



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก. (กองบริหารทั่วไป โทร. ๐ ๒๖๒๑ ๐๐๓๑ หรือ โทร. ๑๑๖๐ โทรสาร ๐ ๒๒๒๔ ๓๐๒๐)

ที่ กท ๐๓๐๑/๔๒๕

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

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

พร้อมนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖
มาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นางสาวอริญญา พรไชยะ)
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖

ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้มาประชุม

๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย รองประธาน ก.ก.
(รองศาสตราจารย์ทวีดา กมลเวชช ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.)
๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย กรรมการ ก.ก.
(นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แทน)
๓. เลขาธิการ ก.พ. กรรมการ ก.ก.
(ร้อยตำรวจโทหญิง สุทธิมา พิพัฒน์พิบูลย์ รองเลขาธิการ ก.พ. แทน)
๔. เลขาธิการ ก.พ.ร. กรรมการ ก.ก.
(นางดารุณีย์ เผ่าสุวรรณ ผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน)
๕. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กรรมการ ก.ก.
(นายวันนี นนทศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง แทน)
๖. ปลัดกรุงเทพมหานคร กรรมการ ก.ก.
(นายขจิต ชัชวานิชย์)
๗. นางวันทนี วัฒนนะ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๘. นายเฉลิมพล โชตินุชิต กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๙. นายอัศรเดช จำนงค์ธรรม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๐. นายไกรทอง กล้าแข็ง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนแสงยม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)
๑๒. นายสมบัติ มะประเสริฐ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)
๑๓. นายธวัชชัย พิทักษ์กุล กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
๑๔. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
๑๕. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบล กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ลับ



๑๖. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

กรรมการ ก.ก.

๑๗. นายภาส ภาสสิทธิ์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

กรรมการ ก.ก.

๑๘. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)

กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์)

ติดภารกิจ

๒. เลขาธิการ ก.ค.ศ.
(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ)

ติดราชการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวอรัญญา พรไชยะ

๒. นางทิพวรรณ วานิชกิตติกุล

๓. นายอาคม พูนชัย

๔. นางสาวเต็มศิริ เนตรทัศน์

๕. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาร

๖. นายบุญลือ โตนดงาม

๗. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์

๘. นางสาวจารินี รุทธะกาญจน์

๙. นางสาวณัฏฐา ไสมสิน

๑๐. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล

๑๑. นายพิศณุ อินทร์ชัย

๑๒. นางอริยธิดา นุชสาย

๑๓. นางสาวอลิศรา สืบสังข์

๑๔. นางปรีดา รื่นเอน

๑๕. นายธีรวิทย์ อรุณรัตน์

๑๖. นางสาวณัฐชกร สีทอง

๑๗. นางสาวศิริมา ศิลาณิล

๑๘. นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง

๑๙. ว่าที่ร้อยตรี ณัฐภัทร ศรีนวลจันทร์

๒๐. นางสาววราภรณ์ เกิดทอง

๒๑. ว่าที่ร้อยตรีหญิง ศิริพร สุขสัมฤทธิ์

ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ผู้อำนวยการส่วนคดีปกครอง

สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ผู้อำนวยการส่วนวินัยและคดี สำนักงานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม

ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง

ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร

ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป

ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล

ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ

ผู้อำนวยการส่วนระบบตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ผู้อำนวยการส่วนวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม

ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

นิติกรชำนาญการพิเศษ

นิติกรชำนาญการพิเศษ

นิติกรชำนาญการ

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ



๒๒. นางสาวพิชญสินี อินทะนาค	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๒๓. นางสาวบงกช ทองแห่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๔. นางสาวรัชญา สุคันธพงษ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๕. นางสาวปณิชนภัทร พุทธรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒๖. นางสาววันเพ็ญ สิงห์แก้ว	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒๗. นางสาวดารุณี พาชัยภูมิ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒๘. นางสาวนันทพร เจริญพร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒๙. นางสาวชุตินันท์ นิตกุลวัฒน์	นิติกรปฏิบัติการ
๓๐. นางสาวชิตชนก วงศ์ทองทิพย์	นักจัดการงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (รองศาสตราจารย์ทวิดา กมลเวชช) รองประธาน ก.ก. กล่าวเปิดประชุมและแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) ประธาน ก.ก. ตัดภารกิจ จึงทำหน้าที่ประธานการประชุม และมอบฝ่ายเลขานุการแจ้งที่ประชุมทราบเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยระบบ Microsoft Teams

๒. ฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ในการประชุมครั้งนี้มีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ จำนวน ๕ ราย และมีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๓ ราย ดังนี้

๒.๑ ปลัดกระทรวงมหาดไทย
(นายชัยรัตน์ แก้วเพ็ญเพ็ญ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แทน) กรรมการ ก.ก.

๒.๒ เลขาธิการ ก.พ.
(ร้อยตำรวจโทหญิง สุทธิมา พิพัฒน์พิบูลย์ รองเลขาธิการ ก.พ. แทน) กรรมการ ก.ก.

๒.๓ เลขาธิการ ก.พ.ร.
(นางดารุณีย์ เผ่าสุวรรณ ผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน) กรรมการ ก.ก.

๒.๔ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
(นายวันนี นนทศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง แทน) กรรมการ ก.ก.

๒.๕ ปลัดกรุงเทพมหานคร
(นายขจิต ชัชวานิชย์) กรรมการ ก.ก.

๒.๖ นางวันทนี วัฒนะ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) กรรมการ ก.ก.

๒.๗ นายเฉลิมพล โชตินุชิต
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) กรรมการ ก.ก.

๒.๘ นายไกรทอง กล้าแข็ง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) กรรมการ ก.ก.

๒.๙ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรัตน์ หงวนเสงี่ยม
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)



- ๒.๑๐ นายสมบัติ มะประเสริฐ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)
- ๒.๑๑ นางเบญจวรรณ สร้างนิทร กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- ๒.๑๒ รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบล กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- ๒.๑๓ นายอุบล เล่นวารี กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนผ่านการบันทึกภาพและรายชื่อแสดงตนในระบบ Microsoft Teams เรียบร้อยแล้ว

๓. ในการประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ให้สำนักงาน ก.ก. สรุปรายชื่อข้อมูลความก้าวหน้าการดำเนินการในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.ก. เช่น การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (WFH) Flex Hour การจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานต่าง ๆ เป็นต้น ให้คณะกรรมการ ก.ก. รับทราบที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่งมีทั้งสิ้น ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๔๑ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ ร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณาร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

สาระสำคัญของเรื่อง

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๖๙ ลูกจ้างกรุงเทพมหานครผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งจะพิจารณาเลื่อนค่าจ้างให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด

๒. ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง บำเหน็จและเงินช่วยเหลือลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ ลูกจ้างประจำผู้ใดตายในระหว่างรับราชการ ถ้าลูกจ้างประจำผู้นั้นได้ทำงานเป็นลูกจ้างประจำมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปีบริบูรณ์ และความตายนั้นมิได้เกิดขึ้นเนื่องจากความประพฤติชั่วร้าย



ของตนเอง ให้จ่ายเงินบำเหน็จปกติเป็นจำนวนตามเกณฑ์คำนวณในข้อ ๓๑ แก่ทายาทผู้มีสิทธิได้รับมรดก ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยอนุโลม

ฯลฯ

ข้อ ๑๕ ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวผู้ได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บ เพราะเหตุปฏิบัติงาน ในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรอง ได้ตรวจและแสดงว่า ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไปได้อีกเลย นอกจากจะได้รับบำเหน็จปกติตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ แล้ว ให้ได้รับบำเหน็จพิเศษอีกด้วย เว้นแต่อันตรายที่ได้รับหรือการป่วยเจ็บนั้น เกิดขึ้นจากความประมาทเลินเล่อ อย่างร้ายแรง หรือจากความผิดของตนเอง

สำหรับลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จปกติตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๒

ข้อ ๑๖ การกำหนดอัตราบำเหน็จพิเศษ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้กำหนดตามสมควร แก่เหตุการณ์ประกอบกับความพิการทุกข์พลภาพของผู้นั้น ตามอัตราดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาปกติให้มีอัตราตั้งแต่หกถึงยี่สิบสี่เท่าของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ราชการกำหนดในระหว่างเวลาที่มีการรบ การสงคราม การปราบปราม การจลาจล หรือปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างที่มีการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยความมั่นคงในราชอาณาจักร หรือกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือกฎหมายว่าด้วยกฏอัยการศึกในพื้นที่นั้น ให้มีอัตราตั้งแต่สามสิบหกถึงสี่สิบสองเท่าของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวผู้ได้รับอันตรายดังกล่าวในข้อ ๑๕ ถ้าถึงแก่ความตาย เพราะเหตุนั้นก่อนได้รับบำเหน็จพิเศษไป ให้จ่ายบำเหน็จพิเศษให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิรับมรดก ตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยอนุโลม ตามอัตราดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาปกติ เป็นจำนวนเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้ายสามสิบเดือน

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างเวลาดังกล่าวในข้อ ๑๖ (๒) เป็นจำนวนเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย สี่สิบแปดเดือน

เงินบำเหน็จพิเศษตามวรรคหนึ่ง ให้แบ่งจ่ายแก่ทายาทผู้มีสิทธิตามสัดส่วนของเงินมรดก โดยมีต้องกันส่วนเป็นสินสมรสก่อนแบ่ง เนื่องจากเงินดังกล่าวไม่ถือเป็นสินสมรส

ข้อเท็จจริง

๑. กระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ และมีหนังสือเวียน แจ้งให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ จำนวน ๓ ฉบับ ดังนี้

๑.๑ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ ในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว กรณีถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่และการตายนั้น มิได้เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือความผิดของตนเอง โดยให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๒ เป็นต้นไป

๑.๒ หนังสือกระทรวงการคลัง



๑.๒ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว.๖๙ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๔๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๔ เป็นต้นไป

๑.๓ หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๒๐/ว ๑๐๕๘ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติการจัดจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ และหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ การจัดผู้ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว กรณีถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่และการตายนั้นมิได้เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือความผิดของตนเอง

๒. ในปี พ.ศ. ๒๕๔๔ กรุงเทพมหานครได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำซึ่งถึงแก่ความตายจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่กระทรวงการคลังกำหนดมาบังคับใช้ โดยเวียนแจ้งให้หน่วยงานและส่วนราชการของกรุงเทพมหานครถือปฏิบัติ ตามหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๓๐๒/๗๔๕๙ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำซึ่งถึงแก่ความตายจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่วนกรณีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่นั้น กรุงเทพมหานครยังไม่เคยนำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนดมาบังคับใช้แต่อย่างใด

๓. เมื่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับ การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำซึ่งถึงแก่ความตายจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จึงต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา ๖๙ แห่งพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว ซึ่งกำหนดว่า การพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำซึ่งถึงแก่ความตายจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด

๔. สำนักงาน ก.ก. ได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่กระทรวงการคลังกำหนด มาเป็นแนวทางในการจัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

๕. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ พิจารณาร่างหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยที่ประชุมได้มีประเด็นข้อสังเกต ดังนี้

๕.๑ ควรปรับข้อความในย่อหน้าที่ ๒ ของร่างหลักเกณฑ์ฯ จากเดิม “อาศัยอำนาจตามความใน... และมติ ก.ก. ครั้งที่...” เป็น “อาศัยอำนาจตามความใน... ในการประชุม ก.ก. ครั้งที่...”

๕.๒ เพื่อลดปัญหาในการตีความคำว่า “...เนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่...” เห็นควรเพิ่มข้อความในหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๑ เป็น “...เนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือตามที่ผู้บังคับบัญชา มีคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ...” และควรกำหนดให้มีผู้มีอำนาจในการตีความหรือวินิจฉัยกรณีที่มีการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ หรือจะขอยกเว้นไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ฯ



๕.๓ ในส่วนของหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๒ ควรกำหนดรายละเอียดเพื่อให้เกิดความชัดเจน โดยปรับข้อความจาก “การเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้เป็นไปตามบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร...” เป็น “การเลื่อนขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำและการเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างของ ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร...”

๕.๔ ในส่วนของหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๕.๒ ควรปรับคำว่า “...และหรือ...” เป็น “หรือ” รวมทั้งปรับข้อความจาก “...คณะกรรมการที่มีอำนาจแต่งตั้ง...” เป็น “...คณะกรรมการที่หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้ง...”

๕.๕ ในส่วนของหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๕.๓ ควรปรับข้อความจาก “ในกรณีถึงแก่ความตาย เนื่องจากการป่วยเจ็บ” เป็น “ในกรณีถึงแก่ความตายเนื่องจากการป่วยเจ็บ...”

๕.๖ ควรระบุนายละเอียดข้อความที่บ่งบอกให้ยกเลิกกฎหมายอื่น ๆ ที่จะก่อให้เกิด ความซ้ำซ้อนในทางปฏิบัติไว้ในร่างหลักเกณฑ์ฯ

และที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้มีการพิจารณาปรับปรุงร่างหลักเกณฑ์ฯ ตามประเด็นข้อสังเกตของ อ.ก.ก.ฯ ก่อนนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ พิจารณาต่อไป

๖. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ พิจารณาร่างหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยที่ประชุมได้มีประเด็นข้อสังเกต ดังนี้

๖.๑ เพิ่มข้อความ ในบันทึกหลักการและเหตุผล ความว่า “ได้แก่ ลูกจ้างประจำและ ลูกจ้างชั่วคราว” ในบรรทัดที่ ๒ ต่อจากคำว่าลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และตัดข้อความ “เพื่อให้การดำเนินการ ของหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นไปในแนวทางเดียวกัน” ออก

๖.๒ แก้ไขรูปแบบโดยให้ใช้ ข้อ ๑ ข้อ ๒... แทน ๑. ๒. และใช้ (๑) (๒)... แทน ๑.๑ ๑.๒...

๖.๓ แก้ไขข้อความในข้อ ๒ จาก “การเลื่อนขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำและการเลื่อน ค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราว” เป็น “การเลื่อนขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร”

๖.๔ แก้ไขบรรทัดที่ ๓ ของข้อ ๔ จากคำว่า “อนุมัติ” เป็นคำว่า “ให้ความเห็นชอบ” และเพิ่มเติมข้อความ “แล้วส่งให้หัวหน้าหน่วยงานออกคำสั่ง” ในส่วนท้ายของข้อ ๔

๖.๕ ให้ฝ่ายเลขานุการหารือกับอนุกรรมการจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ในประเด็นเรื่องร่างหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ ว่า ก.ก. สามารถอาศัยอำนาจตามมาตรา ๖๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ออกหลักเกณฑ์ดังกล่าว หรือต้องออกตามมาตรา ๑๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร

และที่ประชุมมีมติให้นำข้อสังเกตตามสรุปประเด็นการอภิปรายของ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาต่อไป

๗. สำนักงาน ก.ก. ได้หารือกับอนุกรรมการจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (นายธนาวัฒน์ สังข์ทอง) ตามประเด็นข้อสังเกตของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ โดยท่านอนุกรรมการได้ให้ความเห็นว่า การออกหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจาก



การปฏิบัติหน้าที่ สามารถออกได้โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๖๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และควรจัดทำร่างหลักเกณฑ์ในรูปแบบประกาศ ก.ก. ตามระเบียบ-สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๘. สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และปรับปรุงแก้ไขถ้อยคำตามประเด็นข้อสังเกตของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ เรียบร้อยแล้ว

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นไปตามมาตรา ๖๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และเพื่อให้ลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่และการตายมิได้เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือความผิดของตนเองนั้น ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างเพิ่มขึ้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จของลูกจ้าง ตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง บำเหน็จและเงินช่วยเหลือลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังนั้น จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณา

ที่ประชุมได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะสรุปได้ ดังนี้

๑. ควรกำหนดค่านิยามของสาเหตุการตายตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในข้อ ๓ ให้ชัดเจน เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๒. กรณีที่หน่วยงานเห็นว่า ลูกจ้างกรุงเทพมหานครซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการรายได้สมควรจะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างมากกว่าที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๓ นั้น หน่วยงานสามารถเสนอเหตุผลความจำเป็นไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอ ก.ก. พิจารณาได้ ตามข้อ ๘

๓. ควรแก้ไขข้อความในข้อ ๔ บรรทัดที่ ๑ จาก “การเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร...” เป็น “การเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำและการเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราว...”

๔. ควรแก้ไขข้อความในข้อ ๕ บรรทัดที่ ๑ จาก “เมื่อมีกรณีที่จะต้องเลื่อนขั้นค่าจ้างตามข้อ ๑...” เป็น “เมื่อมีกรณีที่จะต้องเลื่อนขั้นค่าจ้างตามข้อ ๓...”

๕. ควรแก้ไขข้อความในข้อ ๗ (๒) จาก “...หรือผลการสอบสวนของคณะกรรมการ...” เป็น “...และหรือผลการสอบสวนของคณะกรรมการ...” และจัดทำเป็นแนวทางปฏิบัติ โดยระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่าการยื่นหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของปลัดกรุงเทพมหานคร ตามข้อ ๗ (๒) หากเป็นกรณีที่มีทั้งสำเนารายงานการสอบสวนของพนักงานสอบสวน และผลการสอบสวนของคณะกรรมการที่หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งเพื่อสอบสวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ต้องยื่นเอกสารหลักฐานทั้งสองรายการ เพื่อประกอบการพิจารณา และหากเป็นกรณีที่มีเอกสารไม่ครบทั้งสองรายการ จึงจะสามารถยื่นเอกสารหลักฐานเพียงอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้



๖. ควรแก้ไขข้อความในข้อ ๗ (๕) โดยเอาเครื่องหมายวงเล็บออก จาก “สำเนาคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างครั้งสุดท้าย (เฉพาะกรณีลูกจ้างประจำ)” เป็น “สำเนาคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างครั้งสุดท้าย เฉพาะกรณีลูกจ้างประจำ”

๗. กรุงเทพมหานครควรที่จะต้องปรับเปลี่ยนระบบการจัดเก็บเอกสารทางราชการ รวมถึงเอกสารข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการ ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และบุคลากรประเภทอื่น จากการจัดเก็บในรูปแบบเอกสาร เป็นการจัดเก็บในรูปแบบดิจิทัล เพื่อป้องกันการสูญหาย และเพื่อให้การสืบค้นข้อมูลมีความสะดวกรวดเร็ว นอกจากนี้ยังเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ทายาทของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการในการยื่นเอกสารหลักฐานเพื่อขอรับบำเหน็จหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เกี่ยวข้องได้อีกด้วย

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้ปรับปรุงร่างประกาศ ก.ก. ตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๒. ให้สำนักงาน ก.ก. จัดทำแนวทางปฏิบัติและวิธีการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเวียนแจ้งให้ทุกหน่วยงานทราบ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติ

๓. ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครปรับเปลี่ยนระบบการจัดเก็บเอกสารทางราชการ จากการจัดเก็บในรูปแบบเอกสาร เป็นการจัดเก็บในรูปแบบดิจิทัล ตามประเด็นข้อสังเกตของ ก.ก.

เรื่องที่ ๓.๒ รายงานการรงค์โทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

ลัป

- ๑๐ - ฝึ - ๒๑ -

ลัป

ลับ

- ๒๒ -

เรื่องที่ ๓.๓ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

ត្រីប

- ២៣ - ពីរ - ៧៦ -

ត្រីប

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

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

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

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ ดังนี้

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ซึ่งได้มีการรับรองแล้วในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๙ เรื่อง ดังนี้

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ มีมติเรื่องขอกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๒.๑ สายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๙ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๕ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๖ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๘ ราย)

๒.๒ สายงานการนิเทศการศึกษา จำนวน ๑ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน)

๒.๓ สายงานการสอน จำนวน ๑๓๑ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๒๑ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๗๓ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๓๗ ราย)

สำนักงาน ก.ก. ได้แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักการศึกษาดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๒๖๓๔ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

ประเด็นสำคัญในการพิจารณา

๑. กระทรวงศึกษาธิการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้การประเมิน Performance Appraisal นำ performance การปฏิบัติงาน ไม่ใช่วิชาการอย่างเดียว ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครหรือไม่ อย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับประเมินแบบเดิม คือ ว๑๗ สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรทำการศึกษา หาข้อมูล ถ้าเป็นประโยชน์กับข้าราชการครูฯ ในการขอเลื่อนวิทยฐานะก็ควรนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เข้ารับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ปัจจุบันได้มีการตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีหรือเลื่อนวิทยฐานะจะทำงานร่วมกันระหว่างสำนักการศึกษา สำนักงาน ก.ก.



ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทางด้านการศึกษา เพื่อมาช่วยพิจารณาหลักเกณฑ์ฯ เดิม และ วPA ว่าแบบไหนที่จะแสดงศักยภาพของข้าราชการครูฯ มีการประเมินที่ง่ายขึ้น จะยึดโยงแนวคิดที่จะให้ข้าราชการครูฯ มีชั่วโมงการสอนมาประกอบในเรื่องของการขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยจะดูจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในห้องว่ามีผลมากขึ้นเพื่อที่จะได้ครูฯ เข้ามาสู่ห้องเรียนในการจัดการชั้นเรียนให้ดีขึ้น

๒. การพิจารณาตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ ๓) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานครมีความล่าช้า ควรจะเพิ่มคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ให้มากขึ้น เพื่อให้มีความเพียงพอกับจำนวนผู้ขอรับการประเมิน และข้าราชการครูฯ ที่ส่งผลงานทางวิชาการมากกว่า ๕ ครั้ง และไม่ผ่านการประเมิน ควรมีการเยียวยาข้าราชการครูฯ กลุ่มนี้ ซึ่งการเยียวยาจะต้องศึกษารายละเอียดให้มีความรอบคอบ ครอบคลุมในประเด็นปัญหาต่าง ๆ

๓. การเกษียณอายุราชการของลูกจ้าง โดยหลักการจะได้เป็นเงินก้อน หรืออาจจะเป็นรายเดือน แต่บำเหน็จตกทอดจะเหมือนข้าราชการ ภาครัฐจะเป็นผู้ออกกฏกติกา ระเบียบในเรื่องนี้ ถ้าจะพิจารณาในเรื่องนี้จะต้องดูหลาย ๆ ปัจจัย เพราะในการร้องขอเรื่องที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต กรุงเทพมหานครมีความเข้าใจและมีหลายกลุ่มที่มีความต้องการเรื่องนี้ ทั้งลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ข้าราชการครูฯ และข้าราชการสามัญที่มีเงินเดือนน้อย มีความต้องการในเรื่องของค่าครองชีพ ปัจจัยสำคัญที่กรุงเทพมหานครจะต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างโดยการ Outsource และการนำเทคโนโลยีมาผสมผสาน ซึ่งปัจจุบันกรุงเทพมหานครได้มีการทบทวนเรื่องสวัสดิการ การจ้าง แรงจูงใจทั้งหมดที่ได้กล่าวมานี้จะดำเนินการทั้งกับกลุ่มข้าราชการ และลูกจ้าง

กรุงเทพมหานครไม่เคยมีการวิเคราะห์เศรษฐกิจการคลังของกรุงเทพมหานคร ไม่เคยมองแผนรายได้ต่อรายจ่ายกรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจุบันได้ดำเนินการรื้อแผนของเศรษฐกิจการคลัง ซึ่งจะทำให้กรุงเทพมหานครมีความมั่นคงขึ้น

๓. อ.ก.ก. วิสัยทัศน์เกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

๓.๑ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มีมติ ดังนี้

๓.๑.๑ รับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการในสายงานต่าง ๆ ของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำเดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๕ รวมจำนวน ๑๔๘ ราย โดยเป็นผู้ผ่านการประเมิน จำนวน ๔๔ ราย และอยู่ระหว่างการดำเนินการ จำนวน ๑๐๔ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓.๑.๒ รับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการ ประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๘ ราย โดยเป็นผู้ผ่านการประเมิน จำนวน ๕ ราย และไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๓ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓.๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ มีมติอนุมัติ การขอประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ราย นางสาวตรี สุวิกรม ตามความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สาขาแพทยศาสตร์

ทั้งนี้ ให้มีผลการประเมินไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ก. ได้รับคำขอประเมินบุคคล ที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานและไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ



**เรื่องที่ ๔.๒ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย) และให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีต่อไป ดังนี้

๑. ผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงมาก แต่เมื่อนำผลคะแนนมาพิจารณา พบว่ายังไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ รวมทั้งยังไม่สามารถ ตอบโจทย์การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานได้ อาจสืบเนื่องจากกระบวนการกำหนดตัวชี้วัดตั้งแต่ต้นทาง ดังนั้น ในปีต่อไป คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการกำหนดตัวชี้วัดอย่างเข้มข้น โดยพิจารณาพบทวน ประเด็นการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้สามารถสะท้อนถึงผลลัพธ์การดำเนินการ (Outcome) มากกว่าการกำหนด ตัวชี้วัดในเชิงกระบวนการ (Process) เพื่อให้การดำเนินการตามตัวชี้วัดสามารถสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่มีต่อประชาชนได้

๒. ผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับสูงเป็นปัญหาในการบริหารผลงานที่พบได้ ในหลายหน่วยงานของรัฐ เป็นผลจากการที่หน่วยงานกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถดำเนินการได้ ซึ่งเป็นจุดอ่อนของหน่วยงานที่ใช้ แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators (KPI)) จากข้อมูลพบว่าการ บริหารผลงานแบบตั้งเป้าหมายเพื่อวัดความสำเร็จ (Objective and Key Results (OKR)) เป็นการบริหารผลงาน ที่ให้ความสำคัญกับผลงานที่ปรากฏจริงเป็นการบริหารเรื่องสำคัญให้สำเร็จ ซึ่งแต่ละหน่วยงานอาจมีเรื่องสำคัญหรือปัญหา ที่แตกต่างกัน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการประเมินผลในการบริหารผลงาน โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม จะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครสามารถสะท้อนภาพความเป็นจริงมากขึ้น นอกจากนี้ การขับเคลื่อนการบริหารผลงานด้วยเครื่องมือที่ดีแล้ว สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนขึ้นอยู่กับผู้บริหารแต่ละระดับจำเป็นต้องมี ทักษะในการบริหารผลงาน ควบคู่กับการประเมิน ทั้งในส่วนของ Hard Side และ Soft Side ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถจัดระดับ ของผู้ถูกประเมินได้ ซึ่งเป็นแนวทางสู่การบริหารจัดการในรูปแบบของระบบการบริหารที่มุ่งเน้นการดำเนินงาน ให้สัมฤทธิ์ผลทั้งองค์กร (Corporate Performance Management (CPM)) จะทำให้ผู้บริหารสามารถเห็นถึง จุดอ่อนและจุดแข็งของกรุงเทพมหานครได้อย่างชัดเจน

๓. การกำหนดตัวชี้วัดในช่วงเริ่มต้น อาจกำหนดตัวชี้วัดในรูปแบบ OKR ร่วมกับตัวชี้วัดงานประจำ โดยกำหนดสัดส่วนของตัวชี้วัดงานประจำน้อยกว่า เช่น ตัวชี้วัด OKR ๘๐ : งานประจำ ๒๐ ซึ่งการนำรูปแบบ OKR มาใช้กับกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานอาจมีความเข้าใจที่มากน้อยแตกต่างกัน จึงควรมี การสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับหน่วยงาน รวมถึงการสอนงาน (Coaching) ควบคู่กันไปด้วย

๔. ประเด็นปัญหาอุปสรรคจากการตรวจติดตามประเมินผล หน่วยงานควรระบุถึงปัญหา ที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เช่น ระเบียบกฎหมายเรื่องใดที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า หรืออุปสรรคในการทำงานใดที่ไม่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อจะได้ นำปัญหาที่เกิดขึ้นไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบในงบประมาณถัดไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรุงเทพมหานครจะมีการปรับเปลี่ยนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการใช้ตัวชี้วัดผลงานหลัก KPI (Key Performance Indicator) มาใช้การตั้งเป้าหมายเพื่อวัดความสำเร็จ แบบ OKR (Objective and Key Results) ตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ซึ่งในปัจจุบันปัจจุบันกำลังดำเนินการทำให้



การปรับเปลี่ยนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยากในทางปฏิบัติ เนื่องจากกรุงเทพมหานคร
ขาดระบบการจัดเก็บข้อมูลและข้อมูลพื้นฐานในการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒. ควรมีการจัดทำสรุปผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นระยะที่ ๒
ของแผนพัฒนากรุงเทพมหานครเดิม โดยในการจัดทำสรุปผลการดำเนินการและการจัดเก็บข้อมูลควรคำนึงถึงการวางแผน
ในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์และพัฒนาการประเมินผลประกอบด้วย เพื่อสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาต่อไปต่อยอด
การประเมินผลแบบ OKR (Objective and Key Results) ที่ถูกกำหนดไว้สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๑ ต่อไป

๓. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลในฐานะผู้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล
การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ควรกำกับติดตามกระบวนการทำงาน และระบบการจัดเก็บข้อมูล รวมถึง
การติดตามผลที่จะนำเข้าสู่การวัดประเมินผลงานแบบ OKR (Objective and Key Results) ในระยะที่ ๓
ของแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีข้อมูลที่พร้อมสนับสนุนระบบการประเมินผลงานและสามารถตอบคำถาม
ผู้บริหารกรุงเทพมหานครหน่วยงานผู้นำตัวชี้วัดไปปฏิบัติ และประชาชนได้ตลอดเวลา

มติที่ประชุม รับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ ก.ก. ไปดำเนินการต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

เรื่อง การนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เนื่องจากวาระการประชุมบางเรื่องมีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องเร่งดำเนินการ ฝ่ายเลขานุการ
จึงขอนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม ดังนี้

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ ร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
ซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เรื่องที่ ๓.๒ รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

เรื่องที่ ๓.๓ การดำเนินการทวงวินัยอย่างร้ายแรง

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ดำเนินการได้ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.



(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม



ประกาศ ก.ก.

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครซึ่งถึงแก่ความตาย
เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จให้แก่ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จึงสมควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ในการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖ ก.ก. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ลูกจ้างกรุงเทพมหานครซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการตายนั้นมิได้เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือความผิดของตนเอง ให้เลื่อนชั้นค่าจ้างตั้งแต่วันที่ลูกจ้างผู้นั้นถึงแก่ความตาย ตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ถึงแก่ความตายเพราะถูกทำร้าย เนื่องจากการปราบปรามผู้กระทำความผิด เลื่อนชั้นค่าจ้างได้ไม่เกินหกชั้น

(๒) ถึงแก่ความตายเพราะปฏิบัติงานในสภาพที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิต เลื่อนชั้นค่าจ้างได้ไม่เกินห้าชั้น

(๓) ถึงแก่ความตายโดยถูกประทุษร้าย เลื่อนชั้นค่าจ้างได้ไม่เกินสามชั้น

(๔) ถึงแก่ความตายโดยอุบัติเหตุ เลื่อนชั้นค่าจ้างได้ไม่เกินสองชั้น

(๕) ถึงแก่ความตายเพราะปฏิบัติงานตรากตรำ หรือเร่งรัดเกินกว่าการปฏิบัติตามธรรมดา เลื่อนชั้นค่าจ้างได้ไม่เกินหนึ่งชั้น

ข้อ ๔ การเลื่อนชั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำและการเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร ตามที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร ข้อบังคับกรุงเทพมหานคร ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น

ในส่วนของลูกจ้างประจำกรณีจะต้องเลื่อนชั้นค่าจ้างเกินกว่าอัตราสูงสุดของบัญชีอัตราค่าจ้างของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ชั้นที่เกินกว่านั้น ให้ใช้วิธีเลื่อนชั้นค่าจ้างเป็นพิเศษในแต่ละชั้นในอัตราร้อยละห้า



๕

ข้อ ๕ เมื่อมีกรณีที่จะต้องเลื่อนขึ้นค่าจ้างตามข้อ ๓ ให้ผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวซึ่งถึงแก่ความตาย เป็นผู้พิจารณาว่าควรเลื่อนขึ้นค่าจ้างตามเกณฑ์ใด แล้วให้รายงานเสนอความเห็นตามลำดับจนถึงหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อพิจารณาเสนอขออนุมัติต่อปลัดกรุงเทพมหานครต่อไป

ข้อ ๖ ถ้าหัวหน้าหน่วยงานพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวให้ส่งเรื่องให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษาแล้วแต่กรณี เพื่อเสนอต่อปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นชอบการเลื่อนขึ้นค่าจ้างต่อไป แล้วส่งให้หัวหน้าหน่วยงานออกคำสั่ง

ข้อ ๗ หลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของปลัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่

(๑) สำเนาคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๒) สำเนารายงานการสอบสวนของพนักงานสอบสวน และหรือผลการสอบสวนของคณะกรรมการที่หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งเพื่อสอบสวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

(๓) ในกรณีถึงแก่ความตายเนื่องจากการป่วยเจ็บ ให้แนบรายงานของแพทย์ที่ทางราชการรับรอง ซึ่งได้ตรวจอาการป่วยเจ็บของลูกจ้างผู้นั้นว่าป่วยเจ็บถึงตายเพราะโรคอะไร และเกี่ยวเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่

(๔) สำเนามรณบัตร

(๕) สำเนาคำสั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างครั้งสุดท้าย เฉพาะกรณีลูกจ้างประจำ

ข้อ ๘ กรณีที่หน่วยงานจะดำเนินการต่างไปจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ให้เสนอเหตุผลความจำเป็นไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษาแล้วแต่กรณี เพื่อเสนอ ก.ก. พิจารณา

ประกาศ ณ วันที่



(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์)

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ประธาน ก.ก.

สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๔	๑	๒	๑	
๒	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๑	-	๑	-	
๓	สายงานการนิเทศการศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	๑	๑	-	-	
๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๒	-	๒	-	
๕	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๒	-	๒	-	
๖	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	-	๑	-	
๗	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑	๑	-	-	
๘	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑๓	๓	๓	๗	
๙	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๑๑	๑	๔	๑	
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ดนตรีและนาฏศิลป์)	๑๕	๕	๓	๗	
๑๑	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	๑๒	๑	๘	๓	
๑๒	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๑๕	-	๑๒	๓	
๑๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๑๘	๒	๑๓	๓	
๑๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๒๒	๒	๑๖	๔	
๑๕	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๒๓	๘	๔	๑๑	
๑๖	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๘	-	๓	๕	
๑๗	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาพิเศษ	๒	๒	-	-	
รวม		๑๕๑	๒๗	๗๔	๔๔	



๗๓

บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
ประจำเดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๕

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ การประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน (ราย)	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน (ราย)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ราย)
๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักการศึกษา	๑	-	-
		สำนักการโยธา	๑	-	-
		สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๑	-	๓
		สำนักการจราจรและขนส่ง	๑	-	๑
		สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง	-	-	๑
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	สำนักการระบายน้ำ	๑	-	-
		สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๒	-	๒๗
		สำนักการศึกษา	-	-	๑
๓	นิติกรชำนาญการ	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง	-	-	๑
		สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	-	๖
๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	๒	-	-
		สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	-	-	๑
๕	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	สำนักการระบายน้ำ	๑	-	-
		สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๕	-	๒
๖	นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	-	๑
๗	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๑๐	-	๖
๘	วิศวกรโยธาชำนาญการ	สำนักการระบายน้ำ	๒	-	๑
		สำนักการโยธา	๒	-	-
		สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	-	-
๙	วิศวกรสุขาภิบาลชำนาญการ	สำนักการระบายน้ำ	๑	-	-
๑๐	สถาปนิกชำนาญการ	สำนักการโยธา	-	-	-



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
ประจำปีเดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๕

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ การประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน (ราย)	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน (ราย)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ราย)
๑๑	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	-	-	๑
๑๒	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๑	-	๒
๑๓	นักผังเมืองชำนาญการ	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง	๒	-	๕
๑๔	นักวิเคราะห์ผังเมืองชำนาญการ	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง	๑	-	๒
๑๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๑	-	๓
		สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	๑	-	-
๑๖	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๑	-	๑
๑๗	เจ้าพนักงานเทคนิคชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	-	๗
๑๘	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๔	-	-
		สำนักการศึกษา	-	-	๑
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	-	๔
๒๐	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	สำนักการศึกษา	-	-	๑
๒๑	บรรณารักษ์ชำนาญการ	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	๑	-	-
๒๒	นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๒	-	๒
๒๓	นักพัฒนาการกีฬาชำนาญการ	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	-	-	๕
๒๔	นักนันทนาการชำนาญการ	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	-	-	๔
๒๕	นักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	-	-
๒๖	นักวิชาการจัดหาที่ดินชำนาญการ	สำนักการโยธา	-	-	๑
๒๗	นักวิชาการแผนที่ชำนาญการ	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง	-	-	-
รวมทั้งสิ้น			๔๔	-	-



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน	รวม
๑	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๒
๒	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
๓	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑	๒	๓
๔	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
รวมทั้งสิ้น		๕	-	๕

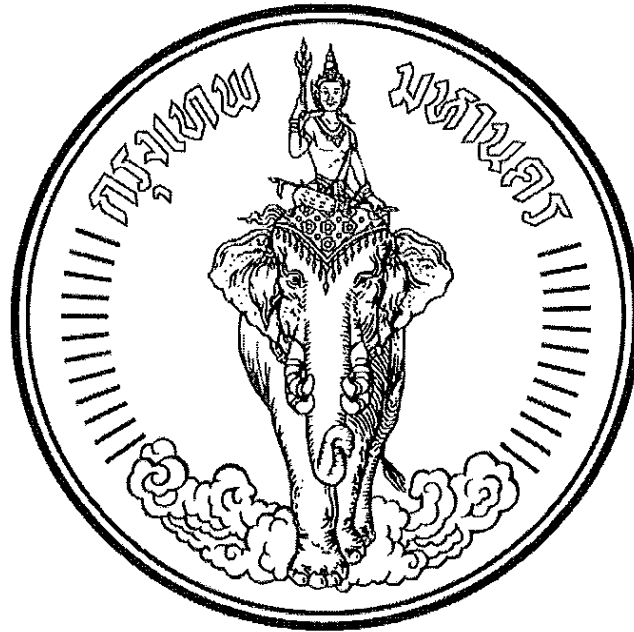


เอกสารแนบท้าย

บัญชีแสดงรายละเอียดผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ลำดับ	ชื่อ - สกุล/ ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม	ตำแหน่งและส่วนราชการ ที่จะแต่งตั้ง	มีผลการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑	นางสาวตรี สุวิกรม ตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการ พิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาสูติ-นรีเวชกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๒๒๑) กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม สาขาสูติ-นรีเวชกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕	มติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะกิจสาขาแพทยศาสตร์ (ด้านเวชกรรม สาขาสูติ-นรีเวชกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ 

Or



รายงานผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



สารบัญ

หน้า

๑. ผลคะแนนการประเมิน

๑

๒. การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

๒.๑ การเปรียบเทียบคะแนนการปฏิบัติราชการ (จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน)

๑๕

- การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในภาพรวม

๑๖

- กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก

๑๖

- กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๑๗

- กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต

๑๘

๒.๒ การเปรียบเทียบคะแนนการปฏิบัติราชการ (จำแนกตามกลุ่มเขต)

๑๙

- การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการจำแนกตามกลุ่มเขตในภาพรวม

๒๐

- กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง

๒๐

- กลุ่มเขตกรุงเทพใต้

๒๑

- กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ

๒๑

- กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก

๒๒

- กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ

๒๒

- กลุ่มเขตกรุงธนใต้

๒๓

๒.๓ การเปรียบเทียบคะแนนการปฏิบัติราชการ (จำแนกตามองค์ประกอบ)

- องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การกิจหลัก

๒๔

ตามภารกิจพื้นฐานหรือตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร (Function Base)

- องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหาร

๒๖

หรือภารกิจพิเศษ (Agenda Base)

- องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามภารกิจเชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขต

๒๘

(Area Base)

- องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหาร

๓๑

จัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ

เพื่อนำไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base)

- องค์ประกอบที่ ๕

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลสำหรับบูรณาการภารกิจ

ของหน่วยงาน (One Platform)



มีนาคม

สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

๑. ผลคะแนนการประเมิน

ตารางที่ ๑ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
(เรียงลำดับจากเลขลำดับหน่วยงาน)

อันดับ	หน่วยงาน	ผลคะแนน	ระดับคะแนน
1	สำนักงานเลขานุการสภา กทม.	99.271	คุณภาพสูง
2	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กทม.	98.990	คุณภาพสูง
3	สำนักงาน ก.ก.	89.571	คุณภาพ
4	สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร	95.257	คุณภาพสูง
5	สำนักงานปกครองและทะเบียน	98.141	คุณภาพสูง
6	สำนักงานตรวจสอบภายใน	94.244	คุณภาพสูง
7	สำนักงานการเจ้าหน้าที่	98.871	คุณภาพสูง
8	สถาบันพัฒนาข้าราชการ กทม.	96.517	คุณภาพสูง
9	สำนักงานกฎหมายและคดี	97.291	คุณภาพสูง
10	สำนักงานประชาสัมพันธ์	99.333	คุณภาพสูง
11	กองงานผู้ตรวจราชการ	99.029	คุณภาพสูง
12	สำนักงานการต่างประเทศ	99.267	คุณภาพสูง
13	สำนักการแพทย์	96.248	คุณภาพสูง
14	สำนักอนามัย	99.386	คุณภาพสูง
15	สำนักการศึกษา	95.443	คุณภาพสูง
16	สำนักการโยธา	97.825	คุณภาพสูง
17	สำนักการระบายน้ำ	91.006	คุณภาพสูง
18	สำนักการคลัง	96.886	คุณภาพสูง
19	สำนักเทคนิค	99.343	คุณภาพสูง
20	สำนักการจราจรและขนส่ง	99.358	คุณภาพสูง
21	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง	95.443	คุณภาพสูง
22	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	99.371	คุณภาพสูง
23	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	97.478	คุณภาพสูง
24	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	97.550	คุณภาพสูง
25	สำนักสิ่งแวดล้อม	99.386	คุณภาพสูง



พันเอก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

อันดับ	หน่วยงาน	ผลคะแนน	ระดับคะแนน
26	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	99.500	คุณภาพสูง
27	สำนักพัฒนาสังคม	99.400	คุณภาพสูง
28	สำนักงานเขตคลองสาน	99.107	คุณภาพสูง
29	สำนักงานเขตคลองสามวา	98.723	คุณภาพสูง
30	สำนักงานเขตคลองเตย	99.095	คุณภาพสูง
31	สำนักงานเขตคันนายาว	98.422	คุณภาพสูง
32	สำนักงานเขตจตุจักร	98.555	คุณภาพสูง
33	สำนักงานเขตจอมทอง	96.337	คุณภาพสูง
34	สำนักงานเขตดอนเมือง	99.091	คุณภาพสูง
35	สำนักงานเขตดินแดง	99.280	คุณภาพสูง
36	สำนักงานเขตดุสิต	99.357	คุณภาพสูง
37	สำนักงานเขตตลิ่งชัน	98.831	คุณภาพสูง
38	สำนักงานเขตทวีวัฒนา	99.122	คุณภาพสูง
39	สำนักงานเขตทุ่งครุ	99.400	คุณภาพสูง
40	สำนักงานเขตธนบุรี	99.215	คุณภาพสูง
41	สำนักงานเขตบางกะปิ	99.011	คุณภาพสูง
42	สำนักงานเขตบางกอกน้อย	98.536	คุณภาพสูง
43	สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	98.871	คุณภาพสูง
44	สำนักงานเขตบางขุนเทียน	99.080	คุณภาพสูง
45	สำนักงานเขตบางเขน	98.280	คุณภาพสูง
46	สำนักงานเขตบางคอแหลม	99.383	คุณภาพสูง
47	สำนักงานเขตบางซื่อ	98.936	คุณภาพสูง
48	สำนักงานเขตบางนา	99.313	คุณภาพสูง
49	สำนักงานเขตบางบอน	98.913	คุณภาพสูง
50	สำนักงานเขตบางพลัด	99.252	คุณภาพสูง
51	สำนักงานเขตบางรัก	99.250	คุณภาพสูง
52	สำนักงานเขตบางแค	98.724	คุณภาพสูง
53	สำนักงานเขตบึงกุ่ม	99.300	คุณภาพสูง
54	สำนักงานเขตปทุมวัน	95.387	คุณภาพสูง
55	สำนักงานเขตประเวศ	99.101	คุณภาพสูง
56	สำนักงานเขตป้อมปราบฯ	99.329	คุณภาพสูง
57	สำนักงานเขตปญาไท	96.378	คุณภาพสูง
58	สำนักงานเขตพระนคร	99.291	คุณภาพสูง
59	สำนักงานเขตพระโขนง	98.306	คุณภาพสูง
60	สำนักงานเขตภาษีเจริญ	99.397	คุณภาพสูง



หน้า ๒

ตารางที่ 1 (ต่อ)

อันดับ	หน่วยงาน	ผลคะแนน	ระดับคะแนน
61	สำนักงานเขตมีนบุรี	98.552	คุณภาพสูง
62	สำนักงานเขตยานนาวา	99.329	คุณภาพสูง
63	สำนักงานเขตราชเทวี	99.057	คุณภาพสูง
64	สำนักงานเขตราชวัชรบุรณะ	99.457	คุณภาพสูง
65	สำนักงานเขตลาดกระบัง	97.942	คุณภาพสูง
66	สำนักงานเขตลาดพร้าว	98.772	คุณภาพสูง
67	สำนักงานเขตวังทองหลาง	98.728	คุณภาพสูง
68	สำนักงานเขตวัฒนา	99.286	คุณภาพสูง
69	สำนักงานเขตสะพานสูง	99.129	คุณภาพสูง
70	สำนักงานเขตสาทร	99.314	คุณภาพสูง
71	สำนักงานเขตสายไหม	99.300	คุณภาพสูง
72	สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	97.458	คุณภาพสูง
73	สำนักงานเขตสวนหลวง	99.236	คุณภาพสูง
74	สำนักงานเขตหนองจอก	98.469	คุณภาพสูง
75	สำนักงานเขตหนองแขม	99.260	คุณภาพสูง
76	สำนักงานเขตหลักสี่	99.195	คุณภาพสูง
77	สำนักงานเขตห้วยขวาง	98.423	คุณภาพสูง
ค่าเฉลี่ย		98.297	คุณภาพสูง

* หมายเหตุ ระดับผลการประเมินตามหลักเกณฑ์ กำหนดระดับผลการประเมินตามระดับคะแนนที่ได้รับ ๕ ระดับดังนี้ (๑) ระดับต้องปรับปรุง เท่ากับ ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน (๒) ระดับมาตรฐานขั้นต้น เท่ากับ ๖๐ - ๖๙.๙๙๙ คะแนน (๓) ระดับมาตรฐาน เท่ากับ ๗๐ - ๗๙.๙๙๙ (๔) ระดับคุณภาพ เท่ากับ ๘๐ - ๘๙.๙๙๙ และ (๕) ระดับคุณภาพสูง เท่ากับมากกว่า ๙๐ - ๑๐๐

จากตาราง ๑ พบว่า หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๕ องค์ประกอบ ๖ ตัวชี้วัด มีผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้วยคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๘.๒๙๗ คะแนน โดยมีหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีคะแนนมากกว่าคะแนนเฉลี่ย จำนวน ๕๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ และต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน ๒๐ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ

ซึ่งเหตุผลของคะแนนของหน่วยงานที่มีคะแนนสูงสุด และคะแนนต่ำสุด สามารถอธิบายรายละเอียดดังตารางที่ ๒ และ ๓



รณธนา .

ตารางที่ ๒ แสดงรายละเอียดผลการประเมินของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลคะแนนสูงสุด
(สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว		
	ได้รับคะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
องค์ประกอบที่ ๑ (เฉพาะสำนัก/ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจหลักตามภารกิจพื้นฐานหรือตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร (Function Base)	✓ (๗๐ คะแนน)		ดำเนินการครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด และได้รับคะแนนเต็ม ทั้ง ๓ ตัวชี้วัด คือ ๑. มีแหล่งเรียนรู้ด้านพหุวัฒนธรรมของกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเนื้อหาเพื่อรองรับการท่องเที่ยวจำนวน ๑๒ แห่ง ทุกแห่งมีการจัดกิจกรรมอย่างน้อย ๑ กิจกรรม ๒. มีความสำเร็จในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ กรุงเทพมหานครตามเกณฑ์ครบทั้ง ๓ องค์ประกอบย่อย ได้แก่ จัดทำข้อมูลเส้นทางการท่องเที่ยวในรูปแบบออนไลน์ ภายในพื้นที่ ๖ กลุ่มเขต จำนวนอย่างน้อย ๖ เส้นทาง /จัดให้มีแหล่งท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรมฯ จำนวนอย่างน้อย ๖๐ รายการ และมีจำนวนผู้เข้าถึงโพสต์ฯ ไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ คน ๓. พิพิธภัณฑ์ที่ได้รับการคัดเลือกให้มีการจัดบริการการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ อย่างน้อย ๓ แห่ง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง
องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ (Agenda Base)	- นำไปกำหนดไว้ในองค์ประกอบที่ ๑ (กรณีไม่มีตัวชี้วัดตามนโยบายผู้บริหาร) -		
องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนา นวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base)		✓ (๙,๕๐๐ คะแนน)	ดำเนินการครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดทั้ง ๓ ส่วนของโครงการพัฒนาระบบสมัครสมาชิกและการจองคิวเข้าใช้บริการศูนย์กีฬากรุงเทพมหานครผ่านช่องทางออนไลน์ คือ ส่วนที่ ๑ : กระบวนการค้นหาและคัดเลือกแนวคิด ๒๐,๐๐๐ คะแนน ส่วนที่ ๒ : การกลั่นกรองนวัตกรรม ๒๕,๐๐๐ คะแนน ส่วนที่ ๓ : ผลการดำเนินการ ๕๐,๐๐๐ คะแนน รวมร้อยละ ๙๕.๐๐๐
องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินการของหน่วยงาน (Potential Base) ๕.๑ ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	✓ (๑๐ คะแนน)		ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ จำนวน รวม ๔ ประเภทบรายจ่าย ได้แก่ งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น และงบกลางทุกประเภทที่ได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ไม่รวมงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประเภทงบบุคลากร และงบกลางรายการเงินช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้าง งบกลางรายการเงินบำเหน็จลูกจ้าง งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม งบเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กันไว้เบิกเหลือในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) ณ สิ้นเดือนกันยายน
๕.๒ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลสำหรับบูรณาการภารกิจของหน่วยงาน (One Platform)	✓ (๑๐ คะแนน)		สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดทั้ง ๕ ขั้นตอน
ผลการดำเนินการ	๙๙.๕๐๐		



กันตณ

จากตารางที่ ๒ พบว่า สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัด ได้คะแนนเต็มจำนวน ๓ องค์ประกอบ จาก ๔ องค์ประกอบ โดยตัวชี้วัดที่ไม่ได้คะแนนเต็ม ๑ องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base) ซึ่งพบว่า แม้จะไม่ได้คะแนนเต็มในองค์ประกอบดังกล่าว แต่ยังคงมีผลการประเมินที่อยู่ในระดับสูง จึงส่งผลให้สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว มีผลคะแนนรวมสูงที่สุด

ตารางที่ ๓ แสดงรายละเอียดผลการประเมินของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลคะแนนต่ำสุด
(สำนักงาน ก.ก.)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักงาน ก.ก.		
	ได้รับคะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
องค์ประกอบที่ ๑ (เฉพาะสำนัก/ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจหลักตามภารกิจพื้นฐานหรือตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร (Function Base)		✓ (๖๔.๐๐๐ คะแนน)	ดำเนินการครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด และได้รับคะแนนเต็ม จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดบูรณาการกับสำนักงานเจ้าหน้าที่ และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ได้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าระดับ A (๘๕.๐๐ คะแนน) แต่ใน ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากสามารถดำเนินการได้เพียงมีการกำหนดขอบเขตของงาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้รับจ้างนำไปออกแบบระบบ ซึ่งอยู่ในระดับความสำเร็จที่ ๒ จึงได้ ๑๔ คะแนน จาก ๒๐ คะแนน และเมื่อนำมารวมกับคะแนนในตัวชี้วัดที่ ๒ และ ๓ จึงเป็นคะแนนต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของทั้ง ๒๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ในองค์ประกอบที่ ๑ อีกด้วย
องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ (Agenda Base)	- นำไปกำหนดไว้ในองค์ประกอบที่ ๑ (กรณีไม่มีตัวชี้วัดตามนโยบายผู้บริหาร) -		
องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base)		✓ (๙.๕๗๑ คะแนน)	ดำเนินการครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนดทั้ง ๓ ส่วน ของโครงการพัฒนาระบบพิมพ์หนังสือรับรองผลการสอบผ่าน การวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ของ กรุงเทพมหานครรูปแบบออนไลน์ คือ ส่วนที่ ๑ : กระบวนการค้นหาและคัดเลือกแนวคิด ๒๐.๐๐๐ คะแนน ส่วนที่ ๒ : การกลั่นกรองนวัตกรรม ๒๕.๗๑๓ คะแนน ส่วนที่ ๓ : ผลการดำเนินการ ๔๐.๐๐๐ คะแนน รวมร้อยละ ๙๕.๗๑๓



ในชน.

ตารางที่ ๓ (ต่อ)

ตัวชี้วัดที่	ผลการประเมิน		เหตุผลของคะแนน
	สำนักงาน ก.ก.		
	ได้รับ คะแนนเต็ม	ไม่ได้คะแนนเต็ม (คะแนนที่ได้)	
องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินการของ หน่วยงาน (Potential Base)			
๕.๑ ความสำเร็จของการเบิกจ่าย งบประมาณในภาพรวม		✓ (๖.๐๐๐ คะแนน)	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ จำนวน รวม ๔ ประเภทบรายจ่าย ได้แก่ งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น และงบกลางทุกประเภทที่ได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ไม่รวมงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประเภทงบ บุคลากร และงบกลางรายการเงินช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้าง งบกลางรายการเงินบำเหน็จลูกจ้าง งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม งบเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) งบไว้เบิกเหลือในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) ณ สิ้นเดือนกันยายน หน่วยงานสามารถดำเนินการได้ ร้อยละ ๘๔.๓๓๔ ซึ่งเป็นผลการดำเนินการต่ำกว่าค่าเป้าหมาย ระดับ ๑ ตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดในกลุ่มหน่วยงาน A
๕.๒ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนา และจัดเก็บฐานข้อมูลสำหรับบูรณา การภารกิจของหน่วยงาน (One Platform)	✓ (๑๐ คะแนน)		สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายตามเกณฑ์ การให้คะแนนที่กำหนดทั้ง ๕ ขั้นตอน
ผลการดำเนินการ	๘๙.๕๗๑		

จากตารางที่ ๓ พบว่า สำนักงาน ก.ก. สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์
ที่กำหนด ๑ องค์ประกอบ จาก ๔ องค์ประกอบ คือ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บ
ฐานข้อมูลสำหรับบูรณาการภารกิจของหน่วยงาน (One Platform) และมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน
๒ องค์ประกอบ ผลคะแนนจึงอยู่ในลำดับสุดท้าย



ในทศ.

เมื่อจำแนกเป็นองค์ประกอบการประเมินผล สามารถสรุปผลการประเมินเป็นรายตัวชี้วัดโดยการเปรียบเทียบจากคะแนนตามหน่วยวัดของแต่ละตัวชี้วัด ได้ดังตารางที่ ๔ - ๕ ดังนี้

ตารางที่ ๔ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในองค์ประกอบที่ ๑

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร (Function Base)					
ตัวชี้วัดเจราจาตกลง จำนวน ๒ ตัวชี้วัด (จำนวน ๘ หน่วยงาน)	๗	๕๐.๐๐๐			ดำเนินการครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด ทั้ง ๒ ตัวชี้วัด
	๑ (สำนักการระบายน้ำ)		๔๒.๕๐๐		เนื่องจากไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด (ร้อยละความสำเร็จของการก่อสร้างโครงการบำบัดน้ำเสียตามแผนงาน)
	๘			๔๙.๐๖๓	
ตัวชี้วัดเจราจาตกลง จำนวน ๓ ตัวชี้วัด (กรณีไม่มีตัวชี้วัดตามนโยบายผู้บริหารในองค์ประกอบที่ ๒) (จำนวน ๑๔ หน่วยงาน)	๑๔	๗๐.๐๐๐			ดำเนินการครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด ทั้ง ๓ ตัวชี้วัด
	๑ (สำนักงาน ก.ก.)		๖๔.๐๐๐		เนื่องจากไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด (ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร)
	๑๙			๖๘.๙๗๔	

จากตารางที่ ๔ องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร (Function Base) ประกอบด้วยตัวชี้วัดเจราจาตกลง ๒ ตัวชี้วัด และในกรณีที่หน่วยงานไม่มีตัวชี้วัดตามนโยบายผู้บริหารในองค์ประกอบที่ ๒ จะนำมากำหนดไว้ในองค์ประกอบที่ ๑ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด

พบว่า หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ดำเนินการจำนวน ๓ ตัวชี้วัด (จำนวน ๘ หน่วยงาน) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔๙.๐๖๓ คะแนน และสามารถทำคะแนนได้เต็มมีจำนวน ๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ที่กำหนดไว้ และหน่วยงาน/ส่วนราชการที่ได้คะแนนต่ำสุด ๔๒.๕๐๐ คะแนน มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักการระบายน้ำ

และหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครที่ไม่มีตัวชี้วัดตามนโยบายผู้บริหารในองค์ประกอบที่ ๒ และกำหนดตัวชี้วัดไว้ในองค์ประกอบที่ ๑ รวมเป็นจำนวน ๓ ตัวชี้วัด มีจำนวน ๑๔ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ยกเว้น สำนักการแพทย์ สำนักอนามัย สำนักการโยธา สำนักการระบายน้ำ สำนักเทศกิจ สำนักการจราจรและขนส่ง สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง และสำนักสิ่งแวดล้อม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๖๘.๙๗๔ คะแนน และสามารถทำคะแนนได้เต็มมีจำนวน ๑๔ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ที่กำหนดไว้ และหน่วยงาน/ส่วนราชการที่ได้คะแนนต่ำสุด ๖๔.๐๐๐ คะแนน มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักงาน ก.ก.



กันทร.

ตารางที่ ๕ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในองค์ประกอบที่ ๒

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ (Agenda Base)					
สำนักงานแพทย์ สำนักงานมัย	๒๐	๒๐.๐๐๐			ดำเนินการครบถ้วนตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด
	-		-		-
	๒			๒๐	
ระดับความสำเร็จของคลองใน พื้นที่กรุงเทพมหานครได้รับการ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สอดคล้อง กับเอกลักษณ์ของพื้นที่ (สนย. สนน. สนท. สจส. สวพ. สสล. และ ๕๐ สำนักงานเขต)	๕๖	๒๐.๐๐๐			ทุกหน่วยงานสามารถขับเคลื่อน ภารกิจที่กำหนดครบถ้วน และ สนน. สามารถรายงานผล ได้ภายในกำหนด
	-		-		-
	๕๖			๒๐	

จากตารางที่ ๕ องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือ
ภารกิจพิเศษ (Agenda Base) ประกอบด้วยตัวชี้วัดเจ็ดจากกลางจำนวน ๑ ตัวชี้วัด

พบว่า หน่วยงานและส่วนราชการ ระดับสำนักและสำนักงานในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
ดำเนินการในองค์ประกอบที่ ๒ จำนวน ๘ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานแพทย์ สำนักงานมัย สำนักงานโยธา
สำนักงานการระบายน้ำ สำนักเทศกิจ สำนักงานการจราจรและขนส่ง สำนักงานการวางผังและพัฒนาเมือง
และสำนักสิ่งแวดล้อม และสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต รวมจำนวน ๕๘ หน่วยงาน/ส่วนราชการ

โดยสำนักงานแพทย์ และสำนักงานมัย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒๐.๐๐๐ คะแนน โดยสามารถ
ทำคะแนนได้เต็มทั้ง ๒ หน่วยงาน ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์
ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน

และหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่ดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของคลองในพื้นที่
กรุงเทพมหานครได้รับการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของพื้นที่ จำนวน ๖ หน่วยงาน/ส่วนราชการ
และ ๕๐ สำนักงานเขต ยกเว้น สำนักงานแพทย์ และสำนักงานมัย สามารถทำคะแนนได้เต็มทุกหน่วยงาน
ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะทุกหน่วยงานสามารถจัดทำรายงานผลการขับเคลื่อนภารกิจกรพัฒนาย่านริมคลอง
ที่กำหนดไว้ในแผนของแต่ละหน่วยงาน และส่งให้สำนักงานการระบายน้ำดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องครบถ้วนและ
สำนักงานการระบายน้ำจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานการปรับปรุงภูมิทัศน์คลองฯ นำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานคร
รับทราบและส่งสำนักยุทธศาสตร์ฯ ภายในกำหนด



ในทพ.

ตารางที่ ๖ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในองค์ประกอบที่ ๓

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจเชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขต (Area Base)					
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้สถานประกอบการอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานอาหารปลอดภัยของกรุงเทพมหานครมีบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีมาตรการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุข (หน่วยงานหลัก : สำนักอนามัย ดำเนินการในองค์ประกอบที่ ๒)	๕๐	๒๕.๐๐๐			ดำเนินการครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน ๒ ตัวชี้วัดย่อย ๑. ร้อยละของสถานประกอบการอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานอาหารปลอดภัยของกรุงเทพมหานครมีบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เท่ากับหรือมากกว่า ร้อยละ ๓๐ ๒. ร้อยละของสถานประกอบการอาหารมีมาตรการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุขเท่ากับร้อยละ ๓๐๐
	-		-		-
	๕๐			๒๕.๐๐๐	
ตัวชี้วัดที่ ๓.๒					
ระดับความสำเร็จของการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยบริเวณพื้นผิวถนน (กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง กลุ่มกรุงเทพตะวันออก กลุ่มกรุงธนใต้ กลุ่มกรุงธนเหนือ ๒ เขต (เขตทวีวัฒนา และเขตบางกอกน้อย)) (จำนวน ๒๗ สำนักงานเขต) (หน่วยงานหลัก : สำนักเทศกิจ ดำเนินการในองค์ประกอบที่ ๑)	๒๗	๒๕.๐๐๐			ดำเนินการครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีการสำรวจและจัดทำข้อมูลพื้นที่เขต จัดทำแผนปฏิบัติงาน ดำเนินการแก้ไขปัญหา และรายงานผลการตรวจพื้นที่ และการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อย บริเวณพื้นผิวถนนฯ ของสำนักงานเขตในเชิงปริมาณ ส่งสำนักเทศกิจเป็นรายเดือน
	-		-		-
	๒๗			๒๕.๐๐๐	
ร้อยละภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่กรุงเทพมหานครจัดเก็บได้จริง (กลุ่มกรุงเทพใต้) (จำนวน ๑๐ สำนักงานเขต) (หน่วยงานหลัก : สำนักการคลัง ดำเนินการในองค์ประกอบที่ ๑)	๑๐	๒๕.๐๐๐			สำนักงานเขตจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่ได้ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไปของประมาณการ
	-		-		-
	๑๐			๒๕.๐๐๐	
ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไข/ปรับปรุงจุดเสี่ยงอุบัติเหตุ (Black spot) (กลุ่มกรุงเทพเหนือ กลุ่มกรุงธนเหนือ ๖ เขต (เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตจอมทอง เขตบางกอกใหญ่ เขตบางพลัด และเขตตลิ่งชัน) (จำนวน ๑๓ สำนักงานเขต) (หน่วยงานหลัก : สำนักการจราจร ดำเนินการในองค์ประกอบที่ ๑ และสำนักการโยธา)	๑๓	๒๕.๐๐๐			ดำเนินการแก้ไข/ปรับปรุงจุดเสี่ยงอุบัติเหตุตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐
	-		-		-
	๑๓			๒๕.๐๐๐	



ในท.บ.

จากตารางที่ ๖ องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจเชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขต (Area Base) ประกอบด้วยตัวชี้วัดความสำเร็จจากผลงานจำนวน ๒ ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้สถานประกอบการอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานอาหารปลอดภัยของกรุงเทพมหานครมีบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและมีมาตรการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุข

พบว่า สำนักงานเขตมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒๕.๐๐๐ คะแนน และสามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๕๐ สำนักงานเขต ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็มเพราะทุกหน่วยงานสามารถดำเนินการครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน ๒ ตัวชี้วัดย่อย คือ

๑. ร้อยละของสถานประกอบการอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานอาหารปลอดภัยของกรุงเทพมหานคร มีบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เท่ากับหรือมากกว่า ร้อยละ ๓๐ และ

๒. ร้อยละของสถานประกอบการอาหารมีมาตรการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุขเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

และตัวชี้วัดที่ ๓.๒ กำหนดให้สำนักงานเขตเลือกดำเนินการ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑) ระดับความสำเร็จของการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยบริเวณพื้นผิวถนน

พบว่า มีสำนักงานเขตที่ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน ๒๗ สำนักงานเขต (กลุ่มกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ ๒ เขต คือ เขตทวีวัฒนา และเขตบางกอกน้อย) ซึ่งสามารถทำคะแนนได้เต็มทั้ง ๒๗ สำนักงานเขต (๒๕.๐๐๐ คะแนน) ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็มเพราะสามารถดำเนินการครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน ๕ ขั้นตอน โดยการสำรวจและจัดทำข้อมูลพื้นที่เขต การดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ดำเนินการแก้ไขปัญหาตามภารกิจที่รับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดได้สำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐ และสามารถรายงานผลการตรวจพื้นที่ และการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อย บริเวณพื้นผิวถนนฯ ของสำนักงานเขตในเชิงปริมาณ ส่งสำนักเทศกิจเป็นรายเดือนได้ครบถ้วน

๒) ร้อยละภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่กรุงเทพมหานครจัดเก็บได้จริง

พบว่า มีสำนักงานเขตที่ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ สำนักงานเขต (กลุ่มกรุงเทพใต้) ซึ่งสามารถทำคะแนนได้เต็มทั้ง ๑๐ สำนักงานเขต (๒๕.๐๐๐ คะแนน) ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็มเพราะสามารถจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่ได้ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไปของประมาณการ

๓) ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไข/ปรับปรุงจุดเสี่ยงอุบัติเหตุ (Black spot)

พบว่า มีสำนักงานเขตที่ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน ๑๓ สำนักงานเขต (กลุ่มกรุงเทพเหนือ กลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ ๒ เขต (เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตจอมทอง เขตบางกอกใหญ่ เขตบางพลัด และเขตตลิ่งชัน) ซึ่งสามารถทำคะแนนได้เต็มทั้ง ๑๓ สำนักงานเขต (๒๕.๐๐๐ คะแนน) ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็มเพราะสามารถดำเนินการแก้ไข/ปรับปรุงจุดเสี่ยงอุบัติเหตุตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐



ในเขต

ตารางที่ ๗ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในองค์ประกอบที่ ๔

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
องค์ประกอบที่ ๔					
ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base) (๑๐ คะแนน)	๑ (สำนักการแพทย์)	๙.๖๘๖			ดำเนินการครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดทั้ง ๓ ส่วน ของโครงการ Smart OPD คือ ส่วนที่ ๑ : กระบวนการค้นหาและคัดเลือกแนวคิด ๒๐.๐๐๐ คะแนน ส่วนที่ ๒ : การกลั่นกรองนวัตกรรม ๒๖.๘๕๗ คะแนน ส่วนที่ ๓ : ผลการดำเนินการ ๕๐.๐๐๐ คะแนน รวมร้อยละ ๙๖.๘๕๗
	๑ (สนง.เลขาฯ ผู้ว่าราชการ กทม.)		๘.๙๙๐		ดำเนินการครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๒ ส่วน ของโครงการ การจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ของ สผว. คือ ส่วนที่ ๑ : กระบวนการค้นหาและคัดเลือกแนวคิด ๒๐.๐๐๐ คะแนน ส่วนที่ ๒ : การกลั่นกรองนวัตกรรม ๒๓.๑๕๒ คะแนน และในส่วนที่ ๓ : ผลการดำเนินการ ไม่สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดผลลัพธ์ได้ครบถ้วน เนื่องจากการนำเข้าข้อมูลไม่ครบ จำนวนเรื่องร้องเรียน จึงได้คะแนน ๔๖.๗๖๒ คะแนน รวมได้คะแนนร้อยละ ๘๙.๙๐๔
	๗๗			๙.๓๓๔	

จากตารางที่ ๗ องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base) พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙.๓๓๔ คะแนน โดย

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนสูงสุด เท่ากับ ๙.๖๘๖ คะแนน คือ สำนักงานการแพทย์ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะดำเนินการครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดทั้ง ๓ ส่วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด เท่ากับ ๘.๙๙๐ คะแนน คือ สำนักงานเลขานุการฝ่ายบริหาร กรุงเทพมหานคร



ในพร.

ตารางที่ ๘ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในองค์ประกอบที่ ๕
ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม (๑๐ คะแนน)

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
๕.๑ ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม (๑๐ คะแนน)					
กลุ่มหน่วยงาน A (สำนักที่มีภารกิจงานอำนวยความสะดวก) (จำนวน ๑๔ หน่วยงาน)	๕	๑๐.๐๐๐			ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ จำนวน รวม ๔ ประเภทงบรายจ่าย และงบกลางทุกประเภทที่ได้รับ จัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ สิ้นเดือนกันยายน
	๒ (สนง.เลขานุการปลัด สำนักงาน ก.ก.)		๖.๐๐๐		ผลการดำเนินการต่ำกว่าค่าเป้าหมาย ระดับ ๑
	๑๔			๘.๙๕๑	
กลุ่มหน่วยงาน B (สำนักที่มีภารกิจงานเชิงยุทธศาสตร์ แต่ไม่มีโครงการขนาดใหญ่) (จำนวน ๙ หน่วยงาน)	๖	๑๐.๐๐๐			ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ จำนวน รวม ๔ ประเภทงบรายจ่าย และงบกลางทุกประเภทที่ได้รับ จัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ สิ้นเดือนกันยายน
	๑ (สำนักการวางผังฯ)		๖.๐๐๐		ผลการดำเนินการต่ำกว่าค่าเป้าหมาย ระดับ ๑
	๙			๘.๙๗๐	
กลุ่มหน่วยงาน C (สำนักที่มีภารกิจงานเชิงยุทธศาสตร์ และมีโครงการขนาดใหญ่) (จำนวน ๔ หน่วยงาน)	๑ (สำนักสิ่งแวดล้อม)	๑๐.๐๐๐			ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ จำนวน รวม ๔ ประเภทงบรายจ่าย และงบกลางทุกประเภทที่ได้รับ จัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ สิ้นเดือนกันยายน
	๑ (สำนักการโยธา)		๘.๓๙๖		
	๔			๙.๓๓๒	
กลุ่มหน่วยงาน D (สำนักงานเขต) (จำนวน ๕๐ หน่วยงาน)	๑๓	๑๐.๐๐๐			ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ จำนวน รวม ๔ ประเภทงบรายจ่าย และงบกลางทุกประเภทที่ได้รับ จัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ สิ้นเดือนกันยายน
	๑ (สนข.ปทุมวัน)		๖.๑๒๐		
	๕๐			๙.๔๗๖	

จากตารางที่ ๘ องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินการของหน่วยงาน (Potential Base)
ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม

การจำแนกกลุ่มข้อมูลของหน่วยงานผู้รับการประเมินและกำหนดค่าเป้าหมายของแต่ละกลุ่ม
โดยพิจารณาจากภารกิจของหน่วยงาน และผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณ
ในภาพรวมของแต่ละกลุ่มหน่วยงาน จำนวน ๔ กลุ่มหน่วยงาน ดังนี้

๑) กลุ่มหน่วยงาน A ซึ่งจำแนกโดยพิจารณาจากภารกิจของสำนักที่มีภารกิจงานอำนวยความสะดวก
จำนวน ๑๔ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ดังนี้

๑. สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
๒. สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
๓. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
๔. สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร
๕. สำนักงานปกครองและทะเบียน
๖. สำนักงานตรวจสอบภายใน
๗. สำนักงานการเจ้าหน้าที่

๘. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
๙. สำนักงานกฎหมายและคดี
๑๐. สำนักงานประชาสัมพันธ์
๑๑. กองงานผู้ตรวจราชการ
๑๒. สำนักงานการต่างประเทศ
๑๓. สำนักการคลัง
๑๔. สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร



พินิต

พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๘.๙๕๑ คะแนน และสามารถทำคะแนนได้เต็ม (๑๐.๐๐๐ คะแนน) มีจำนวน ๕ หน่วยงานคือ สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานประชาสัมพันธ์ สำนักงานการต่างประเทศ และสำนักงานการคลัง และหน่วยงานที่ได้คะแนนต่ำสุด เท่ากับ ๖.๐๐๐ คะแนน มีจำนวน ๒ หน่วยงาน คือ สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงาน ก.ก.

๒) กลุ่มหน่วยงาน B ซึ่งจำแนกโดยพิจารณาจากภารกิจของสำนักที่มีภารกิจงานเชิงยุทธศาสตร์ แต่ไม่มีโครงการขนาดใหญ่ มีหน่วยงานที่ต้องรับการประเมินตัวชี้วัดนี้ ประกอบด้วย ๙ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| ๑. สำนักงานแพทย์ | ๖. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล |
| ๒. สำนักอนามัย | ๗. สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว |
| ๓. สำนักงานการศึกษา | ๘. สำนักพัฒนาสังคม |
| ๔. สำนักเทศกิจ | ๙. สำนักงานวางผังและพัฒนาเมือง |
| ๕. สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | |

พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๘.๙๗๐ คะแนน และสามารถทำคะแนนได้เต็ม (๑๐.๐๐๐ คะแนน) มีจำนวน ๖ หน่วยงาน คือ สำนักอนามัย สำนักงานการศึกษา สำนักเทศกิจ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว และสำนักพัฒนาสังคม และหน่วยงานที่ได้คะแนนต่ำสุด เท่ากับ ๖.๐๐๐ คะแนน มีจำนวน ๑ หน่วยงาน คือ สำนักงานการวางผังและพัฒนาเมือง

๓) กลุ่มหน่วยงาน C ซึ่งจำแนกโดยพิจารณาจากภารกิจของสำนักที่มีภารกิจงานเชิงยุทธศาสตร์ และมีโครงการขนาดใหญ่ มีหน่วยงานที่ต้องรับการประเมินตัวชี้วัดนี้ ประกอบด้วย ๔ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ดังนี้

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| ๑. สำนักงานโยธา | ๓. สำนักงานจราจรและขนส่ง |
| ๒. สำนักงานระบายน้ำ | ๔. สำนักสิ่งแวดล้อม |

พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙.๓๓๒ คะแนน และสามารถทำคะแนนได้เต็ม (๑๐.๐๐๐ คะแนน) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน คือ สำนักสิ่งแวดล้อม และหน่วยงานที่ได้คะแนนต่ำสุด เท่ากับ ๘.๓๙๖ คะแนน มีจำนวน ๑ หน่วยงาน คือ สำนักงานโยธา

๔) กลุ่มหน่วยงาน D ซึ่งจำแนกโดยพิจารณาจากภารกิจของสำนักงานเขต ประกอบด้วย ๕๐ สำนักงานเขตพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙.๔๗๖ คะแนน และสามารถทำคะแนนได้เต็ม (๑๐.๐๐๐ คะแนน) มีจำนวน ๑๓ สำนักงานเขต สำนักงานเขตที่ได้คะแนนต่ำสุด เท่ากับ ๖.๑๒๐ คะแนน มีจำนวน ๑ สำนักงานเขต คือ สำนักงานเขตปทุมวัน



พิมพ์

ตารางที่ ๙ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในองค์ประกอบที่ ๕ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลสำหรับบูรณาการภารกิจของหน่วยงาน (One Platform) (๑๐ คะแนน)

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ	ผลการดำเนินการ			เหตุผลของคะแนน
		สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	
ตัวชี้วัดที่ ๕.๒					
ร้อยละความสำเร็จ ในการพัฒนาและจัดเก็บ ฐานข้อมูลสำหรับบูรณา การภารกิจของหน่วยงาน (One Platform) (๑๐ คะแนน)	๗๗	๑๐.๐๐๐			สามารถดำเนินการได้ตาม เป้าหมายตามเกณฑ์ การให้คะแนนที่กำหนดทั้ง ๕ ขั้นตอน
	-		-		-
	๗๗			๑๐.๐๐๐	

จากตารางที่ ๙ ๕.๒ ตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลสำหรับบูรณาการภารกิจของหน่วยงาน (One Platform)

พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๑๐.๐๐๐ คะแนน โดยสามารถทำคะแนนได้เต็มทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้ครบถ้วน โดยการแต่งตั้งคณะทำงานธรรมาภิบาลข้อมูลและทีมบริการข้อมูลระดับหน่วยงาน มีการสำรวจข้อมูลตามแบบฟอร์มหรือแบบรายงาน จัดทำเอกสารชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงานและเสนอชุดข้อมูลที่จะดำเนินการไม่น้อยกว่า ๑๐ ชุดข้อมูล มีการนำเสนอเอกสารชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงานต่อคณะกรรมการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกรุงเทพมหานคร ดำเนินการพัฒนาสร้างชุดข้อมูลสำคัญเพื่อจัดทำคำอธิบายข้อมูลและพจนานุกรมข้อมูลพร้อมทั้งการทำความสะอาดข้อมูล (Data cleansing) นำเข้าข้อมูลในชุดข้อมูล และสามารถสร้างนวัตกรรมการให้บริการหรือการบริหารจัดการจากชุดข้อมูล จำนวน ๑๐ ชุดข้อมูลได้อย่างครบถ้วน



พิชิต

๒. การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

๒.๑ การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการจำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มหน่วยงาน ๓ กลุ่ม ได้แก่

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

ตารางแสดงการแบ่งกลุ่มหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

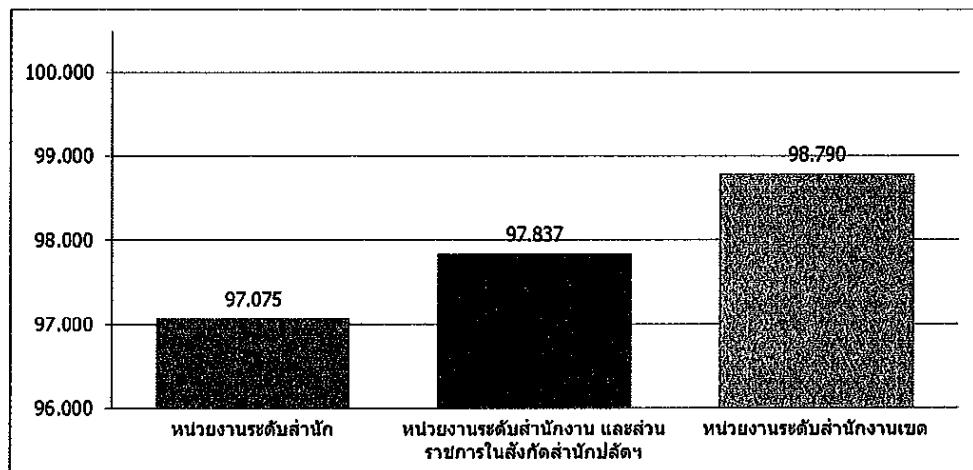
(๑) กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก	(๒) กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัด สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	(๓) กลุ่มหน่วยงานระดับ สำนักงานเขต
๑. สำนักงาน ก.ก. ๒. สำนักงานการแพทย์ ๓. สำนักอนามัย ๔. สำนักการศึกษา ๕. สำนักงานโยธา ๖. สำนักงานระบายน้ำ ๗. สำนักงานคลัง ๘. สำนักเทศกิจ ๙. สำนักงานจราจรและขนส่ง ๑๐. สำนักวางผังและพัฒนาเมือง ๑๑. สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๒. สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร ๑๓. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ๑๔. สำนักสิ่งแวดล้อม ๑๕. สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ๑๖. สำนักพัฒนาสังคม	๑. สำนักงานเลขานุการ สภากรุงเทพมหานคร ๒. สำนักงานเลขานุการ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ๓. สำนักงานเลขานุการ ปลัดกรุงเทพมหานคร ๔. สำนักงานปกครองและทะเบียน ๕. สำนักงานตรวจสอบภายใน ๖. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ ๗. สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ๘. สำนักงานกฎหมายและคดี ๙. สำนักงานประชาสัมพันธ์ ๑๐. สำนักงานการต่างประเทศ ๑๑. กองงานผู้ตรวจราชการ	๕๐ สำนักงานเขต

ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้



Handwritten signature or mark.

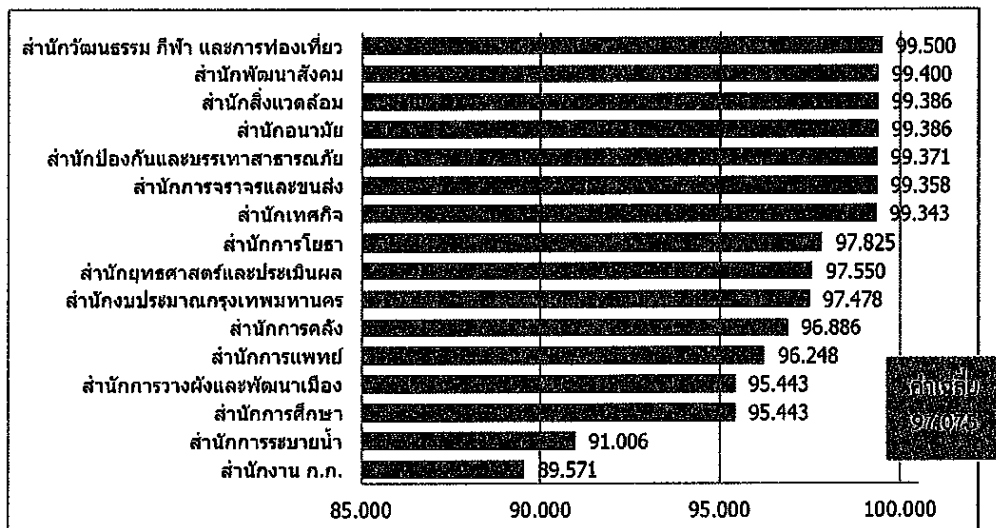
การเปรียบเทียบคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน



แผนภูมิที่ ๑ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๑ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวมของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๓ กลุ่มพบว่า หน่วยงานระดับสำนักงานเขต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๙๘.๗๙๐ คะแนน รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานระดับสำนักงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ๙๗.๘๓๗ คะแนน และหน่วยงานระดับสำนัก เท่ากับ ๙๗.๐๗๕ คะแนน ตามลำดับ

ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมเป็นรายหน่วยงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ได้ดังแผนภูมิที่ ๒ - ๔

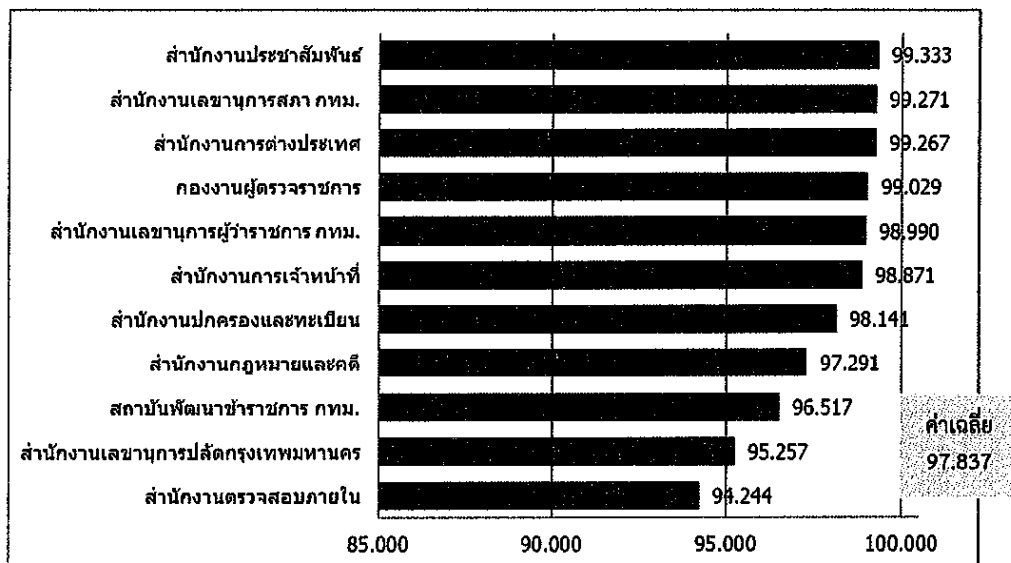


แผนภูมิที่ ๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก

จากแผนภูมิที่ ๒ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน ๑๖ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๗.๐๗๕ คะแนน โดย สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๕๐๐ คะแนน ส่วนสำนักงาน ก.ก. มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๘๙.๕๗๑ คะแนน



นันท.

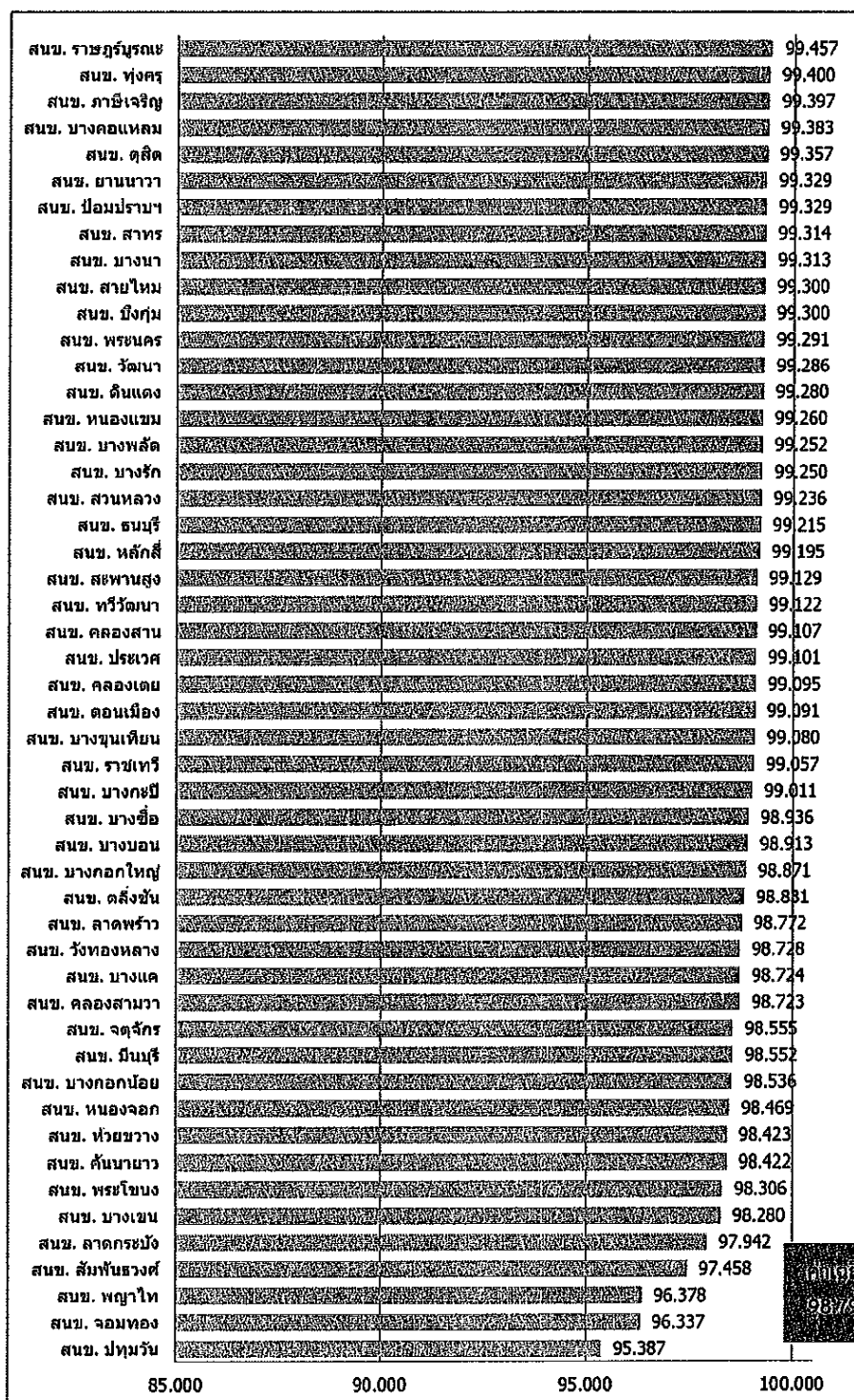


แผนภูมิที่ ๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวม
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๓ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
จำนวน ๑๑ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๗.๘๓๗ คะแนน โดยสำนักงานประชาสัมพันธ์ มีผลคะแนน
มากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๓๓๓ คะแนน ส่วนสำนักงานตรวจสอบภายใน มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๔.๒๔๔ คะแนน



ในนาม



แผนภูมิที่ ๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต

จากแผนภูมิที่ ๔ พบว่า กลุ่มหน่วยงานระดับสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๘.๗๕๐ คะแนน โดยสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๕๕๗ คะแนน ส่วนสำนักงานเขตปทุมวัน มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๕.๓๘๗ คะแนน



พันเอก

๒.๒ การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตจำแนกตามกลุ่มเขต

การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานเขต จะพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มเขต ๖ กลุ่มเขต ได้แก่

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

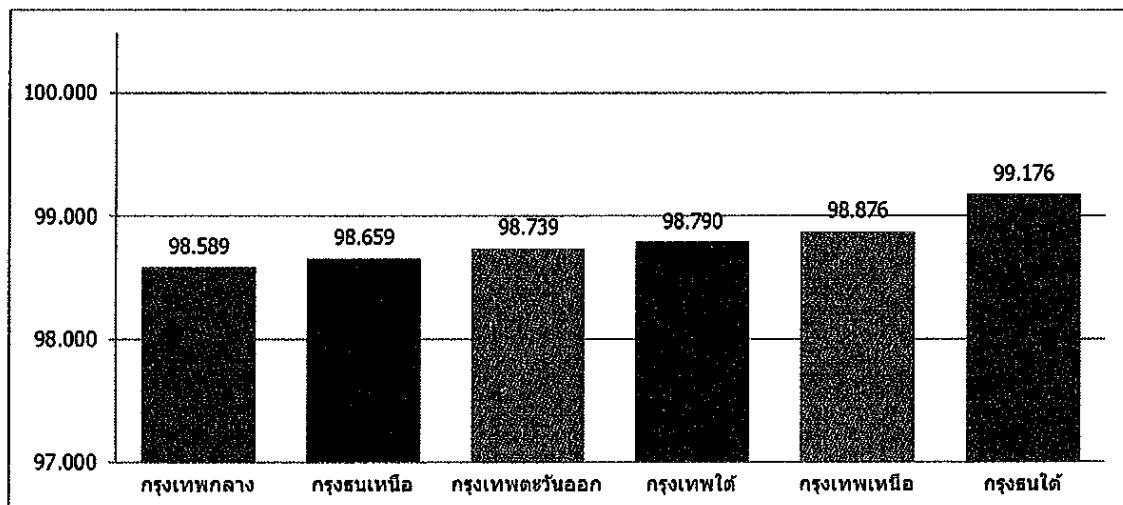
๔. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	๕. กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ	๖. กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้
๑. สำนักงานเขตบางกะปิ ๒. สำนักงานเขตสะพานสูง ๓. สำนักงานเขตบึงกุ่ม ๔. สำนักงานเขตคันนายาว ๕. สำนักงานเขตลาดกระบัง ๖. สำนักงานเขตมีนบุรี ๗. สำนักงานเขตหนองจอก ๘. สำนักงานเขตคลองสามวา ๙. สำนักงานเขตประเวศ	๑. สำนักงานเขตธนบุรี ๒.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

ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้



หน้า ๒๖

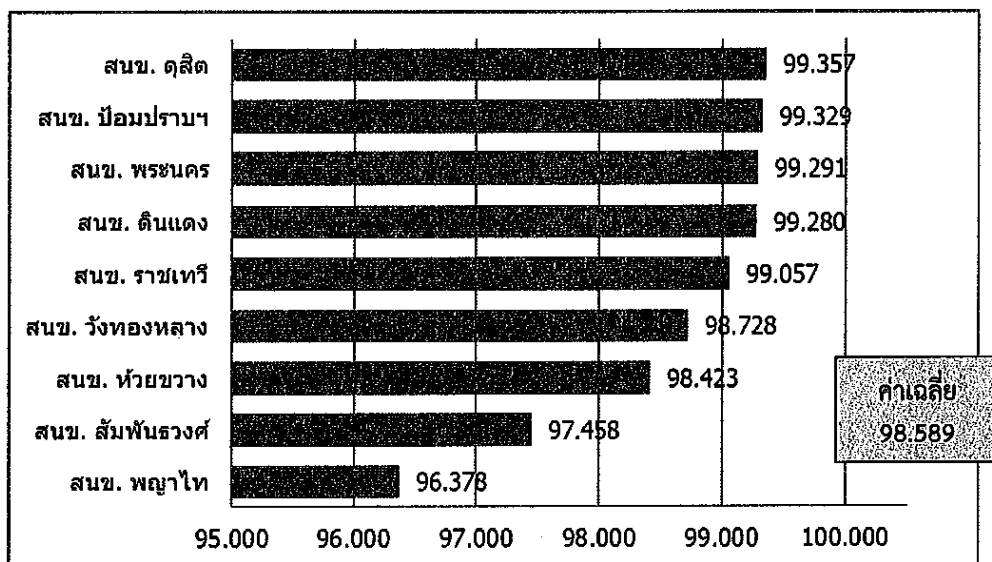
การเปรียบเทียบคะแนนการปฏิบัติราชการในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มเขต



แผนภูมิที่ ๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มเขต

จากแผนภูมิที่ ๕ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวม ของกลุ่มเขต ๖ กลุ่มเขต พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๑๗๖ คะแนน รองลงมา คือ กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ เท่ากับ ๙๘.๘๗๖ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ เท่ากับ ๙๘.๗๙๐ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก เท่ากับ ๙๘.๗๓๙ คะแนน กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ เท่ากับ ๙๘.๖๕๙ คะแนน และกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ๙๘.๕๘๙ คะแนน ตามลำดับ

ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มเขต ได้ดังแผนภูมิที่ ๖ - ๑๑

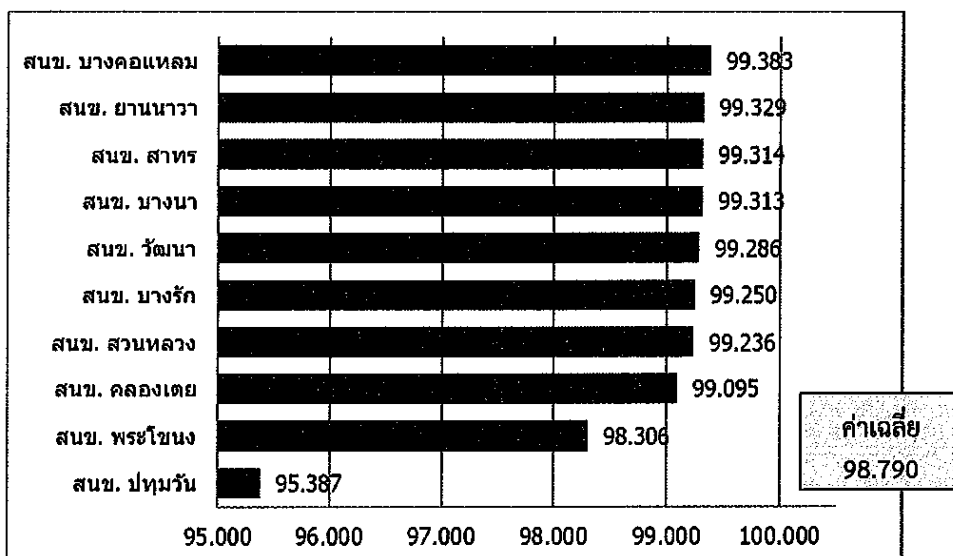


แผนภูมิที่ ๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

จากแผนภูมิที่ ๖ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๘.๕๘๙ คะแนน โดยสำนักงานเขตดุสิต มีผลคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๓๕๗ และสำนักงานเขตพญาไทมีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๖.๓๗๘ คะแนน

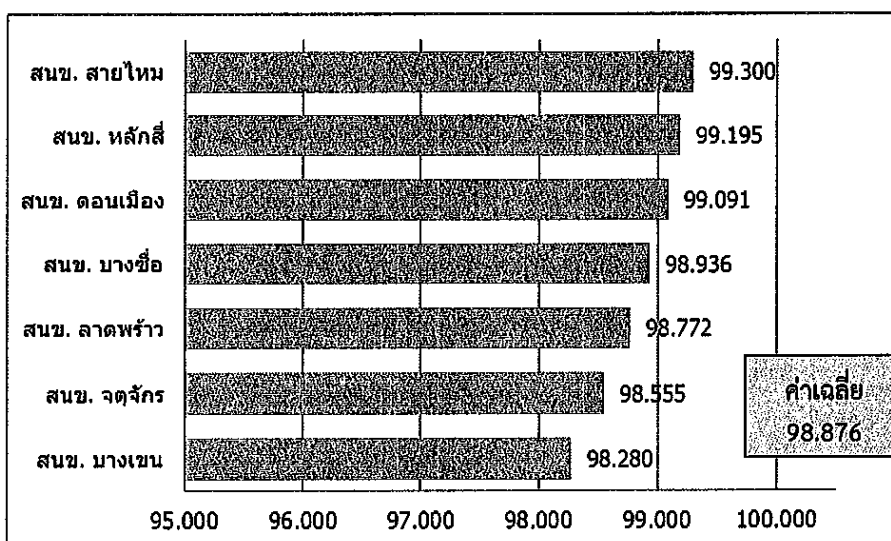


หัวหน้า



แผนภูมิที่ ๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวม
จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพใต้

จากแผนภูมิที่ ๗ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำนวน ๑๐ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๘.๗๙๐ คะแนน โดยสำนักงานเขตบางคอแหลมมีคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๓๘๓ คะแนน และสำนักงานเขตปทุมวัน มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๕.๓๘๗ คะแนน

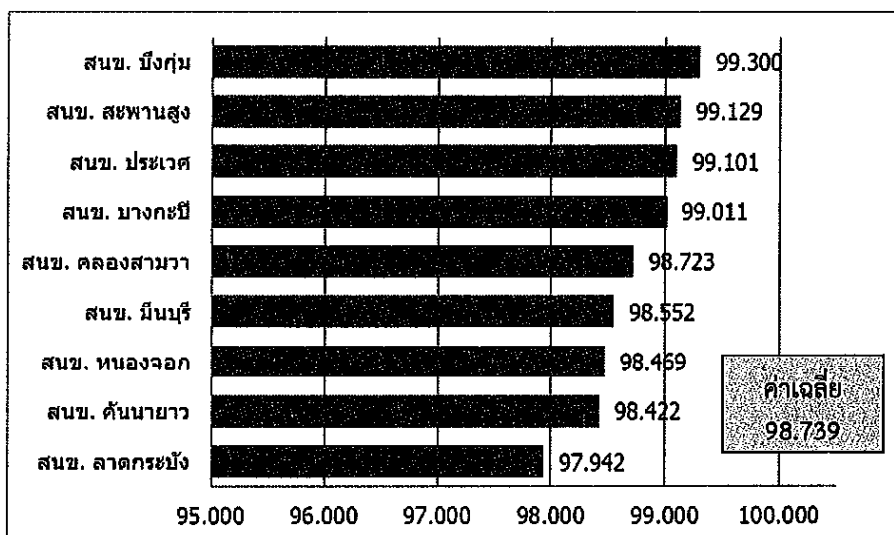


แผนภูมิที่ ๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวม
จำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๘ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๘.๘๗๖ คะแนน โดยสำนักงานเขตสายไหม มีคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๓๐๐ คะแนน และสำนักงานเขตบางเขน มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๘.๒๘๐

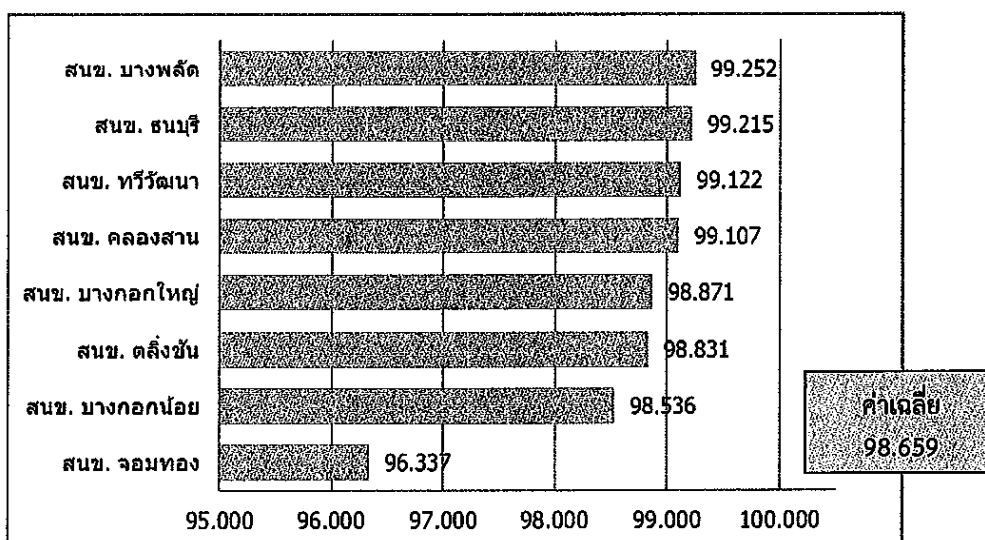


สิ้นเขต.



แผนภูมิที่ ๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก

จากแผนภูมิที่ ๙ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก จำนวน ๙ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๘.๗๓๙ คะแนน โดยสำนักงานเขตบึงกุ่ม มีคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๓๐๐ คะแนน และสำนักงานเขตลาดกระบัง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๗.๙๔๒ คะแนน

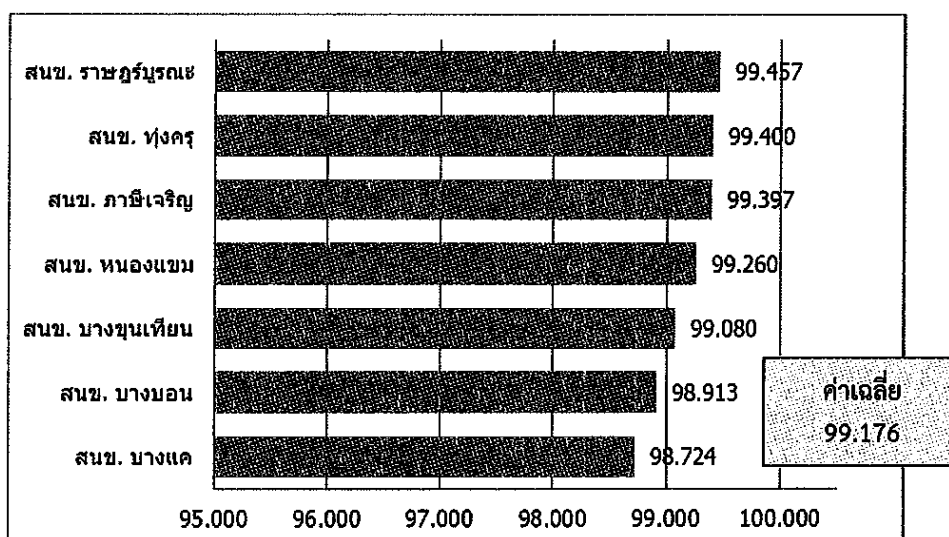


แผนภูมิที่ ๑๐ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ

จากแผนภูมิที่ ๑๐ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน ๘ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๘.๖๕๙ คะแนน โดยสำนักงานเขตบางพลัด มีคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๒๕๒ คะแนน และสำนักงานเขตจอมทอง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๖.๓๓๗ คะแนน



ผอ.กทม.



แผนภูมิที่ ๑๑ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มเขตกรุงธนใต้

จากแผนภูมิที่ ๑๑ พบว่า สำนักงานเขตของกลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน ๗ สำนักงานเขต มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๙.๑๗๖ คะแนน โดยสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ มีคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙๙.๔๕๗ คะแนน และสำนักงานเขตบางแค มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๙๘.๗๒๔ คะแนน



๒.๓ การเปรียบเทียบผลคะแนนการปฏิบัติราชการจำแนกตามองค์ประกอบ

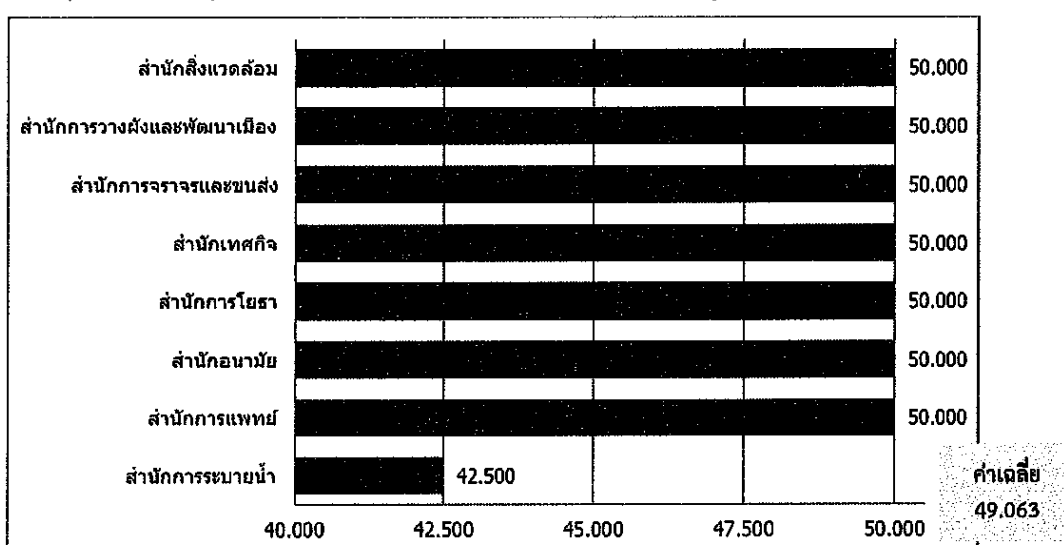
เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบการประเมินผล สามารถสรุปเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการเป็นรายตัวชี้วัด ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๒ - ๒๖

๒.๓.๑ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในองค์ประกอบที่ ๑

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร (Function Base)

ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดเจ็ดจากกลาง ๒ ตัวชี้วัด และในกรณีที่หน่วยงานไม่มีตัวชี้วัดตามนโยบายผู้บริหาร ในองค์ประกอบที่ ๒ จะนำมากำหนดไว้ในองค์ประกอบที่ ๑ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในองค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร (Function Base) ได้ดังแผนภูมิที่ ๑๒ - ๑๓



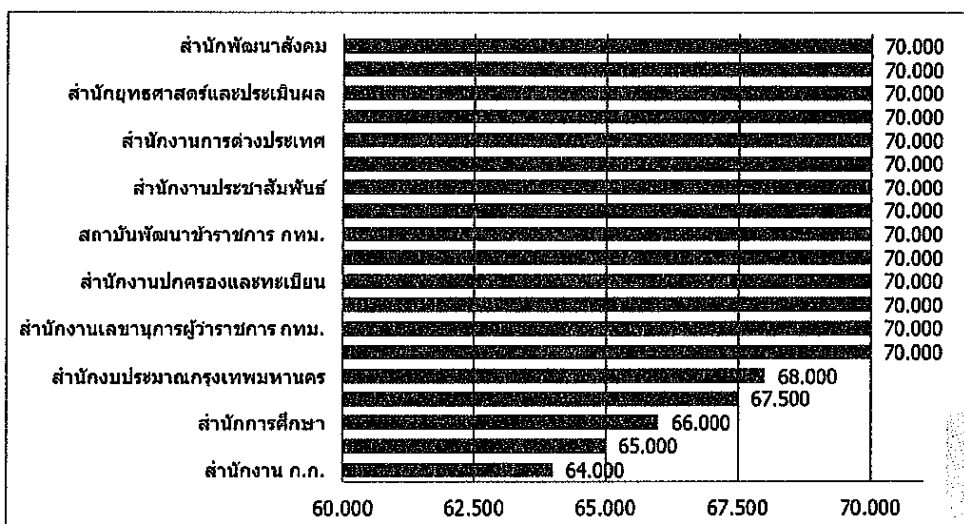
แผนภูมิที่ ๑๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์ประกอบที่ ๑ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานที่มีตัวชี้วัดเจ็ดจากกลาง จำนวน ๒ ตัวชี้วัด

จากแผนภูมิที่ ๑๒ พบว่า กลุ่มหน่วยงานที่มีตัวชี้วัดเจ็ดจากกลาง จำนวน ๒ ตัวชี้วัด จำนวน ๘ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ย องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร (Function Base) เท่ากับ ๔๙.๐๖๓ คะแนน โดยมี ๗ หน่วยงาน ที่ได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ๕๐ คะแนน ส่วนสำนักการระบายน้ำ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๔๒.๐๐๐ คะแนน

โดยในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการบูรณาการตัวชี้วัดระหว่าง หน่วยงานและสำนักงานเขตในกลุ่มหน่วยงานที่มีตัวชี้วัดเจ็ดจากกลาง จำนวน ๒ ตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ ๑ จำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) สำนักเทศกิจ บูรณาการกับสำนักงานเขต ตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของ การจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยบริเวณพื้นผิวถนน ๒) สำนักการคลัง บูรณาการกับสำนักงานเขตตามตัวชี้วัด ร้อยละภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่กรุงเทพมหานครจัดเก็บได้จริง และ ๓) สำนักการจราจรและขนส่ง บูรณาการกับ สำนักงานโยธาและสำนักงานเขต ตามตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการแก้ไข/ปรับปรุงจุดเสี่ยงอุบัติเหตุ (Black spot)



ผ.น.บ.



แผนภูมิที่ ๑๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในองค์ประกอบที่ ๑ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานที่มีตัวชี้วัดเจราจตกลง จำนวน ๓ ตัวชี้วัด (กรณีไม่มีตัวชี้วัดตามนโยบายผู้บริหาร ในองค์ประกอบที่ ๒)

จากแผนภูมิที่ ๑๓ พบว่า กลุ่มหน่วยงานที่มีตัวชี้วัดเจราจตกลง จำนวน ๓ ตัวชี้วัด (กรณีไม่มีตัวชี้วัดตามนโยบายผู้บริหารในองค์ประกอบที่ ๒) มีจำนวน ๑๔ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๖๘.๙๗๔ คะแนน โดยมี ๑๔ หน่วยงาน ที่ได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ๗๐ คะแนน ส่วนสำนักงาน ก.ก. มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๖๔.๐๐๐ คะแนน

โดยในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการบูรณาการตัวชี้วัดระหว่างหน่วยงานในกลุ่มหน่วยงานที่มีตัวชี้วัดเจราจตกลง จำนวน ๓ ตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ ๑ จำนวน ๓ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการดูแลและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (BMA Onboarding) ซึ่งได้รับคะแนนเต็ม ๓๐.๐๐๐ คะแนน ทั้ง ๓ หน่วยงาน



พัฒนา

๒.๑.๓ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในองค์ประกอบที่ ๒

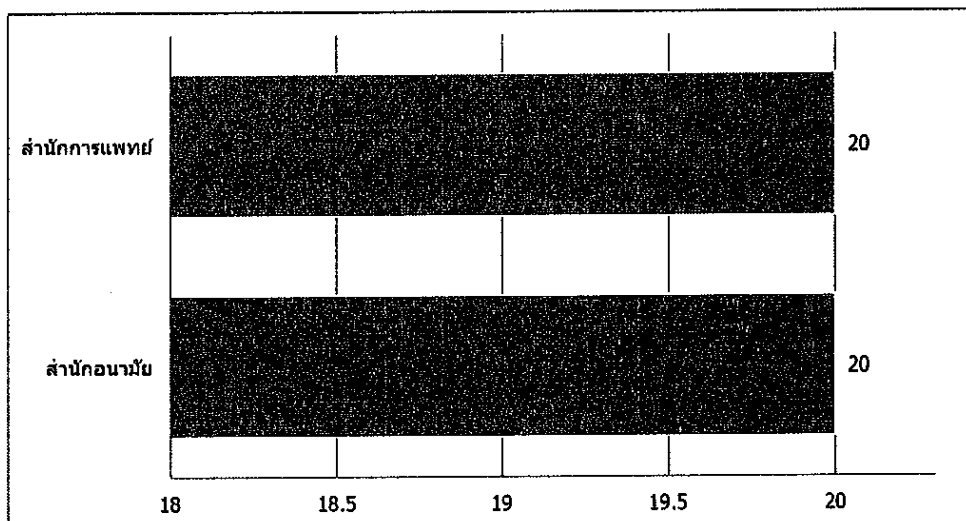
ประสิทธิภาพของการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ (Agenda Base)

ซึ่งหน่วยงานและส่วนราชการฯ ระดับสำนักและสำนักงานในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครดำเนินการในองค์ประกอบที่ ๒ จำนวน ๘ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักการแพทย์ สำนักอนามัย สำนักการโยธา สำนักการระบายน้ำ สำนักเทศกิจ สำนักการจราจรและขนส่ง สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง และสำนักสิ่งแวดล้อม และสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต รวมจำนวน ๕๘ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในประสิทธิภาพของการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ (Agenda Base) จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ๒ กลุ่ม ได้แก่

(๑) สำนักการแพทย์ สำนักอนามัย

(๒) หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ประเมินผลตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของคลองในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้รับการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของพื้นที่
ได้ตั้งแผนภูมิที่ ๑๔ - ๑๕



แผนภูมิที่ ๑๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในองค์ประกอบที่ ๒ ของสำนักการแพทย์ สำนักอนามัย

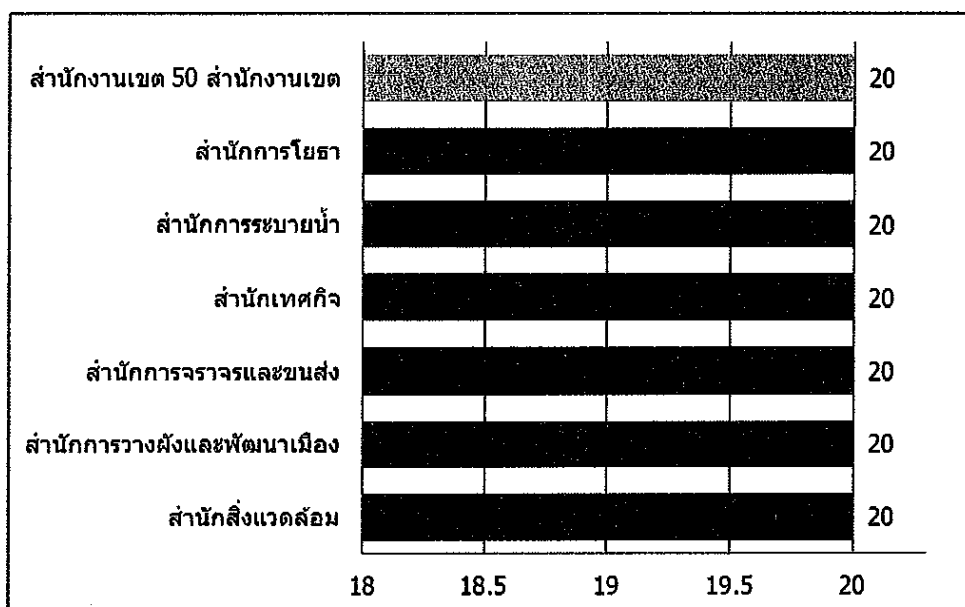
จากแผนภูมิที่ ๑๔ พบว่า

๑) สำนักการแพทย์ประเมินผลตามตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพโรงพยาบาล เพื่อรองรับบริการรูปแบบใหม่ภายใต้สถานการณ์โควิด ๑๙ ซึ่งได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ๒๐.๐๐๐ คะแนน

๒) สำนักอนามัยประเมินผลตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้สถานประกอบการอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานอาหารปลอดภัยของกรุงเทพมหานครมีบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและมีมาตรการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นตัวชี้วัดบูรณาการกับสำนักงานเขตทั้ง ๕๐ สำนักงานเขตในองค์ประกอบที่ ๓ ซึ่งได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ๒๐.๐๐๐ คะแนน



ผอ.กษ.



แผนภูมิที่ ๑๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในองค์ประกอบที่ ๒ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานที่ประเมินผลตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของคลองในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้รับการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของพื้นที่

จากแผนภูมิที่ ๑๕ พบว่า หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ประเมินผลตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของคลอง ในพื้นที่กรุงเทพมหานครได้รับการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของพื้นที่มี จำนวน ๒๐ หน่วยงาน และ ๕๐ สำนักงานเขต รวมจำนวน ๕๘ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ๒๐.๐๐๐ คะแนน



๒.๑.๔ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในองค์ประกอบที่ ๓

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจเชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขต (Area Base)

ประกอบด้วยตัวชี้วัดจรรยาบรรณจำนวน ๒ ตัวชี้วัด โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมิน จำแนกตามตัวชี้วัดที่กำหนดจากคณะกรรมการฯ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด และโดยหน่วยงานเลือกดำเนินการ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ซึ่งเป็นตัวชี้วัดบูรณาการของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ จากองค์ประกอบที่ ๑ และ องค์ประกอบที่ ๒ ดังแผนภูมิที่ ๑๖ - ๒๐

สนข. หลักสี่	25
สนข. หนองจอก	25
สนข. สัมพันธวงศ์	25
สนข. สาทร	25
สนข. วัฒนา	25
สนข. ลาดพร้าว	25
สนข. ราษฎร์บูรณะ	25
สนข. ยานนาวา	25
สนข. ภาษีเจริญ	25
สนข. พระนคร	25
สนข. ป้อมปราบฯ	25
สนข. ปทุมวัน	25
สนข. บางแค	25
สนข. บางพลัด	25
สนข. บางนา	25
สนข. บางคอแหลม	25
สนข. บางขุนเทียน	25
สนข. บางกอกน้อย	25
สนข. ธนบุรี	25
สนข. ทวีวัฒนา	25
สนข. ดุสิต	25
สนข. ดอนเมือง	25
สนข. จตุจักร	25
สนข. คลองเตย	25
สนข. คลองสาน	25
ค่าเฉลี่ย	25.000

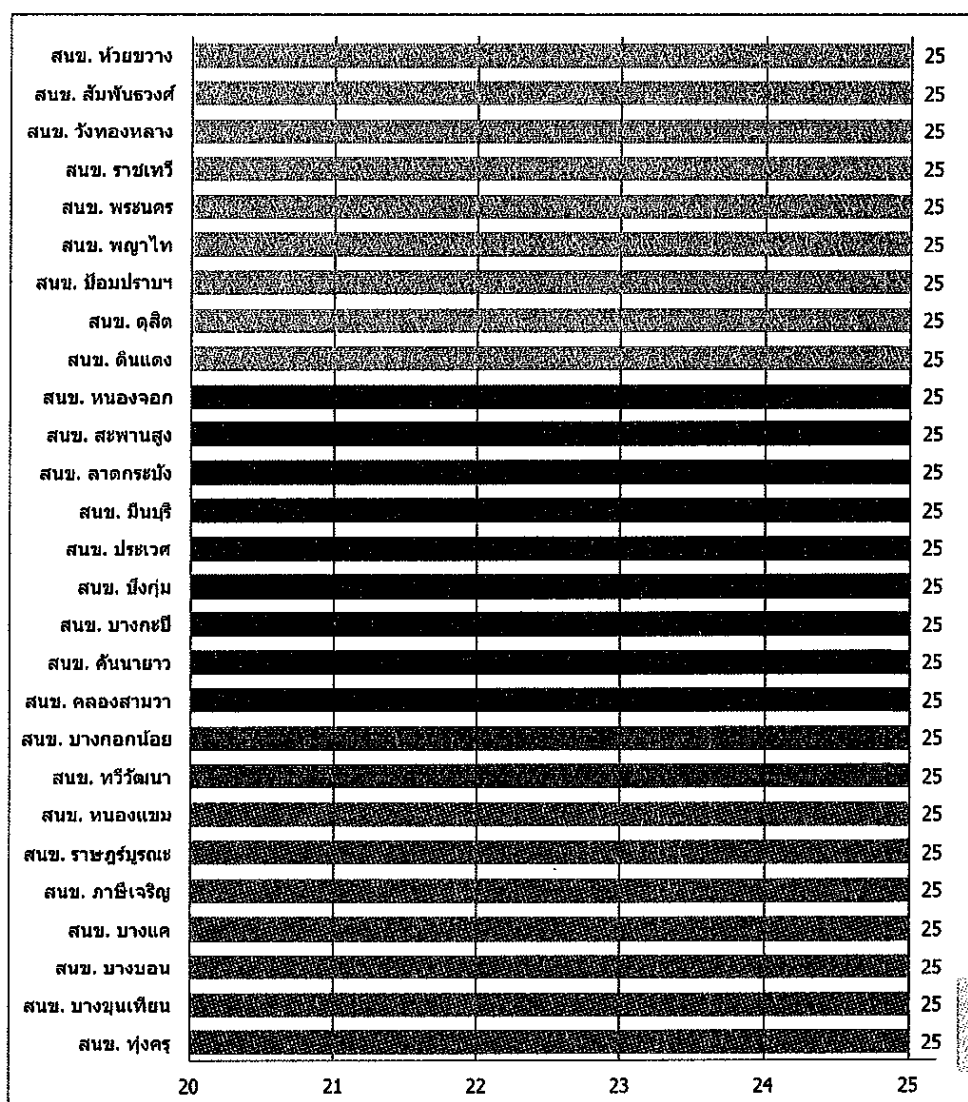
แผนภูมิที่ ๑๖ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในองค์ประกอบที่ ๓ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานที่ประเมินผลตามตัวชี้วัด ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้สถานประกอบการอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานอาหารปลอดภัยของกรุงเทพมหานครมีบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีมาตรการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุข

จากแผนภูมิที่ ๑๖ พบว่า สำนักงานเขตที่ประเมินผลตามตัวชี้วัด ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้สถานประกอบการอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานอาหารปลอดภัยของกรุงเทพมหานครมีบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและมีมาตรการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ๒๕.๐๐๐ คะแนน

โดยเป็นตัวชี้วัดบูรณาการกับสำนักอนามัยในองค์ประกอบที่ ๒ ซึ่งสำนักอนามัย ได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ๒๐.๐๐๐ คะแนน



หน้า ๒๘



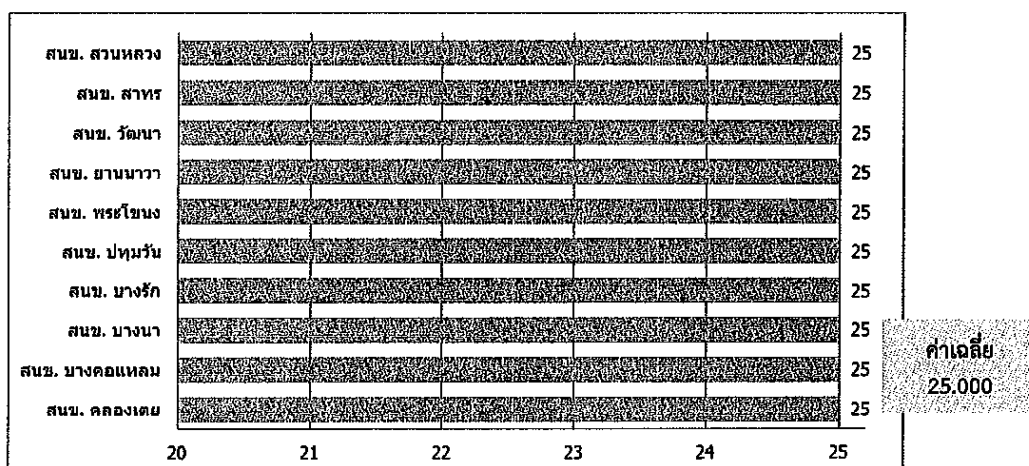
แผนภูมิที่ ๑๗ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในองค์ประกอบที่ ๓ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานที่ประเมินผลตามตัวชี้วัด ๓.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยบริเวณพื้นผิวถนน

จากแผนภูมิที่ ๑๗ พบว่า สำนักงานเขตที่ประเมินผลตามตัวชี้วัด ๓.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยบริเวณพื้นผิวถนน จำนวน ๒๗ สำนักงานเขต ประกอบด้วยกลุ่มกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ ๒ เขต (เขตทวีวัฒนา และเขตบางกอกน้อย) ได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ๒๕.๐๐๐ คะแนน

โดยเป็นตัวชี้วัดบูรณาการกับสำนักเทศกิจในองค์ประกอบที่ ๑ ซึ่งสำนักเทศกิจ ได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ๒๕.๐๐๐ คะแนน



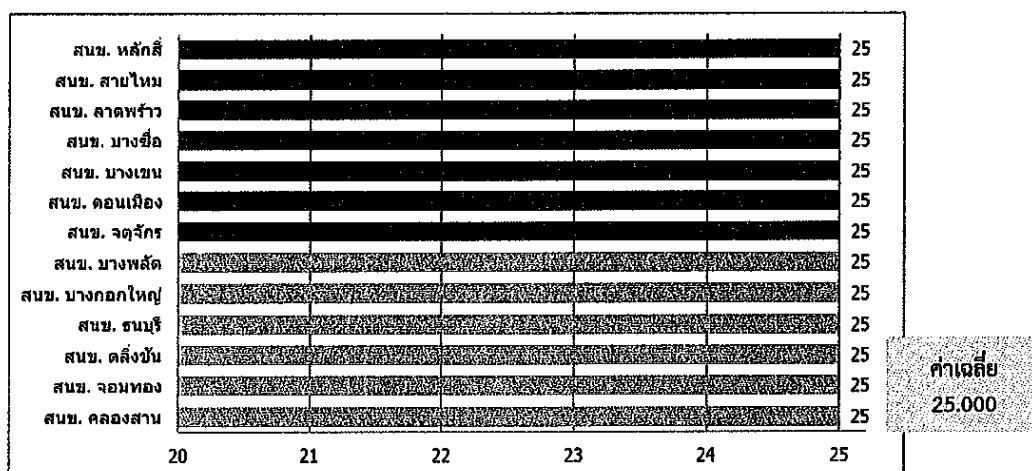
หน้า ๒๙



แผนภูมิที่ ๑๘ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในองค์ประกอบที่ ๓ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานที่ประเมินผลตามตัวชี้วัด ๓.๒ ร้อยละภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่กรุงเทพมหานคร จัดเก็บได้จริง

จากแผนภูมิที่ ๑๘ พบว่า สำนักงานเขตที่ประเมินผลตามตัวชี้วัด ๓.๒ ร้อยละภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ที่กรุงเทพมหานครจัดเก็บได้จริง ประกอบด้วย กลุ่มกรุงเทพใต้จำนวน ๑๐ สำนักงานเขต ได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ๒๕.๐๐๐ คะแนน

โดยเป็นตัวชี้วัดบูรณาการกับสำนักการคลังในองค์ประกอบที่ ๑ ซึ่งสำนักคลังประเมินผลในตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงข้อมูลบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและห้องชุดให้เป็นปัจจุบัน และมีรายงานการรวบรวมวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและกรณีศึกษาเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ๒๕.๐๐๐ คะแนน



แผนภูมิที่ ๑๙ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในองค์ประกอบที่ ๓ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานที่ประเมินผลตามตัวชี้วัด ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไข/ปรับปรุงจุดเสี่ยงอุบัติเหตุ (Black spot)

จากแผนภูมิที่ ๑๙ พบว่า สำนักงานเขตที่ประเมินผลตามตัวชี้วัด ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไข/ปรับปรุงจุดเสี่ยงอุบัติเหตุ (Black spot) จำนวน ๑๓ สำนักงานเขต ประกอบด้วยกลุ่มกรุงเทพเหนือ กลุ่มกรุงเทพมหานคร ๖ เขต (เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตจอมทอง เขตบางกอกใหญ่ เขตบางพลัด และเขตตลิ่งชัน) ได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ๒๕.๐๐๐ คะแนน

โดยเป็นตัวชี้วัดบูรณาการกับสำนักการจราจรและขนส่ง ในองค์ประกอบที่ ๑ ร่วมกับสำนักการโยธา ซึ่งได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ๒๕.๐๐๐ คะแนน



กษนพ.

๒.๑.๕ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในองค์ประกอบที่ ๔

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base)

โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลพิจารณา โดยกำหนดวิธีวัดผลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ การค้นหา และคัดเลือกแนวคิด ส่วนที่ ๒ การกลั่นกรองนวัตกรรม และส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินการ

ซึ่งพบว่าหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ สามารถดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๓ ส่วน ยกเว้น สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงานตรวจสอบภายใน และสำนักงานเขตบางนา

ส่วนหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ดำเนินการได้ครบถ้วนทั้ง ๓ ส่วน จะมีคะแนนที่แตกต่างกันไป จากส่วนที่ ๒ ในขั้นตอนการกลั่นกรองนวัตกรรมโดยคณะกรรมการพัฒนานวัตกรรมกรุงเทพมหานคร พิจารณากลั่นกรองแนวคิดเพื่อจัดทำ โครงการพัฒนานวัตกรรมฯ จากความเป็นนวัตกรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแผนการดำเนินการ

และหากจำแนกการประเมินผลตามตัวชี้วัดนวัตกรรมของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะสามารถจำแนกออกได้ ๒ ประเภท คือ จำแนกตามรูปแบบนวัตกรรม และจำแนกตามประเภทของนวัตกรรม ดังนี้

๑. จำแนกตามรูปแบบนวัตกรรม

- นวัตกรรมการบริหาร/องค์กร จำนวน ๒๓ หน่วยงาน
- นวัตกรรมการบริการ จำนวน ๕๔ หน่วยงาน

๒. จำแนกตามประเภทของนวัตกรรม

- การจัดทำฐานข้อมูล จำนวน ๑๗ หน่วยงาน
- การจัดทำแอปพลิเคชัน จำนวน ๔ หน่วยงาน
- การจัดทำระบบหรือโปรแกรม จำนวน ๔ หน่วยงาน
- การจัดทำเว็บไซต์/เว็บแอปพลิเคชัน/เว็บเพจ จำนวน ๗ หน่วยงาน
- การคัดเลือกรับบริการมาให้บริการประชาชนผ่านระบบออนไลน์ จำนวน ๙ หน่วยงาน
- การใช้ QR Code เป็นเครื่องมือด้านต่างๆ จำนวน ๖ หน่วยงาน
- กระบวนการทำงาน/ให้บริการรูปแบบใหม่ จำนวน ๑๔ หน่วยงาน
- การเผยแพร่ความรู้/ข้อมูล จำนวน ๖ หน่วยงาน
- การประดิษฐ์สิ่งประดิษฐ์ จำนวน ๓ หน่วยงาน
- พื้นที่ต้นแบบ จำนวน ๓ หน่วยงาน

โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมิน ในองค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base) ได้ตั้งแผนภูมิที่ ๒๐



พิมพ์

สำนักงานแพทย์	9.686
สำนักงาน ก.ก.	9.571
สำนักงานการจราจรและขนส่ง	9.543
สำนักงานปริมาณการกรุงเทพมหานคร	9.514
สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	9.500
สำนักงานเขตรัฐธรรมนูญ	9.457
สำนักงานการวางแผนพัฒนาเมือง	9.443
สำนักงานการศึกษา	9.443
สำนักงานเขตสวนหลวง	9.429
สำนักงานโยธา	9.429
สถาบันพัฒนาข้าราชการ กทม.	9.429
สำนักงานเขตบางขุนเทียน	9.414
สำนักงานเขตภาษีเจริญ	9.400
สำนักงานเขตพระนคร	9.400
สำนักงานเขตทุ่งครุ	9.400
สำนักพัฒนาสังคม	9.400
สำนักงานเขตสะพานสูง	9.386
สำนักงานเขตบางแค	9.386
สำนักสิ่งแวดล้อม	9.386
สำนักงานการคลัง	9.386
สำนักงานการระบายน้ำ	9.386
สำนักอนามัย	9.386
สำนักงานเขตหลักสี่	9.383
สำนักงานเขตบางคอแหลม	9.383
สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	9.380
สำนักงานเขตทวีวัฒนา	9.371
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	9.371
สำนักงานเขตดุสิต	9.357
สำนักงานเขตบางบอน	9.350
สำนักงานเขตบางเขน	9.350
สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	9.343
สำนักเทศกิจ	9.343
สำนักงานเขตคลองสามวา	9.333
สำนักงานประชาสัมพันธ์	9.333
สำนักงานเขตยานนาวา	9.329
สำนักงานเขตป้อมปราบฯ	9.329
สำนักงานเขตคลองขี้	9.329
สำนักงานเขตจอมทอง	9.317
สำนักงานเขตสาทร	9.314
สำนักงานเขตคลองสาน	9.314
สำนักงานเขตบางนา	9.314
สำนักงานเขตสาทรใหม่	9.300
สำนักงานเขตพญาไท	9.300
สำนักงานเขตประเวศ	9.300
สำนักงานเขตบึงกุ่ม	9.300
สำนักงานเขตดอนเมือง	9.300
สำนักงานเขตจตุจักร	9.300
สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	9.286
สำนักงานเขตวัฒนา	9.286
สำนักงานเขตมีนบุรี	9.286
สำนักงานปกครองและทะเบียน	9.286
สำนักงานเขตห้วยขวาง	9.283
สำนักงานการเจ้าหน้าที่	9.283
สำนักงานเขตดินแดง	9.280
สำนักงานเขตวังทองหลาง	9.271
สำนักงานเลขานุการสภา กทม.	9.271
สำนักงานเขตลาดพร้าว	9.267
สำนักงานเขตลาดกระบัง	9.267
สำนักงานเขตปทุมวัน	9.267
สำนักงานเขตบางกอก	9.267
สำนักงานเขตคันนายาว	9.267
สำนักงานการต่างประเทศ	9.267
สำนักงานกฎหมายและคดี	9.267
สำนักงานตรวจสอบภายใน	9.262
สำนักงานเขตหนองแขม	9.260
สำนักงานเขตราชเทวี	9.260
สำนักงานเขตบางพลัด	9.260
สำนักงานเขตคลองเตย	9.260
สำนักงานเลขานุการปัสัฒกิจกรุงเทพมหานคร	9.257
สำนักงานเขตบางรัก	9.250
สำนักงานเขตหนองจอก	9.250
สำนักงานเขตพระโขนง	9.250
สำนักงานเขตบางกอกน้อย	9.220
สำนักงานเขตดอนเมือง	9.220
สำนักงานเขตบางซื่อ	9.217
กองงานผู้ตรวจราชการ	9.217
สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กทม.	8.990

8.500

9.000

9.500

ค่าเฉลี่ย
9.334

แผนภูมิที่ ๒๐ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในองค์ประกอบที่ ๔ จากแผนภูมิที่ ๒๐ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในองค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base) ของกลุ่มหน่วยงานทั้ง ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ เท่ากับ ๙.๓๓๔ คะแนน โดยสำนักงานการแพทย์ มีคะแนนมากที่สุด เท่ากับ ๙.๖๘๖ คะแนน ส่วนสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๘.๙๙๐ คะแนน

๒.๑.๖ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการในองค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินการของหน่วยงาน (Potential Base)

ตัวชี้วัด ๕.๑ ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม

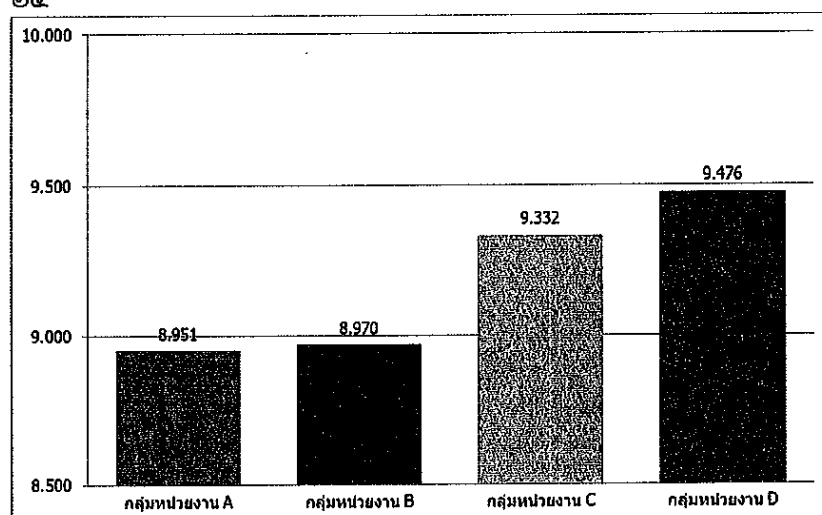
โดยสามารถเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินในตัวชี้วัด ๕.๑ ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม โดยจำแนกกลุ่มข้อมูลของหน่วยงานผู้รับการประเมินและกำหนดค่าเป้าหมายของแต่ละกลุ่ม โดยพิจารณาจากภารกิจของหน่วยงาน และผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของแต่ละกลุ่มหน่วยงาน จำนวน ๔ กลุ่มหน่วยงาน ดังนี้

๑) กลุ่มหน่วยงาน A ซึ่งจำแนกโดยพิจารณาจากภารกิจของสำนักงานที่มีภารกิจงานอำนวยการ จำนวน ๑๔ หน่วยงาน/ส่วนราชการ

๒) กลุ่มหน่วยงาน B ซึ่งจำแนกโดยพิจารณาจากภารกิจของสำนักงานที่มีภารกิจงานเชิงยุทธศาสตร์ แต่ไม่มีโครงการขนาดใหญ่ มีหน่วยงานที่ต้องรับการประเมินตัวชี้วัดนี้ ประกอบด้วย ๙ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ

๓) กลุ่มหน่วยงาน C ซึ่งจำแนกโดยพิจารณาจากภารกิจของสำนักงานที่มีภารกิจงานเชิงยุทธศาสตร์ และมีโครงการขนาดใหญ่ มีหน่วยงานที่ต้องรับการประเมินตัวชี้วัดนี้ ประกอบด้วย ๔ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ

๔) กลุ่มหน่วยงาน D ซึ่งจำแนกโดยพิจารณาจากภารกิจของสำนักงานเขต ประกอบด้วย ๕๐ สำนักงานเขต ดังแผนภูมิที่ ๒๑ - ๒๕

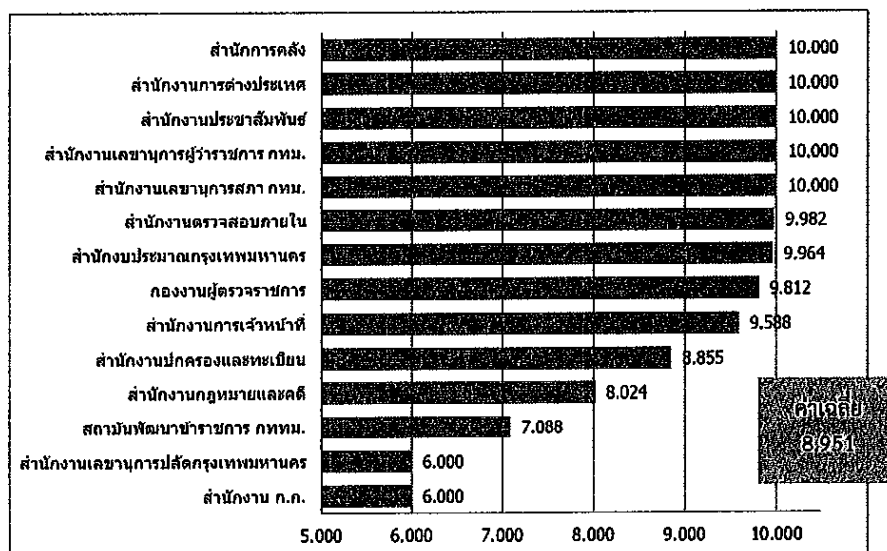


แผนภูมิที่ ๒๑ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๕.๑ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๒๑ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๕.๑ ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม ของกลุ่มหน่วยงาน ทั้ง ๔ กลุ่ม พบว่า กลุ่มหน่วยงาน D มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๙.๔๗๖ คะแนน รองลงมา คือ กลุ่มหน่วยงาน C เท่ากับ ๙.๓๓๒ คะแนน กลุ่มหน่วยงาน B เท่ากับ ๘.๙๗๐ คะแนน และกลุ่มหน่วยงาน A เท่ากับ ๘.๙๕๑ คะแนน ตามลำดับ

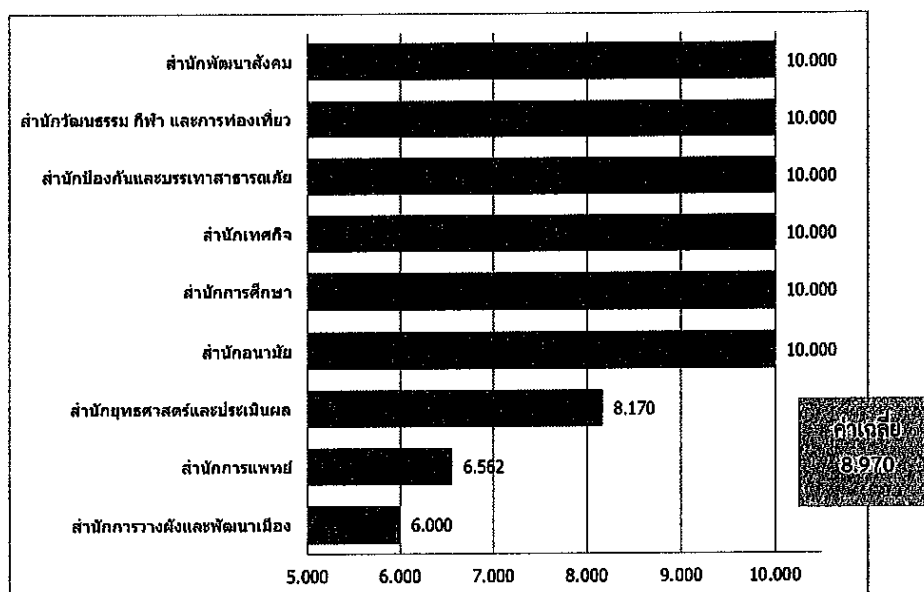


พันน.



แผนภูมิที่ ๒๒ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในตัวชี้วัดที่ ๕.๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน A

จากแผนภูมิที่ ๒๒ พบว่า กลุ่มหน่วยงาน A จำนวน ๑๔ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ย
ในตัวชี้วัดที่ ๕.๑ ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมเท่ากับ ๘.๙๕๑ คะแนน
โดยมี ๕ หน่วยงาน ได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ๑๐ คะแนน ส่วนสำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร
และสำนักงาน ก.ก. มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๖.๐๐๐ คะแนน และมีผลการดำเนินการต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับ ๑

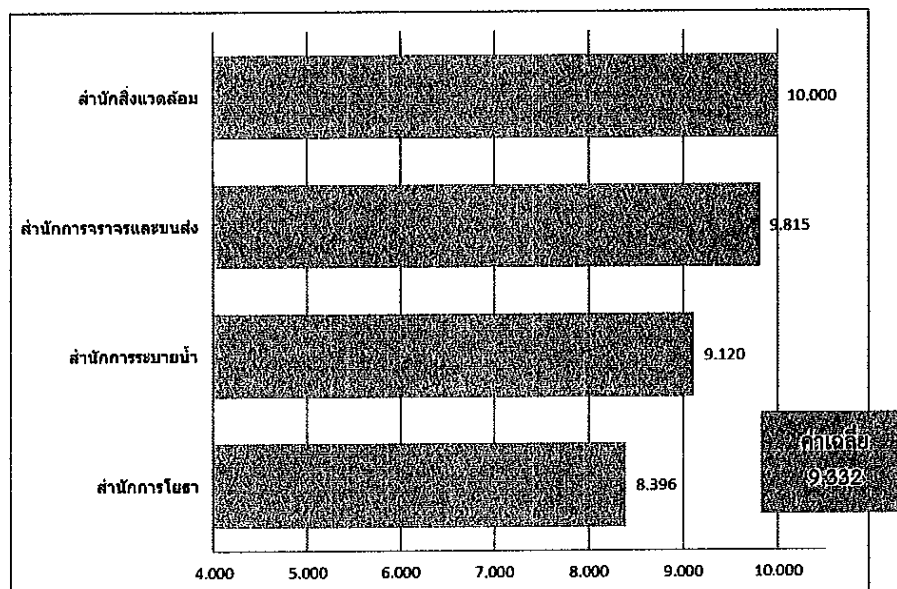


แผนภูมิที่ ๒๓ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในตัวชี้วัดที่ ๕.๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน B

จากแผนภูมิที่ ๒๓ พบว่า กลุ่มหน่วยงาน B จำนวน ๙ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๕.๑
ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เท่ากับ ๘.๙๗๐ คะแนน โดยมี ๖ หน่วยงาน ได้รับคะแนนเต็ม
เท่ากับ ๑๐ คะแนน ส่วนสำนักการวางผังและพัฒนาเมือง มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๖.๐๐๐ คะแนน
และมีผลการดำเนินการต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับ ๑



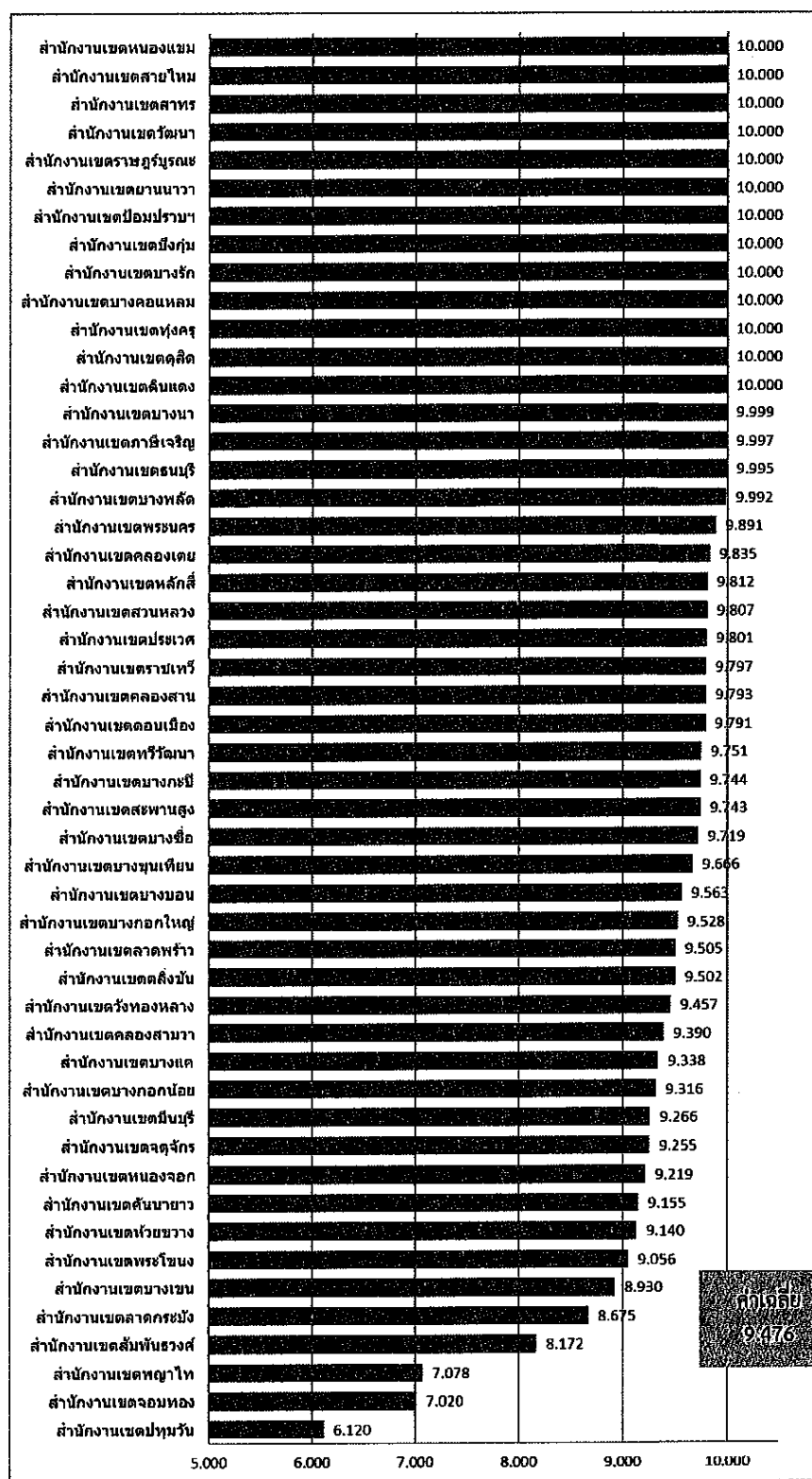
พันเอก.



แผนภูมิที่ ๒๔ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในตัวชี้วัดที่ ๕.๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน C

จากแผนภูมิที่ ๒๔ พบว่า กลุ่มหน่วยงาน C จำนวน ๔ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดที่ ๕.๑
ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เท่ากับ ๙.๓๓๒ คะแนน โดยมี ๑ หน่วยงาน
ได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ๑๐ คะแนน คือ สำนักสำนักสิ่งแวดล้อม ส่วนหน่วยงานที่มีคะแนนต่ำสุด เท่ากับ
๘.๓๙๖ คะแนน คือ สำนักการโยธา





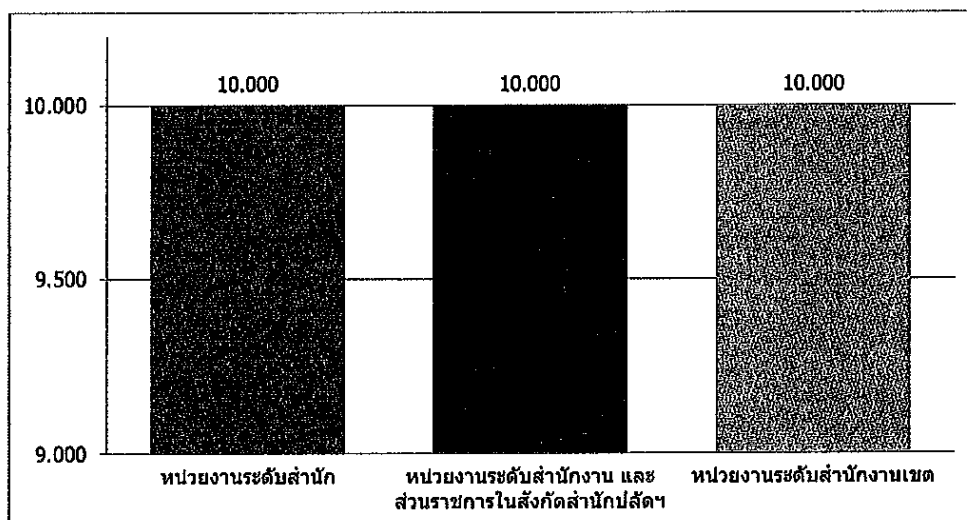
แผนภูมิที่ ๒๕ แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในตัวชี้วัดที่ ๕.๑
จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน D

จากแผนภูมิที่ ๒๕ พบว่า กลุ่มหน่วยงาน D จำนวน ๕๐ หน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ย ในตัวชี้วัดที่ ๕.๑
ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม เท่ากับ ๙.๔๗๖ คะแนน โดยมี ๑๓ หน่วยงาน ได้รับคะแนนเต็ม
เท่ากับ ๑๐ คะแนน ส่วนหน่วยงานที่มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ ๖.๑๒๐ คะแนน คือ สำนักงานเขตปทุมวัน



ผอ.ก.

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ



แผนภูมิที่ ๒๖ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

จากแผนภูมิที่ ๒๖ ค่าเฉลี่ยผลคะแนนการปฏิบัติราชการใน ๕.๒ ความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ ของกลุ่มหน่วยงาน พบว่า ทั้ง ๓ กลุ่ม ได้รับคะแนนเต็ม เท่ากับ ๑๐ คะแนน



รายงานผลการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระยะสั้นปีงบประมาณ)

คณะกรรมการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๖ คณะ ได้ตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระยะสั้นปีงบประมาณ) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมทั้งรับทราบปัญหาอุปสรรคและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร สำคัญในการตรวจติดตามฯ สรุปได้ดังนี้

๑. กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย การประเมินผลใน ๕ องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจหลักตามภารกิจพื้นฐานหรือตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร (Function Base) (เฉพาะสำนัก/ส่วนราชการฯ) รับผิดชอบโดยสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ประกอบด้วยตัวชี้วัดเจตจอตกลง จำนวน ๒ ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหารหรือภารกิจพิเศษ (Agenda Base) รับผิดชอบโดย สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ประกอบด้วยตัวชี้วัดเจตจอตกลง จำนวน ๑ ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ ๓ (เฉพาะสำนักงานเขต) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจเชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขต (Area Base) (เฉพาะสำนักงานเขต) รับผิดชอบโดย สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ประกอบด้วยตัวชี้วัดเจตจอตกลง จำนวน ๒ ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base) รับผิดชอบโดย สำนักงาน ก.ก. จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัด ความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จำนวน ๑ ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินการของหน่วยงาน (Potential Base) ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ ความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม รับผิดชอบโดยสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ รับผิดชอบโดย สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

ในกรณีที่หน่วยงานไม่มีตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ ๒ ให้กำหนดตัวชี้วัดเพิ่มในองค์ประกอบที่ ๑ (กรณีสำนัก/ส่วนราชการฯ) หรือองค์ประกอบที่ ๓ (กรณีสำนักงานเขต) แทน

๒. รูปแบบในการตรวจติดตามประเมินผล ใช้รูปแบบการตรวจติดตามฯ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-meeting) และการออกตรวจติดตามฯ ณ หน่วยงาน (On Site) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาของคณะกรรมการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ แต่ละคณะ



๓. เนื้อหาในการตรวจติดตามประเมินผล หน่วยงานจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลสำเร็จของ การปฏิบัติราชการ รายละเอียดในการดำเนินงาน ปัจจัยสนับสนุน และปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการ ในแต่ละตัวชี้วัด โดยอาจจัดทำข้อมูลประกอบการรายงานในรูปแบบตาราง กราฟ หรือคลิปวิดีโอ เพิ่มเติม เพื่อให้คณะกรรมการฯ เกิดความเข้าใจได้อย่างชัดเจนตามที่เห็นสมควร ส่งให้สำนักงาน ก.ก. พร้อมเอกสาร หลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลฯ ตามแนวทางการรายงานผลการปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่กำหนดไว้ในแต่ละองค์ประกอบ

๔. กำหนดระยะเวลาในการตรวจติดตามประเมินผล

๔.๑ การประชุมคณะกรรมการตรวจติดตามประเมินผลฯ ในภาพรวม ในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อชี้แจงแนวทางการตรวจติดตามประเมินผลให้แก่คณะกรรมการตรวจติดตามฯ พร้อมกันทั้ง ๖ คณะ โดยมีหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ทั้ง ๗๗ หน่วยงาน เข้าร่วมประชุมด้วย เพื่อสร้างความเข้าใจให้เป็นไป ในทิศทางเดียวกัน

๔.๒ การตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยคณะกรรมการตรวจติดตามประเมินผลฯ แต่ละคณะ ได้มี การประชุมตรวจติดตามฯ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Meeting) และการออกตรวจติดตามฯ ณ หน่วยงาน (On Site) ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อตรวจติดตามประเมินผล รับทราบปัญหาอุปสรรคในการ ดำเนินการตามตัวชี้วัดในทุกองค์ประกอบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น

๔.๓ การรายงานผลการตรวจติดตามฯ คณะกรรมการตรวจติดตามฯ ทั้ง ๖ คณะ จัดทำ รายงานผลการตรวจติดตามฯ (ตามแบบฟอร์มที่กำหนด) ประกอบด้วย แบบสรุปปัญหาอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะจากการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบฟอร์ม B๑ รายงานหน่วยงาน B๒ รายงานคณะ B๓ ภาพรวมจากทุกคณะ) แบบสรุปผลคะแนนการตรวจติดตามประเมินผลฯ (แบบฟอร์ม C) และแบบรายงานผลคะแนนรายตัวชี้วัด (แบบฟอร์ม D) ส่งให้สำนักงาน ก.ก. ภายในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

๕. สรุปปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการตรวจติดตามประเมินผล

การตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน/และส่วนราชการฯ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระยะสิ้นปีงบประมาณ) ของคณะกรรมการตรวจติดตามประเมินผลฯ ทั้ง ๖ คณะ พบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการฯ มีข้อเสนอแนะเพื่อให้หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและยุทธศาสตร์ ของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๕.๑ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในภาพรวมทุกตัวชี้วัด

๕.๑.๑ ปัญหาอุปสรรค แบ่งเป็น ๒ ปัจจัย ได้แก่

๑) ปัจจัยภายใน

๑.๑) อัตรากำลัง (การขาดแคลน/คุณภาพ/การพัฒนาเรื่องของคน)

(๑) เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจ และไม่มีความเชี่ยวชาญ ในการดำเนินการตามตัวชี้วัด เช่น การนำเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนา เว็บไซต์ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารพัสดุและงบประมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่าง ๆ เป็นต้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้า และไม่มีประสิทธิภาพ



(๒) อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการโอน ย้าย เกษียณอายุ และลาออก ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และไม่มีอัตรากำลังมาทดแทน ทำให้มีตำแหน่งว่างจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรที่บรรจุใหม่ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติราชการบางตัวชี้วัดไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๑.๒) งบประมาณ (งบประมาณไม่มี/งบประมาณไม่เพียงพอ)

(๑) ไม่ได้รับงบประมาณดำเนินโครงการที่สำคัญ หรือได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ ส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และประสิทธิภาพในการดำเนินการลดลง

(๒) การเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากงบประมาณที่มีการจ้างเหมาและเบิกจ่ายเป็นรายเดือนที่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดสัญญาในวันทำการสุดท้ายของปีงบประมาณ เช่น ค่าจ้างเหมาดูแลทรัพย์สิน และรักษาความปลอดภัย หรืองบประมาณที่ได้รับอนุมัติจัดสรรในช่วงปลายปีงบประมาณ ซึ่งไม่สามารถตรวจรับงานและรวบรวมเอกสารเพื่อเบิกจ่ายเงินได้ทันภายในปีงบประมาณ

๑.๓) ระเบียบกฎหมาย (ไม่สอดคล้อง/ล้าสมัย/ไม่เอื้ออำนวย)

(๑) ระเบียบ กฎหมาย ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนานวัตกรรม ส่งผลให้การดำเนินการพัฒนานวัตกรรมไม่สมบูรณ์ เช่น กฎหมายและข้อจำกัดการบินของอุปกรณ์โดรน ทำให้การถ่ายภาพทางอากาศบางพื้นที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

(๒) ระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ ที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และวิธีการงบประมาณ มีการปรับปรุงใหม่ และบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินการล่าช้า

๑.๔) เครื่องมือทางการบริหาร (เทคโนโลยี/การสนับสนุนเรื่องอุปกรณ์)

(๑) เทคโนโลยีสารสนเทศไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการดำเนินการเป็นรุ่นเก่า ไม่รองรับระบบที่รัฐบาลหรือกรุงเทพมหานครนำมาใช้พื้นที่จัดเก็บข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ สัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร และไม่เพียงพอต่อการใช้งาน จึงทำให้เจ้าหน้าที่ต้องจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ และสัญญาณอินเทอร์เน็ตมาใช้ในเอง เพื่อให้สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดต่อไปได้

(๒) การพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อให้บริการประชาชนในรูปแบบออนไลน์มีข้อจำกัดในการใช้งาน เนื่องจากประชาชนไม่ให้ความสนใจ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ไม่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นอุปสรรคในการใช้งาน ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงการให้บริการได้ ประกอบกับบางแอปพลิเคชันที่หน่วยงานพัฒนาขึ้น มีความซ้ำซ้อนและคล้ายคลึงกันกับแอปพลิเคชันของส่วนกลางที่กรุงเทพมหานครได้พัฒนาขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานไม่สามารถใช้แอปพลิเคชันที่คิดค้นขึ้นมาเองได้อย่างต่อเนื่อง

(๓) การพัฒนาระบบฐานข้อมูล หน่วยงานไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานไว้ ประกอบข้อมูลที่ใช้ในการดำเนินการมีหลากหลาย และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ต้องดำเนินการจัดเก็บข้อมูลใหม่ใหม่ทั้งหมด ทำให้เสียเวลาในการดำเนินการ

(๔) ระบบสารสนเทศของงานด้านสุขาภิบาลอาหาร มีความซับซ้อน ไม่สะดวกต่อการใช้งาน เช่น ระบบไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลและสถานะของการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนได้



๑.๕) การจัดการ (การบริหารจัดการภายในที่ไม่ดี/ขาดการบริหารตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ/ขาดการกำกับติดตามเร่งรัด/ขาดการสนใจในการแก้ไขปัญหาและหาทางออก)

(๑) พื้นที่ในการบริการบางพื้นที่เป็นพื้นที่ที่รับผิดชอบร่วมกับหน่วยงานอื่นจึงทำให้หน่วยงานไม่มีอำนาจในการดำเนินการได้อย่างเต็มที่ เช่น พื้นที่ริมคลองที่รับผิดชอบ เป็นต้น

(๒) การดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์คลอง สำนักงานเขตจะมุ่งเน้นในเรื่องกระบวนการทำงาน และดำเนินการเพื่อให้บรรลุกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ โดยไม่ทราบวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่า การดำเนินการดังกล่าวต้องการให้เกิดผลลัพธ์อะไร

๒) ปัจจัยภายนอก

๒.๑) สาธารณภัย ภัยพิบัติ (การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19)

(๑) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่เป็นความร่วมมือของกลุ่มคนจำนวนมากได้ ประกอบกับสถานประกอบการอาหารบางแห่งไม่สามารถเปิดให้บริการหรือปิดกิจการ ซึ่งหน่วยงานต้องปรับแผนการดำเนินการส่งผลให้การดำเนินการตามตัวชี้วัดล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด

(๒) ผู้ประกอบการอาหารหรือสถานประกอบการอาหารบางแห่งที่ยังไม่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามมาตรการ Green Service ส่งผลให้ไม่สามารถเปิดได้หรือควบคุมได้ทั้งหมด

(๓) การประเมินสำรวจที่ดินและสิ่งปลูกสร้างยังไม่ครอบคลุมและผู้ประเมินภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ซึ่งบางรายขาดสภาพคล่องในการชำระภาษี

๒.๒) นโยบายรัฐบาล กฎหมาย/ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี ที่เปลี่ยนแปลงไป

(๑) กรุงเทพมหานครมีการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหาร จึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และหน่วยงานมักได้รับมอบหมายให้ดำเนินการอย่างเร่งด่วน จึงทำให้การดำเนินการตามตัวชี้วัดมีความล่าช้า

(๒) การกำหนดพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ส่งผลให้ต้องปรับแนวทางการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกัน

๒.๓) การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกสังกัด กรุงเทพมหานคร กระทรวง ทบวง กรม ตลอดจนความร่วมมือภาคประชาชน

(๑) ในการก่อสร้างโครงการบำบัดน้ำเสีย มีสาธารณูปโภคของหน่วยงานอื่นกีดขวาง เช่น ประปา ไฟฟ้า การสื่อสาร และการสร้างรถไฟฟ้า ซึ่งต้องประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการ หรือการขออนุญาตในการเข้าพื้นที่ หรือตัดผ่านพื้นที่ ซึ่งจะมีเวลากำหนดช่วงที่สามารถดำเนินการได้ ส่งผลให้การดำเนินการตามตัวชี้วัดมีความล่าช้า

(๒) การดำเนินโครงการมีผู้ประกอบการยื่นอุทธรณ์ผลการจัดหาผู้รับจ้าง และต้องส่งเรื่องดังกล่าวให้ศาลปกครองพิจารณา ซึ่งหน่วยงานไม่สามารถเร่งรัดกระบวนการพิจารณาได้ ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินโครงการให้แล้วเสร็จตามแผนได้

(๓) การส่งเสริมให้สถานประกอบการอาหารผ่านเกณฑ์มาตรฐานอาหารปลอดภัย เนื่องจากมีสถานประกอบการเปิดใหม่ หรือมีการรับพนักงานเข้ามาใหม่ตลอดเวลา และไม่ได้รับการอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากสำนักงานเขตได้จัดการอบรมไปแล้ว ทำให้สถานประกอบการ



ไม่ผ่านเกณฑ์ฯ ประกอบกับในบางพื้นที่มีประชากรมุสลิมจำนวนมากและมีวัฒนธรรมที่แตกต่างออกไป ส่งผลให้เกณฑ์การประเมินสถานประกอบการอาหารในบางข้อ ไม่สามารถใช้ในการประเมินได้

๕.๑.๒ ข้อเสนอแนะในการตรวจติดตามประเมินผล แบ่งเป็น ๓ ประเภท

๕.๑.๒.๑ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน

๕.๑.๒.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

๕.๑.๒.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

๕.๑.๒.๑) ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้รับการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ปัจจัย ได้แก่

๑) ปัจจัยภายใน

๑.๑) อัตรากำลัง (การขาดแคลน/คุณภาพ/การพัฒนาเรื่องของคน)

(๑) ควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล หรือความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

(๒) ควรสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการที่บรรจุใหม่ให้มีความตื่นตัว เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ทันตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และสร้างหลักสูตรการอบรมเกี่ยวกับนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ข้าราชการเข้าใจในเป้าหมายเดียวกัน

(๓) ควรมีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล และซักซ้อมทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำนิยามของตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน วิธีการคำนวณแนวทางการประเมินผล ตลอดจนเงื่อนไขข้อกำหนดของตัวชี้วัดต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการในทุกระดับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน และสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง ลดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน และควรวางแผนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน และมีแผนสำรองกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

(๔) ในกรณีที่ขาดแคลนอัตรากำลัง ควรบริหารจัดการเวลาในการทำงาน เช่น การเพิ่มชั่วโมงการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

๑.๒) งบประมาณ (งบประมาณไม่มี/งบประมาณไม่เพียงพอ)

(๑) ในกรณีที่ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการหรือ งบประมาณไม่เพียงพอ ควรนำแนวคิดของผู้บริหารกรุงเทพมหานครมาใช้ โดยเป็นการแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก เพื่อขอสนับสนุนในการดำเนินการ

(๒) ควรมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณตั้งแต่ขั้นตอนการจัดทำคำของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการ การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้สามารถดำเนินโครงการและเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมาย และลดปัญหาการอุทธรณ์การปฏิบัติราชการ

๑.๓) ระเบียบกฎหมาย (ไม่สอดคล้อง/ล้าสมัย/ไม่เอื้ออำนวย)

(๑) หน่วยงานต้องวางแผนการดำเนินโครงการต่าง ๆ ให้ถูกต้อง ชัดเจน และต้องมีความระมัดระวังในเรื่องระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยต้องศึกษาทำความเข้าใจอย่างรอบคอบ โดยเฉพาะการดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง ควรศึกษารวบรวมปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประกอบการวางแผนและกำหนดแนวทางปฏิบัติ



โดยอาจจำแนกตามกลุ่มหรือประเภทของโครงการที่มีลักษณะเดียวกัน และควรบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินโครงการต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว

(๒) ควรมีการสรุปข้อกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ และเสนอให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครรับทราบถึงความเชื่อมโยงของปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน

(๓) ควรระมัดระวังเรื่องข้อมูลส่วนบุคคล โดยต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้ถูกต้อง เช่น การได้รับความยินยอม สำหรับการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของสำนักงานเขต การเผยแพร่ข้อมูลใบอนุญาตก่อสร้างอาคาร เป็นต้น

๑.๔) เครื่องมือทางการบริหาร (เทคโนโลยี/การสนับสนุนเรื่องอุปกรณ์)

(๑) ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ประหยัดทรัพยากรกระดาษ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ควรจัดทำในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Book) รวมทั้งการแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านระบบบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Management System) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลดีต่อการให้บริการประชาชน

(๒) ควรจัดเก็บและพัฒนาข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือให้บริการประชาชนให้อยู่ในรูปแบบข้อมูลดิจิทัล และวิเคราะห์ข้อมูลการใช้บริการของประชาชนในแต่ละส่วนบริการ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการให้บริการให้ตรงกับความต้องการของประชาชน

(๓) ควรมีการปรับปรุงชุดข้อมูลต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถพร้อมใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และควรมีการบูรณาการข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลชุดเดียวกันได้ และควรประสานขอความร่วมมือในการพัฒนาเว็บไซต์ การจัดทำแอปพลิเคชัน หรือการใช้เทคโนโลยีประเภทต่าง ๆ จากสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

๑.๕) การจัดการ (การบริหารจัดการภายในที่ไม่ดี/ขาดการบริหารตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ/ขาดการกำกับติดตามเร่งรัด/ขาดการสนใจในการแก้ไขปัญหาและหาทางออก)

(๑) หน่วยงานควรนำสถิติการเดินทางโดยการใช้บริการสาธารณะในพื้นที่มาวิเคราะห์ เพื่อจัดการบริการให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน รวมทั้งการสำรวจปรับปรุงพื้นที่การให้บริการประชาชนให้มีความพร้อมอยู่เสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น

(๒) ในการกำหนดตัวชี้วัด ควรมีการสำรวจความต้องการของประชาชน/ผู้รับบริการก่อน เพื่อให้การกำหนดตัวชี้วัดสามารถแก้ปัญหาและตรงตามความต้องการของประชาชน/ผู้รับบริการ และควรมีการต่อยอดจากผลการดำเนินงานที่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเกิดภาพลักษณ์ที่ดี

(๓) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการท่องเที่ยวในเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยบูรณาการด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอัตลักษณ์ของพื้นที่ โดยการประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่เพื่อสร้างการรับรู้ของประชาชน รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน อีกทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีรายได้จากการท่องเที่ยวและบริการเพิ่มมากขึ้น

(๔) ควรขยายการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ครอบคลุมสาธารณภัยอื่น ๆ นอกเหนือจากอัคคีภัย โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์



โอกาสในการเกิดภัยในเมือง รวมทั้งมีการแจ้งเตือนภัยให้ประชาชนได้รับทราบ และสามารถเข้าถึงข้อมูล ความเสี่ยงต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะสอดคล้องกับนโยบายพัฒนาฐานข้อมูลดิจิทัลพื้นที่จุดเสี่ยงความปลอดภัย (BKK Risk Map) ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

(๕) หน่วยงานควรถอดบทเรียนที่ได้จากการพัฒนาคลอง เพื่อให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้เกี่ยวกับศาสตร์ทางน้ำ จำนวนคลองในพื้นที่ เส้นทาง ลักษณะทางภูมิศาสตร์และ กายภาพของคลองต่าง ๆ ทั้งในเรื่องชุมชน วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ วัฒนธรรมประเพณี กระบวนการบริหารจัดการ การเผชิญกับปัญหาและแนวทางการแก้ไข ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

(๖) การจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยบริเวณพื้นผิวถนน ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลความเรียบร้อย โดยมีการมอบรางวัลให้กับผู้ที่แจ้งเหตุ การกระทำความผิดบนท้องถนน และควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย การสื่อสาร การวิเคราะห์สถานการณ์ให้แก่เจ้าหน้าที่เทศกิจของสำนักงานเขต เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่โดยตรง ตลอดจนการประชาสัมพันธ์เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สิทธิพรมิ ข้อห้าม ข้อปฏิบัติ ให้ประชาชนได้รับทราบ อย่างต่อเนื่อง

(๗) นวัตกรรมที่เป็นการเผยแพร่ชุดข้อมูล หรือสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานต้องปรับปรุงข้อมูลในระบบให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ มีความถูกต้อง รวมถึงต้อง นำเสนอให้มีความกระชับ เข้าใจง่าย และน่าสนใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้บริการ และควรออกแบบ ให้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้ เช่น BMA Dashboard การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดิน การย่อหลักกฎหมาย แผนที่พื้นที่สีเขียว เป็นต้น

(๘) ควรมีการเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมไปยังพื้นที่ หรือ หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และใช้บริการจากนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น เช่น ป้าย QR Code ข้อมูล การจราจร สถานที่ท่องเที่ยว พื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพน้ำในคลอง การพัฒนาเครือข่ายตลาดสินค้า OTOP การให้บริการผ่านระบบออนไลน์ การใช้โดรนบินสำรวจ ข้อมูลบัตรประจำตัวผู้ค้า การสร้างฐานข้อมูล การสำรวจแบบประเมินคุณภาพต้นไม้ การแจ้งเหตุผ่าน Smart phone แผนที่นำทางพื้นที่สีเขียว เป็นต้น

(๙) ควรเตรียมการคิดค้นพัฒนานวัตกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยพิจารณาจากความต้องการ/ปัญหาของผู้รับบริการ (Pain Point)ภารกิจหลักของหน่วยงาน และน่านโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เช่น ระบบแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียน (Traffic Fondue) มาปรับใช้กับระบบรับเรื่องร้องเรียน การย้ายระบบราชการสู่ระบบออนไลน์ การติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสียที่ ต้นทาง เป็นต้น หรืออาจพัฒนา/ต่อยอดจากนวัตกรรมที่มีอยู่เดิม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้การพัฒนานวัตกรรมไม่จำเป็นต้องมุ่งเน้นเฉพาะด้านเทคโนโลยีเท่านั้น แต่อาจเป็นการปรับลดขั้นตอน หรือกระบวนการทำงานลง หรืออาจคิดค้นนวัตกรรมเชิงพื้นที่ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้อย่างแท้จริง

(๑๐) สำนักงานเขตควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้าน ยุทธศาสตร์ ซึ่งต้องมีความฉับไวในการติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ บูรณาการข้อมูลโดยมองไปข้างหน้า และคิดในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต โดยมีสำนักยุทธศาสตร์และ ประเมินผลเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อให้การทำงานมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ สำนักงานเขตควรให้ความสำคัญในเรื่อง Marketing เพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์การทำงานของสำนักงานเขต ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง โดยประสานกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่



๒. ปัจจัยภายนอก

๒.๑) สาธารณภัย ภัยพิบัติ (การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19)

(๑) ในกรณีที่หน่วยงานไม่สามารถดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 สามารถยกเลิกโครงการ หรือโอนเงินงบประมาณไปตั้งเป็นรายจ่ายใหม่ได้ ตามหนังสือสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร ด่วนที่สุด ที่ กท ๑๙๐๒/๒๓๖ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครจะไม่นำโครงการที่ได้รับการอนุมัติยกเลิกมาคำนวณผลสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม

๒.๒) การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร กระทรวง ทบวง กรม ตลอดจนความร่วมมือภาคประชาชน

(๑) โครงการที่ต้องการความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ควรมีการวางแผนการดำเนินงานให้รอบคอบ เพื่อรองรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น โดยอาจจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

(๒) ในการดำเนินการโครงการขนาดใหญ่ ควรมีการสำรวจพื้นที่ รวมถึงผู้ที่รับผิดชอบก่อนการวางแผนการดำเนินการ และติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรคอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วถึง

๕.๑.๒.๒ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้ประเมิน (เจ้าภาพตัวชี้วัด)

๑) หน่วยงานผู้ประเมิน (ภาพรวม)

๑.๑) ควรกำหนดตัวชี้วัด หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล ให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และกำหนดช่องทางการเผยแพร่ความรู้ และสอบถามข้อมูลได้หลากหลายช่องทาง เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่หน่วยงานในกรณีที่ต้องการขอทราบข้อมูล หรือซักซ้อมความเข้าใจเพิ่มเติม

๑.๒) การกำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัดควรพิจารณาจากผลงานย้อนหลังอย่างน้อย ๓ ปี ซึ่งใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล และควรกำหนดตัวชี้วัดที่มีการบูรณาการทำงานร่วมกันในหลายหน่วยงาน เพื่อร่วมกันแก้ไขและพัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นเมืองที่น่าอยู่ และในกรณีที่ตัวชี้วัดบูรณาการในระดับนโยบาย ควรมีการถ่ายทอดการดำเนินการให้หน่วยงานปฏิบัติรับทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งควรกำหนดภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน เพื่อให้รับรู้บทบาทหน้าที่ และนำมากำหนดเป็นแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ รวมทั้งควรออกแบบระบบในการติดตามประเมินผลในแต่ละตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้บริหารได้ติดตามผลการดำเนินการและทราบถึงสถานะของตัวชี้วัดนั้น ๆ ได้

๒) สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

๒.๑) ควรกำหนดแนวทางการวัดผลเพื่อเพิ่มสถานประกอบการอาหารให้ได้มาตรฐาน Green Service โดยอาจจะมีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชน และร้านค้า ให้เลือกใช้วัตถุดิบที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หรือได้รับการรับรองมาตรฐานด้านความปลอดภัยที่เชื่อถือได้

๒.๒) ควรกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคลองให้ชัดเจน ทั้งในระดับกรุงเทพมหานคร (ภาพรวม) และระดับสำนักงานเขต และกำหนดตัวชี้วัดและนิยามให้ครอบคลุมการทำงานของทุกหน่วยงานที่ร่วมเป็นเจ้าภาพ เพื่อให้ทุกหน่วยงานเข้าใจและปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน เช่น การกำหนดอัตลักษณ์ของพื้นที่คืออะไร และต้องพิจารณาจากองค์ประกอบใดบ้าง เป็นต้น

๒.๓) การดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของพื้นที่ ซึ่งสำนักการระบายน้ำและสำนักที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกับสำนักงานเขต เป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญ



ซึ่งจากการลงพื้นที่จริงพบว่ายังมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

- ควรกำหนดแนวทางการวัดผลสำเร็จของการปรับปรุงทัศนเฉพาะของรายเขต เนื่องจากแต่ละพื้นที่มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานต่างกัน

- สำนักงานระบายน้ำควรกำหนดแนวทางการปรับปรุงภูมิทัศน์ในพื้นที่คลองที่มีปัญหาเรื่องการก่อสร้างเขื่อน/การรुकกล้าพื้นที่คลองให้ชัดเจน โดยหารือกับสำนักงานเขตและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากมีหลายพื้นที่ที่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น และอีกหลายพื้นที่ไม่สามารถดำเนินการได้เพราะยังติดปัญหาการดำเนินการกับบ้านที่รูกกล้า โดยเฉพาะในพื้นที่เขตหลักสี่ ซึ่งพื้นที่ที่มีปัญหาเหล่านี้ ถือเป็นความยากในระดับสูงที่สำนักงานระบายน้ำจะต้องกำหนดแนวทางการดำเนินการและประเมินผลให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาคลองมีความสมบูรณ์ ทั้งนี้การพัฒนาคลองในปีถัดไปควรให้ความสำคัญกับคุณภาพน้ำในคลองด้วย

๒.๔) การแก้ไข/ปรับปรุงจุดเสี่ยงอุบัติเหตุ (Black Spot) ซึ่งสำนักงานจราจรและขนส่งดำเนินการร่วมกับสำนักงานเขต เป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญ ซึ่งจากการลงพื้นที่จริงพบว่ายังมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

- ควรมีการสร้างความร่วมมือกันในการพัฒนา การบริหารจัดการ และการใช้ประโยชน์ข้อมูลอุบัติเหตุร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเกิดการใช้ประโยชน์ข้อมูลครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ โดยอาจจัดทำเป็นข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานการพัฒนา การบริหารจัดการ และการใช้ประโยชน์ข้อมูล

- ควรกำหนดนิยามและวิธีการวัดผลให้ชัดเจนระหว่างสำนักงานจราจรและขนส่งซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย และสำนักงานเขตซึ่งเป็นผู้ดำเนินการ เนื่องจากที่ผ่านมามีความเข้าใจที่ไม่ตรงกันในเรื่องการเก็บสถิติการเกิดอุบัติเหตุในพื้นที่

- ควรสำรวจ และวิเคราะห์จุดเสี่ยงที่มีการแก้ไข/ปรับปรุงแล้ว แต่ยังมี การเกิดอุบัติเหตุซ้ำ เพื่อกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการลดอุบัติเหตุในจุดเหล่านั้นต่อไป โดยกำหนดรูปแบบที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวตามสภาพพื้นที่

๒.๕) ควรพัฒนาระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการที่มีชุดข้อมูลในรูปแบบเดียวกัน โดยเฉพาะสำนักงานเขตทั้ง ๕๐ เขต เพื่อประโยชน์ในการนำเข้าและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากข้อมูลร่วมกัน ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานครและประชาชน อีกทั้งเป็นการประหยัดเวลา และงบประมาณ และควรสนับสนุนการดำเนินการให้แก่ทุกหน่วยงาน ทั้งในด้านพื้นที่การจัดเก็บข้อมูล การจัดทำ GIS Map การบริการฐานข้อมูล และการดำเนินการในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๖) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรดิจิทัล ดังนั้น สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลควรพัฒนาแนวทางการประเมินผลตัวชี้วัดการพัฒนาและจัดเก็บฐานข้อมูลสำหรับการบูรณาการภารกิจของหน่วยงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร และควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรด้านเทคโนโลยีที่สำนักงานเขต เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนตัวชี้วัดต่อไปได้ เช่น การส่งทีมงานของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลไปช่วยปฏิบัติงานที่สำนักงานเขต การฝึกอบรมทักษะการใช้งานดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการจ้างเหมาบริการจากภายนอก เป็นต้น



๒.๗) ควรรวบรวม...

๒.๗) ควรรวบรวมระบบสารสนเทศและนวัตกรรมที่แต่ละหน่วยงานได้พัฒนาขึ้น และปรับปรุงแก้ไขให้เป็นระบบเดียวกัน เพื่อให้สามารถบูรณาการเชื่อมโยงการใช้งานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน หรืออาจนำมาพัฒนาต่อยอดให้ครอบคลุมงานบริการประเภทต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร ที่ทุกหน่วยงานสามารถเชื่อมโยงข้อมูลและใช้งานร่วมกันได้ เพื่อลดความซ้ำซ้อน ซึ่งจะเกิดความสมบูรณ์และเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ได้

๓) สำนักงาน ก.ก.

๓.๑) ควรมีการเผยแพร่นวัตกรรมที่หน่วยงานได้คิดค้นในปริมาณประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีหลายโครงการที่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการได้ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้รับทราบ และนำไปเป็นต้นแบบหรือนำไปปรับใช้ในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานได้

๓.๒) ควรกำหนดให้หน่วยงานดำเนินการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง แม้จะไม่มี การนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยอาจขยายกลุ่มเป้าหมาย สอดแทรกสาระความรู้อื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และควรมีหน่วยงานเจ้าภาพหลักในการกำหนดนโยบายและพัฒนานวัตกรรมต้นแบบ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปพัฒนาต่อยอดได้ ทั้งนี้การพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลควรกำหนดให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอก กรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ รวมทั้งมีการประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้นวัตกรรม ให้สามารถสะท้อนประโยชน์ที่ได้รับอย่างเป็นรูปธรรมโดยพิจารณาฐานข้อมูล หรือสถิติที่ผ่านมาประกอบด้วย

๓.๓) ในการพิจารณาคำขออุทธรณ์การปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ควรให้หน่วยงานที่ขออุทธรณ์เข้าร่วมชี้แจงเหตุผลด้วย เพื่อให้คณะกรรมการฯ เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

๓.๔) ควรพิจารณาหาแนวทางการจ้างงานรูปแบบอื่น เพื่อให้มีคนที่เข้ามาทำงานด้านเทคโนโลยี และรองรับนโยบายผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

(๔) สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร

๔.๑) ควรพิจารณาเกณฑ์การให้คะแนนการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของหน่วยงานให้สอดคล้องกับระเบียบ ข้อจำกัด และอุปสรรคภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อ การเบิกจ่ายงบประมาณที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

๔.๒) สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานครควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารงบประมาณแก่บุคลากรของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และทำให้การเบิกจ่ายงบประมาณมีความถูกต้องรวดเร็ว เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนด

๕.๑.๒.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

๑) ควรสนับสนุนงบประมาณในการในการพัฒนานวัตกรรม เช่น การจัดหาหรือเช่าโปรแกรมเพื่อการพัฒนางานมีความคล่องตัวและสามารถแก้ไขปัญหาของหน่วยงานได้อย่างทันทั่วทั้ง รวมทั้งสนับสนุนกำลังคน องค์ความรู้ โดยพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร โดยเฉพาะการผลิตสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน ตลอดจนการจัดหาเครื่องมือผลิตสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการดำเนินงานในปัจจุบัน



๒

๒) ควรมีการฝึกอบรมอาสาสมัครในชุมชนเพื่อแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของตนเองผ่านระบบ Traffy Fondue เพื่อเป็นการช่วยกรุงเทพมหานครให้เข้าถึงปัญหาของพื้นที่ในชุมชนได้ง่ายขึ้น และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

๓) ควรกำหนดให้สำนักงานเขตมีหน่วยงานทางยุทธศาสตร์โดยมีสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อช่วยในการแก้ปัญหาและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) ควรออกแบบการให้บริการผ่านระบบออนไลน์ให้ครอบคลุมงานบริการของสำนักงานเขต และให้ทุกหน่วยงานดำเนินการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะการให้บริการออนไลน์แบบเบ็ดเสร็จโดยประชาชนไม่ต้องเดินทางมายังสำนักงานเขต ทั้งนี้อาจพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับการให้บริการของกรุงเทพมหานครในภาพรวม และกำหนดฟังก์ชันการใช้งานให้ครอบคลุมทุกงานบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับการให้บริการผ่านแอปพลิเคชันของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่รวบรวมบริการต่างๆ ให้เป็นศูนย์กลาง (Center)

๕) ควรมีการคัดเลือกนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีที่หน่วยงานได้พัฒนาขึ้นและเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ เสนอคณะกรรมการดิจิทัลกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดในระดับกรุงเทพมหานครต่อไป

๖) กรุงเทพมหานครควรมีระบบ Big Data ที่สามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อรองรับการทำงานของทุกหน่วยงาน โดยหน่วยงานสามารถนำข้อมูลไปต่อยอดในการดำเนินการตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗) ควรส่งเสริมผลักดันให้โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และสถาบันการศึกษาในพื้นที่ ดำเนินการลดและการคัดแยกขยะที่ต้นทาง เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบาย ๙ ด้าน ๙ ดี ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยอาจจัดให้มีการประกวดและมอบรางวัลประเภทต่าง ๆ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการคัดแยกขยะให้แก่เยาวชน

๕.๒ ข้อสังเกตและข้อคิดเห็นของประธานคณะกรรมการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยสังกัดกรุงเทพมหานคร คณะที่ ๒ (รองศาสตราจารย์พิพัฒน์ ไทยอารี) การตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร ของคณะกรรมการฯ คณะที่ ๒ ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ๑๓ หน่วยงาน/ส่วนราชการ ประกอบด้วย ๔ สำนัก/ส่วนราชการฯ และ ๙ สำนักงานเขต โดยการตรวจติดตามของหน่วยงานระดับสำนัก/ส่วนราชการฯ เป็นการประชุมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Meeting) และการตรวจติดตามฯ ๙ สำนักงานเขต เป็นการตรวจติดตาม ณ หน่วยงาน (Onsite) มีข้อสังเกตและข้อคิดเห็นดังนี้

๑. การตรวจติดตามผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Meeting) ของหน่วยงาน ๔ สำนัก/ส่วนราชการฯ มีข้อจำกัดในเรื่องของความเสถียรของระบบและสัญญาณอินเทอร์เน็ตอยู่พอสมควร

๒. การตรวจติดตาม ณ สำนักงานเขต (Onsite) ทั้ง ๙ สำนักงานเขต มีข้อสังเกต ดังนี้

๒.๑ การดำเนินการตามองค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานภารกิจตามนโยบายผู้บริหาร หรือภารกิจพิเศษ (Agenda Base) ตัวชี้วัดความสำเร็จของคลองในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้รับการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของพื้นที่ มีข้อควรพิจารณา ดังนี้



๒.๑.๑ ในการดำเนินการตามตัวชี้วัดนี้ ยังขาดความชัดเจนว่าการดำเนินการนี้ของ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร

๒.๑.๒ การขาดความชัดเจน หรือการไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินการให้ชัดเจน จึงทำให้หน่วยที่ทำหน้าที่ในการกำหนดตัวชี้วัดเน้นในเรื่องของการดำเนินการที่เป็นกระบวนการในการทำงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถตอบคำถามในเชิงสัมฤทธิ์ผลได้ รวมถึงการตอบคำถามว่า ทำไปทำไม และได้ผลอะไร

๒.๑.๓ ในการกำหนดตัวชี้วัด ได้กำหนดข้อความว่า “การปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของพื้นที่” ดังนั้น เมื่อได้สอบถามคือ ความมีเอกลักษณ์ของพื้นที่ของเขตนั้น ๆ เป็นอย่างไร โดยสำนักงานเขตทั้ง ๙ เขต ไม่สามารถอธิบายถึงความมีเอกลักษณ์ของพื้นที่ได้ชัดเจน ภาระงานจึงเป็นภาระงานคล้าย ๆ กับการทำงานประจำ มีการรายงานที่เป็นจำนวนครั้ง แต่ไม่สามารถแสดงให้เห็นว่า การทำงานนั้นส่งผลต่อการเป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่อย่างไร และส่งผลต่อประชาชน (ซึ่งอาจเป็นเอกลักษณ์) ในพื้นที่อย่างไร รวมถึงการส่งผลต่อกรุงเทพมหานครอย่างไร

๒.๑.๔ การที่กรุงเทพมหานครขาดความชัดเจน ในประเด็นวัตถุประสงค์ของการดำเนินการพัฒนาคลอง และคำนิยามในเรื่องเอกลักษณ์ที่ชัดเจน จึงทำให้หน่วยที่รับผิดชอบในการกำหนดตัวชี้วัดแต่ละหน่วย กำหนดตัวชี้วัดในลักษณะเป็นการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากการปฏิบัติงานประจำ ตามภารกิจของกรุงเทพมหานครและสำนักงานเขตอยู่แล้ว

๒.๒ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคลอง

๒.๒.๑ การพัฒนาคลองนั้น มีความสำคัญทั้งทางด้านกายภาพ วิถีชีวิต สังคม และเศรษฐกิจของกรุงเทพมหานคร ดังนั้นกรุงเทพมหานครจึงจำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคลองให้ชัดเจน และต้องมีลักษณะเป็นวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ขณะเดียวกันก็ต้องจัดทำคุณลักษณะอันเป็นเอกลักษณ์/อัตลักษณ์ของพื้นที่ และสังคมของเขตนั้น ๆ

๒.๒.๒ การเริ่มต้นการพัฒนาคลอง ตั้งแต่ ปี ๒๕๖๒ ถึง ๒๕๖๕ นั้นกรุงเทพมหานครได้กำหนดให้สำนักการระบายน้ำเป็นเจ้าภาพร่วมกับสำนักการโยธา สำนักเทศกิจ และสำนักสิ่งแวดล้อม นับว่าเป็นการสร้างกระบวนการทำงานเชิงบูรณาการ ที่จะสามารถนำมาถอดบทเรียนที่จะใช้เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคลองให้ชัดเจนยิ่งขึ้นได้ ดังนั้น สำนักยุทธศาสตร์และประมวลผลจึงควรประมวลข้อมูลและถอดบทเรียนที่ได้รับจากช่วงเวลาที่ผ่านมา แล้วปรับวัตถุประสงค์ แนวการนิยาม เอกลักษณ์/อัตลักษณ์ และตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานให้เป็นยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อภารกิจของกรุงเทพมหานคร และนโยบายของคณะผู้บริหาร เพื่อให้รองรับภารกิจที่สำคัญของประเทศที่จะมีขึ้นใน ๒ ปีข้างหน้า

๒.๒.๓ การดำเนินการพัฒนาคลองในกลุ่มเขตกรุงเทพฯ ตะวันออก ๙ เขตนี้ ปรากฏว่าหลายสำนักงานเขตได้ทำการพัฒนาคลองแสนแสบที่ผ่านเขตของตน ซึ่งคลองแสนแสบนี้ถือว่าเป็นคลองหลักในพื้นที่เขตกรุงเทพฯ ตะวันออก ขณะเดียวกันในแต่ละสำนักงานเขตก็มีคลองย่อยที่น่าจะเป็นเอกลักษณ์/อัตลักษณ์ของเขตนั้น ๆ ฉะนั้น กรุงเทพมหานครจึงควรกำหนดคลองหลัก คลองย่อย โดยให้สำนักการระบายน้ำรับผิดชอบคลองหลัก (เส้นเลือดใหญ่) ส่วนสำนักงานเขตทำการรับผิดชอบคลองย่อย (เส้นเลือดฝอย) ภายในเขตตนนั้น อันจะเป็นการสนับสนุนประเด็นเอกลักษณ์/อัตลักษณ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และอาจมีผลต่อการบรรเทาปัญหาน้ำท่วมด้วย

๒.๒.๔ อนึ่งในการที่ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาคลองของสำนักงานเขตแห่งหนึ่ง หัวหน้าฝ่ายรักษาได้ให้ข้อคิดที่ น่าจะเป็นประเด็นประกอบการพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคลอง ด้วยการจัดกลุ่มคลองให้สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร โดยแบ่งประเภทคลองเป็น ๓ กลุ่ม ๑. กลุ่มรักษา คือคลองที่มีสภาพคลองที่ยังไม่ถูกทำลาย และคุณภาพน้ำยังดี



๒. กลุ่มดูแล คือคลองที่มีสภาพคลองที่เริ่มมีความเสื่อมโทรม ควรรับทำการดูแลให้พื้นสภาพที่ไม่เสียหายให้มากไปกว่านี้ และพยายามทำให้คลองกลุ่มนี้มีสภาพดีขึ้น ๓. กลุ่มแก้ไข คือกลุ่มคลองที่ต้องทำการแก้ไขเนื่องจากมีสภาพที่มีความเสื่อมโทรม และประชาชนรูล้ำหรือทิ้งขยะลงคลอง เป็นต้น

๒.๓ ข้อสังเกตตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้สถานประกอบการอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานอาหารปลอดภัย มีบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีมาตรการป้องกันโรคโควิด 19

๒.๓.๑ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในกรณีสถานประกอบการที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมกำหนดไว้ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๓๐ นั้น ผลการดำเนินการของสำนักงานเขตต่าง ๆ มีผลงานเกินเกณฑ์ขั้นต่ำในทุกสำนักงานเขต ฉะนั้น เกณฑ์ดังกล่าวนี้ น่าจะมีการปรับหรือมีมาตรการที่ต่างไปจากที่กำหนดไว้

๒.๓.๒ ในกรณีตรวจติดตามการปฏิบัติงานมาตรการป้องกันโรคโควิด 19 ตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุขนั้น บางเขตมีข้อจำกัดในความเข้าใจเรื่องการอบรมผู้ประกอบการ ทั้ง ๆ ที่สำนักอนามัยได้มีข้อเสนอแนะในการปรับกระบวนการในการอบรมผู้ประกอบการไว้แล้ว

๒.๔ ข้อสังเกตตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยบริเวณพื้นผิวถนน

๒.๔.๑ สำนักงานเขตบางเขตกำหนดถนนที่ไม่มีหรือมีสภาพที่จะมีกิจกรรมทางการค้าจำนวนน้อย

๒.๔.๒ สำนักงานเขตบางเขตขาดอุปกรณ์ในการซ่อมบำรุงถนน จึงมีการซ่อมบำรุงถนนในลักษณะที่ใช้งานได้ชั่วคราว จึงมีประชาชนร้องเรียนซ้ำซาก

๒.๔.๓ หลายเขตจะกล่าวถึงอุปสรรคในการดำเนินการว่า เนื่องจากประชาชนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่รับผิดชอบ จึงได้ดำเนินการแก้ไขด้วยมาตรการประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ แต่ไม่ได้ผล ฉะนั้นกรุงเทพมหานครจึงควรทบทวนรูปแบบการประชาสัมพันธ์ ด้วยวิธีการและกระบวนการในการสื่อสารกับประชาชนด้วยวิธีการใหม่ ๆ

๒.๕ ข้อสังเกตตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

- ในการดำเนินการตามตัวชี้วัดนี้ หน่วยงานได้พัฒนานวัตกรรมที่มีลักษณะเป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และได้ทดลองใช้ตามภาระงานที่เขตเห็นความจำเป็น ซึ่งอยู่ในขั้นทดลองและประเมินผล อย่างไรก็ตาม การพัฒนานวัตกรรมประเภทนี้ มีหน่วยงานภายนอกกรุงเทพมหานครได้พัฒนาไว้หลากหลายแล้ว ฉะนั้นในการนำเสนอวัตกรรมการนี้จึงควรพิจารณาว่า นวัตกรรมที่จะนำเสนอ นั้น มีการตรวจสอบว่า มีหน่วยงานภายนอกได้พัฒนาอะไรบ้าง มีผลอย่างไร และกรุงเทพมหานครควรจัดให้หน่วยงานต้นแบบเหล่านั้นมาช่วยให้คำปรึกษาถ่ายทอดความรู้ช่วยยกระดับประคองแก่หน่วยที่ประสงค์จะทำนวัตกรรมประเภทนั้น ๆ

๒.๖ ข้อสังเกตองค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินการของหน่วยงาน มีตัวชี้วัด ๒ ตัวชี้วัดดังนี้

๒.๖.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม มีข้อเสนอแนะดังนี้

- ควรพัฒนาระบบสารสนเทศด้านงานงบประมาณให้ช่วยสามารถเก็บรายละเอียดเบิกจ่ายตามงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานได้ง่ายขึ้น และสามารถตรวจสอบข้อมูลรายงานเพื่อเสนอผู้บริหารตามที่ต้องการและครบถ้วน



Q

๒.๖.๒ ตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จในการพัฒนา และจัดเก็บฐานข้อมูลสำหรับบูรณาการภารกิจของหน่วยงาน (One Platform)

- การดำเนินการตามตัวชี้วัดนี้ สำนักและสำนักงานเขต ต่างได้รับการแนะนำ กำกับงาน และการติดตามผลงานจากสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลอย่างดี อย่างไรก็ตามการดำเนินการในเรื่องฐานข้อมูลที่ยังจำเป็นต้องจัดเก็บข้อมูลนี้ ควรสนับสนุนต่อการคาดการณ์ของสถานการณ์เมืองในมิติต่าง ๆ ด้วย

๓. สรุปและข้อเสนอแนะ

๓.๑ ในกรณีการพัฒนาคลอสนั้นกรุงเทพมหานครจำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์ นิยาม อัตลักษณ์/เอกลักษณ์ของพื้นที่เขตต่าง ๆ ให้ชัดเจน ซึ่งการมีวัตถุประสงค์และคำนิยามที่ชัดเจน จะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณากำหนดตัวชี้วัดประเภทผลสัมฤทธิ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

๓.๒ การแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเมื่อเกิดภาวะวิกฤต เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องตระหนักต่อการบริหาร ดังนั้น จึงควรมีตัวชี้วัดเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในภาวะวิกฤตด้วย

๓.๓ ในการพิจารณาการดำเนินงานบางลักษณะนั้น กรุงเทพมหานครควรติดตามความก้าวหน้าของพัฒนาการด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาแนวคิดในเรื่องชุมชนเมือง การพัฒนาแนวทางการใช้ระบบดิจิทัล การพัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์ ที่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ ได้ดำเนินการไว้แล้วมาศึกษาและพิจารณาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการสนับสนุนงานของกรุงเทพมหานคร

๓.๔ การดำเนินการปฏิบัติราชการของแต่ละช่วงปีนั้น ควรมีการถอดบทเรียนให้ชัดเจน

๓.๕ การนำเสนอผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในคณะที่ ๒ มีข้อควรยินดี คือ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ นี้ มีการแบ่งการนำเสนอออกเป็น ๒ ช่วง คือ ช่วงแรก (เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง พฤษภาคม ๒๕๖๕) และช่วงที่ ๒ (เดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๕) ซึ่งเป็นช่วงเวลาการเปลี่ยนผ่านการบริหารที่สำคัญต่อความก้าวหน้าขององค์กร ด้วยการเชื่อมโยงผลการดำเนินงานเข้ากับแนวนโยบายของคณะผู้บริหารที่มีไว้ในสองช่วง



Q