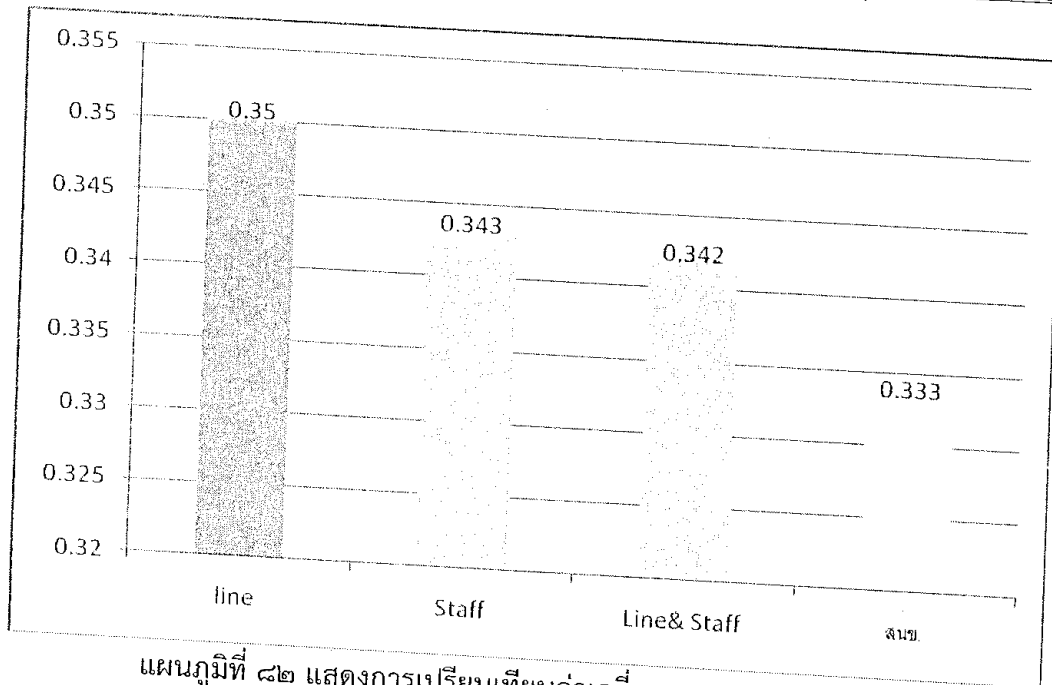
แผนภูมิที่ ๘๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑
จำแนกตามหน่วยงานระดับ Line&Staff

จากแผนภูมิที่ ๘๐ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับ Line & Staff จำนวน ๑๒ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ย
ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ เท่ากับ ๗.๙๘๖ คะแนน
โดยมีสำนัก และส่วนราชการฯ จำนวน ๙ สำนัก ได้รับคะแนนเต็ม ส่วนสำนักการคลัง มีคะแนนต่ำที่สุด เป็นค่า
๗.๘๔๐ คะแนน

แผนภูมิที่ ๘๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๑
จำแนกตามสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๘๑ พบว่า กลุ่มหน่วยงานสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ เท่ากับ ๗.๙๗๗ คะแนน โดยมี ๓๙ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม และสำนักงานเขตบางคอแหลม มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๗.๗๙๓ คะแนน

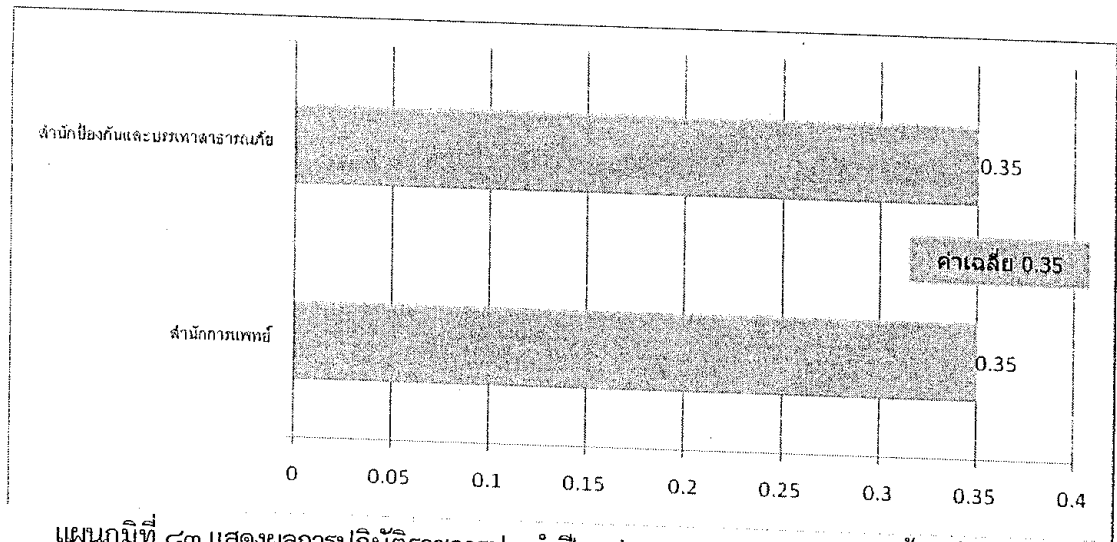
ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)



แผนภูมิที่ ๘๒ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

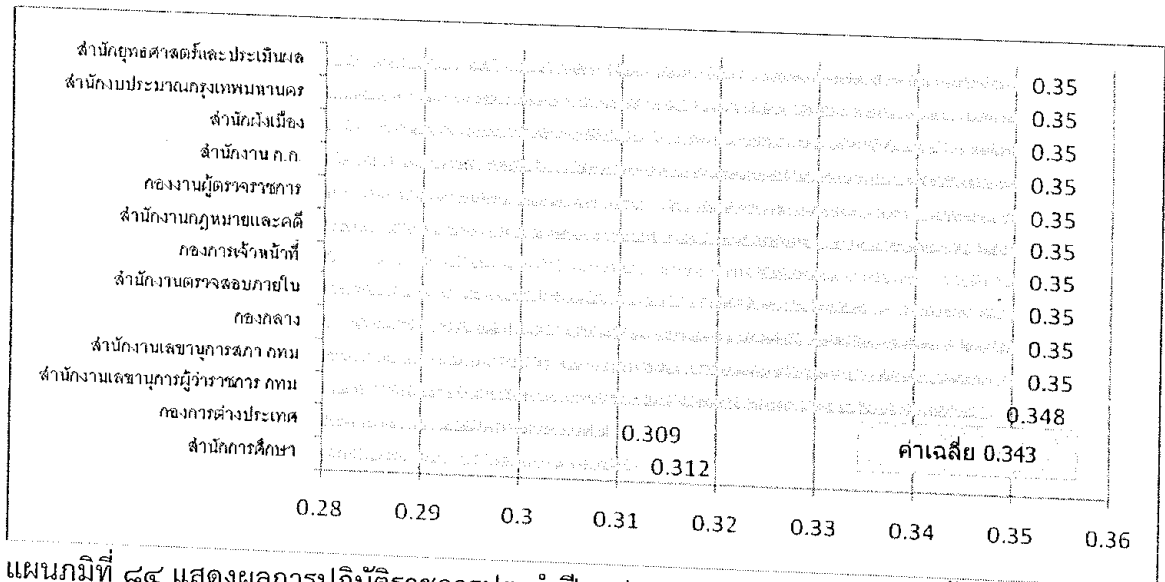
จากแผนภูมิที่ ๘๒ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการจากค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๔ กลุ่ม เนื่องจากตามหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ กำหนดให้หากดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และส่งโครงการล่าช้า จะถูกหักคะแนนจากน้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัด ดังนั้นจึงพบว่า ประเภท Line มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๐.๓๕๐ คะแนน รองลงมา คือ ประเภท Staff เท่ากับ ๐.๓๔๓ คะแนน ประเภท Line & Staff เท่ากับ ๐.๓๔๒ คะแนน และประเภทสำนักงานเขต เท่ากับ ๐.๓๓๓ คะแนน ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) จากค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๔ กลุ่ม ได้แก่ (๑) ประเภท Line (๒) ประเภท Staff (๓) ประเภท Line & Staff และ (๔) ประเภทสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๘๓ - ๘๖



แผนภูมิที่ ๘๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานประเภท Line

จากแผนภูมิที่ ๓๑ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line จำนวน ๒ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๐.๓๕ คะแนน โดยทั้งสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและสำนักการแพทย์ ได้รับคะแนนเต็ม

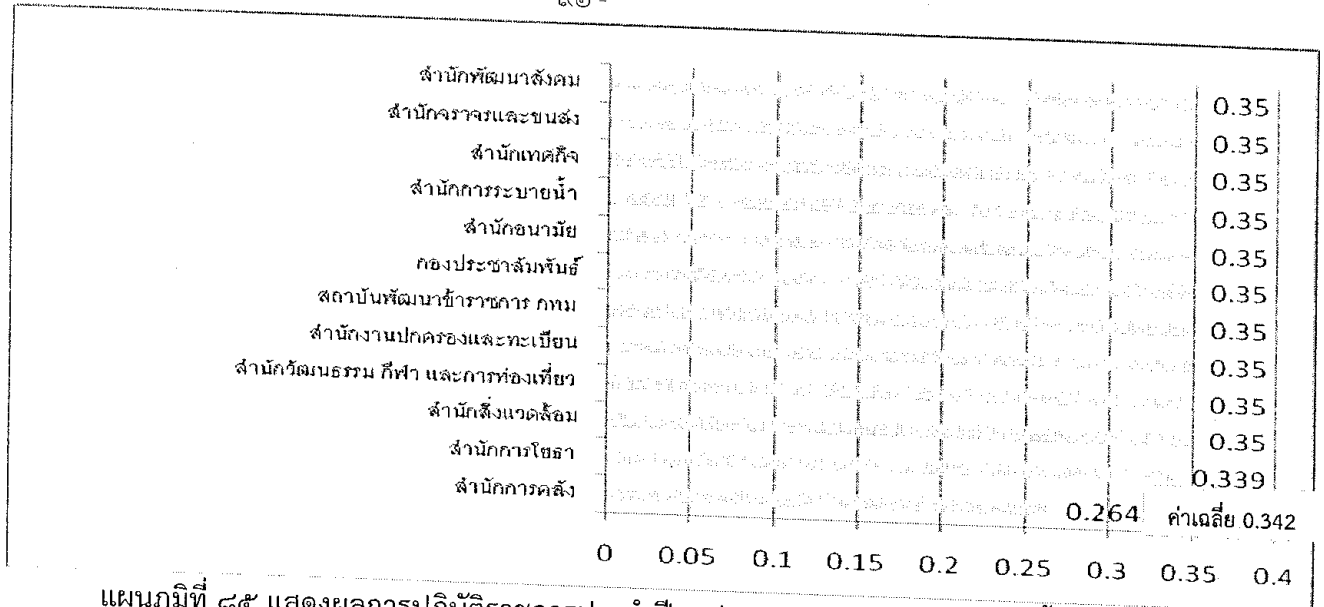


แผนภูมิที่ ๘๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานประเภท Staff

จากแผนภูมิที่ ๘๔ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Staff และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๓ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๐.๓๔๓ คะแนน โดยมี ๑๐ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ได้รับคะแนนเต็ม ส่วนสำนักการศึกษา มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๐.๓๐๒ คะแนน

ลับ

- ๙๒ -



แผนภูมิที่ ๘๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒
 จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานประเภท Line & Staff

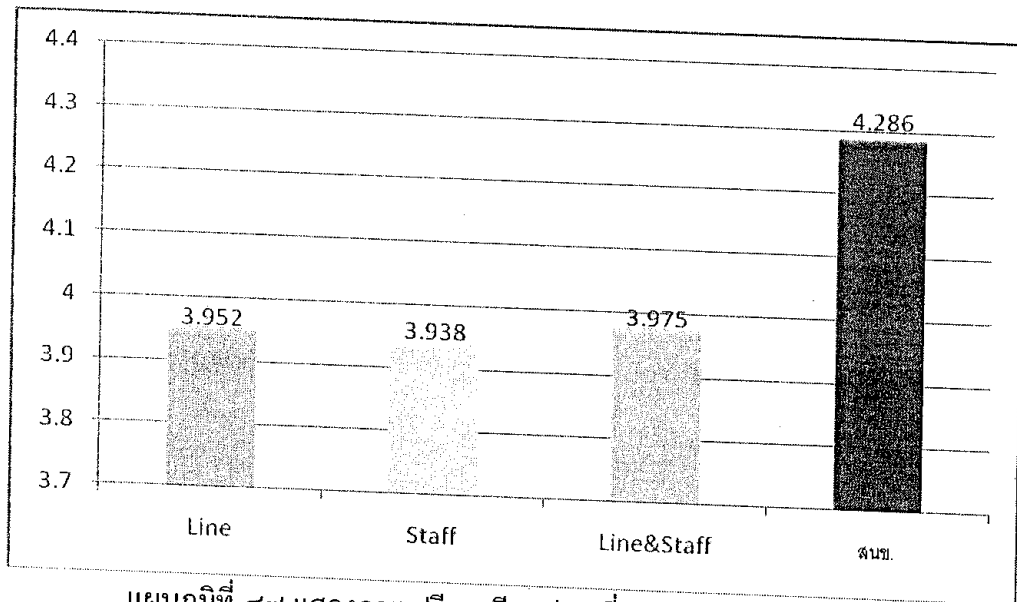
จากแผนภูมิที่ ๘๕ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line & Staff จำนวน ๑๒ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๐.๓๔๒ คะแนน โดยมี ๑๐ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ได้รับคะแนนเต็ม ส่วนสำนักการคลัง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๐.๒๖๔ คะแนน

ลับ

แผนภูมิที่ ๘๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓๒
จำแนกตามสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๘๖ พบว่า กลุ่มหน่วยงานสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เท่ากับ ๐.๓๓๓ คะแนน โดยมี ๓๕ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม และสำนักงานเขตราชเทวี มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๐.๑๕๖ คะแนน

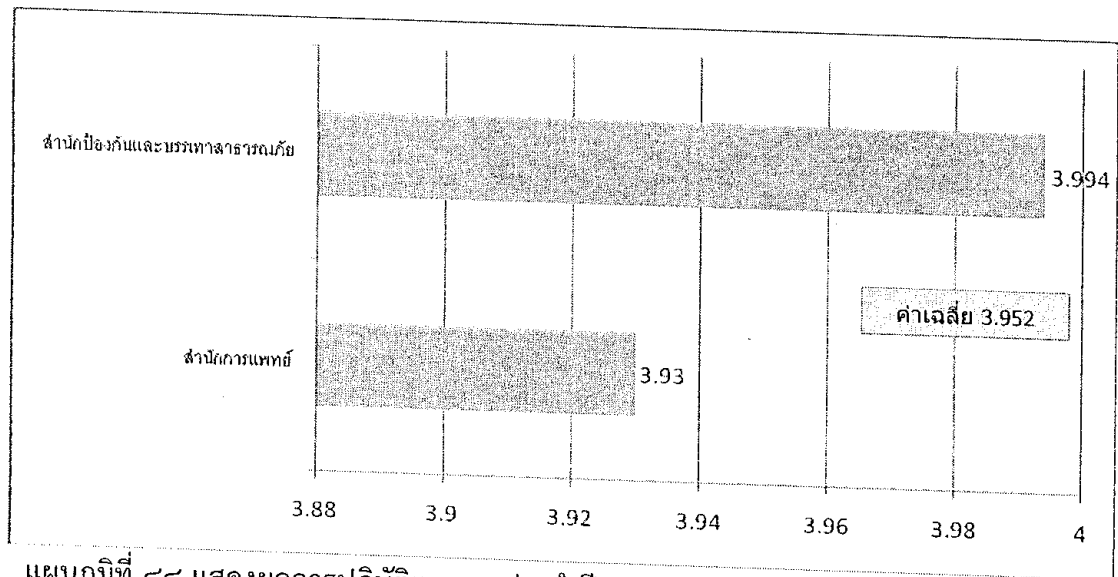
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ



แผนภูมิที่ ๘๗ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

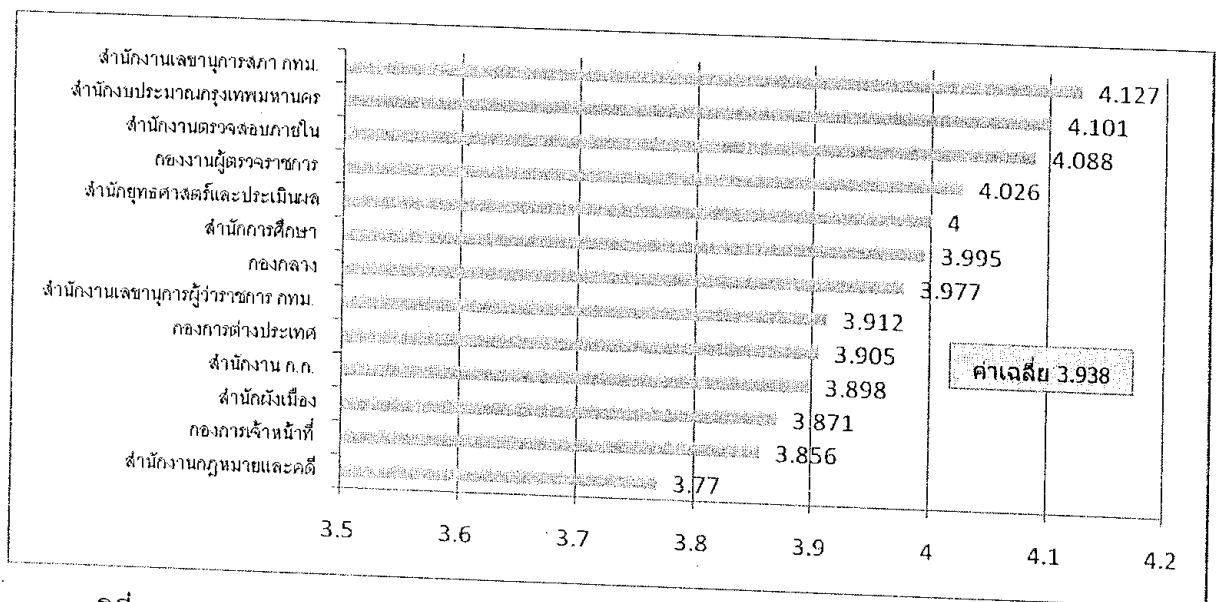
จากแผนภูมิที่ ๘๗ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๔ กลุ่ม พบว่า ประเภทสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๔.๒๘๖ คะแนน รองลงมา คือ ประเภท Line&Staff เท่ากับ ๓.๙๗๕ คะแนน ประเภท Line เท่ากับ ๓.๙๕๒ คะแนน และประเภท Staff เท่ากับ ๓.๙๓๘ คะแนน ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๔ กลุ่ม ได้แก่ (๑) ประเภท Line (๒) ประเภท Staff (๓) ประเภท Line & Staff และ (๔) ประเภทสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๘๘ - ๙๑



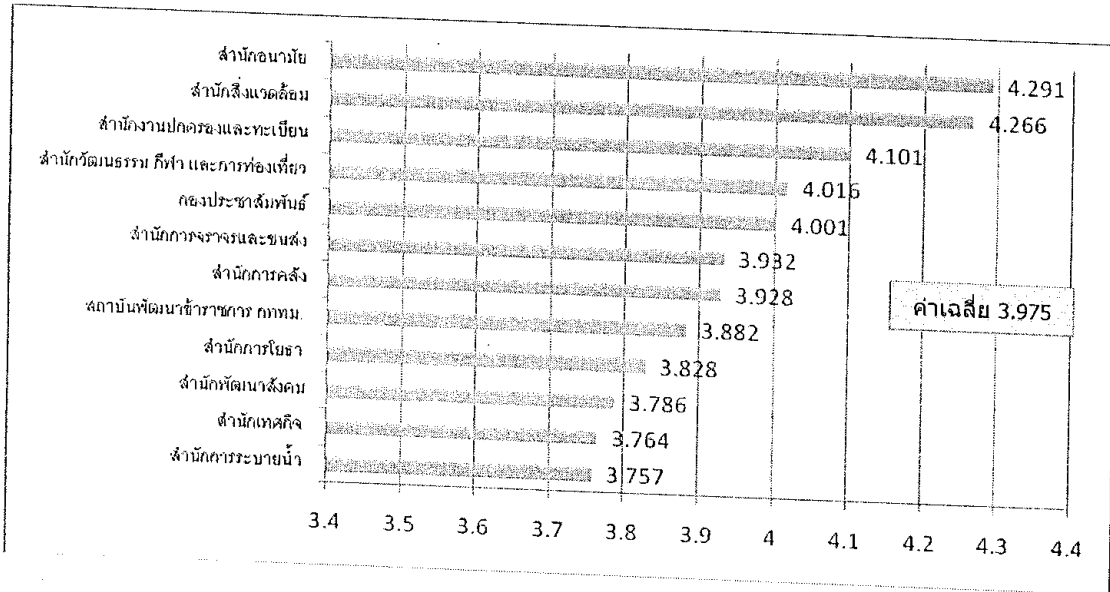
แผนภูมิที่ ๘๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานประเภท Line

จากแผนภูมิที่ ๘๘ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line จำนวน ๒ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๓.๙๕๒ คะแนน โดยสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีคะแนนมากกว่า สำนักการแพทย์ โดยมีคะแนนเท่ากับ ๓.๙๙๔ คะแนน และ ๓.๙๓ คะแนน ตามลำดับ



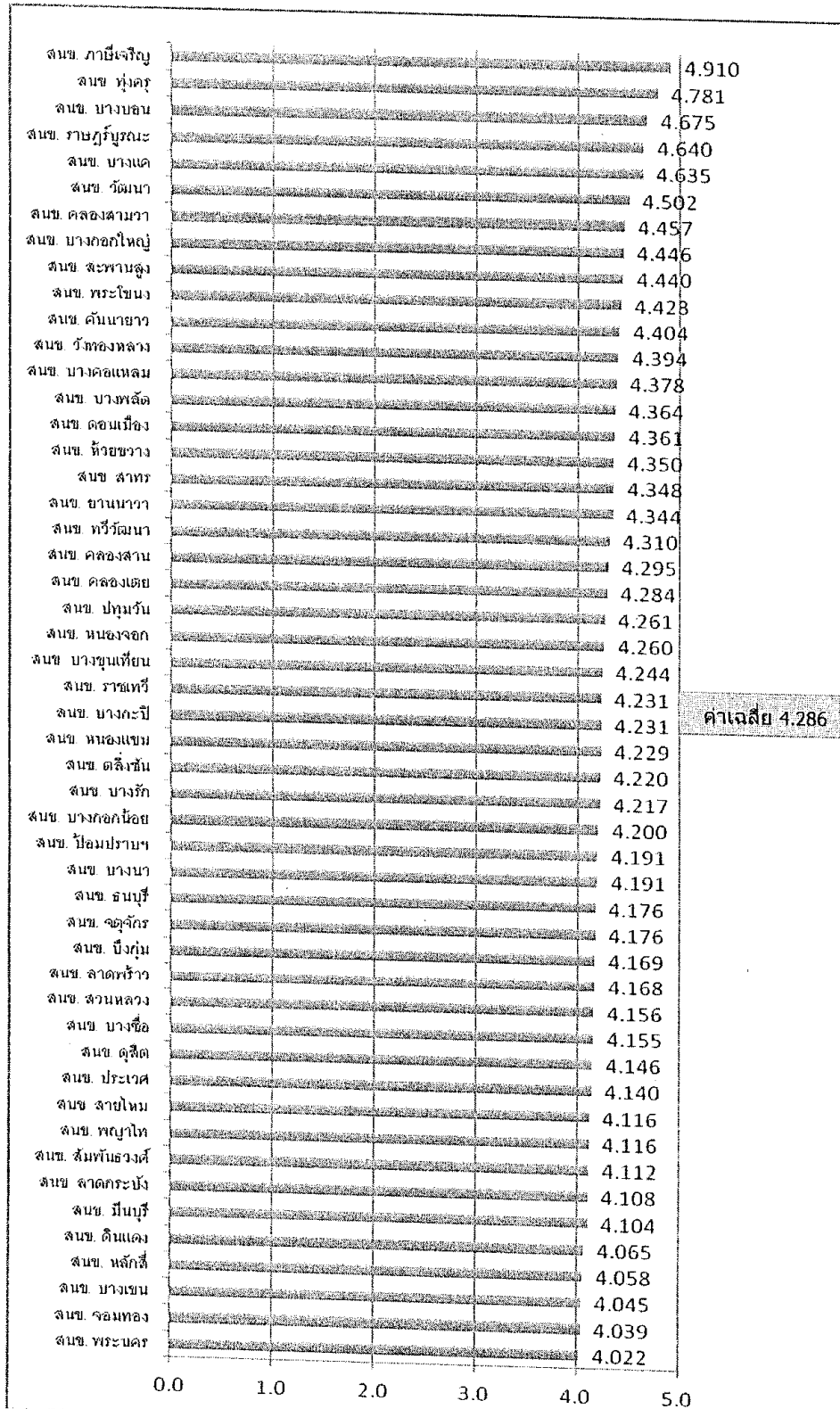
แผนภูมิที่ ๘๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานประเภท Staff

จากแผนภูมิที่ ๘๙ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Staff จำนวน ๑๓ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๓.๙๓๘ คะแนน โดยสำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๔.๑๒๗ คะแนน และสำนักงานกฎหมายและคดี ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภท Staff เช่นกัน ที่มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๓.๗๗๐ คะแนน



แผนภูมิที่ ๙๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานประเภท Line & Staff

จากแผนภูมิที่ ๙๐ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Staff จำนวน ๑๒ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๓.๙๗๕ คะแนน โดยสำนักอนามัย มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๔.๒๙๑ คะแนน และสำนักการระบายน้ำ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๓.๗๕๗ คะแนน



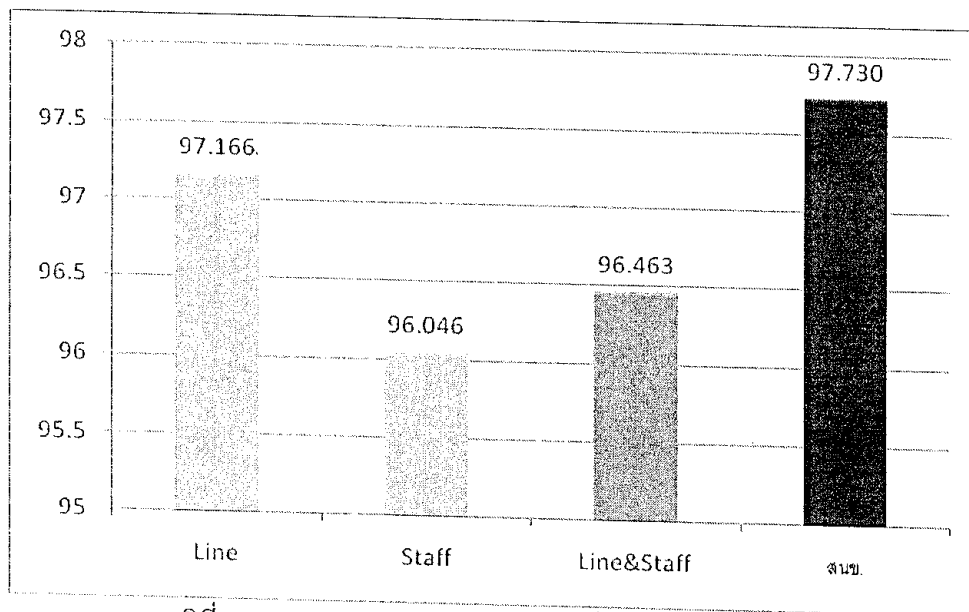
แผนภูมิที่ ๙๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๓
จำแนกตามสำนักงานเขต

ฉบับ

- ๙๘ -

จากแผนภูมิที่ ๙๑ พบว่า กลุ่มหน่วยงานสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เท่ากับ ๔.๒๘๖ คะแนน โดยสำนักงานเขตภาษีเจริญ มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๔.๙๑๐ คะแนน และสำนักงานเขตพระนคร มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔.๐๒๒ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน



แผนภูมิที่ ๙๒ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๔ จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

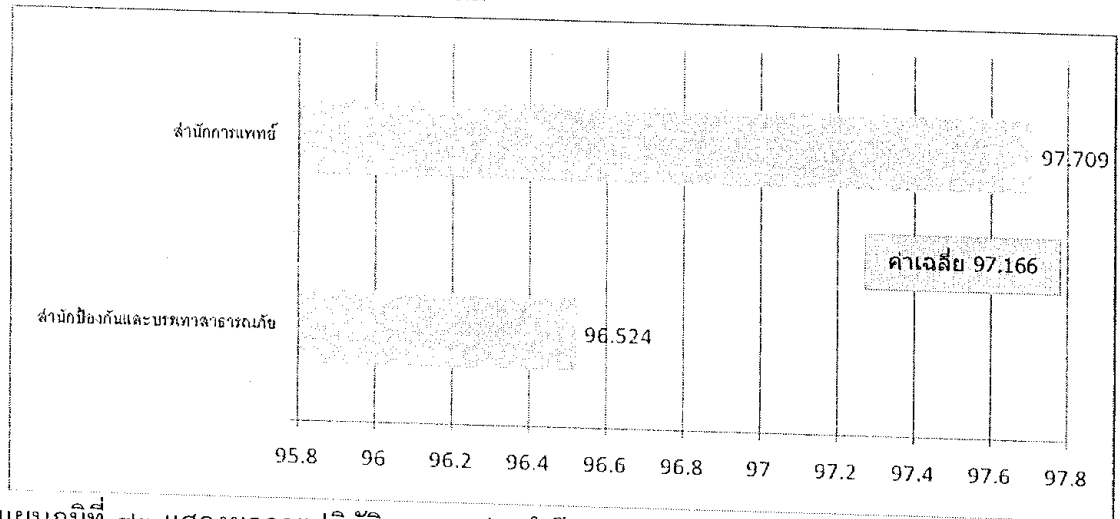
จากแผนภูมิที่ ๙๒ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๔ กลุ่ม พบว่า ประเภทสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๙๗.๗๓๐ คะแนน รองลงมา คือ ประเภท Line เท่ากับ ๙๗.๑๖๖ คะแนน ประเภท Line & Staff เท่ากับ ๙๖.๔๖๓ และประเภท Staff เท่ากับ ๙๖.๐๔๖ คะแนน ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) ประเภท Line (๒) ประเภท Staff (๓) ประเภท Line & Staff และ (๔) ประเภทสำนักงานเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๙๓ - ๙๖

ฉบับ

ฉบับ

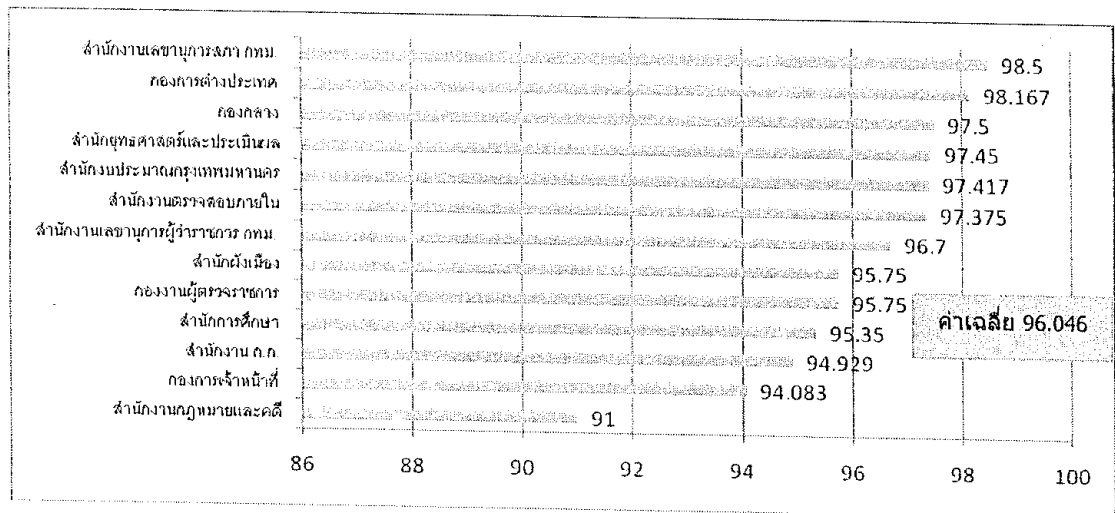
- ๔๔ -



แผนภูมิที่ ๔๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๔
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานประเภท Line

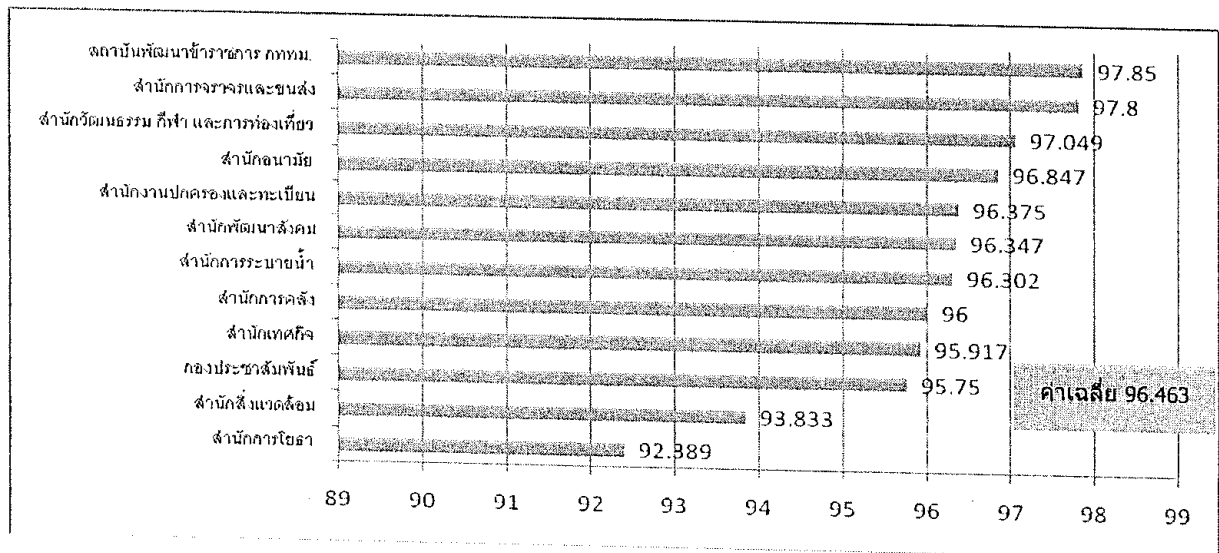
จากแผนภูมิที่ ๔๓ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line จำนวน ๒ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ ๙๗.๑๖๖ คะแนน โดยสำนักการแพทย์ มีผลคะแนนมากกว่า สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยผลคะแนนเท่ากับ ๙๗.๗๐๙ คะแนน และ ๙๖.๕๒๔ คะแนน ตามลำดับ

ฉบับ



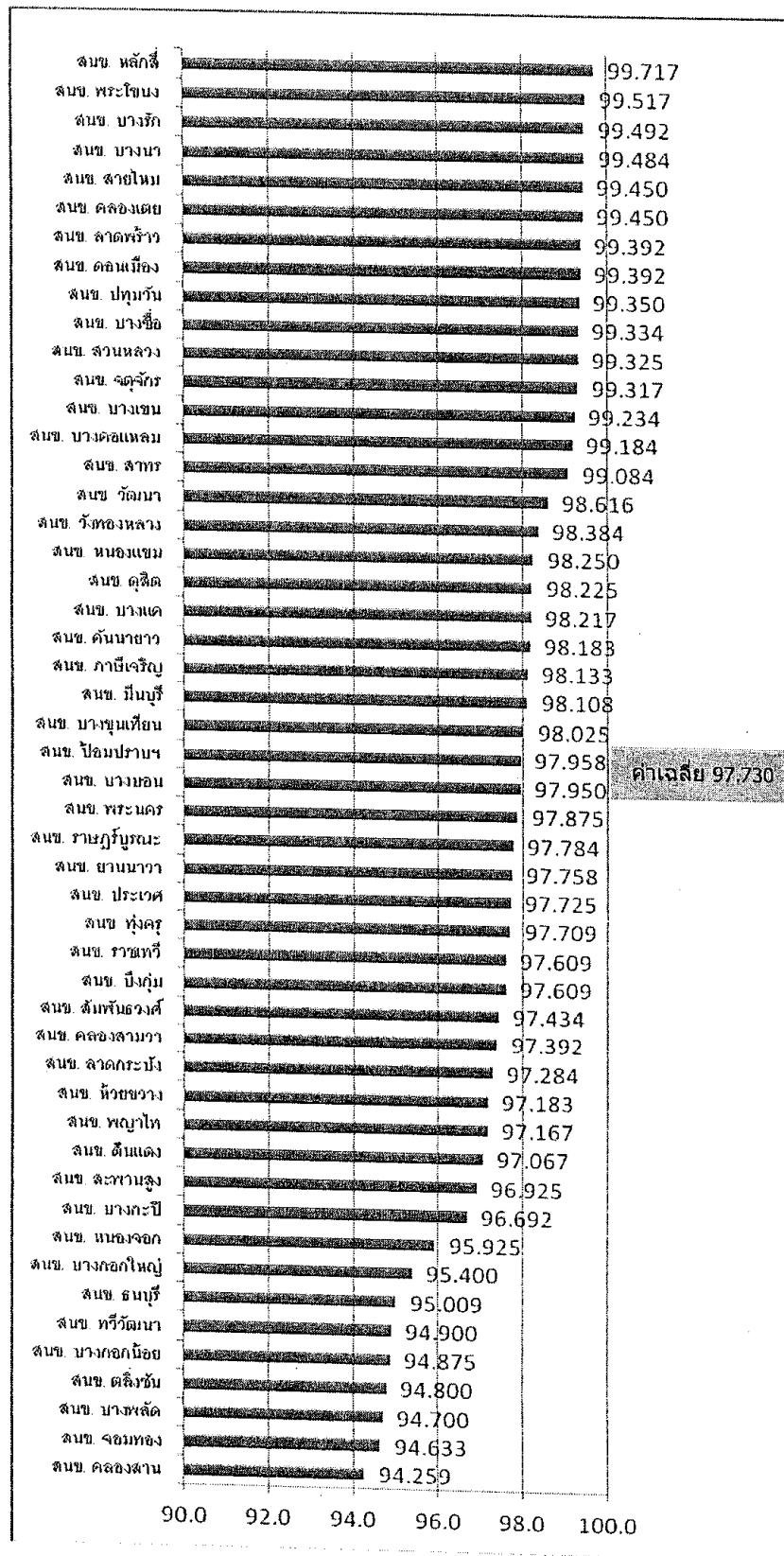
แผนภูมิที่ ๙๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๔
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานประเภท Staff

จากแผนภูมิที่ ๙๔ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Staff จำนวน ๑๓ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ ๙๖.๐๔๖ คะแนน โดยสำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๙๘.๕๐๐ คะแนน และสำนักงานกฎหมายและคดี ที่มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๑ คะแนน



แผนภูมิที่ ๙๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๔
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานประเภท Line & Staff

จากแผนภูมิที่ ๙๕ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line & Staff จำนวน ๑๒ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ ๙๖.๔๖๓ คะแนน โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๙๗.๘๕๐ คะแนน และสำนักการโยธา ที่มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๒.๓๘๙ คะแนน

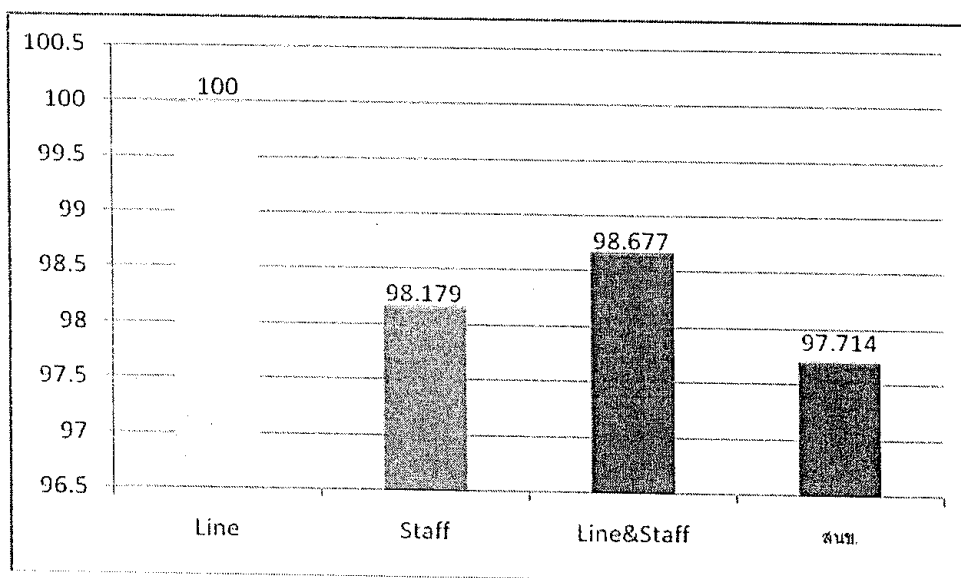


แผนภูมิที่ ๙๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๓.๔
จำแนกตามสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๙๖ พบว่า กลุ่มหน่วยงานสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ ๙๗.๗๓๐ คะแนน โดยสำนักงานเขตหลักสี่ มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๙๙.๗๑๗ คะแนน และสำนักงานเขตคลองสาน มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๔.๒๕๙ คะแนน

๒.๑.๕ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๔

ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร



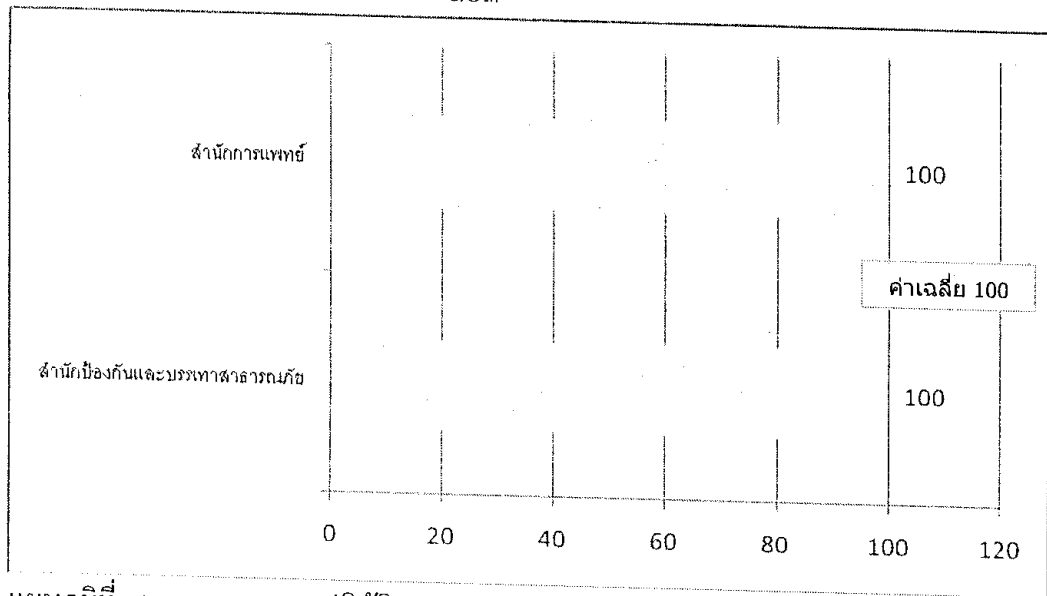
แผนภูมิที่ ๙๗ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๔ จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๙๗ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๔ กลุ่ม พบว่า ประเภท Line มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ รองลงมา คือ ประเภท Line & Staff เท่ากับ ๙๘.๖๗๗ คะแนน ประเภท Staff เท่ากับ ๙๘.๑๗๙ คะแนน และประเภทสำนักงานเขต เท่ากับ ๙๗.๗๑๔ คะแนน ตามลำดับ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๔ กลุ่ม ได้แก่ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) ประเภท Line (๒) ประเภท Staff (๓) ประเภท Line & Staff และ (๔) ประเภทสำนักงานเขต ได้ตั้งแผนภูมิที่ ๙๘ - ๑๐๑

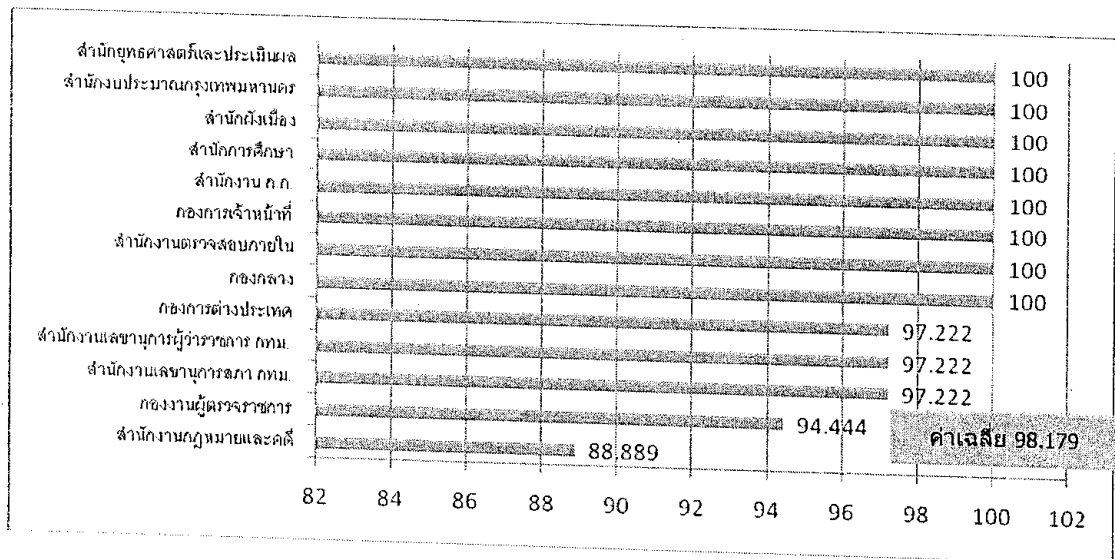
ลับ

- ๑๐๓ -



แผนภูมิที่ ๔๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๔ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานประเภท Line

จากแผนภูมิที่ ๔๘ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line จำนวน ๒ สำนัก มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ โดยทั้งสำนักการแพทย์และสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้คะแนนเต็ม



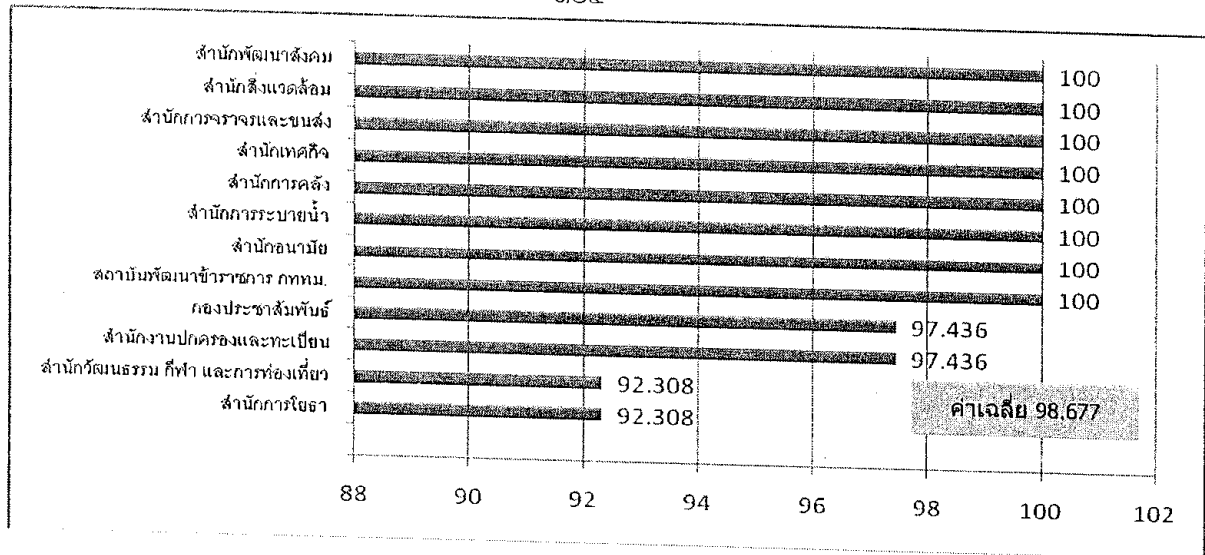
แผนภูมิที่ ๔๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๔ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานประเภท Staff

จากแผนภูมิที่ ๔๙ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Staff จำนวน ๑๓ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของ กรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ ๙๘.๑๗๙ โดยมีสำนักงาน/ส่วนราชการฯ จำนวน ๘ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานกฎหมายและคดี มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๘๘.๘๘๙

ลับ

ลับ

- ๑๐๔ -



แผนภูมิที่ ๑๐๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๔
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานประเภท Staff

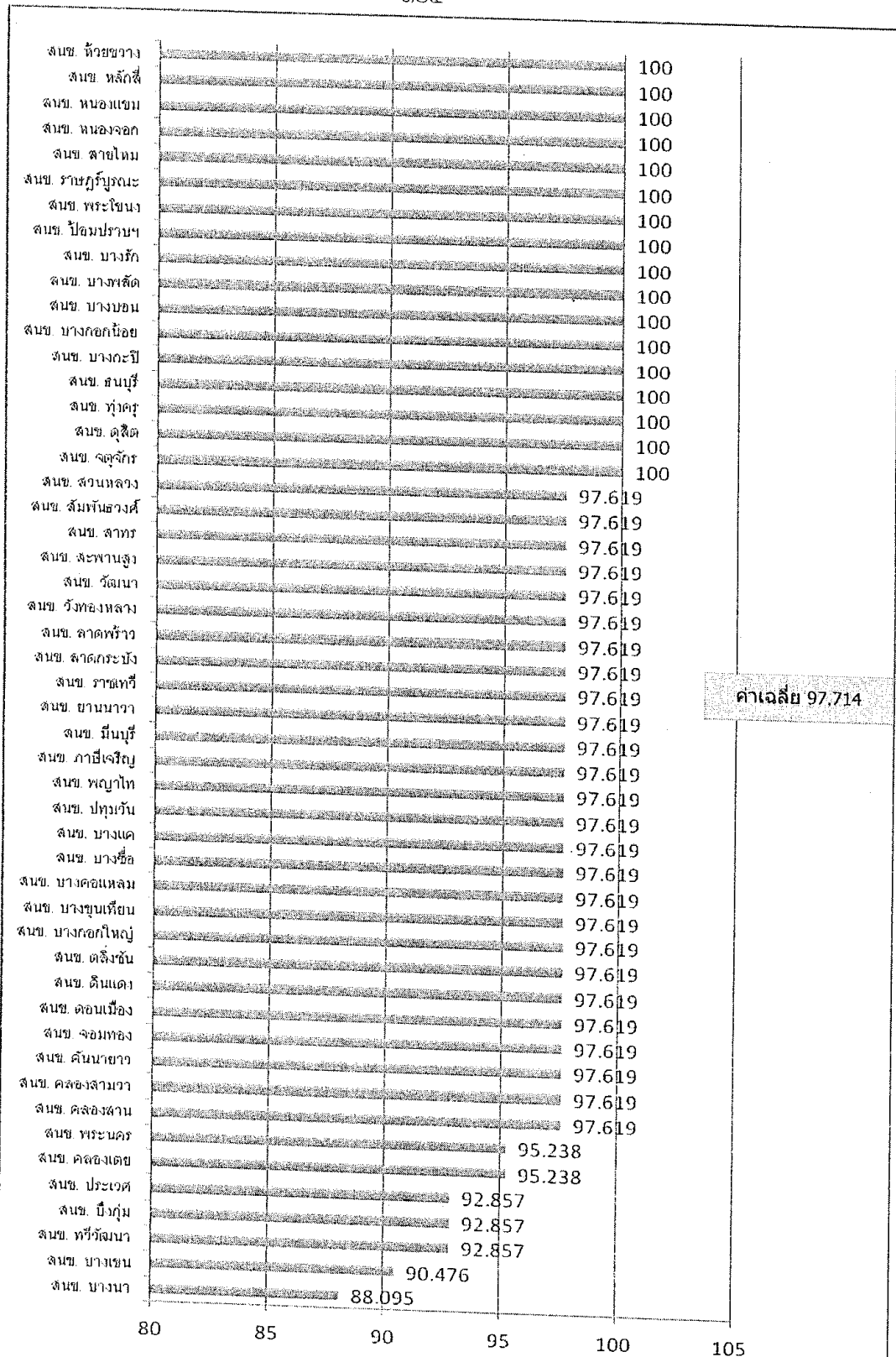
จากแผนภูมิที่ ๙๙ พบว่า กลุ่มหน่วยงานประเภท Line & Staff จำนวน ๑๒ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของ กรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ ๙๘.๖๗๗ โดยมีสำนักงาน/ส่วนราชการฯ จำนวน ๗ สำนักงาน/ส่วนราชการฯ ได้คะแนนเต็ม ส่วนสำนักการโยธาและสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๒.๓๐๘ คะแนน

ลับ

ลับ

ล้น

- ๑๐๕ -



แผนภูมิที่ ๑๐๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในตัวชี้วัดที่ ๔
จำแนกตามสำนักงานเขต

ล้น

อัน

- ๑๐๖ -

จากแผนภูมิที่ ๑๐๑ พบว่า กลุ่มหน่วยงานสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาด ของกรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ ๙๗.๗๑๔ โดยมีสำนักงานเขต จำนวน ๑๗ สำนักงานเขต ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตบางนา มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับร้อยละ ๘๘.๐๙๕



อัน

๒.๓ การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตจำแนกตามกลุ่มเขต

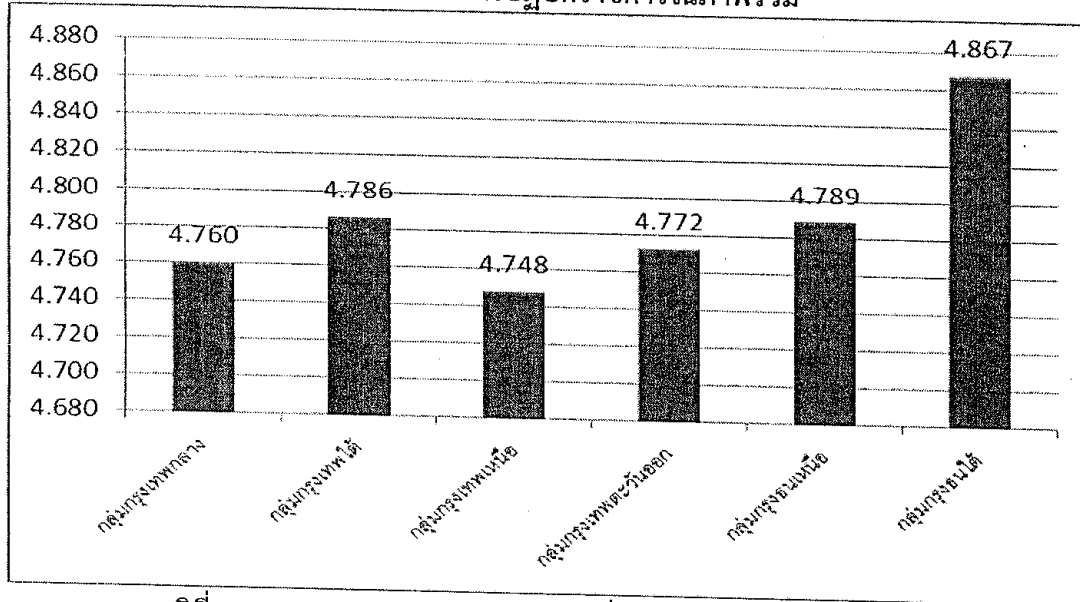
การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของสำนักงานเขต
จะพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มเขต ๖ กลุ่มเขต ได้แก่

๑. กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	๒. กลุ่มกรุงเทพใต้	๓. กลุ่มกรุงเทพเหนือ
๑. สำนักงานเขตพระนคร ๒. สำนักงานเขตดุสิต ๓. สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ๔. สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ ๕. สำนักงานเขตดินแดง ๖. สำนักงานเขตห้วยขวาง ๗. สำนักงานเขตพญาไท ๘. สำนักงานเขตราชเทวี ๙. สำนักงานเขตวังทองหลาง	๑. สำนักงานเขตปทุมวัน ๒. สำนักงานเขตบางรัก ๓. สำนักงานเขตสาทร ๔. สำนักงานเขตบางคอแหลม ๕. สำนักงานเขตยานนาวา ๖. สำนักงานเขตคลองเตย ๗. สำนักงานเขตวัฒนา ๘. สำนักงานเขตพระโขนง ๙. สำนักงานเขตสวนหลวง ๑๐. สำนักงานเขตบางนา	๑. สำนักงานเขตจตุจักร ๒. สำนักงานเขตบางซื่อ ๓. สำนักงานเขตลาดพร้าว ๔. สำนักงานเขตหลักสี่ ๕. สำนักงานเขตดอนเมือง ๖. สำนักงานเขตสายไหม ๗. สำนักงานเขตบางเขน

๔. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	๕. กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ	๖. กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้
๑. สำนักงานเขตบางกะปิ ๒. สำนักงานเขตสะพานสูง ๓. สำนักงานเขตบึงกุ่ม ๔. สำนักงานเขตคันนายาว ๕. สำนักงานเขตลาดกระบัง ๖. สำนักงานเขตมีนบุรี ๗. สำนักงานเขตหนองจอก ๘. สำนักงานเขตคลองสามวา ๙. สำนักงานเขตประเวศ	๑. สำนักงานเขตธนบุรี ๒. สำนักงานเขตคลองสาน ๓. สำนักงานเขตจอมทอง ๔. สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ ๕. สำนักงานเขตบางกอกน้อย ๖. สำนักงานเขตบางพลัด ๗. สำนักงานเขตตลิ่งชัน ๘. สำนักงานเขตทวีวัฒนา	๑. สำนักงานเขตภาษีเจริญ ๒. สำนักงานเขตบางแค ๓. สำนักงานเขตหนองแขม ๔. สำนักงานเขตบางขุนเทียน ๕. สำนักงานเขตบางบอน ๖. สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ๗. สำนักงานเขตทุ่งครุ

ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

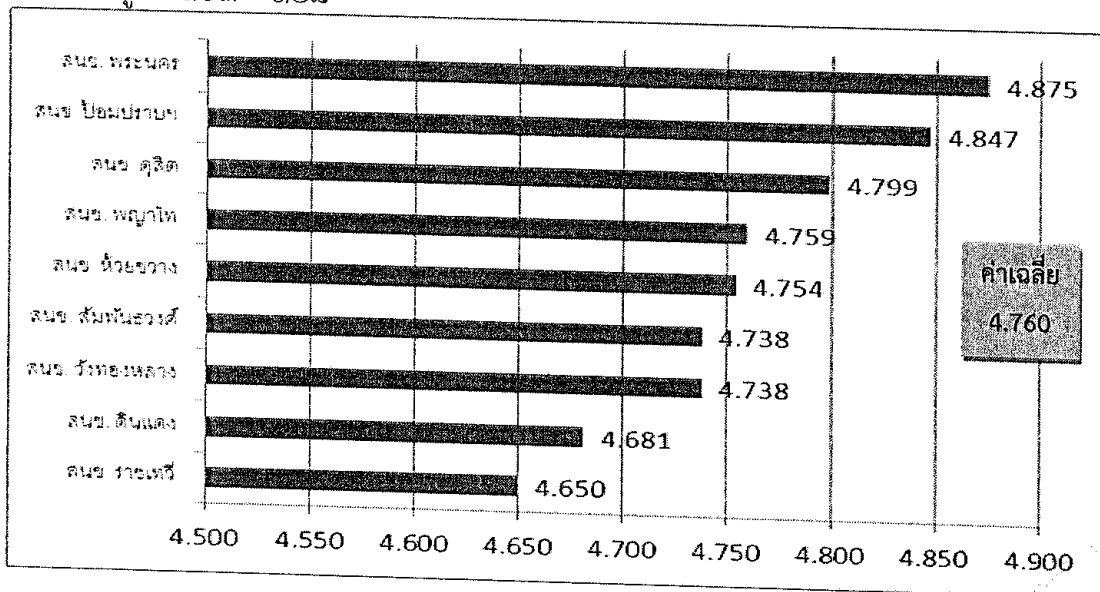
๒.๓.๑ การเปรียบเทียบคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวม



แผนภูมิที่ ๑๐๒ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวม
จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๐๒ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวมของกลุ่มเขตทั้ง ๖ กลุ่มเขตพบว่า กลุ่มเขตกรุงธนบุรี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๔.๘๖๗ คะแนน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ เท่ากับ ๔.๗๘๙ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ เท่ากับ ๔.๗๘๖ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก เท่ากับ ๔.๗๗๒ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง ๔.๗๖๐ คะแนน และกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ เท่ากับ ๔.๗๔๘ คะแนน ตามลำดับ

ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมเป็นรายหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๐๓ - ๑๐๘

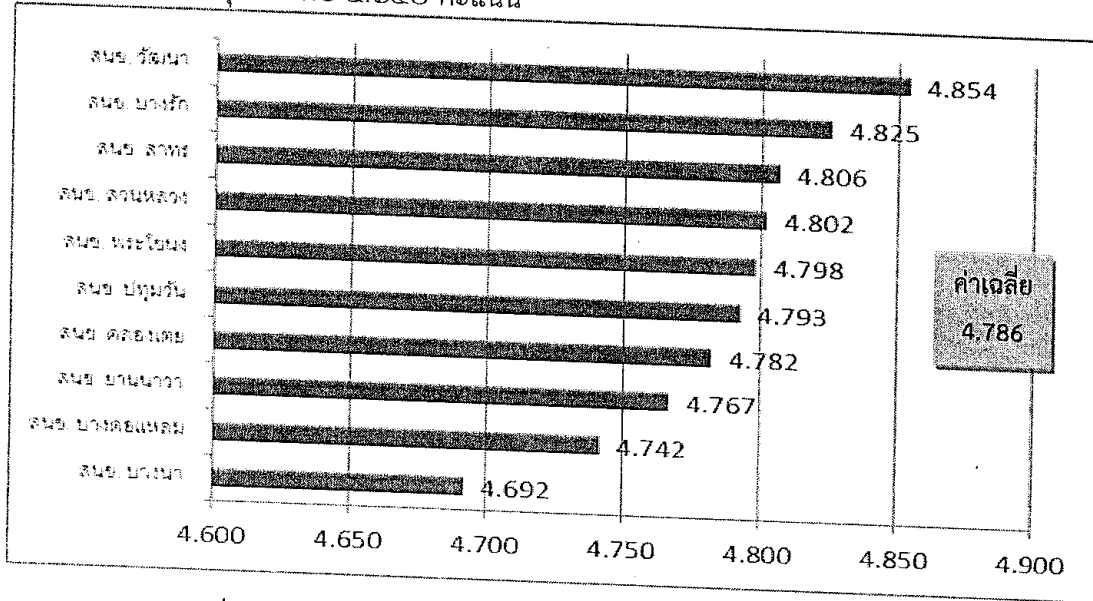


แผนภูมิที่ ๑๐๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในภาพรวม
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

ลับ

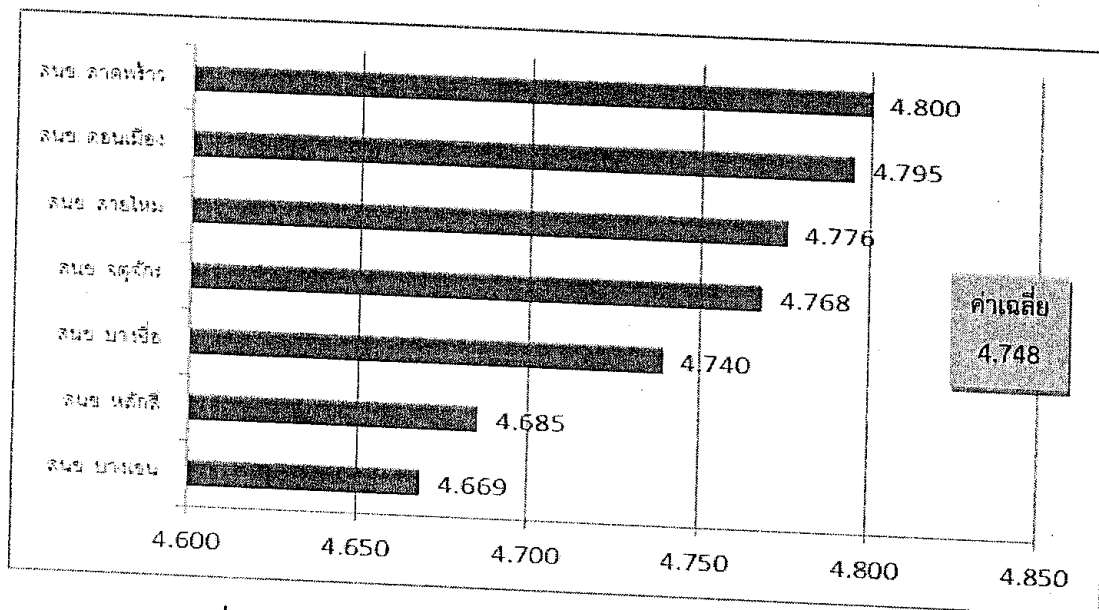
- ๑๐๙ -

จากแผนภูมิที่ ๑๐๓ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๗๖๐ คะแนน โดยสำนักงานเขตพระนคร มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๘๗๕ คะแนน และสำนักงานเขตราชเทวี มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๖๕๐ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๐๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในภาพรวม จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพใต้

จากแผนภูมิที่ ๑๐๔ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๗๘๖ คะแนน โดยสำนักงานเขตวัฒนา มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๘๕๔ คะแนน และสำนักงานเขตบางนา มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๖๙๒ คะแนน



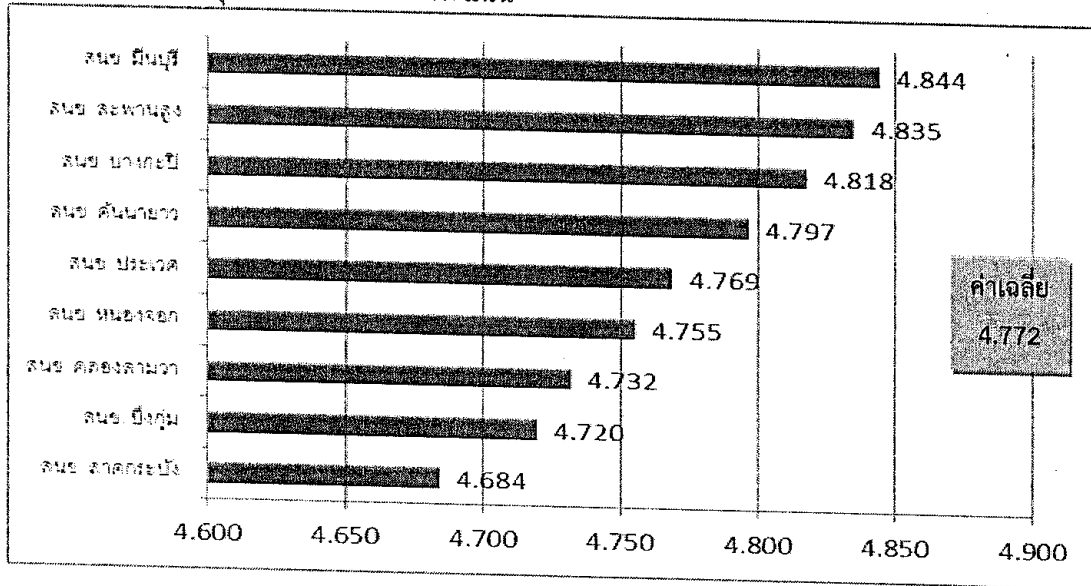
แผนภูมิที่ ๑๐๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในภาพรวม จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพเหนือ

ลับ

สืบ

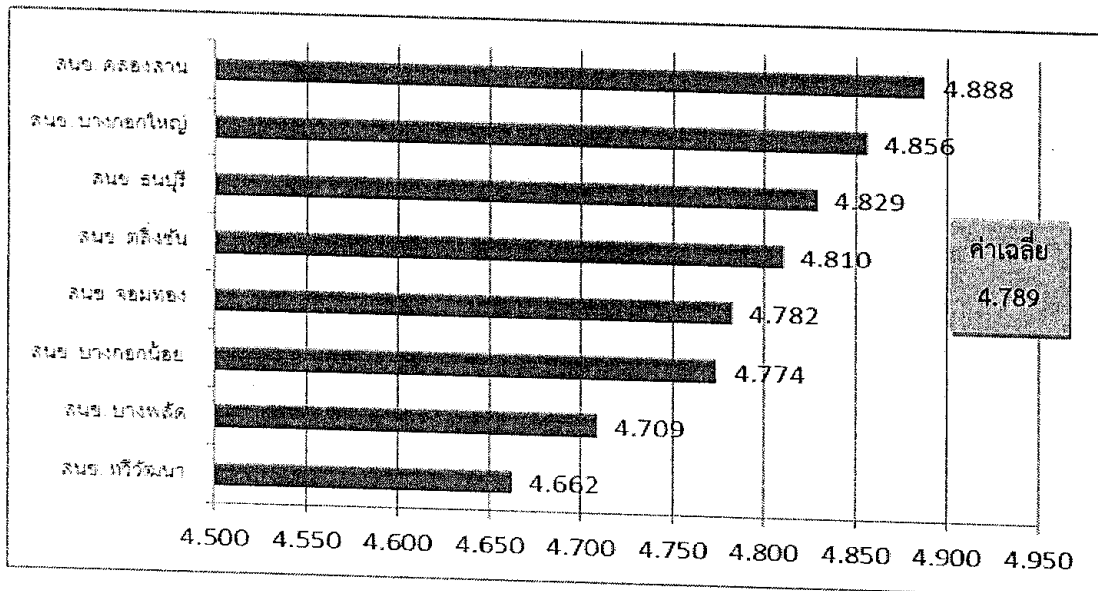
- ๑๑๐ -

จากแผนภูมิที่ ๑๐๕ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๗๔๘ คะแนน โดยสำนักงานเขตลาดพร้าว มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๘๐๐ คะแนน และสำนักงานเขตบางเขน มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๖๖๙ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๐๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในภาพรวม จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก

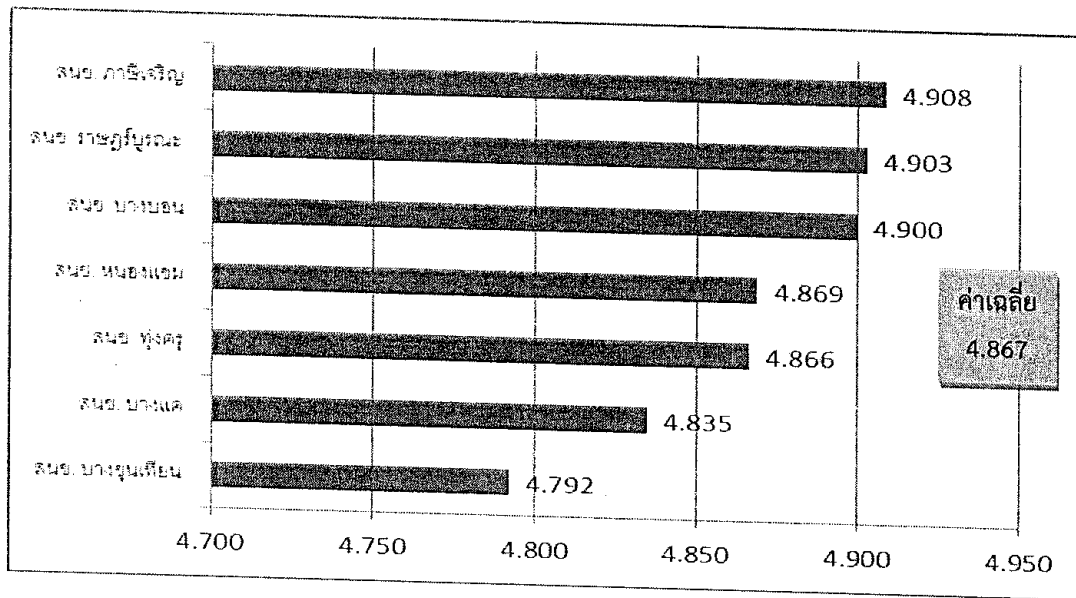
จากแผนภูมิที่ ๑๐๖ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๗๗๒ คะแนน โดยสำนักงานเขตมีนบุรี มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๘๔๔ คะแนน และสำนักงานเขตลาดกระบัง มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๖๘๔ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๐๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในภาพรวม จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๐๗ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๗๘๙ คะแนน โดยสำนักงานเขตคลองสาน มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๘๘๘ คะแนน และสำนักงานเขตทวีวัฒนา มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๖๖๒ คะแนน

สืบ

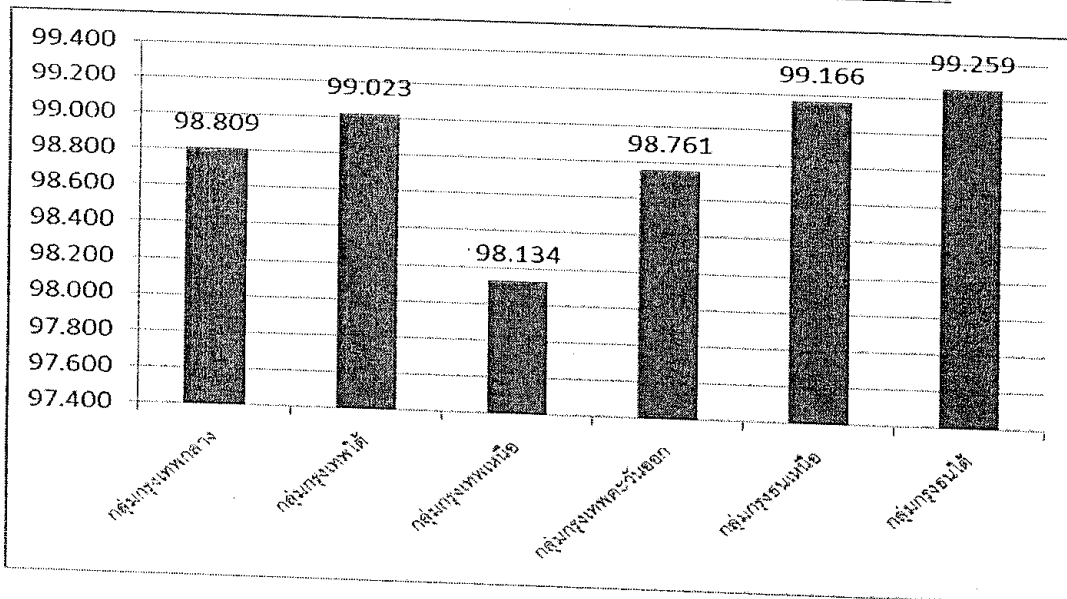


แผนภูมิที่ ๑๐๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในภาพรวม
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๐๘ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๘๖๗ คะแนน โดยสำนักงานเขตภาษีเจริญ มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๙๐๘ คะแนน และสำนักงานเขตบางขุนเทียน มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๗๙๒ คะแนน

๒.๓.๒ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑

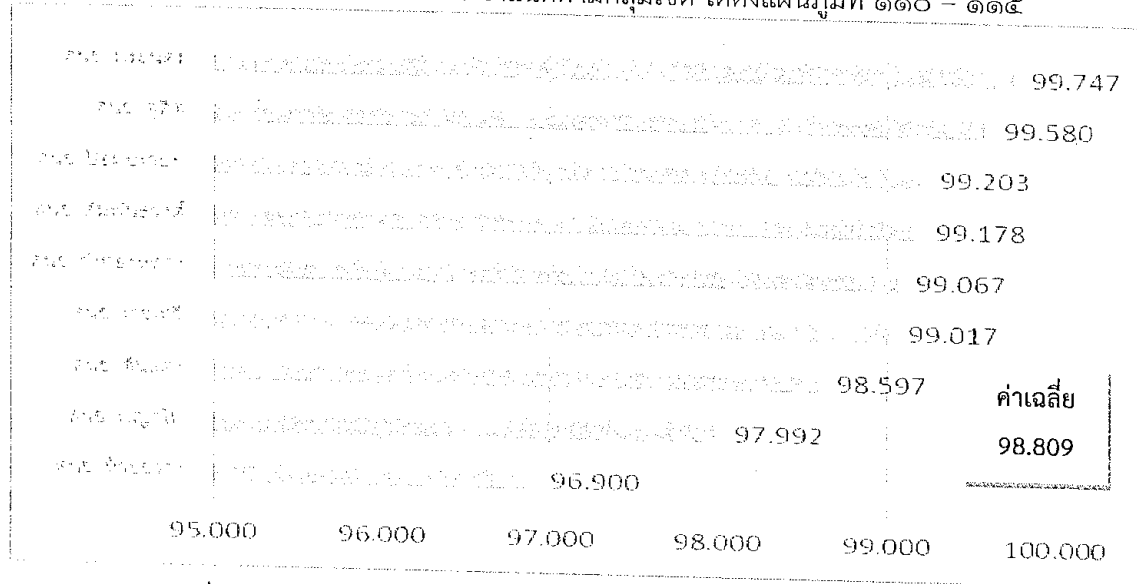
ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน



แผนภูมิที่ ๑๐๙ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑
จำแนกตามกลุ่มเขต

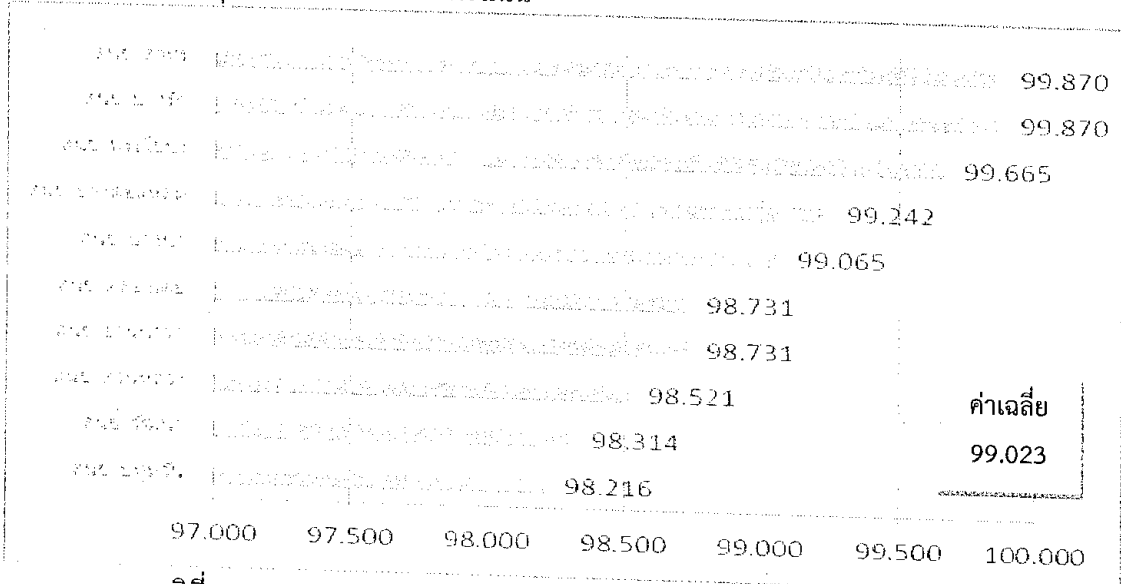
จากแผนภูมิที่ ๑๐๙ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน ของกลุ่มเขตทั้ง ๖ กลุ่มเขต พบว่า กลุ่มเขตกรุงธนใต้ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๒๕๙ คะแนน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ เท่ากับ ๙๙.๑๖๖ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ เท่ากับ ๙๙.๐๒๓ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง เท่ากับ ๙๘.๘๐๙ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก ๙๘.๗๖๑ คะแนน และกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ เท่ากับ ๙๘.๑๓๔ คะแนน ตามลำดับ

ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน เป็นรายหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๑๐ - ๑๑๕



แผนภูมิที่ ๑๑๐ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๑๐ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๘.๘๐๙ คะแนน โดยสำนักงานเขตพระนคร มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๗๔๗ คะแนน และสำนักงานเขตห้วยขวาง มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๖.๙๐๐ คะแนน

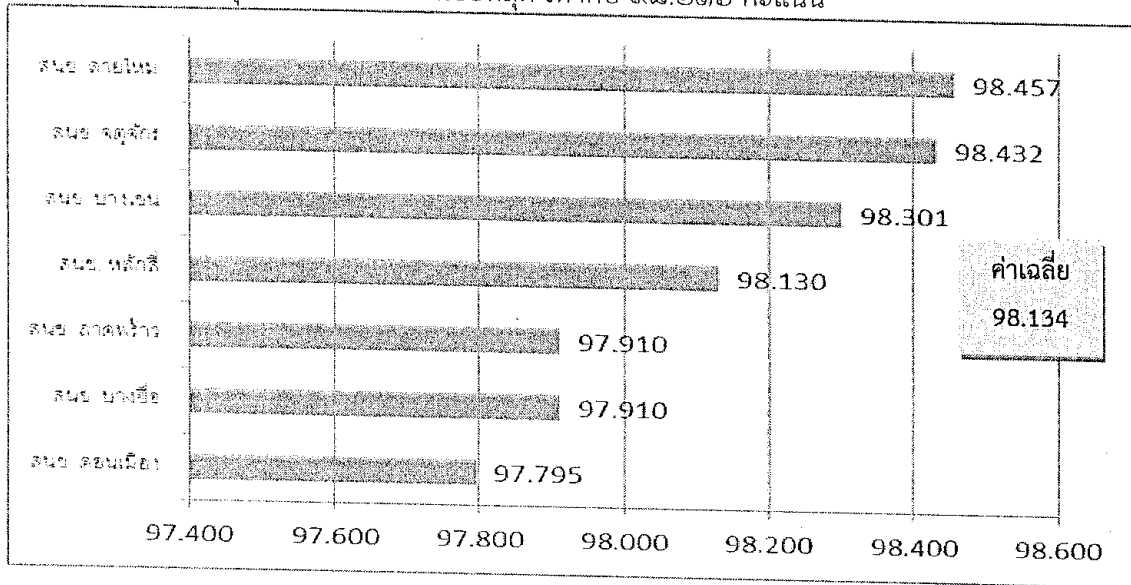


แผนภูมิที่ ๑๑๑ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพใต้

ลับ

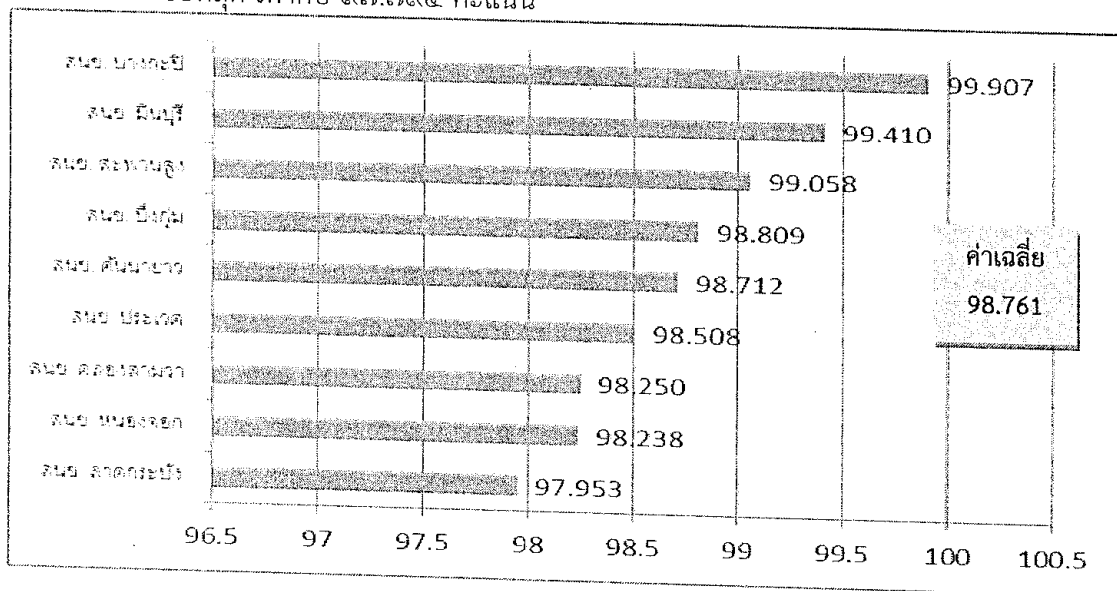
- ๑๑๓ -

จากแผนภูมิที่ ๑๑๑ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๘.๐๒๓ คะแนน โดยสำนักงานเขตสาทรและสำนักงานเขตบางรัก มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๘๗๐ คะแนน และสำนักงานเขตปทุมวัน มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๘.๒๑๖ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๑๒ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๑๑๒ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๘.๑๓๔ คะแนน โดยสำนักงานเขตสายไหม มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๕๕๗ คะแนน และสำนักงานเขตดอนเมือง มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๗.๗๙๕ คะแนน



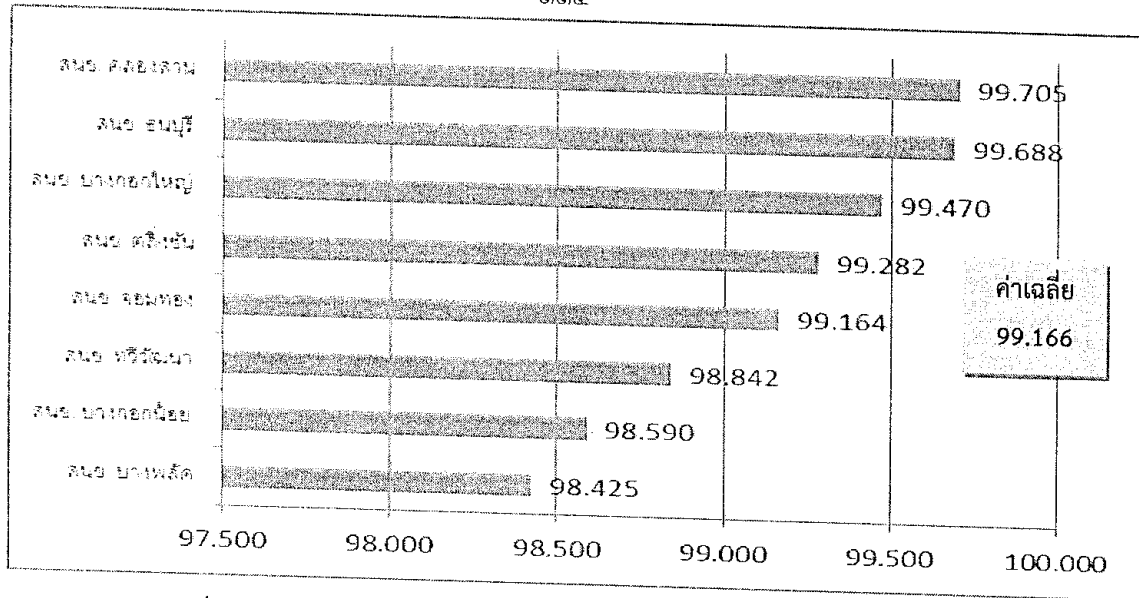
แผนภูมิที่ ๑๑๓ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก

จากแผนภูมิที่ ๑๑๓ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๘.๗๖๑ คะแนน โดยสำนักงานเขตบางกะปิ มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๙๐๗ คะแนน และสำนักงานเขตลาดกระบัง มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๗.๙๕๓ คะแนน

ลับ

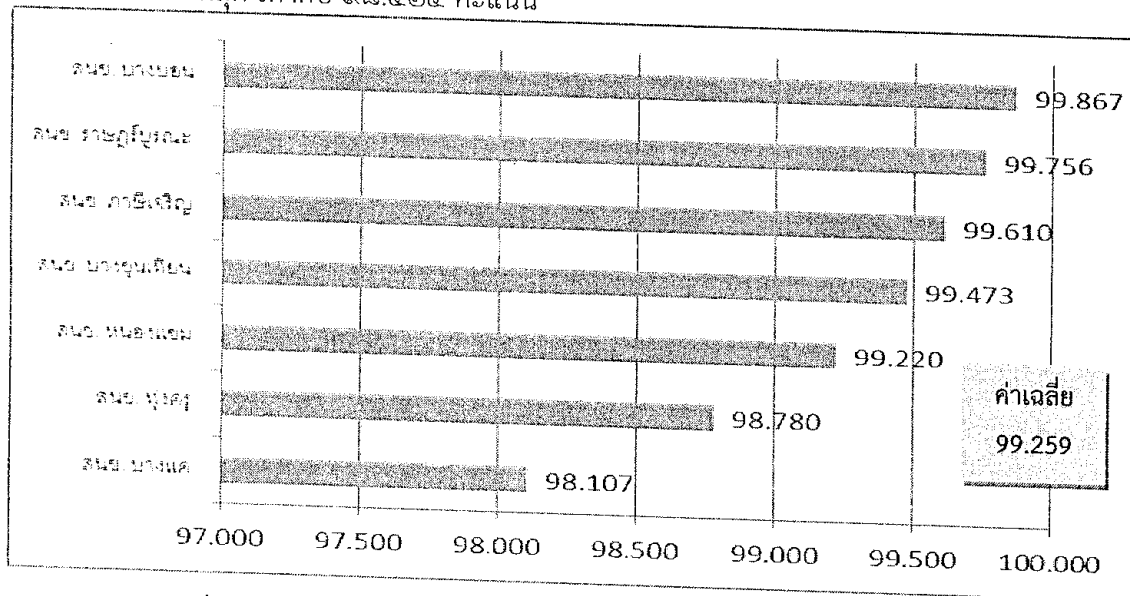
ฉบับ

- ๑๑๔ -



แผนภูมิที่ ๑๑๔ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๑๔ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๙.๑๖๖ คะแนน โดยสำนักงานเขตคลองสาน มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๗๐๕ คะแนน และสำนักงานเขตบางพลัด มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๘.๔๒๕ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๑๕ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในมิติที่ ๑
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

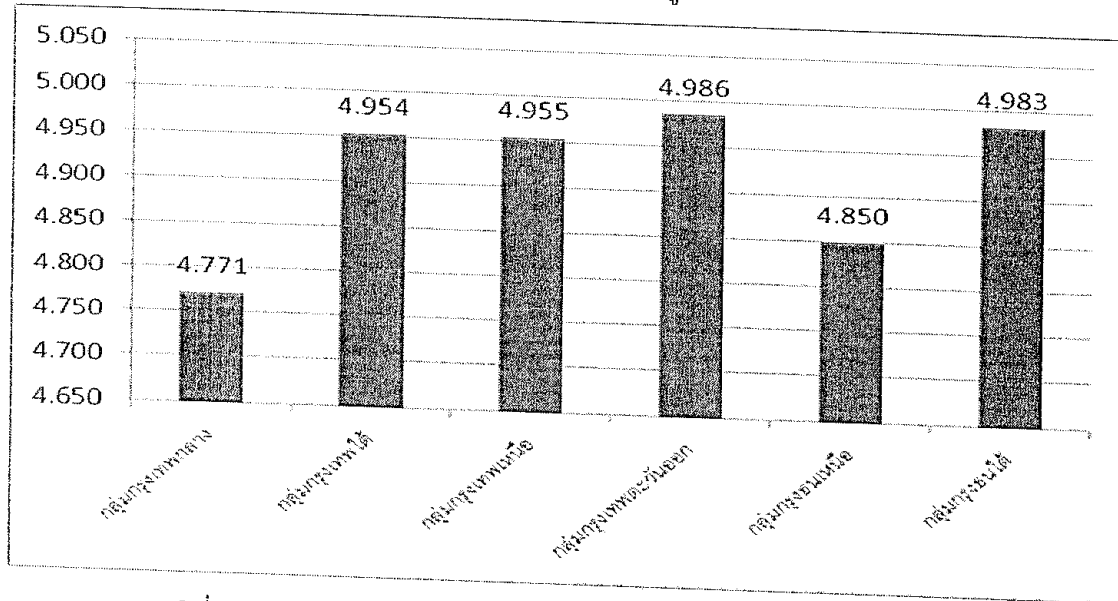
จากแผนภูมิที่ ๑๑๕ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๙.๒๕๙ คะแนน โดยสำนักงานเขตบางบอน มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๘๖๗ คะแนน และสำนักงานเขตบางแค มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๘.๑๐๗ คะแนน

ฉบับ

ลับ

- ๑๑๕ -

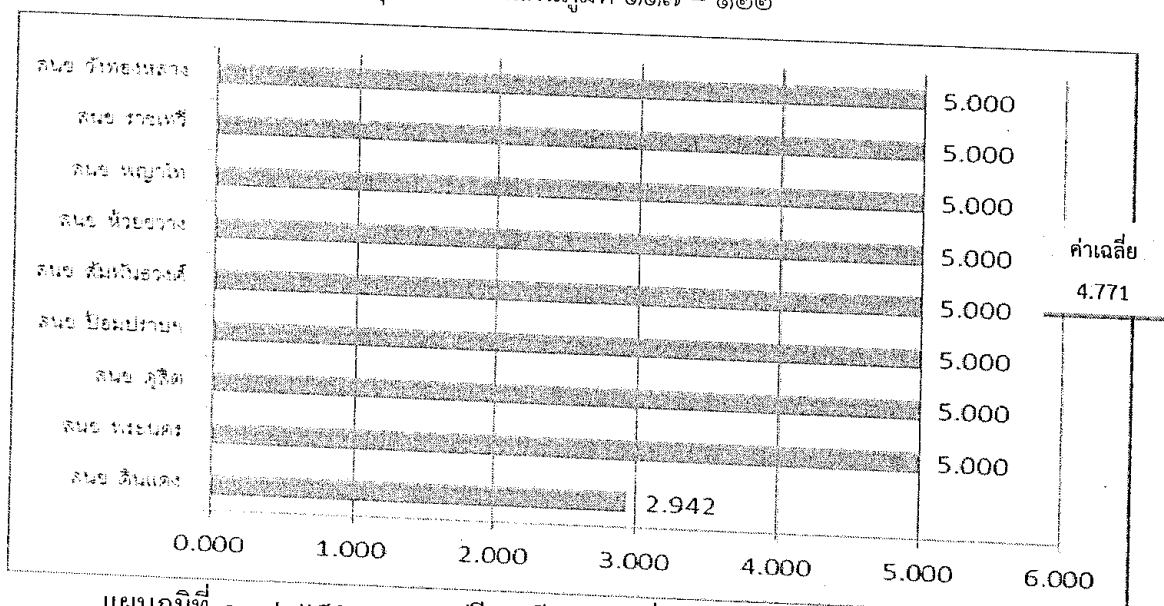
๒.๓.๓ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๒
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กัก



แผนภูมิที่ ๑๑๖ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑
จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๑๖ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ
การก่อกำหนดผู้กัก ของกลุ่มเขตทั้ง ๖ กลุ่มเขต พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ
๔.๙๘๖ คะแนน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ เท่ากับ ๔.๙๘๓ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ เท่ากับ
๔.๙๕๕ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ เท่ากับ ๔.๙๕๔ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ ๔.๘๕๐ คะแนน และกลุ่มเขต
กรุงเทพมหานครกลาง เท่ากับ ๔.๗๗๑ คะแนน ตามลำดับ

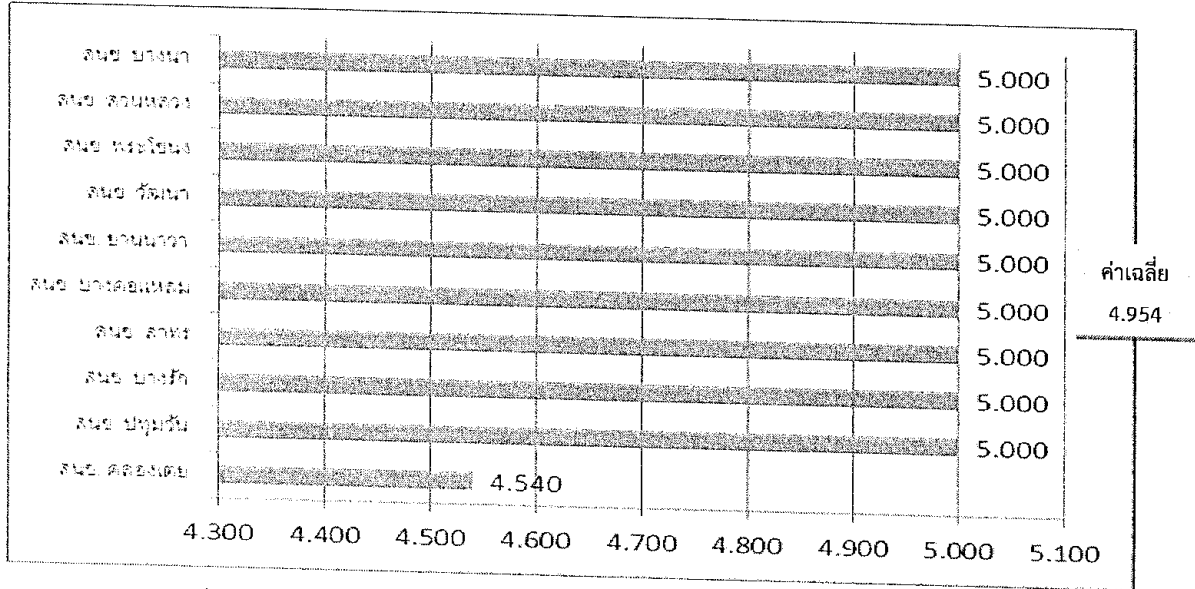
ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้กัก
เป็นรายหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๑๗ - ๑๒๒



แผนภูมิที่ ๑๑๗ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

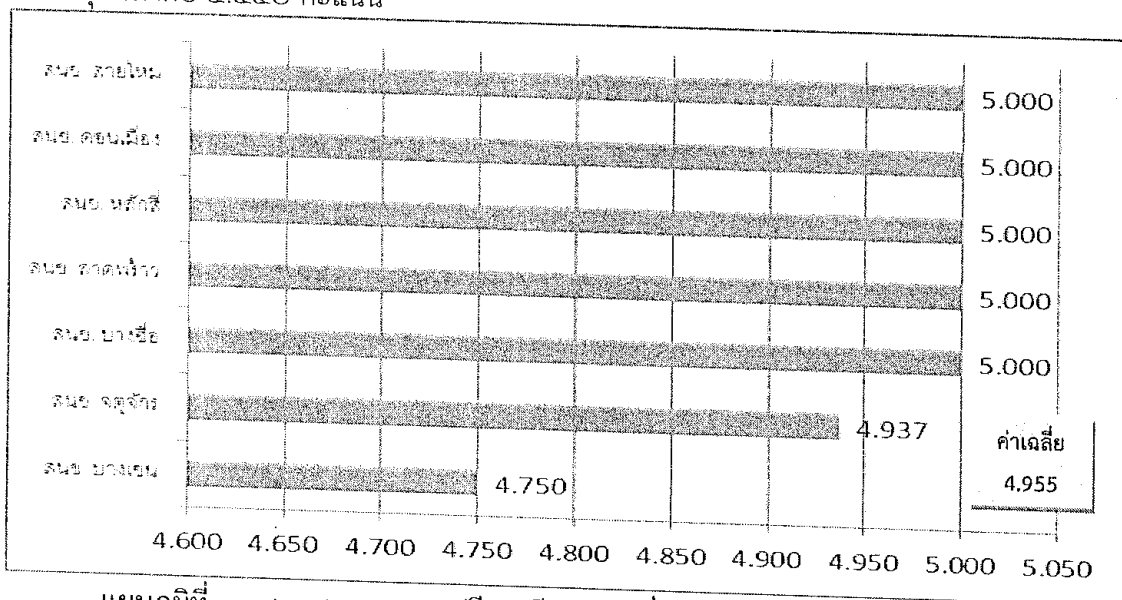
ลับ

จากแผนภูมิที่ ๑๑๗ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๗๗๑ คะแนน โดยมี ๘ สำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) สำนักงานเขตวังทองหลาง ๒) สำนักงานเขตราชเทวี ๓) สำนักงานเขตพญาไท ๔) สำนักงานเขตห้วยขวาง ๕) สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ ๖) สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ๗) สำนักงานเขตดุสิต ๘) สำนักงานเขตพระนคร และสำนักงานเขตดินแดงมีคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๒.๙๔๒ คะแนน



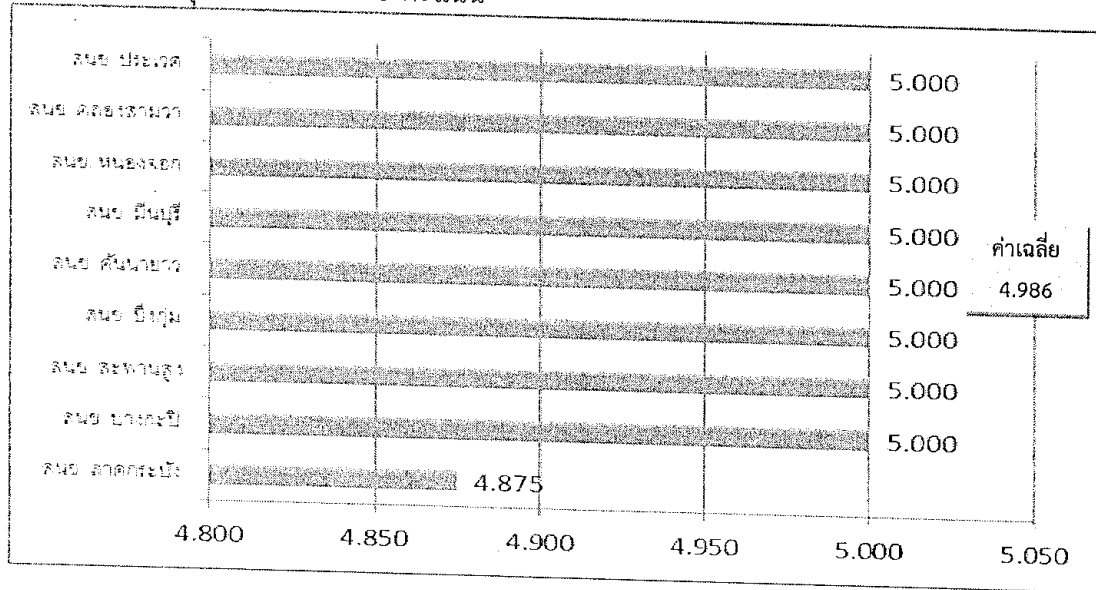
แผนภูมิที่ ๑๑๘ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพใต้

จากแผนภูมิที่ ๑๑๘ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๙๕๔ คะแนน โดยมี ๙ สำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) สำนักงานเขตบางนา ๒) สำนักงานเขตสวนหลวง ๓) สำนักงานเขตพระโขนง ๔) สำนักงานเขตวัฒนา ๕) สำนักงานเขตยานนาวา ๖) สำนักงานเขตบางคอแหลม ๗) สำนักงานเขตสาทร ๘) สำนักงานเขตบางรัก ๙) สำนักงานเขตปทุมวัน และสำนักงานเขตคลองเตย มีคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๕๔๐ คะแนน



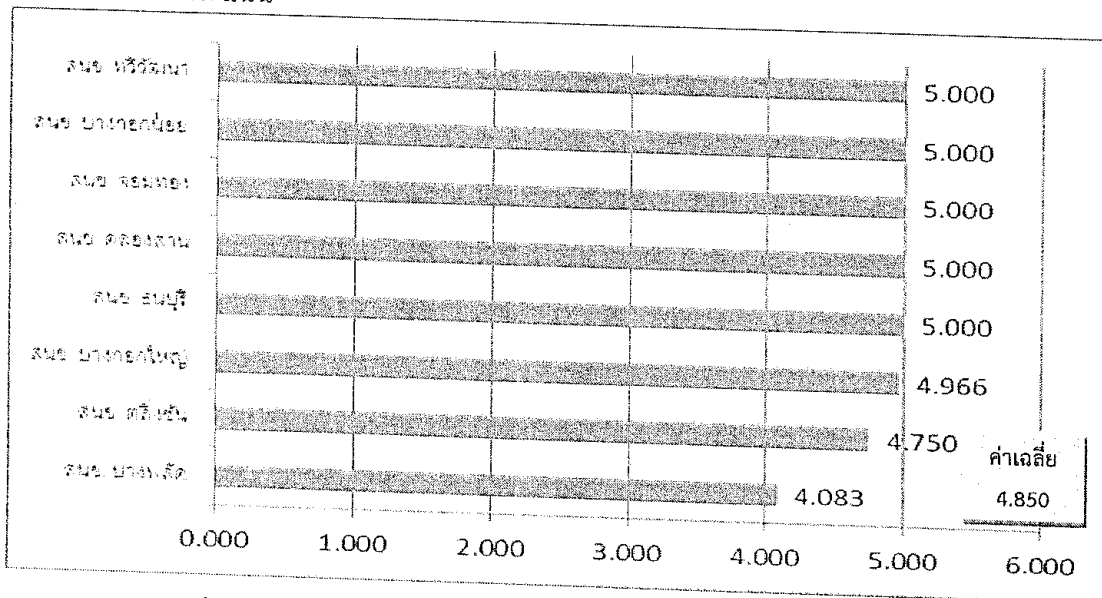
แผนภูมิที่ ๑๑๙ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๑๑๙ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๙๕๕ คะแนน โดยมี ๕ สำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) สำนักงานเขตสายไหม ๒) สำนักงานเขตดอนเมือง ๓) สำนักงานเขตหลักสี่ ๔) สำนักงานเขตลาดพร้าว ๕) สำนักงานเขตบางซื่อ และสำนักงานเขตบางเขน มีคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๗๕๐ คะแนน



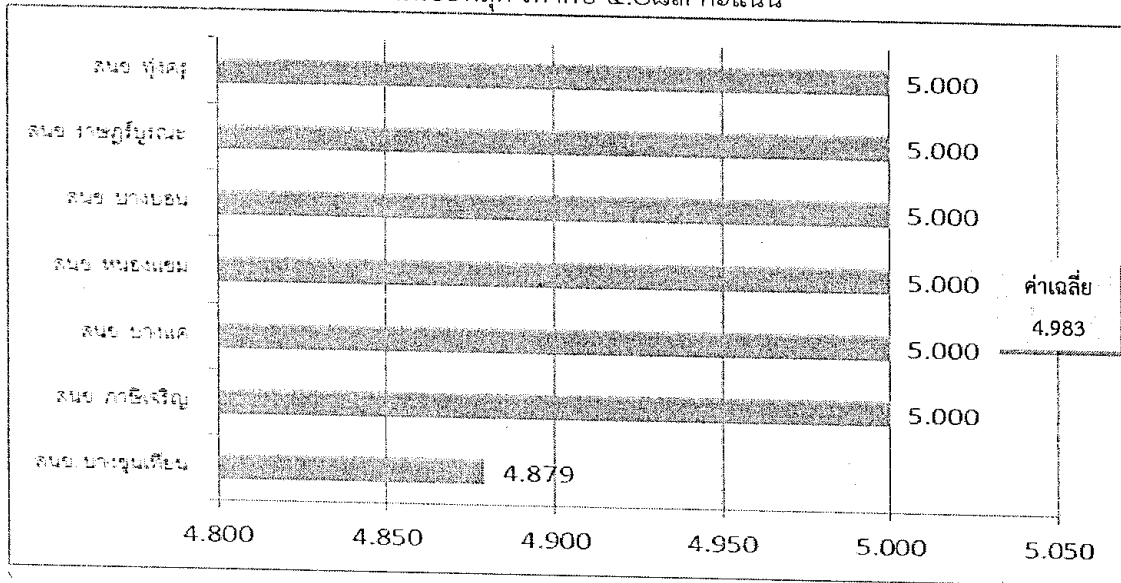
แผนภูมิที่ ๑๒๐ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก

จากแผนภูมิที่ ๑๒๐ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๙๘๖ คะแนน โดยมี ๘ สำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) สำนักงานเขตประเวศ ๒) สำนักงานเขตคลองสามวา ๓) สำนักงานเขตหนองจอก ๔) สำนักงานเขตมีนบุรี ๕) สำนักงานเขตคันนายาว ๖) สำนักงานเขตบึงกุ่ม ๗) สำนักงานเขตสะพานสูง ๘) สำนักงานเขตบางกะปิ และสำนักงานเขตลาดกระบัง มีคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๘๗๕ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๒๑ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ

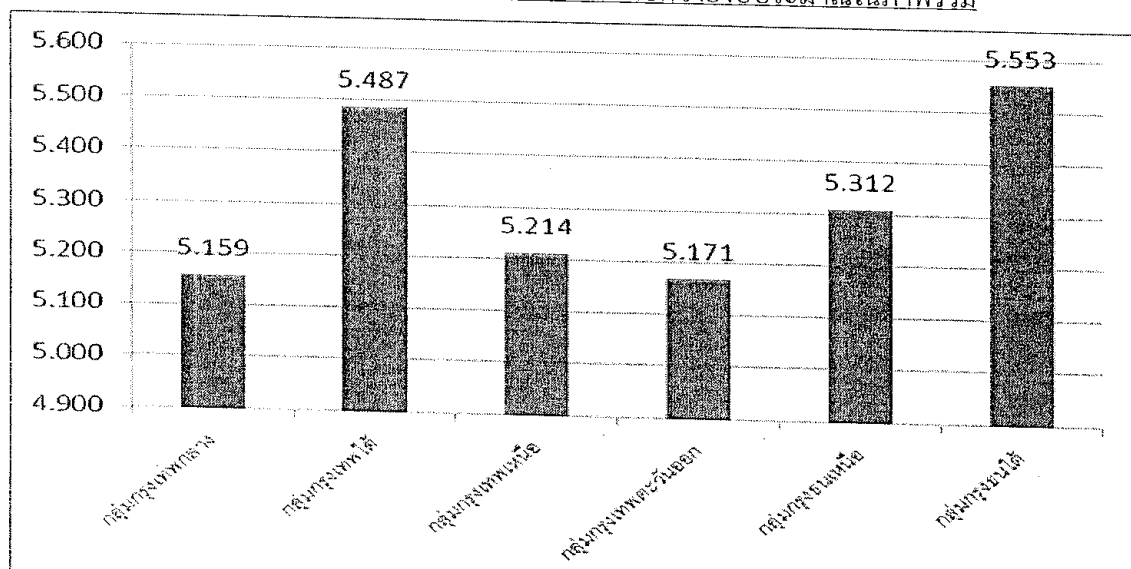
จากแผนภูมิที่ ๑๒๑ พบว่า กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๘๕๐ คะแนน โดยมี ๕ สำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) สำนักงานเขตทวีวัฒนา ๒) สำนักงานเขตบางกอกน้อย ๓) สำนักงานเขตจอมทอง ๔) สำนักงานเขตคลองสาน ๕) สำนักงานเขตธนบุรี ๖) สำนักงานเขตบึงกุ่ม และสำนักงานเขตบางพลัด มีคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๐๘๓ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๒๒ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงธนใต้

จากแผนภูมิที่ ๑๒๒ พบว่า กลุ่มเขตกรุงธนใต้ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๘๘๓ คะแนน โดยมี ๖ สำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) สำนักงานเขตทุ่งครุ ๒) สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ๓) สำนักงานเขตบางบอน ๔) สำนักงานเขตหนองแขม ๕) สำนักงานเขตบางแค ๖) สำนักงานเขตภาษีเจริญ และสำนักงานเขตบางขุนเทียน มีคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๘๗๙ คะแนน

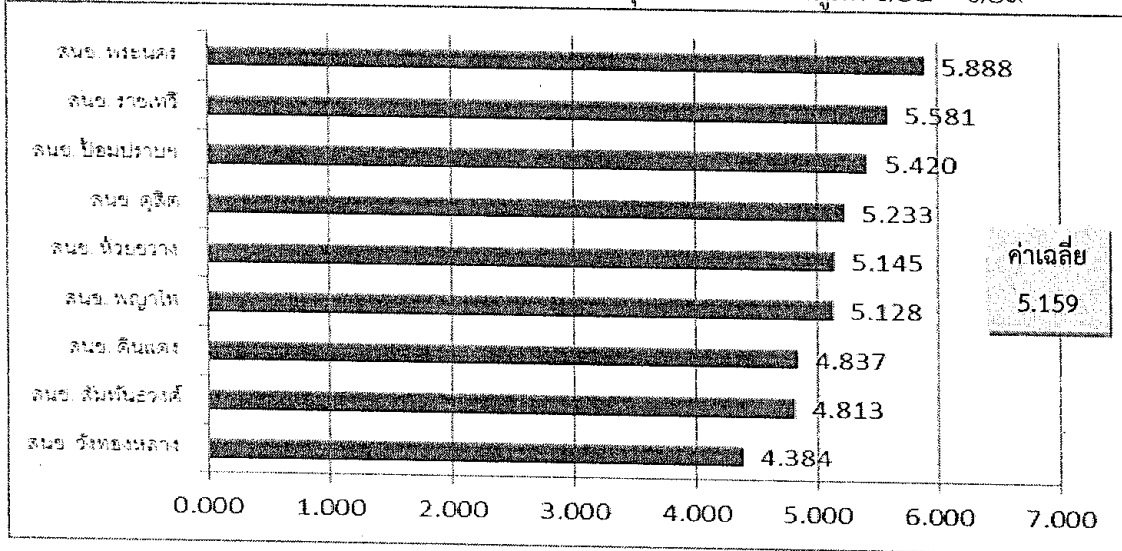
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม



แผนภูมิที่ ๑๒๓ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามกลุ่มเขต

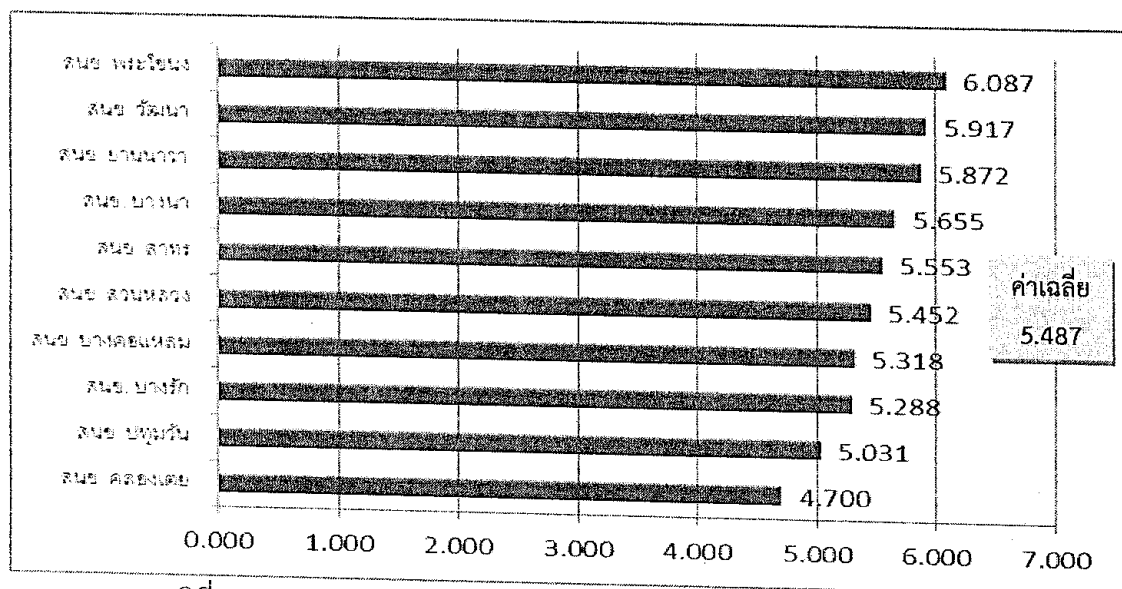
จากแผนภูมิที่ ๑๒๓ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม ของกลุ่มเขตทั้ง ๖ กลุ่มเขต พบว่า กลุ่มเขตกรุงธนใต้ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ ๕.๕๕๓ คะแนน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ เท่ากับ ๕.๔๘๗ คะแนน กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ เท่ากับ ๕.๓๑๒ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ เท่ากับ ๕.๒๑๔ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก ๕.๑๗๑ คะแนน และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง เท่ากับ ๕.๑๕๙ คะแนน ตามลำดับ

ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เป็นรายหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๒๔ - ๑๒๕



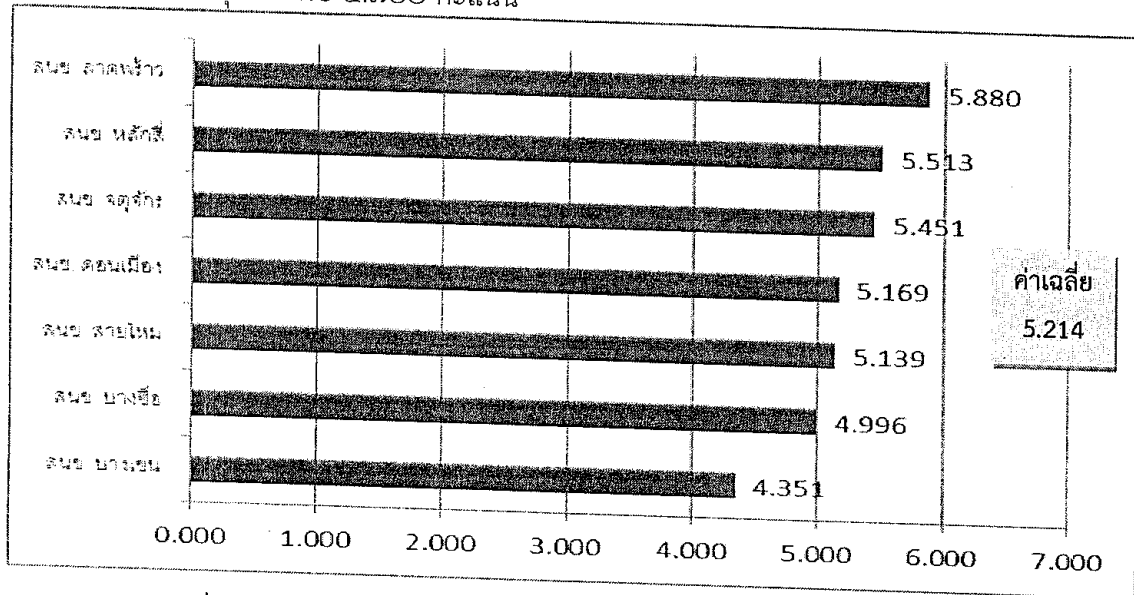
แผนภูมิที่ ๑๒๔ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๒๔ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๕.๑๕๙ คะแนน โดยสำนักงานเขตพระนคร มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๕.๘๘๘ คะแนน และสำนักงานเขตวังทองหลาง มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๓๘๔ คะแนน



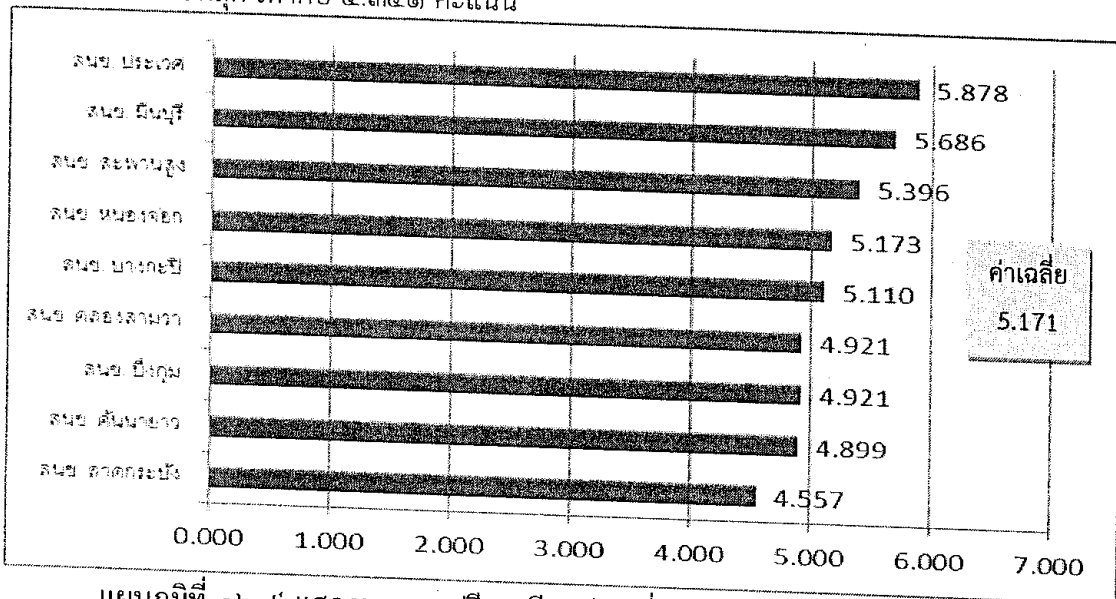
แผนภูมิที่ ๑๒๕ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพใต้

จากแผนภูมิที่ ๑๒๕ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๕.๔๘๗ คะแนน โดยสำนักงานเขตพระโขนง มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๖.๐๘๗ คะแนน และสำนักงานเขตคลองเตย มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๗๐๐ คะแนน



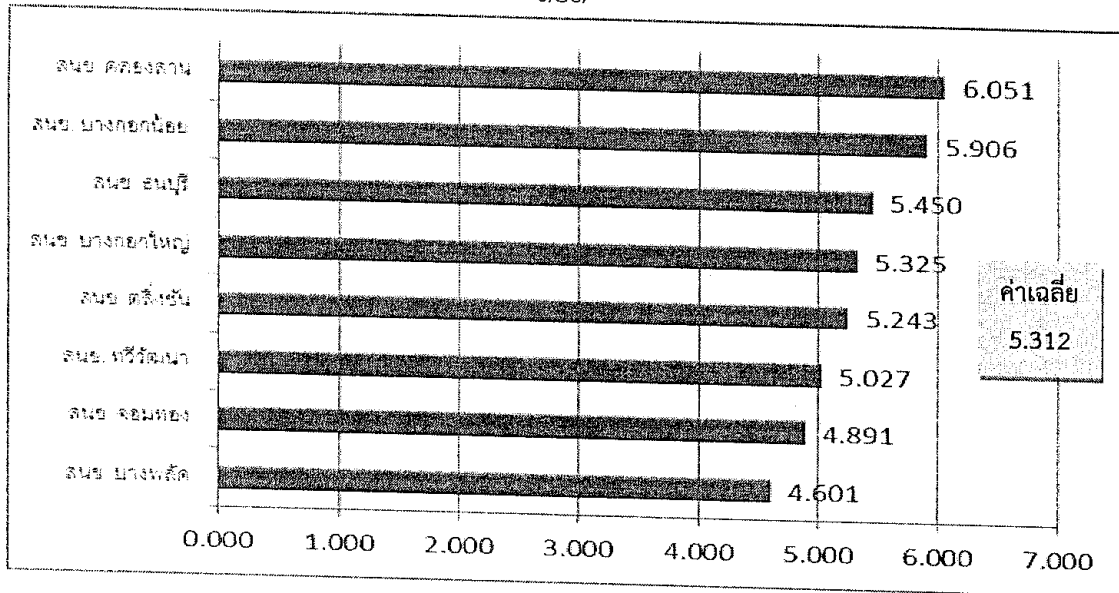
แผนภูมิที่ ๑๒๖ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๑๒๖ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๕.๒๑๔ คะแนน โดยสำนักงานเขตลาดพร้าว มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๕.๘๘๐ คะแนน และสำนักงานเขตบางเขิน มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๓๕๑ คะแนน



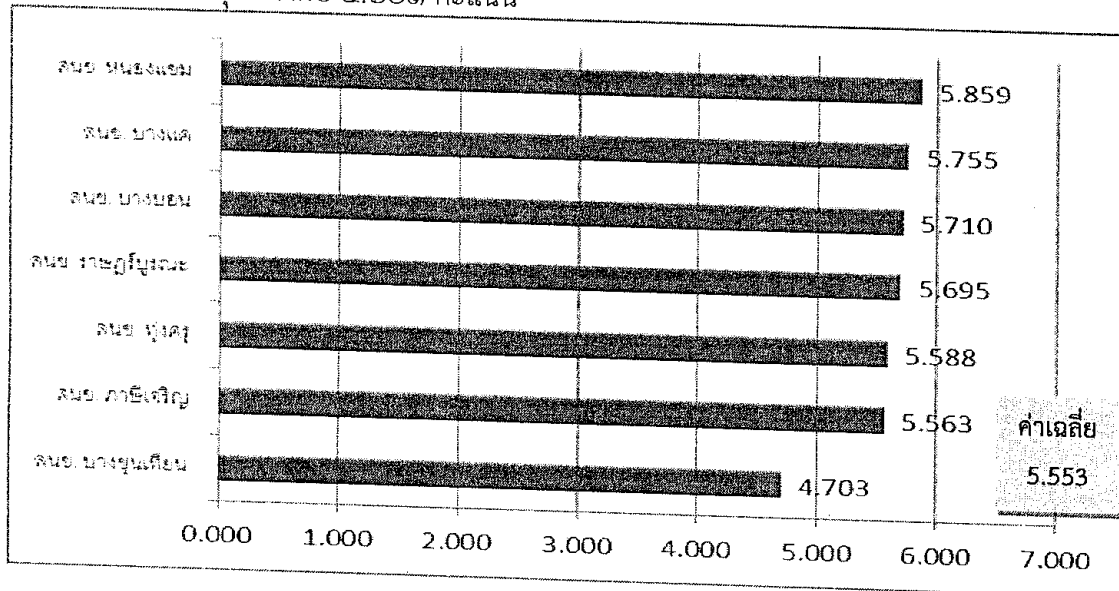
แผนภูมิที่ ๑๒๗ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก

จากแผนภูมิที่ ๑๒๗ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๕.๑๗๑ คะแนน โดยสำนักงานเขตประเวศ มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๕.๘๗๘ คะแนน และสำนักงานเขตลาดกระบัง มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๕๕๗ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๒๘ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๒๘ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๕.๓๑๒ คะแนน โดยสำนักงานเขตคลองสาน มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๖.๐๕๑ คะแนน และสำนักงานเขตบางพลัด มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๖๐๑ คะแนน



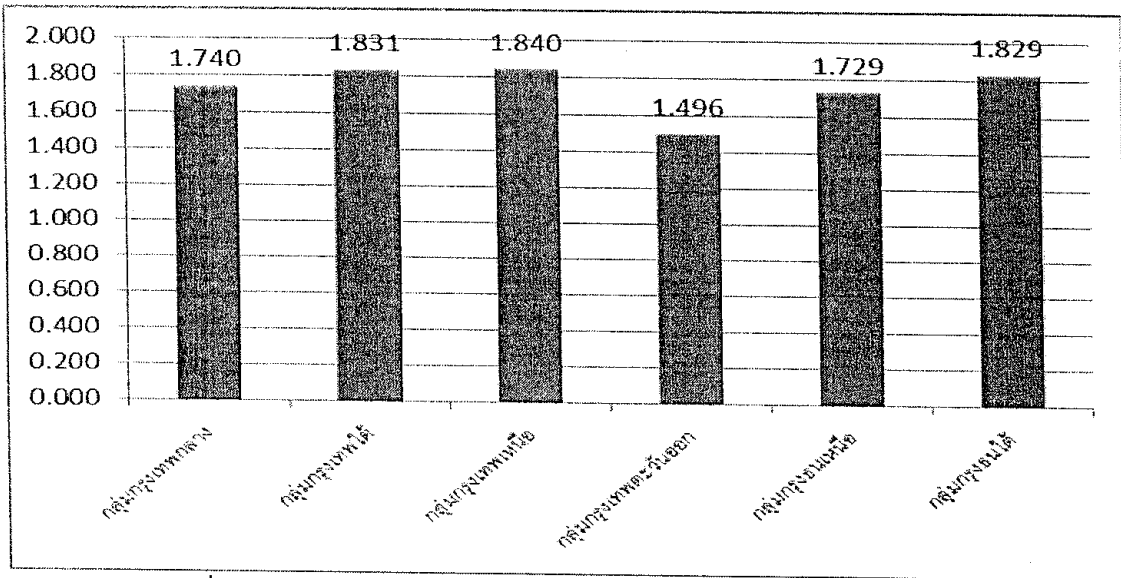
แผนภูมิที่ ๑๒๙ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๒๙ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๕.๕๕๓ คะแนน โดยสำนักงานเขตหนองแขม มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๕.๘๕๙ คะแนน และสำนักงานเขตบางขุนเทียน มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๗๐๓ คะแนน

ดัช

- ๑๒๒ -

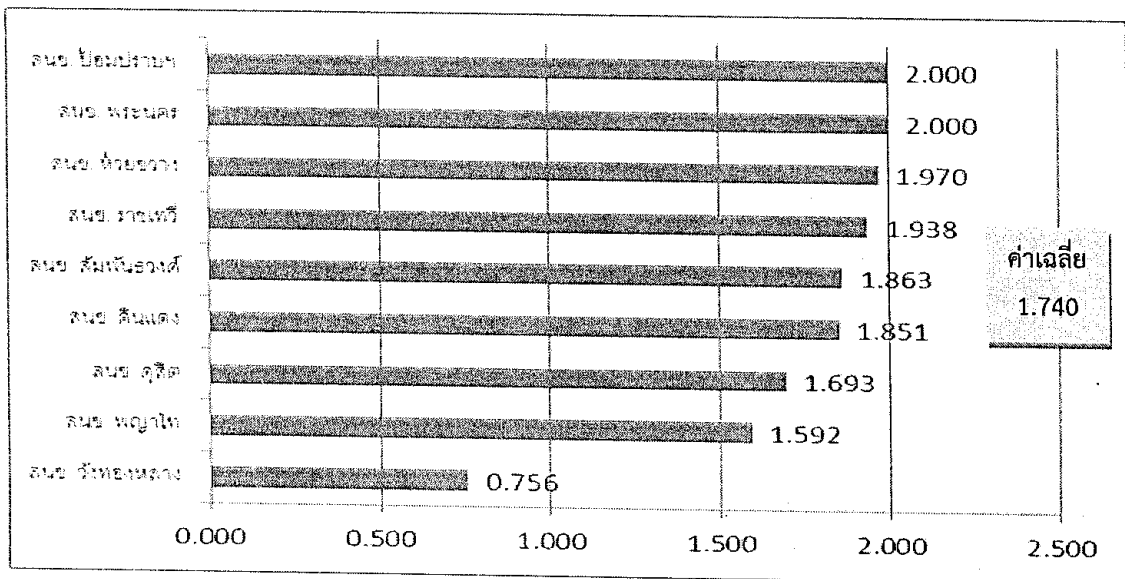
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือมปี



แผนภูมิที่ ๑๓๐ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๓๐ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือมปี ของกลุ่มเขตทั้ง ๖ กลุ่มเขต พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๑.๘๔๐ คะแนน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ เท่ากับ ๑.๘๓๑ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ เท่ากับ ๑.๘๒๙ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง เท่ากับ ๑.๗๔๐ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก เท่ากับ ๑.๔๙๖ คะแนน ตามลำดับ

ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ ร้อยละของเงินกันไว้เหลือมปี เป็นรายหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๓๑ - ๑๓๖



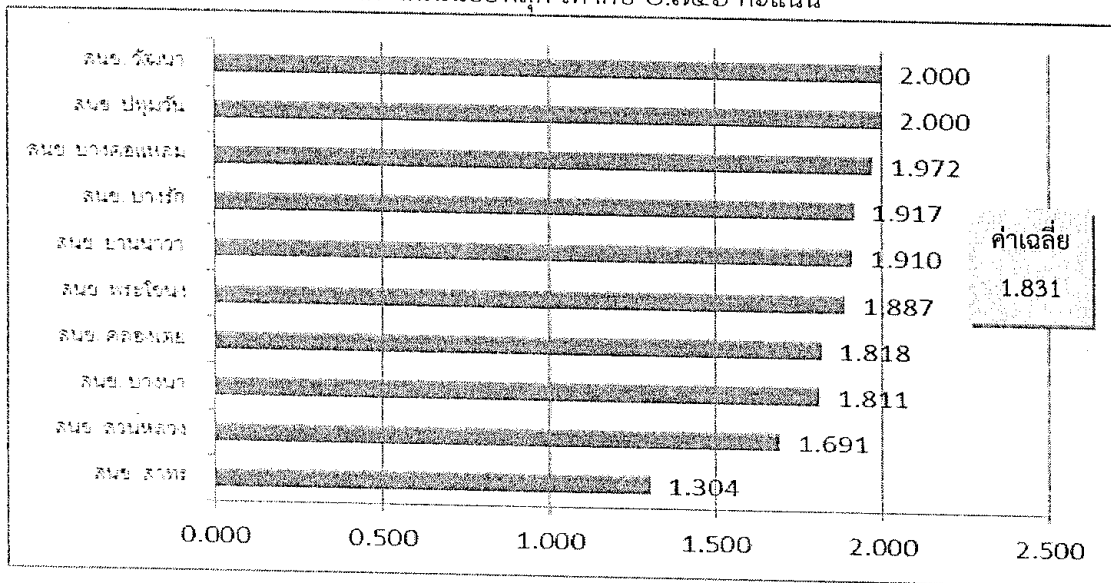
แผนภูมิที่ ๑๓๑ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

ดัช

ดัชนี

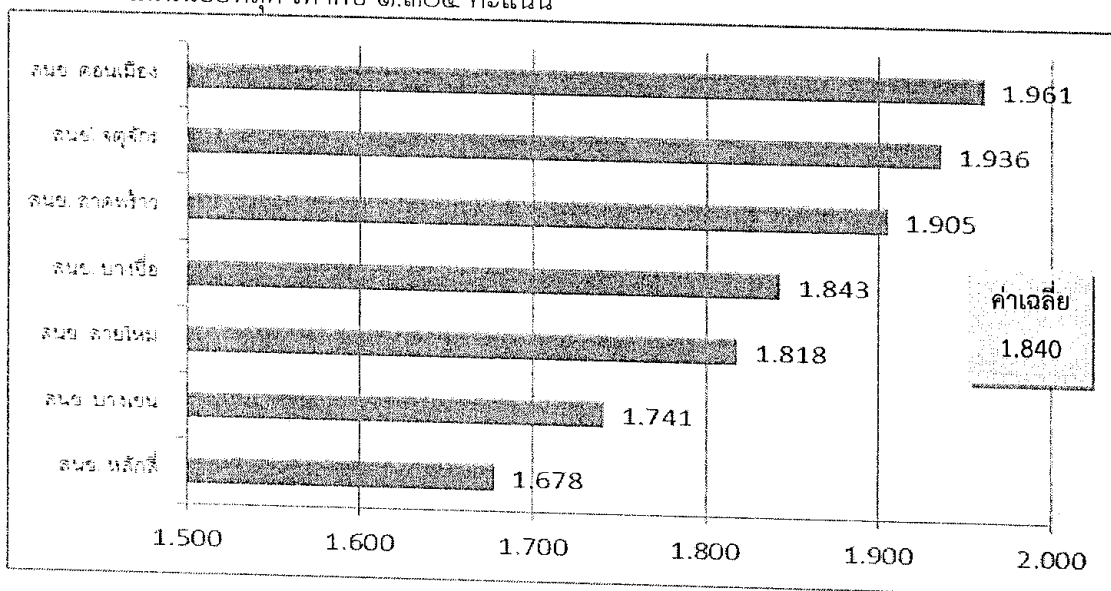
- ๑๒๓ -

จากแผนภูมิที่ ๑๓๑ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๑.๗๕๐ คะแนน โดยมี ๒ สำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ๒) สำนักงานเขตพระนคร และสำนักงานเขตวังทองหลาง มีคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๐.๗๕๖ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๓๒ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพใต้

จากแผนภูมิที่ ๑๓๒ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๑.๘๓๑ คะแนน โดยมี ๒ สำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม ได้แก่ ๑) สำนักงานเขตวัฒนา ๒) สำนักงานเขตปทุมวัน และสำนักงานเขตสาทร มีคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๑.๓๐๔ คะแนน



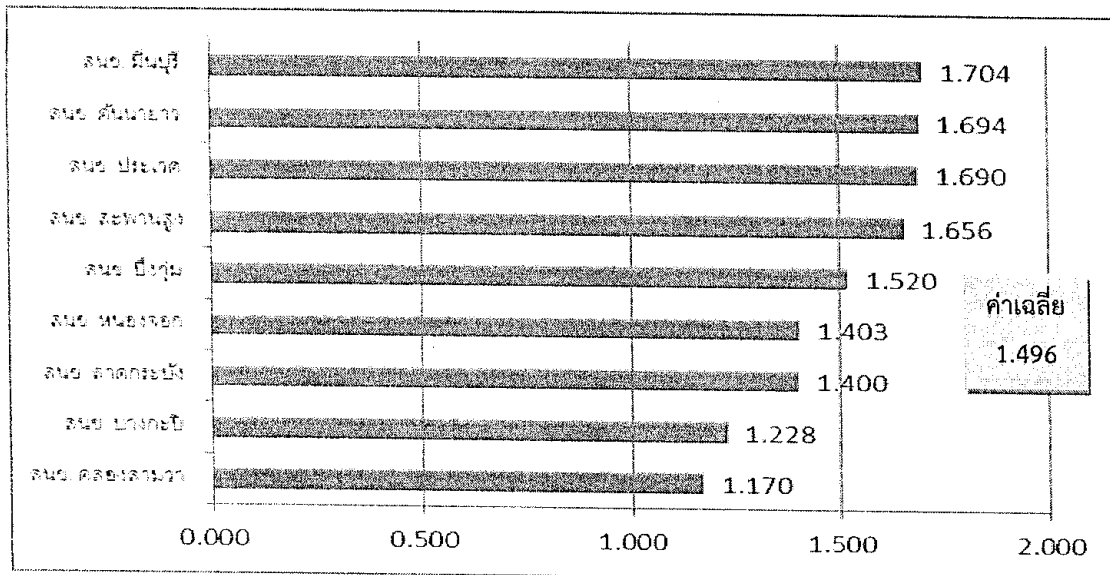
แผนภูมิที่ ๑๓๓ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๑๓๓ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๑.๘๔๐ คะแนน โดยสำนักงานเขตดอนเมือง มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๑.๙๖๑ คะแนน และสำนักงานเขตหลักสี่ มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๑.๖๗๘ คะแนน

ดัชนี

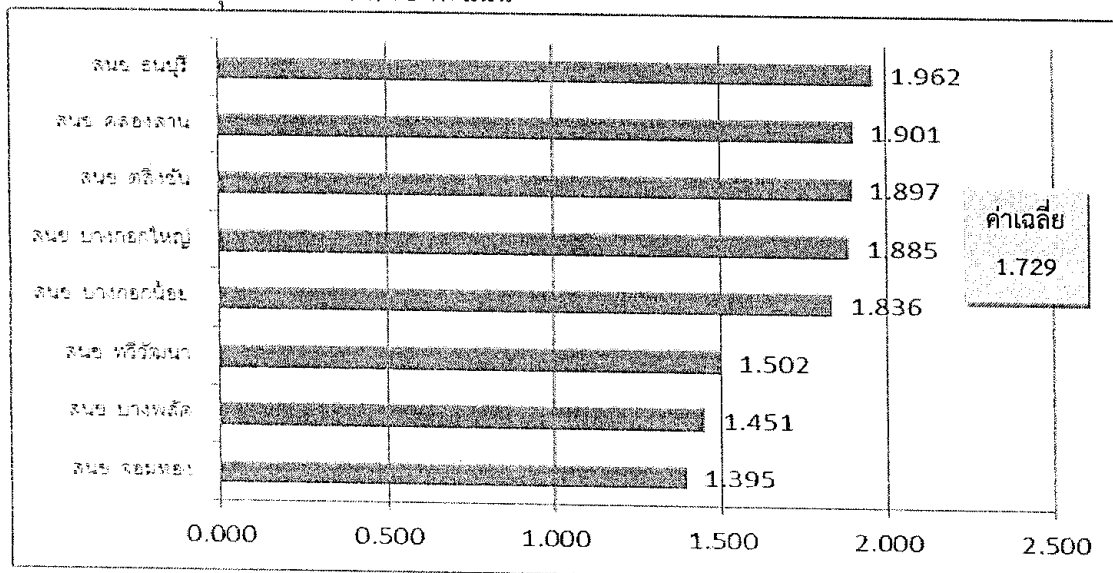
สับ

- ๑๒๔ -



แผนภูมิที่ ๑๓๔ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก

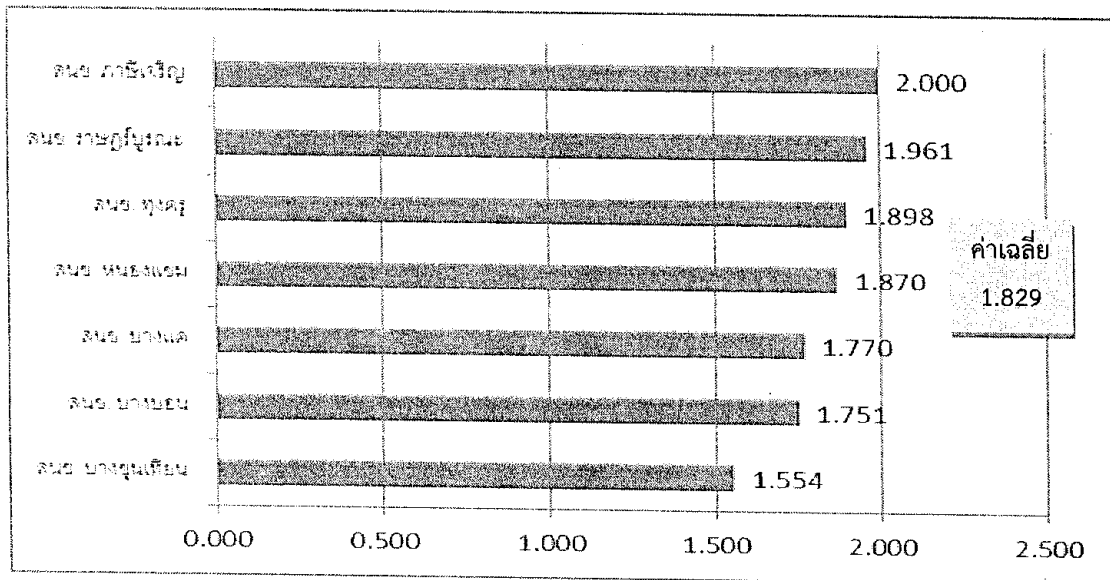
จากแผนภูมิที่ ๑๓๔ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๑.๔๙๖ คะแนน โดยสำนักงานเขตมีนบุรี มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๑.๗๐๔ คะแนน และสำนักงานเขตคลองสามวา มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๑.๑๗๐ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๓๕ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๑๓๕ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๑.๗๒๙ คะแนน โดยสำนักงานเขตธนบุรี มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๑.๙๖๒ คะแนน และสำนักงานเขตจอมทอง มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๑.๓๙๕ คะแนน

สับ



แผนภูมิที่ ๑๓๖ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๓
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

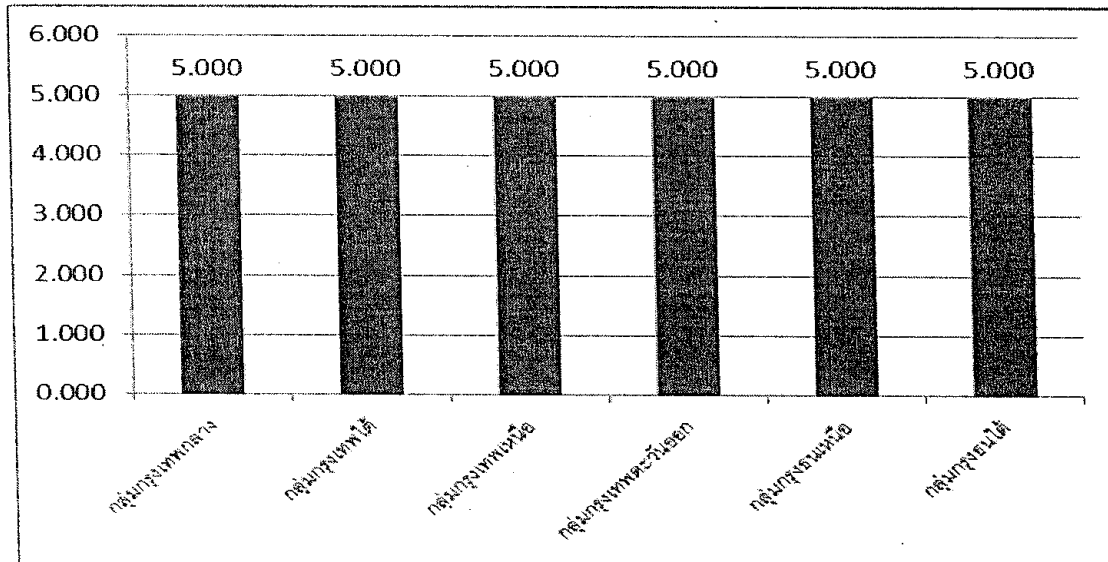
จากแผนภูมิที่ ๑๓๖ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๑.๘๒๙ คะแนน
โดย ๑ สำนักงานเขตที่ได้คะแนนเต็ม ได้แก่ สำนักงานเขตภาชีเจริญ และสำนักงานเขตบางขุนเทียน
มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๑.๕๕๔ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ คะแนนความสำเร็จในการจัดทำงานการเงิน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำงานการเงินทันเวลาและถูกต้อง

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สิน ประจำปี ๒๕๕๘

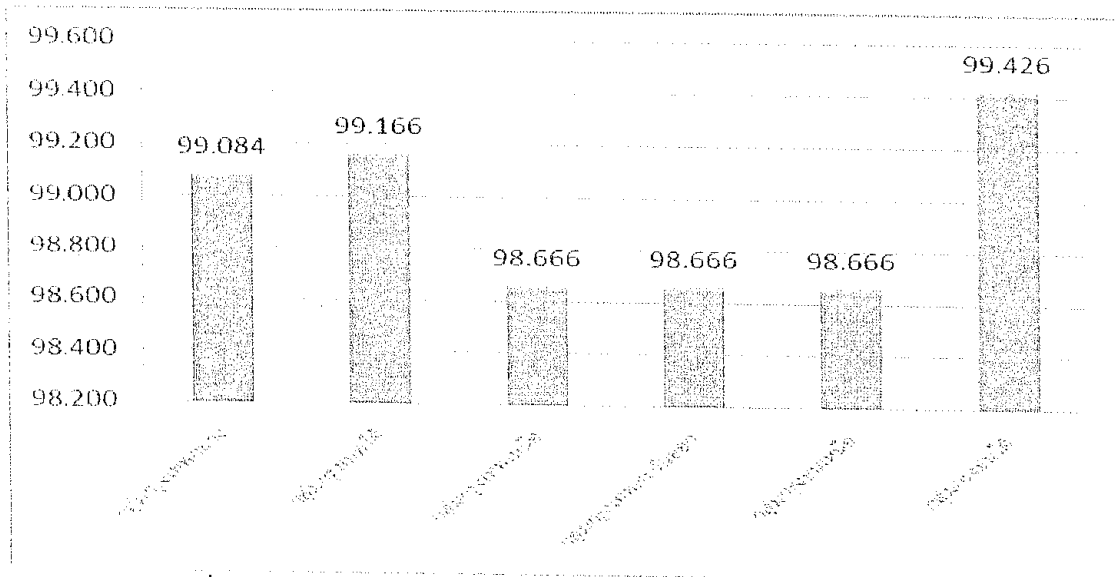
ทันเวลาและถูกต้อง



แผนภูมิที่ ๑๓๗ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๒
จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๓๗ พบว่าในตัวชี้วัดที่ ๒.๒ คะแนนความสำเร็จในการจัดทำงานการเงิน ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำงานการเงินทันเวลาและถูกต้อง และตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๘ ทันเวลาและถูกต้อง หน่วยงานมีผลการประเมินผลได้คะแนนเต็มทุกหน่วยงาน

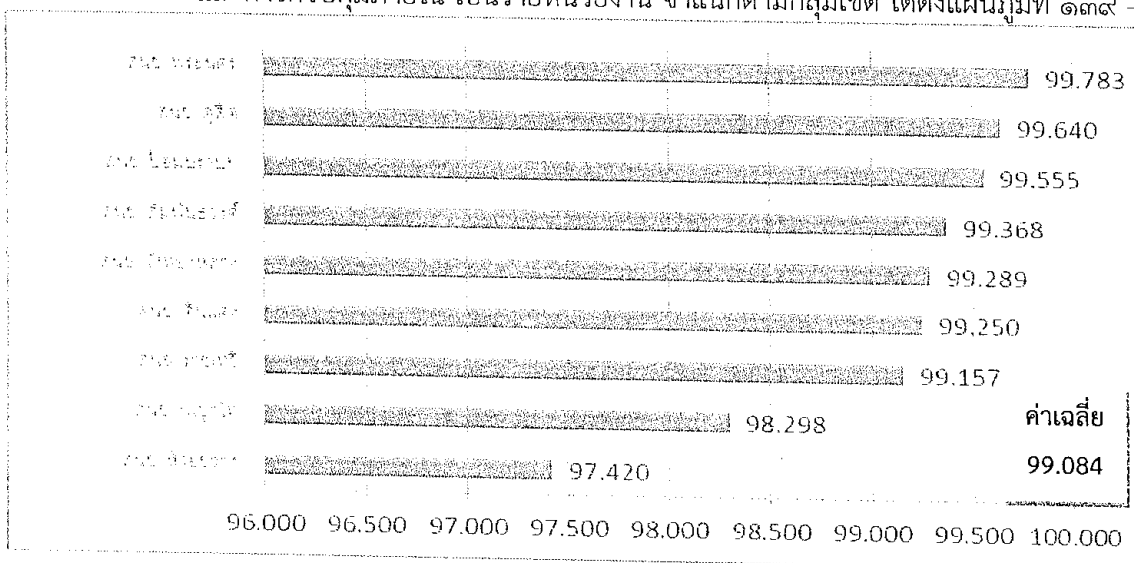
ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน



แผนภูมิที่ ๑๓๘ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๓๘ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ของกลุ่มเขตทั้ง ๖ กลุ่มเขต พบว่า กลุ่มเขตกรุงธนใต้ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๔๒๖ คะแนน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ เท่ากับ ๙๙.๑๖๖ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง เท่ากับ ๙๙.๐๘๔ คะแนน และกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก และกลุ่มกรุงธนเหนือ มีคะแนนเท่ากัน เท่ากับ ๙๘.๖๖๖ คะแนน ตามลำดับ

ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เป็นรายหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๓๙ - ๑๔๔

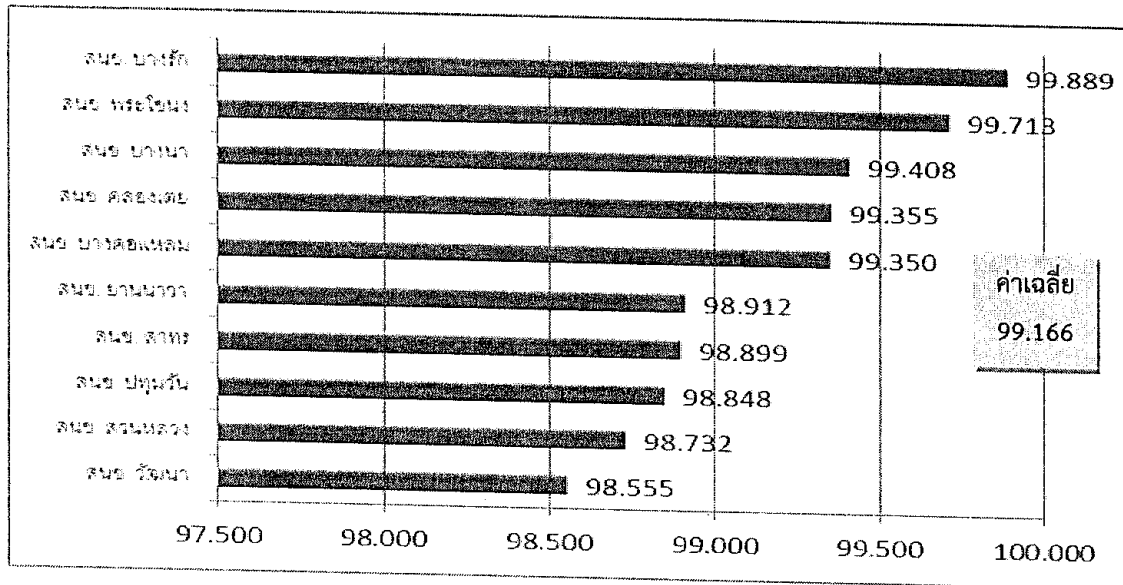


แผนภูมิที่ ๑๓๙ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

จัส

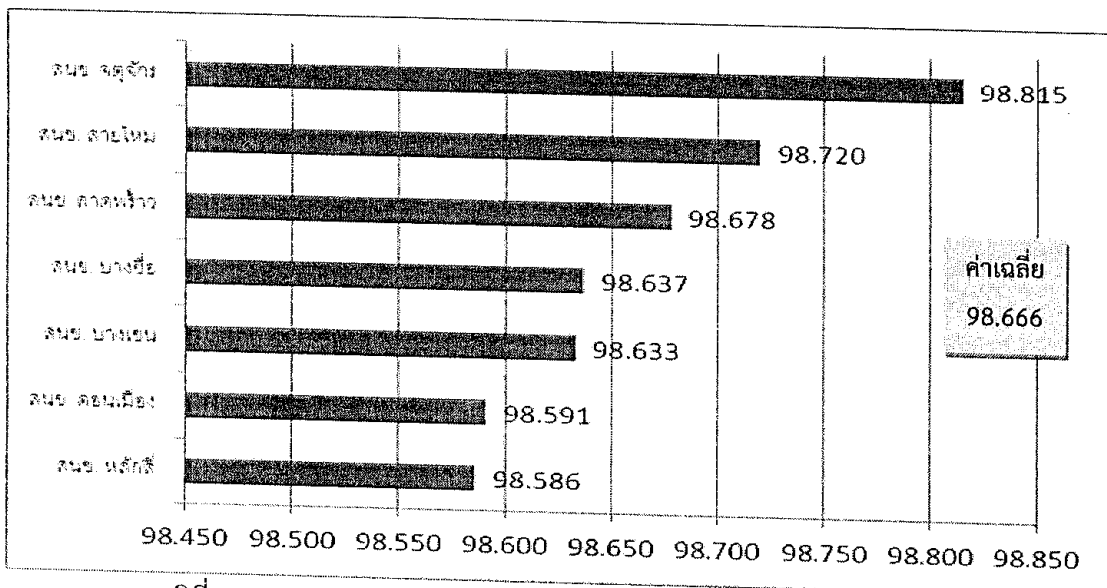
- ๑๒๘ -

จากแผนภูมิที่ ๑๓๙ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๙.๐๘๔ คะแนน โดยสำนักงานเขตพระนคร มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๗๘๓ คะแนน และสำนักงานเขตห้วยขวาง มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๗.๔๒๐ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๔๐ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพใต้

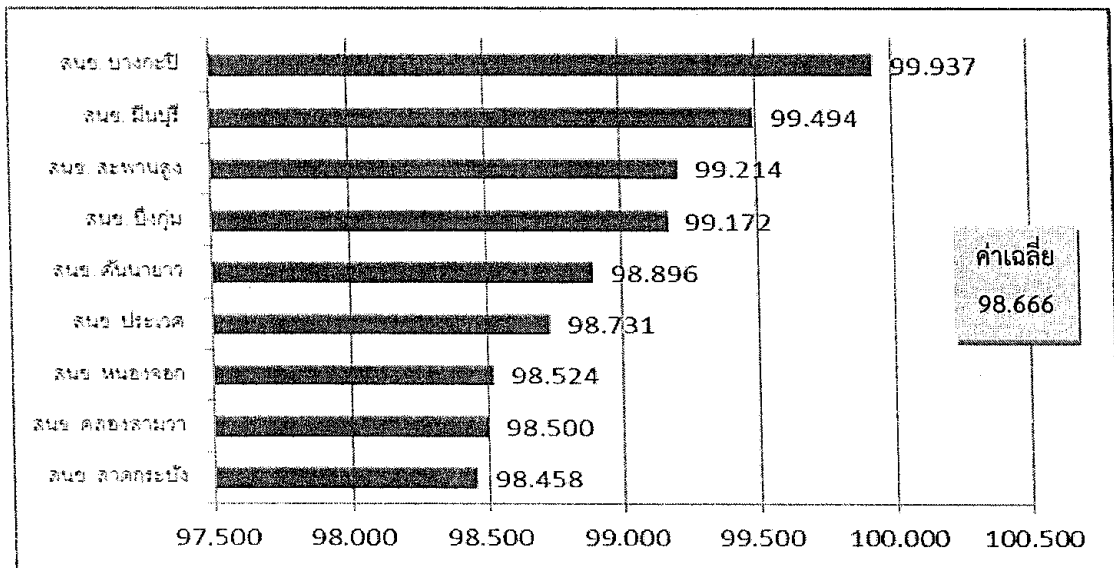
จากแผนภูมิที่ ๑๔๐ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๙.๑๖๖ คะแนน โดยสำนักงานเขตบางรัก มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๘๘๙ คะแนน และสำนักงานเขตวัฒนา มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๘.๕๕๕ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๔๑ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพเหนือ

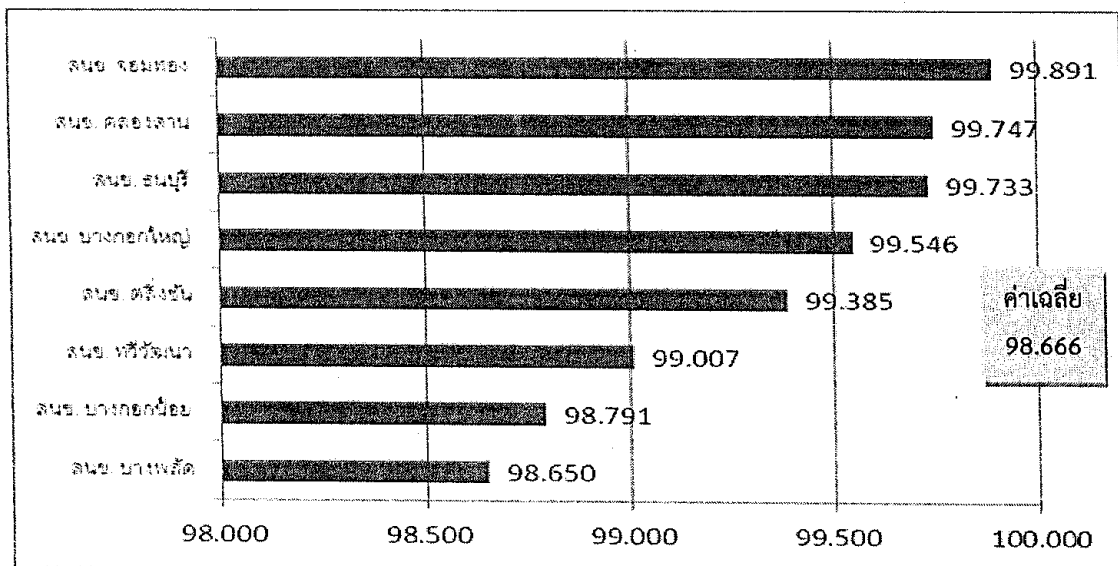
จากแผนภูมิที่ ๑๔๑ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๘.๖๖๖ คะแนน โดยสำนักงานเขตจตุจักร มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๘.๘๑๕ คะแนน และสำนักงานเขตหลักสี่ มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๘.๕๘๖ คะแนน

สับ



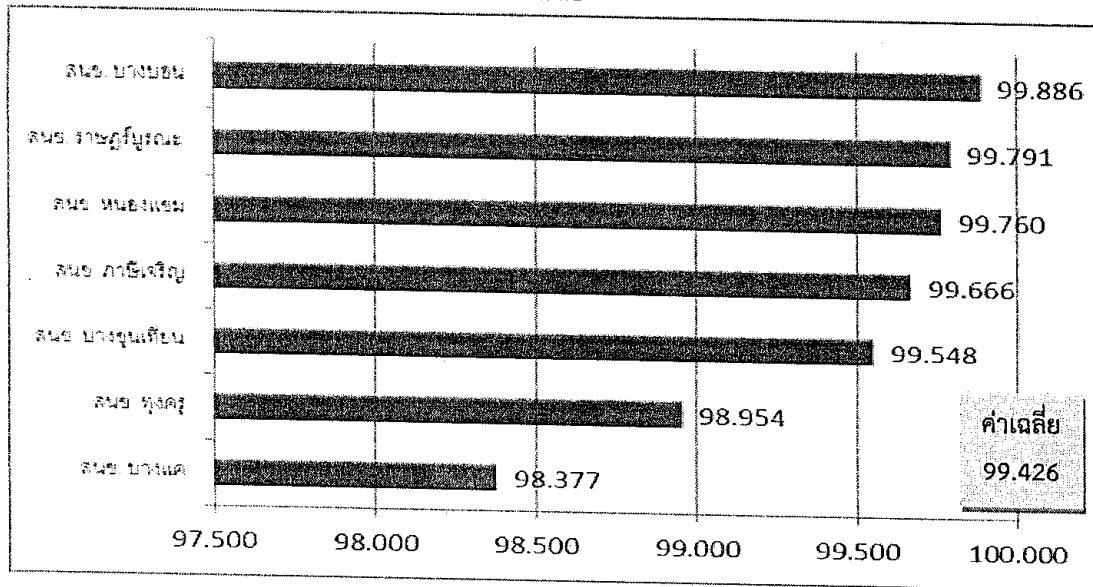
แผนภูมิที่ ๑๔๒ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก

จากแผนภูมิที่ ๑๔๒ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๘.๖๖๖ คะแนน โดยสำนักงานเขตบางกะปิ มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๙๓๗ คะแนน และสำนักงานเขตลาดกระบัง มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๘.๔๕๘ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๔๓ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ

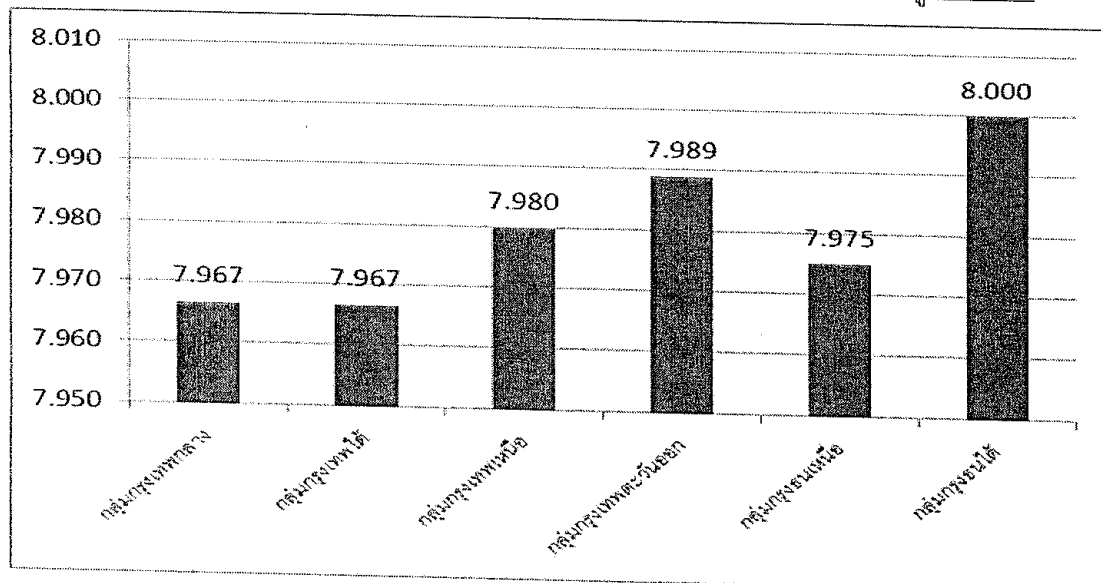
จากแผนภูมิที่ ๑๔๓ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๘.๖๖๖ คะแนน โดยสำนักงานเขตจอมทอง มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๘๙๑ คะแนน และสำนักงานเขตบางพลัด มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๘.๖๕๐ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๔๔ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๒.๓
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๔๔ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๙.๔๒๖ คะแนน โดยสำนักงานเขตบางบอน มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๘๘๖ คะแนน และสำนักงานเขตบางแค มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๘.๓๗๗ คะแนน

๒.๓.๔ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๓
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ

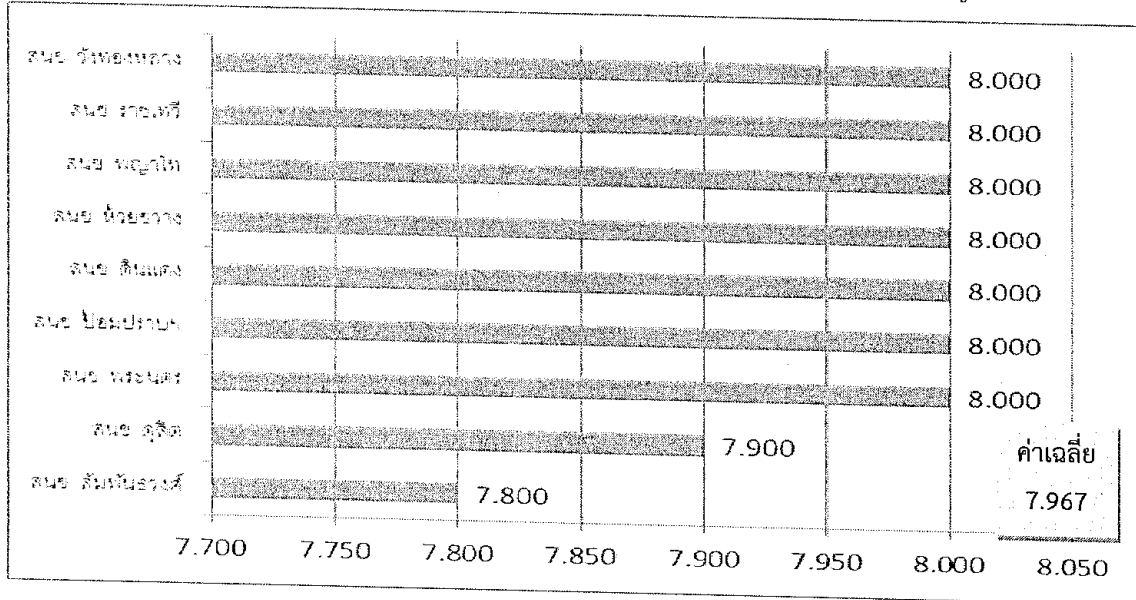


แผนภูมิที่ ๑๔๕ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๑
จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๔๕ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ ของกลุ่มเขตทั้ง ๖ กลุ่มเขต พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

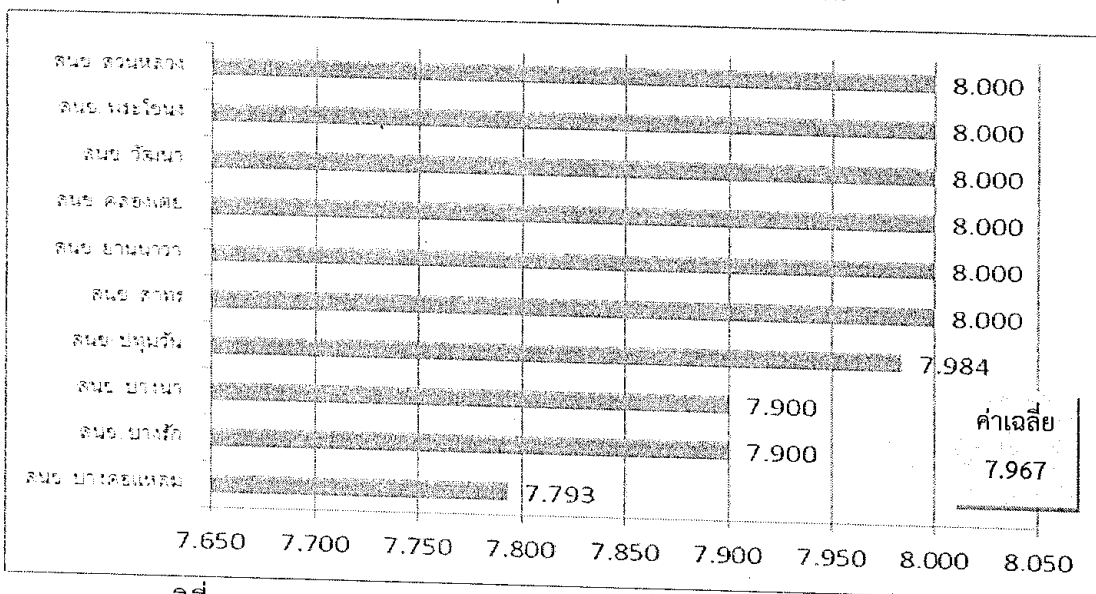
มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๘.๐๐๐ คะแนน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก เท่ากับ ๗.๙๘๙ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ เท่ากับ ๗.๙๘๐ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ เท่ากับ ๗.๙๗๕ คะแนน และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง และกลุ่มกรุงเทพใต้ มีคะแนนเท่ากับ ๗.๙๖๗ คะแนน ตามลำดับ

ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ เป็นรายหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๔๖ - ๑๔๗



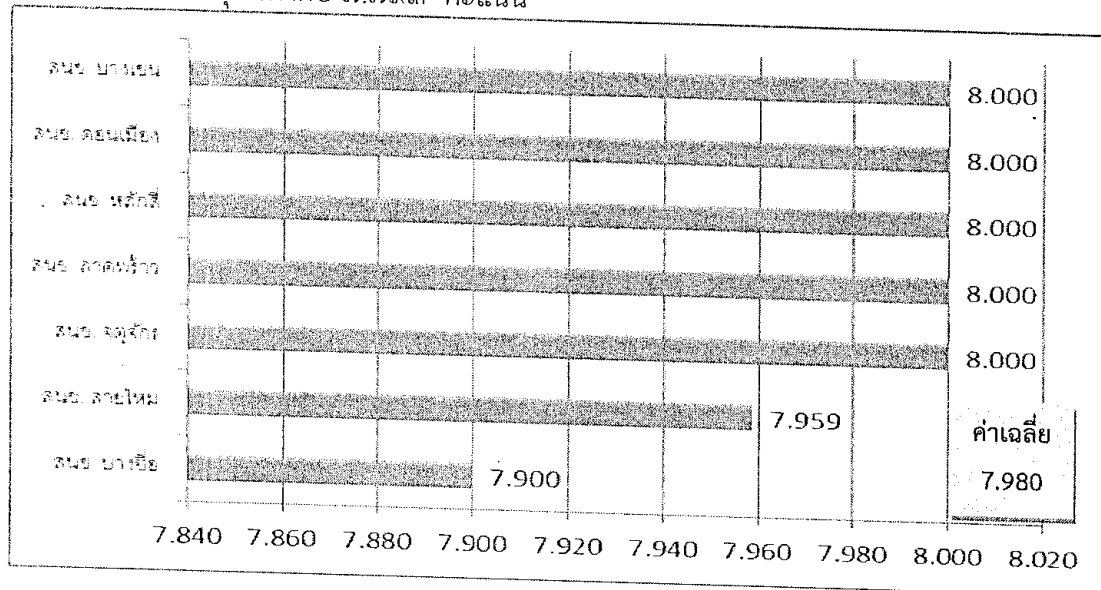
แผนภูมิที่ ๑๔๖ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพกลาง

จากแผนภูมิที่ ๑๔๖ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๗.๙๖๗ คะแนน โดยมี ๗ สำนักงานเขตที่ได้คะแนนเต็ม คือ สำนักงานเขตวังทองหลาง สำนักงานเขตราชเทวี สำนักงานเขตพญาไท สำนักงานเขตห้วยขวาง สำนักงานเขตดินแดง สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย สำนักงานเขตพระนคร และสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๗.๘๐๐ คะแนน



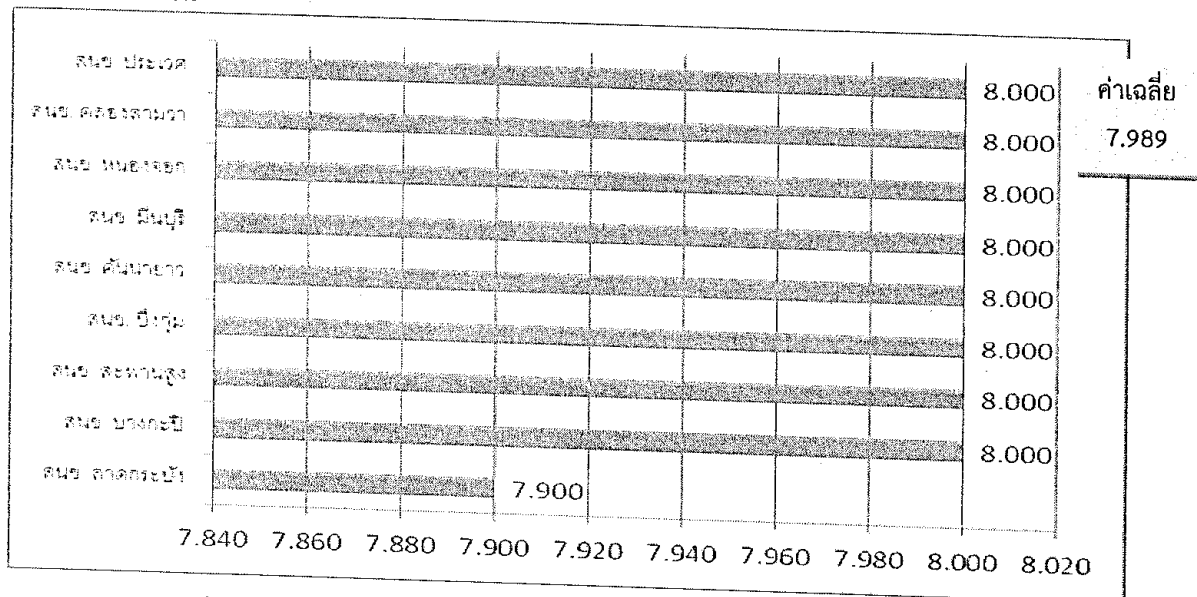
แผนภูมิที่ ๑๔๗ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพใต้

จากแผนภูมิที่ ๑๔๗ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๗.๙๖๗ คะแนน โดยมี ๖ สำนักงานเขตที่ได้คะแนนเต็ม คือ สำนักงานเขตสวนหลวง สำนักงานเขตพระโขนง สำนักงานเขตวัฒนา สำนักงานเขตคลองเตย สำนักงานเขตยานนาวา สำนักงานเขตสาทร และสำนักงานเขตบางคอแหลม มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๗.๗๙๓ คะแนน



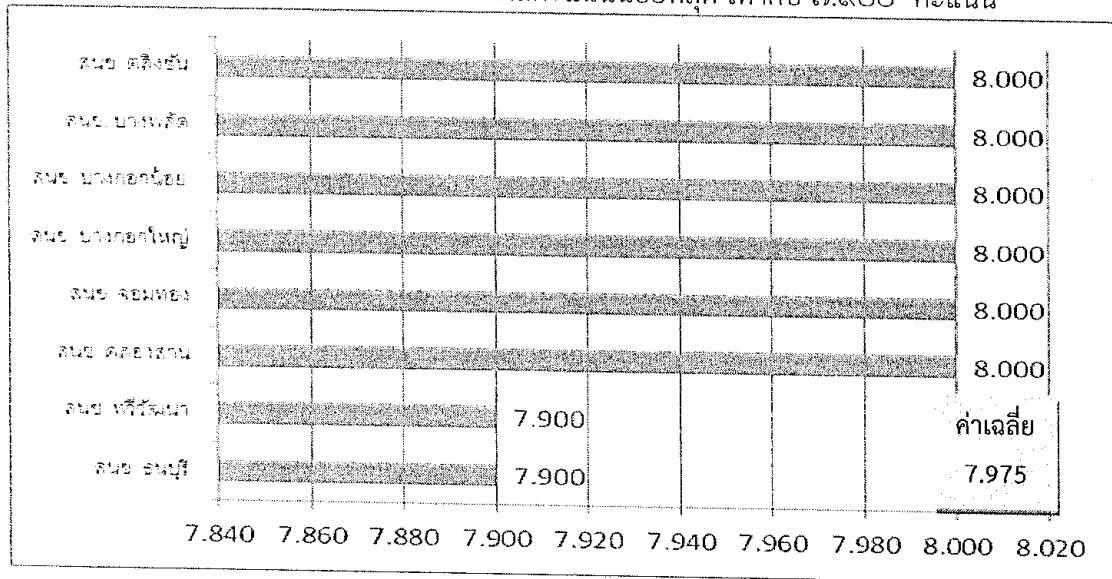
แผนภูมิที่ ๑๔๘ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๑๔๘ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๗.๙๘๐ คะแนน โดยมี ๕ สำนักงานเขตที่ได้คะแนนเต็ม ได้แก่ สำนักงานเขตบางเขน สำนักงานเขตดอนเมือง สำนักงานเขตหลักสี่ สำนักงานเขตลาดพร้าว สำนักงานเขตจตุจักร และสำนักงานเขตบางซื่อ มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๗.๙๐๐ คะแนน



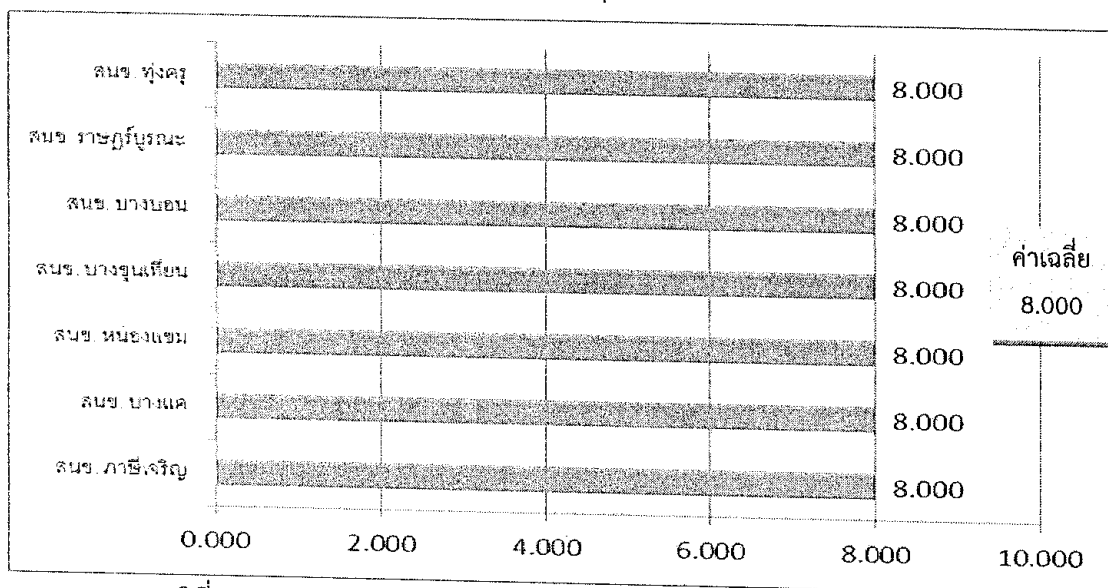
แผนภูมิที่ ๑๔๙ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก

จากแผนภูมิที่ ๑๔๙ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๗.๙๘๙ คะแนน โดยมี ๘ สำนักงานเขตที่ได้คะแนนเต็ม คือ สำนักงานเขตประเวศ สำนักงานเขตคลองสามวา สำนักงานเขตหนองจอก สำนักงานเขตมีนบุรี สำนักงานเขตคันนายาว สำนักงานเขตบึงกุ่ม สำนักงานเขตสะพานสูง สำนักงานเขตบางกะปิ และสำนักงานเขตลาดกระบัง มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๗.๙๐๐ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๕๐ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ

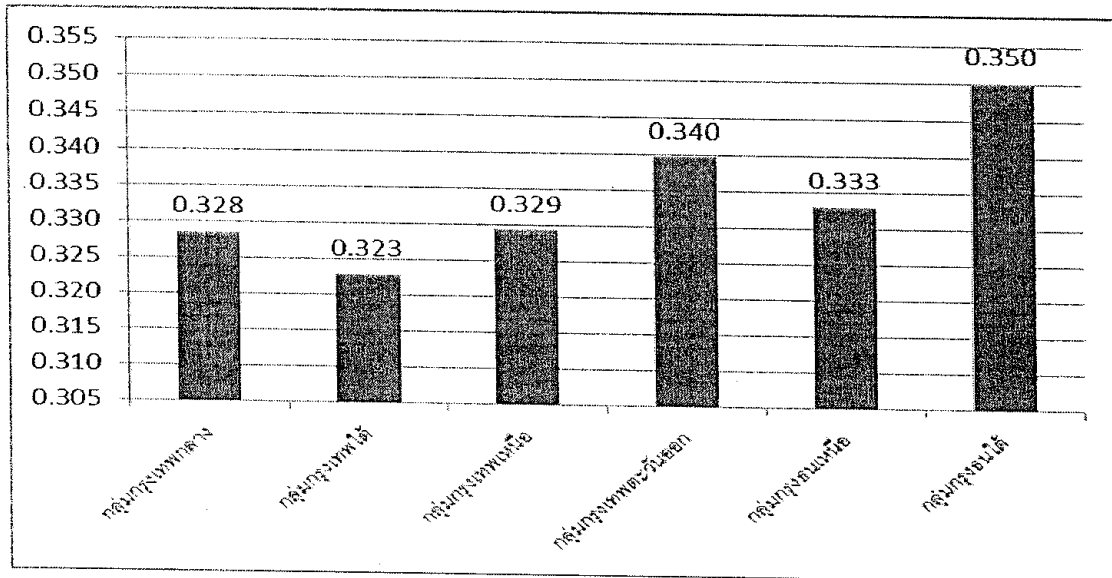
จากแผนภูมิที่ ๑๕๐ พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๗.๙๗๕ คะแนน โดยมี ๖ สำนักงานเขตที่ได้คะแนนเต็ม คือ สำนักงานเขตตลิ่งชัน สำนักงานเขตบางพลัด สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตจอมทอง สำนักงานเขตคลองสามวา และสำนักงานเขตทวีวัฒนา และสำนักงานเขตธนบุรี มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๗.๙๐๐ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๕๑ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานครใต้

จากแผนภูมิที่ ๑๕๑ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครใต้ ทั้ง ๗ หน่วยงาน ได้รับคะแนนเต็มทั้งหมด

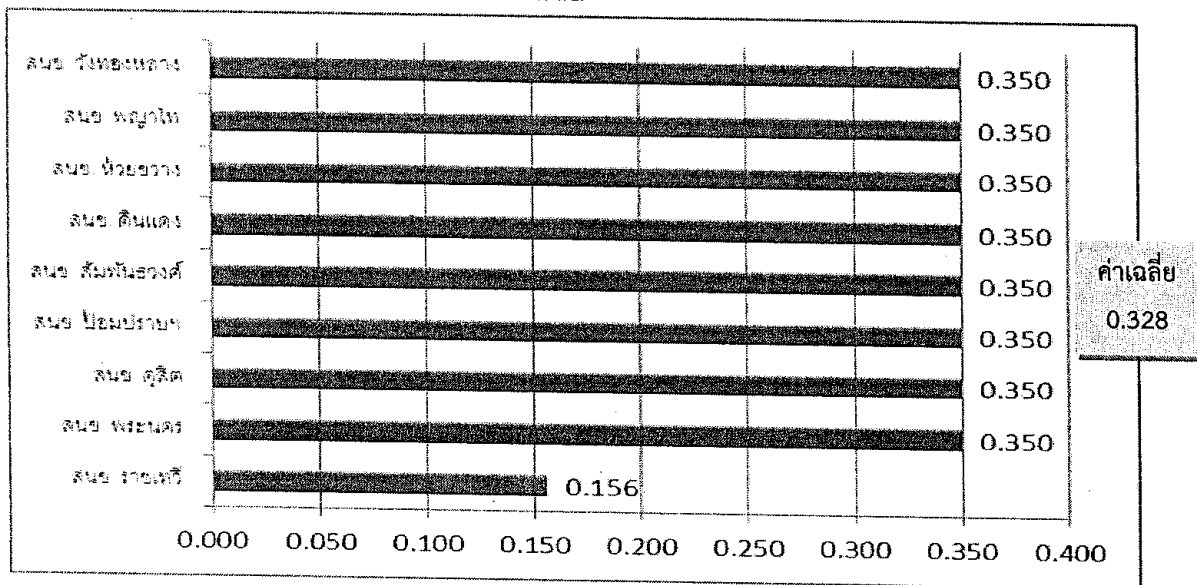
ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)



แผนภูมิที่ ๑๕๒ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ จำแนกตามกลุ่มเขต

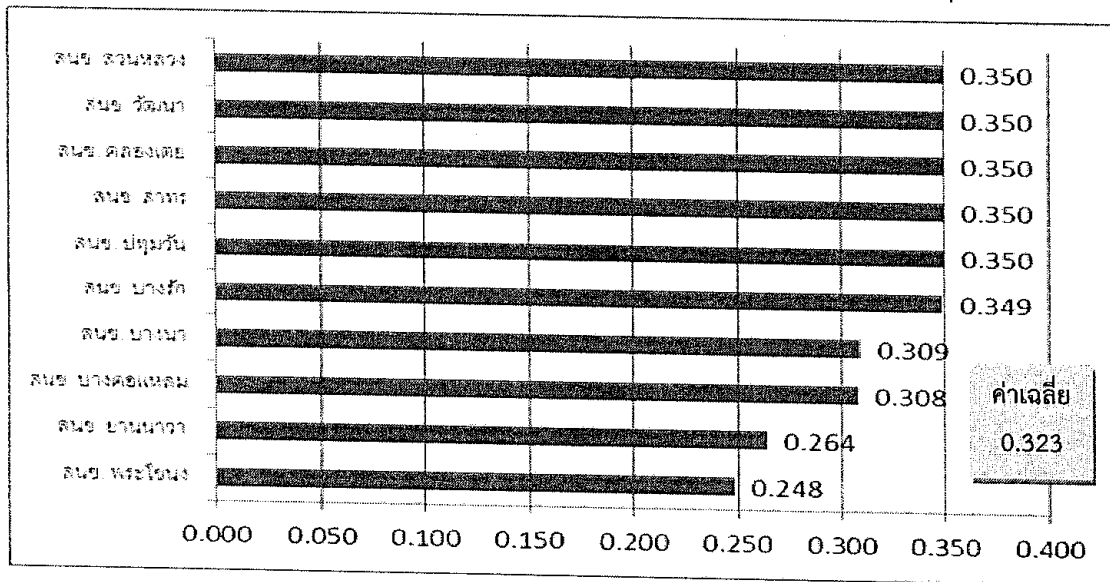
จากแผนภูมิที่ ๑๕๒ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการจากค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก ในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) ของหน่วยงานจำแนกตามกลุ่มเขต เนื่องจากตามหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ กำหนดให้หากดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และส่งโครงการล่าช้า จะถูกหักคะแนนจากน้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัด ดังนั้น จึงพบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๐.๓๕๐ คะแนน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก เท่ากับ ๐.๓๔๐ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ เท่ากับ ๐.๓๓๓ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ เท่ากับ ๐.๓๒๙ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง เท่ากับ ๐.๓๒๘ คะแนน และกลุ่มกรุงเทพใต้ เท่ากับ ๐.๓๒๓ คะแนน ตามลำดับ

ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) เป็นรายหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มเขต จากค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๕๓ - ๑๕๗



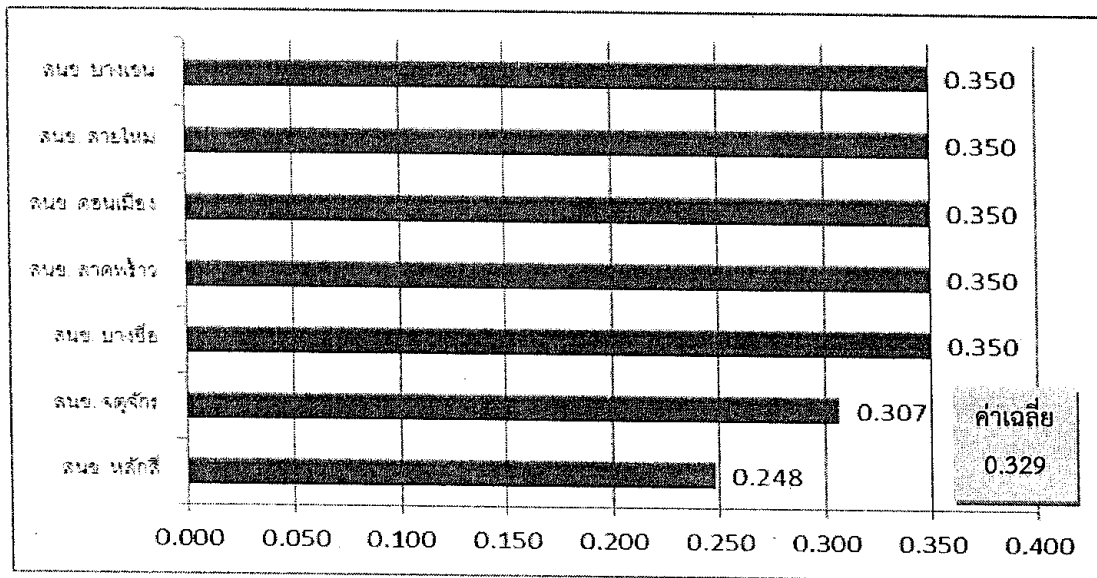
แผนภูมิที่ ๑๕๓ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๒
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๕๓ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๐.๓๒๘ คะแนน โดยมี ๘ สำนักงานเขตที่ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตราชเทวี มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๐.๑๕๖ คะแนน



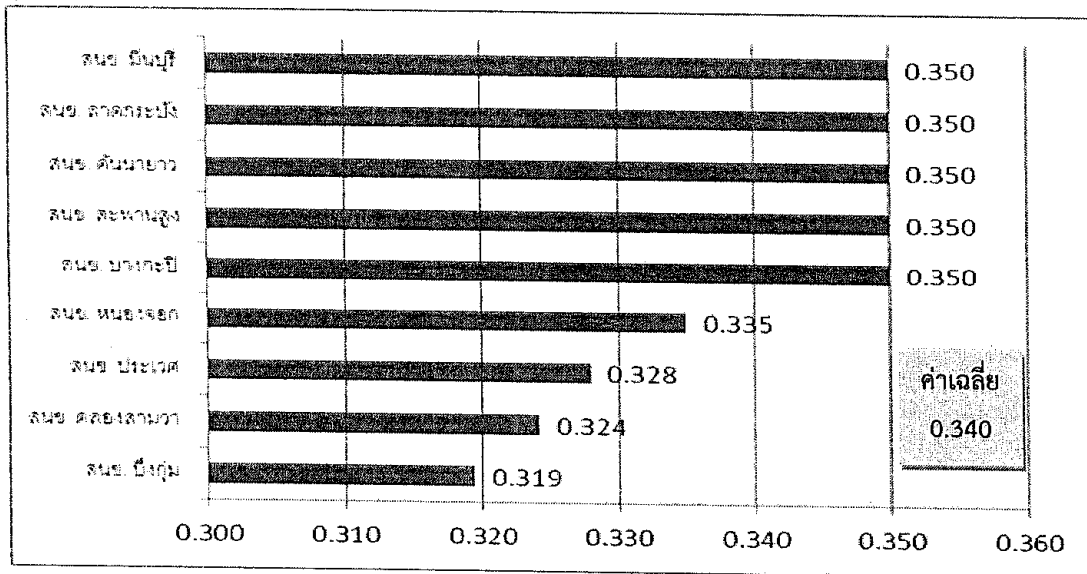
แผนภูมิที่ ๑๕๔ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๒
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพใต้

จากแผนภูมิที่ ๑๕๔ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพใต้ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๐.๓๒๓ คะแนน โดยมี ๕ สำนักงานเขตที่ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตพระโขนง มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๐.๒๔๘ คะแนน



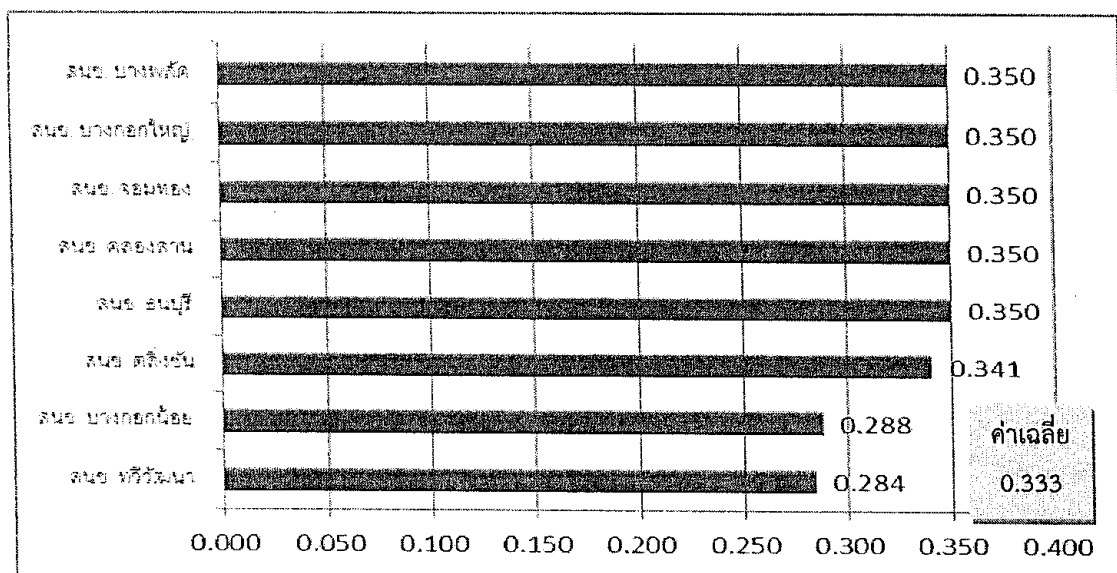
แผนภูมิที่ ๑๕๕ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๒
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๑๕๕ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๐.๓๒๙ คะแนน โดยมี ๕ สำนักงานเขตที่ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตหลักสี่ มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๐.๒๔๘ คะแนน



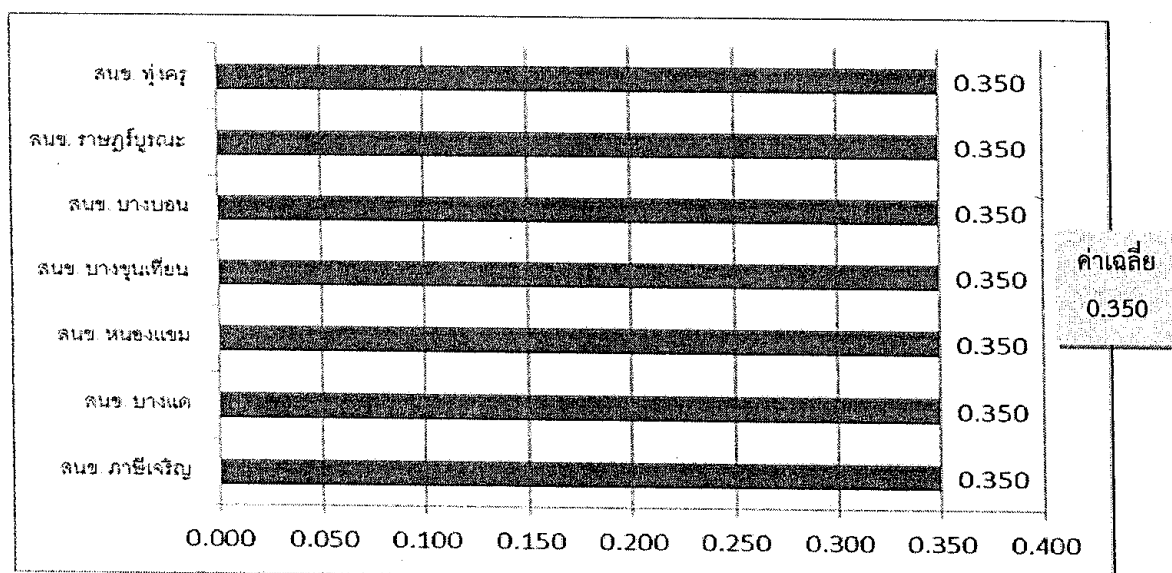
แผนภูมิที่ ๑๕๕ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๒
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก

จากแผนภูมิที่ ๑๕๕ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๐.๓๔๐ คะแนน โดยมี ๕ สำนักงานเขตที่ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตบึงกุ่ม มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๐.๓๑๙ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๕๖ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๒
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

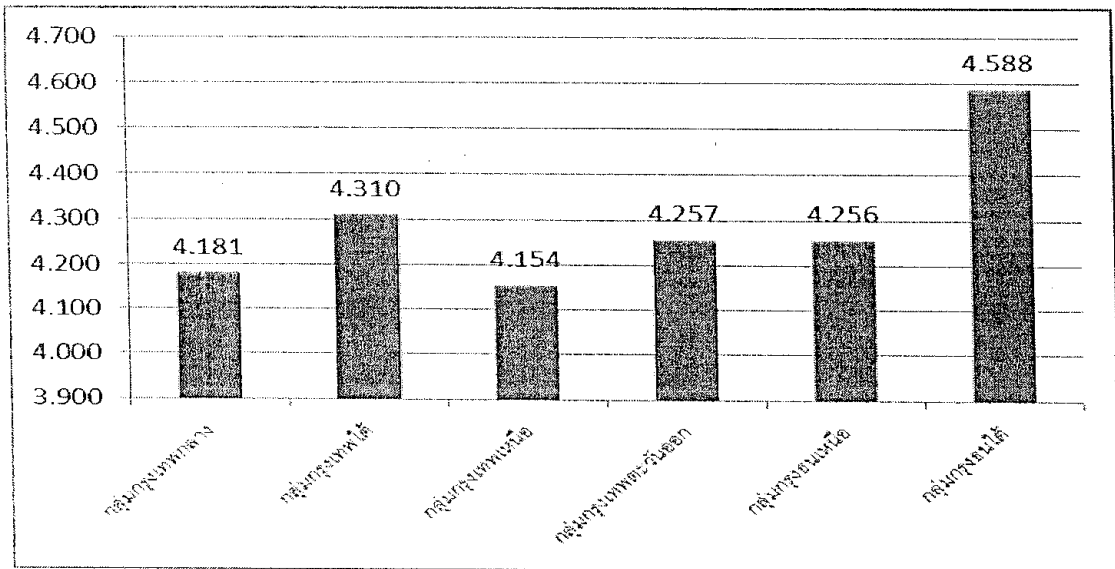
จากแผนภูมิที่ ๑๕๖ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๐.๓๓๓ คะแนน โดยมี ๕ สำนักงานเขตที่ได้คะแนนเต็ม และสำนักงานเขตทวีวัฒนา มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๐.๒๘๔ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๕๗ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๒
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๕๗ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๗ หน่วยงาน ได้รับคะแนนเต็มทั้งหมด

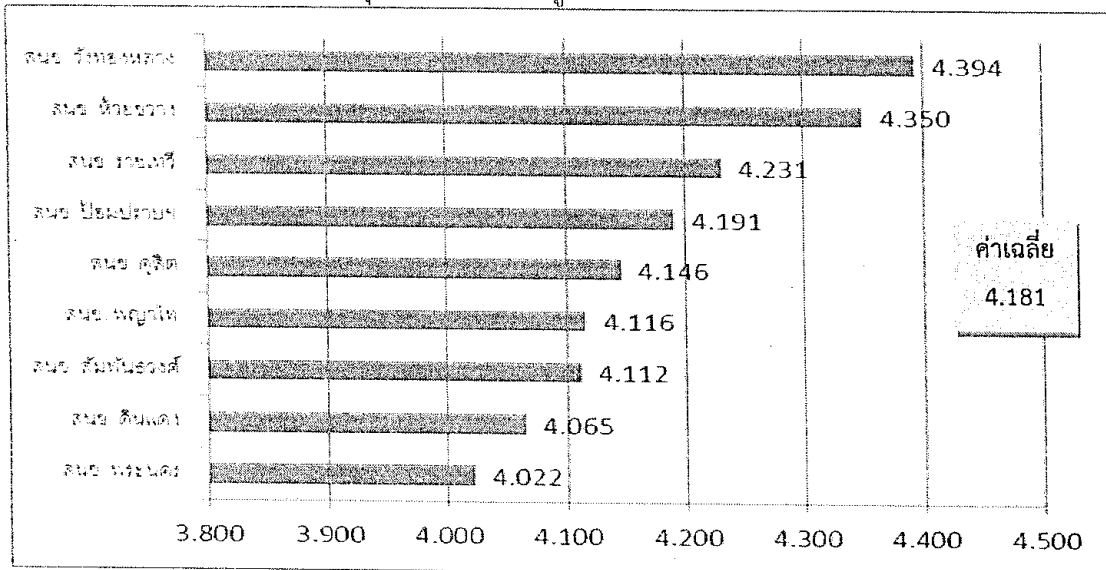
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ



แผนภูมิที่ ๑๕๘ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามกลุ่มเขต

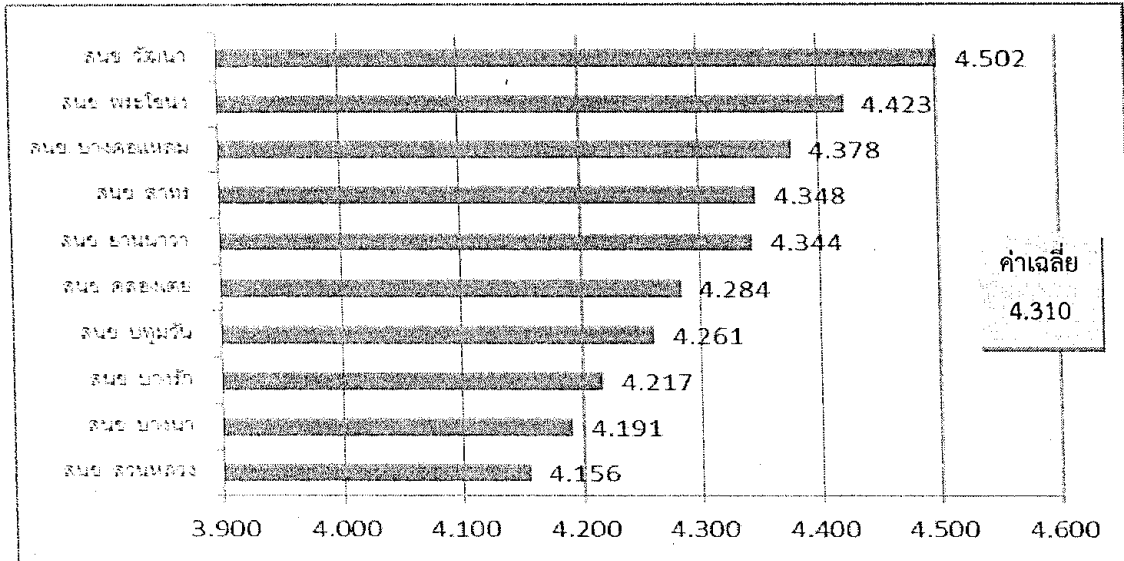
จากแผนภูมิที่ ๑๕๘ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ของกลุ่มเขตทั้ง ๖ กลุ่มเขต พบว่า กลุ่มเขตทุ่งใต้ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๔.๕๘๘ คะแนน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มเขตทุ่งเหนือ เท่ากับ ๔.๓๑๐ คะแนน กลุ่มเขตทุ่งพระวันออก เท่ากับ ๔.๒๕๗ คะแนน กลุ่มเขตทุ่งเหนือ เท่ากับ ๔.๒๕๖ คะแนน กลุ่มเขตเทศบาล เท่ากับ ๔.๑๘๑ คะแนน และกลุ่มเขตทุ่งใต้ เท่ากับ ๔.๑๕๔ คะแนน ตามลำดับ

ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นรายหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๕๙ - ๑๖๔



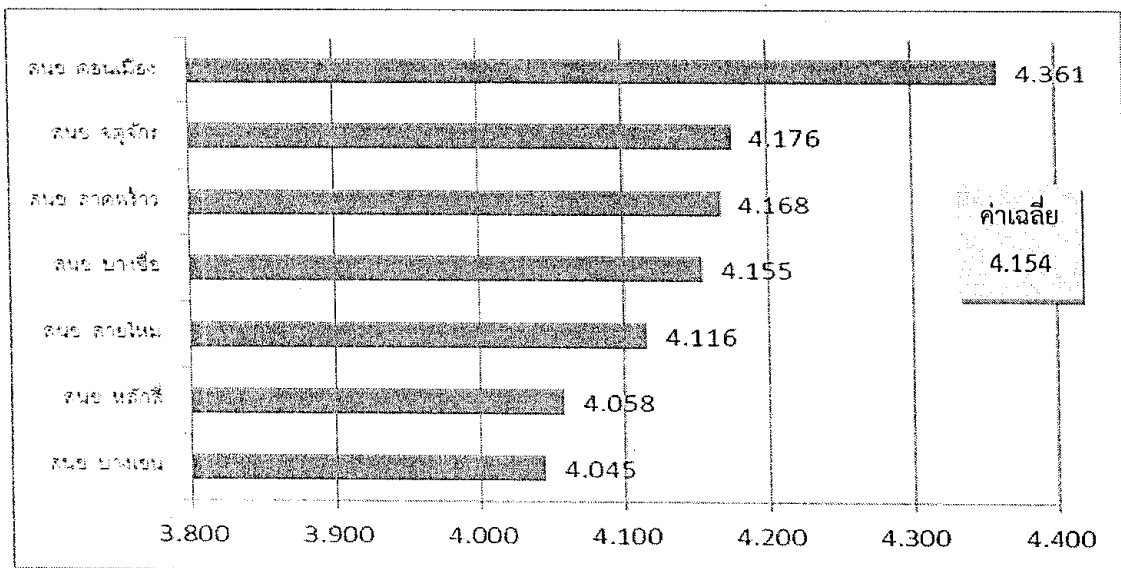
แผนภูมิที่ ๑๕๙ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มเขตเทศบาล

จากแผนภูมิที่ ๑๕๙ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๑๘๑ คะแนน โดยสำนักงานเขตวังทองหลาง มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๓๙๔ คะแนน และสำนักงานเขตพระนคร มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๐๒๒ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๖๐ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพใต้

จากแผนภูมิที่ ๑๖๐ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพใต้ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๓๑๐ คะแนน โดยสำนักงานเขตวัฒนา มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๕๐๒ คะแนน และสำนักงานเขตสวนหลวง มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๑๕๖ คะแนน

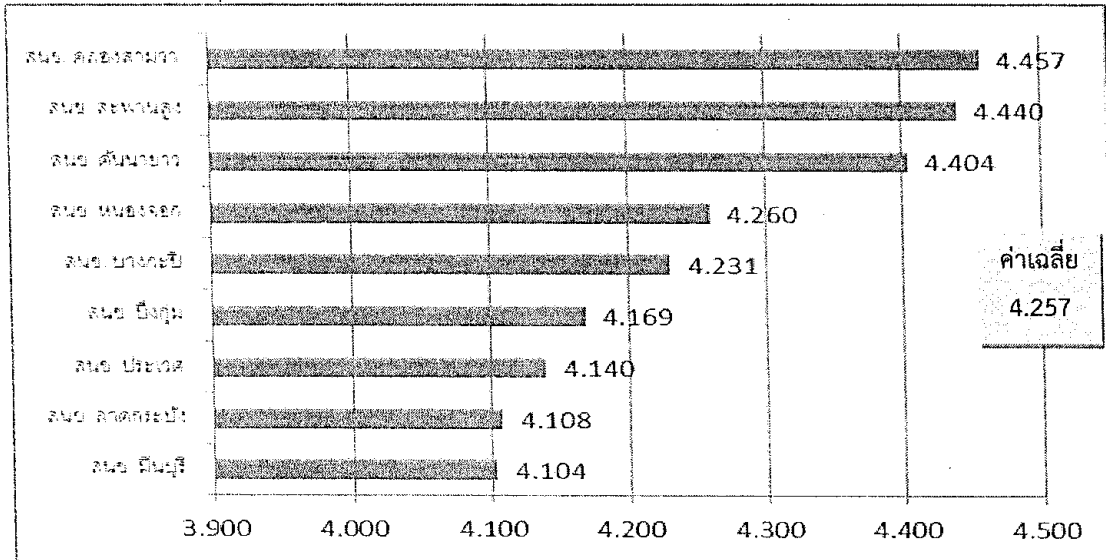


แผนภูมิที่ ๑๖๑ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพเหนือ

ดัส

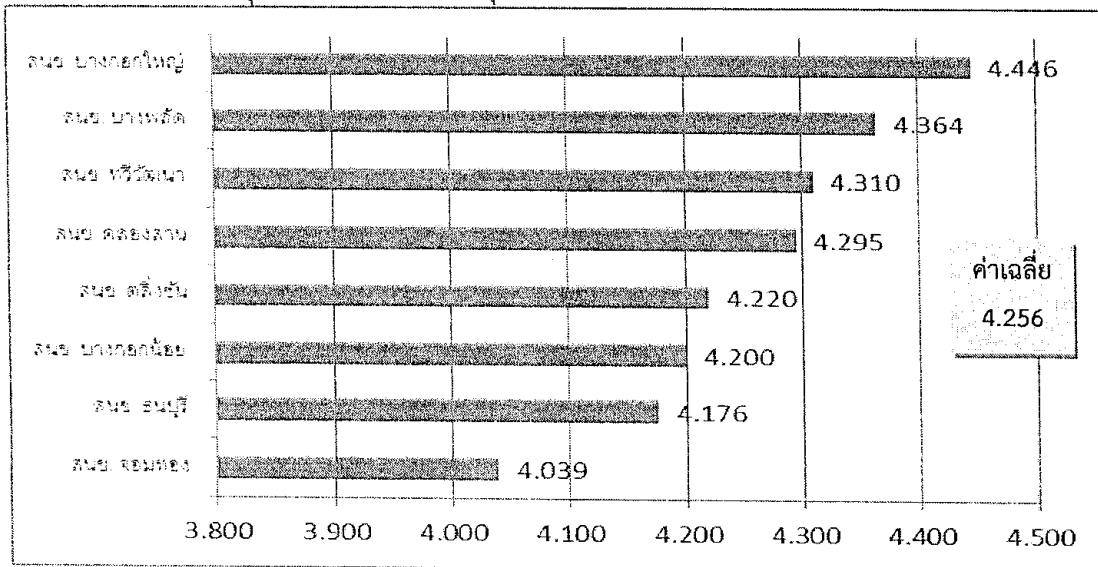
- ๑๔๐ -

จากแผนภูมิที่ ๑๖๑ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๑๕๕ คะแนน โดยสำนักงานเขตดอนเมือง มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๓๖๑ คะแนน และสำนักงานเขตบางเขน มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๐๔๕ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๖๒ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก

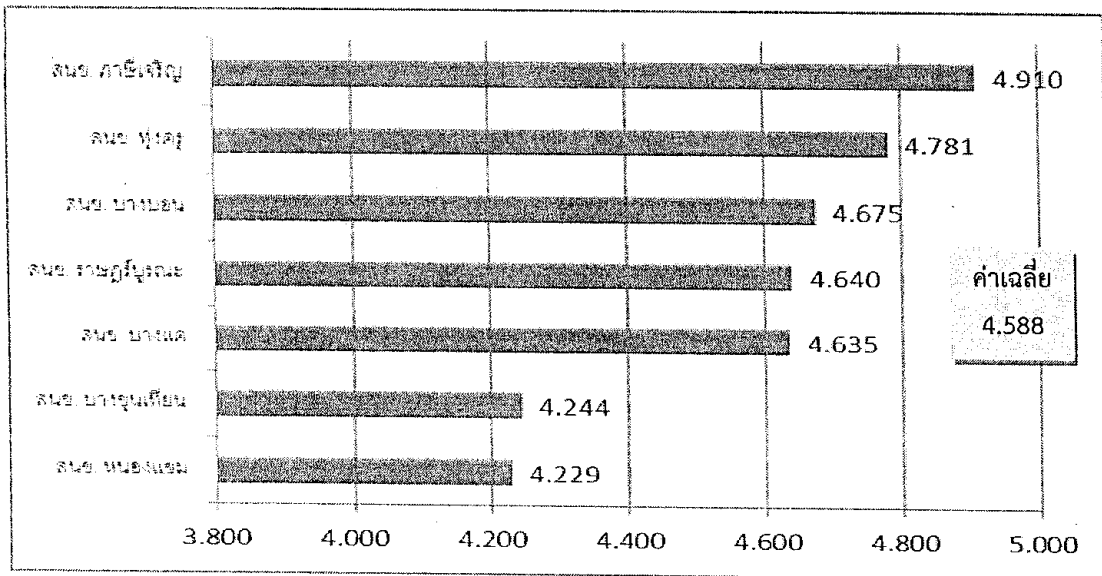
จากแผนภูมิที่ ๑๖๒ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพตะวันออก มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๕๗ คะแนน โดยสำนักงานเขตคลองสามวา มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๔๕๗ คะแนน และสำนักงานเขตมีนบุรี มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๑๐๔ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๖๓ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๖๓ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๕๖ คะแนน โดยสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔.๔๕๖ คะแนน และสำนักงานเขตจอมทอง มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔.๐๓๙ คะแนน

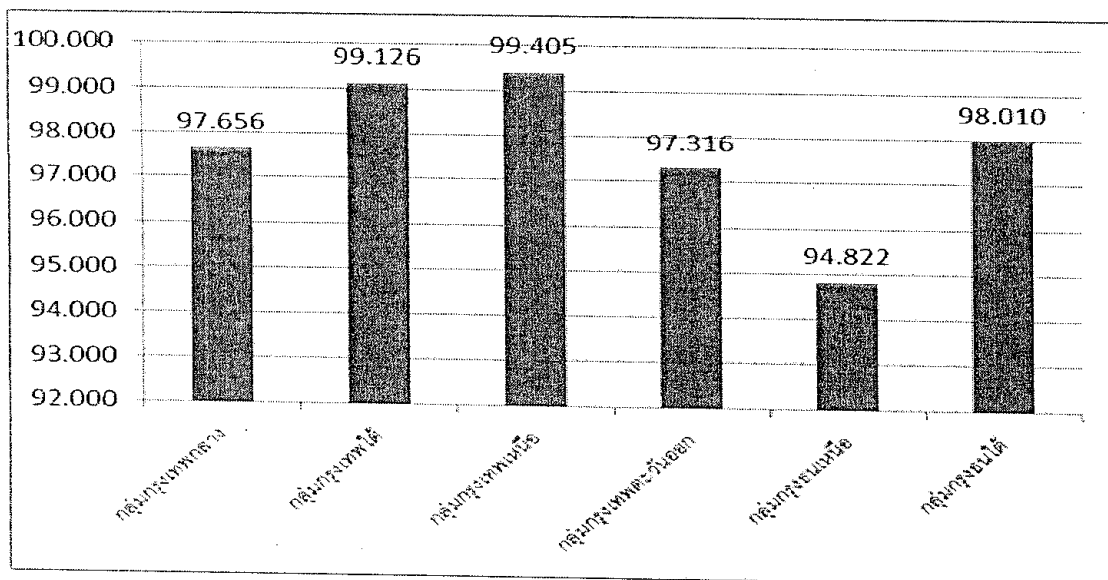
ดัส



แผนภูมิที่ ๑๖๔ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๖๔ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔,๕๘๘ คะแนน โดยสำนักงานเขตภาษีเจริญ มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๔,๙๑๐ คะแนน และสำนักงานเขตหนองแขม มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๔,๒๒๙ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

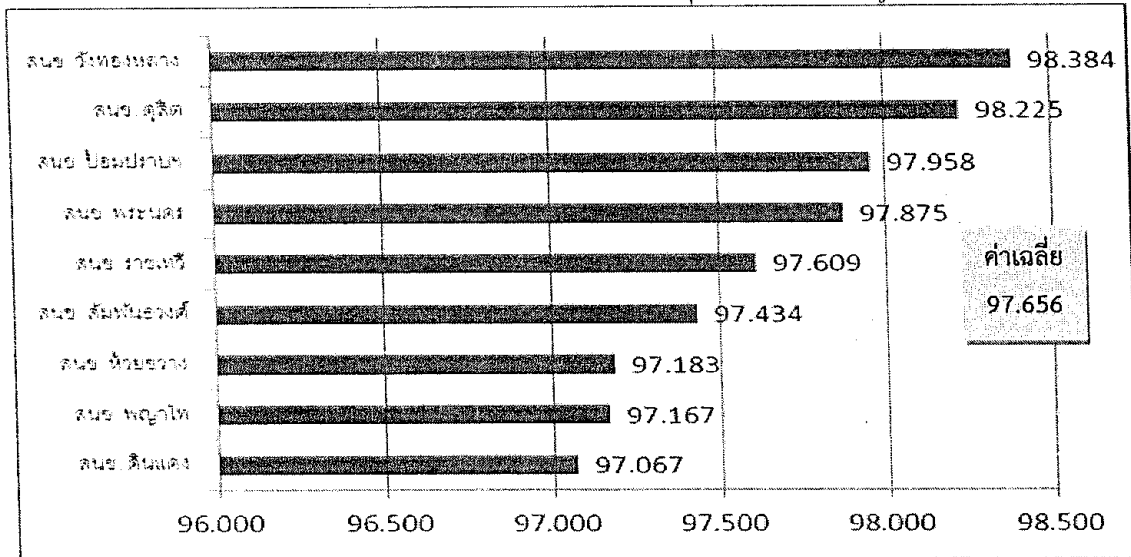


แผนภูมิที่ ๑๖๕ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๔
จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๖๕ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของ
การดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มเขตทั้ง ๖ กลุ่มเขต พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ

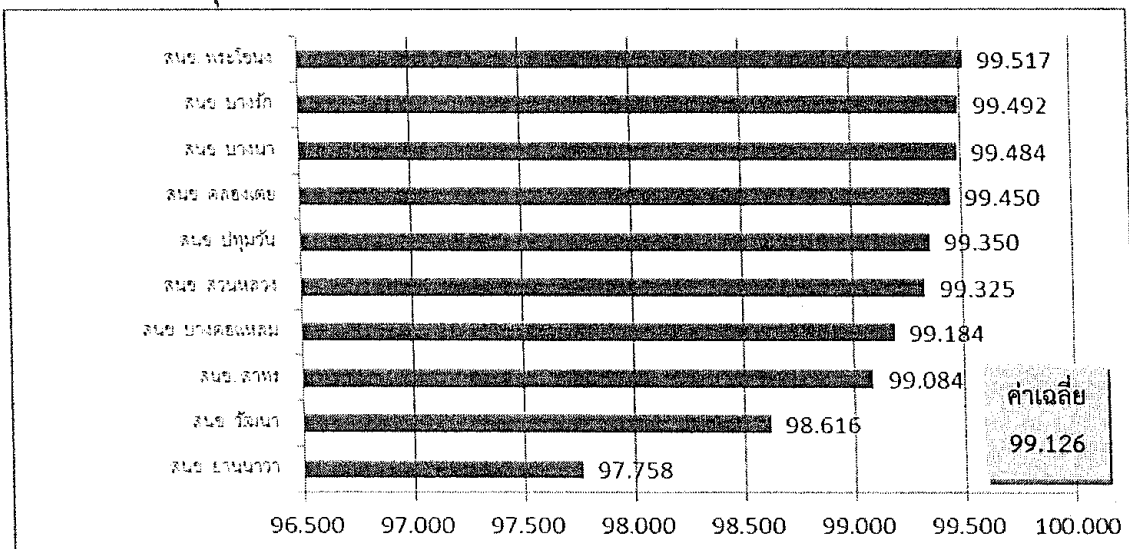
มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๔๐๕ คะแนน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ เท่ากับ ๙๙.๑๒๖ คะแนน กลุ่มเขตกรุงธนใต้ เท่ากับ ๙๘.๐๑๐ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง เท่ากับ ๙๗.๖๕๖ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก เท่ากับ ๙๗.๓๑๖ คะแนน และกลุ่มเขตกรุงธนเหนือ เท่ากับ ๙๔.๘๒๒ คะแนน ตามลำดับ

ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นรายหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๖๖ - ๑๗๑



แผนภูมิที่ ๑๖๖ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๖๖ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพกลาง มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๗.๖๕๖ คะแนน โดยสำนักงานเขตวังทองหลาง มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๘.๓๘๔ คะแนน และสำนักงานเขตดินแดง มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๗.๐๖๗ คะแนน

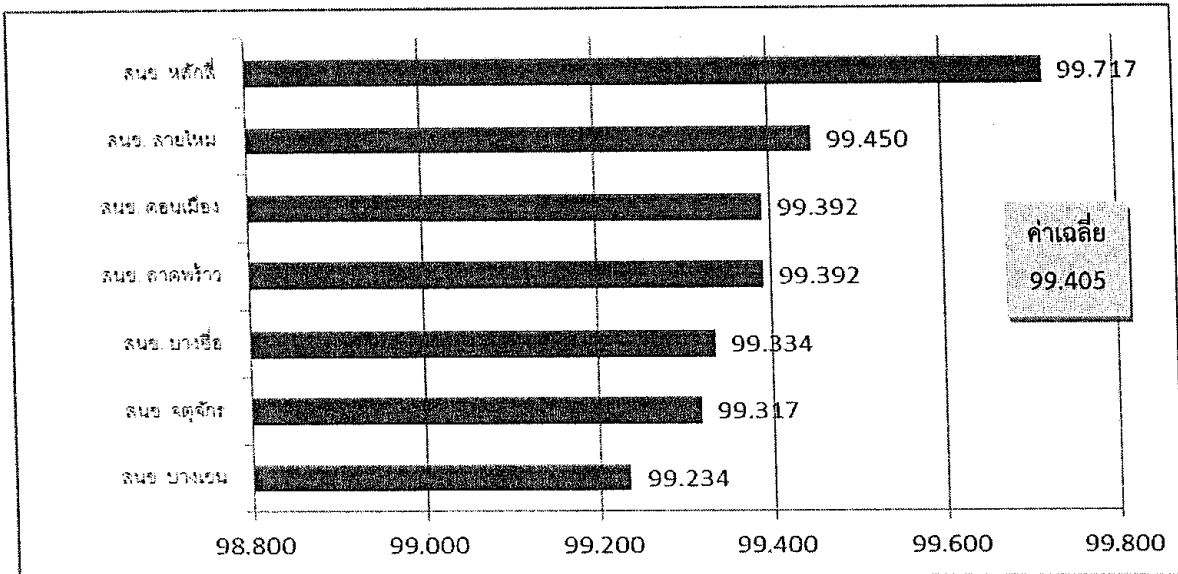


แผนภูมิที่ ๑๖๗ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพใต้

ฉบับ

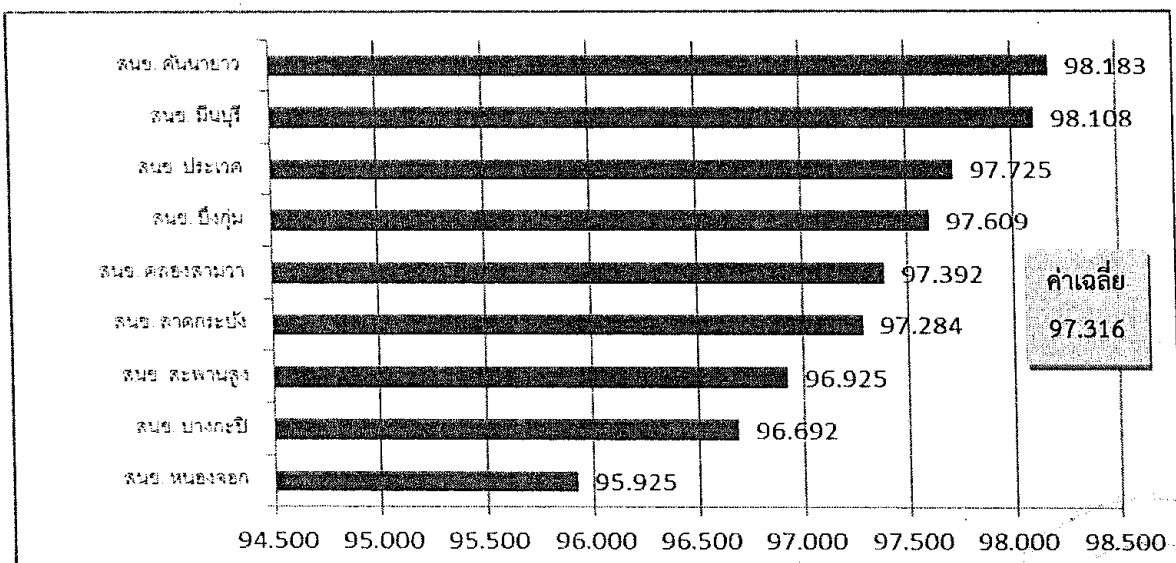
- ๑๔๓ -

จากแผนภูมิที่ ๑๖๗ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพใต้ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๙.๑๒๖ คะแนน โดยสำนักงานเขตพระโขนง มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๕๑๗ คะแนน และสำนักงานเขตยานนาวา มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๗.๗๕๘ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๖๘ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๑๖๘ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๙.๔๐๕ คะแนน โดยสำนักงานเขตหลักสี่ มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๗๑๗ คะแนน และสำนักงานเขตบางเขน มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๙.๒๓๔ คะแนน



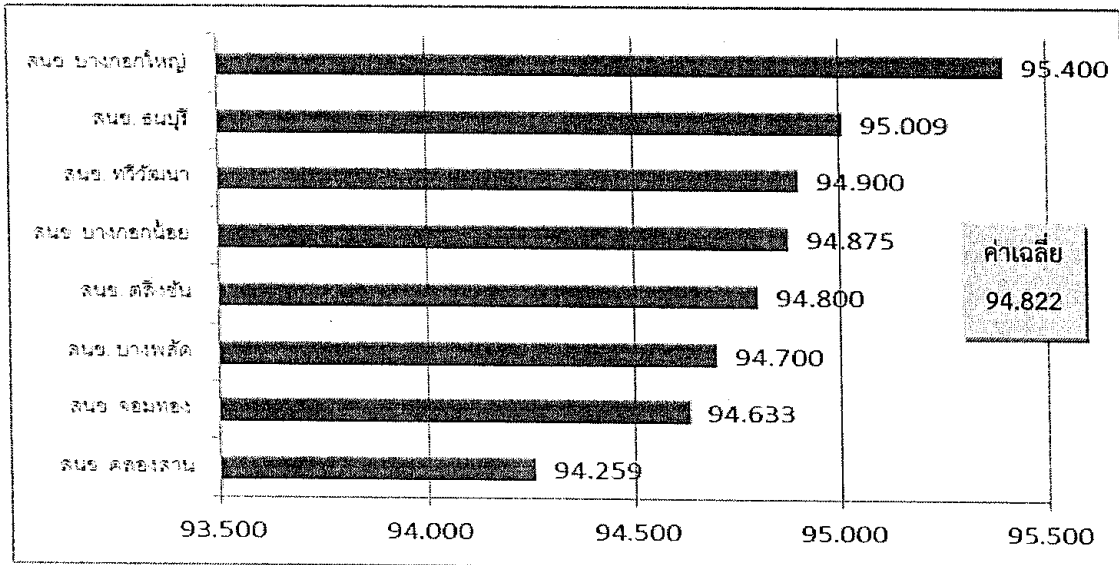
แผนภูมิที่ ๑๖๙ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก

ฉบับ

สืบ

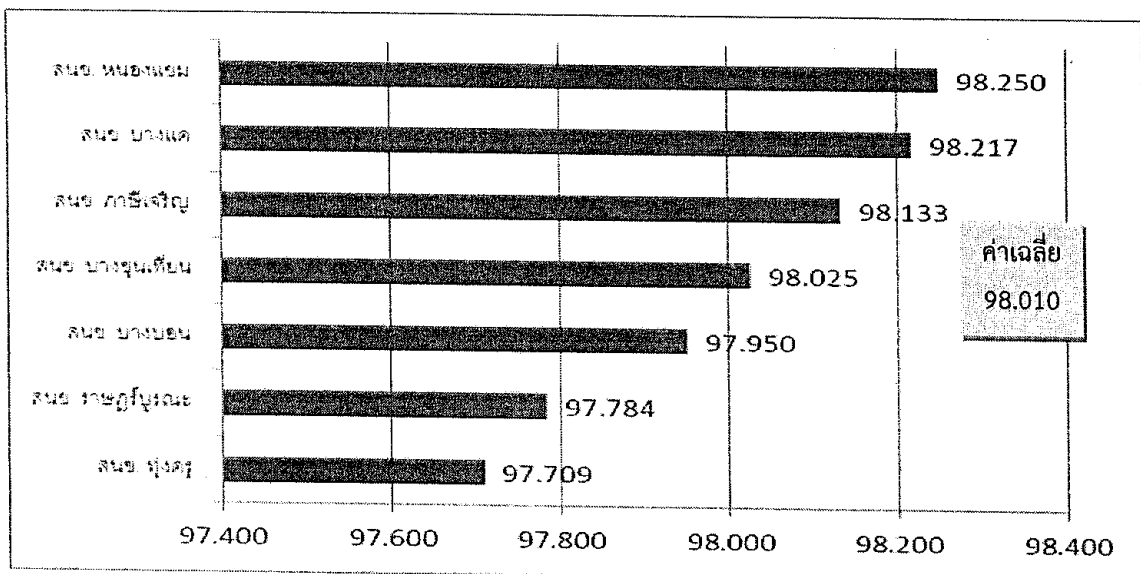
- ๑๔๔ -

จากแผนภูมิที่ ๑๖๙ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๗.๓๑๖ คะแนน โดยสำนักงานเขตคันนายาว มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๘.๑๘๓ คะแนน และสำนักงานเขตหนองจอก มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๕.๙๒๕ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๗๐ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๗๐ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๔.๘๒๒ คะแนน โดยสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๕.๔๐๐ คะแนน และสำนักงานเขตคลองสาน มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๔.๒๕๙ คะแนน



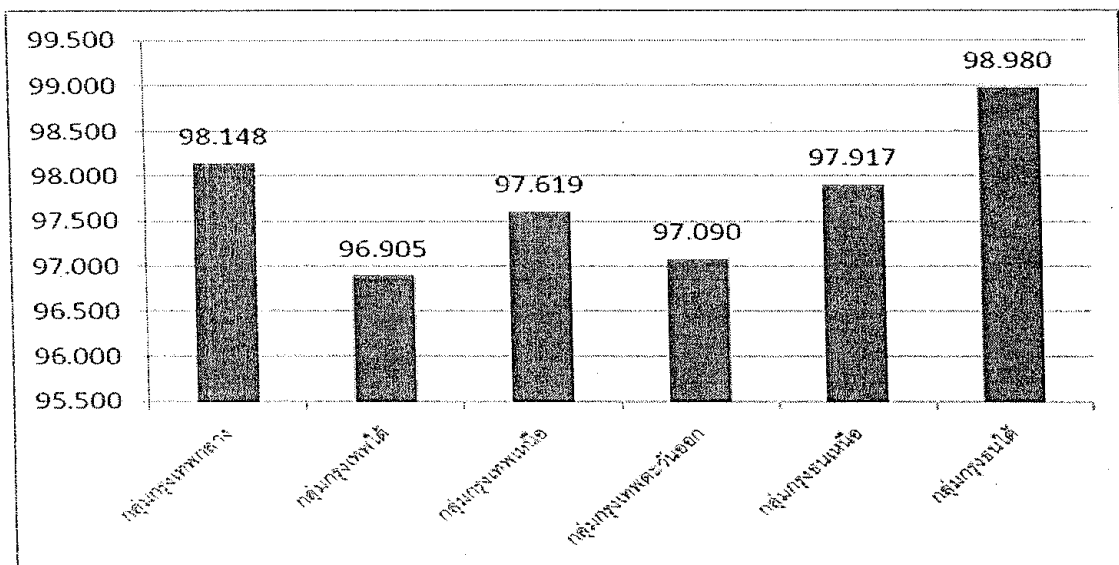
แผนภูมิที่ ๑๗๑ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานครใต้

จากแผนภูมิที่ ๑๗๑ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครใต้ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๘.๐๑๐ คะแนน โดยสำนักงานเขตหนองแขม มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๘.๒๕๐ คะแนน และสำนักงานเขตทุ่งครุ มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๗.๗๐๙ คะแนน

สืบ

๒.๓.๕ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๔

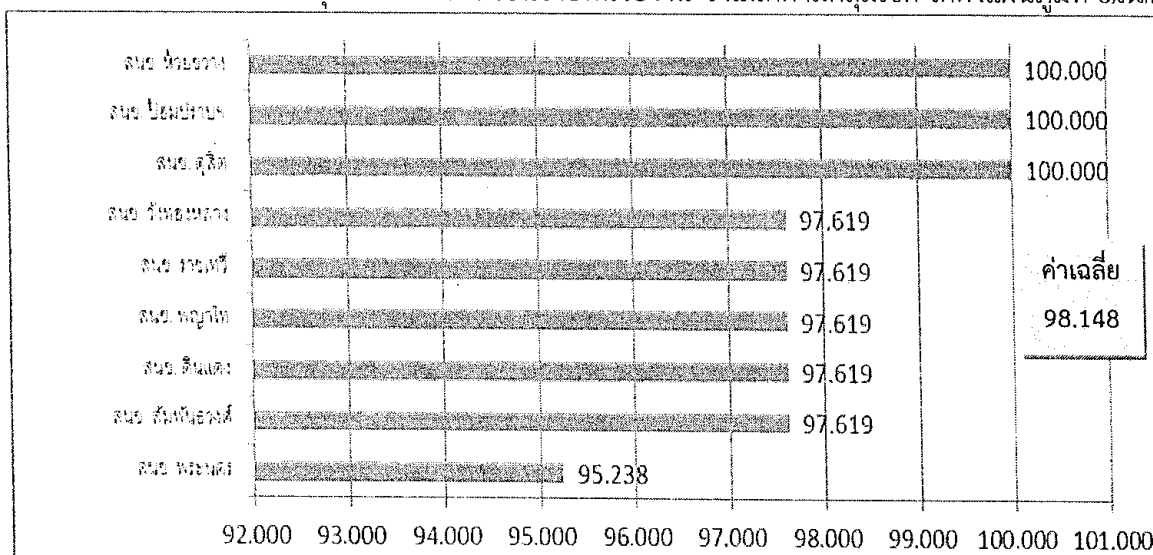
มิติที่ ๔ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร



แผนภูมิที่ ๑๗๒ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในมิติที่ ๔
จำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๑๗๒ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๔ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มเขตทั้ง ๖ กลุ่มเขต พบว่า กลุ่มเขตกรุงธนใต้ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๙๘.๙๘๐ คะแนน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง เท่ากับ ๙๘.๑๔๘ คะแนน กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ เท่ากับ ๙๗.๙๑๗ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ เท่ากับ ๙๗.๖๑๙ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก เท่ากับ ๙๗.๐๙๐ คะแนน และกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ เท่ากับ ๙๖.๙๐๕ คะแนน ตามลำดับ

ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๔ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร เป็นรายหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๗๓ - ๑๗๘

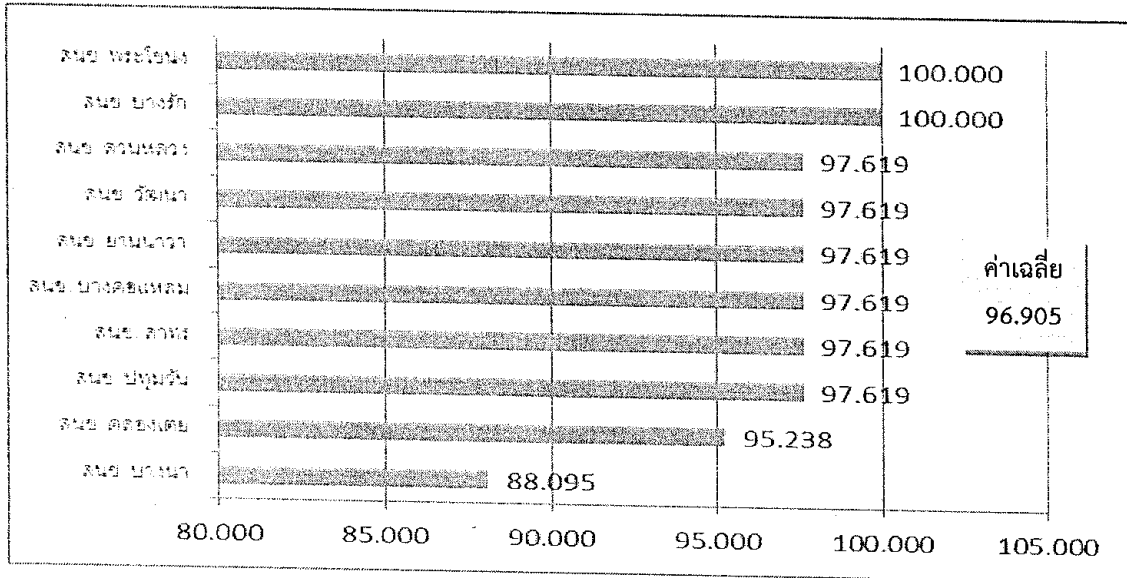


แผนภูมิที่ ๑๗๓ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในมิติที่ ๔
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

ลับ

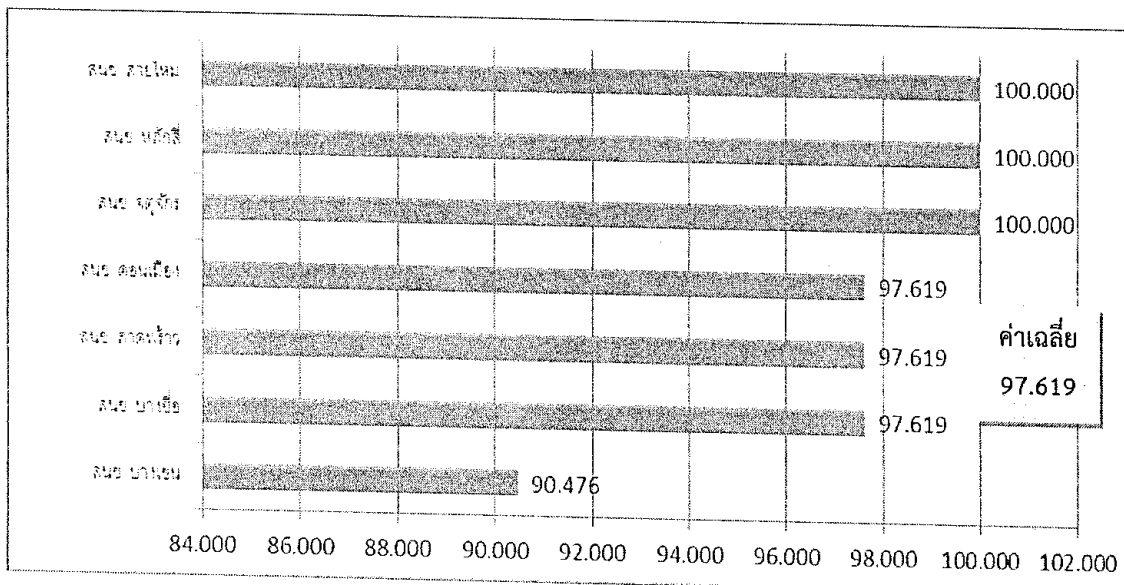
- ๑๔๖ -

จากแผนภูมิที่ ๑๗๓ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๘.๑๔๘ คะแนน โดยมี ๓ สำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม คือ สำนักงานเขตห้วยขวาง สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย และสำนักงานเขตดุสิต ส่วนสำนักงานเขตพระนคร มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๕.๒๓๘ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๗๔ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในมิติที่ ๔ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพใต้

จากแผนภูมิที่ ๑๗๔ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพใต้ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๖.๙๐๕ คะแนน โดยมี ๒ สำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม คือ สำนักงานเขตพระโขนง และสำนักงานเขตบางรัก ส่วนสำนักงานเขตบางนา มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๘๘.๐๙๕ คะแนน



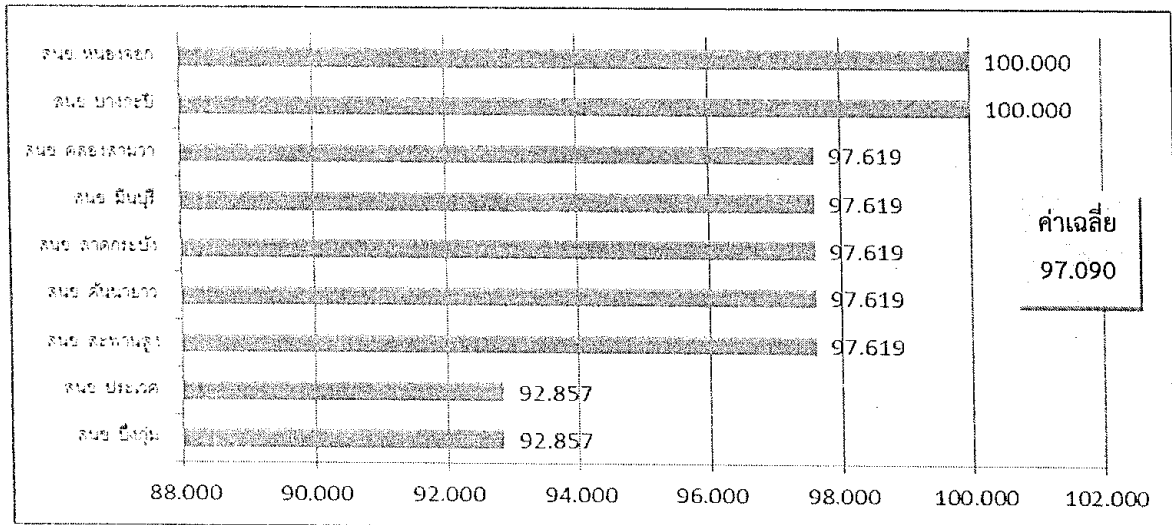
แผนภูมิที่ ๑๗๕ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในมิติที่ ๔ จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพเหนือ

ลับ

สืบ

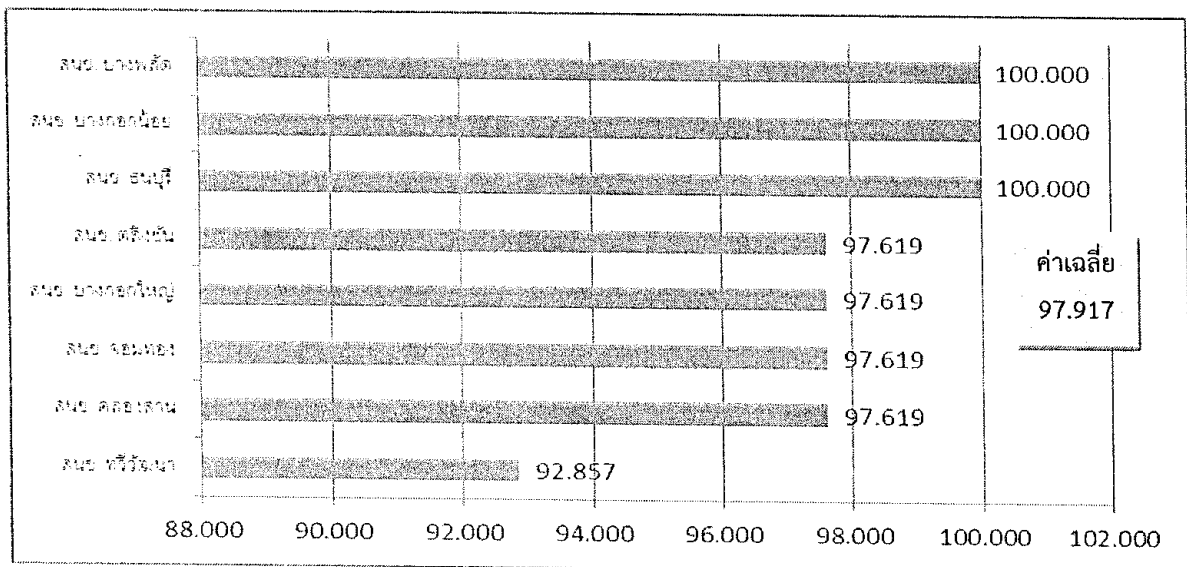
- ๑๔๗ -

จากแผนภูมิที่ ๑๗๕ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๗.๖๑๙ คะแนน โดยมี ๓ สำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม คือ สำนักงานเขตสายไหม สำนักงานเขตหลักสี่ และสำนักงานเขตจตุจักร ส่วนสำนักงานเขตบางเขน มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๐.๔๗๖ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๗๖ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในมิติที่ ๔
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก

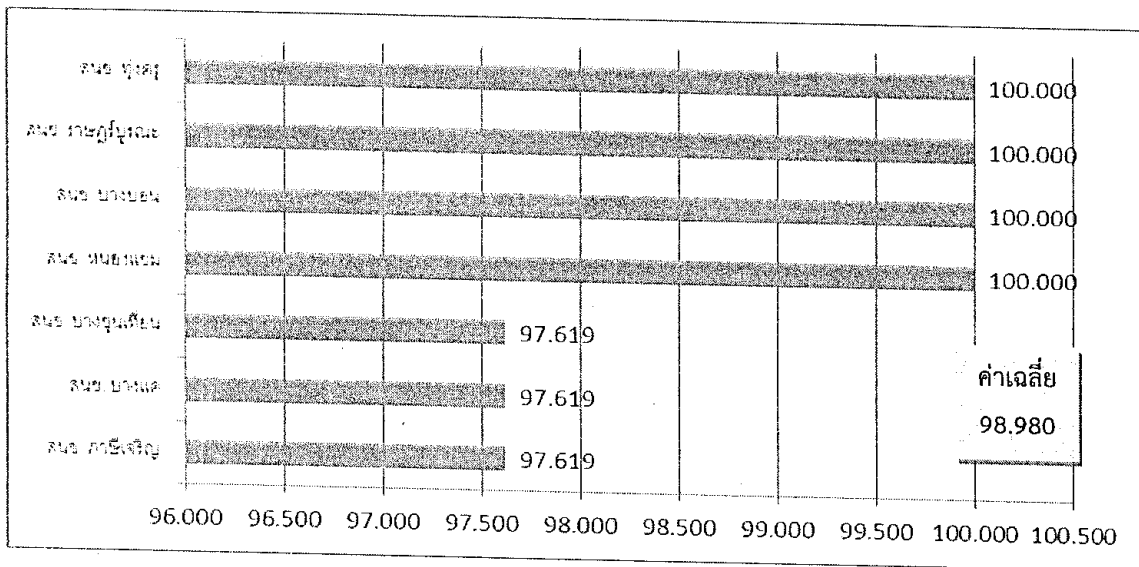
จากแผนภูมิที่ ๑๗๖ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๗.๐๙๐ คะแนน โดยมี ๒ สำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม คือ สำนักงานเขตหนองจอก และสำนักงานเขตบางกะปิ ส่วนสำนักงานเขตประเวศ และสำนักงานเขตบึงกุ่ม มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๒.๘๕๗ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๗๗ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในมิติที่ ๔
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๑๗๗ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครเหนือ มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๗.๙๑๗ คะแนน โดยมี ๓ สำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม คือ สำนักงานเขตบางพลัด สำนักงานเขตบางกอกน้อย และสำนักงานเขตธนบุรี ส่วนสำนักงานเขตทวีวัฒนา มีผลคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ ๙๒.๘๕๗ คะแนน

สืบ



แผนภูมิที่ ๑๗๘ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนปฏิบัติราชการในมิติที่ ๔
จำแนกตามสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๑๗๘ พบว่า กลุ่มสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๙๘.๙๘๐ คะแนน โดยมี ๔ สำนักงานเขตได้คะแนนเต็ม คือ สำนักงานเขตทุ่งครุ สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ สำนักงานเขตบางบอน และสำนักงานเขตหนองแขม และมี ๓ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเท่ากัน คือ สำนักงานเขตบางขุนเทียน สำนักงานเขตบางแค และสำนักงานเขตภาษีเจริญ เท่ากับ ๙๗.๖๑๙ คะแนน

ตารางสรุปปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ (ระยะสั้นปีงบประมาณ)

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่						ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๕	๖		
๑. ด้านบุคลากร ๑.๑ บุคลากรไม่เพียงพอ/เหมาะสมกับปริมาณงาน เช่น อัตรากำลังของฝ่ายรายได้มีจำนวนเท่ากันทุกสำนักงานเขต ไม่สอดคล้องกับยอดประมาณจัดเก็บภาษีของสำนักงานเขตแต่ละแห่ง	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑. อาจกำหนดสำนักงานเขตทดลองที่ใช้ฐานภาษีเป็นตัววิเคราะห์อัตรากำลัง และประเมินผลดูว่าสามารถจัดเก็บภาษีได้มากแค่ไหน มีผลให้การจัดเก็บรายได้นี้มากขึ้นหรือไม่ (ก)	สำนักงาน ก.ก.
๑.๒ ขาดอัตรากำลัง เนื่องจากหลักเกณฑ์ในการบรรจุแต่งตั้ง และการโอนย้าย ความล่าช้าในการดำเนินงานดังกล่าว ส่งผลให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง เช่น - ข้าราชการโอนย้ายบ่อย - มีหลักเกณฑ์กำหนดให้ ขรก. ครู สามารถเลือกบรรจุโรงเรียนที่ต้องการได้ ส่งผลให้บางโรงเรียนไม่มีครูผู้สอน - ข้าราชการลาคลอด - ขาดอัตราตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑. กรุงเทพมหานครควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับระยะเวลาที่ข้าราชการสามารถย้าย หรือโอนให้เหมาะสมไม่เกิดอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และคัมค่ากับงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร (ก) ๒. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การบรรจุข้าราชการครู (ก) ๓. กรุงเทพมหานครอาจกำหนดนโยบาย/มาตรการจูงใจให้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน/สำนักงานเขตที่มีลักษณะเฉพาะ มีการทำงานที่ท้าทาย อยู่ในแหล่งอันตราย เช่น สำนักงานเขตคลองเตย โดยอาจให้รางวัลสูงจูงใจมากกว่าหน่วยงานอื่น ถ้าดำเนินการได้ตามเป้าหมาย หรือให้ ๒ ชั้นกับบุคลากรที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้น เป็นต้น (เหมือนหน่วยงานภาครัฐที่ให้แรงจูงใจเพิ่มกับผู้ทำงานพื้นที่เสี่ยงภัย) (ก) ๔. หน่วยงานควรมีการบริหารจัดการให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานที่แทนกันได้ (ก)	กองการเจ้าหน้าที่ สนบ. สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
												ทุกหน่วยงาน

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการฯ

(น) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้ประเมิน

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่				ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔		
๑.๓ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการตามตัวชี้วัด ขาดความสนใจ หรือขาดประสบการณ์ เช่น - การดำเนินการตามแผน และตัวชี้วัดที่ ๓.๒ การดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด ไม่เข้าใจตัวชี้วัดที่กำหนด ส่งผลให้ผลการดำเนินการไม่ตรงกับตัวชี้วัด / การจัดเอกสารหลักฐานไม่ชัดเจน ไม่สามารถสืบค้นผลการดำเนินการได้ - การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำงบการเงินและรายการบัญชีมูลค่าทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่ศึกษาคู่มือ และแนวทางปฏิบัติ / ลงรายการผิดพลาด/การคำนวณค่าเสื่อมราคา - การบริหารความเสี่ยง จัดทำแบบฟอร์ม SR๑ SR๒ ไม่ถูกต้อง / กำหนดกิจกรรมการจัดการความเสี่ยงไม่สอดคล้องกับความเสี่ยงที่ระบุไว้ / ไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้วยการบริหารความเสี่ยง ยังคงปฏิบัติงานในลักษณะงานประจำ/ระบุความเสี่ยง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑. หน่วยงานผู้ตรวจประเมิน หรือเจ้าภาพตัวชี้วัดควรเพิ่มความถี่ หรือช่องทางการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่าง ๆ แก่หน่วยงาน (ก) ๒. หากหน่วยงานผู้ตรวจประเมินมีกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานใด ให้กับหน่วยงานผู้รับการประเมิน ก็ควรจะต้องประเมินผลด้วยว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ มีพัฒนาการดีขึ้นเพียงใด (ก) ๓. หน่วยงานผู้รับการประเมินควรมีการบริหารจัดการความรู้ในหน่วยงาน (ก) ๔. หน่วยงานควรประสานขอคำแนะนำในการดำเนินการกับหน่วยงานผู้ตรวจประเมินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ถูกต้อง (ก) ๕. หน่วยงานควรศึกษารูปแบบการดำเนินการตามตัวชี้วัดในด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานเจ้าของตัวชี้วัดเวียนแจ้งให้ทราบ และดำเนินการตั้งแต่นั้นเป็นงบประมาณเพื่อให้เป็นปัจจุบัน (ก)	- หน่วยงานผู้ตรวจประเมิน ประเมิน - หน่วยงานเจ้าภาพ (ตัวชี้วัดบูรณาการ) - หน่วยงานผู้ตรวจประเมิน
										ทุกหน่วยงาน
										ทุกหน่วยงาน
										ทุกหน่วยงาน

หมายเหตุ: (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ

(ข) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้ประเมิน

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่				ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔		
เป็นรูปแบบนามธรรม - การดำเนินการแก้ไขเรื่องร้องเรียน เช่น การเข้าใจหลักเกณฑ์คลาดเคลื่อน - การใช้งานระบบ Daily Plans เช่น เจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจการใช้ระบบ										
๑.๔ ความรู้ความสามารถของบุคลากร เช่น ภาษา (รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑. หน่วยงานต้องมีการพัฒนาคนในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่เกี่ยวข้อง โดยการบริหารจัดการความรู้ (ก) ๒. กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อใช้ในการสรรหาและพัฒนาบุคลากร (ก) ๓. ควรมีการให้ความรู้แก่บุคลากรที่บรรจุใหม่และข้าราชการบรรจุใหม่ควรสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ โดยติดต่อกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องนั้นๆ (ก)	ทุกหน่วยงาน สำนักงาน ก.ก.
๒. การกำหนดตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ (ตัวชี้วัดบูรณาการ) ตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน หรือค่าเป้าหมาย ไม่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ หรือตัวชี้วัดไม่สอดคล้องหน่วยงาน / บางตัวชี้วัดไม่สอดคล้องสามารถเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร / ตัวชี้วัดบูรณาการไม่ใช่ตัวชี้วัดที่มีการร่วมมือกันอย่างไม่	✓					✓			๑.๑ ตัวชี้วัดบูรณาการต้องสามารถเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร และพิจารณาเกณฑ์การประเมิน หรือค่าเป้าหมายที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ หรือแต่ละหน่วยงาน โดยหน่วยงานเจ้าของตัวชี้วัดควรพิจารณาความร่วมมือกับหน่วยงานผู้รับการประเมินด้วย เช่น เป้าหมายการลดปริมาณขยะควรมี	- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล - หน่วยงานเจ้าภาพ (ตัวชี้วัดบูรณาการ)

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการฯ

(ง) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้ประเมิน

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่						ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข	
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๕	๖			
แท้จริงระหว่างหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้อง												ความแตกต่างกันตามลักษณะพื้นที่เขต หรือระดับความรู้ ของนักเรียนควรกำหนดระดับที่แตกต่างกันตามสภาพของ นักเรียน หรือมีการยกเว้นหรือปรับเปลี่ยนการประเมิน ให้เหมาะสมกับบางพื้นที่ เช่น นักเรียนของโรงเรียน ในเขตคลองเตย พ่อแม่ยากจน ไม่สนับสนุนการเรียน สิ่งแวดล้อมใกล้ติดแหล่งอบายมุข อาชญากรรม และยาเสพติด ส่งผลให้ผลการเรียนไม่ดี จึงควรประเมิน ประเด็นอื่นกับโรงเรียนในเขตคลองเตยมากกว่า เป็นต้น ๑.๒ หน่วยงานเจ้าของตัวชี้วัดบูรณาการควรเข้าไป มีส่วนช่วยแก้ไขปัญหในการดำเนินการตามตัวชี้วัด บูรณาการของหน่วยปฏิบัติการต่าง ๆ เช่น การสนับสนุน ทางวิชาการ หรือทรัพยากรต่าง ๆ ๑.๓ หน่วยงานเจ้าของตัวชี้วัดบูรณาการต้องรับผล การประเมินร่วมกับหน่วยงานผู้ปฏิบัติด้วย ๑.๔ ต้องมีการจัดทำรายละเอียดของตัวชี้วัด ให้ชัดเจน ลดปริมาณหลักฐานที่เป็นเอกสาร โดยหาก สามารถจัดเก็บข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลในระบบ อิเล็กทรอนิกส์ได้จะเป็นการดีและมีประโยชน์มาก ๒. สำนักงานยุทธศาสตร์และประเมินผลควรตรวจสอบ ว่าหน่วยงานเจ้าของตัวชี้วัดบูรณาการได้มี การปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดที่มีปัญหาหรือไม่ (ก)	สำนักงานยุทธศาสตร์และ ประเมินผล

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการฯ

(น) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้ประเมิน

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่						ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๕	๖		
๓. การกำหนดตัวชี้วัดตามแผนต่าง ๆ ตัวชี้วัดของโครงการให้บริการที่ดีที่สุด และตัวชี้วัดตามแผนการปฏิบัติการ สร้างราชการใสสะอาด												
๓.๑ ตัวชี้วัดมีจำนวนมากเกินไป	✓		✓	✓	✓	✓		✓			๑. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลควรพิจารณา ตัวชี้วัดของหน่วยงานใหม่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับ ภารกิจของหน่วยงาน และยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะกองการต่างประเทศ ต้องมีการกำหนด ตัวชี้วัดที่เหมาะสม และมีคุณภาพกว่าปีที่ผ่านมา (ก)	สำนักยุทธศาสตร์และ ประเมินผล
๓.๒ ตัวชี้วัดง่ายเกินไป	✓					✓						
๓.๓ เป็นตัวชี้วัดทั่วไปในเชิง กระบวนการมากกว่าผลผลิต หรือผลลัพธ์ของโครงการ	✓		✓		✓	✓	✓	✓				
๓.๔ ไม่ควรนำเรื่องร้องเรียนของ หน่วยงานการพาณิชย์มาประเมินด้วย			✓							✓	๒. หน่วยงานเจ้าของตัวชี้วัด ควรพิจารณาถึง การกำหนดตัวชี้วัดของการดำเนินการในเรื่องต่างๆ (น)	กองกลาง
๓.๕ ตัวชี้วัดล้นเกิน การดำเนินการ ควรนำมาใช้กับโครงการ รักษารอบๆ เนื่องจากมีระยะเวลา ดำเนินการเพียงพอกับการเก็บข้อมูล			✓					✓				สำนักงาน ก.ก.
๓.๖ โครงการให้บริการที่ดีที่สุด ไม่ได้รับงบประมาณ			✓				✓				๓. กรุงเทพมหานครควรสนับสนุนงบประมาณ ให้หน่วยงานในการดำเนินการโครงการให้บริการที่ดี ที่สุด กรณีโครงการที่ได้รับอนุมัติไม่ได้ตั้งงบประมาณไว้ (น)	สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการฯ

(น) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้รับประเมิน



ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่				ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๕	๖
๓.๗ หน่วยงานไม่เข้าใจ หรือมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในนิยาม หรือการดำเนินการตามตัวชี้วัดโครงการ ให้บริการที่ดีสุด หรือนิยามของการวัดผลเรื่องร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ			✓					✓		๔. หน่วยงานควรศึกษารายละเอียดของตัวชี้วัดให้เข้าใจ ทั้งจากคู่มือการประเมินผลฯ มติการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบการให้บริการที่ดีสุดของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนหนังสือเวียนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถดำเนินโครงการได้ถูกต้องครบถ้วน และหากมีข้อสงสัยควรปรึกษากับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่รับผิดชอบตัวชี้วัดโดยตรง (ก)
										๕. หน่วยงานเจ้าของตัวชี้วัด ควรมีการนิยามและแนวทางในการวัดผลตัวชี้วัดเรื่องร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการให้มีความตรงกัน รวมทั้งอาจกำหนดแบบวัดความพึงพอใจกลางให้มีประเด็น/หัวข้อใกล้เคียงกัน (น)
										๖. การกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลโครงการ ให้บริการที่ดีสุด (Best Service) ของหน่วยงาน ควรกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นผลลัพธ์ หรือผลผลิต และไม่ควรมีจำนวนที่มากเกินไป (น)
										๗. การให้ความรู้แก่ประชาชน ควรใช้การเดินทางไปให้ความรู้ถึงที่ ในช่วงเวลาราชการ และประสานงานล่วงหน้าก่อนลงพื้นที่ และการสร้างความตระหนักแก่ประชาชน ควรใช้กิจกรรมที่เห็นได้จริงและประชาชนได้ทดลองปฏิบัติจริง (ก)
										๘. หน่วยงานควรมีแผนการประชาสัมพันธ์ชี้แจงกิจกรรมของโครงการให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจอย่างชัดเจน

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการฯ

(น) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้ประเมิน

ทุกหน่วยงาน

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่					ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๕		
										และมีตารางปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาติดตาม ความก้าวหน้าของโครงการได้ (ก)	
										๙. ควรมีกำหนดโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการ ของเมืองและคนในเมืองในอนาคตเพื่อรองรับการขยายตัว ของความเป็นชุมชนเมือง เช่น การจัดสร้างพื้นที่สีเขียว ในอาคารสูง การทำลายขยะอันตราย การทำลายขยะ ต้นใหญ่ การแปรรูปขยะเพื่อนำมาใช้ ในการปรับปรุงภูมิทัศน์ หรือการทำเกษตรในเมือง และกำหนดโครงการ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน (ก)	ทุกหน่วยงาน
										๑๐. ควรมีกำหนดโครงการในลักษณะการสร้าง โปรแกรมหรือเทคนิคด้านสาธารณสุขโรค เพื่อให้ การดำเนินการเกิดความรวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น (ก)	ทุกหน่วยงาน
										๑๑. การดำเนินโครงการเกี่ยวกับการสร้างเส้นทาง ท่องเที่ยวทางแม่น้ำ/ลำคลอง หรือการสร้างเอกลักษณ์ ในย่านท่องเที่ยวให้ครบวงจร หรือสร้างเส้นทางท่องเที่ยว ด้านเกษตรที่เป็นจุดเด่นในพื้นที่ (ก)	ทุกสำนักงานเขต
										๑๒. ควรมีการสร้างเครือข่ายในการพัฒนา การให้บริการในเชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ และขยายผล การดำเนินการที่สำเร็จ ไปยังกลุ่มเป้าหมายอื่น (ก)	ทุกหน่วยงาน

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ

(ข) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้รับผิดชอบ

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่					คณะที่					ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๕	๖		
๔. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามตัวชี้วัดบูรณาการ ๔.๑ การจัดกิจกรรมชุมชนอยู่ดี - การขังน้ำหนักในช่วงฤดูฝนทำให้ขยะมีน้ำหนักมาก - ไม่มีระบบ/สถานที่รองรับขยะแยกประเภทอย่างเพียงพอ - การรณรงค์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต้องใช้เวลานาน - ขยะไม่สามารถลดลงได้ เนื่องจากมีการถูกลอกคุกกี้ การจัดเก็บขยะอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาเมือง ประชากรแฝง	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑. สำนักงานเขตควรเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติของปัญหาขยะในพื้นที่ เพื่อใช้ในการเจรจาค่าเป้าหมาย หรือตัวชี้วัดการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับพื้นที่ (ก) ๒. สำนักงานสิ่งแวดล้อม ควรนำผลการตรวจติดตามประเมินผลมาวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดการขยะว่าสำนักงานเขตที่สามารถลดปริมาณขยะได้ มีวิธีการดำเนินการอย่างไร สำนักงานเขตที่ไม่สามารถลดปริมาณขยะได้ตามเป้าหมายมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร ศึกษาและวิเคราะห์แนวปฏิบัติของสำนักงานเขตที่เป็นต้นแบบ จนสามารถนำมากำหนดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อให้ทุกสำนักงานเขตสามารถลดปริมาณขยะได้ รวมทั้งต้องลงไปร่วมกันแก้ไขปัญหาในพื้นที่ด้วยทั้งการสนับสนุนทั้งด้านวิชาการ และทรัพยากร (ก)	ทุกสำนักงานเขต
๔.๒ การจัดเก็บภาษี - ไม่สามารถจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดินกับห้องชุดที่เจ้าของปล่อยเช่าได้ เนื่องจากเจ้าของอ้างเป็นที่ย่อยอาศัย ตรวจสอบยาก	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑. สำนักงานเขตควรเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติของปัญหาการจัดเก็บรายได้ เพื่อใช้ในการเจรจาค่าเป้าหมาย หรือตัวชี้วัดการจัดเก็บภาษีที่เหมาะสมกับพื้นที่ (ก)	ทุกสำนักงานเขต

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการฯ

(ข) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้รับผิดชอบ

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่				ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๕	๖
- รัฐบาลมีนโยบายจะกำหนด ภาษีแบบใหม่ ทำให้ผู้เสียภาษีชะลอ การจ่าย - กทม. กำหนดประมาณการ รายรับสูงกว่าปีที่ผ่านมา ในขณะที่ ฐานภาษีต่ำกว่าประมาณการรายรับ - ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการยื่นชำระภาษี	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	๒. สำนักการคลังควรนำปัญหาอุปสรรคใน การจัดเก็บภาษีของแต่ละพื้นที่มาวิเคราะห์และ หาวิธีการหรือรูปแบบในการช่วยสำนักงานเขตแก้ไข ปัญหา เช่น การพัฒนาช่องทางชำระภาษี วิธีการจูงใจ ให้มาชำระภาษี หรือการเสริมสร้างความรู้ประชาชน เป็นต้น (ก)
										๓. การประมาณการภาษีในแต่ละสำนักงานเขต จัดเก็บ ควรประมาณการจากฐานภาษีที่ควรจัดเก็บมิใช่ ประมาณการจากจำนวนภาษีที่จัดเก็บได้ในปีที่ผ่านมา (ข)
										๔. กรุงเทพมหานครควรพัฒนาระบบการชำระภาษี ด้วยอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้รูปแบบของหน่วยงานที่ ประสบความสำเร็จ เช่น กรมสรรพากร (ก)
										๕. ควรมีการบูรณาการการทำงานจัดเก็บรายได้ ร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในพื้นที่ (ก)

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการฯ

(ข) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้รับผิดชอบประเมิน



ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่						ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๕	๖		
๔.๓ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน - สำนักการศึกษาชี้แจงเกณฑ์การประเมิน/ตัวชี้วัดไม่ชัดเจน - การนับปีการศึกษา กับปีงบประมาณไม่ตรงกัน อาจทำให้เกิดความสับสนและล่าช้าในการติดตามงานจากโรงเรียน - การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน อาจไม่เหมาะสมกับโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ชุมชนแออัด	✓					✓					๑. สำนักการศึกษา ควรชี้แจงทำความเข้าใจกับสำนักงานเขตอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง และควรนำเอาข้อเสนอแนะที่ได้รับไปพัฒนาตัวชี้วัดให้มีความเหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ (ก) ๒. สำนักงานเขตควรศึกษาตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมินให้เข้าใจ หากมีปัญหาควรขอรับคำแนะนำจากสำนักการศึกษาโดยทันที มิใช่รอให้ทราบผลการประเมินก่อนถึงมีการทักท้วง (ก)	สำนักการศึกษา
๔.๔ พื้นที่สีเขียว - สำนักสิ่งแวดล้อม กำหนดเป้าหมายเพิ่มจำนวนต้นไม้ทุกปี แต่งบประมาณที่สำนักงานเขตได้รับในการบำรุงรักษาลดลง	✓					✓					๑. สำนักงานเขตควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากประชาชน หรือภาคสังคมในการช่วยบำรุงรักษาพื้นที่สีเขียว อาจจะเป็นการช่วยลดงบประมาณในการดำเนินการได้ (ก) ๒. สำนักสิ่งแวดล้อม ควรให้การสนับสนุนสำนักงานเขตในการช่วยยัด หรือให้ข้อเสนอแนะในการเพิ่มพื้นที่สีเขียว และบำรุงรักษาอย่างไรให้ประหยัดงบประมาณ (ก)	ทุกสำนักงานเขต สำนักสิ่งแวดล้อม
๕.๕ การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ - อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครในการติดตั้งและแก้ไขปัญหา เช่น การติดตั้งไฟฟ้า						✓					๑. หน่วยงานควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง และอาศัยการทำงานแบบบูรณาการกับหน่วยงานอื่น (ก)	ทุกสำนักงานเขต

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ

(น) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้ประเมิน

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่				ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๕	๖
ส่องสว่างสาธารณะ										๒. สำนักการโยธา ควรให้คำแนะนำ และสนับสนุน การดำเนินงานให้กับสำนักงานเขต (ก)
๕. ด้านงบประมาณ ๕.๑ งบประมาณไม่เพียงพอ / ไม่ได้ รับงบประมาณ	✓	✓	✓			✓				๑. กรุงเทพมหานครควรอนุมัติงบประมาณให้ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน (ก) ๒. หน่วยงานควรวิเคราะห์และจัดทำแผนปฏิบัติ ราชการประจำปีของหน่วยงานให้สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร และนโยบายของ ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาตามความจำเป็น เร่งด่วน (ก)
๕.๒ ปัญหาจากการก่อหนี้ผูกพัน และการเบิกจ่ายงบประมาณไม่ทัน ภายในปีงบประมาณ เนื่องจาก ไม่ได้ ผู้รับงาน บางงานต้องดำเนินการในช่วง ไตรมาสสุดท้าย บางงานเป็นนโยบาย เร่งด่วน มีการเปลี่ยนแปลงรายการ งบประมาณบ่อย มีช่วงเวลาของการ ดำเนินการโครงการโครงการ และยังไม่ครบ ระยะเวลาดำเนินการตามสัญญา	✓				✓	✓	✓	✓	✓	๑. หน่วยงานควรวางแผนบริหารจัดการการใช้ จ่ายงบประมาณตั้งแต่นั้นปี เช่น ควรเร่งรัดการก่อหนี้ ผูกพัน ติดตามรายการอย่างใกล้ชิด หากโครงการใด ไม่สามารถก่อหนี้ผูกพันได้ ให้เร่งคืนเงินเข้างบกลาง ตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่าย เร่งหา ผู้รับจ้างตั้งแต่นั้นปี และการของงบประมาณเร่งด่วน ต้องให้แน่ใจว่าสามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ทัน ภายในปีงบประมาณ เป็นต้น (ก)
										๒. ติดตามตรวจสอบ/ขอคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานครอย่างใกล้ชิด (ก)
										ทุกหน่วยงาน 

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการฯ

(ข) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้ประเมิน

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่					ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๕		
ปัญหา/อุปสรรค											
๖. ด้านการคลังและพัสดุ ๖.๑ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่ลง รายการบัญชีในสมุด ไม่มีการคำนวณ ค่าเสื่อมราคาลงในแผนการ และ การลงรายการทรัพย์สินไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากปริมาณงานมาก ระบบ การทำงานช้าซ้อน การเก็บรักษาข้อมูล ไม่ได้ และการบันทึกบัญชีทรัพย์สิน คลาดเคลื่อน	✓				✓	✓	✓	✓	✓	๓. สำนักงานกรุงเทพมหานครติดตามผล การดำเนินงานงบประมาณของหน่วยงานว่าประสบ ปัญหาใด เพื่อสรุปรวบรวมแนวทางการแก้ไขปัญห อุปสรรคเหล่านั้นให้หน่วยงานใช้ปฏิบัติ เพื่อประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณของ กรุงเทพมหานคร (ก)	สำนักงานประมาณ กรุงเทพมหานคร
										๑. หน่วยงานควรทำความเข้าใจกับส่วนราชการของ ในสังกัดให้ทราบแนวทางปฏิบัติฯ ขึ้นตอนดำเนินงาน ตามคู่มือ และหนังสือเวียนจากสำนักงานการคลัง พร้อม กำหนดวันรวบรวมตรวจสอบอีกครั้ง ให้ส่วนราชการ ทราบ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ (ก)	ทุกหน่วยงาน
										๒. กรุงเทพมหานครพัฒนาโปรแกรม อิเล็กทรอนิกส์สำเร็จรูป เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การบัญชี และพัสดุ เพื่อแก้ไขปัญหาการลงรายการเงิน ในสมุดบัญชี การลงรายการทรัพย์สิน และการจัดทำ การตัดที่ไม่เป็นปัจจุบัน ซึ่งการนำโปรแกรมสำเร็จรูป ดังกล่าวมาใช้ จะส่งผลให้ข้อมูลการเงิน รายการ ทรัพย์สิน และการคิดค่าเสื่อมราคาของกรุงเทพมหานคร มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และได้รับการรับรองจาก	สำนักงานการคลัง

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ

(น) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้ประเมิน

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่					ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๕		
										สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน รวมทั้ง สามารถลดขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการได้อีกด้วย (ก)	
										๓. หน่วยงานควรมีการบริหารจัดการความรู้ (KM) ในเรื่องการบริหารงบประมาณเงินและการจัดทำรายการบัญชี มูลค่าทรัพย์สินให้แก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานแทนกันได้ (ก)	ทุกหน่วยงาน
										๔. หน่วยงานควรมีการจัดทำรายงานความเคลื่อนไหว ของทรัพย์สินส่งเป็นรายไตรมาส และเพื่อความจำเป็นปัจจุบัน เพื่อสามารถตรวจสอบข้อมูลประจำปีได้อย่างรวดเร็ว (ก)	ทุกหน่วยงาน
										๕. หน่วยงานควรติดต่อขอแก้ไขในระบบบัญชีและ ทรัพย์สินไปยังกองบัญชีและกองทะเบียนทรัพย์สิน ในกรณี ที่บันทึกคลาดเคลื่อน (ก)	ทุกหน่วยงาน
										๖. หน่วยงานควรมีการตรวจสอบ เปรียบเทียบการบันทึก ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน โดยขอความร่วมมือจากทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องในการจัดส่งข้อมูล (ก)	ทุกหน่วยงาน
๖.๒ การรวบรวมเอกสารหลักฐาน ประกอบการบันทึกบัญชีไม่เป็นระบบ	✓				✓					- รวบรวมเอกสารให้เป็นระบบมากขึ้น โดยทำแยกเป็น รายปีงบประมาณ (ก)	ทุกหน่วยงาน
๖.๓ อัตราค่าจ้างตำแหน่งเจ้าหน้าที่ พัสดุของบางหน่วยงานถูกยุบ	✓				✓				✓	- สำนักงาน ก.ก. ควรศึกษาทบทวนความเป็นไปได้ ในการขอคืนอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่พัสดุ (น)	สำนักงาน ก.ก.

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการฯ

(ข) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้ประเมิน

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่				ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔		
๗. ทรัพยากรด้านอื่น ๆ ไม่เพียงพอ/ซ้ำซ้อน เช่น ไม่มีอุปกรณ์ในการตรวจค้นตัวอย่างเพียงพอ / เครื่องพิมพ์สมุดทะเบียนบ้าน / เครื่องตรวจวัดก๊าซฯ เครื่องทำปฏิกิริยาประชาชน	✓	✓	✓		✓	✓			- หน่วยงานควรบริหารจัดการทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการอย่างคุ้มค่า จัดลำดับความสำคัญหรืออาจขอความร่วมมือจากภาคประชาชน/ภาคสังคม (ก)	ทุกหน่วยงาน
๘. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขัดข้องบ่อย เช่น ระบบ Daily Plans ระบบ MIS และ ระบบเรื่องราวร้องทุกข์	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความเสถียร และระบบเรื่องราวร้องเรียน/ร้องทุกข์ ให้แนบภาพถ่ายประกอบผลการดำเนินการได้ (ก)	- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล - สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร - สำนักการคลัง - กองกลาง
๙. กฎหมายระเบียบไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น การจอร์จกีดขวางทางเท้า กรุงเทพมหานครไม่มีอำนาจปรับ มีอำนาจเพียงให้ยึดรถซึ่งเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ไม่พอในการยึดรถ	✓								๒. หน่วยงานควรมีการนำระบบเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การแก้ไขปัญหาต่างๆ และควรมีการจัดทำฐานข้อมูลในเรื่องต่างๆ ด้วยระบบเทคโนโลยี (ก)	ทุกหน่วยงาน
									- หน่วยงานควรรวบรวมปัญหา อุปสรรคในงงานที่เกิดจากกฎระเบียบล่าสมัย หรือไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเสนอหน่วยงาน/คณะกรรมการที่มีอำนาจในการพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย (ก)	ทุกหน่วยงาน

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการฯ

(น) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้ประเมิน

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่						ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๕	๖		
๑๐. ปัญหาการดำเนินการเรื่องร้องเรียน ๑๐.๑ มีเรื่องร้องซ้ำมาก เนื่องจากมีความล่าช้าในการดำเนินการเพราะไม่ใช่อำนาจของกรุงเทพมหานคร / ดำเนินการไม่ได้เนื่องจากเป็นพื้นที่เอกชน / กลั่นแกล้งกัน/ส่งเรื่องร้องเรียนผิดหน่วยงาน / ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑. กองกลางควรดำเนินโครงการสายสืบ ๑๕๕๕ ต่อไป เพราะเป็นการลงพื้นที่ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนและช่วยทำความเข้าใจกับประชาชนให้มีความเข้าใจ ที่ถูกต้องอีกทางหนึ่ง (ก) ๒. กรณีเรื่องร้องเรียนซ้ำ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภายนอก สำนักงานเขตควรมีการประสานสัมพันธ์ผลการดำเนินการของสำนักงานเขต ในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อแก้ไขปัญหาการร้องเรียนซ้ำ เช่น การติดป้ายประกาศ ณ จุดที่มีการร้องเรียนสายไฟฟ้าชำรุดว่า “สำนักงานเขตแจ้งการไฟฟ้านครหลวงแล้ว” เป็นต้น เพื่อให้ผู้ร้องเรียน/ประชาชนทราบว่าใครเป็นผู้ดำเนินการ (ก)	กองกลาง ทุกสำนักงานเขต
											๓. ศูนย์รับแจ้งเหตุฉุกเฉินต้องรับเรื่องร้องทุกข์ทุกเรื่อง เนื่องจากหน่วยงานทุกหน่วยต้องดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร กทม. ที่กำหนดให้หน่วยงานสังกัด กทม. เป็นเจ้าภาพในการแก้ปัญหาทุกเรื่องของประชาชน พร้อมบรรเทาทุกข์เบื้องต้นและระงับยาวต่อไป ดังนั้นหากเป็นเรื่องร้องเรียนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภายนอก หน่วยงานต้องเร่งรัด กำกับดูแล และรายงานผลให้ผู้บริหาร กทม.	ทุกสำนักงานเขต

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ

(ข) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้รับผิดชอบ

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่				ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔		
									ทราบจนกว่าจะเสร็จสิ้น (ก)	
									๔. หน่วยงานควรบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน โดยอาจมอบหมายเจ้าหน้าที่เพิ่ม หรือเน้นให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ ฝ่ายปกครองอย่างเต็มที่ เพื่อลดภาระงาน และแก้ไข เรื่องร้องเรียนได้รวดเร็วขึ้น (ก)	ทุกหน่วยงาน
									๕. กรณีร้องเรียนซ้ำ กองกลางควรชี้แจงผู้ร้องเรียน ในเบื้องต้นก่อนการรับเรื่อง โดยประสานหน่วยงาน เจ้าของเรื่อง เพื่อความชัดเจนของข้อมูล (น)	กองกลาง
									๗. กองกลางควรประสานกับหน่วยงานภายนอก โดยตรง ในกรณีเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์นั้น ๆ อยู่นอกเหนืออำนาจของกรุงเทพมหานคร (น)	กองกลาง
๑๐.๒ ข้อมูลเรื่องร้องเรียนไม่ชัดเจน เช่น ผู้ร้องเรียนไม่ระบุสถานที่เกิดเหตุให้ ชัดเจนไม่แจ้งชื่อ หมายเลขเลขโทรศัพท์ ทำให้หน่วยงานติดต่อไม่ได้		✓			✓				๑. กองกลางควรจัดประชุมกำกับศูนย์รับแจ้งทุกข์ ให้ขอข้อมูลผู้แจ้งให้ละเอียดเสมอ และถ้าผู้ร้องสะดวก แจ้งชื่อ เบอร์ติดต่อ ก็จะแจ้งให้หน่วยงานทราบเสมอ (ก)	กองกลาง
๑๐.๓ ศูนย์ทพ. ๑๕๕๕ ส่งเรื่อง ร้องเรียนผิดหน่วยงาน ทำให้การ ดำเนินการแก้ไขปัญหาล่าช้า		✓			✓				๒. การแก้ไขปัญหาร้องเรียนบางกรณี เช่น เหตุเดือดร้อนรำคาญ นอกจากข้อกฎหมาย หรือระเบียบที่ต้องใช้แล้ว จำเป็นต้องใช้ศิลปะในการแก้ไข ด้วย และควรมีการถอดบทเรียน หรือประสบการณ์ ในบางเรื่อง ถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็น แนวทางในการจัดการหรือแก้ไขปัญหาล่าช้าต่อไป (ก)	ทุกหน่วยงาน

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการฯ

(น) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้ประเมิน

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่					ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๕		
										๓. กองกลางควรจัดทำข้อมูล/แนวทางในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่รับเรื่องราวร้องทุกข์ให้ครบถ้วนข้อมูลที่จำเป็น เช่น การแบ่งพื้นที่เขตที่มีการทำข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ (ก)	กองกลาง
										๔. หน่วยงานเมื่อได้รับข้อมูลผิด หรือข้อมูลไม่ครบถ้วนให้รีบติดต่อศูนย์รับแจ้งทุกข์ เพื่อดำเนินการช่วยเหลือ หรือแก้ไข (ก)	ทุกหน่วยงาน
๑๑. การสำรวจความพึงพอใจ ๑๑.๑ ประชาชนมีความคาดหวัง ต่อบริการสูงมาก		✓				✓				- หน่วยงานต้องนำข้อเสนอแนะจากผลการประเมินความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่าง ๆ มาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นไป (ก)	ทุกหน่วยงาน
๑๑.๒ หน่วยงานไม่ทราบประเด็น ในการสำรวจความพึงพอใจ หากรับทราบก่อนก็จะส่งผลให้ผล การสำรวจมีคะแนนสูงขึ้น เนื่องจาก สามารถปรับปรุงบริการได้ตามประเด็นการ สำรวจ		✓				✓				๑. คณะผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร จะมี การเชิญหน่วยงานมาร่วมประชุมเพื่อรับฟังและให้ ข้อเสนอแนะในการกำหนดข้อคำถามสำหรับการสำรวจ ความพึงพอใจเป็นประจำทุกปี ซึ่งขอให้ผู้บริหารของ หน่วยงานอย่างน้อยไม่ต่ำกว่าระดับเลขานุการสำนัก เข้าร่วมประชุมดังกล่าว เพื่อให้ข้อคำถามมี ความเหมาะสมกับลักษณะของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างแท้จริง และสามารถระบุกลุ่มเป้าหมาย ในการสำรวจฯ ได้อย่างถูกต้อง (ก)	ทุกหน่วยงาน
๑๑.๓ ขมาดของกลุ่มตัวอย่างใน การสำรวจไม่เหมาะสม มีจำนวนน้อย เกินไปเมื่อเทียบกับจำนวนผู้รับบริการ ของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามหลักสถิติ		✓				✓					

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการฯ

(น) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้รับประเมิน

5

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่					ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๕		
๑๑.๔ กลุ่มตัวอย่างที่เลือกใช้ ในการสำรวจไม่ครอบคลุมผู้รับบริการ ทั้งหมด ก็อาจให้ผลการสำรวจมีอคติ เช่น การเลือกสำรวจกับกลุ่มผู้ค้า แผงลอยที่มีกรรมสิทธิ์กับสำนักงานเขต หรือ ทอดแบบสำรวจไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย			✓		✓	✓				๒. หน่วยงานผู้รับผิดชอบเรื่องไปตรวจสอบกับ สถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบในการสำรวจให้เป็นไป ตามหลักสถิติ (ก)	- คณะผู้ตรวจราชการ กรุงเทพมหานคร - กองงานผู้ตรวจราชการ
๑๑.๕ สภาพพื้นที่ของแต่ละเขต แตกต่างกัน และจำนวนประชาชน ที่เดินทางมาติดต่อจึงต่างกัน อาจส่งผล ต่อผลสำรวจ เช่น สถานที่จอดรถ จำนวนประชาชน ปัญหาจราจร							✓			๓. หน่วยงานควรเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลของหน่วยงานที่สามารถให้บริการแก่ประชาชน และส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครและ หน่วยงานอื่น (ก)	ทุกหน่วยงาน
๑๑.๖ แบบสำรวจความพึงพอใจมี คำถามมากเกินไป							✓			๔. หน่วยงานควรนำผลการสำรวจความพึงพอใจ ไปพิจารณาปรับปรุงการให้บริการในแต่ละด้านให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ก)	ทุกหน่วยงาน
๑๒. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๑๒.๑ สถานที่คับแคบ สภาพ อาคารเก่า และชำรุด			✓		✓	✓	✓	✓	✓	๕. การแก้ปัญหาเรื่องร้องเรียนที่สำนักงานเขต ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จในทันที ต้องชี้แจงให้ ประชาชนรับรู้ ว่าสำนักงานเขตได้ดำเนินการแล้วมีได้ ปล่อยปละละเลย ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจของ ประชาชนต่อหน่วยงานด้วย (ก)	ทุกสำนักงานเขต
					✓	✓	✓	✓	✓	๑. หน่วยงานควรดำเนินการรักษาความเป็นระเบียบ เรียบร้อย และความสะอาดตามหลักเกณฑ์ฯ พร้อมทั้ง	ทุกหน่วยงาน

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการฯ

(น) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้ประเมิน

ปัญหา/อุปสรรค	มิติการประเมินที่				คณะที่				ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔		
๑๒.๒ ที่จอดรถไม่เพียงพอ			✓		✓	✓			สำรวจวัสดุอุปกรณ์ที่มีความชำรุด เพื่อวางแผนการขอจัดสรรงบประมาณต่อไป (ก)	
									๒. หน่วยงานที่มีส่วนราชการที่ดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมได้ดี ควรสนับสนุนให้เป็นต้นแบบ (Best Practice) ให้หน่วยงาน/ส่วนราชการอื่น ๆ ดำเนินการตามได้ (ก)	ทุกหน่วยงาน
									๓. ควรดำเนินการและรักษามาตรฐานเกี่ยวกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อไป แม้ไม่ได้ใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว โดยเฉพาะระบบการจัดเอกสาร การจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เพราะจะช่วยการปฏิบัติงาน มีความสะดวกและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น (ก)	ทุกหน่วยงาน
									๔. หน่วยงานควรมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บเอกสาร เพื่อลดพื้นที่ในการจัดเก็บ (ก)	ทุกหน่วยงาน
๑๓. ผู้รับบริการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดต่อราชการไม่เพียงพอ / ไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน ผู้รับบริการ / ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก เช่น เติร์มเอก สามารถไม่พร้อมในการติดต่อราชการ ไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าตรวจสอบพื้นที่ ไม่เสียภาษี	✓		✓		✓	✓	✓	✓	- หน่วยงานผู้ให้บริการโดยตรง - หน่วยงานสนับสนุน	

หมายเหตุ (ก) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการฯ

(น) หมายถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้ประเมิน

**ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัด
กรุงเทพมหานคร จากการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙**

๑. หน่วยงานผู้ประเมินควรเข้าไปศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลให้ สำนักงานเขตภาษีเจริญได้คะแนนสูง เช่น มีทีมงานที่เข้มแข็ง ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ รวบรวมปัจจัยเหล่านั้น และถอดบทเรียนวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นต้นแบบ (Best Practice) ในการดำเนินงานให้แก่หน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้สำนักการโยธา ได้คะแนนต่ำสุด ว่าเป็นเพราะสาเหตุใด ซึ่งเมื่อทราบถึงปัจจัยและสาเหตุนั้น ๆ แล้ว หน่วยงานผู้ประเมินก็ควรเข้าไปช่วยเหลือ แนะนำ ไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวอีก เช่น ถ้าพบว่าการดำเนินการเรื่องงบประมาณของสำนักการโยธา มีปัญหา สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครควรให้คำปรึกษาแนะนำอย่างใกล้ชิด และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกับสำนักการโยธา เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของสำนักการโยธาพัฒนายิ่งขึ้น ส่งผลให้ผลการดำเนินการในภาพรวมของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย โดยบทเรียนต่าง ๆ เหล่านี้ จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ได้

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการสะท้อนถึงองค์กรในภาพรวม ควรเน้นเรื่องยุทธศาสตร์ของหน่วยงานนั้นๆ และควรเลือกยุทธศาสตร์ที่สะท้อนถึงความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นลำดับแรก ซึ่งไม่ควรมีตัวชี้วัดที่มากเกินไป โดยบางโครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณถือเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของหน่วยงานที่จะต้องดำเนินงานด้วยความยากลำบากยิ่งขึ้น หรือปัญหาด้านบุคลากรที่ไม่เพียงพอถือเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบกับหน่วยงานหลายๆ แห่ง ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรเร่งพัฒนางานนั้น ๆ เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. การกำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน และค่าเป้าหมายของงานต่างๆ ต้องสอดคล้องกับสภาพพื้นที่และบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งหน่วยงานควรรวบรวมสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้รับบริการและปัญหาในการดำเนินการนั้น ๆ เพื่อประโยชน์ในการเจรจาตกลง ให้สามารถกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม เช่น การลดปริมาณมูลฝอย สำนักงานเขตควรมีฐานข้อมูลของประชากรแฝง เพื่อพิจารณาถึงค่าเป้าหมายด้านการลดปริมาณมูลฝอยด้วย หรือการเพิ่มพื้นที่สีเขียว ที่ค่าเป้าหมายไม่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ในบางสำนักงานเขต ควรมีการเก็บข้อมูลลักษณะพื้นที่ จำนวนที่อยู่อาศัย หรืออาคาร เป็นต้น

๔. กรุงเทพมหานครได้ดำเนินงานในหลายด้านที่เป็นประโยชน์ แต่ไม่ได้นำมาใช้ หรือไม่ได้นำเสนอ ดังนั้น การออกตรวจประเมินผลการปฏิบัติราชการ ควรมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม ในด้านที่ดีของหน่วยงานในมุมอื่น ๆ เช่น การสอนงาน หรือการจัดการองค์ความรู้ (KM) ที่หน่วยงานมีมุมความรู้ของตนเอง มีบุคลากรที่สามารถให้ความรู้และสอนงานแก่เพื่อนร่วมงานได้ หรือมีความสามารถในการพัฒนางานต่าง ๆ หรือมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กร เป็นต้น หากสามารถรวบรวมข้อมูลและนำเสนอสิ่งเหล่านี้ได้มากขึ้น จะส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานและกรุงเทพมหานคร อีกทั้งผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

สามารถใช้ข้อมูลดังกล่าวประกอบการพิจารณาให้คุณหรือให้รางวัลแก่หน่วยงาน หรือบุคคลได้ เช่น การยกย่อง ให้เกียรติบัตร ตลอดจนการแต่งตั้งในระดับสูงขึ้น

๕. การแสดงผลคะแนนในภาพรวม ควรจำแนกเป็นกลุ่ม Line กลุ่ม Staff และกลุ่ม Line & Staff โดยแสดงจำนวนของหน่วยงานในแต่ละกลุ่ม และผลการดำเนินงานของแต่ละกลุ่ม เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการพิจารณาในด้านอื่นๆ เช่น การพิจารณาอัตราค่าจ้าง การแต่งตั้งโยกย้าย เป็นต้น

๖. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากการตรวจติดตามประเมินผลฯ ควรสรุปแยกเป็นประเด็นว่าส่วนใดเป็นข้อเสนอแนะที่เกิดจากความรู้สึกของหน่วยงานผู้รับประเมินหรือส่วนใดเป็นข้อเสนอแนะจากหน่วยงานผู้ตรวจประเมิน เพื่อให้ทราบว่าเป็นปัญหาจากการทำงานของหน่วยงานเอง หรือจากระบบการทำงานของกรุงเทพมหานครในภาพรวม และควรพิจารณาในด้านประสิทธิภาพ และผลกระทบที่เกิดขึ้นของปัญหาอุปสรรคนั้นๆ ด้วย

๗. สำนักงานเขตควรนำประชาชนในพื้นที่ เช่น ประธานชุมชน เข้าร่วมรับฟังการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ของหน่วยงานด้วย เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การทำงานของหน่วยงาน และแจ้งข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชนอีกทางหนึ่ง

๘. การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ หน่วยงานควรนำผลที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน ว่ามีเรื่องใดที่ต้องปรับปรุงบ้าง และกรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญกับการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ทั้งด้านผู้รับผิดชอบ และด้านงบประมาณ เพื่อให้การสำรวจความพึงพอใจของกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป และเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผลการสำรวจความพึงพอใจสะท้อนถึงผลการดำเนินงานในภาพรวม ของกรุงเทพมหานครได้อย่างแท้จริง

๙. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ควรนำประเด็นเกี่ยวกับการขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มาเป็นหัวข้อในการพัฒนาข้าราชการ เช่น การขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องการคลังและพัสดุ การบริหารความเสี่ยง การกำหนดตัวชี้วัด และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เป็นต้น โดยอาจดำเนินการใน ๒ ลักษณะ คือ ๑) จัดหลักสูตรอบรม และ ๒) การออกให้ความรู้ ณ หน่วยงาน ทั้งนี้ ควรร่วมมือกับหน่วยงานเจ้าของตัวชี้วัดในการแบ่งหน้าที่เสริมสร้างความรู้แก่ข้าราชการในรูปแบบต่าง ๆ อย่างบูรณาการกันด้วย



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่นำมาใช้โดยอนุโลม
 (จำนวน ๑ ฉบับ)

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ/ ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผลที่นำมาใช้โดยอนุโลม
๑	นร ๑๐๐๔/ว ๓ ลว. ๓ ก.พ. ๒๕๕๙	การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ ของสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ	กรุงเทพมหานครใช้การรับรองคุณวุฒิการศึกษาของ ก.พ. โดยอนุโลม ผู้รับผิดชอบ:- กสบ.

๔

ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ป. พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ ที่ไม่นำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร

(จำนวน ๓๓ ฉบับ)

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ/ ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร
๑	นร ๑๐๐๔.๑/ว ๓๓ ลว. ๒ ก.ย. ๒๕๕๖	การคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ เพื่อรับทุนไป ศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ	เนื่องจากเป็นการจัดสรรทุนรัฐบาลให้กับข้าราชการในสังกัดกระทรวงหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมซึ่งไม่ สังกัดกระทรวงแต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรื หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี พลิกเกณฑ์นี้จึงไม่รวมเข้าราชการกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้กรุงเทพมหานครมีการให้ทุนแก่บุคลากรของกรุงเทพมหานครเอง โดยการดำเนินการของสถาบันพัฒนา ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้รับผิดชอบ:- กสบ.
๒	นร ๑๐๐๖/ว ๒๐ ลว. ๒๔ ธ.ค. ๒๕๕๖	การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ กลับเข้ารับราชการ	เนื่องจากเป็นหลักการและวิธีการเกี่ยวกับการให้ได้รับเงินเดือนกรณีการบรรจุกลับเป็นข้าราชการ พลเรือนสามัญให้ครอบคลุมถึงกรณีที่ ก.พ.ได้มีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิใหม่ และปรับเงินเดือน พิเศษ สำหรับผู้ที่รับราชการอยู่ก่อนการรับเงินเดือนบรรจุใหม่ในระหว่างที่ออกจากราชการด้วย นอกจากนี้ หลักการดังกล่าวการรับโอนและบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (มติ ก.ค. ครั้งที่ ๙๖/๒๕๕๕เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๕) ในประเด็นของการได้รับเงินเดือนกรุงเทพมหานคร ใช้ตามหลักการที่มิใช่สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญโดยอนุโลม(เดิมกองสรรหาบุคคลเสนอผลการพิจารณา ให้นำมาใช้โดยอนุโลมตามหนังสือ กท ๐๓๐๖/๑๓๘๘ ลว. ๙ พ.ย. ๒๕๕๔) กองสรรหาบุคคลได้นำเสนอที่ประชุม ขอปรับผลการพิจารณาหนังสือเวียนทั้ง ๒ ฉบับ จากเดิม "ให้นำมาใช้โดยอนุโลม" เป็น "ไม่นำมาใช้" เนื่องจาก อยู่ระหว่างปรับปรุงหลักเกณฑ์การรับโอนและบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ผู้รับผิดชอบ:- กสบ.
๓	นร ๑๐๐๖/ว ๒๑ ลว. ๒๔ ธ.ค. ๒๕๕๖	การบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่นและ ข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ	
๔	นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลว. ๒๔ ก.ค. ๒๕๕๘	การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มี คุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภท อำนวยการ ระดับต้น	หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เป็นกรณีที่บางส่วนราชการประสบ ปัญหาการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ก.พ.จึงอนุมัติให้ข้าราชการพลเรือน สามัญ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถแตกต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ก.พ.จึงอนุมัติให้ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถแตกต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งประเภทอำนวยการด้านสามารถ เข้ารับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้เป็น ๒ กรณี คือ ๑. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และเคยดำรงตำแหน่งในในระดับ ๗ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ๒. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ทั้งนี้ มิได้ระบุไว้ให้เป็นการเฉพาะคราวในครั้งแรกของแต่ละบุคคลจึงทำให้ข้าราชการที่เคยได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับสูงซึ่งตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑

ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเรียนของสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๗ ที่ไม่นำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร
(จำนวน ๑๓ ฉบับ)

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ/ ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร
๔	นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ สว. ๒๔ ก.ค. ๒๕๕๘ (ต่อ)		ซึ่งอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้เป็นการเฉพาะคราว ในครั้งแรกของแต่ละบุคคลสามารถเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นได้ ซึ่งกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นโดยจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด ทั้งนี้ การพิจารณาหนังสือเรียนฉบับดังกล่าวนี้ใช้กับกรุงเทพมหานครหรือไม่นั้น ควรพิจารณาว่ากรุงเทพมหานครมีเหตุผลความจำเป็นเช่นเดียวกับการพิจารณาสำนักงาน ก.พ. หรือไม่ อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องประสานข้อมูลดังกล่าวจากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป โดยกองอัตรากำลังได้มีหนังสือลับที่ กท ๐๑๐๔/๕๑ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๕ ประสานขอข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้มีหนังสือลับที่ กท ๐๔๐๔/๖๐๒ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ แจ้งว่า ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีผู้คุณสมบัติครบถ้วนในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น โดยประมาณ ๑,๐๕๐ คน กองอัตรากำลังพิจารณาแล้วเห็นว่าขณะนี้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น เป็นจำนวนมาก กรุงเทพมหานครมีได้ประสบปัญหาการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ระดับต้น เช่นเดียวกับการพิจารณาสำนักงาน ก.พ. จึงไม่มีความจำเป็นที่กรุงเทพมหานคร จะต้องนำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘ มาปรับใช้ ผู้รับผิดชอบ :- กอก.
๕	นร ๑๐๐๔/ว ๒๑ สว. ๓ พ.ย. ๒๕๕๘	การสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงาน ในส่วนราชการ	เนื่องจากอยู่ระหว่างศึกษา วิเคราะห์กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร กองสรรหาบุคคลได้เสนอที่ประชุมว่าขณะนี้อยู่ระหว่างเสนอ อ.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการสรรหาและว่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการเลือกสรรคนพิการเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการ กทม.สามัญ ผู้รับผิดชอบ:- กสบ.
๖	นร ๑๐๐๘/ว ๑ สว. ๔ ม.ค. ๒๕๕๙	กฏ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘	เนื่องจากหนังสือเรียนฉบับนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง โดยเพิ่มสายงานจุดหมายเหตุ และสายงานวิชาการซึ่งตรงตัว ระดับเชี่ยวชาญ ในบัญชีสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งท้ายกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบกับกรุงเทพมหานครไม่มีกรทำการกำหนดตำแหน่งในสายงานจุดหมายเหตุ และสายงานวิชาการซึ่งตรงตัวจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องนำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙ มาใช้กับกรุงเทพมหานคร ผู้รับผิดชอบ :- กอก.

ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ ที่ไม่นำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร
(จำนวน ๑๓ ฉบับ)

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ/ ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร
๗	นร ๑๐๐๔/ว ๒ ลว. ๒๑ ม.ค. ๒๕๕๙	การคัดเลือกบรรจุกฎหมายของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานใน จังหวัดชายแดนภาคใต้เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ	เนื่องจากกรุงเทพมหานครไม่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้รับผิดชอบ:- กลบ.
๘	นร ๑๐๐๘/ว ๕ ลว.๒๕ ก.พ. ๒๕๕๙	การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/ ประเภทบริหาร ระดับสูง	หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๕ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทบริหาร ระดับสูง จำนวน ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานบริหาร สายงาน บริหารงานปกครอง สายงานบริหารการทูต และสายงานตรวจราชการกระทรวง โดยเพิ่มเติมในส่วน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นผู้มีความสามารถ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔ สายงานข้างต้น ๑. ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น และตำแหน่งประเภทอื่นที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับ ประเภทผู้อำนวยการ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด รวมกันไม่น้อยกว่า ๓ ปี ๒. ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ประเภท อำนวยการ และ ตำแหน่งประเภทอื่นที่ปฏิบัติ ราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด รวมกันไม่น้อยกว่า ๓ ปี ซึ่งจากการสอบจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ทราบว่าการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาคณะกรรมการตรวจสอบ ทบวง กรม ขาดแคลนผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม และคำว่า "ตำแหน่งประเภทอื่น ที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด" นั้น ปัจจุบันยังไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเทียบว่าบุคคลใดเข้าลักษณะดังกล่าวแต่ให้กระทรวง ทบวง กรม ส่งข้อมูลบุคคลพร้อมค่าส่งมอบหมายงาน ให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาเป็นรายๆ ไป และจากการสอบถามข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ทำให้ทราบว่า กรุงเทพมหานครมีผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่จะดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง เป็นจำนวนมากมิได้ขาดแคลนเช่นเดียวกับการอื่นของสำนักงาน ก.พ. จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องนำ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๕ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ มาใช้กับกรุงเทพมหานคร ผู้รับผิดชอบ:- กอก.
๙	นร ๑๐๐๘/ว ๖ ลว. ๑ มี.ค. ๒๕๕๙	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง	เนื่องจากเป็นการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรึกษาประจำสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ โดยให้นำตำแหน่งที่มีอยู่มากำหนด ในส่วนของกรุงเทพมหานครมี หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก.ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๗ แล้ว ผู้รับผิดชอบ :- กอก.

ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ ที่ไม่นำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร
(จำนวน ๑๓ ฉบับ)

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ/ ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร
๑๐	นร ๑๐๐๘/ว ๗ สว. ๓ มี.ค. ๒๕๕๙	กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภท ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ และ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำ ตำแหน่ง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๙	เนื่องจากหนังสือเวียน ก.พ. ฉบับดังกล่าว เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งรองเลขาธิการ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง จึงได้ออก กฎ ก.พ. จัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เพื่อให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง สำหรับกรุงเทพมหานคร ไม่ได้กำหนดตำแหน่งดังกล่าวไว้ ประกอบกับ ก.ก. ได้อนุมัติบัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำ ตำแหน่งของกรุงเทพมหานครไว้แล้ว ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และเพิ่มเติมตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๕ ผู้รับผิดชอบ :- กอก.
๑๑	นร ๑๐๐๘/ว ๘ สว. ๓ มี.ค. ๒๕๕๙	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง	เนื่องจากเป็นการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง เพื่อให้ สอดคล้องกับกฎ ก.พ. โดยให้ยกเลิกข้อความในส่วนของการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ฯลฯ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะเฉพาะกับหน่วยงานและไม่เกี่ยวข้องกับกพม. ผู้รับผิดชอบ :- กอก.
๑๒	นร ๑๐๐๘/ว ๙ สว. ๒ มี.ย. ๒๕๕๙	การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงานวิชาการสหกรณ์	เนื่องจากกรุงเทพมหานครไม่มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการสหกรณ์ ผู้รับผิดชอบ :- กอก.
๑๓	นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ สว. ๑๒ ก.ค. ๒๕๕๙	การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	เนื่องจากเป็นการปรับปรุงข้อยกเว้นของการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวกำหนดไว้ในรายการ พลเรือน สำหรับกรุงเทพมหานครยังไม่มีข้อกำหนดตำแหน่งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตลอดจนสำนักงาน ก.ก. เคยมีการพิจารณาหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๗/ว ๔๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่อง ระบบข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ผลการพิจารณา คือ ไม่นำหนังสือเวียนฉบับดังกล่าวมาใช้โดยมีเหตุผลว่า ต้องดำเนินการปรับสาระให้ สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม เกิดความรู้สึกที่ไม่ได้ต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้รับผิดชอบ :- กอก.

๕

ตารางสรุปผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙

ตำแหน่ง	อัตราว่างตามประกาศรับสมัครสอบ	จำนวนผู้มีสิทธิสอบ	จำนวนผู้สอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถทั่วไป	จำนวนผู้สอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	จำนวนผู้สอบผ่านข้อเขียนและมีคุณสมบัติครบถ้วน	จำนวนผู้ยื่นเข้าสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง	จำนวนผู้สอบแข่งขันได้	จำนวนผู้สอบแข่งขันได้คิดเป็นร้อยละของผู้เข้าสอบข้อเขียน
๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน								
๑.๑ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๕๐	๑๑,๓๕๑	๖,๐๘๙	๖,๐๖๐	๘๘๗	๘๕๖	๘๕๖	๑๔.๑๓
๑.๒ เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน	๑๒	๒๘๖	๑๗๘	๑๗๘	๑๒	๑๑	๑๑	๖.๑๘
๑.๓ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาปฏิบัติงาน	๒	๑๓๘	๖๖	๖๖	๔	๔	๔	๖.๐๖
๑.๔ นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๓	๕๕๕	๒๘๖	๒๘๖	๓๐	๒๙	๒๙	๑๐.๑๔
๑.๕ นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน	๖๕	๑,๒๖๐	๖๑๒	๖๐๘	๒๙	๒๖	๒๖	๔.๒๘
๑.๖ พนักงานปกครองปฏิบัติงาน	๑๕	๖๘๙	๓๙๔	๓๙๓	๑๖	๑๖	๑๖	๔.๐๗
๑.๗ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๒	๒๗๔	๑๖๘	๑๖๘	๔๔	๓๘	๓๘	๒๒.๖๒
๑.๘ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑๐	๑,๐๙๙	๕๓๒	๕๒๙	๑๖	๑๔	๑๔	๒.๖๕
รวมตำแหน่งประเภททั่วไป	๑๕๙	๑๕,๖๙๒	๘,๓๒๕	๘,๒๘๘	๑,๐๓๘	๙๙๔	๙๙๔	๑๑.๙๙

ตำแหน่ง	อัตราว่าง ตาม ประกาศรับ สมัครสอบ	จำนวนผู้มี สิทธิสอบ	จำนวนผู้สอบ ข้อเขียน ภาคความรู้ ความสามารถทั่วไป	จำนวน ผู้เข้าสอบ ข้อเขียน ภาคความรู้ ความสามารถ ที่ใช้เฉพาะ ตำแหน่ง	จำนวนผู้สอบ ผ่านข้อเขียน และมี คุณสมบัติ ครบถ้วน	จำนวนผู้ยื่น หลักฐานและ เข้าสอบ ภาคความ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง	จำนวน ผู้สอบ แข่งขันได้	จำนวนผู้ สอบแข่งขันได้ สอบเป็นร้อยละ ของผู้เข้าสอบ ข้อเขียน
๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ								
๒.๑ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑๐	๒๔,๒๓๐	๑๓,๐๖๐	๑๒,๙๒๔	๑,๕๙๑	๑,๕๑๓	๑,๕๑๓	๑๑.๗๑
๒.๒ นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	๑๕	๑,๗๕๑	๑,๑๒๕	๑,๑๒๓	๔๔	๔๐	๔๐	๓.๕๖
๒.๓ นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ	๑๘	๕๙๕	๒๐๙	๑๘๙	๑๕	๑๕	๑๕	๗.๙๔
๒.๔ นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ	๓	๕๓๔	๒๗๘	๒๗๕	๓๗	๓๒	๓๒	๑๑.๖๔
๒.๕ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๙	๓,๒๙๔	๑,๙๕๓	๑,๙๕๑	๔๘๑	๔๐๘	๔๐๘	๒๐.๙๑
รวมตำแหน่งประเภทวิชาการ	๕๕	๓๐,๔๐๔	๑๖,๖๒๕	๑๖,๔๖๒	๒,๑๖๘	๒,๐๐๘	๒,๐๐๘	๑๒.๒๐
รวมทั้งสิ้น	๒๑๔	๔๖,๐๙๖	๒๔,๙๕๐	๒๔,๗๕๐	๓,๒๐๖	๓,๐๐๒	๓,๐๐๒	๑๒.๑๓



การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ๒/๒๕๕๔

ด้วยกรุงเทพมหานคร โดยสำนักงาน ก.ก. เปิดรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ ทางอินเทอร์เน็ต (Internet) ตลอด ๒๔ ชั่วโมง (ไม่เว้นวันหยุดราชการ) ที่เว็บไซต์ <http://ksb.bangkok.go.th> หรือ <http://www.bangkok.go.th/exam> โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

[illegible]