



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก. (กองบริหารทั่วไป โทร. ๐ ๒๖๒๑ ๑๐๓๑ หรือ โทร. ๑๑๖๐)

ที่ กท.๐๓๐๑/ ๒๐๕๗ วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔

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

พร้อมนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
มาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

(นายประจิม เปี่ยมเต็ม)
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|--------------|
| ๑. ปลัดกรุงเทพมหานคร
(นายชจิต ชีวานิชย์ ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
(นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓. เลขาธิการ ก.พ.
(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. เลขาธิการ ก.พ.ร.
(นางนันทนา ธรรมสโรช รองเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕. เลขาธิการ ก.ค.ศ.
(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๖. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
(นายวันนี นนทศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. นางวันทนี วัฒนะ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นายเฉลิมพล โชตินุชิต
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นายอัศรเดช จ्ञานงค์ธรรม
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. นายไกรทอง กล้าแข็ง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเสียม
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. นายสมบัติ มะประเสริฐ
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๓. นายธวัชชัย พิทักษ์กุล
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๔. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |

๑๕. รองศาสตราจารย์



ลับ

- | | |
|---|------------------------------|
| ๑๕. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบล
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๖. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๗. นายภาส ภาสสัทธา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๘. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร) | กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก. |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|---|-----------|
| ๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร | ติดภารกิจ |
| ๒. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายเกรียงยศ สุดลาภา) | ติดภารกิจ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--|--|
| ๑. นายประจิม เปี่ยมเต็ม | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นางสาวอริญญา พรไชยะ | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๓. นายธีระเดช เดชบุญ | ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๔. นางอลิสสา เงินแสง | ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๕. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์ | ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร |
| ๖. นางเต็มศิริ เนตรทัศน์ | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๗. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร | ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง |
| ๘. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์ | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป |
| ๙. นายบุญลือ โตนดงาม | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๑๐. นางสมนึก เลี้ยงบำรุง | ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง |
| ๑๑. นางศุภากร อิงภากรณ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๒. นางสาวอลิสรา สืบสังข์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๓. นายศรัณย์ เจริญศรีเมือง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๔. นางสาวจิราภรณ์ โพธิ์เงินนาค | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ |
| ๑๕. นายภัทรารุณ อุดมมนกุล | นิติกรชำนาญการพิเศษ |
| ๑๖. นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง | นิติกรชำนาญการพิเศษ |
| ๑๗. นางวันทนา ตั้งเจริญนาน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๘. นางสาวกัศราภรณ์ เจริญสุข | นิติกรชำนาญการ |
| ๑๙. ว่าที่ร้อยตรีหญิง ศิริพร สุขสัมฤทธิ์ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ |
| ๒๐. นางสาวนวิรัตน์ ศรศรี | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๒๑. นางสาวรัมภา กิรติภัทรกุล | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๒๒. นางสาวปาริฉัตร ใจจักรคำ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |



ดัส

- ๓ -

๒๓. นายปวิศร์ สุทธิบุญ
๒๔. นายคำผอง ลมอ่อน
๒๕. นางสาวบงกช ทองแท่ง
๒๖. นางสาวพิชญ์สินี อินทะนาค
๒๗. นางสาววรัชญา สุคันธพงษ์

นิติกรปฏิบัติการ
นิติกรปฏิบัติการ
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
นักจัดการงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เลขานุการ ก.ก. ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (พลตำรวจเอกอัศวิน ขวัญเมือง) ประธาน ก.ก. และรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายเกรียงยศ สุดลาภา) ทิศการกิจ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้นำมาใช้บังคับกับการประชุม ก.ก. จึงเสนอให้ที่ประชุมเลือกประธานที่ประชุม ซึ่งที่ประชุมมีมติให้ ปลัดกรุงเทพมหานคร (นายชจิต ชีวานิชย์) กรรมการ ก.ก. ทำหน้าที่ประธานการประชุม

๒. สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการให้มีการคัดเลือกผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครใน ก.ก. ทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งขณะนี้การดำเนินการคัดเลือกฯ ได้สิ้นสุดลงแล้ว ตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง ผลการคัดเลือกเป็นผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ โดยผลการคัดเลือก คือ นายสมบัติ มะประเสริฐ พนักงานเทคนิค ส ๒ ฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตมีนบุรี เป็นผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๓. ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ประธาน ก.ก. ได้เห็นชอบให้มีการจัดประชุม ก.ก. ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งในการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ นี้ เป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยระบบ Microsoft Teams โดยมีกรรมการเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ จำนวน ๔ ราย และมีกรรมการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๔ ราย

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนผ่านการบันทึกภาพและรายชื่อแสดงตนในระบบ Microsoft Teams เรียบร้อยแล้ว

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งมีทั้งสิ้น ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๓๗ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔



ดัส

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ การให้พ้นจากการเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญ และการแต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญ

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้พิจารณาการให้พ้นจากการเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญ และการแต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญ ซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในส่วนของรองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย ตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก. วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๓ (๒) (ง) ซึ่งปรับปรุงและ แต่งตั้งตาม มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

สาระสำคัญของเรื่อง

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการแต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญ ดังนี้

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

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญ รวมตลอดทั้งวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.

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

ข้อ ๓ อ.ก.ก. วิสามัญ แต่ละคณะประกอบด้วย

(๒) อนุกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย

(ก) กรรมการ ก.ก. ซึ่งมีความรู้ความสามารถประสบการณ์ตามภารกิจหน้าที่ ของ อ.ก.ก. จำนวนไม่เกินสองคน

(ข) อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามภารกิจหน้าที่ของ อ.ก.ก. วิสามัญคณะนั้น จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน แต่ไม่เกินห้าคน

(ค) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย ด้านการศึกษา หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ก. วิสามัญคณะนั้น จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน แต่ไม่เกินห้าคน

(ง) อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน แต่ไม่เกินห้าคน

(จ) ให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมาย จากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นอนุกรรมการ และให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.ก. เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และอาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคนด้วยก็ได้



ข้อ ๔ การแต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญ ให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาโดยความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เมื่อ ก.ก. แต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญแล้ว ให้ อ.ก.ก. วิสามัญปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.ก. มอบหมายทันที

ข้อ ๗ นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อนุกรรมการตามข้อ ๓ (ค) และ (ง) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธาน อ.ก.ก. วิสามัญคนนั้น
- (๓) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
- (๔) เป็นผู้ถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร หรือตามกฎหมายอื่น
- (๕) ก.ก. มีมติให้พ้นจากการเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญ ตามที่ ก.ก. กำหนด

ข้อเท็จจริง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้ปรับปรุงและแต่งตั้งอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในส่วนของรองปลัดกรุงเทพมหานครที่ ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย ใน อ.ก.ก. วิสามัญ ดังนี้

๑.๑ นางวันทนี วัฒนะ รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๑.๒ นายขจิต ชัชวานิชย์ รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

๑.๓ นางวัลยา วัฒนรัตน์ รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

๑.๔ นายชินทร์ ศิรินาถ รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๑.๕ นายพานุรักษ์ กลั่นนุรักษ์ รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ

๑.๖ นายชาติรี วัฒนเขจร รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

๒. นายพานุรักษ์ กลั่นนุรักษ์ รองปลัดกรุงเทพมหานคร ขอลาออกจากราชครุฑตั้งแต่วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ้นจากตำแหน่ง ลงวันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔



๓. ประกาศคณะกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เรื่อง ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญพ้นจากราชการเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (ครบเกษียณอายุ) ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ราย นางวัลยา วัฒนรัตน์ รองปลัดกรุงเทพมหานคร

๔. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้

๔.๑ นายขจิต ชัชวานิชย์ พ้นจากตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร

๔.๒ นายเฉลิมพล โชตินุชิต พ้นจากตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร

๔.๓ นายณรงค์ เรืองศรี พ้นจากตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการระบายน้ำ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร

๔.๔ นางสุธาทิพย์ สนเอี่ยม พ้นจากตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๕. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบการปรับปรุงและแต่งตั้งรองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญคณะต่าง ๆ ตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก. วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๓ (๒) (ง) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนมาก ที่ กท ๐๓๐๑/๑๕๕๕ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ และเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาแต่งตั้ง ดังนี้

๕.๑ นางวันทนี วัฒนะ รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๕.๒ นายชินทร์ ศิรินาถ รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

๕.๓ นายชาติ วัฒนเขจร รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

๕.๔ นายเฉลิมพล โชตินุชิต รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๕.๕ นายณรงค์ เรืองศรี รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน

๕.๖ นางสุธาทิพย์ สนเอี่ยม รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร



ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. เพื่อให้การปฏิบัติงานของ อ.ก.ก. วิสามัญทั้ง ๘ คณะ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มาวาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก. วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๓ (๒) (ง) และข้อ ๗ (๕) จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณาดังนี้

๑. ให้อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในส่วนของรองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย ซึ่งปรับปรุงและแต่งตั้งตาม มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ พ้นจากการเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญ

๒. แต่งตั้งอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในส่วนของรองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย ใน อ.ก.ก. วิสามัญคณะต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ นางวันทนี วัฒนะ รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๒.๒ นายชินทร์ ศิรินาถ รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

๒.๓ นายชาติ วัฒนเขจร รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

๒.๔ นายเฉลิมพล โชตินุชิต รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๒.๕ นายณรงค์ เรืองศรี รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ

๒.๖ นางสุธาทิพย์ สนเอี่ยม รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

มติที่ประชุม

๑. อนุมัติให้อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในส่วนของรองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย ซึ่งปรับปรุงและแต่งตั้งตาม มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ พ้นจากการเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญ

๒. อนุมัติให้แต่งตั้งอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในส่วนของรองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย ใน อ.ก.ก. วิสามัญคณะต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ นางวันทนี วัฒนะ รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร



๒.๒ นายชินวรินทร์ ศิรินาถ รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

๒.๓ นายชาติวี วัฒนเขจร รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

๒.๔ นายเฉลิมพล โชตินุชิต รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๒.๕ นายณรงค์ เรืองศรี รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ

๒.๖ นางสุธาทิพย์ สนเยี่ยม รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

เรื่องที่ ๓.๒ ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๑๔ (๙) บัญญัติให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบ และการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม ให้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่นให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วย



๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๕๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ อนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครพลเรือนสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยกำหนดดังนี้

“๒. การสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป โดยจะจัดแยกสอบตามระดับการศึกษาก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ดังนี้

ฯลฯ

๒.๓ การสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน) เป็นการสอบข้อเขียน หรือสอบโดยวิธีอื่นในทำนองเดียวกันในวิชา ดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ วิชาความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๑๕๐ คะแนน) เป็นการสอบเพื่อวัดความสามารถ ได้แก่

(๑) ด้านการคิดคำนวณ โดยทดสอบความสามารถในการประยุกต์ใช้ความคิด รวบรวมทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ของจำนวนหรือปริมาณ การแก้ปัญหาเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณต่าง ๆ

(๒) ด้านเหตุผล โดยทดสอบความสามารถในการคิดหาความสัมพันธ์เชื่อมโยง ของคำ ข้อความ หรือรูปภาพ การคิดวิเคราะห์ การหาข้อยุติ หรือข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผลจากข้อความ สัญลักษณ์ สถานการณ์ หรือแบบจำลองต่าง ๆ

(๓) ด้านภาษา โดยทดสอบความสามารถในการอ่านและการทำความเข้าใจ กับบทความหรือข้อความที่กำหนดให้ แล้วตอบคำถามที่ตามมาในแต่ละบทความ หรือข้อความ การสรุปความ ตีความ และการใช้ภาษา การเลือกใช้คำ หรือกลุ่มคำ การเขียนประโยคได้ถูกต้องตามหลักภาษา และการเรียงข้อความ

๒.๓.๒ วิชาภาษาอังกฤษ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) เป็นการสอบเพื่อวัดความสามารถ ด้านการพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษ และความเข้าใจ ในสาระสำคัญของข้อความในระดับเบื้องต้น

๒.๔ การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบผ่านการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ตามข้อ ๒.๓ นั้น ผู้สอบผ่านจะต้องสอบในวิชาความรู้ความสามารถทั่วไป ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือตามที่ ก.ก. กำหนด และ ในวิชาภาษาอังกฤษ ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ หรือตามที่ ก.ก. กำหนด ของแต่ละระดับการศึกษา จึงจะถือว่า เป็นผู้สอบผ่านการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล



ผู้เข้าสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปที่มีหลักฐานรับรองผลการทดสอบภาษาอังกฤษที่ยังไม่หมดอายุการรับรองผลการทดสอบจาก TOEFL (ไม่รวม TOEFL ITP) TOEIC IELTS CU TEP หรือ TU GET ตามเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนดในตารางแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือผลการทดสอบจากสถาบันอื่นตามที่ ก.พ. รับรอง หรือตามที่ ก.ก. กำหนด ให้ถือเสมือนว่าเป็นผู้สอบผ่านวิชาภาษาอังกฤษ ตามข้อ ๒.๓.๒ ในการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปในครั้งนั้น

ฯลฯ

๖. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้และการดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีดังกล่าว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

ฯลฯ

๖.๖ กรณีที่หน่วยงานมีตำแหน่งว่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ซึ่งต้องการบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาอย่างเดียวกัน และมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่เหมือนหรือใกล้เคียงกันกับตำแหน่งที่ได้มีการสอบแข่งขันและขึ้นบัญชีไว้ ก.ก. อาจพิจารณา มีมติให้นำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นได้ โดยให้สำนักงาน ก.ก. เรียกผู้สอบแข่งขันได้มารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ตามเอกสารแนบท้ายหลักเกณฑ์ฯ โดยให้เรียกเป็นจำนวน ๓ เท่าของตำแหน่งว่าง แต่ไม่น้อยกว่า ๑๐ คน โดยเรียกตั้งแต่ลำดับแรกของผู้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุไม่ตามลำดับต่อไปนี้ไปเรื่อย ๆ โดยไม่ซ้ำกัน และเมื่อเรียกจนถึงคนสุดท้ายในบัญชีแล้ว แต่บัญชียังไม่ยกเลิกให้ย้อนกลับมาเริ่มเรียกตั้งแต่ลำดับแรกของผู้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุอีก ในกรณีที่มีผู้สอบแข่งขันได้ เหลืออยู่ในบัญชีน้อยกว่า ๑๐ คน ให้เรียกตามจำนวนที่เหลืออยู่ในบัญชีได้"

๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒ แจ้งการแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปเกี่ยวกับวิชาที่ใช้ในการสอบและเกณฑ์การตัดสินการสอบผ่านในแต่ละวิชาดังนี้

"๒.๔ การสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป เป็นการสอบข้อเขียนหรือสอบโดยวิธีอื่นในทำนองเดียวกันในวิชาดังต่อไปนี้

๒.๔.๑ วิชาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) เป็นการทดสอบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ครอบคลุมประเด็นดังนี้

(๑) การคิดวิเคราะห์เชิงภาษา ได้แก่ การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารความเข้าใจในการอ่านภาษาไทย การจับใจความสำคัญ การสรุปความ การตีความจากบทความ ข้อความ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ

(๒) การคิดวิเคราะห์เชิงนามธรรม ได้แก่ การคิดหาความสัมพันธ์ เชื่อมโยงคำ ข้อความ หรือรูปภาพ ตลอดจนการหาข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผลจากข้อความ สัญลักษณ์ รูปภาพ สถานการณ์ หรือแบบจำลองต่าง ๆ และ

(๓) การคิดวิเคราะห์เชิงปริมาณ ได้แก่ ความเข้าใจความถ่วงดุลและแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น การเปรียบเทียบและวิเคราะห์เชิงปริมาณ ตลอดจนการประเมินความเพียงพอของข้อมูล

๒.๔.๒ วิชาภาษาอังกฤษ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) เป็นการทดสอบ ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อวัดความเข้าใจในหลักการสื่อสาร โดยใช้ศัพท์ สำนวน โครงสร้างประโยคที่เหมาะสม ทั้งในเชิงความหมาย



และบริบท แสดงถึงความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การวัดความสามารถ ด้านการอ่าน โดยทดสอบ การทำความเข้าใจในสาระของข้อความหรือบทความ และการวัดความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น

๒.๔.๓ วิชาความรู้และลักษณะการเป็นข้าราชการที่ดี (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) เป็นการทดสอบ ความรู้ที่เป็นพื้นฐานของการเป็นข้าราชการที่ดี ความรู้ดังกล่าว ได้แก่ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี วิธีปฏิบัติราชการทางการปกครอง หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตลอดจนเจตคติและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ

๒.๕ ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้จัดให้มีการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ตาม ๒.๔ และ ตรวจคำตอบ ผู้สอบวิชาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับระดับปริญญาโท วิชาภาษาอังกฤษ ต้องได้คะแนน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ และวิชาความรู้และลักษณะการเป็นข้าราชการที่ดี ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือ ตามที่ ก.พ. กำหนด ของแต่ละระดับวุฒิการศึกษา จึงจะถือว่าเป็นผู้สอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล

ผู้เข้าสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปที่มีหลักฐานรับรองผลการทดสอบภาษาอังกฤษ ที่ยังไม่หมดอายุการรับรองผลการทดสอบจาก TOEFL (ไม่รวม TOEFL ITP) TOEIC IELTS CU TEP และ TU GET ตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดในตารางแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือเสมือนว่าเป็นผู้สอบผ่านวิชาภาษาอังกฤษตาม ๒.๔.๒ ในการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปในครั้งนั้น"

๕. การประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ มีมติรับทราบและเห็นชอบเรื่องการพัฒนา ระบบการสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท ตามที่ สำนักงาน ก.พ. เสนอ ดังนี้

๕.๑ การนำหลักสูตรการสอบและเกณฑ์การตัดสินการสอบผ่านการสอบภาค ก. ตามแนวทาง ของสำนักงาน ก.พ. ไปปรับใช้เป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตรการสอบและการตัดสินการสอบผ่านๆ ของหน่วยงานตนเอง เพื่อให้แนวทางในการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นมาตรฐานเดียวกัน และ

๕.๒ การนำหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการสอบภาค ก. ของสำนักงาน ก.พ. ไปใช้แทนผลการสอบผ่าน การสอบภาค ก. ของหน่วยงานตนเองได้ ในการนี้กรุงเทพมหานครได้มีการดำเนินการ ให้ผู้สมัครสอบสามารถ นำหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการสอบ ภาค ก. ของสำนักงาน ก.พ. มาใช้แทนผลการสอบผ่านการสอบ ภาค ก ของกรุงเทพมหานครได้แล้ว

๖. สำนักงาน ก.พ. ได้มีประกาศในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. แจ้งยกเลิกการยื่นผลการทดสอบภาษาอังกฤษ ในการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ทุกรูปแบบ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป และสำนักงาน ก.พ. ได้มีประกาศลงวันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง รับสมัครสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ประจำปี ๒๕๖๔ โดยไม่ได้กำหนดให้ผู้สมัครสอบยื่นผลการทดสอบภาษาอังกฤษ ในการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ทุกรูปแบบ

๗. สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการร่างแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เพื่อให้เป็นไปตามบริบทของกรุงเทพมหานครและสอดคล้องกับ



มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ที่มุ่งเน้นพัฒนาระบบการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท โดยมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

๗.๑ แก้ไขเพิ่มเติมในข้อ ๑ ในส่วนของกระบวนการสอบแข่งขันโดยเพิ่มเติมเป็น ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยรับสมัครสอบแข่งขันเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาแล้วและเป็นผู้สอบผ่านการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และได้รับหนังสือรับรองผลการสอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของ กรุงเทพมหานคร หรือของสำนักงาน ก.พ.

กรณีที่ ๒ การสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปในคราวเดียวกับการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๗.๒ แก้ไขเพิ่มเติมในข้อ ๒.๓ วรรคหนึ่ง ในส่วนของหลักสูตรการสอบและเกณฑ์การตัดสิน การสอบผ่านการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒ และยกเลิกข้อ ๒.๔ วรรคสอง

๗.๓ ยกเลิก ข้อ ๖.๖ เพื่อนำไปกำหนดรวมกับหลักเกณฑ์การคัดเลือกกรณีเหตุพิเศษ ซึ่งเป็นการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและกำหนดวิธีการและเงื่อนไขการนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และกปรประเมิน ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติต่อไปและให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม พร้อมทั้งได้ให้ข้อสังเกตและความเห็นสรุปได้ดังนี้

๑. กรุงเทพมหานครควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมหลักสูตรการสอบและการยกเลิกการยื่นหลักฐานรับรองผลการทดสอบภาษาอังกฤษในการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ให้ผู้สมัครสอบแข่งขันได้รับทราบล่วงหน้า

๒. การประกาศรับสมัครสอบโดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. ก่อนวันรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ อาจขยายระยะเวลาเป็น “ไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ” เพื่อให้ผู้สมัครทราบข่าวการรับสมัครสอบ ซึ่งการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมอาจพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ หรือผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจพิจารณา ปิดประกาศ และเผยแพร่บนเว็บไซต์ไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการก็ได้

๓. เห็นด้วยกับการยกเลิกข้อ ๖.๖ กรณีการนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น แต่ควรเร่งรัดการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยเพิ่มเติมกรณีการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่ง



ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น เป็นกรณีพิเศษหนึ่ง เพื่อให้สามารถดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้อย่างต่อเนื่อง

๔. กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญในการสร้างแบบทดสอบวิชาความรู้และลักษณะการเป็นข้าราชการที่ดี และควรสร้างเครื่องมือที่นำมาใช้ในการสอบสัมภาษณ์ สิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาคือ เครื่องมือนั้นสามารถเลือกสรรบุคคลที่สามารถทำงานได้และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร (Cultural Fit) มีทัศนคติ (Attitude) ในการเป็นข้าราชการที่ดีเข้ามารับราชการ และควรประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยดำเนินการตามกฎหมาย ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ตามความเป็นจริง ซึ่งการจ้างงานในภาคองค์กรธุรกิจหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดดังกล่าวเช่นกัน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ในรูปแบบ Cultural Based Interview เพื่อเลือกสรรผู้สมัครที่มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ขององค์กรเข้ามาทำงาน แต่ท้ายที่สุดสิ่งที่ภาคองค์กรธุรกิจให้ความสำคัญคือกระบวนการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อพิสูจน์ความรู้ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้สมัครที่สามารถทำงานเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การพัฒนาระบบการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป มีความเหมาะสมกับการดำเนินการของกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องเป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ จึงเห็นควร นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

ที่ประชุมได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

๑. การพิจารณาว่าจะดำเนินการสอบแข่งขันกรณีใด ตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑.๑ หรือข้อ ๑.๒ เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้พิจารณาก่อนที่จะเปิดสอบแข่งขันในแต่ละครั้ง โดยไม่ต้องนำเสนอ ก.ก. พิจารณา

๒. การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ควรกำหนดช่วงเวลาการเปิดสอบให้ชัดเจนว่าในหนึ่งปีจะดำเนินการจัดสอบกี่ครั้ง ในช่วงเวลาใด เพื่อให้ผู้สมัครสอบได้มีการวางแผนเตรียมการล่วงหน้า อันจะส่งผลดีทำให้การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ามารับราชการได้ผู้สอบผ่านมีจำนวนมากขึ้น

๓. ตามหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๑ กำหนดให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ควรจะพิจารณากำหนดอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมหรือไม่นั้น เช่น การกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการสอบ การวางแผนดำเนินการสอบ เป็นต้น กรณีนี้หลักเกณฑ์ฯ ได้กำหนดให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเป็นผู้ดำเนินการแล้ว

มติที่ประชุม อนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)



ลับ
- ๑๔ - ถึง - ๒๑ -

เรื่องที่ ๓.๓ รายงานการยุติเรื่อง ราย

ลับ

เรื่องที่ ๓.๔ รายงานการลงโทษภาคทัณฑ์ ราย

ลับ
- ๘๑ - ถึง - ๘๑ -

เรื่องที่ ๓.๕ รายงานการลงทะเบียนลดชั้นเงินเดือนหนึ่งชั้น ราย

ลับ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่อง ๔.๑ รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ

ด้วย ก.ก. มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๓๕ ให้สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ และหน่วยงาน เสนอ ก.ก. เพื่อทราบ สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ ดังนี้

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔ ซึ่งได้มีการรับรองแล้วในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑๐ เรื่อง และในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑ เรื่อง รวม ๑๑ เรื่อง ดังนี้

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ มีมติรับทราบการขอกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็นวิทยฐานะ เชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ

- รายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ ราย (ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน)
- รายงานการสอน จำนวน ๑๑๐ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๓๒ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๕๓ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๒๕ ราย)



สำนักงาน ก.ก. ได้แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักการศึกษาดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว
ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๑๗๑๗ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุม ครั้งที่
๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๔ มีมติ ดังนี้

๓.๑ รับรองคุณสมบัติการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๖ ราย
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓.๒ รับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้เข้ารับ
การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในสายงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน
ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำเดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๔ รวมจำนวน ๒๑๘ ราย โดยมีผลการพิจารณา
ผู้ผ่านการประเมิน จำนวน ๗๒ ราย ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๒ ราย และอยู่ระหว่างการดำเนินการ จำนวน
๑๔๔ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓.๓ รับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้เข้ารับ
การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ประจำเดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๔
จำนวน ๑๙ ราย โดยผลการพิจารณาผ่านการประเมิน จำนวน ๑๖ ราย ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๓ ราย
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๔.๒ รายงานการพิจารณาอนุมัติใช้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานการอนุมัติใช้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ มอบให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและ-
บุคลากรทางการศึกษา ทำการแทน ก.ก. ในการพิจารณาอนุมัติใช้อัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-
กรุงเทพมหานครที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครภายในกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจาก ก.ก. และ
ให้รายงาน ก.ก. ทราบ

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓ อนุมัติกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและ-
บุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔
จำนวน ๑๕,๘๔๑ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่กำหนดไว้
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ และเป็นกรอบอัตรากำลังที่กรุงเทพมหานครได้รับการจัดสรรงบประมาณ
เงินอุดหนุนจากรัฐบาล โดยให้เกลี้ยอัตรากำลังให้เป็นไปตามที่คำนวณได้แต่ไม่เกินกรอบที่ได้รับอนุมัติ

๓. มติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ อนุมัติให้ใช้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ว่าง
จากการเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓๗๐ อัตรา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู-



และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๖๖ อัตรา (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๕๖ อัตรา และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑๐ อัตรา) สายงานการสอน จำนวน ๒๙๘ อัตรา และสายงานการนิเทศการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จำนวน ๖ อัตรา ภายในกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจาก ก.ก.

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้เป็นไปตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ เห็นควรรายงานต่อ ก.ก. เพื่อรับทราบมติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ ที่อนุมัติให้ใช้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ภายในกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจาก ก.ก.

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๔.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ ไปดำเนินการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครต่อไป ดังนี้

๑. การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ นอกจากการพิจารณาความเหมาะสมของตัวชี้วัดแล้ว ควรให้ความสำคัญต่อการพิจารณากำหนดค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อให้เกิดความท้าทายในการดำเนินงาน และส่งผลสะท้อนถึงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากทม. และนโยบายของผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร

๒. การดำเนินการตามตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา ตัวชี้วัดเรื่อง “การปรับปรุงภูมิทัศน์คลอง” เป็นตัวชี้วัดที่มีการเปลี่ยนแปลงชัดเจนที่สุด แต่ตัวชี้วัดเรื่อง “การจัดการขยะ” ยังไม่เห็นผลที่ชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญ และร่วมมือกันในการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนากทม. และแผนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร

๓. ตัวชี้วัดเรื่อง “การปรับปรุงภูมิทัศน์คลอง” เป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญจึงควรกำหนดเป็นแผนแม่บท (Master Plan) ของกรุงเทพมหานคร และปรับวิธีการดำเนินการให้มีความเหมาะสมในแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ตัวชี้วัดเรื่อง “พื้นที่สีเขียว” ยังมีการกำหนดค่านิยามของตัวชี้วัดที่แตกต่างกันระหว่างสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล และสำนักสิ่งแวดล้อม ดังนั้น จึงควรนำไปพิจารณารายละเอียดในคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

ที่ประชุมได้อภิปรายอย่างกว้างขวาง โดยให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับการกำหนดตัวชี้วัดแบบบูรณาการ (Joint KPI) เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่จะช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรุงเทพมหานครทั้งระบบ โดยกำหนดรูปแบบบูรณาการร่วมกันของสำนักต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นปีแรกที่มี Joint KPI โดยเริ่มด้วย Onboarding เป็น Joint KPI ระหว่างสำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการ



กรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ และยังมี Joint KPI ในเชิง Function Base และ Area Base ระหว่างสำนักงานเขต และสำนัก เช่น สำนักอนามัยจะเน้นในเรื่องของ food destination เรื่องของการป้องกันโควิด ร่วมกับสำนักงานเขต สำนักการระบายน้ำ มีการดำเนินการต่อเนื่อง เรื่องการปรับปรุงภูมิทัศน์คลองเป็นการเปลี่ยนแปลง ที่เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน ซึ่งต้องให้เครดิต อ.ณรงค์ บุญโญ และทีมผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการประเมินผล- การปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผลักดันเป็นปีแรก และปีนี้เป็นปีที่สอง แต่เนื่องจากภารกิจโควิดยังหนักอยู่ จึงพยายามคัดเหลือตัวชี้วัดที่มีผลกระทบสูง

๒. ครรนาเรื่องการพัฒนาคลองแสนแสบ ซึ่งเป็นประเด็นความห่วงใยของประธานศูนย์อำนวยการจิตอาสา (พลเอกประวิตร วงษ์สุวรรณ) กำหนดไว้ในการดำเนินการตามตัวชี้วัด เรื่อง “การปรับปรุงภูมิทัศน์คลอง” ทั้งในเรื่องของ ความสะอาดของคลอง และการจัดการขยะ โดยมุ่งแสวงหาความร่วมมือ และประสานการดำเนินการในเชิงความเชี่ยวชาญ หรือเทคนิคในการจัดการขยะร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฯลฯ ซึ่งในเรื่องของคลอง ขณะนี้กรุงเทพมหานครกำลังดำเนินการสำรวจเกี่ยวกับเรื่องน้ำเสียลงคลองทั้งหมด การบริหารจัดการคลองทุกสาย ที่ลงคลองแสนแสบ จึงควรมีการประสานบูรณาการการทำงานกันต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๔.๔ รายงานผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. โดยคณะทำงานพิจารณา หนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้พิจารณา หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๒ ฉบับ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๔ ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ กำหนดให้นำกฎหมายลำดับรอง ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและ- บุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เช่น กฎ มติ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีการที่ออกโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายดังกล่าว มติคณะรัฐมนตรี พระราชกฤษฎีกา มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณีตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ- กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยอนุโลม เว้นแต่ ก.ก. จะได้กำหนดเป็นอย่างอื่น

๓. คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๒๑๒๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ แต่งตั้งคณะทำงาน พิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามอบหมายให้หน่วยงาน หรือส่วนราชการสังกัดสำนักงาน ก.ก. ดำเนินศึกษา ปรับปรุง หรือจัดทำหลักเกณฑ์ และนำเสนอ ก.ก. เพื่อนำมาใช้กับกรุงเทพมหานครเป็นประจำทุกเดือน

(๒) เปรียบเทียบ การกำกับ ติดตาม การดำเนินการของหน่วยงาน ส่วนราชการ สังกัดสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ.

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย



๔. คณะทำงานพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ได้มีการประชุมพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๑๒ ฉบับ และมีผลการพิจารณานำเสนอ ก.ก. ดังนี้

- หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่นำมาใช้โดยอนุโลมกับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓ ฉบับ
- หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่นำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ ฉบับ
- หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๘ ฉบับ

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

เรื่อง การนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เนื่องจากวาระการประชุมบางเรื่องมีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องเร่งดำเนินการ ฝ่ายเลขานุการจึงขอนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม จำนวน ๕ เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ ๓.๑ การให้พ้นจากการเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญ และการแต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญ

เรื่องที่ ๓.๒ ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

เรื่องที่ ๓.๓ รายงานการยุติเรื่อง ราย

เรื่องที่ ๓.๔ รายงานการลงโทษภาคทัณฑ์ ราย

รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน ราย

เรื่องที่ ๓.๕ รายงานการลงโทษลดขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น ราย

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ดำเนินการได้ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.



(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

๔. คณะทำงานพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ได้มีการประชุมพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๑๒ ฉบับ และมีผลการพิจารณานำเสนอ ก.ก. ดังนี้

- หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่นำมาใช้โดยอนุโลมกับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓ ฉบับ
- หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่นำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ ฉบับ
- หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๘ ฉบับ

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

เรื่อง การนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เนื่องจากวาระการประชุมบางเรื่องมีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องเร่งดำเนินการ ฝ่ายเลขานุการจึงขอนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม จำนวน ๕ เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ ๓.๑ การให้พ้นจากการเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญ และการแต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญ

เรื่องที่ ๓.๒ ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

เรื่องที่ ๓.๓ รายงานการยุติเรื่อง ราย

เรื่องที่ ๓.๔ รายงานการลงโทษภาคทัณฑ์ ราย

รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน ราย

เรื่องที่ ๓.๕ รายงานการลงโทษลดขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น ราย

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ดำเนินการได้ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.



(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล

เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔)

ตามที่มาตรา ๑๔ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้บัญญัติให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบ และการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

ก.ก. จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สำนักงาน ก.ก. ในฐานะผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสอบแข่งขัน ตามมาตรา ๒๙ (๗) ใช้เป็นมาตรฐานในการดำเนินการสอบแข่งขันดังนี้

๑. ให้มีคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นประธาน และกรรมการอื่นที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า ๔ คน ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ให้ใช้วิธีสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยอาจดำเนินการสอบแบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

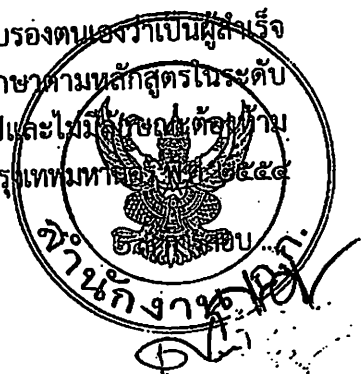
๑.๑ การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยรับสมัครสอบแข่งขันเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาแล้วและเป็นผู้สอบผ่านการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และเป็นผู้ได้รับหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร หรือเป็นผู้ได้รับหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้ ถือว่าผู้สมัครสอบใช้หนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร และหรือหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. แทนการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร หรือ

๑.๒ การสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปในคราวเดียวกับการสอบแข่งขัน เพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. การสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป โดยจะจัดแยกสอบตามระดับการศึกษาก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๒.๑ ผู้มีสิทธิสมัครสอบจะต้องมีคุณสมบัติหรือสำเร็จการศึกษาในระดับการศึกษาที่กำหนด ในครั้งที่เปิดสอบนั้น หรือเป็นผู้อยู่ในเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ก. กำหนดว่า กำลังจะสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ในระดับการศึกษาที่กำหนดก็ได้

๒.๒ ผู้สมัครสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปจะต้องรับรองตนว่าเป็นผู้สำเร็จ การศึกษาหรือเป็นผู้อยู่ในเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ก. กำหนดว่า กำลังจะสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรในระดับ การศึกษาที่กำหนด แล้วแต่กรณี และต้องรับรองตนเองว่าเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔



๒.๓ การสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน) เป็นการสอบข้อเขียนหรือสอบโดยวิธีอื่นในทำนองเดียวกันในวิชา ดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ วิชาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) เป็นการทดสอบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ครอบคลุมประเด็น ดังนี้

(๑) การคิดวิเคราะห์เชิงภาษา ได้แก่ การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ความเข้าใจในการอ่านภาษาไทย การจับใจความสำคัญ การสรุปความ การตีความจากบทความ ข้อความหรือสถานการณ์ต่าง ๆ

(๒) การคิดวิเคราะห์เชิงนามธรรม ได้แก่ การคิดหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงคำข้อความ หรือรูปภาพ ตลอดจนการหาข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผลจากข้อความ สัญลักษณ์ รูปภาพ สถานการณ์หรือแบบจำลองต่าง ๆ และ

(๓) การคิดวิเคราะห์เชิงปริมาณ ได้แก่ ความเข้าใจ ความคิดรวบยอด และแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น การเปรียบเทียบและวิเคราะห์เชิงปริมาณ ตลอดจนการประเมินความเพียงพอของข้อมูล

๒.๓.๒ วิชาภาษาอังกฤษ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) เป็นการทดสอบทักษะภาษาอังกฤษเพื่อวัดความเข้าใจในหลักการสื่อสาร โดยใช้ศัพท์ สำนวน โครงสร้างประโยคที่เหมาะสมทั้งในเชิงความหมายและบริบท แสดงถึงความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การวัดความสามารถด้านการอ่าน โดยทดสอบการทำความเข้าใจในสาระของข้อความ หรือบทความ และการวัดความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น

๒.๓.๓ วิชาความรู้และลักษณะการเป็นข้าราชการที่ดี (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) เป็นการทดสอบความรู้ที่เป็นพื้นฐานของการเป็นข้าราชการที่ดี ความรู้ดังกล่าว ได้แก่ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วิธปฏิบัติราชการทางปกครอง หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตลอดจนเจตคติและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ

๒.๔ การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบผ่านการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ตามข้อ ๒.๓ นั้น ผู้สอบวิชาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับระดับปริญญาโท วิชาภาษาอังกฤษ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ และวิชาความรู้และลักษณะการเป็นข้าราชการที่ดีต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือตามที่ ก.ก. กำหนดของแต่ละระดับวุฒิการศึกษา จึงจะถือว่าเป็นผู้สอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล

๒.๕ ให้ผู้สมัครสอบจ่ายค่าธรรมเนียมสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ในอัตราครั้งละ ๒๐๐ บาท สำหรับการสอบแข่งขันโดยใช้ชุดข้อสอบ และกระดาษคำตอบ หรือ ๓๐๐ บาท ในการจัดสอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้วจะไม่คืนให้ในทุกกรณี

๒.๖ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปตามความจำเป็นและเหมาะสม

๒.๗ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการสอบ จัดทำประกาศรับสมัครสอบวางแผนดำเนินการสอบ และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวกับการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข

๒.๘ ประกาศรับสมัครสอบให้มีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ระดับการศึกษาที่เปิดสอบ

(๒) ผู้มีสิทธิสมัครสอบตามข้อ ๒.๑ และ ๒.๒



- (๓) คุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามของผู้มีสิทธิสมัครสอบ และคุณสมบัติอื่น (ถ้ามี)
(๔) กำหนดการและวิธีการรับสมัครสอบ รวมทั้งกำหนดระยะเวลารับสมัครสอบ

ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

- (๕) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ
(๖) หลักสูตร วิธีการสอบ และเกณฑ์การตัดสิน
(๗) เงื่อนไขหรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ

๒.๔ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรับสมัครสอบตามข้อ ๒.๔ โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. ก่อนวันรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ และเผยแพร่ทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบได้ต่อไปอีกตามที่เห็นสมควรแต่ต้องไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ทั้งนี้ จะต้องประกาศการขยายเวลาการรับสมัครสอบดังกล่าวก่อนวันปิดรับสมัครสอบครั้งนั้น และต้องเผยแพร่โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. และเผยแพร่ทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

๒.๑๐ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้สมัครสอบ ระเบียบเกี่ยวกับการสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

๒.๑๑ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปตามข้อ ๒.๔ และออกหนังสือรับรองผลการสอบให้แก่ผู้สอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ตามระดับการศึกษาที่จัดสอบให้แก่ผู้สอบผ่าน เพื่อนำไปใช้ในการสอบแข่งขันและการขึ้นบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงาน ก.ก. ตามหลักเกณฑ์ฯ นี้ โดยหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปสามารถใช้ได้ตลอดไป เว้นแต่ ก.ก. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น และผู้สอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปในระดับวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าสามารถนำไปใช้ในการสอบแข่งขันในระดับวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าได้

ทั้งนี้ ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจดำเนินการจัดสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและหรือนำหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. มาใช้

๓. การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งว่าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจะกำหนดให้รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง เฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว และมีคุณสมบัติอย่างใดตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับการสอบแข่งขันในครั้งนั้น

๓.๒ ผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งจะต้องเป็นผู้สอบผ่านการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และเป็นผู้ได้รับหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร หรือเป็นผู้ได้รับหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ.

๓.๓ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งตามความจำเป็นและเหมาะสม



๑๒๕

๓.๔ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการสอบ กำหนดหลักสูตร และวิธีการสอบ จัดทำประกาศรับสมัครสอบ วางแผนดำเนินการสอบ และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ทั้งนี้ ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจะกำหนดให้ผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งก่อน แล้วจึงให้เฉพาะผู้สอบผ่านการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในตามข้อ ๓.๑๐ สอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งต่อไปก็ได้

๓.๕ ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันให้มีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และเงินเดือนที่จะได้รับ

(๒) จำนวนตำแหน่งว่างในวันประกาศรับสมัครสอบ

(๓) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

(๔) คุณสมบัติทั่วไป ลักษณะต้องห้ามของผู้มีสิทธิสมัครสอบ และคุณสมบัติเฉพาะ

สำหรับตำแหน่ง

(๕) กำหนดการและวิธีการรับสมัครสอบ รวมทั้งกำหนดระยะเวลารับสมัครสอบ

ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

(๖) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ

(๗) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การประกาศบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(๘) เงื่อนไข หรือข้อความอื่น ๆ ที่ผู้สมัครสอบควรทราบ เช่น กรุงเทพมหานครจะไม่รับโอนผู้สอบแข่งขันได้ และผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครตามระยะเวลาที่กรุงเทพมหานครกำหนด เป็นต้น

(๙) กำหนดวัน เวลา ที่ผู้สมัครสอบต้องนำหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร หรือเป็นผู้ได้รับหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. มายื่นตามที่กำหนด

๓.๖ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรับสมัครสอบแข่งขันตามข้อ ๓.๕ โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. ก่อนวันรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ และเผยแพร่ทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบได้ต่อไปอีกตามที่เห็นสมควรแต่ต้องไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ทั้งนี้ จะต้องประกาศการขยายเวลาการรับสมัครสอบดังกล่าว ก่อนวันปิดรับสมัครสอบครั้งนั้น และต้องเผยแพร่โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. และเผยแพร่ทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

๓.๗ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ ระเบียบเกี่ยวกับการสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

๓.๘ การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน) เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยวิธีการสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือสอบโดยวิธีอื่น ทั้งนี้ จะใช้วิธีการสอบหนึ่งวิธี หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งโดยต้องระบุวิธีการสอบไว้ในประกาศรับสมัครสอบให้ชัดเจนด้วย



๓.๙ การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) เป็นการประเมินทางจิตวิทยาเกี่ยวกับทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการ สมรรถนะ และหรือความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ประสบการณ์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ปฏิภาณไหวพริบ บุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้สอบแข่งขัน โดยวิธีการทดสอบ หรือการประเมิน หรือการสัมภาษณ์ ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม โดยต้องระบุวิธีการไว้ในประกาศรับสมัครสอบ

๓.๑๐ การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบผ่านการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ตามข้อ ๓.๘ และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามข้อ ๓.๙ จะต้องได้คะแนนในแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ โดยให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล

๓.๑๑ ให้ผู้สมัครสอบจ่ายค่าธรรมเนียมสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง อัตราตำแหน่งละ ๕๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้ว จะไม่คืนให้ไม่ว่ากรณีใด ๆ

ในกรณีที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจัดให้มีการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปในคราวเดียวกับการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ผู้สมัครสอบที่ต้องสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปด้วยเสียค่าธรรมเนียมสอบอัตราตำแหน่งละ ๕๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้วจะไม่คืนให้ในทุกกรณี

๓.๑๒ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศผลการสอบแข่งขัน และขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามข้อ ๓.๑๐

๔. ในกรณีที่มิมีเหตุผลความจำเป็นสำนักงาน ก.ก. อาจดำเนินการจัดสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป จัดสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งไปในการสอบคราวเดียวกัน โดยต้องประกาศรับสมัครสอบพร้อมกัน และรับสมัครสอบได้เฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ประกาศรับสมัครสอบให้มีรายละเอียดตามข้อ ๒.๘ และ ๓.๕

การดำเนินการสอบโดยใช้หลักสูตร วิธีการสอบ และเกณฑ์การตัดสินในการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปตามข้อ ๒.๓ และ ๒.๔ ให้ผู้ที่ได้รับหนังสือรับรองตามข้อ ๒.๑๑ ที่ตรงกับระดับการศึกษาที่สำนักงาน ก.ก. จัดสอบ ได้รับยกเว้นไม่ต้องสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปในครั้งนี้อีก

ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และออกหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปให้แก่ผู้สอบผ่าน

๕. ในกรณีที่คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเห็นว่า ในการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป หรือการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง หรือเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ครั้งใดมีการทุจริต หรือมีพฤติการณ์หรือข้อเท็จจริงที่สื่อให้เห็นว่ามีการทุจริต หรือมีพฤติการณ์ใดที่อาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบ ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันรายงานให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันพิจารณาว่าสมควรจะยกเลิกการสอบในครั้งนั้นทั้งหมด หรือยกเลิกการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป หรือการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง หรือเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง แล้วแต่กรณี

ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจยกเลิกการสอบแข่งขันครั้งนั้นทั้งหมดแล้วจัดให้มีการสอบใหม่ หรือยกเลิกการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป หรือการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง หรือเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง แล้วจัดให้มีการสอบใหม่ก็ได้ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ดำเนินการสอบแข่งขันวินิจฉัยว่าผู้เข้าสอบผู้ใดมีพฤติการณ์ตามวรรคหนึ่ง ผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าสอบอีกต่อไป



๖. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และการดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีดังกล่าว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๖.๑ ให้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เฉพาะผู้ที่สอบผ่านการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้ยื่นหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร หรือของสำนักงาน ก.พ. ตามระดับการศึกษาที่กำหนดแล้ว

๖.๒ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้เรียงตามลำดับคะแนนรวมของผู้สอบผ่านการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งจากมากไปน้อย ในกรณีที่มิฉะนั้นให้ผู้ที่ได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า แต่ถ้าคะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งยังเท่ากันอีก ให้เรียงลำดับตามเลขประจำตัวสอบแข่งขันจากน้อยไปมาก

๖.๓ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศบัญชีผู้สอบแข่งขันได้โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. และเผยแพร่ทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

๖.๔ ประกาศบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้มีรายละเอียด ดังนี้

(๑) บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งต้องมีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เรียงตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้

(๒) ระยะเวลาและเงื่อนไขที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นี้มีผลใช้บังคับ

(๓) เงื่อนไขหรือข้อความอื่นที่ผู้สอบแข่งขันได้ควรทราบ

๖.๕ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามข้อ ๖.๔ ให้ใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันประกาศ แต่ถ้ามีการสอบแข่งขันในตำแหน่งเดียวกันกับที่ประกาศรับสมัครในครั้งก่อนนั้นอีก และได้ประกาศบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก เว้นแต่ในกรณีที่ได้มีการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้ผู้ใด ให้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุไปแล้วก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะมีอายุเกิน ๒ ปี หรือก่อนมีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ แล้วแต่กรณี ก็ให้การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนนั้นยังคงมีผลใช้ได้ต่อไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันถัดจากวันที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นมีอายุครบ ๒ ปี หรือวันที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ แล้วแต่กรณี

๖.๖ ผู้ใดได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คือ

(๑) ผู้นั้นได้สละสิทธิที่จะเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(๒) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการ ภายในเวลาที่หน่วยงานหรือส่วนราชการกำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) แจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก หรือมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก

(๓) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้

(๔) ผู้นั้นประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้โดยการโอน แต่กรุงเทพมหานครไม่รับโอน และได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าแล้วว่าจะไม่รับโอนผู้นั้นจึงไม่ประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้ง

(๕) ผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ไปแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกบัญชีในการสอบครั้งเดียวกัน



๖.๗ ผู้ใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้บัญชีใดไปแล้ว ถ้าบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิก และ ก.ก. พิจารณาเห็นว่าผู้นั้นมีหลักฐานว่ามีเหตุผลอันสมควรจะได้หลีกเลี่ยงหรือเลือกโอกาสที่จะบรรจุ จะอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไปตามเดิมก็ได้ สำหรับผู้ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี เนื่องจากไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อออกจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย และประสงค์จะเข้ารับราชการในตำแหน่งที่สอบได้และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ยกเลิก ให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไป

๗. การดำเนินการต่างไปจากหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้เสนอ ก.ก. พิจารณา

หมายเหตุ ก.ก. อนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ และอนุมัติให้แก้ไขเพิ่มเติมในหลักเกณฑ์ ข้อ ๑ ข้อ ๒.๓ และข้อ ๒.๔ วรรคหนึ่ง และยกเลิกข้อ ๒.๔ วรรค ๒ และข้อ ๖.๖ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔



สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๑	-	๑	-	
๒	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	๑	-	
๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาพิเศษ (ก่อนประถมศึกษา)	๒๖	๖	๑๖	๕	
๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๑๐	๓	๖	๑	
๕	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๑๗	๓	๘	๖	
๖	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๑๔	๓	๘	๓	
๗	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๑๗	๘	๕	-	
๘	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๘	๘	๓	๗	
๙	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว)	๑	-	๑	-	
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาพิเศษ	๖	๑	๑	๔	
รวม		๑๑๑	๓๒	๕๔	๒๕	



2/10/2564

บัญชีสรุปผลการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

ลำดับ	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการรับรองคุณวุฒิการศึกษา
๑	นางสาวสุนิษา จาตุศรี ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๓๒๖) กลุ่มงานธนาคารเลือด กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์	คุณวุฒिवิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาธิวิทยาคลินิก มหาวิทยาลัยมหิดล	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การแพทย์ ทางพยาธิวิทยาคลินิก และเทียบเพิ่มเป็น สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ อีกสาขาวิชาหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย
๒	นายภคชา กรณภคกุล ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สอบ.๑๔) กลุ่มงานวิศวกรรมอาคาร ส่วนออกแบบ ๑ สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา	คุณวุฒิ Master of Engineering (Structural Engineering) สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (Asian Institute of Technology)	ให้เป็นสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรมโยธา และ ทางวิศวกรรมโครงสร้าง เป็นการเฉพาะราย
๓	นายสิรภพ กลัดอ่ำ ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สวก.๑๔) กลุ่มงานวิศวกรรมทาง ส่วนวิศวกรรมทาง ๑ สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา	คุณวุฒิ Master of Engineering (Structural Engineering) สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (Asian Institute of Technology)	ให้เป็นสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรมโยธา และ ทางวิศวกรรมโครงสร้าง เป็นการเฉพาะราย
๔	นายอนุวัฒน์ แสงก๊วย ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สวก. ๔๓) กลุ่มงานวิศวกรรมทาง ส่วนวิศวกรรมทาง ๒ สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา	คุณวุฒิศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรม- การก่อสร้าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- พระจอมเกล้าพระนครเหนือ	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางเทคโนโลยีวิศวกรรมการก่อสร้าง และเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรมโยธา ทางวิศวกรรมโครงสร้าง อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย
๕	นายอนันต์ชัย วงศ์บุญมี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ ขทค. ๑๔) ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตทุ่งครุ	คุณวุฒิบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาระบบสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- ราชมงคลพระนคร	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางระบบสารสนเทศ และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย
๖	นางสาวชุดิภาญณ์ นาคขาว ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (ตำแหน่งเลขที่ ขสส.๑๗) ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตสวนหลวง	คุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาบัญชีการ สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาบัญชีการ โดยไม่เทียบเพิ่ม



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล

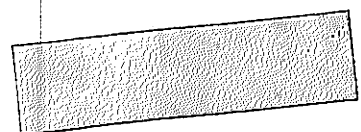
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประมุขวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

ประจำเดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๔

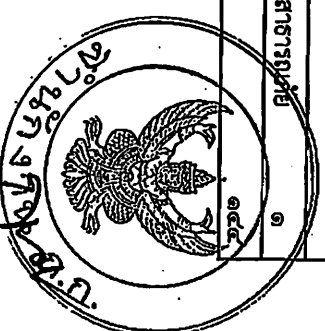
ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน (รายชื่อ)	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน (รายชื่อ)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (รายชื่อ)
๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักการโยธา	-	สำนักการโยธา
		สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
		-	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
		-	-	สำนักสิ่งแวดล้อม
		-	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๓	นิติกรชำนาญการ	สำนักการโยธา	-	-
		สำนักเทคนิค	-	-
		-	-	-
๔	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
		สำนักการโยธา	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
		สำนักการระบายน้ำ	-	-
๕	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	-
		สำนักสิ่งแวดล้อม	-	-
		สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	-
๖	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	-
		สำนักสิ่งแวดล้อม	-	-
		สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	-
๗	นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	-
		-	-	-
		-	-	-
๘	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
		-	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
		-	-	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๙	วิศวกรเครื่องกลชำนาญการ	-	-	-
		-	-	-
		-	-	-
๑๐	วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการ	สำนักการระบายน้ำ	-	สำนักสิ่งแวดล้อม
		-	-	-
		-	-	-
๑๑	วิศวกรโยธาชำนาญการ	สำนักการโยธา	-	สำนักการจราจรและขนส่ง
		-	-	-
		-	-	-
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	-	-	-
		-	-	-
		-	-	-





บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน (รายชื่อ)	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน (รายชื่อ)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (รายชื่อ)
๑๓	สถานปฎิภาณการ	-	-	สำนักงานวางผังและพัฒนามือง ๑
		-	-	สำนักงานโยธา ๒
		-	-	สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ๒
๑๔	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ	-	-	สำนักงานวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ๑
		-	-	สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๓
๑๕	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ	-	สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ๑	สำนักงานวางผังและพัฒนามือง ๒
๑๖	นักส่งเสริมเมืองชำนาญการ	-	-	สำนักงานวางผังและพัฒนามือง ๒
๑๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	-	-	สำนักงานวางผังและพัฒนามือง ๒
๑๘	นักวิชาการเศรษฐศาสตร์ชำนาญการ	สำนักงานเทศกิจ ๑	-	สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ๓
๑๙	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	-	-	สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ๓
๒๐	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	-	-	สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ๓
๒๑	เจ้าพนักงานเทศกิจชำนาญการ	-	-	สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ๑
๒๒	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	-	-	สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ๓
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	-	-	สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ๑๐
๒๔	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	-	-	สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ๗
๒๕	นักพัฒนาการท่องเที่ยวชำนาญการ	-	-	สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ๔
๒๖	นักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		๗๒	๒	๑



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๔

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน	รวม
๑	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๕	-	๕
๒	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๗	๓	๑๐
๓	นักกายภาพบำบัดชำนาญการพิเศษ	๔	-	๔
รวมทั้งสิ้น		๑๖	๓	๑๙



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๔

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑	นายชุตินันท์ อัคราภรณ์ประดิษฐ์ นายแพทย์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ รพช. ๓๘๘) กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์ กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง โรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน สำนักงานแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรมกระดูก) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๙๘.๖๖)	๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๙๓ วัน)	มติคณะกรรมการการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๓ (รับผลิตชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรมกระดูก) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๒	นางสาววัลลภา รัตนสวัสดิ์ นายแพทย์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๓๒๐) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานธนาคารเลือด กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๙๕.๕๐)	๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๒๒ วัน)	มติคณะกรรมการการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๓ (รับผลิตชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๓	นางสาวกอบกาญจน์ สมพรธนานนท์ นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพส. ๑๒๕) กลุ่มงานศัลยกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิ โรงพยาบาลสิรินธร	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๕.๐๐)	๑๙ มกราคม ๒๕๖๔ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๓ วัน)	มติคณะกรรมการการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๒ (รับผลิตชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๔	นางสาวจิรพร เหลืองเมตตาบุญ นายแพทย์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๒๑๔) กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาสูติ-นรีเวชกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๑.๙๙)	๑๘ มกราคม ๒๕๖๔ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๒ วัน)	มติคณะกรรมการการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๔ (รับผลิตชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาสูติ-นรีเวชกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๕	นายฉวีวิทย์ มีกุล นายแพทย์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๒๓๔) กลุ่มงานโรค คอ นาสิก กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาโรค คอ นาสิก) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๒.๓๔)	๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๙๖ วัน)	มติคณะกรรมการการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๔ (รับผลิตชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาโรค คอ นาสิก) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๖	นางบงอร วงศ์สูงยาง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๔๐)๑๓) กลุ่มงานการพยาบาลและ การบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๔๐ บางแค สำนักอนามัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ไม่ผ่าน (๒๖.๐๑)	-	มติคณะกรรมการการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ (รับผลิตชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักอนามัย) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพไม่เหมาะสมกับ ระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน เนื่องจาก ๑. ผลงานที่เป็นผลงานดีเด่นงาน ที่ผ่านมา เรื่อง ผลของโปรแกรม



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๗	นางสดิศา พลธะสิทธิ์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๔๓)/๓๖) กลุ่มงานการพยาบาลและ การบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๔๗ คลองขวาง สำนักงานชัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ไม่ผ่าน (๒๖.๐๐)		การพยาบาลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง ในชุมชนต่อคุณภาพชีวิตและความ สามารถในการปฏิบัติงานประจำวัน ของศูนย์บริการสาธารณสุข ๔๐ บางแค สำนักงานชัย กรุงเทพมหานคร ๑.๑ ข้อมูลกลุ่มเป้าหมายไม่ตรงกับ กลุ่มคัดเลือกและการจัดโปรแกรม ดำเนินการนี้ไม่เหมาะสมผล ๑.๒ กลุ่มเป้าหมายไม่ตรงตามเกณฑ์ ที่คัดเลือก ไม่ตรงเนื้อหา วิธีการดำเนินงานไม่ชัดเจนในเรื่องของ การเยี่ยมบ้าน ระยะเวลาที่เยี่ยม กับ จำนวนคนที่เยี่ยมไม่สอดคล้องกัน การวิเคราะห์ข้อมูลยังไม่ครบถ้วน ๑.๓ กลุ่มตัวอย่างที่คัดเข้ามาต้องมี ADL ๕๐-๗๐ แต่ภาคผนวกข้อมูลดิบ ADL สูงเกิน ๗๐ ทั้งกลุ่มทดลองและ กลุ่มควบคุม การใช้สถิติวิเคราะห์ใน จำนวน ๑๗ คน และ ๑๓ คน น้อยเกินไป ไม่เหมาะสมที่จะประมวลผลได้ และ ผู้ป่วยเป็นกลุ่มคิดสังคม กิจกรรมใน กิจวัตรเป็นสิ่งที่ผู้ป่วยสามารถทำได้ อยู่แล้ว ผลการศึกษาก็ไม่สามารถ เป็นไปตามกรอบแนวคิดการศึกษาได้ ๒. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนา งานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น เรื่อง โครงการการพยาบาล ในการดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องที่บ้านใน ผู้ป่วยโรคเบาหวานที่ควบคุมระดับ น้ำตาลในเลือดไม่ได้ เขตบางแค กรุงเทพมหานคร ไม่มีการดำเนินการ คณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานชัย) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ (ผลงานมีคุณภาพไม่เหมาะสมกับ ระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน เนื่องจาก ๑. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมา เรื่อง โครงการพัฒนารูปแบบ ส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุที่เป็นโรค ความดันโลหิตสูงในชุมชนเพื่อป้องกัน ภาวะสมองเสื่อม ๑.๑ ผลงานไม่ยุ่งยากซับซ้อนไม่มี ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ ชื่อเรื่องกับวัตถุประสงค์ ประสงค์ไม่สัมพันธ์กัน ระยะเวลาในการ ดำเนินการสั้นเกินไป ไม่สามารถติดตาม ประเมินผลการดำเนินการได้ (๑ กันยายน - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒) ๑.๒ ผลงานไม่สอดคล้องกับ ชื่อเรื่องและคุณภาพของผลงานไม่ได้ บ่งบอกถึงผลลัพธ์ของการศึกษา ๑.๓ ผลงานกับการดำเนินการใน โครงการสุดท้ายเมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ ขั้นตอนวิเคราะห์และนำเสนอผลงานเป็น ขั้นตอนที่ยุ่งยากเกินไป ไม่สามารถสรุป

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๘	นางสาวรัชนิกร ทอนแก้ว พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพช. ๔๓) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร สำนักการแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยหนัก) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๕.๐๐)	๑๔ เมษายน ๒๕๖๓ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑,๐๐๔ วัน)	ในปี ๒๕๖๓ หลังเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ ซึ่งผลงานต้องแล้วเสร็จก่อนปี ๒๕๖๒ ซึ่งผลงานนี้จึงไม่สามารถส่งในปี ๒๕๖๓ ได้ ๑.๔ ผลงานไม่สอดคล้องกับรูปแบบ การศึกษา research methodology ที่ทำให้การศึกษาเชิงป้องกัน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างควรเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อภาวะ สมองเสื่อม คือควรเลือก MSE ที่ระดับ คะแนน ๑๔ - ๑๗ จึงจะตรงกับ การศึกษาที่ออกแบบ ๑.๕ การศึกษานี้เป็นการศึกษา ในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีปัญหาความดัน โลหิตสูง ดังนั้น ควรมีการจัดโปรแกรม ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาดุติกรรม เสี่ยงของผู้ป่วยด้วย มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักการแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๙	นางชลธิชา ลักขมีนา พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพช. ๔๓) กลุ่มงานเวชศาสตร์ชุมชนและ เวชศาสตร์ผู้สูงอายุ กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี สำนักการแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๓.๐๐)	๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๔๘ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักการแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๐	นางดวงจิต หมตจ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพช. ๔๒) กลุ่มงานเวชศาสตร์ชุมชนและ เวชศาสตร์ผู้สูงอายุ กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี สำนักการแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๓.๖๗)	๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๖ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักการแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๑	นางสมใจ เกษะหงษา พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๒๓)๑๘) กลุ่มงานการพยาบาล และการบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๒๓ สีพระยา สำนักอนามัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๗.๓๔)	๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๕๔ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักอนามัย) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๒	นางสาวนันทิกา นิลมัย พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส. ๒๖(๑๓)) กลุ่มงานการพยาบาลและ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๘.๓๒)	๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๓ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๒๖๐ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักอนามัย) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑๓	การบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๒๖ เจ้าคุณพระประยูรวงศ์ สำนักอนามัย นางจันทร์เพ็ญ อัมประเสริฐ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๖๓)๑๑) กลุ่มงานการพยาบาล และการบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๒๓ สมาคมเด็กร่างประเทศไทย สำนักอนามัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๔.๐๐)	๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๘๐ วัน)	เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน) มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักอนามัย) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๔	นางสาวอรอนงค์ โทณะสุต พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพส. ๓๑๓) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลสิรินธร สำนักการแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๕.๓๒)	๗ เมษายน ๒๕๖๔ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๗ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักการแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๕	นางสุวิวรรณ เลิศวรชัยกุล พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๑๕)๑๘) กลุ่มงานการพยาบาลและ การบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๑๕ ลาดพร้าว สำนักอนามัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ไม่ผ่าน (๒๖.๖๗)		มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักอนามัย) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพไม่เหมาะสมกับ ระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน เนื่องจาก ๑. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมา เรื่อง ผลของโปรแกรมส่งเสริม สุขภาพความฉลาดทางอารมณ์ต่อ พฤติกรรมก้าวร้าวในเด็กปฐมวัย กลุ่มเป้าหมายไม่ถูกต้องการลง intervention ไม่ชัดเจน เอกสารใน บทที่ ๒ ไม่สมบูรณ์ กรอบแนวคิด ยังไม่ถูกต้อง ทฤษฎีที่นำมาใช้ยังไม่ ชัดเจน ไม่มีบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ผู้ขอประเมิน ๒. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อ พัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น เรื่อง ผลของ โปรแกรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภาวะ ทุพโภชนาการในเด็กปฐมวัยร่วมกับ ผู้ปกครอง เป้าหมายไม่ชัดเจน ขาดการ วิเคราะห์ปัญหา ไม่ได้แสดงให้เห็นว่า นำทฤษฎีอะไรมาใช้ และนำมาใช้ อย่างไร
๑๖	นางสาวสุวิมล เติงศิริพงษ์ นักกายภาพบำบัดชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ รพท. ๒๔๖) กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ	นักกายภาพบำบัดชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๘.๓๓)	๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๓๒ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านกายภาพบำบัด ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑๗	โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ นางสาววรรณภรณ์ บัณฑิตศักดิ์ นักกายภาพบำบัดชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ รพท. ๘๑) กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มภารกิจด้านบริการหัตถวิทยาระดับสูง โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินธโร- อุทิศ สำนักการแพทย์	นักกายภาพบำบัดชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๖.๓๓)	๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๑๓ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านกายภาพบำบัด ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๘	นางอริยัญญา นัยเนตร์ นักกายภาพบำบัดชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ รพท. ๒๕๔) กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มภารกิจด้านบริการหัตถวิทยาระดับสูง โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์	นักกายภาพบำบัดชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๙๐.๓๓)	๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๒๕ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านกายภาพบำบัด ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๙	นางวันภรณ์ เสขไพฑูริย์ นักกายภาพบำบัดชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ รพท. ๑๗๐) กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มภารกิจด้านบริการหัตถวิทยาระดับสูง โรงพยาบาลสิรินธร สำนักการแพทย์	นักกายภาพบำบัดชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๙.๖๗)	๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๒๙ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านกายภาพบำบัด ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
องค์ประกอบที่ ๑ (เฉพาะสำนัก/ส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร) ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ภารกิจหลัก ตามภารกิจพื้นฐานหรือตามยุทธศาสตร์ กรุงเทพมหานคร (Function Base)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานภารกิจ หลักตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร (ตามตัวชี้วัดเจรจาตกลง ๒ ตัวชี้วัด)	๕๐	สยป.
	๑.๑	()	
	๑.๒	()	
องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจ ตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ (Agenda Base)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานภารกิจตาม นโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ (ตามตัวชี้วัดเจรจาตกลง ๑ ตัวชี้วัด)	๒๐	สยป.
	๒.๑	()	
องค์ประกอบที่ ๓ (เฉพาะสำนักงานเขต) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจ เชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขต (Area Base)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ เชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขต(ตามตัวชี้วัดเจรจาตกลง ๒ ตัวชี้วัด)	๕๐	สยป.
	๓.๑	()	
	๓.๒	()	
องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนา นวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการ ประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่ ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base)	ความสำเร็จในการเสนอนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน (จำนวน ๑ ตัวชี้วัด)	๑๐	สกก.
องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินการของหน่วยงาน (Potential Base)	๕.๑ ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณ ในภาพรวม	๑๐	สงม.
	๕.๒ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บ ฐานข้อมูลสำหรับบูรณาการภารกิจของหน่วยงาน (One Platform)	๑๐	สยป.
รวมทั้งหมด	ร้อยละ ๑๐๐		

หมายเหตุ แบ่งกลุ่มหน่วยงานที่ขอรับการประเมินเป็น ๒ กลุ่ม และกำหนดองค์ประกอบในการประเมิน ดังนี้

๑) กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก/ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ประเมินใน

๔ องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ ๑, ๒, ๔ และ ๕

๒) กลุ่มสำนักงานเขต ๕๐ เขต ประเมินใน ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ ๒, ๓, ๔ และ ๕

๓) ตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลฯ มีจำนวนทั้งสิ้น ๖ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ตัวชี้วัดเจรจาตกลง

ในองค์ประกอบที่ ๑ หรือ ๓ จำนวน ๒ ตัวชี้วัด แล้วแต่กรณี ตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ ๒ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ในกรณีที่หน่วยงาน
ไม่มีตัวชี้วัดตามนโยบายผู้บริหารในองค์ประกอบที่ ๒ให้นำไปกำหนดไว้ในองค์ประกอบที่ ๑ หรือ ๓ แล้วแต่กรณี และตัวชี้วัด
ในองค์ประกอบที่ ๔ และ ๕ จำนวน ๓ ตัวชี้วัด



หน้า ๓



องค์ประกอบที่ 1 (FUNCTIONBASE)

ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การกิจหลักตามภารกิจพื้นฐานหรือตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร

น้ำหนัก : ร้อยละ 50

หน่วยงานที่รับการประเมิน : หน่วยงานระดับสำนัก สำนักงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
คำอธิบาย

ยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร หมายถึง ภารกิจหลักของหน่วยงานที่มีความสอดคล้องและสนับสนุนเป้าหมาย เป้าประสงค์การพัฒนา รวมทั้งตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีกรุงเทพมหานคร

แนวทางการประเมินผล

การประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจที่หน่วยงานแปลงแผนปฏิบัติราชการประจำปีกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติด้วยการเชื่อมโยงเป้าหมาย เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบมากำหนดสู่การปฏิบัติในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานโดยเมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว ต้องสามารถแสดงให้เห็นผลของการดำเนินงานดังกล่าวสนับสนุนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากรุงเทพมหานครไปสู่ทิศทางที่กำหนดและสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ตัวชี้วัดที่จะนำมาวัดความสำเร็จของการดำเนินงานต้องเป็นตัวชี้วัดงานยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลเสนอและคณะกรรมการอำนวยการเจรจาตกลงประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้วโดยมีจำนวนตัวชี้วัดหน่วยงานละ 2 ตัวชี้วัด กรณีหน่วยงานมีภารกิจไม่สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารกรุงเทพมหานครในองค์ประกอบที่ 2 ให้เพิ่มตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 1 เป็น 3 ตัวชี้วัด

แหล่งข้อมูล/วิธีจัดเก็บข้อมูล

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลจะดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของหน่วยงานโดยใช้ข้อมูลผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดจากระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) และ BMA Monitor Application

หน่วยงานจึงต้องรายงานข้อมูลผลการดำเนินงานผ่านระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) ให้ถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน อย่างสม่ำเสมอตามรอบระยะเวลาที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกำหนด

วิธีคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดพิจารณาจากผลสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย และน้ำหนักคะแนนที่ได้ผ่านการเจรจาตกลงกับคณะกรรมการอำนวยการเจรจาตกลงประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการดังกล่าวได้ให้ความเห็นชอบแล้ว โดยวิธีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดน้ำหนักคะแนนรายตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร กำหนดจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด 2 ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนนรวม ร้อยละ 50 หน่วยงานต้องกำหนดน้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัด และนำเสนอคณะกรรมการอำนวยการเจรจาตกลงประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณา สำหรับการกำหนดน้ำหนักคะแนนตัวชี้วัดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะความยาก - ง่าย ผลกระทบต่อประชาชน เช่น ตัวชี้วัดที่มีผลกระทบต่อประชาชนสูงแสดงว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญสูง การกำหนดน้ำหนักคะแนนควรจะให้คะแนนมากกว่าตัวชี้วัดที่ผลกระทบต่อประชาชนต่ำ

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด

การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดเป็น 3 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 ตัวชี้วัดที่เคยมีการดำเนินงานมาแล้วให้นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมา 3 ปีย้อนหลัง มากำหนดเป็นค่ากลาง (Base line) โดยสามารถกำหนดค่ากลาง ดังนี้

- (1) กรณีผลงานย้อนหลัง 3 ปี มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นให้ใช้ตัวเลขที่มีค่าสูงสุดเป็นค่ากลาง
- (2) กรณีผลงานย้อนหลัง 3 ปี มีแนวโน้มลดลงให้ใช้ตัวเลขที่มีค่าต่ำสุดเป็นค่ากลาง
- (3) กรณีผลงานย้อนหลัง 3 ปี มีความผันผวนไม่ทราบแน่ชัดว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นหรือมีแนวโน้มลดลงให้ใช้ค่าเฉลี่ยเป็นค่ากลาง

กรณีที่ 2 กำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร

กรณีที่ 3 กำหนดค่าเป้าหมายเป็นเกณฑ์สมบูรณ์ หมายถึง การกำหนดค่าเป้าหมายเป็นร้อยละ 100 หรือกำหนดค่าเป้าหมายที่เป็นการดำเนินการทั้งหมดไม่สามารถเพิ่มเป้าหมายการดำเนินการได้อีกหรือดำเนินการเต็มตามศักยภาพทั้งหมดที่จะสามารถดำเนินการได้

เกณฑ์การวัดผลการดำเนินงาน หมายถึง การกำหนดการวัดระดับความสำเร็จของแต่ละตัวชี้วัดซึ่งแบ่งเป็นระดับความสำเร็จ 5 ระดับ รายละเอียดตามตาราง

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละของความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน
5		
4		
3		
2		
1		

เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ หมายถึง ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดแต่ละระดับ
ผลการดำเนินงาน หมายถึง ผลการดำเนินงานตามค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้แต่ละระดับ



ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการดำเนินงาน

องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร กำหนดจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด 2 ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนนรวม ร้อยละ 50 ณ สิ้นปีงบประมาณ (30 กันยายน 2565)

วิธีคำนวณ : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร

$$\begin{aligned}\text{คะแนนที่จะได้รับ} &= \frac{\text{น้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัด}}{100} \times \text{คะแนนของตัวชี้วัด} = \text{คะแนนถ่วงน้ำหนักของตัวชี้วัด} \\ &= \text{คะแนนถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดที่ 1} + \text{คะแนนถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดที่ 2} \\ &= \text{ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 1}\end{aligned}$$

สำหรับหน่วยงานที่มีภารกิจไม่สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารกรุงเทพมหานคร สามารถเพิ่มเติมตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 1 ได้อีก 1 ตัวชี้วัด โดยน้ำหนักคะแนนรวม ร้อยละ 70

เกณฑ์คะแนนการประเมิน

ช่วงการปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 10 ต่อ 1 ระดับคะแนน

ระดับของผลสำเร็จ	ระดับ 1 (60-69%)	ระดับ 2 (70-79%)	ระดับ 3 (80-89%)	ระดับ 4 (90-99%)	ระดับ 5 (100%)
ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานครในภาพรวม	≤ 60	70	80	90	100

* กรณีผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับ 1 จะได้คะแนนเท่ากับค่าเป้าหมายระดับ 1

การดำเนินการ(หน่วยงานผู้รับการประเมิน)

1. หน่วยงานต้องจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานตามแนวทางที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกำหนด โดยให้สอดคล้อง เชื่อมโยง สนับสนุนการบรรลุเป้าประสงค์ของการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ.2565 ที่อยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน เหมาะสมกับสถานการณ์ และ มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

2. หน่วยงานต้องมีการบริหารจัดการที่จะทำให้การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานประสบความสำเร็จ

3. หน่วยงานต้องมีกระบวนการติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานผ่านระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงาน ผู้บริหาร รับทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานสามารถนำข้อมูลมาปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานอย่างทันที่ ให้มีรายละเอียดครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน รวมทั้งมีการติดตามตรวจสอบผ่าน BMA Monitor Application

4. หน่วยงานต้องมีการรายงานความคืบหน้าของโครงการ/กิจกรรมทุกรายการที่ปรากฏในแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) เป็นประจำทุกเดือน



8/8/2565

5. หน่วยงานต้องมีการรายงานความคืบหน้าของตัวชี้วัดทุกรายการที่ปรากฏในแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีของหน่วยงานเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) เป็นรายไตรมาส

6. การรายงานผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดหน่วยงานจะต้องระบุรายละเอียด ผลการดำเนินงานให้ชัดเจนโดยต้องบอกให้ทราบถึงว่าใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ และอย่างไร

7. กรณีระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) ขัดข้องไม่สามารถ เข้ารายงานความก้าวหน้าและผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด โครงการ/ กิจกรรมได้ ขอให้หน่วยงาน ผู้รับการประเมินดำเนินการดังนี้

7.1 ประสานเจ้าหน้าที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลทราบทันทีเพื่อให้ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินรับทราบข้อมูลและมีหลักฐานที่ตรงกัน

7.2 คัดลอกหน้าจอช่วงที่ระบบขัดข้องเพื่อเป็นหลักฐานและทำหนังสือรายงานผู้บริหารหน่วยงานทราบ และสำเนาแจ้งสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลพร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

7.3 รายงานผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรมของรอบที่มีการขัดข้องทันทีที่ระบบ สามารถใช้งานได้

8. กรณีเป็นตัวชี้วัดรวมระหว่างหน่วยงานที่นำมาเจรจาตกลงฯ หน่วยงานเจ้าภาพหลักมีหน้าที่รวบรวม ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวม

แนวทางการดำเนินการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบประเมินผล)

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลจะดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของหน่วยงานโดยใช้ข้อมูลผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดจากระบบการบริหารจัดการ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) และ BMA Monitor Application ดังนี้

1. ตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรมทุกรายการที่ปรากฏในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของ หน่วยงานที่รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามขั้นตอนของโครงการ/กิจกรรมเข้าสู่ระบบการบริหาร จัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) เป็นประจำทุกเดือน

2. ตรวจสอบติดตามประเมินผลตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานและตัวชี้วัดเจรจา ตกลงฯ ที่มีการรายงานความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานทุกตัวชี้วัดเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) อย่างต่อเนื่องเป็นรายไตรมาส

3. กรณีหน่วยงานไม่รายงานความก้าวหน้าโครงการ/กิจกรรมหรือตัวชี้วัดหรือรายงานแล้วแต่ รายละเอียดไม่ชัดเจน สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลจะดำเนินการประสานหน่วยงานเจ้าของโครงการ/ กิจกรรมหรือตัวชี้วัดเพื่อให้รายงานข้อมูลเพิ่มเติมให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

4. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานที่รายงานเข้าสู่ระบบการบริหาร จัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) ณ วันที่ 30 กันยายน 2565 ถือว่าเป็นข้อมูล ผลดำเนินงานที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของ หน่วยงาน



เอกสาร/หลักฐานประกอบการพิจารณาประเมินผล

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลใช้ข้อมูลผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดจากระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) และ BMA Monitor Application ในการประกอบการพิจารณาการประเมินผล โดยหน่วยงานผู้รับการประเมินต้องรายงานข้อมูลอย่างชัดเจนพร้อมทั้งตรวจเอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบของโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสิ้นปีงบประมาณ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการประเมินผล สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

โทร 0 2225 7947

โทร 1512 และ 1543

E-mail สำหรับรับ/ส่งเอกสาร bma.evaluate@gmail.com





องค์ประกอบที่ 2 (Agenda Base)

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ

น้ำหนัก : ร้อยละ 20

หน่วยงานที่รับการประเมิน : ทุกหน่วยงาน

คำอธิบาย

1. ภารกิจพิเศษของหน่วยงาน หมายถึง ภารกิจที่หน่วยงานดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน โดยมีลักษณะเป็นการริเริ่มการดำเนินงานตามภารกิจใหม่ ๆ หรือการพัฒนารูปแบบ วิธีการดำเนินงานในภารกิจเดิมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งภารกิจที่หน่วยงานสามารถดำเนินการให้สำเร็จด้วยศักยภาพของหน่วยงานเองหรือภารกิจที่หน่วยงานต้องบูรณาการหรือการประสานความร่วมมือในการดำเนินการกับหน่วยงานอื่น โดยภารกิจนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติราชการประจำปีกรุงเทพมหานคร และบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน

2. นโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร หมายถึง ภารกิจที่ผู้บริหารกรุงเทพมหานครกำหนดขึ้นเป็นพิเศษ เพื่อการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์คุณค่าต่าง ๆ ให้กับสังคมและมอบหมายให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครนำไปปฏิบัติ โดยภารกิจจะต้องสอดคล้องกับเป้าประสงค์หรือเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานครประจำปี และบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน

แนวทางการประเมินผล

การประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามภารกิจตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครหรือภารกิจพิเศษของหน่วยงาน เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่หน่วยงานได้รับนโยบายจากผู้บริหาร และได้วิเคราะห์ความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการประจำปีกรุงเทพมหานคร แล้วแปลงไปสู่การปฏิบัติด้วยการเชื่อมโยงตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม ที่หน่วยงานรับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน โดยเมื่อดำเนินการเสร็จแล้วต้องสามารถแสดงให้เห็นผลของการดำเนินงานดังกล่าวสามารถสนับสนุนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากทม. ไปสู่ทิศทางที่กำหนดและสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ตัวชี้วัดที่จะนำมาประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครหรือภารกิจพิเศษของหน่วยงาน ต้องเป็นตัวชี้วัดที่ผ่านการเจรจาตกลงร่วมกับคณะกรรมการอำนวยการเจรจาตกลงประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครเรียบร้อยแล้ว โดยมีจำนวนไม่เกินหน่วยงานละ 1 ตัวชี้วัด กรณีหน่วยงานมีภารกิจไม่สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้นำตัวชี้วัดไปเพิ่มในองค์ประกอบที่ 1 แหล่งข้อมูล/วิธีจัดเก็บข้อมูล

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลจะดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของหน่วยงานโดยใช้ข้อมูลผลงานดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดจากระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากทม. (BMA Digital Plans) และ BMA Monitor application



หน่วยงานจึงต้องรายงานข้อมูลผลการดำเนินงานผ่านระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) ให้ถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน อย่างสม่ำเสมอตามรอบระยะเวลา ที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกำหนด

วิธีคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดพิจารณาจากผลสำเร็จของการดำเนินการ ตามตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และน้ำหนักคะแนนที่ได้ผ่านการเจรจาตกลงกับคณะกรรมการอำนวยการเจรจาตกลง ประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการฯ ดังกล่าวได้ให้ความ เห็นชอบแล้ว โดยวิธีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดน้ำหนักคะแนนรายตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ กำหนดจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด 1 ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน ร้อยละ 20 หน่วยงานต้องกำหนดน้ำหนักคะแนนของ ตัวชี้วัด และนำเสนอคณะกรรมการอำนวยการเจรจาตกลงประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ในสังกัดกรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณา สำหรับการกำหนดน้ำหนักคะแนนตัวชี้วัดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะความยาก - ย่าง ผลกระทบต่อประชาชน เช่น ตัวชี้วัดที่มีผลกระทบต่อประชาชนสูงแสดงว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญสูง การกำหนดน้ำหนักคะแนนควรจะให้คะแนนมากกว่าตัวชี้วัดที่มีผลกระทบต่อประชาชนต่ำ สำหรับหน่วยงานที่มี ภารกิจไม่สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ให้ยกเว้นตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 2 โดยให้นำไป เพิ่มตัวชี้วัดอีก 1 ตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 1

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด

การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดเป็น 3 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 ตัวชี้วัดที่เคยมีดำเนินการมาแล้วให้นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมา 3 ปี ย้อนหลังมากำหนดเป็นค่ากลาง (Base line) โดยสามารถกำหนดค่ากลาง ดังนี้

- (1) กรณีผลงานย้อนหลัง 3 ปี มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นให้ใช้ตัวเลขที่มีค่าสูงสุดเป็นค่ากลาง
- (2) กรณีผลงานย้อนหลัง 3 ปี มีแนวโน้มลดลงให้ใช้ตัวเลขที่มีค่าต่ำสุดเป็นค่ากลาง
- (3) กรณีผลงานย้อนหลัง 3 ปี มีความผันผวนไม่ทราบแน่ชัดว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นหรือ มีแนวโน้มลดลงให้ใช้ค่าเฉลี่ยเป็นค่ากลาง

กรณีที่ 2 กำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร

กรณีที่ 3 กำหนดค่าเป้าหมายเป็นเกณฑ์สมบูรณ์ หมายถึง การกำหนดค่าเป้าหมายเป็น ร้อยละ 100 หรือกำหนดค่าเป้าหมายที่เป็นการดำเนินการทั้งหมดไม่สามารถเพิ่มเป้าหมายการดำเนินการได้อีก หรือดำเนินการเต็มตามศักยภาพทั้งหมดที่จะสามารถดำเนินการได้



มีตรา

เกณฑ์การวัดผลการดำเนินงาน หมายถึง การกำหนดการวัดระดับความสำเร็จของแต่ละตัวชี้วัดซึ่งแบ่งเป็นระดับความสำเร็จ 5 ระดับ รายละเอียดตามตาราง

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน
5		
4		
3		
2		
1		

เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ หมายถึง ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดแต่ละระดับ
ผลการดำเนินงาน หมายถึง ผลการดำเนินงานตามค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้แต่ละระดับ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการดำเนินงาน

องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ
กำหนดตัวชี้วัดจำนวนทั้งหมด 1 ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนนรวม ร้อยละ 20 ณ สิ้นปีงบประมาณ (30 กันยายน 2565)
วิธีคำนวณ : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ

$$\text{คะแนนที่จะได้รับ} = \frac{\text{น้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัด} \times \text{คะแนนของตัวชี้วัด}}{100} = \text{คะแนนถ่วงน้ำหนักของตัวชี้วัด}$$

= ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 2

เกณฑ์คะแนนการประเมิน

ช่วงการปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 10 ต่อ 1 ระดับคะแนน

ระดับความสำเร็จ	ระดับ 1 (60 คะแนน)	ระดับ 2 (70 คะแนน)	ระดับ 3 (80 คะแนน)	ระดับ 4 (90 คะแนน)	ระดับ 5 (100 คะแนน)
ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานภารกิจ ตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ	≤ 60	70	80	90	100

* กรณีผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับ 1 จะได้คะแนนเท่ากับค่าเป้าหมายระดับ 1

การดำเนินการ (หน่วยงานผู้รับการประเมิน)

1. หน่วยงานต้องจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานตามแนวทางที่สำนักยุทธศาสตร์และ
ประเมินผลกำหนด โดยให้สอดคล้อง เชื่อมโยง สนับสนุนการบรรลุเป้าประสงค์ของการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการ
กรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ.2565 ที่อยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานและสอดคล้องกับ
สถานการณ์และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ



สิงหน

2. หน่วยงานต้องมีการบริหารจัดการที่จะทำให้การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานประสบความสำเร็จ

3. หน่วยงานต้องมีกระบวนการติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานผ่านระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงาน ผู้บริหาร รับทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานสามารถนำข้อมูลมาปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานอย่างทันที่เพื่อให้มีรายละเอียดครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน รวมทั้งมีการติดตามตรวจสอบผ่าน BMA Monitor Application

4. หน่วยงานต้องมีการรายงานความคืบหน้าของโครงการ/กิจกรรมทุกรายการที่ปรากฏในแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) เป็นประจำทุกเดือน

5. หน่วยงานต้องมีการรายงานความคืบหน้าของตัวชี้วัดทุกรายการที่ปรากฏในแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) เป็นรายไตรมาส

6. การรายงานผลการดำเนินของโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดหน่วยงานจะต้องระบุรายละเอียดผลการดำเนินงานให้ชัดเจนโดยต้องบอกให้ทราบถึงว่าใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ และอย่างไร

7. กรณีระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) ขัดข้องไม่สามารถเข้ารายงานความก้าวหน้าและผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด โครงการ/ กิจกรรมได้ ขอให้หน่วยงานผู้รับการประเมินดำเนินการดังนี้

7.1 ประสานเจ้าหน้าที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลทราบทันทีเพื่อให้ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินรับทราบข้อมูลและมีหลักฐานที่ตรงกัน

7.2 คัดลอกหน้าจอช่วงที่ระบบขัดข้องเพื่อเป็นหลักฐานและทำหนังสือรายงานผู้บริหารหน่วยงานทราบและสำเนาแจ้งสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลพร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

7.3 รายงานผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด โครงการ กิจกรรมของรอบที่มีการขัดข้องทันทีที่ระบบสามารถใช้งานได้

8. กรณีเป็นตัวชี้วัดร่วมระหว่างหน่วยงานที่นำมาเจรจาตกลงฯ หน่วยงานเจ้าภาพหลักมีหน้าที่รวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวม

แนวทางการดำเนินการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบประเมินผล)

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลจะดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของหน่วยงานโดยใช้ข้อมูลผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดจากระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) และ BMA Monitor Application ดังนี้

1. ตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรมทุกรายการที่ปรากฏในแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานที่รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามขั้นตอนของโครงการ/กิจกรรมเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) เป็นประจำทุกเดือน



มีผล

2. ตรวจสอบติดตามประเมินผลตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานและตัวชี้วัด
เจรจาตกลงฯ ที่มีการรายงานความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานทุกตัวชี้วัดเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการ
แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) อย่างต่อเนื่องเป็นรายไตรมาส

3. กรณีหน่วยงานไม่รายงานความก้าวหน้าโครงการ/กิจกรรมหรือตัวชี้วัดหรือรายงานแล้วแต่
รายละเอียดไม่ชัดเจนสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลจะดำเนินการประสานหน่วยงานเจ้าของโครงการ/
กิจกรรมหรือตัวชี้วัดเพื่อให้รายงานข้อมูลเพิ่มเติมให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

4. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานที่รายงานเข้าสู่ระบบการบริหาร
จัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) ณ วันที่ 30 กันยายน 2565 ถือว่าเป็นข้อมูล
ผลการดำเนินงานที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของ
หน่วยงาน

เอกสาร/หลักฐานประกอบการพิจารณาประเมินผล

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลใช้ข้อมูลผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดจากระบบการบริหารจัดการ
แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) และ BMA Monitor Application ในการประกอบการ
พิจารณาการประเมินผล โดยหน่วยงานผู้รับการประเมินต้องรายงานข้อมูลอย่างชัดเจนพร้อมทั้งตรวจเอกสาร
และหลักฐานที่ใช้ประกอบของโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
หน่วยงานสิ้นปีงบประมาณ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการประเมินผล สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

โทร 0 2225 7947

โทร 1512 และ 1543

E-mailสำหรับรับ/ส่งเอกสาร bma.evaluate@gmail.com





องค์ประกอบที่ 3 (Area Base)

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจเชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขต

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจเชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขต

น้ำหนัก : ร้อยละ 50

หน่วยงานที่รับการประเมิน : สำนักงานเขต

คำอธิบาย

ภารกิจเชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขต หมายถึง ภารกิจที่ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร/ผู้บริหารเขต/กลุ่มเขต กำหนดให้พื้นที่เขต/กลุ่มเขตดำเนินการเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์คุณค่าต่าง ๆ ให้กับสังคมในพื้นที่เขต/กลุ่มเขตเป็นการเฉพาะ โดยภารกิจนั้นจะต้องสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการประจำปีกรุงเทพมหานคร และบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน

แนวทางการประเมินผล

การประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามภารกิจเชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขตเป็นการประเมินผล การดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่หน่วยงานได้รับนโยบายจากผู้บริหารเพื่อพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่เขต/กลุ่มเขตเป็นการเฉพาะ และได้วิเคราะห์บริบทของพื้นที่ รวมทั้งเป้าหมายและเป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติราชการ กรุงเทพมหานครประจำปี แล้วแปลงไปสู่การปฏิบัติด้วยการเชื่อมโยงตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม ที่หน่วยงานรับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานโดยเมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว ต้องสามารถแสดงให้เห็นผลของการดำเนินงานดังกล่าวสามารถสนับสนุนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา กรุงเทพมหานครไปสู่ทิศทางที่กำหนดและสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ โดยการเฝ้าติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานเขตจะดำเนินการเฝ้าติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ กับคณะกรรมการอำนวยการเฝ้าติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานคร ที่มีปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการอำนวยการเฝ้าติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน สังกัดกรุงเทพมหานครได้กำหนดประเด็นมุ่งเน้นการพัฒนากรุงเทพมหานคร จำนวน 7 ประเด็น ประกอบด้วย มหานครปลอดภัย มหานครแห่งเศรษฐกิจและการเรียนรู้ มหานครสำหรับทุกคน มหานครสีเขียว สะดวกสบาย มหานครประชาธิปไตย (ประชาสังคม) มหานครกระชับ และการบริหารจัดการเมืองมหานคร และการกำหนดตัวชี้วัด ในองค์ประกอบที่ 3 ให้กำหนดตัวชี้วัดเหมือนกัน ทั้ง 50 เขต จำนวน 1 ตัวชี้วัด และให้สำนักงานเขตเลือกตัวชี้วัดที่ สอดคล้องกับการพัฒนาตามบริบทเชิงพื้นที่ตามที่คณะกรรมการอำนวยการเฝ้าติดตามการประเมินผลฯ กำหนดให้ จำนวน 1 ตัวชี้วัด



แหล่งข้อมูล/วิธีจัดเก็บข้อมูล

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลจะดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของหน่วยงานโดยใช้ข้อมูลผลงานดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดจากระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) และ BMA Monitor Application หน่วยงานจึงต้องรายงานข้อมูลผลการดำเนินงานผ่านระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) ให้ถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน อย่างสม่ำเสมอตามรอบระยะเวลา ที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกำหนด

วิธีคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดพิจารณาจากผลสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย และน้ำหนักคะแนนที่ได้ผ่านการเจรจาตกลงกับคณะกรรมการอำนวยการเจรจาตกลง ประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการฯ ดังกล่าวได้ให้ความเห็นชอบแล้วโดยวิธีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดน้ำหนักคะแนนรายตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจเชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขต กำหนดตัวชี้วัดจำนวนทั้งหมด 2 ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน ร้อยละ 50 หน่วยงานต้องกำหนดน้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัด และนำเสนอคณะกรรมการอำนวยการเจรจาตกลงประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัด กรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณา สำหรับการกำหนดน้ำหนักคะแนนตัวชี้วัดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะความยาก - ยาง ผลกระทบต่อประชาชน เช่น ตัวชี้วัดที่มีผลกระทบต่อประชาชนสูงแสดงว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญสูง การกำหนดน้ำหนักคะแนนควรจะให้คะแนนมากกว่าตัวชี้วัดที่ผลกระทบต่อประชาชนต่ำ

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด

การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดเป็น 3 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 ตัวชี้วัดที่เคยมีดำเนินการมาแล้วให้นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมา 3 ปีย้อนหลัง มากำหนดเป็นค่ากลาง (Base line) โดยสามารถกำหนดค่ากลาง ดังนี้

- (1) กรณีผลงานย้อนหลัง 3 ปี มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นให้ใช้ตัวเลขที่มีค่าสูงสุดเป็นค่ากลาง
- (2) กรณีผลงานย้อนหลัง 3 ปี มีแนวโน้มลดลงให้ใช้ตัวเลขที่มีค่าต่ำสุดเป็นค่ากลาง
- (3) กรณีผลงานย้อนหลัง 3 ปี มีความผันผวนไม่ทราบแน่ชัดว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นหรือ

มีแนวโน้มลดลงให้ใช้ค่าเฉลี่ยเป็นค่ากลาง

กรณีที่ 2 กำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร

กรณีที่ 3 กำหนดค่าเป้าหมายเป็นเกณฑ์สมบูรณ์ หมายถึง การกำหนดค่าเป้าหมายเป็นร้อยละ 100 หรือกำหนดค่าเป้าหมายที่เป็นการดำเนินการทั้งหมดไม่สามารถเพิ่มเป้าหมายการดำเนินการได้อีก หรือดำเนินการเต็มตามศักยภาพทั้งหมดที่จะสามารถดำเนินการได้

เกณฑ์การวัดผลการดำเนินงาน หมายถึง การกำหนดการวัดระดับความสำเร็จของแต่ละตัวชี้วัดซึ่งแบ่งเป็นระดับความสำเร็จ 5 ระดับ รายละเอียดตามตาราง



ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน
5		
4		
3		
2		
1		

เกณฑ์ร้อยละความสำเร็จ หมายถึง ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดแต่ละระดับ
ผลการดำเนินงาน หมายถึง ผลการดำเนินงานตามค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้แต่ละระดับ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการดำเนินงาน

องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจเชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขต กำหนด
ตัวชี้วัดจำนวนทั้งหมด 2 ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนนรวม ร้อยละ 50 ณ สิ้นปีงบประมาณ (30 กันยายน 2565)

วิธีคำนวณ : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจเชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขต

$$\begin{aligned} \text{คะแนนที่จะได้รับ} &= \frac{\text{น้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัด} \times \text{คะแนนของตัวชี้วัด}}{100} = \text{คะแนนถ่วงน้ำหนักของตัวชี้วัด} \\ &= \text{คะแนนถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดที่ 1} + \text{คะแนนถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดที่ 2} \\ &= \text{ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 3} \end{aligned}$$

เกณฑ์คะแนนการประเมิน

ช่วงการปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 10 ต่อ 1 ระดับคะแนน

ระดับความสำเร็จ	ระดับ 1 (60 คะแนน)	ระดับ 2 (70 คะแนน)	ระดับ 3 (80 คะแนน)	ระดับ 4 (90 คะแนน)	ระดับ 5 (100 คะแนน)
ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ เชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขตในภาพรวม	≤ 60	70	80	90	100

* กรณีผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับ 1 จะได้คะแนนเท่ากับค่าเป้าหมายระดับ 1

การดำเนินการ(หน่วยงานผู้รับการประเมิน)

1. หน่วยงานต้องจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานตามแนวทางที่สำนักยุทธศาสตร์และ
ประเมินผลกำหนด โดยให้สอดคล้อง เชื่อมโยง สนับสนุนการบรรลุเป้าประสงค์ของการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการ
กรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ.2565 ที่อยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานเหมาะสมกับ
สถานการณ์และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

2. หน่วยงานต้องมีการบริหารจัดการที่จะทำให้การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปี
หน่วยงานประสบความสำเร็จ



พิมพ์

3. หน่วยงานต้องมีกระบวนการติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงาน ผู้บริหาร รับทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานสามารถนำข้อมูลมาปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานอย่างทันทั่วทั้งที่ซึ่งระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) อย่างสมบูรณ์ ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน รวมทั้งมีการติดตามตรวจสอบผ่าน BMA Monitor Application

4. หน่วยงานต้องมีการรายงานความคืบหน้าของโครงการ/กิจกรรมทุกรายการที่ปรากฏในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) เป็นประจำทุกเดือน

5. หน่วยงานต้องมีการรายงานความคืบหน้าของตัวชี้วัดทุกรายการที่ปรากฏในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) เป็นรายไตรมาส

6. การรายงานผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดหน่วยงานจะต้องระบุรายละเอียดผลการดำเนินงานให้ชัดเจนโดยต้องบอกให้ทราบถึงว่าใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ และอย่างไร

7. กรณีระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) ขัดข้องไม่สามารถเข้ารายงานความก้าวหน้าและผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด โครงการ/ กิจกรรมได้ ขอให้หน่วยงานผู้รับการประเมินดำเนินการดังนี้

7.1 ประสานเจ้าหน้าที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลทราบทันทีเพื่อให้ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินรับทราบข้อมูลและมีหลักฐานที่ตรงกัน

7.2 คัดลอกหน้าจอช่วงที่ระบบขัดข้องเพื่อเป็นหลักฐานและทำหนังสือรายงานผู้บริหารหน่วยงานทราบและสำเนาแจ้งสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลพร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

7.3 รายงานผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด โครงการ กิจกรรมของรอบที่มีการขัดข้องทันทีที่ระบบสามารถใช้งานได้

8. กรณีเป็นตัวชี้วัดร่วมระหว่างหน่วยงานที่นำมาเจรจาตกลงฯ หน่วยงานเจ้าภาพหลักมีหน้าที่รวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวม

แนวทางการดำเนินการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบประเมินผล)

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลจะดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของหน่วยงานโดยใช้ข้อมูลผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดจากระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) และ BMA Monitor Application ดังนี้

1. ตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรมทุกรายการที่ปรากฏในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานที่รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามขั้นตอนของโครงการ/กิจกรรมเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) เป็นประจำทุกเดือน



Handwritten signature.

2. ตรวจสอบติดตามประเมินผลตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานและตัวชี้วัดเจรจาตกลงฯ ที่มีการรายงานความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานทุกตัวชี้วัดเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) อย่างต่อเนื่องเป็นรายไตรมาส

3. กรณีหน่วยงานไม่รายงานความก้าวหน้าโครงการ/กิจกรรมหรือตัวชี้วัดหรือรายงานแล้วแต่รายละเอียดไม่ชัดเจนสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลจะดำเนินการประสานหน่วยงานเจ้าของโครงการ/กิจกรรมหรือตัวชี้วัดเพื่อให้รายงานข้อมูลเพิ่มเติมให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

4. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานที่รายงานเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) ณ วันที่ 30 กันยายน 2565 ถือว่าเป็นข้อมูลผลดำเนินงานที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน

เอกสาร/หลักฐานประกอบการพิจารณาประเมินผล

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลใช้ข้อมูลผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดจากระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) และ BMA Monitor Application ในการประกอบการพิจารณาการประเมินผล โดยหน่วยงานผู้รับการประเมินต้องรายงานข้อมูลอย่างชัดเจนพร้อมทั้งตรวจสอบเอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบของโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสิ้นปีงบประมาณ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการประเมินผล สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

โทร 0 2225 7947

โทร 1512 และ 1543

E-mailสำหรับรับ/ส่งเอกสาร bma.evaluate@gmail.com





องค์ประกอบที่ 4 (INNOVATION BASE)

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ขั้วภาคผนวก และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่ระบบราชการ 4-0

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ค่าน้ำหนัก : ร้อยละ 10

คำอธิบาย :

นวัตกรรม หมายถึง แนวคิด วิธี และรูปแบบใหม่ๆ ในการจัดการองค์กร การดำเนินงาน และการให้บริการ อันเป็นผลมาจากการสร้าง พัฒนา เพิ่มพูน ต่อยอด หรือประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และแนวปฏิบัติต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพประสิทธิผล หรือคุณภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ที่มา : ศูนย์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนากระบวนการไทย สำนักงาน ก.พ.ร.)

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน หมายถึง การปรับปรุง แก้ไข และหรือเพิ่มความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ

รูปแบบการพัฒนานวัตกรรม :

หน่วยงานพัฒนานวัตกรรมรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ดังนี้

นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) เป็นการคิดริเริ่มนโยบาย กฎหมายและกฎใหม่ๆ ให้ทันสมัย เหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร

นวัตกรรมการบริการ (Service Innovation) การพัฒนาหรือปรับปรุงรูปแบบการให้บริการ ด้วยการนำแนวคิด องค์ความรู้ ประสบการณ์ หรือเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงรูปแบบการให้บริการใหม่ๆ ที่สอดคล้อง และทันต่อความต้องการของประชาชน/ผู้รับบริการ

นวัตกรรมการบริหาร/องค์กร (Administrative or Organizational Innovation) การพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการใหม่ (New Process) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานของหน่วยงาน หรือกระบวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานรูปแบบใหม่ ที่ส่งผลต่อระบบการทำงานขององค์กร

แนวทางการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน :

หน่วยงานที่รับการประเมินต้องจัดทำโครงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่มีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นโครงการภายใต้รูปแบบการบูรณาการ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกัน ภายในหน่วยงาน หรือเป็นโครงการที่อาจดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น ทั้งภายในและภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือเป็นโครงการที่อาจดำเนินการร่วมกับองค์กรเอกชน หรือประชาชนทั่วไป



Handwritten signature or mark.

2. หน่วยงานสามารถเสนอโครงการในลักษณะการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยจะต้องระบุนวัตกรรม (ผลผลิต) ที่ได้จากการดำเนินงานให้ชัดเจน กรณีนวัตกรรม ที่ได้พัฒนาขึ้น สามารถระบุผลผลิตที่ใช้ร่วมกันได้ทั้งหมดให้กำหนดตัวชี้วัดโดยระบุนวัตกรรม (ผลผลิต) ให้ตรงกันทั้ง 2 หน่วยงาน แต่หากทั้ง 2 หน่วยงานมีการบูรณาการในการดำเนินงานร่วมกัน แต่สามารถพัฒนานวัตกรรมเฉพาะของหน่วยงานที่สามารถแยกส่วนออกจากกันได้อย่างชัดเจน ให้กำหนดตัวชี้วัด โดยระบุนวัตกรรม (ผลผลิต) ที่แตกต่างกันได้ โดยโครงการดังกล่าวต้องมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน

3. กรณีโครงการที่เป็นการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่นนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งภาครัฐ องค์กรเอกชน หรือประชาชนทั่วไป ตามข้อ 1 หน่วยงานที่รับผิดชอบในการเสนอนวัตกรรมจะต้องเป็นผู้ดำเนินการเองในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 โดยต้องมีเอกสารการรับรองสัดส่วนการดำเนินงาน จากหน่วยงานที่ร่วมดำเนินการด้วย

4 โครงการที่หน่วยงานเสนอจะต้องไม่ใช่ภารกิจประจำของหน่วยงานที่จะต้องดำเนินการตามแผนการทำงานปกติอยู่แล้ว แต่หน่วยงานสามารถนำเสนอโครงการที่เป็นการปรับปรุง พัฒนา ต่อยอดจากภารกิจประจำ เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานใหม่ และหรือเกิดผลผลิตใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างชัดเจน ซึ่งหน่วยงานไม่เคยดำเนินการมาก่อน

5. โครงการที่นำเสนอ สามารถจัดทำเป็นโครงการระยะยาวมากกว่า 1 ปีได้ แต่จะต้องมีการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกปี โดยจะต้องสามารถกำหนดผลผลิตการดำเนินงานในแต่ละปีได้อย่างชัดเจน รวมทั้งมีการกำหนดขอบเขตการนำไปทดลอง หรือการนำไปใช้แยกแต่ละปีได้อย่างชัดเจน

6. นวัตกรรมที่ได้จากการดำเนินโครงการจะต้องไม่เป็นนวัตกรรมที่เป็นเทคโนโลยีพื้นฐานที่ใช้ในชีวิตประจำวันอย่างแพร่หลายโดยทั่วไป เช่น แอปพลิเคชัน Line , Facebook , การเผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์ เป็นต้น แต่สามารถใช้นวัตกรรมที่เป็นเทคโนโลยีพื้นฐานมาเป็นส่วนประกอบในการสร้างนวัตกรรมได้

7. โครงการนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ หรืออาจเกิดความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมไปใช้ ต้องได้รับการรับรองมาตรฐานจากหน่วยงานที่มีความน่าเชื่อถือในด้านนั้นด้วย

ขั้นตอนการดำเนินการ :

การดำเนินการตามตัวชี้วัด-ความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นตอนการค้นหาแนวคิด โดยการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาจากการปฏิบัติงานที่ส่งผลทำให้หน่วยงานไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นประเด็นความท้าทายที่มีผลต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือเป็นความต้องการที่หน่วยงานต้องการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการค้นหาแนวคิดดังกล่าว จะต้องเสนอแนวคิดภายใต้รูปแบบการบูรณาการและการมีส่วนร่วมดำเนินการจากหลายส่วนราชการภายในหน่วยงาน มิใช่เป็นข้อเสนอแนวคิดเพื่อตอบสนองการดำเนินงานของส่วนราชการใด ส่วนราชการหนึ่งภายในหน่วยงาน ซึ่งสามารถดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ทั้งภายในและภายนอกสังกัด กรุงเทพมหานคร หรือองค์กรเอกชน หรือประชาชนทั่วไปได้ โดยให้ระบุสาเหตุและความสำคัญของปัญหา ความต้องการ หรือประเด็นความท้าทายที่เกิดขึ้น กระบวนการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงการค้นหาแนวคิด วิธีการทำงานแบบบูรณาการ และการมีส่วนร่วม และเมื่อค้นหาแนวคิดได้จะต้องดำเนินการจัดสรรเอกสารให้สำนักงาน ก.ก. ตามแบบเสนอแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (แบบฟอร์ม 1) ตามระยะเวลาที่กำหนด



ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนการคัดเลือกแนวคิด โดยการรวบรวมแนวคิดจากขั้นตอนที่ 1 เสนอ คณะผู้บริหาร/คณะทำงานฯ ที่หน่วยงานจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ ในการคัดเลือกแนวคิดหน่วยงานจะต้องแสดงให้เห็นถึง หลักเกณฑ์การคัดเลือกแนวคิด กระบวนการหรือวิธีการคัดเลือก และข้อสรุปในการคัดเลือกแนวคิด โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญมา 3 แนวคิด พร้อมเหตุผลในการคัดเลือกแต่ละแนวคิด ตามแบบสรุปผล การคัดเลือกแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมฯ (แบบฟอร์ม 2) โดยต้องส่งเอกสารให้สำนักงาน ก.ก. ตามระยะเวลาที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นตอนการนำเสนอแนวคิดการพัฒนานวัตกรรม โดยหน่วยงานนำแนวคิด ที่ได้รับการคัดเลือกตามขั้นตอนที่ 2 จำนวน 3 แนวคิด มาจัดทำรายละเอียดตามแบบนำเสนอแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (แบบฟอร์ม 3) พร้อมแผนการดำเนินการของแต่ละแนวคิด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพัฒนานวัตกรรมกรุงเทพมหานครพิจารณา ซึ่งแนวคิดที่นำเสนอ ต้องมีลักษณะที่เป็นไปตามแนวทางการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่กำหนด และให้หัวหน้าหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ หรือผู้ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีอำนาจในการตัดสินใจเป็นผู้นำเสนอแนวคิด ทั้ง 3 แนวคิดต่อคณะกรรมการพัฒนานวัตกรรมกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ตามระยะเวลาที่กำหนด และหากคณะกรรมการฯ มีมติให้ปรับปรุงแก้ไข หน่วยงานต้องดำเนินการตามมติคณะกรรมการฯ โดยคณะกรรมการฯ จะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกแนวคิดที่เห็น ควรให้หน่วยงานดำเนินการ เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณาอนุมัติแล้ว ให้หน่วยงานนำแนวคิดที่ได้รับอนุมัติ ให้ดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนานวัตกรรมฯ จำนวน 1 โครงการ โดยมีรายละเอียดตามแบบฟอร์ม โครงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (แบบฟอร์ม 4) เสนอหัวหน้าหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ลงนามโครงการพัฒนานวัตกรรมฯ และส่งให้สำนักงาน ก.ก. ตามระยะเวลาที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 4 เป็นขั้นตอนการพัฒนานวัตกรรมฯ ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการฯ โดยหน่วยงานดำเนินโครงการพัฒนานวัตกรรมฯ ตามแนวทาง/กิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการ

ขั้นตอนที่ 5 เป็นขั้นตอนการติดตามผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ โดยให้จัดทำแบบรายงานการติดตามผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ (แบบฟอร์ม 5) เสนอหัวหน้าหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ทราบ โดยมีรายละเอียดตามที่กำหนด



Handwritten signature or mark.

เกณฑ์การให้คะแนน :

พิจารณาจากรายละเอียดการประเมินเชิงประจักษ์ โดยกำหนดค่าคะแนนและวิธีวัดผลเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : กลยุทธ์และแนวคิดเลือกแนวคิด		
ขั้นตอนการดำเนินการ	คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการพิจารณา
1. การค้นหาแนวคิด	10	1. แบบเสนอแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (แบบฟอร์ม 1) 2. เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการมีส่วนร่วมให้ได้มาซึ่งแนวคิดแต่ละแนวคิด เช่น รายงานการประชุม หลักฐานการระดมความคิดเห็น หรือการสร้างการมีส่วนร่วม ภาพถ่ายการจัดกิจกรรม เป็นต้น
2. การคัดเลือกแนวคิด	10	1. แบบสรุปผลการคัดเลือกแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมฯ (แบบฟอร์ม 2) จำนวน 3 แนวคิด 2. เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือรูปแบบในการคัดเลือกแต่ละแนวคิด
ส่วนที่ 2 : ผลการประเมินของนวัตกรรม		
ขั้นตอนการดำเนินการ	คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการพิจารณา
คณะกรรมการพัฒนานวัตกรรม กรุงเทพมหานคร พิจารณากลั่นกรองแนวคิด เพื่อจัดทำโครงการพัฒนานวัตกรรมฯ	30	1. แบบนำเสนอแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมฯ (แบบฟอร์ม 3) จำนวน 3 แนวคิด 2. แผนการดำเนินการของแต่ละแนวคิด 3. โครงการพัฒนานวัตกรรมฯ (แบบฟอร์ม 4)
ส่วนที่ 3 : ผลการดำเนินงาน		
ขั้นตอนการดำเนินการ	คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการพิจารณา
1. การพัฒนานวัตกรรม 1.1 ผลผลิตนวัตกรรม 1 ชิ้น จำนวน 20 คะแนน 1.2 ผลลัพธ์ จำนวน 10 คะแนน	30	เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงผลผลิต และผลลัพธ์
2. ผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ 2.1 มีการนำนวัตกรรมไปใช้ภายในปีงบประมาณ	10	เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า มีการนำนวัตกรรมไปใช้
2.2 การติดตามผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์	10	แบบรายงานการติดตามผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ (แบบฟอร์ม 5)
คะแนนรวม	100	



พิมพ์

วิธีการคำนวณ :

$$\text{คะแนนรวม} = \text{ส่วนที่ 1} + \text{ส่วนที่ 2} + \text{ส่วนที่ 3}$$

เมื่อได้คะแนนรวมแล้ว จึงนำผลที่ได้มาเทียบหาระดับคะแนนที่ได้รับของตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เทียบระดับคะแนนที่จะได้รับตามช่วงการปรับเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ช่วงการปรับการให้คะแนน

ระดับความพึงพอใจ	ระดับ 1 (60 คะแนน)	ระดับ 2 (70 คะแนน)	ระดับ 3 (80 คะแนน)	ระดับ 4 (90 คะแนน)	ระดับ 5 (100 คะแนน)
ความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	≤ 60	70	80	90	100

แนวทางการพิจารณาความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

1. การส่งเอกสารประกอบการพิจารณาโครงการ

ส่วนที่ 1 : การค้นหาและคัดเลือกแนวคิด หน่วยงานต้องส่งข้อมูลการเสนอแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามแบบฟอร์ม 1 และการสรุปผลการคัดเลือกแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามแบบฟอร์ม 2 และเอกสาร/หลักฐานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 ให้สำนักงาน ก.ก. ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อประกอบการพิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนในส่วนที่ 1 (20 คะแนน)

ส่วนที่ 2 : การนำเสนอนวัตกรรม หน่วยงานส่งแบบเสนอแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามแบบฟอร์ม 3 จำนวน 3 แนวคิด พร้อมแผนการดำเนินการในแต่ละแนวคิด ในขั้นตอนที่ 3 ให้สำนักงาน ก.ก. อย่างเป็นทางการพร้อมไฟล์ข้อมูล ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพัฒนานวัตกรรมกรุงเทพมหานครพิจารณากันกรองและให้คะแนนในส่วนที่ 2 เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณานุมัติแล้ว ให้หน่วยงานนำแนวคิดที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการมาจัดทำโครงการพัฒนานวัตกรรมฯ ตามแบบฟอร์ม 4 เสนอหัวหน้าหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ลงนาม และส่งให้สำนักงาน ก.ก. (30 คะแนน)

ส่วนที่ 3 : ผลการดำเนินการ สำนักงาน ก.ก. จะประเมินผลการดำเนินการในช่วงสิ้นปีงบประมาณ จากผลผลิตนวัตกรรม 1 ชิ้น ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนานวัตกรรม มีการนำนวัตกรรมไปใช้ภายในปีงบประมาณ และการติดตามผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ (50 คะแนน)



2. การพิจารณากลับกรองการพัฒนานวัตกรรมของคณะกรรมการฯ

คณะกรรมการพัฒนานวัตกรรมกรุงเทพมหานครเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกแนวคิดที่เห็นควรดำเนินการ และพิจารณาให้คะแนนตามแนวทางการพัฒนานวัตกรรม ใน 3 ประเด็น โดยสำนักงาน ก.ก. จะเวียนแจ้ง ผลการพิจารณาให้หน่วยงานทราบ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่มีต่อการดำเนินโครงการในอนาคต ดังนี้

ประเด็นการพิจารณา (คะแนน)	หลักเกณฑ์และหลักการพิจารณา
1. ความเป็นนวัตกรรม (ตามนิยามและรูปแบบที่กำหนด) (จำนวน 10 คะแนน)	เป็นการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ที่หน่วยงานนั้นไม่เคยดำเนินการมาก่อน หรือเป็นการต่อยอด/พัฒนา จากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาของหน่วยงานหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้ดียิ่งขึ้น โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ - สอดคล้องกับรูปแบบของนวัตกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ นวัตกรรม เงินนโยบาย นวัตกรรมบริการ หรือนวัตกรรมการบริหาร/องค์กร - เป็นวิธี หรือรูปแบบการทำงานที่แตกต่างจากเดิมอย่างชัดเจน - สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน/ การให้บริการ - มีรูปแบบแนวทางและวิธีดำเนินการที่เป็นการปรับปรุง พัฒนา ต่อยอดและยกระดับการปฏิบัติงาน - มีหลักการ หลักวิชา หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนให้เกิดวิธีการใหม่ หรือวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (จำนวน 10 คะแนน)	เป็นการคิดอย่างอิสระ มีความริเริ่มและสร้างสรรค์ โดยอาศัยองค์ความรู้และประสบการณ์ จากการดำเนินงานเป็นฐาน เพื่อใช้ในการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ โดยความคิดและสิ่งที่ได้ริเริ่มและ สร้างสรรค์ขึ้นมานั้น สามารถหรือส่งผลทำให้ข้อจำกัดหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิมให้ลดลง หรือหมดไป และหรือก่อให้เกิดแนวทาง วิธีการปฏิบัติใหม่ที่มีความแตกต่างไปจากเดิมอย่างเห็นได้ชัด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ - สามารถปฏิบัติได้ เกิดประโยชน์จริง และแก้ปัญหาได้ - สนับสนุนภารกิจและหรือก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงาน และหรือการให้บริการของ หน่วยงาน/กรุงเทพมหานคร
3. แผนการดำเนินการ (จำนวน 10 คะแนน)	เป็นการกำหนดขั้นตอน และวิธีดำเนินการตามโครงการ พร้อมมีระยะเวลากำกับในแต่ละขั้นตอน การทำงานอย่างชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นเมื่อได้รับอนุมัติแนวคิดเพื่อจัดทำโครงการจากคณะกรรมการฯ ว่าในแต่ละขั้นตอนจะดำเนินการอย่างไร ในช่วงระยะเวลาใด โดยอย่างน้อยต้องมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างนวัตกรรม การนำนวัตกรรมไปใช้และการติดตามผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ ซึ่งจะต้องแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินการไว้ในขั้นตอนใด ขั้นตอนหนึ่งหรือหลายขั้นตอน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ - ครอบคลุมตามขั้นตอนที่กำหนด - มีความชัดเจนในวิธีดำเนินการของแต่ละขั้นตอน - แผนนั้นแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จที่สามารถดำเนินโครงการได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

3. การติดตามประเมินผล

สำนักงาน ก.ก. จะพิจารณาผลสำเร็จของการดำเนินโครงการฯ ตามเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละ ขั้นตอนที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เป็นเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึง ระดับความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมฯ



เอกสาร/หลักฐานประกอบการพิจารณา

1. แบบเสนอแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (แบบฟอร์ม 1)
2. แบบสรุปผลการคัดเลือกแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (แบบฟอร์ม 2)
3. แบบนำเสนอแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมฯ (แบบฟอร์ม 3) พร้อมแผนการดำเนินการ
4. โครงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (แบบฟอร์ม 4)
5. แบบรายงานการติดตามผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ (แบบฟอร์ม 5)
6. เอกสาร/หลักฐานต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนานวัตกรรม เช่น นวัตกรรมที่พัฒนา ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนานวัตกรรม การนำนวัตกรรมไปใช้ รายงานการประชุม รายงานสรุปผลการดำเนินการ ภาพถ่าย ฯลฯ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการประเมิน : สำนักงาน ก.ก. โทร 1460



หจก

**แบบเสนอแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรม
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน**

ฝ่าย/กลุ่มงาน

กอง/สำนักงาน

สำนัก/สำนักงานเขต

เลือกรูปแบบของนวัตกรรมที่ท่านคิดว่าควรนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (เลือกเพียง 1 ข้อ)

- ☐ นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation)
- ☐ นวัตกรรมบริการ (Service Innovation)
- ☐ นวัตกรรมบริหาร/องค์กร (Administrative or Organizational Innovation)

1. การค้นหาปัญหา/ความท้าทาย/ความต้องการพัฒนางานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
(อธิบายกระบวนการในการระดมความคิด จนพบปัญหา/ความท้าทาย/ความต้องการพัฒนางาน)

.....

.....

2. ปัญหา/ความท้าทาย/ความต้องการพัฒนางานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
(ระบุความสำคัญของปัญหา/ความท้าทาย/ความต้องการพัฒนางานให้สอดคล้องกับรูปแบบนวัตกรรมที่เลือก)

.....

.....

3. แนวทางวิธีการที่ใช้ในการแก้ไขปัญหา/ความท้าทาย/ความต้องการพัฒนางานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

.....

.....

4. ผู้มีส่วนร่วมดำเนินการในการพัฒนานวัตกรรม ได้แก่

1)มีส่วนร่วมในสัดส่วน *ร้อยละ.....(เฉพาะกรณีที่มีร่วมดำเนินการ
กับหน่วยงานภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร) โดยได้ดำเนินการ.....

2)มีส่วนร่วมในสัดส่วน *ร้อยละ.....(เฉพาะกรณีที่มีร่วมดำเนินการ
กับหน่วยงานภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร) โดยได้ดำเนินการ.....

3)มีส่วนร่วมในสัดส่วน *ร้อยละ.....(เฉพาะกรณีที่มีร่วมดำเนินการ
กับหน่วยงานภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร) โดยได้ดำเนินการ.....

ลงชื่อ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

()

ลงชื่อ ผู้บังคับบัญชา (เหนือขึ้นไป 1 ระดับ)

()

ลงวันที่

*หมายเหตุ ให้ระบุสัดส่วนร้อยละในการดำเนินการ เฉพาะกรณีที่ร่วมดำเนินการกับหน่วยงานภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร
โดยต้องมีเอกสารการรับรองสัดส่วนการดำเนินงานจากหน่วยงานที่ร่วมดำเนินการด้วย



.....

แบบสรุปผลการคัดเลือกแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรม
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

หน่วยงาน

1. หลักเกณฑ์/เหตุผลในการคัดเลือกแนวคิด

.....
.....

2. วิธีการ/กระบวนการในการพิจารณาคัดเลือกแนวคิด

.....
.....

3. สรุปผลการคัดเลือกแนวคิด 3 ลำดับ พร้อมเหตุผลในการจัดเรียงลำดับความสำคัญ

3.1 แนวคิด.....

ชื่อโครงการ.....

รูปแบบของนวัตกรรม ☐ นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation)
☐ นวัตกรรมบริการ (Service Innovation)
☐ นวัตกรรมบริหาร/องค์กร (Administrative or Organizational Innovation)

เหตุผล.....

3.2 แนวคิด.....

ชื่อโครงการ.....

รูปแบบของนวัตกรรม ☐ นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation)
☐ นวัตกรรมบริการ (Service Innovation)
☐ นวัตกรรมบริหาร/องค์กร (Administrative or Organizational Innovation)

เหตุผล.....

3.3 แนวคิด.....

ชื่อโครงการ.....

รูปแบบของนวัตกรรม ☐ นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation)
☐ นวัตกรรมบริการ (Service Innovation)
☐ นวัตกรรมบริหาร/องค์กร (Administrative or Organizational Innovation)

เหตุผล.....

ลงชื่อ

()

หัวหน้าหน่วยงาน/หัวหน้าส่วนราชการ

ลงวันที่



.....

แบบนำเสนอแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

หน่วยงาน
 แนวคิดที่.....
 ชื่อโครงการ.....
 นวัตกรรมที่พัฒนา.....

ประเด็น/ปัญหา/ความท้าทาย/ความต้องการ

- สภาพปัญหา/ความท้าทาย/ความต้องการที่หน่วยงานวิเคราะห์ได้
- ผลกระทบต่อการดำเนินงาน/การให้บริการ
- แนวทางการแก้ไขปัญหา/การดำเนินการที่แตกต่างจากที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลในเชิงบวกที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนานวัตกรรม
 ซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด

วัตถุประสงค์

นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น ตอบสนองประเด็นปัญหา/ความท้าทาย
 อย่างไร

แผนการดำเนินการ

ระบุช่วงเวลาดำเนินการในแต่ละขั้นตอนโดยสรุป
 และแนบแผนการดำเนินการที่มีรายละเอียด ดังนี้

วิธีการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในแต่ละขั้นตอน โดย
 ต้องมีขั้นตอนครบถ้วน ตั้งแต่ได้รับอนุมัติโครงการจนเสร็จ
 สิ้นโครงการ พร้อมช่วงเวลาดำเนินการในแต่ละขั้นตอน
 ได้แก่

๑. การสร้างนวัตกรรม
๒. การนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์
๓. การติดตามผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์

นวัตกรรมที่พัฒนา และเครื่องมือที่ใช้

- ระบุผลผลิต (Output) (ชื่อนวัตกรรมที่พัฒนา) จำนวน ๑ ชิ้น
 และผลลัพธ์ (Outcome) ที่ได้ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด
- ระบุวิธีการ/กระบวนการในการจัดทำนวัตกรรม
- กรณีเป็นนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงาน
 ภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานครจะต้องระบุสัดส่วนการทำงาน
 ไว้ให้ชัดเจน

กลุ่มเป้าหมาย

- ระบุกลุ่มเป้าหมายที่ใช้นวัตกรรม
- ระบุกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับผลกระทบจากการนำนวัตกรรมไปใช้

งบประมาณ

๑. ระบุที่มาและจำนวนเงินงบประมาณที่ใช้ เช่น ขอจัดสรร
 จาก.....หรือขอรับการสนับสนุนจาก.....
๒. ระบุเหตุผลกรณีไม่ใช้งบประมาณ

หมายเหตุ จัดทำข้อมูลตามแบบฟอร์ม 3 ไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ A4 ต่อ 1 แนวคิด

พร้อมแนบแผนการดำเนินการของแต่ละแนวคิด



Amu

แผนการดำเนินงาน

หน่วยงาน
 แนวคิดที่.....
 ชื่อโครงการ.....
 นวัตกรรมที่พัฒนา.....

ขั้นตอนการดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.



Am

โครงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ชื่อโครงการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ปีงบประมาณ พ.ศ.

1. ปัญหา/ความท้าทาย/ความต้องการพัฒนางาน

ระบุสถานการณ์ และสำคัญของปัญหา/ความท้าทาย/ความต้องการพัฒนางาน ผลที่เกิดต่อการดำเนินงาน/การให้บริการปัจจุบัน และวิธีดำเนินการเพื่อแก้ไขหรือลดปัญหา/ความท้าทายที่เกิดขึ้น

2. วัตถุประสงค์

ระบุว่าการได้อะไรจากนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น ซึ่งจะต้องตอบสนองต่อปัญหา/ความท้าทาย/ความต้องการพัฒนางานตามที่ระบุไว้

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ระบุผลในเชิงบวกที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินโครงการ/นวัตกรรมที่พัฒนา ซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด

4. แนวทางการดำเนินงาน

ระบุวิธีการ/แนวทาง/กิจกรรม/ขั้นตอนในการดำเนินโครงการ ตั้งแต่ได้รับอนุมัติโครงการจากคณะกรรมการพัฒนานวัตกรรมกรุงเทพมหานครแล้ว ซึ่งจะต้องแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินการไว้ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือหลายขั้นตอน และต้องระบุระยะเวลากำกับในแต่ละขั้นตอนการทำงาน โดยอย่างน้อยต้องมีขั้นตอนครบถ้วน ดังนี้

- การสร้างนวัตกรรม
- การนำนวัตกรรมไปใช้
- การติดตามผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์

โดยต้องสอดคล้องกับแผนการดำเนินการที่เสนอคณะกรรมการพัฒนานวัตกรรมกรุงเทพมหานคร
พิจารณา ตามแบบฟอร์มที่ 3



5. ตัวชี้วัดโครงการ

ระบุตัวชี้วัด จำนวน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

5.1 ตัวชี้วัดผลผลิต (Output) โดยระบุชื่อนวัตกรรมที่จะพัฒนา จำนวน 1 ชิ้น (ให้ระบุชื่อนวัตกรรมให้ชัดเจน) ซึ่งต้องเป็นรูปธรรม สามารถประเมินผลได้ และต้องมีการนำไปใช้ภายในปีงบประมาณปัจจุบัน (จำนวน 20 คะแนน)

5.2 ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome) กรณีที่หน่วยงานดำเนินการพัฒนานวัตกรรม และสามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ของนวัตกรรมได้ ให้ระบุตัวชี้วัดผลลัพธ์ (จำนวน 10 คะแนน) โดยตัวชี้วัดที่กำหนดต้องเป็นผลลัพธ์ที่ได้เสนอไว้ตามแบบฟอร์ม 3

6. วิธีการประเมินผลตัวชี้วัดโครงการ

ระบุวิธีการประเมินผลตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ นิยาม/ความหมายของตัวชี้วัด และเอกสาร/หลักฐานที่ใช้ในการตรวจสอบในแต่ละตัวชี้วัด

7. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุช่วงระยะเวลาดำเนินโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับที่ระบุไว้ในแนวทางดำเนินงาน

8. งบประมาณ

ระบุที่มาและจำนวนเงินงบประมาณที่ใช้ (ขอจัดสรรหรือขอรับการสนับสนุนจากที่ใด) และเหตุผลกรณีไม่ใช้งบประมาณ

ลงชื่อ..... ผู้เสนอโครงการ
(.....)

ลงชื่อ..... ผู้อนุมัติโครงการ
(.....)



หมายเหตุ จัดทำโครงการไม่เกิน 4 หน้ากระดาษ A4



คณ

แบบรายงานการติดตามผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์

หน่วยงาน ชื่อโครงการ

ส่วนที่ 1 เครื่องมือ/วิธีการที่ใช้ในการติดตามผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ (จำนวน 5 คะแนน)

- อธิบายวิธีการ/เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์

ส่วนที่ 2 การรายงานผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ (จำนวน 5 คะแนน)

ประเด็นที่ 1 ปัญหา/การแก้ไขปัญหานวัตกรรมนำไปใช้

- อธิบายถึงปัญหา ขั้นตอน/กระบวนการ ก่อนการปรับปรุง/พัฒนานวัตกรรม ว่าเป็นอย่างไร
- อธิบายถึงการนำนวัตกรรมไปแก้ไขปัญห โดยระบุขั้นตอน/กระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้ และหลังจากการปรับปรุง/พัฒนาแล้ว ผลเป็นอย่างไร
- มีกลุ่มผู้ใช้บริการ (ประชาชน /ผู้รับบริการ) เข้ามาเกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนใดบ้าง อย่างไร

ประเด็นที่ 2 ผลผลิต/ผลลัพธ์เชิงประจักษ์

- ตัวชี้วัดที่วัดความสำเร็จของโครงการมีอะไรบ้าง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินโครงการ คืออะไร สามารถดำเนินการได้ตามตัวชี้วัดของโครงการหรือไม่
- การนำนวัตกรรมไปใช้ เกิดผลอย่างไรบ้าง
- ปัญหา/อุปสรรค ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ และแนวทางแก้ไข

ประเด็นที่ 3 ข้อเสนอแนะจากการดำเนินงาน/อนาคตในการพัฒนา

.....

.....

ลงชื่อผู้รายงาน

()

ลงวันที่

รับทราบ

.....
หัวหน้าหน่วยงาน/หัวหน้าส่วนราชการฯ

ลงวันที่

หมายเหตุ

การจัดทำรายงานฯ สามารถใช้ตาราง กราฟ รูปภาพ ฯลฯ เพื่อประกอบการจัดทำรายงานได้



Handwritten signature



องค์ประกอบที่ 5 (POTENTIAL BASE)

ศักยภาพในการดำเนินการของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ : 5.1 ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม

น้ำหนัก : ร้อยละ 10

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม หมายถึง หน่วยงานสามารถดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รวม 4 ประเภทงบรายจ่าย ได้แก่ งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น และงบกลางทุกประเภทที่ได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ณ สิ้นเดือนกันยายน 2565 (ไม่รวมงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประเภท งบบุคลากร งบกลาง รายการเงินช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้าง งบกลาง รายการเงินบำเหน็จลูกจ้าง งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม งบเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กันไว้เบิกเหลือในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)

2. จำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เป็นเบิกจ่ายจริงสะสม ณ สิ้นเดือนกันยายน 2565 หมายถึง ผลรวมของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รวม 4 ประเภท งบรายจ่าย ได้แก่ งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น และงบกลางทุกประเภทที่ได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ณ สิ้นเดือนกันยายน 2565 (ไม่รวมงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประเภท งบบุคลากร งบกลาง รายการเงินช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้าง งบกลาง รายการเงินบำเหน็จลูกจ้าง งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม งบเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กันไว้เบิกเหลือในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)

3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีหลังปรับโอน ณ สิ้นเดือนกันยายน 2565 หมายถึง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รวม 4 ประเภทงบรายจ่าย ได้แก่ งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น และงบกลางทุกประเภทที่ได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ณ สิ้นเดือนกันยายน 2565 (ไม่รวมงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประเภท งบบุคลากร งบกลาง รายการเงินช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้าง งบกลาง รายการเงินบำเหน็จลูกจ้าง งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม งบเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กันไว้เบิกเหลือในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)

4. โครงการขนาดใหญ่ หมายถึง โครงการที่มีระยะเวลาดำเนินการมากกว่า 1 ปี และมีวงเงินโครงการ 200 ล้านบาทขึ้นไป



Handwritten signature or mark.

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานปีในอดีต (เรียงปีจากเก่า)			ค่าเฉลี่ยรวม ปีที่ผ่านมา
		2560	2561	2562	
ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของกลุ่มหน่วยงาน A (สำนักที่มีการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวก) 3 ปีงบประมาณย้อนหลัง	ร้อยละ	93.10	95.71	95.74	94.85
ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของกลุ่มหน่วยงาน B (สำนักที่มีการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ แต่ไม่มีโครงการขนาดใหญ่) 3 ปีงบประมาณย้อนหลัง	ร้อยละ	86.03	81.29	71.87	79.73
ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของกลุ่มหน่วยงาน C (สำนักที่มีการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ และมีโครงการขนาดใหญ่) 3 ปีงบประมาณย้อนหลัง	ร้อยละ	68.88	59.21	72.22	66.77
ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของกลุ่มหน่วยงาน D (สำนักงานเขต) 3 ปีงบประมาณย้อนหลัง	ร้อยละ	94.98	88.09	91.01	91.36

หมายเหตุ การหาค่าเฉลี่ยผลการดำเนินการในอดีต ไม่นำข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณ ปี 2563 มาคำนวณเพื่อหาค่าเป้าหมายกลาง เนื่องจากสถานการณ์การจัดเก็บรายได้ไม่เป็นไปตามประมาณการที่ตั้งไว้ จึงได้มีหนังสือสั่งการให้ทุกหน่วยงานชะลอการก่อหนี้หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง และหมวดรายจ่ายอื่น รวมทั้งปรับลดงบประมาณรายจ่ายในหมวดต่าง ๆ โดยให้หน่วยงานใช้แหล่งเงินอื่นในการดำเนินการ ทำให้ข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงานไม่สะท้อนประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างแท้จริง

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล

- ข้อมูลจากตัวชี้วัดความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร องค์ประกอบที่ 5 : ศักยภาพในการดำเนินการของหน่วยงาน (Potential Base) ตัวชี้วัดที่ : 5.1 ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม
- จำแนกกลุ่มข้อมูลของหน่วยงานผู้รับการประเมินและกำหนดค่าเป้าหมายของแต่ละกลุ่ม โดยพิจารณาจากภารกิจของหน่วยงาน และผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของแต่ละกลุ่มหน่วยงาน



Handwritten signature or mark.

2.1 กลุ่มหน่วยงาน A สำนักงานที่มีภารกิจงานอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของหน่วยงานในกลุ่ม 3 ปีงบประมาณย้อนหลัง เท่ากับ ร้อยละ 94.85 ดังนั้น ค่าเป้าหมายกลาง (ระดับ 3) จะเท่ากับ ร้อยละ 95

2.2 กลุ่มหน่วยงาน B สำนักงานที่มีภารกิจงานเชิงยุทธศาสตร์ แต่ไม่มีโครงการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของหน่วยงานในกลุ่ม 3 ปีงบประมาณย้อนหลัง เท่ากับ ร้อยละ 79.73 ดังนั้น ค่าเป้าหมายกลาง (ระดับ 3) จะเท่ากับ ร้อยละ 80

2.3 กลุ่มหน่วยงาน C สำนักงานที่มีภารกิจงานเชิงยุทธศาสตร์ และมีโครงการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของหน่วยงานในกลุ่ม 3 ปีงบประมาณย้อนหลัง เท่ากับ ร้อยละ 66.77 ดังนั้น ค่าเป้าหมายกลาง (ระดับ 3) จะเท่ากับ ร้อยละ 67

2.4 กลุ่มหน่วยงาน D สำนักงานเขต มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของหน่วยงานในกลุ่ม 3 ปีงบประมาณย้อนหลัง เท่ากับ ร้อยละ 91.36 ดังนั้น ค่าเป้าหมายกลาง (ระดับ 3) จะเท่ากับ ร้อยละ 92

วิธีการคำนวณ : ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม

$$\frac{\text{จำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี que เบิกจ่ายจริงสะสม ณ สิ้นเดือนกันยายน 2565}}{\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปีหลังปรับโอน ณ สิ้นเดือนกันยายน 2565}} \times 100 = \text{ก\%}$$

* นำร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมที่ได้ (ก%) มาเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน

ผลสัมฤทธิ์	ระดับ 1 (60 คะแนน)	ระดับ 2 (70 คะแนน)	ระดับ 3 (80 คะแนน)	ระดับ 4 (90 คะแนน)	ระดับ 5 (100 คะแนน)
ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม					
กลุ่มหน่วยงาน A	90	92.5	95	97.5	100
กลุ่มหน่วยงาน B	70	75	80	85	90
กลุ่มหน่วยงาน C	59	63	67	71	75
กลุ่มหน่วยงาน D	84	88	92	96	100

* กรณีผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับ 1 จะได้คะแนนเท่ากับค่าเป้าหมายระดับ 1

การดำเนินการ

หน่วยงานเร่งรัดเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบกลางทุกประเภทที่ได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ รวมถึงบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศของกรุงเทพมหานครให้เป็นปัจจุบันเสมอ



Handwritten signature or mark.

แนวทางในการดำเนินการ

1. จำแนกกลุ่มข้อมูลของหน่วยงานผู้รับการประเมิน โดยพิจารณาจากภารกิจของหน่วยงานกลุ่มหน่วยงาน A สำนักงานที่มีภารกิจงานอำนวยความสะดวก มีหน่วยงานที่ต้องรับการประเมินตัวชี้วัดนี้ ประกอบด้วย 14 หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	8. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
2. สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	9. สำนักงานกฎหมายและคดี
3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	10. สำนักงานประชาสัมพันธ์
4. สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร	11. กองงานผู้ตรวจราชการ
5. สำนักงานปกครองและทะเบียน	12. สำนักงานการต่างประเทศ
6. สำนักงานตรวจสอบภายใน	13. สำนักการคลัง
7. สำนักงานการเจ้าหน้าที่	14. สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร

กลุ่มหน่วยงาน B สำนักงานที่มีภารกิจงานเชิงยุทธศาสตร์ แต่ไม่มีโครงการขนาดใหญ่ มีหน่วยงานที่ต้องรับการประเมินตัวชี้วัดนี้ ประกอบด้วย 9 หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ดังนี้

1. สำนักการแพทย์	6. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล
2. สำนักอนามัย	7. สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว
3. สำนักการศึกษา	8. สำนักพัฒนาสังคม
4. สำนักเทคนิค	9. สำนักการวางแผนและพัฒนาเมือง
5. สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

กลุ่มหน่วยงาน C สำนักงานที่มีภารกิจงานเชิงยุทธศาสตร์ และมีโครงการขนาดใหญ่ มีหน่วยงานที่ต้องรับการประเมินตัวชี้วัดนี้ ประกอบด้วย 4 หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ดังนี้

1. สำนักการโยธา	3. สำนักการจราจรและขนส่ง
2. สำนักการระบายน้ำ	4. สำนักสิ่งแวดล้อม

กลุ่มหน่วยงาน D สำนักงานเขต มีหน่วยงานที่ต้องรับการประเมินตัวชี้วัดนี้ ประกอบด้วย 50 หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ดังนี้

1. สำนักงานเขตพระนคร	26. สำนักงานเขตมีนบุรี
2. สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	27. สำนักงานเขตลาดกระบัง
3. สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	28. สำนักงานเขตหนองจอก
4. สำนักงานเขตบางรัก	29. สำนักงานเขตธนบุรี
5. สำนักงานเขตปทุมวัน	30. สำนักงานเขตคลองสาน
6. สำนักงานเขตยานนาวา	31. สำนักงานเขตบางกอกใหญ่
7. สำนักงานเขตดุสิต	32. สำนักงานเขตบางกอกน้อย
8. สำนักงานเขตพญาไท	33. สำนักงานเขตตลิ่งชัน
9. สำนักงานเขตห้วยขวาง	34. สำนักงานเขตภาษีเจริญ
10. สำนักงานเขตพระโขนง	35. สำนักงานเขตหนองแขม
11. สำนักงานเขตบางกะปิ	36. สำนักงานเขตบางขุนเทียน



12. สำนักงานเขตบางเขน	37. สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ
13. สำนักงานเขตดอนเมือง	38. สำนักงานเขตสวนหลวง
14. สำนักงานเขตจตุจักร	39. สำนักงานเขตวัฒนา
15. สำนักงานเขตลาดพร้าว	40. สำนักงานเขตบางแค
16. สำนักงานเขตบึงกุ่ม	41. สำนักงานเขตหลักสี่
17. สำนักงานเขตสาทร	42. สำนักงานเขตสายไหม
18. สำนักงานเขตบางคอแหลม	43. สำนักงานเขตคันนายาว
19. สำนักงานเขตบางซื่อ	44. สำนักงานเขตสะพานสูง
20. สำนักงานเขตราชเทวี	45. สำนักงานเขตวังทองหลาง
21. สำนักงานเขตคลองเตย	46. สำนักงานเขตคลองสามวา
22. สำนักงานเขตประเวศ	47. สำนักงานเขตบางนา
23. สำนักงานเขตบางพลัด	48. สำนักงานเขตทวีวัฒนา
24. สำนักงานเขตจอมทอง	49. สำนักงานเขตทุ่งครุ
25. สำนักงานเขตดินแดง	50. สำนักงานเขตบางบอน

2. สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร ตรวจสอบข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณจากระบบสารสนเทศของกรุงเทพมหานคร สิ้นเดือนกันยายน 2565 และประเมินผลสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน ตามกรอบการประเมินผลและเกณฑ์การให้คะแนน ส่งให้สำนักงาน ก.ก. หรือคณะกรรมการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. เกณฑ์การประเมินผลอาจมีการพิจารณาเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม ดังนี้

3.1 กรณีสถานการณ์การจัดเก็บรายได้ของกรุงเทพมหานครถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไม่เป็นไปตามประมาณการที่ตั้งไว้ ตลอดจนสถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการ

3.2 กรณีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่ง มีการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการ

เอกสาร/หลักฐานประกอบการพิจารณาประเมินผล

สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร จะตรวจสอบข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณจากระบบสารสนเทศของกรุงเทพมหานคร หากระบบสารสนเทศฯ ขัดข้อง ไม่สามารถเข้าตรวจสอบข้อมูลได้ ให้หน่วยงานผู้รับการประเมินจัดเตรียมเอกสาร/หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายงบประมาณไว้ที่หน่วยงาน พร้อมให้ผู้ประเมินผลตรวจสอบหรือขอข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อประกอบการประเมินผล

หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการประเมินผล : สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : กลุ่มงานติดตามและประเมินผล 1 - 2 เบอร์ติดต่อ 0 2225-0479 ภายใน 1705 และ 1728

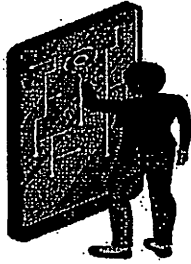
E-mail สำหรับรับ/ส่งเอกสาร : bmabudget.monitoring@gmail.com



การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



พิมพ์



องค์ประกอบที่ 5 (Potential Base)

ศักยภาพในการดำเนินการของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 5.2 : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลสำหรับบูรณาการภารกิจของ
หน่วยงาน (One Platform)

น้ำหนัก : ร้อยละ 10

หน่วยงานที่รับการประเมิน : ทุกหน่วยงาน

คำอธิบาย

แบบฟอร์มหรือแบบรายงานที่ใช้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน หมายความว่า แบบฟอร์มหรือแบบรายงานตามภารกิจของหน่วยงานที่จะต้องนำข้อมูลส่งระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เช่น หน่วยงานระดับสำนักให้สำนักงานเขตเป็นผู้รายงานข้อมูล ซึ่งอาจเป็น รายวัน รายอาทิตย์ รายเดือน หรือตามระยะเวลาที่กำหนด

ชุดข้อมูล (Dataset) หมายความว่า ข้อมูลที่มีการรวบรวมไว้จากหลายแหล่ง และนำข้อมูลมาจัดเป็นชุดให้ตรงตามลักษณะโครงสร้างของข้อมูลที่กำหนดไว้หรือการใช้ประโยชน์ของข้อมูล

ฐานข้อมูล (Database) หมายถึง กลุ่มของข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันได้ถูกรวบรวมไว้ด้วยกัน ซึ่งสนับสนุนกิจกรรมหรือภารกิจของหน่วยงาน โดยแต่ละฐานข้อมูลจะประกอบไปด้วยหลาย ๆ ชุดข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กัน

บัญชีรายการข้อมูล หมายความว่า เอกสารแสดงบรรดารายการของชุดข้อมูล ที่จำแนกแยกแยะโดยการจัดกลุ่มหรือจัดประเภทข้อมูลที่อยู่ในความครอบครองหรือควบคุมของหน่วยงาน

คำอธิบายข้อมูลหรือเมทาดาทา (Metadata) หมายถึง ข้อมูลที่ใช้อธิบายข้อมูล โดยระบุรายละเอียดแหล่งข้อมูล หรือคำอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ซึ่งจัดทำให้ผู้ใช้งานข้อมูลทราบว่าข้อมูลมาจากแหล่งใด มีรูปแบบอย่างไร เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูล และใช้ประโยชน์ในการจัดทำบัญชีรายการข้อมูล

พจนานุกรมข้อมูล (Data Dictionary) หมายถึง ข้อมูลที่ใช้อธิบายชุดข้อมูลอย่างละเอียดเป็นรายตัวแปร โดยมีส่วนที่บังคับต้องทำการอธิบายข้อมูลจำนวน 3 รายการ ได้แก่ ชื่อตัวแปรข้อมูล (Name) ชนิดของตัวแปรข้อมูล (Data Type) และคำอธิบายตัวแปรข้อมูล (Description) [นอกจากนี้หากมีรายการบ่งบอกว่าข้อมูลไม่สามารถเป็นค่าว่างได้หรือไม่ (Required) ให้ระบุรายละเอียดให้ชัดเจน พร้อมทั้งแสดงข้อมูลจริงจากหนึ่งตัวอย่างข้อมูล (Example) จำนวน 5 รายการข้อมูล]

ความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูล หมายถึง การพัฒนาและการสร้างชุดข้อมูลสำหรับบูรณาการภารกิจของหน่วยงาน โดยทุกหน่วยงานจะต้องสำรวจข้อมูลตามแบบฟอร์มหรือแบบรายงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อมาจัดทำชุดข้อมูลที่เป็นภารกิจหลักมีเป้าหมายในการลดหรือปรับเปลี่ยนแบบฟอร์มหรือแบบรายงานให้มาใช้ผ่านระบบสารสนเทศ ซึ่งหน่วยงานจะดำเนินการจัดทำคำอธิบายข้อมูลและพจนานุกรมข้อมูลตามแนวทางธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งนำเข้าสู่ข้อมูลและปรับปรุงข้อมูลข้อมูลให้มีคุณภาพเป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอตามรอบระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด



คณะทำงานธรรมาภิบาลข้อมูลระดับหน่วยงาน หมายถึง คณะทำงานที่ทำหน้าที่ตัดสินใจเชิงนโยบาย แก้ไขปัญหา และบริหารจัดการด้านข้อมูลของหน่วยงาน เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์และดำเนินการกำกับดูแลข้อมูลให้มีคุณภาพ โดยนำแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานของธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกรุงเทพมหานครไปดำเนินการ รวมถึงทบทวนและติดตามการดำเนินงานธรรมาภิบาลข้อมูลภายในหน่วยงาน

ทีมบริการข้อมูลระดับหน่วยงาน หมายถึง คณะทำงานที่ทำหน้าที่ดำเนินการกำกับดูแล ติดตาม สนับสนุนให้เกิดธรรมาภิบาลข้อมูลที่ดีภายในหน่วยงาน และรายงานผลการดำเนินการธรรมาภิบาลข้อมูล รวมทั้งการให้ข้อมูลสนับสนุนในการตัดสินใจต่อคณะทำงานธรรมาภิบาลข้อมูลระดับหน่วยงาน

นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ และสังคม¹

นวัตกรรมการให้บริการ หมายถึง การสร้างบริการใหม่หรือการปรับปรุงแนวทาง/รูปแบบการบริการ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในคุณลักษณะของการให้บริการหรือการติดต่อกับประชาชน

นวัตกรรมการบริหารจัดการ หมายถึง การสร้างสรรค์พัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ในระบบงานหรือกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น การเพิ่มคุณภาพ การลดเวลาการปฏิบัติงาน การลดต้นทุน เป็นต้น

ผลงานนวัตกรรม หมายถึง การคิดสร้างสรรค์หรือการปรับปรุงหรือดัดแปลงให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ กระบวนการดำเนินงานใหม่หรือตัวแบบการดำเนินธุรกิจใหม่ โดยใช้ความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะและประสบการณ์ทางเทคโนโลยี หรือการจัดการมาพัฒนา เพื่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ การให้บริการ และยกระดับศักยภาพการแข่งขันขององค์กร รวมถึงก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อผู้ใช้บริการภายนอก อุตสาหกรรม/ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ประชาชน หรือสังคมในวงกว้าง²

แนวทางการประเมินผล

พิจารณาจากกระบวนการในการดำเนินการสำรวจข้อมูลตามแบบฟอร์มหรือแบบรายงาน ที่ใช้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยจะต้องนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาทำการวิเคราะห์และจัดทำรายละเอียด ของข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บในชุดข้อมูลให้ครบถ้วนตามโครงสร้างของข้อมูลที่กำหนดไว้หรือการใช้ประโยชน์ข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องกับข้อมูลของหน่วยงาน การพัฒนาและสร้างชุดข้อมูล การจัดทำคำอธิบายข้อมูลและพจนานุกรมข้อมูล และการนำเข้าข้อมูลและการปรับปรุงข้อมูลของหน่วยงาน ทั้งนี้การดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับแนวทางธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกรุงเทพมหานคร โดยมีวิธีการดำเนินการแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. หน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานธรรมาภิบาลข้อมูลและทีมบริการข้อมูลระดับหน่วยงาน และจัดทำเอกสารชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงาน ตามแนวทางของคณะกรรมการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของ กรุงเทพมหานคร และส่งให้สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลภายในเดือนธันวาคม 2564 ดังนี้

1.1 แต่งตั้งคณะทำงานธรรมาภิบาลข้อมูลและทีมบริการข้อมูลระดับหน่วยงาน

¹ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2547). การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร

² สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2562).



ธนพร

1.2 หน่วยงานทำการสำรวจข้อมูลตามแบบฟอร์มหรือแบบรายงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาจากนโยบาย แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน มาตรฐานบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และจัดทำรายละเอียดของข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บในชุดข้อมูลให้ครบถ้วนตามโครงสร้างของข้อมูลที่กำหนดไว้หรือการใช้ประโยชน์ข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องกับข้อมูลของหน่วยงาน

1.3 นำชุดข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และชุดข้อมูลที่หน่วยงานได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และ พ.ศ. 2564 มาจัดทำเอกสารชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงานตามแนวทางธรรมาภิบาลข้อมูล ภาครัฐของกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานเสนอชุดข้อมูลที่จะดำเนินการไม่น้อยกว่า 10 ชุดข้อมูล โดยชุดข้อมูลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 – 2575) และ/หรือ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และสถาปัตยกรรมองค์กรกรุงเทพมหานคร

2. คณะทำงานธรรมาภิบาลข้อมูลระดับหน่วยงานนำเสนอเอกสารชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงาน ต่อคณะกรรมการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณารายละเอียดรายการชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงานในการกำหนดเป็นชุดข้อมูลมาตรฐานใช้ในการบูรณาการข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ภายในเดือนมกราคม 2565

3. หน่วยงานดำเนินการพัฒนาสร้างชุดข้อมูลสำคัญ จัดทำคำอธิบายข้อมูลและพจนานุกรมข้อมูล พร้อมทั้งทำความสะอาดข้อมูล (Data Cleansing) และส่งให้สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลภายใน เดือนมีนาคม 2565

4. หน่วยงานดำเนินการนำเข้าข้อมูลในชุดข้อมูล โดยเริ่มนำเข้าข้อมูลภายในเดือนเมษายน 2565 และปรับปรุงชุดข้อมูลข้อมูลเดิมให้มีความถูกต้อง มีความครบถ้วน และมีความเป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ ตามรอบระยะเวลาที่กำหนดในเอกสารชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงาน

5. หน่วยงานดำเนินการสร้างนวัตกรรมการให้บริการหรือการบริหารจัดการจากชุดข้อมูล จำนวน 10 ชุดข้อมูลที่หน่วยงานเสนอต่อคณะกรรมการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกรุงเทพมหานครอย่างน้อย 1 ผลงานนวัตกรรม ภายในเดือนสิงหาคม 2565

ทั้งนี้การดำเนินงานต้องเป็นไปตามแนวทางและปฏิทินที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกำหนด และต้องดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยไม่ข้ามขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง



Handwritten signature

วิธีคำนวณและเกณฑ์การให้คะแนน

1. เกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินผลใช้รายละเอียดประเด็นการประเมินเชิงประจักษ์ในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูล ตามที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกำหนด ทั้ง 5 ขั้นตอน เป็นร้อยละ 100 โดยกำหนดร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	ขอบเขตการประเมินของกิจกรรม	กำหนดเวลา
ร้อยละ 25	1. แต่งตั้งคณะทำงานธรรมาภิบาลข้อมูลและทีมบริการข้อมูลระดับ หน่วยงานตามแนวทางของคณะกรรมการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ของกรุงเทพมหานคร 2. หน่วยงานทำการสำรวจข้อมูลตามแบบฟอร์มหรือแบบรายงาน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและจัดทำรายละเอียดของข้อมูลที่ต้องการ จัดเก็บในชุดข้อมูลให้ครบถ้วนตามโครงสร้างของข้อมูลที่กำหนดไว้ หรือการใช้ประโยชน์ข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและ ผู้เกี่ยวข้องกับข้อมูลของหน่วยงาน 3. หน่วยงานจัดทำเอกสารชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงาน และหน่วยงาน เสนอชุดข้อมูลที่จะดำเนินการไม่น้อยกว่า 10 ชุดข้อมูล โดยชุดข้อมูล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 – 2575) และ/หรือ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561– 2580) และสถาปัตยกรรมองค์กรกรุงเทพมหานคร	ธันวาคม 2564
ร้อยละ 10	เมื่อคณะทำงานธรรมาภิบาลข้อมูลระดับหน่วยงานนำเสนอเอกสาร ชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงานต่อคณะกรรมการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ของกรุงเทพมหานคร	มกราคม 2565
ร้อยละ 20	เมื่อหน่วยงานดำเนินการพัฒนาสร้างชุดข้อมูลสำคัญ จัดทำคำอธิบาย ข้อมูลและพจนานุกรมข้อมูล พร้อมทั้งการทำความสะอาดข้อมูล (Data cleansing)	มีนาคม 2565
ร้อยละ 20	เมื่อหน่วยงานดำเนินการนำเข้าข้อมูลในชุดข้อมูล โดยเริ่มนำเข้าข้อมูล ภายในเดือนเมษายน 2565 และปรับปรุงข้อมูลข้อมูลให้มีความถูกต้อง มีความครบถ้วน และมีความเป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอตามรอบ ระยะเวลาที่กำหนดในเอกสารชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงาน	เมษายน 2565
ร้อยละ 25	เมื่อหน่วยงานดำเนินการสร้างนวัตกรรมการให้บริการหรือการ บริหารจัดการจากชุดข้อมูล จำนวน 10 ชุดข้อมูลที่หน่วยงานเสนอต่อ คณะกรรมการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกรุงเทพมหานครอย่างน้อย 1 ผลงานนวัตกรรม	สิงหาคม 2565



Handwritten signature or initials.

2. วิธีการคำนวณ

นำผลของคะแนนที่หน่วยงานได้รับในแต่ละชั้นตอนมารวมกันและนำคะแนนรวมที่ได้มาคำนวณให้เหลือคะแนนสุทธิคิดเป็น 10 คะแนน ตามสูตร

ระดับคะแนน	1	2	3	4	
ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูล	25	10	20	20	25

$$\text{คะแนนรวม} = \text{ชั้นตอนที่ 1} + \text{ชั้นตอนที่ 2} + \text{ชั้นตอนที่ 3} + \text{ชั้นตอนที่ 4} + \text{ชั้นตอนที่ 5}$$

$$\text{คะแนนสุทธิ} = \frac{\text{คะแนนรวม} \times 10}{100}$$

การดำเนินการ (หน่วยงานผู้รับการประเมิน)

1. หน่วยงานต้องนำตัวชี้วัด 5.2 ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูลของหน่วยงานบรรจุในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน
2. หน่วยงานต้องดำเนินการทุกขั้นตอนตามลำดับโดยไม่ข้ามขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง และจะต้องส่งหนังสือแจ้งสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลตามที่กำหนด
3. หน่วยงานต้องดำเนินการตามแนวทางธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกรุงเทพมหานคร
 - 3.1 แต่งตั้งคณะทำงานธรรมาภิบาลข้อมูลและทีมบริการข้อมูลระดับหน่วยงาน
 - 3.2 หน่วยงานทำการสำรวจข้อมูลตามแบบฟอร์มหรือแบบรายงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และจัดทำรายละเอียดของข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บในชุดข้อมูลให้ครบถ้วนตามโครงสร้างของข้อมูลที่กำหนดไว้ หรือการใช้ประโยชน์ข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องกับข้อมูลของหน่วยงาน
 - 3.3 หน่วยงานจัดทำเอกสารชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงานและหน่วยงานเสนอชุดข้อมูลที่จะดำเนินการไม่น้อยกว่า 10 ชุดข้อมูล โดยชุดข้อมูลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 – 2575) และ/หรือ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และสถาปัตยกรรมองค์กรกรุงเทพมหานคร
 - 3.4 คณะทำงานธรรมาภิบาลข้อมูลระดับหน่วยงานนำเสนอเอกสารชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงานต่อคณะกรรมการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกรุงเทพมหานคร
 - 3.5 หน่วยงานดำเนินการพัฒนาสร้างชุดข้อมูลสำคัญ จัดทำคำอธิบายข้อมูลและพจนานุกรมข้อมูล พร้อมทั้งการทำความสะอาดข้อมูล (Data Cleansing)



สว

3.6 หน่วยงานดำเนินการนำเข้าสู่ข้อมูล โดยเริ่มนำเข้าสู่ข้อมูลภายในเดือนเมษายน 2565 และปรับปรุงข้อมูลข้อมูลให้มีความถูกต้อง มีความครบถ้วน และมีความเป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอตามรอบระยะเวลาที่กำหนดในเอกสารชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงาน

3.7 หน่วยงานดำเนินการสร้างนวัตกรรมการให้บริการหรือการบริหารจัดการจากชุดข้อมูล จำนวน 10 ชุดข้อมูลที่หน่วยงานเสนอต่อคณะกรรมการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกรุงเทพมหานคร อย่างน้อย 1 ผลงานนวัตกรรม

3.8 ดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวทางการประเมินผลคุณภาพข้อมูลของคณะกรรมการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกรุงเทพมหานคร

4. หน่วยงานต้องมีกระบวนการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามตัวชี้วัด 5.2 ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูลของหน่วยงานโดยแต่งตั้งคณะทำงานธรรมาภิบาลข้อมูลและทีมบริการข้อมูลระดับหน่วยงานเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงาน ผู้บริหาร รับทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงาน สามารถนำข้อมูลมาปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานอย่างทันที่

5. หน่วยงานต้องมีการรายงานความคืบหน้าของโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนตัวชี้วัด 5.2 ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูลของหน่วยงาน เข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) เป็นประจำทุกเดือน ดังนี้ 1) โครงการ/กิจกรรม หน่วยงานมีโครงการที่จัดทำขึ้น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตัวชี้วัดนี้ โดยเฉพาะให้ระบุ “ชื่อโครงการ” หากไม่มีการดำเนินงานดังกล่าว ให้ระบุว่า “กิจกรรมการพัฒนาฐานข้อมูลของ....(ระบุชื่อหน่วยงาน)”

6. หน่วยงานต้องมีการรายงานความคืบหน้าของตัวชี้วัด ตัวชี้วัด 5.2 ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูลของหน่วยงาน ที่ปรากฏในแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) เป็นรายไตรมาส

7. การรายงานผลการดำเนินของโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดหน่วยงานจะต้องระบุรายละเอียดผลการดำเนินงานให้ชัดเจนโดยต้องบอกให้ทราบถึงว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ และอย่างไร

8. กรณีระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plan) ขัดข้องไม่สามารถเข้ารายงานความก้าวหน้าและผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด โครงการ/ กิจกรรมได้ ขอให้หน่วยงานผู้รับการประเมินดำเนินการ ดังนี้

8.1 ประสานเจ้าหน้าที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลทราบทันทีเพื่อให้ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินรับทราบข้อมูลและมีหลักฐานที่ตรงกัน

8.2 คัดลอกหน้าจอช่วงที่ระบบขัดข้องเพื่อเป็นหลักฐาน และทำหนังสือรายงานผู้บริหารหน่วยงานทราบ และสำเนาแจ้งสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล พร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

8.3 รายงานผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด โครงการ กิจกรรมของรอบที่มีระบบขัดข้องทันทีที่ระบบสามารถใช้งานได้



สมาน

แนวทางการดำเนินการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบประเมินผล)

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลจะดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล ตัวชี้วัด 5.2 ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูลของหน่วยงาน แบ่งเป็น 5 ส่วน

1. คำสั่งการแต่งตั้งคณะทำงานธรรมาภิบาลข้อมูลและทีมบริการข้อมูลระดับหน่วยงาน และเอกสารชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงาน โดยมีชุดข้อมูลที่หน่วยงานเสนอจะดำเนินการไม่น้อยกว่า 10 ชุดข้อมูล ซึ่งชุดข้อมูลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 – 2575) และ/หรือ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และสถาปัตยกรรมองค์กรกรุงเทพมหานคร

2. การนำเสนอเอกสารชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงานต่อคณะกรรมการธรรมาภิบาลข้อมูล ภาครัฐของกรุงเทพมหานคร

3. การพัฒนาสร้างชุดข้อมูล จัดทำคำอธิบายข้อมูลและพจนานุกรมข้อมูล พร้อมทั้งการทำความสะอาดข้อมูล (Data cleansing)

4. ชุดข้อมูลที่ได้นำเข้าและการปรับปรุงข้อมูลข้อมูลให้มีความถูกต้อง มีความครบถ้วน และมีความเป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอตามรอบระยะเวลาที่กำหนดในเอกสารชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงาน

5. สร้างนวัตกรรมการให้บริการหรือการบริหารจัดการจากชุดข้อมูล จำนวน 10 ชุดข้อมูล ที่หน่วยงานเสนอต่อคณะกรรมการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกรุงเทพมหานครอย่างน้อย 1 ผลงาน นวัตกรรม

6. ข้อมูลผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดจากระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) และ BMA Monitor Application

7. การประเมินผลการดำเนินการจากระบบฯ และให้คะแนนตามแบบประเมินที่กำหนด

เอกสาร/หลักฐานประกอบการพิจารณาประเมินผล

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลใช้ข้อมูลผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดจากระบบการบริหารจัดการ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans) และ BMA Monitor Application ในการประกอบการพิจารณาการประเมินผล โดยหน่วยงานผู้รับการประเมินต้องรายงานข้อมูลอย่างชัดเจน พร้อมทั้งตรวจเอกสาร และหลักฐานที่ใช้ประกอบของโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน สั้นปึงประมาณ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการประเมินผล สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด ฝ่ายระบบเครือข่าย กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

โทร 0 2222 8854

เบอร์ภายใน 1531

E – mail สำหรับรับ/ส่งเอกสาร networkgid@gmail.com



Handwritten signature

ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน. ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่นำมาใช้โดยอนุโลมกับกรุงเทพมหานคร

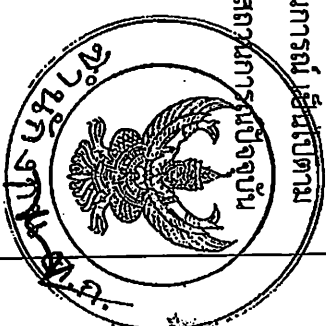
ในการประชุมคณะกรรมการงานพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๓ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ/ ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผลในการพิจารณา
๑	นร ๑๐๑๑/ว ๑๒ ลง. ๕ ส.ค. ๒๕๖๔	แบบคำสั่งตามกฎ ก.พ. ว่าด้วย การดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖	พระราชบัญญัติข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๔ กำหนดให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม และปัจจุบันกรุงเทพมหานครได้นำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ มาใช้บังคับกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยอนุโลมอยู่ก่อนแล้ว จึงเห็นควรนำหนังสือเวียนนี้มาบังคับใช้กับกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม
๒	นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลง. ๒๐ ส.ค. ๒๕๖๔	แนวทางการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคคลเข้ารับ ราชการในสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)	ผู้รับผิดชอบ :- กวส. นำมาใช้โดยอนุโลม เนื่องจากหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/๑๗ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แนวทางการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ก.พ. อาศัยอำนาจตามมาตรา ๕๓ และ มาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดแนวทางเพื่อส่งให้ส่วนราชการพิจารณาดำเนินการกรณีเกิดปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการอันเนื่องมาจากการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) จนกว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือตามที่ ก.พ. จะกำหนดต่อไป ซึ่งการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครและแต่งตั้งสามัญ สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันและเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามมาตรา ๒๙ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่นำมาใช้โดยอนุโลมกับกรุงเทพมหานคร
ในการประชุมคณะทำงานพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๓ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ/ ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผลในการพิจารณา
นร นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ถว. ๒๐ ส.ค. ๒๕๖๔ (ต่อ)		แนวทางการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคคลเข้ารับ ราชการในสถานการณืการแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) (ต่อ)	ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๕๓ และ มาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งกรุงเทพมหานครนำมาใช้ โดยอนุโลมตามมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดเห็นชอบให้หน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง ที่ต้องใช้วิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญรับผิดชอบ ในการคัดเลือกฯ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุข้าราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๔ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ก. ด่วนมาก ที่ กท ๐๓๐๒/๑๓๓๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔ จึงเห็นควรนำหนังสือฉบับนี้ มาใช้โดยอนุโลม เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานสามารถดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ได้ทันการณืสืบไป มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้รับผิดชอบ :- กสพ.



Handwritten signature or mark at the bottom left of the page.

ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่นำมาใช้โดยอนุมัติกับกรุงเทพมหานคร
ในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๓ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ/ ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผลในการพิจารณา
๓	นร ๑๐๐๔/ว ๒๑ ค.ว. ๒๒ ก.ย. ๒๕๖๔	การแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการรับรองคุณสมบัติตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๗/ ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑	กรุงเทพมหานครใช้หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐.๗/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ในการ พิจารณารับรองวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนั้น จึงเห็นควรมิให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๒๑ ลงวันที่ ๒๒ ก.ย. ๒๕๖๔ มาใช้กับกรุงเทพมหานครโดยอนุมัติ ผู้รับผิดชอบ :- กอก. 

(Handwritten signature)

ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่นำมาปรับปรุงใช้กับกรุงเทพมหานคร
ในการประชุมคณะทำงานพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ/ ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผลในการพิจารณา
๑	นร ๑๐๐๘/ว ๑๖ ทว. ๑๑ ส.ค. ๒๕๖๔	หลักเกณฑ์การจัดกลุ่มตำแหน่ง	กรุงเทพมหานครได้นำหลักเกณฑ์สำคัญของหลักเกณฑ์การจัดกลุ่มตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดมาประกอบพิจารณาปรับปรุงการจัดกลุ่มตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน การบรรจุเลื่อนหรือการเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งข้าราชการ ผู้รับผิดชอบ :- กอก.



(Handwritten signature/initials)

ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ไม่เข้าข่ายใช้กับกรุงเทพมหานคร
ในการประชุมคณะกรรมการทำงานพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๔ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ/ ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผลในการพิจารณา
๑	นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ ทว. ๒๓ ก.ค. ๒๕๖๔	กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๔ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๔	เนื่องจาก ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามบทบาทภารกิจและลักษณะงานของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติในการเป็นหน่วยงานด้านการบริหารจัดการที่ดินและการทรัพยากรดินของประเทศ รวมทั้งได้กำหนดให้ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๔,๕๐๐ บาท โดยพิจารณาแล้วพบว่า สาระสำคัญของหนังสือทั้ง ๒ ฉบับมีลักษณะที่กำกวมในการเฉพาะสำหรับส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในส่วนนี้และอยู่เนบับัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีซึ่งไม่เกี่ยวกับกรุงเทพมหานคร ผู้รับผิดชอบ :- กอก.



11

ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่สำนักงานใช้กับกรุงเทพมหานคร
ในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๔ ฉบับ

เหตุผลในการพิจารณา		
ลำดับที่	เลขที่หนังสือ/ ลงวันที่	เรื่อง
๒	นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ถว. ๑๑ ส.ค. ๒๕๖๔	หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอนหรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป
๓	นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ถว. ๑๑ ส.ค. ๒๕๖๔	หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอนหรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ
๔	นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ถว. ๑๑ ส.ค. ๒๕๖๔	หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอนหรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ

เนื่องจากมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ อนุมัติการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามกฎหมายเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกรุงเทพมหานครพ.ศ. ๒๕๕๔ และอนุมัติหลักการคัดเลือกบุคคล และการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ในการย้าย โอน หรือการเลื่อนระดับ โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ประกอบกับคณะทำงานพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ มาใช้กับกรุงเทพมหานคร ซึ่งการพิจารณาหนังสือสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๓ ฉบับ ได้แก่ ๑) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ๓) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ



เนื่องจากมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ อนุมัติการกำหนดแนวทางการ
บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครตามกรอบและหลักการของพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และอนุมัติหลักการ
คัดเลือกบุคคล และการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภท
วิชาการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๕๔ ในการย้าย โอน หรือการเลื่อนระดับ โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่ ก.ก. กำหนด ประกอบกับคณะกรรมการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติให้นำหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ มาใช้กับกรุงเทพมหานคร
ซึ่งการพิจารณาหนังสือสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๓ ฉบับ ได้แก่ ๑) หนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย
การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
๒) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ๓) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ



11/11/2564

ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเรียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร
ในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาหนังสือเรียนของสำนักงาน ก.พ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๔ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ/ ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผลในการพิจารณา
	(ต่อ)	(ต่อ)	เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือน สามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทชำนาญการ ซึ่งเป็นไป ตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔) ดังนั้น จึงเห็นควรไม่นำ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ทั้ง ๓ ฉบับ มาใช้กับกรุงเทพมหานครเช่นเดียวกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้รับผิดชอบ :- กสบ.
๕	นร ๑๐๐๘/ว ๑๙ ลง ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๔	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ กำหนดตำแหน่ง	เนื่องจาก ก.พ. ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมหรือจังหวัด เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า สารະສຳຄັນຂອງหนังสือเรียน สักกະສະຫະພັນສຳລັບສ່ວນราชการที่มีฐานะเป็น กรม หรือจังหวัด ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานคร ผู้รับผิดชอบ :- กอก. 

Handwritten signature/initials

ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร
ในการประชุมคณะทำงานพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๔ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ/ ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผลในการพิจารณา
๖	นร ๑๐๐๔/ว ๒๐ ลง. ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๔	วุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือก เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - พ.ศ. ๒๕๖๖	เนื่องจากหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔ ก.พ. ได้มีมติ ให้ส่วนราชการอาจคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลซึ่งสำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.พ. กำหนด เข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งไม่รวมกรุงเทพมหานคร สำหรับกรุงเทพมหานครจะต้องนำเสนอ ก.ก. ขออนุมัติกำหนดวุฒิที่ใช้ ในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - พ.ศ. ๒๕๖๖ ผู้รับผิดชอบ :- กสบ.
๗	นร ๑๐๑๙/ว ๒๒ ลง. ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๔ (ความที่สุด)	หลักเกณฑ์และวิธีบริหาร และการแต่งตั้งคณะกรรมการ จริยธรรม	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากกรุงเทพมหานคร ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครพ.ศ. ๒๕๖๔ โดยในข้อ ๕ ของกฎ ก.ก. ดังกล่าวกำหนดให้กระบวนกรรักษจริยธรรมเป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด ขณะนี้อยู่ระหว่างพิจารณา ดำเนินการ อย่างใกล้ชิด การทำหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับ นโยบายส่งเสริมจริยธรรมตลอดดูแล และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนั้น ก.ก. ได้แต่งตั้ง อ.ก. วิสาณญ์เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมทำหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ผู้รับผิดชอบ :- กวส.



11/11/2564

ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร
ในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๔ ฉบับ

ลำดับที่	เลขที่หนังสือ/ ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผลในการพิจารณา
๘	นร ๑๐๐๖/ว ๒๓ ทว. ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๔	บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	กรุงเทพมหานครได้อนุมัติหลักการเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประธานที่ปรึกษาและประธานสภาวิชาการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้การประเมินเพื่อย้าย เพื่อโอน การบรรจุกลับและการเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่พิเศษ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาพิเศษ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๗ ซึ่งในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและประเมินผลงานทางวิชาการของผู้ขอประเมินของกรุงเทพมหานคร ให้ อ.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาพัฒนาบุคลากร และการประเมินแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ การขอรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิและการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานทางวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย และให้ประธาน อ.ก. วิสามัญ พิจารณาแต่งตั้งและลงนามการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจสาขาต่าง ๆ ตามที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและประเมินผลงานทางวิชาการของผู้ขอประเมิน จึงมีความจำเป็นต้องนำหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ฉบับดังกล่าวมาใช้กับกรุงเทพมหานคร ผู้รับผิดชอบ :- กอก.



[Handwritten signature]