

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙
เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙
ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | |
|---|----------------|
| ๑. นางผุสดี ตามไท
(รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติหน้าที่ประธาน ก.ก.) | รองประธาน ก.ก. |
| ๒. นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์
(เลขาธิการ ก.พ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓. นายนครเขตต์ สุทธปรีดา
(รองเลขาธิการ ก.พ.ร.
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.ร.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์
(เลขาธิการ ก.ค.ศ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์สรนิต ศิลธรรม
(รองเลขาธิการ กกอ.
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ กกอ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๖. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ
(ปลัดกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. นายพิษญา นาควัชระ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นายเฉลิมพล โชตินุชิต
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นายอำนาจ วงษ์สุนทรณ์
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. นายยรรยง สุขเกษม
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุณี พนาสกุลการ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. นายชนิต เกาะกลาง
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๓. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |

๑๔. นายสุรพร

ลับ



- | | |
|---|------------------------------|
| ๑๔. นายสุวรรณ ชนะสงคราม
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๖. นายเกรียงพล พัฒนรัฐ
(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.) | กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก. |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|---|---------|
| ๑. หม่อมราชวงศ์สุขุมพันธุ์ บริพัตร
(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) | তিরাকার |
| ๒. นายสันติธร ยิ้มละมัย
(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย) | তিরাকার |
| ๓. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | তিরাকার |
| ๔. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | তিরাকার |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--------------------------------|---|
| ๑. นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์ | ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๒. นายสมภาคย์ สุขอนันต์ | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๓. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๔. นายธรรมรัตน์ มุกมีค่า | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๕. นางขจีรัตน์ เจนาคม | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ |
| ๖. นางเบญจมาศ วงษ์ระวีวัฒน์ | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป |
| ๗. นางสาวสุวรรณี วรรณเศษตา | ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง |
| ๘. นางสาวน้ำเพชร ขาญภิญโญ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๙. นายประจิม เปี่ยมเต็ม | ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม |
| ๑๐. นางมรกต สนิททางกูร | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |
| ๑๑. นายธนชัย หุ่นนิวัฒน์ | ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี |
| ๑๒. นางสาววิรัชชา สงวนเสริมศรี | ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ก. |
| ๑๓. นางสาวดวงใจ ศรีทองแท้ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๔. นางสาวอดิภา พูลสวัสดิ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๕. นายบุญลือ โตนดงาม | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๖. นางวิไลลักษณ์ ชูทอง | นิติกรชำนาญการพิเศษ |



- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| ๑๗. นางปรีศิตดา เพ็ญพาส | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๘. นางสาวสมบูรณ์ พรานกระโทก | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๙. นางศุภากร อึ้งภากรณ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๒๐. นายชานนท์ณัฐ วินิจฉัย | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ |
| ๒๑. นางสาวปัทนิพร สุธีระ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ |
| ๒๒. นางสาวบงกช ทองแห่ง | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๒๓. นางสาวรุโนทัย เสืออิม | นิติกรปฏิบัติการ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙

ฝ่ายเลขานุการได้เสนอรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙ ต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณารับรอง ซึ่งไม่มีกรรมการท้วงติงขอแก้ไข จึงให้รับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ ขออนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็น
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ และหรือหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่ ก.ก. จะกำหนดต่อไป

สาระสำคัญของเรื่อง

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

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ อนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการดังกล่าวได้สิ้นสุดระยะเวลา ตั้งแต่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘



ลับ

- ๔ -

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้เวียนแจ้งหนังสือไปยังหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอให้พิจารณาความจำเป็นในการกำหนดวุฒิที่ใช้ในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐ ปรากฏว่าหน่วยงานต่าง ๆ ได้ขอให้กำหนดวุฒิที่ใช้ในการคัดเลือกเช่นเดียวกับที่ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - พ.ศ. ๒๕๕๘ ยกเว้นสำนักงานการแพทย์ ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๖๐๑/๘๘๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘ แจ้งขอกำหนดวุฒิปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ เป็นวุฒิในการคัดเลือกเพิ่มเติมเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักเวชنيทัศน์ปฏิบัติการ เนื่องจากสถาบันการศึกษาได้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาของคณะปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเวชนิทัศน์ ซึ่งวุฒิการศึกษาดังกล่าวกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง นักเวชนิทัศน์ปฏิบัติการ โดยเปลี่ยนเป็นคณะปริญญาเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี การศึกษาแพทยศาสตร์ ประกอบกับลักษณะงานปัจจุบันของตำแหน่งนักเวชนิทัศน์ปฏิบัติการ ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทางด้านการผลิตและจัดทำภาพทางการแพทย์ จะต้องใช้บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญงานสูงในการถ่ายภาพทางการแพทย์ และเห็นว่า คณะปริญญาทางเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ มีหลักสูตรที่มีการศึกษาในรายวิชาที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเวชนิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงข้างต้น จึงจะเป็นประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานทางด้านเวชนิทัศน์ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานการแพทย์ได้เป็นอย่างดี

๔. ปัจจุบันคณะเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ มีสถาบันการศึกษาที่เปิดสอน จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

๔.๑ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยสำนักงาน ก.พ. รับรองเป็นคณะวิทยาศาสตรบัณฑิต ทางเทคโนโลยีการศึกษา ทางเทคโนโลยี การศึกษาแพทยศาสตร์ และทางโสตทัศนศึกษาทางการแพทย์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๖

๔.๒ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยสำนักงาน ก.พ. รับรองเป็น คณะวิทยาศาสตรบัณฑิต ทางเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ ตามหนังสือเลขที่ รับรอง นร ๑๐๐๔.๓/๑๙๖ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๕ โดยขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการพิจารณา ออกเป็นหนังสือเวียนแจ้งส่วนราชการต่าง ๆ

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้วิเคราะห์จากวุฒิที่หน่วยงานขอกำหนดเป็นวุฒิคัดเลือกเพื่อบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐ มีจำนวน ๔๗ สาขา โดยเป็นวุฒิเช่นเดียวกับที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้คัดเลือก เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๔๓ สาขา และกำหนดวุฒิคัดเลือก ฯ เพิ่มจากรายชื่อวุฒิที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๔ สาขา ได้แก่

๕.๑ ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ ซึ่งสำนักงานการแพทย์ได้เสนอขอให้ ก.ก. กำหนดเป็นวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับ ราชการเป็นครั้งแรก

๕.๒ ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งทางสัตววิทยา หรือทางพยาธิวิทยา หรือทางพยาธิวิทยาคลินิก

ลับ



๕.๓ ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางฟิสิกส์การแพทย์ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ

๕.๔ ประกาศนียบัตรผู้ช่วยทันตแพทย์ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งผู้ช่วยทันตแพทย์ปฏิบัติงาน

วุฒิคัดเลือก ฯ ตามข้อ ๕.๒ - ๕.๔ เป็นวุฒิที่ ก.ก. กำหนดเพิ่มจากสำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐ ได้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามารับราชการในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. ขออนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามรายชื่อวุฒิในเอกสารหมายเลข ๑ และใช้วิธีการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ และหรือหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่ ก.ก. จะกำหนดต่อไป โดยมีรายละเอียดเพิ่มเติมดังนี้

๑. วุฒิจัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งต้องเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำอธิบายรายละเอียดวุฒิที่ ก.ก. กำหนด ตามเอกสารหมายเลข ๒

๒. ในกรณีที่หน่วยงานได้ดำเนินการคัดเลือกและขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกโดยถูกต้องไว้ก่อนวันสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งผู้มีรายชื่อดังกล่าวมีวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่เหลืออยู่ดังกล่าวต่อไปได้ตามที่เห็นสมควร

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐

มติที่ประชุม

อนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามรายชื่อวุฒิในเอกสารหมายเลข ๑ และให้ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ และหรือหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่ ก.ก. จะกำหนดต่อไป โดยมีรายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้



๑. วุฒิที่จะคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งต้องเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ของตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำอธิบาย
รายละเอียดวุฒิที่ ก.ก. กำหนด ตามเอกสารหมายเลข ๒

๒. ในกรณีที่หน่วยงานได้ดำเนินการคัดเลือกและขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกโดย
ถูกต้องไว้ก่อนวันสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งผู้มีรายชื่อดังกล่าวมีวุฒิที่ ก.ก. กำหนด
ให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐
ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง
ผู้ได้รับการคัดเลือกที่เหลืออยู่ดังกล่าวต่อไปได้ตามที่เห็นสมควร

เรื่องที่ ๓.๓ ร่าง กฎ ก.ก.ว่าด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ พ.ศ.

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติร่าง กฎ ก.ก.ว่าด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ พ.ศ.

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. เดิมข้าราชการกรุงเทพมหานครตั้งแต่ระดับ ๖ ลงมาของสายงานที่เริ่มต้นจากรดับ ๑ และระดับ ๒ ซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น หรือมีวุฒิอยู่เดิมแล้วแต่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ใช้วุฒินั้นอยู่ประสงค์จะขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานที่ตรงกับวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือมีอยู่เดิมนั้น กรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งกรุงเทพมหานครหลายฉบับกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการดังกล่าว โดยวิธีการสอบคัดเลือกข้าราชการเป็นการภายใน (หลักเกณฑ์การสอบเพื่อย้ายเปลี่ยนสายงาน) ต่อมากรุงเทพมหานครได้นำระบบจำแนกตำแหน่งใหม่มาใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ ทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือระดับชำนาญงาน ซึ่งได้รับวุฒิปริญญาเพิ่มขึ้น หรือมีวุฒิอยู่เดิมแล้วแต่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ใช้วุฒินั้น ประสงค์จะได้รับการแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เพื่อให้ตรงตามวุฒิไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากต้องดำเนินการตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งได้กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในหรือต่างหน่วยงานให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.

๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร ได้มีคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๑๙๗๒/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

๓. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบในหลักการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๒๐๒๑ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๖

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๓) ออกกฎ ก.ก. ขอบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้ให้นำมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้



มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลมให้อำนาจหน้าที่ของคณะรัฐมนตรี ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่นให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วย

๔.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๖๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณีให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ฯลฯ

๔.๓ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ เห็นชอบแนวทางการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท กรณีการแต่งตั้งข้าราชการประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จากผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๓๖ หรือ ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๔ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๔๘ หรือ ที่ นร. ๐๗๐๕/ว ๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๓๔ หรือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๗ หรือใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกที่กรุงเทพมหานครกำหนดแล้วแต่กรณี

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกของกรุงเทพมหานครที่ผ่านมาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการย้ายเปลี่ยนสายงาน โดยวิธีการสอบคัดเลือกข้าราชการเป็นการภายใน โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่กรุงเทพมหานครกำหนดตามคำสั่งกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ ฉบับ ได้แก่ คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๑๐๑๓/๒๕๒๙ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๒๙ ที่ ๑๐๑๑/๒๕๒๙ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๒๙ ที่ ๑๐๖๕/๒๕๓๐ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๓๐ ที่ ๑๐๓๖/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๔๘ และ ที่ ๑๐๐๒/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๓



๖. หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยกำหนดเงื่อนไข “เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งเมื่อใด หรือเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก.กำหนดให้เปลี่ยนเป็นตำแหน่งนักวิชาการ... ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ” อาทิ เช่น สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามมติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ในสายงานเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชนซึ่งปฏิบัติหน้าที่หลักด้านพลศึกษา นาฏศิลป์ และห้องสมุด เป็นตำแหน่งนักวิชาการศูนย์เยาวชน

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกในการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท จากประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ แทนหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการ ซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มสูงขึ้น (หลักเกณฑ์การสอบเพื่อย้ายเปลี่ยนสายงานเดิม) ที่กรุงเทพมหานครใช้ดำเนินการก่อนเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ปี พ.ศ. ๒๕๕๔) และเป็นไปตามเงื่อนไขการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงเห็นควรเสนอขออนุมัติร่าง กฎ ก.ก.ว่าด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ พ.ศ.

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้นำร่าง กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ พ.ศ. เสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๘ และครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ มีมติให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการ ดังนี้

๑. ปรับปรุงแก้ไข ร่าง กฎ ก.ก.ฯ และดำเนินการตามประเด็นในการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายฯ และให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป โดยไม่ต้องรอรบรองรายงานการประชุม

๒. ให้นำข้อสังเกตเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกแนบท้ายร่างกฎ ก.ก. ซึ่ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายฯ ได้ให้ข้อสังเกตไว้ในรายงานการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๘ เสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป ดังนี้



แบบให้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๒)

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล การกำหนดคะแนนตาม ข้อ ๑.๑ วุฒิการศึกษา ๑.๒ อายุราชการ และข้อ ๑.๓ พฤติการณ์ทางวินัย พบว่า การประเมินความเหมาะสมยังไม่สะท้อนกับเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งและสายงานที่จะดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการ ซึ่งกำหนดต้องเป็นตำแหน่งที่ใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมมานาน และไม่สามารถสรรหาจากบุคคลภายนอกได้ หรือต้องใช้เวลาเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะ ซึ่งการกำหนดคะแนนอายุราชการมาก ได้คะแนนมากกว่า ไม่สามารถประเมินได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งและสายงานที่สอบคัดเลือกข้าราชการ รวมถึงคะแนน วุฒิการศึกษา ก็มีความแตกต่างกันมาก ควรปรับปรุงการให้คะแนนให้เหมาะสมกับประสบการณ์ที่สั่งสมมานาน หรือผลงานที่ประจักษ์ รวมถึงให้พิจารณาจากสมรรถนะ อันจะเป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งที่เปิดสอบคัดเลือก ส่วนพฤติการณ์ทางวินัยนั้น เห็นว่าควรปรับตามหลักการของ ก.พ. เพื่อมิให้ผู้ที่อยู่ระหว่างตั้งกรรมการสอบสวนถูกตัดสิทธิหรือเสียสิทธิ

ตอนที่ ๒ คุณลักษณะอื่น ๆ การกำหนดคะแนนตามข้อ ๒.๓ ผลการประเมินบุคคลจากผู้บังคับบัญชา ที่กำหนดไว้ ๑๐ คะแนน เห็นว่าควรเพิ่มคะแนนในส่วนนี้ให้มากขึ้น เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีส่วนใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชามากกว่า ย่อมสามารถประเมินคุณลักษณะของบุคคลได้มากกว่าการสัมภาษณ์ที่ใช้ระยะเวลาสั้น

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่าง กฎ ก.ก. และหลักสูตร และวิธีการสอบคัดเลือกแบบท้ายกฎ ก.ก. ตามความเห็นและข้อสังเกตของ อ.ก.ก.วิสามัญ เกี่ยวกับกฎหมายฯ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. ประธานอำนาจทางกฎหมายของ ก.ก. ในการออกกฎ ก.ก. ว่าด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ฉบับนี้ เห็นว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ไม่มีบทบัญญัติในเรื่องการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญไว้ จึงอาศัย ความตามมาตรา ๔๔ ซึ่งกำหนดให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม และตามมาตรา ๖๓ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. แต่ขณะนี้ ก.พ. ยังไม่ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยเรื่องการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ดังนั้น ก.ก. จึงอาศัยอำนาจตาม มาตรา ๔๔ วรรคสอง ที่กำหนดว่าในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม ให้อำนาจหน้าที่ของ ก.พ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. จึงเห็น ก.ก. มีอำนาจออกกฎ ก.ก. ฉบับนี้ได้



๒. การกำหนดตำแหน่งและสายงานที่จะดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ตามเงื่อนไขข้อ ๔ (๓) ซึ่งกำหนดว่าเป็นตำแหน่งที่กรุงเทพมหานคร กำหนดให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ซึ่งหากจะดำเนินการสอบคัดเลือกในตำแหน่งที่มีคนครองในตำแหน่งที่มีการปรับปรุง ดังกล่าว อาจมีประเด็นปัญหากรณีจำนวนผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกมากกว่าตำแหน่งที่ปรับปรุง และผู้ครองตำแหน่งดังกล่าวสอบไม่ผ่านการคัดเลือก กรุงเทพมหานครจึงควรบริหารจัดการในการจัดสอบคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เป็นตำแหน่งว่างก่อน

๓. หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก ในภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยวิธี สอบสัมภาษณ์ และผลการประเมินบุคคลจากผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ตอนที่ ๑ ข้อมูล ส่วนบุคคล เป็นการให้คะแนนจากคุณวุฒิการศึกษา อายุราชการและพฤติกรรมทางวินัย และตอนที่ ๒ คุณลักษณะอื่นๆ เป็นการให้คะแนนจากการสัมภาษณ์โดยกำหนดหัวข้อใน ด้านความรู้ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านบุคลิกลักษณะ ท่วงทิวาจา และ ปฏิภาณไหวพริบ นอกจากนี้ยังมีคะแนนจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา มีการกำหนด เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการที่จะปรับให้ เหมาะสมกับตำแหน่งที่เปิดสอบคัดเลือกแต่ละสายงาน การให้คะแนนจากข้อมูลส่วนบุคคล เป็นการกำหนดแบบถ่วงดุลให้มีการกำหนดเป็นกรอบกว้างๆ ให้อยู่ในดุลยพินิจของ คณะกรรมการ และมีข้อสังเกตว่าคุณวุฒิการศึกษาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอยู่ แล้ว ส่วนพฤติกรรมทางวินัยเห็นควรกำหนดช่วงระยะเวลาที่จะนำมาใช้ในการประเมินความ เหมาะสม และการกำหนดคะแนนอย่างละเอียดในแต่ละข้อซึ่งกำหนดตามลักษณะโทษทาง วินัย ไม่นับสำคัญสำหรับผู้ที่ไม่มียุติกรรมทางวินัยกับผู้ที่มีพฤติกรรมทางวินัย ในส่วนของ คะแนนจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีสำคัญ แต่วิธีการประเมินยังไม่ สามารถทำให้เป็นมาตรฐานเดียวกันได้เห็นควรให้มีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา นอกจากนี้ เห็นควรเพิ่มการประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสารและการใช้ ภาษาอังกฤษ และความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้เครื่อง คอมพิวเตอร์ เพื่อให้ข้าราชการได้พัฒนาตนเอง ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔. ที่ประชุมได้พิจารณาร่างกฎ ก.ก.๖ และเอกสารแนบท้ายร่าง กฎ ก.ก.๖ (เอกสารหมายเลข ๑-๓) ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอแล้ว มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๔.๑ ให้ปรับปรุงร่างกฎ ก.ก.๖ ดังนี้

๔.๑.๑ ให้ปรับปรุงแก้ไขข้อความในข้อ ๔ โดยใช้คำสันธาน “และ” “หรือ” เชื่อมระหว่างข้อ (๒) – (๔) เพื่อให้เงื่อนไขที่กำหนดมีความชัดเจนยิ่งขึ้น จาก

“ข้อ ๔ ในการกำหนดตำแหน่งและสายงานที่จะดำเนินการสอบคัดเลือก ข้าราชการ ตามข้อ ๓ ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ไม่เป็นตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิที่ ก.ก.กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคล เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ



(๒) ไม่เป็นตำแหน่งที่มีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(๓) เป็นตำแหน่งที่กรุงเทพมหานครกำหนดให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของหน่วยงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง ที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครอาจกำหนดจำนวนตำแหน่งที่จะดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการได้เท่ากับจำนวนตำแหน่งที่กรุงเทพมหานครกำหนดให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งก็ได้

(๔) เป็นตำแหน่งที่กรุงเทพมหานครมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมมานานเพื่อให้ภารกิจของกรุงเทพมหานครสำเร็จลุล่วง และไม่สามารถสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะดังกล่าวจากบุคคลภายนอกได้ หรืออาจรับสมัครจากบุคคลภายนอกได้แต่ต้องใช้เวลานานจึงจะสามารถพัฒนาความรู้ และทักษะได้ ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครอาจกำหนดจำนวนตำแหน่งโดยพิจารณาสัดส่วนในการสอบคัดเลือกข้าราชการได้ไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของจำนวนตำแหน่งว่างทั้งหมด”

แก้ไขเป็น

“ข้อ ๔ ในการกำหนดตำแหน่งและสายงานที่จะดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการ ตามข้อ ๓ ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ไม่เป็นตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิที่ ก.ก.กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๒) ไม่เป็นตำแหน่งที่มีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และ

(๓) เป็นตำแหน่งที่กรุงเทพมหานครกำหนดให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของหน่วยงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง ที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครอาจกำหนดจำนวนตำแหน่งที่จะดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการได้เท่ากับจำนวนตำแหน่งที่กรุงเทพมหานครกำหนดให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งก็ได้ หรือ

(๔) เป็นตำแหน่งที่กรุงเทพมหานครมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมมานานเพื่อให้ภารกิจของกรุงเทพมหานครสำเร็จลุล่วง และไม่สามารถสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะดังกล่าวจากบุคคลภายนอกได้ หรืออาจรับสมัครจากบุคคลภายนอกได้แต่ต้องใช้เวลานานจึงจะสามารถพัฒนาความรู้ และทักษะได้ ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครอาจกำหนดจำนวนตำแหน่งโดยพิจารณาสัดส่วนในการสอบคัดเลือกข้าราชการได้ไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของจำนวนตำแหน่งว่างทั้งหมด”



๔.๑.๒ ให้ปรับปรุงแก้ไขข้อความในข้อ ๑๔ และตัดข้อความในข้อ ๑๔ บางส่วนไปกำหนดใหม่เป็นข้อ ๑๕ จาก

“ข้อ ๑๔ เมื่อได้ดำเนินการเป็นประการใดแล้ว ให้รายงาน ก.ก. ทราบ และหากการดำเนินการต่างไปจากที่ได้กำหนดไว้ใน กฎ ก.ก. นี้ให้เสนอ ก.ก. พิจารณออนุมัติ เป็นกรณีไป”

แก้ไขเป็น

“ข้อ ๑๔ กรณีที่ต้องดำเนินการต่างไปจากที่ได้กำหนดไว้ใน กฎ ก.ก. นี้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณออนุมัติก่อนดำเนินการเป็นกรณีไป”

“ข้อ ๑๕ เมื่อได้ดำเนินการเป็นประการใดแล้ว ให้รายงาน ก.ก. ทราบ”

๔.๒ ให้ปรับปรุงเอกสารแนบท้ายร่างกฎ ก.ก. ในส่วนหลักสูตรและวิธีการสอบ คัดเลือก แนนท้ายกฎ ก.ก. ว่าด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนัให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (เอกสารหมายเลข ๑) ข้อ ๒ ภาควความ เหมาะสมกับตำแหน่ง ตอนที่ ๒ คุณสมบัติอื่น ๆ โดยให้เพิ่มหัวข้อการประเมินความเหมาะสม เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการสื่อสารและการใช้ภาษาต่างประเทศ และความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ข้าราชการได้พัฒนาตนเองในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยให้ปรับคะแนนแต่ละหัวข้อใหม่โดยยังคงมีคะแนนรวม ๗๐ คะแนน และให้ปรับปรุงแบบ ให้คะแนนภาควความเหมาะสมกับตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๒) ให้สอดคล้องกับเอกสาร หมายเลข ๑

มติที่ประชุม

อนุมัติร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนัให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ พ.ศ. โดยให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการดังนี้

๑. ปรับปรุงร่าง กฎ ก.ก.ฯ ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ ก.ก.

๒. ให้ประสานกับกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อปรับปรุงแบบให้คะแนนภาควความเหมาะสมกับตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๒) ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการสอบคัดเลือก

๓. รายงาน ก.ก. เพื่อทราบต่อไป



ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่อง 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 ๑๐/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๓๕ มีมติในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๒. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ มีมติ ดังนี้

๒.๑ เห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครและให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อสังเกตของคณะกรรมการประเมินฯ และ อ.ก.ก. ไปดำเนินการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีต่อไป โดยข้อสังเกตของคณะกรรมการประเมินฯ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย) และสำหรับข้อสังเกตของ อ.ก.ก. มีดังนี้

๑) ควรปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ให้มีความเชื่อมโยงกับความสำเร็จของแผนระดับกรุงเทพมหานครได้อย่างชัดเจน

๒) การกำหนดตัวชี้วัดบูรณาการ ควรพิจารณาความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นโดยมองภาพรวมของกรุงเทพมหานคร จึงจะได้ตัวชี้วัดจากหลายหน่วยงานที่แสดงถึงความสำเร็จของเรื่องนั้น ๆ อย่างแท้จริง

๓) การกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดต้องกำหนดให้มีความท้าทายที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาที่เพิ่มมากขึ้น โดยใช้ผลงานที่ผ่านมา หรือเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ เป็นค่ากลาง (ระดับ ๓ จาก ๕ ระดับ) ซึ่งค่าเป้าหมายที่กำหนดต้องสูงกว่าค่ากลางนั้นๆ

๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ควรประเมินผลจำแนกตามความแตกต่างของหน่วยงาน เช่น กลุ่มสำนัก และกลุ่มสำนักงานเขต สำนักงานเขตชั้นนอก และสำนักงานเขตชั้นใน เป็นต้น



๕) สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร และหน่วยงาน ควรเจรจาร่วมกันในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เพื่อให้ตัวชี้วัดสามารถวัดความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจภายในปีนั้น ๆ ของหน่วยงาน ไม่ใช่เป็นเพียงตัวชี้วัดเฉพาะโครงการใดโครงการหนึ่ง แต่ไม่มีความสำเร็จในยุทธศาสตร์ นอกจากนั้น สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร จะได้รับทราบว่ามีโครงการใดบ้างของหน่วยงานที่ควรได้รับงบประมาณ

๒.๒ รับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษที่ดำเนินการในระหว่างเดือนธันวาคม รวม ๓ ราย โดยเป็นผู้ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓ ราย ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. ได้สรุปผลการพิจารณาเสนอปลัดกรุงเทพมหานคร ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อโปรดทราบแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙ มีมติ ดังนี้

๓.๑ เรื่องขอความเป็นธรรมกรณีผลการประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ไม่ผ่านการประเมิน ราย นางมนัสสิน จำแก้ว ซึ่ง อ.ก.ก. มีมติเห็นชอบตามมติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ซึ่งยืนยันมติเดิม คือ เห็นควรไม่อนุมัติให้นางมนัสสิน จำแก้ว ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ

๓.๒ รับทราบการประเมินผลงานเพื่อให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเลื่อนวิทยฐานะ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓.๓ รับทราบรายงานจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ได้ส่งผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ ๓) เพื่อขอประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (หลักเกณฑ์ฯ ใหม่) สำหรับผู้ยื่นคำขอฯ รอบ ๑๖ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ จำนวน ๔๓๘ ราย ดังนี้

๑. วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	จำนวน ๓๙๔ ราย
(๑) สายงานการบริหารสถานศึกษา	จำนวน ๓๐ ราย
(๒) สายงานการสอน	จำนวน ๓๖๑ ราย
(๓) สายงานการนิเทศการศึกษา	จำนวน ๓ ราย
๒. วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	จำนวน ๔๔ ราย
(๑) สายงานการบริหารสถานศึกษา	จำนวน ๒๓ ราย
(๒) สายงานการสอน	จำนวน ๒๐ ราย
(๓) สายงานการนิเทศการศึกษา	จำนวน ๑ ราย

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม

รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

เรื่อง มอบหนังสือคู่มือปฏิบัติโรงเรียนคุณธรรม และคู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม

ดร.อุบล เล่นวารี ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้นำหนังสือคู่มือปฏิบัติโรงเรียนคุณธรรม และคู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ซึ่งศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ โดยการสนับสนุนของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จัดทำขึ้น มอบให้คณะกรรมการ ก.ก. และผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรมแบบเข้าใจง่าย และสามารถเผยแพร่ให้หน่วยงานในกรุงเทพมหานคร โรงเรียนในสังกัด ที่สนใจนำไปปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นการขับเคลื่อนช่วยกันสร้างคนดีให้บ้านเมืองต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่อง กำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ด้วยมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ ให้กำหนดวันประชุม ก.ก. เป็นทุกวันพฤหัสบดีสัปดาห์ที่สามของเดือน เวลา ๑๐.๐๐ น.

ดังนั้นการประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๕ น.

(นายเกรียงพล พัฒนรัฐ)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ค.
กรรมการและเลขานุการ ก.ก.
ผู้จัดรายการประชุม

รายชื่อวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐
(แนบท้ายมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙)

๑. ปริญญาเอก
๒. วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมหรือหนังสืออนุมัติฯ
ของแพทยสภา
๓. วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรมหรือหนังสืออนุมัติฯ
ของทันตแพทยสภา
๔. วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมหรือหนังสืออนุมัติฯ
ของสภาเภสัชกรรม
๕. ปริญญาสาขาวิชาแพทยศาสตร์
๖. ปริญญาสาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์
๗. ปริญญาสาขาวิชาสัตวแพทยศาสตร์
๘. ปริญญาสาขาวิชาเภสัชศาสตร์
๙. ปริญญาสาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ หรือสาขาวิชาการแพทย์แผนไทย
๑๐. ปริญญาสาขาวิชาเทคนิคการแพทย์
๑๑. ปริญญาสาขาวิชากายภาพบำบัด
๑๒. ปริญญาสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์
๑๓. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางรังสีเทคนิค
๑๔. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางชีวเวชศาสตร์
๑๕. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางพันธุศาสตร์
๑๖. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางพฤกษศาสตร์
๑๗. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางวัสดุศาสตร์
๑๘. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชنيทัศน์
- * ๑๙. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์
๒๐. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก
๒๑. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางการออกแบบภายใน หรือทางการตกแต่งภายใน
๒๒. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางผังเมือง
๒๓. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางประติมากรรม
๒๔. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางศิลปะไทย
๒๕. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางการศึกษาพิเศษ
๒๖. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชศาสตร์การแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย
๒๗. ปริญญาโทสาขาวิชาภาษา วรณคดี ทางภาษาอังกฤษ ทางภาษาไทย หรือทางวรรณคดีไทย
๒๘. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางโลหิตวิทยา
๒๙. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางจุลชีววิทยา
๓๐. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางพิษวิทยา



๓๑. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางธรณีวิทยา ทางธรณีศาสตร์ หรือทางเทคโนโลยีธรณี
๓๒. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางโรคพืช หรือทางโรคพืชวิทยา
๓๓. ประกาศนียบัตรทางนาฏศิลป์ หรือทางดุริยางคศิลป์ หรือทางดุริยศิลป์ หรือทางคีตศิลป์
หรือปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางนาฏศิลป์ ทางคีตศิลป์ หรือทางดุริยางคศิลป์
หรือทางการละคร
๓๔. ประกาศนียบัตรวิชาชีพสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคโนโลยีการถ่ายภาพ หรือ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเทคโนโลยีการถ่ายภาพและวีดิทัศน์
๓๕. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาจิตรศิลป์
๓๖. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาการออกแบบ
๓๗. ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์
ทางพันธุศาสตร์การแพทย์ ทางรังสีวิทยา ทางรังสีเทคนิค หรือทางรังสีการแพทย์
* ๓๘. ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเซลล์วิทยา หรือทางพยาธิวิทยา
หรือทางพยาธิวิทยาคลินิก
๓๙. ประกาศนียบัตรวิชากายอุปกรณ์เสริมและเทียม หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาใด
สาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคนิคกายอุปกรณ์ หรือปริญญาสาขาวิชากายอุปกรณ์ศาสตร์
๔๐ ประกาศนียบัตรทางเวชสถิติ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเวชระเบียน
๔๑. ประกาศนียบัตรทางเภสัชกรรม

ปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่กำหนดให้คัดเลือก ฯ เฉพาะบางตำแหน่ง

๔๒. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางจิตวิทยาคลินิก เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่ง
นักจิตวิทยาปฏิบัติการ
๔๓. ปริญญาสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๔๔. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชศาสตร์การธนาคารเลือด เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
ในตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ปฏิบัติการ
* ๔๕. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางฟิสิกส์การแพทย์ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่ง
นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ
๔๖. ประกาศนียบัตรทางทันตกรรม ทางทันตสาธารณสุข หรือทางทันตภิบาล เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
ในตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน
* ๔๗. ประกาศนียบัตรผู้ช่วยทันตแพทย์ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งผู้ช่วยทันตแพทย์ปฏิบัติงาน

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



คำอธิบายรายละเอียดวุฒิที่ ก.ก. กำหนด
(แนบท้ายมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙)

วัตถุประสงค์ เพื่ออธิบายความหมายของวุฒิที่ ก.ก. กำหนด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับที่	ความหมาย
๕. - ๗. ปริญญาสาขาวิชา....	หมายถึง ปริญญาตรีในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของการศึกษาที่อยู่ในหมวดวิชาเฉพาะ
๘. - ๑๒. และ ๓๙. ปริญญาสาขาวิชา....	หมายถึง ปริญญาตรี โท เอก ในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของการศึกษาที่อยู่ในหมวดวิชาเฉพาะ
๑๓. - ๒๐., ๒๓. - ๒๕. และ ๓๓. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทาง.....	หมายถึง ปริญญาตรี โท เอก ในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของการศึกษาที่อยู่ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งและจำเป็นต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง หรือต้องคำนึงถึงวิชาเอก
๒๑. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางการออกแบบภายใน หรือทางการตกแต่งภายใน	หมายถึง ปริญญาตรี โท เอก ทางการออกแบบภายใน ทางการตกแต่งภายใน และทางการออกแบบตกแต่งภายใน
๒๒. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางผังเมือง	หมายถึง ปริญญาตรี โท เอก ทางผังเมือง ทางการวางผังเมือง ทางสถาปัตยกรรมผังเมือง ทางการวางผังชุมชน ทางการจัดการงานช่างและผังเมือง ทางการวางแผนภาค ทางการวางแผนภาคและเมือง ทางการวางแผนชุมชนเมือง และสภาพแวดล้อม ทางการวางผังเมืองและสภาพแวดล้อม และทางเทคโนโลยีภูมิทัศน์
๒๖. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชศาสตร์ การแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย	หมายถึง ปริญญาตรี โท เอก ทางเวชศาสตร์การแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย และทางความผิดปกติของการสื่อความหมาย
๒๗. ปริญญาโทสาขาวิชาภาษา วรรณคดี ทางภาษาอังกฤษ ทางภาษาไทย หรือ ทางวรรณคดีไทย	หมายถึง ปริญญาโทในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของการศึกษาที่อยู่ในหมวดวิชาเฉพาะและจำเป็นต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง หรือต้องคำนึงถึงวิชาเอก
๒๘. - ๓๒. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทาง...	หมายถึง ปริญญาโทในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของการศึกษาที่อยู่ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งและจำเป็นต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง หรือต้องคำนึงถึงวิชาเอก
๓๔. ประกาศนียบัตรวิชาชีพสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคโนโลยีการถ่ายภาพ	หมายถึง ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ทางเทคโนโลยีการถ่ายภาพและวีดิทัศน์
๓๓. และ ๓๕. - ๓๙. ประกาศนียบัตร ประกาศนียบัตร วิชาชีพ อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชา...ทาง....	หมายถึง ประกาศนียบัตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาซึ่งเป็นเนื้อหาของการศึกษาที่อยู่ในหมวดวิชาเฉพาะและจำเป็นต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง หรือต้องคำนึงถึงวิชาเอก



ลำดับที่	ความหมาย
๓๓. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งทางการละคร	หมายถึง ปริญญาตรี โท เอกทางการละคร ทางการละครคอน และทางศิลปการละคร
๔๐. ประกาศนียบัตรทางเวชสถิติ หรือ ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูงเวชระเบียน	หมายถึง ประกาศนียบัตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาหรือ ทางเวชสถิติ หรือเวชระเบียน
๔๑. ประกาศนียบัตรทางเภสัชกรรม	หมายถึง ประกาศนียบัตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาหรือ ทางเภสัชกรรม ตัวอย่างเช่น ประกาศนียบัตรเจ้าพนักงาน เภสัชกรรม ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (เทคนิค- เภสัชกรรม) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางเทคนิค เภสัชกรรม
๔๒. - ๔๗. ปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่กำหนดให้ คัดเลือกฯ เฉพาะบางตำแหน่ง	หมายถึง ปริญญาหรือประกาศนียบัตร สาขาวิชา วิชาเอก หรือเนื้อหาวิชาที่ได้ศึกษาในแต่ละวุฒิการศึกษามาที่ ก.พ. รับรองว่าเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรสาขาวิชา และ หรือทางนั้น ๆ ให้คัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเฉพาะ ตำแหน่งที่ระบุเท่านั้น



บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่าง กฎ ก.ก.
ว่าด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ
พ.ศ.

หลักการ

ให้มี กฎ ก.ก. ว่าด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

เหตุผล

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เพื่อเป็นการสนับสนุนข้าราชการของ
กรุงเทพมหานครที่ได้รับวุฒิปัญญาเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งมาตรา ๔๔
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับ
มาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการ
เลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างประเทศหรือกรม
แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออก กฎ ก.ก.นี้



- ร่าง -

กฎ ก.ก.

ว่าด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

พ.ศ.

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.ก. จึงออกกฎ ก.ก. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.ก. นี้ให้ใช้บังคับนับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ใน กฎ ก.ก. นี้

“การสอบคัดเลือกข้าราชการ” หมายความว่า การสอบคัดเลือกข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ข้อ ๓ เมื่อกรุงเทพมหานครมีตำแหน่งว่าง หรือกรุงเทพมหานครกำหนดให้ปรับปรุง
การกำหนดตำแหน่งจากตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานครสำรวจตำแหน่ง สายงาน และจำนวนตำแหน่ง นำเสนอปลัดกรุงเทพมหานคร
เพื่ออนุมัติให้จัดสอบคัดเลือกข้าราชการ และดำเนินการสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน
กฎ ก.ก. นี้

ข้อ ๔ ในการกำหนดตำแหน่งและสายงานที่จะดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการ ตามข้อ ๓
ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ไม่เป็นตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็น
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๒) ไม่เป็นตำแหน่งที่มีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และ

(๓) เป็นตำแหน่งที่กรุงเทพมหานครกำหนดให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากตำแหน่ง
ประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของหน่วยงาน หน้าที่และความ
รับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง ที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ
หรือประสบการณ์ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครอาจกำหนดจำนวนตำแหน่ง
ที่จะดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการได้เท่ากับจำนวนตำแหน่งที่กรุงเทพมหานครกำหนดให้ปรับปรุงการ
กำหนดตำแหน่งก็ได้ หรือ

(๔) เป็นตำแหน่งที่กรุงเทพมหานครมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และ
ประสบการณ์ที่สั่งสมมานานเพื่อให้ภารกิจของกรุงเทพมหานครสำเร็จลุล่วง และไม่สามารถสรรหาผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ และทักษะดังกล่าวจากบุคคลภายนอกได้ หรืออาจรับสมัครจากบุคคลภายนอกได้แต่ต้องใช้
เวลานานจึงจะสามารถพัฒนาความรู้ และทักษะได้ ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครอาจกำหนดจำนวนตำแหน่งโดย
พิจารณาสัดส่วนในการสอบคัดเลือกข้าราชการได้ไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของจำนวนตำแหน่งว่างทั้งหมด

ข้อ ๕ ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จัดทำประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก
ข้าราชการ และนำเสนอปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อลงนาม โดยระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่จะสอบ
คัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก กำหนดการ วิธีการรับสมัคร หลักสูตร วิธีการสอบ และ
รายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการดำเนินการรับสมัครสอบคัดเลือกข้าราชการ



ข้อ ๖ ในการสอบคัดเลือกข้าราชการผู้มีสิทธิสมัครสอบต้องเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ที่ได้รับวุฒิปริญญาเพิ่มขึ้น หรือมีวุฒิอยู่เดิม แต่มิได้ดำรงตำแหน่ง และไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ประสงค์จะได้รับการแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ข้อ ๗ ในการสอบคัดเลือกข้าราชการผู้มีสิทธิสมัครสอบสำหรับตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น และมีคุณสมบัติครบถ้วนนับถึงวันปิดรับสมัคร ดังนี้

(๑) เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน โดยมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานตามคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(ก) คุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(ข) คุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปี หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(ค) คุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปี หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๒) เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และ

(๓) ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๘ ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร นำเสนอปลัดกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกชั้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วยประธานกรรมการ และกรรมการอื่น จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน รวมถึงการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการในเรื่องต่างๆ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการตามหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกตามที่กำหนดท้ายกฎ ก.ก. นี้ ประกอบด้วย เอกสารหมายเลข ๑ เอกสารหมายเลข ๒ และเอกสารหมายเลข ๓ โดยคณะกรรมการสอบคัดเลือกอาจแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจกระดาษคำตอบ คณะกรรมการสัมภาษณ์ หรือคณะกรรมการอื่น

ข้อ ๑๐ เกณฑ์การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ ผู้นั้นต้องได้คะแนนในแต่ละภาค ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๑ ถ้าปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบคัดเลือก ให้รายงานคณะกรรมการสอบคัดเลือกเพื่อพิจารณาว่าจะสมควรตัดสิทธิผู้ทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตในการสอบ หรือจะสมควรยกเลิกการสอบคัดเลือกครั้งนั้นทั้งหมด หรือจะพิจารณายกเลิกการสอบเฉพาะภาค

หากคณะกรรมการสอบคัดเลือกให้ยกเลิกการสอบเฉพาะตำแหน่งในภาคใดแล้ว ก็ให้ดำเนินการสอบคัดเลือกเฉพาะตำแหน่งหรือเฉพาะภาคใหม่ สำหรับผู้ที่ทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริต และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตให้พิจารณาดำเนินการทางวินัย และตัดสิทธิในการสอบครั้งนั้น เมื่อผลการพิจารณาเป็นประการใดให้รายงานปลัดกรุงเทพมหานครทราบ



ข้อ ๑๒ เมื่อได้ดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือก จัดทำประกาศผลการสอบการคัดเลือก นำเสนอปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อลงนาม โดยเรียงลำดับรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ตามผลคะแนน ดังนี้

(๑) ให้ผู้สอบคัดเลือกได้คะแนนรวมสูงสุดอยู่ในลำดับก่อน

(๒) ในกรณีที่ผู้สอบคัดเลือกได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากการสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าอยู่ในลำดับก่อน

(๓) ในกรณีที่ผลคะแนนรวมเท่ากัน และคะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากันอีก ให้ผู้ที่ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับก่อน

ข้อ ๑๓ การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ และการให้ได้รับเงินเดือน

(๑) ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร นำเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ตามลำดับที่ในบัญชีประกาศผลการสอบคัดเลือกข้าราชการ เมื่อแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งที่สอบคัดเลือกได้ตามที่กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครนำเสนอปลัดกรุงเทพมหานครอนุมัติให้จัดสอบคัดเลือกข้าราชการแล้ว ประกาศผลการสอบคัดเลือกข้าราชการเป็นอันยกเลิก

(๒) กรณีที่ผู้สอบคัดเลือกสอบผ่านการคัดเลือกและอยู่ในลำดับที่ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งได้มากกว่าหนึ่งตำแหน่งในคราวเดียวกัน ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครนำเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่สอบได้คะแนนรวมสูงสุดอยู่ในลำดับก่อน หากผู้สอบคัดเลือกสอบได้ในลำดับที่เท่ากันให้สั่งบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งอยู่ในลำดับก่อน

(๓) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในตำแหน่งที่สอบคัดเลือกได้ และให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

(ก) ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ

(ข) ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่เท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ทั้งนี้ ต้องไม่เกินเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ข้อ ๑๔ กรณีที่ต้องดำเนินการต่างไปจากที่ได้กำหนดไว้ใน กฎ ก.ก. นี้ให้เสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติก่อนดำเนินการเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๕ เมื่อได้ดำเนินการเป็นประการใดแล้ว ให้รายงาน ก.ก. ทราบ

ให้ไว้ ณ วันที่



หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก
แนบท้ายกฎ ก.ก. ว่าด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก กำหนดให้ทดสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง คะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน ดังนี้

๑. **ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง** คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน
ให้ทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยวิธีสอบข้อเขียน

๒. **ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง** (เอกสารหมายเลข ๒) คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน
โดยการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งในด้านต่างๆ โดยวิธีสอบสัมภาษณ์ และผลการประเมินบุคคลจากผู้บังคับบัญชาในระดับกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปของผู้เข้ารับการสอบคัดเลือก โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล (๓๐ คะแนน) พิจารณาจากประวัติการศึกษา และประวัติการทำงาน ได้แก่ คุณวุฒิการศึกษา อายุราชการ และพฤติการณ์ทางวินัย โดยนับถึงวันปิดรับสมัคร

ตอนที่ ๒ คุณลักษณะอื่นๆ (๗๐ คะแนน)

๒.๑ **ความรู้รอบรู้ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์** (๒๐ คะแนน)

ความรู้รอบรู้ หมายถึง ความรู้ในหน้าที่ของตำแหน่งที่สมัครสอบคัดเลือก กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เหตุการณ์ปัจจุบันทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มหาหลักการ แนวทาง เทคนิควิธีการ หรือสิ่งใหม่ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน การปรับปรุงงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา และมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานยาก หรืองานใหม่ให้สำเร็จเป็นผลดี

๒.๒ **บุคลิกลักษณะ ท่วงทีวาจา และปฏิภาณไหวพริบ** (๒๐ คะแนน)

หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมในภาพรวมของบุคคล อาทิ ท่วงท่า พิจารณาจากกิริยามารยาท ท่าทางการแต่งกาย ความสะอาด ท่วงวาจา พิจารณาจาก วาจาสุภาพ นุ่มนวล ใช้ภาษาได้เหมาะสม เข้าใจง่าย ทางอารมณ์ และจิตใจ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ มีปฏิภาณ ไหวพริบในการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

๒.๓ **ความรู้ความสามารถด้านการสื่อสารและการใช้ภาษาต่างประเทศ และความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ** (๒๐ คะแนน)

ความรู้ความสามารถด้านการสื่อสารและการใช้ภาษาต่างประเทศ หมายถึง มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ในการอ่าน การฟัง การพูด เขียน เพื่อให้รู้ เข้าใจ วิเคราะห์ สรุปสาระสำคัญ ๆ ได้ถูกต้องตามหลักการใช้ภาษา

ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง มีความรู้ความสามารถในการประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อจัดเก็บ ค้นหา บริหารจัดการข้อมูล และประมวลผล เช่น การใช้โปรแกรม Microsoft Office หรือ โปรแกรมสำเร็จรูปอื่น ๆ การใช้อินเทอร์เน็ต (Internet) การใช้เครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ เป็นต้น ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๒.๔ **ผลการประเมินบุคคล** ตามแบบประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (เอกสารหมายเลข ๓) จากผู้บังคับบัญชาในระดับกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปของผู้เข้ารับการสอบคัดเลือก (๑๐๐ คะแนน)



ตอนที่ ๒ คุณลักษณะอื่นๆ (ต่อ)		
๒.๓ ความรู้ความสามารถด้านการสื่อสารและการใช้ภาษาต่างประเทศ และความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เหตุผลประกอบการพิจารณา.....	๒๐	
๒.๔ ผลการประเมินบุคคล ตามแบบประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความ เหมาะสมกับตำแหน่งในการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (เอกสารหมายเลข ๓) จากผู้บังคับบัญชา	๑๐	
รวมคะแนน	๗๐	
รวมคะแนนทั้งหมด	๑๐๐	

ลงชื่อ

(.....)

วันที่



แบบสรุปการให้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

ตำแหน่ง

ชื่อ - สกุลผู้สอบคัดเลือก

เลขที่สมัครสอบคัดเลือก เลขประจำตัวสอบคัดเลือก

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล		
๑.๑ วุฒิการศึกษา	๑๐	
๑.๒ อายุราชการ	๑๐	
๑.๓ พฤติการณ์ทางวินัย	๑๐	
รวมคะแนน	๓๐	
ตอนที่ ๒ คุณลักษณะอื่นๆ		
๒.๑ ความรอบรู้ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๒๐	
๒.๒ บุคลิกลักษณะ ท่วงทีวาจา และปฏิภาณไหวพริบ	๒๐	
๒.๓ ความรู้ความสามารถด้านการสื่อสารและการใช้ภาษาต่างประเทศ และความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๐	
๒.๔ ผลการประเมินบุคคล ตามแบบประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (เอกสารหมายเลข ๓) จากผู้บังคับบัญชา	๑๐	
รวมคะแนน	๗๐	
รวมคะแนนทั้งหมด (คะแนนตอนที่ ๑ + คะแนนตอนที่ ๒)	๑๐๐	

บันทึกเหตุผลประกอบการพิจารณา

.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ (ประธานกรรมการ)

(.....)

วันที่

ลงชื่อ (กรรมการ)

(.....)

วันที่

ลงชื่อ (กรรมการ)

(.....)

วันที่



ชื่อ - สกุลผู้สอบคัดเลือก

สังกัด ฝ่าย / กลุ่ม / กลุ่มงาน กอง/สำนักงาน/สำนักงานเขต

สำนัก

เลขที่สมัครสอบคัดเลือก เลขประจำตัวสอบคัดเลือก

องค์ประกอบที่ใช้พิจารณาในการประเมิน (สำหรับผู้บังคับบัญชาประเมิน)	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	หมายเหตุ
หมวด ๑ องค์ประกอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (๔๐ คะแนน)			
๑.๑ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากการศึกษา ความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ ความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์และงานเสร็จทันเวลา ทั้งนี้ ให้รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหา เขาว์ปัญญา และความถนัดเฉพาะงาน	๓๐		
๑.๒ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พิจารณาจากความตั้งใจ ความเต็มใจ ความมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จ เป็นผลดีแก่ทางราชการ การไม่ละเลยและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อ ต่อผลของงานที่เกิดขึ้น	๑๐		
รวม	๔๐		
หมวด ๒ ความประพฤติ (๒๐ คะแนน) พิจารณาจากอุปนิสัย การรักษาวินัย พฤติกรรม ประวัติการทำงาน การปฏิบัติตามอยู่ในกรอบจรรยาบรรณของข้าราชการ คุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติ ตามนโยบาย แบบแผนของทางราชการ และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับ ความประพฤติดังผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร	๒๐		
รวม	๒๐		
หมวด ๓ คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (๔๐ คะแนน)			
๓.๑ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พิจารณาจากความสามารถในการคิดริเริ่มหาหลักการ แนวทาง เทคนิค วิธีการหรือสิ่งใหม่ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน การปรับปรุงงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา และมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานยาก หรือ งานใหม่ให้สำเร็จเป็นผลดี	๑๐		
๓.๒ บุคลิกภาพและท่วงท่าวาจา พิจารณาจากการวางตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ความหนักแน่น มั่นคงในอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนท่วงท่าวาจาที่เหมาะสม	๑๐		



องค์ประกอบที่ใช้พิจารณาในการประเมิน (สำหรับผู้บังคับบัญชาประเมิน)	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	หมายเหตุ
๓.๓ ทักษะคิดและแรงจูงใจ พิจารณาจากทัศนคติที่ติดต่อประชาชน ระบบราชการและงานในหน้าที่ แรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน แนวความคิดความเชื่อและอุดมการณ์ที่สอดคล้องกับนโยบาย โครงการหรือแผนงาน ที่รับผิดชอบ	๑๐		
๓.๔ ความเป็นผู้นำ พิจารณาจากความสามารถในการมองการณ์ไกล การตัดสินใจ การวางแผน การมอบหมายงาน การให้คำแนะนำและพัฒนา การควบคุมงาน ความใจกว้าง และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนความคิดลึกซึ้ง กว้างขวาง รอบคอบและยุติธรรม	๑๐		
รวม	๕๐		
คะแนนรวม ๓ หมวด	๑๐๐		

ผู้ประเมิน
 (.....)
 ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไป
 วันที่

เกณฑ์การให้คะแนนตามองค์ประกอบย่อย				
คะแนนเต็ม	ไม่เหมาะสม (น้อยกว่า ๖๐%)	พอเหมาะสม (๖๐ - ๗๐%)	เหมาะสมดี (๗๑ - ๙๐%)	เหมาะสมอย่างยิ่ง (๙๑ - ๑๐๐%)
๑๐	น้อยกว่า ๖	๖ - ๗	๘ - ๙	๑๐
๒๐	น้อยกว่า ๑๒	๑๒ - ๑๔	๑๕ - ๑๘	๑๙ - ๒๐
๓๐	น้อยกว่า ๑๘	๑๘ - ๒๑	๒๒ - ๒๗	๒๘ - ๓๐



ลับ

สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕
 ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

๑. ผลคะแนนการประเมิน

ตารางที่ ๑ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

	หน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน			คะแนน	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ คะแนน	หมายเหตุ
		Line	Staff	Line & Staff				
๑	สำนักงานเลขานุการสภา กทม.		✓		๔.๙๓๔	๐.๕๗๗	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๒	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กทม.		✓		๔.๙๔๓	๐.๕๘๓	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๓	สำนักงาน ก.ก.		✓		๔.๙๔๗	๐.๕๘๓	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๔	กองกลาง		✓		๔.๙๓๐	๐.๕๘๔	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๕	สำนักงานปกครองและทะเบียน			✓	๔.๙๕๘	๐.๕๗๙	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๖	สำนักงานตรวจสอบภายใน		✓		๔.๘๖๓	๐.๕๘๔	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๓
๗	กองการเจ้าหน้าที่		✓		๔.๙๕๑	๐.๕๘๒	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๔
๘	สถาบันพัฒนาข้าราชการ กทม.			✓	๔.๙๕๕	๐.๕๘๒	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๕
๙	สำนักงานกฎหมายและคดี		✓		๔.๙๕๓	๐.๕๘๒	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๖
๑๐	กองประชาสัมพันธ์			✓	๔.๘๑๖	๐.๕๘๕	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๗
๑๑	กองงานผู้ตรวจราชการ		✓		๔.๙๓๗	๐.๕๗๙	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๘
๑๒	กองการต่างประเทศ		✓		๔.๘๓๗	๐.๕๘๐	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๙
๑๓	สำนักการแพทย์	✓			๔.๙๑๓	๐.๕๕๓	ดีมาก	
๑๔	สำนักอนามัย			✓	๔.๙๕๐	๐.๕๕๒	ดีมาก	
๑๕	สำนักการศึกษา		✓		๔.๗๘๓	๐.๕๕๒	ดีมาก	
๑๖	สำนักการโยธา			✓	๔.๓๖๑	๐.๕๕๗	ดีมาก	
๑๗	สำนักการระบายน้ำ			✓	๔.๕๙๙	๐.๕๔๗	ดีมาก	
๑๘	สำนักการคลัง			✓	๔.๙๐๐	๐.๕๔๑	ดีมาก	
๑๙	สำนักเทคนิค			✓	๔.๗๔๓	๐.๕๗๔	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๒๐	สำนักการจราจรและขนส่ง			✓	๔.๖๗๔	๐.๕๔๓	ดีมาก	
๒๑	สำนักผังเมือง		✓		๔.๗๗๕	๐.๕๘๕	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๒๒	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	✓			๔.๗๑๙	๐.๕๕๕	ดีมาก	

ลับ



ตารางที่ ๑ (ต่อ)

	หน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน			คณบดี	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ คะแนน	หมายเหตุ
		Line	Staff	Line & Staff				
๒๓	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร		✓		๔.๖๔๒	๐.๕๘๓	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๒๔	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล		✓		๔.๘๖๑	๐.๕๘๔	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๓
๒๕	สำนักสิ่งแวดล้อม			✓	๔.๘๐๙	๐.๕๖๕	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๔
๒๖	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว			✓	๔.๘๒๑	๐.๕๘๓	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๕
๒๗	สำนักพัฒนาสังคม			✓	๔.๙๒๙	๐.๕๕๓	ดีมาก	
๒๘	สนช. คลองสาน	✓			๔.๖๖๘	๐.๕๓๑	ดีมาก	
๒๙	สนช. คลองสามวา	✓			๔.๗๓๑	๐.๕๒๔	ดีมาก	
๓๐	สนช. คลองเตย	✓			๔.๖๕๒	๐.๕๓๔	ดีมาก	
๓๑	สนช. คันนายาว	✓			๔.๗๗๗	๐.๕๓๖	ดีมาก	
๓๒	สนช. จตุจักร	✓			๔.๕๒๒	๐.๕๑๗	ดีมาก	
๓๓	สนช. จอมทอง	✓			๔.๘๘๓	๐.๕๓๑	ดีมาก	
๓๔	สนช. ดอนเมือง	✓			๔.๗๓๑	๐.๕๓๑	ดีมาก	
๓๕	สนช. ดินแดง	✓			๔.๗๓๑	๐.๕๓๓	ดีมาก	
๓๖	สนช. ดุสิต	✓			๔.๗๕๘	๐.๕๖๔	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๓๗	สนช. ดลิ่งชัน	✓			๔.๗๖๓	๐.๕๕๘	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๓
๓๘	สนช. ทวีวัฒนา	✓			๔.๗๓๓	๐.๕๓๔	ดีมาก	
๓๙	สนช. ทุ่งครุ	✓			๔.๗๕๖	๐.๕๖๘	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๔๐	สนช. ธนบุรี	✓			๔.๗๕๒	๐.๕๓๐	ดีมาก	
๔๑	สนช. บางกะปิ	✓			๔.๘๐๗	๐.๕๓๙	ดีมาก	
๔๒	สนช. บางกอกน้อย	✓			๔.๕๔๖	๐.๕๓๒	ดีมาก	
๔๓	สนช. บางกอกใหญ่	✓			๔.๗๘๖	๐.๕๓๓	ดีมาก	
๔๔	สนช. บางขุนเทียน	✓			๔.๘๗๘	๐.๕๒๙	ดีมาก	
๔๕	สนช. บางเขน	✓			๔.๗๖๐	๐.๕๓๑	ดีมาก	
๔๖	สนช. บางคอแหลม	✓			๔.๖๑๖	๐.๕๓๕	ดีมาก	



ตารางที่ ๑ (ต่อ)

	หน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน			คะแนน	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ คะแนน	หมายเหตุ
		Line	Staff	Line & Staff				
๔๗	สนช. บางซื่อ	✓			๔.๗๑๐	๐.๕๓๕	ดีมาก	
๔๘	สนช. บางนา	✓			๔.๖๙๘	๐.๕๖๓	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๔๙	สนช. บางบอน	✓			๔.๗๘๘	๐.๕๖๒	ดีมาก	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๓
๕๐	สนช. บางพลัด	✓			๔.๗๑๗	๐.๕๓๐	ดีมาก	
๕๑	สนช. บางรัก	✓			๔.๗๔๔	๐.๕๓๑	ดีมาก	
๕๒	สนช. บางแค	✓			๔.๘๔๕	๐.๕๒๙	ดีมาก	
๕๓	สนช. บึงกุ่ม	✓			๔.๗๒๘	๐.๕๒๖	ดีมาก	
๕๔	สนช. ปทุมวัน	✓			๔.๗๐๕	๐.๕๓๖	ดีมาก	
๕๕	สนช. ประเวศ	✓			๔.๗๓๗	๐.๕๒๗	ดีมาก	
๕๖	สนช. ป้อมปราบฯ	✓			๔.๗๐๙	๐.๕๔๐	ดีมาก	
๕๗	สนช. พญาไท	✓			๔.๖๔๕	๐.๕๓๗	ดีมาก	
๕๘	สนช. พระนคร	✓			๔.๗๕๑	๐.๕๓๒	ดีมาก	
๕๙	สนช. พระโขนง	✓			๔.๙๒๐	๐.๕๓๕	ดีมาก	
๖๐	สนช. ภาษีเจริญ	✓			๔.๖๒๒	๐.๕๓๑	ดีมาก	
๖๑	สนช. มีนบุรี	✓			๔.๗๕๒	๐.๕๒๙	ดีมาก	
๖๒	สนช. ยานนาวา	✓			๔.๗๑๑	๐.๕๒๒	ดีมาก	
๖๓	สนช. ราชเทวี	✓			๔.๗๐๓	๐.๕๓๓	ดีมาก	
๖๔	สนช. ราษฎร์บูรณะ	✓			๔.๗๗๕	๐.๕๓๕	ดีมาก	
๖๕	สนช. ลาดกระบัง	✓			๔.๖๙๑	๐.๕๒๐	ดีมาก	
๖๖	สนช. ลาดพร้าว	✓			๔.๖๕๙	๐.๕๒๔	ดีมาก	
๖๗	สนช. วังทองหลาง	✓			๔.๘๑๓	๐.๕๓๙	ดีมาก	
๖๘	สนช. วัฒนา	✓			๔.๗๑๘	๐.๕๓๒	ดีมาก	
๖๙	สนช. สะพานสูง	✓			๔.๗๘๒	๐.๕๓๔	ดีมาก	
๗๐	สนช. สาทร	✓			๔.๘๖๖	๐.๕๓๑	ดีมาก	



ตารางที่ ๑ (ต่อ)

	หน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน			ส่วน เบงกน มการาน (รค)	ระดับ เบงกน	ผลลของค
		Line	Strat	Strat			
๗๑	สนข. สายไหม	✓			๔.๖๗๔	๐.๕๒๔	ดีมาก
๗๒	สนข. สัมพันธวงศ์	✓			๔.๗๓๗	๐.๕๓๒	ดีมาก
๗๓	สนข. สวนหลวง	✓			๔.๗๗๔	๐.๕๓๔	ดีมาก
๗๔	สนข. หนองจอก	✓			๔.๗๔๐	๐.๕๓๐	ดีมาก
๗๕	สนข. หนองแขม	✓			๔.๘๑๐	๐.๕๖๓	ดีมาก ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๗๖	สนข. หลักสี่	✓			๔.๗๘๑	๐.๕๓๕	ดีมาก
๗๗	สนข. ห้วยขวาง	✓			๔.๗๐๑	๐.๕๑๘	ดีมาก
รวมเฉลี่ย					๔.๗๗๑	๐.๕๑๓	ดีมาก

จากตารางที่ ๑ พบว่า หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัดหลัก (สำนัก สำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ ตัวชี้วัดหลัก และสำนักงานเขต จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัดหลัก) มีผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ด้วยคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๗๑ โดยมีหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ คะแนนเฉลี่ย จำนวน ๓๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ และต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน ๔๐ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ

หน่วยงานที่มีผลคะแนนสูงสุด มีจำนวน ๑ หน่วยงาน คือ สำนักงานปกครองและทะเบียน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้คะแนนเท่ากับ ๔.๘๕๘ ส่วนหน่วยงานที่มีผลคะแนนต่ำสุด คือ สำนักงานการโยธา ได้คะแนนเท่ากับ ๔.๓๖๑ ซึ่งเหตุผลของคะแนนของหน่วยงานที่มีคะแนนสูงสุด และต่ำสุด สามารถอธิบาย รายละเอียดดังตารางที่ ๒ และ ๓

ตารางที่ ๒ แสดงรายละเอียดผลการประเมินของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลคะแนนสูงสุด (สำนักงานปกครองและทะเบียน)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักงานปกครองและทะเบียน ได้รับ คะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
๑. ร้อยละความสำเร็จของ แผนปฏิบัติราชการประจำปีของ หน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐)		✓ (๙๙.๖๖๗)	- รายงานผลในระบบ Dailyplans ไม่ครบ

ตารางที่ ๒ (ต่อ)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักงานปกครองและทะเบียน		
	ได้รับ คะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการ ใช้จ่ายงบประมาณ			
๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จ ของการก่องหนผู้กพัน (๗ คะแนน)	✓		ดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จ ของการเบิกจ่ายงบประมาณใน ภาพรวม (๗ คะแนน)	✓		ดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
๒.๒ ร้อยละความสำเร็จของการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานด้วย ระบบ Lean (ร้อยละ ๑๐๐)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๒.๓ คะแนนความสำเร็จในการ จัดทำงบการเงิน			
๒.๓.๑ คะแนนความสำเร็จของ การจัดทำงบการเงินทันเวลาและ ถูกต้อง (๕ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๒.๓.๒ คะแนนความสำเร็จของ การจัดทำรายงานบัญชีมูลค่า ทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๗ ทันเวลา และถูกต้อง (๕ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๒.๔ ระดับความสำเร็จของการ จัดทำระบบการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน (๑๐๐ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไข เรื่องร้องเรียนจากประชาชน ผู้รับบริการ (๕ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) (ร้อยละ ๑๐๐)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๓.๓ ระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ (๕ คะแนน)		✓ (๔.๓๕๔)	ผลการสำรวจความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการสำรวจอยู่ในอันดับที่ ๓๖ จาก ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ (เป็นอันดับที่ ๑ ของ หน่วยงานระดับส่วนราชการในสังกัด สป.)



ตารางที่ ๒ (ต่อ)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักงานปกครองและทะเบียน		
	ได้รับคะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน (๑๐๐ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๔.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการความรู้ในหน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๔.๒ ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติดมิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน ๔.๒.๑ ร้อยละของความมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบหรือแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติดมิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๔.๒.๒ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติดมิชอบของบุคลากรในหน่วยงานลดลง (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	ยกเว้นการประเมินตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ เนื่องจากไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติดมิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน

หมายเหตุ ตารางที่ ๒ พิจารณาเปรียบเทียบจากคะแนนตามหน่วยวัดของแต่ละตัวชี้วัด เนื่องจากหน่วยงานมีน้ำหนักคะแนนที่ใช้ในการถ่วงน้ำหนักไม่เท่ากัน แตกต่างกันตามประเภทหน่วยงานและจำนวนตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมิน

จากตารางที่ ๒ พบว่า สำนักงานปกครองและทะเบียน สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้คะแนนเต็มจำนวน ๙ ตัวชี้วัดหลัก โดยตัวชี้วัดที่ไม่ได้คะแนนเต็ม ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน และระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ แต่ทั้ง ๒ ตัวชี้วัดดังกล่าวก็สามารถทำได้สูง โดยความสำเร็จของแผนฯ มีคะแนนเป็นอันดับรองจากคะแนนเต็ม และผลการสำรวจความพึงพอใจในระดับมากที่สุด และอยู่ในอันดับที่ ๓๖ จาก ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ (เป็นอันดับที่ ๑ ของหน่วยงานระดับส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร) จึงส่งผลให้สำนักงานปกครองและทะเบียน มีคะแนนการประเมินสูงสุด



ตารางที่ ๓ แสดงรายละเอียดผลการประเมินของหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่มีผลคะแนนต่ำสุด
(สำนักงานโยธา)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักงานโยธา		
	ได้รับ คะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
๑. ร้อยละความสำเร็จของ แผนปฏิบัติราชการประจำปีของ หน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐)		✓ (๙๘.๖๗๔)	- ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดบางตัวไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย
๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการ ใช้จ่ายงบประมาณ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จ ของการก่องหนผู้กพัน (๗ คะแนน)		✓ (๕.๕๕๗)	การก่องหนผู้กพันล่าช้า
๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จ ของการเบิกจ่ายงบประมาณใน ภาพรวม (๗ คะแนน)		✓ (๕.๑๕๖)	การเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๒.๒ ร้อยละความสำเร็จของการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานด้วย ระบบ Lean (ร้อยละ ๑๐๐)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๒.๓ คะแนนความสำเร็จในการ จัดทางการเงิน ๒.๓.๑ คะแนนความสำเร็จของ การจัดทางการเงินทันเวลาและ ถูกต้อง (๕ คะแนน)		✓ (๓.๖๐๐)	ส่งงบการเงินล่าช้ากว่ากำหนด และแก้ไข งบการเงินหลายครั้ง (ได้คะแนนต่ำสุดจาก ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการ)
๒.๓.๒ คะแนนความสำเร็จของ การจัดทำรายงานบัญชีมูลค่า ทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๗ ทันเวลา และถูกต้อง (๕ คะแนน)		✓ (๔.๐๐๐)	ส่งรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินล่าช้ากว่ากำหนด และแก้ไขหลายครั้ง (ได้คะแนนต่ำสุดจาก ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการ)
๒.๔ ระดับความสำเร็จของการ จัดทำระบบการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน (๑๐๐ คะแนน)		✓ (๘๕)	การประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการตาม แผนการบริหารความเสี่ยงตามกลยุทธ์ไม่เป็นไป ตามเป้าหมาย
๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไข เรื่องร้องเรียนจากประชาชน ผู้รับบริการ (๕ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) (ร้อยละ ๑๐๐)		✓ (๖๔)	ตัวชี้วัดไม่บรรลุ ๑ ตัวชี้วัด และไม่มีหลักฐาน แสดงการดำเนินการตามตัวชี้วัด จำนวน ๑ ตัวชี้วัด (ได้คะแนนต่ำสุดจาก ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการ)



ตารางที่ ๓ (ต่อ)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักการโยธา		
	ได้รับคะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (๕ คะแนน)		✓ (๓.๙๒๖)	ผลการสำรวจความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผลการสำรวจอยู่ในอันดับที่ ๖๙ จาก ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน (๑๐๐ คะแนน)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๔.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการความรู้ในหน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๔.๒ ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน ๔.๒.๑ ร้อยละของความมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบหรือแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐)	✓		ดำเนินการครบตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด
๔.๒.๒ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของบุคลากรในหน่วยงานลดลง (ร้อยละ ๑๐๐)		✓ (๐)	จำนวนเรื่องร้องเรียนทุจริตไม่ลดลง

หมายเหตุ ตารางที่ ๓ พิจารณาเปรียบเทียบจากคะแนนตามหน่วยวัดของแต่ละตัวชี้วัด เนื่องจากหน่วยงานมีน้ำหนักคะแนนที่ใช้ในการถ่วงน้ำหนักไม่เท่ากัน แตกต่างกันตามประเภทหน่วยงานและจำนวนตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมิน

จากตารางที่ ๓ พบว่า สำนักการโยธา สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด จำนวน ๔ ตัวชี้วัดหลัก จากตัวชี้วัดทั้งหมดจำนวน ๑๑ ตัวชี้วัดหลัก และในจำนวนตัวชี้วัดที่ไม่ได้คะแนนเต็ม มีตัวชี้วัดถึง ๓ ตัวชี้วัดหลัก ที่ได้คะแนนต่ำสุด ได้แก่ การจัดทำบการเงิน การดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) และจำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ นอกจากนั้น สำนักการโยธายังมีผลการสำรวจความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยผลการสำรวจอยู่ในอันดับที่ ๖๙ จาก ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ

เมื่อจำแนกตามมิติการประเมินผล สามารถสรุปผลการประเมินเป็นรายตัวชี้วัดโดยการเปรียบเทียบจากคะแนนตามหน่วยวัดของแต่ละตัวชี้วัด ได้ดังตารางที่ ๔ - ๗ ดังนี้



ตารางที่ ๔ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในมติที่ ๑

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
มติที่ ๑ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ					
๑. ร้อยละความสำเร็จของ แผนปฏิบัติราชการประจำปี ของหน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐)	๗	๑๐๐			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สนข. จตุจักร)		๙๔.๙๘๐		- ส่งแผนปฏิบัติราชการฯ ล่าช้า กว่ากำหนด - ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย และ บางตัวดำเนินการไม่ตรงกับ ตัวชี้วัดที่กำหนด
	๗/๗			๙๘.๕๒๐	

จากตารางที่ ๔ มติที่ ๑ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ พบว่า

ตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
ร้อยละ ๙๘.๕๒๐ โดย

หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่สามารถทำคะแนนได้เต็มมีจำนวน
๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ได้แก่ ๑) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ๒) สำนักงาน ก.ก.
๓) กองกลาง ๔) สำนักงานตรวจสอบภายใน ๕) สำนักผังเมือง ๖) สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล และ ๗)
สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตาม
หลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ที่กำหนดไว้

หน่วยงาน/ส่วนราชการที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๙๔.๙๘๐) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วน
ราชการฯ คือ สำนักงานเขตจตุจักร เนื่องจากส่งแผนปฏิบัติราชการฯ ล่าช้ากว่ากำหนด และผลการ
ดำเนินงานตามตัวชี้วัดไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย และบางตัวดำเนินการไม่ตรงกับตัวชี้วัดที่กำหนด โดย
จุดอ่อนของหน่วยงาน คือ การมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเพียงคนเดียว และหน่วยงานไม่มีการ
ติดตามงานอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ ๕ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในมติที่ ๒

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
มติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ					
๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จ ในการใช้จ่ายงบประมาณ ๒.๑.๑ ร้อยละของ ความสำเร็จของการก่อหนี้ ผูกพัน (ร้อยละ ๗)	๒๒	๗			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด ก่อหนี้ผูกพันล่าช้า 
	๑ (สนข. คลองเตย)		๔.๔๙๑		
	๗๗			๖.๖๗๒	

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ					
๒.๑.๒ ร้อยละของ ความสำเร็จของการเบิกจ่าย งบประมาณในภาพรวม (ร้อยละ ๗)	๖๔	๗			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ ที่กำหนด
	๑ (สำนักผังเมือง)		๓.๕๔๑		- โครงการส่วนใหญ่เป็น โครงการตามนโยบายของ ผู้บริหาร ซึ่งต้องขอรับ นโยบายก่อนการดำเนินการ - บางรายการการลงข้อมูลใน ระบบ MIS ในขั้นตอนการ จัดซื้อจัดจ้างไม่ถูกต้อง
	๗๗			๖.๗๗๔	
๒.๒ ร้อยละความสำเร็จของ การเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานด้วยระบบ Lean (ร้อยละ ๑๐๐)	๗๔	๑๐๐			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ ที่กำหนด
	๑ (สนข. ห่วงจร)		๖๖.๗๐๐		ดำเนินการตามตัวชี้วัดไม่ได้ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานอาจไม่ ทราบเกณฑ์ตัวชี้วัด
	๗๗			๙๙.๔๒๖	
๒.๓ คะแนนความสำเร็จใน การจัดทำงบการเงิน ๒.๓.๑ คะแนน ความสำเร็จของการจัดทำบ การเงินทันเวลาและถูกต้อง (๕ คะแนน)	๗๕	๕			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ ที่กำหนด
	๑ (สำนักการโยธา)		๓.๖๐๐		ส่งงบการเงินหลังเดือน พ.ย. จึงได้ ๐ คะแนน และ ดำเนินการแก้ไขงบการเงิน รวมทุกครั้ง จำนวน ๔๐ วัน รวมได้ ๓.๖๐๐ คะแนน
	๗๗			๔.๙๗๗	
	๗๖	๕			ส่งรายงานบัญชีมูลค่า ทรัพย์สินหลังเดือน พ.ย. จึงได้ ๐ คะแนน และนำ รายงานกลับไปแก้ไขรวมทุก ครั้งจำนวน ๒๒ วัน รวมได้ ๔ คะแนน
	๑ (สำนักการโยธา)		๔.๐๐๐		
๒.๓.๒ คะแนนความสำเร็จ ของการจัดทำรายงานบัญชี มูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๗ ทันเวลาและถูกต้อง (๕ คะแนน)	๗๗			๔.๙๘๗	



ตารางที่ ๕ (ต่อ)

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
๒.๔ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำระบบการบริหาร ความเสี่ยงและการควบคุม ภายใน (๑๐๐ คะแนน)	๒๐	๑๐๐			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สำนักงานระบายนํ้า)		๖๐		- ดำเนินการไม่ครบถ้วนตาม ขั้นตอนที่กำหนดไว้ใน หลักเกณฑ์ฯ - ไม่มีการถ่ายทอดความรู้ ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
	๗๗			๘๕.๐๙๑	

จากตารางที่ ๕ มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยตัวชี้วัด
ทั้งสิ้นจำนวน ๔ ตัวชี้วัดหลัก โดย

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการใช้จ่ายงบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่องหน้ผูกพัน พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ
ร้อยละ ๖.๖๗๒ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๒๒ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๔.๔๔๑) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/
ส่วนราชการฯ คือ สำนักงานเขตคลองเตย เนื่องจากการก่องหน้ผูกพันล่าช้า โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ บุคลากร
ขาดความเข้าใจในแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตัวชี้วัด ประกอบกับมีรายการที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณในช่วงเดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๕๘ หลายรายการ ทำให้ไม่สามารถก่องหน้ได้ทันภายใน
ปีงบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม

พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ร้อยละ ๖.๗๗๔ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็มมีจำนวน ๖๔ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๓.๕๔๑) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/
ส่วนราชการฯ คือ สำนักผังเมือง เนื่องจากโครงการส่วนใหญ่เป็นโครงการตามนโยบายของผู้บริหาร ซึ่ง
ต้องขอรับนโยบายจากผู้บริหารก่อนการดำเนินการ และบางรายการการลงข้อมูลในระบบ MIS ใน
ขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างเมื่อมีการก่องหน้ผูกพันแบบไม่เต็มวงเงินงบประมาณโดยไม่มีการปรับลดวงเงิน
การก่องหน้ในระบบลง และเมื่อมีการโอนเงินเข้างบกลาง จึงมีวงเงินคงเหลือติดงบ โดยจุดอ่อนของ
หน่วยงาน คือ การขาดความรู้ความเข้าใจในการรายงานข้อมูลต่าง ๆ ลงในระบบ MIS



ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยระบบ Lean มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ร้อยละ ๙๙.๔๒๖ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๗๔ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๖๖.๗๐๐) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการ คือ สำนักงานเขตทุ่งครุ เนื่องจากการดำเนินการตามตัวชี้วัดไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงาน อาจไม่ทราบเกณฑ์ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ คะแนนความสำเร็จในการจัดทางการเงิน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓.๑ คะแนนความสำเร็จของการจัดทางการเงินทันเวลา และถูกต้อง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๙๗๗ คะแนน โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็มมีจำนวน ๗๕ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (๓.๖๐๐ คะแนน) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ได้แก่ สำนักงานโยธา เนื่องจากส่งงบการเงินหลังเดือนพฤศจิกายน จึงได้ ๐ คะแนน และดำเนินการแก้ไขงบการเงินรวมทุกครั้ง จำนวน ๔๐ วัน โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ พบข้อผิดพลาดของทรัพย์สินในระบบ MIS ทำให้การจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินของหน่วยงานล่าช้า และหน่วยงานมอบหมายผู้ที่ไม่มีความรู้ด้านบัญชีมาปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓.๒ คะแนนความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สิน ประจำปี ๒๕๕๗ ทันเวลา และถูกต้อง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๙๘๗ คะแนน โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็มมีจำนวน ๗๖ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (๔ คะแนน) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ได้แก่ สำนักงานโยธา ส่งรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินหลังเดือนพฤศจิกายน จึงได้ ๐ คะแนน และนำรายงานกลับไปแก้ไขรวมทุกครั้งจำนวน ๒๒ วัน รวมได้ ๔ คะแนน โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ พบข้อผิดพลาดของทรัพย์สินในระบบ MIS ทำให้การจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินของหน่วยงานล่าช้า และเจ้าหน้าที่บัญชี และเจ้าหน้าที่พัสดุมีการประสานงานในการทำงานน้อย

ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ระดับความสำเร็จของการจัดระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๘๕.๐๙๑ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๒๐ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (๖๐ คะแนน) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักงานระบายน้ำ เนื่องจากการไม่ครบถ้วนตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ มีการปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารความเสี่ยง และไม่มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรอื่น



ตารางที่ ๖ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในมิติที่ ๓

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ (๕ คะแนน)	๖๑	๕			ดำเนินการครบตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สนข. ลาดพร้าว)		๔.๗๐๐		- จัดส่งรูปภาพประกอบ การดำเนินการแก้ไข ก่อน-หลัง หรือหลักฐาน อื่น ๆ ไม่ครบถ้วนตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด (๔ เดือน ได้แก่ ต.ค. และ พ.ย. ๒๕๕๗ และ เม.ย. และ ก.ย. ๒๕๕๘ - เดือน พ.ย. ๒๕๕๗ ส่ง รายงานตัวชี้วัดประจำ เดือนเกินกำหนด
	๗๗			๔.๙๗๓	
๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินโครงการ ให้บริการที่ดีที่สุด (Best Servicer) (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๘	๑๐๐			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สำนักการโยธา)		๖๙.๐๐๐		ตัวชี้วัดไม่บรรลุ ๑ ตัวชี้วัด และไม่มี หลักฐานแสดงการ ดำเนินการตามตัวชี้วัด จำนวน ๑ ตัวชี้วัด
	๗๗			๙๘.๑๖๐	
๓.๓ ระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ (๕ คะแนน)	๑ (สนข. พระโขนง)	๔.๙๕๗			เป็นไปตามการสำรวจ ของมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช
	๑ (สำนักการจราจร และขนส่ง)		๓.๘๑๓		เป็นไปตามการสำรวจ ของมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช
	๗๗			๔.๒๙๓	
๓.๔ ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการพัฒนา สภาพแวดล้อมในการทำงาน (๑๐๐ คะแนน)	๗๔	๑๐๐			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สำนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย)		๘๒		ระบบการจัดเอกสาร ต้องปรับปรุง เช่น แฟ้มไม่มีดัชนี ไม่มีเลข กำกับแต่ละเรื่อง และ ไม่มีชื่อผู้รับผิดชอบ
	๗๗			๙๙.๖๑๐	



ตารางที่ ๖ (ต่อ)

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
๓.๕ ร้อยละของคุณภาพการ บริการของสำนักงานเขต (ร้อยละ ๑๐๐)	๑ (สนข. วังทองหลาง)	๙๘.๑๒๒			สามารถดำเนินการ ตามเกณฑ์การตรวจ ประเมินฯ อยู่ในระดับ ดีเยี่ยมทุกฝ่าย
	๑ (สนข. ดินแดง)		๘๕.๙๓๓		ผลการจัดระดับ คุณภาพมาตรฐานการ ให้บริการของบางฝ่ายมี ระดับต่ำกว่าระดับ คุณภาพหลักเกณฑ์ การให้คะแนน
	๕๐			๙๓.๙๙๗	

จากตารางที่ ๖ มิติที่ ๓ ด้านคุณภาพการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดทั้งสิ้นจำนวน ๕ ตัวชี้วัด โดย

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙.๙๗๓ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๖๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (๔.๗๐๐ คะแนน) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักงานเขตลาดพร้าว เนื่องจากหน่วยงานจัดส่งรูปภาพประกอบการดำเนินการแก้ไขก่อน-หลัง หรือ หลักฐานอื่น ๆ ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนด จำนวน ๔ เดือน ได้แก่ ตุลาคม ๒๕๕๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เมษายน ๒๕๕๘ และกันยายน ๒๕๕๘ และเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๗ ส่งรายงานตัวชี้วัดประจำเดือนเกินกำหนด โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ เจ้าหน้าที่ไม่รอบคอบเท่าที่ควร

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๘.๑๖๐ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๖๘ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๖๙) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักงานโยธา เนื่องจากตัวชี้วัดไม่บรรลุ ๑ ตัวชี้วัด และไม่มีหลักฐานแสดงการดำเนินการตามตัวชี้วัด จำนวน ๑ ตัวชี้วัด โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการดำเนินการตามตัวชี้วัด และไม่มีนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จึงไม่มีผู้รับผิดชอบหลักในการติดตามประสานงาน



ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจโดยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยของสำนักงานเขต เท่ากับ ๔.๒๙๓ โดยหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนความพึงพอใจได้สูงสุด คือ สำนักงานเขตพระโขนง เท่ากับ ๔.๙๕๗

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด คือ สำนักงานการจราจรและขนส่ง เท่ากับ ๓.๘๑๓

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๙.๖๑๐ คะแนน โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๗๔ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้ครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (๘๒ คะแนน) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากระบบการจัดเอกสารยังต้องปรับปรุง เช่น แฟ้มเอกสารไม่มีดัชนี ไม่มีเลขกำกับแต่ละเรื่อง และไม่มีชื่อผู้รับผิดชอบ โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ หน่วยงานขาดการให้ความรู้และการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๕ ร้อยละของคุณภาพการบริการของสำนักงานเขต ค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ ๙๓.๙๙๗ โดยสำนักงานเขตที่สามารถทำคะแนนได้มากที่สุด คือ สำนักงานเขตวังทองหลาง (ร้อยละ ๙๘.๑๒๒) เนื่องจากสามารถดำเนินการตามเกณฑ์การตรวจประเมินฯ อยู่ในระดับดีเยี่ยมทุกฝ่าย ส่วนสำนักงานเขตที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ สำนักงานเขตดินแดง เนื่องจากผลการจัดระดับคุณภาพมาตรฐานการให้บริการของบางฝ่ายมีระดับต่ำกว่าระดับคุณภาพที่หลักเกณฑ์การให้คะแนน (ร้อยละ ๘๕.๙๓๓) โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ สภาพพื้นที่เก่า และคับแคบ การจัดเอกสารไม่เป็นระบบระเบียบ การมอบหมายงานไม่ชัดเจน

ตารางที่ ๗ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในมิติที่ ๔

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวน หน่วยงาน/ส่วน ราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
มิติที่ ๔ ด้านการพัฒนางานองค์กร					
๔.๑ ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการจัดการ ความรู้ในหน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐)	๗๓	๑๐๐			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	๑ (สนข. จตุจักร)		๒๕		ดำเนินการไม่ได้ตาม หลักเกณฑ์ ฯ ได้แก่ ไม่มี การจัดหมวดหมู่เอกสาร จัดทำองค์ความรู้ไม่ครบ ตามหลักเกณฑ์ฯ และมี กิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ไม่ครบตาม หลักเกณฑ์ฯ
	๗๗			๙๗.๙๗๔	

ตารางที่ ๗ (ต่อ)

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวน หน่วยงาน/ส่วน ราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
มิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร					
๔.๒ ร้อยละความสำเร็จของ การแก้ไขเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตประพฤติดิ ชอบของบุคลากรในหน่วยงาน	๗๗	๑๐๐			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด
๔.๒.๑ ร้อยละของควมมี ประสิทธิภาพในการตรวจสอบ หรือแก้ไขเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตประพฤติดิ ชอบของบุคลากรในหน่วยงาน (ร้อยละ ๑๐๐)					
๔.๒.๒ ร้อยละของจำนวน เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการ ทุจริตประพฤติดิชอบของ บุคลากรในหน่วยงานลดลง (คะแนนเต็ม ๑๐๐)					
	๔๓	๑๐๐			ดำเนินการครบตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด
	๗ (สนย. คลองสาน บางกอกน้อย บางคอแหลม ป้อมปราบฯ ภาษีเจริญ และ วังทองหลาง)		๐		มีเรื่องร้องเรียนฯ ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงส่งผลให้เรื่อง ร้องเรียนไม่ลดลง
	๗๗			๘๕.๕๓๘	

จากตารางที่ ๗ มิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้งสิ้นจำนวน ๒ ตัวชี้วัดหลัก โดย

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการความรู้ในหน่วยงาน มี

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ ๙๗.๙๗๔ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๗๓ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ
ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้ครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ
สำนักงานเขตจตุจักร (ร้อยละ ๒๕) เนื่องจากไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ได้ครบถ้วน ได้แก่
ไม่มีการจัดทำหมวดหมู่เอกสาร จัดทำองค์ความรู้ไม่ครบตามหลักเกณฑ์ฯ และมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ไม่ครบตามหลักเกณฑ์ฯ โดยจุดอ่อนที่พบ คือ หน่วยงานไม่ได้มีการติดตามความก้าวหน้าในการ
ดำเนินการและมอบหมายหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างชัดเจน



๔.๒ ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติดมิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน ประกอบด้วย

๔.๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการตรวจสอบหรือแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติดมิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า ทุกหน่วยงานสามารถทำคะแนนได้เต็ม

๔.๒.๒ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติดมิชอบของบุคลากรในหน่วยงานลดลง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ ๘๕.๕๓๘ โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๔๓ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้ครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (๐ คะแนน) มีจำนวน ๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ ๑) สำนักงานโยธา ๒) สำนักงานเขตคลองสาน ๓) สำนักงานเขตบางกอกน้อย ๔) สำนักงานเขตบางคอแหลม ๕) สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ๖) สำนักงานเขตภาษีเจริญ และ ๗) สำนักงานเขตวังทองหลาง เนื่องจากหน่วยงานดังกล่าว มีเรื่องร้องเรียนฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงส่งผลให้เรื่องร้องเรียนไม่ลดลง

(รายละเอียดผลคะแนนจำแนกตามตัวชี้วัดของทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ปรากฏตามภาคผนวก ก)

จากผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปี หากจะวิเคราะห์สาเหตุของผลคะแนนการประเมินฯ นั้น จะพบว่า หน่วยงานมีคะแนนผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีมากทั้งหมด (๔.๐๐๐ - ๔.๙๙๙) โดยการดำเนินการที่ส่งผลให้ผลการประเมินแตกต่างกันนั้น ขึ้นอยู่กับความถูกต้องครบถ้วนในการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคะแนนบ่งชี้ความแตกต่างของผลการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้มาก มี ๓ ตัวชี้วัด คือ ความสำเร็จในการใช้จ่ายงบประมาณ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน และระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยหน่วยงานใดที่ได้คะแนนในตัวชี้วัดดังกล่าวมาก ก็จะมีผลการประเมินอยู่ในอันดับที่สูงด้วย อย่างไรก็ตาม สามารถจัดกลุ่มของผลคะแนนการประเมินฯ โดยการแบ่งช่วงของคะแนนระหว่าง ๔.๐๐๐ - ๔.๙๙๙ ได้ ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลคะแนนอยู่ระหว่าง ๔.๖๖๗ - ๔.๙๙๙ (กลุ่มสูงใกล้เคียงคะแนนเต็ม) ซึ่งมีจำนวน ๖๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ได้แก่



ตารางที่ ๘ แสดงหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่มีผลคะแนนอยู่ระหว่าง ๔.๖๖๗ - ๔.๙๙๙
(เรียงลำดับตามคะแนนจากมากไปหาน้อย)

อันดับ ที่	หน่วยงาน	คะแนน	ระดับคะแนน	อันดับที่ (เทียบกับ หน่วยงานอื่น)	หมายเหตุ
๑	สำนักงานปกครองและทะเบียน	๔.๙๕๘	ดีมาก	๑	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๒	สำนักงาน ก.ก.	๔.๙๕๗	ดีมาก	๒	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๓	สำนักงานกฎหมายและคดี	๔.๙๕๓	ดีมาก	๓	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๔	กองการเจ้าหน้าที่	๔.๙๕๑	ดีมาก	๔	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๕	สำนักอนามัย	๔.๙๕๐	ดีมาก	๕	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๖	สถาบันพัฒนาข้าราชการ กทม.	๔.๙๔๕	ดีมาก	๖	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๗	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กทม.	๔.๙๔๓	ดีมาก	๗	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๘	กองงานผู้ตรวจราชการ	๔.๙๓๗	ดีมาก	๘	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๙	สำนักงานเลขานุการสภา กทม.	๔.๙๓๔	ดีมาก	๙	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๑๐	กองกลาง	๔.๙๓๐	ดีมาก	๑๐	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๑๑	สำนักพัฒนาสังคม	๔.๙๒๙	ดีมาก	๑๑	
๑๒	สนช. พระโขนง	๔.๙๒๐	ดีมาก	๑๒	
๑๓	สำนักการแพทย์	๔.๙๑๓	ดีมาก	๑๓	
๑๔	สำนักการคลัง	๔.๙๐๐	ดีมาก	๑๔	
๑๕	สนช. จอมทอง	๔.๘๘๓	ดีมาก	๑๕	
๑๖	สนช. บางขุนเทียน	๔.๘๗๘	ดีมาก	๑๖	
๑๗	สนช. สาทร	๔.๘๖๖	ดีมาก	๑๗	
๑๘	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๔.๘๖๓	ดีมาก	๑๘	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๑๙	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	๔.๘๖๑	ดีมาก	๑๙	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๒๐	สนช. บางแค	๔.๘๕๕	ดีมาก	๒๐	
๒๑	กองการต่างประเทศ	๔.๘๓๗	ดีมาก	๒๑	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๒๒	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	๔.๘๒๑	ดีมาก	๒๒	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒



ตารางที่ ๘ (ต่อ)

อันดับ ที่	หน่วยงาน	คะแนน	ระดับคะแนน	อันดับที่ (เพื่อเปรียบเทียบ หน่วยงาน)	หมายเหตุ
๒๓	กองประชาสัมพันธ์	๔.๘๑๖	ดีมาก	๒๓	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๒๔	สนช. วังทองหลาง	๔.๘๑๓	ดีมาก	๒๔	
๒๕	สนช. หนองแขม	๔.๘๑๐	ดีมาก	๒๕	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๒๖	สำนักสิ่งแวดลอม	๔.๘๐๙	ดีมาก	๒๖	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๒๗	สนช. บางกะปิ	๔.๘๐๗	ดีมาก	๒๗	
๒๘	สนช. บางบอน	๔.๗๘๘	ดีมาก	๒๘	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๒๙	สนช. บางกอกใหญ่	๔.๗๘๖	ดีมาก	๒๙	
๓๐	สำนักการศึกษา	๔.๗๘๓	ดีมาก	๓๐	
๓๑	สนช. สะพานสูง	๔.๗๘๒	ดีมาก	๓๑	
๓๒	สนช. หลักสี่	๔.๗๘๑	ดีมาก	๓๒	
๓๓	สนช. คันนายาว	๔.๗๗๗	ดีมาก	๓๓	
๓๔	สนช. ราษฎร์บูรณะ	๔.๗๗๕	ดีมาก	๓๔	
๓๕	สำนักผังเมือง	๔.๗๗๕	ดีมาก	๓๕	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๓๖	สนช. สวนหลวง	๔.๗๗๔	ดีมาก	๓๕	
๓๗	สนช. ดลิ่งชัน	๔.๗๖๓	ดีมาก	๓๖	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๓๘	สนช. บางเขน	๔.๗๖๐	ดีมาก	๓๗	
๓๙	สนช. ดุสิต	๔.๗๕๘	ดีมาก	๓๘	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๔๐	สนช. ทุ่งครุ	๔.๗๕๖	ดีมาก	๓๙	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๔๑	สนช. มีนบุรี	๔.๗๕๒	ดีมาก	๔๐	
๔๒	สนช. ธนบุรี	๔.๗๕๒	ดีมาก	๔๐	
๔๓	สนช. พระนคร	๔.๗๕๑	ดีมาก	๔๑	
๔๔	สนช. บางรัก	๔.๗๔๔	ดีมาก	๔๒	
๔๕	สำนักเทคนิค	๔.๗๔๓	ดีมาก	๔๓	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๔๖	สนช. หนองจอก	๔.๗๔๐	ดีมาก	๔๔	



ตารางที่ ๘ (ต่อ)

อันดับ ที่	หน่วยงาน	คะแนน	ระดับคะแนน	อันดับ (เทียบกับคะแนน หน่วยงานอื่น)	หมายเหตุ
๔๗	สนช. ประเวศ	๔.๗๓๗	ดีมาก	๔๕	
๔๘	สนช. สัมพันธ์วงศ์	๔.๗๓๗	ดีมาก	๔๕	
๔๙	สนช. ทวีวัฒนา	๔.๗๓๓	ดีมาก	๔๖	
๕๐	สนช. คลองสามวา	๔.๗๓๑	ดีมาก	๔๗	
๕๑	สนช. ดอนเมือง	๔.๗๓๑	ดีมาก	๔๗	
๕๒	สนช. ดินแดง	๔.๗๓๑	ดีมาก	๔๗	
๕๓	สนช. บึงกุ่ม	๔.๗๒๘	ดีมาก	๔๘	
๕๔	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔.๗๑๙	ดีมาก	๔๙	
๕๕	สนช. วัฒนา	๔.๗๑๘	ดีมาก	๕๐	
๕๖	สนช. บางพลัด	๔.๗๑๗	ดีมาก	๕๑	
๕๗	สนช. ยานนาวา	๔.๗๑๑	ดีมาก	๕๒	
๕๘	สนช. บางซื่อ	๔.๗๑๐	ดีมาก	๕๓	
๕๙	สนช. ป้อมปราบฯ	๔.๗๐๙	ดีมาก	๕๔	
๖๐	สนช. ปทุมวัน	๔.๗๐๕	ดีมาก	๕๕	
๖๑	สนช. ราชเทวี	๔.๗๐๓	ดีมาก	๕๖	
๖๒	สนช. ห้วยขวาง	๔.๗๐๑	ดีมาก	๕๗	
๖๓	สนช. บางนา	๔.๖๙๘	ดีมาก	๕๘	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๖๔	สนช. ลาดกระบัง	๔.๖๙๑	ดีมาก	๕๙	
๖๕	สนช. สายไหม	๔.๖๗๙	ดีมาก	๖๐	
๖๖	สำนักการจราจรและขนส่ง	๔.๖๗๔	ดีมาก	๖๑	
๖๗	สนช. คลองสาน	๔.๖๖๘	ดีมาก	๖๒	



๒) กลุ่มหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่มีผลคะแนนอยู่ระหว่าง ๔.๓๓๔ - ๔.๖๖๖ (กลุ่มคะแนนปานกลาง) ซึ่งมีจำนวน ๙ หน่วยงาน/ส่วนราชการ ได้แก่

ตารางที่ ๙ แสดงหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่มีผลคะแนนอยู่ระหว่าง ๔.๓๓๔ - ๔.๖๖๖ (เรียงลำดับตามคะแนนจากมากไปหาน้อย)

อันดับ ที่	หน่วยงาน	คะแนน	ระดับคะแนน	อันดับที่ (เทียบกับทั้ง ๗๗ หน่วยงาน)	หมายเหตุ
๑	สนช. ลาดพร้าว	๔.๖๕๙	ดีมาก	๖๓	
๖	สนช. คลองเตย	๔.๖๕๒	ดีมาก	๖๔	
๓	สนช. พญาไท	๔.๖๔๕	ดีมาก	๖๕	
๔	สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร	๔.๖๔๒	ดีมาก	๖๖	ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒
๕	สนช. ภาษีเจริญ	๔.๖๒๒	ดีมาก	๖๗	
๖	สนช. บางคอแหลม	๔.๖๑๖	ดีมาก	๖๘	
๗	สำนักงานการระบายน้ำ	๔.๕๙๙	ดีมาก	๖๙	
๘	สนช. บางกอกน้อย	๔.๕๔๖	ดีมาก	๗๐	
๙	สนช. จตุจักร	๔.๕๒๒	ดีมาก	๗๑	

๓) กลุ่มหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่มีผลคะแนนอยู่ระหว่าง ๔.๐๐๐ - ๔.๓๓๓ (กลุ่มคะแนนต่ำใกล้เคียงระดับปานกลาง) ซึ่งมีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการ ได้แก่

ตารางที่ ๑๐ แสดงหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่มีผลคะแนนอยู่ระหว่าง ๔.๐๐๐ - ๔.๓๓๓ (เรียงลำดับตามคะแนนจากมากไปหาน้อย)

อันดับ ที่	หน่วยงาน	คะแนน	ระดับคะแนน	อันดับที่ (เทียบกับทั้ง ๗๗ หน่วยงาน)	หมายเหตุ
๑	สำนักงานโยธา	๔.๓๖๑	ดีมาก	๗๒	

จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ประเมินได้พบจุดอ่อนและจุดแข็งที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ซึ่งสามารถสรุปจุดอ่อนและจุดแข็ง และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ ๑๑



ตารางที่ ๑๑ สรุปจุดอ่อน จุดแข็งของหน่วยงานในภาพรวมที่ส่งผลให้การปฏิบัติราชการตาม
คำรับรองฯ บรรลุผลสำเร็จ หรือไม่บรรลุผลสำเร็จ และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

จุดอ่อน	จุดแข็ง	ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา
๑) การบริหารจัดการภายใน หน่วยงานไม่ดี ไม่มีการแบ่งงานกัน เช่น งาน ๆ หนึ่งมักมีผู้รับผิดชอบ เพียงคนเดียวทำให้ต้องรับภาระ หนัก และทำให้งานไม่ประสบ ความสำเร็จ นอกจากนั้นหน่วยงาน ยังขาดการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง	๑) ผู้บริหารของหน่วยงานให้ ความสำคัญต่อการประเมินผล การปฏิบัติราชการระดับ หน่วยงานมีการมอบหมายงาน และการติดตามงานอย่าง สม่ำเสมอ	- ควรมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน และไม่ควรให้ผู้รับผิดชอบเพียง คนเดียวควรร่วมมือกันปฏิบัติงาน - ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เกี่ยวกับการประเมินผลฯ ทำให้ เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงานเห็น ความสำคัญและร่วมมือการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จให้ได้
๒) ขาดการประสานงานกับ หน่วยงานผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดในการ ประเมินผลต่างๆ	๒) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมี ความใส่ใจ สนใจ และให้ ความสำคัญ ประสานงานและ สอบถามข้อสงสัยกับหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดอยู่เสมอ	- เมื่อปัญหาหรือข้อสงสัยใดๆ ควร สอบถามหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัดทันที - ควรสอบถามหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด หรือสอบถามผู้ ปฏิบัติในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูล เพื่อเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิด ความชำนาญต่อไป - ควรศึกษาหลักเกณฑ์ให้เข้าใจเมื่อ สงสัยสิ่งใดให้สอบถามหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ซึ่งจะมี เจ้าหน้าที่รับผิดชอบให้คำปรึกษา เป็นรายหน่วยงานอยู่แล้ว - ติดตามหนังสือชี้แจงรายละเอียด เพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินการตาม ตัวชี้วัดต่างๆ หรือมติการประชุม คณะกรรมการฯ ที่เกี่ยวข้องต่างๆ ให้ดีเพื่อมิให้การดำเนินการถูกต้อง
๓) ขาดความรู้ความเข้าใจใน หลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ใน ตัวชี้วัดต่างๆ และไม่ใส่ใจที่จะศึกษา หรือสอบถามหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัดให้เข้าใจเพิ่มมากขึ้น	๓) มีความเข้าใจในหลักเกณฑ์ การประเมินผลฯ เป็นอย่างดี	
๔) ขาดความละเอียดรอบคอบใน การจัดทำเอกสารประกอบการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๔) การจัดทำ/จัดเก็บเอกสาร ประกอบการประเมินมีความ เรียบร้อย เป็นระเบียบ ครบถ้วน และตรงประเด็น ตามที่ต้องการประเมิน	
	๕) สามารถดำเนินการตาม กำหนดการได้ภายในเวลาหรือ ก่อนกำหนดเวลา ส่งผลให้มี โอกาสในการปรับปรุงแก้ไข ข้อผิดพลาดต่างๆ ได้ทันเวลา	ควรเตรียมแผนบริหารความเสี่ยงไว้ ล่วงหน้า หรือเมื่อไม่สามารถ ควบคุมได้จริงๆ ควรนำปัญหาแจ้ง หน่วยงานผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดทันที เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาร่วมกัน

๒. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ฝ่ายเลขานุการได้สรุปปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการแก้ไขจำแนกเป็นรายตัวชี้วัด รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อการพัฒนากรุงเทพมหานครจากประธานคณะทำงานทั้ง ๖ คณะ ดังนี้

ตารางที่ ๑๒ สรุปปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

■ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะจำแนกตามตัวชี้วัด

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะจากหน่วยงาน และคณะทำงานฯ
มิติที่ ๑	
ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน	
๑. ระบบ Daily Plans และ e – planning มีปัญหาเข้าระบบไม่ได้ บางครั้งรายงานแล้วข้อมูลหาย และระบบไม่อัปเดตข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน	- ควรปรับปรุงระบบให้สมบูรณ์มากขึ้น เช่น การพัฒนาระบบให้เสถียรมากขึ้น การปรับปรุงช่องข้อมูลให้สามารถระบุข้อความได้มากขึ้น และมีการเชื่อมโยงข้อมูลให้หน่วยงานสามารถนำข้อมูลจากระบบมาใช้งานได้ เช่น สามารถแปลงข้อมูลใน Daily Plans เป็นไฟล์ word หรือ excel ได้
๒. แผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานไม่เหมาะสม เช่น - แผนปฏิบัติราชการจำแนกออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ งานตามยุทธศาสตร์ และงานประจำ ทำให้หน่วยรับผิดชอบไม่สามารถมองภาพรวมของยุทธศาสตร์ได้ เป็นแต่เพียงการจัดกลุ่มโครงการทำให้หน่วยงานมีภาระโดยเฉพาะด้านเอกสาร - แผนปฏิบัติราชการประจำปีมีลักษณะเป็นงานประจำ - การกำหนดตัวชี้วัดที่มีลักษณะเป็นผลผลิตมากกว่าผลลัพธ์	๒.๑ ทุกหน่วยงานทั้งในระดับสำนักและสำนักงานเขต ต้องกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของตนเอง โดยกำหนดเป้าประสงค์และเป้าหมายให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับกรุงเทพมหานคร ซึ่งในแต่ละปีหน่วยงานก็จะนำแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานมาถ่ายทอดเป็นแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานด้วยการกำหนดแผนงาน/โครงการตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่สามารถบรรลุตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ซึ่งการดำเนินการเช่นนี้จะทำให้ตัวชี้วัดมีจำนวนลดลง เน้นแต่ตัวชี้วัดในเชิงยุทธศาสตร์ ลดตัวชี้วัดที่เป็นงานประจำลง ๒.๓ กรุงเทพมหานครควรนำระบบ Digital มาใช้ในการวางแผนในทุกระดับ เช่น การนำระบบ GIS เข้ามาช่วยในการจำแนกพื้นที่ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับหน่วยงาน เป็นต้น ๒.๔ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลในฐานะหน่วยงานกลางในการจัดทำแผนประเภทต่าง ๆ ควรเป็นพี่เลี้ยงให้ถึงปรึกษาแก่หน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานสามารถจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะจากหน่วยงาน และคณะทำงานฯ
- กำหนดตัวชี้วัดไม่ท้าทาย สามารถดำเนินการได้แน่นอน - ไม่มีการเพิ่มค่าเป้าหมายที่ท้าทายมากขึ้น - การกำหนดตัวชี้วัดบูรณาการไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร และความต้องการของประชาชน - นอกจากนั้นการกำหนดยังไม่คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละพื้นที่เขต - การกำหนดตัวชี้วัดกำหนดตามขั้นตอนการดำเนินงานหรือตามขั้นตอนการเบิกจ่าย ทำให้มีตัวชี้วัดจำนวนมาก เป็นภาระแก่หน่วยงาน - การกำหนดตัวชี้วัดกระจัดกระจาย ไม่เป็นเอกภาพ มีความซ้ำซ้อน - การกำหนดตัวชี้วัดไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด เช่น วัดความยาว แต่กำหนดตัวชี้วัดเป็นร้อยละ เป็นต้น	๒.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานในงานประจำที่มีกฎหมาย/ระเบียบกำหนดมาตรฐานงานไว้ชัดเจน ควรต้องมีการนำ พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานเพื่อกำหนดค่าเป้าหมายในการประเมินงานนั้น ๆ ด้วย อย่างไรก็ตาม ควรมีการพิจารณามาตรฐานงานขั้นต่ำของงานให้แตกต่างกันตามลักษณะของพื้นที่ด้วย
	๒.๖ ก่อนเริ่มประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละปี ต้องมีการประชุม/ workshop /ทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ เพื่อร่วมกันพิจารณาคำรับรองฯ/ยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด/โครงการที่หน่วยงานมุ่งเน้นดำเนินการในปีงบประมาณนั้นๆ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นประธานคณะทำงานตรวจติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี จำนวน ๖ คณะ เข้าร่วมพิจารณาด้วย
	๒.๗ การกำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต้องมีข้อมูลรองรับในแต่ละประเด็น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือมุ่งไปสู่ทิศทางที่ต้องการอย่างแท้จริง และควรวิเคราะห์เพื่อหาลักษณะเด่นของประชาชนในพื้นที่เขต เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ในกรณีของสำนักงานเขตควรคำนึงถึงเอกลักษณ์เชิงพื้นที่ให้มากที่สุด และปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสิ่งใหม่ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้น
	๒.๘ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลผู้มีส่วนที่ตรวจสอบตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการประจำปี ควรตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดของหน่วยงานให้รัดกุม
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของมติที่ ๑	
๑. การดำเนินการบางโครงการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ โดยหน่วยงานอ้างว่าเพราะไม่ได้งบประมาณนั้น ไม่ควรนำมาเป็นเหตุผลในการชี้แจง เนื่องจากงานบางอย่างหากไม่ได้รับงบประมาณก็สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้เหมาะสมได้ เช่น การสัมมนา อาจใช้สถานที่ของทางราชการ หรือรถของทางราชการมาใช้รับส่งผู้เข้าร่วมสัมมนา แทนการใช้โรงแรม หรือรถรับจ้าง	
๒. การดำเนินโครงการส่วนใหญ่ไม่แล้วเสร็จภายในปีเดียว จึงต้องกำหนดขั้นตอนการดำเนินการให้ชัดเจนว่าจะใช้ระยะเวลาในการดำเนินการกี่ปี และความสำเร็จของโครงการในแต่ละปีคืออะไร รวมทั้งเมื่อมี ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการ เช่น หาตัวผู้รับจ้างไม่ได้ เนื่องจากไม่มีผู้เข้าร่วมประกวด	



ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะจากหน่วยงาน และคณะทำงานฯ
ราคา (เกิดจากปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้) หน่วยงานต้องรับชี้แจงทันทีที่มีปัญหา และชี้แจงเหตุผลให้ชัดเจนว่าเกิดจากความผิดพลาดตรงไหน	
๓. การดำเนินโครงการของสำนักต่างๆ ยังไม่มีความเชื่อมโยงกัน ควรปรับปรุงใหม่ให้เชื่อมโยงกันแบบ package เช่น สำนักการโยธา สำนักสิ่งแวดล้อม สำนักการระบายน้ำ และประเมินว่าในการดำเนินโครงการต่างๆ ที่ต้องทำร่วมกันมีปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง	
มติที่ ๒	
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการใช้จ่ายงบประมาณ	
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน และ	
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	
๑. ขั้นตอน e - Auction มี	๑.๑ หน่วยงานควรเริ่มดำเนินการก่อหนี้ผูกพันตั้งแต่ไตรมาสแรก
ขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการมาก ส่งผลให้ ก่อหนี้ผูกพันล่าช้า	๑.๒ ควรมีการจัดทำแผนการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ และการติดตามเร่งรัดอย่างสม่ำเสมอ
๒. บางโครงการไม่มีผู้รับเหมา มาประมูล จึงทำให้ไม่สามารถ ดำเนินการได้	- สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครต้องรวบรวมพิจารณากรณี โครงการประเภทใดที่มักหาผู้รับเหมาดำเนินการไม่ได้ และ กำหนดเป็นเงื่อนไขให้หน่วยงานสามารถหาผู้รับจ้างโดยใช้วิธีการอื่น ๆ ได้
๓. ข้อบัญญัติที่ออกมาพิมพ์ผิด ทำให้หน่วยงานต้องไปแก้ไข รายละเอียดโครงการ และ จัดทำงบประมาณใหม่ ส่งผล การก่อหนี้ล่าช้า	- ควรตรวจสอบข้อบัญญัติอย่างละเอียดก่อนจัดพิมพ์
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของตัวชี้วัดที่ ๒.๑	
- การวิเคราะห์งบประมาณให้หน่วยงาน สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครควรออกไปสำรวจสถานที่จริงเพื่อประกอบการพิจารณา โดยอาจจะต้องไปสำรวจหลายรอบ เช่น รอบก่อนของงบประมาณ และรอบก่อนขออนุมัติจัดสรร	
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยระบบ Lean	
๑. ผู้ปฏิบัติงานมีความเคยชินกับ ขั้นตอนเดิม ๆ และไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน Lean ที่กำหนด ขึ้นใหม่	๑.๑ ต้องมีการสื่อสารภายในองค์กร และผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ปรับเปลี่ยนไป
	๑.๒ กำหนดกระบวนการตรวจสอบให้มีการดำเนินการตามที่มีกฎ ระเบียบกระบวนการทำงาน
	๒.๒ เพิ่มการประชาสัมพันธ์แก่ผู้รับบริการให้มากขึ้น



ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะจากหน่วยงาน และคณะทำงานฯ
๒. ความไม่พร้อมของสถานที่ บุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือ ฯลฯ ส่งผลให้การดำเนินการตาม Lean ไม่เป็นไปตามเวลาที่กำหนด	๒.๑ พิจารณาแนวทางการป้องกันปัญหาที่พบจากความไม่พร้อมต่าง ๆ โดยใช้หลักการการบริหารความเสี่ยงเข้ามาช่วย เช่น กระบวนการที่มีการรอคิวงาน ๆ เช่น การทำบัตรประจำตัวประชาชน อาจแยกช่องบริการตามประเภทการทำบัตร เช่น บัตรใหม่ บัตรหาย ฯลฯ
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของตัวชี้วัดที่ ๒.๒	
๑. หน่วยงานไหนที่ดำเนินการได้ดีจนสามารถเป็น best practice แล้ว สมควรเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเหมือน ๆ กัน นำไปปรับใช้ด้วย	
๒. การลดระยะเวลาและขั้นตอนการทำงานลง ควรมีการตรวจสอบว่าขัดต่อข้อกำหนดระเบียบข้อบังคับหรือไม่ และจะมีผลต่อเจ้าหน้าที่หรือไม่	
๓. ควรนำเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยระบบ Lean เป็นตัวชี้วัดบูรณาการเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง	
๔. กระบวนการใดที่ผ่านการทำ Lean แล้ว ทุกกระบวนการควรดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน และอาจพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป	
๕. ควรดำเนินการตามแนวคิด Lean อย่างต่อเนื่องแม้ว่าจะไม่ได้นำมาเป็นตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลแล้ว เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยควรนำระบบ Lean ไปพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพกับทุกกระบวนการ ไม่จำเป็นต้องเป็นกระบวนการที่อยู่ในคู่มือการปฏิบัติงานเท่านั้น โดยอาจนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น Internet และ Smartphone เข้ามาช่วยลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน หรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์และความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบกับรัฐบาลได้ออก พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งให้หน่วยงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อันเป็นการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ จึงจำเป็นที่ข้าราชการต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนและไม่มีความผิดตาม พ.ร.บ. ดังกล่าว	
๖. กระบวนการที่นำมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยระบบ Lean แล้ว หน่วยงานต้องนำกระบวนการดังกล่าวมาปรับในคู่มือการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและถือปฏิบัติต่อไป	
ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ คะแนนความสำเร็จในการจัดทางการเงิน	
ตัวชี้วัดที่ ๒.๓.๑ คะแนนความสำเร็จของการจัดทางการเงินทันเวลาและถูกต้อง และ	
ตัวชี้วัดที่ ๒.๓.๒ คะแนนความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สิน	
ประจำปี ๒๕๕๗ ทันเวลาและถูกต้อง	
๑. เจ้าหน้าที่บัญชีได้รับข้อมูลด้านทรัพย์สินล่าช้าและแก้ไขบ่อย	๑.๑ หน่วยงานควรมีการสอนงาน และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งข้อมูลของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการในสังกัด เพื่อแก้ไขการดำเนินการล่าช้า
	๑.๒ ควรจัดทำระบบการจัดทำข้อมูลทรัพย์สินในการคำนวณค่าเสื่อมราคาให้เป็นระบบ



ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะจากหน่วยงาน และคณะทำงาน
	๑.๓ กรณีมีการโอน/จำหน่ายทรัพย์สินต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่บัญชีทราบ เพื่อบันทึกบัญชีให้ถูกต้อง ๑.๔ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการจัดทำข้อมูลด้านทรัพย์สิน
๒. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีและด้านพัสดุ ขาดความรู้ความเข้าใจ	๒.๑ กองบัญชี และกองทะเบียนทรัพย์สินควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะเมื่อมีการกำหนดหลักเกณฑ์ใหม่ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ๒.๒ ควรมีการศึกษาคู่มือการบัญชีของกรุงเทพมหานครหรือสอบถามส่วนกลาง เพื่อช่วยแก้ปัญหา ๒.๓ ควรมีการประสานงานกันระหว่างเจ้าหน้าที่พัสดุกับบัญชีเพื่อการจัดทำข้อมูลทรัพย์สินได้ถูกต้องตรงกัน ๒.๔ อาจไปศึกษาดูงานกับหน่วยงานต้นแบบที่ดีในการจัดระบบงานทรัพย์สิน เช่น โรงพยาบาลกลาง
๓. บางหน่วยงานมีโครงการมาก หรือมีการซื้อทรัพย์สินและโอนให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก จึงต้องใช้ระยะเวลาและความรอบคอบมาก	๓.๑ ควรมีการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่บัญชีและเจ้าหน้าที่พัสดุของ ทุกส่วนราชการ เพื่อตรวจสอบยืนยันข้อมูลด้านทรัพย์สิน
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของตัวชี้วัดที่ ๒.๓	
- หน่วยงานที่มีทรัพย์สินที่เป็นอาคารเก่า/อาคารอนุรักษ์ เช่น อาคารโบราณของสำนักงานเขตพระนคร ควรจัดทำบัญชีมูลค่าทรัพย์สินละเอียดครบถ้วน และอนุรักษ์ดูแลทรัพย์สินเหล่านั้นเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของกรุงเทพมหานคร และสามารถพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ และการท่องเที่ยวได้	
ตัวชี้วัด ๒.๔ ระดับความสำเร็จของการจัดทาระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	
๑. ขาดการรวบรวมเอกสารหลักฐานการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	- หน่วยงานควรเตรียมหลักฐาน/เอกสาร ที่แสดงให้เห็นว่ามีการนำแผนบริหารความเสี่ยงไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมให้ครบถ้วนทุกตัวชี้วัด
๒. เจ้าหน้าที่ยังมีความรู้ความเข้าใจไม่ถูกต้อง	๒.๑ หน่วยงานควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงเพิ่มเติม หรือสอบถามสำนักงานตรวจสอบภายใน ๒.๒ การให้ความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยง ควรเป็นลักษณะเชิงปฏิบัติการ (Workshop) มากกว่าการบรรยายให้คงความรู้ เพื่อให้ผู้ประสานงานความเสี่ยงของหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารความเสี่ยงมากขึ้น และสามารถนำไปถ่ายทอดให้บุคลากรในหน่วยงานได้อย่างชัดเจน โดยนำปัญหาอุปสรรคที่พบจากทุกหน่วยงานมาทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะจากหน่วยงาน และคณะทำงานฯ
	เพื่อไม่ให้เกิดความคลาดเคลื่อนในปีต่อ ๆ ไป
	๒.๓ สำนักงานตรวจสอบภายใน ควรเข้าร่วมการออกตรวจติดตามประเมินผลฯ ระยะครึ่งปีงบประมาณด้วย เพื่อรับฟังปัญหาและให้ข้อเสนอแนะแก่หน่วยงาน
๓. กิจกรรมการจัดการความเสี่ยง ไม่สอดคล้องกับความเสี่ยงที่หน่วยรับตรวจระบุไว้ บางหน่วยงานนำกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่แล้วตามแผนปฏิบัติราชการมาระบุเป็นกิจกรรมจัดการความเสี่ยง	- การกำหนดกิจกรรมการจัดการความเสี่ยง ต้องพิจารณาต้นทุนกับผลประโยชน์ที่ได้รับ
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของตัวชี้วัดที่ ๒.๔	
๑. ทุกคนในหน่วยงาน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีความรู้เรื่องการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายในร่วมกัน	
๒. สำนักงานตรวจสอบภายใน ควรจัดทำคู่มือด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่มีเนื้อหาเข้าใจง่าย พร้อมนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๓. บุคลากรควรปรับทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง โดยต้องยอมรับว่าในการทำงานทุกงานสามารถมีความเสี่ยงเกิดขึ้นได้ จึงควรกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงนั้น ๆ รวมทั้งสื่อสารแผนบริหารความเสี่ยงที่กำหนดไว้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อนำไปปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	
๔. สำนักงานตรวจสอบภายใน ควรปรับปรุงเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทดสอบความรู้ในเรื่องการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน โดยควรกำหนดให้ผู้เข้าร่วมทดสอบมาจากทุกส่วนราชการของหน่วยงานนั้น ๆ และมีสัดส่วนที่ชัดเจน อาจรวมถึงการให้ผู้บริหารของทุกส่วนราชการเข้าร่วมทดสอบด้วย หรืออาจมีการปรับเปลี่ยนวิธีการวัดความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยงในรูปแบบอื่น ที่มีใช้การทำข้อสอบ เพื่อลดความเครียดของผู้รับการประเมิน	
มิติที่ ๓	
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ	
๑. ระบบ MIS ชัดช้อยบ่งชี้ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบระบบเรื่องร้องทุกข์ในบางเวลาได้	- ปัญหาระบบล่มบ่อย ควรแก้ไขโดยแยก server เรื่องร้องทุกข์จากระบบ MIS เพื่อให้เป็นระบบเดียว
๒. บุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์มีคนเดียว	- หน่วยงานควรมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์อย่างเป็นระบบ โดยอาจมีการตั้งเป็นคณะทำงาน หรือมอบหมายผู้รับผิดชอบมากกว่า ๑ คน

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะจากหน่วยงาน และคณะทำงาน
ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)	
๑. จำนวนตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่คณะกรรมการฯ กำหนดให้มีจำนวนมากเกินไป	- คณะกรรมการฯ จะมีการพิจารณาตัวชี้วัดในลักษณะผลลัพธ์มากกว่าผลผลิต ทั้งนี้จำนวนตัวชี้วัดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละโครงการ
๒. ปัญหาในการบริหารจัดการต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น งบประมาณไม่เพียงพอ เทคโนโลยีไม่ทันสมัย ความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องอยู่ในระดับน้อย และผู้รับบริการไม่รับทราบการดำเนินโครงการ ฯลฯ	- หน่วยงานต้องมีการวางแผนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยอาจดำเนินการในรูปแบบคณะทำงาน หรือทีมงาน และมี การติดตามผลการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของตัวชี้วัดที่ ๓.๒	
๑. โครงการที่เป็นโครงการ Best service แล้ว หน่วยงานควรดำเนินการและรักษามาตรฐานการดำเนินการต่อไป เพื่อประโยชน์ของกรุงเทพมหานครและผู้รับบริการ	
๒. ทุกหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญกับแนวคิดการให้บริการที่ดี (Best service) โดยพิจารณากำหนดโครงการฯ ที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาการสมัยใหม่ และการบริหารจัดการหรือการบริหาร เป็นต้น ไม่ควรนำงานที่ต้องปฏิบัติประจำอยู่แล้วมาเสนอเป็นโครงการ Best service เช่น บอร์ดักไซม่อน การคัดแยกขยะ การเลี้ยงไส้เดือน การผลิต EM ฯลฯ	
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	
- จำนวนผู้รับบริการที่ไม่เท่ากันของแต่ละหน่วยงาน และช่วงเวลาในการสำรวจที่แตกต่างกัน อาจส่งผลกระทบต่อผลสำรวจฯ ได้	- การสำรวจความพึงพอใจควรมีการกำหนดช่วงเวลา กลุ่มตัวอย่าง และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมาตรฐานจำแนกตามลักษณะของหน่วยงานให้เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงที่สุด
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของตัวชี้วัดที่ ๓.๓	
- การวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยใช้แบบสำรวจความพึงพอใจ ควรมีประเด็นคำถามที่แตกต่างตามภารกิจของหน่วยงาน ทั้งสำนักและสำนักงานเขต ไม่ควรใช้แบบสำรวจกลางที่เหมือนกัน และคำถามควรต้องมีความชัดเจนและสะท้อนให้เห็นว่าผู้ใช้บริการมาใช้บริการประเภทใด ไม่พอใจในประเด็นใด ควรกำหนดข้อคำถามที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานและกิจกรรมที่หน่วยงานนั้น ๆ ดำเนินการจริง เช่น “มีพนักงานมาเก็บขยะอย่างสม่ำเสมอไหม” “ความพอใจในการแก้ไขน้ำท่วม” ฯลฯ เพื่อให้การสำรวจมีความครอบคลุมไม่มุ่งสอบถามแต่เฉพาะผู้เข้ามาใช้บริการที่สำนักงานเขต ต้องสำรวจประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตด้วย ทั้งนี้แบบวัดความพึงพอใจในปัจจุบันยังไม่สะท้อนถึงความจริงเท่าที่ควร และเป็นคำถามในเรื่องทั่ว ๆ ไป เช่น ความสะอาดของอาคารสถานที่ การให้บริการของเจ้าหน้าที่ ฯลฯ ซึ่งสามารถหาคำถามเหล่านี้ได้จาก internet หรือจากรายงานประจำปีของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ดังนั้นหากยังไม่มีกรปรับเปลี่ยนคำถาม ก็ไม่ควรเสียงบประมาณจ้างมหาวิทยาลัยภายนอกมาดำเนินการ แต่ควรดำเนินการเอง หรือจ้างมหาวิทยาลัยในกำกับของกรุงเทพมหานครดำเนินการ เพื่อประหยัดงบประมาณ นอกจากนั้น ควรเพิ่มเติมคำถามเชิงคุณธรรมจริยธรรม	

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะจากหน่วยงาน และคณะทำงานฯ
ของข้าราชการ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประชาชนไม่พอใจกรุงเทพมหานคร รวมทั้งควรมีการทำวิจัยในเรื่องการประพจน์คดีมิชอบด้วย	
ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
๑. อาคารเก่า ชำรุด พื้นที่มีจำกัด และขาดงบประมาณในการซ่อมบำรุงอาคารสถานที่ไม่เพียงพอ	๑.๑ กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาอาคารสำนักงานเขต ซึ่งมีการก่อสร้างมานาน โดยการจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพดี
	๑.๒ หน่วยงานควรมีการศึกษาการพัฒนาสภาพแวดล้อมของหน่วยงานอื่นที่มีปัญหาข้อจำกัดด้านพื้นที่เช่นเดียวกัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น
๒. บุคลากรบางส่วนไม่เห็น ความสำคัญของการดำเนินการ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๒.๑ ผู้บริหารของหน่วยงานควรกำกับติดตามและให้การสนับสนุนหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่ผลักดันการพัฒนา สภาพแวดล้อมของแต่ละส่วนราชการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
	๒.๒ หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมกระตุ้นการมีส่วนร่วมของ บุคลากรที่เป็นรูปธรรมชัดเจนให้มากขึ้น
	๒.๓ หน่วยงานควรนำมาตรฐานการพัฒนาสภาพแวดล้อมใน การทำงานมาปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอให้เกิดเป็นวัฒนธรรม องค์กร และรักษาสภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของตัวชี้วัดที่ ๓.๔	
๑. หน่วยงานควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดเก็บเอกสาร และดำเนินการในแนวทาง เดียวกันทั้งหน่วยงาน	
๒. หน่วยงานควรศึกษารายละเอียดของตัวชี้วัดให้เข้าใจทั้งจากคู่มือการประเมินผล และจากหนังสือเวียน ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	
๓. การจัดกิจกรรมเพื่อรองรับตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการ ทำงานโดยจัดกิจกรรม big cleaning day เป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากเป็นกิจกรรมระยะสั้นที่ไม่ เกิดความยั่งยืนหรือสร้างนิสัยให้บุคลากรตระหนักในเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นควรกำหนดกิจกรรมรูปแบบอื่นที่ส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้นอย่างแท้จริง และ เกิดผลในระยะยาว เช่น การเก็บงานในระบบคอมพิวเตอร์เพื่อลดเอกสาร ซึ่งจะนำไปสู่การให้บริการ ผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์อีกด้วย	



ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะจากหน่วยงาน และคณะทำงานฯ
ตัวชี้วัดที่ ๓.๕ ร้อยละคุณภาพการบริการของสำนักงานเขต	
- ส่งหลักเกณฑ์ในการดำเนินการ ล่าช้า ทำให้การดำเนินการตาม เกณฑ์ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	- ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ควรปรับปรุงการเวียนแจ้ง ปฏิทินดำเนินการตั้งแต่ต้นปี
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของตัวชี้วัดที่ ๓.๕	
๑. หน่วยงานควรมีการวางแผนการทำงานตั้งแต่ต้นปี และจัดเก็บเอกสารให้เป็นระบบพร้อมรองรับ การตรวจประเมินได้ตลอดเวลา	
๒. คณะกรรมการฯ ควรมีการพิจารณาปรับปรุงเกณฑ์การประเมินคุณภาพการบริการของสำนักงานเขต ในประเด็นที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น สภาพอาคารเก่า ชำรุด สภาพพื้นที่จำกัด หรือการประเมินควร มีการแบ่งประเมินเปรียบเทียบในกลุ่มเขตที่มีความคล้ายคลึงกัน ในประเด็นต่าง ๆ เช่น พื้นที่ ลักษณะ ประชากรหรือผู้รับบริการ สภาพเศรษฐกิจ เป็นต้น หรือกำหนดเป็นการประเมินเพื่อวัดความก้าวหน้า ในการพัฒนาของแต่ละเขต ไม่นำเขตที่มีลักษณะแตกต่างกันมาเปรียบเทียบกัน นอกจากนี้อาจ กำหนดให้มีคะแนนบวกเพิ่ม สำหรับหน่วยงานที่มีความพยายามในการดำเนินการ มีความคิดสร้างสรรค์ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	
มิติที่ ๔	
ตัวชี้วัด ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการความรู้ในหน่วยงาน	
๑. ส่งเกณฑ์ให้หน่วยงานล่าช้า และมีการปรับเปลี่ยนระหว่าง ปี	- ควรมีการแจ้งเกณฑ์ตั้งแต่ต้นปี
๒. ปัญหาในการบริหารจัดการ ของหน่วยงาน เช่น ขาด งบประมาณ สถานที่คับแคบ บุคลากรขาดความเข้าใจ ฯลฯ	- หน่วยงานควรใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการ/คณะทำงานจัดการ ความรู้ของหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ หน่วยงานสามารถดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของตัวชี้วัดที่ ๔.๑	
๑. บุคลากรต้องปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความรู้ ดังนั้นจึงต้องมีการจัดการความรู้ในหน่วยงานอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครเป็น Knowledge Worker ที่สามารถขับเคลื่อน กรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	
๒. หน่วยงานควรพัฒนาระบบข้อมูลของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยต้อง สามารถนำข้อมูล (Data) มาวิเคราะห์/ตีความให้กลายเป็นสารสนเทศ (Information) และสร้าง/ รวบรวมสารสนเทศนั้นให้เกิดเป็นองค์ความรู้ (Knowledge) ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงาน และองค์ความรู้ต่าง ๆ เหล่านั้น ต้องสามารถเชื่อมโยงกันทุกฝ่าย/ทุกส่วนราชการได้	
๓. สำนักงานเขต/หน่วยงานที่มีพื้นที่กว้างขวางต้องใช้พื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น จัดตั้งเป็นศูนย์ ข้อมูลของเขต เพื่อให้ผู้รับบริการเข้าถึงได้ง่าย และควรนำเสนอเรื่องที่เด่น ๆ ของหน่วยงานให้ ผู้รับบริการทราบ	



ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะจากหน่วยงาน และคณะทำงาน
๔. สำนักงานเขตควรปรับปรุงการจัดการความรู้ให้เข้าสู่ระบบ digital เช่น นำข้อมูลต่าง ๆ ลงในเว็บไซต์ของหน่วยงาน การใช้สื่อ Multimedia ต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ เช่น Line YouTube ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเข้าถึงความรู้ได้ง่ายมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมแนวคิด Digital Economy ตามนโยบายภาครัฐด้วย	
ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน ตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๑ ร้อยละความมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบหรือแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของบุคลากร และ ตัวชี้วัดที่ ๔.๒.๒ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของบุคลากรในหน่วยงานลดลง	
๑. เรื่องร้องเรียนถูกส่งไปยังส่วนราชการที่ถูกร้องขอให้การตรวจสอบจากฝ่ายปกครองดำเนินการล่าช้า	- หน่วยงานกลางควรจัดส่งสำเนาเอกสารเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน ให้ฝ่ายปกครองสำนักงานเขต เพื่อตรวจสอบแก้ไขตามอำนาจหน้าที่อีกทางหนึ่ง
๒. หน่วยงานมอบหมายผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดเพียงคนเดียว ซึ่งอาจมีภารกิจมากทำให้การประสานงานไม่ราบรื่น	- หน่วยงานควรมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดอย่างน้อย ๒ คน เพื่อให้การประสานและติดตามผลการดำเนินการของตัวชี้วัดเป็นไปอย่างราบรื่น
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของตัวชี้วัดที่ ๔.๒	
๑. ควรจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสำนึกต่อประชาชน ไม่กระทำการอันขัดกับจรรยาบรรณในอาชีพตน	
๒. หน่วยงานกลางควรกำหนดมาตรการขั้นเด็ดขาดสำหรับผู้กระทำความผิดและติดตามพฤติกรรมของบุคคลนั้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อมิให้มีการกระทำผิดซ้ำซาก	



■ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การบริหารจัดการภายในหน่วยงาน

- การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนางาน

๑. ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการทำงานให้มากขึ้นทั้งในระดับส่วนกลาง และระดับสำนัก เช่น งานของฝ่ายโยธา ฝ่ายเทคนิค หรือฝ่ายปกครอง ควรนำระบบ GIS หรือ Google earth เข้ามาช่วยในการจัดระเบียบชุมชน จัดทำแผนที่ภาษี พื้นที่รुकล้าคลองสาธารณะ และพื้นที่สาธารณะ เป็นต้น หรืออาจจะทำ MOU กับกรมที่ดินขอใช้ระบบแผนที่จากกรมที่ดินมาพัฒนางานต่าง ๆ ของสำนักงานเขต เนื่องจากปัจจุบันกรมที่ดินได้ใช้ระบบ digital แล้ว

- การบริหารและการพัฒนาบุคลากร

๒. การบริหารจัดการเขต ต้องเปลี่ยนแปลงจากการปฏิบัติงานประจำ มาเป็นการจัดการเชิงยุทธศาสตร์เชิงรุก และเชิงบูรณาการ ต้องมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขต เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร และสร้างยุทธศาสตร์ของเขตเองเพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขต ซึ่งแต่ละเขตไม่เหมือนกัน โดยเขตจะต้องพัฒนาระบบสารสนเทศของเขตเอง สร้างระบบการจัดการความรู้ ทั้งความรู้เกี่ยวกับเขตและความรู้เกี่ยวกับการบริหารและการให้บริการ มีการจัดการความเสี่ยงและแผนปฏิบัติการที่กำหนดให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์
๓. ควรพัฒนาสำนักงานเขตให้เป็น Smart Office พร้อมทั้งยกระดับบุคลากรของสำนักงานเขตให้เป็น Smart Officer ที่มีความสามารถหลากหลายทั้งในวิชาชีพของตน เทคโนโลยี และภาษา โดยเฉพาะที่มีสถานที่ท่องเที่ยวควรเน้นภาษาอังกฤษ
๔. ควรมีการสอนการนำเสนองานให้แก่บุคลากรของหน่วยงานทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ เพื่อรองรับการขอเข้าเยี่ยมชมของบุคคล/หน่วยงานต่าง ๆ
๕. ในอนาคตหน่วยงานควรมีระบบการจ้างงานที่หลากหลาย เช่น ให้มีการจ้างเอกชนมาดำเนินการในงานหลาย ๆ ด้าน เช่น การตกแต่งสวน

- อัตราค่าจ้าง

๖. การกำหนดอัตราค่าจ้างและจัดสรรงบประมาณ ควรยึดแผนยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานครและนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นสำคัญ การจัดสรรงบประมาณต้องเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักและสำนักงานเขต ซึ่งสอดคล้องกันและถ่ายทอดลงมา (Cascade) แผนงานโครงการและแผนปฏิบัติการต้องกำหนดว่าทำตามยุทธศาสตร์ข้อใดและมีเป้าหมายอย่างไร การจัดสรรงบประมาณและการวางแผนอัตราค่าจ้าง เจ้าหน้าที่ของสำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานครและสำนักงาน กก. ต้องลงไปวิเคราะห์ถึงหน่วยงาน

- การพัฒนาการบริการ

๗. ควรมีการปรับปรุงแบบ/เวลาการทำงานของสำนักงานเขต ในฝ่ายที่ต้องลงพื้นที่หรือประสานงานกับชุมชน เนื่องจากการทำงานในเวลาราชการและลงพื้นที่ในเวลาราชการทำให้ไม่เจอกับประชาชนที่ออกไปทำงานนอกบ้าน ส่งผลให้การดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนไม่ประสบผลสำเร็จหรือเกิดผลลัพธ์เท่าที่ควร ดังนั้นควรปรับเวลาการทำงานใหม่โดยอาจเลื่อนเวลาการทำงานจากเดิมเป็นปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑๑.๐๐ - ๑๙.๐๐ น. โดยเวลาที่เกินมานับเป็นการทำงานล่วงเวลา ได้รับเป็นชั่วโมงทำงานปกติ



๘. หากผู้รับบริการต้องรอคอยนาน เนื่องจากจำนวนผู้รับบริการมาก หรือเกิดปัญหาอื่น ๆ ควรมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงสร้างความเข้าใจ เพื่อไม่ให้เกิดการร้องเรียนได้ เช่น กรณีการทำบัตรล่าช้า หรือ จำนวนบัตรไม่พอบริการ

- การบริหารจัดการพื้นที่สำนักงานเขต

๙. สำนักงานเขตที่มีพื้นที่จอตลอดน้อยไม่ควรนำรถของเจ้าหน้าที่มาจอดภายในเขต และควรหาสถานที่จอดรถรองรับผู้มาใช้บริการเพิ่มเติม ซึ่งอาจจะขอความร่วมมือเจ้าของอาคารต่าง ๆ หรือตอกกันที่จอดรถสำหรับผู้มาติดต่อประมาณ ๑๐ คัน โดยกำหนดเวลาไว้ไม่ให้จอดเกิน ๑ ชั่วโมง เขตต้องดูแลผู้มาเสียภาษีเป็นพิเศษด้วย

- การสร้างเครือข่าย

๑๐. หน่วยงานควรมีการสร้างเครือข่ายกับภาครัฐและเอกชนในพื้นที่เขตให้มากขึ้น และพัฒนาร่วมกันซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ในค่ายทหารไม่มีบ่อบำบัดน้ำเสียทั้ง ๆ ที่มีคนอาศัยอยู่มาก สำนักงานเขตจึงควรเข้าไปร่วมมือกับค่ายทหารบริหารจัดการน้ำเสียร่วมกัน เป็นต้น

- การประชาสัมพันธ์

๑๑. การประชาสัมพันธ์ของกรุงเทพมหานครล้มเหลวมาก ต้องมีการปรับปรุงและเผยแพร่ข่าวสารเชิงรุกมากขึ้น ทั้งในระดับส่วนกลางและระดับเขต โดยเฉพาะการลงพื้นที่ลือกท้อ ลือกคลอง โดยผู้บริหารเขตควรมีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อต่างๆ ให้หลากหลายและมีความถี่เพิ่มขึ้น เพื่อให้ประชาชนรับรู้และเข้าใจว่ากรุงเทพมหานครได้ทำงานเชิงป้องกันอย่างเต็มที่แล้ว

๑๒. การเขียนข่าวประชาสัมพันธ์ต้องใช้คำที่น่าสนใจและกระตุ้นให้คนอยากอ่าน อย่าเขียนแบบราชการที่เป็นในลักษณะการประกาศให้ทราบแบบทางเดียว อ่านแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์กับข่าวนั้น

๑๓. กรุงเทพมหานครมีผลงานเด่น ๆ อยู่มาก แต่ขาดการประชาสัมพันธ์ เช่น โรงเรียนหลายแห่งอยู่ในระดับที่ดีแต่ไม่แพ้โรงเรียนเอกชน หรือโรงเรียนสองภาษาของ สพฐ.

- อื่น ๆ

๑๔. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตรวจราชการด้วย เพราะมีการทำงานตามนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งในการประเมินต้องนำงานของผู้ตรวจฯ ทั้งหมดที่ดำเนินการมากำหนดหลักเกณฑ์การวัด

๑๕. ความสัมพันธ์ระหว่างกองงานผู้ตรวจราชการและผู้ตรวจราชการควรใกล้ชิดมากกว่านี้ และมีการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางการทำงานให้เป็นทิศทางเดียวกัน และมีความใกล้ชิดกันมากขึ้น ตลอดจนร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ

การบริหารจัดการเมือง และสังคม

- ด้านการท่องเที่ยว

๑๖. สำนักงานเขตที่มีสถานที่สำคัญทางวัฒนธรรม เช่น วัด พระราชวัง พิพิธภัณฑสถาน ต้องเน้นส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว โดยต้องโยงเรื่องการท่องเที่ยวให้สามารถพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชนให้ได้

๑๗. ต้องให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว

๑๘. สำนักงานเขตควรเน้นเรื่องการจัดการท้องถิ่นสมัยใหม่



๑๙. ควบคุมดูแลเรื่องความสะอาดของสถานที่ท่องเที่ยว ทำอย่างไรจะนำกฎหมายอื่น ๆ เข้ามาบังคับใช้ร่วมกับ พ.ร.บ. รักษาความสะอาดฯ เพื่อช่วยให้บ้านเมืองมีความสะอาดเพิ่มมากขึ้น เช่น กฎหมายจราจร หรือ กฎหมายอื้อฉาว เป็นต้น

๒๐. ควรขยายการดำเนินการเรื่องเยาวชนอาสาอาหารปลอดภัยให้ครบทุกโรงเรียนในเขต และให้เยาวชน ดังกล่าวร่วมตรวจสอบอาหารตามร้านค้าว่ามีความสะอาด ปลอดภัยหรือไม่ และจัดให้มีรางวัลสำหรับ ร้านค้าที่มีความปลอดภัย (food safety)

๒๑. ถึงแม้เป็นแหล่งมรดกทางวัฒนธรรมของกรุงเทพมหานคร แต่ก็ต้องมีการสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่น่าสนใจ หรือสำรวจแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจในพื้นที่และส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้สถานที่แห่งนั้นมีเรื่องราว (การท่องเที่ยวตามความเชื่อ)

๒๒. สำนักงานเขตควรค้นหาลักษณะเด่น/เอกลักษณ์ของพื้นที่ให้ได้ และส่งเสริมและบริหารจัดการให้ เอกลักษณ์เหล่านั้นมีความน่าสนใจ สร้างคุณค่าให้ได้ เช่น สำนักงานเขตราชเทวี เป็นเขตที่มีลักษณะ เป็น international โดย

- มีโรงพยาบาลที่มีคุณภาพมากมาย ดังนั้นควรมีการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้มีผู้มาใช้บริการทั้งใน และต่างประเทศ
- มีระบบการคมนาคมขนส่งหลายรูปแบบ อาจจะต้องพัฒนาให้เป็นพื้นที่ทาง Logistic ส่งสินค้าได้ ภายใน ๑ วัน
- พัฒนาย่านช้อปปิ้ง ให้เทียบเท่าระดับโลก เช่น ย่านเมียงดง ของเกาหลีใต้

๒๓. การพัฒนาการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวให้มีความยั่งยืน ต้องสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วย ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวนั้น ๆ ให้เป็นตัวเลือกของนักท่องเที่ยวให้ได้ เช่น การพัฒนาการคมนาคมให้ เข้าถึงง่าย การสร้างที่จอดรถ และการส่งเสริมการตลาดที่เข้มแข็ง ฯลฯ ตัวอย่างเช่น การพัฒนาให้เป็น hub ด้านการท่องเที่ยวทางน้ำ

๒๔. ควรมีการนำหลักการตลาดมาใช้พัฒนาพื้นที่ในเขตให้มากขึ้น เช่น เขตตลิ่งชันที่มีตลาดน้ำในวันหยุด แต่วันธรรมดาพื้นที่ตลาดน้ำไม่ได้ถูกใช้ประโยชน์ ควรมีการจัดโปรแกรมทัศนศึกษา เยี่ยมชมแหล่ง เรียนรู้ในสถานที่ต่างๆ ที่เป็นจุดเด่นของเขตในช่วงวันธรรมดา โดยหาตัวแทนจากคนในชุมชนที่มีความรู้ มาทำหน้าที่มัคคุเทศก์ และวันหยุดก็เปิดเป็นตลาดน้ำ เขตธนบุรีและคลองสาน ที่มีแหล่งเรียนรู้ใน ชุมชน ควรมีการสร้างร่วมมือกับโรงเรียนและสถาบันการศึกษาต่างๆ ให้เข้ามาศึกษาแหล่งเรียนรู้ เหล่านี้มากขึ้น หรือเขตบางพลัด ควรเปิดสะพานพระราม ๘ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา และ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเครื่องจักรที่ใช้ในการก่อสร้างสะพานมาจัดแสดงหรือเปิด เป็นนิทรรศการ

๒๕. สำนักงานเขตควรศึกษาเทียบเคียงข้อมูลหรือดูงานจากเมืองต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศที่ประสบ ความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านจากชุมชนดั้งเดิมเป็นชุมชนเมือง หรือการรักษาเอกลักษณ์ของชุมชน ขนาดเล็กไว้ได้ในยุคปัจจุบัน และนำ key success factor ของเมืองเหล่านั้นมาศึกษาและประยุกต์ใช้ เป็นแนวทางในการบริหารจัดการกับชุมชนในเขตฝั่งธนบุรีที่มีเอกลักษณ์เฉพาะและขนาดเล็ก การสัญจรทำได้ยาก



- ด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์ และเพิ่มพื้นที่สีเขียว

๒๖. สำนักงานเขตต้องพยายามขอความร่วมมือในการพัฒนาเขตร่วมกับเอกชน และชุมชน เช่น การพัฒนาพื้นที่สีเขียว การส่งเสริมให้ชุมชนรักต้นไม้

๒๗. สำนักงานเขตที่เป็นพื้นที่เมือง มีอาคารสูง และถนนจำนวนมาก ทำให้ไม่มีพื้นที่สีเขียว ควรขอความร่วมมือจากอาคาร ร้านค้าต่าง ๆ ในการจัดแต่งต้นไม้ดอกไม้ตามอาคาร รวมถึงตามชุมชนต่าง ๆ และพัฒนาเป็นสวอยลอย และสวอยแนวตั้งให้มากขึ้น

๒๘. สำนักงานเขตที่อยู่ในพื้นที่เขตเมืองเก่า ควรมีการสำรวจตึกเก่า และร่วมอนุรักษ์ร่วมกับเจ้าของ (Urban renewal) เพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่น่าสนใจ และทำให้บ้านเมืองมีความสวยงาม

๒๙. สำนักงานเขตควรร่วมมือกับชุมชนและวัดในการปรับปรุงภูมิทัศน์ของชุมชนขนาดเล็กให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น เช่น การให้สถาปนิกออกแบบพื้นที่หน้าบ้านบางส่วน และให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการด้วย

๓๐. ควรมีการจัดสัมมนา/เสวนาทั้งวิชาการเกี่ยวกับเรื่องผังเมือง/การพัฒนาเมืองด้วยรูปแบบที่น่าสนใจและเข้าถึงง่าย และเก็บเงินค่าลงทะเบียนจากบุคคลภายนอกที่เข้าร่วมเสวนา ซึ่งจะช่วยให้ได้รับความสนใจจากคนที่ต้องการข้อมูลจริง แต่หากจัดฟรีก็จะมีแต่คนที่ไม่สนใจจริงเข้าร่วมเสวนา ทำให้ไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร ทั้งนี้หากกรุงเทพมหานครไม่มีระเบียบรองรับในการเก็บค่าเข้าชม/ค่าลงทะเบียนในการสัมมนาก็ต้องมีการแก้ไขเพื่อให้กรุงเทพมหานครได้รับประโยชน์มากขึ้น

- ด้านความปลอดภัย

๓๑. ควรดูแลความปลอดภัยในชุมชน เช่น ไฟฟ้าแสงสว่าง CCTV

๓๒. สำนักงานเขตที่มีอาคารสูงควรมีแผนการป้องกันอัคคีภัย และภัยพิบัติต่าง ๆ อาจมีการทำแผนผังหรือเส้นทางฉุกเฉินไว้ เพราะบางเขตมีสถานีดับเพลิงเพียงแห่งเดียว จึงต้องวางแผนรองรับในเรื่องดังกล่าวไว้ และควรเป็นแผนที่ digital และควรมีการตรวจสอบอาคาร และฝึกซ้อมการเตรียมรับเหตุฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ

- ด้านความสะอาดของพื้นที่และแหล่งน้ำ

๓๓. การจัดทำบ่อดักไขมันตามสถานที่ราชการต่าง ๆ อาจยังไม่เพียงพอที่จะช่วยลดการปล่อยน้ำเสีย ควรตรวจสอบค่ายทหาร โรงพยาบาล สถานบันเทิง โรงแรม คอนโดมิเนียม ฯลฯ ในพื้นที่ว่ามีบ่อบำบัดน้ำเสียและเปิดใช้งานหรือไม่ หรือลักลอบปล่อยน้ำเสียหรือไม่

๓๔. ป้ายโฆษณา (ป้ายลักไก่) ตามริมถนนที่ทำให้พื้นที่กรุงเทพมหานครไม่เป็นระเบียบ และบางครั้งส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุตามท้องถนนได้ ต้องจัดระเบียบให้หมด และต้องมีการจัดเก็บภาษีด้วย

- การลดปริมาณขยะ

๓๕. ต้องพยายามสร้างมูลค่าของขยะ หรือสิ่งเหลือใช้ให้มากขึ้น เช่น เศษผ้านำไปทำ เป็นกระเป๋า เหมือนร้าน Naraya เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน

๓๖. ต้องพัฒนาลำคลองให้มีความสะอาดมากยิ่งขึ้น

- ด้านความสะอาดและปลอดภัยของอาหาร

๓๗. ควรพัฒนาอาหารให้ไปถึง ระดับ GMP

๓๘. ควรขยายการดำเนินการเรื่องเยาวชนอาสาอาหารปลอดภัยให้ครบทุกโรงเรียนในเขต และให้เยาวชนดังกล่าวร่วมตรวจสอบอาหารตามร้านค้าว่ามีความสะอาด ปลอดภัยหรือไม่ และจัดให้มีรางวัลสำหรับร้านค้าที่มีความปลอดภัย (food safety)



- ด้านการพัฒนาสังคม

๓๙. กองนโยบายและแผน ของสำนักพัฒนาสังคม ต้องทำงานในเชิงยุทธศาสตร์ให้มากขึ้น ต้องคิดสร้างสรรค์ และมองไปข้างหน้าว่าเมื่อเข้าสู่ Asean งานด้านพัฒนาสังคมต่าง ๆ จะเป็นอย่างไร หลักสูตรในการฝึกอบรมจะเป็นอย่างไร เช่น หลักสูตรการนัด ต้องต่อยอดไปถึงการสร้างร้านสปา และนอกจากสอนวิชาชีพเฉพาะทางแล้ว ในทุกหลักสูตรควรเสริมการสอนภาษาอังกฤษ หรือภาษาจีน และสอนเรื่องการจัดการด้วย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔๐. ควรเน้นให้โรงเรียนฝึกอาชีพก้าวไปสู่หลักสูตรอาชีพ เนื่องจากเป็น Trend ทั่วโลกที่ต้องการพนักงานสายวิชาชีพที่มีความสามารถรอบด้าน และทำโรงเรียนฝึกอาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามกระทรวงแรงงานกำหนด ทั้งจำนวนชั่วโมง เนื้อหาหลักสูตร ห้องเรียน และมาตรฐานอื่น ๆ

๔๑. การฝึกอาชีพของสำนักพัฒนาสังคมควรยกระดับมาตรฐานตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรืออาจพัฒนาให้ก้าวหน้ากว่านั้น เช่น การนัดทั้งบำบัดและผ่อนคลาย ต้องพัฒนาต่อยอดถึงสปา โดยให้เพิ่มการสอนหลักสูตรการจัดการร้านสปา และหลักสูตรภาษาต่างประเทศ เช่น อังกฤษ จีน ทั้งนี้ การฝึกอาชีพนั้น ต้องมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน

๔๒. ควรใช้ระบบการตลาดแบบ digital (e.o Marketing) มาช่วยให้เข้าถึงผู้รับบริการทั้งเรื่องหลักสูตรการเรียน และการเพิ่มช่องทางการขายผลิตภัณฑ์ Bangkok Brand

๔๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตร ควรพิจารณาว่าพื้นที่ไหน เขตใด ควรปลูกพืช หรือควรจัดสวนแบบไหน เช่น เขตที่มีตึกสูงจำนวนมาก ควรทำสวนลอย หรือสวนแนวตั้ง

๔๔. ควรจัดสรรพื้นที่เพื่อทำการเกษตรให้กับประชาชน เช่น โครงการ ๑ งาน ๑ ล้านบาท ของสำนักงานปฏิรูปที่ดิน

๔๕. ควรจัดทำ Map แสดงพื้นที่แต่ละเขตว่ามีสินค้า OTOP อะไร และที่ไหนบ้าง เพื่อเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยว เนื่องจากสินค้าและการท่องเที่ยวมีความเชื่อมโยงกัน

๔๖. พัฒนา OTOP ให้สามารถสร้างรายได้ได้อย่างยั่งยืน โดยต้องจัดให้มีแหล่งขายสินค้า OTOP ให้หลากหลายช่องทางมากขึ้น

๔๗. ควรส่งเสริมให้สินค้า Bangkok Brand มีความยั่งยืน เนื่องจากมีการจัดงานใหญ่ ปีละครั้งเท่านั้น ดังนั้นอาจมีการจัด Show case ให้ผู้บริโภครับทราบสินค้าของเราทั้งปี เช่น ติดต่อสถานที่ท่องเที่ยวขอให้นำสินค้าของเราไปจัดแสดงเป็นตู้โชว์ก็ได้ และบอกรายละเอียดเกี่ยวกับช่องทางการซื้อ ทำโปรซัวร์ประชาสัมพันธ์ หรือซื้อสินค้าทาง online

๔๘. การผลิตสินค้า ควรเน้นการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้วย ต้องวิจัยกลุ่มผู้บริโภค สร้างกลุ่มผู้บริโภคใหม่ ๆ เช่น สินค้าที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่อยู่ใน Generation ที่ต่างกัน เช่น กลุ่มวัยทำงาน (๓๖ - ๕๐ ปี) ต้องการสินค้าที่เน้นประโยชน์ใช้สอย ส่วนกลุ่มวัยรุ่น (๑๗ - ๒๕ ปี) อาจต้องการสินค้าที่เน้นความสวยงาม หรือความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

๔๙. การให้บริการสวัสดิการสังคมต้องพัฒนาในทางเชิงรุก โดยการสร้างเครือข่ายเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ทั้งผู้ป่วย ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ การจะทำเช่นนี้ได้ เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคมในแต่ละเขตจะต้องมีข้อมูลในระดับชุมชน

๕๐. การสงเคราะห์คนชรา เป็นการทำงานที่เข้าช้อนกับภาครัฐ ดังนั้นเราต้องดำเนินการที่แตกต่างออกไป เช่น ร่วมมือกับภาคเอกชน หรือสภาภาคในการดูแลผู้สูงอายุ หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ



- ด้านการศึกษา

๕๑. ควรใช้โรงเรียนของกรุงเทพมหานครเป็นแหล่งในการอบรมวิชาชีพให้ชุมชนด้วย

๕๒. ต้องพัฒนาโรงเรียนให้เป็น Smart School เนื่องจากมีความสำคัญมากกับการจัดการความรู้ และต้องสามารถเชื่อมโยงได้กับ Smart Office ให้ได้ กล่าวคือต้องสามารถดูข้อมูลของโรงเรียนได้ที่สำนักงานเขต

๕๓. หนังสือในห้องสมุดของโรงเรียน กทม. ยังมีหนังสือจำนวนน้อย น่าจะขอความร่วมมือจากสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ให้จัดส่งหนังสือเกี่ยวกับวัฒนธรรม และสถานที่สำคัญของกรุงเทพมหานครมาไว้ในห้องสมุดของโรงเรียน กทม. ด้วย และควรปรับห้องสมุดโรงเรียน เป็น Learning Resource Center ที่มีมากกว่าหนังสือ มีคอมพิวเตอร์ให้ผู้ใช้บริการได้ค้นคว้า ซึ่งอาจขอบริจาคงบประมาณในการจัดซื้อ โดยใช้หลัก engagement คือ การขอรับบริจาคจากบุคคลที่มีความผูกพันกับโรงเรียน เช่น ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง หรือห้างร้านที่ติดต่อกับโรงเรียน เป็นต้น

๕๔. การพัฒนาการเรียนการสอนต้องสามารถพัฒนาให้เด็กทั้งเก่ง ดี และเข้าสังคมได้ ต้องมีความสมดุลกัน

๕๕. โรงเรียนของกรุงเทพมหานครมีสถานที่ตั้งอยู่ตามชุมชนที่ไม่ค่อยดี ที่อาจเป็นข้อเสียเปรียบ เพราะฉะนั้นต้องสร้างสิ่งที่น่าสนใจที่สามารถเชิญชวนคนมาเรียนได้ เช่น

- ๑) เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โรงเรียนควรสอนภาษาแบบ Multilingual ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ จีน และเพิ่มอีกภาษาหนึ่งก็ได้ เช่น ภาษาอาหรับ โดยอาจขอความร่วมมือกับชุมชนอิสลามในพื้นที่ให้มาช่วยสอน นอกจากนั้น ควรเน้นให้นักเรียนเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมสำคัญ ๆ ของกรุงเทพมหานคร และชุมชนนั้น ๆ และส่งเสริมความรู้ด้าน Computer และ ICT
- ๒) โรงเรียนกรุงเทพมหานครอาจมีการเน้นการเรียนการสอนในเชิงวิชาชีพเข้ามาผสมผสานด้วย หรือจัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาที่เน้นการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ
- ๓) การประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้นำ Social Media เข้ามาช่วย เน้นเผยแพร่สิ่งที่โรงเรียนดีเด่นต่าง ๆ
- ๔) การพัฒนาโรงเรียนสามารถใช้หลัก engagement ของชุมชน และของผู้ปกครองมาช่วยพัฒนาได้ และชุมชนก็สามารถใช้สถานที่ของโรงเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ เช่น เล่นกีฬา ฟุตบอล อาชีพ ในอนาคตโรงเรียนควรพัฒนาเป็น “นิติบุคคล” และมี “มูลนิธิโรงเรียน” เข้ามาช่วยพัฒนา ซึ่งจะเป็นวิธีการที่คล่องตัวกว่าสมาคมผู้ปกครอง
- ๕) กรุงเทพมหานครขาดการทำงานเชิงบูรณาการ ในปัจจุบันแนวคิด Engaged School หรือ Community based Schools โรงเรียนที่เป็นศูนย์กลางของชุมชนกำลังเป็นที่นิยม โดยชุมชนก็จะได้ประโยชน์จากโรงเรียน เช่น เล่นกีฬา มีกิจกรรมทางสังคม หรือการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งการฝึกอาชีพ (ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาสังคม) ซึ่งโรงเรียนมีสถานที่และอุปกรณ์พร้อมอยู่แล้ว ขณะเดียวกันให้ชุมชนมีบทบาทในการอุปถัมภ์โรงเรียนด้านต่าง ๆ เช่น ครูอาสาจากภูมิปัญญาชาวบ้าน หรือครูหรือประชาชนที่ปลดเกษียณอายุ หรืออาจจัดตั้งมูลนิธิขึ้นมาสนับสนุนโรงเรียน ดังกรณีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางบอน
- ๖) โรงเรียนที่เป็น Smart School คือ ต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ได้ ทั้งจากสำนักงานเขต สำนักงานการศึกษา และโรงเรียน ตลอดจนการเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงาน/ส่วนราชการ/องค์กรต่าง ๆ ที่จำเป็น และควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการสอนให้มากขึ้น ดังนั้นโรงเรียนกรุงเทพมหานครทุกแห่ง ควรพัฒนาเป็น Smart Schools อย่างแท้จริง ควรมี Free wifi ในโรงเรียน และศูนย์เรียนรู้แบบ e-library โดยอาจเริ่มต้นในระดับมัธยมก่อน

๕๖. โรงเรียนกรุงเทพมหานคร ต้องเน้นให้ครูผู้สอนสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียน คือ การเก็บประวัติต่าง ๆ
เกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน มาพัฒนาต่อยอด

๕๗. ทำอย่างไรให้ครูสามารถใช้คุณวุฒิของตนเองสอนหนังสือได้ และการพัฒนาครูต้องเน้นให้ครูมีการ
Research best teaching จะจบวุฒิใดไม่สำคัญแต่ต้องเน้นให้ครูสามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียนให้ได้

๕๘. สำนักงานเขตและโรงเรียนควรหาแนวทางในการทำให้เด็กที่มาเรียนในพื้นที่เขตมีความรักและผูกพันกับ
เขตนั่นๆ และเปิดโอกาสให้เด็กนักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิสัยทัศน์ของเขตด้วย

หมายเหตุ ข้อเสนอแนะโดยละเอียดจากประธานคณะทำงานฯ คณะที่ ๑ (รศ. พิพัฒน์ ไทยอารี) คณะที่ ๓
(ผู้รับมอบหมายจาก อ. สุนทรี สุภาสงวน สำนักงาน ก.พ.ร.) และคณะที่ ๔ (รศ. ดร. อัสระ สุวรรณบล)
ปรากฏตามภาคผนวก ข



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

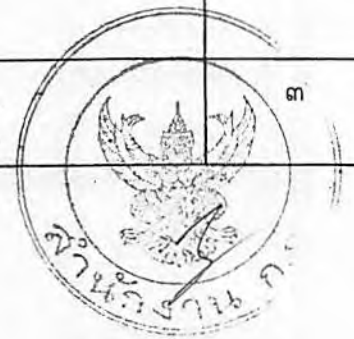
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

ประจำเดือนธันวาคม ๒๕๕๘

ร	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน	หมายเหตุ
๑	นางสาววาสนีย์ นรเศรษฐกุล นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๕๐๗) กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘
๒	นายวรมนต์ ไวดาบ นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๗๖๑) กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘
๓	นางสาวพรปวีณ์ ดีจริง ทันตแพทย์ชำนาญการ (ด้านทันตกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ กทส.๒๗) กลุ่มงานสนับสนุนการบริการ- ทันตกรรมและทันตสาธารณสุข กองทันตสาธารณสุข สำนักอนามัย	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านทันตกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๘ กันยายน ๒๕๕๘	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ 

บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนธันวาคม ๒๕๕๘

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน	รวม
๑	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
๒	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๑		๑
	รวมทั้งสิ้น	๓		๓



สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครขอเลื่อนวิทยฐานะ (แยกตามกลุ่มสาระ)

ที่	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๒	๑	๑	-	
๒	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๑	-	๑	-	
๓	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๑	-	๑	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการฯตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๔	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๒	-	๒	-	
๕	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นรอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการฯตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗
๖	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นรอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑๕	๒	๑๒	๑	
๗	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นรอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาส ฯ
๘	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๑๒	-	๑๐	๒	
๙	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	๒๐	๑	๑๙	๕	
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สังกัด สำนักพัฒนาสังคม	๗	๑	๕	๑	
๑๑	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์)	๑๓	-	๑๓	-	
๑๒	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๒๑	๕	๘	๙	
๑๓	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๒	๒	-	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาส ฯ
๑๔	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ดนตรีและนาฏศิลป์)	๑๓	-	๗	๖	
๑๕	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ดนตรีและนาฏศิลป์)	๒	๑	-	๑	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาส ฯ
๑๖	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๓๕	-	๒๔	๑๑	
๑๗	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๒๐	-	๑๘	๒	



สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครขอเลื่อนวิทยฐานะ (แยกตามกลุ่มสาระ) (ต่อ)

ที่	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑๘	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๑๑	-	๑๑	-	
๑๙	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓๘	๑	๒๗	๑๐	
๒๐	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	๒	-	-	ตมหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาส ฯ
๒๑	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๑๕	-	๑๕	-	
๒๒	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาพิเศษ	๗	-	๕	๓	
๒๓	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สาขาบรรณารักษศาสตร์	๖	๑	-	๕	



สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ส่งผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ 3)
(ผู้ยื่นคำขอฯ รอบ 16 - 30 พ.ย. 2557)

ลำดับที่	จำนวน (ราย)	หลักเกณฑ์ใหม่ (รอบ 16 - 30 พ.ย. 57)			หมายเหตุ
		ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	รวม	
1	การบริหารสถานศึกษา	30	23	53	
2	การนิเทศการศึกษา	3	1	4	
3	ภาษาไทย	63	4	67	
4	คณิตศาสตร์	42	2	44	
5	สังคมศึกษา	31	3	34	
6	วิทยาศาสตร์	35	3	38	
7	สุขศึกษา พลศึกษา	20	2	22	
8	ภาษาอังกฤษ	18	1	19	
9	ภาษาจีน	1	-	1	
10	การศึกษาปฐมวัย	66	-	66	
11	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	35	4	39	
12	ศิลปะ (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์)	9	1	10	
13	ศิลปะ (ดนตรีและนาฏศิลป์)	27	-	27	
14	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (แนะแนว)	8	-	8	
15	การศึกษาพิเศษ	5	-	5	
16	บรรณารักษศาสตร์	1	-		
รวม		394	44	438	

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2558

