



รายงานผลการปฏิบัติราชการ

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

แบบฟอร์มการรายงาน

ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

หน่วยงาน : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร					
องค์ประกอบที่ 1 : ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร (Function Base)					
ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการดำเนินงานภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร					
ชื่อผู้รับผิดชอบการรายงาน : นางสาวพิชญ์สินี อินทะนาค					
ตำแหน่ง : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หมายเลขโทรศัพท์ : 02 621 0031 หรือโทร. 1160					
เกณฑ์การให้คะแนน :					
ตัวชี้วัด	ระดับ 1 (60 คะแนน)	ระดับ 2 (70 คะแนน)	ระดับ 3 (80 คะแนน)	ระดับ 4 (90 คะแนน)	ระดับ 5 (100 คะแนน)
1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองการมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน	3 คะแนน	6 คะแนน	9 คะแนน	12 คะแนน	15 คะแนน
2. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครื่องมือการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง	4 คะแนน	8 คะแนน	12 คะแนน	16 คะแนน	20 คะแนน
3. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	3 คะแนน	6 คะแนน	9 คะแนน	12 คะแนน	15 คะแนน
* กรณีผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับ 1 จะได้คะแนนเท่ากับค่าเป้าหมายระดับ 1					
ผลการดำเนินงาน :					
ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินการ	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก	
1.	15	ระดับ 5	15 คะแนน		
2.	20	ระดับ 5	20 คะแนน		
3.	15	ระดับ 5	15 คะแนน		
	50	คะแนนที่ได้			
ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (ภาพรวม) :					
1. ผู้บริหารทุกระดับของสำนักงาน ก.ก. สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมถึงกำกับติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง					

ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (ภาพรวม) : (ต่อ)

2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีแนวคิดการทำงานที่ยืดหยุ่น ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยไม่ต้องยกเลิกการดำเนินการ
3. การนำช่องทางการติดต่อสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้สนับสนุนการทำงาน เช่น การจัดประชุม การสัมมนา การประสานงาน เป็นต้น
4. ความร่วมมืออย่างดีจากหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน (ภาพรวม) :

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ส่งผลต่อการดำเนินงาน เนื่องจากกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นรูปแบบการทำงานในลักษณะการสัมมนา การประชุม การประสานงาน เป็นต้น แต่สำนักงาน ก.ก. สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม

การประเมินผลการปฏิบัติราชการองค์ประกอบที่ 1 (ร้อยละ 50)

สรุปผลการดำเนินงานตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร (Function Base)

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	ระดับความสำเร็จ ที่ดำเนินงานได้	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้
1	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ การทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนอง การมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่ อย่างยั่งยืน	ระดับ 5	15	ระดับ 5	อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และ การประเมิน ในการประชุมครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2564 เห็นชอบกรอบแนวทางการจัดทำหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขของการทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขต โดยนำข้อเสนอหลักเกณฑ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าฝ่าย ตามที่สำนักงาน ก.ก. นำเสนอ มาปรับใช้ กับการพัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	15 คะแนน
2	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครื่องมือ การสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสม กับงานและมีศักยภาพสูง	ระดับ 5	20	ระดับ 5	มีเครื่องมือวัดและประเมินบุคคลที่มีคุณภาพตามหลัก วิชาการ จำนวน 1 ชุด เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลที่ เหมาะสมกับงาน และมีศักยภาพสูง	20 คะแนน
3	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ ข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร	ระดับ 5	15	ระดับ 5	นำเข้าข้อมูลทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ ณ วันที่ 1 เมษายน 2562) เข้าสู่โปรแกรมระบบฐานข้อมูล ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด จำนวน 34,119 ราย คิดเป็นร้อยละ 100	15 คะแนน
รวมคะแนน						50 คะแนน

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองการมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน	ระดับ 5	ระดับ 5	กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning and Career Development)	สำนักงาน ก.ก. มีการดำเนินการดังนี้ 1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำผลการศึกษาจากรายงานการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มาพิจารณาเพื่อกำหนดกรอบแนวทางการจัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขต 2. นำข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการเขตลงพื้นที่สอบถามความคิดเห็นจากผู้แทนที่เป็นข้าราชการในสำนักงานเขต เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอต่อ อ.ก.ก. วิสามัญฯ ที่เกี่ยวข้อง พิจารณา 3. รวบรวมข้อมูลและนำผลการศึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าฝ่าย มาปรับใช้กับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
				ของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต เพื่อเสนอให้ อ.ก.ก. - วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน พิจารณา 4. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2564 มีมติเห็นชอบกรอบแนวทาง การจัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการทดแทน ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ตามที่สำนักงาน ก.ก. นำเสนอ 5. สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินกิจกรรม การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและ การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning and Career Development) ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อโปรดทราบเรียบร้อยแล้ว ตามหนังสือ ที่ กท 0304/1378 ลงวันที่ 6 กันยายน 2564 (เอกสารประกอบปรากฏตามเอกสารหมายเลข 1)	

ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

ผู้บริหารของสำนักงาน ก.ก. ให้การสนับสนุนและคำแนะนำที่เหมาะสมแก่ส่วนราชการที่รับผิดชอบ จึงทำให้ตัวชี้วัดและโครงการดังกล่าวดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปัญหา อุปสรรค

-ไม่มี-

หลักฐานอ้างอิง

1. รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2564 และครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2564
2. กรอบแนวทางการจัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขต โดยนำข้อเสนอหลักเกณฑ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าฝ่าย มาปรับใช้กับการพัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขต
3. หนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท 0304/1378 ลงวันที่ 6 กันยายน 2564 เรื่อง รายงานผลการดำเนินกิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning and Career Development)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
2. ระดับความสำเร็จในการพัฒนา เครื่องมือการสรรหา คัดเลือก บุคคลที่เหมาะสมกับงานและมี ศักยภาพสูง	ระดับ 5	ระดับ 5	โครงการพัฒนาระบบการเลือกสรร บุคคลเชิงรุก เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร	สำนักงาน ก.ก. มีการดำเนินการดังนี้ 1. แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบการเลือกสรร บุคคลเชิงรุกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ กรุงเทพมหานคร และคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเพิ่มเติมฯ รวมจำนวนคณะทำงานฯ ทั้งสิ้น 14 คน และแต่งตั้ง ที่ปรึกษาในการช่วยปฏิบัติราชการเพื่อดำเนินโครงการ- พัฒนาระบบการเลือกสรรบุคคลเชิงรุกเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ราย ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ด.ร. ศิริเดช สุชีวะ ดำรงตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ ศาสตราจารย์ ด.ร. ใจทิพย์ ณ สงขลา ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2. จัดประชุมระดมความคิดเห็น (Brainstorming) ในการศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และจำเป็นมาประมวล และจัดทำเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อกำหนดกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมิน บุคคล รวมถึงวิเคราะห์และกำหนดกรอบทัศนคติสำหรับ การปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคล โดยดำเนินการ	

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
				ร่วมกับที่ปรึกษา มีการจัดประชุม จำนวน 2 ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2564 และ ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2564 3. จัดทำร่างและกรอบทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตลอดจนการวิพากษ์ คำนึงของตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร 4. นำกรอบทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เสนอต่อหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2564 และนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุม ครั้งที่ 7/2564 เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2564 ซึ่งมีมติเห็นชอบกรอบทัศนคติฯ ดังกล่าว และนำเสนอ ก.ก. เพื่อทราบในการประชุม ครั้งที่ 9/2564 เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2564 5. ดำเนินการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตามกรอบทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยวิพากษ์ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด และมีคุณภาพตามหลักวิชาการ	

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
				ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการทดลองใช้ข้อสอบกับกลุ่มตัวอย่าง (try out) จำนวนไม่น้อยกว่า 1 ชุด ซึ่งจะแล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน 2564 และพร้อมนำไปใช้ได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป (เอกสารประกอบปรากฏตามเอกสารหมายเลข 2)	

ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

ความร่วมมือจากหน่วยงานและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

ปัญหา อุปสรรค

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ส่งผลต่อการดำเนินงาน เนื่องจากวิธีการดำเนินงานหลัก เป็นรูปแบบของการประชุมและการประสานงาน ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน โดยจัดประชุมและติดต่อสื่อสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และปรับวิธีการดำเนินงานให้มีความยืดหยุ่นและเข้ากับสถานการณ์ตามความเหมาะสม

หลักฐานอ้างอิง

1. โครงการพัฒนาระบบการเลือกสรรบุคคลเชิงรุก เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร
2. รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ 7/2564 เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2564
3. ระเบียบวาระการประชุม ก.ก. ครั้งที่ 9/2564 วันที่ 16 กันยายน 2564
4. เอกสารประกอบเอกสารประกอบการพิจารณา เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

คำชี้แจงผลการปฏิบัติราชการ (กรณีการดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย)

-ไม่มี-

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
3. ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร	ระดับ 5	ระดับ 5	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูล ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร	สำนักงาน ก.ก. มีการดำเนินการดังนี้ 1. พัฒนาระบบบันทึกข้อมูลบุคคลของลูกจ้างประจำ-กรุงเทพมหานคร ข้อมูลการศึกษา และข้อมูลการดำรงตำแหน่งและค่าจ้าง 2. พัฒนาระบบแสดงข้อมูลของลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่บันทึกในระบบ ได้แก่ ข้อมูลการครองตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการศึกษา ข้อมูลตำแหน่งและค่าจ้าง 3. พัฒนาระบบแสดงรายชื่อลูกจ้างประจำ-กรุงเทพมหานครทั้งหมด รายชื่อลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่ง รายชื่อลูกจ้างประจำจำแนกตามตำแหน่ง และรายชื่อลูกจ้างประจำจำแนกตามหน่วยงาน 4. พัฒนา Dashboard ข้อมูลของลูกจ้างประจำ-กรุงเทพมหานคร จำนวนลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่ง จำนวนลูกจ้างประจำแต่ละกลุ่มงาน แผนภูมิสัดส่วนของจำนวนลูกจ้างประจำในแต่ละกลุ่มงาน แผนภูมิสัดส่วนของลูกจ้างประจำเพศชาย - หญิง แผนภูมิช่วงอายุของลูกจ้างประจำ แผนภูมิจำนวนลูกจ้างประจำจำแนกตามหน่วยงาน และแผนภูมิการเกษียณอายุ-ราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณปัจจุบันถัดไปอีก 42 ปี	

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
				โดยมี Dashboard ที่แสดงข้อมูลภาพรวมทั้งกรุงเทพมหานคร แสดงข้อมูลตามตำแหน่งและแสดงข้อมูลตามหน่วยงาน 5. นำเข้าข้อมูลลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ ณ วันที่ 1 เมษายน 2562 ทั้งหมด จำนวน 34,119 ราย (ร้อยละ 100) 6. นำโปรแกรมและฐานข้อมูลขึ้นสู่ระบบ Government Data Center And Cloud Service (GDCC) ของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อการทดสอบการใช้งานระบบ รวมถึงนำโปรแกรมและฐานข้อมูลขึ้นสู่ระบบคลาวด์-กรุงเทพมหานครเรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างจัดทำรายงานการพัฒนาโปรแกรม และแนวทางการใช้งานโปรแกรม (เอกสารประกอบปรากฏตามเอกสารหมายเลข 3)	

ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาโปรแกรม และมีความรับผิดชอบสูง

ปัญหา อุปสรรค

1. การพัฒนาโปรแกรมระบบฐานข้อมูลลูกค้าประจำของกรุงเทพมหานคร มีความล่าช้าและขาดความสมบูรณ์ เนื่องจากผู้พัฒนาระบบ (นักทรัพยากรบุคคล) ต้องดำเนินการพัฒนาระบบพร้อมกับการเรียนรู้ในการพัฒนาระบบภายใต้การให้คำปรึกษาแนะนำจากนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จากสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล อีกทั้งยังต้องปฏิบัติงานอื่นควบคู่กันไปด้วย
2. ข้อมูลที่จะต้องดำเนินการต่อเป็นข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2562 เป็นต้นมา ข้อมูลที่จะต้องนำเข้าระบบจึงมีจำนวนมาก ซึ่งอาจเกิดความผิดพลาดในการบันทึกข้อมูล ทำให้การประมวลผลไม่สมบูรณ์ได้

หลักฐานอ้างอิง

1. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกค้าประจำของกรุงเทพมหานคร
2. โปรแกรมระบบฐานข้อมูลลูกค้าประจำของกรุงเทพมหานคร
3. รายงานการพัฒนาโปรแกรมระบบฐานข้อมูลลูกค้าประจำกรุงเทพมหานคร

แบบฟอร์มการรายงาน

ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

หน่วยงาน : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร					
องค์ประกอบที่ 2 : ประสิทธิภาพของการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ (Agenda Base)					
ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ					
ชื่อผู้รับผิดชอบการรายงาน : นางสาวพิชญ์สินี อินทะนาค					
ตำแหน่ง : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หมายเลขโทรศัพท์ : 02 621 0031 หรือโทร. 1160					
เกณฑ์การให้คะแนน :					
ตัวชี้วัด	ระดับ 1 (60 คะแนน)	ระดับ 2 (70 คะแนน)	ระดับ 3 (80 คะแนน)	ระดับ 4 (90 คะแนน)	ระดับ 5 (100 คะแนน)
1. ระดับความสำเร็จของการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	2 คะแนน	4 คะแนน	6 คะแนน	8 คะแนน	10 คะแนน
2. ระดับความสำเร็จของการสร้างกลไกป้องกันการทุจริตในอนาคต ควบคู่ไปกับสร้างและพัฒนากลไกบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต	2 คะแนน	4 คะแนน	6 คะแนน	8 คะแนน	10 คะแนน
* กรณีผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับ 1 จะได้คะแนนเท่ากับค่าเป้าหมายระดับ 1					
ผลการดำเนินงาน :					
ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินการ	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก	
1.	10	ระดับ 5	10 คะแนน		
2.	10	ระดับ 5	10 คะแนน		
	20		คะแนนที่ได้		
ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (ภาพรวม) :					
- การสนับสนุนการดำเนินงานจากสำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมด้านทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช.					
อุปสรรคต่อการดำเนินงาน (ภาพรวม) :					
- สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ส่งผลต่อการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกกรุงเทพมหานคร					

การประเมินผลการปฏิบัติราชการองค์ประกอบที่ 2 (ร้อยละ 20)

สรุปผลการดำเนินงานตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพของการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ (Agenda Base)

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	น้ำหนัก คะแนน	ระดับความสำเร็จ ที่ดำเนินงานได้	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้
1	ระดับความสำเร็จของ การบูรณาการช่องทาง และระบบการร้องเรียน เกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน ให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	ระดับ 5	10	ระดับ 5	มีระบบการร้องเรียนที่สามารถตรวจสอบและ รายงานผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ พฤติกรรมคอร์รัปชันได้พร้อมข้อมูลเรื่องร้องเรียน ในระบบ	10 คะแนน
2	ระดับความสำเร็จของ การสร้างกลไกป้องกัน การทุจริตในอนาคต ควบคุม ไปกับการสร้างและพัฒนากลไก บริหารความเสี่ยงด้านทุจริต	ระดับ 5	10	ระดับ 5	ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จัดตั้งเครือข่ายธรรมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรม ประจำหน่วยงาน (เครือข่าย STRONG)	10 คะแนน
รวมคะแนน						20 คะแนน

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
1. ระดับความสำเร็จของการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันให้เชื่อมโยงเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	ระดับ 5	ระดับ 4	กิจกรรมการบูรณาการช่องทางและระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชัน	สำนักงาน ก.ก. มีการดำเนินการดังนี้ 1. นำเสนอปลัดกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะทำงานร่วมเพื่อศึกษาแนวทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตประพฤติมิชอบ ตามคำสั่ง-กรุงเทพมหานคร ที่ 795/2564 ลงวันที่ 2 เมษายน 2564 ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (สำนักงานเลขานุการ-ปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานประชาสัมพันธ์) 2. จัดประชุมคณะทำงานฯ จำนวน 4 ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2564 ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2564 ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2564 และครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2564 3. ดำเนินการจัดทำระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันและคู่มือการใช้งานเสร็จเรียบร้อยแล้ว	

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
				4. ปัจจุบันมีระบบที่สามารถตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมคอร์รัปชันได้พร้อมข้อมูลเรื่องร้องเรียนในระบบได้ (เอกสารประกอบปรากฏตามเอกสารหมายเลข 4)	

ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

การดำเนินกิจกรรมได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานรับผิดชอบ จำนวน 5 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานประชาสัมพันธ์ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ปัญหา อุปสรรค

-ไม่มี-

หลักฐานอ้างอิง

- คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ 795/2564 ลงวันที่ 2 เมษายน 2564 แต่งตั้งคณะทำงานร่วมเพื่อศึกษาแนวทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตประพฤติมิชอบ
- รายงานการประชุมคณะทำงานร่วมเพื่อศึกษาแนวทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตประพฤติมิชอบ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันจันทร์ที่ 31 พฤษภาคม 2564
- รายงานการประชุมคณะทำงานร่วมเพื่อศึกษาแนวทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตประพฤติมิชอบ ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันพุธที่ 30 มิถุนายน 2564
- รายงานการประชุมคณะทำงานร่วมเพื่อศึกษาแนวทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตประพฤติมิชอบ ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันอังคารที่ 27 กรกฎาคม 2564
- รายงานการประชุมคณะทำงานร่วมเพื่อศึกษาแนวทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตประพฤติมิชอบ ครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 2 กันยายน 2564
- ระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตและประพฤติมิชอบ
- คู่มือการใช้งานระบบฯ

คำชี้แจงผลการปฏิบัติราชการ (กรณีการดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย)

-ไม่มี-

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
2. ระดับความสำเร็จของการสร้างกลไกป้องกันการทุจริตในอนาคต ควบคู่ไปกับสร้างและพัฒนากลไกบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต	ระดับ 5	ระดับ 4	กิจกรรมพัฒนาบุคลากรแกนนำเสริมสร้างวัฒนธรรมการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	1. สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการออนไลน์ในกิจกรรมพัฒนาบุคลากรแกนนำเสริมสร้างวัฒนธรรมการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อขยายผลองค์กรพอเพียงด้านทุจริต ภายใต้โครงการ STRONG - องค์กรพอเพียงด้านทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผ่านระบบ Zoom Webinar แล้วเสร็จ จำนวน 5 ครั้ง ดังนี้ - ครั้งที่ 1 วันศุกร์ที่ 2 กรกฎาคม 2564 - ครั้งที่ 2 วันศุกร์ที่ 16 กรกฎาคม 2564 - ครั้งที่ 3 วันพฤหัสบดีที่ 22 กรกฎาคม 2564 - ครั้งที่ 4 วันศุกร์ที่ 23 กรกฎาคม 2564 - ครั้งที่ 5 วันศุกร์ที่ 30 กรกฎาคม 2564 โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน 2. ปลัดกรุงเทพมหานคร ได้สั่งการให้ทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จัดตั้งเครือข่ายธรรมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรมประจำหน่วยงาน (เครือข่าย STRONG) และจัดส่งข้อมูลให้สำนักงาน ก.ก. ภายในวันพุธที่ 22 กันยายน 2564	

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
				ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนที่สุด ที่ กท 0306/1410 ลงวันที่ 8 กันยายน 2564 3. ทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนัก-ปลัดกรุงเทพมหานครได้จัดตั้งเครือข่าย STRONG และจัดส่งรายชื่อสมาชิกในเครือข่าย STRONG ครบถ้วนทุกหน่วยงานแล้ว	

ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

- ได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานจากสำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมด้านทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช

ปัญหา อุปสรรค

- สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ส่งผลต่อการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกกรุงเทพมหานคร

หลักฐานอ้างอิง

1. หนังสือสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ ปช 0012/0055 ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2564 ขอเชิญเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรแกนนำเสริมสร้างวัฒนธรรมการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
2. หนังสือสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ ปช 0012/0056 ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2564 ขอส่งรายละเอียดประกอบการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขยายผล STRONG-องค์กรพอเพียงด้านทุจริต (กรุงเทพมหานคร) ภายใต้โครงการ STRONG-องค์กรพอเพียงด้านทุจริต (กิจกรรมพัฒนาบุคลากรแกนนำเสริมสร้างวัฒนธรรมการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ)
3. หนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนที่สุด ที่ กท 0306/1410 ลงวันที่ 8 กันยายน 2564 เรื่อง จัดตั้งเครือข่ายธรรมาภิบาลและส่งเสริมคุณธรรมประจำหน่วยงาน (จัดตั้งเครือข่าย STRONG)

คำชี้แจงผลการปฏิบัติราชการ (กรณีการดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย)

-ไม่มี-

แบบฟอร์มการรายงาน

ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

หน่วยงาน : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร					
องค์ประกอบที่ 4 : ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่ระบบราชการ 4.0 (Innovation Base)					
ตัวชี้วัด : ความสำเร็จในการเสนอนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
ชื่อผู้รับผิดชอบการรายงาน : นางสาวอรรณส์ บัณฑิตสุขุมลย์					
ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ			หมายเลขโทรศัพท์ : 1458		
เกณฑ์การให้คะแนน :					
ช่วงการปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 10 ต่อ 1 ระดับคะแนน					
ตัวชี้วัด	ระดับ 1 (60 คะแนน)	ระดับ 2 (70 คะแนน)	ระดับ 3 (80 คะแนน)	ระดับ 4 (90 คะแนน)	ระดับ 5 (100 คะแนน)
ความสำเร็จในการเสนอนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	≤ 60	70	80	90	100
* กรณีผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับ 1 จะได้คะแนนเท่ากับค่าเป้าหมายระดับ 1					
ผลการดำเนินงาน :					
น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก		
10	ระดับ 5	100			
คำชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงาน :					
ใช้การลงเวลาปฏิบัติงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งมาและกลับผ่าน Jarvis Application (Jarviz Application) จำนวน 2 ครั้งต่อวัน โดยใช้การถ่ายภาพจากโทรศัพท์มือถือเป็นเครื่องมือในการระบุตัวตนและสถานที่ โดยเริ่มดำเนินการในเดือนเมษายน 2564 และนำข้อมูลไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน รอบที่ 2 (1 ตุลาคม 2564) (เอกสารประกอบปรากฏตามเอกสารหมายเลข 6)					
ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน :					
1. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน 2. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง 3. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ทำให้ต้องใช้การลงเวลาปฏิบัติงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์					
อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :					
ตำแหน่ง GPS ในแอปพลิเคชันมีความคลาดเคลื่อนไม่ตรงกับสถานที่จริงในบางครั้ง แก้ไขได้ด้วยการระบุตัวตนและพิกัดสถานที่ทำงานด้วยภาพถ่ายตนเองกับป้ายสัญลักษณ์ตามจุดลงเวลาฯ ที่กำหนด					
หลักฐานอ้างอิง :					
1. หนังสือเห็นชอบให้ใช้การลงเวลาปฏิบัติงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และหลักเกณฑ์การลงเวลาฯ 2. ข้อมูลการลงเวลาฯ ในแอปพลิเคชัน					

หน่วยงาน : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร					
กลุ่มหน่วยงาน : ☒ กลุ่มหน่วยงาน A ☐ กลุ่มหน่วยงาน B ☐ กลุ่มหน่วยงาน C ☐ กลุ่มหน่วยงาน D					
องค์ประกอบที่ 5 : ศักยภาพในการดำเนินการของหน่วยงาน (Potential Base)					
ตัวชี้วัด : ความสำเร็จในการดำเนินการตามศักยภาพของหน่วยงาน					
<u>5.1 ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม</u>					
ชื่อผู้รับผิดชอบการรายงาน : นางสาวสุริยาพร อาจพัก					
ตำแหน่ง : นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ			หมายเลขโทรศัพท์ : 1155		
เกณฑ์การให้คะแนน :					
ช่วงการปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 10 ต่อ 1 ระดับคะแนน					
กลุ่มหน่วยงาน	ระดับ 1 (60 คะแนน)	ระดับ 2 (70 คะแนน)	ระดับ 3 (80 คะแนน)	ระดับ 4 (90 คะแนน)	ระดับ 5 (100 คะแนน)
กลุ่มหน่วยงาน A	80	85	90	95	100
กลุ่มหน่วยงาน B	65	70	75	80	85
กลุ่มหน่วยงาน C	55	60	65	70	75
กลุ่มหน่วยงาน D	80	85	90	95	100
* กรณีผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับ 1 จะได้คะแนนเท่ากับค่าเป้าหมายระดับ 1					
ผลการดำเนินงาน :					
น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก		
10	ระดับ 1	60 คะแนน			
คำชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงาน :					
1. ได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 หลังปรับโอน 134,802,800.-บาท เบิกจ่ายแล้วตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 13 กันยายน 2564 จำนวน 94,581,296.26 บาท คิดเป็นร้อยละ 70.16 ขณะนี้อยู่ระหว่างเบิกจ่าย 2. ตัวชี้วัดนี้อยู่ระหว่างรอผลการพิจารณาอุทธรณ์การปฏิบัติราชการฯ ประเด็นที่ขออุทธรณ์ คือ ขอลดเป้าหมายลงเหลือร้อยละ 40 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ส่งผลให้การดำเนินการบางโครงการไม่สามารถเบิกจ่ายได้ทั้งหมดภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564					
ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน :					
ทุกกองเร่งรัดดำเนินการเบิกจ่ายให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ 2564					
อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :					
สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ส่งผลต่อการดำเนินงาน เนื่องจากกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นรูปแบบการสัมมนา การประชุม การประสานงาน เป็นต้น ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนและวิธีการดำเนินงาน โดยมีการชะลอการดำเนินงานในบางโครงการ ทำให้การเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามที่กำหนด					
หลักฐานอ้างอิง : แบบ ง.401					

หน่วยงาน : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร					
องค์ประกอบที่ 5 : ศักยภาพในการดำเนินการของหน่วยงาน (Potential Base)					
ตัวชี้วัด : ความสำเร็จในการดำเนินการตามศักยภาพของหน่วยงาน					
5.2 ความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ					
ชื่อผู้รับผิดชอบการรายงาน : นายวันเฉลิม นิตรทอง					
ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ			หมายเลขโทรศัพท์ : 02-621-0040 หรือโทร 1171		
เกณฑ์การให้คะแนน :					
ช่วงการปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 10 ต่อ 1 ระดับคะแนน					
ตัวชี้วัด	ระดับ 1 (60 คะแนน)	ระดับ 2 (70 คะแนน)	ระดับ 3 (80 คะแนน)	ระดับ 4 (90 คะแนน)	ระดับ 5 (100 คะแนน)
ความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ	≤ 60	70	80	90	100
* กรณีผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับ 1 จะได้คะแนนเท่ากับค่าเป้าหมายระดับ 1					
ผลการดำเนินงาน :					
น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		คะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก	
10	ร้อยละ 100		100		
คำชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงาน :					
1. จัดตั้งคณะทำงานกำกับดูแลข้อมูลระดับหน่วยงานของสำนักงาน ก.ก. ตามคำสั่งคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ 100/2563 ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานกำกับดูแลข้อมูลระดับหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2. จัดประชุมคณะทำงานกำกับดูแลข้อมูลระดับหน่วยงานของสำนักงาน ก.ก. ครั้งที่ 1/2563 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2563 เพื่อรับทราบแนวทางการดำเนินการตัวชี้วัด 5.2 และเพื่อพิจารณาแผนพัฒนาฐานข้อมูลของสำนักงาน ก.ก. พิจารณานโยบายรายการข้อมูล (Data Catalog) พิจารณาเห็นชอบข้อมูลที่จำเป็นต้องหยุดการพัฒนา และพิจารณาเลือกฐานข้อมูลที่จะนำมาใช้ประโยชน์และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อรายงานให้สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลทราบ และได้รายงานผลการดำเนินการให้สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลทราบ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท 0305/2217 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2563 เรื่อง การดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 5.2 ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ 3. จัดทำพจนานุกรมข้อมูล (data dictionary) และคำอธิบายข้อมูล (meta data) ตามแบบฟอร์มที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกำหนด และรายงานผลการดำเนินการให้สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลทราบตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท 0305/537 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2564 เรื่อง การดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 5.2 ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ					

คำชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงาน : (ต่อ)

4. แสดงหลักฐานการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและรายงานสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลทราบตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนที่สุด ที่ กท 0305/1008 ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2564 เรื่อง การดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 5.2 ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ

5. จัดสร้างชุดข้อมูลของสำนักงาน ก.ก. จำนวน 12 ชุดข้อมูล และเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบบันทึกฐานข้อมูลประกอบตัวชี้วัดที่ 5.2 กับระบบศูนย์ข้อมูลเปิดภาครัฐของกรุงเทพมหานครและรายงานสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลทราบตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท 0305/1275 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2564 เรื่อง การดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 5.2 ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ

6. ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน :

เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำปรึกษาจากสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีในการดำเนินการ

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

-ไม่มี-

หลักฐานอ้างอิง :

- คำสั่งคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ 100/2563 ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานกำกับดูแลข้อมูลระดับหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- รายงานการประชุมคณะทำงานกำกับดูแลข้อมูลของสำนักงาน ก.ก. ครั้งที่ 1/2563
- หนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท 0305/2217 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2563
- หนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท 0305/537 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2564
- หนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนที่สุด ที่ กท 0305/1008 ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2564
- หนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท 0305/1275 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2564
- บัญชีรายการข้อมูลของสำนักงาน ก.ก.
- คำอธิบายชุดข้อมูลดิจิทัล (Metadata)
- พจนานุกรมข้อมูล (Data Dictionary)