



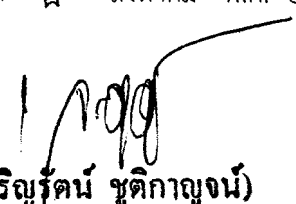
ประกาศกรุงเทพมหานคร  
เรื่อง ผลการคัดเลือกบุคคล

ด้วย ก.ก. ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑ อนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา โดยได้กำหนดให้กรุงเทพมหานครพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามที่ ก.ก. ได้กำหนดตำแหน่งไว้แล้วในอัตราส่วน ๑ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง

กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่ขอรับการคัดเลือก พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องของผลงานที่จะส่งประเมินแล้ว ปรากฏว่ามีผู้ผ่านการคัดเลือกดังต่อไปนี้

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อ - สกุล         | ตำแหน่งปัจจุบัน<br>(ตำแหน่งเลขที่)        | ตำแหน่งที่ได้รับการ<br>คัดเลือก (ตำแหน่งเลขที่) | ส่วนราชการ   |
|--------------|---------------------|---|---|--|
| ๑.           | นางชุตินา วงษ์ดนตรี | บุคลากร ๗<br>(ตำแหน่งเลขที่<br>สก.สนพ.๒๐) | บุคลากร ๘ ๖<br>(ตำแหน่งเลขที่<br>สก.สนพ.๒๐)     | กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักงานเลขานุการ<br>สำนักการแพทย์ |

ประกาศ ณ วันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

  
(นายเจริญรัตน์ ชุตินาณณ์)  
ปลัดกรุงเทพมหานคร

## สรุปข้อมูลของผู้เข้ารับการคัดเลือก

ชื่อผู้เข้ารับการคัดเลือก นางสาวชุติมา วงษ์คนตรี

เพื่อประเมินบุคคลในตำแหน่งบุคลากร 8ว (ตำแหน่งเลขที่ สก.สนพ. 20)

| หลักเกณฑ์การคัดเลือก   | ข้อมูล  |
|--|---|
| <b>1. การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล</b>  |   |
| 1.1 คุณวุฒิการศึกษา  | - นิติศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2517   |
| 1.2 ประวัติการรับราชการ  | - อายุราชการ 32 ปี 6 เดือน<br>(ตั้งแต่วันที่ 11 ม.ค. 2522 ถึง 27 กรกฎาคม 2554)  |
| 1.3 มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและ<br>การปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ใน<br>มาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือ<br>ได้รับยกเว้นจาก ก.ก. แล้ว | - ดำรงตำแหน่งระดับ 7 เป็นเวลา 7 ปี 6 เดือน<br>(ตั้งแต่วันที่ 7 ม.ค. 2547 ถึง 27 กรกฎาคม 2554)   |
| 1.4 มีระยะเวลาขั้นค่าในการดำรง<br>ตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง<br>ในสายงานที่จะคัดเลือก                                     | - ดำรงตำแหน่งสายงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเวลา 31 ปี 6 เดือน<br>(ตั้งแต่วันที่ 11 ม.ค. 2522 ถึง 6 มกราคม 2547<br>และตั้งแต่วันที่ 24 มกราคม 2548 ถึง 27 กรกฎาคม 2554) |
| 1.5 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี)  | - ไม่มี   |
| <b>2. การพิจารณาคุณลักษณะของบุคคล</b>  |   |
| - ต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชา<br>ประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 60  | - ได้คะแนนประเมินร้อยละ.....99.....   |
| <b>3. อื่น ๆ (ระบุ) .....</b><br>.....   |   |

## เอกสารแสดงผลงานที่จะส่งประเมิน

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน นางชุตินา วงษ์คนตรี

ตำแหน่งที่จะขอรับการประเมิน บุคลากร 8ว (ตำแหน่งเลขที่ สก.สนพ. 20)

### 1. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ชื่อผลงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของสำนักงานการแพทย์

ช่วงระยะเวลาที่ทำผลงาน กรกฎาคม 2552 - มิถุนายน 2554

ขณะดำรงตำแหน่ง บุคลากร ระดับ 7 สังกัด กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ  
สำนักงานการแพทย์

- กรณีดำเนินการด้วยตนเองทั้งหมด
- กรณีดำเนินการร่วมกันหลายคน รายละเอียดปรากฏตามคำรับรองการจัดทำผลงานที่เสนอขอประเมิน

#### ผลสำเร็จของงาน

กรุงเทพมหานครได้นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้อย่างจริงจังในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประเมินความก้าวหน้า หรือผลสำเร็จของการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงหรือแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตาม ยุทธศาสตร์ที่กำหนด โดยเห็นชอบให้ทุกหน่วยงานนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ โดยให้ มีการถ่ายทอดเป้าหมายงานในระดับหน่วยงานลงสู่ส่วนราชการ และจากส่วนราชการลงสู่ระดับบุคคล

สำนักงานการแพทย์ เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานครมีหน้าที่ความรับผิดชอบให้บริการ ด้านการแพทย์และสาธารณสุข มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหลากหลายอาชีพ และหลายหน่วยงานที่ต้องทุ่มเท แรงกาย แรงใจ และเสียสละในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการศึกษาถึงรูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ดีและมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ทราบว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานของตนตามที่ได้รับ มอบหมายได้ผลมีค่าอยู่ในระดับดี หรือต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับได้ มากหรือน้อย สูงหรือต่ำเพียงใด เมื่อทราบค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนแล้ว ผู้บริหารองค์กรก็สามารถหาทางปรับปรุงพนักงาน ผู้ที่มีค่าผลการปฏิบัติงานดีน้อยกว่ามาตรฐานให้ดีขึ้นได้ ส่วนผู้ที่มีค่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ หรือดีแล้ว ก็สามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไปอีก การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งของผู้บริหารในองค์กร

สำนักงานการแพทย์ได้มอบหมายให้ผู้ขอรับการประเมินรับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 และ 2553 ตามลำดับ ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล เพื่อให้การดำเนินการตามระบบการประเมินผลฯ นี้ บรรลุผลสำเร็จตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด ผู้ขอรับการประเมินจึงได้จัด โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการ

/เชิงปฏิบัติการ...

ประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการสังกัดสำนักงานการแพทย์ ให้แก่ข้าราชการ จำนวน 280 คน เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2552 และได้มีการประเมินและติดตามผล ประเมินความรู้ของ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานการแพทย์ โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 500 ชุด เมื่อเวลาเลยไป 9 เดือน ผลการประเมินดีมากข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 เมื่อมีการ ตรวจสอบแบบประเมินฯ ของสำนักงานการแพทย์ สำนักงาน ก.ก. ได้แจ้งว่าต้องมีการแก้ไขการเขียนตัวชี้วัดตาม หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ผู้ขอรับการประเมินจึงได้นำผลการวัดความรู้ความเข้าใจที่กล่าวข้างต้นมาวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ และมีความเห็นว่า แม้ว่าข้าราชการทุกคนที่ผ่านการอบรมจะมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างดีแล้ว วิธีการเลือกตัวชี้วัดที่เหมาะสมน่าจะเป็นปัญหาสำคัญอันหนึ่งที่ทำให้ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ผู้ขอรับการประเมินจึงได้จัดทำโครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสำนักงานการแพทย์ เป็นการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจาก สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) เป็นวิทยากร ผู้ขอรับการประเมินมีหน้าที่ สรุปลงผลการสัมมนาทุกครั้ง ควบคุมการปฏิบัติทุกขั้นตอนให้เป็นไปตามแผน ควบคุมการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการแพทย์ คัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมเข้าเป็นคณะทำงาน ในการประชุมระดมสมอง และเป็นผู้ให้คำอธิบายคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีผู้ยกประเด็นขึ้นในที่ประชุม

#### ผลสำเร็จของโครงการ

1. ได้เอกสารเป็นคู่มือแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยแนวทางหลักเกณฑ์การ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแนวทางหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ
2. ได้เอกสารกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน 5 สายงานหลักของสำนักงานการแพทย์
3. ได้เอกสารที่มีข้อมูลเป็นตัวอย่างเป็นตัวอย่างตัวชี้วัดของ 5 สายงานหลักที่จะทำให้ปัญหาเรื่องการกำหนด ตัวชี้วัดลดความรุนแรงหรือหมดไป

ประโยชน์ที่ได้รับจากผลการสัมมนาใช้เป็นข้อมูลเสนอสำนักงานการแพทย์เพื่อให้กระบวนการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลที่ดำเนินการอยู่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น  
ชื่อข้อเสนอ โครงการจัดการความรู้เรื่องการบริหารงานบุคคลแนวใหม่

วัตถุประสงค์และหรือเป้าหมาย

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานแพทย์ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาแนวคิด และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ สามารถขับเคลื่อนงานให้เป็นที่ไปตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานแพทย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งให้ตระหนักถึงความสำคัญและมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้เพื่อศึกษาให้ทราบถึง แนวคิด ทฤษฎี แนวโน้ม ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงที่ เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และรักษา ความเป็นมืออาชีพอย่างยั่งยืน

โครงการนี้เป็น โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการสำหรับข้าราชการ ระดับ 5 – 8 สังกัดสำนัก การแพทย์ ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลจากทุกส่วนราชการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้าสัมมนาสามารถพัฒนาแนวคิด และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่าง มืออาชีพ สามารถขับเคลื่อนงานให้เป็นที่ไปตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานแพทย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
2. ผู้เข้าสัมมนาตระหนักถึงความสำคัญ และมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และรักษาความเป็นมือ อาชีพอย่างยั่งยืน